

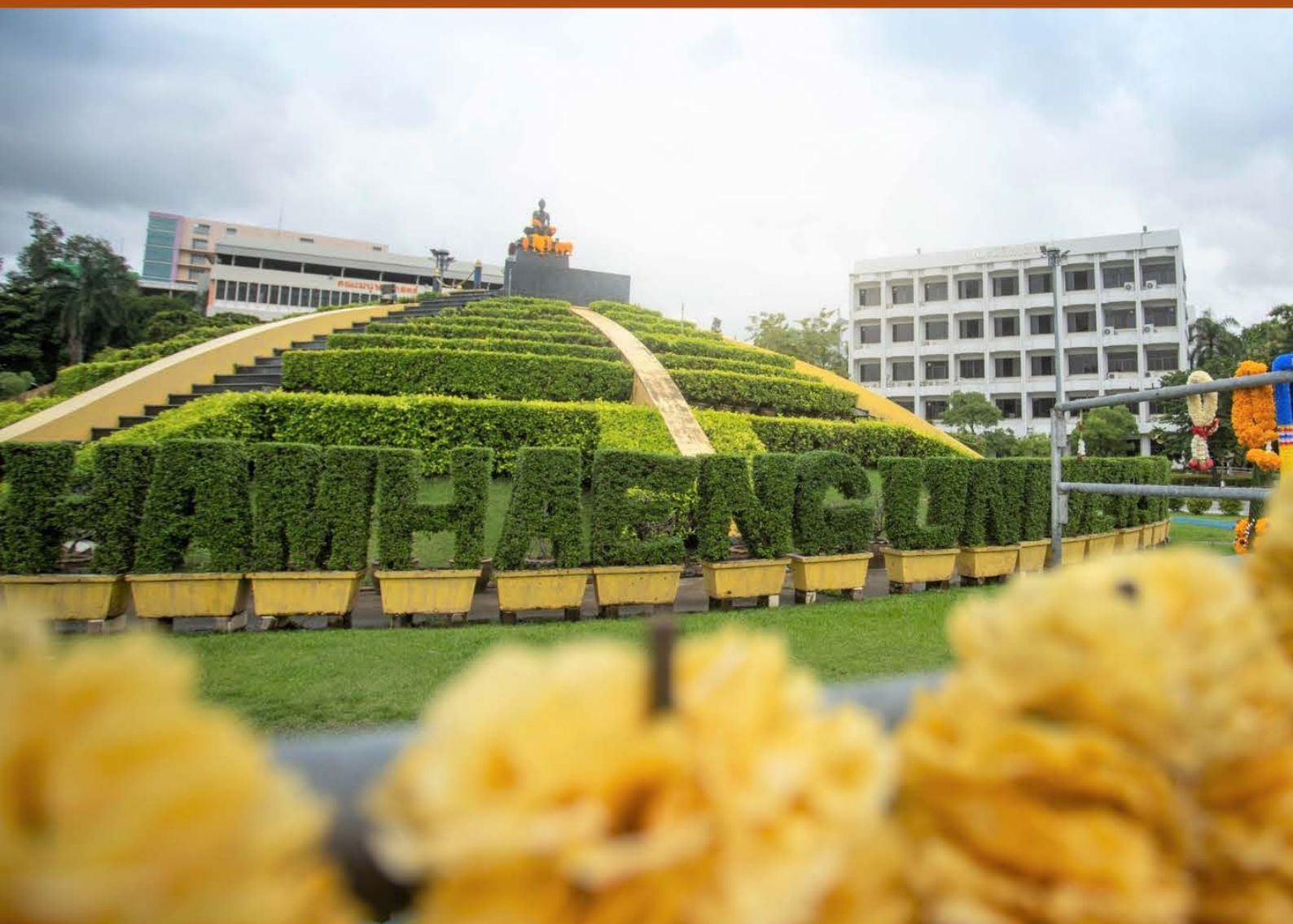


วารสาร

ISSN 2774-129X (Print)
ISSN 2774-1443 (Online)

ปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์
Doctor of Philosophy in Social Sciences Journal

ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2568
Vol. 4 No. 2 : May - August 2025



เจ้าของวารสาร

โครงการปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
Doctor of Philosophy Programs in Social Sciences Ramkhamhaeng University
Website : <https://so08.tci-thaijo.org/index.php/dpssj>
E-Mail : phdjournal.ru@gmail.com





วารสารปรัชญาดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2568)



วารสารปรัชญาดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ Doctor of Philosophy in Social Sciences Journal

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่ผลงานทางวิชาการในรูปแบบของบทความวิจัย บทความวิชาการ บทความหนังสือ และ
เป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ ทางด้านสังคมศาสตร์

การจัดพิมพ์

จัดพิมพ์ปีละ 3 ฉบับ ฉบับที่ 1 (มกราคม – เมษายน) ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม) ฉบับที่ 3
(กันยายน – ธันวาคม)

เจ้าของวารสาร

โครงการปรัชญาดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ที่ปรึกษาเกิตติมศักดิ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์วุฒิศักดี ลาภเจริญทรัพย์	รักษาราชการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยรามคำแหง
ศาสตราจารย์พิเศษปัญญา สุทธิบัติ	กรรมการสภามหาวิทยาลัยรามคำแหง
รองศาสตราจารย์ ดร.ชนงกรณ์ กุณศลบุตร	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
รองศาสตราจารย์ ดร.ชนกนารถ บุญวัฒนกุล	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกควบคุมคุณภาพวารสาร

รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพล ชันธไชย	มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
---------------------------------	-----------------------

บทความหรือข้อคิดเห็นในวารสารปรัชญาดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์
เป็นความคิดเห็นของผู้เขียน มิใช่ความคิดเห็นของคณะผู้จัดทำวารสาร
จึงไม่ถือเป็นความรับผิดชอบของโครงการปรัชญาดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์



บรรณาธิการบริหาร

รองศาสตราจารย์สุขสมัย สุทธิบัติ

โครงการปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บรรณาธิการ

อาจารย์ ดร.จำเนียร ชุณหโสภาค

โครงการปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

รองบรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชเนตติ พิพัฒนางกูร
ดร.สิทธิชัย จันทรานนท์

มหาวิทยาลัยเกริก
บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)

กองบรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลลักษณ์ เสรีตระกูล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มาเรียม นะมิ
อาจารย์ ดร.ปิยะมาศ สือสวัสดิ์วิชย์
อาจารย์ ดร.สุรสิทธิ์ บุญชูนนท์
อาจารย์ ดร.เสาวนีย์ สมันต์ดีพร
อาจารย์ ดร.วีรวัฒน์ จันทระณะ
อาจารย์ ดร.พิทักษ์ เผือกมี
ดร.ทิพนาด ชาริรักษ์

มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

ผู้จัดการ นางสาวศิตารินทร์ ภัทรนันทศักดิ์

ฝ่ายศิลป์ นายอภิเชษฐ์ ตะกรุดแก้ว

ประจำกองการจัดการ นางสาววิรุบล จันตา

เหรียญกษาปณ์ นางสาวศิริรัตน์ อันจิตร

สถานที่ติดต่อ โครงการปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ อาคารท่าชัย ชั้น 4 มหาวิทยาลัยรามคำแหง
แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240 โทรศัพท์ 0-2310-8566

สถานที่พิมพ์ สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง



สารจากผู้อำนวยการโครงการปรัชญาดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์

วารสารคือภาพสะท้อนของความคิด ความรู้ และพลังการสื่อสารในโลกแห่งวิชาการ การได้ร่วมขับเคลื่อนวารสารเล่มนี้จึงไม่ใช่เพียงภารกิจ หากแต่เป็นเกียรติอย่างยิ่ง วารสารฉบับนี้เกิดขึ้นจากความร่วมมือร่วมแรง ร่วมใจของนักวิชาการ นักวิจัย และคณาจารย์จากหลายสถาบัน ที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์องค์ความรู้ผ่านบทความวิชาการและบทความวิจัยคุณภาพ ซึ่งครอบคลุมเนื้อหาที่หลากหลายและสอดคล้องกับบริบททางสังคมในปัจจุบัน

วารสารปรัชญาดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ มุ่งส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานวิจัยและบทความทางวิชาการที่มีคุณภาพ มีความน่าเชื่อถือ และผ่านการกลั่นกรองจากผู้ทรงคุณวุฒิในแต่ละสาขาวิชา โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าวารสารฉบับนี้จะเป็นแหล่งอ้างอิงทางวิชาการที่มีคุณค่า เป็นอีกหนึ่งพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างนักวิชาการ นักศึกษา ผู้ประกอบวิชาชีพ และผู้สนใจทั่วไปในศาสตร์แขนงต่าง ๆ

ขอแสดงความขอบคุณต่อทุกท่านที่มีส่วนร่วมในการจัดทำวารสารฉบับนี้ ไม่ว่าจะเป็นผู้เขียนบทความ ผู้ทรงคุณวุฒิ บรรณาธิการ กองบรรณาธิการ เจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ตลอดจนผู้อ่านทุกท่านที่คอยสนับสนุนวารสารเสมอมา

รองศาสตราจารย์สุขสมัย สุทธิบดี

ผู้อำนวยการโครงการปรัชญาดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยรามคำแหง



บทบรรณาธิการ

วารสารวิชาการทางสังคมศาสตร์เป็นพื้นที่ทางวิชาการที่เปิดกว้างในการให้ความรู้และการวิพากษ์อย่างสร้างสรรค์ในสาขาสังคมศาสตร์ทุกแขนง การสร้างองค์ความรู้ที่อิงบริบทอย่างลุ่มลึกจึงเป็นภารกิจที่ไม่อาจมองข้าม วารสารปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ มุ่งหวังที่จะนำเสนอผลงานทั้งในรูปแบบ บทความวิจัย และบทความวิชาการ ให้ได้รับการเผยแพร่ภายใต้กระบวนการพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานวารสารไทย

ข้าพเจ้าในฐานะบรรณาธิการ จึงขอเชิญคณาจารย์ นักวิชาการ นักวิจัย นิสิตนักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา และผู้สนใจทั่วไป ร่วมส่งผลงานทางวิชาการเข้ามาเผยแพร่เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนองค์ความรู้ และผลักดันให้แนวคิดเชิงวิชาการได้แทรกซึมสู่การเปลี่ยนแปลงในเชิงนโยบายและการพัฒนาทางสังคม

ทั้งนี้ ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาให้คำวิจารณ์อย่างรอบคอบ ผู้เขียนบทความทุกท่านที่ให้ความไว้วางใจในวารสารของเรา และทีมงานผู้อยู่เบื้องหลังทุกท่านที่ร่วมกันก่อร่างสร้างคุณภาพให้วารสารฉบับนี้มีพลังในการดำเนินงานได้อย่างมั่นคง

อาจารย์ ดร.จำเนียร ชุณหโสภาค

บรรณาธิการวารสารปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์



สารบัญ

บทความวิจัย

ทัศนคติของประชาชนต่อคุณภาพการบริการสาธารณะ กรณีเทศบาลตำบลหลักหก จังหวัดปทุมธานี.....	1
ฉกาจ เย็นเยือก, เฉลิมพร เย็นเยือก	
แรงจูงใจในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ : กรณีศึกษาหน่วยทหารในพื้นที่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี.....	15
พันตรีสุริยา แสงทรัพย์, ปธาน สุวรรณมงคล, เฉลิมพร เย็นเยือก	
ความสัมพันธ์ของเพศ สถาบันการศึกษาและการอบรมวิชาชีพต่อจิตสำนึกเชิงจริยธรรมการสื่อข่าว ดิจิทัลของนักศึกษาด้านสื่อสารมวลชน.....	28
วัฒน์ ภูวทิศ	
ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ.....	45
สมล แสงเฮง พิสิษฐ์สังขการ, รัชนีชีวาท์ แซ่ตัน	
การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่องการใช้ t-test และ ANOVA รายวิชาชีวสถิติ โดยใช้โปรแกรม Canva สำหรับนักศึกษาสาขาสาธารณสุข ชั้นปีที่ 2 มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.....	61
เมธิยา แยมเจริญกิจ, นวรัตน์ ประทุมตา	
คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม.....	75
จิณณรัตน์ แกมกล้า, อรพิน ปิยะสกุลเกียรติ, รั้งสรรค์ ประเสริฐศรี	
การจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร.....	95
พาทิศ สมัครเขตกิจ, อรพิน ปิยะสกุลเกียรติ, รั้งสรรค์ ประเสริฐศรี	
การจัดประสบการณ์แบบศูนย์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมกำกับตนเองของเด็กปฐมวัย.....	110
เสกสรร มาตังแสง	

ทัศนคติของประชาชนต่อคุณภาพการบริการสาธารณะ กรณีเทศบาลตำบลหลักหก จังหวัดปทุมธานี

วันที่รับบทความ: 22 มีนาคม 2568
วันแก้ไขบทความ: 27 เมษายน 2568
วันตอบรับบทความ: 14 พฤษภาคม 2568

ฉกาจ เย็นเยือก¹

เฉลิมพร เย็นเยือก²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับทัศนคติของประชาชนที่มีต่อคุณภาพการบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลหลักหก และ 2) เปรียบเทียบทัศนคติของประชาชนที่มีต่อคุณภาพการบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลหลักหก จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลหลักหก จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับทัศนคติของประชาชนต่อคุณภาพการบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลหลักหก โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การบริการอย่างเสมอภาค รองลงมาคือด้านการได้รับบริการที่ตรงต่อเวลา และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง และ 2) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ และอาชีพมีความแตกต่างของทัศนคติต่อคุณภาพการบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลหลักหก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษา รายได้ และจำนวนครั้งในการเข้ารับบริการที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อคุณภาพการบริการสาธารณะไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จากผลการศึกษาผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องในทุกระดับ อาจใช้ประกอบการวางแผนเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริการสาธารณะของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพเป็นประโยชน์ต่อชุมชน สังคมและประชาชนอย่างยั่งยืน โดยแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพการบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลหลักหกที่สำคัญคือ ควรมีการสร้างความรู้ ความเข้าใจและความตระหนักถึงความสำคัญในหน้าที่บริการให้กับบุคลากรของหน่วยงาน รวมถึงควรสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรผู้ให้บริการในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อไป

คำสำคัญ : ทัศนคติ; คุณภาพ; การบริการสาธารณะ; เทศบาลตำบลหลักหก; จังหวัดปทุมธานี

ประเภทบทความ : บทความวิจัย

^{1,2} สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยรังสิต เลขที่ 52/347 เมืองเอก ถนนพหลโยธิน ตำบลหลักหก อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี 12000

* ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: chakart.y@rsu.ac.th

อีเมล: ² chalernporn.y@rsu.ac.th



Attitudes of People towards Public Service Quality: A Case study of Lak Hok Subdistrict Municipality

Received: 22 March 2025

Revised: 27 April 2025

Accepted: 14 May 2025

Chakart Yenyuak ¹

Chalernporn Yenyuak ²

Abstract

This research aims to 1) study the attitude level of people towards public service quality of Lak Hok Subdistrict Municipality, and 2) compare public attitudes towards public service quality of Lak Hok Subdistrict Municipality classified by personal factors. Using a quantitative method, researchers collected data from 400 samples who live in Lak Hok Subdistrict Municipality area. The research tool was a questionnaire and data were analyzed by descriptive statistics namely; frequency, percentage, mean, and standard deviation and testing hypothesis by one way ANOVA. The results found that 1) the level of public attitude towards the quality of public services of Lak Hok Subdistrict Municipality overall was at a high average value. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average value was equality of the service, followed by the aspect of on time service and the aspect with the lowest average value was the service continuity. And 2) personal factors of gender, age, and occupation showed differences in attitudes towards the quality of public services of Lak Hok Subdistrict Municipality at a statistical significance level of 0.05. Personal factors of education, income, and number of times for services used that are different showed no differences in attitudes towards the quality of public services at a statistical significance level of 0.05. From the results of this study, executives or relevant personnel at all levels may use this in planning to develop the quality of public services of the organization for the effectiveness and benefit to the community, society, and the people in a sustainable manner. The important approach to enhance the quality of public services of Lak Hok Subdistrict Municipality is to create knowledge, understanding, and awareness of the importance of service duties of the personnel of the organization, including creating incentives for personnel in various forms to boost their morale and encouragement in their work. services of Lak

^{1,2} Institute of Public Administration and Public Policy, Rangsit University, 52/347 Muang-Ake, Phahaolythin Road, Pathumthani 12000, Thailand

* Corresponding author email: chakart.y@rsu.ac.th

Email: ² chalernporn.y@rsu.ac.th



Hok Subdistrict Municipality is to create knowledge, understanding and awareness of the importance of service duties for the personnel of the agency, including creating incentives for personnel in various forms to boost their morale and encouragement in their continued work.

Keywords: Attitudes; Quality; Public Service; Lak Hok Subdistrict Municipality; Pathum Thani Province

Type of Article: Research Article



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ถือเป็นยุทธศาสตร์หลักในการบริหารราชการแผ่นดิน ที่ริเริ่มขึ้น ในปี พุทธศักราช 2558 โดยได้จัดทำร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ และมีการบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ในหมวดนโยบายแห่งรัฐ อันส่งผลให้เป็นกลไกสำคัญในการบังคับใช้ใน หน่วยงานภาครัฐ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญของฝ่ายบริหารให้มีแนวปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ชาติ โดยในปี พุทธศักราช 2561 ได้มีการประกาศใช้แผนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ชาติอย่างเป็นทางการ ซึ่งมีระยะเวลาดำเนินการ ตามแผนรวม 20 ปี นับตั้งแต่ปี พุทธศักราช 2561 – พุทธศักราช 2580 อันมีเป้าหมายสำคัญคือให้เกิดการ พัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล โดยให้มีทิศทางการดำเนินงานในภาคส่วนต่าง ๆ ที่สอดคล้อง และเชื่อมโยงกัน สร้างการมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ บูรณาการร่วมกันทุกภาคส่วน ให้เกิดแรงขับเคลื่อน ผลักดันให้การดำเนินการต่าง ๆ สามารถบรรลุเป้าหมายในทุกมิติได้อย่างมีคุณค่า โดยการกำหนดเป้าหมาย ระยะเวลาดำเนินการ ผลลัพธ์ที่ต้องการและอื่น ๆ ให้เป็นไปตามความต้องการในภาคส่วนต่าง ๆ และมีความ สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้บัญญัติไว้ รวมถึงแนวทางบริหารจัดการภาครัฐที่มุ่งเน้นให้หน่วยงาน ภาครัฐ เป็นหน่วยงานบริการที่มีคุณภาพ สามารถให้บริการได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับความต้องการของ ประชาชนในพื้นที่ทุกภาคส่วนอย่างทั่วถึง อันจะทำให้ประชาชนในพื้นที่เป็นผู้มีคุณภาพชีวิตที่ดีต่อไป (โกวิทย์ พวงงาม, 2562)

เทศบาลตำบลหลักหก อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี เป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีกลไกสำคัญ ในการปฏิบัติงาน คือการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนในพื้นที่ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับการบริการจาก เทศบาลตำบลหลักหกที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการ และยังมุ่งสร้างความเชื่อมั่นใน การบริการของเทศบาลตำบลหลักหกด้วยการบริหารงานอย่างโปร่งใส มุ่งเน้นให้เกิดเกิดประโยชน์สูงสุดต่อ ประชาชน โดยแนวปฏิบัติจะต้องสอดคล้องกับแนวปฏิบัติ ตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกฎหมายต่าง ๆ รวมถึงนโยบายของผู้บริหารงาน อันเป็นแนวทางสำคัญประการหนึ่งในการเสริมสร้างการบริการที่ดีให้กับ ประชาชน ทั้งนี้ นอกจากการให้บริการที่ดีของเทศบาลตำบลหลักหกแล้ว การให้บริการต่าง ๆ ควรต้องเป็นไป ตามพื้นฐานของปัญหาและความต้องการของประชาชน ด้วยการเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติให้กับ บุคลากร เจ้าหน้าที่ของเทศบาลตำบลหลักหก เพื่อเพิ่มคุณภาพในการให้บริการต่อประชาชน พิจารณาถึง ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในพื้นที่ รวมถึงปัญหาที่เกิดจากความต้องการด้านการบริการของประชาชน อาทิ ความ ต้องการบุคลากรผู้ให้บริการที่มีความยินดี มีความตั้งใจ กระตือรือร้นในการให้บริการได้ถูกต้อง และตรงกับ ความต้องการจากความรู้ ความสามารถของผู้ให้บริการหรือบุคลากรของเทศบาลตำบลหลักหกที่มีและ พยายามหาแนวทางการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการให้บริการและเพิ่มจิตสำนึกในการให้บริการได้อย่างเต็ม ความสามารถ ดังนั้น ประเด็นด้านคุณภาพของการบริการถือเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งของเทศบาลตำบล หลักหก โดยมีเป้าหมายสำคัญคือ เพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชนให้ได้มากที่สุด ให้เกิดความรู้สึก ประทับใจ ในการให้บริการของเทศบาลตำบลหลักหก ซึ่งเป็นไปตามแนวปฏิบัติของหน่วยงานราชการส่วน ท้องถิ่น รวมถึงพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ที่มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อ

มุ่งตอบสนองความต้องการของประชาชน ในพื้นที่รับผิดชอบของเทศบาลตำบลหลักหก (เทศบาลตำบลหลักหก, 2567)

จากที่มาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงคุณภาพการบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลหลักหก อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี เพื่อให้ได้สารสนเทศแนวปฏิบัติในการเพิ่มคุณภาพบริการสาธารณะให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างเหมาะสม สอดคล้อง ถูกต้องตรงตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่เทศบาลตำบลหลักหกอย่างแท้จริง ซึ่งผลการศึกษาจะทำให้ได้สารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลหลักหก เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ หรือนำไปใช้ประกอบการพัฒนาคุณภาพบริการสาธารณะของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน อันจะส่งผลต่อความสุข ความเจริญในพื้นที่รับผิดชอบของเทศบาลตำบลหลักหกอย่างยั่งยืนประชาชนในชุมชนมีความเข้มแข็ง มีคุณภาพชีวิตที่ดีจากการได้รับการบริการที่ดีของเทศบาลตำบลหลักหกเป็นสำคัญ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทัศนคติของประชาชนที่มีต่อคุณภาพการบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลหลักหก จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของประชาชนที่มีต่อคุณภาพการบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลหลักหก จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ขอบเขตการวิจัย

ด้านเนื้อหา ผู้วิจัยกำหนดตัวแปรจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการคุณภาพการบริการสาธารณะ โดย Millett (1954) ประกอบด้วย 5 ปัจจัยสำคัญคือ 1) การได้รับบริการอย่างเสมอภาค 2) การได้รับบริการที่ตรงต่อเวลา 3) การได้รับบริการอย่างพอเพียง 4) การได้รับบริการอย่างต่อเนื่อง และ การได้รับบริการอย่างก้าวหน้า

ด้านประชากร ประชากรในการศึกษารั้งนี้คือ ประชาชนผู้อาศัยอยู่ในพื้นที่ตำบลหลักหก อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี

ด้านเวลา ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษายู่ระหว่างเดือน ธันวาคม พุทธศักราช 2567 - มกราคม พุทธศักราช 2568

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

1. ผลการศึกษารั้งนี้ทำให้ได้สารสนเทศ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจและหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องได้นำไปประกอบการวางแผนการพัฒนาคุณภาพการบริการสาธารณะของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



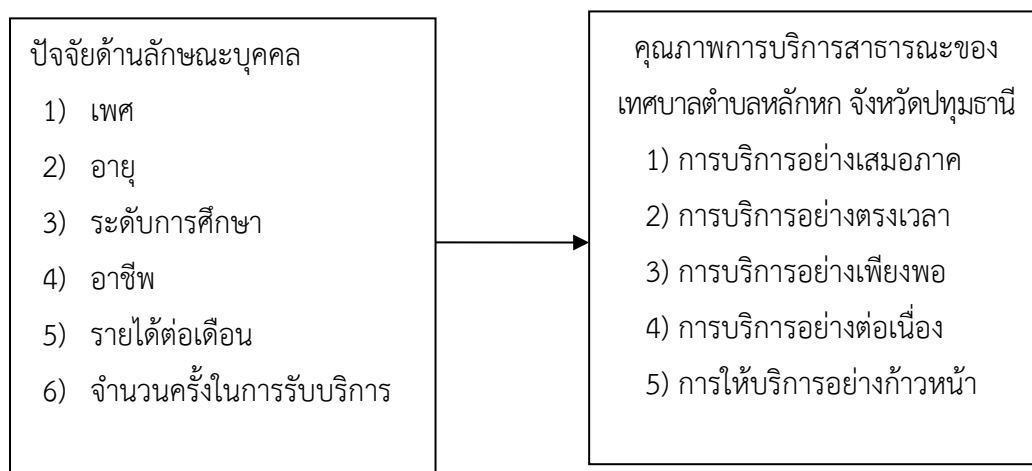
2. เพื่อนำข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลหลักหกไปปรับปรุงการให้บริการให้มีความเหมาะสมหรือตรงกับความต้องการของบุคคลมากยิ่งขึ้น

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การบริการ (Service) เป็นรูปแบบการทำงานของหน่วยงานที่พึงจัดให้กับผู้รับบริการของหน่วยงานที่มีความต้องการแตกต่างกันไปตามความต้องการของบุคคล และรูปแบบการบริการก็จะมีแตกต่างกันไปตามบริบทของหน่วยงานหรือองค์การเป็นสำคัญ โดยเฉพาะการบริการให้กับประชาชนทั่วไปของหน่วยงานภาครัฐ จะเป็นการบริการสาธารณะ (Public Service) ซึ่งเป็นการบริการของหน่วยงานภาครัฐมุ่งเน้นให้บริการกับประชาชนทุกระดับเป็นสำคัญ อาทิ การบริการของโรงพยาบาลของรัฐ การบริการของสถานศึกษาของรัฐ การบริการของหน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่นต่าง ๆ โดยแนวคิดการบริการสาธารณะได้มีนักวิชาการด้านการบริหารจัดการจำนวนมากได้นิยามความหมายและความสำคัญของการบริการสาธารณะที่มีความสอดคล้องกัน โดยการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Millett (1954) เสนอว่า การให้บริการสาธารณะที่มีคุณค่าต่อผู้รับบริการ ที่หน่วยงานหรือบุคคลผู้ให้บริการควรยึดเป็นแนวปฏิบัติในการให้บริการสาธารณะที่สำคัญประกอบด้วยหลักการสำคัญ 5 ประการคือ 1) การให้บริการอย่างเสมอภาค (Equitable Service) ที่หมายถึงความยุติธรรมในงานบริการของภาครัฐ ในพื้นฐานของความเท่าเทียมกัน การให้บริการต่อประชาชนจะต้องได้บริการอย่างเท่าเทียมกัน ภายใต้มาตรฐานการให้บริการเดียวกันไม่แบ่งแยก กีดกัน 2) การให้บริการที่ตรงต่อเวลา (Timely Service) หมายถึง การให้บริการสาธารณะที่ตรงต่อเวลา อันจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจแก่ประชาชนผู้รับบริการได้ 3) การให้บริการอย่างพอเพียง (Ample Service) หมายถึง การให้บริการสาธารณะที่มีความเพียงพอในบริบทของการบริการ ทั้งด้านเจ้าหน้าที่ให้บริการ สถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวกและอื่น ๆ ตามบริบทของการให้บริการแต่ละหน่วยงาน ให้เพียงพอต่อความต้องการและจำนวนของผู้รับบริการ 4) การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous Service) หมายถึง การบริการในรูปแบบต่าง ๆ ที่ให้บริการอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ โดยมุ่งเน้นให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนหรือสาธารณะเป็นสำคัญ และ 5) การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progressive Service) หมายถึง การปรับปรุงคุณภาพการบริการสาธารณะจากที่มีอยู่เดิม ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดนั้นให้คุ้มค่า มีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้คุณภาพการให้บริการสาธารณะ จะมุ่งเน้นถึงคุณภาพการให้บริการของสำนักงานเทศบาลตำบลหลักหกจังหวัดปทุมธานี

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการศึกษาวิจัย และได้นำมาประกอบการกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ประชาชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ อาชีพ การศึกษา รายได้ และ จำนวนครั้งในการเข้ารับบริการที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อระดับคุณภาพการบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลหลักหก จังหวัดปทุมธานีต่างกัน

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) แบบตัดขวางในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ได้ผลสรุปการวิจัยที่ครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัย ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหลักหก จังหวัดปทุมธานี มีจำนวนรวม 8,597 คน (เทศบาลตำบลหลักหก, 2567)

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วย สูตร Yamane (1973) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 400 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Selection) โดยสุ่มสอบถามข้อมูล จากประชาชนที่พบเมื่อลงสำรวจข้อมูลในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหลักหก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม โดยสุ่มกระจายแบบสอบถามให้กับประชาชนในพื้นที่เทศบาลตำบลหลักหก ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปลายปิด



เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา รายได้ และ จำนวนครั้งในการเข้ารับบริการจากเทศบาลตำบลหลักหก ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับคุณภาพการบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลหลักหก จังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านการให้บริการอย่างเสมอภาค ด้านการให้บริการอย่างรวดเร็วตรงต่อเวลา ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง และด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า โดยได้เป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่าในแบบสอบถามด้านทัศนคติเป็นแบบสเกล 5 ระดับ คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด โดยก่อนนำไปแจกจริงกับกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือในการวิจัยจากกลุ่มใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.86 ซึ่งมีความน่าเชื่อถือสำหรับนำไปใช้ประกอบการศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิเกี่ยวกับการค้นคว้าเอกสาร (Documentary Research) มีสาระสำคัญ เกี่ยวกับความหมายแนวคิดของการบริการสาธารณะ ประเภทการบริการ และคุณภาพการบริการสาธารณะและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น และเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ในการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพการบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลหลักหก จังหวัดปทุมธานี

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ การศึกษา รายได้ และจำนวนครั้งในการเข้ารับบริการ

ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพการบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลหลักหก จังหวัดปทุมธานี

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ใช้สถิติ

1) สถิติพรรณนาประกอบการอธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ การศึกษา รายได้ และจำนวนครั้งในการเข้ารับบริการ ใช้สถิติพรรณนาค่าจำนวนและค่าร้อยละ (Percentage) และพรรณนาข้อมูลระดับคุณภาพการบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลหลักหก จังหวัดปทุมธานี ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2) สถิติอนุมานประกอบการอธิบายความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพการบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลหลักหก จังหวัดปทุมธานี ด้วยสถิติทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยสถิติทดสอบ *t*-test, One Way ANOVA

ผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 217 คน (ร้อยละ 54.3) มีอายุระหว่าง 41 –45 ปี จำนวน 114 คน (ร้อยละ 28.5) ระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 117 คน (ร้อยละ 29.3) มีอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน หรือรับจ้างทั่วไป จำนวน 136 คน (ร้อยละ 34.0) มีรายได้ต่อเดือนจำนวน 10,000–20,000 บาท จำนวน 199 คน (ร้อยละ 49.8) และส่วนใหญ่เข้ารับบริการไม่เกิน 3 ครั้งต่อปี จำนวน 311 คน (ร้อยละ 77.8)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพการบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลหลักหก อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.37 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .617 โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการได้รับการบริการอย่างเสมอภาค มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ย 3.43 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .586 และรองลงมาคือด้านการได้รับการบริการที่ตรงเวลา รวดเร็ว มีค่าเฉลี่ย 3.38 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .619 และน้อยที่สุดคือด้านการได้รับการบริการอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ย 3.32 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .648 (รายละเอียดตามตาราง 1)

ตาราง 1

ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนความระดับคุณภาพการบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลหลักหก

ลำดับ	คุณภาพการบริการสาธารณะ	$\bar{X}$	SD	แปลความ	ลำดับที่
1	การได้รับการบริการอย่างเสมอภาค	3.43	.586	มาก	1
2	การได้รับการบริการที่ตรงต่อเวลา	3.38	.619	ปานกลาง	2
3	การได้รับการบริการอย่างพอเพียง	3.37	.599	ปานกลาง	3
4	การได้รับการบริการอย่างต่อเนื่อง	3.32	.648	ปานกลาง	5
5	การได้รับการบริการอย่างก้าวหน้า	3.37	.630	ปานกลาง	4
เฉลี่ยรวม		3.38	.592	ปานกลาง	

3. ผลการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพการบริการสาธารณะ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน คือ เพศ อายุ อาชีพ ที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อระดับคุณภาพการบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลหลักหก จังหวัดปทุมธานีต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 (รายละเอียดตามตาราง 2 และ 3)



ตาราง 2

ผลการทดสอบเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศกับคุณภาพการบริการสาธารณะ

ปัจจัยส่วนบุคคล	คุณภาพการบริการสาธารณะ				
	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>	<i>t</i>	Sig.
1. เพศ					
ชาย	217	3.28	.626	3.648	.000*
หญิง	183	3.49	.527		

ตาราง 3

ผลการทดสอบเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพการบริการสาธารณะ

ปัจจัยส่วนบุคคล	คุณภาพการบริการสาธารณะ				
	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>	<i>F</i>	Sig.
1. อายุ					
น้อยกว่า 25 ปี	11	3.73	.427	2.773	.008*
25–30 ปี	13	3.25	.353		
31–35 ปี	34	3.11	.811		
35–40 ปี	106	3.39	.648		
41–45 ปี	114	3.44	.531		
46–50 ปี	79	3.43	.603		
51–55 ปี	22	3.31	.389		
มากกว่า 55 ปี	21	3.09	.189		
2. ระดับการศึกษา					
ประถมศึกษา	16	3.31	.541	1.442	.208
มัธยมศึกษาตอนต้น	52	3.31	.704		
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	117	3.39	.515		
อนุปริญญา/ปวส.	117	3.29	.648		
ปริญญาตรี	83	3.49	.555		
สูงกว่าปริญญาตรี	15	3.51	.455		
3. อาชีพ					
รับจ้าง	103	3.41	.543	7.614	.000*
ค้าขาย	80	3.56	.583		
เกษตรกร	13	3.68	.441		

ตาราง 3 (ต่อ)

ผลการทดสอบเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพการบริการสาธารณะ

ปัจจัยส่วนบุคคล	คุณภาพการบริการสาธารณะ				
	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>	<i>F</i>	Sig.
นักเรียน / นักศึกษา	11	3.73	.427		
บริษัทเอกชน / รับจ้าง	136	3.28	.514		
ราชการ / รัฐวิสาหกิจ	13	2.57	1.147		
ธุรกิจส่วนตัว / เจ้าของธุรกิจ	39	3.39	.518		
อื่นๆ	5	2.81	.324		
4. ระดับรายได้					
ไม่เกิน 10,000 บาท	70	3.45	.510	1.554	.186
10,001 – 20,000 บาท	199	3.33	.646		
20,001 – 30,000 บาท	104	3.36	.482		
30,001 – 40,000 บาท	17	3.63	.577		
สูงกว่า 40,000 บาท	10	3.49	.934		
5. จำนวนครั้งในการเข้ารับบริการ ต่อปี					
ไม่เกิน 3 ครั้ง	59	3.36	.576	1.724	.180
4 – 6 ครั้ง	311	3.36	.592		
มากกว่า 6 ครั้ง	30	3.57	.610		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

การอภิปรายผล

ผลการศึกษาเปรียบเทียบทัศนคติของประชาชนที่มีต่อคุณภาพการบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลหลักหก จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันคือ เพศ อายุ อาชีพ มีทัศนคติต่อระดับคุณภาพการบริการสาธารณะต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 (ดังตาราง 2 และ ตาราง 3) ทั้งนี้จากผลการศึกษาดังกล่าวอาจกล่าวถึงเหตุผลประกอบได้ว่าบุคคลที่มีเพศต่างกัน อันเป็นพื้นฐานเบื้องต้นของลักษณะบุคคลที่ปรากฏ ได้เด่นชัดในเชิงกายภาพ ทำให้ความต้องการส่วนบุคคลในการเข้ารับบริการจะมีความต้องการที่ละเอียดอ่อนต่างกัน หรือคาดหวังต่อการได้รับการปฏิบัติจากบุคลากรผู้ให้บริการที่แตกต่างกัน จึงส่งผลต่อระดับทัศนคติต่อคุณภาพการบริการสาธารณะที่เกิดขึ้นนั้นจึงแตกต่างกัน รวมถึงปัจจุบันการเปิดกว้างทางเพศในสังคมเปิดกว้างมากขึ้น จึงอาจทำให้ความต้องการในบริการยังมีความต้องการที่แตกต่างกันมากขึ้นได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ อัครเดช เดชาขจรสุข (2562) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัด



จะเชิงเทรา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่ต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริการที่ได้รับต่างกัน ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาของ ศิริรักษ์ ภูหิรัญ และกฤษดา มุฮัมมัด (2563) ศึกษาเรื่องปัจจัยคุณภาพการให้บริการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของประชาชนที่ใช้บริการองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย อำเภอนองแคะ จังหวัดสระบุรี โดยผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านอายุ และ อาชีพที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และ การศึกษาของ อภิญา สุขเจริญ และ โสภณ ศรีวพจน์ (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะคติของประชาชนที่มีต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตากยา อำเภอนาม่วง จังหวัดกาญจนบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของประชาชนจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยผลการศึกษาพบว่าประชาชน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตากยา อำเภอนาม่วง จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีเพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับทัศนคติต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตากยา อำเภอนาม่วง จังหวัดกาญจนบุรีไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้สาเหตุอาจเป็นเพราะไม่ว่าประชาชนผู้รับบริการจะมีลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันอย่างไรก็ตาม แต่ก็สามารถแสดงความคิดเห็นที่มีต่อสภาพแวดล้อมการบริการต่าง ๆ ได้ตามความรู้สึกหรือการรับรู้ของแต่ละบุคคลตามพื้นฐาน หรือความคาดหวังของแต่ละบุคคลที่อาจแตกต่างกัน จึงส่งผลต่อการรับรู้ในคุณค่าการบริการนั้นทั้งจะเหมือนกันหรือมีความแตกต่างกันจากการบริการที่ได้รับจากสถานบริการใดก็ได้ก็ตามนั้น หรือเมื่อบุคคลได้รับการบริการที่รับรู้ได้ว่ายังไม่ตอบสนองต่อความต้องการหรือความคาดหวังที่ต้องการ จึงทำให้มีทัศนคติที่แตกต่างกันออกไปได้

ทั้งนี้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานถือเป็นหน่วยงานให้บริการประชาชน โดยมีเป้าหมายเพื่อมุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความเข้มแข็ง ตามแนวปฏิบัติตามนโยบายของภาครัฐจากส่วนกลางที่ได้กำหนดนโยบายสำคัญมาให้หน่วยงานท้องถิ่นได้ปรับประยุกต์รูปแบบการให้บริการให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ รวมถึงทำการปรับปรุงพัฒนาการบริการในรูปแบบเดิมให้มีความทันสมัยร่วมกับการนำเทคโนโลยีมาประกอบการให้บริการ มีการใช้ทรัพยากรสนับสนุนการให้บริการในรูปแบบต่าง ๆ ที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่า เพื่อสร้างประสบการณ์การได้รับบริการที่ดีจากหน่วยงานโดยตรง หรือการได้รับรู้ข้อมูลการบริการจากสื่อสังคมต่าง ๆ ในเชิงบวกรวมถึงการพูดคุยปากต่อปากของประชาชนในพื้นที่จากประสบการณ์การบริการที่ได้รับจากองค์การหรือหน่วยงานนั้น อาจส่งผลต่อความคิดเห็น ทัศนคติของประชาชนที่มีต่อองค์การได้ ซึ่งการรับรู้ของบุคคลอาจส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการแสดงออกอันเป็นผลมาจากการรับรู้ จากประสบการณ์หรือความรู้สึก ความเชื่อของบุคคลที่ทำให้เกิดทัศนคติต่อสิ่งนั้นในเชิงบวกหรือเชิงลบก็ได้ ดังนั้น หน่วยงานผู้มีหน้าที่หลักในการให้บริการควรเตรียมความพร้อมในการบริการให้เพียงพอ เหมาะสมกับการบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อระดับคุณภาพการบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลหลักหก ในด้านการให้บริการอย่างเสมอภาคอยู่ในระดับสูงที่สุด อันเป็นจุดสำคัญของการบริการของ

หน่วยงานที่ปฏิบัติกับประชาชนผู้รับบริการแต่ละคนอย่างเท่าเทียมกัน ทำให้ผู้รับบริการเกิดความรู้สึกที่ดีต่อเทศบาลตำบลหลักหก แต่อย่างไรก็ตาม ยังมีประเด็นด้านการบริการอย่างต่อเนื่องที่เทศบาลตำบลหลักหกควรต้องเพิ่มการดำเนินงานเพิ่มเติม เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อผู้รับบริการได้อย่างต่อเนื่อง อาทิเช่น การให้บริการในการติดตามการติดตั้งด้านสาธารณูปโภค การติดตามอำนวยความสะดวกที่เกิดขึ้นภายหลังจากการให้บริการไปแล้ว นอกจากนี้ข้อเสนอแนะสำคัญอีกประการหนึ่งคือ หน่วยงานภาครัฐควรเสริมสร้างการรับรู้ให้กับประชาชนผู้รับบริการได้รับรู้ถึงรูปแบบการบริการ รวมถึงช่องทางการให้บริการที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนผู้รับบริการได้อย่างทั่วถึง เท่าเทียม ซึ่งหากประชาชนได้รับรู้รับทราบถึงรูปแบบการให้บริการต่าง ๆ ก็จะทำให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ทำให้มีทัศนคติ ความรู้สึก ความพึงพอใจต่อการบริการของหน่วยงานได้อย่างมีคุณค่า โดยทำการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร รูปแบบการบริการอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ ได้เพิ่มเติมศักยภาพที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่รับผิดชอบในงานบริการนั้น ได้รับความรู้ความเข้าใจในงานบริการนั้น ส่งเสริมการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ มาประกอบการให้บริการได้อย่างรวดเร็วมากขึ้น ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนผู้รับบริการได้อย่างถูกต้อง และใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการมากขึ้น อาทิ การทำข้อมูล หรือทะเบียนต่าง ๆ ของผู้รับบริการให้เป็นปัจจุบันมากขึ้น ควรมีการออกติดตามประเมินผลการบริการจากประชาชนในพื้นที่อย่างต่อเนื่องด้วยความเป็นกัลยาณมิตร หรืออาจเพิ่มการบริการเชิงรุกในกิจกรรมทางสังคมของประชาชนในพื้นที่ เช่น งานบวช งานแต่งงาน ในชุมชน เป็นต้น

การศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นจากผู้ให้ข้อมูลในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการบริการให้สอดคล้องตรงตามความต้องการของประชาชนผู้รับบริการในพื้นที่ได้อย่างถูกต้องมากยิ่งขึ้น

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

จากผลการศึกษาทำให้ได้ข้อค้นพบสำคัญคือผู้รับบริการจากหน่วยงานให้บริการต่างต้องการการได้รับการที่มีความเสมอภาค แสดงถึงการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการทุกเพศ ทุกวัย หรือทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เลือกให้บริการกับบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการเสริมสร้างความเสมอภาค ความเท่าเทียมตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ที่ได้พยายามส่งเสริมให้เกิดความเท่าเทียม ทั่วถึง และเป็นธรรมในการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐเป็นสำคัญ อันจะเป็นการเสริมสร้างสังคมสงบสุขอย่างยั่งยืน



เอกสารอ้างอิง

- โกวิทย์ พวงงาม. (2562). *การจัดการตนเองของชุมชนและท้องถิ่น*. ธรรมสาร.
- เทศบาลตำบลหลักหก. (2567). *สารสนเทศเทศบาลตำบลหลักหก*. <https://lakhok.go.th/public/>
- ศิริรักษ์ ภูริธัญ และ กฤษดา มุขัมหมัด. (2563). *ปัจจัยคุณภาพการให้บริการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของประชาชนที่ใช้บริการองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี*. การประชุมวิชาการระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 19 ปีการศึกษา 2563. มหาวิทยาลัยรังสิต.
- อภิญา สุขเจริญ และ โสภณ ศรีวพจน์. (2562). *ทัศนคติของประชาชนที่มีต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตากยา อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี*. *วารสารอาชีวกรรมและความปลอดภัย*, 1(1), 27-38.
- อัศรเดช เดชาจรสุข. (2562). *ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา*. https://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/57910280.pdf
- Millett, J. (1954). *Management in the Public Service: the quest for effective performance*. McGraw-Hill.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. Harper & Row.

แรงจูงใจในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์: กรณีศึกษาหน่วยทหารในพื้นที่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี

วันที่รับบทความ: 11 เมษายน 2568
วันแก้ไขบทความ: 19 พฤษภาคม 2568
วันที่ตอบรับบทความ: 25 มิถุนายน 2568

พนตรีสุริยา แสงทรัพย์¹

ปธาน สุวรรณมงคล²

เฉลิมพร เบ็นเยือก³

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ และ 2) ศึกษาปัจจัยความต้องการในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ทั้งนี้ เพื่อเสนอแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการรับสมัครพลทหารออนไลน์ของหน่วยทหารในพื้นที่การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้แก่ พลทหารจากหน่วยทหารในพื้นที่จังหวัดลพบุรี จำนวน 92 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการสังเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาเป็นภาพรวม ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยแรงจูงใจในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตและด้านความมั่นคง และ 2) ปัจจัยด้านความต้องการในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ คือ ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการความรักและสังคม ความต้องการได้รับความยกย่องนับถือ และความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต จากผลการศึกษาผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องในทุกระดับ อาจใช้ประกอบการวางแผนเพื่อสร้างแรงจูงใจในการรับสมัครพลทหารออนไลน์ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดด้วยการเพิ่มการประชาสัมพันธ์ในการสร้างภาพลักษณ์ของทหารให้มีศักดิ์ศรีมีเกียรติ เพื่อสร้างความเชื่อถือแก่ประชาชน มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ของการรับสมัครโดยใช้เจ้าหน้าที่ที่เป็นบุคคลให้มากขึ้น และการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสวัสดิการ เงินเดือนได้รับการศึกษาเพิ่มเติม การฝึกวิชาชีพและด้านอื่น ๆ อย่างจริงจังให้ดียิ่งขึ้น เพื่อเป็นแรงจูงใจในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์มากขึ้น รวมถึงผ่านกระบวนการคัดเลือก 5 ขั้น และพัฒนาเพื่อนำไปสู่ระบบอาสาสมัครต่อไป

คำสำคัญ : แรงจูงใจ; พลทหารออนไลน์; ทหารปืนใหญ่; จังหวัดลพบุรี

ประเภทบทความ : บทความวิจัย

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยรังสิต ปทุมธานี 12000. =

² อาจารย์ประจำสถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยรังสิต ปทุมธานี

³ รองคณบดีฝ่ายวิชาการและผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยรังสิต ปทุมธานี

* ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: fogus5300@gmail.com

อีเมล: ² pthan.s@rsu.ac.th; ³ chalernporn.y@rsu.ac.th



Motivation for applying to join the military via online channels: A case study of military units at the Artillery Center (for Bhumibol), Lopburi Province

Received: 11 April 2025

Revised: 19 May 2025

Accepted: 25 June 2025

Major Suriya Saweangsup¹

Pathan Suvannamongkol²

Chalernporn Yenyuak³

Abstract

The objectives of this study are to 1) study the motivational factors for applying to join the military via online channels, 2) study the demand factors influencing applications submitted through online channels to present guidelines to enhance military recruitment through online platforms within military units at the Artillery Center (Bhumibol Camp), Lopburi Province. This study employed quantitative research approaches. Questionnaires were used as research tools to collect data from 92 samples who had applied to become soldiers via online channels for military recruitment at the Artillery Center (Bhumibol Camp), Lopburi Province, selected using Taro Yamane's formula. The statistical methods used in this study include percentage, mean, standard deviation, and descriptive data synthesis to provide an overall analysis. The results showed that 1) the motivational factors for applying to join the military via online channels include salary, career advancement opportunities, future career growth potential, and job security. And 2) the demand factors influencing applicants involve the need for security and safety, the desire for love and social belonging, the need for recognition and respect, and the aspiration for success in life. Therefore, to enhance recruitment motivation, several strategies are recommended. These include increasing public relations efforts to promote the military's image as honorable and prestigious to gain public trust, expanding recruitment information dissemination using more personnel, and

¹ Student, Master of Public Administration, Institute of Public Administration and Public Policy, Rangsit University, Pathumthani 12000

² Lecturer, Assoc.Prof.Dr. Institute of Public Administration and Public Policy, Rangsit University, Pathumthani 12000

³ Deputy Dean of Academic and Director of Master of Public Administration Program, Institute of Public Administration and Public Policy, Rangsit University, Pathumthani 12000

* Corresponding author Email: fogus5300@gmail.com

Email: ² pthan.s@rsu.ac.th; ³ chalernporn.y@rsu.ac.th



improving the quality of life for recruits by enhancing welfare benefits, salaries, educational opportunities, vocational training, and other aspects, more effectively. Furthermore, a five-step selection process should be implemented to ensure the recruitment of qualified candidates, ultimately developing the system towards a volunteer-based recruitment model in the future.

Keywords: Motivation; Military via Online Channels; the Artillery Center; Lopburi Province

Type of Article: Research Article



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีเอกราช เอกลักษณ์ วัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมที่งดงามมีความอุดมสมบูรณ์ด้วยทรัพยากรธรรมชาติ เป็นที่หมายปองของต่างประเทศ ที่ต้องการจะมายึดครองแผ่นดินไทย แต่ด้วยความสามารถ ความเสียสละของบรรพบุรุษไทย ตั้งแต่สมัยโบราณที่ป้องกันประเทศและรักษาแผ่นดินไทยไว้ให้ลูกหลานได้มีแผ่นดินอยู่อาศัย การมีกองทัพที่เข้มแข็งสมบูรณ์ถือเป็นสิ่งที่สร้างความมั่นใจความปลอดภัยของคน ในชาติและป้องกันคนต่างชาติเข้ามารุกราน จึงไม่อาจกล่าวได้ว่าการรักษาป้องกันประเทศเป็นหน้าที่ของใครคนใดคนหนึ่งหรือของครอบครัวใดครอบครัวหนึ่งหรือหน่วยงานใด หน่วยงานหนึ่งหรือสถาบันใดสถาบันหนึ่ง ถือเป็นหน้าที่ของคนไทยทุกคน (นิรันดร์ แสงโสง, 2562)

พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พุทธศักราช 2497 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พุทธศักราช 2516 ในมาตรา 7 บัญญัติว่า “ชายที่มีสัญชาติเป็นไทยตามกฎหมาย มีหน้าที่รับราชการทหารด้วยตนเองทุกคน” นอกจากนี้ ยังมีกฎกระทรวงซึ่งให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมกับรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย จัดทำเป็นบันทึกข้อตกลงระหว่างกัน และยังมีกฎหมาย ข้อบังคับ และคำสั่งอื่น ๆ ได้แก่ ประมวลกฎหมายอาญา พระราชบัญญัติสัญชาติ ข้อบังคับ กระทรวงกลาโหม และคำสั่งกองทัพบก ซึ่งเป็นมาตรการกำหนดให้เจ้าหน้าที่ยึดถือปฏิบัติ สำหรับการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ ซึ่งจะกระทำในช่วงเดือนเมษายนทุกปี หรือที่ชาวไทยทั่วไปเรียกว่า “การเกณฑ์ทหาร” (ยรรพ พนต์, 2561) ทั้งนี้ ในทางปฏิบัติระบบการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการโดยการถูกตรวจเลือกเข้าไปด้วยความไม่เต็มใจของบุคคลที่ผ่านระบบการตรวจเลือกดังกล่าว นั้น ทำให้ความตั้งใจในการฝึกอบรม และการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ จึงอาจยังไม่เต็มประสิทธิภาพ ส่งผลทำให้กำลังพลทหารกองประจำการของกองทัพด้อยประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้ กระทรวงกลาโหมจึงได้มอบหมายให้กองทัพบก รับผิดชอบดำเนินการรับสมัครและคัดเลือกทหารกองเกิน เข้าเป็นทหารกองประจำการโดยวิธีสมัครได้ โดยไม่ต้องรอให้มีอายุครบ 21 ปีบริบูรณ์ตามที่กฎหมายกำหนด ผ่านโครงการณรงค์ให้ทหารกองเกินมีความสมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการ อันเป็นแนวทางที่กองทัพจะได้ผลิตกำลังพลทหารกองประจำการที่มีประสิทธิภาพด้วยความสมัครใจ ทำให้อยู่รู้และเข้าใจในบทบาทของตนถึงการทำหน้าที่เป็นทหารกองประจำการ มีความมุ่งมั่นในการฝึกอบรม ตั้งใจรับราชการทหารกองประจำการจนกว่าจะปลดจากกองประจำการตามกำหนดด้วยการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคคล เพื่อให้เกิดความสมัครใจ ยินดีสมัครเข้ามาเป็นพลทหาร ซึ่งในต่างประเทศแนวทางการพัฒนาระบบทหารกองประจำการของกองทัพไทย จากวิธี “เกณฑ์ทหาร” ไปสู่วิธี “อาสาสมัคร” มีประเทศที่ดำเนินการอยู่หลายประเทศ อาทิ ประเทศออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ เป็นต้น (อภิรักษ์ เนียมกล้า, 2565) โดยแต่ละประเทศได้มีการกำหนดปัจจัยจูงใจในการอาสาสมัครเข้ามาเป็นทหารในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อมุ่งหวังให้บุคคลได้เกิดความต้องการเข้ามาเป็นทหารด้วยความสมัครใจ อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เกิดคุณค่าในการพัฒนาตนเองได้ด้วยความเต็มใจ

ต่อมาในปี พุทธศักราช 2564 กระทรวงกลาโหมได้มีประกาศรับสมัครทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ด้วยระบบออนไลน์ ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติรับราชการ

ทหาร พุทธศักราช 2497 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พุทธศักราช 2516 ในมาตรา 7 บัญญัติว่า “ชายที่มีสัญชาติเป็นไทยตามกฎหมาย มีหน้าที่รับราชการทหารด้วยตนเองทุกคน” พร้อมกำหนดคุณสมบัติและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับตามพระราชบัญญัติไว้อย่างชัดเจน โดยกระทรวงกลาโหมได้มีการเปิดรับสมัครพลทหารออนไลน์มาอย่างต่อเนื่อง และได้กองทัพบกได้เริ่มทดลองแนวคิดรับสมัครพลทหารแบบสมัครใจ โดยเป็นการพัฒนาการตรวจเลือกทหารกองประจำการ เพื่อมุ่งสู่ระบบทหารกองประจำการอาสา และทดแทนการเรียกเกณฑ์ให้เป็นรูปธรรมในอนาคต ซึ่งเป็นไปตามนโยบายกระทรวงกลาโหมในด้านการปฏิรูปของกองทัพและเพิ่มหลากหลาย รวมถึงสร้างแรงจูงใจให้ชายไทยสมัครเป็นทหาร ซึ่งถ้ามีผู้สมัครครบตาม จำนวน 10,000 อัตรา ทำให้สามารถลดยอดใบแดงในการตรวจเลือกในปี พุทธศักราช 2564 ได้ 10,000 อัตรา และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พุทธศักราช 2561-2580) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พุทธศักราช 2566-2570) และนโยบายรัฐบาลในส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ จากจำนวนผู้สมัครเป็นพลทหารออนไลน์ที่มีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นที่มาให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาถึงปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยความต้องการในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี เพื่อให้ได้สารสนเทศไปประกอบเป็นแนวทางในการพัฒนาการรับสมัครให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้ง เพื่อช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในด้านปัจจัยแรงจูงใจและด้านปัจจัยความต้องการในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี ให้เพิ่มมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยความต้องการในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี

ขอบเขตการวิจัย

ด้านเนื้อหา ผู้วิจัยกำหนดตัวแปรจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความมั่นคง และวิธีการปกครองบังคับบัญชา และ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ ได้แก่ ความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการความรักและสังคม ความต้องการได้รับความยกย่องนับถือ และความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต



ด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ พลทหารออนไลน์ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี ที่ประจำการอยู่ในปัจจุบัน ตั้งแต่ปี พุทธศักราช 2564-2567 รวมจำนวน 119 คน

ด้านเวลา ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาอยู่ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ พุทธศักราช 2564 - ธันวาคม พุทธศักราช 2567

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลการศึกษาครั้งนี้ทำให้ได้สารสนเทศ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้นำไปประกอบการวางแผนการพัฒนารับสมัครให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และนำผลการวิจัยมาปรับปรุงพัฒนาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการสมัครเข้ารับราชการเป็นพลทหารออนไลน์มากขึ้น

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล (Digital Transformation) ได้ส่งผลกระทบต่อทุกภาคส่วน รวมถึงการบริหารจัดการในองค์กรภาครัฐ เช่น กองทัพบก ซึ่งนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และความสะดวกสบายแก่ประชาชน รวมถึง การนำระบบออนไลน์มาใช้ในกระบวนการรับสมัครพลทหาร ซึ่งสะท้อนถึงการปรับตัวของกองทัพบกในการตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี ความสำคัญของยุคดิจิทัล (Digital Transformation) ในการรับสมัครพลทหาร โดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มความสะดวกในการเข้าถึงกระบวนการคัดเลือกและลดขั้นตอนการสมัคร การเดินทาง การเตรียมเอกสารต่าง ๆ สร้างความโปร่งใส ตรวจสอบได้ สามารถตอบสนองความต้องการของคนรุ่นใหม่ที่มีความคุ้นเคยกับเทคโนโลยีดิจิทัลและสามารถเข้าถึงกระบวนการได้อย่างรวดเร็ว โดยในส่วนของกองทัพบก มีการนำแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Administration) มาปรับใช้ในกระบวนการรับสมัครพลทหารออนไลน์เป็นก้าวสำคัญของกองทัพบกในการพัฒนาองค์กรให้ทันสมัย และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนหรือกลุ่มเป้าหมายในยุคดิจิทัล และยังช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและประสิทธิภาพในกระบวนการรับสมัครในระยะยาว

โดยแนวคิดแรงจูงใจ (Motivation) ซึ่งเป็นแรงผลักดันสำคัญของบุคคลที่ทำให้บุคคลเกิดความต้องการ และแสดงพฤติกรรมออกมา โดยมีการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นนั้น เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ และเป็นไปตามเป้าหมายที่ตัวบุคคลและองค์กรตั้งไว้ โดยการศึกษาของ Herzberg (1959 อ้างถึงใน ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร, 2562) ได้เสนอ ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory) ที่ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 2 ประการ คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นแนวทางการศึกษานี้เพื่อให้เกิดการตอบสนองต่อแรงจูงใจของบุคคลที่กองทัพบกได้จัดให้เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคคลได้สมัครเข้ารับการคัดเลือกเป็นทหารประจำการ ได้เข้ารับการเสริมสร้างสมรรถนะของบุคคลทั้งความคิด ทักษะ การปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นให้บรรลุเป้าหมายและเกิดความยั่งยืน โดยกองทัพบกจะมีส่วนในการกระตุ้นให้บุคคลเกิดการพัฒนาตนเอง

สร้างแรงขับภายในตัวบุคคลให้แสดงสมรรถนะที่กองทัพพึงประสงค์ นอกจากนี้ ปัจจัยด้านความต้องการ (Need) ของบุคคลที่เป็นตัวกระตุ้นหรือเกิดสิ่งเร้าให้แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา เพื่อตอบสนองต่อความต้องการนั้น เมื่อความต้องการที่เกิดขึ้นได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์ก็จะเกิดความต้องการใหม่ขึ้นอีก และอาจมีความต้องการในระดับที่สูงเพิ่มขึ้น ทดแทนวงเวียนความต้องการเดิมอย่างไม่มีที่สิ้นสุด ซึ่งทฤษฎีลำดับความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory) เป็นทฤษฎีหนึ่งที่อยู่ในกลุ่มทฤษฎีแรงจูงใจ โดยทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow (1970 อ้างถึงใน มัทนียา กายแก้ว, 2559) ได้เสนอว่าพื้นฐานความต้องการของมนุษย์นั้นย่อมไม่มีที่สิ้นสุด โดยจะเริ่มเรียงร้อยความต้องการจากข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นที่สุดเป็นลำดับ โดยได้แบ่งลำดับความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ลำดับคือ 1) ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีพ 2) ความต้องการมั่นคง ปลอดภัย (Security of Safety Needs) ของบุคคลทั้งความปลอดภัยทางร่างกายและจิตใจ 3) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้ตามต้องการ 4) ความต้องการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) จากบุคคลรอบข้างที่เกิดจากความความสำเร็จของบุคคลนั้น และ 5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization or Self Realization) ซึ่งอยู่ในลำดับสูงสุด เป็นความอยากสำเร็จในชีวิตตามความคาดหวัง ความใฝ่ฝันหรือความทะเยอทะยานที่อยากได้รับผลสำเร็จที่สูงสุดของตน โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดปัจจัยจูงใจในการอาสาสมัครเข้ามาเป็นทหารในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อมุ่งหวังให้บุคคลได้เกิดความต้องการเข้ามาเป็นทหารด้วยความสมัครใจ อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เกิดคุณค่าในการพัฒนาตนเองได้ด้วยความเต็มใจ จึงเป็นที่มาของ “พลทหารออนไลน์” (Military via Online Channels) ที่หมายถึงบุคคลที่สมัครเข้าโครงการพลทหารออนไลน์ที่ปิดรับทหารกองกองเนที่มีอายุ 18-20 ปีบริบูรณ์ และ 22-29 ปีบริบูรณ์ ซึ่งเป็นผู้ที่ผ่านการตรวจเลือกแล้วแต่ไม่ถูกเข้ากองประจำการ กล่าวได้ว่าพลทหารออนไลน์เป็นพลทหารที่เข้ามารับราชการเป็นทหารกองประจำการที่จะได้มีโอกาสเรียนรู้วิถีชีวิตความเป็นทหารในช่วงระยะเวลาหนึ่งซึ่งช่วงระยะเวลาดังกล่าวนั้นอาจเป็นช่วงเวลาที่ทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจต้องการต่อยอดเข้ามารับราชการเป็นทหารอาชีพในระดับนายสิบและนายทหารต่อไป (กองทัพบก, 2568) โดยในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow 5 ลำดับ มาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดการศึกษา เพื่อประกอบการนำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ได้อย่างมีคุณค่า

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษานี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้ได้ผลสรุปตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ พลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี ที่ประจำการอยู่ในปัจจุบัน ตั้งแต่ปี พุทธศักราช 2564-2567 รวมทั้งสิ้น 119



คน จาก 5 หน่วยทหารในพื้นที่ประกอบด้วย 1) กรมนักเรียนโรงเรียนทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ 2) กองพันทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ 3) กองพันบริการ กองบริการ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ 4) กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 3 กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 และ 5) กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 31 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วย สูตร Yamane (1973) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 92 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Random Sampling) จากพลทหารที่พบเมื่อลงสำรวจข้อมูลในเขตพื้นที่ศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากพลทหารในสังกัด ประกอบด้วย 4 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามปลายปิดเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ อาชีพ สถานภาพ การศึกษา รายได้ และ ข้อมูลข่าวสารในการรับสมัคร ส่วนที่ 2 เป็นข้อคำถามปลายปิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความมั่นคง และวิธีการปกครองบังคับบัญชา และ ส่วนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยความต้องการของบุคคลในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี ประกอบด้วย ความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการความรักและสังคม ความต้องการได้รับความยกย่องนับถือ และความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต โดยเป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่าในแบบสเกล 5 ระดับ คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด โดยก่อนนำไปแจกจริงกับกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือในการวิจัยจากกลุ่มใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.96

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิเกี่ยวกับการค้นคว้าเอกสาร (Documentary Research) มีสาระสำคัญ เกี่ยวกับความหมายแนวคิดปัจจัยจูงใจและปัจจัยความต้องการ และข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการรับสมัครพลทหารออนไลน์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น และเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพลทหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ ในระหว่างพักปฏิบัติหน้าที่ และมีความสะดวกยินดีในการให้ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ใช้สถิติพรรณนา ประกอบการอธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อาชีพ สถานภาพ การศึกษา รายได้ และข้อมูลข่าวสารในการรับสมัคร ใช้สถิติพรรณนา ค่าจำนวนและค่าร้อยละ (Percentage) และพรรณนาข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยความต้องการด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ ทั้งหมดเป็นกลุ่มอายุ 18-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 100 อาชีพส่วนใหญ่ก่อนสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่เป็นนักศึกษา คิดเป็นร้อยละ 69.6 และอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน คิดเป็นร้อยละ 16.3 สถานภาพเป็นโสด คิดเป็นร้อยละ 100 มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาต้นปลาย คิดเป็นร้อยละ 54.35 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 45.65 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 5,001-10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 56.52 มีรายได้เฉลี่ย ต่อเดือนไม่เกิน 5,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 41.30 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 10,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 2.18 การรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่รับสมัครส่วนใหญ่จากเว็บไซต์ คิดเป็นร้อยละ 45.66 การรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่รับสมัครจากสัปดาห์อาเภอในพื้นที่ คิดเป็นร้อยละ 30.43 และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่รับสมัครจากญาติหรือเพื่อนที่รับราชการทหาร คิดเป็นร้อยละ 14.13

ปัจจัยแรงจูงใจ

ตาราง 1

ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยแรงจูงใจ

ลำดับ	ปัจจัยแรงจูงใจ	$\bar{X}$	SD	แปลความ	ลำดับที่
1	ความสำเร็จในการทำงาน	4.57	.61	มากที่สุด	2
2	การได้รับการยอมรับนับถือ	4.26	.61	มากที่สุด	3
3	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.18	.79	มาก	4
4	ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.96	.21	มากที่สุด	1

ปัจจัยค้ำจุน

ตาราง 2

ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยค้ำจุน

ลำดับ	ปัจจัยค้ำจุน	$\bar{X}$	SD	แปลความ	ลำดับที่
1	ด้านเงินเดือน	4.21	.72	มากที่สุด	4
2	ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	4.97	.21	มากที่สุด	1
3	ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.92	.28	มากที่สุด	2
4	ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	4.76	.56	มากที่สุด	3



สรุปผลการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจพบว่าด้านที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย 4.96 รองลงมาคือด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.57 และด้านที่มีระดับความเห็นน้อยที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ย 4.18 ดังแสดงในตาราง 1

สรุปผลการศึกษาปัจจัยค้ำจุน พบว่า ด้านที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีค่าเฉลี่ย 4.97 รองลงมาคือด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.92 และด้านที่มีระดับความเห็นน้อยที่สุด คือ ด้านเงินเดือน มีค่าเฉลี่ย 4.21 ดังแสดงในตาราง 2

ปัจจัยด้านความต้องการ

ตาราง 3

ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยความต้องการ

ลำดับ	ปัจจัยความต้องการ	$\bar{X}$	SD	แปลความ	ลำดับที่
1	ความต้องการพื้นฐานด้านร่างกาย	4.68	.55	มากที่สุด	3
2	ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย	4.90	.31	มากที่สุด	2
3	ความต้องการความรักและสังคม	4.32	.63	มากที่สุด	5
4	ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง	4.43	.46	มากที่สุด	4
5	ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต	4.97	.18	มากที่สุด	1

สรุปผลการศึกษาปัจจัยด้านความต้องการ พบว่า ด้านที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ด้านความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต มีค่าเฉลี่ย 4.97 รองลงมาคือ ด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย มีค่าเฉลี่ย 4.90 และด้านที่มีระดับความเห็นน้อยที่สุด คือ ด้านความต้องการความรักและสังคม มีค่าเฉลี่ย 4.32 ดังแสดงในตาราง 3

การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการสมัครเป็นพลทหารออนไลน์ โดยใช้ ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) โดย Herzberg ซึ่งได้จำแนกเป็นสองกลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ซึ่งทั้งสองปัจจัยนี้มีบทบาทที่แตกต่างกันที่ทำให้เกิดพฤติกรรมของบุคคลหรือเกิดแรงผลักดันในการสมัครเป็นพลทหารออนไลน์ที่สำคัญคือ

1) ปัจจัยจูงใจ ซึ่งเป็นสิ่งที่ส่งเสริมความพึงพอใจและทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานอย่างเต็มที่ พบว่าผู้สมัครพลทหารออนไลน์มีแรงผลักดันในเรื่องของโอกาสการเติบโตในอาชีพ เช่น การได้เรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ การพัฒนาความรู้เฉพาะทางในการทำงานและการปฏิบัติการต่าง ๆ รวมถึงโอกาสเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ด้วยการต่อยอดเป็นนักเรียนนายสิบทหารบก และนักเรียนเตรียมทหารหากมีผลการเรียนที่ดี การได้รับการยอมรับจากผู้อื่นทั้งในด้านความสามารถและความทุ่มเท ยังเป็นอีกปัจจัยที่ส่งเสริมแรงจูงใจของผู้สมัคร ความภาคภูมิใจในการได้ทำหน้าที่รับใช้ชาติช่วยให้ผู้สมัครรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมากขึ้น และการที่

กองทัพอากาศให้พวกเขาสามารถพัฒนาทักษะเฉพาะทางในการบริหารจัดการ และการทำงานเป็นทีม ทำให้พวกเขามองเห็นศักยภาพและความสามารถของตนเองในเส้นทางสายอาชีพนี้ นอกจากนี้ ผู้สมัครหลายคนยังมีความภาคภูมิใจที่ได้รับการยอมรับจากครอบครัวและสังคมจากการเป็นส่วนหนึ่งของกองทัพอากาศ ซึ่งถือเป็นการเสริมสร้างคุณค่าและแรงจูงใจในระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาของครายูธ์ เสวคณธ์ (2560) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าปัจจัยด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ เช่น สิทธิที่จะได้รับและการยอมรับนับถือจากสังคม เป็นแรงจูงใจสำคัญ ซึ่งตรงกับปัจจัยจูงใจ ในทฤษฎีของ Herzberg ที่ส่งเสริมให้ผู้สมัครมีแรงผลักดันในอาชีพทหาร และด้านปัจจัยค้ำจุน สอดคล้องกับการศึกษาของ เสกสรร เสืออิม (2557) ที่พบว่าให้ความสำคัญกับปัจจัยทางเศรษฐกิจ เช่น รายได้และสวัสดิการ ซึ่งช่วยลดความกังวลในชีวิตประจำวันของผู้สมัคร

2) ปัจจัยค้ำจุน ครอบคลุมสิ่งที่หากขาดไปแล้วจะทำให้เกิดความไม่พอใจ โดยปัจจัยในกลุ่มนี้รวมถึงสภาพแวดล้อมและความมั่นคงในอาชีพ สำหรับผู้สมัครพลทหารออนไลน์ ความมั่นคงด้านรายได้เป็นสิ่งสำคัญมาก โดยเฉพาะในรูปแบบของเงินเดือนที่แน่นอน เบี้ยเลี้ยง และสวัสดิการที่ครอบคลุมค่ารักษาพยาบาล สิทธิประโยชน์ด้านสุขภาพ และการประกันความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ความปลอดภัยที่กองทัพอากาศให้ เช่น การรักษาความปลอดภัยในพื้นที่ปฏิบัติงาน และระบบดูแลสุขภาพ จึงช่วยลดความกังวลใจและทำให้ผู้สมัครรู้สึกมั่นใจในการทำงานในสายอาชีพนี้ การสนับสนุนด้านสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ที่พักอาศัย อาหาร และการฝึกฝนที่มีมาตรฐานยังเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพอใจในระดับพื้นฐานของผู้สมัคร รวมถึงการมีโอกาสในการเรียนรู้และเพิ่มวุฒิการศึกษาเพิ่มเติม ซึ่งช่วยให้พลทหารมีโอกาสในการพัฒนาตนเองและเติบโตในอาชีพทั้งหมดนี้ล้วนเป็นปัจจัยค้ำจุนที่กองทัพอากาศได้จัดหาให้ เพื่อให้ผู้สมัครรู้สึกว่ามีสิ่งสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ และช่วยเสริมให้พวกเขารู้สึกมั่นคงในอาชีพและพร้อมรับมือกับความท้าทายต่าง ๆ สอดคล้องกับการศึกษาของอภิเชษฐ ชุ่มวาริ (2560) และ ทิฆัมพร เพชรสุวรรณ (2560) ระบุว่ารายได้และสวัสดิการ เช่น เงินเดือนและค่าตอบแทนรายเดือน เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้สมัครมองหา และด้านความต้องการความมั่นคง พบว่างานวิจัยของ ครายูธ์ เสวคณธ์ (2560) และ เสกสรร เสืออิม (2557) เน้นเรื่องความมั่นคงในอาชีพและโอกาสก้าวหน้า เช่น สิทธิเข้าเป็นนักเรียนนายสิบ และความต้องการการยอมรับและพัฒนาตนเอง งานวิจัยที่เกี่ยวข้องยังกล่าวถึงความภาคภูมิใจและการได้รับการยอมรับจากสังคม ที่ผู้สมัครมองเห็นโอกาสเติบโตและเป็นที่ยอมรับในฐานะทหาร

โดยสรุป แนวคิดของ Herzberg ช่วยให้เข้าใจถึงแรงจูงใจของผู้สมัครพลทหารออนไลน์ ที่ครอบคลุมทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งทำให้ผู้สมัครได้รับทั้งความมั่นคงและการสนับสนุนในพื้นฐานที่สำคัญต่อการดำรงชีวิต ขณะเดียวกันยังได้รับการส่งเสริมให้เกิดแรงขับเคลื่อนในการพัฒนาตนเอง สร้างอนาคตในสายอาชีพ และรู้สึกภาคภูมิใจในหน้าที่ที่ทำ

3) ผลการศึกษาความต้องการในการสมัครเป็นพลทหารออนไลน์ตามแนวคิดของ Maslow ที่พบว่าผู้สมัครมีแรงจูงใจในหลายระดับ เริ่มจากความต้องการพื้นฐาน เช่น ความมั่นคงทางการเงินและสวัสดิการจากกองทัพอากาศ ซึ่งช่วยให้พวกเขาสามารถดูแลตนเองและแบ่งเบาภาระครอบครัวได้ ต่อมาที่ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ผู้สมัครคาดหวังถึงความมั่นคงในอาชีพ ความปลอดภัย และการได้รับการดูแลจากกองทัพอากาศ สร้าง



ความเชื่อมั่นในอนาคตของตนเองและครอบครัว ในระดับของความต้องการทางสังคม การสมัครเป็นพลทหารออนไลน์เปิดโอกาสให้สร้างความสัมพันธ์และความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน มีเครือข่ายทางสังคมที่เข้มแข็ง ซึ่งช่วยให้รู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมทหาร สำหรับความต้องการการยอมรับนับถือ ผู้สมัครมีแรงจูงใจจากการได้รับการยอมรับและเคารพจากสังคม รวมถึงโอกาสในการพัฒนาทักษะและความก้าวหน้าในอาชีพ และระดับความต้องการพัฒนาตนเอง การเป็นพลทหารออนไลน์เปิดโอกาสให้ผู้สมัครฝึกทักษะสำคัญ เช่น การทำงานเป็นทีมและการเป็นผู้นำ พร้อมทั้งมีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและเติบโตในชีวิต

โดยสรุป การใช้แนวคิดของ Maslow ในการวิเคราะห์แรงจูงใจของผู้สมัครพลทหารออนไลน์ช่วยให้เราเข้าใจถึงความต้องการที่ครอบคลุมทั้งด้านความมั่นคงทางกายภาพ ความปลอดภัยทางอาชีพ ความเป็นเจ้าของ การได้รับการยอมรับ และการพัฒนาตนเอง ทำให้ผู้สมัครมองเห็นเส้นทางในการเติบโตและสร้างอนาคตที่มั่นคง ทั้งในฐานะพลทหารและในฐานะบุคคลที่มีศักยภาพ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา มีประเด็นที่นำไปสู่ข้อเสนอแนะสำคัญ คือ

1) การสร้างแรงจูงใจในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ของหน่วยทหารควรสร้างแรงจูงใจด้วยการประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการใช้สื่อบุคคลในการประชาสัมพันธ์ จากการศึกษาพบว่า การรับรู้ข่าวสารจากเจ้าหน้าที่ของรัฐค่อนข้างน้อย ดังนั้น ควรเพิ่มความสำคัญในการใช้สื่อบุคคล เช่น ครู ผู้ใหญ่บ้านเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง และเจ้าหน้าที่ทหาร เพื่อประชาสัมพันธ์การรับสมัคร โดยการสื่อสารสองทางผ่านสื่อบุคคลจะช่วยให้กลุ่มเป้าหมายสามารถซักถามข้อมูลและเข้าใจรายละเอียดได้อย่างถูกต้องและครบถ้วนมากขึ้น

2) ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยความต้องการในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ที่สำคัญประการหนึ่งคือความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต ซึ่งหากบุคคลได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องการได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมก็จะเป็นปัจจัยที่ส่งผลทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกประสบความสำเร็จในชีวิต ดังนั้น หน่วยงานจึงอาจปรับปรุงสวัสดิการและค่าตอบแทนให้เหมาะสม เพราะอาชีพทหารถูกมองว่ามีรายได้น้อยส่งผลให้แรงจูงใจในการสมัครเข้ารับราชการอยู่ในระดับต่ำ ดังนั้น กองทัพบกควรพิจารณาปรับอัตราเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและค่าครองชีพในปัจจุบัน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้สมัครมองว่าอาชีพทหารมีความมั่นคงและตอบสนองความต้องการด้านรายได้ดีขึ้น

3) ประชาสัมพันธ์ผ่านสถานศึกษาทั่วประเทศ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดส่งหนังสือประชาสัมพันธ์การรับสมัครทหารกองประจำการไปยังโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาทั่วประเทศ เพื่อเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงเยาวชน พร้อมทั้งยกระดับความรู้ความเข้าใจของกลุ่มเป้าหมายเกี่ยวกับอาชีพทหารและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่จะได้รับ

4) รับประกันสิทธิและผลประโยชน์ที่ประชาชนสัมพันธ์ไว้ในเรื่องสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของผู้ที่สมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ควรได้รับการตอบสนองอย่างครบถ้วนตามที่ได้ประชาชนสัมพันธ์ไว้ เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือและเป็นแรงจูงใจให้ผู้สมัครเพิ่มมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กองทัพบก. (2568). *เส้นทางจากพลทหารสู่นายร้อย*. <https://rta.mi.th/rta-knowledge-ep2-private-to-cadet/>
- ศรายุทธ เสาวคนธ์. (2560). *แนวทางการพัฒนาระบบทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ของกองทัพบก*. วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- ทิมมพร เพชรสุวรรณ. (2567). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจเข้าเป็นทหารกองประจำการ*. วิทยาลัยการทัพบก.
- นิรันดร์ แพงไธสง. (2562). *มาตรการทางกฎหมายเพื่อส่งเสริมการรับราชการทหารกองประจำการ* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร. (2562). *2-Factor Theory*. <https://drpiyanan.com/2019/04/17/2-factor-theory-frederick-herzberg>
- มัทนียา กายแก้ว. (2559). *จิตวิทยาสำหรับครู*. <https://kb.psu.ac.th/psukb/bitstream/2016/18115/1/6410521543.pdf>
- ยรรยพ ตนต์. (2561). *ปัญหาพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 ศึกษาเฉพาะกรณีการเรียกคนเข้ากองประจำการ* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เสกสรร เสืออิม. (2557). *ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินพื้นที่จังหวัดขอนแก่น*. วิทยาลัยการทัพบก.
- อภิเชษฐ ชุ่มวาริ. (2560). *การตัดสินใจของทหารกองเกินร้องขอเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการในพื้นที่กองทัพบกที่ 3*. วิทยาลัยการทัพบก.
- อภिरัก্ষ เนียมกล้า. (2565). *การพัฒนากฎหมายว่าด้วยรูปแบบการเกณฑ์ทหารการเกณฑ์ทหาร* (Unpublished Doctoral dissertation). มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. Harper. & Row.



ความสัมพันธ์ของเพศ สถาบันการศึกษาและการอบรมวิชาชีพต่อจิตสำนึก เชิงจริยธรรมการสื่อข่าวดิจิทัลของนักศึกษาด้านสื่อสารมวลชน

วันที่รับบทความ: 30 มีนาคม 2568
วันแก้ไขบทความ: 14 พฤษภาคม 2568
วันตอบรับบทความ: 29 มิถุนายน 2568

วัฒณี ภูวทิศ ¹

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของเพศและสถาบันการศึกษากับจิตสำนึกเชิงจริยธรรมการสื่อข่าวของนักศึกษาที่เรียนด้านสื่อสารมวลชนที่เข้าร่วมและไม่เข้าร่วมการอบรมทางวิชาชีพ วิธีการวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงผสมผสาน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอนจำนวน 425 คน และแบบเฉพาะเจาะจง 25 คน รวมทั้งสิ้น 450 คน ใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าที่และการวิเคราะห์ความแปรปรวน ผลการวิจัย พบว่า สถาบันการศึกษาและการอบรมทางวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับจิตสำนึกเชิงจริยธรรมการสื่อข่าวดิจิทัล ซึ่งจิตสำนึกเชิงจริยธรรมการสื่อข่าวดิจิทัลของนักศึกษาสื่อสารมวลชนที่เข้าร่วมและไม่เข้าร่วมการอบรมวิชาชีพแตกต่างกัน โดยอยู่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจิตสำนึกเชิงจริยธรรมแยกเป็นรายด้านพบว่า การคิดประเด็นเพื่อรวบรวมข้อมูล และการรายงานนำเสนอข่าวอยู่ระดับสูง ทั้งนี้ นักศึกษาด้านสื่อสารมวลชนให้เหตุผลเชิงจริยธรรมการสื่อข่าวดิจิทัลว่า ต้องตรวจสอบข้อมูลจากแหล่งข่าวให้รอบคอบก่อนการรายงานข่าว เพราะอาจเกิดความผิดพลาดหรือสร้างความเข้าใจผิดต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องได้ เกณฑ์การคัดเลือกข่าวควรเน้นประโยชน์ต่อชีวิตประจำวันของผู้รับสารมากกว่ายึดตามกระแสสังคม เนื้อหาข่าวต้องถูกต้อง หลีกเลี่ยงการใช้ภาพที่ไม่เหมาะสมเพื่อดึงดูดความสนใจ ที่อาจเสี่ยงต่อการฟ้องร้อง ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มหาวิทยาลัยสามารถนำข้อมูลมาใช้ออกแบบหลักสูตรการเรียน หรือองค์กรสื่อใช้สร้างหลักสูตรในโครงการอบรมบุคลากร เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกเชิงจริยธรรมในการทำงานต่อไป

คำสำคัญ: จิตสำนึกเชิงจริยธรรม; การอบรมทางวิชาชีพ; ข่าวยุคดิจิทัล; นักศึกษานิเทศศาสตร์

ประเภทบทความ : บทความวิจัย

¹ อาจารย์, ภาควิชาการสื่อสารและสื่อใหม่ คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, 9/1 หมู่ 5 เขตคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี 12110

* ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: Email: wattanee.p@bu.ac.th



The Relationship between Gender, Education, and Training on Digital News Ethical Consciousness of Mass Communication Students

Received: 30 March 2025

Revised: 14 May 2025

Accepted: 29 June 2025

Wattanee Phoovatis¹

Abstract

This research investigates the relationships between gender, educational institutions, and the ethical consciousness in digital news reporting among mass communication students who have undergone professional training and who have not. A mixed-methods approach was employed, consisting of quantitative data from 425 students selected via multistage sampling and qualitative data from 25 students selected via purposive sampling, totaling 450 participants. Data were collected by using questionnaires and in-depth interviews, and were analyzed using t-tests, ANOVA. The results show that gender, type of educational institution, and participation in professional training influenced students' ethical consciousness which was at a medium level. When considering consciousness in each aspect, students who had undergone training exhibited higher levels of ethical reasoning, particularly in critical thinking during information gathering and news presentation. The qualitative data revealed that students emphasized daily life rather than social behavior, accuracy, verification of sources, and avoidance of sensational or misleading contents and inappropriate images which attract attention but could lead to a claim. The findings offer valuable insights for universities and media organizations to design curriculum and professional development programs that strengthen ethical awareness in future media professions.

Keyword: Ethical Consciousness; Professional Training; Digital News; Mass Communication Students

Type of Article: Research Article

¹ Lecturer, Communications and New Media, Department, School of Communication Arts, Bangkok University, Pathum Thani, 9/1 Village No. 5, Khlong Luang District, Pathum Thani Province 12110

* Corresponding author Email: wattanee.p@bu.ac.th



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัญหาเชิงจริยธรรมการนำเสนอข่าวสื่อสารมวลชนปรากฏอย่างต่อเนื่อง ในช่วง 3-5 ปีที่ผ่านมา ดังที่ทองพล มุขรัยและคณะ (2566) ระบุว่า ยุคดิจิทัลที่มีการใช้เทคโนโลยีสื่อสารในการปฏิบัติงานด้านการข่าวสารที่ทันสมัย และการนำเสนอข่าวสารที่นำไปสู่การสร้างความเข้าใจ ความสัมพันธ์ ตลอดจนความเชื่อมโยงของผู้คนในสังคมผ่านสื่อโซเชียลมีเดีย ปัญหาของสื่อมวลชน โดยเฉพาะเรื่องทางกฎหมายและจริยธรรมการนำเสนอข่าวสาร และมีอิทธิพลในสังคมต่อผู้รับสาร ทำให้เกิดผลกระทบทั้งเชิงบวกและเชิงลบสอดคล้องกับสุทธิชัย หยุ่น (2555) กล่าวว่า “หากนักข่าวหลงเข้าใจผิดคิดว่าความเร็วคือทุกอย่าง มองข้ามความลึกและความกว้าง ก็เป็นแค่ นักข่าวที่ไม่ได้ใช้สมองและความสามารถในการแยกแยะข่าวและข้อมูลแก่ประชาชน” ซึ่ง Avil'es et al. (2004) กล่าวว่า ผลกระทบของเทคโนโลยีใหม่ต่อทัศนคติและการปฏิบัติงานของผู้สื่อข่าวทั้งระดับองค์กรและระดับชาติ การเข้าใจเรื่องดิจิทัลอย่างถ่องแท้มีผลต่อกระบวนการทำงานและการมีทักษะหลากหลาย การเตรียมการด้านเทคโนโลยีสัมพันธ์กับคนรุ่นใหม่ในห้องข่าวและความกังวลถึงการแข่งขันด้านความเร็วมากกว่าความถูกต้องของข่าวสาร รวมทั้ง Cleary (2006) และ Giel (2002) พบว่า ปัจจัยสำคัญที่เอื้อให้เกิดการพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นคือการฝึกอบรมทางวิชาชีพ แม้ว่าองค์กรข่าวในสหรัฐอเมริกาจะใช้งบประมาณเฉลี่ยน้อยกว่า 1-4 เปอร์เซ็นต์ของงบประมาณทั้งหมดสำหรับการฝึกอบรมวิชาชีพประจำปีของบุคลากรก็ตาม

ทั้งนี้จริยธรรมทางวิชาชีพเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นต้องมีจิตสำนึก รับรู้และเรียนรู้ในสิ่งที่เกิดขึ้นทั้งต่อตนเองและสังคม โดยเฉพาะมหาวิทยาลัยเป็นศูนย์กลางการบ่มเพาะองค์ความรู้ ทักษะปัญญา ระบบคิดอย่างสร้างสรรค์ที่นำไปสู่พฤติกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรมให้กับเยาวชน (ชัยพร เหลืองแท้ ประยูร แสงใส และเอกฉัตร จารุเมธิชน, 2558; ประภาศรี สีหะอำไพ, 2543) เพื่อปฏิบัติงานจริงอย่างมีคุณภาพโดยมีคุณสมบัติตรงตามที่สถานประกอบการต้องการคือ คนเก่ง คนดีและมีสุขหรือพึงพอใจ (เจ้าอธิการบุญช่วย อัยวงศ์, 2563) ขณะที่วิกฤตคนทำงานสื่อ แค่ครึ่งปี 67 ถูกเลิกจ้างแล้วกว่า 300 คน (Bebanews, 2024) หรือสำนักข่าวใหญ่ AP เลิกจ้างพนักงาน 8 เปอร์เซ็นต์ เร่งปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล (Aindravudh, 2024) แต่นักศึกษาที่เรียนสื่อสารมวลชนยังมุ่งมั่นที่จะเป็นทำงานในตลาดการแข่งขันของอุตสาหกรรมการผลิตเนื้อหาในยุคดิจิทัลอยู่ ทั้งที่ผลกระทบเชิงจริยธรรมก็ยังคงเกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญศึกษาความสัมพันธ์ของเพศและสถาบันการศึกษาส่งผลต่อจิตสำนึกเชิงจริยธรรมการสื่อข่าวยุคดิจิทัลของนักศึกษาที่เรียนด้านสื่อสารมวลชนทั้งที่ผ่านการอบรมและไม่ผ่านการเข้าอบรม รวมทั้งการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมแต่ละขั้นตอนของการสื่อข่าว เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานและแนวทางของมหาวิทยาลัยในการกำหนดนโยบายหรือวางแผนหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของเพศ สถาบันการศึกษาและการอบรมวิชาชีพต่อจิตสำนึกเชิงจริยธรรมการสื่อข่าวยุคดิจิทัลของนักศึกษาที่เรียนด้านสื่อสารมวลชน

2. เพื่อศึกษาจิตสำนึกเชิงจริยธรรมการสื่อข่าวยุคดิจิทัลของนักศึกษาที่เรียนด้านสื่อสารมวลชนที่เข้าร่วมและไม่เข้าร่วมการอบรมวิชาชีพ

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตของเนื้อหาและตัวแปร มุ่งศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตสำนึกเชิงจริยธรรมในการสื่อข่าวยุคดิจิทัล ได้แก่ เพศ สถาบันการศึกษา และการอบรมทางวิชาชีพ ตลอดจนการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในการกระบวนการทำงานข่าว เพื่อหาแนวทางปรับปรุงเนื้อหาหลักสูตรการเรียนให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและพฤติกรรมของผู้บริโภคข่าวสาร
2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือนักศึกษาที่เรียนด้านสื่อสารมวลชนจำนวน 10 แห่งในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวนทั้งสิ้น 450 คน
3. ขอบเขตด้านระยะเวลา ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูล ระหว่างปีพุทธศักราช 2567-2568

ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตสำนึกเชิงจริยธรรมการสื่อข่าวยุคดิจิทัลของนักศึกษาที่เรียนด้านสื่อสารมวลชนที่เข้าร่วมและไม่ได้เข้าร่วมการอบรมทางวิชาชีพ
2. นักวิชาการและนักวิจัยสามารถนำผลการศึกษาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดหรือวางแผนผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตรการเรียน หรือนำไปประกอบในประเด็นการวิจัยที่เกี่ยวข้องต่อไป
3. สมาคมและองค์กรวิชาชีพสามารถนำผลการศึกษาเพื่อออกแบบหลักสูตรการอบรมทางวิชาชีพให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางอุตสาหกรรมสื่อ

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดจิตสำนึกเชิงจริยธรรมกระบวนการสื่อข่าว

Yonelinas (2001) อธิบายจิตสำนึกคือ สภาวะการตื่นตัวของมนุษย์ที่สามารถรับรู้และเรียนรู้ในสิ่งที่เกิดขึ้นต่อตนเองและสังคมเกิดขึ้นกับความรู้สึกรับรู้ในสิ่งที่เป็นอย่างและควรจะเป็น จิตสำนึกของแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับพื้นฐานจิตใจและพื้นฐานความรู้ ทฤษฎีความแตกต่างระหว่างบุคคล สถาบันการศึกษาที่เปิดหลักสูตรการเรียนด้านสื่อสารมวลชน ตลอดจนการอบรมวิชาชีพกับสมาคมวิชาชีพต่าง ๆ ทั้งนี้จิตสำนึกเชิงจริยธรรมการสื่อข่าว ตามกรอบของสมาคมวิชาชีพสื่อ ได้แก่ การคิดประเด็นเพื่อรวบรวมข้อมูล การคัดเลือกประเด็น การรายงานและการนำเสนอ และการติดตามผลกระทบหลังการเผยแพร่ ยึดหลักความซื่อสัตย์ การอ้างอิงแหล่งข่าว การไม่ละเมิดสิทธิส่วนบุคคล เคารพความเป็นมนุษย์ ความอิสระปราศจากความเป็นธุรกิจ

สภาสื่อมวลชนแห่งชาติ (2567) ระบุข้อบังคับว่าด้วยจริยธรรมแห่งวิชาชีพสื่อมวลชน หมวด 1 ข้อที่ 3 “ข่าว” หมายถึง เนื้อหาที่เป็นข้อเท็จจริงจากเหตุการณ์ ประกอบด้วย หัวข้อข่าว พาดหัวข่าว ความนำ เนื้อหาข่าว ส่วน “เนื้อหาข่าว” หมายถึงการนำเสนอข้อมูล ข่าวสารในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งสื่อสิ่งพิมพ์ สื่อเสียง สื่อภาพ



สื่อเคลื่อนไหว รูปแบบการนำเสนอเฉพาะของสื่อดิจิทัล กราฟฟิก แอนิเมชัน จำลองเหตุการณ์ สื่ออินเทอร์เน็ต แอคทีฟ และรูปแบบอื่น ๆ ที่เป็นองค์ประกอบสำคัญของข่าว ขณะที่ Haidt (2001) ระบุแนวคิดพื้นฐานจริยธรรมที่บุคคลปฏิบัติมี 2 แนวคิด คือ 1) แนวคิดมุ่งสู่บุคคล คำนึงถึงผู้อื่นเป็นหลักและใช้ความรู้สึกที่มีอัตวิสัยและความรู้สึกผู้อื่นเพื่อการตัดสินใจเลือกสรรเรื่องราว 2) แนวคิดมุ่งเน้นเหตุการณ์ ยึดข้อเท็จจริงเป็นหลัก รายงานอย่างเป็นกลาง ไม่นำอารมณ์ความรู้สึกเข้าเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ ไม่สนใจผลกระทบต่อผู้อื่น ยึดเป็นหลักการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมตามที่ Blatt and Kohberg (1975) ระบุไว้ 3 ระดับคือ 1) จริยธรรมก่อนกฎเกณฑ์ ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง 2) จริยธรรมตามเกณฑ์ ยึดกฎหมายและระเบียบสังคม และ 3) จริยธรรมเหนือกฎเกณฑ์ หลักนามธรรมสูงกว่าบรรทัดฐานทางสังคมบุคคลจะไม่คำนึงถึงเพียงตนเองและผู้อื่นเท่านั้นแต่มุ่งเน้นให้มีจิตสำนึกสูงสุดเพื่อยกระดับความคิดคนในสังคม

การสื่อข่าวยุคดิจิทัล

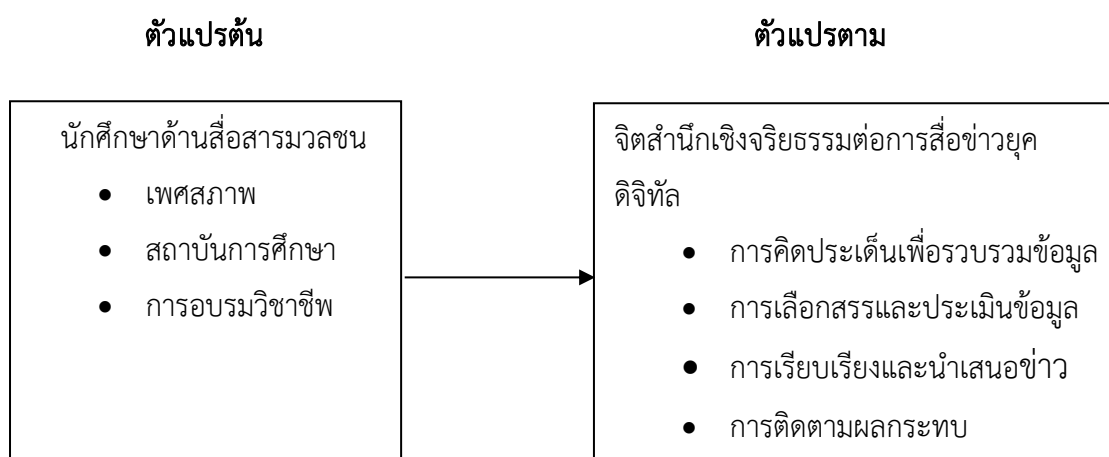
McQuail (2010) ระบุว่า เมื่อมีการปฏิวัติเทคโนโลยี ทำให้ปรับเปลี่ยนกระบวนการผลิตในการทำงาน สื่อมวลชนเป็นระบบดิจิทัล สร้างความแตกต่างทั้งเนื้อหา รูปแบบ ลีลา วิธีการ และรูปแบบการสื่อสาร อีกทั้งพฤติกรรมผู้บริโภคเปลี่ยนแปลงจากเดิม ผสมกับความแตกต่างของบุคคลในอุตสาหกรรมสื่อ ตามทฤษฎีความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่ง Jah (2019) กล่าวว่า มนุษย์มีความแตกต่างกันทั้งกายภาพและจิตใจ ความแตกต่างในภาษาของผู้ชายและผู้หญิง ซึ่งสังเกตจากการใช้ภาษาและการพูดในชีวิตประจำวัน ทักษะคิดของบุคคลจะสะท้อนออกมาในภาษาที่ใช้ในการพูดของผู้หญิง จะต้องหลีกเลี่ยงการแสดงความรู้สึกหรือความปรารถนาอย่างชัดเจน และแสดงความไม่แน่นอน การพูดเกี่ยวกับผู้หญิง หมายถึง วัตถุที่มีลักษณะทางเพศซึ่งต้องใช้คำอ้อมค้อมและมีบทบาททางสังคมที่สืบเนื่องมาจากผู้ชาย (Lakoff, 1975) ดังนั้น ทักษะคิดที่ส่งผลต่อการรับรู้ทำให้วิธีคิดรวมทั้งการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมเพื่อตัดสินใจในกระบวนการงานข่าวย่อมแตกต่างกัน

การอบรมทางวิชาชีพและการเรียนในสถาบันอุดมศึกษา

สถาบันการศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรนิเทศศาสตร์ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ล้วนบรรจุวิชาเพื่อสอนให้นักศึกษาเรียนรู้จนเกิดความเข้าใจ ตลอดจนมีการสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรม ด้วยการออกแบบรายวิชาเพื่อให้เกิดผลลัพธ์การเรียนรู้ (Course Learning Outcome) ให้สอดคล้องกับหลักสูตรการเรียน เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและตรงกับความต้องการทางสังคม เศรษฐกิจและตอบสนองต่อความต้องการของตลาดของผู้ประกอบการทั้งสิ้น ทั้งนี้ปัจจัยสำคัญระหว่างการศึกษา คือ การเข้าร่วมอบรมวิชาชีพกับสมาคมหรือหน่วยงานที่เปิดโอกาสให้นักศึกษาเข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการต่าง ๆ ได้แก่ โครงการพิราบน้อย โครงการชมรมผู้ผลิตข่าวออนไลน์ การแข่งขันการตรวจสอบข้อเท็จจริงของโคแฟค ประเทศไทย ดัง Frey (2013) พบว่าเมื่อวิเคราะห์เนื้อหาข่าวที่รายงานผ่านทางเว็บไซต์ Journalen เปรียบเทียบกับ 10 อันดับข่าวเด่นในหน้าแรกที่เสนอผ่าน 4 เว็บไซต์ชั้นนำระดับท้องถิ่นและชาติ นักศึกษาวารสารศาสตร์ชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยออสโล (Oslo) และอาแครสฟูส (Akershus) นอร์เวย์ ที่เข้าอบรมกับเว็บไซต์ภาคปฏิบัติ คือ “Journalen” ในปีคริสต์ศักราช 2008-2010 มีการอ้างอิงแหล่งข่าวและเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อผลิตข่าวในสื่อมีเดียมีเดียมากกว่าสื่อมวลชน แม้ว่าเมื่อสำเร็จการศึกษานักศึกษาสื่อมวลชนไม่ได้เข้าสู่อุตสาหกรรมข่าวทั้งหมด แต่การผลิต

เนื้อหาในอุตสาหกรรมข่าวสารสร้างรายได้สูง ซึ่ง วิทย์ สิทธิเวคิน (2567) ระบุในรายการ “เศรษฐกิจติดบ้าน” สถานีโทรทัศน์ไทยพีบีเอสว่า Goldman Sachs ประเมินธุรกิจสายคอนเทนต์ในปีคริสต์ศักราช 2024 มีมูลค่าอุตสาหกรรมอยู่ที่ 8.8 ล้านล้านบาท คิดเป็นเกือบ 50 เปอร์เซ็นต์ของจีดีพี (GDP) ของประเทศไทย ซึ่งในอนาคตมีโอกาสที่อุตสาหกรรมนี้มีมูลค่าเท่ากับจีดีพีของประเทศไทยทั้งหมด บุคคลที่สื่อสารและมีอำนาจในการกระจายข้อมูลแก่ผู้รับสารในวงกว้างเพราะจุดเด่นด้านความเร็วและการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร ดังนั้นเมื่อนักศึกษาก้าวเข้าสู่โลกสื่อสารมวลชนหรือนักสร้างสรรค์เนื้อหาควรต้องทักษะการทำงานและตระหนักถึงหลักจริยธรรมวิชาชีพพร้อมกัน เพื่อสร้างและพัฒนามาตรฐานทางวิชาชีพให้เกิดขึ้นในสังคมข่าวสารยุคดิจิทัล

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

คำจำกัดความเชิงปฏิบัติการ (Operational definitions)

1. จิตสำนึกเชิงจริยธรรมการสื่อข่าวยุคดิจิทัล หมายถึง การรับรู้ทางจริยธรรมการทำงานข่าว ตั้งแต่การคิดประเด็นและการรวบรวมข้อมูล การเลือกสรรและประเมิน การนำเสนอ และการติดตามผลกระทบหลังการเผยแพร่ ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต การอ้างอิงแหล่งข่าว ความสมดุลเที่ยงธรรม สิทธิส่วนบุคคล การเคารพในสิทธิความเป็นมนุษย์ การรายงานข่าวตรงตามข้อเท็จจริงผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล
2. นักศึกษาที่เรียนด้านสื่อสารมวลชน หมายถึง บุคคลที่ศึกษาในหลักสูตรนิเทศศาสตร์ วารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน ทั้งภาคของรัฐและเอกชน
3. การอบรมวิชาชีพ หมายถึง การเข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการกับหน่วยงานวิชาชีพ เช่น สถาบันอิศรา สมาคมนักข่าวนักหนังสือพิมพ์แห่งประเทศไทย สมาคมนักข่าววิทยุโทรทัศน์ไทย กองทุนสร้างสรรค์สื่อและสังคม ชมรมผู้ผลิตข่าวออนไลน์ ชมรมผู้สื่อข่าวสิ่งแวดล้อม เป็นต้น ตามระยะเวลาที่กำหนดและได้รับวุฒิบัตรหลังการเข้าอบรม



สมมติฐานการวิจัย

1. ความสัมพันธ์ของเพศและสถาบันการศึกษาต่อจิตสำนึกเชิงจริยธรรมการสื่อข่าวสารยุคดิจิทัลของนักศึกษาสื่อสารมวลชนที่เข้าร่วมและไม่เข้าร่วมอบรมทางวิชาชีพ
2. นักศึกษาที่เรียนด้านสื่อสารมวลชนที่เข้าร่วมและไม่เข้าร่วมการอบรมทางวิชาชีพมีจิตสำนึกเชิงจริยธรรมการสื่อข่าวสารยุคดิจิทัลแตกต่างกัน

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเป็นแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณโดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามกับนักศึกษาที่เรียนด้านสื่อสารมวลชน และการวิจัยเชิงคุณภาพคือการสัมภาษณ์เชิงลึกและการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือนักศึกษาที่เรียนด้านสื่อสารมวลชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 425 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Sampling) ด้วยการสุ่มแบบสุ่มชั้นภูมิ และสุ่มตัวอย่างแบบง่าย และการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก ด้วยการเลือกแบบเฉพาะเจาะจงกำหนดว่าต้องเคยผ่านการอบรมวิชาชีพอย่างน้อย 1 หลักสูตร และผ่านการเรียนวิชาการรายงานข่าว จำนวน 25 คน รวมทั้งสิ้น 450 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมด้วยแบบสอบถามออนไลน์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวและจิตสำนึกเชิงจริยธรรมการสื่อข่าวสารยุคดิจิทัลเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า แบบ Likert' Scale มีระดับการวัด 5 ระดับ และการสัมภาษณ์เชิงลึกด้วยคำถามลักษณะสถานการณ์สมมติจำนวน 9 ข้อ โดยออกแบบอิงจากขั้นตอนของกระบวนการสื่อข่าว เพื่อวิเคราะห์การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมการสื่อข่าวสารยุคดิจิทัล

การทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถามได้ค่าความสอดคล้องด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.98 ส่วนการกำหนดคำถามผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ว่าตรงประเด็นและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ จำนวน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความแตกต่างด้านลักษณะประชากรศาสตร์ 2 กลุ่มด้วยค่าสถิติ t -test และค่าสถิติ F -test และวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) ของกลุ่มประชากรศาสตร์ที่มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึกและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาวิเคราะห์ร่วมกับกรอบแนวคิดและทฤษฎี ด้ความข้อมูลในลักษณะการวิเคราะห์และพรรณนาตามประเด็นที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ

ในวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของเพศ สถาบันการศึกษาและการอบรมวิชาชีพ ต่อจิตสำนึกเชิงจริยธรรมการสื่อข่าวสารยุคดิจิทัลของนักศึกษาที่เรียนด้านสื่อมวลชน และวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการศึกษาจิตสำนึกเชิงจริยธรรมของนักศึกษาสื่อมวลชนต่อการสื่อข่าวสารยุคดิจิทัลที่เข้าร่วมและไม่เข้าร่วม การอบรมวิชาชีพ พบว่า ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างเพศ และการอบรมวิชาชีพต่อจิตสำนึกเชิงจริยธรรมการสื่อข่าวสารยุคดิจิทัลของนักศึกษาสื่อมวลชน พบว่า เพศ ค่า $F=8.003$ ที่ระดับนัยสำคัญ .010 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าเพศมีความสัมพันธ์กับจิตสำนึกเชิงจริยธรรมการสื่อข่าวสารยุคดิจิทัล ขณะที่ การอบรมพบว่าค่า $F=8.098$ ที่ระดับนัยสำคัญที่ .005 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าการอบรมวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับจิตสำนึกเชิงจริยธรรมการสื่อข่าวสารยุคดิจิทัล ปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพศกับการอบรมวิชาชีพต่อจิตสำนึกเชิงจริยธรรมการสื่อข่าวสารยุคดิจิทัล พบค่า $F=.110$ ที่ระดับนัยสำคัญที่ .896 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพศกับการอบรมต่อจิตสำนึกเชิงจริยธรรมการสื่อข่าวสารยุคดิจิทัล ในตาราง 1

ตาราง 1

ความสัมพันธ์ของเพศและการอบรมต่อจิตสำนึกเชิงจริยธรรมการสื่อข่าวสารยุคดิจิทัลของนักศึกษาสื่อมวลชน

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	<i>F</i>	Sig.
Corrected Model	3.045 ^a	5	.609	5.710	.000
Intercept	4261.572	1	4261.527	39954.470	.000
เพศ	1.707	2	.854	8.003	.010
การอบรม	.864	1	.864	8.098	.005
เพศ*การอบรม	.023	2	.012	.110	.896
Error	44.157	416	.107	-	-
รวม	4721.564	424	-	-	.000
Corrected total	47.202	419	-	-	-

a. *R Squared*=.065 (*Adjusted r Squared*=.053)

Scheffe^{a,b,c}



เพศสภาพ	จำนวน	ระดับจิตสำนึกเชิงจริยธรรมการสื่อข่าวยุคดิจิทัล	
		1	2
1.ชาย	128	-	3.4383
2.หญิง	195	3.3113	-
3.กลุ่มหลากหลายทางเพศ	102	3.3352	-
sig.		.381	1.000
รวม	425		

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างสถาบันการศึกษาและการอบรมวิชาชีพต่อจิตสำนึกเชิงจริยธรรมการสื่อข่าวดิจิทัลของนักศึกษาด้านสื่อมวลชน พบว่า สถาบันการศึกษา ค่า $F=6.753$ ที่ระดับนัยสำคัญ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าสถาบันการศึกษามีความสัมพันธ์กับจิตสำนึกเชิงจริยธรรมการสื่อข่าวดิจิทัล ขณะที่การอบรมพบว่าค่า $F=6.525$ ที่ระดับนัยสำคัญที่ .010 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า การอบรมวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับจิตสำนึกเชิงจริยธรรมการสื่อข่าวดิจิทัล ขณะที่ปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถาบันการศึกษากับการอบรมวิชาชีพต่อจิตสำนึกเชิงจริยธรรมการสื่อข่าว พบค่า $F=2.181$ ที่ระดับนัยสำคัญ .023 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถาบันกับการอบรมต่อจิตสำนึกเชิงจริยธรรมการสื่อข่าวดิจิทัล ดังปรากฏในตาราง 2

ตาราง 2

ความสัมพันธ์ของสถาบันการศึกษาและการอบรมต่อจิตสำนึกเชิงจริยธรรมการสื่อข่าวดิจิทัลของนักศึกษาสื่อมวลชน

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	11.490 ^a	19	.605	6.773	.000
Intercept	2137.813	1	2137.813	23945.052	.000
สถาบันการศึกษา	.603	9	.603	6.753	.000
การอบรม	5.243	1	.583	6.525	.010
สถาบัน*การอบรม	1.752	9	.195	2.181	.023
Error	37.712	400	.089	-	-
รวม	4721.564	425	-	-	-
Corrected total	47.202	420	-	-	-

a. R Squared=.243 (Adjusted r Squared=.207)

Scheffe^{a,b,c}

สถาบันการศึกษา	จำนวน	ระดับจิตสำนึกเชิงจริยธรรมการสื่อข่าวดิจิทัล			
		1	2	3	4
1. มหาวิทยาลัย ก	40	3.0940	3.0940	-	-
2. มหาวิทยาลัย ข	61	3.2669	3.2669	-	-
3. มหาวิทยาลัย ค	45	3.3219	3.3219	3.3219	3.3219
4. มหาวิทยาลัย ง	34	2.7001	-	-	-
5. มหาวิทยาลัย จ	66	-	3.2170	3.2170	3.2170
6. มหาวิทยาลัย ฉ	51	3.3359	3.3359	3.3359	3.3359
7. มหาวิทยาลัย ช	42	3.3189	3.3189	3.3189	3.3189
8. มหาวิทยาลัย ซ	24	-	-	3.5266	3.5266
9. มหาวิทยาลัย ด	34	-	3.4184	3.4184	3.4184
10. มหาวิทยาลัย ต	28	-	-	-	3.6397
Sig.	-	0.64	.030	.218	.035
รวม	425				

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อมูลทั่วไปของนักศึกษาที่เรียนด้านสื่อมวลชน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 30.60 มีอายุ 21-23 ปี จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 52.60 เข้าร่วมอบรมวิชาชีพ จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 45.40 ไม่ได้เข้าร่วมอบรมวิชาชีพ จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 54.60 หัวข้อการอบรมวิชาชีพ คือ จริยธรรมวิชาชีพสื่อ จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 38.86 และเทคนิคการผลิตเนื้อหาสำหรับยุคดิจิทัล จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 33.68

จิตสำนึกเชิงจริยธรรมการสื่อข่าวยุคดิจิทัลของนักศึกษาที่เรียนด้านสื่อมวลชนโดยรวม พบว่า อยู่ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.34 โดยผู้ที่เข้าอบรมวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ย 3.28 ส่วนผู้ไม่เข้าร่วมอบรมวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ย 3.39 เมื่อทดสอบความแตกต่างของจิตสำนึกการสื่อข่าวยุคดิจิทัลของผู้ที่เข้าร่วมอบรมและไม่เข้าร่วมอบรม พบว่า แตกต่างกัน ($t = (t_{424} = 3.297 \text{ } p < 0.01)$)

เมื่อพิจารณาจิตสำนึกเชิงจริยธรรมการสื่อข่าวยุคดิจิทัลของนักศึกษาที่เรียนด้านสื่อมวลชนที่เข้าร่วมอบรมวิชาชีพ แยกรายด้าน พบว่า มี 2 ด้าน ที่อยู่ในระดับมาก คือ การคิดประเด็นเพื่อรวบรวมข้อมูล โดยมีค่าเฉลี่ย 3.89 และการรายงานและการนำเสนอข่าว โดยมีค่าเฉลี่ย 3.54 ตามลำดับ ขณะที่จิตสำนึกเชิงจริยธรรมการสื่อข่าวยุคดิจิทัลของนักศึกษาที่เรียนด้านสื่อมวลชนที่ไม่เข้าร่วมอบรมวิชาชีพ เมื่อเพียง 1 ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ การรายงานและการนำเสนอข่าว โดยมีค่าเฉลี่ย 3.56 ส่วนการคิดประเด็นเพื่อรวบรวมข้อมูล การคัดเลือกและตรวจสอบข้อมูล และการติดตามผลกระทบ ทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง



ส่วนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมเพื่อตัดสินใจในการสื่อข่าวยุคดิจิทัล จากสถานการณ์สมมติ 9 ข้อ พบว่า นักศึกษาด้านสื่อสารมวลชน ส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นเป็นทิศทางเดียวกันว่า การตัดสินใจในทุกขั้นตอนตั้งแต่ การรวบรวมข้อมูล การคัดเลือก การรายงานและผลกระทบหลังการเผยแพร่ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ปัจจัยด้าน เศรษฐกิจ ครอบครัวและความสัมพันธ์กับผู้ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้การให้เหตุผลสำหรับการคิดประเด็นและรวบรวม ข้อมูล เพื่อนำเสนอข่าว นักศึกษาทั้งหมดระบุเหมือนกันว่า ผู้สื่อข่าวจะต้องมีการตรวจสอบข้อมูลจากแหล่งข่าว อย่างถี่ถ้วนและรอบคอบทุกครั้ง หากไม่แน่ใจหรือยังไม่มีข้อสรุป ไม่ควรด่วนนำเสนอข่าวออกไป เพราะอาจมี ข้อมูลผิดพลาดที่ทำให้ผู้รับสารเกิดความเข้าใจผิด ตลอดจนส่งผลกระทบต่อบุคคลหรือผู้ที่เกี่ยวข้องในข่าวได้ ส่วนการเลือกสรรและประเมินคุณค่าข่าว ไม่ควรยึดเพียงความต้องการของกระแสสังคมเท่านั้น แม้ว่ายุคดิจิทัล ความเร็วจะกลายเป็นเกณฑ์สำคัญที่ผู้ประกอบการวิชาชีพที่จะต้องคำนึงถึงก็ตาม สิ่งสำคัญที่สุดคือ ต้องพิจารณา ว่าข่าวสารที่จะนำเสนอเหล่านั้นเกิดประโยชน์แก่ผู้รับสารให้มากที่สุด

การอภิปรายผล

ผู้วิจัยนำประเด็นสำคัญมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

สำหรับวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเพศ สถาบันการศึกษาและการอบรม วิชาชีพต่อจิตสำนึกเชิงจริยธรรมการสื่อข่าวยุคดิจิทัล พบว่า สถาบันการศึกษาและการอบรมวิชาชีพมีความสัมพันธ์ต่อจิตสำนึกเชิงจริยธรรมการสื่อข่าว ขณะที่เพศของนักศึกษาไม่มีความสัมพันธ์ต่อจิตสำนึกเชิง จริยธรรมการสื่อข่าว สอดคล้องกับมหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง จะมีการกำหนดหลักสูตรเพื่อผลิตบัณฑิตออกสู่ ตลาดแรงงาน โดยอาศัยแนวทางการจัดทำหลักสูตรที่มุ่งผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยการจัดการความรู้ เป็นแนวทางการแสวงหา และสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตร ต้องมาจากการวิเคราะห์ความ ต้องการจำเป็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การกำหนดระดับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง (Expected Learning Outcome-ELOs) การออกแบบหลักสูตรกำหนดเนื้อหาโครงสร้างของรายวิชา (Course Learning Outcome-CLOs) การจัดทำผลการเรียนรู้ระดับบทเรียน (LLOs) การจัดทำแนวทางการประเมินคุณภาพ ผู้เรียน กระบวนการพิพากษ์หลักสูตร การเข้าสู่กระบวนการของกรรมการวิชาการและสภามหาวิทยาลัย การรับรองหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้จนกระทั่งการประเมินการใช้หลักสูตรเพื่อปรับปรุงหลักสูตร (มานะ สิ้นธุระพานนท์ และนันทยา บุญทองแสน, 2567) ทั้งนี้ จิตติมา ญาณะวงษา, สมเกียรติ อินทสิงห์, สุนีย์ เงินยวง และน้ำผึ้ง อินทะเนตร (2564) ระบุว่า การพัฒนาหลักสูตรและจัดทำหลักสูตรที่เน้นผลลัพธ์ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ผลลัพธ์และการประเมินผล การออกแบบผลลัพธ์การเรียนรู้ตั้งต้นจากวิสัยทัศน์และพันธกิจของ สถาบันไปสู่วัตถุประสงค์ของหลักสูตร ผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับหลักสูตรและระดับรายวิชา นำผลลัพธ์การ เรียนรู้ มาออกแบบรายวิชา วางแผนการสอน วิธีการสอน และการวัดและประเมินผล โดยคำนึงถึงการ เชื่อมโยงผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับหลักสูตรกับรายวิชา แนวคิดการศึกษาที่เน้นผลลัพธ์ไม่เพียงแต่ช่วย ปรับเปลี่ยนผลลัพธ์ของการจัดการศึกษา แต่ยังช่วยพัฒนากำลังคนขั้นสูงที่มีความรู้ความสามารถ เฉพาะทาง

อีก ดังนั้น ความสำคัญของการศึกษาที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ ซึ่งเป็นการออกแบบหลักสูตรบนพื้นฐานของผลการเรียนรู้ที่คาดหวังจะบรรลุผล จะมีความสำคัญต่อผู้เรียนเมื่อสำเร็จหลักสูตรการศึกษา (อัญชลี ไสยวรรณ, 2565, วาริรัตน์ แก้วอุไร, 2564) ทำให้นักศึกษาที่เรียนด้านสื่อมวลชนที่ผ่านการเรียนตามหลักสูตรและผ่านการอบรมทางวิชาชีพ มีหลักคิดและการให้เหตุผลเชิงคุณธรรมในการสื่อสารยุคดิจิทัล ตามสถานการณ์ทางสังคมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงได้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 จิตสำนึกเชิงจริยธรรมการสื่อสารยุคดิจิทัลของนักศึกษาที่เรียนด้านสื่อมวลชนที่เข้าร่วมและไม่เข้าร่วมอบรมวิชาชีพ พบว่า นักศึกษาที่เรียนด้านสื่อมวลชนทั้งหมดมีระดับจิตสำนึกเชิงจริยธรรมโดยรวมอยู่ระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Frey (2013) ซึ่งระบุว่า นักศึกษาด้านวารสารศาสตร์ที่เข้าอบรมวิชาชีพมีการอ้างอิงแหล่งข่าวและนำข้อมูลมาเชื่อมต่อการผลิตเนื้อหาเพื่อนำเสนอในเว็บไซต์ภาคปฏิบัติมากกว่าสื่อมวลชนที่นำเสนอเนื้อหาในเว็บไซต์ขั้นนำระดับท้องถิ่นและระดับชาติ ขณะเดียวกัน Cleary (2006) ยังพบว่า การอบรมวิชาชีพเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยเฉพาะทักษะการคิดประเด็นข่าว ทักษะการทำข่าวและจริยธรรมการสื่อสาร นอกจากนี้ Reus and Becker (1993) พบว่าการอบรมวิชาชีพเป็นทางเลือกเพื่อฝึกฝนสื่อให้มีความเชี่ยวชาญขึ้นในอนาคต ซึ่ง Tulloch and Mas (2018) ระบุว่า การทบทวนวรรณกรรมการเรียนรู้ด้านสื่อมวลชนให้ความสำคัญกับความสร้างสรรค์ การออกแบบหลักสูตรและปรับวิธีการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของสื่อที่มีการแข่งขันกันอย่างรุนแรง โดยมีมุมมองว่าการเรียนในทฤษฎีทางไกลการทำงานจริง จึงจัดโครงการฝึกงานโดยจัดทำสำนักข่าว พบว่านักศึกษาที่เข้าอบรมสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายและปรับตัวเข้ากับการปฏิบัติงานจริงที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วภายในองค์การข่าว เมื่อพิจารณารายด้านตามขั้นตอนการสื่อสารดิจิทัล พบว่านักศึกษาที่เข้าอบรมวิชาชีพ จิตสำนึกเชิงจริยธรรมด้านการคิดประเด็นเพื่อรวบรวมข้อมูลระดับสูง การคัดเลือกและประเมินข้อมูลระดับปานกลาง การรายงานและนำเสนอระดับสูง และด้านการติดตามผลกระทบระดับปานกลาง ขณะที่นักศึกษาที่ไม่เข้าร่วมอบรมวิชาชีพ จิตสำนึกด้านการคิดประเด็นเพื่อรวบรวมข้อมูลระดับปานกลาง การคัดเลือกและประเมินข้อมูลระดับปานกลาง การรายงานและนำเสนอระดับสูง และด้านการติดตามผลกระทบระดับปานกลาง แต่จะพบว่านักศึกษาทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยด้านการรายงานและนำเสนอข่าวระดับสูง ซึ่งเป็นขั้นตอนสำคัญของการสื่อสารที่ผ่านการคิดประเด็นกลั่นกรองคัดเลือกจากผู้ผลิตเนื้อหามาแล้ว ทั้งการสื่อสารแบบดั้งเดิมจนถึงการสื่อสารดิจิทัล

สอดคล้องกับ Cui and Liu (2017) และ Anderson and Egglestone (2012) ซึ่งให้ความสำคัญต่อขั้นตอนการกลั่นกรองและประเมินคุณภาพข่าวก่อนนำเสนอสู่สาธารณชนผู้รับสาร ที่ยึดเป็นหลักของกองบรรณาธิการในการคัดเลือกและประเมินข้อมูลข่าวสารอย่างสุจริต เที่ยงธรรมและเพิ่มคุณภาพของการรายงานและนำเสนอข่าว อีกทั้ง สุกัญญา ติระวณิช (2537) ระบุว่าแนวคิดพื้นฐานจริยธรรมสื่อมวลชนว่าจะปฏิบัติหน้าที่ยึดจริยธรรมทางวิชาชีพเพื่อสนับสนุนทุกขั้นตอนการสื่อสาร ขณะเดียวกัน กฤษฎาภรณ์ รุจิธำรงกุล (2558) พบว่า นักศึกษามีการใช้จิตสำนึกด้านจริยธรรมมากที่สุด โดยแนวทางการพัฒนาความเป็นคนดีมีคุณธรรมควรพัฒนาอย่างต่อเนื่องคือ ความซื่อสัตย์ การมีสำนึกรับผิดชอบต่อตนเอง ทำสิ่งที่ถูกต้องต่อตนเองและ



ผู้อื่น เคารพในกฎระเบียบ เมื่อพิจารณาการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมต่อการสื่อสาร พบว่า เห็นพ้องเป็นทิศทางเดียวกันกล่าวคือ ควรตรวจสอบให้แน่ใจก่อนเผยแพร่ข่าวสารเพื่อไม่ให้เกิดเข้าใจผิด และส่งผลกระทบต่อผู้เกี่ยวข้อง หากเกิดข้อผิดพลาดต้องรีบแก้ไขทันที การประเมินคุณค่าเน้นประโยชน์แก่ผู้รับสารมากกว่ากระแสสังคม แม้จะมีเงื่อนไขธุรกิจก็ตาม การรายงานต้องคำนึงถึงสิทธิส่วนบุคคล ที่จะส่งผลกระทบต่อผู้กระทำผิดที่เป็นเยาวชนและครอบครัว สอดคล้องกับแนวคิด Haidt (2001) และ Kohlberg (1975) กล่าวว่า การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมตามกฎหมายที่ยึดกฎหมายและระเบียบสังคม คล้ายแนวคิดที่มุ่งต่อเหตุการณ์ที่ยืดข้อเท็จจริงมุ่งให้ข่าวสารถูกต้อง ครบถ้วนและรอบด้าน ตระหนักถึงจริยธรรมทางวิชาชีพและมีจริยธรรมเชิงพาณิชย์ที่ยึดความถูกต้องโดยไม่คำนึงถึงผลตามมา (Soloviev, 2018; Hill, 2013; Bocrchert & Stewart, 1986; Makedon, 2009) และ Pathak and Imperiali (1997) ระบุว่า การกระทำก่อให้เกิดผลที่ต้องการและพึงปรารถนาจากความต้องการของตนเองและกลุ่ม ซึ่งข้อบังคับว่าด้วยจริยธรรมแห่งวิชาชีพสภาสื่อมวลชนแห่งชาติ (2567) ระบุว่าต้องยึดข้อเท็จจริง ความถูกต้องและครบถ้วน กรณีที่มีการนำเสนอข่าวที่ผิดพลาดต้องลงพิมพ์ข้อแก้ไขข้อผิดพลาดโดยไม่ชักช้า รวมถึงพึงละเว้นการล่วงละเมิดสิทธิส่วนบุคคล

ซึ่ง Conway and Groshek (2008) พบว่า แม้จะเรียนสื่อมวลชนเหมือนกันแต่การรับรู้ด้านจริยธรรมแตกต่างกัน ผู้เรียนวารสารศาสตร์จะรับรู้ด้านจริยธรรมมากกว่าสาขาอื่น ๆ เพราะมีปรัชญาการทำงานเน้นการรับใช้สังคม ทั้งนี้บุญสม หรรษาศิริพจน์ (2542) กล่าวว่า จิตสำนึกคือความรู้สึกนึกคิดภายในบุคคลที่เกิดขึ้นด้วยการเรียนรู้ ผู้มีจิตสำนึกจะประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมและใช้จิตสำนึกของตนเพื่อประโยชน์ แต่ไม่ได้หมายความว่า เมื่อออกไปปฏิบัติงานแล้ว ผู้ที่ผ่านการอบรมจะยังคงมีจิตสำนึกเชิงจริยธรรมตลอดไป เพราะมีงานวิจัยหลายชิ้นพบว่าจิตสำนึกเชิงจริยธรรมของบุคคลเปลี่ยนแปลงได้จากหลายปัจจัย ดังที่ บุญผา บุญสมสุข อานิก ทวีชาติและอรรธญา พิกุลพารุ่งโรจน์ (2558) พบว่า ผู้ผลิตสื่อทั้งสื่อดั้งเดิมและสื่อใหม่ล้วนละเลยจริยธรรม จากปัจจัยหลายประการ เช่น บริบทการเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยี แนวคิดวิชาชีพสื่อมวลชน เจ้าของและวัฒนธรรมองค์กรสื่อ กระบวนการทำงาน ทิศนคติระหว่างผู้ส่งสารและรับสาร การกำกับและควบคุมสื่อ หากได้รับการฝึกฝนและปฏิบัติด้วยการเรียนรู้จากกรณีศึกษาที่เป็นเรื่องจริงและเรื่องสมมติ ความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรมของผู้ผลิตสื่อจะเพิ่มขึ้น รวมทั้ง Lee and Coleman (2016) บ่งชี้ว่า ผู้สื่อข่าวมีความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรมในระดับสูงแต่ไม่ได้ปฏิบัติตามหลักจริยธรรม เพราะช่องว่างระหว่างแรงจูงใจและพฤติกรรมทางจริยธรรม มักคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางสังคม จากพฤติกรรมทางจริยธรรมทั้งด้านดีและไม่ดี เช่นเดียวกับนักศึกษาที่เรียนสื่อมวลชนเมื่อต้องตัดสินใจเชิงจริยธรรมมักคำนึงถึงกลุ่มอ้างอิงทางสังคมหลายกลุ่ม ทั้งครอบครัว เพื่อนและกลุ่มคนที่อยู่ในสังคมรอบตัว เพราะการดำเนินชีวิตแต่ละวันย่อมมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันกับกลุ่มอ้างอิงหลายด้าน ขณะที่ กาญจนา แก้วเทพและสมสุข หินวิมาน (2551) กล่าวว่าอุดมการณ์ไม่ใช่ตัวแนวคิด หากแต่เป็นชุดความคิดหรือกรอบวิธีคิดซึ่งปัจเจกบุคคลใช้เพื่อเข้าใจตนเอง โลกและสังคม ดังนั้นหากปัจเจกชนอยู่ใต้กรอบอุดมการณ์แตกต่างกัน วิธีคิดหรือความเข้าใจความเป็นไปและสิ่งรอบตัวก็จะแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัย พบว่า การอบรมวิชาชีพเป็นปัจจัยสำคัญที่เสริมให้การทำงานด้านสื่อสารมวลชนมีจริยธรรมทางวิชาชีพเพิ่มขึ้น ดังนั้นสถาบันการศึกษาและสมาคมวิชาชีพ ควรจัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ หัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการทำงานสื่อให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในด้านสังคม เศรษฐกิจและเทคโนโลยี เพื่อให้นักศึกษาเกิดผลลัพธ์การเรียนรู้และนำองค์ความรู้มาใช้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต การออกแบบหลักสูตรรายวิชา ของสถาบันการศึกษา ควรมีการบรรจุประเด็นจริยธรรมอย่างเป็นระบบ พร้อมกำหนดการประเมินผลที่ชัดเจน เพื่อให้นักศึกษาเข้าใจเห็นความสำคัญของการทำงานด้านสื่อที่ต้องมีจริยธรรมทางวิชาชีพ

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะผู้เรียนด้านสื่อสารมวลชนเท่านั้น แต่ปัจจุบันผู้ที่เข้ามาในธุรกิจการสร้างสรรค์เนื้อหาจากหลากหลายสาขา ดังนั้นจึงควรศึกษาทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในประเด็นเดียวกับหลักสูตรการเรียนสาขาอื่นด้วย นอกจากนั้นควรมีการศึกษาประเด็นอื่นกับผู้บริหารองค์กรข่าวและสื่อมวลชนที่ต้องเผชิญความรุนแรงกับการแข่งขันทางธุรกิจในรูปแบบและสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ที่ล้วนส่งผลต่อการปฏิบัติงานข่าวทั้งสิ้น

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎาภรณ์ รุจิรธำรงกุล. (2558). อิทธิพลด้านจิตสำนึกคุณธรรม ความถูกต้องและความพึงพอใจของอาจารย์ และนักศึกษาสายงานบริหารธุรกิจ. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี*, 4(2), 84-84.
- กาญจนา แก้วเทพ และสมสุข หินวิมาน. (2551). *สายธารแห่งนักคิด ทฤษฎีการเมืองกับสื่อสารการศึกษา*. ภาพพิมพ์.
- เจ้าอธิการบุญช่วย อึ้งวงศ์. (2563). กลยุทธ์ในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม สำหรับนักเรียนประถมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 1. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์*, 7(1), 160-171.
- ชัยพร เหลืองเหล่, ประยูร แสงใส และเอกฉัตร จารุเมธิชน. (2558). บทบาทของสถานศึกษาในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่นักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์*, 2(2), 15-28.
- ฐิติมา ญาณะวงษา สมเกียรติ อินทสิงห์ สุนีย์ เงินยวง และน้ำผึ้ง อินทะเนตร. (2564). หลักสูตรที่เน้นผลลัพธ์: แนวทางใหม่สำหรับหลักสูตรอุดมศึกษา. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลย์สงคราม*, 15(2), 279-291.



- ทองพล มุขรักษ์, บำรุง ศรีนวลปาน, ชวัลรัตน์ ศรีนวลปาน และกรกฎ จำเนียร. (2566). จริยธรรมและจรรยาบรรณของสื่อในสังคมไทยในการนำเสนอข่าวคดีจิตพิสัยศึกษา การกราดยิงหนองบัวลำภู, คดีน้องชมพู่และคดีแดงโม ความท้าทายที่ยังมีปัญหาวารสารวิชาการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 1(1), 54-66.
- บุญสม หาราชศิริพนธ์. จิตสำนึก. วารสารวิชาการสภาอาจารย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 4(1), 71-73.
- บุปผา บุญสมสุข อาณิก ทวีชาชาติ และอรรธญา พิกุลพารุ่งโรจน์. (2558). เกณฑ์การตัดสินเชิงจริยธรรมสื่อมวลชนไทย. อิศราปริทัศน์, 4(7), 7-22.
- ประภาศรี สีหะอำไพ. (2543). พื้นฐานการศึกษาศาสนาและจริยธรรม. โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มานะ สิ้นธวงศานนท์ และนัฐยา บุญกองแสน. (2567). การจัดทำหลักสูตรเพื่อมุ่งผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (OBE) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล. วารสารวิทยาลัยราชสีมา, 17(2), 470-482.
- วิทย์ สิทธิเวคิน. (2567). Content Creator อาชีพสร้างเงินในยุคดิจิทัล. <https://www.youtube.com/watch?v=kU-n7lMoUM>.
- วาริรัตน์ แก้วอุไร. (2564). การพัฒนาหลักสูตรจากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สภาสื่อมวลชนแห่งชาติ. (2567). ข้อบังคับว่าด้วยจริยธรรมแห่งวิชาชีพสื่อมวลชน. [https://www. Press council.or.th/rule/6126](https://www.presscouncil.or.th/rule/6126)
- สุกัญญา ติระวนิช. (2537). กฎหมายและจริยธรรมสื่อมวลชน หน่วยที่ 8-15. อรุณการพิมพ์.
- สุทธิชัย หยุ่น. (2555). อนาคตของข่าว. ดับบลิวพีเอส (ประเทศไทย).
- อัญชลี ไสยวรรณ. (2565). การพัฒนาที่มุ่งเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง (OBE). เอกสารประกอบการอบรมเชิงปฏิบัติการ. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- Aindravudh. (2024). AP is laying off 8% of its staff to accelerate its digital transformation. <https://thethaiger.com/th/news/1286110/>
- Anderson, P. J., & Egglestone, P. (2012). The development of effective quality measure relevant to the practice of BBC news journalism online. *Journalism*, 13(7), 923-941.
- Avil'es et al. (2004). Journalists at digital television newsroom in Britain and Spain: Workflow and multi-skill in a competitive environment. *Journalism Studies*, 5(1), 87-100. [In Thai]
- Blatt, M. M., & Kohlberg, L. (1975). The effect of classroom moral upon children's level of moral judgment, *Journal of Moral Education*, 4(12), 129-161.
- BenarNews. (2024). Media workers crisis: Over 300 people were laid off in the first half of 2024 alone. <https://www.benarnews.org/thai/news/th-feature-media-disruption-06272024070940.htm>
- Bocrchert, D. M., & Stewart, D. (1986). *Exploring ethics*. Collier Macmillan.

- Cleary, J. (2006). From the classroom to newsroom: Professional development in broadcasting journalism. *Journalism and Mass Communication Educator*, 61(3), 254-266.
- Conway, M., & Groshek, J. (2008). Ethics gaps and ethics gains: Differences and similarities in journalism student's perceptions of plagiarism and fabrication. *Journalism and Mass Communication Educator*, 63(2), 127-145.
- Cui, X., & Liu, Y. (2017). How does online news curate linked sources?: A content analysis of three online news media. *Journalism*, 18(7), 852-870.
- Giel, R. H. (2002). The learning curve: Are news organizations failing their best and brightest. Speech Presented for the Reed Sarratt Lecture, School of Journalism and Mass Communication. University of North Carolina at Chapel Hill.
- Frey, E. (2013). Renegotiating online news: Journalism in the classroom. *Nordicom Review*, 34(1), 17-31
- Haidt, J. (2001). The emotional dog and its rational tail: A Social intuitionist approach to moral judgment. *Psychological Review*, 108(4), 814-834.
- Hill, T. E. Jr. (2013). Virtue, rules and justice: Kantian aspirations. *Philosophy in Review*, 33(4), 298-300.
- Jha, K. H. (2019). Theory of Dominance and Difference (A Study of Language and Gender). *International Journal of Innovations in TESOL and Applied Linguistics*, 5(1), 1-7.
- Kohlberg, L., & Elfenbein, D. (1975). The development of moral judgment concerning capital punishment. *American Journal of Orthopsychiatry*, 45(4), 614-640.
- Lakoff, R. (1975). *Language and Woman's Place*. Harper & Row.
- Lee, A. M., & Coleman, R. (2016). From thinking to doing: Effect of different social norms on ethical behavior in journalism. *Journal of Media Ethics*, 31(2), 72-85.
- Makedon, A. (2009). Ethical perspectivism and practical perspectives in the classroom. *The Roundtable* [Peer-Reviewed Scholarly Electronic Publication of the Society for the Philosophical Study of Education. 2(1), 56.
- McQuail, D. (2010). *McQuail's mass communication theory*. (6th ed). Sage Publications.
- Pathak, R., & Imperiali, B. (1997). A dual affinity tag on the 64-kDa Nlt1p subunit allows the rapid characterization of mutant yeast oligosaccharyl transferase complexes. *ArchBiochem Biophys*, 338(1), 1-6.



- Reus, G., & Becker, L. B. (1993). The European community and professional journalism training. *Journalism Educator*, 47(4), 4-12.
- Soloviev, E. Yu. (2018). Immanuel Kant: The ethical response to the challenge of the secularization era. *Russian Studies in Philosophy*, 56(4), 277–295.
- Tulloch, C. D., & Mas, I. M. L. (2018). The classroom is the newsroom: CNA: A wire service journalism training model to bridge the theory versus practice dichotomy. *Journalism & Mass Communication Educator*, 73(1), 37-49.
- Yonelinas, A. P. (2001). Consciousness, control and confidence: The 3CS of recognition memory. *Journal of Experimental Psychology*, 130(3), 360-379.

ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

วันที่รับบทความ: 27 เมษายน 2568

วันแก้ไขบทความ: 9 มิถุนายน 2568

วันตอบรับบทความ: 30 มิถุนายน 2568

สุมล แซ่เฮง พิสิษฐ์สังฆการ ¹

รัชนีชีวาต์ แซ่ตัน ²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร และ 2) วิเคราะห์แนวโน้มปัจจัยความผูกพันของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยวิเคราะห์ 4 มิติ ได้แก่ ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ความก้าวหน้าในงานและการพัฒนาอาชีพ ระบบบริหารสมรรถนะ และระบบรางวัลและการยอมรับ กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรจำนวน 99 คน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสอบถามปลายเปิด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ความสัมพันธ์ และการถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านระดับความผูกพันบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก โดยเฉพาะด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และระบบรางวัลและการยอมรับ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด และ 2) แนวโน้มปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ระบบรางวัลและการยอมรับ และค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันโดยรวม และสามารถร่วมกันทำนายได้อย่างแม่นยำ ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา คือ การออกแบบระบบบริหารงานบุคคลที่ตอบสนองประสบการณ์และความต้องการของบุคลากร เพื่อเสริมสร้างความภาคภูมิใจและความผูกพันอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร, การบริหารบุคคล, ประสบการณ์ของบุคลากร

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ตำแหน่งรองคณบดีฝ่ายบริหารกิจการองค์กร วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 1518 เขตบางซื่อ แขวงวงศ์สว่าง กรุงเทพมหานคร 10800

² อาจารย์ ดร. สังกัดภาควิชาวิทยาศาสตร์ประยุกต์และสังคม วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ 1518 เขตบางซื่อ แขวงวงศ์สว่าง กรุงเทพมหานคร 10800

* ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: sumol.s@cit.kmutnb.ac.th
Email: ² raajshivar.s@cit.kmutnb.ac.th



Organizational Engagement of Personnel at the College of Industrial Technology, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

Received: 27 April 2025

Revised: 9 June 2025

Accepted: 30 June 2025

Sumol Sae-Heng Pisitsungkakarn ¹

Raajshivar Saetan ²

Abstract

This research article aimed to (1) examine the level of organizational engagement and (2) analyze the influencing factors among personnel at the College of Industrial Technology, King Mongkut's University of Technology North Bangkok (KMUTNB). The analysis focused on four key dimensions: compensation and benefits (CB), career advancement and development (CAD), performance management system (PMS) and reward and recognition system (RRS). The sample consisted of 99 personnel. A structured questionnaire using a five-point Likert scale and open-ended questions was employed. Data were analyzed using descriptive statistics, correlation analysis, and multiple regression. The findings revealed that (1) the overall engagement level was high, particularly in the aspects of career advancement and reward and recognition, which showed the highest mean scores, and (2) the engagement tendency to the organization; career advancement, reward and recognition and compensation and benefits were significantly correlated with overall engagement and served as strong predictors. The study suggests that human resource management systems should be designed to reflect employee experiences and needs in order to foster pride and promote sustainable organizational engagement.

Keywords: Organizational engagement; Human resource management; Employee experience

Type of Article: Research Article

¹ Asst Prof Dr./ Associate Dean for Organization Administration, College of Industrial Technology, King Mongkut's University of Technology North Bangkok 1518, Wongsawang, Bangsue, Bangkok 10800 email: sumol.s@cit.kmutnb.ac.th

² Lecturer, Dr., Department of Social and Applied Science, College of Industrial Technology, King Mongkut's University of Technology North Bangkok 1518, Wongsawang, Bangsue, Bangkok 10800

* Corresponding author email: sumol.s@cit.kmutnb.ac.th

Email: ² raajshivar.s@cit.kmutnb.ac.th

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีและพฤติกรรมผู้เรียน ความสามารถในการรักษาและพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์กรการศึกษานั้น กลายเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะประเด็น “ความผูกพันต่อองค์กร” (Organizational Engagement) ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้สำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับองค์กร ทั้งในแง่ความเชื่อมั่น ความภาคภูมิใจ และความเต็มใจในการมีส่วนร่วมเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม (วทอ.) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการผลิตบัณฑิตสายวิชาชีพ และพัฒนาวิทยาการเพื่อสนับสนุนภาคอุตสาหกรรมไทยอย่างต่อเนื่อง ตามรายงานประจำปี พุทธศักราช 2566 วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรมมีแนวโน้มที่โดดเด่นด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เช่น การจัดกิจกรรม “CIT Sport Day” การสัมมนาภายใน การยกย่อง เชิดชูเกียรติบุคลากร และระบบ CIT Knowledge Management System ที่สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต (วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม, 2566) อย่างไรก็ตาม ข้อมูลเชิงคุณภาพและผลการวิเคราะห์แบบสอบถามกลับสะท้อนถึง “ช่องว่าง” ด้านประสบการณ์ของบุคลากร โดยเฉพาะในมิติที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Advancement and Development: CAD) ระบบรางวัลและการยอมรับ (Reward and Recognition System: RRS) และบรรยากาศการทำงานร่วมกัน

จากกรอบแนวคิดของ เกณฑ์ EdPEx คริสต์ศักราช 2024–2028 ซึ่งเป็นแนวทางคุณภาพการศึกษา ระดับชาติ ได้กำหนดไว้ในหมวด 5.2 ว่า “องค์กรที่เป็นเลิศต้องมีระบบส่งเสริมความผูกพันของบุคลากร (Engaged Workforce)” ซึ่งครอบคลุมทั้งการกำหนดบทบาท การสร้างแรงจูงใจ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในกิจกรรมขององค์กรอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2567) ส่วนหมวด 7.2 และ 7.3 เน้นผลลัพธ์ที่ต้องสะท้อนความพึงพอใจของบุคลากรทั้งในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ประสิทธิภาพของระบบ HR และแนวโน้มความผูกพันในระยะยาว (สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2567)

นอกจากนี้ แนวคิดจาก Gallup (2023) ยังยืนยันว่า ความผูกพันที่แท้จริงไม่ได้เกิดจากการจ่ายผลตอบแทนที่ดีเท่านั้น แต่เกิดจาก “การที่พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่า มีบทบาท และได้รับการยอมรับ” ซึ่งส่งผลต่อการลดอัตราการลาออก การเพิ่มผลิตภาพ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยั่งยืน ในทำนองเดียวกัน รายงานของ Deloitte (2022) ได้เน้นว่า องค์กรที่มีความเป็นมนุษย์เป็นศูนย์กลาง (Human-Centered Organization) จะสามารถดึงดูด รักษา และเสริมศักยภาพของบุคลากรได้ดีกว่าองค์กรที่ยึดถือระบบราชการแบบเดิม โดยเฉพาะการออกแบบประสบการณ์ของบุคลากร (Employee Experience) ให้สอดคล้องกับคุณค่า ความสามารถ และความฝันของแต่ละบุคคล

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร วทอ. จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในเชิงกลยุทธ์ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาแนวทางการบริหารบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง และสามารถส่งเสริมให้ วทอ. เป็นองค์กรที่ไม่เพียงแต่ “เก่ง” ด้านวิชาการ หากแต่ยัง “น่าอยู่” ในฐานะองค์กรที่บุคลากรรู้สึกผูกพัน ภูมิใจ และพร้อมร่วมสร้างอนาคตไปพร้อมกัน



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
2. เพื่อวิเคราะห์แนวโน้มปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรประจำของวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 400 คน (วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2566) ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ รวมถึงข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานพิเศษ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 99 คน

ขอบเขตของตัวแปรที่ศึกษา

ประกอบด้วยตัวแปรต้น ได้แก่ เพศสภาพ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา आयुงาน ประเภทบุคลากร ประเภทตำแหน่งงาน และหน่วยงานสังกัด และตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยแบ่งออกเป็น 4 มิติ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (Compensation and Benefits: CB) ด้านความก้าวหน้าในงานและการพัฒนาอาชีพ (Career Advancement and Development: CAD) ด้านระบบบริหารสมรรถนะ (Performance Management System: PMS) และด้านระบบรางวัลและการยอมรับ (Reward and Recognition System: RRS)

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

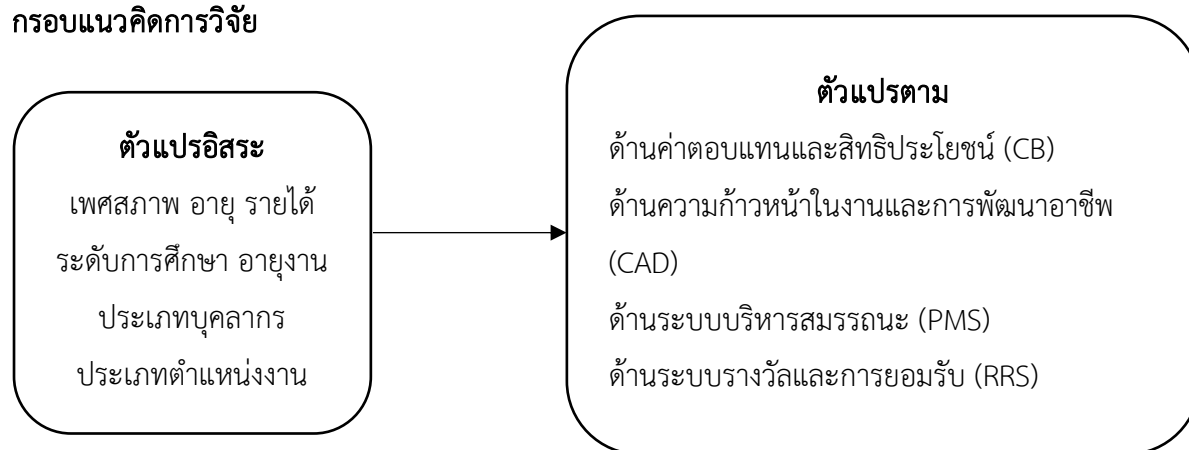
1. ผลการวิจัยเป็นข้อมูลสนับสนุนการกำหนดนโยบายและแนวทางการบริหารจัดการบุคลากรของวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ให้ตรงกับความต้องการที่แท้จริง รวมถึงการปรับปรุงระบบค่าตอบแทน การพัฒนาอาชีพ และบรรยากาศการทำงานให้สอดคล้องกับบริบทองค์กร
2. ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เสริมสร้างความผูกพันและแรงจูงใจของบุคลากร ลดความเสี่ยงในการลาออก และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในระยะยาว และยังสามารถรองรับการประเมินตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษา EdPEX คริสต์ศักราช 2024–2028 หมวด 5.2 7.2 และ 7.3 ได้อย่างมีหลักฐานเชิงประจักษ์ พัฒนาเป็นต้นแบบเครื่องมือและแนวทางการวิจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรในสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษานี้ตั้งอยู่บนแนวคิดลักษณะประชากรองค์กร (Weeks, 2015; Preston, 1974) ซึ่งเสนอว่าโครงสร้างประชากรในองค์กร เช่น อายุ ตำแหน่ง และรูปแบบการจ้างงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมและความผูกพันใน

องค์การการศึกษา (Tsui, Egan, and O'Reilly, 1992) โดยเฉพาะในสภาพแวดล้อมที่มีความหลากหลายสูงอย่าง วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ความผูกพันต่อองค์กร ถูกนิยามตาม Kahn (1990) และ Saks (2006) ว่าเป็นความรู้สึกมีคุณค่าและการมีส่วนร่วม ซึ่ง Gallup (2023) และ Deloitte (2022) เน้นการออกแบบประสบการณ์บุคลากรเพื่อเสริมสร้างความผูกพัน (Engagement) ด้านปัจจัยกำหนดความผูกพัน การศึกษาเชิงแนวคิดปัจจัยที่มีต่อความผูกพันองค์กร ซึ่ง หมายถึง ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (Compensation and Benefits: CB) ครอบคลุมความเป็นธรรม ด้านรายได้และสวัสดิการที่เหมาะสม ความก้าวหน้าในงานและการพัฒนาอาชีพ (Career Advancement and Development: CAD) เน้นโอกาสในการเติบโตในสายวิชาการและสายสนับสนุน ระบบบริหารสมรรถนะ (Performance Management System: PMS) มุ่งเน้นการประเมินผลและการพัฒนาขีดความสามารถอย่างต่อเนื่อง และระบบรางวัลและการยอมรับ (Reward and Recognition System: RRS) ซึ่งส่งเสริมการให้ คุณค่าผลงานและการยกย่องอย่างเป็นทางการ ปัจจัยทั้งสี่นี้ได้รับการออกแบบให้เชื่อมโยงกับความรู้สึกมีส่วนร่วม ความภาคภูมิใจ และแรงจูงใจเชิงบวกของบุคลากร สอดคล้องกับแนวทางของ Gallup (2023), Deloitte (2022) และเกณฑ์ EdPEx (2567–2570) ที่เน้นการพัฒนาทุนมนุษย์อย่างรอบด้านและยั่งยืน นอกจากนี้ยังได้นำทฤษฎีแรงจูงใจสองปัจจัยของ Herzberg (1959) มาอธิบายความสำคัญของการตอบสนองทั้งปัจจัย ภายนอกและภายใน โดยสอดคล้องกับ Xu and Thomas (2011) ที่เน้นความสำคัญของการเติบโตและการ ยอมรับในองค์กร ทั้งนี้ ยังเชื่อมโยงกับผลการศึกษาของเจนจิรา บัวอุไร และสุรสิทธิ์ บุญขุนนท์ (2567) พบว่า ความน่าเชื่อถือ ความยืดหยุ่น และการทำงานร่วมกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพโลจิสติกส์ในบริษัทนำเข้า-ส่งออก ที่ได้รับการรับรอง AEO ซึ่งตอกย้ำว่าความสัมพันธ์ภายในองค์กรมีบทบาทสำคัญต่อผลลัพธ์ทางการดำเนินงาน อย่างเป็นระบบ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บรวบรวมข้อมูลผ่านแบบสอบถามออนไลน์ที่พัฒนาขึ้นตามกรอบแนวคิดความผูกพันต่อองค์กร โดยกำหนดระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 400 คน (วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2566) กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 24.75 แม้ว่า จำนวนต่ำกว่ากลุ่มตัวอย่างมาตรฐาน แต่ค่าความคลาดเคลื่อนที่คำนวณได้ $\approx \pm 8.6$ เปอร์เซ็นต์ ยังอยู่ในระดับที่ยอมรับได้สำหรับงานวิจัยเพื่อพัฒนาองค์กร จากสูตรคำนวณค่าความคลาดเคลื่อนที่แท้จริงของประชากร

$$e = Z \cdot \sqrt{\frac{p(1-p)}{n}} \cdot \sqrt{\frac{N-n}{N-1}}$$

แทนค่า (ระดับความเชื่อมั่น 95%, $Z = 1.96$, $p = 0.5$, $n = 99$, $N = 400$):

$$e = 1.96 \cdot \sqrt{\frac{0.25}{99}} \cdot \sqrt{\frac{301}{399}} = 1.96 \cdot 0.05025 \cdot 0.869 \approx 1.96 \cdot 0.0437 \approx 0.0856$$

เมื่อ

e ค่าความคลาดเคลื่อน (Margin of Error) – แสดงความคลาดเคลื่อนจากค่าเฉลี่ยของประชากร

Z ค่าสถิติ Z ที่สอดคล้องกับระดับความเชื่อมั่น (Confidence Level)
เช่น 95 เปอร์เซ็นต์ $\rightarrow Z = 1.96$, 99 เปอร์เซ็นต์ $\rightarrow Z = 2.576$

p สัดส่วนความน่าจะเป็นของเหตุการณ์ – ใช้ 0.5 ถ้ายังไม่รู้ข้อมูล

n ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้มา (Sample Size)

N ขนาดประชากรทั้งหมด (Population Size)

แม้กลุ่มตัวอย่าง 99 คน จะไม่ถึงจำนวนตัวอย่างตามเกณฑ์ ± 5 เปอร์เซ็นต์ แต่ยังอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ในทางสถิติ เหมาะสมสำหรับการใช้วิเคราะห์แนวโน้ม หรือเปรียบเทียบภายในใช้เพื่อการประเมินตนเองภายในองค์กร ตามแนวทางการวิจัยเชิงสำรวจในหน่วยงานขนาดเล็กถึงปานกลาง กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดไม่น้อยกว่า 20–25 เปอร์เซ็นต์ ของประชากรทั้งหมด ยังคงถือว่าเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์แนวโน้มภายใน (Internal Analysis) โดยเฉพาะเมื่อใช้ร่วมกับการวิเคราะห์เชิงคุณภาพประกอบ (Krejcie & Morgan, 1970; Yamane, 1973)

2. เครื่องมือ การทดสอบเครื่องมือวิจัย และการเก็บข้อมูล 2.1) การวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามออนไลน์เป็นเครื่องมือหลักในการเก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยพัฒนาขึ้นจากแนวคิดของ Gallup (2023) และ Deloitte (2022) ครอบคลุม 4 มิติ ได้แก่ ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (CB) ความก้าวหน้าในงานและการพัฒนาอาชีพ (CAD) ระบบบริหารสมรรถนะ (PMS) และระบบรางวัลและการยอมรับ (RRS) แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน (1) ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบ (2) ข้อคำถามความผูกพันต่อองค์กร 20 ข้อใน

รูปแบบมาตราส่วนลิเคิร์ต (Likert's Scale) 5 ระดับ และ (3) คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความผูกพัน 2.2) การทดสอบเครื่องมือผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน และทดสอบค่าความเชื่อมั่นกับกลุ่มตัวอย่างนักร้อง 30 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.91 แสดงถึงความเชื่อมั่นในระดับสูง 2.3) นำแบบสอบถามทำเป็นแบบสอบถามออนไลน์และเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างระยะเวลา 3 เดือน

3. สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็นเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ คือ สถิติเชิงพรรณนา (ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ *t*-test, ANOVA, Pearson's Correlation และ Stepwise Multiple Regression เพื่ออธิบายระดับความผูกพันในแต่ละมิติ (CB, CAD, PMS, RRS) และทำนายความผูกพันโดยรวม สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากคำตอบปลายเปิดโดยจัดหมวดหมู่ประเด็น เช่น สิ่งที่ชอบ กิจกรรมที่ส่งเสริมความผูกพัน และข้อเสนอแนะด้านพัฒนาระบบงานและบรรยากาศองค์กร โดยสรุปเป็นกลุ่มความถี่ พร้อมยกตัวอย่างข้อความสะท้อนความคิดเห็น

ผลการวิจัย

1. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

1.1 ลักษณะทั่วไปของบุคลากร พบว่า จากกลุ่มตัวอย่าง 99 คน พบว่าเพศหญิงมีมากที่สุด (ร้อยละ 55.60) รองลงมา คือ เพศชาย (ร้อยละ 40.40) และเพศทางเลือก (ร้อยละ 4.00) สะท้อนความหลากหลายทางเพศในองค์กร ด้านอายุ บุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 31-50 ปี ซึ่งเป็นวัยทำงานที่มีประสบการณ์ ส่วนรายได้หลักอยู่ระหว่าง 20,000-40,000 บาท และมากกว่า 60,000 บาทต่อเดือน โดยกลุ่มรายได้ต่ำมีสัดส่วนไม่มาก ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบปริญญาเอกและปริญญาตรี แสดงถึงศักยภาพด้านวิชาการ อายุงานเฉลี่ยเกิน 10 ปี บ่งชี้ถึงความมั่นคงและการทำงานระยะยาว ส่วนใหญ่อยู่ในสถานภาพพนักงานมหาวิทยาลัย (ร้อยละ 74.70) และมีสัดส่วนบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนใกล้เคียงกัน หน่วยงานหลัก คือ สำนักงานคณบดีและภาควิชาวิทยาศาสตร์ประยุกต์และสังคม ตำแหน่งส่วนใหญ่ คือ อาจารย์ ระดับปฏิบัติการ-ชำนาญการพิเศษ โดยยังไม่มีตำแหน่งศาสตราจารย์

1.2 ลักษณะความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร



ตาราง 1

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร วทอ. มจพ.

ความผูกพัน	M	SD	การแปลค่า
ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (Compensation & Benefits: CB)	3.93	.888	มาก
CB1: ค่าตอบแทนที่ได้รับสอดคล้องกับปริมาณงานและคุณภาพของงานที่ทำ	4.04	.968	มาก
CB2: องค์กรมีการปรับเงินเดือนหรือโบนัสที่สะท้อนถึงผลงานและความทุ่มเท	3.91	1.016	มาก
CB3: เบี้ยเลี้ยงและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ได้รับช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.04	.946	มาก
CB4: องค์กรมีความเป็นธรรมในการจัดสรรค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์	3.94	.983	มาก
CB5: ระบบค่าตอบแทนขององค์กรสามารถแข่งขันได้เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน	3.71	1.059	มาก
ความก้าวหน้าในงานและการพัฒนาอาชีพ (Career Advancement & Development: CAD)	4.09	.898	มาก
CAD6: บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถใหม่ ๆ	4.13	.910	มาก
CAD7: เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพในองค์กรนี้มีความชัดเจนและโปร่งใส	4.13	.996	มาก
CAD8: หัวหน้างานและองค์กรสนับสนุนการวางแผนความก้าวหน้าในสายงาน	4.15	.983	มาก
CAD9: องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรเติบโตในหน้าที่การงานตามศักยภาพ	4.11	.998	มาก
CAD10: ระบบการเลื่อนตำแหน่งขององค์กรมีความยุติธรรมและโปร่งใส	3.94	1.043	มาก
ระบบการจัดการสมรรถนะตนเอง (Performance Management System: PMS)	3.99	.784	มาก
PMS11: บุคลากรมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้	4.32	.697	มาก
PMS12: กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความยุติธรรมและโปร่งใส	4.05	.884	มาก

ความผูกพัน	M	SD	การแปลค่า
PMS13: 13. หัวหน้างานให้ผลตอบแทนเกี่ยวกับการทำงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	4.01	.931	มาก
PMS14: บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับผลการประเมินผลงานของตนเองได้	3.70	1.118	มาก
PMS15: ระบบบริหารผลงานขององค์กรช่วยส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.88	1.009	มาก
ระบบการให้รางวัลและการยอมรับในองค์กร (Recognition & Reward System: RRS)	3.98	.870	มาก
RRS16: บุคลากรได้รับการชื่นชมและการยอมรับสำหรับผลงานที่ทำได้ดี	3.98	.897	มาก
RRS17: ระบบการให้รางวัลขององค์กรมีความชัดเจนและครอบคลุมทุกระดับของผลงาน	3.86	1.046	มาก
RRS18: บุคลากรรู้สึกว่าการได้รับการชื่นชมและรางวัลกระตุ้นให้ทุ่มเทกับงานมากขึ้น	3.89	1.005	มาก
RRS19: องค์กรมีการยกย่องบุคลากรที่มีผลงานดีเด่นในที่สาธารณะหรือในที่ประชุม	4.20	.903	มาก
RRS20: การให้รางวัลและการยอมรับในองค์กรนี้เป็นไปอย่างต่อเนื่องและเป็นธรรมชาติ	3.95	1.019	มาก
รวม	4.00	.787	มาก

จากการวิเคราะห์ข้อมูลตาราง 1 พบว่าบุคลากรของวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มจพ. มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับ "มาก" ($M=4.00$, $SD=.787$) ตามเกณฑ์ Best and Kahn (2014) สะท้อนถึงการมีส่วนร่วมและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รายละเอียดมีดังนี้ 1) ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (CB) ($M=3.93$, $SD=.888$) แสดงให้เห็นว่าบุคลากรพึงพอใจกับความเป็นธรรมของค่าตอบแทน โดยเฉพาะ CB1 และ CB3 ($M=4.04$, $SD=.946$) 2) ความก้าวหน้าในงานและการพัฒนาอาชีพ (CAD) ค่าเฉลี่ย ($M=4.09$, $SD=0.898$) แสดงถึงการสนับสนุนโอกาสเติบโต โดย CAD8 ($M=4.11$, $SD=.983$) และ CAD9 ($M=4.15$, $SD=.998$) ได้คะแนนสูงสุด 3) ระบบบริหารสมรรถนะ (PMS) ($M=3.99$, $SD=.784$) โดย PMS11 "การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน" ($M=4.32$, $SD=.697$) และ 4) การให้รางวัลและการยอมรับ (RRS) ($M=3.98$, $SD=.870$) โดย RRS19 "การยกย่องในที่สาธารณะ" ได้คะแนนสูง ($M=4.20$, $SD=.903$) สะท้อนวัฒนธรรมการสร้างขวัญกำลังใจในองค์กร



2. แนวโน้มปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

2.1 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์สหสัมพันธ์ปัจจัยที่มีต่อความผูกพันองค์กร

ตาราง 2

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปัจจัยที่มีต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มจพ.

<i>r</i>		Engage	CB	CAD	PMS	RRS
Pearson Correlation	Engage		.881	.936	.923	.922
	CB			.798	.711	.703
	CAD				.815	.807
	PMS					.874
	RRS					

ตาราง 2 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างความผูกพันโดยรวมต่อองค์กร (Engage) กับมิติย่อย ได้แก่ ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (CB: Compensation and Benefits), ความก้าวหน้าในงานและการพัฒนาอาชีพ (CAD: Career Advancement and Development), ระบบบริหารสมรรถนะ (PMS: Performance Management System) และระบบรางวัลและการยอมรับ (RRS: Reward and Recognition System) พบว่า ทุกมิติของความผูกพันมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากกับความผูกพันโดยรวม โดยเฉพาะด้านความก้าวหน้าในงาน (CAD) ซึ่งมีค่าสหสัมพันธ์สูงสุด ($r=.936$) รองลงมาคือ PMS ($r=.923$), RRS ($r=.922$) และ CB ($r=.881$) ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบความสัมพันธ์สูงระหว่างมิติย่อยด้วยกัน เช่น ระหว่าง PMS กับ RRS ($r=.874$) และระหว่าง CAD กับ PMS ($r=.815$) ซึ่งสะท้อนถึงความสัมพันธ์แบบบูรณาการขององค์ประกอบภายในองค์กรที่มีอิทธิพลร่วมกันต่อการเสริมสร้างระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

2.2 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

เพื่อค้นหาองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรที่ดีที่สุด

ตาราง 3

แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ

Model	<i>r</i>	r^2	Adjusted r^2	SE
1	.936 ^a	.876	.875	.27884
2	.978 ^b	.956	.955	.16710
3	.994 ^c	.988	.987	.08904

a. Predictors: (Constant), CAD

b. Predictors: (Constant), CAD, RRS

c. Predictors: (Constant), CAD, RRS, CB

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise เพื่อทำนายระดับความผูกพันต่อองค์กร (Engage) จากมิติย่อย 4 ด้าน ได้แก่ CB (ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์) CAD (ความก้าวหน้าในงานและการพัฒนาอาชีพ) PMS (ระบบบริหารสมรรถนะ) และ RRS (ระบบรางวัลและการยอมรับ) มีรายละเอียดดังนี้

Model 1: ตัวแปรที่เข้าสู่โมเดล: CAD

$r=.936$, $r^2=.876$, Adjusted $r^2=.875$, $SE=.27884$

แสดงว่า CAD เพียงตัวเดียวสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันโดยรวมได้ถึงร้อยละ 87.6 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($F=685.170$, $p<.001$)

Model 2: ตัวแปรที่เข้าสู่โมเดลเพิ่มเติม: RRS

r^2 เพิ่มขึ้นเป็น .956 (+8.0%)

แสดงว่าการเพิ่มระบบรางวัลและการยอมรับช่วยเพิ่มความสามารถในการทำนายความผูกพันได้อย่างมีนัยสำคัญ ($F = 1041.001$, $p<.001$)

Model 3: ตัวแปรที่เข้าสู่โมเดลเพิ่มเติม: CB

r^2 เพิ่มขึ้นเป็น .988 (+3.2%) โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนลดลงเหลือเพียง .08904

แสดงว่าด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ช่วยเสริมความแม่นยำของโมเดลอย่างชัดเจน

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise แสดงให้เห็นว่า ตัวแปร CAD (ความก้าวหน้าในงาน) เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการทำนายระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของ Engage ได้ถึงร้อยละ 87.6

การเพิ่มตัวแปร RRS และ CB เข้าไปในโมเดล ช่วยเพิ่มความแม่นยำอย่างต่อเนื่อง โดยโมเดลที่สามมีค่า $r^2=.988$ ซึ่งถือว่าเพียงพอในการทำนาย

จึงแนะนำให้ใช้ผลจากโมเดลที่ 1 ถึง 3 เป็นเกณฑ์ในการตีความและพัฒนานโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

ตาราง 4

แสดงความแปรปรวนที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

Model		Sum of Squares	df	M^2	F	p
1	Regression	53.273	1	53.273	685.170	.000*
	Residual	7.542	97	.078	-	-
	Total	60.815	98	-	-	-
2	Regression	58.134	2	29.067	1041.001	.000*
	Residual	2.681	96	.028	-	-
	Total	60.815	98	-	-	-
3	Regression	60.061	3	20.020	2525.465	.000*



Model	Sum of Squares	df	M^2	F	p
Residual	.753	95	.008	-	-
Total	60.815	98	-	-	-

* Significantly .05

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) เพื่อทดสอบความมีนัยสำคัญของแบบจำลองถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise พบว่า ในแต่ละขั้นของการเพิ่มตัวแปร (CAD, RRS, และ CB) ค่าความแปรปรวนของตัวแปรตามที่อธิบายได้โดยโมเดลเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง และค่า F ในแต่ละโมเดลอยู่ในระดับสูงมาก (Model 1: $F=685.170$) (Model 2: $F=1041.001$) และ (Model 3: $F=2525.465$) ซึ่งล้วนมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p=.001$ แสดงว่าแบบจำลองสามารถทำนายระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญ และการเพิ่มตัวแปรในแต่ละขั้นส่งผลให้คุณภาพของแบบจำลองดีขึ้นอย่างมีระบบ

ตาราง 5

แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเฉพาะ Model 3

ตัวแปร	b	SE	β	t	p
(Constant)	.152	.045	-	3.374	.001
ความก้าวหน้าในงาน CAD	.309	.020	.352	15.218	.000
การให้รางวัลและการยอมรับ RRS	.387	.018	.428	21.840	.000
ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ CB	.265	.017	.299	15.593	.000
$R=.994$	$R^2=.988$	$F=2525.465$			
$SE_{est}=.08904$	$R^2_{adj}=.987$	$a=.152$			

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise ใช้เพื่อทำนายระดับความผูกพันต่อองค์กร (Engage) โดยใช้ตัวแปรอิสระ 3 ตัว ได้แก่ ความก้าวหน้าในงานและการพัฒนาอาชีพ (CAD), ระบบรางวัลและการยอมรับ (RRS) และค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (CB)

ในการแปลผลจะอ้างอิงค่าทางสถิติหลัก ได้แก่

R : ค่าสหสัมพันธ์รวมระหว่างตัวแปรตามกับตัวแปรต้น

R^2 : ค่าสัดส่วนของความแปรปรวนในตัวแปรตามที่อธิบายได้โดยตัวแปรต้น

Adjusted R^2 : ค่าที่ปรับเทียบแล้ว โดยคำนึงถึงจำนวนตัวแปรต้นและขนาดกลุ่มตัวอย่าง

Standard Error of Estimate (SE_{est}): ค่าความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่าผลลัพธ์

β (Unstandardized Coefficient): ค่าสัมประสิทธิ์ไม่ถ่วงน้ำหนัก ซึ่งใช้ในสมการพยากรณ์

Beta (Standardized Coefficient): ค่าสัมประสิทธิ์ถ่วงน้ำหนัก ใช้เปรียบเทียบอิทธิพลของตัวแปรต้น

a (Constant): ค่าคงที่ของสมการถดถอย เมื่อค่าตัวแปรต้นทั้งหมดเป็นศูนย์

ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise (โมเดลที่ 3) เพื่อทำนายระดับความผูกพันต่อองค์กร (Engage) จากตัวแปรอิสระ 3 ตัว ได้แก่ ความก้าวหน้าในงานและการพัฒนาอาชีพ (CAD: Career Advancement and Development) ระบบรางวัลและการยอมรับ (RRS: Reward and Recognition System) และค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (CB: Compensation and Benefits)

ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรทั้งสามสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$) โดยมีค่า $R = .994$, $R^2 = .988$ และ $AdjR^2 = .987$ ซึ่งแสดงว่าโมเดลนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของระดับความผูกพันต่อองค์กรได้ถึงร้อยละ 98.8

ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน (Beta) สูงที่สุดคือ RRS ($\beta = .428$) รองลงมาคือ CAD ($\beta = .352$) และ CB ($\beta = .299$)

ค่าคงที่ของสมการ (a) เท่ากับ .152 และมีค่าความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่า $SE_{est} = .08904$ ซึ่งอยู่ในระดับต่ำ แสดงถึงความแม่นยำของแบบจำลองในการทำนายค่าความผูกพัน

ดังนั้น จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่าโมเดลสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 2525.465$, $p < .001$) โดยตัวแปรที่สามารถทำนายได้ดีที่สุดคือ ระบบรางวัลและการยอมรับ (RRS) ($\beta = .428$, $p < .001$) รองลงมาคือ ความก้าวหน้าในงาน (CAD) ($\beta = .352$) และค่าตอบแทน (CB) ($\beta = .299$) ตามลำดับ โดยทั้ง 3 ตัวแปรสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันโดยรวมได้ถึง ร้อยละ 98.8 ($R^2 = .988$)

ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า การให้รางวัลและการยอมรับ (RRS) มีบทบาทสำคัญที่สุดในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร รองลงมาคือความก้าวหน้าในงาน (CAD) และค่าตอบแทน (CB) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg's Motivation Theory ที่ชี้ว่าความพึงพอใจจากการยอมรับและการพัฒนาในองค์กรมีอิทธิพลสูงต่อความจงรักภักดีของบุคลากร อย่างไรก็ตามบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มจพ. ยังได้แสดงความคิดเห็นว่า สิ่งที่ชอบมากที่สุดในการทำงาน ณ วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม (วทอ.) คือบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น เปรียบเสมือนครอบครัว ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารที่มีความเป็นกันเอง มีความเข้าใจ และสนับสนุนซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ตอบหลายรายรู้สึก ภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และเห็นคุณค่าในบทบาทหน้าที่ของตนเอง รวมถึงการได้รับโอกาสในการแสดงความสามารถและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนมีส่วนสำคัญในการสร้างความรู้สึกผูกพันและแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรอย่างยั่งยืน

การอภิปรายผล

1. การอภิปรายผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในแต่ละมิติ

จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรของวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มจพ. มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.00$, $SD = .787$) โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดในมิติความก้าวหน้าในงานและการพัฒนาอาชีพ (CAD $M = 4.09$) รองลงมาคือระบบบริหารสมรรถนะ (PMS $M = 3.99$) ระบบรางวัลและ



การยอมรับ (RRS $M=3.98$) และค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (CB $M=3.93$) ตามลำดับ ผลการศึกษาดังกล่าวสะท้อนว่า บุคลากรให้ความสำคัญอย่างมากต่อโอกาสในการเติบโตและการได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเรื่อง Employee Engagement ที่เน้นการออกแบบประสบการณ์ของบุคลากรให้รู้สึกมีคุณค่าและได้รับการยอมรับ (Saks, 2006; Kahn, 1990) การที่มีมิติ CAD มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด สะท้อนถึงความคาดหวังต่อเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน และแสดงถึงบทบาทของผู้บริหารในการสนับสนุนโอกาสในการเติบโตของบุคลากรอย่างเป็นระบบ (Deloitte, 2022)

2. การอภิปรายผลความสัมพันธ์แนวโน้มระหว่างปัจจัยแต่ละมิติกับความผูกพันต่อองค์กร

จากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พบว่า ทุกมิติของความผูกพันมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากกับความผูกพันโดยรวม โดยเฉพาะ CAD มีค่าสหสัมพันธ์สูงที่สุด ($r=.936$) รองลงมาคือ RRS และ CB ผลการศึกษานี้สนับสนุนทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1959) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าปัจจัยด้าน “ความก้าวหน้า” และ “การยอมรับ” เป็นแรงจูงใจสำคัญที่ส่งเสริมความพึงพอใจและความผูกพันในองค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับข้อค้นพบของ Xu and Thomas (2011) ที่พบว่า บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาจะมีระดับ Engagement สูงเมื่อมีโอกาสพัฒนา และรู้สึกได้รับการยอมรับในบทบาทของตน ความสัมพันธ์เชิงบวกที่ชัดเจนระหว่าง CB, CAD และ RRS กับ Engagement โดยรวม สะท้อนว่าความมั่นคงทางรายได้ การได้รับการยกย่อง และการเติบโตในวิชาชีพ ต่างเป็นปัจจัยที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ (Gallup, 2023) อย่างไรก็ตามจากทดสอบตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กร การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise ชี้ให้เห็นว่าความก้าวหน้าในงานและการพัฒนาอาชีพ Career Advancement and Development: CAD ระบบรางวัลและการยอมรับ (Reward and Recognition System: RRS) และ ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (Compensation and Benefits: CB) สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างแม่นยำ ($R^2 = .988$) โดยระบบรางวัลและการยอมรับ (RRS) มีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานสูงที่สุด ($\beta = .428$) แสดงให้เห็นถึงอิทธิพลของการยอมรับและการยกย่องในที่สาธารณะ ซึ่งเป็นปัจจัยจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความรู้สึกมีคุณค่าในงานและความเชื่อมั่นในองค์กร (Herzberg, 1959; Saks, 2019) เช่นเดียวกับการค้นพบนี้ตอกย้ำแนวคิดเชิงพฤติกรรมองค์กรที่มองว่าการให้คุณค่ากับผลงานบุคลากร และการเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพในสภาพแวดล้อมที่สนับสนุน จะช่วยเสริมสร้างความผูกพันและลดโอกาสในการสูญเสียบุคลากรคุณภาพ (เจนจิรา บัวอุไร และสุรสิทธิ์ บุญขุนนท์, 2567) ซึ่งเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างในภาคอุดมศึกษาไทย โดยเฉพาะในสาขาเทคโนโลยีอุตสาหกรรมที่มีความต้องการสูงและแข่งขันสูงในตลาดแรงงาน

ข้อเสนอแนะ

เชิงวิชาการ

1. สำหรับการวิจัยในอนาคต ควรมุ่งเน้นการประยุกต์องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษารังนี้ไปพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในเชิงปฏิบัติ เช่น การออกแบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ตอบโจทย์บุคลากรกลุ่มต่าง ๆ การพัฒนาระบบการให้รางวัลและการยอมรับที่สะท้อนคุณค่าของงานได้อย่างตรงจุด และ

การพัฒนาเครื่องมือวัดผลความผูกพันต่อองค์กรที่สอดคล้องกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ของวิทยาลัยอย่างเป็นระบบ เพื่อยกระดับความผูกพันและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในระยะยาว

2. สนับสนุนให้ทีมงานวิจัยเปรียบเทียบในกลุ่มสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่มีบริบทคล้ายกัน เพื่อสร้างองค์ความรู้ที่สามารถประยุกต์ใช้ได้ในวงกว้าง

เชิงปฏิบัติการ

1. ออกแบบกิจกรรมส่งเสริมความผูกพัน เช่น การยกย่องเชิงสาธารณะ กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ข้ามหน่วยงาน เป็นต้น

2. พัฒนาระบบข้อมูลบุคลากรเชิงลึก เช่น การติดตามความเปลี่ยนแปลงด้านแรงจูงใจและความผูกพันตามช่วงอายุงาน เพื่อออกแบบการบริหารจัดการแบบเฉพาะกลุ่ม

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

งานวิจัยนี้ได้นำเสนอองค์ความรู้ใหม่ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษาด้านเทคโนโลยีอุตสาหกรรม โดยชี้ให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรไม่ได้ขึ้นอยู่กับค่าตอบแทนเพียงอย่างเดียว หากแต่เกิดจากปัจจัยร่วมระหว่าง “ความก้าวหน้าในอาชีพ” และ “การยอมรับในคุณค่าของบุคลากร” ซึ่งเป็นตัวแปรทำนายที่มีอิทธิพลอย่างสูงต่อความผูกพันในบริบทขององค์กรการศึกษาในกำกับของรัฐ นอกจากนี้ยังพบว่า การจัดการระบบบริหารผลงานที่ชัดเจน การยกย่องในที่สาธารณะ และโอกาสในการเติบโตที่หลากหลายล้วนเป็นองค์ประกอบที่หล่อหลอมความรู้สึกมีส่วนร่วมของบุคลากรอย่างยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่ที่สำคัญอีกประการคือ การประยุกต์ใช้กรอบแนวคิดของ Gallup, Deloitte และเกนซ์ EdPEx เข้าด้วยกันอย่างสอดคล้อง ทำให้เกิดแบบจำลองการประเมินความผูกพันที่สามารถใช้อ้างอิงในระดับนโยบาย และพัฒนาเป็นเครื่องมือเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรเชิงกลยุทธ์ ซึ่งมีความจำเพาะกับบริบทของสถาบันเทคโนโลยีอุตสาหกรรมในประเทศไทย ทั้งในด้านโครงสร้างบุคลากร ลักษณะงาน และวัฒนธรรมองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- เจนจิรา บัวอุไร และสุรสิทธิ์ บุญขุนนท์. (2567). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานร่วมกันและประสิทธิภาพด้านโลจิสติกส์ของพนักงานบริษัทนำเข้าและส่งออกที่ได้รับการรับรองระดับมาตรฐาน AEO ในประเทศไทย: การศึกษากลยุทธ์โลจิสติกส์การขนส่ง. *วารสารปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*, 3(3), 18-30.
- วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. (2566). *รายงานประจำปี 2566 (CIT Annual Report 2023)*. ผู้แต่ง.
- สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2567). *เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ EdPEx 2024–2028*. กระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม.
- Best, J. W., & Kahn, J. V. (2014). *Research in Education* (10th ed). Pearson Education



Limited.

Deloitte. (2022). Deloitte. (2022). *Global Human Capital Trends 2022: The rise of the human-centered organization*. Deloitte Insights. <https://www2.deloitte.com>

Gallup. (2023). *State of the Global Workplace 2023 Report*. Gallup, Inc. <https://www.gallup.com>

Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons.

Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724. <https://doi.org/10.5465/256287>

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>

Preston, B. (1974). Statistics of Inequality. *The Sociological Review*, 22(1), pp. 103-188. <https://doi.org/10.1111/j.1467-954X.1974.tb00244.x>

Saks, A. M. (2006) Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21, 600-619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>

Tsui, A. S., Egan, T. D., and O'Reilly, C. A. (1992). Being different: Relational demography and organizational attachment. *Administrative Science Quarterly*, 37(4), 549–579. <https://doi.org/10.2307/2393472>

Weeks, J. (2015). *Population: An Introduction to Concepts and Issues* (12th ed). Cengage Learning

Xu, J., & Thomas, H. C. (2011). How can leaders achieve high employee engagement? *Leadership & Organization Development Journal*, 32(4), 399–416. <https://doi.org/10.1108/01437731111134661>

Yamane, T. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. Harper. & Row.

การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่องการเลือกใช้ t -test และ ANOVA รายวิชาชีวสถิติ โดยใช้โปรแกรม Canva สำหรับนักศึกษาสาขาสาธารณสุข ชั้นปีที่ 2 มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

วันที่รับบทความ: 26 เมษายน 2568

วันแก้ไขบทความ: 6 มิถุนายน 2568

วันตอบรับบทความ: 4 กรกฎาคม 2568

เมธิยา แยมเจริญกิจ¹

นวรรตน์ ประทุมตา²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้โดยใช้โปรแกรม Canva เรื่อง การเลือกใช้ t -test และ ANOVA (2) เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียนเรื่อง การเลือกใช้ t -test และ ANOVA (3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษาหลังเรียนเรื่อง การเลือกใช้ t -test และ ANOVA กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ นักศึกษาสาขาสาธารณสุข ชั้นปีที่ 2 ห้อง 1 จำนวน 32 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผ่านการตรวจสอบคุณภาพโดยมีค่า IOC อยู่ในช่วง 0.67 ถึง 1.00 ค่าความยากง่าย (p) อยู่ระหว่าง 0.41 ถึง 0.69 และค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.44 ถึง 0.94 และค่าความเชื่อมั่น KR20 มีค่าเท่ากับ 0.89 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ (1) สื่อการเรียนรู้โดยใช้โปรแกรม Canva เรื่อง การเลือกใช้ t -test และ ANOVA (2) แบบประเมินคุณภาพสื่อการเรียนรู้ (3) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และ (4) แบบประเมินความพึงพอใจต่อสื่อการเรียนรู้ สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบที ผลการวิจัยพบว่า (1) คุณภาพของสื่อการเรียนรู้โดยใช้โปรแกรม Canva มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด (2) หลังเรียนเรื่อง การเลือกใช้ t -test และ ANOVA โดยใช้สื่อการเรียนรู้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ (3) นักศึกษามีความพึงพอใจต่อสื่อการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน; โปรแกรม Canva; ชีวสถิติ

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

¹ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, 38 หมู่ 8 ตำบลนาไร่ อำเภอมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี 76000

² คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, 38 หมู่ 8 ตำบลนาไร่ อำเภอมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี 76000

* ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: maysiya.yam@mail.pbru.ac.th

อีเมล: ² nawarat.pra@mail.pbru.ac.th



Development of Learning Achievement on the selection of *t*-test and ANOVA in the subject of Biostatistics using Canva for second-year public health students at Phetchaburi Rajabhat University

Received: 26 April 2025

Revised: 6 June 2025

Accepted: 4 July 2025

Maysiya Yamjaroenkit ¹

Nawarat Pratoomta ²

Abstract

The objectives of this research were (1) to develop learning media using the Canva program on the selection of *t*-test and ANOVA. (2) To compare the academic achievement before and after studying on the selection of *t*-test and ANOVA. And (3) to study the satisfaction of students after learning on the selection of *t* test and ANOVA. The sample group in this research was 32 second-year public health students, class 1, selected by cluster sampling. The achievement test passed the quality examination with IOC values ranging from 0.67 to 1.00, difficulty values (*p*) ranging from 0.41 to 0.69, discrimination power (*r*) ranging from 0.44 to 0.94, and a KR20 reliability value of 0.89. The research instruments were (1) learning media using the Canva program on the selection of *t*-test and ANOVA, (2) quality assessment of learning media, (3) learning Achievement Test, and (4) assessment of satisfaction with learning media. The statistics used in this research were mean, standard deviation, and *t*-test. The research results found that (1) the quality of learning media using the Canva program was at the highest level of appropriateness. (2) after learning about the selection of *t*-test and ANOVA using learning media, the students had significantly higher academic achievement than before learning at a statistical level of .05, and (3) students are most satisfied with the learning media.

Keywords: Learning Achievement, Canva program, Biostatistics

Type of Article: Research Article

¹ Faculty of Science and Technology, Phetchaburi Rajabhat University, 38 Moo 8, Tambon Nawung, Amphoe Muang, Phetchaburi 76000

² Faculty of Education, Phetchaburi Rajabhat University, 38 Moo 8, Tambon Nawung, Amphoe Muang, Phetchaburi 76000

* Corresponding author email: maysiya.yam@mail.pbru.ac.th

Email: ² nawarat.pra@mail.pbru.ac.th

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันงานวิจัยทางด้านสาธารณสุขมีความจำเป็นต้องอาศัยความรู้ทางสถิติเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูลและตัดสินใจ โดยเฉพาะความรู้เกี่ยวกับการทดสอบสมมติฐาน เช่น การทดสอบที (t -test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ซึ่งเป็นเครื่องมือพื้นฐานที่มีความสำคัญในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลทางสาธารณสุข และจากการศึกษาวิจัยที่ผ่านมาพบว่า การใช้สื่อการเรียนรู้ที่มีการออกแบบอย่างสร้างสรรค์และมีการนำเสนอข้อมูลที่ชัดเจน สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้เนื้อหาที่มีความซับซ้อนได้ (เบญจมาศ เหมือนสุทธีวงศ์, 2554) โดยเฉพาะอย่างยิ่งโปรแกรม Canva ซึ่งเป็นแพลตฟอร์มที่สามารถออกแบบกราฟิกออนไลน์และได้รับความนิยมในปัจจุบัน (นฤวัต แซ่โง้ว และ สุมาลี สุนทรา, 2566) ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะพัฒนาสื่อการเรียนรู้โดยใช้โปรแกรม Canva เพื่อช่วยในการอธิบายและนำเสนอเนื้อหา รวมถึงช่วยเสริมสร้างความเข้าใจในเรื่อง การเลือกใช้ t -test และ ANOVA ในรายวิชาชีวสถิติ สำหรับนักศึกษาสาขาสาธารณสุข ชั้นปี ที่ 2 มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี โดยผู้วิจัยหวังว่า สื่อการเรียนรู้โดยใช้โปรแกรม Canva ที่พัฒนาขึ้นจะช่วยให้นักศึกษาสามารถเข้าใจหลักการในการเลือกใช้ t -test และ ANOVA ได้อย่างถูกต้อง และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสาธารณสุขได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้โดยใช้โปรแกรม Canva เรื่อง การเลือกใช้ t -test และ ANOVA รายวิชาชีวสถิติ สำหรับนักศึกษาสาขาสาธารณสุข ชั้นปีที่ 2 มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
- 2) เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียนเรื่อง การเลือกใช้ t -test และ ANOVA รายวิชาชีวสถิติ โดยใช้โปรแกรม Canva สำหรับนักศึกษาสาขาสาธารณสุข ชั้นปีที่ 2 มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
- 3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษาหลังเรียนเรื่อง การเลือกใช้ t -test และ ANOVA รายวิชาชีวสถิติ โดยใช้โปรแกรม Canva สำหรับนักศึกษาสาขาสาธารณสุข ชั้นปีที่ 2 มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาดังนี้ (1) โปรแกรม Canva (2) การทดสอบที (t -test) และ (3) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA)

ขอบเขตด้านประชากร ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ นักศึกษาสาขาสาธารณสุข ชั้นปีที่ 2 มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จำนวน 2 ห้อง รวม 63 คน

ขอบเขตด้านตัวอย่าง นักศึกษาสาขาสาธารณสุข ชั้นปีที่ 2 ห้อง 1 จำนวน 32 คน ที่ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Sampling)

ขอบเขตด้านเวลา งานวิจัยนี้ดำเนินการในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 3 สัปดาห์ รวม 9 ชั่วโมง



ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ได้สื่อการเรียนรู้เรื่อง การเลือกใช้ t -test และ ANOVA ที่พัฒนาโดยการใช้โปรแกรม Canva ซึ่งได้รับการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ

2) เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียนเรื่อง การเลือกใช้ t -test และ ANOVA รายวิชาชีวสถิติ โดยการใช้โปรแกรม Canva สำหรับนักศึกษาสาขาสาธารณสุข ชั้นปีที่ 2 มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

3) ได้ทราบความพึงพอใจของนักศึกษาหลังเรียนเรื่อง การเลือกใช้ t -test และ ANOVA รายวิชาชีวสถิติ โดยการใช้โปรแกรม Canva สำหรับนักศึกษาสาขาสาธารณสุข ชั้นปีที่ 2 มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ความหมายของการจัดการเรียนรู้

กุลิสรา จิตธนาวนิช (2562) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานของผู้สอนตั้งแต่การวางแผนการจัดการเรียนรู้จนสิ้นสุดการ ประเมินผล การเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรมและเกิดทักษะหรือ สมรรถนะต่าง ๆ ตาม จุดประสงค์ที่กำหนดไว้จากความหมาย

ความหมายของสื่อการสอน

เบญจมาศ เหมือนสุทธีวงศ์ (2554) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสื่อการสอนไว้ว่า สื่อการสอนเป็นสิ่งที่ จะช่วยให้เด็กเกิดการเรียนรู้ในเนื้อหาที่เรียน และส่งผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีจากการเรียนรู้ด้วยสื่อการสอน ซึ่งองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ประกอบไปด้วย ผู้เรียนซึ่งใช้ประสาทสัมผัสในการรับรู้ สื่อการ สอนที่เป็นสิ่งเร้าในการเรียนรู้ และการตอบสนองหรือผลตอบรับของนักเรียนที่แสดงให้เห็นว่าเกิดการเรียนรู้

การทดสอบ t (t -test)

การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรสองกลุ่มที่เป็นอิสระกันหรือที่เรียกว่า t -test ใช้เมื่อต้องการทดสอบว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรสองกลุ่มที่เป็นอิสระกันมีความแตกต่างกันอย่างไร ก่อนทำ การวิเคราะห์จะต้องตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (2) ข้อมูลใน แต่ละกลุ่มมีการแจกแจงแบบปกติ (Normal Distribution)

หลักการพื้นฐานของการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรสองกลุ่มที่เป็นอิสระกัน คือการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวอย่างที่สุ่มมาจากแต่ละประชากร เพื่ออนุมานว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรทั้ง สองกลุ่มนั้นแตกต่างกันอย่างไร ซึ่งการคำนวณค่าสถิติทดสอบ t จะมีสูตรแตกต่างกันขึ้นอยู่กับว่า ความ แปรปรวนของประชากรสองกลุ่มเท่ากันหรือไม่ แต่ในปัจจุบันเราสามารถทำการทดสอบโดยใช้โปรแกรมทาง สถิติ เพื่อคำนวณสถิติทดสอบ ค่า p -value และช่วงความเชื่อมั่น (Confidence Interval) สำหรับการทดสอบ ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่มได้

การวิเคราะห์ข้อมูลทำได้โดย อ้างอิงจากค่า p -value หรือการเปรียบเทียบค่าสถิติทดสอบกับค่าวิกฤต เพื่อตัดสินใจว่า จะปฏิเสธสมมติฐานว่างหรือไม่ หากปฏิเสธสมมติฐานว่าง แสดงว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรทั้งสองกลุ่ม

การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance)

การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance) หรือที่เรียกว่า ANOVA เป็นสถิติอนุมานที่ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป ก่อนทำการวิเคราะห์จะต้องตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (2) ข้อมูลในแต่ละกลุ่มมีการแจกแจงแบบปกติ (Normal Distribution) (3) ความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน (Homogeneity of Variance)

หลักการพื้นฐานของ ANOVA คือ ทำการวิเคราะห์โดยการแบ่งความแปรปรวนรวม (Total Variance) ออกเป็น 2 ส่วนหลัก ได้แก่ (1) ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Between Group Variance) หรือ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม (2) ความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Within Group Variance) หรือ ความแตกต่างของข้อมูลภายในแต่ละกลุ่ม แล้วนำทั้งสองค่ามาเปรียบเทียบโดยคำนวณเป็นค่าสถิติทดสอบ F โดยค่าสถิติทดสอบ F เกิดจาก ผลหารระหว่างความแปรปรวนระหว่างกลุ่มและความแปรปรวนภายในกลุ่ม

การวิเคราะห์ข้อมูลทำได้ดังนี้ หากค่า F หรือค่า p -value ที่ได้มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่ามีความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยหนึ่งกลุ่ม หากพบความแตกต่างจะทำการทดสอบต่อโดยใช้ post hoc test เพื่อดูว่ากลุ่มใดแตกต่างกันบ้าง

การเลือกใช้ t -test และ ANOVA

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่า การเลือก t -test และ ANOVA แตกต่างกันที่จำนวนกลุ่มของประชากร หากมีประชากรมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป และเลือกใช้ t -test เพื่อเปรียบเทียบทีละคู่ (เช่น ประชากรมี 3 กลุ่มแล้วทำการเปรียบเทียบกลุ่ม 1 กับ กลุ่ม 2, กลุ่ม 1 กับ กลุ่ม 3, กลุ่ม 2 กับ กลุ่ม 3) จะทำให้เกิดปัญหาอัตราความคลาดเคลื่อนประเภทที่ 1 (Type I error) เพิ่มขึ้น กล่าวคือ โอกาสที่จะสรุปผลผิดจะเพิ่มสูงขึ้น เมื่อทำการทดสอบหลายครั้ง ดังนั้น หากมีประชากรมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป ควรเลือกใช้ ANOVA เพื่อจัดการกับปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น โดยทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของทุกกลุ่มพร้อมกัน ทำให้ควบคุมอัตราความคลาดเคลื่อนประเภทที่ 1 (Type I error) ให้อยู่ในระดับที่กำหนด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เรืองศักดิ์ ศรีรักษา และคณะ (2565) ได้ทำการวิจัยซึ่งวัตถุประสงค์ของงานวิจัยคือ 1) เพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้โดยใช้โปรแกรม Canva เรื่อง พลเมืองดิจิทัล รายวิชา วิทยาการคำนวณ และ 2) เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้โดยใช้โปรแกรม Canva เรื่อง พลเมืองดิจิทัลรายวิชา วิทยาการคำนวณ กลุ่มตัวอย่างคือ นักศึกษาระดับปริญญาตรีเพื่อการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย จำนวน 40 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ 1) สื่อการเรียนรู้โดยใช้โปรแกรม Canva และ 2) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียน



วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความสอดคล้อง สถิติทดสอบค่า t -test แบบ Dependent ผลการวิจัย พบว่า 1) พัฒนาสื่อการเรียนรู้โดยใช้โปรแกรม Canva เรื่องพลเมืองดิจิทัล รายวิชาวิทยาการคำนวณ ผลการประเมินโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ประสิทธิภาพ 85.00/88.33 ตามเกณฑ์ 80/80 และ 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้หลังเรียนมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

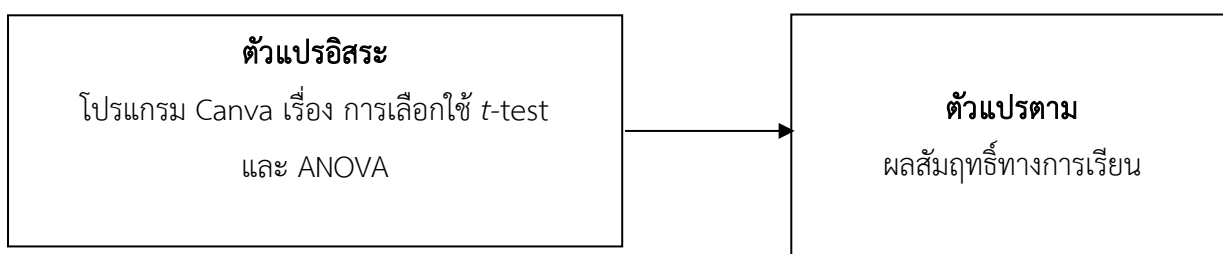
นฤวัต แซ่โง้ว และ สุมาลี สุนทรา (2566) ได้ทำการวิจัยซึ่งวัตถุประสงค์ของงานวิจัยคือ 1) เพื่อพัฒนาบทเรียนออนไลน์ เรื่อง การออกแบบงานกราฟิก ด้วยโปรแกรม Canva ร่วมกับการจัดการเรียนรู้แบบนำตนเอง สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาล 2 วัดเสนหา (สมัครพลผดุง) 2) เพื่อประเมินคุณภาพของบทเรียนออนไลน์ 3) เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียนและ 4) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อสื่อบทเรียนออนไลน์ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาล 2 วัดเสนหา (สมัครพลผดุง) จำนวน 26 คน คัดเลือกโดยวิธีเจาะจงเครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ บทเรียนออนไลน์ แบบประเมินคุณภาพของบทเรียนออนไลน์ แบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และแบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบค่าสถิติ (Dependent t -test) ผลการวิจัยพบว่า 1) บทเรียนออนไลน์ ประกอบด้วยเนื้อหาจำนวน 3 หน่วย ได้แก่ 1.1) ความรู้เบื้องต้นงานกราฟิก 1.2) แต่งภาพด้วยเครื่องมือต่างๆบน Canva และ 1.3) การทำงานเชิงลึกของ Canva 2) ผู้เชี่ยวชาญประเมินคุณภาพบทเรียนออนไลน์ พบว่า ด้านเนื้อหา มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.87, SD = 0.14$) และด้านเทคนิคการผลิตมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78, SD = 0.22$) 3) ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) ผู้เรียนมีความพึงพอใจหลังเรียนรู้ด้วยบทเรียนออนไลน์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20, SD = 0.92$)

ภัทรกร นิยมสุจริต และ อุไรวรรณ ศรีไชยเลิศ (2567) ได้ทำการวิจัยซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาสื่อการเรียนการสอนออนไลน์ ร่วมกับการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน เพื่อพัฒนาทักษะทางวิชาชีพครูในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 2 2) หาประสิทธิภาพของสื่อการเรียน การสอนออนไลน์ที่พัฒนาขึ้น 3) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียนของผู้เรียนหลังจากที่เรียนด้วยสื่อการเรียนการสอนออนไลน์ กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาปริญญาตรี ชั้นปีที่ 2 สาขาวิชาภาษาจีน มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครปฐม จำนวน 30 คน จำนวน 1 ห้องเรียน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ 1) สื่อการเรียนการสอนออนไลน์ 2) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่า t -test dependent ผลการวิจัยพบว่า 1) สื่อการเรียนการสอนออนไลน์ที่พัฒนาขึ้น มีผลประเมินคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญด้าน เนื้อหา และด้านเทคนิคการผลิตสื่อโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.57, SD = 0.44$) 2) ประสิทธิภาพของสื่อการเรียนการสอน ออนไลน์มี

ค่าเท่ากับ 80.66/84.67 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 80/80 และ 3) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนหลังเรียนด้วยสื่อการเรียนการสอนออนไลน์สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้นำเสนอในส่วนก่อนหน้านี้ ผู้วิจัยสามารถกำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยได้ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1

กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

หลังเรียนเรื่อง การเลือกใช้ t-test และ ANOVA โดยใช้สื่อการเรียนรู้โดยใช้โปรแกรม Canva ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ระเบียบวิธีวิจัย

แบบแผนการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลองแบบกลุ่มทดลองกลุ่มเดียว โดยการทดสอบก่อนและหลังการทดลอง (One-Group Pretest-Posttest Design)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ นักศึกษาสาขาสาธารณสุข ชั้นปีที่ 2 มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ที่ลงทะเบียนเรียนรายวิชาชีวสถิติ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 2 ห้อง รวม 63 คน จากการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างคือ นักศึกษาสาขาสาธารณสุข ชั้นปีที่ 2 ห้อง 1 จำนวน 32 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่

1. โปรแกรม Canva เรื่อง การเลือกใช้ t-test และ ANOVA รายวิชาชีวสถิติ โดยการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ดังนี้

1.1 ศึกษาหลักการออกแบบสื่อการเรียนรู้และแนวทางการใช้โปรแกรม Canva



- 1.2 กำหนดเนื้อหาเกี่ยวกับการเลือกใช้ t -test และ ANOVA ในรายวิชาชีวสถิติ
- 1.3 ออกแบบ สร้าง และพัฒนาสื่อการเรียนรู้เรื่องการเลือกใช้ t -test และ ANOVA โดยใช้โปรแกรม Canva
- 1.4 นำสื่อการเรียนรู้เรื่องการเลือกใช้ t -test และ ANOVA โดยใช้โปรแกรม Canva ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พิจารณาความเหมาะสมทางด้านเนื้อหาและด้านเทคนิค
- 1.5 ปรับปรุงสื่อการเรียนรู้เรื่องการเลือกใช้ t -test และ ANOVA โดยใช้โปรแกรม Canva โดยอิงจากข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
- 1.6 นำสื่อการเรียนรู้เรื่องการเลือกใช้ t -test และ ANOVA โดยใช้โปรแกรม
2. แบบประเมินคุณภาพสื่อการเรียนรู้โดยใช้โปรแกรม Canva เรื่อง การเลือกใช้ t -test และ ANOVA รายวิชาชีวสถิติ สำหรับผู้เชี่ยวชาญ การประเมินคุณภาพสื่อการเรียนรู้โดยใช้โปรแกรม Canva เรื่อง การเลือกใช้ t -test และ ANOVA รายวิชาชีวสถิติ ใช้เกณฑ์ในการประเมินแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale)
3. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียนเรื่อง การเลือกใช้ t -test และ ANOVA รายวิชาชีวสถิติ จำนวน 20 ข้อ โดยการสร้างแบบทดสอบมีขั้นตอนดังนี้
 - 3.1 กำหนดเนื้อหาสำหรับการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สอดคล้องกับสื่อการเรียนรู้
 - 3.2 สร้างแบบทดสอบจำนวน 20 ข้อ แบบปรนัย 4 ตัวเลือก
 - 3.3 นำแบบทดสอบให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ประเมินความตรงเชิงเนื้อหา
 - 3.4 คำนวณค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ซึ่งจากการคำนวณพบว่า ค่า IOC ของแบบทดสอบ มีค่าระหว่าง 0.67 ถึง 1.00
 - 3.5 นำแบบทดสอบไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างนำร่องเพื่อวิเคราะห์คุณภาพของข้อคำถาม
 - 3.6 นำคำตอบที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความยากง่าย (p) ค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบทดสอบโดยใช้สูตรของคูเดอร์-ริชาร์ดสัน 20 (KR20) ซึ่งจากการคำนวณพบว่า แบบทดสอบ มีค่าความยากง่าย (p) เท่ากับ 0.41 ถึง 0.69 ค่าอำนาจจำแนก (r) เท่ากับ 0.44 ถึง 0.94 และผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธี KR20 มีค่าเท่ากับ 0.89
 - 3.7 ปรับปรุงแบบทดสอบตามผลการวิเคราะห์ในข้อ 3.6
 - 3.8 นำแบบทดสอบที่ปรับปรุงแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง
4. แบบประเมินความพึงพอใจต่อสื่อการเรียนรู้โดยใช้โปรแกรม Canva หลังเรียนเรื่อง การเลือกใช้ t -test และ ANOVA รายวิชาชีวสถิติ การประเมินความพึงพอใจต่อสื่อการเรียนรู้โดยใช้โปรแกรม Canva หลัง

เรียนเรื่อง การเลือกใช้ t -test และ ANOVA รายวิชาชีวสถิติ ใช้เกณฑ์ในการประเมินแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale)

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ คือ โปรแกรม Canva เรื่อง การเลือกใช้ t -test และ ANOVA

ตัวแปรตาม คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบที (t -test)

ตัวอย่างภาพสื่อการเรียนรู้เรื่อง การเลือกใช้ t -test และ ANOVA ที่พัฒนาโดยใช้โปรแกรม Canva

การเลือกใช้ t test และ ANOVA

ตัวอย่างที่ 3

เจ้าหน้าที่สาธารณสุขต้องการศึกษาระยะเวลาพักฟื้นของผู้ป่วยที่ได้รับการรักษาด้วยวิธีการที่แตกต่างกัน ข้อมูลเป็นดังตาราง

วิธีการรักษา				
วิธีการที่ 1	วิธีการที่ 2	วิธีการที่ 3	วิธีการที่ 4	วิธีการที่ 5
5	8	2	7	8
3	7	3	6	8
3	4	3	3	7
5	2	8	3	8
2	5	2	5	8
2	7	3	9	5
3	9	4	4	1
5	7	5	4	5

จงทดสอบว่า
วิธีการรักษาทำให้ระยะเวลา
พักฟื้นของผู้ป่วยแตกต่างกัน
หรือไม่ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

วิธีการรักษา

วิธีการที่ 1	วิธีการที่ 2	วิธีการที่ 3	วิธีการที่ 4	วิธีการที่ 5
5	8	2	7	8
3	7	3	6	8
3	4	3	3	7
5	2	8	3	8
2	5	2	5	8
2	7	3	9	5
3	9	4	4	1
5	7	5	4	5

One-Way ANOVA

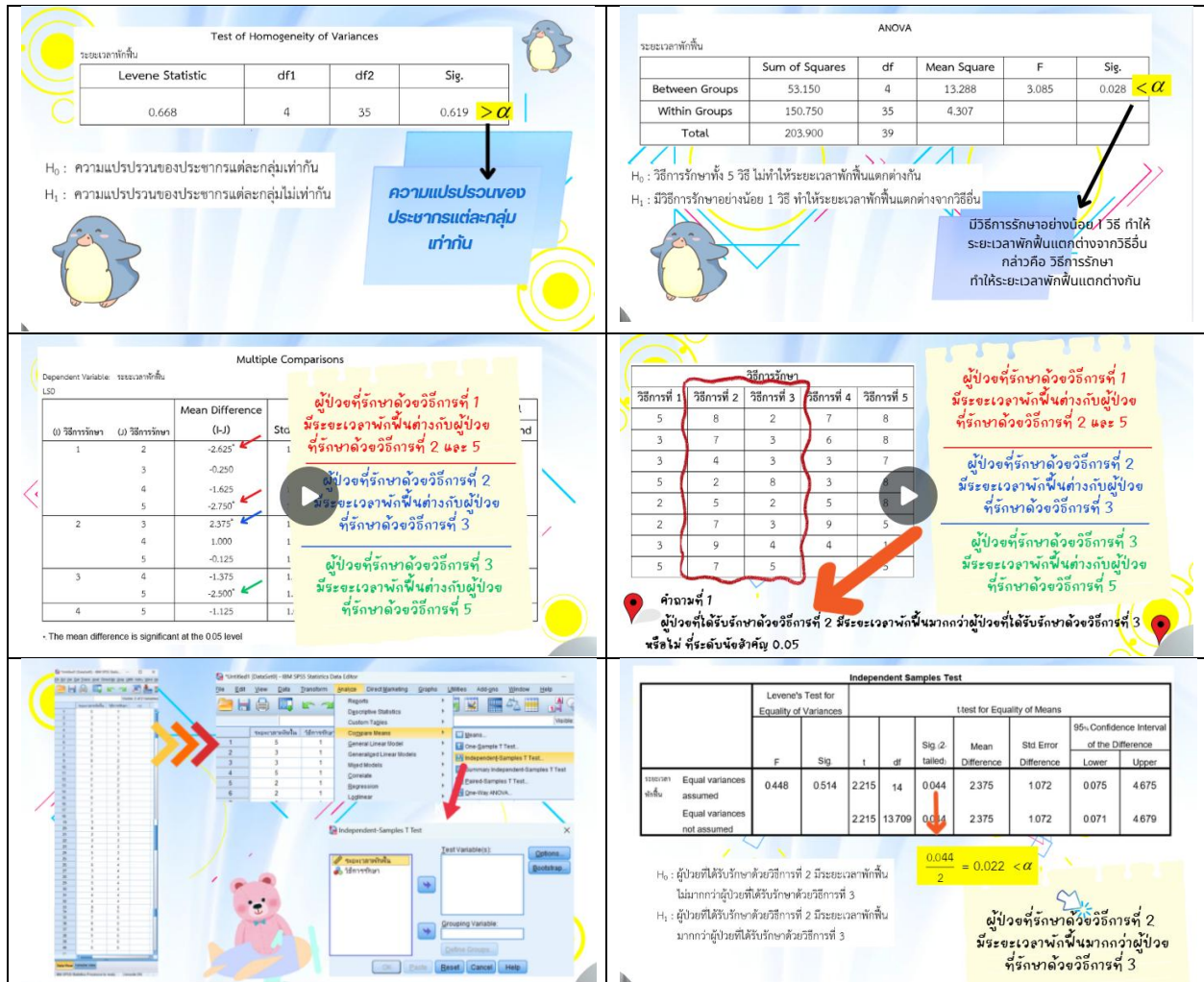
Dependent List:
Factor:
OK Post Hoc Options Display

Tests of Normality

วิธีการรักษา	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk				
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.		
ระยะเวลาพักฟื้น	1	0.274	8	0.079	> 0.05	0.808	8	0.035
	2	0.273	8	0.080	> 0.05	0.928	8	0.501
	3	0.272	8	0.082	> 0.05	0.822	8	0.049
	4	0.204	8	0.397	> 0.05	0.911	8	0.358
	5	0.259	8	0.125	> 0.05	0.764	8	0.012

^a This is a lower bound of the true significance.
a. Lilliefors Significance Correction

ระยะเวลาพักฟื้นของผู้ป่วย
แต่ละวิธีการรักษามีการแจกแจงแบบปกติ



ภาพ 2 ตัวอย่างสื่อการเรียนรู้โดยใช้โปรแกรม Canva เรื่อง การเลือกใช้ t-test และ ANOVA

จากภาพ 2 แสดงตัวอย่างสื่อการเรียนรู้โดยใช้โปรแกรม Canva เรื่อง การเลือกใช้ t-test และ ANOVA

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการประเมินคุณภาพสื่อการเรียนรู้โดยใช้โปรแกรม Canva เรื่อง การเลือกใช้ t-test และ ANOVA รายวิชา ชีวสถิติ โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เป็นดังตาราง 1

ตาราง 1

ผลการประเมินคุณภาพสื่อการเรียนรู้โดยใช้โปรแกรม Canva

รายการประเมิน	M	SD	ความเหมาะสม
ด้านเนื้อหา	5.00	0.00	มากที่สุด
ด้านเทคนิค	4.83	0.38	มากที่สุด
ภาพรวม	4.90	0.31	มากที่สุด

จากตาราง 1 พบว่า ในภาพรวมคุณภาพสื่อการเรียนรู้โดยใช้โปรแกรม Canva เรื่อง การเลือกใช้ t -test และ ANOVA รายวิชาชีวสถิติ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.90$, $SD = 0.31$)

ส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่อง การเลือกใช้ t -test และ ANOVA ระหว่างก่อนและหลังเรียน โดยใช้สื่อการเรียนรู้โดยใช้โปรแกรม Canva เป็นดังตาราง 2

ตาราง 2

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่อง การเลือกใช้ t -test และ ANOVA ระหว่างก่อนและหลังเรียน โดยใช้สื่อการเรียนรู้โดยใช้โปรแกรม Canva

	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>df</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
ก่อนเรียน	32	6.59	1.88	31	10.65	.00*
หลังเรียน	32	13.25	3.79			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า หลังเรียนเรื่อง การเลือกใช้ t -test และ ANOVA โดยใช้สื่อการเรียนรู้โดยใช้โปรแกรม Canva ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อสื่อการเรียนรู้โดยใช้โปรแกรม Canva เรื่อง การเลือกใช้ t -test และ ANOVA เป็นดังตาราง 3

ตาราง 3 ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อสื่อการเรียนรู้โดยใช้โปรแกรม Canva เรื่อง การเลือกใช้ t -test และ ANOVA

รายการประเมิน	<i>M</i>	<i>SD</i>	ระดับความพึงพอใจ
1. เนื้อหาในวิดีโอมีความน่าสนใจ	4.59	0.56	มากที่สุด
2. เนื้อหาในวิดีโอมีความเข้าใจง่าย	4.63	0.55	มากที่สุด
3. วิดีโอมีความยาวที่เหมาะสม	4.50	0.62	มากที่สุด
4. เสียงและภาพในวิดีโอมีความคมชัด	4.63	0.61	มากที่สุด
5. การอธิบายในวิดีโอมีความชัดเจน	4.66	0.55	มากที่สุด
6. สามารถในการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้	4.72	0.52	มากที่สุด
ความพึงพอใจในภาพรวม	4.66	0.48	มากที่สุด

จากตาราง 3 พบว่า ในภาพรวมนักศึกษามีความพึงพอใจต่อสื่อการเรียนรู้โดยใช้โปรแกรม Canva เรื่อง การเลือกใช้ t -test และ ANOVA รายวิชาชีวสถิติ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M=4.66$, $SD=0.48$) เมื่อพิจารณาความพึงพอใจเป็นรายข้อ พบว่า นักศึกษาสามารถในการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้ อยู่ในระดับ



มากที่สุด ($M=4.72$, $SD=0.52$) รองลงมาคือ การอธิบายในวิดีโอมีความชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด ($M=4.66$, $SD=0.55$)

การอภิปรายผล

จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่อง การเลือกใช้ t -test และ ANOVA รายวิชาชีวสถิติ โดยใช้โปรแกรม Canva สำหรับนักศึกษาสาขาสาธารณสุข ชั้นปีที่ 2 มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า สื่อการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นโดยใช้โปรแกรม Canva เรื่อง การเลือกใช้ t -test และ ANOVA รายวิชาชีวสถิติ มีคุณภาพในระดับมากที่สุด ตามการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ($M = 4.90$, $SD=0.31$) สะท้อนให้เห็นว่า สื่อการเรียนรู้ที่ออกแบบมีความน่าสนใจและมีความเหมาะสมทั้งใน ด้านเนื้อหาและด้านเทคนิคทำให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาได้ง่ายขึ้น นอกจากนี้ การสร้างสื่อการเรียนรู้โดยใช้ โปรแกรม Canva อาจมีผลทำให้คุณภาพของสื่อการเรียนรู้มีคุณภาพในระดับมากที่สุด เนื่องจากการใช้ โปรแกรม Canva จะช่วยให้การออกแบบสื่อให้มีความสวยงามและความน่าสนใจซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการ ดึงดูดความสนใจของผู้เรียน

2. จากสมมติฐานที่กล่าวว่า หลังเรียนเรื่อง การเลือกใช้ t -test และ ANOVA โดยใช้สื่อการเรียนรู้โดยใช้โปรแกรม Canva ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า หลังเรียนเรื่อง การเลือกใช้ t -test และ ANOVA โดยใช้สื่อการเรียนรู้โดยใช้โปรแกรม Canva ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่า สื่อการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น มีส่วนช่วยในการพัฒนาความรู้และความเข้าใจของผู้เรียนในเรื่อง การเลือกใช้ t -test และ ANOVA นอกจากนี้ การที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สะท้อนให้เห็นว่า สื่อการเรียนรู้สามารถอธิบายเนื้อหาได้อย่างชัดเจน เข้าใจง่าย ช่วยให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้จากสื่อการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น สื่อการเรียนรู้ไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือที่น่าสนใจ แต่สื่อการเรียนรู้มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างแท้จริง และสื่อการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นสามารถ ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจหลักการและวิธีการเลือกใช้ t -test และ ANOVA ได้อย่างถูกต้อง ซึ่งนำไปสู่การพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้สอดคล้องกับงานวิจัยของ เรืองศักดิ์ ศรีรักษา นิตยารัตน์ คงนาลึก เสนวี ฤกษ์มงคล และ อนุวัฒน์ จันทะ (2565) ซึ่งงานวิจัยพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนรู้โดยใช้โปรแกรม Canva เรื่อง พลเมืองดิจิทัล รายวิชา วิทยาการคำนวณ หลังได้รับการจัดการเรียนรู้มี คะแนนเฉลี่ยหลังเรียนสูงกว่าก่อนการจัดการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อสื่อการเรียนรู้โดยใช้โปรแกรม Canva เรื่อง การเลือกใช้ t -test และ ANOVA อยู่ในระดับมากที่สุด ($M=4.66$, $SD=0.48$) แสดงให้เห็นว่า สื่อการเรียนรู้มีความน่าสนใจและได้รับการยอมรับจากผู้เรียนได้เป็นอย่างดี ซึ่งความพึงพอใจของผู้เรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการเรียนรู้ ดังนั้น สื่อการเรียนรู้ที่น่าสนใจจะช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการ เรียนรู้มากขึ้น และส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้นตามไปด้วย นอกจากนี้ ความพึงพอใจที่อยู่ในระดับ

มากที่สุดนี้อาจมาจากปัจจัยหลายประการ เช่น การออกแบบที่ดึงดูดใจของโปรแกรม Canva และการนำเสนอข้อมูลที่ช่วยให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างราบรื่น

4. การวิจัยครั้งนี้ได้สร้างองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับประสิทธิภาพของสื่อการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นโดยการใช้โปรแกรม Canva ในการเสริมสร้างความเข้าใจและการเรียนรู้ทางสถิติ ซึ่งในการวิจัยนี้ได้การสื่อการเรียนรู้โดยใช้โปรแกรม Canva เรื่อง การเลือกใช้ t -test และ ANOVA โดยผลการวิจัยยืนยันว่า สื่อการเรียนรู้ที่พัฒนาโดยใช้โปรแกรม Canva มีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งในด้านเนื้อหาและด้านเทคนิค และจากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญแสดงให้เห็นว่า โปรแกรม Canva เป็นแพลตฟอร์มที่มีศักยภาพในการสร้างสื่อการเรียนรู้ สามารถดึงดูดความสนใจและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่า ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่า สื่อการเรียนรู้ที่สร้างขึ้นสามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาความรู้และความเข้าใจในเนื้อหาที่ซับซ้อนได้จริง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่าสื่อการเรียนรู้โดยใช้โปรแกรม Canva มีคุณภาพดีและส่งผลดีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความพึงพอใจของนักศึกษา ควรสนับสนุนให้อาจารย์ผู้สอนพัฒนาสื่อการเรียนรู้ในหัวข้ออื่นๆ โดยใช้โปรแกรม Canva เป็นแนวทาง

2. ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า สื่อการเรียนรู้โดยใช้โปรแกรม Canva ช่วยให้นักศึกษาเข้าใจหลักการและวิธีการเลือกใช้ t -test และ ANOVA ได้อย่างถูกต้อง ซึ่งเป็นการแก้ไขปัญหาความไม่เข้าใจหรือความสับสนในการเลือกใช้สถิติที่เหมาะสม ดังนั้น สื่อการเรียนรู้โดยใช้โปรแกรม Canva ที่พัฒนาขึ้นนี้สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือหลักในการจัดการเรียนการสอนเพื่อแก้ปัญหาที่กล่าวมาได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการบูรณาการสื่อการเรียนรู้โดยใช้โปรแกรม Canva เข้ากับการจัดการเรียนรู้รูปแบบอื่น ๆ เช่น การเรียนรู้แบบร่วมมือ (Collaborative Learning) การเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning) หรือ การเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้

2. ควรมีการขยายผลการวิจัยไปยังกลุ่มนักศึกษาในสาขาวิชาอื่นๆ ที่มีการเรียนการสอนสถิติ หรือ นักศึกษาในระดับชั้นปีอื่นๆ เพื่อยืนยันความสามารถในการนำไปใช้ได้ในวงกว้าง

3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพของสื่อการเรียนรู้โดยใช้โปรแกรม Canva ที่พัฒนาขึ้นกับสื่อการเรียนรู้รูปแบบอื่น ๆ เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ วิดีโอ หรือสื่ออื่น ๆ เพื่อให้เห็นจุดเด่นและข้อจำกัดของการสร้างสื่อโดยใช้โปรแกรม Canva



4. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่อาจมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความพึงพอใจของนักศึกษา เช่น รูปแบบการเรียนรู้ของนักศึกษา ประสิทธิภาพการใช้โปรแกรม Canva หรือความรู้พื้นฐานทางสถิติของนักศึกษา เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กุลิสรา จิตรขณาวณิช. (2562). *หลักการจัดการเรียนรู้*. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นฤวัต แซ่โง้ง และสุมาลี สุนทรา. (2566). การพัฒนาบทเรียนออนไลน์ เรื่อง การออกแบบงานกราฟิก ด้วยโปรแกรม Canva ร่วมกับการจัดการเรียนรู้แบบนำตนเอง สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาล 2 วัดเสนหา (สมุทรพลมดุง). *การประชุมวิชาการระดับชาติครั้งที่ 15*(664-674) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม วันที่ 13-14 กรกฎาคม 2566.
- เบญจมาศ เหมือนสุทธีวงศ์. (2554). *การพัฒนาการเรียนรู้ด้วยสื่อประสม เรื่อง “ระบบสารสนเทศ และการนำไปใช้” ในรายวิชาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ รหัส 3215 – 2004 สำหรับนักศึกษา ระดับชั้น ปวส.1/9 วิทยาลัยเทคโนโลยีศรีธนาพาณิชย์การ เชียงใหม่ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2554*. วิทยาลัยเทคโนโลยีศรีธนาพาณิชย์การ.
- ภัทรภร นิยมสุจริต และอุไรวรรณ ศรีไชยเลิศ. (2567). การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนออนไลน์ ร่วมกับการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน เพื่อพัฒนาทักษะทางวิชาชีพครูในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 2. *การประชุมวิชาการระดับชาติครั้งที่ 16* (953-961) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม วันที่ 4-5 กรกฎาคม 2567.
- เรืองศักดิ์ ศรีรักษา, นิตยารัตน์ คงนาลีก, เสนวี ฤกษ์มงคล และอนุวัฒน์ จันทะ. (2565). การพัฒนาสื่อการเรียนรู้โดยใช้โปรแกรม Canva เพื่อส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ เรื่อง พลเมืองดิจิทัล รายวิชา วิทยาการคำนวณ. *วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*, 1(1), 51–58.

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานหลักส่วนกลาง

กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม

วันที่รับบทความ: 18 กุมภาพันธ์ 2568

วันแก้ไขบทความ: 15 มีนาคม 2568

วันตอบรับบทความ: 24 มีนาคม 2568

จิณณรัตน์ แกมกล้า¹

อรพิน ปิยะสกุลเกียรติ²

รังสรรค์ ประเสริฐศรี³

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม และ (2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในหน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาร์โรว์ ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 306 คน และใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวกจากบุคลากรที่ยินดีให้ข้อมูล เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.969 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ t -test, การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างจึงเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีการ LSD ของฟิชเชอร์

ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม โดยรวมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านลักษณะงานที่ให้ผลประโยชน์ต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านสิทธิในการทำงาน ด้านความสมดุลในชีวิต การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ (2) ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน; กรมบังคับคดี; กระทรวงยุติธรรม

ประเภทของบทความ: บทความวิจัย

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, 1761 ถนนพัฒนาการ แขวงพัฒนาการ เขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร 10250

^{2,3} อาจารย์ที่ปรึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, 1761 ถนนพัฒนาการ แขวงพัฒนาการ เขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร 10250

* ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: jinnarat6642@gmail.com

อีเมล: ² orapin.piy@kbu.ac.th, ³ mpa@kbu.ac.th



Quality of Work Life of Personnel in the Central of Legal Execution Department, Ministry of Justice

Received: 18 February 2025

Revised: 15 March 2025

Accepted: 24 March 2025

Jinnarat Kamkla ¹

Orapin Piyasakulkiat ²

Rangson Prasertsri ³

Abstract

The objectives of this research are as follows: (1) to assess the quality of work life of personnel in the central Legal Execution Department, Ministry of Justice, and (2) to compare personal factors with the quality of work life of personnel in the central Legal Execution Department, Ministry of Justice. This study was quantitative research. The populations for this study were personnel in the central Legal Execution Department, Ministry of Justice, from which 306 participants were selected by using the Taro Yamane method of Convenience Sampling. Data were collected using a questionnaire with a reliability score of 0.969. The statistics used in this case were descriptive statistics analysis: frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and assumption by *t*-test, One Way Analysis of Variance, and comparisons were performed using Fisher's LSD method.

The research results found that: (1) the overall quality of work life of personnel in the main central agency, the Department of Legal Execution, Ministry of Justice, was at a high level. When the average values were ranked from highest to lowest. When considering each aspect, with averages sorted from highest to lowest, the social relevance aspect of work life had the highest mean score, followed by social integration, the right to work, work and life balance, development of knowledge and personal capacities, progress and job security, a safe and healthy working environment, and adequate and fair compensation, respectively. And (2)

¹ Master's Degree Student, Master of Public Administration Program Graduate School Kasem Bundit University, 1761 Phatthanakan Road, Phatthanakan Subdistrict, Suan Luang District, Bangkok10250

^{2,3} Advisor, Master of Public Administration Program Graduate School Kasem Bundit University, 1761 Phatthanakan Road, Phatthanakan Subdistrict, Suan Luang District, Bangkok10250

* Corresponding author Email: jinnarat6642@gmail.com

Email: ² orapin.piy@kbu.ac.th, ³ mpa@kbu.ac.th



the comparison of personal factors and the quality of work life of personnel in the main central agency, the Department of Enforcement, Ministry of Justice, found that personnel with different genders, ages, education levels, and types had no difference in the quality of work life. Personnel with different average monthly incomes had different quality of work life, with statistical significance at the .05 level.

Keywords: Quality of Work Life; Legal Execution Department; Ministry of Justice

Type of Article: Research Article



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญที่สุดขององค์กร โดยเฉพาะในยุคที่องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็ว มนุษย์ในฐานะ "ทุนมนุษย์" (Human Capital) ไม่เพียงแต่เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร แต่ยังเป็นกลไกหลักที่ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานตามเป้าหมายขององค์กร บุคลากรจึงมีความสำคัญในการช่วยให้องค์กรเติบโต โดยผู้บริหารต้องนำศักยภาพของบุคลากรมาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงพัฒนาศักยภาพและตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร ซึ่งสำหรับบุคลากรนั้น ความคาดหวังในการทำงานไม่ได้มีเพียงแค่ว่าตอบแทน แต่ยังรวมถึงคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน และโอกาสในการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารองค์กรจึงต้องนำเอาเทคนิคการบริหารจัดการสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจ เพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงานของบุคลากรและลดปัญหาการลาออกหรือขาดแคลนกำลังคนในองค์กร พร้อมทั้งสร้างสมดุลระหว่างความคาดหวังขององค์กรและความต้องการของบุคลากร เพื่อให้การดำเนินงานสามารถก้าวไปข้างหน้าอย่างยั่งยืน (สุรศักดิ์ ชะมารัมย์, 2560)

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะช่วยสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ลดปัญหาการขาดงาน ลาออก หรือความขัดแย้งภายในองค์กร (เปรมฤดี ผ่องชมภู และคณะ, 2567) โดยเฉพาะในหน่วยงานภาครัฐที่มีหน้าที่ให้บริการประชาชน และมีเป้าหมายในการพัฒนาคนในทุกมิติให้เป็นคนดีและเก่ง มีสุขภาพดีและมีทักษะที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นในการกระตุ้นให้บุคลากรทำงานได้ดีและดำเนินการกิจได้ตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์องค์กร

กรมบังคับคดี เป็นหน่วยงานส่วนกลางของภาครัฐ สังกัดกระทรวงยุติธรรม มีภารกิจเกี่ยวกับการบังคับคดีแพ่ง คดีล้มละลาย และคดีฟื้นฟูกิจการของลูกหนี้ ตามคำสั่งศาล การชำระบัญชีตามคำสั่งศาล การวางทรัพย์ การประเมินราคาทรัพย์สินและการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทชั้นบังคับคดี ดำเนินการยึดอายัด และจำหน่ายทรัพย์สิน รวบรวมทรัพย์สินของลูกหนี้ในคดีล้มละลาย ตลอดจนกำกับกำกับการฟื้นฟูกิจการของลูกหนี้ เพื่อให้เจ้าหนี้และผู้มีส่วนได้เสียได้รับการชำระหนี้จากลูกหนี้อย่างเป็นธรรม และมุ่งเสริมสร้างความรู้ทางกฎหมายให้ประชาชนเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” (กรมบังคับคดี, 2561) ซึ่งการมีบุคลากรที่มีความสามารถและการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเป็นสิ่งที่ช่วยให้ภารกิจต่าง ๆ ของกรมบังคับคดีบรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ได้

จากสถิติพบว่า ในช่วงปี พ.ศ. 2564-2566 พบว่า กรมบังคับคดีต้องเผชิญกับความท้าทายเกี่ยวกับการเคลื่อนไหวของบุคลากร ทั้งในแง่การโอนย้ายและการลาออก ซึ่งส่งผลกระทบต่อภาระงานและความเหนื่อยล้าของบุคลากรที่ยังคงปฏิบัติหน้าที่อยู่ ทำให้บุคลากรของกรมบังคับคดี ต้องมีการปรับตัวและพัฒนาเพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลงด้านสภาพแวดล้อมที่อาจส่งผลการบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรนั้นเป็นปัจจัยหนุนนำที่ทำให้การทำงานในองค์กรบรรลุเป้าหมายได้ดีขึ้น

การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานจึงถือเป็นเรื่องจำเป็นและมีความสำคัญ หากบุคลากรได้รับการเอาใจใส่ดูแล และมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี บุคลากรย่อมมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและรู้สึกดีต่องาน เต็มใจปฏิบัติงานและมีความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลดีในการลดอัตราการขาดงาน การโหน่ยยและการลาออก ทำให้ องค์กรเติบโตได้อย่างเข้มแข็ง การปฏิบัติงานเกิดความต่อเนื่องอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลใน การให้บริการประชาชน เป็นไปตามวัตถุประสงค์และบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร (กรมบังคับคดี, 2567)

เพื่อให้บุคลากรซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ของกรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม มุ่งปฏิบัติงานตามมาตรฐานของบุคลากรภาครัฐ เป็นแบบอย่างที่ดีงามทรงไว้ซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีและเป็นที่ น่าเชื่อถือ กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม จึงให้ความสำคัญกับปัจจัยอันจะส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตใน การทำงานทั้งในด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่มศักยภาพของบุคคล ด้านความก้าวหน้ามั่นคงในงาน ด้านการ บำรุงการทางสังคม ด้านสิทธิในการทำงาน ด้านความสมดุลในชีวิต และด้านลักษณะงานที่ให้ผลประโยชน์ต่อ สังคม (Walton, 1974) เมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานชีวิตที่ดี จะทำให้สามารถทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กร

จากเหตุผลดังกล่าวจึงเป็นประเด็นสำคัญที่น่าสนใจศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของ บุคลากรในหน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม” เพื่อทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการ ทำงานของบุคลากรอันเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี และความแตกต่างกันของลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรมีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน หรือไม่ เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารในการปรับปรุงแผนงานด้านการบริหารและพัฒนา บุคลากร ให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น อันจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่เกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพต่องานบริการภาครัฐ และเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพของหน่วยงานภาครัฐต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน หลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ตามแนวคิดของ Walton (1974) ได้แก่ 1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2. สภาพการทำงาน ที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3. การพัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่มศักยภาพของบุคคล



4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5. การบูรณาการทางสังคม 6. สิทธิในการทำงาน 7. ความสมดุลในชีวิต และ 8. ลักษณะงานที่ให้ผลประโยชน์ต่อสังคม

ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในหน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม จำนวน 1,293 คน (กรมบังคับคดี, 2567) โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 306 คน ตามสูตรของ Yamane (1973) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 หรือยอมรับความคลาดเคลื่อนได้ไม่เกิน .05

ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาในการทำวิจัย เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และสรุปผล 9 เดือน ตั้งแต่เดือนมีนาคม พุทธศักราช 2567 ถึง เดือนพฤศจิกายน พุทธศักราช 2567

ขอบเขตด้านพื้นที่ พื้นที่ที่ใช้วิจัยครั้งนี้ คือ หน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม ตั้งอยู่ที่ 189/1 ถนนบางขุนนนท์ แขวงบางขุนนนท์ เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร 10700

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

1. ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม และนำไปวางแผนการแก้ไขคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีคุณภาพที่ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

2. ผลวิจัยที่ได้สามารถนำไปเสนอต่อหน่วยงานเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคล และพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร อันจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่องานบริการภาครัฐ และเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพของหน่วยงานภาครัฐต่อไป

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1974, p. 12) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นความรู้สึกพึงพอใจที่พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานได้รับในการทำงาน อันตอบสนองต่อความปรารถนาและความต้องการทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ ซึ่งมีความหมายกว้างมิใช่แต่กำหนดเวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมิใช่เพียงกฎหมายค่าตอบแทนแรงงานและการรับรองการทำงาน แต่ยังมีรวมไปถึงความต้องการให้ชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานดีขึ้น คุณภาพชีวิตในการทำงาน จึงหมายถึง การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอต่อการดำรงชีพ ดูแลครอบครัว มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี การบริหารจัดการภายในองค์กรเป็นธรรมชาติให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรรวมถึงเรื่องความก้าวหน้าในงาน สังคมในการทำงานดีให้สิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น มีความสมดุลในเรื่องงานและชีวิตส่วนตัว องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีได้ทำงานเพื่อประชาชนและประเทศชาติ ซึ่ง Walton (1974) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จและเกิดความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดยได้แบ่งออกองค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึง บุคลากรได้รับค่าตอบแทนและผลประโยชน์ รวมถึงสวัสดิการด้านอื่น ๆ ที่เพียงพอในการดำรงชีวิตดูแลครอบครัวและยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับความรับผิดชอบหรือในตำแหน่งหน้าที่ที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน หรือผู้อื่นที่ทำงานประเภทเดียวกันในองค์กรอื่น ๆ
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง บุคลากรปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย บรรยากาศในการทำงานที่เหมาะสม ผ่อนคลายไม่เคร่งเครียด มีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ มีนโยบายและกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ มีอุปกรณ์ที่มีความเหมาะสม เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน
3. การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล หมายถึง บุคลากรได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้รับมอบหมายงานที่ท้าทาย ได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพตนเองในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน องค์กรสนับสนุนให้ศึกษาต่อ มีเครื่องมือเทคโนโลยีทันสมัย รวมถึงทราบผลการประเมินเพื่อนำมาพัฒนาความรู้และเพิ่มศักยภาพของบุคคล
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง บุคลากรได้รับโอกาสในการเลื่อนระดับหรือตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น มีการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมพร้อมกับหน้าที่ที่สูงขึ้น มีเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความมั่นคงในการทำงานและมีค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นจากความก้าวหน้าในงาน
5. บุรณาการทางสังคม หมายถึง บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดี เป็นมิตรให้เกียรติซึ่งกันและกัน ทำงานร่วมกันเป็นทีม ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานต่างช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน มีการปฏิสัมพันธ์กันด้วยความจริงใจ องค์กรส่งเสริมให้มีกิจกรรมสร้างความรักและสามัคคี
6. สิทธิในการทำงาน หมายถึง บุคลากรได้รับความเสมอภาคเท่าเทียมในการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบในองค์กรยุติธรรมและเปิดเผย มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาค เคารพสิทธิส่วนบุคคล และมีความยุติธรรมในการบริหารงาน
7. ความสมดุลในชีวิต หมายถึง บุคลากรมีความสมดุลในการแบ่งเวลาที่เหมาะสมระหว่างภาระหน้าที่และเวลาของตนเอง ครอบครัวและสังคม รู้สึกมีความสุขพร้อมทุ่มเทให้องค์กร
8. ลักษณะงานที่ให้ผลประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง บุคลากรมีความภาคภูมิใจในงานและองค์กรว่าได้ทำเพื่อประชาชน ประเทศชาติ เป็นองค์กรที่มีชื่อเสียงและองค์กรของตนมีส่วนร่วมกับกิจกรรมอื่น ๆ เพื่อช่วยเหลือสังคม

กรอบแนวคิดการวิจัย

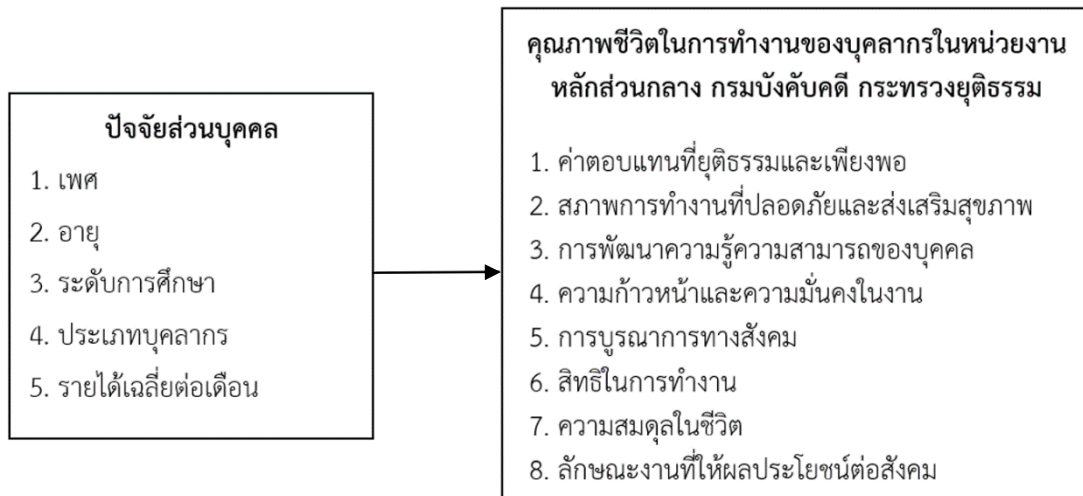
ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดของ Walton (1974) ได้แก่ 1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3. การพัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่มศักยภาพของบุคคล 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงใน



งาน 5. การบูรณาการทางสังคม 6. สิทธิในการทำงาน 7. ความสมดุลในชีวิต และ 8. ลักษณะงานที่ให้ผลประโยชน์ต่อสังคม มาปรับใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพ 1

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรในหน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม ที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน
2. บุคลากรในหน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม ที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน
3. บุคลากรในหน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน
4. บุคลากรในหน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม ที่ประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน
5. บุคลากรในหน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในหน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม จำนวน 1,293 คน (กรมบังคับคดี, 2567) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาร์โรว์ ยามาเน่ โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 หรือยอมรับความคลาดเคลื่อนได้ไม่เกิน .05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 306 คน และใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) จากบุคลากรที่ยินดีให้ข้อมูลและมีความสะดวกในการตอบแบบสอบถามจนครบตามจำนวน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (IOC) ผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน มีค่าความเที่ยงตรงเท่ากับ 1.00 และทำการทดสอบค่าความเชื่อมั่นสอดคล้องภายใน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha Coefficient's Cronbach) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง โดยไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 ชุด แบบทดสอบมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.969 ซึ่งมีความมากกว่า 0.7 ถือว่าเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีคุณภาพ สอดคล้องและเหมาะสมนำไปใช้ได้ (Cronbach, 1970) โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในหน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม จำนวน 5 ข้อ โดยใช้คำถามลักษณะตรวจสอบรายการ (Check List)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม 8 ด้าน จำนวน 40 ข้อ โดยใช้คำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคลโดยทั่วไป ได้แก่ 1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. ประเภทบุคลากร และ 5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม ใน 8 ด้าน ตามแนวคิดของ Walton (1974) ได้แก่ 1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3. การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5. การบูรณาการทางสังคม 6. สิทธิในการทำงาน 7. ความสมดุลในชีวิต และ 8. ลักษณะงานที่ให้ผลประโยชน์ต่อสังคม

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าสถิติพื้นฐานในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ



ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ สถิติ t -test, สถิติ F -test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างจึงเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีการ LSD ของ Fisher (1935)

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในหน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม สามารถจำแนกได้ดังนี้

1.1 ด้านเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 77.5 และเป็นเพศชาย จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5

1.2 ด้านอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ 41 ถึง 50 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 44.3 รองลงมา อายุ 31 ถึง 40 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 25.2 ถัดมาอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 19.9 และอายุ 18 ถึง 30 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 18.6 ตามลำดับ

1.3 ด้านระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 72.2 รองลงมาคือ มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 และมีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8 ตามลำดับ

1.4 ด้านประเภทบุคลากร พบว่า ส่วนใหญ่เป็นพนักงานราชการ จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 39.9 รองลงมาเป็นข้าราชการ จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 ถัดมาเป็นลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 17.3 ถัดมาเป็นพนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 และเป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0 ตามลำดับ

1.5 ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้ 15,001 ถึง 25,000 บาท จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 44.4 รองลงมามีรายได้ไม่เกิน 15,000 บาท จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 21.9 ถัดมามีรายได้ 25,001 ถึง 35,000 บาท จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 และมีรายได้ 35,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 14.7 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม

วิเคราะห์โดยใช้สถิติการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ปรากฏผลดังตาราง 1

ตาราง 1

แสดงการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ บุคลากรใน
หน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม โดยรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.53	.937	มาก
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.86	.829	มาก
3. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล	3.89	.785	มาก
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.86	.815	มาก
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม	4.09	.757	มาก
6. ด้านสิทธิในการทำงาน	4.00	.782	มาก
7. ด้านความสมดุลในชีวิต	3.95	.791	มาก
8. ด้านลักษณะงานที่ให้ผลประโยชน์ต่อสังคม	4.25	.743	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	3.93	.693	มาก

จากตาราง 1 แสดงถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม โดยรวมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.93$, $SD=.693$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า ด้านลักษณะงานที่ให้ผลประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.25$, $SD=.743$) รองลงมาได้แก่ ด้านการบูรณาการทางสังคมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.09$, $SD=.757$) ด้านสิทธิในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.00$, $SD=.782$) ด้านความสมดุลในชีวิตอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.95$, $SD=.791$) ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.89$, $SD=.785$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.86$, $SD=.815$) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.86$, $SD=.829$) และด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพออยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.53$, $SD=.937$) ตามลำดับ



ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานหลัก ส่วนกลาง กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม

ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ t -test, สถิติ F -test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจึงเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีการ LSD ปรากฏผลดังตาราง 2

ตาราง 2

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	คุณภาพชีวิตในการทำงาน			
	t -test	F -test	p -value	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. เพศ	-1.356	-	.176	ปฏิเสธสมมติฐานที่ 1
2. อายุ		2.400	.068	ปฏิเสธสมมติฐานที่ 2
3. ระดับการศึกษา		2.086	.126	ปฏิเสธสมมติฐานที่ 3
4. ประเภทบุคลากร		2.267	.062	ปฏิเสธสมมติฐานที่ 4
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		3.031	.030	ยอมรับสมมติฐานที่ 5

จากตาราง 2 แสดงถึงผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ในหน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม สรุปได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรในหน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม ที่มีเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (t -test=1.356, p -value=.176 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรในหน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม ที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (F -test=2.400, p -value=.068 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 บุคลากรในหน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (F -test=2.086, p -value=.126 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 บุคลากรในหน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม ที่ประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (F -test=2.267, p -value=.062 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 5 บุคลากรในหน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (F -test=3.031, p -value=.030 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 5 ที่ตั้งไว้ ดังนั้น เพื่อตรวจสอบว่ากลุ่มใดบ้างที่มีความแตกต่างกัน จึงทดสอบตามวิธีการ LSD ปรากฏผลดังตาราง 3

ตาราง 3

เปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตามวิธีการ LSD

(i) รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน	(j) รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน	Mean Difference	Std. Error	p-value	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
ไม่เกิน 15,000 บาท	15,001–25,000 บาท	-.076	.102	.455	-.27	-.06
	25,001–35,000 บาท	-.163	.123	.184	-.40	.04
	35,001 บาท ขึ้นไป	-.376*	.132	.005*	-.63	-.02
15,001–25,000 บาท	ไม่เกิน 15,000 บาท	.076	.102	.455	-.12	.53
	25,001–35,000 บาท	-.087	.107	.419	-.29	.32
	35,001 บาท ขึ้นไป	-.299*	.118	.012*	-.53	.25
25,001–35,000 บาท	ไม่เกิน 15,000 บาท	.163	.123	.184	-.07	.39
	15,001–25,000 บาท	.087	.107	.419	-.12	.07
	35,001 บาท ขึ้นไป	-.212	.136	.120	-.48	.11
35,001 บาท ขึ้นไป	ไม่เกิน 15,000 บาท	.376*	.132	.005*	.11	.52
	15,001–25,000 บาท	.299*	.118	.012*	.06	.20
	25,001–35,000 บาท	.212	.136	.120	-.05	.31

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 ผลทดสอบตามวิธีการ LSD พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001–25,000 บาท แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 บาท ขึ้นไป เมื่อพิจารณาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า

1) ในกลุ่มบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตน้อยกว่ากลุ่มบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 ที่ .376 โดยมีค่า $p\text{-value}=.005$

2) ในกลุ่มบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001–25,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตน้อยกว่ากลุ่มบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 ที่ .299 โดยมีค่า $p\text{-value}=.012$

การอภิปรายผล

การอภิปรายผลจะเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยอธิบายตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม โดยรวมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากหน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม เป็นองค์กรที่มีภารกิจเพื่อผลประโยชน์ของประชาชนและ



ประเทศชาติ และเป็นองค์กรที่ยึดและเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญ บุคลากรมีความมั่นคงและมีโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ บุคลากรได้รับความเสมอภาค ความเท่าเทียม และสามารถรับทราบผลการประเมินการปฏิบัติงานหรือแนวทางการเจริญเติบโตก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ชัดเจน อีกทั้งบุคลากรทุกคนสามารถทำงานเป็นทีมร่วมกันได้เป็นอย่างดี และสามารถบริหารจัดการเวลาสำหรับการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนสถานที่ปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1974) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นความรู้สึกพึงพอใจที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับในการทำงาน อันตอบสนองต่อความปรารถนาและความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วศินี หล้าแดง (2566) ทำการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานวิเคราะห์สินเชื่อ บริษัท โตโยต้า ลีสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด” ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสิทธิตามธรรมเนียมในองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสม ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก แต่อยู่ลำดับสุดท้าย ทั้งนี้ แม้ว่าหน่วยงานมีระบบการพิจารณาปรับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีความเป็นมาตรฐาน เหมาะสมกับปริมาณงานที่แต่ละตำแหน่งรับผิดชอบ หน่วยงานควรมีการทบทวนและปรับโครงสร้างเงินเดือนให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ และเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน รวมถึงจัดสวัสดิการอื่น ๆ ให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของ Huse and Cummings (1985) กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ เป็นปัจจัยสำคัญที่สร้างความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานให้กับพนักงาน ทำให้พนักงานปฏิบัติงานให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ ซึ่งค่าตอบแทนที่ได้รับต้องมีความเพียงพอต่อการดำรงชีวิตและสอดคล้องกับมาตรฐานค่าครองชีพ

1.2 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากหน่วยงานให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการทำงาน สะอาด อากาศถ่ายเท แสงสว่างเพียงพอ มีระบบรักษาความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากร มีนโยบายการตรวจสุขภาพและกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพให้แก่บุคลากรเป็นประจำ หน่วยงานจึงควรรักษาสภาพแวดล้อมและสถานที่ทำงานให้ได้มาตรฐานความปลอดภัย ตลอดจนมีการสนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการทำงานให้เพียงพอต่อการทำงานอยู่เสมอ สอดคล้องกับแนวคิดของ ศิวพร โปรยานนท์ (2554) ที่กล่าวว่าสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีต้องเอื้อต่อการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ดีจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรเป็นอย่างมาก ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานเป็นอันดับแรก ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรมีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น

1.3 ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากหน่วยงานเปิดเผยให้บุคลากรรับทราบผลการประเมินการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อนำไปพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น และมอบหมายงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถเพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพตนเอง จึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้บุคลากรด้านเทคโนโลยี หรือภาษาต่างประเทศเพิ่มเติม รวมถึงจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรสำหรับการวิจัยและการพัฒนาให้ครอบคลุมแก่บุคลากรทุกฝ่าย ส่งเสริมการจัดโครงการหรือกิจกรรมพัฒนาทักษะที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้บุคลากรของรัฐในระยะยาว สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกรียงศักดิ์ แสงสว่าง (2566) ทำการศึกษาเรื่อง “วัฒนธรรมองค์การและสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร” ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากบุคลากรในหน่วยงานทราบและเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการเติบโตก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ซึ่งหน่วยงานให้ความสำคัญกับระบบการพิจารณาในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยอิงจากผลงาน ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ ควบคู่กับการส่งเสริมระบบประเมินผลที่โปร่งใส เพื่อให้บุคลากรมองเห็นแผนพัฒนาตนเองชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดของ Huse and Cummings (1985) กล่าวว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน คือ การที่พนักงานได้รับการส่งเสริมให้มีการพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ มีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน

1.5 ด้านการบูรณาการทางสังคม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากบุคลากรในหน่วยงานสามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ซึ่งส่งผลให้มีความสุขจากการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ทางหน่วยงาน จึงควรส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร สนับสนุนการทำงานแบบข้ามหน่วยงานเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพและเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1974) ที่กล่าวว่า ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social Integration) คือ การทำงานร่วมกันและเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่าสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ มีการยอมรับและร่วมมือทำงานด้วยดี และงานนั้นเป็นประโยชน์ต่อองค์กรของตนและสังคม ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

1.6 ด้านสิทธิในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากกรมบังคับคดีเป็นองค์กรที่ยึดและเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญ เปิดกว้างให้บุคลากรมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผยต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยบุคลากรทุกคนได้รับความเสมอภาคความเท่าเทียมในเรื่องกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน อีกทั้งผู้บังคับบัญชาให้สิทธิในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนมีการพิจารณาความดีความชอบในองค์กรที่ยุติธรรมและเปิดเผย สอดคล้องกับ



แนวคิดของ Bluestone and Irving (1977, p. 44) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศ ที่จะทำให้พนักงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยเน้นการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กรที่จะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา รวมถึงการปรับปรุงการบริหารงานเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มขึ้นเพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร

1.7 ด้านความสมดุลในชีวิต มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากหน่วยงานสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่นเพื่อสร้างสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ส่งเสริมการบริหารจัดการเวลาและการจัดลำดับความสำคัญของงาน บุคลากรสามารถบริหารจัดการเวลาสำหรับการปฏิบัติงานและเวลาส่วนตัวได้เหมาะสม ซึ่งปริมาณงานที่รับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1974) ที่กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Work and the Total Life Space) เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุล ต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป สามารถทำได้ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม มีความสมดุลระหว่างเวลาทำงาน ครอบครัว สังคม นอกเหนือจากการทำงาน เพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

1.8 ด้านลักษณะงานที่ให้ผลประโยชน์ต่อสังคม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ เนื่องจากกรมบังคับคดีเป็นองค์กรที่ทำเพื่อผลประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติ โดยสนับสนุนการทำงานร่วมกับองค์กรสาธารณะหรือภาคประชาสังคมเพื่อสร้างความร่วมมือในระดับชุมชน จึงส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงคุณค่าของการปฏิบัติภารกิจต่อสังคม สนับสนุนการเข้าร่วมโครงการหรือจัดกิจกรรมที่มีผลเชิงบวกต่อสังคม ซึ่งทำให้บุคลากรรู้สึกภูมิใจในการเป็นบุคลากรขององค์กรแห่งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1974) ที่กล่าวถึง งานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (The Social Relevance of the Work Life) คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผลกระทบต่อสังคม ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกและยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ซึ่งก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงาน คุณค่าในอาชีพและคุณค่าในตนเองของผู้ปฏิบัติ

2. เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานหลัก ส่วนกลาง กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม อภิปรายผลตามการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรในหน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม ที่มีเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t\text{-test}=1.356, p\text{-value}=.176$ ซึ่งมีค่ามากกว่า .05) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิงในหน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานคล้ายคลึงกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีเพศต่างกัน ปฏิบัติงานอยู่ในสภาพแวดล้อมเหมือนกัน ทำงานตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายแบบเดียวกันไม่มีการแยกเพศชายหญิง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วคินี หล้าแดง (2566)

ทำการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานวิเคราะห์สินเชื่อบริษัท โตโยต้า ลีสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด” ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานวิเคราะห์สินเชื่อที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรในหน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม ที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F\text{-test} = 2.400$, $p\text{-value} = .068$ ซึ่งมีค่ามากกว่า .05) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ แม้ว่าบุคลากรทั้งในหน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี จะมีจำนวนบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันในแต่ละช่วงค่อนข้างมาก แต่ยังมีคุณภาพชีวิตในการทำงานคล้ายคลึงกัน อาจเป็นเพราะหน่วยงานมีการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรแต่ละช่วงอายุอย่างเท่าเทียมกัน และมีปัจจัยส่งเสริมการทำงานในด้านอื่นที่ทำให้บุคลากรไม่รู้สึกถึงความแตกต่างในคุณภาพชีวิตการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิวาพร ภูมิภูติกุล และภริดา ชัยรัตน์ (2566) ทำการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรณีศึกษาทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์” ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่อายุต่างก็มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 บุคลากรในหน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F\text{-test}=2.086$, $p\text{-value}=.126$ ซึ่งมีค่ามากกว่า .05) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบุคลากรทั้งในหน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี มีระดับการศึกษาที่ใกล้เคียงกัน อยู่ในระบบการบริหารงานเดียวกัน มีเกณฑ์การกำหนดเงินเดือน ค่าตอบแทนตามวุฒิการศึกษาที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ถือกฎระเบียบในการปฏิบัติงานที่เหมือนกัน และมีสวัสดิการตามนโยบายผู้บริหารคนเดียวกัน จึงทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พศวัต แสนสุข และสัณฐาน ชยพันธ์ (2566) ทำการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7” ผลการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าระดับการศึกษาของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 ที่แตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 บุคลากรในหน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม ที่ประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F\text{-test}=2.267$, $p\text{-value}=.062$ ซึ่งมีค่ามากกว่า .05) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ เนื่องจากการปฏิบัติงานที่ในหน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม นั้นไม่ว่าผู้ปฏิบัติงานจะอยู่ในประเภท ตำแหน่งหรือสายงานใด ย่อมจะได้รับการปฏิบัติและการมอบหมายงานอย่างเหมาะสมตามบริบทและอำนาจหน้าที่ของหน่วยงาน ทำให้ความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตคล้ายคลึงกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ น้ำฝน ศิลปะพาณิชย์กุล และกมลวรรณ วรรณนัง (2566) ทำการศึกษาเรื่อง “แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลชะแมบ อำเภอดงขี้เหล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”



ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลชะแมบ ที่ประเภทบุคลากรต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สมมติฐานที่ 5 บุคลากรในหน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F\text{-test}=3.031$, $p\text{-value}=.030$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05) จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ แม้ว่าหน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี จะมีหลักเกณฑ์การกำหนดและการพิจารณาปรับอัตราเงินเดือนและผลตอบแทนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งอย่างเป็นธรรม แต่อาจเป็นเพราะค่าครองชีพที่สูงขึ้นในปัจจุบันทั้งในด้านการอุปโภคบริโภค ซึ่งหน่วยงานราชการมักพิจารณาปรับเงินเดือนตามอายุการปฏิบัติงาน ไม่สามารถขึ้นเงินเดือนตามอัตราเงินเพื่อได้ จึงทำให้บุคลากรมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรพันธ์ ต่องใจ และวัลลภ รัฐฉัตรานนท์ (2566) ทำการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร” ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในประเด็นด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ เนื่องจากการทดสอบด้วยสถิติพรรณนา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้หรือค่าตอบแทนเป็นด้านที่อยู่ในระดับมาก แต่อยู่ลำดับสุดท้าย รวมถึงการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 5 บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้น หน่วยงานจึงควรให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้วยการทบทวนและปรับโครงสร้างเงินเดือน ค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ และเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน และควรให้ค่าล่วงเวลาแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม รวมถึงสร้างระบบประเมินที่ชัดเจนและเป็นธรรมเพื่อปรับเงินเดือนตามผลงานอย่างยุติธรรม ตามระดับความสามารถหรือประสิทธิภาพการทำงาน ตลอดจนบริหารจัดการสวัสดิการให้ครอบคลุมกับความต้องการและความจำเป็นของบุคลากร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานในเชิงคุณภาพหรือเชิงผสมผสานวิธีเพิ่มเติม โดยการสัมภาษณ์ สทนากลุ่ม หรือเก็บข้อมูลเชิงลึกควบคู่ไปกับการใช้แบบสอบถามให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเพิ่มเติม เพื่อสามารถนำข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทางในการปรับปรุงแผนนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร ให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและพ่วงครึ่ไปสู่ความสำเร็จในอนาคตต่อไป

2. ควรขยายขอบเขตการศึกษาและครอบคลุมไปถึงบุคลากรในหน่วยงานหลักส่วนภูมิภาค หรือ ส่วนราชการอื่นภายในกรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม เพิ่มเติม เนื่องจากแต่ละส่วนราชการย่อมมี สภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกันออกไป เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่ครอบคลุมและชัดเจนยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมบังคับคดี. (2561). แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ 5 ปี (พ.ศ. 2561-2565). กรมบังคับคดี.
- กรมบังคับคดี. (2567). รายงานผลสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล.
https://uat.led.go.th/hrled/?page_id=2792.
- เกรียงศักดิ์ แสงสว่าง. (2566). วัฒนธรรมองค์การและสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร. *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล*, 9(2), 34-42.
- ทิวาพร ภูมิภูติกุล และภริดา ชัยรัตน์. (2566). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรณีศึกษาที่นพรัตนราชธานี โรงพยาบาลราชพิณฑ์. *วารสารราชภัฏเพชรบูรณ์สาร*, 25(1), 33-42.
- น้ำฝน ศิลปะพานิชกุล และกมลวรรณ วรรณธนะ. (2566). แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลชะแมบ อำเภอดำรงวิทยะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารพุทธนวัตกรรมการจัดการ*, 6(6), 42-55.
- เปรมฤดี ผ่องชมภู พิชัย ทรัพย์เกิด พรพนา ศรีสถานนท์ และชนินทร์ วิชชุตา. (2567). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง. *วารสาร มจร เพชรบุรีปริทรรศน์*, 7(1), 366-380.
- พศวัต แสนสุข และสันฐาน ชยนนท์. (2566). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7. *วารสารการบริหารจัดการและนวัตกรรมการท้องถิ่น*, 5(5), 270-279.
- วรพันธ์ ต่องใจ และวัลลภ รัฐฉัตรานนท์. (2566). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร. *วารสารสหวิทยาการรัฐศาสตร์*, 1(2), 13-21.
- วศินี หล้าแดง. (2566). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานวิเคราะห์สินเชื่อบริษัท โตโยต้า ลีสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด. *วารสารการวิจัยประยุกต์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ*, 2(2), 1-14.
- ศิวพร โปทยานนท์. (2552). พฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์ในงานบุคลากรกรณีศึกษาขององค์กรธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยมปี 2552. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุรศักดิ์ ชะมารัมย์. (2560). การจัดการทุนมนุษย์: ความหมาย ความสำคัญ วิวัฒนาการ และแนวโน้ม. *วารสารวิชาการและวิจัย มทร.พระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 2(1), 56-67.



- Bluestone, I. (1977). Implementation quality of work life program. *Management Review*, 4(44), 234-236.
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of Psychological Testing*. (3rd ed.). Harper and Row.
- Fisher, R. A. (1935). *The Design of Experiments*. Oliver and Boyd.
- Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). *Organization Development and Change*. (3rd ed.). Minnesota West.
- Walton, R. E. (1974). Improving the Quality of Work Life. *Harvard Business Review*, 27, 3-12.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. Harper and Row.

การจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร

วันที่รับบทความ: 18 กุมภาพันธ์ 2568

วันแก้ไขบทความ: 15 มีนาคม 2568

วันที่ตอบรับบทความ: 24 มีนาคม 2568

พาติศ สมัครเขตกิจ ¹

อรพิน ปิยะสกุลเกียรติ ²

รังสรรค์ ประเสริฐศรี ³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการจัดการขยะมูลฝอย และ 2) เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน ใช้ค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการทดสอบรายคู่ของเซฟเฟ ที่มีความสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี อาชีพพนักงานบริษัทเอกชน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 ถึง 20,000 บาท ระยะเวลาที่อยู่อาศัยมากกว่า 5 ปีขึ้นไป จำนวนสมาชิกในครอบครัว 2-3 คน ลักษณะที่อยู่อาศัยเป็นบ้านเดี่ยว การรับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอยจากอินเทอร์เน็ต 2) การจัดการขยะมูลฝอยตามหลักการ 5Rs โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการลดการเกิดขยะมูลฝอย ด้านการนำขยะบางประเภทมาใช้ซ้ำโดยไม่ผ่านกระบวนการ และด้านการหลีกเลี่ยงการใช้ขยะที่ก่อให้เกิดอันตรายต่อผู้อื่นและสิ่งแวดล้อมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สำหรับด้านการนำขยะที่ใช้แล้วมาซ่อมแซมเพื่อนำกลับมาใช้ได้อีกมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และ ด้านการนำขยะไปผ่านกระบวนการก่อนนำมาใช้ซ้ำมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ และ 3) การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชน พบว่า กลุ่มที่มีอายุ อาชีพ และระยะเวลาอาศัยในพื้นที่เขตมีนบุรี มีการจัดการขยะมูลฝอยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สำหรับกลุ่มที่มีเพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน จำนวน

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, 1761 ถนนพัฒนาการ แขวงพัฒนาการ เขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร 10250

^{2,3} อาจารย์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, 1761 ถนนพัฒนาการ แขวงพัฒนาการ เขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร 10250

* ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: patid00748@gmail.com

อีเมล: ² orapin.piy@kbu.ac.th, ³ rangson.pra@kbu.ac.th



สมาชิกในครอบครัว ลักษณะที่อยู่อาศัย และแหล่งที่ได้รับข้อมูลข่าวสารที่แตกต่างกันมีการจัดการขยะมูลฝอยไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การจัดการขยะมูลฝอย, วิธีการ 5 Rs, เขตมีนบุรี, กรุงเทพมหานคร

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

Waste Management of People in Minburi District, Bangkok Metropolitan Administration

Received: 18 February 2025

Revised: 15 March 2025

Accepted: 24 March 2025

Patit Samakkhetkit ¹

Orapin Piyasakulkiat ²

Rangson Prasertsri ³

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study waste management. And 2) compare personal factors of people with waste management in Minburi District, Bangkok Metropolitan Administration. It is a quantitative research. The sample size was 400 participants who were living in Min Buri District, Bangkok. Data were collected by questionnaires with a reliability of 0.98. The statistics used in data analysis were percentage, mean, Standard Deviation, and hypothesis testing using *t*-test, one-way ANOVA, and Schaffer's paired test, with a significance level at .05.

The research results found that; 1) Most of the respondents were female, aged 31 to 40 years, had a bachelor's degree, worked as employees of private companies, and had an average monthly income of 10,001-20,000 Baht, duration of residence of more than 5 years, number of family members was 2-3 persons, residence type was single-family home, receiving information about waste management from the internet. 2) The waste management according to the 5Rs principle, overall average is at a high level. When considering each aspect, it was found that in terms of reducing waste generation, reusing some types of waste without going through the process, and avoiding the use of waste that causes harm to others and the environment, the average value is at a high level. As for the aspect of repairing used waste so that it can be reused and waste processing before reuse, the average value is at a medium level, respectively. And 3) the comparison of the differences of personal factors and people's

¹ Master's Degree Student, Master of Public Administration Program Graduate School Kasem Bundit University, 1761 Phatthanakan Road, Phatthanakan Subdistrict, Suan Luang District, Bangkok10250

^{2,3} Lecturer Dr., Master of Public Administration Program Graduate School Kasem Bundit University, 1761 Phatthanakan Road, Phatthanakan Subdistrict, Suan Luang District, Bangkok10250

* Corresponding author Email: patid00748@gmail.com

Email: ² orapin.piy@kbu.ac.th, ³ rangson.pra@kbu.ac.th



waste management found that groups with age, occupation and length of stay in Min Buri District had different waste management significantly at a statistical level of .05. As for groups with different genders, educational levels, average monthly incomes, numbers of family members, types of housing, and sources of information, there were no differences in waste management.

Keywords: Waste Management, 5Rs Principle, Minburi District, Bangkok Metropolitan Administration

Type of Article: Research Article

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โดยปัจจุบันขยะมูลฝอยเป็นปัญหาสำคัญระดับโลก แม้จะเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วก็ยังคงเผชิญกับปัญหาขยะมูลฝอย หากไม่มีการจัดการที่ดีอาจเป็นแหล่งกำเนิดของก๊าซเรือนกระจกที่ก่อให้เกิดปัญหาโลกร้อนได้ และทางเลขาธิการสหประชาชาติ (United Nations) ได้ออกมาประกาศให้ทราบว่าปัจจุบันโลกกำลังเข้าสู่ ‘ยุคโลกเดือด’ (Global Boiling) ด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่มีอุณหภูมิเพิ่มสูงขึ้น โดยพบว่าในเดือนกรกฎาคม ปี พุทธศักราช 2566 เป็นเดือนที่ร้อนสุด อุณหภูมิที่สหรัฐอเมริกา อุณหภูมิสูงถึง 46.6 องศาเซลเซียส และภูมิภาคแอฟริกาเหนือมีอุณหภูมิสูงที่สุดถึง 50 องศาเซลเซียส โดยสาเหตุนี้จึงทำให้ทุกคนต้องตระหนักถึงผลกระทบจากภาวะที่เกิดขึ้นกับมนุษยโลก (Ananda, 2023)

สำหรับกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นเมืองหลวงของประเทศไทย มีประชากรอาศัยถึง 5.46 ล้านคน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2568) ที่เป็นศูนย์รวมทางธุรกิจและอุตสาหกรรมอันเป็นบ่อเกิดของขยะจำนวนมาก แนวทางจัดการขยะในแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร 20 ปี (พุทธศักราช 2556-2575) ที่เน้นให้ขยะเหลือน้อยที่สุดไปกระทั่งเหลือศูนย์เพื่อลดภาระในการกำจัดขยะปลายทางอย่างมีประสิทธิภาพ แต่อย่างไรก็ตามปริมาณขยะในกรุงเทพมหานครหลายปีที่ผ่านมาไม่ได้ลดลงตามเป้าหมาย (THAIPUBLICA, 2022) กลับมีปริมาณขยะมูลฝอยมากที่สุดในประเทศ ถึง 12,748 ล้านตัน/วัน (กรมควบคุมมลพิษ, 2568)

สำหรับพื้นที่เขตมีนบุรีซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกรุงเทพมหานคร ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือ มีพื้นที่ 63.65 ตารางกิโลเมตร มีจำนวนครัวเรือน (หลัง) 65,591 จำนวนประชากร 140,894 คน (สำนักงานเขตมีนบุรี, 2567) ในพื้นที่มีการพัฒนาตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นการก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย หรือการก่อสร้างโครงการรถไฟฟ้าสายสีชมพู การเจริญเติบโตทางธุรกิจ การขยายตัวของเมืองทำให้มีปริมาณขยะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ถ้าหากประชาชนในพื้นที่ไม่มีความรู้ในเรื่องของการจัดการขยะมูลฝอยที่ถูกต้อง มีการจัดการที่ไม่เหมาะสมอาจนำไปสู่ผลกระทบด้านสุขภาพและสิ่งแวดล้อมในระยะยาว โดยฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะของสำนักงานเขตมีนบุรี มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อย การลดมลพิษ และการรักษาภาวะสิ่งแวดล้อม การให้บริการด้านการรักษาความสะอาด การเก็บขยะมูลฝอย การกวาดและดูแลความสะอาดถนนสาธารณะปภค การบริการสุขสิ่งปฏิกูล ตามข้อบัญญัติกรุงเทพมหานครและกฎหมายอื่น ๆ โดยให้บริการประชาชนในการบริการจัดเก็บขยะมูลฝอย จัดเก็บขยะมูลฝอยบนถนนสายหลัก สายรองทุกวัน สำหรับตรอกซอยต่าง ๆ และชุมชนจะจัดเก็บวันเว้นวัน อย่างไรก็ตามปริมาณขยะในพื้นที่เขตมีนบุรียังคงมีจำนวนที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง เห็นได้จากสถิติการจัดเก็บขยะมูลฝอยของเดือนธันวาคม พุทธศักราช 2567 มีจำนวน 5,395.24 ตัน มีปริมาณขยะเฉลี่ยเพิ่มขึ้น 6.02 ตัน/วัน ด้วยปัจจัยสาเหตุจากจำนวนหลังคาเรือนที่เพิ่มขึ้น 2,600 หลังคาเรือน จึงทำให้ไม่สามารถลดปริมาณขยะลงได้ (กองยุทธศาสตร์บริหารจัดการ สยป.กทม., 2568) จะเห็นได้ว่า แม้ว่าฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะของสำนักงานเขตมีนบุรี จะมีการจัดเก็บขยะในพื้นที่ทุกวัน แต่ก็ยังมีปัญหาขยะมูลฝอยที่เพิ่มขึ้นในเขตพื้นที่มีนบุรี ซึ่งเป็นปัญหาที่สำคัญที่จำเป็นต้องมีการบริหารจัดการขยะที่ดี เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในพื้นที่และสุขภาพของประชาชนโดยรวม



การจัดการขยะมูลฝอยที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมจะช่วยลดปัญหาเชื้อโรคและมลพิษที่อาจเกิดขึ้นจากการสะสมขยะมูลฝอยในพื้นที่ สามารถลดการสูญเสียทรัพยากรธรรมชาติ การกำจัดขยะให้ได้ผลดี และเกิดประโยชน์สูงสุดนั้น ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่าง ๆ มากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการคัดแยกวัสดุจากขยะมูลฝอย ก่อนที่จะนำไปกำจัดในขั้นสุดท้าย ซึ่งเป็นขั้นตอนที่สำคัญในการจัดการขยะและยังเป็นการลดค่าใช้จ่ายในการกำจัดอีก อีกทั้งยังสามารถเป็นการสร้างรายได้ที่เกิดจากการนำวัสดุที่แยกออกมาโดยนำไปจำหน่าย ซึ่งวิธีการคัดแยกขยะที่มีประสิทธิภาพที่สุด คือ การคัดแยกจากแหล่งกำเนิดของขยะนั่นเอง เพราะทำได้ง่ายค่าใช้จ่ายน้อย เพียงให้แต่ละบ้านจัดภาชนะรองรับขยะแยกกันไว้แต่ละส่วน ซึ่งนอกจากจะเป็นการกำจัดขยะโดยตรงแล้ว ยังเป็นการฝึกหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรทิ้งขยะของประชาชนให้ถูกสุขลักษณะด้วย โดยกรมควบคุมมลพิษ (2550) ได้นำเสนอ หลักแนวคิดการจัดการขยะมูลฝอยด้วยแนวคิด 5Rs คือ 1) Reduce – ลดการใช้ (คิดก่อนใช้) 2) Reuse – นำกลับมาใช้ซ้ำ (ใช้แล้วใช้อีก) การใช้ซ้ำ เป็นการใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่าที่สุด 3) Recycle – นำกลับมาใช้ใหม่ 4) Repair – นำสิ่งของที่ยังพอแก้ไขได้มาซ่อมแซมให้สามารถนำมาใช้ใหม่ได้ 5) คือ Reject - หลีกเลี่ยงการใช้ผลิตภัณฑ์ที่ก่อให้เกิดอันตราย

จากความเป็นมาของบริบทพื้นที่เขตมีนบุรี และปัญหาที่เกิดจากขยะมูลฝอยในพื้นที่เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร รวมไปถึงแนวทางในการจัดการขยะมูลฝอยดังที่กล่าวมาเบื้องต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาถึง “การจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร”

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษานี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ประกอบกับแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอย 5 Rs ของ กรมควบคุมมลพิษ (2550) ได้แก่ 1) Reduce – ลดการใช้ (คิดก่อนใช้) 2) Reuse – นำกลับมาใช้ซ้ำ (ใช้แล้วใช้อีก) การใช้ซ้ำ เป็นการใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่าที่สุด 3) Recycle – นำกลับมาใช้ใหม่ 4) Repair – นำสิ่งของที่ยังพอแก้ไขได้มาซ่อมแซมให้สามารถนำมาใช้ใหม่ได้ 5) คือ Reject – หลีกเลี่ยงการใช้ผลิตภัณฑ์ที่ก่อให้เกิดอันตราย

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

1. ทราบถึงความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร

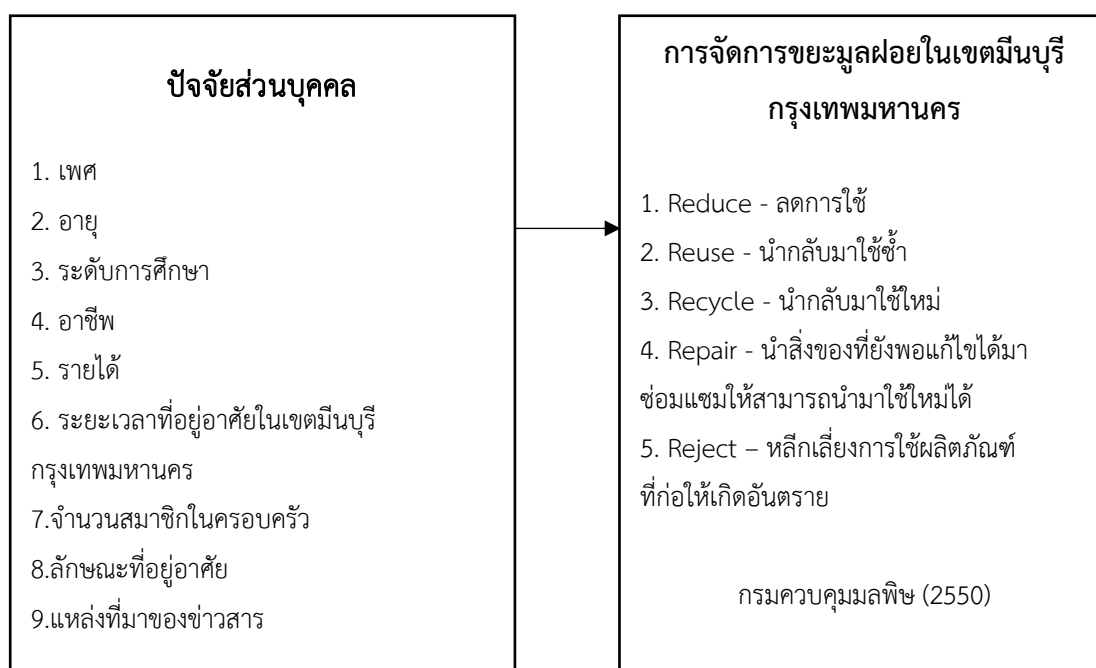
2. ข้อมูลที่ได้รับนำไปพัฒนาปรับปรุงการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร หรือหน่วยงานอื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอยตามหลักการ 5Rs การจัดการขยะมูลฝอยตามหลักการ 5Rs เป็นหลักที่มีประสิทธิภาพ สามารถทำได้ตั้งแต่ระดับครัวเรือน รวมถึงนำไปใช้ในทั้งในภาคชุมชนและภาคอุตสาหกรรม ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของประเทศไทยที่ให้ความสำคัญกับการลดปริมาณขยะมูลฝอย ณ แหล่งกำเนิด หลักการ 5 Rs ประกอบด้วย 1) การลดการใช้สิ่งของที่ไม่จำเป็น (Reduce) เช่น การลดใช้ถุงพลาสติกโดยใช้ถุงผ้าใส่ของแทน 2) การนำขยะมูลฝอยเศษวัสดุมาใช้ใหม่ (Reuse) เป็นการใช้ซ้ำ เช่น นำขวดน้ำหวานมาบรรจุน้ำดื่ม นำขวดกาแฟที่หมดแล้วมาใส่น้ำตาล 3) การซ่อมหรือแก้ไข (Repair) เป็นการนำวัสดุอุปกรณ์ที่ชำรุดเสียหายมาซ่อมแซมใช้ใหม่ เพื่อให้สามารถนำกลับมาใช้งานได้อีกครั้ง 4) การหมุนเวียนนำขยะกลับมาใช้ใหม่ (Recycle) เป็นการแปรรูปตามกระบวนการของแต่ละประเภท เพื่อนำกลับมาใช้ประโยชน์ใหม่ 5) การหลีกเลี่ยงการใช้วัสดุที่ทำลายยาก (Reject) เช่น กล่องโฟม เป็นต้น (กรมควบคุมมลพิษ, 2550)

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถกำหนดกรอบแนวคิดได้ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมติฐานของการวิจัย

ประชาชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ระยะเวลาที่อยู่อาศัยในพื้นที่สมาชิกในครอบครัว ลักษณะที่อยู่อาศัย และแหล่งข้อมูลข่าวสารต่างกัน มีการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชาชนในพื้นที่เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร จำนวนประชากร 140,894 คน (สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ข้อมูล ณ เดือนมีนาคม พุทธศักราช 2567) และกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973) ที่มีค่าระดับความคลาดเคลื่อนไว้ที่ร้อยละ 5 จำนวนทั้งสิ้น 400 คน และใช้วิธีการคัดเลือกสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก โดยการเลือกเก็บข้อมูลจากประชาชนในพื้นที่เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ที่ยินดีให้ข้อมูลและมีความสะดวกในการตอบแบบสอบถามจนครบตามจำนวน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ มีผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน และมีค่าความเชื่อมั่นสอดคล้องภายในโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha Coefficient's Cronbach) เท่ากับ 0.978 โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

แบบสอบถามส่วนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ 1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. อาชีพ 5. รายได้ 6. ระยะเวลาที่อยู่อาศัยในเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร 7. จำนวนสมาชิกในครอบครัว 8. ลักษณะที่อยู่อาศัย และ 9. แหล่งที่มาของข่าวสาร

แบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอย ได้แก่ 1. Reduce – ลดการใช้ (คิดก่อนใช้) 2. Reuse – นำกลับมาใช้ซ้ำ (ใช้แล้วใช้อีก) การใช้ซ้ำ เป็นการให้ทรัพยากรให้คุ้มค่าที่สุด 3. Recycle – นำกลับมาใช้ใหม่ 4. Repair – นำสิ่งของที่ยังพอแก้ไขได้มาซ่อมแซมให้สามารถนำมาใช้ใหม่ได้ 5. คือ Reject – หลีกเลี่ยงการใช้ผลิตภัณฑ์ที่ก่อให้เกิดอันตราย โดยเป็นคำถามปลายปิด มีลักษณะเป็น Rating Scale จำนวน 25 ข้อ

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติเชิงพรรณนา หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ เพื่ออธิบายข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาเกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ สถิติ t -test สถิติ F -test รวมถึงสถิติการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha Coefficient's Cronbach) เพื่อใช้ในการทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ตาราง 1

แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประชาชนในเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศหญิง	238	59.0
อายุ 31-40 ปี	131	32.8
ระดับการศึกษาปริญญาตรี	192	48.0
อาชีพพนักงานบริษัทเอกชน	170	42.5
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท	167	41.8
ระยะเวลาที่อยู่อาศัย มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	257	64.2
จำนวนสมาชิกในครอบครัว 2-3 คน	162	40.5
ลักษณะที่อยู่อาศัยบ้านเดี่ยว	209	52.3
การได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอยทางอินเทอร์เน็ต	133	33.3

จากตาราง 1 แสดงถึงปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 13-40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี อาชีพพนักงานบริษัทเอกชนรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท ระยะเวลาที่อยู่อาศัย มากกว่า 5 ปีขึ้นไป จำนวนสมาชิกในครอบครัว 2-3 คน ลักษณะที่อยู่อาศัยบ้านเดี่ยว และการได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอยทางอินเทอร์เน็ต

2. การจัดการขยะมูลฝอยตามหลักการ 5Rs ของประชาชนในเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร

ตาราง 2

แสดงการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชน โดยการจัดการขยะมูลฝอยตามหลักการ 5Rs ในเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร โดยรวม

การจัดการขยะมูลฝอยตามหลักการ 5Rs โดยรวม	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. ด้านการลดการเกิดขยะมูลฝอย	3.86	.866	มาก
2. ด้านการนำขยะบางประเภทมาใช้ซ้ำโดยไม่ผ่านกระบวนการ	3.64	.936	มาก
3. ด้านการนำขยะไปผ่านกระบวนการ ก่อนนำมาใช้ซ้ำ	3.18	.840	ปานกลาง
4. ด้านการนำขยะที่ใช้แล้วมาซ่อมแซมเพื่อนำกลับมาใช้ได้อีก	3.40	.995	ปานกลาง



การจัดการขยะมูลฝอยตามหลักการ 5Rs โดยรวม	$\bar{X}$	SD	แปลผล
5. ด้านการหลีกเลี่ยงการใช้ขยะที่ก่อให้เกิดอันตรายต่อผู้อื่นและสิ่งแวดล้อม	3.41	.900	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.50	.656	มาก

จากตาราง 2 แสดงถึงการจัดการขยะมูลฝอยตามหลักการ 5Rs ของประชาชนในเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$, $SD = .656$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการลดการเกิดขยะมูลฝอย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านการนำขยะไปผ่านกระบวนการ ก่อนนำมาใช้ซ้ำ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3. การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ t -test, สถิติ F -test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจึงเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีการ Scheffe ปรากฏผลดังตาราง 3

ตาราง 3

แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร

ปัจจัยส่วนบุคคล	การจัดการขยะมูลฝอยของประชาชน ในเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร			
	t -test	F -test	p -value	ผลการทดสอบสมมติฐาน
เพศ	- .802		.423	ปฏิเสธสมมติฐานที่ 1
อายุ		2.744	.028	ยอมรับสมมติฐานที่ 2
ระดับการศึกษา		2.798	.062	ปฏิเสธสมมติฐานที่ 3
อาชีพ		3.180	.015	ยอมรับสมมติฐานที่ 4
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		2.085	.082	ปฏิเสธสมมติฐานที่ 5
ระยะเวลาที่อยู่อาศัย		4.681	.010	ยอมรับสมมติฐานที่ 6
ในเขตมีนบุรีกรุงเทพมหานคร				
จำนวนสมาชิกในครอบครัว		.925	.429	ปฏิเสธสมมติฐานที่ 7
ลักษณะที่อยู่อาศัย		1.625	.183	ปฏิเสธสมมติฐานที่ 8
แหล่งที่มาของข่าวสาร		1.276	.282	ปฏิเสธสมมติฐานที่ 9

จากตาราง 3 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ดังนี้

ประชาชนที่มีเพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน จำนวนสมาชิกในครอบครัว ลักษณะที่อยู่อาศัย และแหล่งที่มาของข่าวสารแตกต่างกันมีการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่เขตมีนบุรีกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สำหรับประชาชนที่มีอายุ และอาชีพที่แตกต่างกันมีการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่เขตมีนบุรีกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิจัย

การศึกษาการจัดการขยะมูลฝอยตามหลักการ 5Rs ของประชาชนในเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชนในเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานครส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31-40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน รายได้ 10,001 ถึง 20,000 บาท มีระยะเวลาที่อยู่อาศัยมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีจำนวนสมาชิกในครอบครัว 2-3 คน ลักษณะที่อยู่อาศัยเป็นบ้านเดี่ยว และการรับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอยจากอินเทอร์เน็ต

การจัดการขยะมูลฝอยตามหลักการ 5Rs ของประชาชนในเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานครโดยรวมมี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ด้านการลดการเกิดขยะมูลฝอย (Reduce) 2) ด้านการนำขยะบางประเภทมาใช้ซ้ำโดยไม่ผ่านกระบวนการ (Reuse) 3) ด้านการหลีกเลี่ยงการใช้ขยะที่ก่อให้เกิดอันตรายต่อผู้อื่นและสิ่งแวดล้อม (Reject) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สำหรับ 4) ด้านการนำขยะที่ใช้แล้วมาซ่อมแซมเพื่อนำกลับมาใช้ได้อีก (Repair) และ 5) ด้านการนำขยะไปผ่านกระบวนการ ก่อนนำมาใช้ซ้ำ (Recycle) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร พบว่า ประชาชนที่มีเพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน จำนวนสมาชิกในครอบครัว ลักษณะที่อยู่อาศัย และแหล่งที่มาของข่าวสารแตกต่างกันมีการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน สำหรับประชาชนที่มีอายุ และอาชีพที่แตกต่างกันมีการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

การอภิปรายผล

การอภิปรายผลจะเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ข้อมูลและเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยอธิบายตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. **การจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร โดยการจัดการขยะมูลฝอยตามหลักการ 5Rs** พบว่า การจัดการขยะมูลฝอย ของประชาชนในเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร โดยการจัดการขยะมูลฝอยตามหลักการ 5Rs โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากประชาชนในเขตมีนบุรี



กรุงเทพมหานคร มีการจัดการขยะมูลฝอยตามหลักการ 5Rs โดยการเลือกใช้ถุงผ้าใส่สิ่งของมากกว่าถุงพลาสติกใบเล็ก ๆ หลายใบเพื่อลดปริมาณขยะ การใช้กระดาษให้ครบทั้งสองด้านเพื่อเป็นการประหยัดกระดาษ และประหยัดทรัพยากรธรรมชาติ สอดคล้องกับการศึกษาของ ระเบียบรัตน์ วงษ์ภักดี และคณะ (2563) ศึกษาเรื่อง “การบริหารจัดการขยะมูลฝอยของชุมชนบ้านสวัสดิ์ตำบลกลันตา อำเภอมะนัง จังหวัดบุรีรัมย์” พบว่า การจัดการขยะมีปัจจัยสำคัญที่ทำให้ชุมชนประสบความสำเร็จและกลายเป็นชุมชนปลอดขยะอย่างสมบูรณ์ คือ ชุมชนตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม และช่วยกันลดปริมาณขยะ อีกทั้งสร้างจิตสำนึกให้คนรุ่นหลังให้รู้จักการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนต่อไป

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในเขตมินบุรี กรุงเทพมหานคร พบว่า

ประชาชนที่มี เพศ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน จำนวนสมาชิกในครอบครัว ลักษณะที่อยู่อาศัย และแหล่งที่มาของข่าวสารแตกต่างกันมีการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่เขตมินบุรี กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากการจัดการขยะเกิดจากจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม ทำให้มีพฤติกรรมในการจัดการขยะที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จิตติรัตน์ มีเพิ่มพูนศรี และคณะ (2565) “การมีส่วนร่วมในการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในหมู่บ้านจัดสรรแห่งหนึ่งจังหวัดปทุมธานี” ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนที่มีเพศต่างกันมีส่วนร่วมมีการจัดการขยะมูลฝอยทุกด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับปริญญา จิตอร่าม (2563) ได้ศึกษา “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการกำจัดมูลฝอยในชุมชนป่าแป๋ แม่ฮ่องสอน” พบว่า การศึกษา รายได้ไม่มี ความสัมพันธ์กับพฤติกรรมจัดการมูลฝอยในชุมชน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จิตติรัตน์ มีเพิ่มพูนศรี และคณะ (2565) ได้ศึกษา “การมีส่วนร่วมในการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในหมู่บ้านจัดสรรแห่งหนึ่งจังหวัดปทุมธานี” ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนที่มีระยะเวลาอาศัยอยู่ในพื้นที่ต่างกันจึงมีการมีส่วนร่วมต่อการจัดการขยะมูลฝอยไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศรีนทร์ทิพย์ บุญจันทร์ และจักรพันธ์ เพ็ชรภูมิ (2561) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีต่อพฤติกรรมการคัดแยกขยะของแม่บ้าน ในตำบลบึงพระ อำเภอมะนัง จังหวัดพิษณุโลก” พบว่า จำนวนสมาชิกในครัวเรือนไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการคัดแยกขยะสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศราวุฒิ ทับผดุง (2563) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมลดปริมาณขยะมูลฝอยครัวเรือนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลที่ไม่มีการบริหารจัดการขยะมูลฝอย อำเภอมะนัง จังหวัดพิษณุโลก” ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่มีลักษณะที่อยู่อาศัยแตกต่างกันมีพฤติกรรมการลดปริมาณขยะมูลฝอยครัวเรือนไม่แตกต่างกัน

สำหรับประชาชนที่มีอายุและอาชีพที่แตกต่างกันมีการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่เขตมินบุรี กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากอายุและอาชีพของประชาชนอาจส่งผลต่อความรู้ความเข้าใจในการจัดการขยะมูลฝอยและพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยแตกต่างกันไป หากพิจารณาถึงจำนวนประชาชนในพื้นที่เขตมินบุรี ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ที่มีอายุ 31-40 ปี และอาชีพพนักงานบริษัทเอกชนมีจำนวนไม่ถึงครึ่งหนึ่งของกลุ่มแบบสอบถามทั้งหมด แสดงถึงว่าอาจจะมียุคอื่น ๆ อีกหลายกลุ่มที่มีการจัดการขยะที่แตกต่างกันออกไปซึ่งอยู่ในช่วงของวัยทำงานและมีอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน อาจมีปฏิสัมพันธ์ในสังคม

มากกว่าในวัยอื่น ๆ หรืออาจจะได้รับการหล่อหลอมจากกฎระเบียบของหน่วยงานที่ทำในการอยู่ร่วมกันในองค์กรทำให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการขยะอย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นการฝึกหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การทิ้งขยะให้ถูกสุขลักษณะด้วย จึงทำให้มีวิธีการจัดการขยะที่แตกต่างจากวัยอื่น ๆ หรืออาชีพอื่น ๆ สอดคล้องผลงานวิจัยของ สาลินี ศรีวงษ์ชัย, ปรมัตถ์ เศรษฐี และศรีปัญญา ประสงค์สุข (2560) ได้ศึกษา “พฤติกรรมมีส่วนร่วมในการจัดการขยะมูลฝอยของนิสิตและบุคลากรในมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว” พบว่า อายุ และอาชีพที่ต่างกันมีผลต่อความรู้ความเข้าใจในการจัดการขยะมูลฝอยและพฤติกรรมจัดการขยะมูลฝอยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. การจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน โดยเฉพาะประชาชนที่เป็นผู้ผลิตขยะหลัก การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้มีการคัดแยกขยะ ลดการใช้วัสดุที่ก่อให้เกิดขยะ และมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน จะช่วยทำให้การจัดการขยะมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดปัญหาสิ่งแวดล้อม และช่วยสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นสำหรับทุกคน

2. การให้ความรู้แก่ประชาชนในเรื่องการจัดการขยะอย่างถูกวิธีตามหลักวิชาการ เพื่อเป็นการรักษาความสะอาดและดูแลสุขภาพประชาชน การจัดฝึกอบรมเสริมเกี่ยวกับการซ่อมแซมแซมเสื้อผ้าที่ชำรุด อีกทั้งยังเป็นการสร้างอาชีพเสริมให้กับประชาชนในชุมชน พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์หรือทำป้ายประชาสัมพันธ์การจัดการขยะที่ถูกต้อง โดยเน้นการใช้สื่อออนไลน์เพื่อให้เข้าถึงกับพฤติกรรมของประชาชนในยุคปัจจุบัน

3. ควรมีการจัดตั้งกลุ่มหรือชมรมขึ้นในแต่ละหมู่บ้าน เพื่อทำการสอนและแลกเปลี่ยนความรู้เกี่ยวกับการทำผลิตภัณฑ์ที่ใช้ในครัวเรือนขึ้นมาเอง เช่น น้ำยาล้างจาน สบู่ และยาสระผม เป็นต้น เพื่อเป็นการลดปริมาณขยะ และลดค่าใช้จ่ายในครัวเรือนด้วย รวมทั้งควรหาช่องทางในการจำหน่ายผลิตภัณฑ์เพื่อให้เกิดรายได้สำหรับประชาชนในชุมชน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาปัญหาการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชน เพื่อทราบถึงความต้องการและรับรู้ปัญหาการจัดการขยะมูลฝอยจากต้นทาง เพื่อได้ข้อมูลสำคัญที่สามารถนำไปปรับปรุงวิธีการบริหารจัดการขยะมูลฝอยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. การวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมคัดแยกขยะของประชาชน เช่น ระดับความรู้ ความเข้าใจ และทัศนคติต่อการจัดการขยะ เป็นต้น

3. การวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษารูปแบบความร่วมมือระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนในการพัฒนาแนวทางการจัดการขยะที่ยั่งยืน



เอกสารอ้างอิง

- กองยุทธศาสตร์บริหารจัดการ สยป.กทม. (2568). *กิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการคัดแยกขยะเขตมินบุรี*. [https://policy.bangkok.go.th/inspector/frontend/web/index.php?r= site %2Fprojectview&ID=31023](https://policy.bangkok.go.th/inspector/frontend/web/index.php?r=site%2Fprojectview&ID=31023).
- กรมควบคุมมลพิษ. (2550). *คู่มือแนวทางการลด คัดแยก และใช้ประโยชน์ขยะมูลฝอยชุมชนสำหรับอาสาสมัครพิทักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมหมู่บ้าน*. กรมควบคุมมลพิษ.
- กรมควบคุมมลพิษ. (2568). *ข้อมูลสถิติขยะมูลฝอยของประเทศและกรุงเทพมหานคร*. <https://thaimsw.pcd.go.th/report1.php?>.
- ปริญญา จิตอร่าม. (2563). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการกำจัดมูลฝอยในชุมชนป่าแม่ฮ่องสอน*. วิทยานิพนธ์สาทรณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสาทรณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงใหม่
- ฐิติรัตน์ มีเพิ่มพูนศรี, ปิยะนุช เงินชูศรี, สุกัญญา หอมหวาน, ตะวัน รักสลามม และสิทธิชัย มานะสม. (2565). การมีส่วนร่วมในการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในหมู่บ้านจัดสรรแห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี. *วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 5(1), 13-23.
- ศรินทร์ทิพย์ บุญจันทร์ และจักรพันธ์ เพ็ชรภูมิ. (2561). ปัจจัยที่มีต่อพฤติกรรมการคัดแยกขยะของแม่บ้าน ในตำบลบึงพระ อำเภอมะนัง จังหวัดพิษณุโลก *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 12(1), 181-190
- ศราวดี ทับผดุง. (2563). *ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการลดปริมาณขยะมูลฝอยครัวเรือนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลที่ไม่มีการบริหารจัดการขยะมูลฝอย อำเภอมะนัง จังหวัดพิษณุโลก*. วิทยานิพนธ์สาทรณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร
- ระพีพัฒน์ วงษ์ภักดี, กฤษฎางค์ จันเติบ, อรณี ณะเกิงสุข, วรภรณ์ มนต์รี, จุฑารัตน์ แสนบุญ และอุดมชัยสุวรรณ. (2563). การบริหารจัดการขยะมูลฝอยของชุมชนบ้านสวัสดิ์ ตำบลกลันตา อำเภอมะนัง จังหวัดบุรีรัมย์. *วารสารปัญญา*, 27(1), 59-68.
- สาลินี ศรีวงศ์ชัย ปรมัตถ์ เศรษฐี และศรีปัญญา ประสงค์สุข. (2560). การศึกษาพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการจัดการขยะมูลฝอยของนิสิตและบุคลากรในมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ววารสารวิทยาศาสตร์บูรพา ,*วารสารวิทยาศาสตร์บูรพา*, 22(2), 288-299.
- สำนักงานเขตมินบุรี. (2567). *พื้นที่การปกครอง/จำนวนประชากร พื้นที่การปกครอง/จำนวนประชากร*. <https://webportal.bangkok.go.th/minburi>.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2568). *ข้อมูลทั่วไปด้านประชากร*. <https://www.boj.go.th/index.php?page=demographic>.

Ananda. (2023). เตรียมรับมือ ‘ภาวะโลกเดือด (global boiling)’ เพิ่มดีกรีสูงทั่วโลก.

<https://www.ananda.co.th/blog/thegenc>.

THAIPUBLICA. (2022). วาระซ่อมกรุงเทพ : แผนจัดการขยะกทม.20 ปี ยังคง ‘ล้นเมือง’ ต่อไป.

<https://thaipublica.org/2022/05/bangkok-agenda06-2565/>.

Szentendre. (1996). *Public Participation Training Module*. Hungary: The Regional Environmental Center.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. Harper and Row.



การจัดประสบการณ์แบบศูนย์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมกำกับตนเองของเด็กปฐมวัย

วันที่รับบทความ: 29 เมษายน 2568

วันแก้ไขบทความ: 22 มิถุนายน 2568

วันที่ตอบรับบทความ: 1 สิงหาคม 2568

เสกสรร มาตวังแสง¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมกำกับตนเองของเด็กปฐมวัยก่อนและหลังได้รับการจัดประสบการณ์แบบศูนย์การเรียนรู้ กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยเป็นนักเรียนชั้นอนุบาลปีที่ 2 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 โรงเรียนเทศบาลวัดเนินสุทธาวาส (สุทธิพงษ์ประชานุกุล) สำนักการศึกษา เทศบาลเมืองชลบุรี จำนวน 20 คน ระยะเวลาในการทดลอง 8 สัปดาห์ ๆ ละ 3 วัน รวมทั้งสิ้น 24 ครั้ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แผนการจัดประสบการณ์ และแบบสังเกตพฤติกรรมกำกับตนเองของเด็กปฐมวัย โดยแบบสังเกตพฤติกรรมฯ มีค่า IOC 0.67 – 1.00 ค่าอำนาจจำแนก CITC 0.45 - 0.75 มีค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้ประเมิน (RAI) 0.90 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Cronbach's Alpha) 0.87 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลองขั้นต้น (Pre-experimental Design) แบบกลุ่มเดียวที่มีการทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน (One Group Pretest-posttest Design) สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า หลังได้รับการจัดประสบการณ์แบบศูนย์การเรียนรู้เด็กปฐมวัยมีพฤติกรรมกำกับตนเองสูงกว่าก่อนได้รับการจัดประสบการณ์แบบศูนย์การเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ศูนย์การเรียนรู้; การกำกับตนเอง; เด็กปฐมวัย

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

¹ โรงเรียนเทศบาลวัดเนินสุทธาวาส (สุทธิพงษ์ประชานุกุล) ต.บางปลาสร้อย อ.เมืองชลบุรี จ.ชลบุรี 20000

ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: kokofree@hotmail.com



Learning Center Experience Management to Promote Self-Regulation Behaviors of Early Childhood

Received: 29 April 2025

Revised: 22 June 2025

Accepted: 1 August 2025

Seksan Madwungsang¹

Abstract

The purpose of this research was to compare the self-regulated behaviors of early childhood before and after conducting learning center experience management. The sample used in the research was 20 students of kindergarten year 2 who were studying at Watnernsutthawas Municipality School (Suttipongprachanukul) Chonburi Town Municipality in the second semester of 2024 academic year. The experiment was carried out 24 times within the period of 8 weeks (3 days per week). The research instruments were lesson plans and the observation form for self-regulated behaviors of early childhood with the index of consistency (IOC) between 0.67–1.00, the corrected item – total correlation (CITC) between 0.45–0.75, the rater agreement index (RAI) of 0.90 and the reliability for the whole paper (Cronbach's Alpha) of 0.87. The research was pre-experimental design followed by one-group pretest- posttest design. The data was statistically analyzed by using mean and standard deviation.

The research results were summarized that the posttest scores on self-regulated behaviors after conducting learning center experience management were higher than those before learning center experience management, with statistical significance at the level of 0.05.

Keywords: learning center; self-regulation; early childhood

Type of Article: Research Article

¹ Watnernsutthawas Municipality School (Suttipongprachanukul) Bangprasoi Subdistrict, Muang Chonburi District, Chonburi Province, 20000

Corresponding author Email: kokofree@hotmail.com



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การวางรากฐานในการพัฒนาคนให้มีความสมบูรณ์ควรเริ่มตั้งแต่เด็กปฐมวัย ที่ต้องพัฒนาให้มีสุขภาพกายและใจที่ดี มีทักษะทางสมอง ทักษะการเรียนรู้ และทักษะชีวิต ดังพระราชบัญญัติการพัฒนาเด็กปฐมวัย พุทธศักราช 2562 ที่มีวัตถุประสงค์ให้เด็กปฐมวัยมีพัฒนาการที่ครอบคลุมทั้งทางร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย เพื่อให้เกิดทักษะพื้นฐานในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เพราะเด็กปฐมวัยเป็นวัยเริ่มต้นของชีวิต เป็นช่วงวัยที่พัฒนาการเป็นไปอย่างรวดเร็ว เป็นฐานรากที่สำคัญสำหรับในช่วงวัยต่อ ๆ ไป ดังนั้นการวางรากฐานชีวิตในเด็กปฐมวัย จำเป็นต้องเสริมสร้างทักษะทางสมองให้มีความเหมาะสม เพราะการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยเป็นการซึมซับรับรู้ ที่สมองจะเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์เป็นข้อความรู้ สะสมไว้เป็นทุนสำหรับการเรียนรู้ที่สูงขึ้น สมองของเด็กปฐมวัยจะพัฒนาและเพิ่มศักยภาพได้สูงยิ่งขึ้นหากได้รับการส่งเสริมที่ถูกต้อง (กุลยา ตันติผลาชีวะ, 2561) เป็นช่วงเวลาที่สมองส่วนหน้าสุดมีการพัฒนาอย่างมาก สิ่งแวดล้อม การเลี้ยงดู และการอบรมสั่งสอนเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้กิ่งประสาทแตกแขนง และเกิดการสร้าง Synapses ในสมองส่วนหน้าสุดซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับการคิด การตัดสินใจ การควบคุมอารมณ์และความคิด มีการพัฒนาอย่างมาก (นวลจันทร์ จุฑาภักดีกุล, 2561) เป็นเหตุให้ช่วงวัยนี้มีความเหมาะสมในการฝึกฝนทักษะสมองส่วนหน้า หรือ Executive Functions (EF) มาอย่างต่อเนื่องเหมือนเป็นการฝังชิปให้เด็กเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเป็น “พลเมืองคุณภาพ”

ทักษะกำกับตนเอง เป็นองค์ประกอบหนึ่งของ EF ที่จะช่วยให้เด็กสามารถควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง แสดงออกอย่างเหมาะสม ซึ่งประกอบด้วย การจดจ่อใส่ใจ การควบคุมอารมณ์ และการติดตามประเมินตนเอง (สุภาวดี หาญเมธี, 2561) เป็นกลุ่มทักษะที่ส่งเสริมศักยภาพทั้งในด้านการเรียน การทำงาน และการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น ทำให้มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ จนเกิดความภูมิใจในตัวเอง สามารถเผชิญปัญหาในชีวิตประจำวันได้ ดังนั้นการเสริมสร้างให้เด็กปฐมวัยรู้จักการกำกับตนเองจึงเป็นสิ่งสำคัญ โดยพฤติกรรมกำกับตนเองจะเริ่มเห็นได้ชัดเมื่อเด็กเข้าสู่ระบบโรงเรียน เพราะเด็กต้องเจอกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางสังคมมากมาย เด็กต้องเรียนรู้ในการปรับตัวให้เข้าสู่ชีวิตที่มีระเบียบแบบแผนมากขึ้น ดังนั้น ครูปฐมวัยจึงเป็นบุคคลที่จะช่วยส่งเสริมพฤติกรรมกำกับตนเองให้กับเด็ก ผ่านการจัดประสบการณ์และการทำกิจวัตรประจำวันให้เด็กได้อย่างมีคุณภาพ

ผู้วิจัยปฏิบัติการสอนเด็กชั้นอนุบาลปีที่ 2 ของโรงเรียนเทศบาลวัดเนินสุทธาวาส (สุทธิพงษ์ประชานุกุล) โดยได้ทำการเก็บข้อมูลพฤติกรรมกำกับตนเองของเด็กในชั้นเรียน พบว่า เด็กส่วนใหญ่มีความสามารถในกำกับตนเองน้อย ขาดความสนใจในทำกิจกรรม มีสมาธิจดจ่อในสิ่งที่ทำได้ไม่นาน ยังควบคุมตนเองได้ไม่ค่อยดี โดยจะส่งผลต่อการเรียนรู้ในระยะยาว ดังนั้น เด็กจึงควรได้รับการส่งเสริมพฤติกรรมกำกับตนเอง ในด้าน การจดจ่อใส่ใจ การควบคุมอารมณ์ และการติดตามประเมินตนเอง ซึ่งจากการศึกษาดำรง เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า กิจกรรมที่สามารถส่งเสริมให้เด็กมีความสามารถในการกำกับตนเอง จะต้องให้โอกาสเด็กได้คิด สงสัย สังเกต ได้เลือก ตัดสินใจ วางแผน ได้ลงมือทำ เรียนรู้ผ่านการเล่น ได้แสดงความคิดเห็น วิเคราะห์ผลงาน ซึ่งการจัดประสบการณ์แบบศูนย์การเรียนรู้ เป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้เด็กได้ใช้ความสามารถในด้าน

ต่าง ๆ ตามความศักยภาพ ประสบการณ์ และความสนใจของตนเอง ให้อิสระเด็กในการทำงานกับวัสดุอุปกรณ์ที่จัดเตรียมไว้อย่างเพียงพอในแต่ละศูนย์ ได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับคนอื่นได้พูดคุยกันและเรียนรู้ไปตามความสามารถของตนเองอย่างเป็นธรรมชาติ ได้ทำงานเพื่อตอบสนองความคิดของตนเองอย่างมีความหมาย มีการลงมือทำงานนั้น ๆ ด้วยใจจดจ่อ ครูจะมีปฏิสัมพันธ์กับเด็กมากขึ้น มีโอกาสตอบสนองความต้องการของเด็กแต่ละคน โดยอาศัยการจัดกลุ่มอย่างยืดหยุ่นและกิจกรรมที่หลากหลาย เป็นการรองรับวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลายของเด็กแต่ละคนช่วยสร้างทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับตนเองเมื่อเด็กประสบความสำเร็จ

ด้วยเหตุผลตามจากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะนำการจัดประสบการณ์แบบศูนย์การเรียนรู้มาใช้ส่งเสริมพฤติกรรมกำกับตนเองของเด็กปฐมวัย ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางแก่ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องกับเด็กปฐมวัยได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาเด็กปฐมวัย หรือประยุกต์ใช้กับการจัดประสบการณ์เพื่อพัฒนาด้านอื่น ๆ ของเด็กต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมกำกับตนเองของเด็กปฐมวัยก่อนและหลังได้รับการจัดประสบการณ์แบบศูนย์การเรียนรู้

ขอบเขตของการวิจัย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักเรียนชั้นอนุบาลปีที่ 2 ปีการศึกษา 2567 โรงเรียนเทศบาลวัดเนินสุทธาวาส (สุทธิพงษ์ประชานุกูล) สำนักการศึกษา เทศบาลเมืองชลบุรี จำนวน 20 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ การจัดประสบการณ์แบบศูนย์การเรียนรู้
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมกำกับตนเองของเด็กปฐมวัย ประกอบด้วย การจดจ่อใส่ใจ การควบคุมอารมณ์ และการติดตามประเมินตนเอง

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระยะเวลาทดลอง 8 สัปดาห์ โดยดำเนินการในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 ระหว่างเดือนมกราคม-กุมภาพันธ์ พุทธศักราช 2568

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

1. ประโยชน์เชิงวิชาการ ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบว่าพฤติกรรมกำกับตนเองของเด็กปฐมวัย ควรส่งเสริมด้านใดบ้าง และมีแนวทางในการจัดประสบการณ์อย่างไร
2. ประโยชน์เชิงปฏิบัติ ผลการวิจัยครั้งนี้ทำเป็นแนวทางสำหรับครูและผู้เกี่ยวข้องนำการจัดประสบการณ์แบบศูนย์การเรียนรู้มาใช้กับเด็กปฐมวัย เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมกำกับตนเอง อีกทั้งยังเป็นรูปแบบการจัดประสบการณ์ที่เด็กได้เรียนรู้ด้วยตนเอง ตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาปฐมวัย



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมโดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดประสบการณ์แบบศูนย์การเรียนรู้ และการกำกับตนเองของเด็กปฐมวัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

การจัดประสบการณ์แบบศูนย์การเรียนรู้

การจัดประสบการณ์แบบศูนย์การเรียนรู้มาจากพื้นฐานทฤษฎีการใช้สื่อประสม (Multi-media approach) และกระบวนการกลุ่ม (Group process) จากแนวคิดของฟรานซิส เบคอน และ ดร.มาเรียมอนเตสซอรี ที่เชื่อว่าการเรียนรู้เกิดขึ้นได้จากการลงมือกระทำ จากการได้สัมผัสได้พบเห็นได้หาประสบการณ์ด้วยตนเอง ซึ่งศูนย์การเรียนรู้เปรียบเสมือนสัญลักษณ์ในการนำเสนอโลกแห่งการเรียนรู้ในมิติต่าง ๆ ที่เด็กสามารถสำรวจตรวจสอบและทดลองความคิดของตนเองภายใต้สถานการณ์ที่ปลอดภัยและเป็นมิตร เป็นการสร้างความมั่นใจและเป็นจุดเริ่มในการยอมรับนับถือความสามารถในตนเอง ศูนย์การเรียนรู้เป็นบริเวณที่จัดขึ้นสำหรับเด็กได้เรียนรู้และรับผิดชอบตนเอง ด้วยการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมหรือกับเพื่อนตามความสนใจ ความต้องการ รูปแบบการเรียนรู้และระดับพัฒนาการ (Williams & Fromberg, 2014) ศูนย์การเรียนรู้เปิดโอกาสให้เด็กได้ใช้ความสามารถในด้านต่าง ๆ ตามความศักยภาพ ประสบการณ์ และความสนใจของตนเอง ให้อิสระเด็กในการทำงานกับวัสดุอุปกรณ์ที่จัดเตรียมไว้อย่างเพียงพอพร้อมในแต่ละศูนย์ เด็กได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับเด็กอื่นได้พูดคุยกันและเรียนรู้ไปตามความสามารถของตนเอง โดยครูต้องออกแบบกิจกรรมให้สัมพันธ์และเชื่อมโยงกับโลกแห่งการเรียนรู้ที่กระฉับกระเฉง อีกทั้งยังต้องมีการวางแผนที่ดีในการส่งเสริมให้เด็กปฐมวัยได้มีส่วนร่วมในการจัดกระทำกับวัสดุอุปกรณ์และกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเป็นธรรมชาติ ศูนย์การเรียนรู้มุ่งเน้นการทำงานหรือกิจกรรมเป็นกลุ่มเล็ก ๆ สนับสนุนให้เด็กมีโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับคนรอบข้างมากยิ่งขึ้นเมื่อเทียบกับการเรียนรู้ในกลุ่มใหญ่ เด็กได้ทำงานเพื่อตอบสนองความคิดของตนเองอย่างมีความหมาย มีการลงมือทำงานนั้น ๆ อย่างจริงจังด้วยใจจดจ่อ สำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นการจัดการศูนย์การเรียนรู้แบบผสมผสาน ทั้งศูนย์แบบเน้นหลักสูตรและแบบเน้นสื่อการเรียนรู้ ซึ่งในแต่ละศูนย์ที่เด็กเข้าจะสอดแทรกสาระความรู้ ใ้งาน ตามหน่วยการเรียนรู้ ช่วยให้เด็กเกิดความรู้โดยการลงมือทำด้วยตนเองของแต่ละศูนย์

การกำกับตนเองของเด็กปฐมวัย

การกำกับตนเอง เป็นองค์ประกอบหนึ่งของ Executive Functions (EF) ซึ่งหมายถึง กระบวนการทางสติปัญญาที่ควบคุมและบริหารจัดการให้บุคคลสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายอย่างประสบ ความสำเร็จ คิดเป็น ทำเป็น เรียนรู้เป็น แก้ปัญหาเป็น อยู่กับคนอื่นเป็น มีความสุขเป็น โดยต้องอาศัยทักษะที่สำคัญ 3 กลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มทักษะพื้นฐาน กลุ่มทักษะกำกับตนเอง และกลุ่มทักษะปฏิบัติ สำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาในกลุ่มทักษะทักษะกำกับตนเอง ซึ่งเป็นการจัดเรียงความสามารถทางจิตใจของเด็กที่มีความซับซ้อน ให้สามารถควบคุมตนเองจากการถูกระตุ้นของสิ่งเร้า ให้สามารถแสดงออกได้อย่างเหมาะสม ซึ่งการที่จะกำกับตนเองได้ต้องมีการคิดวางแผน เพื่อนำทางความคิดและพฤติกรรมของตนเอง ที่จะแสดงออกอย่างเหมาะสมในสังคม (Grimmer & Geens, 2023) ซึ่งพฤติกรรมกำกับตนเองของเด็กปฐมวัย ประกอบด้วย 1) การจดจ่อใส่ใจ (Focus/Attention) เป็นความสามารถในการรักษาความตื่นตัว รักษาความสนใจให้อยู่ใน

ทิศทางที่ควร เพื่อให้ตนเองบรรลุสิ่งที่ต้องการจะทำให้สำเร็จด้วยความจดจ่อ มีสติรู้ตัวต่อเนื่องในระยะเวลาที่เหมาะสม ตามสมควรของวัยและความยากง่ายต่อภารกิจนั้น ๆ 2) การควบคุมอารมณ์ (Emotional Control) เป็นความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง ตระหนักรู้ว่าตนอยู่ในภาวะอารมณ์ความรู้สึกอย่างไร สามารถปรับสภาพอารมณ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และควบคุมการแสดงออกทั้งทางอารมณ์และพฤติกรรมได้เหมาะสม 3) การติดตามประเมินตนเอง (Self-Monitoring) เป็นความสามารถในการตรวจสอบความรู้สึก ความคิด หรือการกระทำของตนเองทั้งในระหว่างการทำงาน หรือหลังจากทำงานแล้วเสร็จ เพื่อให้มั่นใจว่า จะนำไปสู่ผลดีต่อเป้าหมายที่วางไว้ หากเกิดความบกพร่องผิดพลาดก็จะนำไปปรับปรุงแก้ไข (สุภาวดี หาญเมธี, 2561) ดังนั้นการปลูกฝังพฤติกรรมกำกับตนเองให้กับเด็กปฐมวัยจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะจะช่วยให้เด็กรู้จักยับยั้งชั่งใจ สามารถควบคุมความคิดให้มีสมาธิมีใจจดจ่อในสิ่งที่กำลังทำ แสดงออกเหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน ควบคุมอารมณ์ให้แสดงออกในทางที่เหมาะสม มีสัมพันธภาพทางสังคมที่ดี และมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Yetti (2021) ได้ทำการศึกษาผลการเคลื่อนไหวและจังหวะที่ส่งผลต่อการกำกับตนเองของเด็กปฐมวัย ผลการศึกษาพบว่า การกำกับตนเองในเด็กเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องเตรียมการตั้งแต่ช่วงวัยเยาว์ นอกจากจะส่งผลต่อความพร้อมสำหรับการเรียนของเด็กแล้ว ยังส่งผลให้เด็กมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี

เสาวลักษณ์ แก่นกระโทก และปัทมาวดี เล่ห์มงคล (2566) ได้ทำการศึกษาผลการจัดกิจกรรมศิลปะจากวัสดุธรรมชาติเพื่อส่งเสริมการกำกับตนเองของเด็กปฐมวัย ผลการศึกษาพบว่า กิจกรรมศิลปะจากวัสดุธรรมชาติสามารถส่งเสริมการกำกับตนเองของเด็กปฐมวัย โดยขณะที่ทำกิจกรรมศิลปะเด็กจะรู้จักการรอคอยในการใช้อุปกรณ์ต่อจากเพื่อน มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อน มีสมาธิและใจจดจ่อในการทำงานศิลปะตามขั้นตอนที่ครูอธิบาย และทำงานเสร็จทันเวลาตามเป้าหมาย

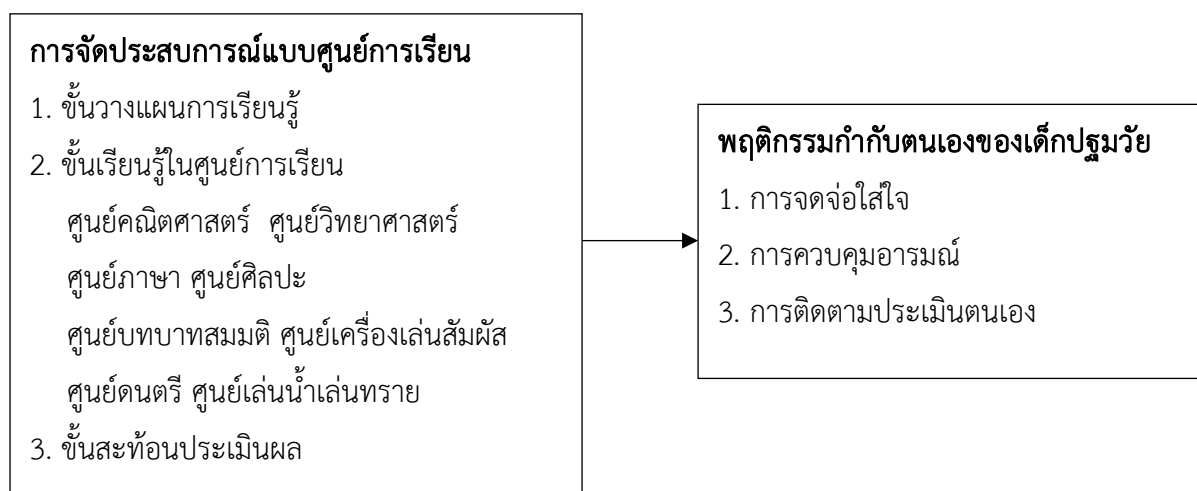
สุปรียา ผาสุกสถิตพงศ์ และปิยะนันท์ หิรัญย์โชทร (2566) ได้ทำการศึกษาผลการใช้ชุดกิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง “PLAY AT HOME” เพื่อส่งเสริมการกำกับตนเองในเด็กปฐมวัย ผลการศึกษาพบว่า เด็กสามารถปฏิบัติตามกฎกติกาในการทำกิจกรรม รู้จักหน้าที่และทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จสามารถสื่อสารและบอกความรู้สึกได้ เมื่อเด็กเกิดปัญหารู้จักควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ เด็กเกิดการคิดวางแผนสามารถคิดริเริ่มในการทำกิจกรรมด้วยตนเอง เกิดสมาธิจดจ่อในการทำงานจนทำให้งานออกมาสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

ดุขฎี อุการ และอุดมลักษณ์ กุลพิจิตร (2562) ได้ทำการศึกษาการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนกิจกรรมเสรีตามแนวคิดเครื่องมือทางปัญญาและการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานเพื่อเสริมสร้างเอ็กเซ็กคิวทีฟฟังก์ชันส์ของเด็กอนุบาล ผลการศึกษาพบว่า กระบวนการเรียนการสอนฯ มุ่งเน้นให้เด็กได้สำรวจสภาพแวดล้อมเพื่อกระตุ้นสมองให้เด็กเกิดความสนใจ เปิดโอกาสให้เด็กหยุดคิดวางแผนเพื่อกำหนดเป้าหมายการเล่นก่อนเล่น ลงมือเล่นร่วมกันกับเพื่อนที่มีความสนใจในเรื่องเดียวกัน และมีช่วงเวลาให้เด็กได้ใคร่ครวญถึงสิ่งที่ตนเองเล่น สร้างเป็นองค์ความรู้ของตนเอง



กรอบแนวคิดการวิจัย

เด็กที่สามารถกำกับตนเองได้จะมีความพร้อมในการเรียน อยู่ร่วมกันกับผู้อื่น จัดการความต้องการในชีวิตประจำวันได้อย่างมีคุณภาพ ควบคุมอารมณ์และแสดงพฤติกรรมเหมาะสม ซึ่งในการส่งเสริมพฤติกรรมกำกับตนเองให้กับเด็กปฐมวัยนั้น ต้องอาศัยการจัดประสบการณ์ที่เหมาะสมกับอายุและความสนใจของเด็กแต่ละบุคคล โดยเปิดโอกาสให้เด็กได้มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและสิ่งต่าง ๆ รอบตัวได้เรียนรู้และฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำการจัดประสบการณ์แบบศูนย์การเรียนรู้มาใช้ส่งเสริมพฤติกรรมกำกับตนเอง โดยออกแบบศูนย์การเรียนรู้แบบผสมผสานที่เน้นหลักสูตรและเน้นสื่อการเรียนรู้ จำนวน 8 ศูนย์ ประกอบด้วย (1) ศูนย์แบบเน้นหลักสูตร เช่น ศูนย์คณิตศาสตร์ ศูนย์วิทยาศาสตร์ ศูนย์ภาษา ศูนย์ศิลปะ (2) ศูนย์แบบเน้นสื่อการเรียนรู้ เช่น ศูนย์บทบาทสมมติ ศูนย์เครื่องเล่นสัมผัส ศูนย์ดนตรี ศูนย์เล่นน้ำเล่นทราย ผ่านวิธีการจัดประสบการณ์ 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นวางแผนการเรียนรู้ ขั้นเรียนรู้ในศูนย์การเรียนรู้ และขั้นสะท้อนประเมินผล โดยมีรายละเอียด ตามภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย (1) แผนการจัดประสบการณ์แบบศูนย์การเรียนรู้ จำนวน 8 แผน (2) แบบสังเกตพฤติกรรมกำกับตนเองของเด็กปฐมวัย มีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า (Rating Scale) สามระดับ โดยให้คะแนนเป็น 2, 1 และ 0 แต่ละระดับมีกฎเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric) ดังนี้ คะแนน 2 เมื่อเด็กปฏิบัติได้ด้วยตนเองเป็นประจำทุกครั้ง, คะแนน 1 เมื่อเด็กปฏิบัติได้ด้วยตนเองเป็นส่วนใหญ่ และคะแนน 0 เมื่อเด็กปฏิบัติไม่ถูกต้อง โดยสร้างข้อรายการ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ๆ ละ 3 ข้อ รวม 9 ข้อ รายการ ประเมินคุณภาพโดยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน วิพากษ์ และนำไปทดลองใช้ (Try out) กับเด็กปฐมวัยที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ ปรากฏว่า แผนการจัดประสบการณ์

มีความเหมาะสมระดับมากที่สุด ส่วนแบบสังเกตพฤติกรรมฯ มีค่า IOC 0.67–1.00 ค่าอำนาจจำแนก CITC 0.45-0.75 มีค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้ประเมิน (RAI) 0.90 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Cronbach's Alpha) 0.87

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลองขั้นต้น (Pre-experimental Design) แบบกลุ่มเดียวที่มีการทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน (One Group Pretest-posttest Design) โดยผู้วิจัยดำเนินการจัดประสบการณ์กับกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย ตามแบบแผนการทดลอง ดังนี้

1. สังเกตพฤติกรรมกำกับตนเองของเด็กปฐมวัยก่อนทดลอง (Pretest) โดยใช้แบบสังเกตพฤติกรรมกำกับตนเองของเด็กปฐมวัยกับกลุ่มเป้าหมาย

2. ดำเนินการจัดประสบการณ์ตามแผน โดยทำการทดลองในช่วงกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์และการเล่นตามมุม จำนวน 8 สัปดาห์ๆ ละ 3 ครั้งๆ ละ 60 นาที ในเวลา 09.30–10.30 น. ของวันอังคาร พุธ และพฤหัสบดี รวม 24 ครั้ง โดยมีขั้นตอนการจัดประสบการณ์ 3 ขั้นตอน ดังนี้

2.2.1 ขั้นวางแผนการเรียนรู้ (10 นาที) ขั้นตอนนี้เป็นการเตรียมเด็กให้พร้อมในการเรียนรู้ด้วยการสนทนาร่วมกันระหว่างครูกับเด็ก กระตุ้นให้เด็กเกิดความกระตือรือร้นที่จะทำกิจกรรม และให้เด็กนำสัญลักษณ์ของตนเองไปติดไว้บนแผนภูมิวางแผน โดยเด็กจะได้เลือกเข้าสู่ศูนย์การเรียนรู้วันละ 2 ศูนย์

2.2.2 ขั้นเรียนรู้ในศูนย์การเรียนรู้ (40 นาที) ขั้นตอนนี้เป็นการให้เด็กเล่นและเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงด้วยตนเอง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนในกลุ่ม ผ่านสื่อการเรียนรู้และกิจกรรมในศูนย์การเรียนรู้ ที่บูรณาการรูปแบบการจัดกิจกรรมที่หลากหลายแตกต่างกันไปในแต่ละศูนย์ โดยแต่ละศูนย์จะใช้เวลา 20 นาที เมื่อครบกำหนดเวลาเด็กจะเก็บของเข้าที่แล้วเปลี่ยนศูนย์

2.2.3 ขั้นสะท้อนประเมินผล (10 นาที) ขั้นตอนนี้เป็นการให้เด็กได้ร่วมกันสรุปองค์ความรู้โดยการนำเสนอผลงาน จัดแสดงผลงาน นิทรรศการ โดยการบอกเล่าเรื่องราว สนทนาพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และเผยแพร่สิ่งที่ได้เรียนรู้ให้ผู้อื่นเข้าใจ

3. สังเกตพฤติกรรมกำกับตนเองของเด็กปฐมวัยหลังทดลอง (Post-test) โดยใช้แบบสังเกตพฤติกรรมกำกับตนเองของเด็กปฐมวัย กับกลุ่มเป้าหมาย

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยนำคะแนนจากการสังเกตพฤติกรรมกำกับตนเองของเด็กปฐมวัย ก่อนและหลังทดลองไปหาค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยก่อนและหลังทดลองโดยใช้ Dependent Sample t -test

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำคะแนนจากแบบสังเกตพฤติกรรมกำกับตนเองของเด็กปฐมวัยในแต่ละด้านมาเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยก่อนและหลังการทดลอง พบว่า คะแนนการกำกับตนเองของ



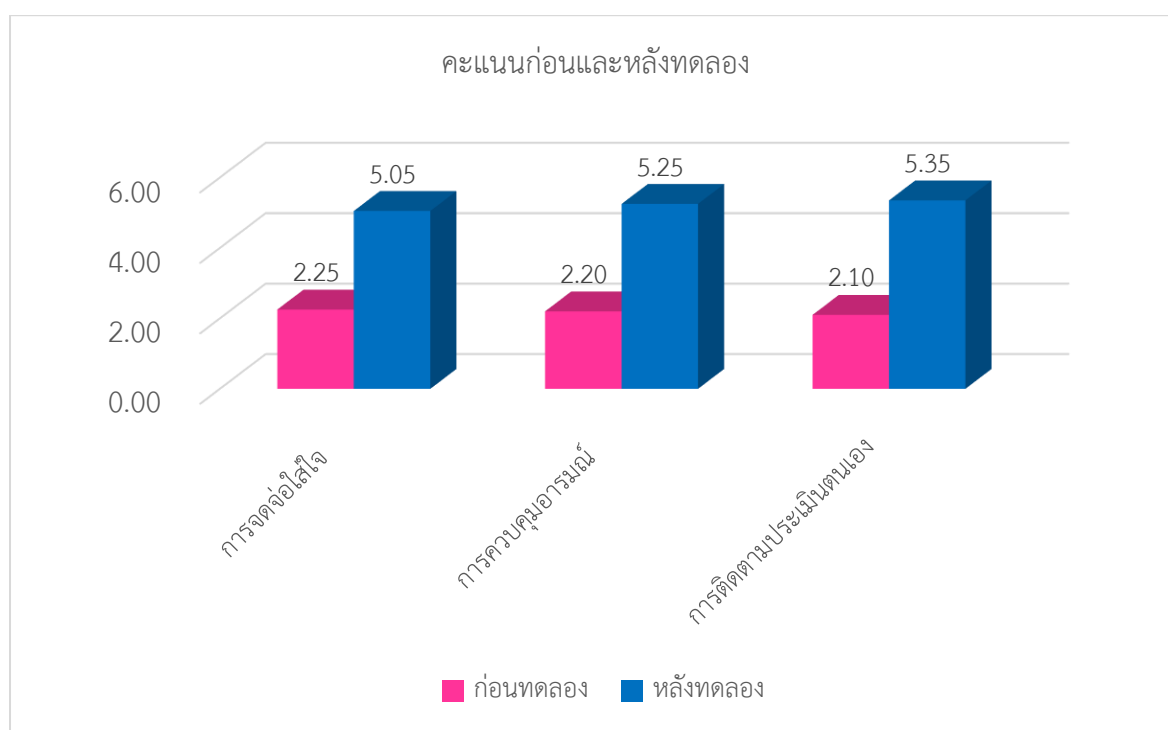
เด็กปฐมวัยทุกด้าน ได้แก่ การจดจ่อใส่ใจ การควบคุมอารมณ์ และการติดตามประเมินตนเอง สูงขึ้นกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปรากฏผล ดังแสดงในตาราง 1 และภาพ 2

ตาราง 1

คะแนนก่อนและหลังทดลอง

การกำกับตนเอง	เต็ม	ก่อนทดลอง		หลังทดลอง		การเปลี่ยนแปลง		t-value
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{D}$	$S_{\bar{D}}$	
การจดจ่อใส่ใจ	6	2.25	0.64	5.05	0.60	2.80	0.95	13.16 [*]
การควบคุมอารมณ์	6	2.20	0.62	5.25	0.79	3.05	1.15	11.90 [*]
การติดตามประเมินตนเอง	6	2.10	0.45	5.35	0.67	3.25	0.72	20.29 [*]
รวม	18	6.55	1.23	15.65	0.99	9.10	1.52	26.80[*]

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ภาพ 2 คะแนนก่อนและหลังทดลอง

การอภิปรายผล

การจัดประสบการณ์แบบศูนย์การเรียนรู้สามารถส่งเสริมพฤติกรรมกำกับตนเองของเด็กปฐมวัย โดยเด็กมีคะแนนพฤติกรรมกำกับตนเองในทุกด้านสูงขึ้นกว่าก่อนทดลอง ทั้งนี้เนื่องมาจากการจัดประสบการณ์

แบบศูนย์การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่เด็กได้เล่นและเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงด้วยตนเอง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนในกลุ่ม ผ่านสื่อการเรียนรู้และกิจกรรมในศูนย์การเรียนรู้ ที่บูรณาการรูปแบบกิจกรรมที่หลากหลายแตกต่างกันไปในแต่ละศูนย์ ซึ่งศูนย์การเรียนรู้ที่จัดให้กับเด็กจะจัดแบบผสมผสานตามหน่วยการเรียนรู้ โดยจะสอดแทรกสาระความรู้ ใบงาน กิจกรรมช่วยให้เด็กเกิดความรู้โดยการลงมือทำด้วยตนเอง เปิดโอกาสให้เด็กได้ใช้ความสามารถต่าง ๆ ตามความศักยภาพ ประสบการณ์ และความสนใจ ให้อิสระเด็กในการทำงานกับวัสดุอุปกรณ์ที่จัดเตรียมไว้อย่างเพียงพอในแต่ละศูนย์ ที่มีความหลากหลาย มีกฎกติกาข้อตกลงในการเล่นและทำกิจกรรมแตกต่างกันไป ส่งผลให้เด็กรู้จักหน้าที่ของตนและทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จทันเวลา มีความอดทนรอคอยในการทำกิจกรรมร่วมกันกับเพื่อนจนหมดเวลาแล้วเปลี่ยนศูนย์ช่วยกันในกลุ่มเก็บวัสดุอุปกรณ์โดยไม่ต้องให้ครูคอยบอก ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีพัฒนาการของวีก็อตสกี (Vygotsky) ที่เชื่อว่าการที่เด็กมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในขณะที่กำลังเล่น ทำให้เด็กสามารถสร้างความรู้ด้วยตนเอง ได้เรียนรู้การสร้างกฎระเบียบ การวางแผน การแบ่งบทบาทหน้าที่ภายในกลุ่ม ได้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำงานร่วมกันกับผู้อื่น ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ส่งผลให้การเรียนรู้ของเด็กสูงขึ้น (สุรางค์ ไคว์ตระกูล, 2564, หน้า 62) และสอดคล้องกับผลการวิจัยของสิริพร ลิ่นจี และศศิลักษณ์ ขยันกิจ (2564) ที่พบว่า การส่งเสริมพฤติกรรมกำกับตนเองของเด็กวัยอนุบาล ครูควรจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ทั้งทางกายภาพและทางจิตใจ โดยมีพื้นที่การเรียนรู้ที่ปลอดภัย กิจกรรมประจำวันที่น่าสนใจ ปฏิสัมพันธ์ที่อบอุ่น มีการสอนพฤติกรรมกำกับตนเองทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยการฝึกพฤติกรรม การให้เด็กมีส่วนร่วมในการตั้งกติกาของห้องเรียน การมอบหมายความรับผิดชอบ จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าการจัดประสบการณ์แบบศูนย์การเรียนรู้ส่งผลให้เด็กปฐมวัยมีคะแนนพฤติกรรมกำกับตนเองสูงขึ้นกว่าก่อนทดลองทุกด้าน โดยจำแนกรายละเอียดแต่ละด้านได้ ดังนี้

1. การจดจ่อใส่ใจ โดยเด็กมีความสนใจ ตั้งใจฟังกติกา ขั้นตอน วิธีการทำกิจกรรมในแต่ละศูนย์ อยากที่จะทำกิจกรรมในศูนย์ที่ตนเองเลือก ร่วมกับเพื่อนในกลุ่มอย่างมีสมาธิ โดยไม่วกแวก จดจ่อกับงานที่ตนเองต้องทำให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด ก่อนที่จะทำการเปลี่ยนศูนย์ ดังตัวอย่างในหน่วยผักกระฉาบ ศูนย์คณิตศาสตร์ เป็นการเรียนรู้รูปร่างของผักต่าง ๆ ซึ่งเด็กทำกิจกรรมกับเพื่อนด้วยความตั้งใจ จดจ่อใส่ใจกับงานที่ได้รับมอบหมายซึ่งมีหลายขั้นตอนตั้งแต่เรียงลำดับผักบนกระดาด แล้ววาดตามรูปทรง พร้อมทั้งระบายสีให้สวยงาม จะเห็นได้ว่า ศูนย์การเรียนรู้ที่ออกแบบขึ้นจะมุ่งเน้นการทำกิจกรรมเป็นกลุ่มเล็ก ๆ สนับสนุนให้มีโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับคนรอบข้างมากยิ่งขึ้นเมื่อเทียบกับการเรียนรู้ในกลุ่มใหญ่ได้ทำงานเพื่อตอบสนองความคิดของตนเองอย่างมีความหมาย มีการลงมือทำงานอย่างจริงจังด้วยใจจดจ่อ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ที่ว่าการเรียนรู้เป็นกลุ่มเล็ก ๆ ที่เด็กได้ร่วมกันวางแผน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ช่วยเหลือกัน มีส่วนร่วมในการค้นคว้าและรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง ทำให้เด็กสร้างสรรค์ความรู้ขึ้นมาใหม่ด้วยตนเอง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุปรียา ผาสุกสถิตพงศ์และปิยะนันท์ หิรัณย์โชโลทร (2566) ที่พบว่า กิจกรรมที่เปิดโอกาสให้เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อต่าง ๆ เป็นกิจกรรม



ที่มีกฎกติกาในการทำกิจกรรม จะทำให้เด็กรู้จักหน้าที่และทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ เกิดสมาธิจดจ่อในการทำกิจกรรม จนทำให้งานออกมาสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

2. การควบคุมอารมณ์ โดยเมื่อเด็กเกิดปัญหาในขณะที่ทำกิจกรรมเขา รู้จักควบคุมอารมณ์ของตนเอง รู้จักการรอคอย เล่นร่วมกันได้โดยไม่ทะเลาะกัน ไม่แสดงท่าทางหงุดหงิดใส่เพื่อน หรือแย่งของเล่นกับเพื่อน ไม่ก่อกวน ไม่รบกวนเพื่อนขณะทำกิจกรรม ดังตัวอย่างในหน่วยผลไม้ ศูนย์บทบาทสมมติ เป็นการเล่นบทบาทสมมติร้านขายผลไม้ในตลาด ซึ่งเด็กแต่ละคนจะแสดงบทบาททั้งเป็นคนขาย คนซื้อ ผลไม้ชนิดต่าง ๆ ด้วยความสนุกสนานโดยตกลงว่าใครจะเป็นคนขาย ใครจะเป็นคนซื้อโดยไม่แย่งกัน ขณะเล่นจะไม่ออกนอกขอบเขตของศูนย์ ไม่พูดหรือตะโกนเสียงดัง ไม่รบกวนเพื่อนที่อยู่ในศูนย์อื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับปิยนุช รัตนพงษ์ และประกอบ ใจมั่น (2566) ที่กล่าวไว้ว่า การเล่นที่เปิดโอกาสให้ได้แสดงออกถึงความสามารถทางกาย สติปัญญาและอารมณ์ที่สะท้อนความคิด ความรู้สึก ตลอดจนการแสดงออกผ่านการเล่นร่วมกับเพื่อนในชั้นเรียน ใช้ชีวิตร่วมกับเพื่อน จะส่งผลต่อการปรับตัวโดยใช้การคิดอย่างมีเหตุผลเป็นพื้นฐานในการจัดการอารมณ์ตนเองให้สามารถรับมือกับสถานการณ์ที่จะต้องพบเจอได้ตามวัย และสอดคล้องกับผลการวิจัยของเสาวลักษณ์ แก่นกระโทก และปัทมาวดี เล่ห์มงคล (2566) ที่พบว่า กิจกรรมที่เด็กได้เรียนรู้อย่างอิสระด้วยตนเองเด็กจะรู้จักการควบคุมอารมณ์ของตนเอง โดยจะรู้จักการรอคอยในขณะที่ทำกิจกรรม รอคอยในการใช้อุปกรณ์ต่อจากเพื่อน มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อน สามารถเล่นและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

3. การติดตามประเมินตนเอง โดยเด็กได้ร่วมกันนำเสนอผลงาน จัดแสดงผลงาน นิทรรศการ บอกเล่าเรื่องราว สนทนาพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และเผยแพร่สิ่งที่ได้เรียนรู้ให้ผู้อื่นฟัง โดยครูเป็นผู้ชี้แนะ พร้อมทั้งรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับผลงานของตนเองเพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น ดังตัวอย่างในหน่วยต้นไม้ เด็กนำเสนอผลงานต่าง ๆ เช่น ผลงานการบันทึกในศูนย์วิทยาศาสตร์ โดยวาดภาพต้นกระสังเปลี่ยนสีจากสีเขียวอ่อนไปเป็นสีส้ม สีแดง เพราะว่าต้นกระสังจะดูดน้ำสีเข้าไปในลำต้น นำเสนอผลงานจากศูนย์ศิลปะในการสร้างป่าแสนสุขจากเล่นสีด้วยนิ้วมือ (Finger Paint) มาจัดแสดงแล้วนำเสนอให้ครูและเพื่อนฟังด้วยความภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดคอนสตรัคติวิสต์ (Constructivism) ที่ว่าการเรียนรู้ที่ดีจะเกิดขึ้นได้เด็กต้องมีปฏิสัมพันธ์กับครูหรือเพื่อนด้วยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เด็กต้องมีโอกาสสะท้อนความคิดเพื่อแสดงความรู้ความเข้าใจตนเอง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของดุขฤ์ อุปการ และอุดมลักษณ์ กุลพิจิตร (2562) ที่พบว่า กระบวนการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้เด็กได้สะท้อนความสำเร็จ ได้ประเมินตนเอง และนำเสนอความสำเร็จ จะทำให้เด็กมีช่วงเวลาได้ใคร่ครวญถึงสิ่งที่ตนเองเล่น สร้างเป็นองค์ความรู้ของตนเอง ส่งผลให้เด็กมี Executive Functions (EF)



ภาพ 3 กิจกรรมในศูนย์การเรียนรู้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 การจัดประสบการณ์แบบศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ขึ้นอยู่กับบริบทของห้องเรียนโดยสามารถยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม โดยให้ครอบคลุมทั้งศูนย์แบบเน้นหลักสูตร และเน้นสื่อการเรียนรู้

1.2 กิจกรรมในศูนย์การเรียนรู้ควรผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนตามหน่วยการเรียนรู้ เพื่อให้เด็กได้เรียนรู้ผ่านกิจกรรม สื่อ ของเล่นที่หลากหลาย โดยศูนย์แบบเน้นสื่อการเรียนรู้สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสมของห้องเรียนแต่ละห้อง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาผลการจัดประสบการณ์แบบศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยที่มีต่อพัฒนาการด้านอื่น ๆ เช่น ความสนใจใฝ่เรียนรู้ พัฒนาการทางสังคม ความร่วมมือ เป็นต้น

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ การจัดประสบการณ์แบบศูนย์การเรียนรู้ก่อให้เกิดประโยชน์และคุณค่าต่อครูและเด็กปฐมวัย โดยเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นการทำงานเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ให้เด็กมีโอกาสนในการปฏิสัมพันธ์กับคนรอบข้าง ได้ทำงานเพื่อตอบสนองความคิดของตนเองอย่างมีความหมายเป็นการรองรับวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลายของเด็กแต่ละคน ส่งเสริมพฤติกรรมทางบวก เพราะเด็กได้ลงมือปฏิบัติและมีโอกาสได้เลือกทำกิจกรรมด้วยตนเอง ช่วยสร้างมโนทัศน์ที่ดีเมื่อเด็กประสบความสำเร็จ ส่งเสริมความรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จในการทำกิจกรรม และพัฒนาความมั่นใจในการแก้ปัญหาของตน ส่งเสริมภาพลักษณ์ของตน พัฒนาความรับผิดชอบ เป็นประสบการณ์เชิงบูรณาการอย่างมีความหมาย เด็กได้เรียนรู้ที่จะวางแผนและดำเนินการให้สำเร็จตามแผน รวมทั้งการพัฒนาสมาธิและความมุ่งมั่นในการทำงาน ฝึกการตัดสินใจในการรู้จักเลือกทำกิจกรรมด้วยตนเอง จนเกิดเป็นพฤติกรรมติดตัวให้สามารถกำกับตนเองได้ตามวัย



เอกสารอ้างอิง

- กุลยา ตันติผลาชีวะ. (2561). *คู่มือพ่อแม่ผู้ปกครองการจัดการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยแบบโรงเรียนบ้าน: Home school*. ต้นกล้า.
- ดุขฎิ อุปการ และอุดมลักษณ์ กุลพิจิตร. (2562). การพัฒนากระบวนการเรียนการสอนกิจกรรมเสรีตามแนวคิดเครื่องมือทางปัญญาและการเรียนรู้โดยไซมอนเป็นฐานเพื่อเสริมเสริมสร้างเอ็กเซ็กคิวทีฟฟังก์ชันส์ของเด็กอนุบาล, *วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 47(3), 217-237.
- นวลจันทร์ จุฑาภักดีกุล. (2561). พัฒนาการสมองด้านการคิดในเด็กปฐมวัย. ใน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, *คู่มือพัฒนาทักษะสมอง EF สำหรับครูปฐมวัย*. (หน้า 16-27). สสส.
- ปิยบุษ รัตนพงษ์ และประกอบ ใจมั่น. (2566). ความสามารถในการจัดการตนเองเด็กปฐมวัย. *วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*, 2(2), 9–20.
- สิริพร ลั่นจี และศศิลักษณ์ ขยันกิจ. (2564). บทบาทครูในการส่งเสริมพฤติกรรมกำกับตนเองของเด็กวัยอนุบาลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1, *OJED*, 16(2), 1-12.
- สุปรียา ผาสุกสถิตพงศ์ และปิยะนันท์ หิรัญย์ชโลธร. (2566) ผลการใช้ชุดกิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง “PLAY AT HOME” เพื่อส่งเสริมการกำกับตนเองในเด็กปฐมวัย, *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 7(2), 438–454.
- สุภาวดี หาญเมธี. (2561). รู้จักทักษะสมอง EF - Executive Functions. ใน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, *คู่มือพัฒนาทักษะสมอง EF สำหรับครูปฐมวัย*. (หน้า 28-59). สสส.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2564). *จิตวิทยาการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 13). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสาวลักษณ์ แก่นกระโทก และปัทมาวดี เล่ห์มงคล. (2566) ผลการจัดกิจกรรมศิลปะจากวัสดุธรรมชาติเพื่อส่งเสริมการกำกับตนเองของเด็กปฐมวัย, *วารสารเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 6(19), 7–16.
- Grimmer T. & Geens W. (2023). *Nurturing Self-Regulation in Early Childhood Adopting an Ethos and Approach*. Milton Park, Abingdon, Oxon: Routledge.
- Williams L. R., & Fromberg D. P. (2014). *The Encyclopedia of Early Childhood Education*. Garland.
- Yetti, E. (2021). Moving to The Beats: The Effect of Dance Education on Early Self-Regulation, *JPUD - Journal Pendidikan Usia Dini*, 15(2), 395–408.



หลักเกณฑ์การเขียนบทความเพื่อตีพิมพ์ วารสารปรัชญาดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์

หลักเกณฑ์การเขียนบทความวิชาการ

วารสารปรัชญาดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ มีกำหนดการจัดพิมพ์ปีละ 3 ฉบับ (ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน, ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม และฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่ผลงานทางวิชาการในรูปแบบของบทความวิจัย บทความวิชาการ บทวิจารณ์หนังสือและเป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ ทางด้านสังคมศาสตร์

ข้อกำหนดในการส่งบทความ บทความจัดทำขึ้นโดยใช้ภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษเท่านั้น บทความที่นำมาลงในวารสารต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างตีพิมพ์ในหนังสือหรือวารสารใดมาก่อน กระบวนการคัดเลือกบทความโดยใช้วิธีการประเมินแบบ Double-Blind Review บทความจะถูกส่งไปยังนักวิชาการผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชานั้น ๆ เพื่อเป็นผู้อ่านประเมินบทความ

แนวทางการเขียนบทความวิชาการ ประกอบด้วย

- มีประเด็นหรือความแนวคิดที่ชัดเจน มีเนื้อหาทางวิชาการที่ถูกต้อง สมบูรณ์ และทันสมัย
- วิเคราะห์ประเด็นตามหลักวิชาการ มีการสังเคราะห์ความรู้จากแหล่งต่าง ๆ และเสนอความรู้หรือวิธีการที่เป็นประโยชน์
- สอดแทรกความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ หรือแสดงทัศนะทางวิชาการของผู้เขียนอย่างชัดเจนและเที่ยงตรง
- มีการค้นคว้าอ้างอิงจากแหล่งอ้างอิงที่เชื่อถือได้ ทันสมัย และครอบคลุม
- มีการนำเสนอข้อมูลที่เข้าใจง่ายและเป็นระบบ ใช้ภาษาทางวิชาการอย่างเหมาะสม

การส่งต้นฉบับ

1. **การตั้งค่าหน้ากระดาษ** ใช้แบบอักษร TH Sarabun New พิมพ์แบบหน้าเดียวในกระดาษขนาด A4 ตั้งขอบกระดาษทุกด้าน 1 นิ้ว (2.54 เซนติเมตร) ใส่เลขหน้ากำกับทุกหน้าที่มุมขวาด้านบน ความยาวของบทความ 12-15 หน้า

2. **ชื่อเรื่อง (Title)** ต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

3. **ชื่อผู้เขียน (Author)** ประกอบด้วย ชื่อ นามสกุล หน่วยงานที่สังกัด ที่อยู่ และอีเมลที่ติดต่อได้

4. **เนื้อหา (Text)** ควรใช้ภาษาแบบทางการที่ผู้อ่านเข้าใจง่ายและมีความชัดเจน ประกอบด้วย

4.1 **บทคัดย่อ (Abstract)** ต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ สรุปสาระสำคัญของบทความไว้อย่างครบถ้วน

4.2 **คำสำคัญ (Keywords)** จำนวน 3-5 คำ

4.3 **บทนำ (Introduction)** อธิบายที่มาและความสำคัญ โดยเขียนให้สอดคล้องกับชื่อเรื่อง



4.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง (Concept and Theory) อธิบายแนวคิดและทฤษฎีเพื่อเป็นแนวทางสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล

4.5 กรอบในการวิเคราะห์ (Analysis Framework) นำเสนอกรอบสำหรับใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.6 ผลการวิเคราะห์ (Result) เป็นการอธิบายผลตามกรอบในการวิเคราะห์ โดยเขียนข้อมูลให้มีความถูกต้อง สมบูรณ์ สามารถตอบสนองความต้องการของผู้อ่านได้

4.7 บทสรุป (Conclusion) เป็นการสรุปเชิงอภิปรายและมีการนำเสนอแนวคิดของผู้เขียนด้วย

4.8 ข้อเสนอแนะ (Recommendation) เป็นข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ และข้อเสนอแนะสำหรับนำไปใช้ประโยชน์

4.9 องค์ความรู้ที่ได้จากบทความ (Body of Knowledge) เป็นการนำเสนอองค์ความรู้ที่วิเคราะห์และสังเคราะห์ได้จากการเขียนบทความ

4.10 การอ้างอิง (References) ใช้รูปแบบ APA Style (7th ed.) ดังนี้

4.10.1 การเรียงลำดับ ให้เรียงลำดับจากภาษาไทยก่อนภาษาอังกฤษ ก-ฮ และ A-Z

4.10.2 ชื่อผู้เขียน เอกสารภาษาไทยใช้ชื่อ นามสกุล เอกสารภาษาอังกฤษใช้นามสกุล และอักษรย่อตัวแรกของชื่อ

4.10.3 ปีที่พิมพ์ เอกสารภาษาไทยใช้ปี พ.ศ. เอกสารภาษาอังกฤษใช้ปี ค.ศ. ใส่ในวงเล็บ หากผู้เขียนคนเดียวกันเขียนเอกสารหลายเล่ม ให้เรียงลำดับปีที่พิมพ์จากน้อยไปหามาก

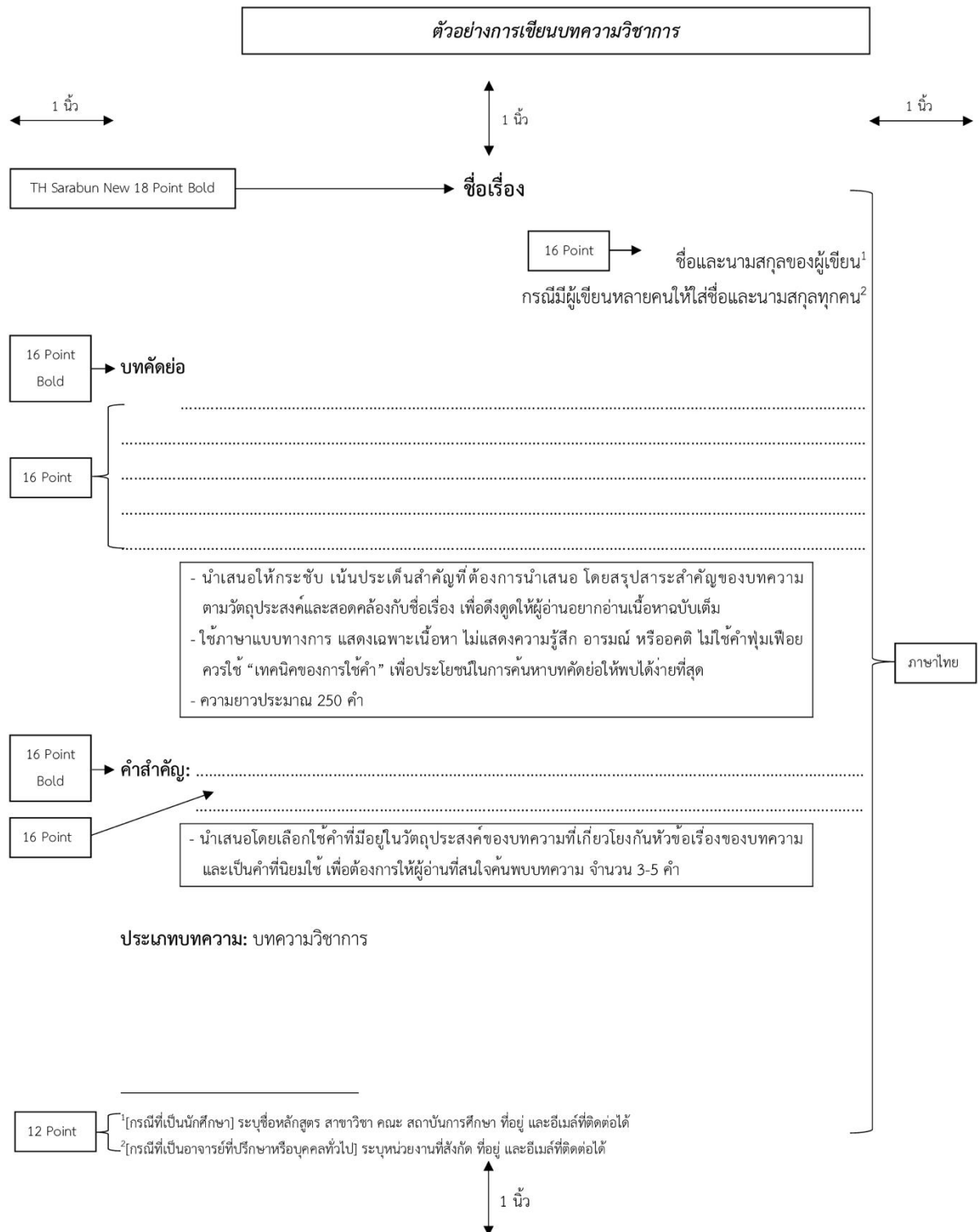
4.10.4 ชื่อเรื่อง ให้ใช้ตัวเอน กรณีเป็นเรื่องย่อในหนังสือให้ระบุ “ใน” หรือ “in” ตามด้วยผู้แต่ง และชื่อหนังสือ

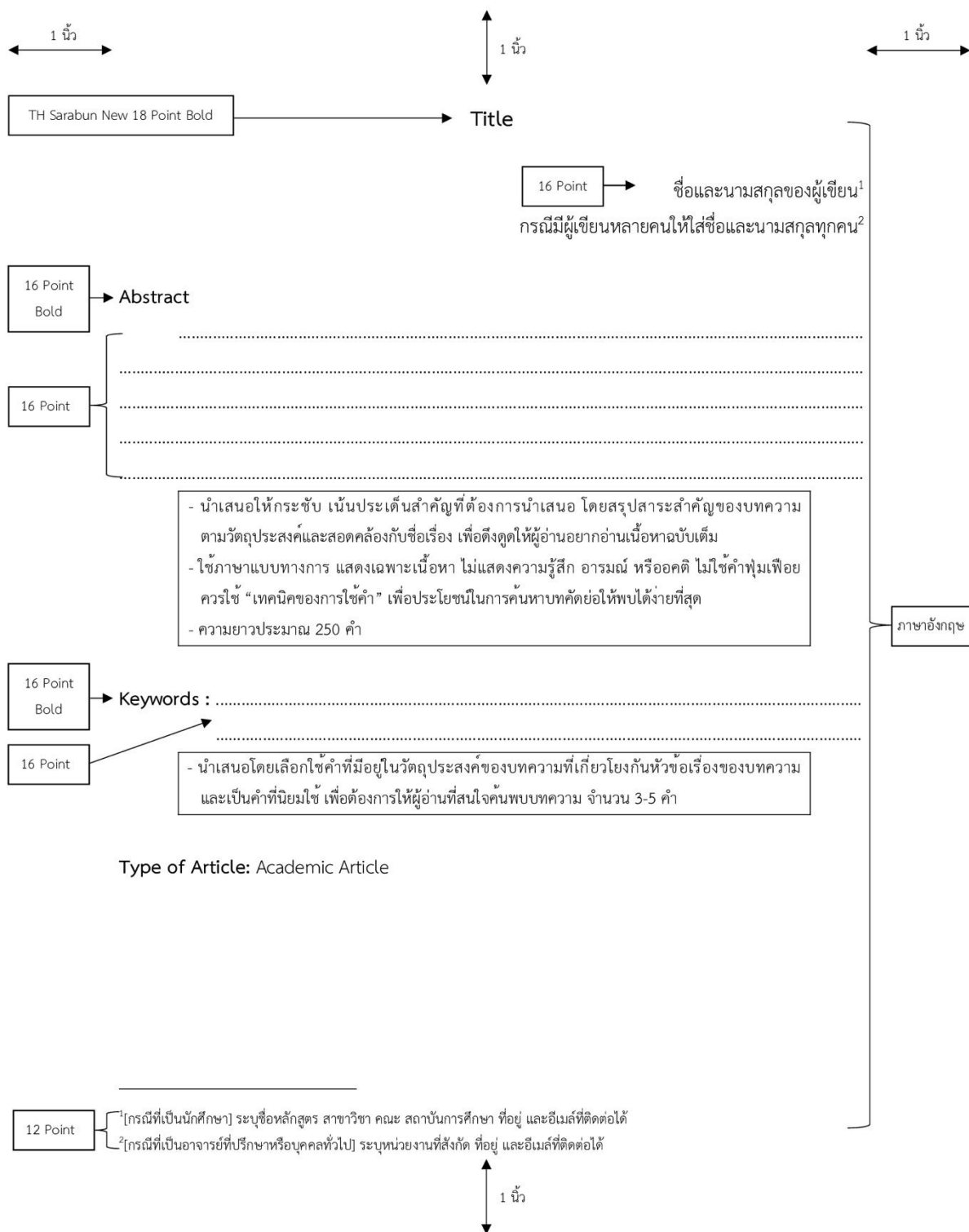
4.10.5 สถานที่พิมพ์และสำนักพิมพ์ เป็นรูปแบบของเอกสารประเภทหนังสือ หรือตำรา กรณีประเภทบทความในวารสาร ให้ระบุชื่อบทความ ชื่อวารสาร ปีที่ ฉบับที่ และหมายเลขหน้าของบทความ ตั้งแต่หน้าแรกถึงหน้าสุดท้าย (การอ้างอิงในเนื้อหาให้ระบุเฉพาะหน้าที่ใช้อ้างอิง)

4.10.6 การอ้างอิง Website ให้ระบุชื่อผู้เขียน ชื่อเรื่อง และค้นจาก Website

5. การส่งบทความ ให้ส่งต้นฉบับบทความออนไลน์ (ไฟล์ Word) และ (ไฟล์ PDF) ไปที่ <https://so08.tci-thaijo.org/index.php/dpsj>

หมายเหตุ วารสารปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ ขอสงวนสิทธิ์ในการพิจารณาตีพิมพ์







16 Point Bold	→ บทนำ	
16 Point		
16 Point		
นำเสนอเนื้อหาเพื่อดึงดูดความสนใจของผู้อ่านสู่เนื้อเรื่อง ให้ความสำคัญ และสร้างบรรยากาศให้น่าติดตามต่อไป ควรเขียนให้กระชับตรงประเด็น ไม่ยืดเยื้อ สอดคล้องกับชื่อเรื่อง โดยจับประเด็นจากชื่อเรื่องแล้วนำสู่บริบท เนื้อหา ในส่วนนี้สามารถกล่าวถึงวัตถุประสงค์ของบทความ ที่มาของบทความ ขอบเขตของบทความ อาจมีคำจำกัดความหรือนิยามที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อ่าน		
16 Point Bold	→ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	
16 Point		
16 Point		
นำเสนอให้สอดคล้องกับชื่อเรื่องหรือประเด็นที่เขียน จัดวางโครงสร้างเนื้อหาและจัดลำดับให้เหมาะสม เนื้อหาสาระควรมีความต่อเนื่องกัน เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์ข้อมูล และอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้		
16 Point Bold	→ กรอบในการวิเคราะห์	
16 Point		
16 Point		
นำเสนอกรอบในการวิเคราะห์ที่ได้จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในรูปแบบภาพ หรือข้อความ อันเป็นใจความสำคัญที่จะนำไปสู่การวิเคราะห์ข้อมูล		
16 Point Bold	→ ผลการวิเคราะห์	
16 Point		
16 Point		
นำเสนอให้เป็นไปตามหลักการ ทฤษฎี ตามกรอบในการวิเคราะห์ มีหลักฐานการอ้างอิงอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ มีความเป็นเหตุเป็นผล		



16 Point Bold	→ บทสรุป	
16 Point		
16 Point		
นำเสนอสรุปประเด็นสำคัญ ๆ ของบทความ โดยการเลือกประเด็นสำคัญ ๆ ของบทความนั้นมาเขียนรวมไว้อย่างสั้น ๆ ท้ายบท หรืออาจใช้วิธีการบอกผลลัพธ์ว่า สิ่งที่กำลังมาทั้งหมดมีความสำคัญอย่างไรสามารถนำไปทำอะไรได้บ้าง หรือจะทำให้เกิดอะไรต่อไป หรือ อาจใช้วิธีการตั้งคำถามหรือให้ประเด็นทั้งท้ายกระตุ้นให้ผู้อ่านไปแสวงหาความรู้เพื่อคิดค้นพัฒนาเรื่องนั้นต่อไป		
16 Point Bold	→ ข้อเสนอแนะ	
16 Point		
16 Point		
นำเสนอข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิเคราะห์สำหรับนำไปใช้ในเชิงทฤษฎีและการนำไปใช้ประโยชน์ต่อไปได้		
16 Point Bold	→ องค์ความรู้ที่ได้จากบทความ	
16 Point		
16 Point		
นำเสนอเสนอองค์ความรู้ที่วิเคราะห์และสังเคราะห์ที่ได้จากการเขียนบทความ สำหรับให้ผู้อ่านสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้		
16 Point Bold	→ References	
เอกสารอ้างอิงใช้ภาษาอังกฤษตามรูปแบบ APA Style (7th ed.) มีวิธีการ ดังนี้ - การเรียงลำดับ ให้เรียงลำดับตามตัวอักษร ตั้งแต่ ก-ฮ แล้วตามด้วย A-Z - การเขียนอ้างอิงประเภทหนังสือ (Book) ชื่อ นามสกุล ผู้แต่ง. (ปี พ.ศ.). ชื่อเรื่อง. สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์. - การเขียนอ้างอิงประเภทวารสาร (Journal) ชื่อ นามสกุล ผู้แต่ง. (ปี พ.ศ.). ชื่อเรื่อง. ชื่อวารสาร, ปีที่(ฉบับที่), หน้าแรกถึงหน้าสุดท้ายของบทความ. - การเขียนอ้างอิงประเภท ดุษฎีนิพนธ์/วิทยานิพนธ์ (Dissertation/Thesis) ชื่อ นามสกุล ผู้แต่ง. (ปี พ.ศ.). ชื่อเรื่อง. หลักสูตรปริญญา, มหาวิทยาลัย		



หลักเกณฑ์การเขียนบทความวิจัย

วารสารปรัชญาดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ มีนโยบายจัดพิมพ์ปีละ 3 ฉบับ (ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน, ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม และฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่ผลงานทางวิชาการในรูปแบบของบทความวิจัย บทความวิชาการ บทวิจารณ์หนังสือและเป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ ทางด้านสังคมศาสตร์

ข้อกำหนดในการส่งบทความ บทความจัดทำขึ้นโดยใช้ภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษเท่านั้น บทความที่นำมาลงในวารสารต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างตีพิมพ์ในหนังสือหรือวารสารใดมาก่อน กระบวนการคัดเลือกบทความโดยใช้วิธีการประเมินแบบ Double-Blind Review บทความจะถูกส่งไปยังนักวิชาการผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชานั้น ๆ เพื่อเป็นผู้อ่านประเมินบทความ

การส่งต้นฉบับ

1. **การตั้งค่าหน้ากระดาษ** ใช้แบบอักษร TH Sarabun New พิมพ์แบบหน้าเดียวในกระดาษขนาด A4 ตั้งขอบกระดาษทุกด้าน 1 นิ้ว (2.54 เซนติเมตร) ใส่เลขหน้ากำกับทุกหน้าที่มุมขวาด้านบน ความยาวของบทความ 12-15 หน้า

2. **ชื่อเรื่อง (Title)** ต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

3. **ชื่อผู้เขียน (Author)** ประกอบด้วย ชื่อ นามสกุล หน่วยงานที่สังกัด ที่อยู่ และอีเมลที่ติดต่อได้

4. **เนื้อหา (Text)** ควรใช้ภาษาแบบทางการที่ผู้อ่านเข้าใจง่ายและมีความชัดเจน ประกอบด้วย

4.1 **บทคัดย่อ (Abstract)** ต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ สรุปสาระสำคัญของบทความไว้อย่างครบถ้วน

4.2 **คำสำคัญ (Keywords)** จำนวน 3-5 คำ

4.3 **ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา (Background and Significance of the Problems)** นำเสนอโดยใช้ภาษาแบบทางการ เป็นแบบแผน เลือกใช้คำที่ถูกต้องตามหลักภาษาและค่านิยมของคำ ใช้คำให้เกิดความหมายตรงประเด็น และไม่ซับซ้อน เพื่อให้สามารถอ่านแล้วเข้าใจทันที

4.4 **วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives)** นำเสนอให้สอดคล้องกับชื่อเรื่องและเนื้อหาเพื่อเป็นแนวทางในการหาคำตอบของการวิจัย

4.5 **ขอบเขตของการวิจัย (Scope of the Research)** นำเสนอให้ครอบคลุมเนื้อหา ลักษณะประชากร จำนวนประชากร ขนาดกลุ่มตัวอย่าง และตัวแปรที่ศึกษา โดยอาจจะระบุช่วงระยะเวลาที่ศึกษาด้วย

4.6 **ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย (Research Benefits)** นำเสนอประโยชน์ที่ได้รับตามวัตถุประสงค์และแนวทางการนำไปใช้ประโยชน์เชิงวิชาการและการนำไปปฏิบัติ

4.7 **แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Concepts, Theories, and Related Literatures)** นำเสนอให้มีความสัมพันธ์กันของตัวแปรทุกตัวและต้องอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้ เพื่อนำไปสู่กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย



4.8 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย (Conceptual Framework) นำเสนอให้ครอบคลุมและครบถ้วนทุกตัวแปรเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย โดยอาจนำเสนอเป็นรูปภาพเพื่อให้ผู้อ่านเข้าใจได้ง่าย

4.9 สมมติฐานของการวิจัย (Hypotheses of the Research (if any)) นำเสนอถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้กับคำตอบที่ผู้วิจัยคาดคะเน โดยใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายสามารถสื่อความหมายได้โดยตรง (ถ้ามี)

4.10 ระเบียบวิธีวิจัย (Research Methodology) อธิบายวิธีดำเนินการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูล

4.11 ผลการวิจัย (Result) นำเสนอผลที่ได้จากการวิจัยเป็นขั้นตอนโดยสรุป

4.12 การอภิปรายผล (Discussion) เป็นการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ หรือสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.13 ข้อเสนอแนะ (Recommendation) เป็นข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ และข้อเสนอแนะสำหรับนำไปใช้ประโยชน์

4.14 องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย (Body of Knowledge) เป็นการนำเสนอองค์ความรู้ใหม่ที่วิเคราะห์และสังเคราะห์ได้จากการวิจัย

4.15 การอ้างอิง (References) ใช้รูปแบบ APA Style (7th ed.) ดังนี้

4.15.1 การเรียงลำดับ ให้เรียงลำดับจากภาษาไทยก่อนภาษาอังกฤษ ก-ฮ และ A-Z

4.15.2 ชื่อผู้เขียน เอกสารภาษาไทยใช้ชื่อ นามสกุล เอกสารภาษาอังกฤษใช้นามสกุล และอักษรย่อตัวแรกของชื่อ

4.15.3 ปีที่พิมพ์ เอกสารภาษาไทยใช้ปี พ.ศ. เอกสารภาษาอังกฤษใช้ปี ค.ศ. ใส่ในวงเล็บ หากผู้เขียนคนเดียวกันเขียนเอกสารหลายเล่ม ให้เรียงลำดับปีที่พิมพ์จากน้อยไปหามาก

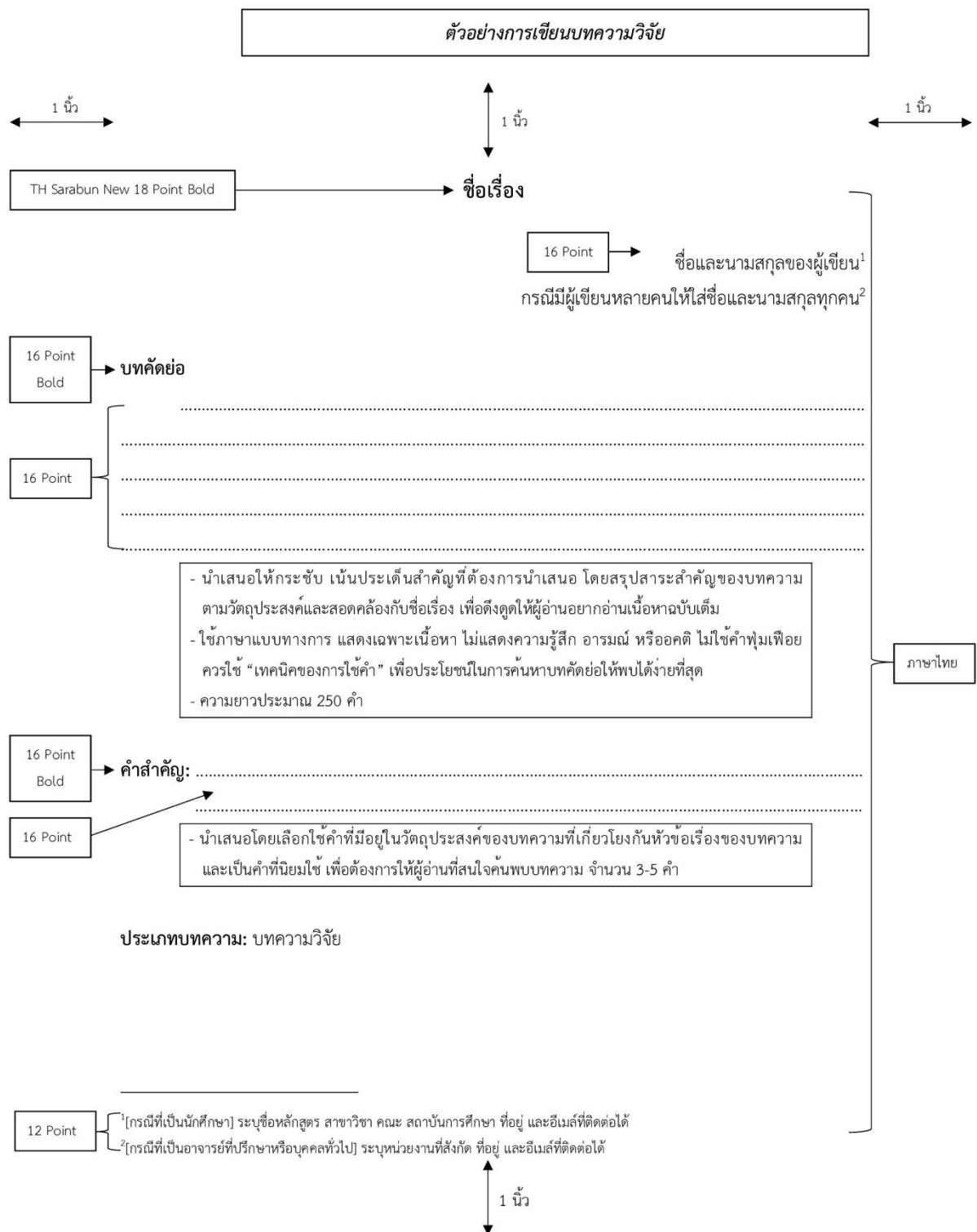
4.15.4 ชื่อเรื่อง ให้ใช้ตัวเอน กรณีเป็นเรื่องย่อในหนังสือให้ระบุ “ใน” หรือ “in” ตามด้วยผู้แต่ง และชื่อหนังสือ

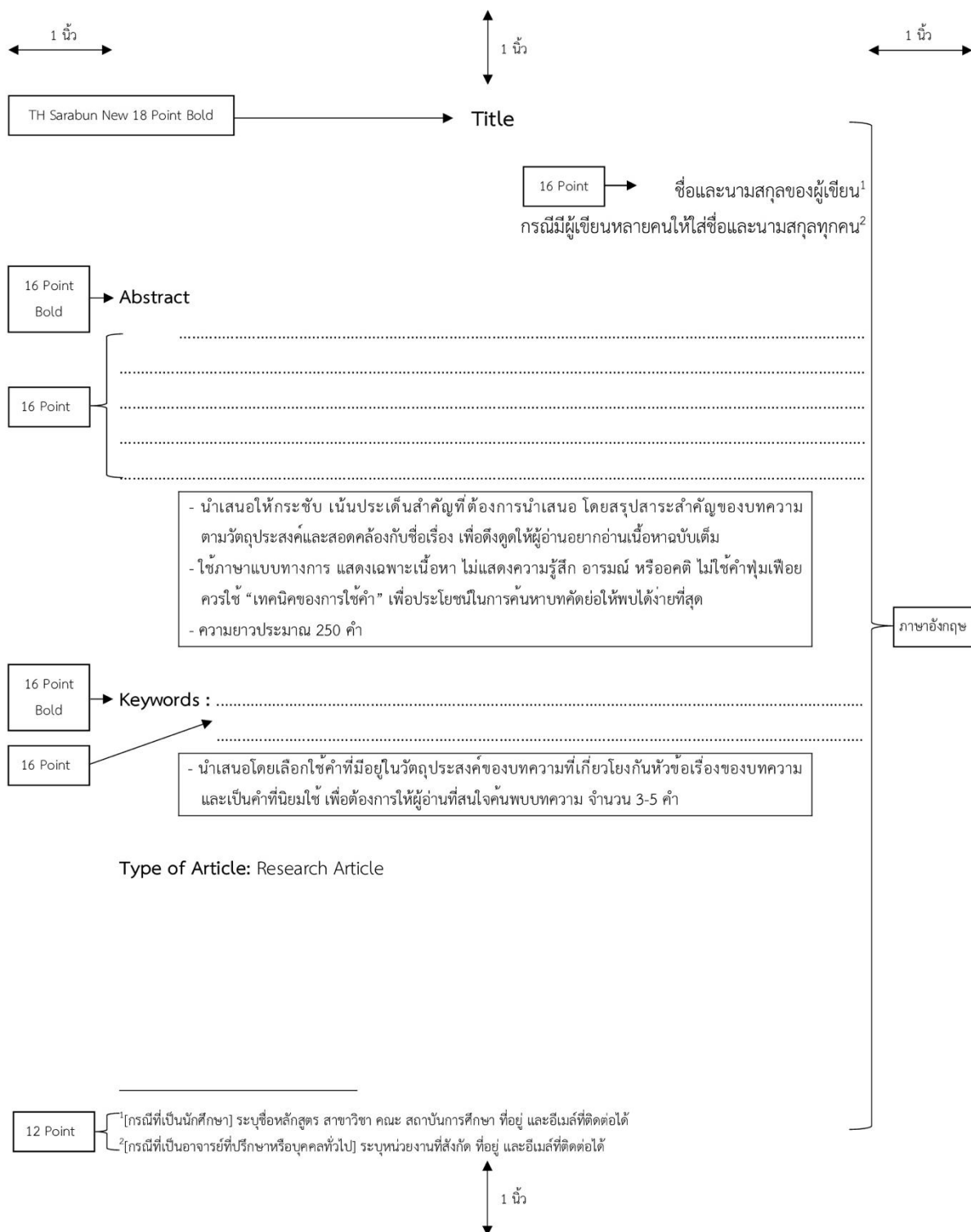
4.15.5 สถานที่พิมพ์และสำนักพิมพ์ เป็นรูปแบบของเอกสารประเภทหนังสือ หรือตำรา กรณีประเภทบทความในวารสาร ให้ระบุชื่อบทความ ชื่อวารสาร ปีที่ ฉบับที่ และหมายเลขหน้าของบทความ ตั้งแต่หน้าแรกถึงหน้าสุดท้าย (การอ้างอิงในเนื้อหาให้ระบุเฉพาะหน้าที่ใช้อ้างอิง)

4.15.6 การอ้างอิง Website ให้ระบุชื่อผู้เขียน ชื่อเรื่อง และค้นจาก Website

5. การส่งบทความ ให้ส่งต้นฉบับบทความออนไลน์ (ไฟล์ Word) และ (ไฟล์ PDF) ไปที่ <https://so08.tci-thaijo.org/index.php/dpsj>

หมายเหตุ วารสารปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ ขอสงวนสิทธิ์ในการพิจารณาตีพิมพ์







16 Point Bold	→ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา
16 Point	นำเสนอโดยใช้ภาษาแบบทางการ เป็นแบบแผน เลือกใช้คำที่ถูกต้องตามหลักภาษาและความนิยมของคำ ใช้คำให้เกิดความหมายตรงประเด็น ไม่ซับซ้อน อ่านแล้วเข้าใจทันที การแปลคำศัพท์จากต่างประเทศควรตรวจสอบความนิยมและใช้ความหมายเดียวกันตลอดบทความ เช่น Organization พบแปลเป็นไทยว่า องค์กรหรือองค์การ เป็นต้น และภายในหนึ่งย่อหน้าควรมีใจความสำคัญประเด็นเดียวเป็นเอกภาพ และต้องอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้
16 Point Bold	→ วัตถุประสงค์ของการวิจัย
16 Point	
16 Point Bold	→ ขอบเขตของการวิจัย
16 Point	นำเสนอให้ครอบคลุมเนื้อหา ลักษณะประชากร จำนวนประชากร การเลือกกลุ่มตัวอย่าง วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่าง ขนาดกลุ่มตัวอย่าง และตัวแปรที่ศึกษา โดยอาจจะระบุช่วงระยะเวลาที่ศึกษาด้วย
16 Point Bold	→ ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย
16 Point	



16 Point Bold	→ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
16 Point	

- นำเสนอแนวคิดและทฤษฎีให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัยของสังเขปของตัวแปรทุกตัว และจำเป็นต้องอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้ หลีกเลี่ยงการ "อ้างอิงใน" หรือหลีกเลี่ยงการอ้างอิงต่อ ๆ กันมา ควรใช้ต้นฉบับมาอ้างอิง

- นำเสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการอภิปรายผล

- นำเสนอให้มีความสัมพันธ์กันทั้งแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

16 Point Bold	→ กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

ภาพ 1 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

16 Point Bold	→ สมมติฐานของการวิจัย (ถ้ามี)
16 Point	

16 Point Bold	→ ระเบียบวิธีวิจัย
16 Point	

นำเสนอโดยอธิบายวิธีดำเนินการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูล ควรอ้างอิงเจ้าของทฤษฎีที่ผู้เขียนอ้างอิงโดยตรง หลีกเลี่ยงการอ้างอิงต่อ ๆ กันมา เขียนให้กระชับ นำเสนอเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของบทความ



16 Point
Bold

→ ผลการวิจัย

16 Point

นำเสนอข้อมูลเชิงประจักษ์ การวิเคราะห์ และผลการวิเคราะห์ โดยอาจจะมีการนำเสนอในรูปแบบตาราง และการแปลความหมายอย่างกะทัดรัดให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ตัวอย่างการนำเสนอในรูปแบบตาราง

ตาราง 1
ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ข้อความ	$\bar{X}$	SD	แปลความหมาย

16 Point
Bold

→ การอภิปรายผล

16 Point

- สรุปสาระประเด็นสำคัญ และอภิปรายผลในแง่มุมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานวิจัยให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ หากมีสมมติฐานของการวิจัยควรอภิปรายรายชื่อ ข้อค้นพบที่ขัดแย้งหรือสอดคล้องกับงานวิจัยของงาน
- อภิปรายข้อจำกัดและข้อบกพร่องในการวิจัย รวมถึงการอภิปรายคุณประโยชน์ของงานวิจัย

16 Point
Bold

→ ข้อเสนอแนะ

16 Point

นำเสนอข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัยสำหรับนำไปใช้ในเชิงทฤษฎีและการนำไปใช้ประโยชน์ต่อไปได้



16 Point Bold	→ องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย
16 Point	
นำเสนอ นำเสนอองค์ความรู้ใหม่ที่วิเคราะห์และสังเคราะห์ได้จากการวิจัย สำหรับให้อ่านสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้	

16 Point Bold	→ References
เอกสารอ้างอิงใช้ภาษาอังกฤษตามรูปแบบ APA Style (7th ed.) มีวิธีการ ดังนี้ - การเรียงลำดับ ให้เรียงลำดับตามตัวอักษร ตั้งแต่ ก-ฮ แล้วตามด้วย A-Z - การเขียนอ้างอิงประเภทหนังสือ (Book) ชื่อ นามสกุล ผู้แต่ง. (ปี พ.ศ.). ชื่อเรื่อง. สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์. - การเขียนอ้างอิงประเภทวารสาร (Journal) ชื่อ นามสกุล ผู้แต่ง. (ปี พ.ศ.). ชื่อเรื่อง. ชื่อวารสาร, ปีที่(ฉบับที่), หน้าแรกถึงหน้าสุดท้ายของบทความ. - การเขียนอ้างอิงประเภท ดุษฎีนิพนธ์/วิทยานิพนธ์ (Dissertation/Thesis) ชื่อ นามสกุล ผู้แต่ง. (ปี พ.ศ.). ชื่อเรื่อง. หลักสูตรปริญญา, มหาวิทยาลัย	



แบบเสนอบทความเพื่อตีพิมพ์ วารสารปรัชญาดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์

เรียน บรรณาธิการวารสารปรัชญาดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์

ข้าพเจ้า ☐ นาย ☐ นาง ☐ นางสาว ☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

ชื่อ-นามสกุล (ภาษาไทย).....

ชื่อ-นามสกุล (ภาษาอังกฤษ)

ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน.....

หน่วยงานที่สังกัด.....

ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้.....

หมายเลขโทรศัพท์.....Email.....

มีความประสงค์ขอส่งบทความ เรื่อง :

ชื่อบทความ (ภาษาไทย).....

.....

.....

ชื่อบทความ (ภาษาอังกฤษ).....

.....

.....

ประเภทของบทความ ☐ บทความวิชาการ ☐ บทความวิจัย

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าบทความนี้ ☐ เป็นผลงานของข้าพเจ้า ☐ เป็นผลงานของข้าพเจ้าและผู้ที่จะระบุชื่อในผลงาน

บทความนี้ยังไม่เคยตีพิมพ์ในวารสารใดมาก่อน และจะไม่นำไปเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารอื่นอีก

นับจากวันที่ข้าพเจ้าได้ส่งผลงานต้นฉบับนี้มายังบรรณาธิการวารสารโครงการปรัชญาดุสิตบัณฑิตทาง

สังคมศาสตร์ พร้อมนี้ ข้าพเจ้าได้ส่งต้นฉบับบทความ/แบบเสนอบทความ (ไฟล์ Word) และ (ไฟล์ PDF) ไปที่

Email : phdjournal.ru@gmail.com เรียบร้อยแล้ว

ลงชื่อ.....เจ้าของบทความ

(.....)

วันที่.....เดือน.....ปี.....



โครงการปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
Doctor of Philosophy Programs in Social Sciences
Ramkhamhaeng University