



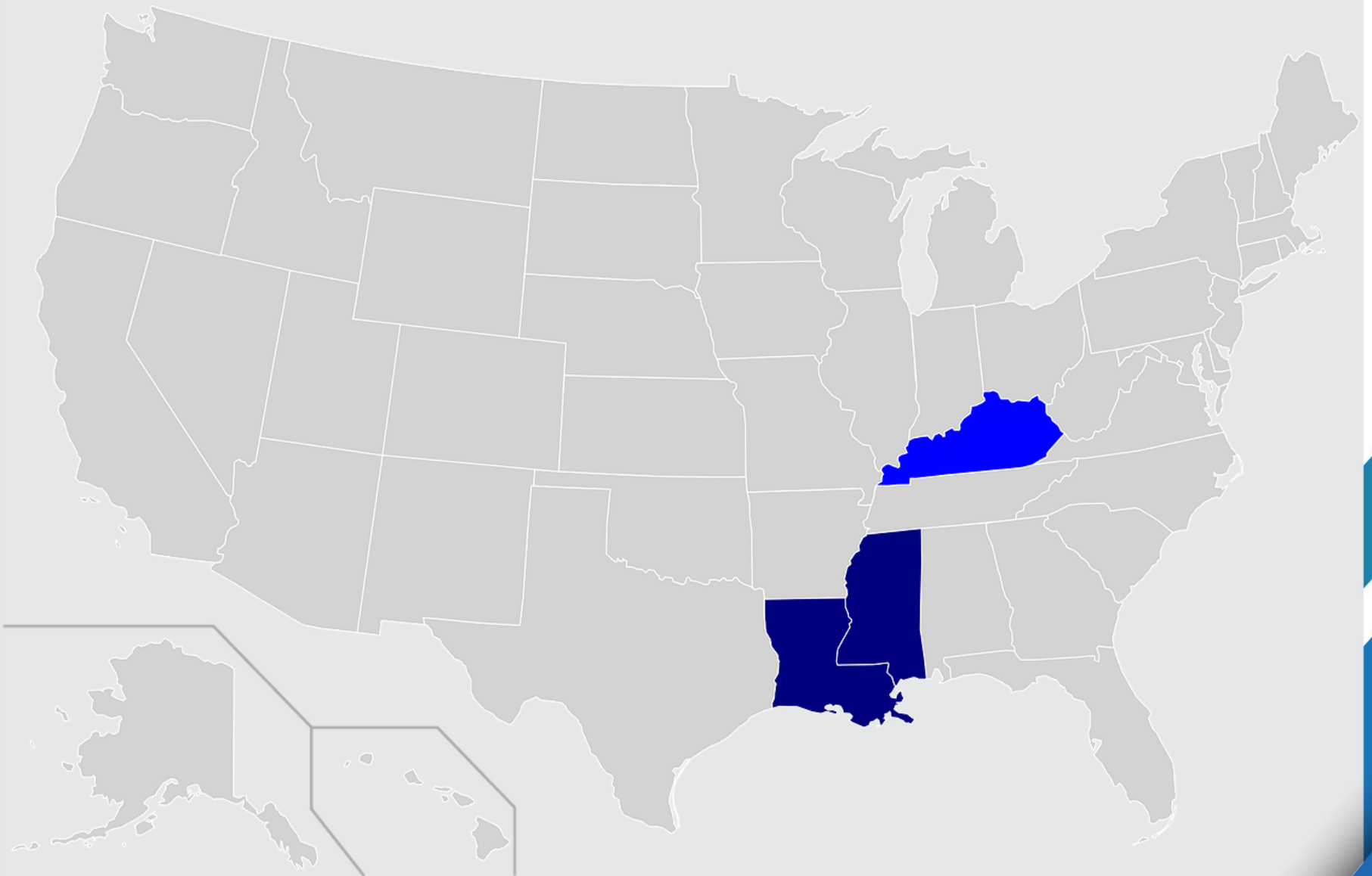
ISSN : 2985-0398 (Print)

ISSN : 2985-0401 (Online)

# วารสารสหวิทยาการรัฐศาสตร์

Journal of Interdisciplinary Political Science

ปีที่ 1 ฉบับที่ 3 กันยายน - ธันวาคม 2566 Vol.1 No.3 September - December 2023



ชมรมนวัตกรรมการบริหารการศึกษา  
(EDUCATIONAL MANAGEMENT INNOVATION CLUB)



## วารสารสหวิทยาการรัฐศาสตร์

### นโยบายข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล ชื่อและที่อยู่อีเมล ที่กรอกในเว็บไซต์วารสารสหวิทยาการรัฐศาสตร์ จะใช้สำหรับวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ในงานวารสารเท่านั้นและจะไม่เปิดเผยเพื่อ วัตถุประสงค์ในกิจกรรมอื่น ๆ หรือให้กับบุคคลหรือหน่วยงานอื่นใดทราบ



วารสารสหวิทยาการรัฐศาสตร์

Journal of Interdisciplinary Political Science

### วัตถุประสงค์

วารสารสหวิทยาการรัฐศาสตร์ จัดทำขึ้นเพื่อส่งเสริม เผยแพร่ผลงานวิชาการ ผลงานวิจัย บทความหนังสือ สหวิทยาการ ด้านการจัดการ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ สังคมศาสตร์ การเมืองการปกครอง และศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง

### ชื่อวารสาร

ภาษาไทย: วารสารสหวิทยาการรัฐศาสตร์

ภาษาอังกฤษ: Journal of Interdisciplinary Political Science

Website: <https://so17.tci-thaijo.org/index.php/JIPS>

### ขอบเขต

วารสารสหวิทยาการรัฐศาสตร์ จะตีพิมพ์บทความในด้านการจัดการภาครัฐ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ การเมืองการปกครอง การจัดการท้องถิ่น และสังคมศาสตร์

### กำหนดพิมพ์

วารสารสหวิทยาการรัฐศาสตร์ ตีพิมพ์ปีละ 3 ฉบับ ดังนี้

ฉบับที่ 1 (มกราคม-เมษายน)

ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม)

ฉบับที่ 3 (กันยายน-ธันวาคม)

บทความที่ตีพิมพ์ในวารสาร ได้รับการตรวจสอบทางด้านวิชาการ โดยผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ตรงตามสาขา จำนวน 3 ท่าน แบบปกปิดสองทาง (double-blind) และบทความในวารสารฉบับนี้เป็น ความรับผิดชอบของเจ้าของบทความซึ่งกองบรรณาธิการไม่จำเป็นต้องเห็นด้วย และการนำบทความใน วารสารนี้ไปเผยแพร่สามารถทำได้ โดยระบุแหล่งอ้างอิงจากวารสารสหวิทยาการรัฐศาสตร์

#### เจ้าของ

ชมรมนวัตกรรมการบริหารการศึกษา

#### สถานที่พิมพ์

สำนักพิมพ์ บัดดี ศรีเอชเอ็น

40/315 หมู่ 11 ต.บางแม่นาง อ.บางใหญ่ จ.นนทบุรี

## บรรณาธิการบริหาร

รศ.ดร.วัลลภ รัฐฉัตรานนท์

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

## บรรณาธิการ

ดร.อำนาจ บุญรัตน์โมตรี

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

## หัวหน้ากองบรรณาธิการ

ผศ.ดร.ภูมิภาควัชร จูมพงศ์คชศร

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

## กองบรรณาธิการ

รศ.ดร.วัลลภ รัฐฉัตรานนท์

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

รศ.ดร.ปธาน สุวรรณมงคล

มหาวิทยาลัยรังสิต

รศ.พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์

มหาวิทยาลัยทักษิณ

ผศ.ดร.สมคิด ดวงจักร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏจอมบึง

ผศ.ดร.นพพล อัดฮาด

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ดร.เบญจ ปรพพลธรรม

สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก

ผศ.ดร.ภูมิภาควัชร จูมพงศ์คชศร

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ผศ.ดร.ชัยฤทธิ์ ทองรอด

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ดร.สุพัตรา ยอดสุรางค์

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

## ฝ่ายประสานงาน/ดำเนินการ

นิตยา สวัสดิ์จุ่น

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

## กองบรรณาธิการวารสารสหวิทยาการรัฐศาสตร์

ห้อง 604 ชั้น 6

อาคารอนุรักษ์พลังงานและปฏิบัติการนวัตกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

เลขที่ 96 หมู่ 3 ถนนพุทธมณฑลสาย 5 ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170

โทรศัพท์: 082-649-6513, 094-961-5665, 099-789-9452

Email: journalips01@gmail.com

## บทบรรณาธิการ

วารสารสหวิทยาการรัฐศาสตร์ (Journal of Interdisciplinary Political Science) จัดทำขึ้นโดยชมรมนวัตกรรมการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษาค้นคว้า และเพื่อเผยแพร่บทความวิจัยและบทความวิชาการแก่นักวิจัย นักวิชาการ คณาจารย์ นิสิตนักศึกษา และคณะครู ในมิติทางด้านรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ การเมืองการปกครอง ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ นโยบายสาธารณะ สังคมวิทยาและมนุษยวิทยารวมทั้งสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ซึ่งในปัจจุบันวารสารกำลังพัฒนาเพื่อเข้าสู่ศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) และเพื่อให้คุณภาพของบทความเป็นไปตามเงื่อนไข และกติกาสากล จึงเปิดโอกาสให้นักวิชาการ นักวิจัยและนักศึกษาระดับบัณฑิต ได้เผยแพร่บทความทางวิชาการหรือบทความวิจัย ซึ่งกองบรรณาธิการได้ดำเนินการตามกระบวนการเชิงหลักการเผยแพร่บทความตามเกณฑ์ของกองบรรณาธิการวารสารสหวิทยาการรัฐศาสตร์

โดยทางวารสารขอขอบคุณท่านผู้เขียน ท่านสมาชิกและท่านผู้อ่านที่ให้ความสนใจ ส่งบทความลงพิมพ์ในวารสารนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าบทความที่ได้เลือกสรรมาตีพิมพ์มีประโยชน์ต่อผู้อ่านทุกท่านบรรณาธิการขอขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความกรุณาอ่านและแนะนำการปรับแก้บทความวิจัยให้มีคุณภาพทางวิชาการยิ่งขึ้นสุดท้ายนี้กองบรรณาธิการหวังอย่างยิ่งว่าเนื้อหาในวารสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านบ้างตามสมควร หากผู้อ่านจะมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงวารสารนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นกองบรรณาธิการขออ้อมรับไว้ด้วยความยินดียิ่ง

กองบรรณาธิการขอขอบคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงบทความให้เป็นไปตามมาตรฐานเพื่อการพัฒนาวารสารเข้าสู่การรับรองคุณภาพจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) ต่อไป



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นิมิต ไชยวงศ์

หัวหน้ากองบรรณาธิการ

## สารบัญ

### บทความวิจัย

ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา <i>Organization Commitment of the Employees Student Loan Fund</i>	1
---	---

อุมาพร อินทนิล

*Umaporn Intanil*

ความคิดเห็นของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี ต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล <i>Personnel's Opinions in Makhamlom Sub-District Administrative Organization, Bang Pla Ma District, Suphan Buri Province Towards Good Governance</i>	16
--	----

อุบลวรรณ อังสุวรรณ และวัชรินทร์ ชาญศิลป์

*Ubonwan Aungsuvorn and Vacharin Chansilp*

ความคิดเห็นต่อการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำเนินชีวิตของประชาชน บ้านไทรใหญ่ หมู่ที่ 5 ตำบลไทรใหญ่ อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี <i>The Opinion towards an Introduction of Sufficiency Economy Philosophy as a Parctice for Living of People in Baan Sai yai, Moo 5, Sai yai Sub-District, Sai noi District, Nontha Buri Province</i>	27
--	----

วีรวรรณ นกรอด

*Weerawan Nokrod*

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อหลักสูตรรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดสุพรรณบุรี <i>Factors Affecting Students' Decision to Study Political Science and Public Administration at Kasetsart University of High School Students in Suphan Buri Province</i>	38
---	----

สรพงษ์ เกิดแก้ว

*Soraphong Koetkaeo*

กระบวนการพัฒนาศักยภาพคนไร้รอน เพื่อกลับคืนสู่ครอบครัวและชุมชนใน นิคมสร้างตนเองกระเสียว จังหวัดสุพรรณบุรี <i>The Process of Developing the Potential of Homeless People to Return to the Family and Communities in the Krasiao Self-Establishing Estates Suphanburi Province</i>	49
---	----

ศรวุฒิ ศรีเพียงจันทร์

*Sarawut Sreepaingjan*

# ความผูกพันที่มีต่อองค์การของพนักงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา Organization Commitment of the Employees Student Loan Fund

อุมาพร อินทนิล

Umaporn Intanil

สำนักงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา

Student Loan Fund Head Office

E-mail: umaint.1911@gmail.com

Received 24-10-2023; Revised 27-11-2023; Accepted 01-12-2023

## บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่ออภิปรายเนื้อหาสาระเกี่ยวกับความผูกพันที่มีต่อองค์การ โดยใช้วิธีการตรวจสอบและสังเคราะห์งานการศึกษาก่อนหน้า มาใช้ในการอภิปรายครั้งนี้ ประกอบด้วยแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ (1) ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ (2) ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ และกล่าวถึงแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ (1) ความหมายของแรงจูงใจ (2) ประเภทหรือองค์ประกอบของแรงจูงใจ (3) ความสำคัญของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (4) ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (5) ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งความผูกพันที่มีต่อองค์การและปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานจะถูกนำมาใช้เป็นกรอบทางความคิดในงานวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันที่มีต่อองค์การกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาต่อไป

**คำสำคัญ** ความผูกพันต่อองค์การ; ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน; กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา

## Abstract

This article aims to discuss the subject matter of engagement with the organization. using methods of reviewing and synthesizing previous studies. To be used in this discussion consisted of concepts and theories about organizational commitment, namely (1) the meaning of organizational



commitment (2) theories on organizational commitment. and discusses the concepts and theories about motivation in performance: (1) the meaning of motivation (2) the type or element of motivation (3) the importance of motivation affecting work efficiency (4) the importance of Performance satisfaction (5) Theories related to job motivation. Both the organizational commitment and the performance motivation will be used as a conceptual framework in further research on the organization's commitment to the Student Loan Fund.

**Keywords :** Organization Commitment; Performance Motivation; Student Loan Fund

## บทนำ

ในปัจจุบัน เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กร” ยังคงเป็นเรื่องที่ได้รับความสนใจเพิ่มขึ้นจาก ทั้งนักบริหารและนักวิเคราะห์องค์กร เนื่องจากการศึกษา เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดหนึ่งในการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดแรงกระตุ้น มีจิตใจและพลังในการทุ่มเท อุทิศพลังในการทำงานให้แก่องค์กรมากขึ้น และถือเป็นการศึกษาด้านหนึ่งของพฤติกรรมขององค์กร อิศเรศ รุ่งณรงค์รักษ์, (2541) ดังนั้น ผู้ศึกษาเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องที่น่าสนใจศึกษา เพราะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการยึดเหนี่ยวจิตใจบุคลากรในองค์กรให้เป็นหนึ่งเดียวกัน ให้มีความรู้สึกร่วมกันในการเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน พร้อมใจในการทุ่มเทกำลังในการปฏิบัติงานให้เต็มศักยภาพ พัฒนาให้องค์กรเจริญก้าวหน้าหรือบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

บทความวิชาการนี้เป็นการศึกษาและตรวจสอบประเด็นเกี่ยวกับความผูกพันขององค์กรจากผลงานการศึกษาต่าง ๆ เพื่อสร้างกรอบทางความคิด (Conceptual framework) สำหรับนำไปใช้ในการศึกษาวิจัยต่อไป โดยจะกำหนดขอบเขตในการศึกษาประเด็นดังกล่าวเพื่อให้เกิดความรัดกุม

ประเด็นความผูกพันที่จะกล่าวต่อไปประกอบด้วยแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ 1) ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร 2) ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร และกล่าวถึงแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) ความหมายของแรงจูงใจ 2) ประเภทหรือองค์ประกอบของแรงจูงใจ 3) ความสำคัญของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน 4) ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 5) ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังรายละเอียดจะได้กล่าวต่อไป

### **ความผูกพันต่อองค์การ**

ในเบื้องต้นผู้เขียนจะให้ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การซึ่งประกอบด้วย แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ รวมถึงปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่จะส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์การ ได้แก่ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน มีรายละเอียดดังนี้

### **ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ**

ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญ เนื่องจากเป็นความปรารถนาของพนักงานที่จะอยู่ต่อ หรือลาออกจากองค์กร ขณะที่การลาออกและการจ้างพนักงานใหม่มีความเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ ดังความหมายของนักวิชาการ ต่อไปนี้

Allen and Meyer, (1990) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของพนักงานกับองค์กร และมีความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ของสมาชิกในองค์การ โดยแบ่งความผูกพันออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1. ความผูกพันด้านจิตใจ กล่าวถึง การรับรู้ของพนักงานด้านจิตใจที่ผูกพันต่อองค์การ 2. ความผูกพันต่อเงื่อนไข กล่าวถึง การรับรู้ของพนักงานด้านค่าตอบแทน กับการลาออกจากองค์กร 3. ความผูกพันตั้งใจที่จะอยู่ต่อ กล่าวถึง การรับรู้ของพนักงานด้านระเบียบข้อบังคับขององค์กร

Grusky, (1966) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ธรรมชาติของความสัมพันธ์ของสมาชิกต่อระบบทั้งหมด และมีปัจจัย 2 อย่างที่ทำให้บุคคลยึดติดกับองค์กร คือ รางวัลที่เขาได้รับจากองค์กร และประสบการณ์ที่เขาได้รับจากองค์กร

Kanter, (1968) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ คือ ความเต็มใจที่บุคคลยินดีที่จะทุ่มเท กำลังกาย และความจงรักภักดีให้แก่ระบบสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

Mowday, Steers and Porter, (1982) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดีของบุคคลที่มีต่อองค์กรอย่างเหนียวแน่น โดยความรู้สึกที่ดี เป็นเจตคติที่แสดงออกมาใน 3 ลักษณะ คือ การยอมรับในเป้าหมาย ความเต็มใจในการพยายาม ปฏิบัติงานให้แก่องค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร

Porter, Lyman and Steers, Richard, (1974) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การ ว่าความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรมี ความตั้งใจ และพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร และมีความเชื่อ รวมทั้งยอมรับในคุณค่า และเป้าหมายขององค์กร

Steer, (1977) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นลักษณะที่แสดงออกของบุคคลที่มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับองค์กร โดยคุณลักษณะ 3 ประการ คือ ความเชื่อมั่นการยอมรับ เป้าหมาย

และค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ความต้องการที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ความผูกพันยังแสดงออกมาทางความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นสิ่งที่บุคคลกระทำต่องาน

Sheldon M., (1971) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร เป็นการประเมินองค์กรในทางบวก ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลนั้น กับองค์กรและ เป็นความตั้งใจที่จะทำงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์

David, (อ้างถึงใน นวพร อัมพวา และคณะ, 2556) ได้ให้ความหมายว่าเป็นความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งของแต่ละบุคคลที่มีต่อองค์กรโดยจะแสดงออกมา 3 ลักษณะ ได้แก่ 1) มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และมียอมรับในค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร 2) มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อสนับสนุนองค์กรอย่างเต็มความสามารถ 3) มีความต้องการอย่างมากที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

Buchanan, (อ้างถึงใน เชื้อมพร แอมไร่, 2546) ได้ให้คำนิยามความผูกพันขององค์กร หมายถึง

1) การระบุตนเองเข้ากับองค์กร (Identification) ด้วยความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน และยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยถือเสมือนเป็นของตน 2) การเข้ามามีส่วนเกี่ยวพันในองค์กร (Identification) โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถ 3) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) รู้สึกผูกพันต่อองค์กร

กานดา จันทรไธม์, (2546) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การแสดงออกซึ่งสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร ถ้าพนักงานมีความผูกพันมาก แนวโน้มที่จะลาออกก็จะลดน้อยลง แนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กรมองได้ 3 แนวทาง คือ 1) มองว่าพนักงานทำงานกับองค์กรโดยไม่ลาออกไปไหน เพราะมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร 2) มองว่าพนักงานต้องการอยู่กับองค์กร เพราะจำเป็นต้องอยู่ ไม่เช่นนั้นอาจสูญเสียผลประโยชน์หลายอย่างที่ควรจะได้จากการลงทุน 3) มองว่าพนักงานผูกพันต่อองค์กรเพราะคิดว่าควรอยู่ หรือทำในสิ่งที่ควรจะทำ

ภรณ์ กิรติบุตร, (2529) ให้ความเห็นว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสามารถแยกออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ 1) ความยึดมั่นผูกพันเป็นทางการ (Formal Attachment) ต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกโดยการไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด 2) ความยึดมั่นผูกพันทางจิตใจและความรู้สึก (Commitment) ซึ่งหมายถึง พนักงานมีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ของนายจ้าง โดยมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้าง และเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงานเพื่อองค์กรจะได้บรรลุเป้าหมายได้สะดวกขึ้น

จารุณี ธรนิตยกุล, (2541) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติหรือความรู้สึกผูกพันที่บุคคลมีต่อองค์กร เป็นความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทำงาน และมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ธีระ วีระธรรมสาธิต, (2532) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นการเน้นพฤติกรรมที่แสดงออกมาของสมาชิกขององค์การในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อสมาชิกในองค์การมีความผูกพันต่อองค์การจะแสดงพฤติกรรมที่ต่อเนื่อง หรือคงเส้นคงวาในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายงานไปไหน

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ของพนักงานกับองค์กร โดยมีความรู้สึกที่ดี มีความเต็มใจและทุ่มเททำงาน มีความภาคภูมิใจ มีความจงรักภักดี เสียสละเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ และพยายามที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรตลอดไป

### ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร

ผู้เขียนได้ศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรจากนักวิชาการของไทยที่ได้ สรุปทฤษฎีนักวิชาการต่างประเทศมีไว้ ดังต่อไปนี้

ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom, Victor Vroom, (1964) นำมาใช้กระตุ้น หรือจูงใจให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทฤษฎีนี้เป็นเรื่องเกี่ยวกับแนวทางการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการกระตุ้นเพื่อให้พนักงานทำงานได้ตรงเป้าหมาย การจ่ายตามผลงานมีความเกี่ยวข้อง กับพื้นฐานการกระตุ้นให้เกิดผลงานด้วย องค์ประกอบสำคัญของทฤษฎีนี้คือ

1) ความคาดหวัง (Expectancy) คือการที่บุคคลรับรู้ถึงความเป็นไปได้ ว่าถ้าตนมีความพยายามมากขึ้น ผลแห่งความพยายามจะนำไปสู่ผลงานที่ดีขึ้น หรือความพยายามจะนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

2) การรับรู้ความเป็นไปได้ของผลการปฏิบัติงานที่กระทำลงไป (Instrumentality) การที่บุคคลรับรู้ว่าความเป็นไปได้ของผลงานที่เกิดขึ้นจากความพยายามที่เพิ่มมากขึ้นย่อมนำไปสู่รางวัลที่ต้องการ

3) การให้คุณค่าแก่สิ่งที่ได้รับ (Valence) คือ การที่บุคคลให้คุณค่าแก่ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นว่าเป็นสิ่งที่ตนต้องการเพียงใด การให้คุณค่าต่อผลลัพธ์ขึ้นอยู่กับปัจจัยของแต่ละคน ดังนั้นสิ่งที่ได้รับก็คือรางวัลหรือผลลัพธ์ที่เป็นความชอบและความพอใจของบุคคลนั่นเอง

โดยสรุป ทฤษฎีนี้ โดยเขียนเป็นสูตรได้ดังนี้  $M = E \times I \times V$  M คือ การจูงใจ (Motivation) E คือ ความคาดหวัง (Expectancy) I คือ การรับรู้ความเป็นไปได้ (Instrumentality) V คือ การให้คุณค่าแก่สิ่งที่ได้รับ (Valence)

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

### ความหมายของแรงจูงใจ

“แรงจูงใจ : Motivation” ในความหมายทางจิตวิทยานั้น หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ถูกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดมุ่งหมายปลายทาง และนอกจากนี้ยังมีได้มีนักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า “แรงจูงใจ” ไว้ดังนี้

สารานุกรมเสรี ให้ความหมายไว้ว่า การจูงใจ (Motivation) คือ สิ่งซึ่งควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ที่เกิดจากความต้องการ (Needs) พลังขับ (Drives) หรือ ความปรารถนา (Desires) อันจะทำให้มนุษย์พยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

Stephen P. Robbins, (อ้างถึงใน วันชัย มีชาติ, 2548) นิยามแรงจูงใจไว้ว่า เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกซึ่งผู้ที่มีแรงจูงใจ จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่ไม่มีแรงจูงใจ ซึ่งแรงจูงใจจะเป็นพลังบวกให้บุคคลเต็มใจในการกระทำบางสิ่งบางอย่างเพื่อตอบสนองความพึงพอใจของบุคคล

สมใจ ลักษณะ, (2549) ได้ให้ความหมายว่า แรงกระตุ้นที่ผลักดันซึ่งนำให้บุคคลทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือไม่ทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งสิ่งเร้าที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ จะเรียกว่า สิ่งจูงใจ (Motivator) เช่น ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีเงินทอง มีชื่อเสียง และมีเกียรติยศศักดิ์ศรี เป็นต้น โดยมีความต้องการ (Needs) เป็นปัจจัยพื้นฐานของแรงจูงใจ เพราะธรรมชาติของมนุษย์ทุกคนนั้น จะทำหรือแสดงพฤติกรรมที่จะให้เกิดความสบายใจ และพึงพอใจ

เสนาะ ดิยาวี, (2546) กล่าวว่า แรงจูงใจนั้นเป็นความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์การจนบรรลุเป้าหมาย โดยมีเงื่อนไขว่า การทุ่มเทนั้นเพื่อสนอง ความต้องการของคนคนนั้น แต่อีกความหมายหนึ่ง คือ การจูงใจเป็นพลังที่กระตุ้นพฤติกรรมของมนุษย์ เป็นการกำหนดทิศทางของพฤติกรรมและมีลักษณะเป็นความมุ่งมั่นเพื่อให้สามารถไปยังเป้าหมายนั้น ๆ ได้

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจ คือ ความรู้สึกหรือทัศนคติเชิงบวกที่สามารถเป็นแรงกระตุ้น แรงผลักดัน แรงชักจูง ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มากกระตุ้นให้บุคคลเกิดความทุ่มเทความพยายามในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของตนเอง ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยจูงใจให้พนักงานมีความเพียรพยายามที่จะกระทำพฤติกรรมนี้ต่อไปเพื่อให้สามารถไปยังเป้าหมายนั้น ๆ ได้

### ประเภทหรือองค์ประกอบของแรงจูงใจ

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, (2563) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจ ออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) คือ แรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งเร้าภายในตัวของบุคคลผู้นั้น ได้แก่ เจตคติ ความคิดเห็น ความสนใจพิเศษ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพึงพอใจ ความต้องการ เป็นต้น ซึ่งสามารถเป็นแรงขับให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา เช่น หากบุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อองค์กร โดยมองว่าองค์กรสามารถให้งานที่ดีทำให้ผลตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

ส่งผลให้ตนเองและครอบครัวมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น จะส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา คือ ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นต้น

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) คือ แรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งเร้าภายนอก ได้แก่ ความก้าวหน้า การได้รับการยกย่องสรรเสริญ การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น การได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การได้รับรางวัล เป็นต้น ซึ่งสิ่งดังกล่าวนี้จะเป็นสิ่งเร้าที่มากกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม เช่น หากบุคคลต้องการความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานหรือการได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ก็จะทำให้บุคคลพยายาม มุ่งมั่น พยายาม ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาได้เห็น และสามารถได้รับผลตามที่ตนเองต้องการ เป็นต้น ซึ่งมีความสอดคล้องกับ พะยอม วงศ์สารศรี, (อ้างถึงใน ฐิติวัชร ธรรมโชติวรศิริ, 2558) ได้แบ่งการจูงใจออกเป็น 2 ประเภท เช่นกัน ได้แก่ 1) การจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการที่จะเรียนรู้หรือแสวงหาบางสิ่งบางอย่างด้วยตนเอง โดยมีต้องให้มีบุคคลอื่นเข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น บุคคลตั้งใจปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกใฝ่ดีของตัวเอง โดยไม่ใช้การถูกผู้อื่นบังคับ หรือเพราะเกิดจากสิ่งจูงใจใด ๆ 2) การจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้นจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายปลายทางหรือความสำเร็จ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคลในทางที่ดี

ซึ่งจากการศึกษาข้างต้นสามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า แรงจูงใจสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งจากภายในตัวบุคคลและจากภายนอกตัวบุคคล สามารถเป็นแรงขับให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาในทางที่ดีได้ เช่น ความมุ่งมั่น พยายาม ในการปฏิบัติงานให้ได้ผลออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อหวังผลที่ได้จากการแสดงพฤติกรรมดังกล่าว ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งจะสร้างความพึงพอใจให้ตนเอง

### **ความสำคัญของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน**

จากความหมายของแรงจูงใจ ซึ่งจะทำให้เข้าใจพฤติกรรม แรงกระตุ้นของคนในการทำงานว่าทำไมคนบางคนจึงมีความขยัน มีความมุ่งมั่นพากเพียร และส่งผลให้มีการปฏิบัติงานได้ดี ดังนั้น จึงนับได้ว่าแรงจูงใจมีบทบาทสำคัญที่กระตุ้นการทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ ดังต่อไปนี้

กองบัญชาการศึกษ, (2563) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานไว้ว่า 1. ช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้บุคคลมีพลัง (Energy) คือ เป็นกำลัง เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ ในการทำงานใด ๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้บุคคลทำงานด้วยความขยันขันแข็ง กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ 2. ช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงานให้บุคคลความพยายาม (Persistence) คือ ทำให้บุคคลมีความพากเพียร มุ่งมั่น ตั้งใจ คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอยหรือละความ

พยายามง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรคมากน้อย 3. ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของบุคคล การเปลี่ยนแปลง (Variability) คือ รูปแบบการทำงานหรือวิธีการทำงานในบางครั้ง ก่อให้เกิดการค้นพบ ช่องทางดำเนินงาน ที่ดีกว่าหรือประสบผลสำเร็จมากกว่า 4. ช่วยเสริมสร้างคุณค่าของความเป็นคนที่ สมบูรณ์ให้บุคคล บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า จัตุว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน (Work ethics)

นรา สมประสงค์, (อ้างถึงใน ศักรินทร์ นาคเจือ, 2557) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจต่อการบริหารไว้หลายประการ ดังนี้ 1. ช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในองค์กร 2. ช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน 3. ช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร 4. ช่วยเสริมสร้างความสามัคคีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคคลและ กลุ่มคนในองค์กร 5. ช่วยให้การควบคุม ดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินไปด้วยความ ราบรื่น 6. ช่วยให้เกิดความน่าเชื่อถือ ความศรัทธาในองค์กรที่ทำงานอยู่ 7. ช่วยเสริมสร้างความ เจริญก้าวหน้าให้แก่ผู้ที่ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน 8. ช่วยให้องค์กรมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

จากความสำคัญของแรงจูงใจข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า องค์กรใดที่มีบุคลากรซึ่งมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมส่งผลให้องค์กรนั้น ๆ สามารถปฏิบัติภารกิจจนบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ และมีความ เจริญก้าวหน้าขึ้นเรื่อย ๆ เพราะบุคลากรดังกล่าวจะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ และความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อให้ผลงานสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายของงานและองค์กร การสร้างแรงจูงใจให้บุคคลมุ่งมั่น ทำงานให้เจริญก้าวหน้า ยังช่วยเสริมสร้างความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้แก่ผู้นั้น และช่วยสร้างคนให้ได้ดีเพราะ มนุษย์ทุกคนเกิดมาต้องทำงาน และการทำงานเป็นหัวใจสำคัญส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ เพราะหากมนุษย์ ทำงานประสบผลสำเร็จแล้ว จะทำให้ชีวิตมีคุณค่า มีความหมาย

### ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์มาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

วันชัย มีชาติ, (2548) ได้กล่าวถึงทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์มาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) ไว้ว่า มาสโลว์มองว่า “มนุษย์มีความต้องการ มีความปรารถนาที่จะได้รับสิ่งที่ ตอบสนองความต้องการให้กับตัวเอง โดยเมื่อได้ความต้องการในระดับที่หนึ่งหรือต่ำสุดแล้ว มนุษย์ก็จะมี ความต้องการในขั้นอื่น ๆ ที่สูงขึ้นต่อไปเรื่อย ๆ ตามลำดับ โดยไม่มีที่สิ้นสุด” ซึ่งมีอยู่ทั้งสิ้น 5 ขั้น ได้แก่ 1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานขั้นแรกของมนุษย์เพื่อให้ สามารถดำรงชีวิตให้อยู่รอดได้ เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศหายใจน้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น 2. ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety and security needs) เป็นความ

ต้องการขั้นที่ 2 กล่าวคือ มนุษย์จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นไปอีกระดับหนึ่ง เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน เป็นต้น

3. ความต้องการด้านสังคม (Social needs Belongingness and Love needs) เป็นความต้องการขั้นที่ 3 บุคคลมีความต้องการที่จะผูกพันและได้รับการยอมรับว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มองค์กรหรือของสังคม โดยต้องการมีเพื่อน ต้องการได้รับความพอใจในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น และเน้นในเรื่องมิตรภาพ

4. ความต้องการการยกย่องและการนับถือตนเอง (Self – esteem needs, ego, status) เป็นความต้องการขั้นที่ 4 กล่าวคือ จะมีความต้องการได้รับการยกย่อง นับถือ และสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการได้รับความเคารพนับถือความต้องการมีความรู้ความสามารถ ประสบความสำเร็จ เป็นต้น

5. ความต้องการประจักษ์ตนและการบรรลุศักยภาพของตน (Self-Actualization) เป็นความต้องการสูงสุดหรือขั้นสุดท้ายของแต่ละบุคคล บุคคลจะมีความต้องการที่จะบรรลุศักยภาพของตน และใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มความสามารถ เช่น ความต้องการความเจริญเติบโต ความต้องการความก้าวหน้า และความต้องการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ เป็นต้น

ซึ่งจากทฤษฎีดังกล่าว สรุปได้ว่า ความต้องการทั้ง 5 ขั้นของ Maslow จะเป็นความต้องการที่เป็นลำดับขั้น จากขั้นที่ 1 ไปถึงขั้นที่ 5 โดยความต้องการจะไม่มีขั้นข้ามชั้น ความต้องการที่จะเป็นแรงจูงใจให้คนทำงานหรือแสดงพฤติกรรมจะต้องเป็นความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้น ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่สามารถเป็นแรงจูงใจหรือความต้องการได้อีกต่อไป ในการกระตุ้นให้คนทำงานจึงมีความจำเป็นต้องทราบถึงแรงจูงใจของบุคลากรในองค์กรก่อน ว่ามีแรงจูงใจในเรื่องใดบ้าง มีความสามารถใดและทำอะไรได้ดีที่สุดและจะได้ทำสิ่งนั้นได้

ทฤษฎี ERG (Alderfers ERG Theory) : ความต้องการของมนุษย์ในองค์การ

วันชัย มีชาติ, (2548) ได้กล่าวถึงทฤษฎี ERG ไว้ว่า แนวความคิดนี้เสนอโดย Clayton Alderfer ซึ่งอาศัยแนวความคิดของ Maslow เป็นฐานในการพัฒนา โดยได้แบ่งความต้องการ ของมนุษย์ เป็น 3 ระดับ ได้แก่ 1. E : Existence คือ ความต้องการที่จะดำรงชีวิตหรือความต้องการที่จะคงอยู่ คือ ความต้องการปัจจัย 4 ในการดำรงชีวิต 2. R : Relatedness คือ ความต้องการด้านความสัมพันธ์ ต้องการมีพวกพ้อง การยอมรับจากสังคม เพื่อนฝูง (สังคม) 3. G: Growth คือ ความต้องการด้านการเจริญเติบโต ได้แก่ ความต้องการที่จะเจริญก้าวหน้าในอาชีพ และการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เพิ่มขึ้น

จากทั้ง 2 ทฤษฎีดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าทฤษฎีความต้องการ 5 ขั้นของ Maslow และทฤษฎี ERG ของ Alderfer นั้นกล่าวไว้เหมือนกันคือ มนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้น เมื่อขั้นที่ต่ำกว่าได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะมีความต้องการในลำดับขั้นที่สูงขึ้นไปเรื่อย ๆ เพียงแต่ ERG ไม่เชื่อว่ามนุษย์จะมีความต้องการที่ละลำดับขั้นในทิศทางเดียวกันเสมอ (จากลำดับต่ำไปหาลำดับสูงเท่านั้น) แต่อาจจะมีความต้องการที่ขึ้นไปอยู่ในระดับสูงแล้วกลับไปสู่ความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าได้



### ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของ Victor Vroom

Victor Vroom, (อ้างถึงใน วันชัย มีชาติ, 2548) ได้กล่าวถึงแนวคิดนี้ไว้ว่า การที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมใด ๆ ออกมานั้น จะต้องมีความหมายและความคาดหวังในการที่จะแสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อให้เกิดความสมหวังหรือบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งแนวคิดนี้ได้เสนอรูปแบบการจูงใจไว้ ดังนี้

1. ความคาดหวัง (E : Expectancy) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลถึงความเป็นไปได้ หากตนเองมีความพยายามที่จะทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่ผลงานที่ดี
2. คุณค่าของผลตอบแทน (V : Valence) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับคุณค่าของผลที่จะเกิดขึ้น เช่น หากบุคคลมีความต้องการที่จะเป็นที่ยอมรับหรือมีชื่อเสียง ในสังคม บุคคลนั้นก็จะให้ความสำคัญกับตำแหน่งของตนหรือการได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น เป็นต้น
3. การเป็นเครื่องมือ (I : Instrumentality) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความเป็นไปได้ที่ผลงานจะนำไปสู่ผลที่ต้องการ เช่น หากบุคคลมีความพยายาม ทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ก็จะทำให้เกิดความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน กล่าวคือ เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

จากแนวความคิดดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า บุคคลที่แสดงพฤติกรรมใด ๆ ออกมา ขึ้นอยู่กับความคาดหวังในเรื่องต่าง ๆ ของแต่ละบุคคลว่ามีมากน้อยเพียงใด ซึ่งความคาดหวังจะต้องควบคู่กับความสามารถ ทักษะ ความรู้ของแต่ละบุคคลด้วย ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลพยายามและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่ผลงานที่ดีออกมา โดยผลงานดังกล่าวก็จะนำไปสู่การได้รับรางวัล เช่น ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ดังนั้น รูปแบบการจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง จะเป็นแนวความคิดที่ผสมผสานแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจและแนวคิดอื่น ๆ เข้ามาอธิบายพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งการที่จะสามารถจูงใจคนได้ซึ่งจำเป็นต้องรู้ถึงความต้องการของบุคคลและคุณค่าของรางวัลแต่ละแบบ ตลอดจนจะต้องทำให้ทุกคนในองค์กรทราบว่า หากทุกคนมีความพยายามที่จะปฏิบัติงานนั้น จะนำไปสู่รางวัลที่พวกเขาต้องการ ซึ่งหากผู้บริหารในองค์กรนำไปปฏิบัติจะส่งผลดีต่อองค์กร

### ทฤษฎีการจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory)

Three Needs Theory ของ David McClelland, (อ้างถึงใน วันชัย มีชาติ, 2548) ได้กล่าวถึงความต้องการพื้นฐานทั้ง 3 ด้านของคน ซึ่งเชื่อว่า บุคคลจะมีความต้องการแต่ละด้าน มากน้อยต่างกัน โดยอาจจะมีความต้องการด้านใดด้านหนึ่งสูง แต่ก็ไม่ได้หมายความว่ามีความต้องการ ด้านอื่นต่ำ ซึ่งความต้องการทั้ง 3 ด้าน ได้แก่

1. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ (Need for Achievement : n-Ach) เป็นความต้องการที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งบุคคลที่มีความต้องการด้านนี้สูง จะให้ความสำคัญในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้
2. ความต้องการด้านสังคม (Need for Affiliation : n-Aff) เป็นความต้องการที่จะมีความรู้สึกผูกพันกับผู้อื่น ความต้องการมีเพื่อนฝูง ต้องการเป็นที่รักของคนอื่น ความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมกับผู้อื่น
3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power : n-Pow) เป็นความต้องการ

ที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น มีอำนาจควบคุมผู้อื่น ความต้องการที่จะมีอำนาจนั้นอาจมีทั้งอำนาจในทางที่ดี (Positive power) คือ ความต้องการอำนาจที่จะส่งผล เอื้ออำนวยให้การทำงานสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมาย ส่วนความต้องการอำนาจในทางที่ไม่ดี (Negative power) คือ ความต้องการที่จะมีอำนาจได้ตอบสนองความต้องการของตนเอง

ซึ่งจากการศึกษาทฤษฎีดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า จากความต้องการทั้ง 3 ด้านตามที่กล่าวข้างต้น นั้น จะนำไปสู่ความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกัน เพราะการที่บุคคลจะสามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้นั้น บุคคลอาจจะต้องมีแรงจูงใจที่ดีในการทำงานหรือความต้องการที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ซึ่งหากทำงานมีประสิทธิภาพแล้วจะส่งผลให้ได้รับรางวัลตอบแทนที่เหมาะสม คำนวณเป็นต้น

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ Federick Herzberg

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ Federick Herzberg, (อ้างถึงใน โชติกา ระโส, 2555) โดย Herzberg มีแนวคิดว่าการที่ความต้องการให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น องค์กรจะต้องมีการเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร โดยจากแนวความคิดดังกล่าว ได้แบ่งปัจจัยที่สามารถจูงใจคนในการทำงานออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) หมายถึง ปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในที่กระตุ้นให้คนทุ่มเทความพยายามในการทำงานและจะเป็นแรงผลักดันให้คนทำงานได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งปัจจัยดังกล่าว ได้แก่ 1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่สามารถทำงานได้สำเร็จจลุล่วงตามวัตถุประสงค์ของแต่ละงาน 2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับได้รับความสนใจ เป็นที่ชื่นชมยินดี ในความสามารถหรือผลการปฏิบัติงาน 3. ความเจริญเติบโตและก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น 4. ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย (Work itself) หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทาย น่าสนใจและมีคุณค่าต่อตัวผู้ที่ได้รับ ซึ่งจะทำให้ผู้ที่ได้รับมอบหมายรู้สึกภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความสำคัญและเป็นงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของบุคลากร 5. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การยอมรับทั้งความผิดและความชอบที่เกิดขึ้นจากงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ ถึงแม้ว่าผลที่ปรากฏออกมาจะประสบความสำเร็จล้มเหลว ก็ยอมรับผลนั้นด้วยความเต็มใจ

2. ปัจจัยสุขวิทยา (Hygiene Factors) หรือ ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่เกิดขึ้นภายนอกตัวบุคคล แม้ไม่ใช่ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน แต่ก็มีผลสำคัญ เพราะหากไม่มีปัจจัยเหล่านี้ หรือมีแต่ไม่เหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะงาน ภารกิจขององค์กร ก็อาจทำให้คนในองค์กรเกิดความไม่พอใจ ไม่เต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองขององค์กรได้ โดยปัจจัยสุขวิทยานั้นเป็นสิ่งที่ต้องมีจึงจะทำให้คน

พึงพอใจในการทำงานหรือมีแรงกระตุ้นในการทำงาน ซึ่งปัจจัยสุขวิทยา ได้แก่ 1. นโยบายและการบริหารงานขององค์กร (Policy and Administration) หมายถึง นโยบายและแนวทางในการบริหารงานขององค์กรมีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน เหมาะสม มีหลักการ วิธีปฏิบัติอย่างชัดเจน และประกาศให้บุคลากรทุกคนในองค์กรได้รับรู้ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรเห็นภาพเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้ง่ายต่อการนำไปปฏิบัติงานของบุคลากร รวมถึงมีความทันสมัย ทันเหตุการณ์ รวมทั้งสายการบังคับบัญชาที่แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ และการกำหนดอำนาจหน้าที่ต้องมีความชัดเจน เหมาะสม 2. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง วิธีการสั่งการ การตัดสินใจ การกำกับควบคุมของผู้บังคับบัญชา โดยผู้บังคับบัญชาต้องมีความเอาใจใส่ติดตามความคืบหน้าของงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ทราบปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน เพื่อจะได้หาหนทางแก้ไขปัญหาได้ทันเวลาที่ สนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความถูกต้อง เป็นไปตามกฎ ระเบียบในเรื่องนั้น ๆ รวมไปถึงการมอบหมายผู้ปฏิบัติงานในเรื่องต่าง ๆ มีความชัดเจน เป็นธรรม และเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา 3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relation: superior) หมายถึง ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน สร้างขวัญกำลังใจที่ดี มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลให้สามารถทำงานประสาน สอดคล้องกันดีเป็นอย่างดี 4. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal relation: subordinate) หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถสร้างขวัญกำลังใจ แรงจูงใจที่ดี คำแนะนำ คำปรึกษาที่ดีในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงรับฟังความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชา 5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relation : peers) หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน สามารถประสานความร่วมมือในการทำงาน สนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกันได้เป็นอย่างดี มีความสามัคคีเป็นหนึ่งเดียวกัน อันจะส่งผลดีในการทำงาน เช่น การติดต่อประสานงาน การเจรจา เป็นไปอย่างรวดเร็ว มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 6. เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (Salary) หมายถึง ได้รับเงินเดือนในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นที่น่าพอใจ รวมถึงมีหลักเกณฑ์ที่โปร่งใส เป็นธรรม และมีความเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร 7. สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working condition) หมายถึง สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีอุปกรณ์ เครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ รวมไปถึงอุปกรณ์สำหรับเหตุฉุกเฉินด้วย 8. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีต่อสภาพความเป็นอยู่ การดำรงชีวิต อันเป็นผลมาจากการปฏิบัติงาน ที่จะส่งกระทบทั้งในด้านที่ดีหรือไม่ดีต่อชีวิตความเป็นอยู่สภาพความเป็นอยู่ 9. ความมั่นคงในการทำงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรในด้านความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงต่ออาชีพ และความมั่นคงขององค์กร

## สรุป

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความสัมพันธ์ของพนักงานกับองค์กร โดยมีความรู้สึกที่ดี มีความเต็มใจและทุ่มเททำงาน มีความภาคภูมิใจ มีความจงรักภักดี เสียสละเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ และพยายามที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรตลอดไป โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเปรียบเสมือนเป็นตัวกระตุ้นให้พนักงาน ในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด ผู้เขียนจึงได้ศึกษา ตรวจสอบ และอภิปรายเนื้อหาเกี่ยวกับความผูกพันที่มีต่อองค์กรและปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อจำกัดสาระ ความรู้เกี่ยวกับความผูกพันที่มีต่อองค์กรให้ครอบคลุมมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยในแต่ละหัวข้อได้มีการนำเสนอ ความรู้พื้นฐานในประเด็นต่าง ๆ ก่อนจะเข้าสู่เนื้อหาที่เจาะจงได้ตามลำดับ

ประเด็นเกี่ยวกับความผูกพันที่มีต่อองค์กร ผู้เขียนนำมาอภิปรายเกี่ยวกับความผูกพันที่มีต่อองค์กรได้แก่ (1) ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร (2) ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งทั้งหมดได้อธิบายเกี่ยวกับความหมายความผูกพันที่มีต่อองค์กร และทฤษฎีความผูกพันที่ใช้ คือแนวทางการสร้างความเข้าใจ เกี่ยวกับการกระตุ้นเพื่อให้พนักงานทำงานได้ตรงเป้าหมาย ได้แก่ 1) ความคาดหวัง 2) การรับรู้ความเป็นไปได้ของผลการปฏิบัติงานที่กระทำลงไป 3) การให้คุณค่าแก่สิ่งที่ได้รับ

ประเด็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้เขียนนำมาอภิปรายเกี่ยวกับ 1) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน 2) ความหมายของแรงจูงใจ 3) ความสำคัญของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน 4) ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ ประเด็นทั้งหมดจะใช้เป็นกรอบทางความคิดของงานวิจัยความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

กองบัญชาการศึกษา. (ม.ป.ป.). สืบค้น 24 กุมภาพันธ์ 2563. จาก [https://edupol.org/eduOrganize/\(eLearning/generalStaff/doc/group15/01/02.pdf](https://edupol.org/eduOrganize/(eLearning/generalStaff/doc/group15/01/02.pdf).

กานดา จันทรแย้ม. (2546). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

จารุณี ธรนิตยกุล. (2541). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของหัวหน้างานกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้ใต้บังคับบัญชา*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

โชติกา ระโส.(2555).*แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัย ราชภัฏนครสวรรค์* (ปริญญา นิพนธ์ กศ.บ.) (การอุดมศึกษา).กรุงเทพฯบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ฐิติวัชร ธรรมโชติวรศิริ. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายช่างบริษัทซ่อมบำรุงขนาดเล็ก ที่ให้บริการในโรงงานผลิตปูนซีเมนต์ขนาดใหญ่เขตอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี*. การประชุมวิชาการทางธุรกิจและนวัตกรรมทางการจัดการ ระดับชาติและนานาชาติประจำปี 2558, 502-506.
- ธีระ วีระธรรมสาธิต. (2532). *ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้า แผนกเทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นวพร อัมพวา; และคณะ. (2556). *การศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนต่อการประเมินผล การปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การ*. การประชุมวิชาการประจำปี สังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และศึกษาศาสตร์, 2-18.
- ภรณ์ กิรติบุตร. (2529). *การประเมินประสิทธิผลขององค์การ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- วันชัย มีชาติ. (2548). *พฤติกรรมกรรมการบริหาร องค์การสาธารณะ*. กรุงเทพฯ: แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2561). *แรงจูงใจ*. วันที่สืบค้น 29 มีนาคม 2563, จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/แรงจูงใจ>
- ศักรินทร์ นาคเจือ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกัน ประเทศและพลังงานทหาร*. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สมใจ ลักษณะ. (2549). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : เพิ่มทรัพย์ การพิมพ์.
- เสนาะ ดิยาวี. (2546). *หลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อิศเรศ รุ่งณรงค์รักษ์. (2541). *ความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษาพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)*. ภาคนิพนธ์บริหารศาสตรมหาบัณฑิตสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เอี่ยมพร แอมไร่. (2546). *ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ : กรณีศึกษาบริษัท ซีบา สเปลเซียลตีเคมิคอลลส์ อินดัสตรีส์ จำกัด (มหาชน)*. ภาคนิพนธ์ บธ.บ. (การบริหารธุรกิจ). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Allen, N. J. , & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, And normative commitment to the organization. *Journal Of Occupational Psychology*, 63(10), 1-18.

- Grusky, O. (1966). Career Mobility and Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 10 (March), 488 – 503.
- Kanter, R.M. (1968). Commitment and Social Organization : A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities. *American Sociological Review*.33(4), 499–517.
- Mowday, T.R., Porter, W.L. & Steers, R.M. (1982). *Employee–Organization Linkages The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York : Academic Press.
- Porter, Lyman. and Steer, Richard M. 1974. Organizational Work and Personal Factors in Turnover and Absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80(1), 603–609.
- Steers, R.M. (1977). “Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment.” *Administrative Science Quarterly*, 22, 46–56.
- Sheldon, M. E. (1971). Investments and Involvement as Mechanisms Producing Commitment to the Organization. *Administrative Science Quarterly*. 16, 2 (June): 143–150
- Vroom, H Victor. (1964). *Work and Motivation*. Now York : Wiley and Sons Inc.

ความคิดเห็นของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม  
อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี ต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล  
Personnel's Opinions in Makhamlom Sub-District Administrative  
Organization, Bang Pla Ma District, Suphan Buri Province Towards  
Good Governance

อุบลวรรณ อังสุวรรณ<sup>1</sup> และวัชรินทร์ ชาญศิลป์<sup>2</sup>

Ubonwan Aungsuworn<sup>1</sup> and Vacharin Chansilp<sup>2</sup>

หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์<sup>1,2</sup>

Master of Atrs Program in Political Science, Kasetsart University, Thailand<sup>1,2</sup>

E-mail: <sup>1</sup>Ubonwan.au@ku.th, <sup>2</sup>vacharin2502@gmail.com

Received 02-10-2023; Revised 17-10-2023; Accepted 03-11-2023

## บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรีที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี ต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ตามปัจจัยส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 48 คน โดยใช้แบบสอบถามการวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี เห็นด้วยอย่างมากต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน ไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

**คำสำคัญ:** บุคลากร ; องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม ; หลักธรรมาภิบาล

## Abstract

This study aimed 1) to study the opinions level of personnels in Makhamlom Sub-District Administrative Organization, Bang Pla Ma District, Suphan Buri Province towards good governance, 2) to compare personnels' opinions in Makhamlom Sub-District Administrative Organization, Bang Pla Ma District, Suphan Buri Province towards good governance by personnel factors.

The samples composed of 48 personnels in Makhamlom Sub-District Administrative Organization, Bang Pla Ma District, Suphan Buri Province. The data were collected by using a questionnaire and analyzed by using a packaging computer program. Statistical tools employed in data analysis were Percentage, Mean, Standard Deviation and One-Way ANOVA. The level of significance for statistical testing was 0.05.

The research found that opinions level of personnels in Makhamlom Sub-District, Administrative Organization Bang Pla Ma District, Suphan Buri Province towards good governance were high level. The hypotheses testing found that the difference of age, status, education al level, age monthly and income did not affect different opinions towards good governance.

**Keywords:** personnel; Makhamlom Sub-District Administrative Organization; Good Governance

## บทนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็กที่สุด ซึ่งมีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้ตามกฎหมายโดยองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสำคัญต่อชุมชนในลักษณะที่เป็นองค์กรพื้นฐานของท้องถิ่นและเป็นกลไก ที่สำคัญต่อการบริหารการพัฒนาในระดับตำบล มีความเชื่อว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีแนวโน้มว่าจะมีศักยภาพสูงในการพัฒนาชนบท เป็นองค์กรที่มีพลังประชาชนในท้องถิ่น อยู่ใกล้ชิดกับประชาชน และทรัพยากรต่างๆ ในชนบท จึงน่าจะรู้ถึงปัญหาความต้องการที่แท้จริง รวมทั้งแนวทางแก้ไขปัญหาก็เป็นอยู่ดี อันจะส่งผลต่อความสำเร็จหรือ ความล้มเหลวของการพัฒนา ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อมในชุมชน (วิรัช นิภาวรรณ, 2536) และเป็นองค์กรที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน การจัดการทรัพยากร และพัฒนาท้องถิ่นของตนเองได้อย่างอิสระและคล่องตัวมากขึ้น เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรของประชาชน ที่สามารถกระตุ้นให้ประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา เพื่อสะท้อนปัญหาความต้องการของชุมชนหรือสนับสนุนให้ชุมชนหรือสนับสนุนให้ชุมชนท้องถิ่นได้ช่วยกันตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ (ปรีดี โชติช่วง, 2538)

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นกลไกหนึ่งในการพัฒนาชนบทที่สำคัญ จึงต้องมีหลักการในการบริหารงานพัฒนาชนบทให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งหลักการบริหารที่มีกระแสสำคัญในช่วงเวลานี้ คือ



หลักธรรมาภิบาล ซึ่งหมายถึงการมีส่วนร่วม ความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เพื่อให้หลักประกันว่าการดำเนินนโยบายทางการเมือง สังคม และเศรษฐกิจวางอยู่บนฉันทานุมัติอย่างกว้างขวางของสังคม และให้ความมั่นใจว่า เสียงของชาวชนบทจะเป็นที่รับฟังในกระบวนการกำหนดและดำเนินนโยบายโดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากร การก่อตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลเองก็เป็นสิ่งที่รัฐบาลได้พยายามปรับตัวเข้าสู่ระบบธรรมาภิบาล เพราะเป็นการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนได้บริโภคสิ่งที่ตรงกับความต้องการอย่างแท้จริง ดังนั้นตัวองค์การบริหารส่วนตำบล จึงเป็นทั้ง กลไกเครื่องมือ กระบวนการ และเป้าหมายของธรรมาภิบาลในการพัฒนาชนบท (ชูวงศ์ ฉายะบุตร, 2539)

องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม เป็นหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รูปแบบหนึ่งที่ได้ดำเนินงานโดยถือรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550, พระราชบัญญัติ สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 รวมทั้งกฎหมายส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ อีกหลายฉบับ (ราชกิจจานุเบกษา, 2545) จึงส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองที่สำคัญได้แก่ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ การจัดการศึกษา การสาธารณสุข อนามัยและสิ่งแวดล้อม การส่งเสริมการลงทุน การพาณิชย์กรรม การส่งเสริมการท่องเที่ยว การประกอบอาชีพของประชาชน การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาสการจัดระเบียบชุมชนและสังคม การรักษาความสงบเรียบร้อย การบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาอันดีงามของท้องถิ่น การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การปรับปรุงที่อยู่อาศัยและแหล่งเสื่อมโทรม รวมทั้งการส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิและเสรีภาพ และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น เป็นต้น

องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้มได้นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการตั้งแต่ปี 2548 จนถึงปัจจุบัน เมื่อสังเกตในภาพรวมพบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม เป็นองค์กรที่มีผลงานด้านการพัฒนา ทั้งด้านการศึกษา เศรษฐกิจ การส่งเสริมสุขภาพของประชาชนและการพัฒนาสภาพแวดล้อม ตัวชี้วัดคือประชาชนมีงานทำและมีรายได้ที่เกิดจากการนำวัสดุของแต่ละหมู่บ้านมาสร้างมูลค่าเพิ่มทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนดีขึ้น เมื่อมีงานมีเงินประชาชนก็มีความสุข มีการประกอบพิธีกรรมทางศาสนาสม่ำเสมอทำให้ประชาชนมีศีลธรรมและจริยธรรม

ประเด็นปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ ตัวองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกลไกเครื่องมือ กระบวนการและเป้าหมายของธรรมาภิบาลในตัวเอง คำถามที่สำคัญคือองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้มมีธรรมาภิบาลหรือไม่ ถ้ามีธรรมาภิบาล ปัจจัยหรือเงื่อนไขใดที่ทำให้มีธรรมาภิบาล และถ้ายังไม่มีธรรมาภิบาล ปัจจัยหรือเงื่อนไขใดบ้างที่เป็นอุปสรรค ผู้วิจัยจึงเห็นว่าปัจจัยและเงื่อนไขดังกล่าวเป็นประเด็น

ปัญหาสำคัญที่จะต้องหาคำตอบให้ได้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้มให้มี  
 ธรรมาภิบาล อันจะส่งผลไปถึงการพัฒนาชนบท ให้มีประสิทธิภาพในอนาคต

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาประเด็นดังกล่าวในเรื่อง “ความเป็นธรรมาภิบาลในการบริหารงาน  
 ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดพื้นที่ในการศึกษาเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม ใน  
 เขตอำเภอ บางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี สาเหตุสำคัญในการเลือกพื้นที่นี้เป็นพื้นที่ในการศึกษา เพราะ  
 ผู้วิจัยได้รับทราบถึงการกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการและพัฒนาองค์กรโดยเน้นพัฒนา  
 บุคลากรให้มีความรู้ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาหน่วยงาน วัสดุ ครุภัณฑ์ให้  
 เพียงพอและทันสมัย การพัฒนาและส่งเสริมด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ด้านการกีฬา  
 นันทนาการ การแก้ไขปัญหาเสพติด ด้านการสาธารณสุข สิ่งแวดล้อม อาชีพ ภูมิปัญญาท้องถิ่น การ  
 สังคมสงเคราะห์ การรักษาความปลอดภัยและความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมประชาธิปไตยและการมี  
 ส่วนร่วมของประชาชน รวมทั้งการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่การก่อสร้าง ปรับปรุง ขยายถนน ท่อ  
 ระบายน้ำ ระบบประปา ไฟฟ้า แสงสว่าง สวนสาธารณะ คูคลองส่งน้ำ โดยกำหนดวิสัยทัศน์ว่า “ อบต.  
 มะขามล้มมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีคุณภาพด้าน การบริหารจัดการ พัฒนาคนด้วยการศึกษา พัฒนาชุมชนสู่  
 ความเป็นเมืองน่าอยู่” ซึ่งในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดังกล่าวต้องใช้งบประมาณในการบริหารจัดการ  
 จำนวนมาก ผู้วิจัยเกิดคำถามว่าการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลจะถูกนำมาใช้หรือไม่มากนัก  
 เพียงใด เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยนำเสนอคณะผู้บริหารนำไปสู่การวางแผนทางการบริหารการ  
 พัฒนาท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งเป็นการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่ง  
 เป็นกลไกสำคัญของการกระจายอำนาจ อันเป็นรากฐานของระบอบประชาธิปไตยอย่างแท้จริง

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม อำเภอบาง  
 ปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรีที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม  
 อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ตามปัจจัยส่วนบุคคล

### วิธีการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากร  
 ขององค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี ต่อการบริหารงานตามหลัก  
 ธรรมาภิบาล ด้วยวิธีออกแบบสอบถามความคิดเห็นส่งให้กลุ่มประชากรตอบและนำข้อมูลที่ได้รับมา  
 วิเคราะห์ทางสถิติ

## ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มประชากร คือบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะขามล้ม อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี ประกอบด้วย

1. คณะผู้บริหาร และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 39 คน
2. เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 16 คน รวมทั้งหมด 55 คน

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่หนึ่ง แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป เกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลโดยแยกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพหลัก และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่สอง แบบสอบถามเกี่ยวกับการวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ลักษณะคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบโดยเลือกตอบ 2 ตัวเลือก คือ ใช่ กับ ไม่ใช่

ส่วนที่สาม เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยใช้แบบสอบถามตามมาตรารัดแบบ Likert's Scale

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แล้วแปรผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลครอบคลุมเฉพาะกลุ่มตัวอย่างเท่านั้น ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่อใช้วิเคราะห์และอธิบายระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ขององค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม อ.บางปลาม้า จ.สุพรรณบุรี

2. สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน

ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 3 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's Least Significance Difference: LSD)

สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

## ผลการวิจัย

### ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

1. อายุ พบว่า ประชากรส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 43.7 รองลงมา อายุ 41-50 ปี มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 25 อายุ 20-30 ปี มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 อายุ 51 ปี ขึ้นไป มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 14.6

2. สถานภาพสมรส พบว่าประชากรส่วนใหญ่สมรสแล้ว มีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 70.8 รองลงมา โสด มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9 หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3

3. ระดับการศึกษา พบว่า ประชากรส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมา ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี 21 คน คิดเป็นร้อยละ 43.7 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี มี 3 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3

4. อายุงาน พบว่าประชากรส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 5-10 ปี มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 รองลงมา 11-15 ปี มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 ต่ำกว่า 5 ปี มี 8 คน คิดเป็นร้อยละ 16.6 16-20 ปี มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 ระยะเวลาการทำงาน 21-25 ปี มี 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 และมากกว่า 30 ปีขึ้นไป มี 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2

5. รายได้ต่อเดือน พบว่าประชากรส่วนใหญ่มีรายได้ 10,000 – 20,000 บาท มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 64.6 รองลงมา ต่ำกว่า 10,000 บาท มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9 และ 20,001 – 30,000 บาท มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5

### ระดับความคิดเห็น

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ทั้ง 6 ด้านภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านที่ 5 คือ หลักความรับผิดชอบ รองลงมาได้แก่ด้านที่ 1 หลักนิติธรรม ด้านที่ 3 หลักความโปร่งใส ด้านที่ 2 หลักคุณธรรม ด้านที่ 4 หลักการมีส่วนร่วม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านที่ 6 หลักความคุ้มค่า

### ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ในภาพรวม แตกต่าง

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าบุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ในภาพรวมแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี ที่มีอายุงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าบุคลากรที่มีอายุงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 5 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

## สรุปผลและข้อเสนอแนะ

### สรุปผล

1. สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 52.1 ประชากรส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 43.8 ส่วนใหญ่สมรสแล้ว มีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 70.8 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 50 มีระยะเวลาในการทำงาน 5-10 ปี มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 และประชากรส่วนใหญ่มีรายได้ 10,000 – 20,000 บาท มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 64.6

2. ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากในทุกด้าน ดังนี้

2.1 ด้านหลักนิติธรรม พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม ด้านหลักนิติธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อคำถามที่ได้คะแนนค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 5 การบริหารงานมีการกระจายอำนาจอย่างทั่วถึงตามกฎหมาย บัญญัติ รองลงมาคือ ข้อ 1 ผู้บริหารในหน่วยงานบริหารจัดการด้วยความเป็นธรรมโดยใช้หลักนิติธรรม ถัดมาคือข้อ 3 หน่วยงานมีการกำหนดระเบียบปฏิบัติและขั้นตอนที่เกี่ยวกับผลกระทบของบุคลากรและถือปฏิบัติโดยเสมอภาค และข้อ 2 หน่วยงานมีการบริหารงาน การเงิน และการจัดการทรัพยากรเป็นไปตามระเบียบราชการ ส่วนข้อที่ได้คะแนนค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อที่ 4 เปิดโอกาสให้ประชาชนได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อบังคับต่างๆ ที่มีผลบังคับใช้กับชุมชน

2.2 ด้านหลักคุณธรรม พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม ด้านหลักคุณธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อคำถามที่ได้คะแนนค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 2 ผู้บริหารและบุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์ มีความสุภาพอ่อนโยน และไม่ตรีจิตพร้อมให้บริการ รองลงมาคือ ข้อ 1 ผู้บริหารและบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม บนพื้นฐานของศีลธรรมและจริยธรรม และข้อ 4 ผู้บริหารและบุคลากรบริหารงานโดยยึดหลัก ความถูกต้องและเป็นธรรม ถัดมาคือ ข้อ 5 ผู้บริหารและบุคลากรมีความซื่อสัตย์สุจริตมีคุณธรรมและจริยธรรม การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของ อบต. และข้อที่ได้คะแนนค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือข้อ 3 ผู้บริหารและบุคลากรปฏิบัติอยู่ในศีลธรรม กระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่สังคม

2.3 ด้านหลักความโปร่งใส พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม ด้านหลักความโปร่งใสโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อคำถามที่ได้คะแนนค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 1 หน่วยงานมีการบริหารงานเป็นไปด้วยความชัดเจนและโปร่งใส ยึดถือตามระเบียบเป็นเกณฑ์ สามารถตรวจสอบได้ รองลงมา คือข้อ 2 หน่วยงานมีการบริหารจัดการด้านงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีคณะกรรมการ เพื่อเป็นองค์ประกอบในการพิจารณา และข้อ 5 ข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่ต่อสาธารณชนมีความถูกต้องตรงกับความเป็นจริง ถัดมาคือ ข้อ 4 เปิดโอกาสให้ประชาชนและบุคลากรติดตามตรวจสอบแผนงาน โครงการต่างๆ และการใช้งบประมาณ และข้อที่ได้คะแนนค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือข้อ 3 หน่วยงานของท่านมีระเบียบ กฎเกณฑ์ วิธีการประเมินผลงานของบุคลากรที่ชัดเจน

2.4 ด้านหลักการมีส่วนร่วม พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม ด้านหลักการมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อคำถามที่ได้คะแนนค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 2 หน่วยงานให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพิจารณาและเห็นชอบขั้นตอนหรือกระบวนการปฏิบัติงาน ภายใต้กรอบของคุณภาพ ประสิทธิภาพ รองลงมา คือข้อ 1 หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการกำหนดทิศทางและวางแผนงาน การดำเนินการของหน่วยงานในการบริหารจัดการโดยยึดหลักเป้าหมายของหน่วยงานเป็นหลัก ถัดมาคือข้อ 4 บุคลากรและเจ้าหน้าที่มีอิสระในความคิด แสดงความคิดเห็น เสนอแนะและตรวจสอบผู้บริหารได้อย่างแท้จริง และข้อ 3

3. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการกำหนดเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานและ ข้อที่ได้คะแนนค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือข้อ 5 ผู้บริหารและบุคลากรรับฟังข้อเสนอแนะ ข้อร้องเรียน ไป ดำเนินการอย่างรวดเร็วและเต็มความสามารถ

2.5 ด้านหลักความรับผิดชอบ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม ด้านหลักความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อคำถามที่ได้คะแนนค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 3 หน่วยงานมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ใส่ใจปัญหาที่เกิดขึ้น และพร้อมที่จะแก้ไข และข้อ 4 การปฏิบัติงานคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม รองลงมาคือ ข้อ 5 ผู้บริหารและบุคลากรมีความกล้าหาญ พร้อมที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน ถัดมาคือข้อ 2 มีการนำโครงการ กิจกรรมหรือแผนงานที่แฉ่งงวไปดำเนินการให้เห็นเป็นรูปธรรมตามที่ กำหนดไว้ และข้อที่ได้คะแนนค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือข้อ 1 หน่วยงานมีการบริหารงานตามเป้าหมาย และ วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีการประเมินผล และติดตามการดำเนินงานอย่างมีความรับผิดชอบ

2.6 ด้านหลักความคุ้มค่า พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม ด้านหลักความคุ้มค่า โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อคำถามที่ได้คะแนนค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 2 การใช้งบประมาณมีความคุ้มค่า เมื่อเปรียบเทียบกับ ผลงานที่ตั้งเป้าไว้ รองลงมาคือข้อ 3 การปฏิบัติงานมีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ค่าเฉลี่ย ถัดมาคือ ข้อ 1 มีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม และข้อ 4 ผลของการ ปฏิบัติงานสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชนและข้อที่ได้คะแนนค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือข้อ 5 มีการจัดการ อาคาร สถานที่ อุปกรณ์ อย่างเหมาะสม

### ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. บุคลากรที่มีอายุงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลใน ภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

## ขอเสนอแนะ

### ขอเสนอแนะจากการวิจัย

การวิจัยเรื่องความคิดเห็นของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. องค์การควรมีความชัดเจนในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนงาน เช่น มีการกำหนดและมอบหมายภารกิจความรับผิดชอบในโครงสร้างบริหารที่ชัดเจนว่าบุคคลใดทำหน้าที่ใด บุคคลได้รับผิดชอบส่วนไหน มีการจัดทำระบบการกำกับตรวจสอบและประเมินผลภายในองค์กรที่มีความต่อเนื่อง

2. องค์การควรส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารและตรวจสอบการทำงาน ส่งเสริมให้ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง มีการกำหนดขั้นตอนและแนวทางปฏิบัติให้ประชาชนเข้าตรวจสอบการบริหารงานขององค์กร มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น ร้องเรียน ร้องทุกข์ หรือเข้าร่วมการประชุมตามโอกาสอันควร

3. องค์การควรมีการกำหนดแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือกระบวนการประเมินค่าของบุคคลในด้านต่างๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่นๆ ไว้อย่างแน่นอน เช่น มีการประเมินภายในทุกๆ 6 เดือน เพื่อองค์กรจะได้หาทางปรับปรุงหรือจัดสรรพนักงานให้เหมาะสมกับความสามารถ ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4. คณะผู้บริหารควรศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง มีการประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงาน เป็นแบบอย่างที่ดีอย่างสม่ำเสมอ สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรด้วยการให้รางวัลตอบแทนพนักงานที่มีผลงานได้มาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐาน รักษาความเป็นธรรมภายใน ทั้งในด้านการบริหารเงินเดือน ค่าตอบแทนและการบริหารงานบุคคล สามารถพิจารณาประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรจากการประเมินผลการปฏิบัติงานมากกว่าพฤติกรรม รวมทั้งมีการเปิดเผยข้อมูลและแสดงข้อมูลที่เป็นจริงต่อสาธารณะ เพื่อแสดงความบริสุทธิ์ใจ

5. องค์การควรเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมภาคประชาชนและการน้อมนำความคิดเห็น ข้อเสนอของประชาชนไปดำเนินการสร้างแรงจูงใจและให้รางวัลตอบแทนพนักงานที่มีผลงาน ได้มาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐาน รักษาความเป็นธรรมภายใน ทั้งในด้านการบริหารเงินเดือน ค่าตอบแทนและการบริหารงานบุคคล สามารถพิจารณาประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรจากการประเมินผลการปฏิบัติงานมากกว่าพฤติกรรม

6. องค์การควรมีการจัดการวางแผนและแบ่งปันพื้นที่ใช้สอยให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่าที่สุด เช่น กิจกรรมใดสามารถใช้พื้นที่ร่วมกันได้ก็ควรบูรรวมมาทำในพื้นที่เดียวกัน



## ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการศึกษาสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรทำการศึกษาวิจัยผลสัมฤทธิ์ที่เกิดจากการนำหลักธรรมาภิบาลไปประยุกต์ใช้เป็นการบริหารอย่างต่อเนื่อง
2. ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยเปลี่ยนขนาดพื้นที่การศึกษา วิจัยให้กว้างและขนาดใหญ่ขึ้น อาจเป็นระดับจังหวัด หรือเป็นองค์การปกครองอื่นๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด มหาวิทยาลัย เป็นต้น
3. ในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาวิจัยรายละเอียดของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยแยกออกเป็นความเห็นในแต่ละด้านของหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้ได้ทราบผลของงานวิจัยที่ละเอียดมากยิ่งขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

- ชูวงศ์ ฉายะบุตร. (2539). *การปกครองท้องถิ่นไทย*. (พิมพ์ครั้งที่3). กรุงเทพฯ: พิชฌเนศพรินติ้ง เซ็นเตอร์.
- ถวิลวดี บุรีกุล. (2547). *โครงการศึกษาเพื่อพัฒนาดัชนีวัดผลการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดี*.  
กรุงเทพมหานคร: สถาบันพระปกเกล้า.
- ปรีดี โชติช่วง และคณะ .(2536). *การพัฒนาชุมชนและการบริหารงานพัฒนาชุมชน*. (พิมพ์ครั้งที่ 2).  
กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2536). *การบริหารงานพัฒนาชนบท การพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารงานพัฒนาสภาพตำบล: สาเหตุและแนวทางแก้ไข*. กรุงเทพฯ :สำนักพิมพ์ไอเดียนส์ไตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2546. *คู่มืออธิบายและแนวทางปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี*. กรุงเทพฯ: สิริบุตรการพิมพ์.
- Remmers, H.H. and H.L. Gage. (1965). *Francis Rummel, Practical Introduction to Measurement and Evaluation*. (2nd ed). New York: Harper & Row.
- Isaak, A.C. (1981). *Scope and Method of Political Science: An Introduction to the Methodology of Political Inquiry*. (3rd ed). ILLION: The Doreey Press.
- Krejcie, R.V. and E.W Morgan. (1970). "Determinining Sample Size for Research Activities".  
*Educational and Psychological Measurement*, 30, p.607–610.
- Likert, R. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale, Reading in Attitude Theory and Measurement*. New York: Wiley & Son.

ความคิดเห็นต่อการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำเนินชีวิตของ  
ประชาชนบ้านไทรใหญ่ หมู่ที่ 5 ตำบลไทรใหญ่ อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี  
The Opinion towards an Introduction of Sufficiency Economy Philosophy  
as a Parctice for Living of People in Baan Sai yai, Moo 5, Sai yai  
Sub-District, Sai noi District, Nontha Buri Province

วีรวรรณ นกรอด

Weerawan Nokrod

หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  
Master of Atrs Program in Political Science, Kasetsart University, Thailand  
E-mail: Weerawan.no@ku.th

Received 02-10-2023; Revised 27-10-2023; Accepted 06-11-2023

## บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำเนินชีวิต ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำเนินชีวิต และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียงกับความคิดเห็นต่อการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำเนินชีวิตของประชาชนบ้านไทรใหญ่ หมู่ที่ 5 ตำบลไทรใหญ่ อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือประชาชนบ้านไทรใหญ่หมู่ 5 ตำบลไทรใหญ่ อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี จำนวน 156 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว และสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า ประชากรมีความคิดเห็นต่อการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำเนินชีวิต ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ และอาชีพหลัก ที่แตกต่างกันจะมีระดับความคิดเห็นต่อการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำเนินชีวิตแตกต่างกัน และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำเนินชีวิต

**คำสำคัญ :** ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง; การดำเนินชีวิต; ตำบลไทรใหญ่

## Abstract

The objectives of this study were to study the level of The opinion towards an introduction of sufficiency economy philosophy as a practice for living and to compare the level of the opinion towards an introduction of sufficiency economy philosophy as a practice for living and study correlation between the opinion of people and understanding of sufficiency economy.

The sample was 156 peoples in Baan Sai yai, Moo 5, Sai yai Sub-District , Sai noi District , Nontha Buri Province. The data was collected by questionnaire and analyzed by using percentage, mean, standard deviation, t-test, One-Way ANOVA and Pearson's product moment correlation coefficient at the 0.05 level of significance.

The study found that the people agree with the sufficiency economy philosophy at moderate level. there were significant differences in age and occupation on the opinion and there was correlation between the level of opinion towards an introduction of sufficiency economy philosophy as a practice for living and understanding of sufficiency economy.

**Keywords:** Sufficiency Economy Philosophy; Living; Sai yai Sub-District

## บทนำ

ในสภาพความเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน ได้สะท้อนให้เห็นว่ากระแสโลกาภิวัตน์ได้ส่งผลกระทบต่อประชาชนเกือบทุกระดับ เนื่องจากความผันผวนทางเศรษฐกิจในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา เน้นการสร้าง ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ (Economic Growth) โดยมีผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP) เป็น ตัวชี้วัดหลัก ประเทศมีการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ ซึ่งมีอิทธิพลอย่างมาก ทำให้คนไทยปรับตัวไม่ทันทางสังคม การเปลี่ยนแปลงที่พลิกผัน ก้าวสู่ระบบทุนนิยม ส่งผลให้เศรษฐกิจเป็น ทุนนิยมมากขึ้นวัฒนธรรมบริโภคนิยมเพิ่มขึ้น การหาแนวทางที่ดีที่สุดมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตได้ อย่างเหมาะสม ก็ เพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยมุ่งเน้นการรอดพ้น จากภัยและวิกฤตจากภายนอก เพื่อความมั่นคงและความยั่งยืนในการพัฒนาที่ดี

เศรษฐกิจพอเพียง จึงเป็นปรัชญาที่ชี้ถึงแนวทางการดำรงอยู่ และปฏิบัติตนของประชาชนในทุก ระดับตั้งแต่ครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนา และบริหารประเทศให้ดำเนินเป็นไป ในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์ (สำนักงาน คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ [ สศช.], 2558) ได้กล่าวว่า ปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียงยังเป็นกรอบแนวความคิด และทิศทางการพัฒนาระบบเศรษฐกิจมหภาคของประเทศไทย ทั้งนี้ได้

บรรจุอยู่ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ซึ่งใช้แนวคิดที่ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9-10 โดยยังคงยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่ให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา และ สร้างสมดุลการพัฒนาในทุกมิติ แต่ยังคงยังไม่เป็นรูปธรรม เนื่องจากเศรษฐกิจไทยยังมีแนวโน้มหนี้สินครัวเรือนเพิ่มมากขึ้นต่อเนื่องทุกปี และแนวโน้มของหนี้ครัวเรือนปี 2558 ว่าอาจจะเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 87-88 ต่อจีดีพี โดยกลุ่มเสี่ยงคือกลุ่มประชากรที่มีรายได้ปานกลางและรายได้น้อย เนื่องจากอ่อนไหวต่อปัจจัยภายนอก

จากสภาพปัญหาการดำเนินชีวิตของประชาชนบ้านไทรใหญ่ ประชาชนส่วนใหญ่ ประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นหลัก มุ่งเน้นแต่การปลูกพืชเชิงเดี่ยว คือ เน้นการทำนาอย่างเดียว และมองการทำเกษตรคือธุรกิจ เมื่อเกษตรกรรมลงทุนไปแล้วจะต้องได้อะไรกลับคืนมา และมองว่าปัจจัยการผลิตทั้งหลาย ไม่ว่าจะเป็นปุ๋ย ยา สารเคมี เครื่องจักรกลต่างๆ ส่งผลให้เกษตรกรมีเงินไม่พอใช้ทำให้เกิดการก่อหนี้เพิ่มมากขึ้น โดยแหล่งเงินกู้คือธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ และกองทุนหมู่บ้าน ซึ่งจะต้องนำเงินมาชำระหนี้เป็นรายปี และรายเดือน บางทีก็มีการผิดนัดชำระหนี้ (กองทุนหมู่บ้าน [กทบ.], 2558) เมื่อค่าครองชีพสูงขึ้น รายรับไม่เพียงพอต่อรายจ่าย เงินไม่พอใช้ ซึ่งส่งผลให้ช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาประชาชนร้อยละ 70 ไม่มีการออมเงินไว้ใช้ สาเหตุของการเป็นหนี้มาจาก การลงทุนในการทำเกษตร ค่าใช้จ่ายในครัวเรือน และการเป็นหนี้ในระบบ

ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษา ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และความคิดเห็นต่อการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำเนินชีวิตของประชาชนบ้านไทรใหญ่ หมู่ที่ 5 ตำบลไทรใหญ่ อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง และสามารถนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตได้อย่างจริงจังต่อเนื่องมีความพอประมาณ มีเหตุผล และมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี พร้อมทั้งจะยอมรับสิ่งที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำเนินชีวิตของประชาชนบ้านไทรใหญ่ หมู่ที่ 5 ตำบลไทรใหญ่ อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำเนินชีวิตของประชาชนบ้านไทรใหญ่ หมู่ที่ 5 ตำบลไทรใหญ่ อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับความคิดเห็นต่อการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำเนินชีวิตของประชาชนบ้านไทรใหญ่ หมู่ที่ 5 ตำบลไทรใหญ่ อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี

## วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นต่อการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำเนินชีวิตของประชาชนบ้านไทรใหญ่ หมู่ที่ 5 ตำบลไทรใหญ่ อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี โดยศึกษาถึงปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำเนินชีวิต

## ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชาชนบ้านไทรใหญ่ หมู่ที่ 5 ตำบลไทรใหญ่ อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ซึ่งมีจำนวน 253 คน

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่หนึ่ง แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป เกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลโดยแยกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพหลัก และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่สอง แบบสอบถามเกี่ยวกับการวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ลักษณะคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบโดยเลือกตอบ 2 ตัวเลือก คือ ใช่ กับ ไม่ใช่

ส่วนที่สาม เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำเนินชีวิต โดยใช้แบบสอบถามตามมาตรารัดแบบ Likert's Scale

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### 1. สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา

1.1 ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้อธิบายปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และความคิดเห็นต่อการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำเนินชีวิต

### 2. สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน

2.1 ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ใช้การทดสอบค่าที (t-test)

2.2 ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 3 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's Least Significance Difference: LSD)

2.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับ ความคิดเห็นต่อการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำเนินชีวิต

Cohen (1988: 332) ได้แนะนำว่าสหสัมพันธ์ที่มีขนาดเล็ก หรือมีความสัมพันธ์กันน้อย ค่าสหสัมพันธ์จะอยู่ระหว่าง  $-0.29$  ถึง  $-0.10$  หรือ  $0.10$  ถึง  $0.29$  ส่วนสหสัมพันธ์ที่มีขนาดปานกลางหรือมีความสัมพันธ์กันปานกลาง ค่าสหสัมพันธ์จะอยู่ระหว่าง  $-0.49$  ถึง  $-0.30$  หรือ  $0.30$  ถึง  $0.49$  และสหสัมพันธ์ที่มีขนาดใหญ่ หรือมีความสัมพันธ์กันสูง ค่าสหสัมพันธ์จะอยู่ระหว่าง  $-1.00$  ถึง  $-0.50$  หรือ  $0.50$  ถึง  $1.00$

สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

## ผลการวิจัย

### ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

1. เพศ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1 และเป็นเพศชายมีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9

2. อายุ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่อายุ 36-45 ปี มีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 35.3 รองลงมาอายุ 26-35 ปี มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 17.9 อายุ 46-55 ปี มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 17.3 อายุไม่เกิน 25 ปี มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 และน้อยที่สุด อายุ 56 ปีขึ้นไป มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8

3. ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่จบการศึกษา ระดับมัธยมศึกษา มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 27.6 รองลงมา ระดับปริญญาตรี มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9 ระดับประถมศึกษา มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 23.1 ระดับอนุปริญญา/ปวส. มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 17.9 และน้อยที่สุดจบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5

4. อาชีพหลัก กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไป มีจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5 รองลงมาคือ เกษตรกรรม มีจำนวนคน 48 คิดเป็นร้อยละ 30.8 ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 10.9 นักศึกษา มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0 และน้อยที่สุดคืออื่นๆ (แม่บ้าน 9 คน) มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8

5. รายได้ต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่มีรายได้ 10,001-20,000 บาทต่อเดือน จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 52.5 รองลงมาคือ มีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาทต่อเดือน จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2 รองลงมา มีรายได้ 20,001-30,000 บาทต่อเดือน จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8 และน้อยที่สุดคือ มีรายได้ 30,001 บาทขึ้นไปต่อเดือน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5

6. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง แสดงให้เห็นว่า ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 0.78

7. ระดับความคิดเห็นต่อการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำเนินชีวิต แสดงให้เห็นว่าประชาชนมีความคิดเห็นต่อการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำเนินชีวิต อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.61

### ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ประชาชนเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำเนินชีวิตแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ประชาชนที่มีเพศต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำเนินชีวิตไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะเพศหญิงและเพศชาย ในสังคมปัจจุบัน ผู้นำในครอบครัวไม่ได้มีแต่เพศชาย เพศหญิงก็เป็นหัวหน้าครอบครัวเช่นกัน มีหน้าที่รับผิดชอบเหมือนเพศชายทุกอย่างเท่าเทียมกัน คิดและวางแผนในการใช้จ่ายด้วยกันทุกเพศ ด้วยสาเหตุดังกล่าว ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิตไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำเนินชีวิตแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าประชาชนที่มีอายุต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำเนินชีวิตในแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าประชาชนที่อายุมาก ไม่นำเงินลงทุนหรือทำอะไรที่เสี่ยงในช่วงอายุที่มากขึ้น เพราะมีโอกาสที่จะมีแก๊ต้วน้อยลง แต่คนที่อายุน้อย เนื่องจากอายุยังน้อยยังไม่มีครอบครัว มีอิสระในการลงทุนได้โดยไม่ต้องกังวล จึงสรุปได้ว่า ประชาชนที่มีอายุต่างกัน ทำให้มีความคิดเห็นต่อการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิตแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำเนินชีวิตแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำเนินชีวิต ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าประชาชนที่มีการศึกษาที่สูงก็ย่อมต้องมีรายได้สูง และภาระที่สูง ส่วนประชาชนที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาที่ต่ำลงมาตามลำดับชั้น ก็ย่อมมีรายได้ที่น้อยตามการศึกษาไปด้วย ในส่วนรายได้ที่ได้มานั้นก็ไม่พอกับรายจ่ายภายในครอบครัว จึงสรุปได้ว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ทำให้มีความคิดเห็นต่อการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 ประชาชนที่มีอาชีพหลักต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำเนินชีวิตแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ประชาชนที่มีอาชีพหลักต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำเนินชีวิต แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะ อาชีพเกษตรกรรม ปัจจุบันราคาสินค้าการเกษตรตกต่ำ ประสบปัญหาภัยแล้ง เพราะต้องวางแผนการใช้จ่ายเงิน ทำให้ประชาชนที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมจะเข้าใจและรู้จักความพอประมาณมากกว่าอาชีพค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว เนื่องจากราคาสินค้าขึ้นตามกลไกตลาด สามารถขึ้นตามได้ไม่ทำให้ต้องขาดทุน ทำให้มุ่งแต่แสวงหากำไร ไม่นึกถึง และเข้าใจความพอเพียงเท่าที่ควร จึงสรุปได้ว่า อาชีพหลักที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 ประชาชนที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำเนินชีวิตแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ประชาชนที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำเนินชีวิต ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะเศรษฐกิจของประเทศในตอนนี้ กำลังประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ ทำให้ประชาชนระมัดระวังการใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น จึงเป็นสาเหตุของประชาชนที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำเนินชีวิต

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของประชาชนบ้านไทรใหญ่หมู่ที่ 5 ตำบลไทรใหญ่ อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำเนินชีวิต ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ถ้าประชาชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ก็จะทำให้ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำเนินชีวิตอยู่ในระดับมาก สรุปได้ว่าความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต

## สรุปและอภิปรายผล

### สรุปผล

1. เพศ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1 และเป็นเพศชาย มีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9
2. อายุ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่อายุ 36-45ปี มีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 35.3 รองลงมาอายุ 26-35ปี มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 17.9 อายุ 46-55ปี มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 17.3 อายุไม่เกิน 25ปี มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 และน้อยที่สุดอายุ 56ปีขึ้นไป มีจำนวน 20คน คิดเป็นร้อยละ 12.8



3. ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่จบการศึกษา ระดับมัธยมศึกษา มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 27.6 รองลงมา ระดับปริญญาตรี มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9 ระดับประถมศึกษา มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 23.1 ระดับอนุปริญญา/ปวส. มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 17.9 และน้อยที่สุดจบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5

4. อาชีพหลัก กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไป มีจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 43.6 รองลงมา คือ เกษตรกรรม มีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 10.9 นักศึกษา มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0 และน้อยที่สุดคืออื่นๆ (แม่บ้าน 9 คน) มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8

5. รายได้ต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีรายได้ 10,001–20,000 บาทต่อเดือน จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 52.6 รองลงมาคือ มีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาทต่อเดือน จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2 รองลงมา มีรายได้ 20,001–30,000 บาทต่อเดือน จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8 และน้อยที่สุดคือ มีรายได้ 30,001 บาทขึ้นไปต่อเดือน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5

6. ความคิดเห็นต่อการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำเนินชีวิตของประชาชนบ้านไทรใหญ่ หมู่ที่ 5 ตำบลไทรใหญ่ อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี พบว่า มีความรู้ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 0.78

7. ความคิดเห็นต่อการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำเนินชีวิตของประชาชนบ้านไทรใหญ่ หมู่ที่ 5 ตำบลไทรใหญ่ อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี พบว่ามีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.61

### ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำเนินชีวิตไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำเนินชีวิตแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำเนินชีวิตไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ประชาชนที่มีอาชีพหลักต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำเนินชีวิตแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. ประชาชนที่มีระดับรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำเนินชีวิตไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

6. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำเนินชีวิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

## ขอเสนอแนะ

### ขอเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำเนินชีวิตของประชาชน อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นเพื่อเป็นการส่งเสริมให้ประชาชนได้มีการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่การปฏิบัติมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะข้อคิดเห็นที่อาจเป็นประโยชน์ต่อประชาชนในชุมชนต่างๆ และหน่วยงานภาครัฐ และผู้ที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมสนับสนุนการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

1. ด้านความพอประมาณ ผู้นำท้องถิ่น เจ้าหน้าที่ของรัฐ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความรู้เกี่ยวกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สนับสนุน และจัดทำโครงการหรือกิจกรรมให้ประชาชน รู้จักพึ่งพาอาศัยกัน พึ่งพิงกัน เพื่อทำให้เห็นถึงความสำคัญในการดำเนินชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และควรหามาตรการที่จะส่งเสริมหรือจูงใจให้ประชาชนในชุมชนเห็นความสำคัญ และสนับสนุนการปฏิบัติตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เช่น การใช้ปุ๋ยชีวภาพใช้แทนการใช้ปุ๋ยเคมี สามารถประหยัดได้ ก็จะเป็นการลดการใช้จ่ายลงได้มาก และทำให้รายรับเพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัด

2. ด้านความมีเหตุผล ผู้นำชุมชน เจ้าหน้าที่ของรัฐ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรมีการส่งเสริมและให้ความรู้ในการทำบัญชีครัวเรือนรายรับ-รายจ่าย แก่ประชาชนอย่างสม่ำเสมอ โดยต้องทำให้เห็นเป็นรูปธรรมให้มากที่สุด ควรมีการนำหลักวิชาการมาใช้ในการวางแผนประกอบอาชีพ เช่น ให้ประชาชนที่ทำอาชีพเกษตรกรรม เข้าร่วมอบรมพัฒนาความรู้ต่างๆ ที่มีประโยชน์จากหน่วยราชการ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต

3. ด้านการมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ผู้นำชุมชน เจ้าหน้าที่ของรัฐ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรจัดหาวิทยากรมาให้ความรู้ที่ถูกต้องกับประชาชน และควรมีกิจกรรมขึ้นในชุมชนเพื่อเป็นการกระตุ้นให้คนในชุมชนมีจิตอาสา รู้จักความเสียสละ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมกลุ่มเพื่อสร้างอาชีพเสริมอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง ทำการจัดตั้งธนาคารหมู่บ้าน เพื่อเป็นการฝึกการออมเงินให้กับคนในชุมชน และเด็กรุ่นหลังเพื่อเป็นรากฐานที่ดีในอนาคต และควรมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างจริงจังเพื่อนำมาปรับปรุงหรือเพิ่มเติมในส่วนที่ยังเป็นข้อบกพร่องให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

### ขอเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาวินิจฉัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยความคิดเห็นต่อการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำเนินชีวิตของประชาชนบ้านไทรใหญ่ หมู่ที่ 5 ตำบลไทรใหญ่ อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรเป็นการศึกษาเปรียบเทียบประชาชน ในเขตพื้นที่อื่นๆ โดยให้ครอบคลุมทั้งจังหวัดซึ่งจะทำให้ได้ความชัดเจนได้มากยิ่งขึ้น

2. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการวิจัยในส่วนของผู้นำชุมชน (กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล) หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีหน้าที่รับผิดชอบ ซึ่งจะทำให้ได้ทราบข้อบกพร่องและปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อจะได้นำไปปรับปรุง และพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป

3. ควรมีการวิจัยในเชิงคุณภาพ ด้วยการเพิ่มแบบสัมภาษณ์ในแบบสอบถาม เพื่อศึกษาข้อมูลในเชิงลึก จะทำให้ได้รายละเอียดที่เพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะในประเด็นของการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ปรับใช้ในการดำเนินชีวิตของประชาชน

## เอกสารและอ้างอิง

กองทุนหมู่บ้าน [กทบ.]. (2558). รายงานข้อมูลกองทุนหมู่บ้าน หมู่ที่ 5 บ้านไทรใหญ่. (อัคราเนนา)

วัลลภ รัฐฉัตรานนท์. (2546). เทคนิควิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร:

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ดวงอุมา โสภา. (2551). ระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการให้บริการของสำนักทะเบียน

อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ทรงชัย ดิยานนท์. (2542). การศึกษาทัศนคติของเกษตรกรในการสร้างความมั่นคงทางรายได้ตามแนวคิด

เศรษฐกิจพอเพียง. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์,

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เจียรริดา เหมพิพัฒน์. (2546). ความคิดเห็นของนักศึกษาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ต่อปรัชญา

เศรษฐกิจพอเพียง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม,

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

นพพร ไพบูลย์. (2546). ความคิดเห็นของพนักงานบริษัทเอสวีไอ จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อการยอมรับ

มาตรฐานการจัดสิ่งแวดล้อม ISO 14000. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร

การศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สำนักงาน ก.พ.ร. และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2554). คู่มือจัดทำแผนการจัดการความรู้.

กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2550). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

แห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554). กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2558). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

แห่งชาติ ฉบับที่ 11. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม

แห่งชาติ.

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis of the behavioral sciences*. New York: Lawrence Erlbaum Associates.

Freeman, L. (1995). *Organization Behavioral*. 7th ed. Singapore: McGraw-Hill.

Good, M.L. (2006). *Integrating the Individual and the Organization*. New York: Wiley.

Michael, C.J. and William H.M. (2001). *Specific and General Knowledge, and Organizational Structure: Knowledge Management and Organizational Design*. Delhi: Replica Press.

Likert, R. (1967). *Method of Constructing and Attitude Scale, Reading in Attitude Theory and Measurement*. New York: Wiley & Son.

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อหลักสูตรรัฐศาสตร์และ  
รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6  
ในจังหวัดสุพรรณบุรี

Factors Affecting Students' Decision to Study Political Science and  
Public Administration at Kasetsart University of High School Students in  
Suphan Buri Province

สรพงษ์ เกิดแก้ว

Soraphong Koetkiao

นักวิชาการอิสระ

Independent Scholar

E-mail: soraphong\_kk@hotmail.com

Received 03-10-2023; Revised 20-10-2023; Accepted 03-11-2023

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อหลักสูตรรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งครอบคลุมใน 4 ด้าน คือ ด้านภาพลักษณ์ของสถาบัน ด้านหลักสูตร ด้านการเรียนการสอน และด้านค่านิยมของนักเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 200 คน จากโรงเรียนการเกษตรศึกษา จำนวน 100 คน และโรงเรียนสงวนหญิง จำนวน 100 คน โดยใช้แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อหลักสูตรรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อหลักสูตรรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์อยู่ในระดับมาก คือ ด้านภาพลักษณ์ของสถาบัน ด้านหลักสูตร ด้านการเรียนการสอน และด้านค่านิยมของนักเรียน

**คำสำคัญ :** ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ; การตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อ; รัฐศาสตร์; รัฐประศาสนศาสตร์; นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

## Abstract

The objectives of this research were to study the factors affecting students' decision to study political science and public administration at Kasetsart University of high school students in Suphan Buri province. The studied factors included the university image, curriculum, instruction and values in education of students. The samples composed of 200 high school students in Suphan Buri province from 100 Kannasootsukalai school and 100 Sa-nguanying school. The data were collected by using questionnaires and analyzed by using the packaging computer program. Statistical tools employed in data analysis and presented through percentage, mean, standard deviation.

The research findings were as follows. Factors affecting students' decision to study political science and public administration were all averaged at a high level. Factors affecting students' decision to study political science and public administration at a high level, the university image, curriculum, instruction and values in education of students.

**Keywords:** Factors affecting the decision; decision to study; political science; public administration; High school students

## บทนำ

ปัจจุบันมีผู้เข้าศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์เป็นจำนวนมาก ทั้งในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก เพราะเป็นหลักสูตรที่มีความเชื่อมโยงกับทุกสาขาวิชาชีพ ผู้ศึกษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับชีวิตประจำวันได้ในทุกกรณี การตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อของแต่ละบุคคลย่อมมีเหตุผลที่แตกต่างกันออกไป โดยคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ช่วงให้ตัดสินใจเลือกสถานศึกษาตามที่ตนเองต้องการ ไม่ว่าจะเป็น ความมีชื่อเสียงของสถาบัน คุณภาพของหลักสูตร การบริหารจัดการ คุณภาพของการเรียนการสอน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ต้องสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้เปิดสอนหลักสูตรรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ในระดับปริญญาตรีมาอย่างต่อเนื่องโดยตลอด และได้ปรับปรุงหลักสูตรดังกล่าวให้มีความยืดหยุ่นสามารถตอบสนองความเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ

จังหวัดสุพรรณบุรีเป็นจังหวัดที่ให้ความสำคัญกับการศึกษาเป็นอย่างมาก ดังจะเห็นได้จากสถานศึกษาที่มีอยู่มากมาย ประชาชนชาวสุพรรณบุรีเป็นผู้ที่ใฝ่เรียนรู้ จึงสนับสนุนบุตรหลานให้ได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นไป นอกจากนี้ยังเป็นผู้ที่ให้ความสนใจในเรื่องการเมือง ดังจะเห็นได้จากการเข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมืองในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับท้องถิ่นไปจนถึงระดับชาติ ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อหลักสูตรรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดสุพรรณบุรี” ซึ่งเป็นกลุ่มที่กำลังจะจบการศึกษาและตัดสินใจเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และเป็นการจูงใจให้นักเรียนตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อหลักสูตรรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อหลักสูตรรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดสุพรรณบุรี

### วิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อหลักสูตรรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดสุพรรณบุรี” เป็นการวิจัยสถาบันเพื่อประกอบการพิจารณาการเปิดหลักสูตรรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่โครงการจัดตั้งวิทยาเขตสุพรรณบุรี

### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 200 คน จากโรงเรียนกรรณสูตศึกษาลัย จำนวน 100 คน และโรงเรียนสงวนหญิง จำนวน 100 คน ในช่วงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2563

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อ มีคำถาม 20 ข้อโดยแบ่งคำถามออกเป็น 4 ด้าน ๆ ละ 5 ข้อ คือ ด้านภาพลักษณ์ของสถาบัน ด้านหลักสูตร ด้านการเรียนการสอน และด้านค่านิยมของนักเรียน

สำหรับการทดสอบเครื่องมือในการวิจัย การหาค่าความตรงได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามจากแนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการตัดสินใจ หลักสูตร จึงน่าจะมีความตรงตามเนื้อหา ในส่วนของการหาความเชื่อมั่นได้ทดสอบกับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนศรีประจันต์ “เมธีประมุข” จังหวัดสุพรรณบุรี โดยหาความเชื่อมั่นด้วยวิธีของ Cronbach และได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.929

## การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปดำเนินการ และใช้สถิติพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

### ผลการวิจัย

#### ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิจัยนี้เป็นผลของการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งจะจบการศึกษาในปีการศึกษา 2563 โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 200 คน พบว่า

1. เพศ นักเรียนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5 และเป็นเพศชายจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5

2. สาขาที่เรียน นักเรียนส่วนใหญ่เรียนสายวิทย์ จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 59.0 และสายศิลป์จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 41.0

3. เกรดเฉลี่ยสะสมในปัจจุบัน นักเรียนส่วนใหญ่มีเกรดเฉลี่ยสะสม 2.51-3.00 จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5 รองลงมาเกรดเฉลี่ยสะสม 3.01-3.50 จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5 เกรดเฉลี่ยสะสม 3.51-4.00 จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 เกรดเฉลี่ยสะสม 2.01-2.50 จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0 และน้อยที่สุดมีเกรดเฉลี่ยสะสมไม่เกิน 2.00 จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5

4. อาชีพผู้ปกครอง นักเรียนส่วนใหญ่ผู้ปกครองประกอบธุรกิจส่วนตัว/ค้าขาย จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 รองลงมาคือเกษตรกร จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 พนักงานบริษัท/รับจ้างจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 23.0 และน้อยที่สุดประกอบอาชีพข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 22.0

5. ถ้าท่านมีโอกาสได้ เข้าศึกษาต่อหลักสูตรรัฐศาสตร์ และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ท่านจะตัดสินใจอย่างไร นักเรียนส่วนใหญ่ตอบว่าเข้าเรียนแน่นอน จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 53.0 รองลงมาตอบว่ามีแนวโน้มว่าจะเข้าเรียน จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0 และตอบว่าอยู่ระหว่างการตัดสินใจ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0

#### ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อหลักสูตรรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อหลักสูตรรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.15 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านภาพลักษณ์ของสถาบัน ด้านหลักสูตร ด้านการเรียนการสอน และด้านค่านิยมของนักเรียน มีรายละเอียดดังนี้



### 1. ด้านภาพลักษณ์ของสถาบัน

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อหลักสูตรรัฐศาสตรและรัฐประศาสนศาสตร์ ด้านภาพลักษณ์ของสถาบัน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.19 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทั้ง 5 ข้อ สามารถเรียงตามลำดับคะแนนค่าเฉลี่ยที่มีค่าสูงสุด ได้ดังนี้

1) สถาบันมีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศภายในเหมาะสมต่อการจัดการศึกษา (ข้อ 4) มีค่าเฉลี่ย 4.28

2) สถาบันตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีการคมนาคมสะดวก (ข้อ 3) มีค่าเฉลี่ย 4.20

3) ความมีชื่อเสียงของสถาบัน ซึ่งน่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานราชการ สถานประกอบการ และสังคมภายนอก (ข้อ 1) และการเป็นสถาบันที่เปิดโอกาสให้ประชาชนทั่วไปได้สมัครสอบเพื่อเข้าศึกษาต่อทั้งภาคปกติและภาคพิเศษ (ข้อ 2) มีค่าเฉลี่ย 4.18

4) สถาบันมีศิษย์เก่าที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานหลากหลายสาขาอาชีพ (ข้อ 5) มีค่าเฉลี่ย 4.14

### 2. ด้านหลักสูตร

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อหลักสูตรรัฐศาสตรและรัฐประศาสนศาสตร์ ด้านหลักสูตร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.10 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทั้ง 5 ข้อ สามารถเรียงตามลำดับคะแนนค่าเฉลี่ยที่มีค่าสูงสุด ได้ดังนี้

1) เป็นหลักสูตรที่เมื่อจบการศึกษาแล้ว สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (ข้อ 10) มีค่าเฉลี่ย 4.31

2) เป็นหลักสูตรที่เมื่อจบการศึกษาแล้วมีโอกาสเข้าทำงานในหน่วยงานราชการและเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นได้ (ข้อ 9) มีค่าเฉลี่ย 4.13

3) ความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพของหลักสูตรรัฐศาสตรและรัฐประศาสนศาสตร์ (ข้อ 7) มีค่าเฉลี่ย 4.06

4) หลักสูตรรัฐศาสตรและรัฐประศาสนศาสตร์เป็นที่รู้จักและได้รับความนิยมมาก (ข้อ 6) มีค่าเฉลี่ย 4.04

5) เป็นหลักสูตรที่เมื่อจบการศึกษาแล้ว เป็นสาขาที่ต้องการในตลาดแรงงาน (ข้อ 8) มีค่าเฉลี่ย 3.98

### 3. ด้านการเรียนการสอน

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อหลักสูตรรัฐศาสตรและรัฐประศาสนศาสตร์ ด้านการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.17 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทั้ง 5 ข้อ สามารถเรียงตามลำดับคะแนนค่าเฉลี่ยที่มีค่าสูงสุด ได้ดังนี้

1) ระบบอินเทอร์เน็ตมีความสมบูรณ์สำหรับใช้เป็นแหล่งค้นคว้าหาความรู้ได้ตลอดเวลา (ข้อ 15) มีค่าเฉลี่ย 4.24

2) อาจารย์ผู้สอนมีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในการสอนมานาน (ข้อ 12) มีค่าเฉลี่ย 4.22

3) คณาจารย์ประจำหลักสูตรมีวุฒิการศึกษาที่ตรงตามสาขาวิชาที่เปิดสอน (ข้อ 11) มีค่าเฉลี่ย 4.17

4) คณาจารย์ประจำหลักสูตรได้รับการยอมรับจากสังคมภายนอก (ข้อ 13) มีค่าเฉลี่ย 4.14

5) จำนวนสื่อและอุปกรณ์มีความเพียงพอต่อการเรียนการสอน (ข้อ 14) มีค่าเฉลี่ย 4.09

#### 4. ด้านค่านิยมของนักเรียน

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อหลักสูตรรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ ด้านค่านิยมของนักเรียน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.15 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทั้ง 5 ข้อ สามารถเรียงตามลำดับคะแนนค่าเฉลี่ยที่มีค่าสูงสุด ได้ดังนี้

1) นักเรียนมีความคาดหวังว่าเมื่อเรียนสาขานี้จบแล้วจะมีโอกาสได้ทำงานเร็วขึ้น (ข้อ 17) มีค่าเฉลี่ย 4.33

2) นักเรียนมีความปรารถนาที่จะทำงานในหน่วยงานราชการ (ข้อ 16) มีค่าเฉลี่ย 4.20

3) นักเรียนมีความปรารถนาที่จะเรียนหลักสูตรรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ เพราะความชื่นชอบส่วนตัว (ข้อ 20) มีค่าเฉลี่ย 4.12

4) นักเรียนมีความคาดหวังว่าเมื่อเรียนสาขานี้จบแล้วสามารถเปลี่ยนสายงานได้ (ข้อ 18) มีค่าเฉลี่ย 4.11

5) นักเรียนมีความปรารถนาที่จะเรียนหลักสูตรรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ เพราะความมีชื่อเสียงของสถาบัน (ข้อ 19) มีค่าเฉลี่ย 3.99

## สรุปผลการวิจัย และอภิปรายผล

### ผลการวิจัยข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิจัยนี้เป็นผลของการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งจะจบการศึกษาในปีการศึกษา 2563 โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 200 คน พบว่านักเรียนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง เรียนสายวิทย์ มีเกรดเฉลี่ยสะสม 2.51-3.00 ผู้ปกครองประกอบธุรกิจส่วนตัว/ค้าขาย และถ้าท่านมีโอกาสดำเนินการศึกษาต่อหลักสูตรรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ท่านจะตัดสินใจอย่างไร นักเรียนส่วนใหญ่ตอบว่าเข้าเรียนแน่นอน

## ผลการวิจัยข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อหลักสูตรรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

ผลการวิจัยในส่วนนี้ทำให้เห็นภาพการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อหลักสูตรรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งจะจบการศึกษาในปี การศึกษา 2563 โดยจะช่วยสะท้อนให้เห็นภาพรวมและแยกเป็นรายด้านของระดับการตัดสินใจ ดังนั้นผลการวิจัยนี้จึงสามารถนำมาช่วยในการตัดสินใจพิจารณาการเปิดหลักสูตรรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่โครงการจัดตั้งวิทยาเขตสุพรรณบุรี เพื่อเป็นอีกทางเลือกหนึ่งในการเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาให้กับบุตรหลานชาวสุพรรณบุรี ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อหลักสูตรรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.15 และอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนี้ คือ ด้านภาพลักษณ์ของสถาบัน (ค่าเฉลี่ย 4.19) ด้านการเรียนการสอน (ค่าเฉลี่ย 4.17) ด้านค่านิยมของนักเรียน (ค่าเฉลี่ย 4.15) และด้านหลักสูตร (ค่าเฉลี่ย 4.10)

ทั้งนี้ก็เป็นเพราะว่า นักเรียนได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับหลักสูตรรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ว่าเป็นหลักสูตรที่ได้รับความนิยมอย่างมากจากนักเรียนทั่วประเทศ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์จัดการเรียนการสอนในหลักสูตรนี้มาอย่างยาวนาน และเห็นว่าเป็นหลักสูตรที่เมื่อจบการศึกษาแล้วสามารถประกอบอาชีพได้กว้างขวาง ตลอดจนภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่เป็นสถาบันที่มีชื่อเสียงมีคุณภาพในการผลิตบัณฑิตในหลากหลายสาขาวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับ (กิตติภณ กิตยานุรักษ์, 2551) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อหลักสูตรสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ของนักศึกษาหลักสูตรสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อหลักสูตรสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ของนักศึกษาหลักสูตรสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ทั้งภาคปกติและภาคพิเศษโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ (แสงเดือน อินทร์สือ, 2551) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานศึกษาของนักเรียนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพะเยา” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานศึกษาของนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อหลักสูตรรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ ด้านภาพลักษณ์ของสถาบัน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.19

ทั้งนี้ก็เป็นเพราะว่า มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เป็นสถาบันที่สังคมให้การยอมรับมาเป็นเวลายาวนานกว่า 70 ปี มีหลักสูตรให้เลือกเข้าศึกษาหลากหลาย ผลิตบัณฑิตคุณภาพจำนวนมากออกไปรับใช้สังคม อีกทั้งที่ตั้งอยู่ในเขตที่การคมนาคมสะดวกในการเข้าศึกษา นอกจากนี้ยังมีวิทยาเขตในต่างจังหวัดรองรับการให้บริการทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ (นงเยาว์ สุคำภา, 2547) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยสุรนารี” ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยของมหาวิทยาลัยสุรนารี

โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ (กิตติภณ กิตยานุรักษ์, 2551) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อหลักสูตรสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ของนักศึกษาหลักสูตรสาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อหลักสูตรสาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์อยู่ในระดับมาก คือ ด้านภาพลักษณ์ของสถาบัน และ สอดคล้องกับ (แสงเดือน อินทร์สือ, 2551) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานศึกษาของนักเรียนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพะเยา” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานศึกษาของนักเรียน ด้านผลิตภัณฑ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ สถานศึกษามีความน่าเชื่อถือ และเป็นที่ยอมรับของสถานประกอบการและหน่วยงานราชการ

3. ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อหลักสูตรรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ ด้านหลักสูตร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.10

ทั้งนี้เป็นเพราะว่า หลักสูตรรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์เป็นที่รู้จักและได้รับความนิยมมาก ผู้ที่จบหลักสูตรนี้สามารถเข้าทำงานได้ทั้งหน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน นอกจากนี้เมื่อเรียนจบไปแล้วยังสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับ (นงเยาว์ สุคำภา, 2547) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยสุรนารี” ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยของมหาวิทยาลัยสุรนารี เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก คือ ปัจจัยด้านหลักสูตร สอดคล้องกับ (กิตติภณ กิตยานุรักษ์, 2551) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อหลักสูตรสาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ ของนักศึกษาหลักสูตรสาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อหลักสูตรสาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์อยู่ในระดับมาก คือ ด้านหลักสูตร และสอดคล้องกับ (แสงเดือน อินทร์สือ, 2551) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานศึกษาของนักเรียนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพะเยา” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานศึกษาของนักเรียน ด้านกระบวนการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ เป็นสาขาที่ต้องการในตลาดแรงงาน

4. ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อหลักสูตรรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ ด้านการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.17

ทั้งนี้เป็นเพราะว่า คณาจารย์ประจำหลักสูตรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ในการสอนมานาน จำนวนของสื่อและอุปกรณ์มีความเพียงพอต่อการเรียนการสอน นอกจากนี้ยังมีระบบอินเทอร์เน็ตที่ใช้เป็นแหล่งค้นคว้าหาความรู้ได้ตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับ (นงเยาว์ สุคำภา, 2547) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยสุรนารี” ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยของมหาวิทยาลัยสุรนารี เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก คือ ปัจจัยด้านคณาจารย์ สอดคล้องกับ (กิตติภณ กิตยานุรักษ์, 2551) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อหลักสูตรสาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ ของนักศึกษาหลักสูตรสาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือก

เข้าศึกษาต่อหลักสูตรสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์อยู่ในระดับมาก คือ ด้านอาจารย์ผู้สอน และสอดคล้องกับ (แสงเดือน อินทร์ลือ, 2551) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานศึกษาของนักเรียนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพะเยา” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานศึกษาของนักเรียน ด้านการจัดจำหน่าย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีอาคารเรียนที่สะดวกสบายและเพียงพอเหมาะสมต่อการจัดการเรียนการสอน

5. ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อหลักสูตรรัฐศาสตรและรัฐประศาสนศาสตร์ ด้านค่านิยมของนักเรียน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.15

ทั้งนี้ เป็นเพราะว่า ผู้ที่จบหลักสูตรนี้มีความชื่นชอบหลักสูตรรัฐศาสตรและรัฐประศาสนศาสตร์ ต้องการเข้าเรียนในสถาบันที่มีชื่อเสียง มีความคาดหวังว่าเมื่อเรียนจบสาขานี้มีโอกาสได้ทำงานเร็วขึ้น และมีความปรารถนาที่จะทำงานในหน่วยงานราชการ ซึ่งสอดคล้องกับ (วันเพ็ญ จินะชิต, 2542) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “การสำรวจความสนใจในการเลือกศึกษาสาขาอาชีพของนักเรียนชาวไทยภูเขาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสังกัดกองการศึกษาพิเศษ เขตภาคเหนือ” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในอาชีพของนักเรียนมากที่สุด คือ ความรัก ความชอบและความสนใจในอาชีพของตนเอง สอดคล้องกับ (สำนักวิจัยและบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, 2545) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “ความต้องการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าในเขตจังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี ปีการศึกษา 2545” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยในการเลือกกลุ่มวิชาที่ศึกษาต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏ 4 อันดับแรก คือ นิติศาสตร์/บริหารรัฐกิจ การบริหารธุรกิจ/พาณิชยกรรม ศึกษาศาสตร์/การฝึกหัดครูกับวิจิตรศิลป์/ประยุกต์ศิลป์ และมนุษยศาสตร์/ศาสนา และสอดคล้องกับ (สมบุญ ต้นสกุล, 2550) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรีหลักสูตรอุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต ที่วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ” ผลการวิจัยพบว่า ในด้านความเชื่อนักศึกษาที่มีแนวคิดเห็นด้วยที่ว่าวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม เป็นคณะที่สังคมยอมรับสาขาที่เปิดสอนเป็นสาขาที่ตลาดแรงงานต้องการและอาชีพตามสาขาที่เปิดสอนเป็นอาชีพที่สามารถทำประโยชน์กับสังคมได้มาก

## ข้อเสนอแนะ

1. ผลการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อหลักสูตรรัฐศาสตรและรัฐประศาสนศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดสุพรรณบุรี ทำให้ทราบว่านักเรียนมีความสนใจที่จะเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรรัฐศาสตรและรัฐประศาสนศาสตร์ ในระดับมาก การศึกษาต่อในหลักสูตรรัฐศาสตรและรัฐประศาสนศาสตร์ ของนักเรียนเหล่านี้เมื่อจบการศึกษาจึงกระจายไปตามมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ทั่วประเทศ ขึ้นอยู่กับว่านักเรียนคนนั้นมีความประสงค์จะเข้าเรียนสถาบันใด และรวมไปถึงจะสอบติดที่ใดด้วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นว่า ภาควิชารัฐศาสตรและรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จึงควรตอบสนองความต้องการโดยการเปิดการเปิดหลักสูตรรัฐศาสตรและ

รัฐประศาสนศาสตร์ ชั้นที่โครงการจัดตั้งวิทยาเขตสุพรรณบุรี ซึ่งมีความพร้อมในเรื่องของสถานที่สำหรับใช้ในการเรียนการสอน

2. ควรพิจารณาจัดทำวิจัยสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อหลักสูตรรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในทุกจังหวัดของประเทศไทย ว่านักเรียนมีความสนใจที่จะเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มากหรือน้อยเพียงใด ซึ่งจะช่วยให้สามารถวางแผนการเปิดรับนักเรียนเพื่อเข้าการศึกษาหลักสูตรนี้ ได้ตรงตามความปริมาณความต้องการของนักเรียน

3. ควรจะศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อหลักสูตรรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ กับหลักสูตรด้านอื่น ๆ เพื่อนำไปพัฒนาศักยภาพของบัณฑิตที่จบการศึกษาจากหลักสูตรรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ ให้มีความรู้ความสามารถสอดคล้องกับตลาดแรงงาน

## เอกสารอ้างอิง

- กิตติภณ กิตยานุรักษ์. 2551. *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อหลักสูตรสาขาวิชา  
รัฐประศาสนศาสตร์ ของนักศึกษาหลักสูตรสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
อุตรดิตถ์. รายงานการวิจัย. หลักสูตรสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และ  
สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.*
- กุลชลี ไชยนันตา. 2539. *กระบวนการตัดสินใจ. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ประชุมวงศ์.*
- ฉัตยาพร เสมอใจ และคณะ. 2545. *พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.*
- ทองคุณ หงส์พันธุ์. 2542. *สอนดีต้องมีหลัก : บัญญัติ 20 ประการของงานสอน. กรุงเทพมหานคร: สถาบัน  
ราชภัฏจันทรเกษม.*
- ทิพย์วัลย์ สีจันทร์ และคณะ. 2548. *การคิดและการตัดสินใจ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์  
หนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.*
- ฉำรง บัวศรี. 2542. *ทฤษฎีหลักสูตร : การออกแบบและพัฒนา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร:  
พัฒนศึกษา.*
- นงเยาว์ สุคำภา. 2547. *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยสุรนารี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์  
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- บุญชม ศรีสะอาด. 2546. *การพัฒนาการสอน. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น. มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
กาญจนบุรี.*
- สำนักวิจัยและบริการวิชาการ. 2545. *ความต้องการการศึกษาระดับอุดมศึกษาของนักเรียนมัธยมศึกษา  
ตอนปลายหรือเทียบเท่าในเขตจังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี ปีการศึกษา 2545.  
สำนักวิจัยและบริการวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.*

- วันชัย ตันศิริ. 2549. *อุดมการณ์ทางการศึกษา : ทฤษฎีและภาคปฏิบัติ*. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัดสามลดา.
- วันเพ็ญ จินะชิต. 2542. *การสำรวจความสนใจในการเลือกศึกษาสาขาอาชีพของนักเรียนชาวไทยภูเขาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสังกัดกองการศึกษาพิเศษ เขตภาคเหนือ*. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาอาชีพศึกษา, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิชัย โถสุวรรณจินดา. 2535. *ความลับขององค์การ : พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่*. กรุงเทพมหานคร: ธรรมนิติ.
- ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. 2543. *องค์การและการจัดการ (Organization and Management)*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สมบุญ ตันสกุล. 2550. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรีหลักสูตรอุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต ที่วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.” *วารสารวิชาการเทคโนโลยีอุตสาหกรรม*. 3(2), หน้า 13 – 19.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. 2549. *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- แสงเดือน อินทร์ลือ. 2551. *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานศึกษาของนักเรียนในเขตอำเภอเมืองจังหวัดพะเยา*. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- Stoner. A. E. Jame. 1978. *Management*. New Jersey: Prentice–Hall.

กระบวนการพัฒนาศักยภาพคนเร่ร่อน เพื่อกลับคืนสู่ครอบครัวและชุมชนใน  
นิคมสร้างตนเองกระเสียว จังหวัดสุพรรณบุรี

The Process of Developing the Potential of Homeless People to Return to  
the Family and Communities in the Krasiao Self-Establishing Estates  
Suphanburi Province

ศราวุฒิ ศรีเพียงจันทร์

Sarawut Sreepaingjan

นิคมสร้างตนเองกระเสียว จังหวัดสุพรรณบุรี

Krasiao Self-Establishing Estates Suphanburi Province

E-mail: arse\_dcup@hotmail.com

Received 04-06-2023; Revised 30-10-2023; Accepted 08-11-2023

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ (1) เพื่อวิเคราะห์กระบวนการพัฒนาศักยภาพคนเร่ร่อน เพื่อกลับคืนสู่ครอบครัวและชุมชนในนิคมสร้างตนเองกระเสียว จังหวัดสุพรรณบุรี ในปัจจุบัน (2) เพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาการพัฒนาศักยภาพคนเร่ร่อน เพื่อกลับคืนสู่ครอบครัวและชุมชนในนิคมสร้างตนเองกระเสียว จังหวัดสุพรรณบุรี ในปัจจุบัน และ (3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพคนเร่ร่อน เพื่อกลับคืนสู่ครอบครัวและชุมชนในนิคมสร้างตนเองกระเสียว จังหวัดสุพรรณบุรี ในปัจจุบัน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยคุณภาพ โดยเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังกล่าว (1) พบว่า การพัฒนาศักยภาพด้วยวิธีการพัฒนา 4 ด้าน เป็นการต่อยอดและพัฒนากระบวนการในการปฏิบัติงานจริง มีการวางแผนพัฒนาที่ครอบคลุมทุกมิติเน้นการทำงานแบบบูรณาการ มีทุนทางพื้นที่ในการให้บริการตามหลักธรรมชาติบำบัด (2) พบว่า คนเร่ร่อนส่วนใหญ่มีปัญหาด้านจิตเวช มีข้อจำกัดในการรับการพัฒนาคคนเร่ร่อนต้องได้รับการดูแลอย่างต่อเนื่อง และ (3) พบว่า มีการดำเนินงานตามแผนงานและเปิดโอกาสในการมีส่วนร่วมของคนเร่ร่อนในการกำหนดกิจกรรมตามกรอบการพัฒนาศักยภาพทั้ง 4 ด้าน และเป็นการสร้างแรงจูงใจ ในการกลับไปใช้ชีวิตกับครอบครัวและชุมชน ด้วยการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน



และภาคประชาชน ในการเข้ามาบูรณาการช่วยเหลือ โดยมีการติดตามประเมินผลการใช้ชีวิตร่วมกับครอบครัวและชุมชนด้วยเครือข่ายในพื้นที่ เป็นระยะตามความเหมาะสมเพื่อป้องกันการกลับไปเร่ร่อนซ้ำอีก

**คำสำคัญ :** กระบวนการพัฒนา; ศักยภาพคนเร่ร่อน; การพัฒนาคนเร่ร่อนคืนสู่สังคม

## **Abstract**

This research has three objectives (1) to analyze the process of developing the potential of homeless people. to return to the family and community in the Krasiao self-establishing estate Suphan Buri Province at present (2) to analyze the problem of the development of homelessness potential to return to the family and community in the Krasiao self-establishing estate Suphan Buri Province at present and (3) to propose guidelines for developing the potential of homeless people to return to the family and community in the Krasiao self-establishing estate Suphanburi Province. At present, this research is a quality research. by collecting information and analyze the content the research results according to the stated objectives (1) found that the development of potential through four development methods is an extension and development of the process in actual practice. There is a development plan that covers all dimensions. Emphasis on integrated work There is a local capital to provide services according to the principles of natural therapy (2) It was found that most of the homeless people had psychiatric problems. There are limitations to the development of homelessness, the need for continued care, and (3) it was found that the program was implemented and opened up opportunities for homeless people to participate in defining activities in accordance with the capacity development framework. in all 4 areas and is motivating to return to life with family and community with the participation of the public, private and public sectors to integrate assistance by monitoring and evaluating living with family and community through local networks periodically as appropriate to prevent recurrence of homelessness.

**Keywords :** Development process; potential homeless people; Developing homeless people back into society.

## บทนำ

จากสถานการณ์ทั่วโลก มีผู้ที่ถูกบังคับให้หนีจากบ้านอย่างน้อย 79.5 ล้านคน ในจำนวนนี้ เกือบ 26 ล้านคนเป็นผู้ลี้ภัย และเกือบครึ่งคือเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี นอกจากนี้ยังมีบุคคลไร้รัฐไร้สัญชาติอีกหลายล้านคนที่ไม่ได้รับการพิจารณาสถานะโดยกฎหมายจากรัฐใดว่าเป็นคนของรัฐนั้น บ่อยครั้งที่พวกเขาจะไม่สามารถเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐาน เช่น การศึกษา การรักษาพยาบาล การจ้างงาน หรือแม้กระทั่งเสรีภาพในการโยกย้าย เมื่อร้อยละ 1 ของประชากรโลกต้องพลัดถิ่น (Unhcr, 2563) สภาพครอบครัวไทยในปัจจุบันขนาดครอบครัวเล็กลง ความสัมพันธ์ในครอบครัวเปราะบาง การหย่าร้างสูง ปัญหาเศรษฐกิจส่งผลกระทบต่อให้ครอบครัวยากจน หนี้สินมาก ต้องไปประกอบอาชีพ ห่างไกลจากภูมิลำเนาเดิม ต้องเปลี่ยนวิถีชีวิตเพื่อให้อยู่รอด จนสภาพครอบครัวอยู่ในภาวะอ่อนแอ ซึ่งรัฐบาลได้มอบหมายให้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นเจ้าภาพหลักในการจัดระเบียบคนขอทานให้เป็นรูปธรรม ตลอดจนกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาการขอทานแบบยั่งยืน ตั้งแต่ต้นเหตุถึงปลายเหตุ โดยกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ได้เน้นกระบวนการป้องกัน และแก้ไขปัญหาการขอทาน ครบวงจร ตามกระบวนการ 3P ประกอบด้วย Policy Protection Prevention โดยเฉพาะการแก้ไขปัญหาการขอทาน ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล ได้จัดให้มีศูนย์ปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาคคนขอทานและคนเร่ร่อน เป็นหน่วยแรกที่ลงพื้นที่ให้ความช่วยเหลือ คัดกรอง และประสานส่งต่อกลุ่มเป้าหมายไปยังสถานคุ้มครองคนไร้ที่พึ่ง พร้อมดำเนินการฟื้นฟูและพัฒนาศักยภาพคนขอทาน คนเร่ร่อน ให้มีอาชีพและมีรายได้ ไม่ให้กลับมาขอทานและเร่ร่อนซ้ำ รวมทั้งการจัดตั้งกองทุนเพื่อพัฒนาคนขอทาน คนเร่ร่อน และส่งเสริมการทำทานกุศลวิธี เพื่อสร้างความตระหนักให้ประชาชนทั่วไป มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาคคนขอทานและคนเร่ร่อน (สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 10, 2560)

โดยปัจจุบันกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นผู้ดำเนินการกิจสำหรับการบริการสวัสดิการสังคมแก่กลุ่มเป้าหมายคนไร้ที่พึ่ง เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายสามารถเข้า ถึงบริการ ทางสังคมได้อย่างทั่วถึงและสอดคล้องกับสภาพความเดือดร้อน และความจำเป็นอย่างเหมาะสม ซึ่งหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลและมีหน้าที่รับผิดชอบด้านการคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิคนไร้ที่พึ่ง ตามพระราชบัญญัติการคุ้มครองคนไร้ที่พึ่ง พ.ศ.2557 ประกอบด้วย สถานคุ้มครองคนไร้ที่พึ่ง 11 แห่ง ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาทักษะชีวิต 3 แห่ง และศูนย์คุ้มครองคนไร้ที่พึ่ง 77 แห่ง จัดตั้งขึ้นเพื่อจัดบริการ และให้การสงเคราะห์แก่บุคคลที่ประสบปัญหาความยากจน ไม่มีที่อยู่อาศัย ขาดผู้อุปการะ ไม่มีอาชีพหรือขาดความสามารถในการประกอบอาชีพ ซึ่งปัจจุบันพบว่ามีจำนวนผู้ใช้บริการในสถานคุ้มครองคนไร้ที่พึ่งทั้ง 11 แห่งทั่วประเทศ จำนวน 4,429 คน (กองคุ้มครองสวัสดิภาพและเสริมสร้างคุณภาพชีวิต กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ, 2563) และมีแนวโน้มที่จะเพิ่มมากขึ้น จากการที่รัฐออก พระราชบัญญัติ

การคุ้มครองคนไร้ที่พึ่ง พ.ศ. 2557 นั้น ยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาคนไร้ที่พึ่งได้ โดยมีสถิติการใช้บริการในเดือน กันยายน พ.ศ.2563 ณ ศูนย์คุ้มครองคนไร้ที่พึ่งทั่วประเทศ 77 แห่ง มีผู้ใช้บริการพักค้างคงเหลือ 108 คน ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาทักษะชีวิต 3 แห่ง มีจำนวนผู้ใช้บริการรวม 193 คน และสถานคุ้มครองคนไร้ที่พึ่ง 11 แห่ง มีจำนวนผู้ใช้บริการรวม 4,429 คน เข้าร่วมโครงการ “บ้านน้อยในนิคมฯ” จำนวน 244 คน จึงทำให้มองย้อนกลับไปได้ว่า จำนวนคนไร้ที่พึ่ง มีเพิ่มขึ้น แต่การแก้ปัญหายังไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเพื่อพัฒนาระบบการพัฒนาศักยภาพ และประสานความร่วมมือระหว่าง นักวิจัย หน่วยงานกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เจ้าหน้าที่ของภาครัฐ ผู้นำในชุมชน รวมทั้งประชาชน ในพื้นที่ ซึ่งรูปแบบและแนวทางการดำเนินงานหลังจากสิ้นสุดการวิจัยครั้งนี้ จะได้นำไปสู่การพัฒนากระบวนการพัฒนาศักยภาพคนเร่ร่อน โดยให้เขาสามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติ ไม่เป็นภาระและสร้างปัญหา สุดท้ายคือไม่กลับมาเร่ร่อนซ้ำอีก ต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์กระบวนการพัฒนาศักยภาพคนเร่ร่อน เพื่อกลับคืนสู่ครอบครัวและชุมชนในนิคมสร้างตนเองกระเสียว จังหวัดสุพรรณบุรี
2. เพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาการพัฒนาศักยภาพคนเร่ร่อน เพื่อกลับคืนสู่ครอบครัวและชุมชนในนิคมสร้างตนเองกระเสียว จังหวัดสุพรรณบุรี
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพคนเร่ร่อน เพื่อกลับคืนสู่ครอบครัวและชุมชนในนิคมสร้างตนเองกระเสียว จังหวัดสุพรรณบุรี ในปัจจุบัน

### การทบทวนวรรณกรรม

#### ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow

ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow (ประภัสสร วัฒนา, 2560) ได้กล่าวถึงทฤษฎีลำดับความต้องการ 5 ชั้น (Hierarchy of Need Theory) ของ Maslow ไว้ว่าเป็นทฤษฎีจัดอยู่ในประเภททฤษฎีการจูงใจ (Motivation Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีในการสร้างแรงจูงใจให้กับคนในโรงงานอุตสาหกรรม เพื่อกระตุ้นให้มีความกำลังใจในการทำงาน ซึ่งทฤษฎีดังกล่าว เป็นทฤษฎีที่แสดงให้เห็นถึงระดับความต้องการ ตามแรงจูงใจของมนุษย์ 5 ชั้น ซึ่งเรียงลำดับตั้งแต่ขั้นที่ต่ำที่สุดไปจนถึงขั้นที่สูงที่สุดโดยระดับความต้องการทั้ง 5 ชั้นนี้ จะสามารถพัฒนามนุษย์ให้ไปถึงความเป็นมนุษย์โดยสมบูรณ์ (Self-actualization) อันเป็นเป้าหมายสูงสุดตามแนวคิดของ Maslow สำหรับคนเร่ร่อนพวกเขาต้องการโอกาสจากสังคมที่จะหยิบยื่นโอกาสให้เขาได้แสดง

ศักยภาพความสามารถที่มีอยู่ในตนเอง ให้เขาได้แสดงออกโดยการได้ประกอบอาชีพเพื่อการดูแลตนเอง ฟังพาอาศัยตนเองได้ เพื่อเพิ่มคุณค่า ในตัวเอง

### **แนวคิดเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพคนเร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง**

คนเร่ร่อน ถือว่าเป็นความพิการทางสังคมอย่างหนึ่ง ดังนั้น ในวิจัยนี้จะนำแนวความคิดเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาดังนี้ (กิตติยา รัตนกร, 2531) ประเภทและสาเหตุของความพิการ แบ่งออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ๆ คือ (1) ความพิการทางร่างกาย (Physical Disability) (2) ความพิการทางด้านจิตใจ (Mental Disability) และ (3) ความพิการทางด้านสังคม (Social Disability) จะพบว่าในการช่วยเหลือผู้รับบริการ จะมีการให้ความช่วยเหลือทั้งระยะสั้นและระยะยาวเป็นการสงเคราะห์และพัฒนาในลักษณะของการสังคมสงเคราะห์เฉพาะราย กรณีในระยะยาว คือ การทำให้ผู้รับบริการมีความสามารถพัฒนาตนเอง ช่วยเหลือตนเองไม่เป็นภาระแก่ผู้อื่น ลดการพึ่งพิง โดยทำให้ผู้รับบริการมีความสามารถในด้านต่างๆ กลับคืนมา ถึงแม้ว่าจะไม่ดีเท่าเดิม แต่ก็ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยการฟื้นฟูสมรรถภาพทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านปัจจัยพื้นฐาน ด้านอาชีพ และด้านจิตใจ เพื่อให้ผู้รับบริการสามารถช่วยเหลือตนเองได้แบบยั่งยืนต่อไป การสงเคราะห์ หมายถึง การให้ความช่วยเหลือทั้งในแง่ของรูปธรรมและนามธรรม เช่น การให้เงิน สิ่งของอุปโภคบริโภค ค่าปรึกษาหารือ ในเรื่องต่างๆ ตลอดจนทั้งบริการผู้รับบริการให้ได้รับการให้ความช่วยเหลือ เป้าหมายของการสงเคราะห์ที่ตามหลักของการให้ความช่วยเหลือ คือ การช่วยให้ผู้รับบริการได้พัฒนาความสามารถของตนเอง จนสามารถช่วยเหลือตนเองได้ ไม่เป็นภาระแก่ผู้อื่น และยังสามารถให้ความช่วยเหลือแก่ผู้อื่นได้ แม้ว่าการให้การสงเคราะห์ด้วยการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าด้วยการให้สิ่งของนั้น อาจจะต้องกระทำบ้างก็เป็นเพียงส่วนหนึ่งแต่ไม่ใช่เป้าหมายหลักของการสงเคราะห์ (สุชาติ สาคกรเสถียร, 2530) ได้ให้ความหมายของการฟื้นฟูสมรรถภาพว่าเป็นการเสริมสร้างหรือพัฒนาการของร่างกาย อารมณ์ และจิตใจ หรือให้เกิดการเรียนรู้การพัฒนาการเดิมที่จำเป็น อีกครั้งหนึ่ง เพื่อให้ได้ใช้ความสามารถที่เหลืออยู่ได้อย่างเต็มที่ ในการแสดงออกด้านอารมณ์ การเคลื่อนไหวร่างกาย การวางตัวในสังคม การหาเลี้ยงชีพ โดยกำหนดให้ผู้ป่วย ทากิจกรรมภายใต้การแนะนำของผู้มีความรู้ทางด้านนี้ โดยเฉพาะการฟื้นฟูสมรรถภาพจะทำให้ผู้ป่วยจิตเวชสามารถกำหนดแนวทางของชีวิตใหม่ และทำให้รู้สึกว่าการดำรงชีวิต การทำงาน การพักผ่อนหย่อนใจ ก่อให้เกิดความสบายใจและความหวังใหม่ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมให้อยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกับภาวะเดิมและพึ่งตนเองให้ได้มากที่สุด

### **แนวทางการปฏิบัติงานบ้านน้อยในนิคม กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ**

จากการพัฒนาฟื้นฟูตามตามกระบวนการ ผู้ที่ผ่านการบำบัดฟื้นฟูโดยสถานคุ้มครอง คนไร้ที่พึ่ง มีพัฒนาการที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องทั้งด้านร่างกายและจิตใจ การอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม และมีศักยภาพในการประกอบอาชีพด้วยตนเอง อย่างไรก็ตามพบว่ายังมีข้อจำกัดในเรื่องการกลับคืนสู่ครอบครัว ชุมชน และ

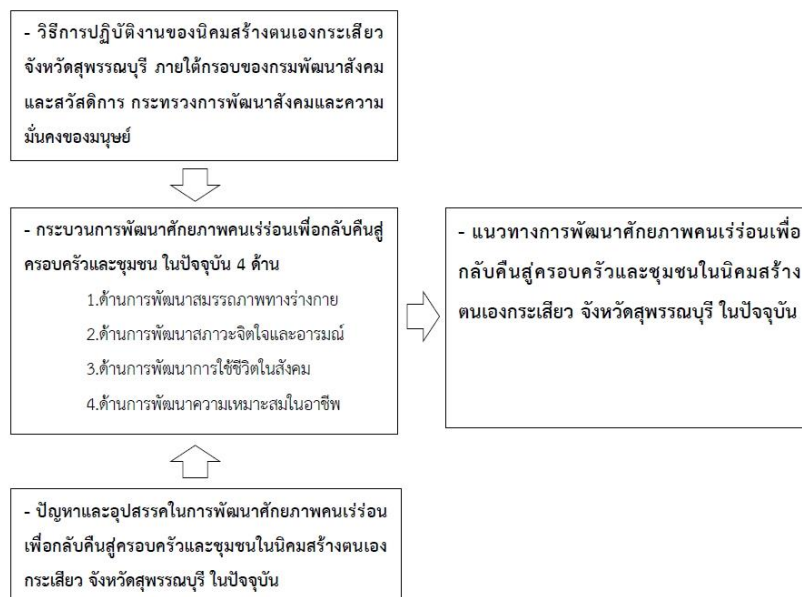
สังคม ซึ่งถือเป็นเป้าหมายสุดท้ายของกระบวนการดำเนินงาน เนื่องจากการใช้ชีวิตในสถานคุ้มครองคนไร้ที่พึ่งนั้น เป็นการอยู่ร่วมกันภายใต้การกำกับดูแลอย่างใกล้ชิด และต้องอยู่ภายใต้กฎระเบียบ ที่จะต้องปฏิบัติตามร่วมกับผู้รับบริการจำนวนมาก จึงมีความแตกต่างจากการใช้ชีวิตอย่างอิสระในสังคมภายนอก ดังนั้น เพื่อส่งเสริมให้ผู้รับบริการที่ผ่านการบำบัดฟื้นฟู ได้มีโอกาสใช้ชีวิตอย่างอิสระ และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างแท้จริง กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จึงได้ขยายผลโดยได้คัดเลือกผู้ที่ผ่านการบำบัดฟื้นฟูแล้ว ก่อนจะดำเนินการส่งกลับคืนสู่ครอบครัว ชุมชน และสังคม ได้ทดลองประกอบอาชีพและดำรงชีวิตอยู่อย่างอิสระในบ้านพักที่จัดให้ในพื้นที่ของนิคมสร้างตนเอง กว่า 24 แห่ง ทั่วประเทศ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีความพร้อมด้านพื้นที่ ตามโครงการสร้างชีวิตใหม่ให้แก่คนเร่ร่อน คนไร้ที่พึ่ง และคนขอทาน หรือโครงการบ้านน้อยในนิคมฯ เพื่อให้ผู้รับบริการได้มีโอกาสเข้าถึงบริการสวัสดิการจากทางภาครัฐ มีอาชีพที่สามารถเลี้ยงดูตนเองได้ตามอัตภาพ และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างอื่น โดยมีความมุ่งหวังว่ากลุ่มผู้รับบริการนั้น จะมีที่พักอาศัยที่ถูกสุขลักษณะ มีอาชีพที่มั่นคง มีรายได้ที่สามารถเลี้ยงดูตนเองได้และสามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข รวมถึงสามารถเข้าถึงบริการสวัสดิการจากรัฐในด้านต่างๆ อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกัน ตลอดจนการ ได้รับการยอมรับจากครอบครัว ชุมชน และสังคม (สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 5 สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2560) บุคคลกลุ่มเป้าหมายแบ่งเป็น 3 ประเภท คือ (1) คนขอทาน หมายถึง บุคคลที่กระทำผิดพระราชบัญญัติควบคุมการขอทานพุทธศักราช 2559 ซึ่งปัจจุบันมีทั้งคนไทยและคนต่างด้าว ในกรณีเป็นคนต่างด้าวหลังจากได้รับการฟื้นฟู ปรับสภาพ ระยะเวลาหนึ่งแล้ว จะประสานสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเพื่อผลักดันกลับประเทศ (2) คนเร่ร่อน หมายถึง ผู้ที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป ขาดผู้อุปการะอาจมีร่างกายพิการไม่สมประกอบ หรือจิตฟั่นเฟือน หรือมีสภาพจิตไม่ปกติ เช่น พิการทางสมอง มีอาการทางจิต หรือร่างกายอ่อนแอจากสาเหตุอื่น จนไม่สามารถประกอบอาชีพเลี้ยงดูตนเองได้ อาศัยกินอยู่หลับนอนในที่สาธารณะก่อความเดือดร้อนรำคาญแก่ประชาชนผู้สัญจรไปมา และเป็นอันตรายต่อสวัสดิภาพของตนเองจากอุบัติเหตุต่าง ๆ รวมทั้งความอดอยาก โรคภัยไข้เจ็บ โดยพลเมืองดี เจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้อง เช่น เจ้าหน้าที่ตำรวจ เจ้าหน้าที่เทศกิจ มูลนิธิ นำส่งเข้ารับการสงเคราะห์ และ (3) คนไร้ที่พึ่ง หมายถึง ผู้ที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป ประสบปัญหาเดือดร้อนไม่มีที่อยู่อาศัยและผู้ให้การอุปการะ มีสภาพร่างกายไม่แข็งแรง ไม่สามารถประกอบอาชีพเลี้ยงดูตนเองได้ และสมัครเข้ารับการสงเคราะห์ตนเอง หรือบุคคลที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น เจ้าหน้าที่ตำรวจ โรงพยาบาลต่างๆ รวมทั้งองค์กรเอกชน หรือ บิดา มารดา ญาติพี่น้อง นำส่ง

### การจัดสวัสดิการบุคคลไร้ที่พึ่งในประเทศไทย

(พรพิมล พลเวียง, 2545) กล่าวถึงแนวคิดและรูปแบบการจัดสวัสดิการคนไร้ที่พึ่ง ดังนี้ (1) แนวคิดการสงเคราะห์ในสถานสงเคราะห์ รัฐบาลตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาคนเร่ร่อนขอทาน จึงได้ตรา

พระราชบัญญัติควบคุมการขอทาน พ.ศ.2484 และมอบหมายให้กรมประชาสงเคราะห์จัดตั้งสถานสงเคราะห์คนขอทานขึ้น เพื่ออุปการะคนขอทาน ทั้งชายและหญิง และสกัดกั้นไม่ให้คนเร่ร่อนขอทาน ไร้อาชีพอพยพเข้าสู่เมือง (2) แนวคิดการฟื้นฟูสมรรถภาพ คนไร้ที่พึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลที่ยังมีคุณค่า หากได้รับการพัฒนาที่เหมาะสม จะสามารถทำประโยชน์ให้กับสังคมและประเทศชาติได้ และเป็นกำลังผลิตที่สำคัญของประเทศ (3) แนวคิดสิทธิมนุษยชน องค์การสหประชาชาติได้ประกาศปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน เมื่อวันที่ 10 ธันวาคม 2491 เพื่อแสดงเจตจำนงอันแน่วแน่ของประเทศสมาชิกที่จะคุ้มครองสิทธิมนุษยชนให้เกิดผลตามเจตนารมณ์ที่กำหนดไว้ในกฎบัตรสหประชาชาติ สิทธิมนุษยชน (4) แนวคิดตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 บัญญัติมาตรา 80 วรรค 2 “รัฐต้องสงเคราะห์คนชรา ผู้ยากไร้ ผู้พิการ หรือทุพพลภาพ และผู้ด้อยโอกาสให้ มีคุณภาพชีวิตที่ดี และพึ่งตนเองได้” คนไร้ที่พึ่ง คนเร่ร่อน และคนขอทาน เป็นคนด้อยโอกาสกลุ่มหนึ่ง ดังนั้นจึงมีสิทธิที่จะได้รับการสงเคราะห์จากรัฐเช่นกัน ปัจจุบันคนเร่ร่อน ขอทาน และไร้ที่พึ่งมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น บางคนไม่สามารถกลับไปใช้ชีวิตในสังคมภายนอก เนื่องจากปัญหาบางประการ เช่น ขาดญาติพี่น้อง ที่จะอุปการะเลี้ยงดู ความพิการ ทุพพลภาพ มีปัญหาทางจิต เจ็บป่วยเรื้อรัง ชราภาพ ฯลฯ จำเป็นต้องเข้ารับการสงเคราะห์ในสถานสงเคราะห์ จึงต้องสอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชน และบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ ตลอดจนอยู่บนพื้นฐานแห่งศักดิ์ศรี และคุณค่าความเป็นมนุษย์ เพื่อให้คนเร่ร่อน ขอทาน และไร้ที่พึ่งได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ และสามารถพึ่งพาตนเองได้ในที่สุด

### กรอบแนวคิดการวิจัย



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยนี้มีขอบเขตการวิจัยทั้งหมด 4 ด้าน คือ (1) ขอบเขตด้านเนื้อหา (2) ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง (3) ขอบเขตด้านพื้นที่ และ (4) ขอบเขตด้านระยะเวลา

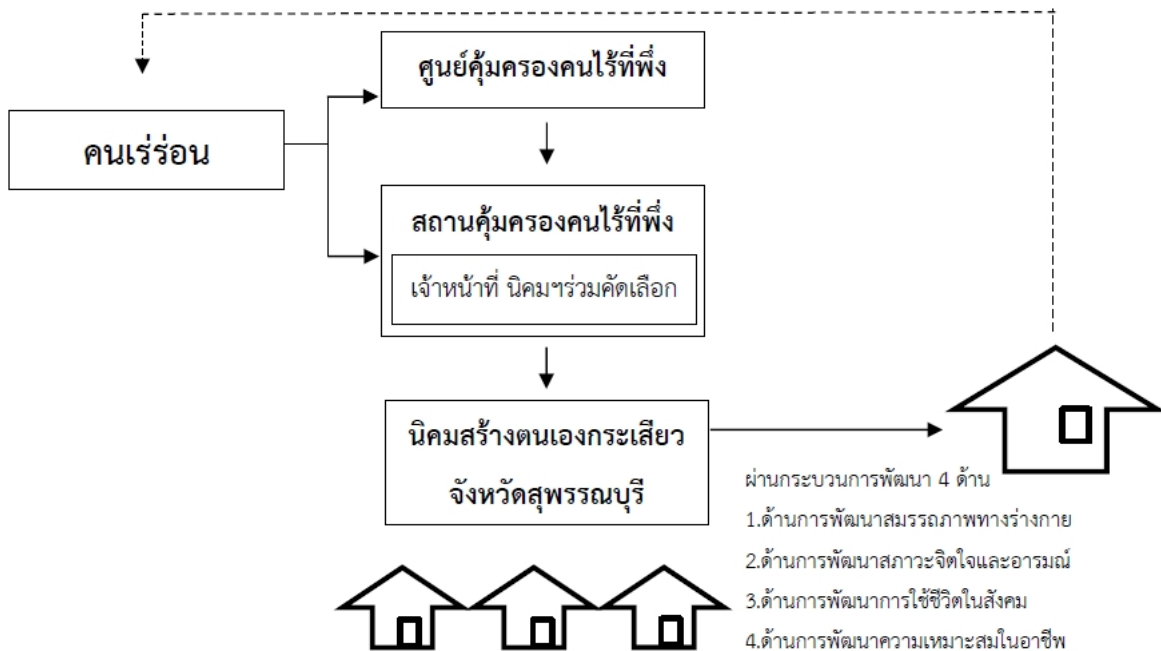
## ระเบียบวิธีวิจัย

สำหรับการศึกษาวิจัยเรื่อง กระบวนการพัฒนาศักยภาพคนเร่ร่อน เพื่อกลับคืนสู่ครอบครัวและชุมชน ในนิคมสร้างตนเองกระเสียว จังหวัดสุพรรณบุรี ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการเก็บข้อมูลใน 3 รูปแบบ คือ (1) การสังเกตการณ์ (Observation) (2) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) และ (3) การสนทนากลุ่ม (Focus Group)

## ผลการวิจัย

กระบวนการพัฒนาศักยภาพคนเร่ร่อน เพื่อกลับคืนสู่ครอบครัวและชุมชนในนิคมสร้างตนเองกระเสียว จังหวัดสุพรรณบุรี ในปัจจุบัน ดำเนินการตามวิธีการปฏิบัติงานตามโครงการ “บ้านน้อยในนิคม” ของ นิคมสร้างตนเองกระเสียว จังหวัดสุพรรณบุรี ภายใต้กรอบ ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ด้วยวิธีการพัฒนา 4 ด้าน ประกอบด้วย (1) การพัฒนาสมรรถภาพทางร่างกาย (2) การพัฒนาสภาวะจิตใจและอารมณ์ (3) การพัฒนาการใช้ชีวิตในสังคม และ (4) การพัฒนาความเหมาะสมในอาชีพ โดยเป็นการต่อยอดและพัฒนากระบวนการในการปฏิบัติงานจริงในหน่วยงาน มีการวางแผนพัฒนาที่ครอบคลุมทุกมิติ เน้นการทำงานแบบบูรณาการในด้านต่างๆ มีทุนทางพื้นที่ในการให้บริการตามหลักธรรมชาติบำบัด แต่ยังคงขาดในส่วนของคุณภาพที่มีความชำนาญเฉพาะด้านงบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ตามความจำเป็น แต่ยังคงขาดการมีส่วนร่วมของทีมนสหวิชาชีพ ในการเข้ามาร่วมดำเนินการพัฒนาศักยภาพคนเร่ร่อนสภาพปัญหาการพัฒนาศักยภาพคนเร่ร่อน เพื่อกลับคืนสู่ครอบครัวและชุมชนในนิคมสร้างตนเองกระเสียว จังหวัดสุพรรณบุรี ในปัจจุบัน สภาพปัญหาหลักของคนเร่ร่อน คือคนเร่ร่อนส่วนใหญ่มีปัญหาด้านจิตเวช ต้องทานยาเป็นประจำ ขาดยาไม่ได้ และมีข้อจำกัด ในการรับการพัฒนาในหลายเรื่องอาทิเช่น การสื่อสาร การคิด วิเคราะห์ และปัญหาการใช้ชีวิตในสังคม คนเร่ร่อนต้องได้รับการดูแลอย่างต่อเนื่อง เป็นระยะเวลานาน จึงจะสามารถกลับมาใช้ชีวิตเป็นปกติได้ดังเดิม การดูแลและพัฒนาศักยภาพคนเร่ร่อน ที่มีสภาพปัญหาด้าน จิตเวช โดยนำหลักการฟื้นฟูสมรรถภาพคนเร่ร่อน ไร่ที่พึ่ง เข้ามาใช้ในการวิเคราะห์สภาพปัญหาการพัฒนาศักยภาพคนเร่ร่อน รวมถึงแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนและชุมชน ในการกลับคืนสู่ครอบครัวและชุมชนของคนเร่ร่อน

แนวทางการพัฒนาศักยภาพคนเร่ร่อน เพื่อกลับคืนสู่ครอบครัวและชุมชนในนิคมสร้างตนเอง กระเสี้ยว จังหวัดสุพรรณบุรี ในปัจจุบัน มีการดำเนินงานตามแผนงานที่วางเอาไว้ และเปิดโอกาสในการมีส่วนร่วมของคนเร่ร่อนในการกำหนดกิจกรรม ตามกรอบการพัฒนาศักยภาพทั้ง 4 ด้าน และเป็นการสร้างแรงจูงใจ ตามทฤษฎีการจูงใจของ Maslow ในการกลับไปใช้ชีวิตกับครอบครัวและชุมชน โดยสนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ในการเข้ามาบูรณาการช่วยเหลือในเรื่องต่างๆ ทั้งการพัฒนาศักยภาพ จนถึงการกลับคืนสู่ครอบครัวและชุมชน โดยมีการติดตามประเมินผลการใช้ชีวิตร่วมกับครอบครัวและชุมชน ในระยะ 1 เดือน 3 เดือน 6 เดือน และ 1 ปี (แรก) ด้วยการประสานเครือข่ายในพื้นที่ เผื่อระวัง ติดตามช่วยเหลือ เป็นระยะตามความเหมาะสม เพื่อป้องกันการกลับไปเร่ร่อนซ้ำอีก



รูปที่ 2 แนวทางการพัฒนาคนเร่ร่อน นิคมสร้างตนเองกระเสี้ยว จังหวัดสุพรรณบุรี

### จากผลการศึกษาคั้งนี้สามารถสรุปเป็น

กระบวนการพัฒนาศักยภาพคนเร่ร่อน เพื่อกลับคืนสู่ครอบครัวและชุมชนในนิคมสร้างตนเอง กระเสี้ยว จังหวัดสุพรรณบุรี ในปัจจุบัน ที่มุ่งเน้นการพัฒนา 4 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาสมรรถภาพทางร่างกาย ด้านการพัฒนาสภาวะจิตใจและอารมณ์ ด้านการพัฒนาการใช้ชีวิตในสังคม และด้านการพัฒนาความเหมาะสมในอาชีพ ดังนี้ (1) ด้านการพัฒนาสมรรถภาพทางร่างกาย (1.1) การสนับสนุนการ



ออกกำลังกาย ที่มีความหลากหลายตามความถนัดและเหมาะสม เนื่องจากผู้ป่วยทางจิตเวชและมีสภาพร่างกายที่ไม่แข็งแรง เป็นปกติเหมือนคนอื่นทั่วไป (1.2) การส่งเสริมสุขภาพ อนามัย การตัดผม ตัดเล็บ และรักษาความสะอาดของร่างกาย มีการบูรณาการ กับเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง (2) ด้านการพัฒนาสภาวะจิตใจและอารมณ์ (2.1) การส่งเสริมการจัดกิจกรรมนันทนาการ สร้างเสริมประสบการณ์การเรียนรู้ และพัฒนาสภาวะจิตใจและอารมณ์ ตามความเหมาะสม โดยคำนึงถึงข้อจำกัดของคนเร่ร่อน (2.2) การประเมินสภาวะจิตใจ และอารมณ์ (3) ด้านการพัฒนาการใช้ชีวิตในสังคม (3.1) การส่งเสริมให้เข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม กิจกรรมจิตอาสา ในการสร้างสัมพันธภาพ และการสร้างความยอมรับจากสังคม (3.2) การฝึกกิจวัตรประจำวันและการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ภายใต้กฎ กติกา มารยาททางสังคม (3.3) การสร้างความเข้าใจทั้งตัวคนเร่ร่อนเอง และครอบครัว ชุมชน สังคม ในการใช้ชีวิตและการได้รับการยอมรับทางสังคม โดยมีการทดลองให้คนเร่ร่อน ได้กลับไปใช้ชีวิตกับครอบครัว และ (4) ด้านการพัฒนาความเหมาะสมในอาชีพ (4.1) การพัฒนาด้านอาชีพต้องมีความหลากหลาย เพื่อตอบสนองต่อความต้องการ โดยการพัฒนาอาชีพต้องไม่มีความซับซ้อนจนเกินไป ง่ายต่อการศึกษาเรียนรู้ (4.2) การประเมินศักยภาพด้านการส่งเสริมอาชีพของคนเร่ร่อน สภาพแวดล้อมภายในนิคมสร้างตนเองกระเสี้ยว จังหวัดสุพรรณบุรี มีพื้นที่ที่เป็นธรรมชาติตามหลักธรรมชาติบำบัด มีพื้นที่ที่สามารถส่งเสริมการพัฒนาด้านการเกษตรกรรม มีความพร้อมด้านที่อยู่อาศัย โดยมีการจัดบ้านให้คนละ 1 หลัง และมีสาธารณูปโภคครบครัน เจ้าหน้าที่ที่มีความเข้าใจใส่คนเร่ร่อนในนิคม เปรียบเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน แต่สิ่งที่ยังเป็นปัญหา อุปสรรค คือ (1) เจ้าหน้าที่ ที่มีความรู้เฉพาะด้าน ในการให้บริการคนเร่ร่อน เช่น นักสังคมสงเคราะห์ นักจิตวิทยา (2) งบประมาณยังไม่เพียงพอต่อการพัฒนาการดำเนินงาน (3) การบริหารจัดการยังมีข้อจำกัดเนื่องจากเป็นการปฏิบัติงานนอกเหนือภารกิจหลัก และ (4) มีวัสดุอุปกรณ์บางอย่างที่ต้องขอรับการสนับสนุนจากส่วนกลาง การวางแผนให้ครอบครัวทุกมิติ และควรมีการประสานทีมสหวิชาชีพ เข้ามามีส่วนร่วมในการบูรณาการหน่วยงาน ชุมชน จัดการดูแล ช่วยเหลือ รวมถึงการพัฒนาศักยภาพ ในการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดกระบวนการร่วมกันแบบครอบครัวทุกด้าน และการจัดการเพื่อการพัฒนาศักยภาพคนเร่ร่อนมีกระบวนการพัฒนาศักยภาพที่ดีเหมาะสม ส่งผลให้คนเร่ร่อนมีศักยภาพเป็นที่ต้องการของนายจ้างในการจ้างงานภายนอก มีระบบการดูแลทุกคนตั้งคนในครอบครัวเดียวกัน ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญในการพัฒนาศักยภาพของคนเร่ร่อน แต่ควรมีการจัดประชุมทีมสหวิชาชีพ ในการดำเนินงานเพื่อการพัฒนาศักยภาพคนเร่ร่อน สภาพปัญหาการพัฒนาศักยภาพคนเร่ร่อน เพื่อกลับไปคืนสู่ครอบครัวและชุมชนในนิคมสร้างตนเองกระเสี้ยว จังหวัดสุพรรณบุรี ในปัจจุบันคนเร่ร่อนส่วนใหญ่เป็นกลุ่มผู้ป่วยที่มีสภาวะทางจิต ต้องทานยาเป็นประจำทุกวัน อย่างต่อเนื่อง และมีข้อจำกัดที่แตกต่างกันไป ความสนใจก็แตกต่างกันด้วย การพัฒนาจึงต้องมีความหลากหลาย เพื่อตอบสนองความต้องการพัฒนาให้กับคนเร่ร่อน การให้ความร่วมมือของคนเร่ร่อนและเจ้าหน้าที่ ในการพัฒนาควรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน แต่ประเด็นปัญหาที่สำคัญคือ คนเร่ร่อนเมื่อกลับไปคืนสู่ครอบครัวและ

ชุมชนแล้ว จะไม่ทันทายเนื่องมาจากตัวคนเร่ร่อนเองที่เป็นผู้ป่วยทางจิตเวช และการที่คนในครอบครัวขาดการดูแลเอาใจใส่ในเรื่องการทานยาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาศักยภาพคนเร่ร่อนจะพบปัญหาในส่วนของ การคิด การรับรู้ การสื่อสาร เนื่องจากคนเร่ร่อนส่วนใหญ่เป็นผู้ป่วยจิตเวช คนเร่ร่อนจะรับรู้ได้เฉพาะข้อมูลที่ไม่มีความซับซ้อน และไม่ยุ่งยาก มีขั้นตอนน้อย แนวทางการพัฒนาศักยภาพคนเร่ร่อน เพื่อกลับคืนสู่ครอบครัวและชุมชนในนิคมสร้างตนเองกระเสี้ยว จังหวัดสุพรรณบุรี ในปัจจุบัน การวางแผนบูรณาการร่วมกันทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา เปิดโอกาสให้คนเร่ร่อนได้ร่วมเสนอความคิดเห็นในการพัฒนาศักยภาพ ตามกรอบการพัฒนาศักยภาพทั้ง 4 ด้าน และการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับปัญหาที่พบ เช่น เรื่องการสื่อสารของคนเร่ร่อน การฝึกอาชีพตามศักยภาพ และความถนัดของแต่ละคน โดยให้มีความต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความชำนาญ ประสานครอบครัวเตรียมความพร้อมในการรับคนเร่ร่อนในนิคมสร้างตนเองกระเสี้ยว จังหวัดสุพรรณบุรี กลับไปอยู่กับครอบครัว โดยทำความเข้าใจและแจ้งข้อเท็จจริงที่จะเกิดขึ้นเพื่อให้ครอบครัวสามารถป้องกัน และแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม มีการติดตามประเมินผลการใช้ชีวิตร่วมกับครอบครัวและชุมชน ในระยะ 1 เดือน 3 เดือน 6 เดือน และ 1 ปี (แรก) นำเสนอข้อมูลคนเร่ร่อนกรณีตัวอย่างที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาในทุกด้านให้เห็นเป็นรูปธรรม

### อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง “กระบวนการพัฒนาศักยภาพคนเร่ร่อน เพื่อกลับคืนสู่ครอบครัวและชุมชนในนิคมสร้างตนเองกระเสี้ยว จังหวัดสุพรรณบุรี” ครั้งนี้ได้ทำการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้ จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 : เพื่อวิเคราะห์กระบวนการพัฒนาศักยภาพคนเร่ร่อนเพื่อกลับคืนสู่ครอบครัวและชุมชนในนิคมสร้างตนเองกระเสี้ยว จังหวัดสุพรรณบุรี ในปัจจุบัน ผลการวิจัยพบว่ากระบวนการพัฒนาศักยภาพคนเร่ร่อน ในนิคมสร้างตนเองกระเสี้ยว จังหวัดสุพรรณบุรี มีการดำเนินการตามวิธีการปฏิบัติงานตามโครงการ “บ้านน้อยในนิคม” ภายใต้กรอบของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ด้วยวิธีการพัฒนาศักยภาพสมาชิกบ้านน้อยในนิคม โดยนิคมสร้างตนเองกระเสี้ยว จังหวัดสุพรรณบุรี ใช้การต่อยอดและพัฒนากระบวนการในการปฏิบัติงานจริงในหน่วยงานด้วยการเน้นการพัฒนา 4 ด้าน ประกอบด้วย (1) การพัฒนาสมรรถภาพทางร่างกาย (2) การพัฒนาสภาวะจิตใจและอารมณ์ (3) การพัฒนาการใช้ชีวิตในสังคม และ (4) การพัฒนาความเหมาะสมในอาชีพ จากการต่อยอดพัฒนากระบวนการดังกล่าวปรากฏว่า 1) การพัฒนาสมรรถภาพด้านร่างกาย มีการสนับสนุนการออกกำลังกายที่มีความหลากหลายตามความถนัดและเหมาะสม มีการส่งเสริมสุขภาพอนามัยและร่วมบูรณาการหน่วยงาน ส่งผลให้คนเร่ร่อน มีร่างกาย ที่แข็งแรง มีสุขภาพที่ดี เพื่อความพร้อมที่จะพัฒนา ด้านอื่น ๆ 2) การพัฒนาสภาวะจิตใจและอารมณ์ มีการสร้างเสริมประสบการณ์การเรียนรู้ใหม่ พัฒนาสภาวะ

จิตใจและอารมณ์ โดยคำนึงถึงข้อจำกัดของคนเร่ร่อน พร้อมประเมินสภาวะจิตใจ และอารมณ์ เป็นระยะ 3) การพัฒนาการใช้ชีวิตในสังคม มีการสร้างความเข้าใจในตัวคนเร่ร่อนเอง ครอบครัว ชุมชน และสังคม การใช้ชีวิตและการได้รับการยอมรับทางสังคม และ 4)การพัฒนาความเหมาะสมในอาชีพ อาชีพต้องมีความหลากหลาย เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของคนเร่ร่อน โดยการพัฒนาอาชีพต้องไม่มีความซับซ้อนจนเกินไปง่ายต่อการศึกษารเรียนรู้และพัฒนา พร้อมประเมินศักยภาพการส่งเสริมอาชีพ ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับนโยบายของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และงานวิจัยของ (สาลินี วงศ์ทอง, 2543) ที่ได้ทำการศึกษา เรื่อง “แนวทางการใช้อาชีพบำบัด (กิจกรรมบำบัด) ในกระบวนการพัฒนาศักยภาพบุคคลไร้ที่พึ่งในหน่วยงานด้านการสงเคราะห์ คนไร้ที่พึ่ง กรมประชาสงเคราะห์” ผลการศึกษา ระบุว่าอาชีพบำบัดช่วยให้บุคคลไร้ที่พึ่งได้รู้จักการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์และกระตุ้นพัฒนาการทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม ช่วยพัฒนาปรับปรุง เสริมสร้างทักษะต่างๆ

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 : เพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาการพัฒนาศักยภาพคนเร่ร่อนเพื่อกลับคืนสู่ครอบครัวและชุมชนในนิคมสร้างตนเองกระเสี้ยว จังหวัดสุพรรณบุรี ในปัจจุบัน ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาการพัฒนาศักยภาพคนเร่ร่อน ปัญหาหลัก คือ คนเร่ร่อนส่วนใหญ่ มีปัญหาด้านจิตเวช ต้องทานยาเป็นประจำ ขาดยาไม่ได้ และมีข้อจำกัด ในการรับการพัฒนาในหลายเรื่อง อาทิเช่น การสื่อสาร การคิดวิเคราะห์ และปัญหาการใช้ชีวิตในสังคม คนเร่ร่อนต้องได้รับการดูแลอย่างต่อเนื่อง เป็นระยะเวลาานาน จึงจะสามารถกลับมาใช้ชีวิตเป็นปกติได้ดั้งเดิม ผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ (วสันต์ ณ ถลาง, 2549) ที่ได้ทำการศึกษา เรื่อง “สาเหตุของการกลับมาเป็นคนเร่ร่อน ขอบทานในสถานแรกรับคนไร้ที่พึ่ง สันมหาพน อำเภอมะแมง จังหวัดเชียงใหม่” ผลการศึกษา ระบุว่าร้อยละ 74.50 คิดว่าสุขภาพเป็นปัญหาของการมาเร่ร่อนขอทาน ร้อยละ 64.80 คิดว่าเงินที่ได้รับจากการขอทาน ไม่เพียงพอกับความต้องการ คิดว่าเหตุผลสำคัญที่ทำให้กลับมาเป็นคนเร่ร่อนขอทาน จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 : เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพคนเร่ร่อนเพื่อกลับคืนสู่ครอบครัว และชุมชนในนิคมสร้างตนเองกระเสี้ยว จังหวัดสุพรรณบุรี ในปัจจุบัน ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาศักยภาพคนเร่ร่อนมีการดำเนินงานตามแผนงาน และเปิดโอกาสในการมีส่วนร่วมของคนเร่ร่อนในการกำหนดกิจกรรมตามกรอบการพัฒนา ศักยภาพ ทั้ง 4 ด้าน และเป็นการสร้างแรงจูงใจ สามารถอธิบายได้ด้วยทฤษฎี ลำดับความต้องการของ Maslow (ประภัสสร วัฒนา, 2560, น. 17) การกลับไปใช้ชีวิตกับครอบครัวและชุมชน โดยสนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ในการเข้ามาบูรณาการช่วยเหลือ ในเรื่องต่าง ๆ ทั้งการพัฒนา ศักยภาพ จนถึงการกลับคืนสู่ครอบครัวและชุมชน โดยมีการติดตามประเมินผลการใช้ชีวิตร่วมกับครอบครัวและชุมชน ในระยะ 1 เดือน 3 เดือน 6 เดือน และ 1 ปี (แรก) ด้วยการประสานเครือข่ายในพื้นที่ เฝ้าระวัง ติดตามช่วยเหลือ เป็นระยะตามความเหมาะสม เพื่อป้องกันการกลับไปเร่ร่อนซ้ำอีก

ผลการศึกษาค้นคว้านี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ (กัลยาณี ศรีสันต์, 2541) ที่ได้ทำการศึกษา เรื่อง “ประสิทธิผลของมาตรการการฟื้นฟูสมรรถภาพคนเร่ร่อนจากชนบท” ผลการศึกษา ระบุว่า การดำเนิน มาตรการการฟื้นฟูสมรรถภาพคนเร่ร่อนมีประสิทธิผลไม่เท่ากันทุกด้าน จะสูงในด้านการสงเคราะห์ บำบัดฟื้นฟู ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากรมประชาสงเคราะห์ (กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ) สามารถให้การ ช่วยเหลือทางด้านวัตถุแก่คนเร่ร่อนได้และผู้ปฏิบัติงานมีความรู้และเข้าใจในการจัดบริการขั้นพื้นฐานเพื่อ ตอบสนองความต้องการให้แก่ผู้รับบริการได้ แต่มีประสิทธิผลปานกลางในการพัฒนาด้านอาชีพ

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ควรมีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และปรับปรุงกระบวนการให้ครอบคลุมทุกมิติ
2. ควรมีการสนับสนุนบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะ จัดสรรงบประมาณ ในส่วน ค่าใช้จ่ายและการพัฒนาศักยภาพให้เพียงพอต่อการดำเนินงาน
3. ควรมีการดำเนินงานร่วมกับทีมสหวิชาชีพ และควรมีการร่วมมือแบบบูรณาการให้ความ ช่วยเหลือในการพัฒนาศักยภาพถึงการกลับคืนสู่ครอบครัวและชุมชน

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

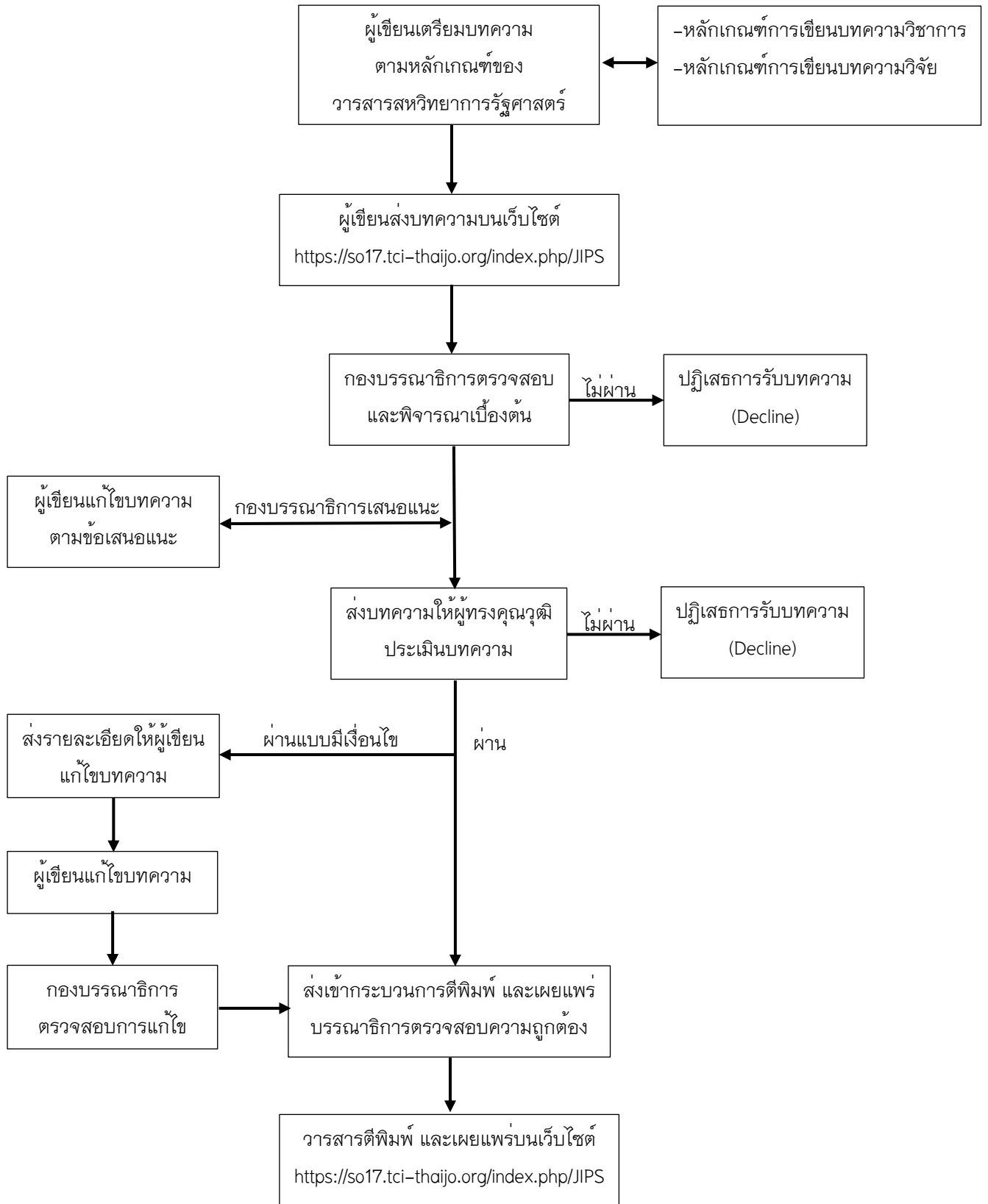
ควรศึกษากรณีตัวอย่าง (โมเดล) การพัฒนาศักยภาพที่ประสบความสำเร็จ และควรมีการศึกษา การกลับคืนสู่ครอบครัวและชุมชน ตลอดจนการใช้ชีวิตในสังคม และผลกระทบในทุกมิติ

## เอกสารอ้างอิง

- กัลยาณี ศรีสันต์. (2541). “ประสิทธิผลของมาตรการการฟื้นฟูสมรรถภาพคนเร่ร่อนจากชนบท: ศึกษา กรณีกลุ่มคนเร่ร่อนจากชนบทที่ผ่านมาตรการการฟื้นฟูสมรรถภาพคนเร่ร่อนทั้งในและนอก สถานสงเคราะห์”. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- กิตติยา รัตนากกร. (2531). *คนพิการ: สงเคราะห์และการฟื้นฟูสมรรถภาพ*. กรุงเทพมหานคร: คณะสังคม สงเคราะห์ศาสตร์.
- กองคุ้มครองสวัสดิภาพและเสริมสร้างคุณภาพชีวิต กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ. (2563). *รายงาน จำนวนผู้ใช้บริการในสถานคุ้มครองคนไร้ที่พึ่ง 2563*. กรุงเทพฯ: กรมพัฒนาสังคมและ สวัสดิการ.

- ประภัสสร วัฒนา. (2560). *แนวความคิดมนุษย์นิยมของ มาสโลว์ (Maslow) และแนวความคิดอัตถิภาวนิยมของฌอง ปอล ซาทร์ (Jean Paul Sartre) ที่ปรากฏผ่านนวนิยายเรื่อง “วันหนึ่งในชีวิตของอีวาน เดนิโซวิช”*. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรทิมล พลเวียง. (2545). *สวัสดิการครอบครัวและสังคม*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วสันต์ ฤ กลาง. (2549). *สาเหตุของการกลับมาเป็นคนเร่ร่อน ขอดทานในสถานแรกรับคนไร้ที่พึ่งสัมมาพหพอแม่แดง จังหวัดเชียงใหม่*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). มหาวิทยาลัยแม่โจ้, เชียงใหม่.
- สาลินี วงศ์ทอง. (2543). *“แนวทางการใช้อาชีวะบำบัด (กิจกรรมบำบัด) ในกระบวนการพัฒนาศักยภาพบุคคลไร้ที่พึ่งในหน่วยงานด้านการสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งกรมประชาสงเคราะห์”*. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุชาดา สาคกรเสถียร. (2530). *การฟื้นฟูสมรรถภาพทางจิตสังคม*. นนทบุรี: กรมสุขภาพจิต.
- สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 5. (2560). *การถอดบทเรียนการปฏิบัติงานกลุ่มเป้าหมายคนไร้ที่พึ่ง และขอดทาน (โครงการบ้านน้อยในนิคมฯ)*. สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 10 จังหวัดเชียงใหม่. (2560). *แนวทางการเตรียมความพร้อมของครอบครัวและชุมชนในการรับคนไร้ที่พึ่งกลับสู่ชุมชน*. สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- UNHCR ประเทศไทย. (2563). *ข้อมูลประชากรพลัดถิ่น*. สืบค้นจาก <https://www.unhcr.org/th/unhcr-in-Thailand>.

# ขั้นตอนการส่งบทความตีพิมพ์ วารสารสหวิทยาการรัฐศาสตร์



## จริยธรรมการตีพิมพ์วารสารสหวิทยาการรัฐศาสตร์

### มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้เขียนบทความ

1. ผู้เขียนบทความจะต้องมีความรับผิดชอบและรับรองว่า บทความที่ส่งมาขอรับการตีพิมพ์ในวารสารสหวิทยาการรัฐศาสตร์จะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ๆ
2. ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการหรือบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารสหวิทยาการรัฐศาสตร์อย่างเคร่งครัด รวมทั้งระบบการอ้างอิงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของวารสาร
3. ผู้เขียนจะต้องปรับแต่ง แก้ไขบทความให้ถูกต้องตามรูปแบบของวารสารในหัวข้อ “คำแนะนำสำหรับผู้เขียน” โดยเฉพาะหัวข้อ รูปแบบของการจัดเตรียมต้นฉบับ อันจะนำไปสู่บทความที่มีรูปแบบการตีพิมพ์ที่ได้มาตรฐานเดียวกัน
4. ผู้เขียนจะต้องคำนึงถึงจริยธรรมการวิจัย คือต้องไม่ละเมิดหรือคัดลอกผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง ทางซึ่งวารสารได้กำหนดความซ้ำของผลงาน ด้วยโปรแกรม CopyCat เว็บ Thaijo โดยทางวารสารได้กำหนดค่าไว้ในระดับ ไม่เกิน 20% โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 1 เดือนมกราคม 2566 เป็นต้นไป
5. ผู้เขียนซึ่งมีชื่อปรากฏอยู่ในบทความจะต้องเป็นผู้มีส่วนในการจัดทำบทความหรือมีส่วนในการดำเนินการวิจัย ซึ่งข้อนี้ ขอสงวนสำหรับบุคคลที่ไม่ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำบทความจะไม่อนุญาตให้ใส่ชื่อลงไปเด็ดขาด หากมีการตรวจสอบพบว่า มีบุคคลที่ไม่มีส่วนร่วมในการจัดทำบทความปรากฏอยู่ ทางวารสาร จะถอนบทความนั้นออกทันที
6. ผู้เขียนจะต้องมีความรับผิดชอบในการอ้างอิงเนื้อหาใน ผลงาน ภาพ หรือตาราง หากมีการนำมาใช้ในบทความของตนเอง โดยให้ระบุ “ที่มา” เพื่อป้องกันการละเมิดลิขสิทธิ์ (หากมีการฟ้องร้องจะเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนแต่เพียงผู้เดียว ทางวารสารจะไม่รับผิดชอบใด ๆ ทั้งสิ้น) และจะดำเนินการถอนบทความออกจากการเผยแพร่ของวารสารทันที
7. ผู้เขียนจะต้องตรวจสอบความถูกต้องของรายการเอกสารอ้างอิง ทั้งในแง่ของรูปแบบและเนื้อหา และไม่ควรรนำเอกสารวิชาการที่ไม่ได้อ่านมาอ้างอิง หรือใส่ไว้ในเอกสารอ้างอิง และควรอ้างอิงเอกสารเท่าที่จำเป็นอย่างเหมาะสม ไม่ควรอ้างอิงเอกสารที่มากจนเกินไป รวมทั้งต้องอ้างอิงจากรูปแบบการอ้างอิงของบทความ โดยจะต้องมีการอ้างอิงตรงตามรูปแบบที่วารสารกำหนดไว้
8. ผู้เขียนจะต้องปรับปรุงแก้ไขบทความตามผลประเมินจากผู้ประเมินบทความและกองบรรณาธิการ ให้แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด หากไม่ปรับปรุงตามที่กำหนดจะต้องเลื่อนการตีพิมพ์เผยแพร่ออกไป หรือ อาจถูกปฏิเสธการเผยแพร่บทความ

9. ผู้เขียนควรระบุชื่อแหล่งทุนที่ให้การสนับสนุนในการทำวิจัย (ถ้ามี) และควรระบุผลประโยชน์ทับซ้อน (ถ้ามี)

10. ผู้เขียนจะต้องไม่รายงานข้อมูลที่คลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ไม่ว่าจะเป็นการสร้างข้อมูลเท็จ หรือการปลอมแปลง บิดเบือน รวมไปถึงการตกแต่ง หรือ เลือกลงข้อมูลเฉพาะที่สอดคล้องกับข้อสรุป

11. ผู้เขียนไม่ควรอ้างอิงเอกสารที่ถูกถอดถอนออกไปแล้ว เว้นแต่ข้อความที่ต้องการสนับสนุนนั้นเป็นข้อความที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการถอดถอน และจะต้องระบุไว้ใน เอกสารอ้างอิงด้วยว่าเป็นเอกสารที่ได้ถูกถอดถอนออกไปแล้ว

### มาตรฐานทางจริยธรรมของบรรณาธิการ

1. บรรณาธิการจะต้องกำกับติดตามดูแลให้การดำเนินงานของวารสาร เป็นไปตามนโยบาย และวัตถุประสงค์ให้ถูกต้องตามจริยธรรม/จรรยาบรรณ ตามประกาศของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) เรื่องการประเมินด้านจริยธรรม/จรรยาบรรณวารสารวิชาการไทยในฐานข้อมูล TCI วันที่ 24 มิถุนายน 2562

2. บรรณาธิการจะต้องกำกับติดตามดูแล และดำเนินการอย่างเหมาะสมกับผู้นิพนธ์หรือบทความที่ตรวจพบว่ามีผลกระทบด้านจริยธรรม/จรรยาบรรณ เช่น การละเมิดหรือคัดลอกผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง ทางซึ่งวารสารได้กำหนดความซ้ำของผลงาน ด้วยโปรแกรม CopyCat เว็บ Thajjo โดยทางวารสารได้กำหนดค่าไว้ในระดับ ไม่เกิน 20% เป็นต้น

3. บรรณาธิการต้องกำกับติดตามดูแล การตีพิมพ์เผยแพร่บทความที่มี conflict fo interest เช่น การตีพิมพ์เผยแพร่บทความของตนเอง(บรรณาธิการหรือหัวหน้ากองบรรณาธิการ) อย่างมีนัยสำคัญ หรือ ไม่มีการตรวจสอบคุณภาพบทความก่อนการตีพิมพ์โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่ไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับบทความ เป็นต้น

4. บรรณาธิการมีหน้าที่ควบคุมดูแลและพิจารณาคุณภาพของบทความ เพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร และต้องคัดเลือกบทความมาตีพิมพ์หลังจากผ่านกระบวนการประเมินบทความแล้ว โดยพิจารณาจากความชัดเจน และความสอดคล้องของเนื้อหา กับนโยบายของวารสารเป็นสำคัญ และจะต้องมีข้อความรู้ที่สะท้อนมุมมอง แนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากประสบการณ์ การสังเคราะห์เอกสาร หรืองานวิจัย มุ่งเน้นการนำเสนอแนวคิดทฤษฎีใหม่รวมถึงแบบจำลองเชิงแนวคิด (Conceptual Model) ที่ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจอันจะนำไปสู่การวิจัยในหัวข้อวิชาการที่สำคัญ

5. บรรณาธิการต้องไม่เปิดเผยข้อมูลของผู้เขียน และผู้ประเมินบทความแก่บุคคลอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องในช่วงเวลาของการประเมินบทความ ซึ่งวารสารได้กำหนดในลักษณะปกปิดรายชื่อ (Double blind peer-reviewed)



6. บรรณาธิการต้องไม่ตีพิมพ์บทความที่เคยตีพิมพ์ที่อื่นมาแล้ว โดยต้องมีการตรวจสอบการคัดลอกผลงานผู้อื่น (Plagiarism) อย่างจริงจัง และใช้โปรแกรมที่เชื่อถือได้เช่น โปรแกรม CopyCat เว็บ Thajjo ในระดับ ไม่เกิน 20% เพื่อให้แน่ใจว่า บทความที่ตีพิมพ์ในวารสารไม่มีการคัดลอกผลงานของผู้อื่น และหากตรวจพบ การคัดลอกผลงานของผู้อื่น เกินตามที่กำหนดไว้ จะต้องหยุดกระบวนการประเมิน และติดต่อผู้เขียนบทความหลักทันที เพื่อขอคำชี้แจง เพื่อประกอบการ “ตอบรับ” หรือ “ปฏิเสธ” การตีพิมพ์บทความนั้น ๆ

7. บรรณาธิการจะต้องไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้เขียน และผู้ประเมิน โดยเด็ดขาด เพื่อรักษาไว้ซึ่งธรรมาภิบาลในการดำเนินงานอย่างเคร่งครัด

8. บรรณาธิการต้องไม่นำข้อมูลบางส่วนหรือทุกส่วนของบทความไปเป็นผลงานของตนเอง

9. บรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยที่มีระเบียบวิธีวิจัยที่ถูกต้อง และให้ผลที่น่าเชื่อถือ โดยนำผลของการวิจัยมาเป็นตัวชี้กันว่า สมควรตีพิมพ์เผยแพร่หรือไม่

10. หากบรรณาธิการตรวจพบว่า บทความมีการลอกเลียนบทความอื่นโดยมิชอบ หรือมีการปลอมแปลงข้อมูล ซึ่งสมควรถูกถอดถอน แต่ผู้เขียนปฏิเสธที่จะถอนบทความ บรรณาธิการสามารถดำเนินการถอนบทความได้โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้เขียนซึ่งถือเป็นสิทธิและความรับผิดชอบต่อบทความของบรรณาธิการ

11. บรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาความสามารถของกองบรรณาธิการ และควรมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของแต่ละท่าน

12. บรรณาธิการต้องกำกับติดตามดูแล ทั้งด้วยตนเองและคณะทำงานในเรื่องจำนวนและคุณภาพการอ้างอิงของวารสารที่ผิดไปจากสภาพความเป็นจริง เช่น มีการกำกับและร้องขอให้มีการอ้างอิงบทความในวารสารทั้งในลักษณะลับหรือเปิดเผย และมีการใช้อ้างอิงที่ไม่ถูกต้องและสอดคล้องกับเนื้อหา

13. บรรณาธิการต้องกำกับติดตามดูแล การเก็บค่า Page charge หรือ processing fee คือ ต้องมีการดำเนินการอย่างโปร่งใส เช่น กำหนดให้มีการประกาศกระบวนการเรียกเก็บอย่างชัดเจน หรือระบุราคาหรือเงื่อนไขของการเรียกเก็บค่า Page charge ตามที่ระบุได้ประกาศไว้อย่างเคร่งครัด

### มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ประเมินบทความ

1. ผู้ประเมินบทความควรมีจรรยาบรรณคือ ต้องรับประเมินบทความที่ตนเองนั้นมีความถนัด หรือมีคุณวุฒิหรือมีความเชี่ยวชาญกับเรื่องหรือบทความที่ได้รับการประเมินนั้น ๆ ผู้ประเมินบทความควรประเมินบทความในสาขาวิชาที่ตนมีความเชี่ยวชาญ โดยพิจารณาความสำคัญของเนื้อหาในบทความที่มีต่อสาขานั้นๆ คุณภาพของการวิเคราะห์ และความเข้มข้นของผลงานหรือระบุผลงานวิจัยที่สำคัญๆ และสอดคล้องกับบทความที่กำลังประเมิน แต่ผู้เขียนบทความไม่ได้อ้างถึง เข้าไป

ในการประเมินบทความด้วยผู้ประเมินไม่ควรใช้ความคิดเห็นส่วนตัวที่ไม่มีข้อมูลรองรับมาเป็นเกณฑ์ในการตัดสินบทความ และควรปฏิเสธในบทความที่ตนเองนั้นไม่ถนัด

2. ผู้ประเมินบทความควรมีจรรยาบรรณคือ แนะนำความคิดเห็นทางวิชาการของตนเอง ลงในแบบฟอร์มการประเมินหรือเนื้อหาในบทความ ด้วยความยุติธรรม ไม่อคติ ตรงไปตรงมา ไม่ลำเอียง รวมทั้งตรงต่อเวลาตามที่วารสารกำหนดในการประเมิน

3. ผู้ประเมินบทความควรมีจรรยาบรรณคือต้องรักษาความลับและไม่เปิดเผยข้อมูลของบทความที่ส่งมาเพื่อพิจารณาให้แก่บุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องในช่วงระยะเวลาของการประเมินบทความ รวมถึงหลังจากที่พิจารณาประเมินบทความเสร็จแล้ว

4. หลังจากได้รับบทความจากบรรณาธิการวารสาร และผู้ประเมินบทความ ตระหนักว่าตนเองอาจมีผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้พิมพ์ที่ทำให้ไม่สามารถให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างอิสระได้ ผู้ประเมินบทความควรแจ้งให้บรรณาธิการวารสารทราบและปฏิเสธการประเมินบทความนั้น ๆ

5. ผู้ประเมินบทความ ควรคำนึงถึงการพิจารณาในหัวข้อ ชื่อเรื่อง หากเป็นบทความวิชาการสามารถพิจารณาให้แก้ไขชื่อเรื่องได้ แต่หากเป็นบทความวิจัย ควรพิจารณาเฉพาะความผิดพลาดด้านตัวสะกด และไม่ควรมีการพิจารณาให้เปลี่ยนชื่อเรื่องบทความวิจัย

6. ผู้ประเมินบทความต้องไม่นำข้อมูลบางส่วนหรือทุกส่วนของบทความไปเป็นผลงานของตนเอง

7. เมื่อผู้ประเมินบทความพบว่า มีส่วนใดของบทความ ที่มีความเหมือนกัน หรือซ้ำซ้อนกับผลงานชิ้นอื่น ๆ ผู้ประเมินบทความต้องแจ้งให้บรรณาธิการทราบ พร้อมแสดงหลักฐานให้เห็นเป็นประจักษ์

## คำแนะนำสำหรับผู้แต่ง

บทความที่ส่งมาขอรับการตีพิมพ์จะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการหรือบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสาร อย่างเคร่งครัด รวมทั้งระบบการอ้างอิงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของวารสาร

ทัศนะและความคิดเห็นที่ปรากฏในบทความในวารสาร ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความนั้น และไม่ถือเป็นทัศนะและความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการวารสาร รวมทั้งผู้เขียนจะต้องคำนึงถึงจริยธรรมการวิจัย ไม่ละเมิดหรือคัดลอกผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง ซึ่งทางวารสารได้กำหนดความซ้ำของผลงาน ด้วยโปรแกรม CopyCat เว็บ Thaijo ในระดับ ไม่เกิน 20% โดยมีผลตั้งแต่ เดือน มกราคม 2566 เป็นต้นไป

### การจัดเตรียมต้นฉบับ

1) ต้นฉบับบทความต้องมีความยาว 10 – 15 หน้ากระดาษ A4 (รวมเอกสารอ้างอิง) พิมพ์บนกระดาษหน้าเดียว ภาษาไทยใช้ตัวอักษรแบบ TH Niramit AS ตั้งค่าหน้ากระดาษโดยเว้นขอบบน ขอบซ้าย 1 นิ้ว และขอบขวา ขอบล่าง 1 นิ้ว กำหนดระยะห่างระหว่างบรรทัดเท่ากับ 1 และเว้นบรรทัดระหว่างแต่ละย่อหน้า การนำเสนอรูปภาพและตาราง ต้องนำเสนอรูปภาพและตารางที่มีความคมชัด พร้อมระบุหมายเลขกำกับรูปภาพไว้ด้านล่าง พิมพ์เป็นตัวหนาเช่นตาราง 1 หรือ Table 1 และ รูป 1 หรือ Figure 1 รูปภาพที่นำเสนอต้องมีรายละเอียดของข้อมูลครบถ้วนและเข้าใจได้โดยไม่จำเป็นต้องกลับไปอ่านที่เนื้อความอีก ระบุลำดับของรูปภาพทุกรูปให้สอดคล้องกับเนื้อหาที่อยู่ในต้นฉบับ โดยคำอธิบายต้องกระชับและสอดคล้องกับรูปภาพที่นำเสนอ

2) ชื่อเรื่องต้องมีภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พิมพ์ไว้หน้าแรกตรงกลาง

3) ชื่อผู้เขียน ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ระบุชื่อต้นสังกัด หรือชื่อหน่วยงาน

4) มีบทคัดย่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ไม่เกิน 300 คำตอบทคัดย่อ

5) กำหนดคำสำคัญ (Keywords) ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ (3 – 5 คำ)

6) การเรียงหัวข้อ หัวข้อใหญ่สุด ให้พิมพ์ชิดขอบด้านซ้าย หัวข้อย่อยเว้นห่างจาก หัวข้อใหญ่ 3-5 ตัวอักษร พิมพ์ตัวที่ 6 และหัวข้อย่อยขนาดเดียวกัน ต้องพิมพ์ให้ตรงกัน เมื่อขึ้นหัวข้อใหญ่ ควรเว้นระยะพิมพ์ เพิ่มอีก 0.5 ช่วงบรรทัด

7) การใช้ตัวเลขคำย่อ และวงเล็บ ควรใช้ตัวเลขอารบิกทั้งหมด ใช้คำย่อที่เป็นสากลเท่านั้น (ระบุคำเต็มไว้ในครั้งแรก) การวงเล็บภาษาอังกฤษ ควรใช้ดังนี้ (Student centred learning)

## บทความวิจัย ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

- 1) บทคัดย่อ
- 2) บทนำ
- 3) วัตถุประสงค์การวิจัย
- 4) สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี)
- 5) การทบทวนวรรณกรรม เขียนควรอธิบายถึงผลการสืบค้นเอกสาร บทความ การวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อแสดงให้เห็นถึง “ช่องว่างของความรู้” (knowledge gap) ที่ยังไม่ถูกพิจารณา
- 6) กรอบแนวคิดการวิจัย
- 5) ระเบียบวิธีวิจัย ระบุแบบแผนการวิจัย การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างและการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล
- 6) ผลการวิจัย/ผลการทดลอง เสนอผลที่พบตามวัตถุประสงค์การวิจัยตามลำดับอย่างชัดเจน ควรเสนอในรูปแบบตารางหรือแผนภูมิ
- 7) อภิปรายผล/วิจารณ์ เสนอเป็นความเรียง ซึ่งให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของผลการวิจัยกับกรอบแนวคิด และงานวิจัยที่ผ่านมา ไม่ควรอภิปรายเป็นข้อ ๆ แต่ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด
- 8) องค์ความรู้ใหม่ ระบุองค์ความรู้ที่ได้อันเป็นผลมาจากการวิจัย ผ่านการสังเคราะห์ ออกมาในรูปแบบของ แผนภูมิ แผนภาพ หรือ ผังมโนทัศน์ พร้อมทั้งการอธิบายที่รัดกุม เข้าใจได้ง่าย
- 9) สรุป ระบุข้อสรุปที่สำคัญ
- 10) ข้อเสนอแนะ
  - (1) ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์
  - (2) ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
- 11) เอกสารอ้างอิง (References) ต้องเป็นรายการที่มีการอ้างอิงไว้ ทั้งในเนื้อเรื่องและเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ

## บทความวิชาการ บทความปริทรรศน์ ปกิณกะ ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

- 1) บทคัดย่อ (Abstract)
- 2) บทนำ (Introduction)
- 3) เนื้อเรื่อง (Content) แสดงสาระสำคัญที่ต้องการนำเสนอตามลำดับ
- 4) องค์ความรู้จากการศึกษา (Knowledge)  
ระบุองค์ความรู้อันเป็นผลมาจากการนำเสนอ การสังเคราะห์ออกมาในลักษณะ แผนภาพ แผนภูมิ หรือผังมโนทัศน์ พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างอย่างกระชับ เข้าใจง่าย
- 5) บทสรุป (Conclusion)
- 6) เอกสารอ้างอิง (References)

## ระบบการอ้างอิง

เอกสารที่นำมาอ้างอิงควรได้มาจากแหล่งที่มีการตีพิมพ์ชัดเจน อาจเป็นวารสาร หนังสือหรือข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตก็ได้ ทั้งนี้ผู้เขียนบทความต้องเป็นผู้รับผิดชอบต่อความถูกต้องของเอกสารอ้างอิงทั้งหมด ก่อนส่งต้นฉบับผู้เขียนบทความควรตรวจสอบถึงความถูกต้องของการอ้างอิงเอกสาร เพื่อป้องกันความล่าช้าในการตีพิมพ์บทความ เนื่องจากบทความที่การอ้างอิงไม่ถูกต้องจะไม่ได้รับการส่งต่อเพื่อพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิจนกว่าการอ้างอิงเอกสารจะได้รับการแก้ไขให้ถูกต้อง สำหรับการอ้างอิงเอกสารในบทความนั้น ใช้ระบบ APA 6th ให้ใช้ระบบตัวอักษรโดยใช้วงเล็บ เปิด-ปิด แล้วระบุชื่อ-นามสกุล ของผู้เขียนและเลขหน้าของเอกสารที่นำมาอ้างอิง กำกับท้ายเนื้อความที่ได้อ้างอิงเอกสารที่อ้างอิงในบทความจะต้องปรากฏในเอกสารอ้างอิงท้ายบทความทุกรายการ และเจ้าของบทความต้องรับผิดชอบต่อความถูกต้องของเอกสารที่นำมาอ้างอิงทั้งหมด โดยรูปแบบของการอ้างอิงเอกสาร มีดังนี้

### อ้างอิงจากเอกสารภาษาไทย

- 1) ผู้แต่งหนึ่งรายให้อ้างชื่อผู้แต่ง เครื่องหมายจุลภาค (,) ตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (พระมหารัชมหา ธรรมหาโส, 2554)
- 2) ผู้แต่ง 1 –3 รายให้อ้างชื่อของผู้แต่งสองราย เครื่องหมายจุลภาค (,) ตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (พระมหาสุทิตย์ อาภากรโร และ เขมณัฏฐ์ อินทรสุวรรณ, 2553) หากมีเอกสารที่นำมาอ้างอิงมากกว่า 1 รายการให้ใช้เครื่องหมายอัฒภาค (;) คั่นระหว่างรายการอ้างอิง เช่น (สมภาร พรหมทา, 2548; ธนิต อยู่โพธิ์, 2550)
- 3) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 3 รายให้อ้างชื่อของผู้แต่งรายแรก เว้นวรรคหนึ่งครั้ง เพิ่มคำว่า และคณะ เช่น (สนิท ศรีดำแดงและคณะ, 2548)
- 4) ให้เรียงลำดับการอ้างอิงตามลำดับพยางค์แรกของชื่อผู้แต่ง เช่นเดียวกับลำดับการอ้างอิงในส่วนเอกสารอ้างอิง

### อ้างอิงจากเอกสารภาษาอังกฤษ

- 1) ถ้ามีผู้แต่งหนึ่งรายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่ง เครื่องหมายจุลภาค ปีที่พิมพ์ เช่น (Keown, 2003)
- 2) ถ้ามีผู้แต่งสองรายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งสองราย เครื่องหมายจุลภาค ปีที่พิมพ์ เช่น (Hersey & Blanchard, 2000) และให้ใช้เครื่องหมายอัฒภาค (;) คั่นกลางระหว่างเอกสารที่นำมาอ้างอิงมากกว่า 1 เอกสาร เช่น (Keown, 2003; Hersey & Blanchard, 2000)
- 3) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 2 รายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งรายแรก ตามด้วย et al., ปีที่พิมพ์ (Kaiser et al., 2008)
- 4) ให้เรียงลำดับการอ้างอิงชื่อผู้แต่ง

## หลักเกณฑ์ทั่วไปในการพิมพ์

รายการสำนักพิมพ์/โรงพิมพ์ กรณีเป็นสำนักพิมพ์หรือบริษัทให้คงไว้เฉพาะชื่อ ดังตัวอย่าง

- 1) บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด ใช้ 21 เซ็นจูรี
- 2) สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ใช้ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- 3) กรณีที่เป็นโรงพิมพ์ให้ใช้รูปแบบเต็ม เช่น โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## เอกสารอ้างอิง

### (1) หนังสือ

รูปแบบ : ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อหนังสือ. / (ครั้งที่พิมพ์). /สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์

ตัวอย่าง : บุญธรรม กิจปริดาบริสุทธ์. (2551). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.

### (2) บทความในหนังสือ

รูปแบบ: ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อบทความ. /ใน ชื่อบรรณาธิการ (บรรณาธิการ)./ชื่อเรื่อง./ (เลขหน้าให้อ้าง)./สถานที่พิมพ์: /สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง: พระสมชาย ปโยโค (ดำเนิน). (2554). การประยุกต์ใช้สัมมาวาจาเพื่อการบริหารงานของผู้นำ. ใน พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส (บรรณาธิการ). *พุทธธรรมกับการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจ*. (หน้า 10–12). กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี.

### (3) บทความจากวารสาร

รูปแบบ: ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อบทความ./ชื่อวารสาร./ปีที่/(ฉบับที่), /เลขหน้าแรกที่ตีพิมพ์–เลขหน้าสุดท้ายที่ตีพิมพ์.

ตัวอย่าง: อรชร ไกรจักร. (2560). พุทธวิธีสร้างความเข้มแข็งทางอารมณ์ของพยาบาลวิชาชีพ. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 1(2), 75–86.

กัญญาวีร์ มหาสนธิ. (2562). การเปรียบเทียบส่วนประสมทางการตลาดเพื่อตัดสินใจเข้าศึกษาในโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.). *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 2(3), 1–10.

Mogkaew, P. (2019). Construction of Dhammanamai Principles in Treatment of Thai Traditional Medicine of Prongmadaue Community, Muang District, Nakhonpathom Province. *Journal of Multidisciplinary in Humanities and Social Sciences*, 2(3), 45–58.

#### (4) บทความในสารานุกรม

รูปแบบ: ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์)./ชื่อบทความ./ใน ชื่อสารานุกรม.// (เล่มที่อ้าง, หน้า เลขหน้าที่อ้าง).  
สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง: สนม ครุฑเมือง. (2530). *หม้อคอควย*. ใน สารานุกรมของใช้พื้นบ้านไทยในอดีตเขต  
หัวเมืองฝ่ายเหนือ, (หน้า 274–275). กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้ง.

McNeil, D. W. et al., (1994). *Anxiety and fear*. In Encyclopedia of human behavior. (Vol.1,  
pp. 151–163). San Diego: Academic Press.

#### (5) หนังสือพิมพ์

รูปแบบ: ผู้แต่ง.// (วันที่ เดือน ปีที่พิมพ์)./ชื่อบทความ./ชื่อหนังสือพิมพ์./เลขหน้า.

ตัวอย่าง: ทวี มีเงิน. (26 สิงหาคม 2556). โกงแหวด 4 พันล้าน. *ข่าวสด*, 8.

#### (6) วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย

รูปแบบ: ชื่อผู้เขียน.// (ปีพิมพ์)./ชื่อวิทยานิพนธ์/(ระดับวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์/หรือการค้นคว้า  
แบบอิสระ). ชื่อมหาวิทยาลัย.

ตัวอย่าง: สุนันทา รักดีไทย. (2561). *องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และปัจจัยเชิงสาเหตุของความ  
พึงพอใจของนักเรียนอาชีวศึกษา ในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตร  
ดุษฎีบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

Kittichayathorn, P. (2012). *Styles and Steps of Community Management Movement for Drug  
Problem Prevention Learning Center: A Case of Thorraneekum, KhokFaet, Nong Chok,  
Bangkok* (Doctoral Dissertation). National Institute of Development Administration.

Marpue, S. (2013). *Use mindfulness to Apply to Solve Doing work Employees of Electricity  
Generating Authority of Thailand* (Master's Thesis). Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

Wathanapradith, K., & Soma, P. (2016). *Peace Village in the 26th Buddhist Century:  
Knowledge Learned from Ta Koy Nang Village Sisaket Province* (Research Report). Ayuthaya:  
Buddhist Research Institute of MCU.

#### (7) สัมภาษณ์

รูปแบบ: ชื่อผู้ที่ได้รับการสัมภาษณ์.// (ปี)./ตำแหน่ง./สัมภาษณ์, วัน เดือน.

ตัวอย่าง: พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), ศ.ดร. (2558). *อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหา  
จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. สัมภาษณ์*, 18 เมษายน.

#### (8) สื่อออนไลน์

รูปแบบ : ผู้แต่ง.// (วันที่ เดือน ปีที่เผยแพร่)./ชื่อบทความ./สืบค้นเมื่อ วันที่ เดือน ปี./จาก แหล่ง  
ที่อยู่ไฟล์ (URL)

ตัวอย่าง : พระศรีคัมภีร์ญาณ (สมจินต์ สมมาปัญญา). (1 พฤษภาคม 2555). *การจัดการ  
ศาสนาและวัฒนธรรมในอุษาอากาศนัยเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ*. สืบค้นเมื่อ 4 กันยายน 2556, จาก  
[https://www.mcu.ac.th/site/articlecontent\\_desc.php?Article\\_id=1304 & articlegroup\\_id=274](https://www.mcu.ac.th/site/articlecontent_desc.php?Article_id=1304 & articlegroup_id=274).

Doyle, M. W. (22 June 2004). *Liberal Internationalism: Peace, War and Democracy*. Retrieved September 2, 2013, from [https://www.Nobelprize.org/nobel\\_prizes/themes/peace/doyle/index.html](https://www.Nobelprize.org/nobel_prizes/themes/peace/doyle/index.html)

### ตัวอย่างเอกสารอ้างอิง

บุญธรรม กิจปริดาปริสุทธิ. (2551). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 10).

กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.

พยอม วงศ์สารศรี. (2530). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พระนครพาณิชย์.

พลศักดิ์ จิรโกศิริ. (2556). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์: เทคนิคแผนที่นำทางการวิจัย*. (พิมพ์  
ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ฉัตรชัย นาถ่าพลอย. (2562). *การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสังคมปัจจุบัน*. *วารสารนวัตกรรม  
การศึกษาและการวิจัย*, 3(3), 171–178

สุนันทา ภัคดีไทย. (2561). *องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และปัจจัยเชิงสาเหตุของความเป็นผลเมืองของ  
นักเรียนอาชีวศึกษา ในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎี  
บัณฑิต)*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

อาภรณ์ รัตน์มณี. (9 มิถุนายน 2559). *ทำไมระบบการศึกษาไทยจึงพัฒนาช้า*. สืบค้นเมื่อ 4 กันยายน  
2561, จาก <https://www.mcu.ac.th/article/detail/448>.

Cronbach, L. J. (1974). *Essentials of Psychological Testing*. (3rd ed.). New York: Harper and  
Row.

Kittichayathorn, P. (2012). *Styles and Steps of Community Management Movement for Drug  
Problem Prevention Learning Center: A Case of Thorraneekum, KhokFaet, Nong Chok,  
Bangkok*(Doctoral Dissertation). National Institute of Development Administration.

Marpue, S. (2013). *Use mindfulness to apply to solve doing work Employees of Electricity  
Generating Authority of Thailand*(Master's Thesis). Mahachulalongkornrajavidyalaya  
University.

Nanposri, N. (2020). Factors Affecting Employee Savings Decision in Central Bangna Department  
Store, Bangkok. *Journal of Educational Innovation and Research*, 3(2), 131–140.

Schermerhorn, J., Hunt, J., & Osborn, R. (2000). *Organizational Behavior*. (7th ed.). New York:  
John Wiley & Sons.



Wathanapradith, K., & Soma, P. (2016). *Peace Village in the 26th Buddhist Century: Knowledge Learned from Ta Koy Nang Village Sisaket Province*(Research Report). Ayuthaya: Buddhist Research Institute of MCU.

Yamane, T. (1973). *Statistic: An Introductory Analysis*. (3rd ed.). New York: Harper and Row.

### **รูปแบบการนำบทความลงตีพิมพ์ลงในวารสาร**

ต้นฉบับบทความที่เสนอเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารให้อยู่ในรูปแบบของไฟล์เอกสาร \*.docx ของ Microsoft Word Version 2010 หรือมากกว่า หากต้นฉบับประกอบด้วยภาพ ตาราง หรือสมการ ให้ส่งแยกจากไฟล์เอกสาร ในรูปแบบไฟล์ภาพ สกุล \*.PDF\*.JPG\*.GIF หรือ \*.bmp ความยาวของต้นฉบับต้องไม่เกิน 15 หน้า (รวมบทคัดย่อ ภาพ ตารางและเอกสารอ้างอิง) กองบรรณาธิการจะพิจารณาบทความเบื้องต้น เกี่ยวกับความถูกต้องของรูปแบบทั่วไป ถ้าไม่ผ่านการพิจารณาจะส่งกลับไปแก้ไข ถ้าผ่านจะเข้าสู่การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิเมื่อผลการประเมินผ่านหรือไม่ผ่านหรือมีการแก้ไข จะแจ้งผลให้ผู้เขียนทราบ โดยการพิจารณาบทความเพื่อลงตีพิมพ์ได้จะคำนึงถึงความหลากหลายและความเหมาะสม

### **การส่งบทความเข้าระบบออนไลน์ของวารสาร เพื่อรับการตีพิมพ์**

การส่งบทความในระบบ (Online Submission) สามารถส่งเข้าระบบออนไลน์ตามเว็บไซต์ของวารสาร ได้ที่ <https://so17.tci-thaijo.org/index.php/JIPS/index>

## หลักเกณฑ์การเขียนบทความวิจัย

การเขียนบทความวิจัย ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

1) บทคัดย่อ

2) บทนำ

3) วัตถุประสงค์การวิจัย

4) สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี)

5) การทบทวนวรรณกรรม เขียนควรอธิบายถึงผลการสืบค้นเอกสาร บทความ การวิจัย ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อแสดงให้เห็นถึง “ช่องว่างของความรู้” (knowledge gap) ที่ยังไม่ถูกพิจารณา

6) กรอบแนวคิดการวิจัย

5) **ระเบียบวิธีวิจัย** ระบุแบบแผนการวิจัย การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างและการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

6) **ผลการวิจัย/ผลการทดลอง** เสนอผลที่พบตามวัตถุประสงค์การวิจัยตามลำดับอย่างชัดเจน ควรเสนอในรูปแบบตารางหรือแผนภูมิ

7) **อภิปรายผล/วิจารณ์** เสนอเป็นความเรียง ซึ่งให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของผลการวิจัยกับกรอบแนวคิด และงานวิจัยที่ผ่านมา ไม่ควรอภิปรายเป็นข้อ ๆ แต่ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด

8) **องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย** ระบุองค์ความรู้ที่ได้ อันเป็นผลมาจากการวิจัย ผ่านการสังเคราะห์ ออกมาในรูปแบบของ แผนภูมิ แผนภาพ หรือ ผังมโนทัศน์ พร้อมทั้งการอธิบายที่รัดกุม เข้าใจได้ง่าย

9) **สรุป** ระบุข้อสรุปที่สำคัญ

10) **ข้อเสนอแนะ**

(1) ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

(2) ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

11) **เอกสารอ้างอิง** ต้องเป็นรายการที่มีการอ้างอิงไว้ ทั้งในเนื้อเรื่องและเอกสารอ้างอิงท้าย

บทความ

# ตัวอย่างการเขียนบทความวิจัย เพื่อตีพิมพ์ในวารสารสหวิทยาการรัฐศาสตร์

1 นิ้ว

1 นิ้ว

0.79 นิ้ว

TH Niramit AS  
18 Point Bold

ชื่อเรื่อง  
Title

16 Point Bold { ผู้เขียน<sup>1</sup>, ผู้เขียน<sup>2</sup> และ ผู้เขียน<sup>3</sup>  
Author<sup>1</sup>, Author<sup>2</sup> and Author<sup>3</sup>

14 Point { สังกัด<sup>1</sup>  
สังกัด<sup>2</sup>  
สังกัด<sup>3</sup>  
Affiliation<sup>1</sup>  
Affiliation<sup>2</sup>  
Affiliation<sup>3</sup>

14 Point { E-mail: <sup>1</sup>.....; <sup>2</sup>.....; <sup>3</sup>.....  
Tel.....

**บทคัดย่อ** } 18 Point Bold

16 Point { .....  
.....  
.....  
.....

16 Point Bold **คำสำคัญ:** 1.....; 2.....; 3..... } 16 Point

**Abstract** } 18 Point Bold

16 Point { .....  
.....  
.....  
.....

16 Point Bold **Keywords:** 1.....; 2.....; 3..... } 16 Point

1 นิ้ว

**บทนำ } 18 Point Bold**

ย่อหน้าแรก เขียนอธิบายประเด็นวิจัย ปรัชญาการค้นคว้า ความน่าสนใจ ความสำคัญ โดยนำข้อมูลงานวิจัยที่ตีพิมพ์เพื่อที่จะบ่งชี้สถานการณ์ปัจจุบันขององค์ความรู้ (knowledge) หรือการทำงานของนักปฏิบัติ (practice) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผ่านมาพอสังเขปเพื่อชี้ให้เห็นว่าที่ผ่านมามีการค้นพบอะไรบ้าง และค้นพบโดยใครบ้างเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการนำเสนอให้เห็นว่ายังมีช่องว่าง (gap) ของงานวิจัย

(อ้างอิงข้อมูลตัวเลขจากหน่วยงานราชการ/บทความวิจัยที่ตีพิมพ์ 1-2 ปี/เจ้าของทฤษฎี)

ย่อหน้าที่สอง พื้นที่วิจัย ปัญหา ความต้องการ หรือลักษณะกลุ่มที่เป็นเป้าหมายของการวิจัย เป็นอย่างไร นักวิจัยได้มีประสบการณ์หรือมีส่วนร่วมในพื้นที่นั้นอย่างไรบ้าง มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่กลุ่มเป้าหมายอย่างไร

16 Point

ย่อหน้าที่สาม เขียนแนะนำวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของงานวิจัยซึ่งจะเป็นเหมือนเข็มทิศบอกแนวทางการทำวิจัย [how?, where?, when?] นักวิจัยชี้ให้เห็นระเบียบวิธีวิจัยที่จะใช้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์การวิจัยที่วางไว้พอสังเขป

บทความวิจัยนี้นำเสนอ ..... (โครงสร้าง และเนื้อหาของบทความที่จะนำเสนอ โดยปกติจะเขียนตามวัตถุประสงค์ หรือประเด็นตามหัวข้อบทความ และประโยชน์ที่จะเกิดแก่วงวิชาการหรือสังคม)

**วัตถุประสงค์การวิจัย } 18 Point Bold**

- 1. เพื่อศึกษา.....
- 2. เพื่อศึกษา .....
- 3. เพื่อศึกษา .....

16 Point

**สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี) } 18 Point Bold**

**การทบทวนวรรณกรรม } 18 Point Bold**

เขียนควรรอบอธิบายถึงผลการสืบค้นเอกสาร บทความ การวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อแสดงให้เห็นถึง “ช่องว่างของความรู้” (knowledge gap) ที่ยังไม่ถูกพิจารณา ซึ่งการวิจัยครั้งนี้สามารถเติมเต็มช่องว่างของความรู้นี้ได้ การทบทวนวรรณกรรมต้องมีการอ้างอิงอย่างครบถ้วน รวมทั้งควรมีการวิเคราะห์และจัดระบบความสัมพันธ์ของวรรณกรรมเหล่านั้นด้วย

16 Point

- 1. ....
- 2. ....
- 3. ....

สรุปผลการทบทวนวรรณกรรม เพื่อแสดงให้เห็นว่าผู้เขียนนำเอาทฤษฎี /แนวคิดที่ทบทวนมาใช้  
ในการวิจัยอย่างไร ในประเด็นไหน

**กรอบแนวคิดการวิจัย** } 18 Point Bold

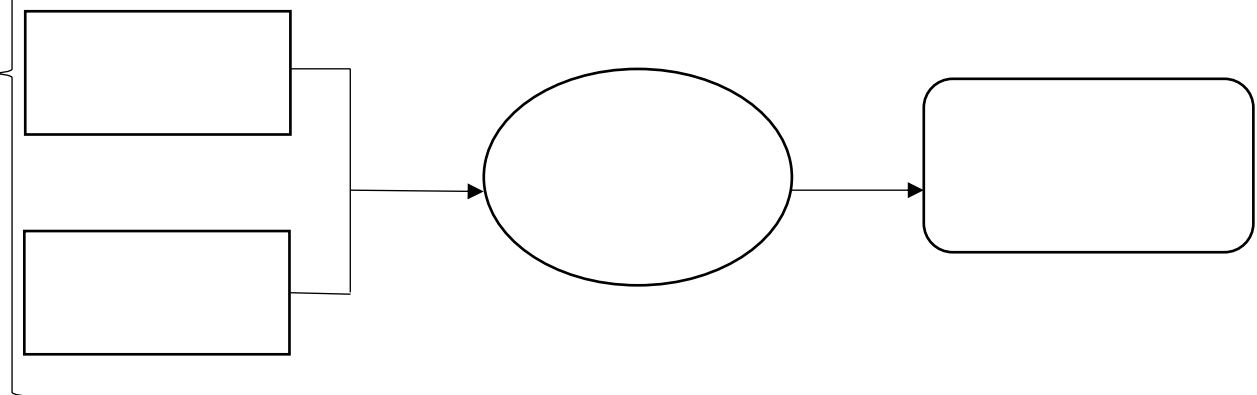
งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิง ..... ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด/ทฤษฎีของ  
.....ประกอบด้วย..... โดยมีรายละเอียดดังนี้

เขียนตัวแปรอิสระ

กระบวนการ/เครื่องมือ/พื้นที่/กลุ่มเป้าหมาย

ตัวแปรตาม

16 Point



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

**ระเบียบวิธีวิจัย** } 18 Point Bold

16 Point

.....  
 .....  
 .....  
 .....

**ผลการวิจัย** } 18 Point Bold

16 Point

วัตถุประสงค์ที่ 1. ผลการวิจัยพบว่า.....  
 .....  
 วัตถุประสงค์ที่ 2. ผลการวิจัยพบว่า.....  
 .....  
 วัตถุประสงค์ที่ 3. ผลการวิจัยพบว่า.....  
 .....



**ข้อเสนอแนะ** } 18 Point Bold

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

**1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์**

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า .....

ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้.....

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า .....

ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้.....

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า .....

ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้.....

**2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป**

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบ (องค์ความรู้) ..... ที่สำคัญ คือ ..... สามารถนำไปประยุกต์ใช้  
กับ ..... โดยควรให้ความสำคัญกับ ..... สำหรับประเด็นในการวิจัย  
ครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ .....

16 Point

**เอกสารอ้างอิง** } 18 Point Bold

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2551). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.

พยอม วงศ์สารศรี. (2530). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พระนครพาณิชย.

พลศักดิ์ จิรโกศิริ. (2556). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์: เทคนิคแผนที่นำทางการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นัตรชัย นาถ่าพลอย. (2562). *การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสังคมปัจจุบัน. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 3(3), 171-178

สุนันทา ภัคดีไทย. (2561). *องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และปัจจัยเชิงสาเหตุของความเป็นพลเมืองของนักเรียนอาชีวศึกษา ในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(ชุมชนนิพนธ์ครุศาสตร์ดุขฎีบัณฑิต)*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

อาภรณ์ รัตน์มณี. (9 มิถุนายน 2559). *ทำไ้ระบบการศึกษาไทยจึงพัฒนาช้า*. สืบค้นเมื่อ 4 กันยายน 2561, จาก <https://www.mcu.ac.th/article/detail/448>.

Cronbach, L. J. (1974). *Essentials of Psychological Testing*. (3rd ed.). New York: Harper and Row.

Kittichayathorn, P. (2012). *Styles and Steps of Community Management Movement for Drug Problem Prevention Learning Center: A Case of Thoraneekum, KhokFaet, Nong Chok, Bangkok* (Doctoral Dissertation). National Institute of Development Administration. Bangkok.

16 Point

## หลักเกณฑ์การเขียนบทความวิชาการ

หลักเกณฑ์การเขียนบทความวิชาการ บทความปริทรรศน์ ปกิณกะ ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

- 1) บทคัดย่อ
- 2) บทนำ
- 3) เนื้อเรื่อง แสดงสาระสำคัญที่ต้องการนำเสนอตามลำดับ
- 4) องค์ความรู้จากการศึกษา ระบุง่องค์ความรู้อันเป็นผลมาจากการนำเสนอ การสังเคราะห์ออกมาในลักษณะ แผนภาพ แผนภูมิ หรือผังมโนทัศน์ พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างอย่างกระชับ เข้าใจง่าย
- 5) บทสรุป
- 6) เอกสารอ้างอิง



# ตัวอย่างการเขียนบทความวิชาการ เพื่อตีพิมพ์ในวารสารสหวิทยาการรัฐศาสตร์

1 นิ้ว

1 นิ้ว

0.79 นิ้ว

TH Niramit AS  
18 Point Bold

ชื่อเรื่อง  
Title

16 Point Bold { ผู้เขียน<sup>1</sup>, ผู้เขียน<sup>2</sup> และ ผู้เขียน<sup>3</sup>  
Author<sup>1</sup>, Author<sup>2</sup> and Author<sup>3</sup>

14 Point { สังกัด<sup>1</sup>  
สังกัด<sup>2</sup>  
สังกัด<sup>3</sup>  
Affiliation<sup>1</sup>  
Affiliation<sup>2</sup>  
Affiliation<sup>3</sup>

14 Point { E-mail: <sup>1</sup>.....; <sup>2</sup>.....; <sup>3</sup>.....  
Tel.....

บทคัดย่อ } 18 Point Bold

16 Point { .....  
.....  
.....  
.....

16 Point Bold คำสำคัญ: 1.....; 2.....; 3..... } 16 Point

Abstract } 18 Point Bold

16 Point { .....  
.....  
.....  
.....

16 Point Bold Keywords: 1.....; 2.....; 3..... } 16 Point

1 นิ้ว

**บทนำ** } 18 Point Bold

กล่าวถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา โดยกว้างๆ (อ้างกฎหมาย นโยบาย หรือ  
ทฤษฎีมารองรับ).....

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

ปัญหาเชิงพื้นที่หรือเชิงปัญหาเชิงสถานการณ์ (Main Idea).....

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

16 Point

สรุปหลักการและเหตุผล (Main Idea).....

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**เนื้อหา 1** } 18 Point Bold

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

16 Point

**เนื้อหา 2** } 18 Point Bold

16 Point {

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ฯลฯ

**องค์ความรู้จากการวิจัย** } 18 Point Bold

16 Point {

ระบุงค์ความรู้ันเป็นผลมาจากการนำเสนอ การสังเคราะห์ออกมาในลักษณะ แผนภาพ  
แผนภูมิ หรือผังมโนทัศน์ พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างอย่างกระชับ เข้าใจง่าย.....

.....

.....

**สรุป** } 18 Point Bold

16 Point {

สรุปในภาพรวมของบทความ .....

.....

.....

.....

.....

**เอกสารอ้างอิง** } 18 Point Bold

16 Point {

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2551). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ:  
จามจุรีโปรดักท์.

พยอม วงศ์สารศรี. (2530). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พระนครพาณิชย์.

พลศักดิ์ จิรไกรศิริ. (2556). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์: เทคนิคแผนที่นำทางการวิจัย*. (พิมพ์  
ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ฉัตรชัย นาถ่าพลอย. (2562). *การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสังคมปัจจุบัน. วารสารนวัตกรรม  
การศึกษาและการวิจัย, 3(3), 171-178*

- สุนันทา รักดีไทย. (2561). *องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และปัจจัยเชิงสาเหตุของความเข้มแข็งของนักเรียนอาชีวศึกษา ในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(ชุมชนนิพนธ์ครุศาสตร์ดุสิต บัณฑิต)*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- อาภรณ์ รัตน์มณี. (9 มิถุนายน 2559). *ทำไมระบบการศึกษาไทยจึงพัฒนาช้า*. สืบค้นเมื่อ 4 กันยายน 2561, จาก <https://www.mcu.ac.th/article/detail/448>.
- Cronbach, L. J. (1974). *Essentials of Psychological Testing*. (3rd ed.). New York: Harper and Row.
- Kittichayathorn, P. (2012). *Styles and Steps of Community Management Movement for Drug Problem Prevention Learning Center: A Case of Thorraneekum, KhokFaet, Nong Chok, Bangkok*(Doctoral Dissertation). National Institute of Development Administration. Bangkok.
- Marpue, S. (2013). *Use mindfulness to apply to solve doing work Employees of Electricity Generating Authority of Thailand*(Master's Thesis). Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Nanposri, N. (2020). Factors Affecting Employee Savings Decision in Central Bangna Department Store, Bangkok. *Journal of Educational Innovation and Research*, 3(2), 131–140.
- Schermerhorn, J., Hunt, J., and Osborn, R. (2000). *Organizational Behavior*. (7th ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Wathanapradith, K., & Soma, P. (2016). *Peace Village in the 26th Buddhist Century: Knowledge Learned from Ta Koy Nang Village Sisaket Province*(Research Report). Ayuthaya: Buddhist Research Institute of MCU.
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An Introductory Analysis*. (3rd ed.). New York: Harper and Row.