



วารสารวิชาการ

# เฉลิมกาญจนา

ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 มกราคม - เมษายน 2558

Vol. 2 No. 1 January - April 2015

ISSN 2392-5655



มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา

[www.ckc.ac.th](http://www.ckc.ac.th)

วารสารวิชาการเฉลิมกาญจนา ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 มกราคม - เมษายน 2558

Vol. 2 No. 1 January - April 2015

ISSN 2392-5655

---

วัตถุประสงค์ ขอบเขตงาน	เพื่อเผยแพร่ข้อมูลผลงานวิจัย ผลงานทางวิชาการและข้อมูลข่าวสารต่างๆ ทั่วไป เป็นวารสารวิชาการที่ครอบคลุมสาขาวิชาสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี และอื่นๆ	
เจ้าของ ที่ปรึกษา	ดร.สุชีราภรณ์ ฐวานนท์ ดร.พอพันธ์ สมนเจริญ ศาสตราจารย์ กิตติคุณ ดร.ประทีป เมธาคูณวุฒิ ศาสตราจารย์ ดร.สมจิตต์ สุพรรณทัศน์ รองศาสตราจารย์ ดร.นพ.พิทยา จารุพูนผล  รองศาสตราจารย์.ดร.เฉลิมพล ต้นสกุล  อาจารย์ชัยวุฒิ เทโพธิ์	อธิการบดีมหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา อธิการบดีวิทยาลัยเฉลิมกาญจนาระยอง กรรมการสภา มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา นายกสมาคมวิชาชีพสุศึกษา คณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา
บรรณาธิการ ผู้ช่วยบรรณาธิการ กองบรรณาธิการ	ดร.สุชีราภรณ์ ฐวานนท์ ดร.เฟื่อง สมณา  รองศาสตราจารย์ ดร.สุปรียา ต้นสกุล รองศาสตราจารย์ ดร.วัลลภ รัฐฉัตรานนท์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา งามสุทธิ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสนอ ภิรมจิตรม่อง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรพิมล พงศ์สุวรรณ	มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา
ผู้ช่วยกองบรรณาธิการ	ดร.นิพนธ์ มานะสถิตพงศ์ ดร.สุรรัตน์ ไบจรัส ดร.เรวัฒน์ คำชาย ดร.สมภาพ ศิริลาภ ดร.พิษณุ อภิสมอาจารย์อิน ดร.สุรศักดิ์ คนมัน ดร.โกศล สอดส่อง	มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา
ออกแบบและจัดทำ	ดร.เฟื่อง สมณา	

### ผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองบทความประจำฉบับ (Peer Review)

ศาสตราจารย์ ดร.วัลลภ รัฐฉัตรนนท์	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา เพียรชนะ	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
รองศาสตราจารย์ ดร.พาณี สีตกะลิน	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณธรรม กาญจนสุวรรณ	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
รองศาสตราจารย์ ดร.สมาน อัสวภูมิ	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลาด จันทรสุมบัติ	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.บุญพวพรรณ วิงวอน	มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
รองศาสตราจารย์ ดร.ยุวดี รอดจากภัย	มหาวิทยาลัยบูรพา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนันต์ บุญสนอง	มหาวิทยาลัยเกริก
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วินัย จำปาอ่อน	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

### ข้อกำหนดเฉพาะของวารสาร

1. บทความที่ลงตีพิมพ์ทุกเรื่องได้รับการตรวจทางวิชาการโดยผู้ประเมินอิสระหรือ พิชญพิจารณา (Peer review) 2 คน ต่อ 1 เรื่อง
2. ข้อคิดเห็นใดๆ ของบทความที่ลงตีพิมพ์ในวารสารวิชาการเฉลิมกาญจนา เป็นของผู้เขียน คณะผู้จัดทำวารสารไม่จำเป็นต้องเห็นด้วย ผลงานที่ปรากฏในวารสารฉบับนี้ เป็นลิขสิทธิ์เฉพาะส่วนบุคคลของผู้เขียนซึ่งต้องรับผิดชอบต่อผลทางกฎหมายที่อาจเกิดขึ้นได้ และไม่มีผลต่อกองบรรณาธิการ
3. กองบรรณาธิการวารสารวิชาการเฉลิมกาญจนา ไม่สงวนสิทธิ์การคัดลอกแต่ให้อ้างอิง แสดงที่มา

สำนักงาน กองบรรณาธิการ วารสารวิชาการเฉลิมกาญจนา มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา  
99 หมู่ 6 ถนนศรีสะเกษ - อุบลราชธานี ตำบลโพธิ์  
อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ 33000  
โทรศัพท์ 045-617971 โทรสาร 045-617974  
<http://www.ckc.ac.th>

กำหนดเผยแพร่ ปีละ 3 ฉบับ (มกราคม - เมษายน, พฤษภาคม - สิงหาคม และ กันยายน - ธันวาคม) ของทุกปี  
พิมพ์ที่ บริษัท วินเนอร์ ออฟเซ็ท จำกัด  
เลขที่ 464/30-31 หมู่ 18 ตำบลขามใหญ่ อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี 34000

## บทบรรณาธิการ

วารสารวิชาการเฉลิมกาญจนา ประจำปีที่ 2 ฉบับที่ 1 ประจำเดือนมกราคม - เมษายน 2558 มีกำหนดการเผยแพร่ปีละ 3 ฉบับ ทั้งนี้เพื่อเป็นการขยายโอกาสช่องทางในการเผยแพร่ผลงานให้กับนักวิชาการและผู้ที่มีสนใจเผยแพร่บทความวิชาการ บทความวิจัยและตลอดจนบทความปริทัศน์ในวารสารวิชาการเฉลิมกาญจนาได้มากขึ้น และยังรักษาคุณภาพของบทความทุกบทความที่ตีพิมพ์จะต้องผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในด้านนั้นๆ ก่อนการตีพิมพ์ทุกเรื่อง ซึ่งประกอบด้วย บทความวิชาการจำนวน 3 เรื่อง บทความวิจัยจำนวน 6 เรื่อง

ขอขอบคุณเจ้าของบทความวิชาการ บทความวิจัยทุกท่านที่อนุเคราะห์ให้วารสารวิชาการเฉลิมกาญจนา สามารถเผยแพร่ได้ตามวัตถุประสงค์และตามกำหนดเวลา บรรณาธิการยินดีเป็นสื่อกลางที่จะเผยแพร่ความรู้ใหม่ๆ และได้ตั้งปณิธานที่จะรักษามาตรฐานของการเป็นวารสารวิชาการที่มีคุณภาพของผลงานวิชาการที่ถูกตีพิมพ์ลงในวารสาร ตลอดจนพัฒนาระบบการกลั่นกรองและพิจารณาบทความอย่างต่อเนื่องให้มีประสิทธิภาพเพื่อยกระดับมาตรฐานการเผยแพร่ผลงานวิชาการในประเทศให้มีคุณภาพและผลักดันให้เข้าสู่ฐานข้อมูล ICT ต่อไป

ดร.สุชีราภรณ์ สุวานนท์  
บรรณาธิการ

## สารบัญ

	หน้า
<b>บทความวิชาการ</b>	
กรอบและแนวทางในการจัดเก็บภาษีอากรซึ่งเป็นรายได้หลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น <i>ดร. โกศล สอดส่อง</i>	1
ประสิทธิภาพของพลังงานเซลล์แสงอาทิตย์กับการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน <i>อาจารย์ไพโรสุวรรณ คณะพันธ์</i>	8
วัยรุ่นหญิงกับการตั้งครรภ์ : ผลกระทบทางสุขภาพและสังคม <i>อาจารย์กาญจนา ชัยชุมพล</i>	14
<b>บทความวิจัย</b>	
การบริหารงานพัสดุของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 <i>ทงศักดิ์ แก้วศรีทอง และ ดร.เกริกไกร แก้วล้วน</i>	20
ปัญหาการพัฒนาผลงานวิชาการของครูที่ผ่านการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 <i>จารุณี แก้วศรีทอง และ ดร.สุวิมล โพธิ์กลิ่น</i>	29
การปราบปรามแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาที่ลักลอบหลบหนีเข้าเมือง โดยผิดกฎหมายจังหวัดสระแก้ว <i>ดร.สุรศักดิ์ คนมัน</i>	38
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 <i>อุไรวรรณ มณีล้ำ และ ดร.ชวนคิด มะเสนะ</i>	45
ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการดูแลตนเองของข้าราชการตำรวจ ในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ <i>ทีกุล แสงสุข และ รศ.ดร.เฉลิมพล ต้นสกุล</i>	56
การศึกษาความคิดเห็นของนักเรียนเกี่ยวกับสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำผิดวินัย และความประพฤตินักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ <i>กิจชัย ชิมโคตร และ ดร.สุวิมล โพธิ์กลิ่น</i>	68

## กรอบและแนวทางในการจัดเก็บภาษีอากรซึ่งเป็นรายได้หลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ดร. โกศล สอดส่อง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา

### บทนำ

การดำเนินการปฏิบัติงานด้านการจัดเก็บภาษีอากร ซึ่งเป็นรายได้หลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งที่จะนាំรายได้มาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นเพราะภาษีท้องถิ่นที่รัฐบาลให้อำนาจในการจัดเก็บภาษีอากรของท้องถิ่นที่มีอยู่อย่างจำกัด ในการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะต้องบริหารการจัดเก็บภาษีอากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เป็นไปอย่างมีระบบระเบียบและเป็นธรรมต่อผู้ชำระภาษีให้กับท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะต้องมีวิธีการป้องกันการสูญเสียเงินรายได้จากการจัดเก็บภาษีอากรที่มีอยู่อย่างจำกัด โดยไม่รอหวังพึ่งเงินอุดหนุนจากรัฐบาลแต่เพียงอย่างเดียว เพื่อรักษาทรัพย์สินและผลประโยชน์ของทางราชการ ขจัดปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันและสามารถบริหารงบประมาณของท้องถิ่นได้อย่างโปร่งใสมีประสิทธิภาพสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สมดังคำที่กล่าวไว้ว่า “ท้องถิ่นไทยใสสะอาด” เพื่อเป็นการพัฒนาการบริหารด้านการจัดเก็บภาษีอากร การกำกับ ดูแล การตรวจสอบรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การกำกับดูแล ตรวจสอบขั้นตอนการดำเนินการในการจัดเก็บรายได้เป็นไปอย่างสมบูรณ์ทุกขั้นตอน ตลอดจนสนับสนุนส่งเสริมให้มีการนำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมให้กับ บุคลากร เป็นการตรวจสอบภายในตัวเอง ป้องกันการผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นได้ ระหว่างการปฏิบัติงานจัดเก็บรายได้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กองคลัง/ส่วนการคลังเป็นฝ่ายที่รับผิดชอบในการจัดเก็บรายได้ของท้องถิ่นแต่ละแห่ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจึงมี ตัวแบบกรอบวิธีการใช้เป็นเครื่องมือในการใช้เก็บภาษีอากรของท้องถิ่น (มูลนิธิส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น,2547)

ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วไป ยังขาดประสิทธิภาพในการจัดเก็บรายได้ดังกล่าว กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยส่วนนโยบายการคลังและพัฒนารายได้ สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น จึงได้ส่งเสริมสนับสนุนให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินแล้วนำไปใช้เป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินเสร็จเรียบร้อยแล้วจะทำให้มี ข้อมูลเกี่ยวกับทรัพย์สินต่างๆ ของประชาชนที่อยู่ภายในเขตปกครอง และสามารถแยกทรัพย์สินที่อยู่ในข่ายเสียภาษีเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดเก็บภาษีได้อย่างครบถ้วนและถูกต้องเป็นเครื่องมือในการจัดเก็บภาษีให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรแต่ละแห่งได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้ ดังมีกรอบแนวทางปฏิบัติดังนี้ที่เรียกว่า "มาตรฐานของการดำเนินงานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน" ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

- การจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องใช้ระวางที่ดินจากสำนักงานที่ดินเป็นฐานข้อมูลตั้งต้น

- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องออกสำรวจข้อมูลพื้นที่จริงเพื่อจัดเก็บรายละเอียดข้อมูลเกี่ยวกับที่ดิน โรงเรือนหรือสิ่งปลูกสร้าง ป้าย และการประกอบการค้า รวมทั้งการใช้ประโยชน์ทรัพย์สินให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบันมากที่สุด

- เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการดำเนินงานในระบบงานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

- เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายรายได้ท้องถิ่น

ได้แก่ พ.ร.บ. ภาษีบำรุงท้องที่ พ.ร.บ. โรงเรือนและที่ดิน พ.ร.บ. ป้าย และกฎหมายว่าด้วยต้องรู้การสาธารณสุข ประกอบในการดำเนินงานด้วย

- อำนาจในการจัดเก็บภาษี ยังคงกำหนดให้ อปท. มีอำนาจในการจัดเก็บภาษีจากที่ดินและสิ่งปลูกสร้างที่ตั้งอยู่ในเขต อปท. นั้น ภาษีที่จัดเก็บในเขต อปท. โดยยังคงเป็นรายได้ของ อปท. นั้นได้ดำเนินการจัดทำแผนการจัดเก็บภาษีอากร และทำการพัฒนารายได้ ประจำปีงบประมาณแต่ละปี ให้ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบปฏิบัติงานด้านการจัดเก็บภาษีมีกรอบและแนวทางในการปฏิบัติงานด้านจัดเก็บรายได้ที่ถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ หนังสือสั่งการ ก่อนลงมือปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสอดคล้องกับแนวทางในการปฏิบัติงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์สู่กระบวนการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (บวรศักดิ์ อุวรรณโณ, 2547)

#### หลักการและเหตุผล

การบริหารการจัดเก็บภาษีอากร เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องดำเนินการแต่ละปีงบประมาณโดย กองคลัง ฝ่ายคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารจัดการด้านการจัดเก็บภาษีอากรและการพัฒนารายได้เป็นไปอย่างถูกต้อง ย่อมสะท้อนให้เห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งมีวิธีการดำเนินการในการจัดเก็บรายได้ของท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการในการจัดเก็บรายได้ของท้องถิ่น การที่จะปฏิบัติงานด้านการจัดเก็บรายได้ได้อย่างถูกต้องนั้นจะต้องถือปฏิบัติตามระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น การรวบรวม เรียบเรียง เอกสาร อันเป็นส่วนหนึ่งของการเตรียมความพร้อมหรือความพยายามในการเตรียมพร้อมในการจัดเก็บภาษีอากร ประจำปีงบประมาณแต่ละปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีหน้ารับผิดชอบในการปฏิบัติงานได้มีการปฏิบัติงานที่มีกรอบ แนวทางในการปฏิบัติงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์สู่กระบวนการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มีประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทุกกระบวนการของการปฏิบัติราชการ เพื่อสังคมอยู่ดีมีสุข การปฏิบัติงานในการจัดเก็บรายได้ของท้องถิ่นจะต้องมีหลักปฏิบัติ 3 ประการ

- ประการแรกบุคลากรผู้ปฏิบัติต้องเข้าใจ ระเบียบกฎหมาย ข้อบังคับ หนังสือสั่งการ ก่อนการลงมือปฏิบัติงาน

- ประการที่สองต้องเข้าถึงหลักเกณฑ์ ขั้นตอน และวิธีการปฏิบัติราชการ

- ประการที่สาม ต้องพัฒนาบุคลากรผู้ทำหน้าที่ปฏิบัติงานและพัฒนาบุคลากรปฏิบัติงานให้สามารถดำเนินการควบคู่กันไปอย่างเป็นระบบ ดังนั้นเพื่อให้การจัดเก็บภาษีอากรทุกประเภทดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยถูกต้องทันตามงบประมาณของแต่ละปีงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนดเวลาในการจัดเก็บรายได้ของท้องถิ่นได้ให้มีประสิทธิภาพ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจึงได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานด้านการจัดเก็บรายได้ประจำปีขึ้นเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายสูงสุด

#### วัตถุประสงค์

1. เพื่อเป็นการพัฒนาปรับปรุงระบบการตรวจสอบ กำกับดูแล การบริหารจัดการด้านการจัดเก็บภาษีอากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการพัฒนารายได้ของท้องถิ่น
2. เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีรายได้ เพิ่มขึ้นซึ่งจะส่งผลให้สามารถนำงบประมาณมาพัฒนาท้องถิ่นได้มากขึ้นเพื่อให้การปฏิบัติการจัดเก็บรายได้ของท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวทางการจัดการบ้านเมืองที่ดี
3. เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนด้วยการให้ความร่วมมือในการชำระภาษีให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

#### เป้าหมาย

- การจัดเก็บรายได้ของ อปท. ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เกิดความรวดเร็ว ถูกต้อง และเป็นธรรม
- การจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ครบถ้วนและเกิดความเป็นธรรมต่อผู้ชำระภาษีให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- มีงบประมาณพอเพียงในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

● ประชาชนในท้องถิ่นพึงพอใจในการให้บริการและ  
พึงพอใจในการชำระภาษี

#### วิธีการดำเนินงาน

##### 1. ขั้นการเตรียมการ

- สำรองและจัดเตรียมแบบพิมพ์ต่างๆ ให้ครบถ้วน  
จัดทำประกาศ และออกหนังสือแจ้งเวียนให้ผู้เสียภาษีทราบ  
ล่วงหน้า เพื่อจะได้ยื่นแบบพิมพ์ภายในเวลากำหนดโดย  
ตรวจสอบและคัดลอกรายชื่อผู้อยู่ในเกณฑ์เสียภาษี ตาม  
ผ.ท.4

##### 2. ขั้นการดำเนินการ

● จัดทำประกาศ ประชาพันธ์ให้ประชาชนทราบ  
ล่วงหน้า

● แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

● ออกหนังสือแจ้งให้ผู้อยู่ในข่ายต้องเสียภาษี ยื่น

แบบแสดงรายการทรัพย์สิน

● จัดทำแผ่นพับประชาสัมพันธ์

##### 3. หลังการดำเนินการ

- ประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนการจัดการและ  
แผนปฏิบัติงานการจัดเก็บภาษี

#### ระยะเวลาดำเนินการ

ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 30 กันยายน ของทุกปี  
งบประมาณ

ผู้รับผิดชอบแผนการจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครอง  
ส่วนท้องถิ่น

- พนักงาน/เจ้าหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายในการ  
ปฏิบัติงาน

งบประมาณประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- รายรับรายจ่าย จาก ข้อบัญญัติ /เทศบัญญัติของ  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งของงบประมาณ  
รายรับและจ่ายประจำปีงบประมาณ

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

● การจัดเก็บรายได้ของ อปท.มีประสิทธิภาพมาก  
ขึ้น เกิดความรวดเร็ว ถูกต้อง และเป็นธรรม

● การจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ได้ครบถ้วนและเกิดความเป็นธรรมต่อผู้ชำระภาษีให้องค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่น

● มีงบประมาณพอเพียงในการบริหารจัดการ  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

● ประชาชนในท้องถิ่นพึงพอใจในการให้บริการและ  
พึงพอใจในการชำระภาษี

ภาษีที่รัฐบาลให้อำนาจองค์กรปกครองส่วน  
ท้องถิ่นจัดเก็บเอง มี 3 ประเภท ภาษีโรงเรือนและที่ดิน/  
ภาษีป้าย/ภาษีบำรุงท้องที่

แผนการจัดเก็บภาษีโรงเรือนและที่ดิน ประจำปี  
งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง  
ขั้นตอนของกิจกรรม

#### ก. ขั้นเตรียมการ

● ตรวจสอบและคัดเลือกรายชื่อผู้อยู่ในเกณฑ์  
เสียภาษี ในปีงบประมาณ (บัญชีลูกหนี้  
ตามเกณฑ์ค้างรับ) กันยายน

● สำรองและจัดเตรียมแบบพิมพ์ต่าง ๆ ตุลาคม

● ประชาสัมพันธ์ขั้นตอนและวิธีการเสียภาษี

พฤศจิกายน - กุมภาพันธ์

● จัดทำหนังสือแจ้งให้ผู้มีหน้าที่เสียภาษีทราบเพื่อ  
ยื่นแบบ แสดงรายการทรัพย์สิน และควรรอก  
หนังสือเวียน แจ้งให้ผู้เสียภาษีทราบล่วงหน้า  
ก่อนธันวาคม

#### ข. ขั้นดำเนินการจัดเก็บรายได้

1. รับแบบแสดงรายการทรัพย์สิน (ภ.ร.ด. 2) และ  
ตรวจสอบความถูกต้อง มกราคม - กุมภาพันธ์

2. ประเมินค่ารายปีและกำหนดค่าภาษี / มีหนังสือ  
แจ้งผล การประเมินภาษี (ภ.ร.ด.8)

มกราคม - มีนาคม

#### กรณีปกติ

- รับชำระภาษี (ชำระภาษีในทันที หรือชำระภาษี  
ภายในกำหนดเวลา) มกราคม - มีนาคม

#### กรณีพิเศษ

(1) ชำระภาษีเกินเวลาที่กำหนด

(เกิน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งผลการประเมิน



- รับชำระภาษีและเงินเพิ่ม กุมภาพันธ์ - กันยายน

(2) ผู้รับประเมินไม่พอใจในผลการประเมินภาษี

1. รับคำร้องอุทธรณ์ขอให้ประเมินค่าภาษีใหม่

มกราคม - พฤษภาคม

2. ออกหมายเรียกให้มาชี้แจงหรือออกตรวจ

สถานที่ กุมภาพันธ์ - มิถุนายน

3. ชี้ขาดและแจ้งผลให้ผู้ร้องทราบ

มีนาคม - กรกฎาคม

4. รับชำระภาษีและเงินเพิ่ม มีนาคม - กันยายน

5. ปฏิบัติตามคำสั่งศาล (กรณีนำคดีไปสู่ศาล)

แผนการจัดเก็บภาษี ภาษีป้าย ประจำปี งบประมาณของ  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งแยกปฏิบัติตามชั้น  
ตอนของกิจกรรม

#### 1. ชั้นเตรียมการ

1.1 ตรวจสอบและคัดลอกรายชื่อผู้อยู่ในเกณฑ์

เสียภาษีในปีงบประมาณ กันยายน

(บัญชีลูกหนี้ตามเกณฑ์ค้างรับ)

1.2 สํารวจและจัดเตรียมแบบพิมพ์ต่าง ๆ

ตุลาคม

1.3 ประชาสัมพันธ์ขั้นตอนและวิธีการเสียภาษี

พฤศจิกายน - กุมภาพันธ์

1.4 จัดทำหนังสือแจ้งให้ผู้มีหน้าที่เสียภาษีทราบ

เพื่อยื่นแบบแสดงรายการภาษีป้าย(ภ.ป.1)

ธันวาคม

#### 2. ชั้นดำเนินการจัดเก็บ

2.1 กรณีมีป้ายก่อนเดือนมีนาคม

- รับแบบ ภ.ป.1 และตรวจสอบความถูกต้อง

มกราคม - มีนาคม

- ประเมินค่าภาษีและมีหนังสือแจ้งผลการประเมิน

(ภ.ป.3) มกราคม - เมษายน

2.2 กรณีมีป้ายหลังเดือนมีนาคม

- รับแบบ ภ.ป.1 และตรวจสอบความถูกต้อง

เมษายน - ธันวาคม

- ประเมินค่าภาษีและมีหนังสือแจ้งผลการประเมิน

(ภ.ป.3) เมษายน - ธันวาคม

#### 2.3 การชำระค่าภาษี

กรณีปกติ มกราคม - พฤษภาคม

- รับชำระภาษี (ชำระในวันยื่นแบบหรือชำระภาษี  
ภายในกำหนดเวลา)

กรณีพิเศษ กุมภาพันธ์ - กันยายน

(1) ชำระภาษีเกินเวลาที่กำหนด (เกิน 15 วัน  
นับแต่วันที่ได้รับแจ้งผลการประเมิน)

- รับชำระภาษีและเงินเพิ่ม

(2) ผู้ประเมินไม่พอใจในผลการประเมินภาษี

1. รับคำร้องอุทธรณ์ขอให้ประเมินค่าภาษีใหม่

(แบบ ภ.ป.4) กุมภาพันธ์ - พฤษภาคม

2. ออกหมายเรียกให้มาชี้แจงหรือออกตรวจสถานที่  
ที่ กุมภาพันธ์ - มิถุนายน

3. ชี้ขาดและแจ้งผลให้ผู้ร้องทราบ (แบบ ภ.ป.5)

มีนาคม - กรกฎาคม

4. รับชำระภาษีและเงินเพิ่ม

มีนาคม - กันยายน

5. ปฏิบัติตามคำสั่งศาล (กรณีนำไปสู่ศาล)

หมายเหตุ กรณีป้ายหลังเดือนมีนาคม การยื่นแบบการ  
ประเมิน การชำระค่าภาษีและการอุทธรณ์ ให้ปฏิบัติ  
ระหว่าง เดือนเมษายน - ธันวาคม

แผนการจัดเก็บภาษี บำรุงท้องที่ ประจำปี งบประมาณ  
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง แยกปฏิบัติ  
ตามขั้นตอนของกิจกรรม

#### 1. ชั้นเตรียมการ

1.1 ตรวจสอบและคัดลอกรายชื่อผู้อยู่ในเกณฑ์เสีย  
ภาษี ในงบประมาณ กันยายน

1.2 สํารวจจัดเตรียมแบบพิมพ์ต่าง ๆ (ภ.บ.ท.5)

ตุลาคม

1.3 ประชาสัมพันธ์ขั้นตอนและวิธีการเสียภาษี

พฤศจิกายน

1.4 จัดทำหนังสือแจ้งให้ผู้มีหน้าที่ เสียภาษีทราบ

และมาชำระภาษีตามวันและเวลาที่กำหนด ธันวาคม

#### 2. ชั้นดำเนินการจัดเก็บ

2.1 ส่งหนังสือแจ้งให้ผู้มีหน้าที่เสียภาษีทราบ

ธันวาคม

2.2 รับชำระภาษี มกราคม - เมษายน

2.3 จัดทำหนังสือ แจ้งเตือนผู้ที่ยังไม่มาชำระภาษี ให้ทราบก่อนหมดระยะเวลาเสียภาษี เพื่อไม่ให้ผู้ชำระภาษี ต้องเสียเงินเพิ่ม เมษายน

2.4 จัดส่งหนังสือแจ้งให้ผู้มีหน้าที่เสียภาษีทราบว่า ยังมีได้มาชำระภาษีตามวันและเวลาดำหนด พฤษภาคม แผนการปฏิบัติตามหน้าที่รับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งผู้บริหารท้องถิ่น

1. พิจารณาคำร้องอุทธรณ์ภาษี (พิจารณาการ ประเมินใหม่)

2. ลงมติชี้ขาดตามคำร้อง และแจ้งผลการชี้ขาดให้ ผู้ร้องทราบ

3. มอบอำนาจแจ้งความดำเนินคดีแก่ผู้ไม่มาขึ้น แบบแสดงรายการภายในกำหนด

4. มีคำสั่งยึด आयัด และขายทอดตลาดทรัพย์สิน

ลงชื่อ ..... ผู้จัดทำ/เสนอแผน  
(นาง/นาย.....)

หัวหน้าฝ่าย/ เจ้าพนักงาน/หน้าที่จัดเก็บรายได้

ลงชื่อ ..... ผู้ตรวจสอบแผน  
(.....)

ผอ.สำนักคลัง/ผอ.ฝ่ายผูกคลัง/ผอ.การคลัง/  
หัวหน้าฝ่ายคลัง

ลงชื่อ.....ผู้เห็นชอบแผน  
(.....)

ปลัด.องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ลงชื่อ ..... ผู้อนุมัติแผน  
(.....)

นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประกาศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง

เรื่อง แผนการจัดเก็บภาษีและค่าธรรมเนียมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง

\*\*\*\*\*

การจัดเก็บภาษีอากรต่าง ๆ และค่าธรรมเนียมที่อยู่ในหน้าที่และความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละแห่งจะต้องดำเนินการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จตามที่ได้ประมาณการไว้ในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะต้องจัดทำแผนการจัดเก็บภาษีอากรและค่าธรรมเนียมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งให้ผู้ปฏิบัติทุกคนยึดถือเป็นแผนการตามพระราชบัญญัติภาษีโรงเรือน และที่ดิน พ.ศ. 2547 พระราชบัญญัติภาษีป้าย พ.ศ. 2510 และพระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องที่ พ.ศ. 2508 โดยมีรายละเอียด

วัน/เดือน/ปี	เรื่องที่ต้องทำ	ผู้ปฏิบัติ
1 ต.ค. - 30 พ.ย. ของปีงบประมาณ	- การเตรียมการข้อมูลผู้เสียภาษี การสำรวจและเตรียมแบบฟอร์มเอกสารต่าง ๆ ในการจัดเก็บภาษีป้าย ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่ ค่าธรรมเนียมต่าง ๆ ให้พร้อม	เจ้าพนักงาน/เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้
1- 31 ธ.ค ของปีงบประมาณ	- การซักซ้อมความเข้าใจการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ - การสำรวจข้อมูลผู้เสียภาษีรายใหม่ การประชาสัมพันธ์ ประกาศให้ผู้มีหน้าที่ชำระภาษีได้ รับทราบระเบียบและขั้นตอนห้วงระยะเวลาการยื่น แบบชำระภาษี เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง	ปลัด อบท. และผอ.สน.คลัง/ผอ.คลัง/หัวหน้าส่วนการคลัง ปลัด อบท. และผอ.สน.คลัง/ผอ.คลัง/หัวหน้าส่วนการคลัง หัวหน้าส่วนโยธา/เจ้าพนักงาน/ เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ และผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้

วัน/เดือน/ปี	เรื่องที่ต้องทำ	ผู้ปฏิบัติ
1 - 30 ม.ค. ของปีงบประมาณ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่และเจ้าหน้าที่ผู้ร่วมปฏิบัติงานจัดเก็บภาษีและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ</li> <li>- การจัดทำประกาศเกี่ยวกับเรื่องภาษีอากร</li> <li>- ทำการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง</li> <li>- ทำหนังสือแจ้ง</li> <li>- ทำหนังสือเร่งรัด กรณียังไม่ยื่นแบบแสดงรายการภาษี เมื่อมีการประชาสัมพันธ์และแจ้งหนังสือเป็นลายลักษณ์อักษรแล้ว</li> </ul>	ผู้บริหารท้องถิ่น
1 ม.ค. - 31 พ.ค. ของปีงบประมาณ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การจัดเตรียมเอกสารและสถานที่พร้อมที่จะให้บริการทันที</li> <li>- รับแบบแสดงรายการเกี่ยวกับภาษีโรงเรือนและที่ดิน</li> <li>- ตรวจสอบความถูกต้องของการกรอกแบบพิมพ์</li> <li>- การประเมินค่าภาษีโรงเรือนและที่ดิน ตามอัตราที่กฎหมายกำหนด</li> <li>- การรับชำระภาษี</li> </ul>	ผู้บริหาร / ปลัด.ของ อปท. ผอ.สน.คลัง/ ผอ.คลัง/หัวหน้าส่วนการคลัง /เจ้าพนักงาน/ เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ และผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้
1 ม.ค. - 31 พ.ค. ของปีงบประมาณ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การตรวจสอบทะเบียนและข้อมูล เพื่อติดตามเร่งรัดผู้ที่ไม่มายื่นแบบแสดงรายการเสียภาษีโรงเรือนและที่ดินภายในกำหนด</li> <li>- รับแบบแสดงรายการเกี่ยวกับภาษีป้าย</li> <li>- ตรวจสอบความถูกต้องของการกรอกแบบพิมพ์</li> <li>- การประเมินค่าภาษีป้าย ตามที่กฎหมายกำหนด</li> <li>- การรับชำระภาษีป้าย</li> </ul>	ปลัด.ของ อปท. ผอ.สน.คลัง/ผอ.คลัง/ หัวหน้าส่วนการคลัง
1 ก.พ. - 28 ก.พ. ของปีงบประมาณ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การตรวจสอบทะเบียนและข้อมูล เพื่อติดตามเร่งรัดผู้ที่ไม่มายื่นแบบแสดงรายการเสียภาษีโรงเรือนและที่ดินภายในกำหนด</li> <li>- รับชำระภาษีบำรุงท้องที่</li> </ul>	ปลัด.ของ อปท. ผอ.สน.คลัง/ผอ.คลัง/ หัวหน้าส่วนการคลัง
1 มี.ค. - 31 มี.ค. ของปีงบประมาณ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การตรวจสอบทะเบียนและข้อมูลเพื่อเร่งรัดผู้ไม่มายื่นแบบแสดงรายการเสียภาษีบำรุงท้องที่ภายในกำหนด</li> </ul>	เจ้าพนักงาน/ เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ และ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้
1 มี.ค. - 31 มี.ค. ของปีงบประมาณ		เจ้าพนักงาน/ เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ และ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้
1 มี.ค. - 31 มี.ค. ของปีงบประมาณ		ผอ.สน.คลัง/ผอ.คลัง/หัวหน้าส่วนการคลัง / เจ้าพนักงาน/ เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ และ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้
1 เม.ย. - 30 เม.ย. ของปีงบประมาณ		เจ้าพนักงาน/ เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ และ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้
1 พ.ค. - 31 พ.ค. ของปีงบประมาณ		เจ้าพนักงาน/ เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ และ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้

ละเอียดตามเอกสารแนบท้ายและขั้นตอนต่าง ๆ ที่ต้องทำดังนี้  
ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป ประกาศ ณ วันที่ 1 เดือน ธันวาคม พ.ศ. ของปีงบประมาณ

( นาย..... )

### นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แผนการปฏิบัติตามหน้าที่รับผิดชอบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้/เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ ที่ได้  
รับมอบหมายด้านการจัดเก็บรายได้

1. สำรวจ เตรียมแบบพิมพ์ต่าง ๆ
2. ตรวจสอบและจัดทำบัญชี ผู้ที่อยู่ในเกณฑ์เสียภาษี ในปีงบประมาณต่อไป
3. จัดทำหนังสือแจ้งผู้เสียภาษีทราบล่วงหน้า
4. ระเบียบแบบ
5. ตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารขั้นต้น
6. รับชำระค่าภาษี / ส่งเงินรายได้ประจำวัน
7. ประชาสัมพันธ์เรื่องการเสียภาษี

ผอ.สำนักงานคลัง /ผอ.คลัง/หัวหน้าส่วนการคลัง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. ตรวจสอบความถูกต้องของรายการตามแบบแสดงรายการและเอกสารประกอบ
2. ออกหนังสือเวียนแจ้งผู้เสียภาษีทราบล่วงหน้า
3. แจ้งผลการประเมินภาษี
4. ออกตรวจสอบ / ติดตามผู้ค้างชำระภาษี
5. แจ้งผลการชี้ขาดกรณีอุทธรณ์ภาษี
6. ประสานกับอำเภอขอทราบผลคดีทุกระยะ

ปลัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. ประชาสัมพันธ์เรื่องการเสียภาษี
2. ตรวจสอบความถูกต้องของค่าภาษี
3. ประเมินค่ารายปีตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดโดย

พิจารณาจากข้อเท็จจริงประกอบ

4. ออกหนังสือแจ้งเตือนกรณีไม่ยื่นแบบแสดงรายการภายในกำหนด
5. ออกหนังสือเตือนผู้ที่ไม่มาชำระภาษีภายในกำหนด
6. ตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานจัดเก็บรายได้
7. แจ้งความต่อพนักงานสอบสวนฝ่ายปกครอง

(อำเภอ) เพื่อดำเนินต่อผู้ไม่มายื่นแบบภายในกำหนด

8. ประสานกับอำเภอขอทราบผลคดีเป็นระยะๆ คณะกรรมการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. พิจารณาคำร้องอุทธรณ์ภาษี (พิจารณาการประเมินใหม่)
2. ลงมติชี้ขาดตามคำร้อง และแจ้งผลการชี้ขาดให้ผู้ร้องทราบ
3. มอบอำนาจแจ้งความดำเนินคดีแก่ผู้ไม่มายื่นแบบแสดงรายการภายในกำหนด
4. มีคำสั่งยึด आयัด และขายทอดตลาดทรัพย์สิน

เอกสารอ้างอิง

มูลนิธิส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2547). รวมกฎหมายเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง พ.ศ. 2546. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: บพิตรการพิมพ์.

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. (2545). ก้าวต่อไปของการกระจายอำนาจและการปกครองท้องถิ่นไทย ในการประชุมวิชาการสถาบันประปกเกล้า: ครั้งที่ 3 การกระจายอำนาจและการปกครองท้องถิ่นในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: ธรรมดาเพรส.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2544). การประเมินมูลค่าฐาน ภาษีทรัพย์สินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย ภายใต้กฎหมายที่ดินและสิ่งปลูกสร้างใหม่. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

ประทาน คงฤทธิศึกษากร. (2526). การปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: พีระพัธนาพรบุญแสง.

## ประสิทธิภาพของพลังงานเซลล์แสงอาทิตย์กับการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน

อาจารย์ไพโรสุวรรณ คณะพันธ์

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา

Faculty of Public Health; Chulermkanchana University

### บทนำ

พลังงานไฟฟ้า เป็นพลังงานขั้นพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตอย่างมาก ตลอดจนมีส่วนช่วยพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้ามากขึ้น เมื่อประชากรเพิ่มมากขึ้นความต้องการด้านสาธารณสุขยุคย่อมมีเพิ่มมากขึ้น จึงส่งผลกระทบต่อความต้องการการใช้พลังงานไฟฟ้าตามไปด้วย เมื่อความต้องการใช้พลังงานเพิ่มมากขึ้น จึงเป็นแนวโน้มที่ทำให้มีพลังงานไฟฟ้าไม่เพียงพอต่อความต้องการ นักวิทยาศาสตร์จึงได้มีการใช้พลังงานจากแหล่งอื่นๆ ส่วนมากมาจากพลังงานฟอสซิล เช่น น้ำมัน ถ่านหิน และก๊าซธรรมชาติ เป็นต้น แต่กระบวนการผลิตก่อให้เกิดมลพิษและขั้นตอนการผลิตต้องลงทุนสูง และมีปัญหาในเรื่องการใช้แล้วหมดไป ต่อมาจึงได้มีการใช้พลังงานทางด้านอื่นมาทดแทน คือพลังงานจากลม แสงอาทิตย์ น้ำ แก๊สชีวมวล เป็นต้น (เอกวานิช จันทนวัลย์, 2550)

ดวงอาทิตย์จัดเป็นแหล่งพลังงานขนาดใหญ่ และเป็นพลังงานธรรมชาติที่สะอาด ไม่ก่อให้เกิดมลพิษต่อสิ่งแวดล้อม และพลังงานที่ใช้แล้วไม่มีวันหมด แสงอาทิตย์นอกจากจะใช้เป็นแหล่งพลังงานความร้อนแล้วยังสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการผลิตกระแสไฟฟ้าได้โดยตรง ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ได้กับทุกพื้นที่บนโลกเพราะติดตั้งได้ง่ายเคลื่อนที่ได้สะดวก รวดเร็วและเป็นอุปกรณ์ที่ติดตั้งอยู่กับที่ ไม่มีชิ้นส่วนใดที่มีการเคลื่อนไหวขณะทำงาน จึงไม่มีการสึกหรอ มีการบำรุงรักษาน้อยและมีอายุการใช้งานที่ยืนยาว (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติ, 2542)

พลังงานที่ดวงอาทิตย์สามารถสร้างขึ้นมีประมาณ  $3.8 \times 10^{23}$  กิโลวัตต์ แต่เนื่องจากระยะทางที่ห่างจากโลกเราถึง 93 ล้านไมล์จึงทำให้พลังงานที่ส่งมายังโลกลดน้อยลง พลังงานแสงอาทิตย์เดินทางมาถึงโลกประมาณ  $1.8 \times 10^{14}$  กิโลวัตต์ และยังคงถูกดูดซับโดยบรรยากาศและพื้นโลกประมาณ  $1.25 \times 10^{14}$  กิโลวัตต์ ในขณะที่พลังงานที่มนุษย์ใช้รวมกันทั้งโลกประมาณ  $1 \times 10^{10}$  กิโลวัตต์ จะเห็นได้ว่าพลังงานที่ได้จากพลังงานแสงอาทิตย์มีมากกว่าพลังงานที่มนุษย์ใช้รวมกันทั้งโลกประมาณ 10,000 เท่า แต่สำหรับประเทศไทยพื้นที่เกือบทั้งหมดสามารถรับพลังงานจากแสงอาทิตย์เฉลี่ยประมาณ 4.5 กิโลวัตต์ชั่วโมง/ตารางเมตร/วัน ดังนั้นในพื้นที่ 1 ตารางกิโลเมตร สามารถติดตั้งระบบผลิตไฟฟ้าพื้นที่ประมาณ 1,500 ตารางกิโลเมตร หรือคิดเป็นพื้นที่ประมาณ 0.3% ของประเทศเท่านั้น ในอดีตการผลิตไฟฟ้าจากเซลล์แสงอาทิตย์มีราคาแพงมาก แต่เนื่องจากปัจจุบันราคาของเซลล์แสงอาทิตย์ได้ลดลงอย่างมากและมีแนวโน้มว่าจะลดลงอีกเรื่อย เพราะประชาชนโดยทั่วไปได้ตระหนักถึงสภาวะแวดล้อมเป็นพิษ เนื่องจากมีการใช้เชื้อเพลิงในการผลิตพลังงานจึงหันมาใช้เซลล์แสงอาทิตย์เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ (มณรวี สิทธิพงศ์, 2548)

เซลล์แสงอาทิตย์ชนิดรอยต่อพีเอ็นของสารกึ่งตัวนำผลึกเดี่ยวซิลิคอน ได้ถูกพัฒนาให้มีประสิทธิภาพสูงเป็นครั้งแรกในปี ค.ศ. 1954 โดย Chapin และคณะ ณ ห้องปฏิบัติการเบลล์ ประเทศสหรัฐอเมริกา หลังจากนั้นได้รับการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ สูงขึ้นเรื่อยๆ ในปัจจุบันได้มีการ

ผลิตเซลล์แสงอาทิตย์ชนิดรอยต่อพีเอ็นของสารกึ่งตัวนำซิลิคอนในเชิงพาณิชย์ แต่เนื่องจากกระบวนการผลิตที่ต้องใช้เทคโนโลยีขั้นสูงและต้องการซิลิคอนที่มีความบริสุทธิ์สูงทำให้เซลล์แสงอาทิตย์ชนิดนี้ราคาแพงเกินไปที่จะซื้อใช้ในบ้านเรือนทั่วไป ดังนั้นจึงได้มีการพัฒนาเซลล์แสงอาทิตย์ชนิดสารอินทรีย์ เช่น เซลล์แสงอาทิตย์ชนิดสีย้อมไวแสง (Dye-Sensitized Solar Cell : DSC) ขึ้นมา และในปัจจุบันกำลังเป็นที่สนใจ เป็นอย่างมากทั้งในเชิงวิชาการและในเชิงพาณิชย์ เนื่องจากเซลล์แสงอาทิตย์ชนิดนี้ มีประสิทธิภาพใกล้เคียงกับเซลล์แสงอาทิตย์ชนิดรอยต่อพีเอ็นของสารกึ่งตัวนำซิลิคอน แต่มีกระบวนการผลิตที่ง่ายกว่า ทำให้มีต้นทุนการผลิต ต่ำกว่า (วินิช พรหมอารักษ์, 2549)

### ความรู้เกี่ยวกับเซลล์แสงอาทิตย์

Solar Cell หรือ photovoltaic cell มีชื่อเรียกกันไปหลายอย่าง เช่น เซลล์แสงอาทิตย์ เซลล์สุริยะ หรือเซลล์ photovoltaic ซึ่งต่างก็มีที่มาจากคำว่า Photovoltaic (PV) โดยแยกออกเป็น photo หมายถึง แสง และ volt หมายถึง แรงดันไฟฟ้า เมื่อรวมคำแล้วหมายถึง กระบวนการผลิตไฟฟ้าที่ได้จากการตกกระทบของแสงบนวัตถุที่มีความสามารถในการเปลี่ยนพลังงานแสง ให้เป็นพลังงานไฟฟ้าได้โดยตรง (มณวีร์ สิทธิพงศ์, 2548)

เซลล์แสงอาทิตย์ได้ถูกค้นพบในปี ค.ศ. 1954 (พ.ศ. 2497) โดย แชปปีน (Chapin) ฟูลเลอร์ (Fuller) และเพียร์สัน (Pearson) แห่งเบลล์เทเลโฟน (Bell Telephon) โดยทั้ง 3 ท่านนี้ได้ค้นพบเทคโนโลยีการสร้างรอยต่อ พี-เอ็น (P-N) แบบใหม่ โดยวิธีการแพร่สารเข้าไปในผลึกของซิลิคอน จนได้เซลล์แสงอาทิตย์อันแรกของโลก ซึ่งมีประสิทธิภาพเพียง 6% ซึ่งปัจจุบันนี้เซลล์แสงอาทิตย์ได้ถูกพัฒนาขึ้นจนมีประสิทธิภาพสูงกว่า 15% แล้ว ในระยะแรกเซลล์แสงอาทิตย์ส่วนใหญ่จะใช้สำหรับโครงการด้านอวกาศ ดาวเทียมที่ส่งจากพื้นโลกไปโคจรในอวกาศ ก็ใช้แผงเซลล์แสงอาทิตย์เป็นแหล่งกำเนิดพลังงาน และในเวลาต่อมาจึงได้มีการนำเอาแผงเซลล์แสงอาทิตย์มาใช้พื้นโลก

เซลล์แสงอาทิตย์ (Solar Cell) เป็นสิ่งประดิษฐ์ทางอิเล็กทรอนิกส์ ที่สร้างขึ้นเพื่อเป็นอุปกรณ์สำหรับเปลี่ยน

พลังงานแสงอาทิตย์ให้เป็นพลังงานไฟฟ้า โดยการนำสารกึ่งตัวนำ เช่น ซิลิคอน ซึ่งมีราคาถูกที่สุดและมีมากที่สุดบนพื้นโลกมาผ่านกระบวนการทางวิทยาศาสตร์เพื่อผลิตให้เป็นแผ่นบางบริสุทธิ์ และทันทีที่แสงตกกระทบบนแผ่นเซลล์รังสีของแสงที่มีอนุภาคของพลังงานที่เรียกว่า โฟตอน จะถ่ายเทพลังงานให้กับอิเล็กตรอน ในสารกึ่งตัวนำจนมีพลังงานมากพอที่จะกระโดดออกมาจากแรงดึงดูดของอะตอม และเคลื่อนที่ได้อย่างอิสระ ดังนั้นเมื่ออิเล็กตรอนเคลื่อนที่ครบวงจรจะทำให้เกิดไฟฟ้ากระแสตรงขึ้น เมื่อพิจารณาลักษณะการผลิตไฟฟ้าจากเซลล์แสงอาทิตย์พบว่า เซลล์แสงอาทิตย์จะมีประสิทธิภาพการผลิตไฟฟ้าสูงที่สุดในช่วงเวลากลางวัน ซึ่งสอดคล้องและเหมาะสมในการนำเซลล์แสงอาทิตย์มาใช้ผลิตไฟฟ้า เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนพลังงานไฟฟ้าในช่วงเวลากลางวัน

### ประเภทของเซลล์แสงอาทิตย์

ปัจจุบันเซลล์แสงอาทิตย์สามารถแบ่งออกเป็น 2 ชนิด ได้แก่

1. เซลล์แสงอาทิตย์แบบ p-n junction เป็นเซลล์แสงอาทิตย์ที่ใช้นานมากที่สุดในปัจจุบัน โดยเซลล์แสงอาทิตย์ชนิดนี้นิยมใช้ซิลิคอนเป็นสารกึ่งตัวนำ โดยมีกรรมวิธีผลิตคือ นำซิลิคอนมาถูและผ่านขั้นตอนการทำให้บริสุทธิ์ จากนั้นนำมาผ่านกระบวนการแพร่สารเจือปนเพื่อสร้างรอยต่อพีเอ็น โดยเติมสารเจือฟอสฟอรัสจะได้สารกึ่งตัวนำชนิดเอ็นที่อุดมไปด้วยประจุลบ ในขณะที่อีกด้านหนึ่งเจือสารโบรอน เป็นวัสดุกึ่งตัวนำชนิดพีที่อุดมไปด้วยประจุบวก เมื่อแสงอาทิตย์ตกกระทบเซลล์แสงอาทิตย์ วัสดุสารกึ่งตัวนำทั้งด้านเอ็นจะกระตุ้นและสร้างพาหะนำไฟฟ้าประจุลบ (photoelectron) และวัสดุสารกึ่งตัวนำทั้งด้าน p จะสร้างพาหะนำไฟฟ้าประจุบวก (photohole) โดยที่บริเวณรอยต่อของวัสดุกึ่งตัวนำของทั้งสอง (p-n junction) จะเกิดการสะสมของประจุทั้งสองจึงเกิดความต่างศักย์ไฟฟ้าขึ้น และทำให้เกิดแรงดันไฟฟ้าแบบกระแสตรงขึ้น ดังนั้นเมื่อมีวงจรภายนอก (load) มาต่อเข้ากับเซลล์แสงอาทิตย์จะเกิดการไหลของอิเล็กตรอน และ โฮลอิสระเกิดเป็นพลังงานไฟฟ้ากระแสตรง แต่ในการใช้งานจริงเราสามารถเปลี่ยน

ไฟฟ้ากระแสตรงให้เป็นกระแสสลับเพื่อใช้กับเครื่องใช้ไฟฟ้าได้โดยใช้อินเวอร์เตอร์ ซึ่งเป็นอุปกรณ์ที่ใช้สำหรับแปลงไฟฟ้ากระแสตรงให้เป็นไฟฟ้ากระแสสลับ เซลล์แสงอาทิตย์ชนิดนี้แบ่งตามวัสดุที่ใช้เป็น 3 ชนิดหลักๆ (Rochford, 2006) คือ

1.1 เซลล์แสงอาทิตย์ที่ทำจากซิลิกอน ชนิดผลึกเดี่ยว (Single crystalline silicon solar cell) หรือที่รู้จักกันในชื่อ Monocrystalline silicon solar cell

เซลล์แสงอาทิตย์ชนิดนี้ เตรียมได้จากการนำซิลิกอนที่มีความบริสุทธิ์สูง มาหลอมละลายที่อุณหภูมิสูงถึง 1,500 องศาเซลเซียส เพื่อสร้างแท่งผลึกเดี่ยวขนาดใหญ่ (เส้นผ่านศูนย์กลาง 6-8 นิ้ว) แล้วจึงตัดให้มีความหนาของแท่งผลึกประมาณ 300 ไมโครเมตร ชัดให้เรียบนำไปเจือสารที่จำเป็นในการทำให้เกิด p-n junction ขึ้นเป็นแผ่นเวเฟอร์ที่อุณหภูมิสูง 1,000 องศาเซลเซียส เมื่อถึงขั้นสุดท้ายต่อขั้วไฟฟ้าออกใช้ เซลล์แสงอาทิตย์ชนิดนี้ ให้ประสิทธิภาพในการเปลี่ยนพลังงานเป็นพลังงานไฟฟ้า 10-15% และนิยมใช้ในงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ เช่น ใช้ทำทรานซิสเตอร์และไอซีเป็นต้น

1.2. เซลล์แสงอาทิตย์ แบบผลึกรวม (Polycrystalline)

เซลล์แสงอาทิตย์แบบผลึกโพลีซิลิกอน ถูกพัฒนาเพื่อลดขั้นตอนและต้นทุนที่สูงของเซลล์แสงอาทิตย์ชนิดผลึกเดี่ยว โดยจะใช้วิธีหลอมซิลิกอนให้ละลายพร้อมกับใส่สารเจือโบรอนเพื่อทำให้เกิด p-type ทิ้งไว้ให้เย็นและนำไปตัดเพื่อทำเป็น p-n junction ต่อไป แต่เซลล์แสงอาทิตย์ชนิดนี้จะให้ประสิทธิภาพต่ำกว่าชนิดผลึกเดี่ยวประมาณ 2-3% (สารานุกรมไทยสำหรับเยาวชน เล่ม 9)

1.3. เซลล์แสงอาทิตย์แบบอะมอร์ฟัสซิลิกอน (Amorphous silicon solar cell)

กระบวนการผลิตเซลล์แสงอาทิตย์ชนิดนี้เป็นเทคโนโลยีที่ใช้ธาตุซิลิกอนเช่นกันโดยจะทำให้เป็นซิลิกอนแบบฟิล์มบางด้วยเทคนิค chemical vapor deposition (CVD) ซึ่งมีความบางประมาณ 300 นาโนเมตร ทำให้ผลิตได้ง่ายไม่สิ้นเปลืองเนื้อวัสดุ น้ำหนักเบา จึงนิยมประยุกต์ใช้กับอุปกรณ์ไฟฟ้าที่กินไฟน้อย เช่น เครื่องคิดเลข นาฬิกาข้อม

มือ วิทยุ ทรานซิสเตอร์ เป็นต้น เซลล์แสงอาทิตย์ชนิดนี้มีประสิทธิภาพ 5-10%

2. เซลล์แสงอาทิตย์ที่ไม่ใช่ p-n junction แม้ว่าเซลล์แสงอาทิตย์ชนิดรอยต่อพีเอ็นของสารกึ่งตัวนำจะมีประสิทธิภาพในการเปลี่ยนพลังงานแสงเป็นพลังงานไฟฟ้าได้สูง แต่ยังไม่ได้รับความนิยมนำมาใช้ในบ้านเรือนอย่างแพร่หลาย เพราะมีราคาแพง เนื่องจากต้นทุนในการผลิตสูงมากเนื่องมาจากราคาของเซลล์แสงอาทิตย์ชนิดผลึกเดี่ยวซิลิกอน 1 วัตต์ 36 เซลล์ ราคาประมาณ 20,000-35,000 บาท นอกจากนี้ยังก่อก๊าซพิษในกระบวนการผลิตด้วย ดังนั้นจึงได้มีการพัฒนาเซลล์แสงอาทิตย์ชนิดใหม่ๆ ขึ้นมาซึ่งหนึ่งในนั้น คือ เซลล์แสงอาทิตย์ชนิดสีย้อมไวแสง เป็นเซลล์แสงอาทิตย์ที่ได้รับความนิยมอย่างมากทั้งทางวิชาการและในเชิงพาณิชย์ เป็นผลเนื่องมาจากเซลล์แสงอาทิตย์ชนิดนี้มีกระบวนการผลิตที่ง่ายกว่าทำให้มีต้นทุนการผลิตที่ต่ำกว่าเซลล์แสงอาทิตย์ชนิดพีเอ็น แต่อย่างไรก็ตามเซลล์แสงอาทิตย์ชนิดนี้มีประสิทธิภาพต่ำกว่าเซลล์แสงอาทิตย์ชนิดรอยต่อพีเอ็นของสารกึ่งตัวนำซิลิกอน (Rochford, 2006)

การใช้ประโยชน์จากเซลล์แสงอาทิตย์

เซลล์แสงอาทิตย์มีประโยชน์มากในชนบทห่างไกล ซึ่งไฟฟ้าจากสายยังส่งเข้าไปไม่ถึง ไฟฟ้าจากเซลล์แสงอาทิตย์สามารถใช้ในการสูบน้ำ ใช้อัดไฟแบตเตอรี่ประจำหมู่บ้านเพื่อให้แสงสว่าง ฟังวิทยุ และดูโทรทัศน์ ใช้เป็นแหล่งกำเนิด ไฟฟ้าขนาดเล็กของหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ หรือหน่วยอนามัยสำหรับใช้กับเครื่องเวชภัณฑ์ต่าง ๆ ใช้เป็นแหล่งกำเนิดไฟฟ้าชนิดเคลื่อนที่ได้สำหรับอุปกรณ์สื่อสารบางชนิด เช่น วิทยุสนาม และยังใช้ประโยชน์อย่างอื่นได้อีกมาก

เซลล์แสงอาทิตย์เป็นอุปกรณ์ผลิตพลังงาน ไฟฟ้าที่ไม่ต้องใช้ เชื้อเพลิงอื่นใด นอกจากแสงอาทิตย์ซึ่งเป็นพลังงานที่ได้เปล่า ไม่มีของเสียที่จะทำให้เกิดมลพิษ ในขณะทำงาน เป็นอุปกรณ์ที่ติดตั้งอยู่กับที่ ไม่มีการเคลื่อนไหว ใด ๆ ขณะทำงาน จึงไม่มีปัญหาด้านความสั่นหรือ ต้องการการบำรุงรักษาเหมือนอุปกรณ์ ผลิตพลังงานไฟฟ้าแบบอื่น ๆ เช่น เครื่องปั่นไฟฟ้าด้วยน้ำมันดีเซล นอกจาก

นั้นเซลล์แสงอาทิตย์ยังมีน้ำหนักเบา จึงให้อัตราส่วนระหว่างกำลังไฟฟ้าต่อน้ำหนักได้ดีที่สุด

เซลล์แสงอาทิตย์มีข้อเสียในเรื่อง ประสิทธิภาพ เพราะให้กำลังไฟฟ้าต่อ พื้นที่หนึ่งหน่วยไม่มากนัก จึงต้องใช้พื้นที่รับแสงอาทิตย์ ค่อนข้างมาก เพื่อให้ได้พลังงานไฟฟ้าเพียงพอต่อการใช้งาน ประกอบกับราคาของ เซลล์แสงอาทิตย์ค่อนข้างสูง ทำให้ยังไม่เป็นที่นิยม ใช้งาน อย่างกว้างขวางนัก

เซลล์แสงอาทิตย์ถูกพัฒนาขึ้นมา เพื่อใช้งานกับโครงการอวกาศมาโดยตลอด ดาวเทียมทุกดวงที่ส่งขึ้น ใช้งานด้านสื่อสาร ตลอดจนยานอวกาศที่ใช้สำรวจจักรวาล ล้วนแล้วแต่ต้องมีเซลล์แสงอาทิตย์ เป็นแหล่งกำเนิดไฟฟ้าทั้งสิ้น เพราะไม่มีอุปกรณ์ผลิตไฟฟ้าใด ๆ ที่จะเหมาะสมเทียบเท่าเซลล์แสงอาทิตย์ การผลิตกำลังไฟฟ้าที่ผ่านมา ต้องใช้พลังงานน้ำโดยการสร้างเขื่อนต้องใช้พลังงานน้ำมัน เชื้อเพลิง เช่น โรงไฟฟ้าที่ผลิตด้วยน้ำมันและก๊าซธรรมชาติ ต้องใช้พลังงานจากถ่านหิน เช่น โรงไฟฟ้าที่ผลิตด้วยถ่านหินลิกไนต์ ซึ่งล้วนแล้วแต่มีปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมทั้งสิ้น อีกทั้งราคาของน้ำมันเชื้อเพลิง ต่าง ๆ ขยับตัวสูงขึ้น และปริมาณเชื้อเพลิงเหล่านี้ก็มีน้อยลงตามลำดับ และอาจจะหมดไปในอนาคต พลังงานแสงอาทิตย์จึงเป็นทางเลือกหนึ่ง เพื่อเป็นพลังงานนอกรูปแบบสำหรับทดแทนต่อไป การใช้งานแสงอาทิตย์เพื่อผลิตไฟฟ้าบนพื้นโลกจึงได้รับความสนใจมากขึ้น ตั้งแต่เกิดวิกฤตพลังงาน เมื่อประเทศกลุ่มโอเปกซ์ขึ้นราคาน้ำมันดิบ ในปี พ.ศ. 2516 โรงไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ที่ใช้เซลล์แสงอาทิตย์เป็นอุปกรณ์ผลิตพลังงานไฟฟ้าขนาดใหญ่ และดำเนินการทดลองมีอยู่หลายแห่งบนพื้นโลก รวมทั้งในประเทศไทยด้วย

จุดเด่นของการผลิตไฟฟ้าด้วยเซลล์แสงอาทิตย์คือ สามารถผลิตไฟฟ้าได้ทุกหนทุกแห่ง ที่มีแสงอาทิตย์ ไม่ว่าจะบนภูเขา ในทะเล หรือในท้องถื่นทุรกันดารที่ไฟฟ้าจากระบบสายส่งเข้าไปไม่ถึง เซลล์แสงอาทิตย์จึงเป็นสิ่งประดิษฐ์ที่มีประโยชน์ต่อการใช้งานเฉพาะ เช่น ใช้เป็นแหล่งกำเนิดไฟฟ้า แก่สถานีทวนสัญญาณบนภูเขา หรือในทะเล ใช้เป็นแหล่งกำเนิดไฟฟ้า เครื่องมือสื่อสาร เครื่องมืออุตุนิยมวิทยา เครื่องสูบน้ำ ตู้เย็นเก็บเวชภัณฑ์ ในท้องถื่น

ห่างไกล เซลล์แสงอาทิตย์จึงมีบทบาทสูง ในการพัฒนาชนบท และเหมาะสมอย่างยิ่งกับประเทศที่กำลังพัฒนา ซึ่งยังมี การกระจายของเทคโนโลยีไม่ทั่วถึง เช่นประเทศไทย (สารานุกรมไทยสำหรับเยาวชน เล่มที่ 20)

**ประโยชน์ของเซลล์แสงอาทิตย์ทางด้านสิ่งแวดล้อม**

การใช้เซลล์แสงอาทิตย์มีประโยชน์ในด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน ดังนี้

1. ใช้พลังงานจากธรรมชาติ คือ แสงอาทิตย์ ซึ่งสะอาดและบริสุทธิ์ ไม่ก่อให้เกิด ปฏิกิริยาที่จะทำให้สิ่งแวดล้อมเป็นพิษ
2. ไม่ต้องใช้เชื้อเพลิงอื่นใดนอกจากแสงอาทิตย์ รวมถึงไม่มีการเผาไหม้ จึงไม่ก่อให้เกิดมลภาวะด้านอากาศและน้ำ
3. ไม่เกิดของเสียขณะใช้งาน จึงไม่มีการปล่อยมลพิษทำลายสิ่งแวดล้อม
4. ไม่เกิดเสียงและไม่มีการเคลื่อนไหวขณะใช้งาน จึงไม่เกิดมลภาวะทางด้านเสียง
5. ช่วยลดปัญหาการสะสมก๊าซต่างๆ ในบรรยากาศ เช่น คาร์บอนมอนอกไซด์, ซัลเฟอร์ไดออกไซด์, ไฮโดรคาร์บอน และก๊าซไนโตรเจนออกไซด์ ฯลฯ ซึ่งเป็นผลจากการเผาไหม้ของเชื้อเพลิงจำพวกน้ำมัน ถ่านหิน และก๊าซธรรมชาติ ล้วนแล้วแต่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม อันก่อให้เกิดปฏิกิริยาเรือนกระจก ทำให้เกิดภาวะโลกร้อนขึ้น ทำให้เกิดฝนกรด และอากาศเป็นพิษ ส่งผลต่อสุขภาพของมนุษย์ทั้งปัจจุบันและอนาคต (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติ, 2542)

**สรุป**

ปัจจุบันการรณรงค์การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และการป้องกันภาวะโลกร้อน ตลอดจนการเพิ่มขึ้นของราคาน้ำมันเชื้อเพลิงในช่วงที่ผ่านมา เป็นผลทำให้มีการตื่นตัวในเรื่องการใช้และพัฒนาพลังงานทดแทนกันมากขึ้นเรื่อยๆ โดยส่วนของการใช้พลังงานจากแสงอาทิตย์นั้นได้รับความนิยมอย่างรวดเร็ว ในปัจจุบันนี้มีการนำเซลล์แสงอาทิตย์มาใช้งานด้านต่าง ๆ อย่างแพร่หลาย อาทิ เช่น เครื่องคิดเลข



นาฬิกา สถานีถ่ายทอดวิทยุ ปรุภาคการ สัญญาณจราจร โคมไฟถนน เรือมอเตอร์ เครื่องบิน ระบบสูบน้ำเพื่อการชลประทาน และดาวเทียม เป็นต้น โดยเฉพาะในต่างประเทศมีโรงผลิตกระแสไฟฟ้าจากเซลล์แสงอาทิตย์ ซึ่งได้มีการทดลองและใช้งานอย่างกว้างขวาง สำหรับในประเทศไทยได้นำเอาเซลล์แสงอาทิตย์มาผลิตกระแสไฟฟ้าให้กับหมู่บ้านชนบท ที่อยู่ห่างไกล

เซลล์แสงอาทิตย์ที่ใช้งานในประเทศไทย ส่วนใหญ่จะเป็นการนำเข้าจากต่างประเทศ มีทั้งนำเข้าเฉพาะแผ่นเซลล์แสงอาทิตย์ แล้วนำมาประกอบเป็นแผง มีหลายขนาดให้เลือกใช้งานตามความเหมาะสม และนอกจากนี้ยังมีการนำเข้าเซลล์แสงอาทิตย์สำเร็จรูปเข้ามาด้วย แต่ในขณะเดียวกัน หลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในด้านนี้ได้มีการประสานงานและเผยแพร่ข้อมูลการใช้เซลล์แสงอาทิตย์เพื่อผลิตไฟฟ้าให้กว้างขวางขึ้น รวมถึงมีการศึกษาและวิจัยพัฒนาเซลล์แสงอาทิตย์ด้วย และอีกไม่นานเชื่อว่าประเทศไทยจะสามารถผลิตเซลล์แสงอาทิตย์ได้เอง

เซลล์แสงอาทิตย์ของประเทศไทยในอนาคตนั้น มีความได้เปรียบที่จะเติบโตมากขึ้นเช่นกัน ทั้งในด้านของผู้ใช้และผู้ประกอบการ เพราะนโยบายจากภาครัฐได้ให้การสนับสนุนอย่างชัดเจน ซึ่งจากผลสำเร็จของโครงการต่าง ๆ ที่ผ่านมานักวิชาการไทยได้มีโอกาสเพิ่มประสบการณ์มากขึ้น ทั้งในเรื่องการติดตั้งใช้งานและการพัฒนาระบบของเซลล์แสงอาทิตย์ ตลอดจนความร่วมมือที่เข้มแข็ง ของกลุ่มนักวิชาการพลังงานแสงอาทิตย์ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ จึงทำให้เชื่อมั่น และไว้วางใจนโยบายและการสนับสนุนจากภาครัฐอย่างจริงจัง ดังนั้น ในพื้นที่ชนบทหรือที่ทุรกันดารและไม่มีสายไฟฟ้าเข้าถึง ยังมีอยู่เป็นจำนวนมากในทุกภูมิภาค ของประเทศไทย จึงมีความจำเป็นในเรื่องที่เป็นไปได้ไม่ยาก ในการก้าวไปสู่การดำเนินธุรกิจเซลล์แสงอาทิตย์ ในระดับอุตสาหกรรม

นอกจากนี้ความต้องการการใช้พลังงานไฟฟ้ามีมากขึ้น ประกอบกับอัตราความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีของระบบเซลล์แสงอาทิตย์ในภาคอุตสาหกรรม และนโยบายการลดราคาของระบบเซลล์แสงอาทิตย์ลงให้เหลือเท่าๆ กับหรือถูกกว่าโรงไฟฟ้านิวเคลียร์ และจากปัญหาการใช้

พลังงานของโลกในอนาคต ที่คาดว่าแนวโน้มราคาเชื้อเพลิงเชิงพาณิชย์จะสูงขึ้น เนื่องจากปริมาณสำรองเชื้อเพลิงกำลังจะหมดลงไป และสภาพแวดล้อมได้รับผลกระทบ ที่นับวันจะทวีปริมาณที่มากขึ้นเรื่อยๆ จากก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ CO<sub>2</sub> ที่เกิดจากการเผาเชื้อเพลิงเพื่อผลิตไฟฟ้าจึงมีเหตุผลดีพอที่จะสรุปได้ว่าระบบผลิตไฟฟ้าจากแสงอาทิตย์มีข้อดี คือ เป็นพลังงานที่สะอาดมีปริมาณมากใช้แล้วไม่มีวันหมด และนอกจากนี้ยังเป็นพลังงานได้เปล่า และกรรมวิธีในการเปลี่ยนพลังงานแสงเป็นไฟฟ้าไม่ก่อมลภาวะทางด้านเสียง อากาศและน้ำ นอกจากนี้ยังไม่มีการปล่อยมลพิษทำลายสิ่งแวดล้อม จึงน่าจะเป็นทางเลือกที่สมเหตุสมผล อีกทางหนึ่งสำหรับอนาคตของมนุษยชาติได้.

#### เอกสารอ้างอิง

มณรวี สิทธิพิศ. (2548). มาตรการสนับสนุน พลังงานทดแทนจากโซลาร์เซลล์. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน 2557. จาก <http://www2.manager.co.th/Daily/ViewNews.aspx?NewsID=9480000081758>.

วินิช พรหมอารักษ์. (2549). เซลล์แสงอาทิตย์ชนิดสีย้อมไวแสง (Dye-Sensitized Solar Cells, DSSCs). วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.

สารานุกรมไทยสำหรับเยาวชน เล่ม 9. เซลล์แสงอาทิตย์. สืบค้นเมื่อวันที่ 2 พฤศจิกายน 2557. จาก <http://www.kanchanapisek.or.th/kp6/BOOK20/chapter6/chap6.htm>.

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติ. (2542). พลังงานและทางเลือกการใช้เชื้อเพลิงของประเทศไทย. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน 2557. จาก <http://www.eppo.go.th/doc/doc-alterfuel.html>.

สารานุกรมไทยสำหรับเยาวชน เล่มที่ 20. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน 2557. จาก <https://web.ku.ac.th/nk40/nk/data/24/s3n.htm>.

เอกวานิช จันทนวัลย์. (2550). พลังงานฟอสซิล.

สืบค้นเมื่อวันที่ 12 พฤศจิกายน 2557.

จาก [http://www.thaigoodview.com/library/sema/nontaburi/energy\\_story/EAK\\_EnergyWEB1/energy7.htm](http://www.thaigoodview.com/library/sema/nontaburi/energy_story/EAK_EnergyWEB1/energy7.htm).

Rochford, J., Chu, D., Hagfeldt, A., Galoppini, E.

(2006). Dye sensitized solar cell, DSC, (129),  
p.4655

## วัยรุ่นหญิงกับการตั้งครรภ์ : ผลกระทบทางสุขภาพและสังคม

อาจารย์กาญจนา ชัยชุมพล

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา  
Faculty of Public Health Chulermkanchana University

### บทนำ

การตั้งครรภ์ในวัยรุ่นเป็นเรื่องที่ทั่วโลกให้ความสำคัญและตื่นตัวที่จะหามาตรการป้องกันและแก้ไข องค์การสหประชาชาติจึงได้กำหนดนโยบายเชิงรุก โดยกำหนดให้การลดอัตราเกิดมีชีพโดยมารดาอายุ 15-19 ปี (Adolescent birth rate) เป็นหนึ่งในตัวชี้วัดของเป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ (Millennium Development Goals : MDGs) (1) ข้อมูลล่าสุดจาก World Health Statistics 2013 (2) ได้รายงานอัตราเกิดมีชีพเฉลี่ยทั่วโลกในมารดาอายุ 15-19 ปี พ.ศ. 2549 - 2553 อยู่ที่ 48.9 ต่อประชากรหญิงในกลุ่มอายุเดียวกัน 1,000 คน อย่างไรก็ตาม อัตราเกิดมีชีพในมารดาอายุ 15-19 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมากในแต่ละภูมิภาคของโลก โดยทวีปแอฟริกา มีอัตราเกิดมีชีพเฉลี่ยสูงถึง 115 ในขณะที่ทวีปยุโรปมีค่าเฉลี่ยต่ำเพียง 23 นอกจากนี้แล้วอัตราเกิดมีชีพโดยมารดาอายุ 15-19 ปี ยังมีความแตกต่างกันอย่างมากระหว่างกลุ่มประเทศที่มีรายได้เฉลี่ยสูง ( High Income Country ) และกลุ่มประเทศที่มีรายได้เฉลี่ยต่ำ ( Low Income Country ) โดยในกลุ่มประเทศที่มีรายได้เฉลี่ยต่ำ มีอัตราเกิดมีชีพโดยมารดาอายุ 15-19 ปี เฉลี่ยสูงถึง 112 ต่อ 1,000 ประชากรหญิงอายุ 15-19 ปี ในขณะที่กลุ่มประเทศที่มีรายได้เฉลี่ยสูง มีอัตราเกิดมีชีพโดยมารดาอายุ 15-19 ปี เฉลี่ยเพียง 20 ต่อ 1,000 ประชากรหญิงอายุ 15-19 ปี การตั้งครรภ์ในวัยรุ่น ( กระทรวงสาธารณสุข, 2557 )

จากสถิติของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่าอัตราการตั้งครรภ์ในแม่ที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีมากถึงร้อยละ 14.7 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์มาตรฐานขององค์การ

อนามัยโลกกำหนดไว้ที่จะต้องไม่เกินร้อยละ 10 นอกจากนี้ยังส่งผลกระทบต่อปัญหาอัตราทารกแรกเกิดมีน้ำหนักต่ำกว่าเกณฑ์ 2,500 กรัม (2.5 กิโลกรัม) ที่พบมากถึงร้อยละ 8.7 ซึ่งมากกว่ามาตรฐานที่องค์การอนามัยโลกกำหนดไว้จะต้องไม่เกินร้อยละ 7 ในขณะนี้ประเทศไทยมีการคลอดบุตรจากแม่ที่เป็นวัยรุ่นวันละประมาณ 140 ราย หรือประมาณปีละ 50,000 ราย ซึ่งเป็นจำนวนที่สูงมาก แสดงให้เห็นว่าสถานการณ์การตั้งครรภ์ในวัยรุ่นเป็นปัญหาที่รุนแรงของสังคม เพราะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของทารกลดส่วนแม่ วัยรุ่นมีปัญหาต่าง ๆ มากมาย เช่น สภาวะทางอารมณ์ไม่มั่นคงจึงมีความเสี่ยงสูงที่จะเกิดความเครียดและภาวะซึมเศร้า เพราะต้องการปกป้องเรื่องการตั้งครรภ์หรือการมีลูกต่อผู้ปกครอง นอกจากนี้ยังมีปัญหาเรื่องการเรียนและการทำแท้งอีกด้วย

การที่วัยรุ่นหนุ่มสาวมีเพศสัมพันธ์เร็วขึ้นอาจเนื่องมาจากการได้รับการเลี้ยงดูด้วยการรับประทานอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการต่อร่างกายจึงทำให้พัฒนาการทางเพศเป็นไปอย่างรวดเร็วด้วย โดยเด็กจะเจริญเป็นหนุ่มสาวเร็วขึ้น เด็กผู้หญิงมีประจำเดือนหรือตกไข่เร็วขึ้น ส่วนเด็กชายก็มีการเปลี่ยนแปลงของฮอร์โมนเพศเร็วขึ้น การพัฒนาที่เปลี่ยนแปลงของร่างกายของเด็กชายและหญิงดังกล่าวจึงนำมาสู่การมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควรนั่นเอง

การที่เด็กมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควรก่อให้เกิดผลเสียต่าง ๆ มากมายดังกล่าวมาแล้ว (กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข, 2555)

วัยรุ่นหญิง หมายถึง กลุ่มคนในช่วงอายุ 10-19 ปี ซึ่งเป็นวัยที่มีสุขภาพดีกว่าวัยอื่น ๆ ใดๆก็ตามวัยรุ่นจำนวนหนึ่งกลับต้องเสียชีวิตก่อนวัยอันควร ซึ่งมีสาเหตุมาจากอุบัติเหตุการฆ่าตัวตาย ความรุนแรง รวมถึงภาวะแทรกซ้อนที่เกี่ยวกับการตั้งครรภ์ (WHO , 2012) ปัญหาหนึ่งที่เกิดขึ้นกับวัยรุ่น ซึ่งประเทศต่างๆ ให้ความสนใจอย่างมาก และพยายามหาวิธีแก้ไข คือ การตั้งครรภ์ที่ไม่ได้ตั้งใจ (Unintended Pregnancy) เนื่องจากปัญหาดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับทั้งตัววัยรุ่นเอง ครอบครัว และสังคมโดยรวม ซึ่งเป็นปัญหา และทำให้เกิดผลกระทบในหลากหลายมิติ เช่น พฤติกรรม สุขภาพ สังคม วัฒนธรรม และเศรษฐกิจ เป็นต้น การทำความเข้าใจกับสถานการณ์ แนวโน้ม ปัจจัยผลกระทบ และบริบทแวดล้อมของการตั้งครรภ์ในวัยรุ่นในแต่ละพื้นที่ จึงมีความจำเป็นต่อการพัฒนาโยบายและมาตรการที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการป้องกันแก้ไขปัญหา รวมทั้งให้การดูแลวัยรุ่นที่ตั้งครรภ์ และทารกการตั้งครรภ์ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติในเวลาที่เหมาะสมทั้งทางด้านสรีระร่างกาย และวัยวุฒิ แต่ถ้าหากเกิดขึ้นกับสตรีที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ หรือยังไม่พร้อม โดยเฉพาะเด็กและเยาวชนที่มีอายุระหว่าง 9 -19 ปี มักจะก่อให้เกิดปัญหาตามมาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ทั้งต่อตัวเด็กเองและครอบครัว แพทย์หญิงจิราภรณ์ ประเสริฐวิทย์ ภาควิชากุมารเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์รามธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ได้ให้ข้อมูลว่าการตั้งครรภ์ในวัยรุ่นปัจจุบันมีประมาณร้อยละ 20 - 30 ของการตั้งครรภ์ทั้งหมด (จิราภรณ์ ประเสริฐวิทย์, 2551) นับเป็นปัญหาสาธารณสุขที่สำคัญ เนื่องจากวัยรุ่นเป็นช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงทางร่างกายอย่างมาก มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านจิตใจ อารมณ์ และสังคม จากวัยเด็กไปสู่วัยผู้ใหญ่ มีการเปลี่ยนแปลงสภาพจากที่ต้องพึ่งพา ไปสู่การดูแลตนเองมากขึ้น ทำให้เกิดปัญหาจากความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ เนื่องด้วยเป็นวัยแห่งการอยากรู้อยากลอง และได้รับข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องเพศผ่านสื่อต่างๆ ในปัจจุบันที่เอื้ออำนวยและเปิดโอกาสให้วัยรุ่นมีความสัมพันธ์ทางเพศก่อนวัยอันควรมากขึ้น ผลที่ตามมาจากการมีเพศสัมพันธ์นอกจากการติดเชื้อแล้ว ยังมีการตั้งครรภ์เกิดขึ้นไม่ว่าจะเกิดด้วยความสมัครใจ อีกทั้งอาจนำไป

สู่การเกิดภาวะแทรกซ้อนจากการตั้งครรภ์ได้ อันตรายต่างๆ ที่เกิดขึ้นต่อสุขภาพของมารดาและทารกที่เกิดจากมารดาวัยรุ่นนั้นพบได้มากกว่าการตั้งครรภ์ในผู้ใหญ่

ทุกวันนี้ต้องยอมรับว่าการตั้งครรภ์หรือตั้งท้องก่อนแต่งมีจำนวนมากขึ้นหลังจากที่มี การสำรวจกันว่ากรณีเพศสัมพันธ์ครั้งแรกที่นับวันจะเริ่มที่อายุน้อยๆ กันเร็วขึ้น จึงทำให้เราต้องมาเรียนรู้เกี่ยวกับการป้องกันการตั้งครรภ์หรือการท้องก่อนแต่งโดยเฉพาะในวัยรุ่นวัยเรียน หรือว่าจะทำอย่างไรดี หากว่าเกิดผิดพลาดแล้วทำให้เกิดการตั้งครรภ์หรือการท้องขึ้นมาในวัยเรียนซึ่งจริงๆ แล้วเราเองก็คงไม่อยากจะให้เรื่องนี้เกิดขึ้นกับคนที่เรารักและคนที่เค้ารักเรา แต่หากเกิดขึ้นแล้วก็เป็นเรื่องที่ต้องตัดสินใจจะก้าวต่อไปในชีวิตข้างหน้าหรือรับผิดชอบต่อไปแบบมีเข็มทิศชีวิตที่มีคุณภาพ เราลองมาเรียนรู้ถึงสิ่งที่ เป็นประโยชน์ในเรื่องนี้กันดีกว่าว่าจะต้องทำอะไรถึงจะดูแลความรักนี้ให้มีความสุข และหากเกิดผิดพลาดไปเราจะมีทางออกที่ดีได้อย่างไร เราควรที่จะรู้จักคุณค่าของตนเองหรือรู้จักรักตนเองให้มาก เพราะจะทำให้คุณไตร่ตรองและคิดรอบคอบว่าคุณจะมอบความรักให้กับคู่ของเราอย่างมีความรับผิดชอบอย่างไร เมื่อเรารักตนเองอย่างสร้างสรรค์มาก เราก็ยังจะมอบความรักที่สวยงามนี้กับคู่ของเราได้อย่างดี สำหรับความรักในวัยเรียนกับเรื่องเพศสัมพันธ์ไม่สามารถปฏิเสธเรื่องนี้ได้ว่ามักมาคู่กัน แต่เราเองก็ต้องยอมรับว่าการปฏิเสธการมีเพศสัมพันธ์ในวัยรุ่นวัยเรียนนี้เป็นสิ่งที่จะช่วยป้องกันได้อย่างดีเยี่ยมในวัยที่ยังไม่ถึงเวลาอันควร และการปฏิเสธก็ไม่ได้มีความหมายว่าเราไม่รักแฟนของเรา ตรงกันข้ามกลับทำให้เรารู้ว่าการรู้จักอดทนรอได้จะทำให้ความรักและเพศสัมพันธ์เป็นไปอย่างมีคุณภาพหรือมีคุณค่ามากขึ้นเมื่อถึงวัยที่พร้อมแล้ว นอกจากนี้เราก็จะได้พิสูจน์รักแท้ของเราด้วยว่าคู่ของเราคนที่เราจะรัก ดูแลรับผิดชอบด้วยความจริงใจและเห็นคุณค่าของเราแค่ไหน หากเราตัดสินใจที่จะมอบความรักผ่านภาษากายด้วยกันแล้วการป้องกันโดยใช้ถุงยางอนามัยพร้อมกับรับประทานยาคุมกำเนิดและการนับหน้า 7 หลัง 7 ควบคู่กันก็จะเป็นวิธีช่วยป้องกันที่ดีที่สุดไม่ให้ตั้งครรภ์และเป็นปลอดภัยจากโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ได้ อยากรู้ว่าเกิดเหตุการณ์ตั้งครรภ์หรือการท้องขึ้นมาใน



วัยเรียนแล้ว เราคงต้องตั้งสติให้ดีและ บอกกับตนเองว่า เราคงจะเก็บเรื่องนี้ไว้นานๆและแก้ไขเพียงลำพังคงไม่ได้ แต่ก่อนที่จะตัดสินใจอย่างหนึ่งอย่างใดลงไปควรลองทำตามลำดับ คือ (1) พูดกับคนรักหรือคนที่ทำให้ตั้งครรภ์ ถ้าคนรักรับผิดชอบเรื่องก็ง่ายขึ้น จากนั้นก็ถึงการตัดสินใจไปปรึกษาพ่อแม่ของแต่ละฝ่าย เตรียมใจที่จะรับการถูกตำหนิและความรู้สึกผิดหวัง เสียใจของพ่อแม่ไว้ก่อน ต่อจากนี้ก็เป็นเรื่องที่พ่อแม่ของทั้งคู่จะร่วมกันช่วยวางแผนแก้ไข ปัญหา ถ้าหากคุยแล้วผู้ชายไม่รับผิดชอบก็อย่าเพิ่งหมดหวัง เพราะเรายังมีคนที่เรารักและห่วงใยมากที่สุดอย่างแน่นอน คือ พ่อแม่ของเรานั่นเอง (2) ถ้ามองไปแล้ว พ่อหรือแม่อาจไม่สามารถเป็นที่ปรึกษาได้ก็ควรต้องหาญาติผู้ใหญ่ที่เรารักเป็นที่พึ่งที่ปรึกษาคนนอกจากนี้หากเรายังไม่รู้ว่าจะเริ่มตันพูดกับใครและจะพูดอย่างไรดี ( กรมสุขภาพจิต, 2556 )

### การตั้งครรภ์ในวัยรุ่น (Adolescent Pregnancy)

การตั้งครรภ์ในวัยรุ่น หมายถึง การตั้งครรภ์ในสตรีที่มีอายุระหว่าง 10-19 ปี โดยถืออายุ ณ เวลาที่คลอดบุตร ซึ่งอาจแบ่งได้เป็น “ adolescents ” คือช่วงอายุ 15-19 ปี และ “ younger adolescents ” คือช่วงอายุ 10-14 ปี สถานการณ์ในประเทศไทยจากข้อมูลของกรมอนามัยพบว่า การมีเพศสัมพันธ์ของวัยรุ่นมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น จากร้อยละ 10 ในปี พ.ศ.2544 เป็นร้อยละ 40 ในปี พ.ศ.2552 และเริ่มมีเพศสัมพันธ์อายุน้อยลงเรื่อยๆ การตั้งครรภ์ในวัยรุ่นมีความเสี่ยงมากกว่าการตั้งครรภ์ในผู้ใหญ่ปัญหาหลังคลอดด้านมารดาภาวะโลหิตจางเกิดจากการได้รับธาตุเหล็กและโฟเลตไม่เพียงพอ โรคติดเชื้อต่างๆ เช่น วัณโรค โดยเฉพาะในผู้ติดเชื้อเอชไอวี มาลาเรีย พยาธิปากขอ การเสียเลือด ซึ่งภาวะโลหิตจางนี้จะส่งผลให้เกิดการติดเชื้อหลังคลอดได้มากขึ้น

### ผลกระทบจากการตั้งครรภ์ในวัยรุ่น

การตั้งครรภ์ในวัยรุ่นก่อให้เกิดผลกระทบด้านพฤติกรรมและการเจริญพันธุ์ เพราะเป็นการตั้งครรภ์ที่มักจะไม่ได้อาบน้ำหรือไม่ปรารภณาและส่งผลกระทบบางด้านสุขภาพอนามัยของมารดาและทารกดังนี้

### 1. ผลกระทบทางมารดาวัยรุ่น

1.1 การเจริญเติบโตของร่างกาย การตั้งครรภ์จะมีผลต่อการเจริญเติบโตของร่างกาย เช่น ในเรื่องความสูง วัยรุ่นที่ตั้งครรภ์ในระยะ 5 ปี แรก หลังจากเริ่มมีประจำเดือน จะมีความสูงของร่างกายน้อยกว่าคนอื่น ทั้งนี้เนื่องจากระหว่างตั้งครรภ์จะมีการหลั่งของฮอร์โมนเอสโตรเจน(Estrogen) มาก ทำให้มี Epiphysis ของกระดูกปิดเร็วขึ้น ก่อให้เกิดผลกระทบต่อภาวะอนามัยเจริญพันธ์ (รุ่งรัศมีศรีวงศ์พันธ์, 2524)

1.2. ภาวะแทรกซ้อนจากการตั้งครรภ์ ภาวะแทรกซ้อนจากการตั้งครรภ์ ของวัยรุ่นจะมากกว่า ผู้ที่มีอายุเกินกว่า 20 ปี โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้ามีฐานะยากจนทุพโภชนาการ ไม่ได้ฝากครรภ์ หรืออายุน้อยกว่า 17 ปี ยิ่งอายุน้อยเท่าใด ก็ยิ่งมีโอกาสเสี่ยงต่อการเกิดภาวะแทรกซ้อนของการตั้งครรภ์ ทั้งในระหว่างการคลอด ระยะคลอด และหลังคลอดได้มากขึ้น ซึ่งภาวะแทรกซ้อนที่พบได้แก่ อุบัติการณ์ของภาวะเลือดจางในระหว่างการตั้งครรภ์ สูง ภาวะความดันโลหิตสูงจากการตั้งครรภ์ (Hypertensive disorder of pregnancy) จะสูงขึ้น และมีอาการรุนแรงกว่า มีอัตราการชัก (Eclampsia) สูงกว่า และมีอัตราการตายจากภาวะนี้มากเป็น 3.5 เท่าของมารดาที่มีอายุมากกว่า 20 ปี ภาวะเจ็บครรภ์นาน (Prolong labour) การคลอดติดขัด (Obstructure labour) ซึ่งมักเกิดจากศีรษะทารกไม่ได้สัดส่วนกับช่องเชิงกราน (Cephalopelvic disproportion) เนื่องจากการเจริญเติบโตของกระดูกเชิงกรานยังไม่สมบูรณ์ โดยเฉพาะในมารดาที่อายุน้อยกว่า 15 ปี ถ้าไม่สามารถช่วยด้วยการผ่าตัดทำคลอด ก็จะมีเกิดมดลูกแตก มารดาและทารกอาจเสียชีวิต มีภาวะคลอดก่อนกำหนดสูง โรคทางพันธุกรรมอื่นๆ แม้วัยรุ่นมีโรคทางอายุรกรรมต่างไปจากวัยผู้ใหญ่ เนื่องจากเป็นระยะที่เปลี่ยนจากเด็กเป็นผู้ใหญ่ จึงมักพบโรคที่เกิดจากการอักเสบติดเชื้อต่างๆ เช่นเดียวกับวัยเด็ก เช่น หูน้ำหนวก อีสุกอีใส คางทูม ไปกรน การอักเสบจากไวรัสชนิดต่างๆ นอกจากนี้โรคทางเดินปัสสาวะอักเสบ เริ่มและโรคทางเพศสัมพันธ์ พบได้บ่อยกว่าผู้ใหญ่ที่ตั้งครรภ์ อัตราการตายของมารดาสูง มารดาที่อายุต่ำกว่า 20 ปี และตั้งครรภ์ครั้งแรกจะมีอันตรายมากที่สุด

เนื่องจากสรีระวิทยาของร่างกายยังไม่เจริญเต็มที่ มดลูกยังทำหน้าที่ไม่สมบูรณ์ การตั้งครรภ์ในระยะนี้เสี่ยงต่อการเจ็บป่วยและตายจากภาวะแทรกซ้อน จากการตั้งครรภ์และการคลอด และหลังคลอด จากการศึกษาทั่วโลก พบว่าสตรีตั้งครรภ์และคลอดก่อนอายุ 20 ปี หรือภายหลังอายุ 30 ปีไปแล้ว โดยสาเหตุการตายที่สำคัญคือครรภ์เป็นพิษและการตกเลือด ซึ่งในประเทศไทย สาเหตุการตายที่พบมากที่สุดคือ การตกเลือด (สถานการณ์ภาวะสุขภาพของมารดาและทารกปริกำเนิด, 2545)

ดังนั้นจึงส่งผลกระทบต่อในด้านต่างๆ ของการตั้งครรภ์ในวัยรุ่น ดังนี้

1. ผลกระทบระยะยาว การตั้งครรภ์ในสตรีวัยรุ่นไม่ได้มีผลต่อชีวิตสมรสในอนาคต แต่พบการคลอดบุตรมากกว่าในหญิงทั่วไป โดยเฉพาะในวัยรุ่นอายุน้อยจะพบช่วงเวลาระหว่างการตั้งครรภ์แต่ละครั้งสั้นกว่า มักจะพบในกลุ่มที่ระดับการศึกษาต่ำ เศรษฐฐานะต่ำ ซึ่งการคลอดบุตรในช่วงอายุที่ยังไม่พร้อมจะทำให้ยังมีปัญหาทางเศรษฐกิจมากขึ้น ส่งผลถึงภาวะทางสังคมของบุตรในอนาคตด้วยเช่นกัน และหากคู่สมรสมีอายุน้อยด้วยแล้วฐานะของครอบครัวนั้นก็ยิ่งยากจนกว่า

2. ผลกระทบด้านทารก การคลอดก่อนกำหนด และทารกน้ำหนักน้อยทารกที่คลอดก่อนอายุครรภ์ 33 สัปดาห์ หรือน้ำหนักตัวน้อยกว่า 1,500 กรัม มีภาวะทุพพลภาพและอัตราการตายปริกำเนิดเพิ่มขึ้น โดยในประเทศพัฒนาแล้ว เด็กกลุ่มนี้จะถูกดูแลใน NICU ซึ่งมีค่าใช้จ่ายมาก และมารดาของทารกกลุ่มนี้จะเผชิญกับภาวะเครียดและซึมเศร้า และหลังจากที่เด็กเหล่านี้กลับบ้านไปก็ยังคงต้องได้รับการดูแลที่มากกว่าปกติ

3. ผลกระทบด้านการติดเชื้อบาดทะยัก จากการได้รับวัคซีนที่ไม่เพียงพอ ซึ่งสามารถป้องกันได้โดยจัดกระบวนการคลอดที่สะอาดและการให้วัคซีนป้องกันบาดทะยัก

4. ผลกระทบด้านการให้นมบุตร มักมีความรู้เรื่องการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ค่อนข้างน้อย ทำให้ทารกในกลุ่มนี้ได้รับการเลี้ยงดูด้วยอาหารเสริม ซึ่งเสี่ยงต่อการติดเชื้อและ

ภาวะทุพโภชนาการ อันจะทำให้เกิดภาวะทุพพลภาพและเสียชีวิตในทารกได้

5. ผลกระทบต่อสังคม ปัญหาการมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร ส่งผลกระทบต่อสังคม โดยเป็นสาเหตุให้เกิดปัญหาอื่นๆตามมาได้แก่ เกิดปัญหาการตั้งครรภ์ไม่พึงประสงค์ เกิดปัญหาการทำแท้ง เกิดปัญหาหาเด็กมีปัญหาและเด็กเร่ร่อน เกิดปัญหาความเสื่อมวัฒนธรรมอันดีของไทยปัญหาโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ ปัญหายาเสพติด บุหรี่ เหล้า และการพนัน ปัญหาแหล่งบันเทิง ผับ บาร์ อ่างอบ นวดและซ่อง ปัญหาภาพยนตร์โป๊ สื่อลามกอนาจาร ปัญหาการล่อลวง ปัญหาคุณภาพชีวิตตกต่ำ และปัญหาการมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร และปัญหาาร่วมต่างๆทำให้ขาดประชากรที่มีคุณภาพในการพัฒนาสังคมให้ก้าวไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง

การแก้ไขและป้องกันปัญหาเด็กตั้งครรภ์ก่อนวัยอันควร

จากที่กล่าวไปแล้วข้างต้นว่าปัจจุบันปัญหาเด็กตั้งครรภ์ก่อนวัยอันควรเป็นปัญหาใหญ่มาสำหรับประเทศไทย ขณะนี้ประเทศไทยมีเด็กวัยรุ่นตั้งครรภ์ถือเป็นอันดับ 2 ในประเทศแถบอาเซียน เรื่องนี้เป็นประเด็นที่สังคมหลายฝ่ายกำลังให้ความสนใจและเร่งทำการป้องกันแก้ไข โดยเฉพาะเมื่อเกิดปัญหาแล้ว การแก้ไอนั้นเป็นเรื่องที่ครอบครัวทั้งฝ่ายหญิงและฝ่ายชาย จะต้องร่วมกันรับผิดชอบเยียวยาแก้ไขและหาทางออกที่เหมาะสม โดยมุ่งเน้นประโยชน์สูงสุดสำหรับเด็กทั้งเด็กหญิงที่กำลังตั้งครรภ์และเด็กชายที่ร่วมการก่อกำเนิดทารก รวมทั้งเด็กทารกที่กำลังจะคลอดออกมา เนื่องจากเด็กที่กำลังตั้งครรภ์ ยังจำเป็นต้องเติบโตและพัฒนาในฐานะที่เป็นเด็กและเยาวชน ในขณะที่เด็กทารกก็ควรจะได้รับเลี้ยงดูที่ดีเพียงพอที่จะทำให้เขาเติบโตและพัฒนาตามที่ควรจะเป็นสภาวะที่เป็นอยู่ในปัจจุบันเมื่อเกิดปัญหา ผู้ใหญ่ที่เกี่ยวข้องมักหาทางออกด้วยการจับเด็กที่ตั้งครรภ์แต่งงานและอยู่กินฉันสามีภรรยา กับฝ่ายชายที่มักจะเป็นเด็กด้วยกันทั้งสองฝ่าย ในความเป็นจริงการแต่งงานมิได้แก้ไขปัญหา เนื่องจากเด็กทั้งสองฝ่ายยังไม่มีวุฒิภาวะเพียงพอที่จะปฏิบัติหน้าที่ใน

ฐานะสามีภริยารวมทั้งการเป็นพ่อแม่ ที่สำคัญคือพวกเขา ยังต้องพึ่งพิงผู้ปกครองในฐานะที่ยังเป็นเด็กจึงยังไม่อาจพึ่งตนเอง ยังต้องการเวลาและโอกาสอีกมาก ในการพัฒนาตนเองขึ้นมาจนสามารถพึ่งตนเองและเป็นที่พึ่งให้แก่สมาชิกคนอื่น ๆ ในครอบครัว จนสามารถก่อกำเนิดครอบครัวใหม่ แยกจากครอบครัวเดิมของตนทั้งเด็กหญิงเด็กชาย รวมทั้งยังต้องรับผิดชอบร่วมกันดูแลอีกชีวิตหนึ่งที่กำลังจะเกิดมา ดังนั้น ทางแก้ไขจึงควรพิจารณาถึงสิ่งต่างๆ ดังนี้

1. ความรับผิดชอบของทั้งเด็กผู้หญิงและเด็กผู้ชาย ที่จะต้องร่วมกันรับผิดชอบอย่างไรบ้าง แม้ว่าจะไม่ได้แต่งงานกัน ในการผ่อนเบาภาระต่างๆ ของครอบครัวที่ตนยังต้องพึ่งพาพ่อแม่ พร้อมทั้งทุ่มเทเวลาและความสามารถในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาการฝึกอาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะต้องรับผิดชอบในการดูแลเลี้ยงดูทารกร่วมกันอย่างไร โดยมีครอบครัวและญาติพี่น้องของทั้งสองฝ่าย ร่วมกันให้ความสนับสนุนและช่วยเหลืออย่างเต็มที่กำลัง ช่วยถ่ายทอดทักษะที่จำเป็นต่อการเลี้ยงดูเด็กทารก หากสมาชิกในครอบครัวไม่อาจช่วยเหลือถ่ายทอดด้วยตนเอง จะต้องแสวงหาความช่วยเหลือจากผู้มีทักษะเชี่ยวชาญจากภายนอก ทั้งนี้หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องควรจะไปให้ความช่วยเหลือหรือแนะนำวิถีการดำเนินชีวิตของทั้งสองฝ่าย

2. ความรับผิดชอบของทั้งเด็กผู้หญิงและเด็กผู้ชาย รวมถึงครอบครัวของทั้งสองฝ่าย ในการแก้ไขผลกระทบที่ติดตามมาจากการทำให้ตั้งครรภ์ร่วมกันอย่างไร เช่น การดูแลสุขภาพอนามัยของเด็กในครรภ์และแม่วัยเด็ก การพยายามสร้างโอกาสและเงื่อนไขให้แม่วัยเด็กสามารถดำเนินชีวิตเรื่องการศึกษาการฝึกอาชีพต่อไปได้โดยไม่ติดขัดร่วมกันแก้ไขปัญหาความกดดันจากสังคมที่มีต่อแม่ตั้งครรภ์ในวัยเด็ก การสร้างสภาพแวดล้อมทางสังคมที่ทำให้แม่วัยเด็กมีความรู้สึกผ่อนคลาย ไม่มี ความทุกข์ความเครียดความกังวลโดยครอบครัวและญาติพี่น้องของทั้งสองฝ่าย ทั้งนี้เพื่อป้องกันไม่ให้ทารกในครรภ์มีปัญหาสุขภาพต่างๆ เช่น ความพิการหัวใจและความพิการทางสมอง รวมทั้งทำให้การเจริญเติบโตของทารกในครรภ์เฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาสมองของทารกเป็นไปด้วยดี ทั้งนี้ฝ่ายชายต้องมีบทบาทสำคัญใน

เรื่องเหล่านี้เพราะการแสดงบทบาทหน้าที่ในเรื่องเหล่านี้ของฝ่ายชาย มีผลอย่างยิ่งในการคลี่คลายปัญหาดังกล่าวข้างต้น

3. ความรับผิดชอบต่อตนเองที่ต้องเร่งพัฒนาตนเพื่อสามารถพึ่งตนเองโดยเร็ว รวมทั้งสามารถเป็นที่พึ่งของเด็กทารกได้ด้วย ทั้งนี้เมื่อขณะก่อนการตั้งครรภ์ เด็กทั้งคู่มีแต่ภาวะเฉพาะการพัฒนาตนขึ้นมาจนสามารถพึ่งตนเองและเป็นที่พึ่งให้แก่สมาชิกคนอื่น ๆ ในครอบครัว หรืออาจรับผิดชอบช่วยเหลือภาระต่างๆ ของครอบครัวเท่าที่จะทำได้เท่านั้น แต่เมื่อให้กำเนิดเด็กทารกก็จะมีภาระเพิ่มขึ้นในการดูแลและเลี้ยงดูเด็กทารก เมื่อมีภาระเพิ่มขึ้นทั้งของตนเองและของครอบครัวเช่นนี้ก็จำเป็นต้องเร่งรัดการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ให้นึกแน่นจริงจังมากขึ้น เพื่อลดระยะเวลาในการต้องเป็นภาระของคนอื่นๆ ให้สั้นที่สุดของทั้งสองฝ่าย หากยังมีความรักผูกพันระหว่างเด็กหญิงและเด็กชายไม่ใช่เพียงเรื่องความต้องการทางเพศ ย่อมถึงเวลาอันเหมาะสมที่เขาสองจะร่วมชีวิตกันเป็นสามีภริยาอย่างแท้จริง

### สรุป

การตั้งครรภ์ในวัยรุ่นมักเป็นการตั้งครรภ์ไม่พร้อมส่วนมากไม่ได้รับการดูแลครรภ์ที่เหมาะสม ทำให้เกิดภาวะแทรกซ้อนต่างๆ ทั้งต่อทารกและหญิงตั้งครรภ์เอง ดังนั้นจึงจำเป็นต้องป้องกันและหาทางแก้ปัญหาค่าการตั้งครรภ์ในวัยรุ่น ผู้ปกครองจึงต้องมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการอบรมสั่งสอนให้บุตรหลานได้ประพฤติปฏิบัติตนในทางที่ถูกที่ควร การคบเพื่อนต่างเพศเป็นสิ่งที่ดี แต่ต้องเป็นไปในทางที่ถูกต้องและเหมาะสม ผู้หญิงต้องรักษานวลสงวนตัวเพื่อจักได้ไม่เกิดปัญหามีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร ยังพบปัญหาสภาพครอบครัวแตกแยก ปัญหาความสัมพันธ์และการดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ครอบครัวที่ขาดกลไกการสนับสนุนในการเลี้ยงดูที่เหมาะสม ตลอดถึงกระแสโลกาภิวัตน์ความทันสมัย และสภาพเศรษฐกิจที่บีบคั้น ทำให้เกิดภาวะความตกลบของความรู้เพื่อให้ เท่าทันสื่อและสิ่งแวดล้อมที่เลวร้ายส่งผลให้ เกิดช่องว่างระหว่างวัยทำให้แนวโน้มสถานการณ์ ของเด็กห่างเหินจากครอบครัวยิ่งขึ้นการแก้ปัญหาเชิงสาเหตุและปัจจัยที่เกิดจากครอบครัว เพื่อลด

อัตราการตั้งครรภ์และการคลอดของเยาวชนควรใช้ฐานชุมชนเป็นพื้นที่เป้าหมาย และสร้างกระแสการขับเคลื่อนโดยชุมชนอย่างยั่งยืน โดยการร่วมแรงร่วมใจของชุมชนและการทำงานอย่างบูรณาการของภาคี หน่วยงานต่างๆรวมทั้งตัววัยรุ่นเอง ครอบครัว สถานศึกษา บุคลากรทางการแพทย์ หน่วยงานของรัฐ และองค์กรเอกชนต่างๆ

#### เอกสารอ้างอิง

กระทรวงสาธารณสุข. ( 2557). **วัยรุ่นตั้งครรภ์. สืบค้นเมื่อ** วันที่ 9 กันยายน 2557.

จาก [http://thainews.prd.go.th/centerweb/News/NewsDetail?NT01\\_NewsID=TNSOC5712130010087](http://thainews.prd.go.th/centerweb/News/NewsDetail?NT01_NewsID=TNSOC5712130010087).

กรมสุขภาพจิต. ( 2556 ) **Team Content. สืบค้นเมื่อ** วันที่ 10 ธันวาคม 2557.

จาก [www.thaihealth.or.th](http://www.thaihealth.or.th).

กรมอนามัยกระทรวงสาธารณสุข. (2555). **สถิติอัตราการตั้งครรภ์. (สืบค้นเมื่อวันที่ 11 กันยายน 2557).**

ข้อมูลรายงานเฉพาะกิจโรงพยาบาลสายใยรักแห่งครอบครัว. (2552). สืบค้นเมื่อวันที่ 10 ธันวาคม 2557. จาก [www.uniserv.buu.ac.th/forum2/post.asp?method=TopicQuote](http://www.uniserv.buu.ac.th/forum2/post.asp?method=TopicQuote).

จิราภรณ์ ประเสริฐวิทย์. (2551). **เด็ก 11 ขวบ ตั้งท้อง ตั้งแต่ยังไม่ประจำเดือน. (สืบค้นเมื่อวันที่ 15 กันยายน 2557).**

สภาวะการตั้งครรภ์และคลอดบุตรก่อนวัยอันควร.(2555). สืบค้นเมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2557.

จาก <http://www.mstatdetail.php?pageid=165>.



การบริหารงานพัสดุของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2  
The Supplies Management of the Schools under the Ubon Ratchathani  
Primary Educational Service Area Office 2

ทองศักดิ์ แก้วศรีทอง<sup>1</sup> และ ดร.เกริกไกร แก้วล้วน<sup>2</sup>

หลักสูตรบริหารการศึกษ สาขาวิชาการบริหารการศึกษ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี  
อาจารย์ ดร., คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี: ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานพัสดุในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 2 จำแนกตามสถานภาพและขนาดของโรงเรียน และ3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางในการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 2

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา เจ้าหน้าที่พัสดุ ผู้แทนครู ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 420 คนโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น(Stratified Random Sampling)ตามขนาดของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 45 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าทีแบบเป็นอิสระต่อกัน( Independent Samples t-test)และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารสถานศึกษา เจ้าหน้าที่พัสดุ และผู้แทนครู มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. การบริหารงานพัสดุของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 2 จำแนกตามสถานภาพและขนาดโรงเรียนพบว่าโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
3. ผลการศึกษาข้อเสนอแนะในการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 2 พบว่า สถานศึกษาควรมีการอบรมสัมมนาให้แก่บุคลากรทุกฝ่ายและจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานให้ชัดเจนถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ

คำสำคัญ : การบริหารงานพัสดุของสถานศึกษา

### Abstract

This research aimed to : 1) study the state of supplies administration of the schools under the Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 2. 2) to Compare the opinions on the management of supplies in schools under the Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 2 by status and size of the school. 3) to offer guidance on the management of supplies of schools under the Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 2.

The samples used in this study consisted of school administrators, possessions officers and the teacher representatives of the schools under the Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 2 in the academic year 2557 There was a total of 420 people obtained by stratified random sampling by size of the school the completetable of Krejcie and Morgan. The instruments used for collecting the data was 5 level the rating scale of 45 items with its reliability at 0.94 .The statistics used to analyze the collected data were percentage, mean, standard deviation. The hypothesis were tested by Independent Samples t-test and One-way ANOVA.

The results findings were as follows :

1.The school administrators, possessions officer and the teacher representatives had their opinions the state of the possessions of educational supplies of the schools under the Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 2 on the whole and by each aspect in the high level.

2. The state of the possessions of educational supplies of schools under the Primary Educational Service Area Office 2 of different status and different size, had no difference.

3. The study suggested the administration parcel of schools under the Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 2 found that schools should provide Seminar to all personnel and Production of a Manual in the operational. Clarity correct regulations of official authorities.

**Key Word :** The Supplies Management of the Schools

### บทนำ

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กำหนดให้สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีฐานะเป็นนิติบุคคลและกระทรวงศึกษาธิการได้ออกระเบียบว่าด้วยการบริหารจัดการและขอบเขตของการปฏิบัติหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ทำให้สถานศึกษามีอิสระในการบริหารจัดการด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไปมากยิ่งขึ้น ในด้านงบประมาณ เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้มอบอำนาจให้ผู้อำนวยการสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องรับผิดชอบต่อการทำนิติกรรมที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาตามกฎหมาย โดยเฉพาะการทำนิติกรรมเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างที่อาจเกิดความผิดพลาดอันเนื่องมาจากการขาดความเข้าใจที่ชัดเจนในเรื่องดังกล่าว ดังนั้นจึงจำเป็นที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องเร่งสร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติงานด้านพัสดุให้สถานศึกษา ซึ่งจะเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับสถานศึกษาพร้อมรับการประเมินและการตรวจสอบจากภายนอก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2548)

การบริหารงานพัสดุและสินทรัพย์เป็นงานหนึ่งที่สำคัญต่อองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนเพราะเป็นงานที่เอื้อต่องานวิชาการ งานบริหารงานบุคคล งานบริหารทั่วไป ซึ่งมีขอบเขตและแนวทางปฏิบัติคือ การทำระบบข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา การจัดหาพัสดุ การกำหนดรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะ การจัดซื้อจัดจ้าง การควบคุมบำรุงรักษาและการจำหน่ายพัสดุ ดังนั้นการบริหารงานพัสดุ จึงเป็นอีกภารกิจหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเข้าใจเป็นพิเศษ เพราะการบริหารงานพัสดุที่มีประสิทธิภาพ จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในด้านต่างๆ ในสถานศึกษา ให้เป็นไปด้วยความราบรื่น โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ จะส่งผลต่อคุณภาพทางการศึกษาของนักเรียนต่อไป (สมเดช สีแสง 2543)

โรงเรียนเป็นหน่วยงานทางการศึกษาระดับปฏิบัติการที่สำคัญที่สุด เพราะผลในการจัดการศึกษาจะเป็นอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานของโรงเรียนเป็นสำคัญ การปฏิบัติงานของโรงเรียนนั้นต้องจัดการเรียนการสอนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในหลักสูตร ทั้งทางด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านผลสัมฤทธิ์ทาง การเรียนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งจะต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่างในโรงเรียนเป็นสิ่งสนับสนุน เช่น บุคลากร ได้แก่ ผู้บริหาร ครู นักเรียน นักการภารโรง คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ด้านการเงิน วัสดุอุปกรณ์ ระบบการบริหารงาน 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคลากร การบริหารทั่วไป ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องอาศัยภารกิจพื้นฐานในการบริหารที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และการจัดการ (Management) การบริหารงานพัสดุจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งเพราะพัสดุเป็นเครื่องช่วยอำนวยความสะดวกในการบริหารงานภายในสถานศึกษา ตลอดจนสนับสนุนในการดำเนินงานโครงการ กิจกรรมการเรียนการสอน การพัฒนางานด้านอื่นๆ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (ชัยชนะ กาญจนอักษร 2548)

การบริหารงานพัสดุใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 2 นั้น ผู้วิจัย

ในฐานะเจ้าหน้าที่พัสดุโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ซึ่งปฏิบัติหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่พัสดุโรงเรียน ได้คลุกคลีและรับทราบปัญหาในการบริหารงานพัสดุในเรื่องต่างๆ โดยเฉพาะโรงเรียนไม่มีผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุโดยตรงในสถานศึกษาแต่จะแต่งตั้งจากครูที่มีหน้าที่ทำการสอนมาปฏิบัติงานด้านพัสดุ ทำให้ไม่มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบที่เพียงพอ พร้อมทั้งรับหน้าที่หลักคือการสอนและงานพิเศษอื่นๆ ในโรงเรียน ตลอดจนการปรับเปลี่ยนหน้าที่บ่อยครั้ง ซึ่งอาจจะเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานได้ เจ้าหน้าที่ยังมีการปฏิบัติงานไม่ถูกต้องไม่เข้าใจถึงขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง ประกอบกับระเบียบงานพัสดุมีการปรับเปลี่ยนแนวปฏิบัติใหม่ๆ ปัญหาที่พบส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องของการจัดซื้อจัดจ้าง การควบคุมพัสดุ ตลอดจนการจำหน่ายพัสดุไม่ได้ถูกต้องตามระเบียบพัสดุที่กำหนด นอกจากนี้เจ้าหน้าที่หลายคนทำงานเพราะความจำยอมเพราะไม่มีใครทำหน้าที่นี้ ซึ่งหลายโรงเรียนประสบปัญหาเดียวกันในการบริหารงานพัสดุโรงเรียน ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจและต้องการที่จะศึกษาถึงสภาพการบริหารงานพัสดุของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 2 ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา เจ้าหน้าที่พัสดุ ผู้แทนครู ใน 6 ด้านที่เกี่ยวข้องกับงานพัสดุ ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการกำหนดความต้องการ ด้านการจัดหาพัสดุ ด้านการแจกจ่ายพัสดุ ด้านการบำรุงรักษาพัสดุและด้านการจำหน่ายพัสดุ ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน เพื่อเป็นแนวทางและข้อเสนอแนะในการแก้ไขข้อบกพร่อง ปรับปรุงหรือพัฒนาการบริหารงานพัสดุในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพและเป็นแบบอย่างในการบริหารงานพัสดุโรงเรียนต่อไป

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานพัสดุในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประณตศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ และขนาดของโรงเรียน

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการบริหารงานพัสดุ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณตศึกษาอุบลราชธานี เขต 2

### สมมติฐานการวิจัย

1. สถานะภาพต่างกัน ส่งผลต่อความคิดเห็นในการบริหารงานพัสดุในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณตศึกษาอุบลราชธานีเขต 2 แตกต่างกัน

2. ขนาดโรงเรียนต่างกัน ส่งผลต่อความคิดเห็นในการบริหารงานพัสดุในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณตศึกษาอุบลราชธานีเขต 2 แตกต่างกัน

### ขอบเขตของการวิจัย

#### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณตศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 217 โรงเรียน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา เจ้าหน้าที่พัสดุ ผู้แทนครู รวม 651 คน

#### กลุ่มตัวอย่าง

บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณตศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 จำนวน 420 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ตามตารางของ Krejcie and Morgan และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด 2535)

### วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ 1) การกำหนดโดยประชากร 2) กลุ่มตัวอย่าง 3) การสร้างเครื่องมือโดยการรวบรวมข้อมูล จากหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 4) การสร้างเครื่องมือในการวิจัย สร้างตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรง

เชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมชัดเจนทางภาษา ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและนำไปทดลองใช้ (Try Out) แล้วนำผลที่ได้หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach (บุญชม ศรีสะอาด 2545) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .94 5 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างและขอรับคืนด้วยตนเองและทางพัสดุและตรวจสอบความสมบูรณ์ก่อนนำไปวิเคราะห์ผล 6) การวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป 7) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ t-test และ F-test และ 8) วิเคราะห์ข้อมูลจากตอนที่ 3 ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณตศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ด้วยการบรรยายโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและขนาดโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับสภาพการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณตศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ในตามขอบเขตของการบริหารงานพัสดุตามสภาพการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษาใน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการกำหนดความต้องการ ด้านการจัดหาพัสดุ ด้านการแจกจ่ายพัสดุ ด้านการบำรุงรักษา ด้านการจำหน่ายพัสดุ รวม 45 ข้อ ได้แก่ ด้านมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) (บุญชม ศรีสะอาด 2545) มีความหมายดังนี้

สภาพการบริหารงานพัสดุ	ความหมาย
5	มีการบริหารงานพัสดุระดับมากที่สุด
4	มีการบริหารงานพัสดุดระดับมาก
3	มีการบริหารงานพัสดุดระดับปานกลาง

2 มีการบริหารงานพัสดุระดับน้อย  
1 มีการบริหารงานพัสดุระดับน้อยที่สุด  
ตอนที่ 3 เกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการบริหารงาน  
พัสดุของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 มีลักษณะแบบปลายเปิด  
(Open-ended)

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอน  
ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยจาก  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี เพื่อขอ  
ความร่วมมือและอนุญาตจากผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี  
เขต 2 เพื่อความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถาน  
ศึกษา

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างและ  
ขอรับคืนด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามจนครบตาม  
จำนวน แล้วนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ก่อนนำไป  
วิเคราะห์ผล

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม  
คอมพิวเตอร์ วิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบ  
แบบสอบถาม โดยหาร้อยละ วิเคราะห์สภาพการบริหาร  
งานพัสดุ โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
แล้วนำเสนอใน รูปตารางประกอบความเรียง วิเคราะห์การ  
เปรียบเทียบสภาพการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
อุบลราชธานี เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ และขนาด  
โรงเรียน โดยทดสอบค่า t-test และค่า F-test วิเคราะห์  
เนื้อหาจากคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ โดยนำ  
มาวิเคราะห์เนื้อหาแล้วนำเสนอข้อมูลโดยการบรรยาย

#### สรุปผลการวิจัย

1. การบริหารงานพัสดุของสถานศึกษา สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี  
เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหาร  
งานพัสดุของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ  
ศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า  
จำแนกสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและขนาดของ  
โรงเรียนที่ต่างกัน การบริหารการจัดกิจกรรมลูกเสือในสถาน  
ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
อุบลราชธานี เขต 2 ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่ต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะในการบริหารงานพัสดุของสถาน  
ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
อุบลราชธานี เขต 2 ผลการศึกษามีดังนี้

3.1 ด้านการวางแผนสถานศึกษาควรมีการ  
ประชุมวางแผนการจัดหาพัสดุให้ตรงตามความต้องการของ  
ผู้ใช้จัดทำแผนและปรับปรุงให้สอดคล้องกับสภาพงาน  
ปัจจุบัน เพิ่มเติมคณะกรรมการจัดทำแผนงานโครงการจาก  
ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้และควรนำแผนงานโครงการไปใช้  
จริงตามที่กำหนดไว้

3.2 ด้านการกำหนดความต้องการ สถานศึกษา  
ควรเปิดโอกาสให้ทุกกลุ่มสาระมีส่วนร่วมในการกำหนด  
ความต้องการวัสดุครุภัณฑ์จากทุกฝ่ายทุกโครงการ

3.3 ด้านการจัดหา สถานศึกษาควรจัดหาพัสดุ  
ให้เพียงพอกับความต้องการด้วยกระบวนการที่โปร่งใส มี  
ส่วนร่วมและพิจารณาจัดซื้อวัสดุในร้านที่มีราคาที่เหมาะสม  
และมีคุณภาพ

3.4 ด้านการแจกจ่ายพัสดุ สถานศึกษาควรมีการ  
เบิกจ่ายให้เป็นปัจจุบันมีการนิเทศ ตรวจสอบและติดตาม  
วัสดุครุภัณฑ์และชี้แจงการเบิกจ่ายพัสดุทุกครั้งที่ในการ  
ประชุมประจำเดือน

3.5 ด้านการบำรุงรักษา สถานศึกษาควรมีการ  
ตั้งงบประมาณในการซ่อมบำรุงรักษาให้เพียงพอซ่อมแซม  
วัสดุครุภัณฑ์ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้เสมอ และมีห้องเก็บ  
พัสดุที่เป็นเอกเทศ

3.6 ด้านการจำหน่ายพัสดุ สถานศึกษาควรจำหน่ายพัสดุให้ตรงตามปีปฏิทินที่กำหนดไว้

3.7 การปรับปรุงแก้ไขอื่นๆ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดสรรตำแหน่งเจ้าหน้าที่พัสดุโดยตรงให้กับสถานศึกษา ตลอดจนจัดอบรมเรื่องการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ (e-GP) และมีการประชุมสรุปปัญหาการบริหารงานพัสดุของแต่ละสถานศึกษาทุกปี

### อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายดังนี้

1. การศึกษาสภาพการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ทั้ง 6 ด้าน โดยอาศัยหลักการตามแนวทางการบริหารงานพัสดุตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 และแก้ไขเพิ่มเติมทุกฉบับ ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการกำหนดความต้องการ ด้านการจัดหา ด้านการแจกจ่ายพัสดุ ด้านการบำรุงรักษาและด้านการจำหน่ายพัสดุ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 และแก้ไขเพิ่มเติมทุกฉบับได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานพัสดุไว้อย่างชัดเจน การดำเนินงานจึงเป็นไปตามแนวทางเดียวกันซึ่งสอดคล้องกับ พวงทอง ศิริพันธ์ (2551) ได้ศึกษาการบริหารงานพัสดุของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่าสภาพการบริหารงานพัสดุโดยรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับวีระศักดิ์ นิลโคตร (2551) ได้ศึกษาสภาพปัญหาและประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่กาฬสินธุ์ เขต 3 พบว่า สภาพการบริหารงานพัสดุของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่กาฬสินธุ์ เขต 3 อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับปรีชา คำแสน (2556) ได้ศึกษาการบริหารงานพัสดุของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 พบว่า

สภาพการบริหารงานพัสดุของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าสภาพการบริหารงานพัสดุสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 อยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการวางแผนด้านการบำรุงรักษาด้านการกำหนดความต้องการด้านการจำหน่ายพัสดุด้านการแจกจ่ายพัสดุด้านการจัดหาอยู่ในระดับปานกลางทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนจัดหาพัสดุได้ไม่ทันตามความต้องการของผู้ใช้เนื่องจากได้รับอนุมัติจัดสรรงบประมาณที่ล่าช้าและโรงเรียนจัดซื้อวัสดุครุภัณฑ์จากร้านที่ให้ส่วนลดมากแต่ราคาสูงกว่าท้องตลาดในส่วนของเจ้าหน้าที่พัสดุก็ไม่ได้ดำเนินการลงบัญชีพัสดุและทะเบียนทรัพย์สินทันทีหลังจากตรวจรับพัสดุนอกจากนี้เรื่องของการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ (e-GP) ยังเป็นเรื่องใหม่ในการบริหารงานพัสดุดูแลจนสถานศึกษาไม่ได้มีการแลกเปลี่ยนหรือยืมพัสดุครุภัณฑ์ในรายการที่มีราคาแพงจากหน่วยงานราชการหรือองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นที่ใกล้เคียง สอดคล้องกับรัชณี บุตรชัย (2547) ได้ศึกษาการบริหารงานพัสดุตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 ของโรงเรียนที่เปิดสอนถึงช่วงชั้นที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 และเขต 2 พบว่า ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่พัสดุและครู-อาจารย์ของโรงเรียนที่เปิดสอนถึงช่วงชั้นที่ 4 จังหวัดมหาสารคามด้านการจัดหา อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับลาวัลย์ นนทะสี (2555) ได้ศึกษาสภาพการบริหารงานพัสดุของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ตามที่คณะของผู้อำนวยการโรงเรียนเจ้าหน้าที่พัสดุ ครูและประธานกรรมการสถานศึกษาด้านการจัดหาพัสดุครุภัณฑ์อยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 มีรายละเอียดดังนี้

2.1 จำแนกตามสถานภาพ จากผลของการวิจัย โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ

สมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้จะเป็นเพราะการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษา จะต้องมีการทำงานร่วมกันทุกฝ่าย มีการวางแผนงานโครงการอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้การบริหารงานพัสดุของสถานศึกษาเป็นการดำเนินการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 และแก้ไขเพิ่มเติมทุกฉบับ อย่างเคร่งครัด ซึ่งระเบียบดังกล่าวได้กำหนดบทบาทหน้าที่และแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจนเพื่อนำมาใช้ อีกทั้งยังมีการกำกับดูแลภายใต้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หนังสือเวียน แนวทางการปฏิบัติหนังสือสั่งการต่างๆของกระทรวงศึกษาธิการที่ต้องปฏิบัติตามระเบียบ จึงทำให้ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา เจ้าหน้าที่พัสดุ และผู้แทนครู ต่อการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษา สั่งกวดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับเผด็จ ทองพรวัว (2556) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานพัสดุและสินทรัพย์ของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งการปฏิบัติหน้าที่โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันและยังสอดคล้องกับลาวัลย์ นนทะสี (2555) ได้ศึกษาสภาพการบริหารงานพัสดุของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ตามทัศนะของผู้อำนวยการโรงเรียน เจ้าหน้าที่พัสดุ ครูและประธานกรรมการสถานศึกษา พบว่าการเปรียบเทียบการบริหารงานพัสดุด้านตำแหน่งไม่แตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน จากผลของการวิจัย โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าแนวทางการดำเนินงานพัสดุที่ถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจนตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 และแก้ไขเพิ่มเติมทุกฉบับจึงทำให้การปฏิบัติงานของโรงเรียนอยู่ในแนวทางเดียวกันและมีการนิเทศ กำกับติดตามทั้งในระดับสถานศึกษาและระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้การบริหารงานพัสดุถูกต้องและเป็นไปตามระเบียบ ซึ่งสอดคล้องกับรัชณี บุตรชัย (2547) ได้ศึกษาการบริหารงานพัสดุตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 ของโรงเรียนที่เปิดสอนถึงช่วงชั้นที่ 4 สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 และเขต 2 พบว่าผู้บริหาร เจ้าหน้าที่พัสดุและครู-อาจารย์ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานพัสดุโดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับรามศ โภคสวัสดิ์ (2548) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารงานพัสดุในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับประถมศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันพบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับลาวัลย์ นนทะสี (2555) ได้ศึกษาสภาพการบริหารงานพัสดุของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ตามทัศนะของผู้อำนวยการโรงเรียน เจ้าหน้าที่พัสดุ ครูและประธานกรรมการสถานศึกษา พบว่าการเปรียบเทียบการบริหารงานพัสดุด้านขนาดโรงเรียนพบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับเผด็จ ทองพรวัว (2556) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานพัสดุและสินทรัพย์ของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน

3. การศึกษาข้อเสนอแนะในการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 มีผู้ให้ข้อเสนอแนะในการบริหารงานพัสดุเพิ่มเติมเกี่ยวกับการจัดอบรม สัมมนาให้ความรู้เพิ่มเติมแก่เจ้าหน้าที่พัสดุและจัดทำคู่มือหรือระเบียบปฏิบัติงานพัสดุให้ชัดเจน และมีข้อเสนอแนะแนวทางในการบริหารงานพัสดุในแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านการวางแผน สถานศึกษาต้องสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากร ในการร่วมคิด ร่วมวางแผนงานโครงการ/กิจกรรมของสถานศึกษา จัดอบรมให้ความรู้ด้านการวางแผนเพิ่มเติม

ด้านการกำหนดความต้องการ ควรเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดความต้องการวัสดุ ตลอดจนการเสนอเสนอซื้อวัสดุครุภัณฑ์ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างโปร่งใส

ด้านการจัดหาพัสดุ ควรจัดหาพัสดุครุภัณฑ์ให้เพียงพอกับความต้องการของผู้ใช้สามารถเบิกใช้ได้รวดเร็ว สอดคล้องกับโครงการ กิจกรรมที่ดำเนินในแต่ละภาคเรียน พิจารณาจัดซื้อวัสดุในร้านที่มีราคาที่เหมาะสมและมี

คุณภาพและควรจัดอบรมเรื่องการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ (e-GP) ให้มากขึ้น ซึ่งเป็นเรื่องใหม่ในการบริหารงานพัสดุ พร้อมจัดทำคู่มือการใช้งาน

ด้านการแจกจ่ายพัสดุ ควรลดขั้นตอนในการเบิกจ่าย เพื่อความสะดวกรวดเร็วและเป็นการอำนวยความสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน

ด้านการบำรุงรักษา จัดให้มีสถานที่จัดเก็บพัสดุ ครุภัณฑ์ที่เป็นสัดส่วนและปลอดภัยสะดวกแก่การใช้งาน แต่งตั้งเจ้าหน้าที่รับผิดชอบดูแลพัสดุครุภัณฑ์

ด้านการจำหน่าย ควรมีการจำหน่ายพัสดุให้เป็นปัจจุบันและจำหน่ายออกจากทะเบียนคุมทรัพย์สินและควรอบรมให้ความรู้ จัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน

#### ข้อเสนอแนะ

##### ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัย การบริหารงานพัสดุของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ดังนี้

1. ควรมีการวางแผนการจัดหาพัสดุและแผนปฏิบัติงานประจำปี โดยกำหนดแผนไปในทิศทางเดียวกันและทำการจัดซื้อจัดจ้างตามแผนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารงานพัสดุ

2. ควรจัดให้มีการอบรมศึกษาดูงาน จัดทำคู่มืองานด้านพัสดุ พัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับงานพัสดุให้มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานพัสดุอย่างแท้จริง

3. ควรจัดให้มีห้องเก็บวัสดุ ครุภัณฑ์ที่เป็นเอกเทศ มีความปลอดภัย เป็นระบบระเบียบเพื่อง่ายต่อการจัดหาตรวจสอบพัสดุประจำปี

4. ควรมีการนิเทศติดตามผลการดำเนินงานด้านการบริหารงานพัสดุอย่างสม่ำเสมอ

5. สถานศึกษาควรมีการยืมหรือแลกเปลี่ยนวัสดุ ครุภัณฑ์ระหว่างสถานศึกษาหรือหน่วยงานราชการอื่นๆ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

2. ควรศึกษาการบริหารงานพัสดุเป็นรายด้านในลักษณะการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อนำเอาผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ต่อไป

#### เอกสารอ้างอิง

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน. (2548).

รายงานการตรวจสอบการใช้จ่ายเงินอุดหนุน.

กรุงเทพฯ: หน่วยตรวจสอบภายใน.

ชัยชนะ กาญจนอักษร. (2548). ความรู้เกี่ยวกับการบริหาร

งานพัสดุของเจ้าหน้าที่พัสดุมหาวิทยาลัย

เกษตรศาสตร์. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์

มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2535). การวิจัยเบื้องต้น.

พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น,

\_\_\_\_\_. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7.

กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปรีชา คำแสน. (2556). การบริหารงานพัสดุของโรงเรียน

มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 36. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์

มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

เผด็จ ทองพรวัว. (2556). ปัญหาการบริหารงานพัสดุและ

สินทรัพย์ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1.

งานนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยบูรพา.

พวงทอง ศิริพันธ์. (2551). การบริหารงานพัสดุของ

โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สุราษฎร์ธานี เขต 1. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจ

มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

รัชนี บุตรชัย. (2547). การบริหารงานพัสดุตามระเบียบ

สำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535

ของโรงเรียนที่เปิดสอนถึงช่วงชั้นที่ 4 สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามหาสารคาม เขต 1



- และเขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.  
ราเมศ โภคสวัสดิ์. (2548). แนวทางการบริหารงานพัสดุ  
ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร.  
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.  
ลาวัลย์ นนทะสี. (2554). สภาพการบริหารงานพัสดุของ  
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28. วิทยานิพนธ์  
ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
มหาสารคาม.  
วีระศักดิ์ นิลโคตร. (2551). สภาพปัญหาและประสิทธิผล  
การบริหารงานพัสดุของผู้บริหารโรงเรียนประถม  
ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
กาฬสินธุ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร,  
สมเดช สีแสง. (2543). คู่มือบริหารโรงเรียนประถมศึกษา.  
กรุงเทพฯ : ชมรมพัฒนาความรู้ด้านระเบียบ  
กฎหมาย.

## ปัญหาการพัฒนาผลงานวิชาการของครูที่ผ่านการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29

The Problems of Development Academic Performance of Teachers  
who Passed the Academic Standing Assessment under  
the Secondary Educational Service Area Office 29.

จารุณี แก้วศรีทอง<sup>1</sup> และ ดร.สุวิมล โพธิ์กลิ่น<sup>2</sup>

หลักสูตรบริหารการศึกษ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี  
อาจารย์ ดร., คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี: ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัญหาการพัฒนาผลงานวิชาการของครูที่ผ่านการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 2) เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการพัฒนาผลงานวิชาการของครูที่ผ่านการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 จำแนกตามประสบการณ์การสอน วุฒิการศึกษา และขนาดโรงเรียน และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 .

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูที่ผ่านการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 จำนวน 327 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ตามตารางของ Krejcie and Morgan และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 38 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t และการวิเคราะห์ความแปรปรวน

### ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัญหาการพัฒนาผลงานวิชาการของครูที่ผ่านการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่มีปัญหามากที่สุดคือ ความรู้เกี่ยวกับสถิติที่ใช้ในการจัดทำผลงาน รองลงมาคือ การเรียบเรียงข้อความให้ถูกต้องตามหลักภาษา

2. เปรียบเทียบปัญหาการพัฒนาผลงานวิชาการของครูที่ผ่านการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 จำแนกตามประสบการณ์การสอน ขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 มีดังนี้

3.1 ครูที่ทำผลงานควรเอาใจใส่ ศึกษาและพัฒนาความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีการวิจัย ตลอดจนรูปแบบและขั้นตอนในการนำเสนอผลงานจนเกิดความเข้าใจด้วยตนเอง โดยการสืบค้นจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ การเข้ารับการอบรม สอบถามจากผู้ผ่านการประเมินหรือผู้เชี่ยวชาญ

### 3.2 หลักฐานในการเผยแพร่ควรแสดงให้เห็นถึงการนำไปใช้ประโยชน์จริง

คำสำคัญ : ปัญหาการพัฒนาผลงานวิชาการ

#### Abstract

This research aims 1) To study the problems of development academic performance of teachers who passed the academic standing assessment under the secondary educational service area office 29 2) to compare the problems of development academic performance of teachers who passed the academic standing assessment under the secondary educational service area office 29 by teaching experience, level of the qualification and school size and 3) to study suggestions and development guidelines of an evaluation of the performance the academic standing assessment under the secondary educational service area office 29

The sample used in this study was a teacher assessment through accreditation under Secondary Education Area Office 29 There are 327 people, which defines the size of the sample, using the table of Krejcie and Morgan and acquired by random sampling stratified instruments used to collect data is the 5-level the rating scale questionnaire with 38 questions the reliability of the whole issue .93 The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test and analysis of variance.

The research findings were as follows:

1. The problems of development academic performance of teachers who passed the academic standing assessment under the secondary educational service area office 29 the overall were moderate the most problem aticis the knowledge of the statistics used in the preparation of the work minor is a remix of the text in the correct language

2. Compare the problems of development academic performance of teachers who passed the academic standing assessment under the secondary educational service area office 29by teaching experience, level of the qualification and school size the overall difference is statistically significant level .05

3. The suggestions and development guidelines of an evaluation of the performance the academic standing assessment under the secondary educational service area office 29 are as follows:

3.1 Teachers who do the work should be attentive study and develop knowledge about the methodology of the study. As well as forms and procedures in presentations and self-understanding. You searched from various sources, to attend the training, ask the person who passed the assessment or expert.

3.2 The evidence in publishing should demonstrating actually utilization.

Key Word : The Problems of Development academic performance

## บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้กำหนดแนวทางการศึกษาและพัฒนาวิชาชีพครูให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ครูต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะรัฐบาลปัจจุบันกำหนดนโยบายการพัฒนาครูไว้อย่างชัดเจนว่า จะส่งเสริมวิชาชีพครู พัฒนาและผลิตครูที่มีคุณภาพและคุณธรรม ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมให้ครูสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างเหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษาและบูรณาการตามความเหมาะสม (เรณู ตรีโลเกศ 2549)

การพัฒนาวิชาชีพครู คือ การพัฒนางานในหน้าที่ซึ่งครูที่ดีพึงกระทำนั่นเอง การที่ครูผู้สอนพัฒนาตนเองโดยการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ พัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ จนบังเกิดผลต่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม มีคุณภาพและมาตรฐานเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ย่อมส่งผลต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานโดยได้รับการปรับปรุงและกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นตามลำดับ ครูที่สอนดียังต้องจัดกระบวนการเรียนรู้ให้มีระดับพัฒนาการตามมาตรฐานคุณภาพของครู NTQ : National Teacher Qualification โดยพัฒนาการสอนจากครูปฏิบัติการ ครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษ ครูเชี่ยวชาญ ครูเชี่ยวชาญพิเศษตามลำดับเพื่อก้าวสู่วิทยฐานะครูต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2546)

พระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2554 ได้ประกาศใช้เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาฉบับนี้คือ โดยที่กฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ กำหนดให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีรายได้เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพพอสมควรกำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีอัตราเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่ง (มาตรา 3) ที่เหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพจึง

จำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้ขึ้น โดยกำหนดแห่งนี้ได้ดังนี้ ครูผู้ช่วย ครูอันดับ คศ.1, ครูอันดับ คศ.2, ครูอันดับ คศ.3, ครูอันดับ คศ.4, ครูอันดับ คศ.5 และมีบัญชีเงินวิทยฐานะสำหรับตำแหน่งครูที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพจากแนวคิดดังกล่าวเพื่อให้สถานศึกษามีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ โดยได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ในมาตรา 80 ดังนี้ บัญญัติให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่งและบางวิทยฐานะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมในอันที่จะทำให้ การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิด ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ประกอบกับ ก.ค.ศ. ได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ในมาตรฐานวิทยฐานะว่าต้องผ่านการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ประกอบกับ ก.ค.ศ. ได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และวิทยฐานะเชี่ยวชาญในมาตรฐานวิทยฐานะว่าต้องผ่านการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด (รัตนา ศรีเหรียญ 2551 : 1-9)

จากนโยบายและมาตรการที่มุ่งใจดังกล่าว มีผลทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองและสร้างสรรค์ผลงานวิชาการเพื่อใช้ปรับปรุงการเรียนการสอนในหน้าที่ความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้นและจะได้นำผลการปฏิบัติงานนั้นมาเสนอขอตำแหน่งสูงขึ้นต่อไป (สุภัตรา ลีละวงศ์ 2545 : 3-4) คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้พิจารณาข้อมูลสรุปผลการดำเนินการประเมินเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ซึ่งรวบรวมโดยภารกิจระบบตำแหน่งและวิทยฐานะที่ 1 และภารกิจระบบตำแหน่งและวิทยฐานะที่ 2 สำนักงาน ก.ค.ศ. (ข้อมูล ณ วันที่ 30 ตุลาคม 2551) แล้วเห็นว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวนมากที่ได้นำเสนอผลงาน

ขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ผ่านการประเมิน ด้านที่ 1 คือ ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ และด้านที่ 2 คือ ด้านคุณภาพการปฏิบัติงานแล้ว แต่การประเมินด้านที่ 3 คือ ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งพิจารณาจากเอกสารรายงานผลการปฏิบัติงานและผลงานทางวิชาการไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนดจึงไม่ได้รับการอนุมัติให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา [ก.ค.ศ.] 2552 : 3-28)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 มีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 81 โรงเรียน ปีงบประมาณ 2556 มีครูผู้สอนที่ส่งผลงานเพื่อรับการประเมินวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษและครูเชี่ยวชาญ ซึ่งรวบรวมโดยงานวิทยฐานะ สหม.29 (ข้อมูล ณ วันที่ 30 ตุลาคม 2556) โดยมีครูที่ส่งผลงานเพื่อรับการประเมินวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษจำนวน 240 คน ผ่านเกณฑ์การประเมินจำนวน 121 คน ปรับปรุงผลงานจำนวน 101 คน และไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินจำนวน 18 คน ผ่านเกณฑ์การประเมินโดยที่ไม่ต้องปรับปรุงผลงานคิดเป็นร้อยละ 50.42 ครูผู้สอนที่ส่งผลงานเพื่อรับการประเมินวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ จำนวน 11 คน ผ่านเกณฑ์การประเมินจำนวน 5 คน และไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินจำนวน 6 คน ผ่านเกณฑ์การประเมินคิดเป็นร้อยละ 45.46 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 2556 : 17)

ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นครูผู้สอน และได้เตรียมการในการจัดทำผลงานเพื่อรับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ มีความสนใจที่จะศึกษาปัญหาการจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของครูผู้สอนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

#### วัตถุประสงค์ของการทำวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาการพัฒนาผลงานวิชาการของครูที่ผ่านการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29

2. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการพัฒนาผลงานวิชาการของครูที่ผ่านการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 จำแนกตามประสบการณ์การสอน วุฒิการศึกษา และขนาดโรงเรียน

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29

#### สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีประสบการณ์การสอนแตกต่างกัน มีปัญหาการพัฒนาผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะแตกต่างกัน

2. ครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีปัญหาการพัฒนาผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะแตกต่างกัน

3. ครูที่สอนในโรงเรียนที่ขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน มีปัญหาการพัฒนาผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะแตกต่างกัน

#### ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูที่ผ่านการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 คนโดยเป็นครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 2,133 คน และครูเชี่ยวชาญ จำนวน 14 คน รวมทั้งหมด 2,147 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูที่ผ่านการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 จำนวน 327 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ตามตารางของ Krejcie and Morgan และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

#### วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ 1) กำหนดประชากร 2) กำหนดกลุ่มตัวอย่าง 3) สร้างเครื่องมือตามกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยการรวบรวมข้อมูล

จากหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 4) ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมชัดเจนทางภาษา ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและนำไปทดลองใช้ (Try Out) แล้วนำผลที่ได้ ทำความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach (บุญชม ศรีสะอาด 2545) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .935) เก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างและขอรับคืนด้วยตนเองและตรวจสอบความสมบูรณ์ก่อนนำไปวิเคราะห์ผล 6) วิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป 7) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ t-test และ F-test

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาผลงานวิชาการของครูที่ผ่านการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert type) มี 5 ระดับ ได้แก่

5 หมายถึง มีปัญหาในการจัดทำผลงานมากที่สุด

4 หมายถึง มีปัญหาในการจัดทำผลงานมาก

3 หมายถึง มีปัญหาในการจัดทำผลงานปานกลาง

2 หมายถึง มีปัญหาในการจัดทำผลงานน้อย

1 หมายถึง มีปัญหาในการจัดทำผลงานน้อยที่สุด

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบรพาถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามถึงกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง และเก็บข้อมูลกลับโดยประสานงานกับผู้บริหารโรงเรียนหรือตัวแทนเพื่อขอรับคืน

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ วิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าร้อยละ วิเคราะห์ปัญหาการพัฒนาผลงานวิชาการ โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง วิเคราะห์การเปรียบเทียบปัญหาการพัฒนาผลงานวิชาการ จำแนกตามประสบการณ์การสอน วุฒิการศึกษา โดยการทดสอบ t-test และขนาดโรงเรียนโดยการทดสอบ F-test วิเคราะห์เนื้อหาจากคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ โดยนำมาวิเคราะห์เนื้อหาแล้วนำเสนอข้อมูลโดยการบรรยาย

#### สรุปผลการวิจัย

1. ปัญหาการพัฒนาผลงานวิชาการของครูที่ผ่านการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่มีปัญหามากที่สุดคือ ความรู้เกี่ยวกับสถิติที่ใช้ในการจัดทำผลงาน รองลงมาคือ การเรียบเรียงข้อความให้ถูกต้องตามหลักภาษา ส่วนรายด้าน พบว่าด้านคุณภาพของผลงานทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและด้านประโยชน์ของผลงานทางวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย

2. ผลการเปรียบเทียบปัญหาการพัฒนาผลงานวิชาการของครูที่ผ่านการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 จำแนกตามประสบการณ์การสอน วุฒิการศึกษา และ ขนาดโรงเรียน พบว่าประสบการณ์การสอน และ ขนาดโรงเรียน ที่ต่างกัน ปัญหาการพัฒนาผลงานวิชาการของครูที่ผ่านการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนวุฒิการศึกษาต่างกัน ปัญหาการพัฒนาผลงานวิชาการของครูที่ผ่านการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ



โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาผลงานวิชาการ เพื่อเลื่อนวิทยฐานะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 มีดังนี้

### 3.1 ด้านคุณภาพของผลงานทางวิชาการ

- ควรมีการจัดอบรมเกี่ยวกับระเบียบหลักเกณฑ์ การจัดทำผลงานทางวิชาการให้มากยิ่งขึ้น

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนควร จัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาการจัดทำผลงานทางวิชาการและมีเอกสารตัวอย่างให้ครูที่จะส่งผลงานเข้ากลุ่มตามสาขาวิชา และมีผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่อง

- คณะกรรมการผู้ตรวจผลงาน ควรได้รับการ อบรมเพื่อชี้แจงเกี่ยวกับเกณฑ์การตรวจผลงานเพื่อขอเลื่อน วิทยฐานะให้มีความเข้าใจตรงกัน และเป็นมาตรฐาน เดียวกัน

- ครูที่ทำผลงานควรเอาใจใส่ ศึกษา และพัฒนา ความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีการวิจัย ตลอดจนรูปแบบและ ขั้นตอนในการนำเสนอผลงานจนเกิดความเข้าใจด้วยตนเอง โดยการสืบค้นจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ การเข้ารับการอบรม สอบถามจากผู้ผ่านการประเมิน หรือผู้เชี่ยวชาญ

### 3.2 ด้านประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ

- หลักฐานในการเผยแพร่ควรแสดงให้เห็นถึง การนำไปใช้ประโยชน์จริง

- ก่อนเผยแพร่ควรตรวจสอบความถูกต้องของ ผลงานก่อนการเผยแพร่ เพื่อให้มั่นใจว่าไม่มีข้อมูลใด ๆ ผิดพลาด

- ควรปรับเปลี่ยนให้มีการเผยแพร่ผลงานหลังจาก ผ่านการประเมินและอนุมัติแล้ว ซึ่งจะแสดงให้เห็นว่าผล งานทางวิชาการนั้นมีคุณภาพสามารถนำไปใช้พัฒนา กิจกรรมการเรียนการสอนในระดับชั้นและวิชาเดียวกันได้

## อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาปัญหาการพัฒนาผลงานวิชาการของ ครูที่ผ่านการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 มีประเด็นสำคัญที่

นำมาอภิปราย ดังนี้

1. การศึกษาปัญหาการพัฒนาผลงานวิชาการของ ครูที่ผ่านการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 ทั้ง 2 ด้าน ตามองค์ ประกอบและเกณฑ์การให้คะแนน (เกณฑ์ ก.ค.ศ.) คือ ด้านคุณภาพของผลงานทางวิชาการ และ ด้านประโยชน์ ของผลงานทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการ จัดทำผลงานทางวิชาการไม่ชัดเจน จึงทำให้ครูมีปัญหาการ พัฒนาผลงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้อง กับ ไพฑูรย์ คงเทียน (2544) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ปัญหาการทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูในสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ข้าราชการครูมีปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการในระดับ ปานกลาง สอดคล้องกับสุภัทรา ลีละวงศ์ (2545) ที่ทำการ ศึกษาเกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อน ตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 : เฉพาะกรณีพนักงานครูสังกัดเท สบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานครูส่วนใหญ่ไม่มีความพร้อมในเรื่องความรู้ ความเข้าใจในรูปแบบ และหลักเกณฑ์ในการทำผลงานทางวิชาการ การไม่มีเวลา และค่าใช้จ่ายในการทำผลงานทางวิชาการ สอดคล้องกับ ประถม นิรุรัมย์ (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหา การจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของครูผู้สอนในสถาน ศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่า ปัญหาการจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ของครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้อง กับ จุไรรัตน์ แก้วพลงาม (2553) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหา การดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่าครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ปัญหาใน การดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษทั้งโดย รวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพของ ผลงานทางวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจ เนื่องมาจากการทำผลงานวิชาการต้องจัดทำให้ถูกต้อง ตามหลักวิชาการอาศัยระเบียบหลักเกณฑ์ในการจัดทำ

พร้อมทั้งมีการนำเอาหลักการ ทฤษฎีทางการศึกษามาใช้ประกอบการจัดทำผลงานเพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหาจึงทำให้ครูมีปัญหาการพัฒนาผลงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลางซึ่งสอดคล้องกับพรรณพร แก้วสนิท (2542) ได้ทำการศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ของข้าราชการครูสายผู้สอน สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัญหาในขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการส่วนมากข้าราชการครูมีปัญหาในด้านการจัดพิมพ์ ไม่สามารถพิมพ์ได้ถูกต้อง ขาดแหล่งพิมพ์และงบประมาณในการจัดพิมพ์ และขาดผู้รู้เสนอแนะในการเขียนผลงานทางวิชาการ สอดคล้องกับประถม นิธูรัมย์ (2551) ที่ทำการศึกษาค้นคว้าการจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่าครูผู้สอนที่ส่งผลงานขอเลื่อนวิทยฐานะขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ และการพัฒนาสื่อการจัดการเรียนการสอน ขาดการวิเคราะห์สังเคราะห์ ประยุกต์ริเริ่มให้เหมาะสมกับเนื้อหาสาระการเรียนรู้ของตนเองและสอดคล้องกับผู้นับพัน พงษ์ธนวิสิฐ (2554) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางในการขอวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษของครูในโรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม พบว่า ด้านผลงานทางวิชาการ พบปัญหาตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ ปัญหาในการพิมพ์และการจัดทำรูปเล่ม ผลงานขาดความถูกต้องตามหลักวิชาการ ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ขาดความสมบูรณ์ในเนื้อหาสาระ ประโยชน์และการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ผลงานที่ไม่เกิดองค์ความรู้ใหม่ขาดหลักฐานการเผยแพร่ที่ชัดเจน

2. ผลการเปรียบเทียบปัญหาการพัฒนาผลงานวิชาการของครูที่ผ่านการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 มีรายละเอียด ดังนี้

2.1 จำแนกตามประสบการณ์การสอน จากผลของการวิจัย โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูที่มีประสบการณ์การสอนแตกต่างกัน

สามารถศึกษา ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการต่าง ๆ ในการจัดทำผลงานทางวิชาการด้วยการเข้าประชุม อบรม สัมมนา ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญหรือด้วยวิธีการอื่น ๆ ได้ไม่แตกต่างกันซึ่งขึ้นอยู่กับความสนใจ ความเอาใจใส่และความมุ่งมั่นของแต่ละบุคคล สอดคล้องกับวรางคณา กิจจรยง (2543) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัญหาการทำผลงานทางวิชาการของครูผู้สอนเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ข้าราชการครู สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดสระแก้ว พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีปัญหาการทำงานทางวิชาการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับพรรณพร แก้วสนิท (2553) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ของข้าราชการครูสายผู้สอน สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่ำกว่า 30 ปี มีปัญหาในการจัดทำผลงานทางวิชาการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติกับข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการสอนตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป และสอดคล้องกับจุไรรัตน์ แก้วพลงาม (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ครูที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีปัญหาในการดำเนินการขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา จากผลของการวิจัย โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ ในส่วนของคุณภาพของผลงานวิชาการเกี่ยวกับรูปแบบและเนื้อหาสาระถูกต้องตามหลักวิชาการทันสมัยมีการเรียบเรียงเนื้อหาสาระได้ถูกต้องตามหลักวิชาการและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการให้เกิดประโยชน์ในหลาย ๆ ด้านมากกว่า สอดคล้องกับสัญญา บุญสง (2542) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาความรู้ ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร พบว่า การขอ





กำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ข้าราชการครูที่มี เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ต่างกันมีความต้องการโดยรวมต่างกัน สอดคล้องกับประณม นิธูรัมย์ (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาการจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 พบว่าเมื่อเปรียบเทียบปัญหาจำแนกตามระดับการศึกษาผลการประเมินวิทยฐานะ และกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยรวมแตกต่างกัน

2.3 จำแนกตามขนาดโรงเรียน จากผลของการวิจัย โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการจัดทำผลงานทางวิชาการมีหลักเกณฑ์ในการจัดทำในด้านต่าง ๆ ที่ครูสามารถศึกษาค้นคว้าและปรึกษาผู้เชี่ยวชาญได้ไม่ว่าจะทำการสอนในโรงเรียนขนาดใดก็สร้างเครือข่ายในการให้ความรู้ โดยการประชุม อบรม สัมมนา หรือด้วยวิธีการอื่น ๆ จึงทำให้ครูที่สอนในโรงเรียนขนาดแตกต่างกันมีปัญหาในการจัดทำผลงานทางวิชาการไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ไพฑูรย์ คงเทียน (2544) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัญหาการทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ข้าราชการครูที่สอนในระดับประถมศึกษาศึกษากับข้าราชการครูที่สอนระดับมัธยมศึกษา มีปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการไม่แตกต่างกัน

3. การศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 มีผู้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะในแต่ละด้านดังนี้

#### ด้านคุณภาพของผลงานทางวิชาการ

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการจัดอบรมเกี่ยวกับระเบียบหลักเกณฑ์การจัดทำผลงานทางวิชาการให้มากยิ่งขึ้น รวมทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือโรงเรียนควรจัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาการจัดทำผลงานทางวิชาการและมีเอกสารตัวอย่างให้ครูที่จะส่งผลงานเข้ากลุ่มตามสาขาวิชา และมีผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่อง ในส่วนของคณะกรรมการผู้ตรวจผลงาน ควรได้รับการอบรมเพื่อชี้แจง

เกี่ยวกับเกณฑ์การตรวจผลงานเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะให้มีความเข้าใจตรงกัน และเป็นมาตรฐานเดียวกัน รวมทั้งครูที่ทำผลงานควรเอาใจใส่ ศึกษา และพัฒนาความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีการวิจัย ตลอดจนรูปแบบและขั้นตอนในการนำเสนอผลงานจนเกิดความเข้าใจด้วยตนเอง โดยการสืบค้นจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ การเข้ารับการอบรม สอบถามจากผู้ที่ผ่านมาประเมินหรือผู้เชี่ยวชาญ

#### ด้านประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ

หลักฐานในการเผยแพร่ควรแสดงให้เห็นถึงการนำไปใช้ประโยชน์จริง และก่อนเผยแพร่ควรตรวจสอบความถูกต้องของผลงานก่อนการเผยแพร่ เพื่อให้มั่นใจว่าไม่มีข้อมูลใด ๆ ผิดพลาด และควรปรับเปลี่ยนให้มีการเผยแพร่ผลงานหลังจากผ่านการประเมินและอนุมัติแล้ว ซึ่งจะแสดงให้เห็นว่าผลงานทางวิชาการนั้นมีคุณภาพสามารถนำไปใช้พัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนในระดับชั้นและวิชาเดียวกันได้

#### ข้อเสนอแนะ

##### ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. การจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ของการจัดทำผลงานในด้านต่างๆ ครูควรศึกษาหลักเกณฑ์และขั้นตอนในการจัดทำ การนำเสนอผลงานจนเกิดความเข้าใจและจัดทำด้วยตนเอง โดยการสืบค้นจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ การเข้ารับการอบรม สอบถามจากผู้ที่ผ่านมาประเมินหรือผู้เชี่ยวชาญ

2. การจัดทำผลงานทางวิชาการควรคำนึงถึงการนำไปใช้ประโยชน์จริงในการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน ข้อเสนอแนะสำหรับกรวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษารูปแบบของการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพต่อทักษะเกี่ยวกับสถิติที่ใช้ในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบและข้อเสนอแนะการตรวจผลงานเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะตามเกณฑ์มาตรฐาน

### เอกสารอ้างอิง

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29,สำนักงาน.

(ข้อมูล 10 มิถุนายน 2556)

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ,สำนักงาน.

(2546). คู่มือการตรวจสอบและประเมินผู้ขอ  
กำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง  
อาจารย์ 3. กรุงเทพฯ: ครูสภาลาดพร้าว.

คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

[ก.ค.ศ.],สำนักงาน. วารสารครูและข้าราชการ  
ทางการศึกษา. 29, 4 (2552): 3-28.

จุไรรัตน์ แก้วพลงาม. (2553). ปัญหาการดำเนินการ

ขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของครูสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1.  
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ณัฐนันท์ พงษ์ธนาวิสิฐ. (2554). ปัญหาและข้อเสนอ

แนะแนวทางในการขอวิทยฐานะเป็นครูชำนาญ  
การพิเศษของครูในโรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย  
จังหวัดนครปฐม. งานนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยบูรพา.

ประถม นิธิรัมย์. (2551). การศึกษาปัญหาการจัดทำ

ผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของครูผู้สอนใน  
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. วิทยานิพนธ์  
ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

พรรณพร แก้วสนิท. (2542). ศึกษาปัญหาและแนวทาง

แก้ไขปัญหาในการจัดทำผลงานวิชาการเพื่อขอ  
เลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ของข้าราชการครู  
สายผู้สอน สังกัดกรุงเทพมหานคร.

วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยบูรพา.

ไพฑูริย์ คงเทียน. (2544). ปัญหาการทำผลงานวิชาการ

ของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถม  
ศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ. งานนิพนธ์ปริญญา  
การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

รัตนา ศรีเหรียญ. (2551). รายงานการวิจัย การศึกษาความ

สัมพันธ์ระหว่างวิทยฐานะข้าราชการครูและ  
บุคลากรทางการศึกษากับคุณภาพการศึกษา.  
กรุงเทพฯ: สำนัก ก.ค.ศ. กระทรวงศึกษาธิการ.

เรณู ตรีโลกศ. (2549). การศึกษาปัญหาและปัจจัย

ที่สนับสนุนความสำเร็จจัดทำผลงานทางวิชาการ  
เพื่อขอตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรง  
ตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการครูสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น.

วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

วรางคณา กิจยรรยง. (2543). ปัญหาการทำผลงานทาง

วิชาการของผู้สอนเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งเป็น  
อาจารย์ 3 ของข้าราชการครู สังกัดกรมสามัญ  
ศึกษา จังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์  
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

สัญญา บุญส่ง. (2542). ความต้องการพัฒนาความรู้ความ  
สามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการของ  
ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร. ปริญญานิพนธ์  
การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

สุภัทรา ลีละวงศ์. (2545). การทำผลงานทางวิชาการเพื่อ

ขอเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 : เฉพาะกรณี  
พนักงานครูสังกัดเทศบาลเมืองศรีราชา  
จังหวัดชลบุรี. ประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยบูรพา.

การปราบปรามแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาที่ลักลอบหลบหนีเข้าเมือง  
โดยผิดกฎหมายจังหวัดสระแก้ว

The Suppression Foreign on Illegal Immigration of Cambodian Labors  
in Sa Kaeo Province

ดร.สุรศักดิ์ คนมัน<sup>1</sup>

Surasak Konmun, D.P.A.

<sup>1</sup>คณะรัฐศาสตร์ สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา

Faculty of Political Sciences, Public Administration, Chulalongkornrajavidyalaya University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาถึงการปราบปรามแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาและศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปราบปรามแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาที่ลักลอบหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย จังหวัดสระแก้ว เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ที่มุ่งวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของเหตุการณ์กับสภาพแวดล้อมหรือระบบทั้งหมด ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ เป็นกลุ่มตัวอย่างจาก หน่วยงาน 3 แห่งได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจ เจ้าหน้าที่ทหารและเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบสัมภาษณ์ โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาถอดความ จัดประเด็นตามคำถาม พร้อมทั้งหาความเชื่อมโยงของปัจจัยต่างๆ เทียบเคียงแนวคิดควบคู่กับบริบท ที่เกี่ยวข้อง ผลการวิจัยพบว่า ข้อมูลการปฏิบัติงานของผู้ให้สัมภาษณ์ มีความแตกต่างกันไป โดยอายุการปฏิบัติงานที่มากที่สุดคือ อายุงาน 36 ปี และน้อยที่สุดคือ อายุงาน 15 ปี มีระยะเวลาที่อยู่ในพื้นที่นานที่สุด 32 ปี และระยะเวลาสั้นที่สุด 1 ปี ส่วน ลักษณะการปฏิบัติงานและขั้นตอนในการปฏิบัติงานของ 3 หน่วยงานมีความคล้ายคลึงกัน ทั้งนี้เนื่องจาก แหล่งของการได้รับนโยบายในการปราบปรามแรงงานกัมพูชามีแหล่งที่มาจากหลายแหล่ง แต่เป็นไปในแนวทางเดียวกันโดยระดับผู้บังคับบัญชาได้มีการประชุมหารือและแบ่งภารกิจการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานในพื้นที่ ปัจจัยเชิงนโยบาย พบว่า แหล่งที่มาของนโยบายจากหน่วยงานทั้ง 3 แห่งคือ หน่วยงานตำรวจ หน่วยงานทหารและหน่วยงานฝ่ายปกครอง คือ ความชัดเจนในนโยบายการปราบปรามแรงงานชาวกัมพูชา พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ กล่าวตรงกันว่า ยังไม่ชัดเจนเท่าที่ควร จึงทำให้เกิดปัญหาในเชิงปฏิบัติ การสนับสนุนพบว่า ตอบไปในทิศทางเดียวกันคือ ไม่เพียงพอ โดยเฉพาะการสนับสนุนด้านงบประมาณ และทรัพยากรที่ใช้ในการปราบปรามแรงงานชาวกัมพูชา ความซับซ้อนของนโยบายนั้น ถือว่า ผู้ให้สัมภาษณ์มองตรงกันว่า มีเพียงเล็กน้อย ทั้งนี้ เพราะการจัดสรรอำนาจหน้าที่และโครงสร้างในการบริหารงานและบังคับบัญชาได้ออกแบบอย่างชัดเจนสิ่งจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติต่างมองว่า มีการให้สิ่งจูงใจตามงบประมาณ แต่ถือว่าไม่เพียงพอ และไม่สามารถสร้างขวัญ กำลังใจในการทำงานได้มากนัก การจัดสรรทรัพยากร ถือว่า ไม่เพียงพอ โดยเฉพาะสิ่งที่จำเป็น เช่น เครื่องมือสื่อสาร น้ำมันเชื้อเพลิง ที่ใช้การติดตามผู้กระทำผิด และการลาดตระเวน ออกตรวจพื้นที่ ปัจจัยเชิงบริหารจัดการ พบว่า การวางแผน ถือว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ ต่างกันเล็กน้อย กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ตำรวจ และ เจ้าหน้าที่ทหาร มีผู้บังคับบัญชาเป็นผู้กำหนดแผนงาน ขณะที่ เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง มีการกำหนดแผนงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา การจัดองค์การ มีการจัดองค์การให้เป็นไปตามโครงสร้าง และบทบาทหน้าที่ที่ได้มอบหมายมา ยกเว้น หน่วยงานตำรวจ ที่อาจมีการจัดแบ่งตามสภาพของ

พื้นที่ การสั่งการบังคับบัญชา พบว่า มีความคล้ายคลึงกัน คือ การรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาของแต่ละหน่วยงาน การประสานงาน ผู้ให้สัมภาษณ์มองคล้ายกันว่า การประสานงานมีการดำเนินการอยู่ตลอด ทั้งการประสานงานภายในหน่วยงานด้วยตนเอง และกับต่างหน่วยงาน กับประชาชนและกับแหล่งข่าว การควบคุม พบว่า มีความแตกต่างกันเล็กน้อย กล่าวคือ ผู้ที่มีอำนาจหน้าที่สูงสุดหรือผู้ที่ได้รับมอบอำนาจตามคำสั่งของแต่ละหน่วยงาน จะเป็นผู้ควบคุมและกำกับกับการปฏิบัติงาน แล้วรายงานผล การปราบปรามแรงงานชาวกัมพูชา พบว่า การปราบปรามแรงงานชาวกัมพูชา พบว่า ทั้ง 3 หน่วยงาน มีแนวทางในการปราบปรามตามแผนงาน เนื่องจากเป็นการดำเนินการตามกฎหมาย เพื่อลด ระบุเหตุ ของการกระทำความผิด ส่วนการผลักดัน ทั้ง 3 หน่วยงาน มีแนวทางในการผลักดันเหมือนกัน คือ การมุ่งเน้นที่การผลักดันให้ชาวกัมพูชาถูกส่งกลับประเทศของตน ด้วยขั้นตอนและวิธีการตามระเบียบ และปัจจัยเชิงบริบท พบว่า การปราบปรามแรงงานชาวกัมพูชา ทั้ง 3 หน่วยงาน เกี่ยวกับปัจจัยบริบท อันได้แก่ ปัญหาทางเศรษฐกิจ มีผลต่อการปฏิบัติงานที่ยังมีหน้าที่รับผิดชอบดูแลครอบครัวและการศึกษาของบุตรเพื่อสร้างความมั่นคงและความอบอุ่นให้กับครอบครัว ปัญหาทางสังคม การได้รับความร่วมมือจากภาคประชาชนในการให้ข้อมูลข่าวสาร ยังขาดปัจจัยในการประสานงาน ซึ่งเป็นอุปสรรคในบางพื้นที่ ปัญหาทางวัฒนธรรม วัฒนธรรมของแต่ละองค์การมีความแตกต่างกัน เมื่อมารวมกันทำงานในทางปฏิบัติ อาจไม่สอดคล้องกัน

คำสำคัญ : การปราบปรามแรงงานชาวกัมพูชา

#### Abstract

The purpose of this research were to study the suppression foreign on Illegal Immigration of Cambodian labors and to study the problems and barriers the suppression of Cambodian labors in Sa Kaeo province. The research was qualitative which emphasized on relation analyze among phenomenon and context or the whole systems. Theinformants were samples from 3 sections included 9 persons from policemen, militaries, and government officers. The instrument of this research was the interview form data analyzed by paraphrased and content translated together with factors matching and context comparison. The result showed that the informants had differenced in practical as the longest practiced was 36 years worked and the shortest was 15 years. The longest period of field worked was 32 years and shortest was 1 year. The process of working among 3 sections was similar because they had received the foreign labors suppression of Cambodian labors policy from several lines but also in the same direction and the commander levels had the conferences and agenda making to decrease their practical burdens in each area. For the policy factors, the policies of all 3 sections included police, military, and government officer were expressed that 1) the clearness of the foreign suppression of Cambodian labors policy was rather not clear so it leaded to the practical problems.2) the supports were rather not enough, especially in budgets and resources. 3) the policy complicated was rather few because the power and structure providing was clearness. 4) the persuadable of practicing was depended on budget but it was rather not enough and could not promote work morale and spirit. 5) the resource management was not enough, especially in necessary instrument such as communication machines oils that important for the follow-up and patrol in each areas. For the management factors,1)

the policemen and militaries expressed that they had their leaders to setting plans while the government officers expressed that they had participated with their leader in plans setting. 2) the organization setting was depended on structure and roles, except police section which setting by area situation. 3) the order was received from their highest leader in each sections. 4) the coordination was all time with both inside, outsider and also with people and informed source. 5) the controlling was rather differenced but the highest leader in each section would be control and follow-up their work and reported. For the Cambodian labors suppression, all 3 sections had the practical direction depended on work plans because it was directed to laws and to decrease events and violate prevention. Beside all 3 sections had push forward in the same direction as the considering on the processes and steps to sending Cambodian labors back to their country. For context factors, the Cambodian labors suppression of all 3 sections were related to context such as 1) economic problems affected to the practicing on both family caring, child's education, and warm provided. 2) social problems had barriers from the lack on people coordination and information. 3) cultural problems were differenced and led to the accordance when worked together.

**Keywords :** The suppression foreign on Illegal Immigration of Cambodian labors

## บทนำ

การลักลอบเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวสัญชาติต่างๆเพื่อเข้ามาทำนกอาศัยและประกอบอาชีพผิดกฎหมายเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นมานานแล้ว โดยผู้ลักลอบแต่ละกลุ่มมีวิธีการที่แตกต่างกันไปตามลักษณะภูมิประเทศที่เอื้อต่อการลักลอบหลบหนีและมีวิวัฒนาการใหม่ๆ จึงทำให้มีการอพยพย้ายถิ่นฐานของผู้ที่ไม่ได้ถือสัญชาติไทย สาเหตุที่สำคัญของการลักลอบหลบหนีมีทั้งปัจจัยหลักและปัจจัยตติยก็คือ แรงงานที่หลบหนีต้องการที่ย้ายถิ่นฐานที่อยู่และการประกอบอาชีพใหม่ ประกอบกับการขาดแคลนแรงงานในระดับล่าง ที่เป็นแรงงานขาดทักษะของผู้ประกอบการคนไทยที่มีภาวะการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ แรงงานไทยก็ได้แปรเปลี่ยนไปทำงานในลักษณะที่มีความชำนาญเฉพาะอย่าง ทำให้แรงงานกรรมกรในทางตลาดลดลงขณะเดียวกันภาคอุตสาหกรรมที่มีความจำเป็นที่จะต้องจ้างแรงงานที่ใช้กำลัง มาทำงานที่เป็นงานหนักและมีความเสี่ยงในการทำงานสูง จึงต้องการที่จะจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีความเต็มใจจะเข้าสู่ตลาดแรงงานในภาคอุตสาหกรรมประกอบกับค่าแรงงานค่อนข้างถูก เหตุนี้จึงทำให้สถานประกอบการ

นิยมจ้างแรงงานคนต่างด้าว แม้จะเป็นการจ้างงานที่มีลักษณะผิดกฎหมายก็ตามแต่ก็ยอมที่จะเสี่ยง เพราะแรงงานต่างด้าวหรือแรงงานไร้ฝีมือเหล่านี้จะช่วยลดค่าใช้จ่ายในการผลิตได้เป็นอย่างมากส่งผลถึงต้นทุนของสินค้าต่ำลงไปด้วย

ในฐานะที่ผู้วิจัยอาศัยอยู่ในพื้นที่จังหวัดสระแก้ว จึงให้ความสนใจที่จะศึกษาถึงการปราบปรามแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาที่ลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย จังหวัดสระแก้ว เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง เพื่อให้การจัดการ ในการกำหนดยุทธศาสตร์ของหน่วยงานในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเป็นแนวทางให้หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องนำผลจากการวิจัยครั้งนี้ไปปรับใช้กับหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบให้เหมาะสมต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยเชิงนโยบาย ปัจจัยเชิงบริหารจัดการ ปัจจัยเชิงบริบทและการปราบปรามแรงงานต่างด้าว

ข่าวกัมพูชาที่ลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย จังหวัดสระแก้ว

2. เพื่อศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการปราบปรามแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาที่ลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย จังหวัดสระแก้ว

#### ขอบเขตการวิจัย

ผู้วิจัยทำการศึกษาใน 4 ด้านดังนี้

1. ด้านประชากรประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ตำรวจ เจ้าหน้าที่ทหาร เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปราบปรามแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาที่ลักลอบหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย จังหวัดสระแก้ว จำนวน 9 ราย

2. ด้านเนื้อหาศึกษา การปราบปรามแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาที่ลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย จังหวัดสระแก้ว และปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

3. ด้านเวลา ตั้งแต่ 1 กุมภาพันธ์ 2557 – 31 มีนาคม 2557

4. ด้านสถานที่ศึกษาเฉพาะ อำเภอตาพระยา อำเภอโคกสูง อำเภออรัญประเทศ และอำเภอคลองหาด ที่มีพรมแดนติดกับประเทศกัมพูชา ที่มีระยะทางยาว 165 กิโลเมตร

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ(qualitative research) ที่มุ่งเน้นการศึกษาเพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้ ด้วยวิธีการศึกษาจากเอกสาร ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยวิธีสังเกตแบบมีส่วนร่วมและแบบไม่มีส่วนร่วม การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูล 2 ด้านคือ 1) ด้านทุติยภูมิ (secondary data) และ 2) ด้านปฐมภูมิ (primary data) เพื่อนำข้อมูลมาอ้างอิง อธิบาย ในประเด็นต่างๆ โดยไม่คำนึงถึงความน่าจะเป็น (non – probability sampling) และผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเจาะจง (purposive sampling) แบ่งออกเป็น 1) เจ้าหน้าที่ตำรวจ

จำนวน 3 นาย 2) เจ้าหน้าที่ทหาร จำนวน 3 นาย และ 3. เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง จำนวน 3 นาย รวม 9 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1) เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง(semi-structured interview) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการศึกษา การวิเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีประเด็นคำถามเรื่องข้อมูลทั่วไป ข้อมูลการปฏิบัติงาน คำถามในประเด็นที่ศึกษาได้แก่ เิงนโยบายเชิงบริหารจัดการ เิงบริบทและการปราบปรามแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาที่ลักลอบหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย จังหวัดสระแก้ว

#### สรุปผลการวิจัย

##### 1. ข้อมูลทั่วไป และข้อมูลการปฏิบัติงาน

ข้อมูลของผู้ให้สัมภาษณ์พบว่า มีความแตกต่างกัน โดยอายุที่มากที่สุดคือ อายุ 58 ปี และน้อยที่สุด คือ อายุ 30 ปี มีระดับการศึกษาสูงสุด คือ ระดับปริญญาโท และต่ำที่สุด คือ ระดับ มัธยมศึกษา ระดับรายได้ที่มากที่สุด คือ 32,930 บาทต่อเดือน ระดับรายได้น้อยที่สุด คือ 10,360 บาท ต่อเดือน อายุในการปฏิบัติงานที่มากที่สุด คือ อายุงาน 36 ปี และน้อยที่สุดคือ อายุงาน 15 ปี มีระยะเวลาที่อยู่ในพื้นที่นานที่สุด คือ 32 ปี และสั้นที่สุด คือ 1 ปี ส่วนบทบาทหน้าที่ ลักษณะการปฏิบัติงานและขั้นตอนในการปฏิบัติงานของ 3 หน่วยงานมีความคล้ายคลึงกัน เป็นตามกฎหมายและระเบียบ ที่ผู้บังคับบัญชาของทั้ง 3 หน่วยงาน ได้มีการประชุมหารือและแบ่งภารกิจความรับผิดชอบการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานนั่นเอง ทั้งนี้เนื่องจากการได้รับนโยบายในการปราบปรามแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาที่ลักลอบหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย จังหวัดสระแก้ว มาจากหลายแหล่ง แต่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน

##### 2. ปัจจัยเชิงนโยบาย

แหล่งที่มาของนโยบาย ทั้ง 3 หน่วยงาน ในแต่ละด้านดังนี้

ความชัดเจนของนโยบายการปราบปรามแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาที่ลักลอบหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย จังหวัดสระแก้ว พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์



กล่าวตรงกันว่า ยังไม่ชัดเจน ทำให้เกิดปัญหาในเชิงปฏิบัติงาน

การสนับสนุน พบว่า ตอบไปในทิศทางเดียวกันคือ ไม่เพียงพอ โดยเฉพาะการสนับสนุนด้านงบประมาณ และทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติป้องกันและปราบปรามแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาที่ลักลอบหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย

ความซับซ้อนของนโยบายนั้น ถือว่า ผู้ให้สัมภาษณ์มองตรงกันว่า มีเพียงเล็กน้อย ทั้งนี้ เพราะการจัดสรรอำนาจหน้าที่และโครงสร้างในการบริหารงานและบังคับบัญชาได้ออกแบบอย่างชัดเจนอยู่แล้ว เพียงทำตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเท่านั้น ก็ไม่ถือว่ามีความซับซ้อนในการบริหารและปฏิบัติงาน

สิ่งจูงใจที่ให้กับผู้ปฏิบัติ ต่างมองว่า มีการให้สิ่งจูงใจตามงบประมาณ แต่ถือว่าไม่เพียงพอ และไม่สามารถสร้างขวัญ กำลังใจในการทำงานได้มากนัก

การจัดสรรทรัพยากร ถือว่า ไม่เพียงพอโดยเฉพาะสิ่งที่จำเป็น เช่น เครื่องมือสื่อสาร น้ำมันเชื้อเพลิง ที่ใช้การติดตามผู้กระทำความผิด และการลาดตระเวน ออกตรวจพื้นที่

### 3. ปัจจัยเชิงบริหารจัดการ

การวางแผนเพื่อการบริหารจัดการนั้น ถือว่า ผู้ให้สัมภาษณ์มองต่างกันเล็กน้อย กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ตำรวจ และเจ้าหน้าที่ทหาร มีผู้บังคับบัญชาเป็นผู้กำหนดแผนงานแล้วให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในขณะที่ เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง มีการกำหนดแผนงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้อง ตามสถานการณ์ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

การจัดองค์การ มีการจัดองค์การให้เป็นไปตามโครงสร้าง และบทบาทหน้าที่ที่ได้มอบหมายมา ยกเว้นหน่วยงานตำรวจ ที่อาจมีการจัดแบ่งตามสภาพของพื้นที่ ซึ่งมีความแตกต่างจาก หน่วยงานทหารและหน่วยงานฝ่ายปกครองโดยให้ความสำคัญต่อปัจจัยภายนอก เพื่อให้ปฏิบัติงานได้มากกว่าเดิม

การสั่งการบังคับบัญชา พบว่า มีความคล้ายคลึงกัน คือ การรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาของแต่ละหน่วยงาน

การประสานงานในการปฏิบัติงานนั้น ถือว่า ผู้ให้สัมภาษณ์มองคล้ายกันว่า การประสานงานมีการดำเนินการอยู่ตลอด ทั้งการประสานงานภายในหน่วยงานด้วยกันเอง และกับต่างหน่วยงาน กับประชาชนและกับแหล่งข่าว ที่แจ้งข่าวในการติดตาม จับกุมผู้กระทำความผิด แต่ไม่ได้รับความร่วมมือเท่าที่ควร อาจด้วยเรื่องของผลประโยชน์ ค่าตอบแทนจากการให้ ข้อมูล เป็นต้น

การควบคุม พบว่า มีความแตกต่างกันเล็กน้อย กล่าวคือ ผู้ที่มีอำนาจสูงสุดหรือผู้ที่ได้รับมอบอำนาจตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาของแต่ละหน่วยงาน จะเป็นผู้ควบคุม และกำกับการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา แล้วรายงานผลตามลำดับ

### 4. เกี่ยวกับการปราบปรามแรงงานชาวกัมพูชา

การปราบปรามแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาที่ลักลอบหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย พบว่า ทั้ง 3 หน่วยงาน มีแนวทางในการปราบปรามตามแผนงานอยู่แล้ว มีมาตรการในลักษณะเดียวกัน เนื่องจากการดำเนินการตามกฎหมาย เพื่อลด ระวังเหตุของการกระทำความผิด

ในส่วนของการผลักดัน ทั้ง 3 หน่วยงาน มีแนวทางในการผลักดันเหมือนกัน คือ การมุ่งเน้นที่การผลักดันให้ชาวกัมพูชาที่ลักลอบเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายกลับประเทศของตน ด้วยขั้นตอนและวิธีการตามระเบียบปฏิบัติ คือ การควบคุม จับกุมผู้กระทำความผิด สอบสวนแล้วจึงส่งให้สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองอรัญประเทศ ทำการผลักดันส่งกลับประเทศ

### 5. ปัจจัยเชิงบริบท

การปราบปรามแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาที่ลักลอบหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย จังหวัดสระแก้ว ทั้ง 3 หน่วยงาน ที่เกี่ยวกับ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและด้านวัฒนธรรม ดีความได้ว่า เป็นปัจจัยที่ใกล้ชิด และมีผลในเชิงลบต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เป็นอย่างมากและถือว่าเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานด้วย กล่าวคือ ปัญหาด้านสังคม ในชุมชนหรือในท้องที่ ถือเป็นปัญหาที่เกิดจากปัจจัยภายนอกของผู้ปฏิบัติงานที่เป็นอุปสรรค ขัดขวางการปฏิบัติงานที่เป็นแรงจูงใจ ในขณะที่ปัญหาด้านเศรษฐกิจมีหน่วยงานตำรวจที่ต้องใช้จ่ายใน

ครอบครัว ที่ได้รับแต่เฉพาะเงินเดือนและการสูญเสียบุตรในการศึกษา ปัจจัยจากค่าครองชีพที่สูงขึ้นขัดกับรายได้ที่คงที่เป็นผลทำให้เกิดภาระหนี้สิน ส่งผลต่อการทำงานด้วย และปัญหาด้านวัฒนธรรม ถือเป็นปัจจัยภายในของหน่วยงานที่ผู้บริหารและการบริหารจัดการที่แตกต่างกัน แนวทางรูปแบบและวิธีการ ในการเพื่อสร้างความผูกพัน การกำกับดูแล การให้ความสำคัญและการสร้างให้มีสวัสดิการในหน่วยงาน การสร้างความสามัคคีและความผูกพันภายในองค์กร มีการตอบแทนที่ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ทั้งนี้ ปัญหาด้านสังคม เพื่อนำมาแก้ปัญหาในครอบครัว อาจส่งผลให้แผนงานของแต่ละหน่วยงานที่กำหนดไว้เกิดผลกระทบได้ ปัญหาเหล่านี้ อาจเกิดจากผู้ปฏิบัติงานที่ต้องการผลประโยชน์มีผลต่อการปฏิบัติก็จริง แต่เป็นเรื่อง ยากที่จะดำเนินการแก้ไขจากหน่วยงานตำรวจเพียงอย่างเดียว ต้องได้รับความร่วมด้วยช่วยแก้ไขจากหน่วยงานอื่น ๆ และภาคประชาสังคมอีกด้วย

#### อภิปรายผลการวิจัย

การปราบปรามแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาที่ลักลอบหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย จังหวัดสระแก้ว กล่าวไว้ว่า โดยทั่วไปนโยบายอาจมีที่มาหรือผ่านกระบวนการกำหนดนโยบาย (policy formulation) จนกระทั่งปรากฏเป็นนโยบายในหลายลักษณะ เพื่อนำไปปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ปรารถนา การวางแผนเพื่อการบริหารจัดการนั้น ถือว่า ผู้ให้สัมภาษณ์มองต่างกันเล็กน้อย กล่าวคือ การวางแผน ถือเป็นกิจกรรมเชิงบริหารจัดการที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก ส่วนการปราบปรามแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ทั้ง 3 หน่วยงาน มีแผนงานอยู่แล้ว ทั้งนี้ เพราะว่าการปราบปรามต้องมีแนวทางในลักษณะที่คล้ายคลึง เนื่องจากเป็นการดำเนินตามกฎหมาย เพื่อลดและระงับเหตุของการกระทำความผิดส่วน เชิงบริบท มีผลต่อการปราบปรามแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ส่งผลกระทบอย่างมาก กับเจ้าหน้าที่ทุกหน่วยงาน ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานการปราบปรามแรงงานต่างด้าวของเจ้าหน้าที่ทั้ง 3 หน่วยงานนั้น มีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง คือ ด้านนโยบาย ทรัพยากร การสื่อสาร การบังคับใช้กฎหมาย

คุณลักษณะของหน่วยงานที่ปฏิบัติ เงื่อนไขทางการเมือง สังคมและเศรษฐกิจ และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอก มงคล (2538) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนจังหวัดระนอง ต่อผลกระทบของแรงงานพม่าในด้านเศรษฐกิจ และสังคม ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พ.ต.ท.บุญธรรม ภัคดี (2538) ศึกษาผลกระทบจากการหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างชาติในเขตอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย พบว่า ประชาชนในเขตอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงรายได้รับผลกระทบจากการเคลื่อนย้าย แรงงานจากพม่าทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและความมั่นคง งานวิจัยนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพจน์ แสงเพชร(2539) ได้ศึกษาถึงวิจัยที่มีอิทธิพลต่อการลักลอบเข้าเมืองของคนสัญชาติพม่า : กรณีศึกษาอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย จากการศึกษาพบว่าการลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายมีแนวโน้มจะสูงขึ้นทั้งนี้ เพราะปัจจัยผลักดัน (Push factors) ได้แก่ ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินเนื่องจากการสู้รบระหว่างรัฐบาลพม่า กับกองกำลังกลุ่มต่าง ๆ ความตกต่ำทางเศรษฐกิจในพม่า ทำให้เกิดการว่างงานรายได้ไม่พอเลี้ยงชีพ การปกครองเป็นเผด็จการทางทหาร ทำให้ไม่มีสิทธิและเสรีภาพประชาชน ถูกกดขี่ข่มเหงจากข้าราชการโดยเฉพาะทหารและตำรวจ ปัจจัยดึงดูด (Pull Factors) เป็นผลให้คนสัญชาติพม่าตัดสินใจเดินทางเข้ามาในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย และของ อำนวย รักธรรม (2541) ได้ศึกษาถึงเครือข่ายการลักลอบเข้าเมืองของคนสัญชาติพม่า ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน ผลการศึกษาพบว่า 1) สาเหตุการลักลอบเกิดจากปัจจัยผลักดันจากภายในประเทศพม่า และปัจจัยดึงดูดจากประเทศไทย 2) การลักลอบเข้าเมืองมีการดำเนินการเป็นขบวนการมีวิธีการ และขั้นตอนในการลักลอบเข้าเมืองทั้งภายในประเทศพม่าและประเทศไทย เครือข่ายที่สำคัญ ได้แก่ กลุ่มผู้ลักลอบเข้าเมืองที่มีการสร้างเครือข่ายติดต่อสร้างความสัมพันธ์ ความคุ้นเคย แลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างกลุ่มคนพวกเดียวกัน จุดประสงค์ก็เพื่อให้การลักลอบเข้าเมือง การทำงานทำและพักอาศัยได้นานที่สุด และ 3) ในเครือข่ายการลักลอบเข้าเมือง ยังมีกลุ่มต่าง ๆ ในพื้นที่มาเกี่ยวข้องโดยมีประโยชน์ที่เกื้อกูลและแลกเปลี่ยน



กันได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภางค์ จันทวานิช (2542) ได้ศึกษากิจการที่ขาดแคลนแรงงานในประเทศไทย ปี 2542 พบว่าผู้ประกอบการมีความต้องการใช้แรงงานต่างชาตินอกจากแรงงานไทยและผู้ประกอบการในพื้นที่ 37 จังหวัดอยู่ในข่ายที่ควรได้รับการผ่อนผันให้ใช้แรงงานต่างชาติ

#### ข้อเสนอแนะ

การวิจัยถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อผู้ประกอบการตามแนวชายแดน เพื่อให้ผู้ประกอบการได้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยไม่วิตกกังวลต่อสถานะทางครอบครัวและความอบอุ่นของครอบครัวในการดำเนินชีวิตและศึกษาเชิงเปรียบเทียบและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและการดำเนินการของแต่ละสภาพแวดล้อมต่อไป

#### กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก ผศ.ดร. ชูชีพ เบียดนอก และ ผศ.ดร. ไพฑูรย์ โพธิสว่าง อาจารย์ที่ปรึกษา กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางในการเรียบเรียงวรรณกรรม การสืบค้นเอกสาร ตลอดจนการตรวจทาน ปรับแก้ จนสำเร็จเป็นผลงานอย่างดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างสูง ขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร. สุชีราภรณ์ ฐวานนท์ อธิการบดี มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา ที่ให้โอกาสในการเขียนงานวิจัย และนำเสนอผลงานทางวิชาการและคณาจารย์ทุกท่าน ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ทั้ง 3 หน่วยงานที่ให้ความร่วมมือในการตอบคำถามอย่างดียิ่ง ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ครอบครัวและเพื่อนๆ ที่ทำให้งานวิจัยฉบับนี้ เสร็จสมบูรณ์

#### เอกสารอ้างอิง

กรมการจัดหางาน.(2547). คู่มือการจัดระบบแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติ พม่า ลาว และ กัมพูชา. กรุงเทพฯ. กระทรวงแรงงาน  
บุญธรรม ภักดี.(2539). ผลกระทบจากการหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวในเขต eg4 อำเภอ

แม่สาย จังหวัดเชียงราย. รายงานการค้นคว้าอิสระปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

สุพจน์ แสงเพชร.(2539). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลักลอบเข้าเมืองของคนสัญชาติพม่า : กรณีศึกษาอำเภอเมืองแม่สายจังหวัดเชียงราย. รายงานการค้นคว้าอิสระปริญญา รัฐศาสตรมหาบัณฑิต,สาขาวิชา รัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.  
สุภางค์ จันทวานิช.(2546). ระเบียบการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ. โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อำนาจ รักธรรม. (2541). เครือข่ายการลักลอบเข้าเมืองของคนสัญชาติพม่าในเขตอำเภอเมืองจังหวัดแม่ฮ่องสอน. รายงานการค้นคว้าอิสระปริญญา รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

เอก มงคล. (2538). ความคิดเห็นของประชาชนจังหวัดระนอง ต่อผลกระทบของแรงงานพม่า ในด้านเศรษฐกิจและสังคม. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสังคม, มหาวิทยาลัยเกริก.

Castells. (1989). Family and personal net works in International migration :Recent development and new agenda International Migration. Review 23 (3) :638 – 670.

Gulick,L., and Urwick, L.F.(1937).Papers on the science of administration. New York : institute of Public Administration.

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28  
The motivation for the performance of teachers  
Office of Education School District 28

อุไรวรรณ มณีล้ำ<sup>1</sup> และ ดร.ชวณิต มະเสนะ<sup>2</sup>

หลักสูตรบริหารการศึกษาศาสาวิชาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี  
อาจารย์ ดร., คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี: ประชานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 28 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 28 จำนวน 341 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 47 ข้อ ซึ่งมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t และการทดสอบค่า F

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 28 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 พบว่า

2.1 ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ข้าราชการครูที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันส่วนรายด้านพบว่าในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านความต้องการความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ข้าราชการครูที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันส่วนรายด้านพบว่าในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านความต้องการความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ข้าราชการครูที่อยู่โรงเรียนขนาดต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้านพบว่าในด้านเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันส่วนรายด้านพบว่าในด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ซึ่งแยกออกเป็น 7 ด้าน พบว่า

3.1 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ผู้บริหารควรมีความโปร่งใสยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบเพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานโดยพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนจากผลการปฏิบัติงานผลงานเชิงประจักษ์

3.2 ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ทำงานที่ได้รับมอบหมายเต็มความรู้ความสามารถและเสร็จทันตามกำหนดเวลาที่วางไว้ถ้าหากพบปัญหาหรืออุปสรรคผู้บริหารควรให้คำปรึกษาและแนะนำเพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ

3.3 ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาผู้บริหารควรมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถหรือความถนัดของแต่ละบุคคลเพื่อให้เกิดผลดีแก่ทางราชการ

3.4 ด้านความต้องการความสำเร็จเมื่อปฏิบัติงานเรียบร้อยแล้วควรกล่าวยกย่องชมเชยเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานครั้งต่อไป

3.5 ด้านเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งควรพิจารณาความดีความชอบแยกตามฐานเงินเดือน ตำแหน่ง โครงการ กิจกรรมที่รับผิดชอบ มีความพึงพอใจกับสวัสดิการต่างๆที่หน่วยงานได้จัดให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน

3.6 ด้านนโยบายการบริหารของหน่วยงานหน่วยงานควรมีการบริหารสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานเพื่อความสะดวกรวดเร็วในการทำงานซึ่งจะส่งผลให้งานที่ปฏิบัติเสร็จทันตามกำหนดเวลาที่วางไว้

3.7 ด้านความมั่นคงในงานควรสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามประสบการณ์และพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้งานใหม่ๆ อยู่เสมอทำให้ข้าราชการครูมีกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, การปฏิบัติงานของข้าราชการครู

#### Abstract

This research aims 1) To study the motivation for the performance of teachers office of education school district 28. 2) To compare the level of the motivation for the performance of teachers office of education school district 28 by classify sex, age, size of school and experience .3) To suggestion the motivation for the performance of teachers office of education school district 28.

The research sample were 341 people, include the the teachers of office of education school district 28 were gained 341. The instrument for data collection were queries. Rating scale 5 level, 47 item statistical confidence is .93. The statistics used for data analysis include percentage, average, deviation standard, T-test , F-test .

The research findings were as follows :

1. The motivation for performance of teachers office of education school district 28 the overview and aspects rated in a higher ranking.

2. The comparative thinking of teachers for the motivation for the performance of teachers office of education school district 28 were found that

2.1 The different sex of teachers office of education school district 28 were not different in the motivation for the performance of teachers.

2.2 The overview, the different age of the teachers were not different in motivation. The aspects were found that the performance of the responsibility for the operation, the success in work different statistically significant level .05

2.3 The overview, the teachers in the different size of school not different motivation. The aspects annual salaries and positions were different statistically significant level .05

2.4 The overview, the teachers in the different experience not different motivation. The aspects success in work, the annual salaries and positions were different statistically significant level .05

3. The suggestions of the motivation for performance of teachers office of education school district 28 images for classified in to 7 areas were found that

3.1 The progress of position , leaderships were fairly to considering for encourage the personel by considered from the empirical.

3.2 The responsibility assigned full of ability and finish on time. When found the obstacles and problems the leaderships should be counseling and advice for not damage of the agencies.

3.3 The acceptance from the colleague and commander, leaderships should authorized by the knowledge or skill of the individual to achieve a positive impact on the government.

3.4 The need achievement When operating successfully should be regarded a compliment for encouraged to work next time.

3.5 Annual salaries and positions should considered base on salary ,position ,project, responsibility of activities. Satisfied with the way the welfare agency makes reasonable cost of living possible at present.

3.6 The management policies for agencies. Agencies should have an administrative environment leading to optimal performance and smooth operation. As a standard practice the agencies should keep to the schedule planning.

3.7 The consistently: employees should be encouraged to promote based on experience. And developing new learning methods will always encourage teachers to be more productive.

Key Word : The motivation for the performance of teacher

## บทนำ

ในการบริหารงานเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์เป็นองค์ประกอบสำคัญถ้าได้คนดีมีความขยันขันแข็ง มีความกระตือรือร้นรับผิดชอบในหน้าที่ จะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพสูง แต่ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีแต่ความเบื่อหน่ายขาดความรับผิดชอบแสดงให้เห็นว่า ผู้ปฏิบัติงานเหล่านี้ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องส่งเสริม บำรุงขวัญแรงใจของผู้ใต้บังคับบัญชาแรงจูงใจถือเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดวิถีการดำเนินชีวิตประจำวันของบุคคลและยังรวมถึงพฤติกรรมที่คนใช้ในการตอบสนองต่อสรรพสิ่งที่อยู่รอบตัว และ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายด้วยดี ในการศึกษาแรงจูงใจช่วยให้ผู้จัดการทำความเข้าใจปัจจัยที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรใช้ความพยายามกระทำการอย่างหนึ่งและสาเหตุที่บุคลากรยึดหยัดในการกระทำในสิ่งนั้นๆ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอตลอดจนช่วยในการอธิบายถึงทิศทางเชิงพฤติกรรมที่บุคลากรใช้ในการประพฤติปฏิบัติเพื่อตอบสนองต่อแรงกระตุ้น อำนาจอิทธิพล (2550 : 127) ซึ่งสอดคล้องกับ Davis and Newstrom (1985 : 109) ที่กล่าวไว้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร มีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร รวมทั้งความสุขของผู้ทำงานด้วย องค์กรใดก็ตามหากบุคลากรในหน่วยงานไม่มีความพึงพอใจในการทำงานก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานต่ำคุณภาพงานลดลง มีการขาดงาน การลาออกจากงานหรืออาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมและปัญหาทางวินัยได้อีกด้วย แต่ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรมีบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูงมีผลทางบวกในการปฏิบัติงานและยังเป็นเครื่องหมายแสดงถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 15) ได้กล่าวถึงทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลตามแนวคิดของ Murray กล่าวว่า แรงจูงใจเกิดจากความต้องการความสำเร็จ ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ ความต้องการอิสระและความต้องการมีอำนาจ แนวคิดของ Maslow กล่าวว่า แรงจูงใจเกิดจากความต้องการทาง

กายภาพ ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการความรัก ความต้องการที่ได้รับความยกย่องนับถือและความต้องการความสำเร็จในชีวิตและแนวคิดของ Herzberg กล่าวว่า แรงจูงใจเกิดจาก 2 ปัจจัย คือปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าและปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ นโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน การบังคับบัญชา และ สมยศ นาวิการ (2546: 297-318) กล่าวว่า การประสบความสำเร็จในชีวิตเป็นสิ่งที่มีมนุษย์ทุกคนปรารถนา ในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ จัดให้ความต้องการความสำเร็จของชีวิต (Need of self-actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดจากความต้องการทั้ง 5 ชั้น Alderfer จัดให้ความต้องการความสำเร็จอยู่ใน Growth needs ในทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg กล่าวว่า ความต้องการความสำเร็จเป็นปัจจัยค้ำจุน (Motivation factor) ที่สำคัญและหนึ่งในความต้องการสามด้านของทฤษฎีความต้องการของ McClelland ก็คือ Need for achievement ซึ่งก็คือความต้องการความสำเร็จในชีวิตนั่นเองสำหรับงานของครุ นั้นเป็นงานที่ต้องใช้สติปัญญาในการประกอบอาชีพ อาศัยความรู้ ความสามารถเฉพาะทาง ต้องมีการเตรียมตัวเข้าสู่วิชาชีพที่ยาวนาน มีการอบรมพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการกำหนด มาตรฐานวิชาชีพ ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบสูง และเป็นวิชาชีพที่ต้องมีการเรียนรู้ตลอดชีวิตความสำเร็จในชีวิตที่สำคัญอย่างหนึ่งของครุก็คือ การประสบความสำเร็จในวิชาชีพครูเส้นทางหนึ่งที่ครูใช้พัฒนาตนเอง คือพัฒนางานและพัฒนาผู้เรียนสู่ความก้าวหน้าและความสำเร็จในวิชาชีพ ก็คือ การปฏิบัติงานตามแนวทางการประเมินเพื่อมีหรี เลื่อน “วิทยฐานะ” ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดการปรับเลื่อนวิทยฐานะของครุมิได้เป็นความสำเร็จของครุเท่านั้น เพราะการปรับเลื่อนวิทยฐานะเป็นกระบวนการหนึ่งที่ยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู และเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาสถานศึกษาทั้งระบบ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู 2540:7-8 )

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูได้ทำวิทยฐานะ โดยเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมให้แก่แก่นักเรียนตามพระราชบัญญัติระเบียบ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2547 และส่งผลให้ข้าราชการครูได้ทำวิทยฐานะเป็นผลจากการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโดยได้กำหนดนโยบายในการพัฒนาโดยมีการแยกตามขนาดโรงเรียนใหญ่พิเศษ ใหญ่ กลาง เล็ก ทั้งหมด 83 โรงเรียน เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานและเรียงลำดับการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 2556: 1-7) โดยในการประชุมมอบนโยบายของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ได้มีการแจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีผลงานดีเด่นที่ประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์เพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญโดยได้มีตารางบัญชีรายละเอียดรางวัลสูงสุดระดับชาติขึ้นไปที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.ศ.) ให้การรับรองเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาคุณสมบัติในการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะตามหนังสือ (ก.ค.ศ.) ส่วนที่ ๓๒๖.๓/ว5 ลงวันที่ 12 เมษายน 2554 (ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ส่วนที่ ๓๒๖.๓/ว12 ลงวันที่ 1 เมษายน 2554) (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 : 1-5) จากความพยายามของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ที่จะส่งเสริมและยกระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาของตนให้สูงขึ้นโดยคาดหวังว่าเมื่อบุคลากรในสถานศึกษานั้นมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สูงแล้วก็น่าที่จะมีผลให้การทำงานเกิดความราบรื่นและสามารถเพิ่มประสิทธิผลในการทำงานมากยิ่งขึ้น

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยเองในฐานะที่เป็นข้าราชการครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่าข้าราชการครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆมากน้อยเพียงใดในการปฏิบัติงานเพื่อผู้ที่เกี่ยวข้องจะนำผลการวิจัยนี้ไปประยุกต์ใช้ในหน่วยงานต่อไป

#### วัตถุประสงค์ของการทำวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

ศึกษา เขต 28

2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28

3. เพื่อได้ข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28

#### สมมติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านแตกต่างกัน

2. ข้าราชการครูที่มีเพศ อายุ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

#### ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำนวน 83 โรงเรียน โดยแยกเป็นตำแหน่งข้าราชการครูผู้ปฏิบัติการสอนจำนวน 2,887 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 2557: 8)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 28 ตำแหน่งข้าราชการครูผู้ปฏิบัติการสอน จำนวน 341 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ตามตารางของ Krejcie and Morgan และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด 2535 : 40)

#### วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ 1) การกำหนดโดยประชากร 2) กลุ่มตัวอย่าง 3) การสร้างเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล จากหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 4) การสร้างเครื่องมือในการวิจัย สร้างตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ความเที่ยงตรง

เชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมชัดเจนทางภาษา ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและนำไปทดลองใช้ (Try Out) แล้วนำผลที่ได้หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach (บุญชม ศรีสะอาด 2545 : 96) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.93 5) การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างและขอรับคืนด้วยตนเองและทางพัสดุ และตรวจสอบความสมบูรณ์ก่อนนำไปวิเคราะห์ผล 6) การวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป 7) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ t-test และ F-test

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list).

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 28 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดที่ได้จากการบูรณาการทฤษฎีแรงจูงใจของ Murray Herzberg Maslow Herzberg McGregor Alderfer McClelland Osgohoma ฌ็องฌัก กูว์เล็ท ยงยุทธ เกษสาคร ใน 7 ด้าน รวม 47 ข้อ คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความกระตือรือร้น ด้านต้องการความสำเร็จ ด้านเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง ด้านนโยบายการบริหารของหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในงาน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) (บุญชม ศรีสะอาด 2535: 99-100) มีความหมายดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติ/มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติ/มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติ/มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติ/มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติ/มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เกี่ยวกับข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีลักษณะแบบปลายเปิด (Open-ended)

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป วิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาร้อยละ วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วนำเสนอใน รูปตารางประกอบความเรียง วิเคราะห์การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู จำแนกตามเพศ อายุ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน โดยทดสอบค่า t-test และค่า F-test วิเคราะห์เนื้อหาจากคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ โดยนำมาวิเคราะห์เนื้อหาแล้วนำเสนอข้อมูลโดยการบรรยาย

#### สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 28 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 พบว่า

2.1 ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ไม่แตกต่างกัน

2.2 ข้าราชการครูที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้านพบว่าในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบ

ต่อหน้าที่ ด้านความต้องการความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ข้าราชการครูที่อยู่โรงเรียนขนาดต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้านพบว่าในด้านเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้านพบว่าในด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ซึ่งแยกออกเป็น 7 ด้าน พบว่า 1) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ผู้บริหารควรมีความโปร่งใสยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบเพื่อให้เกิดความพึงพอใจและกำลังใจในการทำงานโดยพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนจากผลการปฏิบัติงานผลงานเชิงประจักษ์ 2) ด้านความรับผิดชอบต่อนักเรียนที่ทำงานที่ได้รับมอบหมายเพิ่มความรับผิดชอบและเสร็จทันตามกำหนดเวลาที่วางไว้ถ้าหากพบปัญหาหรืออุปสรรคผู้บริหารควรให้คำปรึกษาและแนะนำเพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ 3) ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาผู้บริหารควรมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถหรือความถนัดของแต่ละบุคคลเพื่อให้เกิดผลดีแก่ทางราชการ 4) ด้านความต้องการความสำเร็จเมื่อปฏิบัติงานเรียบร้อยแล้วควรกล่าวชมเชยเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานครั้งต่อไป 5) ด้านเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งควรพิจารณาความดีความชอบแยกตามฐานเงินเดือน ตำแหน่ง โครงการ กิจกรรมที่รับผิดชอบ มีความพึงพอใจกับสวัสดิการต่างๆที่หน่วยงานได้จัดให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน 6) ด้านนโยบายการบริหารของหน่วยงานหน่วยงานควรมีการบริหารสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานเพื่อความสะดวกรวดเร็วในการทำงาน

ซึ่งจะส่งผลให้งานที่ปฏิบัติเสร็จทันตามกำหนดเวลาที่วางไว้ 7) ด้านความมั่นคงในงานควรสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามประสบการณ์และพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้งานใหม่ๆอยู่เสมอทำให้ข้าราชการครูมีกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

#### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ปรากฏว่า มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบต่อนักเรียนที่ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง ด้านนโยบายการบริหารของหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในงาน และในภาพรวมอยู่ในระดับมากเนื่องจากข้าราชการครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 พร้อมทั้งจะทุ่มเทสติปัญญาความรู้ความสามารถให้กับงาน ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มที่เต็มความสามารถเมื่อพบอุปสรรคในการทำงานจะพยายามแก้ไขปัญหานั้นสำเร็จไม่เกิดความเสียหายแก่ทางราชการสอดคล้องกับชั้นดียา ด้วงสำราญ (2543:บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ฐานะความมั่นคงของอาชีพ ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงานสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน ปริมาณงานและความรับผิดชอบ และแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน ได้แก่ โอกาสและความก้าวหน้าในงาน สภาพการทำงาน การมีส่วนร่วมของชุมชน นโยบายการบริหารและการนิเทศ การได้รับการยอมรับนับถือ เงินเดือนและค่าจ้าง และสอดคล้อง



กับ ถนอมรัฐ ชลอสเลิศ (2549:บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ในด้านต่างๆ ทั้ง 5 ด้าน อยู่ใน ระดับมาก 3 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านผู้บังคับบัญชาชั้น ดัน เพื่อนร่วมงาน งานที่ทำในปัจจุบัน การเลื่อนขั้นตำแหน่ง และเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานระหว่างเพศชายและ ประสพการณ์การทำงาน พบว่า เพศชายและเพศหญิงมี แรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกันทางสถิติ กลุ่ม ประสพการณ์การทำงาน 3 กลุ่ม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติ งานแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มประสพการณ์ 11-20 ปี และกลุ่มประสพการณ์ 21 ปีขึ้นไปมีแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มประสพการณ์ 10 ปีลงมา

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนกตามเพศ อายุ ขนาดโรงเรียนและ ประสพการณ์ในการทำงาน

2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนก ตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านเงิน เดือนและเงินประจำตำแหน่งและด้านความมั่นคงในงาน ไม่ว่าจะ เป็นชายหรือหญิงก็ปฏิบัติงานอย่างเป็นความรู้ ความสามารถซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เย็นตะวัน แสงวิเศษ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาระดับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานตามทัศนคติของข้าราชการและบุคลากรทางการ ศึกษา เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามปัจจัย ส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรในสถานศึกษา สังกัด

อาชีวศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในปีการศึกษา 2552 จำนวนทั้งสิ้น 227 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการ ทดสอบ ค่าเอฟ (F-test) และทดสอบความแตกต่างเป็น รายคู่ ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe') ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบ แบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31 - 40 ปี มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ภาคใต้ ตำแหน่งหน้าที่เป็นบุคลากร ทางการศึกษา การศึกษาระดับปริญญาตรี อายุราชการ 6 - 10 ปี และมีเงินเดือนระหว่าง 6,000 - 10,000 บาท ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด สุราษฎร์ธานี พบว่า ในภาพรวม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 10 ด้าน พบว่า ทุกด้าน มีแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับดังนี้ คือ ด้าน ความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความ มั่นคงในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบาย ของหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้าน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านการปกครองบังคับ บัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือน สวัสดิการและเงินรางวัล ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบแรง จูงใจ ในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ และภูมิลำเนาเดิมที่แตกต่าง กัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนก ตามอายุ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและรายด้านพบว่าแตก ต่างกันทั้งนี้เป็นเพราะว่าการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ที่มีอายุ แตกต่างกัน เนื่องจากช่วงอายุของข้าราชการครูมีความห่าง กันมากทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐนิตา ปัตตานี (2546:53) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า หน่วยงานควรจัดสภาพ แวดล้อมของสถานที่ทำงานให้บุคลากรรู้สึกอยากปฏิบัติงาน เช่น จัดให้มีควมมรรื่นของต้นไม้ มีแสงสว่างที่เหมาะสม

สีของอาคารที่สวยงามและอบอุ่น มีความสะอาด ห้องน้ำ ห้องสุขา ซึ่งจะทำให้บุคลากรรู้สึกอยากทำงาน แม้ว่าบางโอกาสจะไม่ได้ทำงานในสถานที่ทำงานแต่ก็ยังรู้สึกว่าการที่ทำงานน่าทำงานและผลการวิเคราะห์ข้อมูลยังพบอีกว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ในระดับปริญญาโท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

2.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแตกต่างกันทั้งนี้ เป็นเพราะว่าการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ที่มีขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่-ใหญ่พิเศษ มีการบริหารงานแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรียา จันทรสงค์ (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากจำนวน 9 ข้อ คือด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านเงินเดือนสวัสดิการ และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งและขนาดของโรงเรียนโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันมีเพียงจำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับ สมเดช อ่างศิลา (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน

การประถมศึกษาอำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายด้านพบว่า ความพึงพอใจด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนกตามประสบการณ์ พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน แตกต่างกันทั้งนี้ เป็นเพราะว่าการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานนาน มีเป้าหมายในการปฏิบัติงานชัดเจนมากกว่าข้าราชการที่มีประสบการณ์น้อย ซึ่งสอดคล้องกับ ณัฐฉิรสรชชิน (2544:บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอหางแมว จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอหางแมว จังหวัดจันทบุรี ในปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านในปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน และรายได้ไปเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน

การประณตศึกษาอำเภอหางแมง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ และ ประสบการณ์ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ นิศากร สุขะกาศรี (2548 :บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนชลบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนชลบุรี โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย ด้านความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ส่วนการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนชลบุรี จำแนกตามระยะเวลาในการเดินทางจากบ้านถึงโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 พบว่าโดยรวมผู้บริหารควรมีความโปร่งใสยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบเพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานโดยพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนจากผลการปฏิบัติงานผลงานเชิงประจักษ์ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อเป็นแรงผลักดันและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในหน่วยงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนาความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมเมื่อบุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดีแล้วผู้ความรักและสามัคคีเป็นสิ่งสำคัญอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานที่ดีเพื่อขับเคลื่อนหน่วยงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

#### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากข้อค้นพบของการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ

ศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ผู้วิจัยขอเสนอแนะ ดังนี้

1. การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้บริหารควรตระหนักในการบริหารแบบให้ ความยุติธรรมโปร่งใสโดยพิจารณาความดีความชอบจาก ผลการปฏิบัติงานผลงานเชิงประจักษ์การประเมินความดี ความชอบการเลื่อนขั้นเงินเดือนเพื่อไม่ให้เกิดความลำเอียง
2. การสร้างแรงจูงใจสำหรับข้าราชการครูที่มี ประสบการณ์ต่างกันควรมีการจัดกิจกรรมเสริมหนุนให้ได้ รับการพัฒนาในรูปแบบที่แตกต่างกัน

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลัก ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานใน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ควรมีการศึกษารูปแบบการสร้างแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพต่อข้าราชการครูใน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

#### เอกสารอ้างอิง

- ขันติยา ด้วงสำราญ. (2543). แรงจูงใจในการทำงานที่ ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญา การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร, เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28, สำนักงาน. (2556). สารสนเทศ. ศรีสะเกษ, ยโสธร: สำนักงาน เขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28.
- รุณิดา ปัตตานี. (2546). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม,
- ณัฐฉัตร รสชื่น. (2544). การศึกษาความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาอำเภอหางแมง จังหวัดจันทบุรี. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษา. สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ถนนมรุฑู ชะลอเลิศ. (2549). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- นิตากร สุขะภาศรี. (2548). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนอนุบาลชลบุรี. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น,
- \_\_\_\_\_. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7, กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น,
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). จิตวิทยาการบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ : สื่อสุขภาพ.
- เย็นตะวัน แสงวิเศษ. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา. จังหวัดสุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี,
- สมเดช อ่างศิลา. (2546). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาบัณฑิต. สาขาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมยศ นาวิการ. (2540). การบริหารพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ผู้จัดการ.
- \_\_\_\_\_. (2546). การบริหารและพฤติกรรมขององค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: อักษรไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. (2540). คุณธรรมและจิตสำนึกของข้าราชการครู. กรุงเทพฯ: ศรีเมืองการพิมพ์.
- สุรียา จันทร์สงค์. (2549). การศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษสุราษฎร์ธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- อำนาจ ธีระวิช. (2550). การจัดการธุรกิจ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการดูแลตนเองของข้าราชการตำรวจ  
ในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์  
Factors related to health care behaviors of the polices in  
policestation, muang district, Surin Province

พิกุล แสงสุข<sup>1</sup> รศ.ดร.เฉลิมพล ตันสกุล<sup>2</sup>  
Pikul Sweangskul<sup>1</sup> Chalernpol Tansakul<sup>2</sup>

<sup>1</sup> คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา

Faculth of Public Health, Chalermkanchana University, Thailand

<sup>2</sup> รองศาสตราจารย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา

Faculth of Public Health, Chalermkanchana University, Thailand, Assoc.Ph.D.

บทคัดย่อ

การศึกษาเชิงสำรวจครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการดูแลสุขภาพตนเองของข้าราชการตำรวจใน สถานี ตำรวจ อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ โดยศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 146 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน และไคสแควร์

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 83.6 อายุระหว่าง 40-50 ปี ร้อยละ 51.37 ค่าดัชนีมวลกายระหว่าง 23.5-28.4 ร้อยละ 67.10 สถานภาพสมรส ร้อยละ 67.10 รายได้เฉลี่ยอยู่ระหว่าง 20,001-25,000 บาท ร้อยละ 42.47 การรับรู้ภาวะสุขภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 47.95 มีการตรวจสุขภาพประจำปี ร้อยละ 87.00 การสูบบุหรี่ ร้อยละ 39.04 การเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ คิดเป็นร้อยละ 82.90 ออกกำลังกาย คิดเป็นร้อยละ 81.50 ความรู้เรื่องสุขภาพอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 67.81 ทักษะการดูแลสุขภาพตนเองอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.59 ประสิทธิภาพการดูแลสุขภาพอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.87 ได้รับการอบรมเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.69 ได้รับความรู้และนโยบาย อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.09 ได้รับข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.22 มีพฤติกรรมดูแลสุขภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.82 ความเครียด อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.56 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับ พฤติกรรมดูแลสุขภาพตนเอง พบว่า เพศ อายุ ค่าดัชนีมวลกาย สถานภาพ และรายได้ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม การดูแลสุขภาพตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าไคสแควร์เท่ากับ 14.736, 137.688, 438.000, 32.265 และ 144.827 ตามลำดับ การหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำกับพฤติกรรมดูแลสุขภาพตนเอง พบว่า ความรู้กับพฤติกรรมดูแลสุขภาพตนเองมีความสัมพันธ์กันเชิงลบที่ -.318 และทักษะกับพฤติกรรมดูแลสุขภาพตนเอง มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกที่ .356 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 การหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอื่น กับพฤติกรรม การดูแลสุขภาพตนเอง พบว่า การได้รับการอบรม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมดูแลสุขภาพตนเอง อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .201 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเสริมกับพฤติกรรมดูแลสุขภาพ ตนเอง พบว่า การได้รับข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพจากบุคคลและสื่อต่างๆ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมดูแลสุขภาพ

ตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .492

คำสำคัญ : ปัจจัยนำ ปัจจัยเอื้อ ปัจจัยเสริม ชำราชการตำรวจ

### Abstract

This survey study was aimed to study the factors related to health care behavior of police officers in the police station, Muang District, Surin Province. The samples consisted of 146 policemen. Data were collected by using questionnaire and analyzed by using statistics of percentage, mean, max, min, standard deviation, Pearson's Product moment correlation coefficient and Chi-square.

The results found that most of the samples were male (83.6%) age between 40-50 years (51.37%), BMI between 23.5 - 28.4 (67.10%) married (67.10%), average income between 20,001-25,000 baht (42.47%) health perceived were in moderate level (47.95%), had annual health checking (87.00%), used to smoking (70.18%), alcohol drinking (82.90%), worked out (81.50%) had knowledge about health in moderate level (67.81%), the attitude towards health care were at high level ( $\bar{X} = 2.59$ ), The experiences in health care were at moderate level ( $\bar{X} = 1.87$ ). The samples had been trained about health care ( $\bar{X} = 2.69$ ), and had received in equipment and policy at moderate level ( $\bar{X} = 2.09$ ). the samples had received health information at moderate level ( $\bar{X} = 2.09$ ), had health care behaviors at moderate level ( $\bar{X} = 2.82$ ), and has stress at moderate level ( $\bar{X} = 2.56$ )

Regarding relation between personal factors and health care behaviors, it found that, gender, age, BMI, and marital status were related to health care behaviors ( $p < .01$ ) Regarding relation between predisposing factors and health care behaviors, it found that, knowledge were related to health care behaviors ( $p < .01$ ) Regarding relation between enabling factors and health care behaviors, it found that, training was related to health care behaviors ( $p < .05$ ) Regarding relation between reinforcing factors and health care behaviors, it found that, health information received from persons and masses were related to health care behaviors ( $p < .01$ )

Keywords : Predisposing factor, Enabling Factor, Reinforcing factor, Policement

### บทนำ

การมีสุขภาพดี นับเป็นสิทธิพื้นฐานของมนุษย์ และเป็นเป้าหมายทางสังคม ที่ยอมรับกันทั่วโลกว่า ประชาชนทุกคนไม่ว่า จะมีความแตกต่างกันทางเชื้อชาติ ศาสนา ฐานะทางเศรษฐกิจ และสังคมหรือความเชื่อทางด้านการเมือง ย่อมมีสิทธิคุ้มครอง ให้มี "สุขภาพดี" ซึ่งหมายถึง การที่บุคคลมีสภาวะความสมบูรณ์ แข็งแรง ทั้งร่างกายและ

จิตใจ ซึ่งมีใช้แต่ปราศจากโรคหรือความพิการเท่านั้น แต่มีชีวิตอยู่ในสังคมที่ดี

องค์กรอนามัยโลกได้ให้คำนิยามคำว่า สุขภาพ ในความหมายกว้างขึ้นว่า สุขภาพ หมายถึง สภาวะที่สมบูรณ์ ทั้งทางกาย ทางจิต และทางสังคม ตามร่างพระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ 2545 ให้ความหมายของคำว่า สุขภาพ คือ สภาวะที่มีความพร้อมสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย คือ ร่างกาย

ที่สมบูรณ์แข็งแรง คล่องแคล่ว มีกำลัง ไม่เป็นโรค ไม่พิการ ไม่มีอุบัติเหตุอันตราย มีสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ดังนั้น “สุขภาพ” จึงหมายถึง “การมีร่างกายแข็งแรงปราศจากโรค ภัยไข้เจ็บในทุกส่วนของร่างกายมีสุขภาพจิตดี และสามารถปรับตัวให้อยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างปกติสุข ผู้มีสุขภาพดีถือว่าเป็นกำไรของชีวิต เพราะทำให้ผู้เป็นเจ้าของชีวิตดำรงชีวิตอยู่อย่างมีความสุขได้” นั่นเอง จะเห็นได้ว่าสุขภาพนั้น ไม่ได้มีเพียงทางกาย และทางจิตใจเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการปรับตัวเข้าสู่สังคมได้อย่างมีความสุขด้วย ดังนั้น จึงควรจะรักษาสุขภาพให้ได้อยู่เสมอ เพื่อที่จะได้มีจิตใจที่มีความสุข รื่นเริง ไม่ติดขัด มีเมตตา มีสติ มีสมาธิ และการที่ครอบครัวจะมีความอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง และสังคมมีความยุติธรรมได้นั้น จะต้องเกิดขึ้นจากการจัดการทางสุขภาพในระดับต่างๆ ทั้งสุขภาพในระดับของปัจเจกบุคคล (Individual Health) สุขภาพของครอบครัว (Family Health) อนามัยชุมชน (Community Health) และสุขภาพของสาธารณะ (Public Health) (กัลยารัตน์ เมธีวีรวงศ์ 2552)

ปัจจุบันสังคมของคนไทยได้รับผลกระทบจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีตามกระแสโลกาภิวัตน์ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรม ส่งผลให้การดำเนินชีวิตเปลี่ยนแปลงไป ปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นเข้ามามีอิทธิพลในบทบาทหน้าที่การงาน การทำงานจึงเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต ถ้าหากเวลาส่วนใหญ่ของชีวิตได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจ ชีวิตนั้นก็จะมีคุณค่าและมีความสุข ในทางกลับกันหากชีวิตของเราส่วนใหญ่ต้องผจญกับงานที่มีปัญหาลำบาก ไม่มีความปลอดภัย ไม่มีเวลาให้ครอบครัว ไม่มีเวลาดูแลสุขภาพตนเอง ก็จักเกิดความเครียด ความกังวล ความซับซ้อนใจ ซึ่งส่งผลกระทบต่อตนเอง ทั้งทางด้านสุขภาพกายสุขภาพจิตใจ รวมถึงส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่นและครอบครัว (จำสืบท้าวรจ ฤษฏา ชมดวง 2551)

แผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2550-2554 ตามแผนพัฒนาข้าราชการตำรวจและครอบครัว ได้ครอบคลุมการปฏิบัติไว้ 4 ด้าน คือด้านสุขภาพร่างกาย ด้านความคิด ด้านจิตใจ และด้านสวัสดิการ และมีการจัด

โครงการหลายโครงการ เช่น โครงการอบรมเพื่อสร้างเสริมสุขภาพ และพละนาถย โครงการจัดหาอุปกรณ์ และห้องออกกำลังกาย โครงการส่งเสริมการแข่งขันกีฬา โครงการทดสอบสมรรถภาพร่างกาย และกำหนดให้ทุกหน่วยจัดให้มีการทดสอบสมรรถภาพร่างกายให้กับข้าราชการตำรวจอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง หรือทุกๆ 6 เดือน เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจในหน่วยงานและครอบครัวมาสนใจสุขภาพหมั่นออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอซึ่งจะเกิดประโยชน์ ทั้งต่อสุขภาพและความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ และเกิดประโยชน์สูงสุดและเป็นกำลังการขับเคลื่อนตามแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 2556)

ตำรวจมีความสำคัญต่อสังคมและกระบวนการยุติธรรม คือการบำบัดทุกข์ บำรุงสุข ให้แก่ประชาชนในสังคม และมีหน้าที่ควบคุมสังคมในฐานะผู้รักษากฎหมาย ซึ่งหมายถึงการบังคับใช้กฎหมายเพื่อคุ้มครองสังคมด้วยยุทธวิธีต่างๆ ในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม อาชีพข้าราชการตำรวจเป็นอาชีพหนึ่งที่มีภาระงานมาก ต้องทำงานอย่างเหน็ดเหนื่อยส่งผลให้ข้าราชการตำรวจไม่มีเวลาดูแลสุขภาพตนเอง เช่น ไม่มีเวลาออกกำลังกาย รับประทานอาหารไม่เป็นเวลา มีความเครียดในการทำงาน ต้องอยู่กับมลพิษอยู่ทุกๆ วัน จึงมีความเสี่ยงในการเกิดโรคจากการทำงานสูง ไม่ว่าจะเป็นโรคเกี่ยวกับระบบทางเดินหายใจ จากการสูดดมควันพิษ หรือก๊าซไม่ดีจากควันรถยนต์ บางพื้นที่มีมลพิษทางเสียงสูง เสียงดังจากแตรรถยนต์อาจทำให้เกิดอาการโรคหูตึง โรคคอเลสเทอรอลในเลือดสูงจากการรับประทานอาหารที่มีไขมันในปริมาณมาก โรคความดันโลหิตสูงจากการรับประทานอาหารรสจัด เช่น เค็มจัด รวมถึงการดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ โรคเบาหวานจากการรับประทานอาหารที่มีแป้งและน้ำตาลในปริมาณมาก โรคเครียดจากภาระงาน ครอบครัวและค่าใช้จ่าย เป็นต้น

ตำรวจเป็นวิชาชีพที่ให้บริการประชาชนตลอด 24 ชั่วโมงต่อวัน ลักษณะงานเป็นผัดเปลี่ยนเวรในการทำงาน ทำให้การพักผ่อนนอนหลับไม่เป็นเวลา บางส่วนต้องสัมผัสมลภาวะและสภาพอากาศที่เปลี่ยนแปลง พบกับผู้รับบริการ

ที่หลากหลาย และชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน ซึ่งนอกจากจะทำให้เกิดความเครียดแล้วยังส่งผลต่อพฤติกรรมสุขภาพ Violanti และคณะ ได้ทำการศึกษาดำรวจในมลรัฐนิวยอร์ก จำนวน 100 คน พบว่า เมื่อเปรียบเทียบกับคนทั่วไปในวัยเดียวกัน พบว่า ตำรวจจะมีค่า BMI สูงกว่า (ค่า BMI 29.8 กก/ม<sup>2</sup>) Ramey ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเกิดโรคหัวใจ ปัจจัยเสี่ยงกับการเกิดโรคหัวใจรวมทั้งความเครียดและการรับรู้ภาวะสุขภาพในตำรวจชายจาก 9 มลรัฐในสหรัฐอเมริกา จำนวน 2,818 คน เปรียบเทียบกับผู้ชายทั่วไปในมลรัฐเดียวกันที่มีปัจจัยเสี่ยงจำนวน 9,650 คน และที่เป็นโรคหัวใจจำนวน 3,147 คน ผลการศึกษา พบว่า ตำรวจมีอุบัติการณ์การเกิดคอเลสเตอรอลสูง มีน้ำหนักเกิน และสูบบุหรี่ มากกว่าประชาชนทั่วไป และการรับรู้ภาวะเครียด ระยะเวลาในการรับราชการตำรวจ และความดันโลหิตสูงเป็นตัวแปรสำคัญในการทำนายการเกิดโรคหัวใจ แต่อย่างไรก็ตามกลุ่มตำรวจส่วนใหญ่มีการรับรู้ภาวะสุขภาพตนเองในระดับดีถึงดีมาก (ดวงรัตน์ วัฒนกิจไกรเลิศ และคณะ 2554)

การศึกษาเชิงสำรวจในตำรวจโตรอนโต ประเทศแคนาดา จำนวน 2,110 คนพบว่า ร้อยละ 87 มีพฤติกรรม การบริโภคอาหารไม่เหมาะสม ร้อยละ 65 มีน้ำหนักเกิน ในขณะที่ร้อยละ 44 รายงานว่ามีความสมบูรณ์ของร่างกายไม่เต็มที่ (unhealthy fitness) ร้อยละ 9 รับรู้ว่าตนเองมีรอบเอวเกินค่าปกติ มีเพียงร้อยละ 10 ที่รับรู้ว่าการดื่มสุราของตนเองไม่เป็นผลดีต่อสุขภาพ และร้อยละ 11 ยอมรับว่าตนเองสูบบุหรี่ นอกจากนี้ยังพบว่า โดยทั่วไปตำรวจจะถูกคาดหวังว่าเป็นผู้มีความแข็งแรงของร่างกายสามารถวิ่งไล่จับผู้ร้ายได้ แต่ในความเป็นจริงตำรวจไม่มีกิจกรรมเช่นนี้เป็นประจำ ในขณะที่บางส่วนอยู่ในสำนักงานเป็นส่วนใหญ่ (ดวงรัตน์ วัฒนกิจไกรเลิศ และคณะ 2554)

ผลการตรวจสุขภาพประจำปีของตำรวจส่วนใหญ่จะพบว่าเป็น “โรคอ้วน” ซึ่งก่อให้เกิดโรคไขมันในเลือดสูง โรคเบาหวาน และโรคความดันโลหิตสูง ทั้ง 3 โรคนี้ ถ้ารวมกันจะเรียกว่า “Metabolic Syndrome” และนอกจากนี้ จากผลการสำรวจยัง พบว่า “โรคเครียด” เป็นโรคที่ติดอันดับ 1 ใน 5 ของโรคที่เกิดขึ้นกับผู้ป่วยทั่วประเทศ

(จงเจตน์ อวเจนพงษ์คนแพทย์ 2554)

ผลการตรวจสอบสุขภาพข้าราชการตำรวจและลูกจ้างประจำทั่วประเทศ ระหว่างปี พ.ศ. 2549-2550 จำนวนทั้งสิ้น 108,763 คน พบความผิดปกติ จำนวน 79,558 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 73.15 แบ่งเป็นตำรวจชั้นสัญญาบัตร 5,934 คน ชั้นประทวน 42,898 คน ลูกจ้างประจำ 265 คน และไม่ระบุตำแหน่ง 57,666 คน ส่วนใหญ่ในจำนวนนี้เป็นกำลังพลของ บข.ภ.3 คิดเป็นร้อยละ 12.32 รองลงมาเป็น บข.ภ.4 คิดเป็นร้อยละ 9.54 โดยผู้ที่มีผลการตรวจผิดปกติ ส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มอายุ 36 ปีขึ้นไป สำหรับภาวะโรคที่ตรวจพบความผิดปกติ 10 อันดับแรก ได้แก่ ไขมันในเลือดสูง 33,876 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 32.80 น้ำหนักเกินมาตรฐาน 11,131 คน คิดเป็นร้อยละ 10.78 ความดันโลหิตสูง 9,957 คน คิดเป็นร้อยละ 9.64 โรคอ้วน 5,379 คน คิดเป็นร้อยละ 5.21 เบาหวาน 5,089 คน คิดเป็นร้อยละ 4.93 น้ำตาลในเลือดสูง 4,971 คน คิดเป็นร้อยละ 4.81 กรดยูริกในเลือดสูง 3,351 คน คิดเป็นร้อยละ 3.24 โลหิตจาง 2,511 คน คิดเป็นร้อยละ 2.43 ไตรกลีเซอไรด์ในเลือดสูง 1,218 คน คิดเป็นร้อยละ 1.18 การทำงานของตับผิดปกติ 1,193 คน คิดเป็นร้อยละ 1.16 (ศูนย์รักษาสุขภาพข้าราชการตำรวจ 2551)

รายงานผลการตรวจสุขภาพประจำปี สังกัด สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์มีข้าราชการตำรวจที่ตรวจทั้งหมด จำนวน 230 ผลการตรวจพบว่าผิดปกติ 225 คน คิดเป็นร้อยละ 97.00 ผลการตรวจที่พบว่าปกติ 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00 โรคที่ตรวจพบเป็นอันดับแรก คือ ไขมันในเลือดผิดปกติ จำนวน 183 คน คิดเป็น ร้อยละ 79.00 น้ำหนักมากกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 77.00 น้ำตาลในเลือดสูง 95 คน คิดเป็นร้อยละ 42 ผลการตรวจเม็ดเลือดผิดปกติ 91 คน คิดเป็นร้อยละ 39.00 กรดยูริก (เก๊าท์) สูง 84 คน คิดเป็นร้อยละ 36.00 นอกจากนี้ยังพบว่าข้าราชการตำรวจสูบบุหรี่ 57 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 พบว่าดื่มสุรา 157 คน คิดเป็นร้อยละ 68.00 (ศูนย์รักษาสุขภาพข้าราชการตำรวจ 2555)

จากปัญหาดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงสนใจในการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม



การดูแลสุขภาพตนเองของข้าราชการตำรวจในสถานีภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมดูแลสุขภาพ เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการวางแผนและกำหนดพฤติกรรมการพัฒนาสุขภาพของข้าราชการตำรวจ อันจะนำไปสู่สุขภาพของข้าราชการตำรวจไทยที่แข็งแรงและเข้มแข็งนำความเจริญมาสู่ประเทศชาติต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

#### วัตถุประสงค์ทั่วไป

1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการดูแลสุขภาพตนเองของข้าราชการตำรวจในสถานีภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์

#### วัตถุประสงค์เฉพาะ

1) เพื่อศึกษาปัจจัยนำ ปัจจัยเอื้อ ปัจจัยเสริม ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการดูแลสุขภาพตนเองของข้าราชการตำรวจในสถานีภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์

2) เพื่อศึกษาพฤติกรรมการดูแลสุขภาพตนเองของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์

3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำ ปัจจัยเอื้อ ปัจจัยเสริม กับพฤติกรรมการดูแลสุขภาพตนเองของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์

### ขอบเขตการวิจัย

#### ขอบด้านประชากร

1) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจที่กำลังปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ จำนวนทั้งหมด 230 คน

2) กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ ข้าราชการตำรวจที่กำลังปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ จำนวน 146 คนโดยการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973: 580-581) โดยกำหนดความคลาดเคลื่อนเท่ากับ .05

### ขอบเขตด้านเนื้อหา

#### 1) ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

- ปัจจัยนำ คือ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพตนเอง และทัศนคติต่อการดูแลสุขภาพ

- ปัจจัยเอื้อ คือ ประสบการณ์การดูแลสุขภาพตนเอง การได้รับการอบรม และอุปกรณ์การดูแลสุขภาพ

- ปัจจัยเสริม คือ การได้รับข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว บุคลากรทางสาธารณสุข และการได้รับข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพจากสื่อต่างๆหรือการรณรงค์

2) ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมการดูแลสุขภาพตนเองของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (survey research) โดยใช้แบบสอบถามปลายปิด ชนิดแบบเลือกตอบ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนำมาวิเคราะห์โดยใช้หลักทางสถิติ โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมืองจังหวัดสุรินทร์ ใช้สถิติเชิงสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้ในการพรรณนาข้อมูลปัจจัยนำ ปัจจัยเอื้อ ปัจจัยเสริม พฤติกรรมการดูแลสุขภาพตนเอง และแบบวัดความเครียด โดยนำเสนอในรูปแบบตารางแสดงร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสูงสุด (Maximum) และค่าต่ำสุด (Minimum) สถิติวิเคราะห์ (Analytical statistic) ใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product - moment correlation coefficient) ที่ และ ไคสแควร์ (Chi-Square) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการดูแลสุขภาพตนเองของข้าราชการตำรวจ

## สรุปผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป พบว่า ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจ อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 83.6 อายุระหว่าง 40-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.37 ค่าดัชนีมวลกายระหว่าง 23.5-28.4 คิดเป็นร้อยละ 67.10 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 67.10 รายได้เฉลี่ยอยู่ระหว่าง 20,001-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 42.47

2. การวิเคราะห์การรับรู้ภาวะสุขภาพ พบว่า การรับรู้ภาวะสุขภาพ อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 47.95 มีการตรวจสุขภาพประจำปี คิดเป็นร้อยละ 87.00 การสูบบุหรี่ พบว่า ไม่เคยสูบ คิดเป็นร้อยละ 60.96 ความสม่ำเสมอของการสูบบุหรี่ พบว่า เคยสูบบ้าง 70.18 สาเหตุที่เริ่มสูบบุหรี่ พบว่า อยากรทดลองสูบ ร้อยละ 59.70 อัตราการสูบบุหรี่ พบว่า มีอัตราการสูบทุกวัน. คิดเป็นร้อยละ 36.90 ปริมาณการสูบบุหรี่ มากกว่า 6 มวล/วัน คิดเป็นร้อยละ 33.30 โอกาสในการสูบบุหรี่ พบว่า จะสูบเมื่อไปสังสรรค์กับเพื่อน คิดเป็นร้อยละ 29.80 สถานที่ที่มักจะสูบบุหรี่ พบว่า จะสูบทุกที่ๆ มีโอกาส คิดเป็นร้อยละ 35.10 ยี่ห้อบุหรี่ในประเทศที่สูบมากที่สุด คือ ยี่ห้อสายฝน คิดเป็นร้อยละ 29.18 การเลิกสูบบุหรี่ พบว่า เลิกสูบบุหรี่ได้ คิดเป็นร้อยละ 70.20 การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ พบว่า ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ คิดเป็นร้อยละ 82.90 ความสม่ำเสมอของการดื่มแอลกอฮอล์ พบว่า เคยดื่มบ้าง 59.58 โอกาสในการดื่มแอลกอฮอล์ พบว่า ดื่มเพื่อความสนุกสนาน คิดเป็นร้อยละ 30.60 ชนิดของแอลกอฮอล์ที่ดื่ม คือ เหล้า คิดเป็นร้อยละ 56.20 สถานที่ที่มักจะดื่มแอลกอฮอล์จะดื่มในร้านอาหาร คิดเป็นร้อยละ 38.80 บุคคลที่จะดื่มแอลกอฮอล์ร่วมด้วยคือเพื่อน คิดเป็นร้อยละ 55.30 แนวโน้มการเลิกดื่มแอลกอฮอล์ในอนาคต พบว่า เลิกได้ คิดเป็นร้อยละ 52.00 การออกกำลังกาย พบว่า ออกกำลังกาย คิดเป็นร้อยละ 81.50 กิจกรรมที่ออกกำลังกาย พบว่า วิ่ง คิดเป็นร้อยละ 58.90 กีฬาที่ใช้ในการออกกำลังกาย พบว่า กีฬาฟุตบอล คิดเป็นร้อยละ 53.80 การออกกำลังกาย พบว่า จะออกประมาณ 1-2 วัน/สัปดาห์. คิดเป็นร้อยละ 49.60 ระยะเวลาในการออกกำลังกาย 20-30 นาที/ครั้ง

คิดเป็นร้อยละ 54.60 ระยะเวลาในการออกกำลังกายพบว่า จะใช้เวลา 15.01-18.00.น. คิดเป็นร้อยละ 51.30

3. การวิเคราะห์ความรู้เรื่องสุขภาพ พบว่า ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจ อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ มีความรู้เรื่องสุขภาพอยู่ในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 15.05 โดยส่วนใหญ่ร้อยละ 67.81 มีความรู้อยู่ในระดับปานกลาง

4. การวิเคราะห์ทัศนคติการดูแลสุขภาพตนเอง พบว่า ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจ อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ มีทัศนคติการดูแลสุขภาพตนเองอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.59 โดยส่วนใหญ่ร้อยละ 55.00 มีทัศนคติอยู่ในระดับมาก

5. การวิเคราะห์ประสพการณ์การดูแลสุขภาพตนเอง พบว่า ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจ อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ มีประสพการณ์การดูแลสุขภาพอยู่ในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 1.87 โดยส่วนใหญ่ร้อยละ 50.00 มีประสพการณ์ อยู่ในระดับปานกลาง

6. การวิเคราะห์เกี่ยวกับการได้รับการอบรม พบว่า ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจ อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ ได้รับการอบรมอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 2.69 โดยส่วนใหญ่ร้อยละ 81.50 มีการได้รับการอบรม ในระดับมาก

7. อุปกรณ์และนโยบาย พบว่า ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจ อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ ได้รับอุปกรณ์และนโยบาย อยู่ในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 2.09 โดยส่วนใหญ่ร้อยละ 56.15 มีอุปกรณ์และนโยบาย ในระดับปานกลาง

8. การวิเคราะห์เกี่ยวกับการได้รับข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพ พบว่า ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจ อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ ได้รับข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพ อยู่ในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 2.22 โดยส่วนใหญ่ร้อยละ 56.16 ได้รับแรงสนับสนุนทางสังคม ในระดับปานกลาง

9. การวิเคราะห์พฤติกรรมการดูแลสุขภาพตนเอง พบว่า ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจ

อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ มีพฤติกรรมการดูแลสุขภาพ อยู่ในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 2.82 โดยส่วนใหญ่ ร้อยละ 49.30 มีพฤติกรรมการดูแลสุขภาพ อยู่ในระดับ ปานกลาง ซึ่งพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ข้าราชการ ตำรวจมีพฤติกรรมการดูแลสุขภาพตนเองในด้าน การรับประทานอาหารเช้า ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมให้สะอาดและ น่าอยู่ ด้านการป้องกันตนเองจากโรคและอุบัติเหตุ ด้านการ หลีกเลี่ยงจากอบายมุข ด้านการออกกำลังกาย และด้านการ พักผ่อนและทำจิตใจให้สงบ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่า เฉลี่ยเท่ากับ 3.38 , 3.29 , 3.07 , 2.95 , 2.86 , 2.63 , 2.30 ตามลำดับ และมีพฤติกรรมการดูแลตนเองในด้านการ จัดการกับความเครียด อยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.30

10. การวิเคราะห์ความเครียด พบว่า ข้าราชการ ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจ อำเภอเมือง จังหวัด สุรินทร์ มีความเครียด อยู่ในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย อยู่ที่ 2.56 โดยส่วนใหญ่ร้อยละ 43.80 มีความเครียดใน ระดับปานกลาง

11. การหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับพฤติกรรมดูแลสุขภาพตนเอง พบว่า เพศ อายุ ค่าดัชนีมวลกาย สถานภาพ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม การดูแลสุขภาพตนเอง ของข้าราชการตำรวจในสถานี ตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่า ไคสแควร์ เท่ากับ 14.736 , 137.688 , 483.009 และ 32.256 ตามลำดับ โดย รายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมดูแลสุขภาพตนเอง

12. การหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำกับ พฤติกรรมดูแลสุขภาพตนเอง พบว่า ความรู้ และ ทักษะคิด มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมดูแลสุขภาพ ตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์เท่ากับ (-).318 และ .356 ตามลำดับ

13. การหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอื่น กับ พฤติกรรมดูแลสุขภาพตนเอง พบว่า การได้รับการ อบรม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมดูแลสุขภาพตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์เท่ากับ .201 โดยอุปกรณ์และนโยบาย และ

ประสบการณ์การดูแลสุขภาพไม่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมดูแลสุขภาพตนเอง

14. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเสริมกับพฤติกรรม การดูแลสุขภาพตนเอง พบว่า การได้รับการสนับสนุนทาง สังคม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมดูแลสุขภาพตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สห สัมพันธ์เท่ากับ .492 โดยการได้รับข้อมูลข่าวสารด้าน สุขภาพไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมดูแลสุขภาพ ตนเอง

### อภิปรายผลวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายตาม วัตถุประสงค์ ของการวิจัยดังคนละเยียดต่อไปนี้

1. เพศ เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมดูแลสุขภาพของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติ หน้าที่ในสถานีตำรวจ อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ โดยเพศ ชายมีพฤติกรรมดูแลสุขภาพตนเองมากกว่าเพศหญิง สอดคล้องกับการศึกษาของฤทัยชนก กุลสืบ และคณะ ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการดูแลสุขภาพตนเองของประชาชน ตำบลห้วยกระเจา อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี ทั้งนี้อธิบายได้ว่า ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะในสังคมไทย เพศชายถูกกำหนดให้เป็นผู้นำครอบครัวและในสังคมทั่วไป เมื่อเกิดความเจ็บป่วยย่อมกระทบต่อบทบาทรับผิดชอบ ถ้าหัวหน้าครอบครัวเจ็บป่วยบ่อยครั้งหรือมีการดูแลสุขภาพ ตนเองไม่ดีแล้วจะส่งผลให้สมาชิกในครอบครัวเดือดร้อนไป ด้วย

2. อายุ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมดูแลสุขภาพ ตนเองของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจ อำเภอ เมืองจังหวัดสุรินทร์ ทั้งนี้อธิบายได้ว่า ข้าราชการตำรวจใน จังหวัดสุรินทร์ส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ย 42.43 ปี ถือว่าเป็นวัย ผู้ใหญ่มีความสามารถในการดูแลตนเอง มีระยะการพัฒนา ด้านสุขภาพและประสบการณ์ในการดำเนินชีวิต พฤติกรรม การดูแลสุขภาพจึงสั่งสมมาตั้งแต่วัยเด็กจนถึงวัยผู้ใหญ่ สอดคล้องกับการศึกษาของอรุณ อบอุ่น (2548:69-88) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมดูแลสุขภาพตนเอง ของประชาชนในเขตตำบลบางแพ อำเภอบางแพ จังหวัด

ราชบุรี ภายใต้โครงการพฤติกรรมสุขภาพถ้วนหน้าพบว่า อายุ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการดูแลสุขภาพตนเอง ของประชาชนและสอดคล้องกับอุษณี แสงสุข (2546:88-89) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพของข้าราชการครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า อายุ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพของ ข้าราชการครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานสามัญศึกษา จังหวัดอุบลราชธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม การดูแลสุขภาพตนเองของข้าราชการตำรวจ โดยบุคคลที่มีสถานภาพสมรสคู่จะมีพฤติกรรมดูแลสุขภาพตนเอง สูงที่สุด เนื่องจากบุคคลที่มีสถานภาพสมรสคู่ มีการเอาใจ ใส่ ดูแล ให้ความรัก การช่วยเหลือจากสามีหรือภรรยาที่เป็น บุคคลใกล้ชิด สิ่งเหล่านี้ทำให้บุคคลเกิดความมั่นคงทาง อารมณ์และลดความเครียดและมีการปฏิบัติหรือกระทำ พฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพตนเอง เพื่อให้ตนเองมีสุขภาพที่ ดี สอดคล้องกับการศึกษาของอุตมศักดิ์ แสงวงนิช (2547:79) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม การ สุขภาพของบุคลากร โรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์ พบว่า สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมดูแลสุขภาพ ของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และไม่สอดคล้องกับ อรุณ ออบเชย (2548:96-97) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมดูแลสุขภาพตนเอง ของประชาชนในเขตตำบลบางแพ อำเภอบางแพ จังหวัด ราชบุรี ภายใต้โครงการประกันสุขภาพถ้วนหน้า ผลการวิจัย พบว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม การ ดูแลสุขภาพตนเองของประชาชน

4. ค่าดัชนีมวลกายมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม การ ดูแลสุขภาพของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานี ตำรวจ อำเภอมือง จังหวัดสุรินทร์ทั้งนี้อธิบายได้ว่าการที่ ข้าราชการมีดัชนีมวลกายที่สูงนั้น ส่วนใหญ่เกิดจากการ บริโภคอาหารที่ไม่เหมาะสม ขาดการออกกำลังกาย การ จัดการกับความเครียดไม่เหมาะสม เช่น การดื่มสุรา สูบบุหรี่ ข้าราชการตำรวจที่มีค่าดัชนีมวลกายสูงควรที่จะให้ความ สำคัญกับพฤติกรรมดูแลสุขภาพตนเอง และในขณะที่

เดียวกันข้าราชการตำรวจที่มีค่าดัชนีมวลกายที่ต่ำก็ควรให้ ความสำคัญกับพฤติกรรมดูแลสุขภาพเช่นกัน ทั้งนี้เพื่อ ให้ข้าราชการตำรวจมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดีนั่นเอง

5. ความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมดูแลสุขภาพเป็น ปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมดูแลสุขภาพ ของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจ อำเภอ เมือง จังหวัดสุรินทร์ และมีความสัมพันธ์ทางลบ อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อธิบายได้ว่า อาจเป็น เพราะข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มีความรู้เรื่องการดูแล สุขภาพตนเองในระดับสูงอยู่แล้ว จึงน่าจะนำความรู้ที่มีไป ส่งเสริม หรือผลักดันให้ตนเองเกิดพฤติกรรมดูแลสุขภาพ ตามไปด้วย แต่ในทางกลับกันบุคคลที่มีความรู้เกี่ยว กับดูแลสุขภาพสูงก็อาจไม่ยอมปฏิบัติตามความรู้เกี่ยว กับดูแลสุขภาพอย่างถูกต้องก็ได้ เนื่องจากมีสาเหตุไม่ อำนวย หรือต้องการปฏิบัติตามความต้องการของตนเอง สอดคล้องกับการวิจัยของผ่อง อนันตรยเวช (2545:67-87) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ ของครูประถมศึกษา สังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรี ผลการ วิจัยพบว่าความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพ มีความ สัมพันธ์กับพฤติกรรมดูแลสุขภาพของครูประถมศึกษา สังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรี สอดคล้องกับ อรุณ ออบเชย (2548:93) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม การดูแลสุขภาพตนเองของประชาชนในเขตตำบลบางแพ อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี ภายใต้โครงการประกัน สุขภาพถ้วนหน้า ผลการวิจัยพบว่าความรู้เกี่ยวกับการดูแล สุขภาพตนเองมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมดูแลสุขภาพ ตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 และสอดคล้องกับผล การวิจัยของสมศิริชัยสิริ (2549:107) ได้ศึกษาปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์กับพฤติกรรมดูแลสุขภาพตนเองของกำลัง พลกรมยุทธโยธาทหารบก กรุงเทพมหานคร พบว่าความรู้ เรื่องการดูแลสุขภาพมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมดูแลสุขภาพตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01

6. ทักษะติดต่อพฤติกรรมดูแลสุขภาพตนเอง ก็ เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมดูแลสุขภาพ ตนเอง ผลการศึกษาพบว่า ทักษะติดต่อเกี่ยวกับการดูแล สุขภาพ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมดูแลสุขภาพของ

ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจ อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อธิบายได้ว่า หากความคิด ความเชื่อ ความรู้สึกที่ถูกต้องในเรื่อง การดูแลสุขภาพแล้ว ย่อมส่งผลให้เกิดพฤติกรรมสุขภาพที่ดีขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของกัลยา ภูระนาม (2555:110-111) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างเสริมสุขภาพของข้าราชการตำรวจภูธรในจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ทศนคติมีความสัมพันธ์ต่อการสร้างเสริมสุขภาพของข้าราชการตำรวจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ สอดคล้องกับการศึกษาของ สุชาติ จรรยาศิริ (2541:55) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการออกกำลังกาย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการการออกกำลังกายของนักศึกษามหาวิทยาลัย เทคโนโลยีสุรนารี พบว่า ทศนคติต่อการออกกำลังกายมีความสัมพันธ์กับความต้องการการออกกำลังกายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7. จากการศึกษาปัจจัยเอื้อ พบว่า การได้รับการอบรมเกี่ยวกับพฤติกรรมดูแลสุขภาพเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมดูแลสุขภาพของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจ อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ สอดคล้องกับการศึกษาของอาร อุดิ และคณะ (2551) ทั้งนี้อธิบายได้ว่าข้าราชการตำรวจที่มีพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสมนั้น จำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมความรู้ทางด้านสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง เพราะการฝึกอบรมเป็นกระบวนการในอันที่จะทำให้ข้าราชการตำรวจที่เข้ารับการอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ และความชำนาญเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งจนกระทั่งผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์การอบรมนั้นๆ

8. จากการศึกษาปัจจัยเสริม พบว่า การได้รับข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมดูแลสุขภาพของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจ อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ การที่ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองจังหวัดสุรินทร์ จะมีสุขภาพที่ดีนั้น มาจากการได้รับคำปรึกษาจากบุคคลในครอบครัว กลุ่มเพื่อน กลุ่มคนรอบข้าง รวมถึง

โทรทัศน์ วิทยุ อินเทอร์เน็ต การรณรงค์ทางด้านสุขภาพที่เหมาะสมและถูกต้องอาจมีผลทำให้เกิดพฤติกรรม การส่งเสริมสุขภาพที่ถูกต้องและเหมาะสมได้ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ ฤกษ์ญา วงศ์วิลาชัย (2547:98-99) ได้ศึกษาพฤติกรรมดูแลสุขภาพตนเองของประชาชนในชุมชนคอนเมือง พบว่าข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพตนเองมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพตนเองส่วนใหญ่จากโทรทัศน์เป็นประจำร้อยละ 62.3 รองลงมาการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพตนเองจากวิทยุเป็นประจำร้อยละ 40.1 และส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ร้อยละ 52.6 แสดงว่าการได้รับข่าวสารเกี่ยวกับสุขภาพมีความสำคัญต่อพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพตนเอง สอดคล้องกับผลการศึกษาของสมศิริ ธัญญสิริ (2549:108) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมดูแลสุขภาพตนเองของกำลังพลกรมยุทธโยธาทหารบก กรุงเทพมหานคร พบว่า การได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อต่างๆ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมดูแลสุขภาพตนเองของกำลังพลกรมยุทธโยธาทหารบก กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับแนวคิดของ Pender (1987:396) ซึ่งกล่าวว่า การที่บุคคลได้รับการสนับสนุนทางด้านจิตใจ อารมณ์ ข่าวสาร คำแนะนำ ซึ่งจำทำให้บุคคลสามารถดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม และ สอดคล้องกับ อุดม สาริมูล (2550: 83) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างเสริมสุขภาพของลูกจ้างโรงพยาบาล จิตเวช ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า การได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสุขภาพจากสื่อต่างๆ มีความสัมพันธ์พฤติกรรมสร้างเสริมสุขภาพของลูกจ้างโรงพยาบาล จิตเวช ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

#### ข้อเสนอแนะ

##### ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1. จากการศึกษา พบว่า การได้รับอุปกรณ์และนโยบายการดูแลสุขภาพอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น

หน่วยงานจึงควรมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ สถานที่ สำหรับการดูแลสุขภาพ และส่งเสริมนโยบายการดูแลสุขภาพให้เพียงพอและต่อเนื่อง เช่น จัดสรรงบประมาณสนับสนุนซื้ออุปกรณ์การดูแลสุขภาพ ( เครื่องยกน้ำหนัก เครื่องวิ่ง ฟุตบอล ตะกร้อ) งบประมาณการทัศนศึกษา และอุปกรณ์การป้องกันตนเองจากฝุ่นและอันตรายเมื่อปฏิบัติงาน เช่น ผ้าปิดจมูก เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกให้ข้าราชการตำรวจในการดูแลสุขภาพตนเอง

2. จากการศึกษา พบว่า การได้รับข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพอยู่ในระดับปานกลาง จึงควรส่งเสริมข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพให้มากขึ้น เช่น การกระตุ้นเตือนจากบุคคลในครอบครัว เพื่อนร่วมงาน บุคลากรทางด้านสาธารณสุข เกี่ยวกับการออกกำลังกาย รวมถึงคำแนะนำทางด้านสุขภาพที่ดี เมื่อมีปัญหาทางด้านร่างกายและจิตใจ เช่น เจ็บป่วย ความเครียด วิตกกังวล และควรมีการพูดคุย ข้อมูลข่าวสารอันตรายจากออบวยมุขจากแอลกอฮอล์ บุหรี่ การรับประทานอาหารที่มีไขมัน น้ำตาล และอาหารรสจัด เพื่อให้เห็นถึงอันตรายจากสารต่างๆเหล่านั้นและระมัดระวังในการรับประทานมากขึ้น

3. จากการศึกษาพฤติกรรมกรรมการดูแลสุขภาพตนเอง พบว่า ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจอำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ มีพฤติกรรมกรรมการดูแลสุขภาพตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น จึงควรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในด้านการรับประทานอาหาร เช่น ไม่รับประทานอาหารตามใจปาก เช่น อาหารติดมัน อาหารหวานจัด เค็มจัด เผ็ดจัด เพราะเห็นว่าอร่อยเท่านั้น ควรรับประทานอาหารที่มีสารอาหารที่เป็นประโยชน์ต่อสุขภาพให้มากขึ้น ควรหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่ไม่ดีต่อสุขภาพ เช่น การดื่มแอลกอฮอล์ สูบบุหรี่ ด้านการออกกำลังกายควรหมั่นออกกำลังกายเป็นประจำและต่อเนื่อง อย่างน้อยสัปดาห์ละ 3 ครั้งเพื่อการมีสุขภาพที่แข็งแรง กระฉับกระเฉง มากขึ้น ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมโดยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้านการนำขนม น้ำ มารับประทานในโต๊ะทำงาน ควรมีการรับประทานอาหารเช้าให้เรียบร้อยก่อนเข้าทำงาน ด้านการผ่อนคลายความเครียดควรทำกิจกรรมที่สร้างสรรค์ เช่น ไปด้วยทำบุญ ตักบาตร รวมถึงลดกิจกรรมผ่อนคลายความเครียด

ที่ไม่สร้างสรรค์ เช่น เที่ยวผับ บาร์ เวลามีปัญหาต้องปรึกษาแพทย์หรือผู้ที่ไว้วางใจ เมื่อข้าราชการตำรวจมีพฤติกรรมสุขภาพที่ดีแล้ว ก็ปลอดภัยจากโรคร้ายต่างๆ ได้

### ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันออกไป เพื่อศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลทำให้เกิดความแตกต่างของพฤติกรรมกรรมการดูแลสุขภาพ
2. ควรมีการเก็บข้อมูลเชิงลึกในลักษณะการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยการสังเกตและสัมภาษณ์เกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการดูแลสุขภาพตนเองเพื่อให้เข้าใจสาเหตุและปัจจัยที่มีอิทธิพลได้อย่างลึกซึ้ง
3. นำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในวิจัยเพื่อการพัฒนาารูปแบบทักษะการดูแลสุขภาพในข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจ อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์

### กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เล่มนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงจากบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หลายแห่งซึ่งมีอาจะกล่าวได้ทั้งหมด ผู้ศึกษาจึงใคร่ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมพล ต้นสกุล ดร.นิพนธ์ มานะสถิตพงษ์ และดร.พิษณุ อภิสมภารโยธิน ที่กรุณาเป็นที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และให้ความกรุณาเมตตา ดูแลเอาใจใส่ ให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ ชี้แนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ และตรวจสอบแก้ไข เพื่อให้สารนิพนธ์สมบูรณ์ที่สุดตลอดระยะเวลาที่ทำการศึกษา

### เอกสารอ้างอิง

- กัลยา กุระนาม.(2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการส่งเสริมสุขภาพของข้าราชการ ตำรวจภูธร ในจังหวัดศรีสะเกษ. วิทยานิพนธ์ สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต.สาขาวิชาการสร้างเสริมสุขภาพ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- กัลยารัตน์ เมธีวีรวงศ์.(2552). ความหมายของคำว่า "สุขภาพ".สืบค้นเมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2557. จาก <http://www.thaigoodview.com/node/43633>

- กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 14.  
(2556). โครงการอบรมเพื่อสร้างเสริมสุขภาพ  
พลานามัยข้าราชการตำรวจและครอบครัว.  
สืบค้นเมื่อ 5 กุมภาพันธ์ 2557.  
จาก [http://www.bpp14.go.th/management/  
project\\_pp14.html](http://www.bpp14.go.th/management/project_pp14.html)
- กฤษฎา วงศ์วิลาสชัย.(2547).พฤติกรรมการดูแลสุขภาพ  
ตนเองของประชาชนชุมชนดอนเมือง.  
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
- จำสิปตำรวจเจษฎา ชมดวง.(2552). คุณภาพชีวิตการ  
ทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัด  
กองบังคับการตำรวจทางหลวง  
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.  
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต
- พล.ต.ท.จงเจตน์ อวาทพงษ์.(2554).เปลี่ยนพฤติกรรม  
สุขภาพ หมอตำรวจรุกโรงพัก. สืบค้นเมื่อ  
2 กุมภาพันธ์ 2557. จาก [http://www.oknation.  
net/blog/print.php?id=684379](http://www.oknation.net/blog/print.php?id=684379)
- ดวงรัตน์ วัฒนกิจไกรเลิศ และคณะ. (2554). ปัจจัยที่มี  
อิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างเสริมสุขภาพของ  
ตำรวจไทย.วารสารคณะพยาบาลศาสต์  
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ตำรวจไทย. (2557). ความเครียด และการฆ่าตัวตาย  
ของตำรวจ.สืบค้นเมื่อ 14 กรกฎาคม2557  
จาก [http://thaicop.blogspot.Com/2013/09/  
blog-post\\_23.html](http://thaicop.blogspot.Com/2013/09/blog-post_23.html).
- \_\_\_\_\_.(2551).พบตำรวจไทยอมโรคกว่า70%.  
สืบค้นเมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2557. จาก [http://tnews.  
teenee.com/etc/20588.html](http://tnews.teenee.com/etc/20588.html)
- บุญชม ศรีสะอาด.(2545). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่7).  
กรุงเทพฯ:สุวีริยาสาส์น.
- ปริมประภา ก้อนแก้ว และคณะ.(2554). ปัจจัยทำนาย  
พฤติกรรมสร้างเสริมสุขภาพของข้าราชการ  
ตำรวจที่มีภาวะไขมันในเลือดผิดปกติ.
- วารสารการพยาบาลและสุขภาพ ปีที่ 5  
ฉบับที่ 3 มหาวิทยาลัยนเรศวร  
ผ่อง อนันตริยเวช.(2545).ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม  
การส่งเสริมสุขภาพของครูประถมศึกษา  
สังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรี.วิทยานิพนธ์  
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาสุศึกษา  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- พิเชษฐ เจริญเกษ.(2540). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม  
การส่งเสริมสุขภาพของครูมัธยมศึกษาสังกัด  
สำนักงานสามัญศึกษา จังหวัดนครนายก.  
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต  
(สาธารณสุขศาสตร์) สาขาสุศึกษา  
มหาวิทยาลัยมหิดล
- ไพโรจน์ พรหมพันใจ.(2540). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ  
พฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพของคณโรงงาน  
อุตสาหกรรมจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์  
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)  
สาขาสุศึกษามหาวิทยาลัยมหิดล
- มนัสศรี ไพบูลย์ศิริ.(2545).ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม  
การส่งเสริมสุขภาพของอาสาสมัครสาธารณสุข  
ประจำหมู่บ้านเขตเมือง จังหวัดปทุมธานี.  
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต  
สาขาสุศึกษามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วารินทร์ ปุยทอง.(2547).ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการ  
ส่งเสริมสุขภาพของประชาชนในเขต  
องค์การบริหารส่วนตำบลวังด้ง อำเภอเมือง  
จังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์  
มหาบัณฑิต สาขาสุศึกษา  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศูนย์วิจัยสุขภาพข้าราชการตำรวจ. (2555). รายงานผล  
การตรวจสุขภาพประจำปี 2555 ข้าราชการ  
ตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง  
จังหวัดสุรินทร์. โรงพยาบาลตำรวจ  
กรุงเทพมหานคร

- สุชาติ จรรยาศิริ. ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการ  
ออกกำลังกายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและปัจจัย  
ส่วนบุคคลกับความต้องการการออกกำลังกายของ  
นักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.  
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- สมสิริ ธีญญสิริ.(2549).ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ  
พฤติกรรมการดูแลสุขภาพตนเองของกำลังพล  
กรมยุทธศาสตร์โยธาทหารบก กรุงเทพมหานคร.  
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต  
สาขาสุขศึกษามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อุดม สารีมูล.(2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการ  
สร้างเสริมสุขภาพของลูกจ้าง โรงพยาบาลจิตเวช  
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์สาธารณสุข  
ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- อุดมศักดิ์ แสงวนิช. (2546).ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีความ  
สัมพันธ์กับพฤติกรรมการดูแลสุขภาพของ  
บุคลากรโรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์.วิทยานิพนธ์  
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาสุขศึกษา  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- อรุณ อบเชย.(2548). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม  
การดูแลสุขภาพตนเองของประชาชนในเขตตำบล  
บางแพ จังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์  
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- อาธร อุดดี.(2551).ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการ  
สร้างเสริมสุขภาพตามหลักสุขบัญญัติแห่งชาติ  
ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน  
จังหวัดสตูล. สงขลา นครินทร์เวชสาร.
- อุษณี แสงสุข.(2546). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม  
การสร้างเสริมสุขภาพของข้าราชการครู  
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด  
อุบลราชธานี.วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ฤทัยชนก กุลสืบ และคณะ.(2550). พฤติกรรมการดูแล  
สุขภาพตนเองของประชาชนในตำบลห้วยกระเจา  
อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี.
- โปรแกรมวิชาสาธารณสุขชุมชน คณะวิทยาศาสตร์  
และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม  
Violanti JM, Burchfiel CM, Miller DB, Andrew ME,  
Dorn J, Wactawski-Wende J, et al.  
The Buffalo Cardio-Metabolic Occupational  
Police Stress (BCOPS) Pilot Study:Methods  
and Participant Characteristics. Annu  
Epidemiol 2006;16:148-56  
Ramey SL. Cardiovascular disease risk factors and  
the perception of general health among  
male law enforcement officers:Encouraging  
behavioralchange.AAOHN J. 2003;51(5):  
219-26



การศึกษาความคิดเห็นของนักเรียนเกี่ยวกับสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำผิดวินัย  
และความประพฤตินักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ  
Education Students Ideas about the Causes that Affect the Behavior of the Discipline  
and Behavior of High School Students Under Section Sisaket Province

กิจชัย ชินโคตร<sup>1</sup> และ ดร.สุวิมล โพธิ์กลิ่น<sup>2</sup>

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี  
อาจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี: ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของนักเรียนเกี่ยวกับสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำผิดวินัยและความประพฤตินักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ และเปรียบเทียบความคิดเห็นของนักเรียนเกี่ยวกับสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำผิดวินัยและความประพฤตินักเรียน ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษจำแนกตามเพศระดับชั้นและขนาดของโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษปีการศึกษา 2554 จำนวน 376 คนได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 376 คน จำแนกเป็นนักเรียนชาย จำนวน 171 คน นักเรียนหญิงจำนวน 205 คนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบ Likertและมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำผิดวินัยและความประพฤตินักเรียน โดยใช้การทดสอบค่า t - test และการทดสอบ ค่า F - test เมื่อมีความแตกต่างกันทำการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่

#### ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นของนักเรียนเกี่ยวกับสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำผิดวินัยและความประพฤตินักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นของนักเรียนเกี่ยวกับสาเหตุที่ส่งผลต่อการทำผิดวินัยและความประพฤตินักเรียนด้านตัวนักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านชุมชนและสิ่งแวดล้อม และด้านโรงเรียน ส่วนความคิดเห็นของนักเรียนเกี่ยวกับสาเหตุที่ส่งผลต่อการทำผิดวินัยและความประพฤตินักเรียนด้านครอบครัว มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของนักเรียนเกี่ยวกับสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำผิดวินัยและความประพฤตินักเรียน ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า

2.1 นักเรียนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำผิดวินัยและความประพฤตินักเรียน ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

2.2 นักเรียนที่เรียนอยู่ในระดับชั้นต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำผิดวินัย และความประพฤตินักเรียน ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.3 นักเรียนที่เรียนอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำผิดวินัยและความประพฤตินักเรียน ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : พฤติกรรมการทำผิดวินัย .

#### ABSTRACT

The research aimed to study and compare the students' opinion on the indiscipline and behavior of the high school students attached to Sisaket Provincial Administrative Organization as classified by sex, class and school size.

The samples used in the research were 376 high school students under Sisaket Provincial Administrative Organization in the academic year 2011, obtained by a proportionate stratified sampling, 171 being males and 205 being females.

The research instrument was a five-rating scale questionnaire based on Likert's scale with a confidence value equivalent to 0.97. Statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test. With difference found, a paired analysis was carried out.

The research findings were as follows :

1.The degree of the students' opinion on the causes which affected the indiscipline and behavior of the high school students under the provincial administrative organization in the study was moderate. As for individual aspects, the students carried a maximum value, followed by a community and environment and schools. The aspect with a minimum value which affected the students' indiscipline and behavior was the family.

2. As regards a comparison of the students' opinion on the causes which affected the indiscipline and behavior of the high school students in the study, the following were found:

2.1 The students whose sex was different held a different opinion on the causes that affected the indiscipline and behavior of the high school students under Sisaket Provincial Administrative Organization with a statistical significance of .05.

2.2 The students whose class was different held no different opinion on the causes that affected the indiscipline and behavior of the high school students under Sisaket Provincial Administrative Organization.

2.3 He students whose school size was different held no different opinion on the causes that affected the indiscipline and behavior of the high school students under Sisaket Provincial Administrative Organization.

## บทนำ

การพัฒนาวินัยนักเรียน สถานศึกษาต่าง ๆ ถือเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุด เพราะจะช่วยสร้างสรรคความเจริญก้าวหน้าให้แก่ประเทศชาติ โดยการมุ่งพัฒนานักเรียนให้มีความสมดุล ทั้งด้านปัญญา จิตใจ และสังคม เป็นผู้รู้จักคิดวิเคราะห์ ใช้เหตุผลทางวิทยาศาสตร์ มีความคิดรวบยอดรักการเรียนรู้ รู้วิธีการแก้ปัญหา และสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง มีเจตคติที่ดี มีวินัย มีความรับผิดชอบ และมีทักษะที่จำเป็นต่อการพัฒนาตน รู้จักพัฒนาอาชีพ และพัฒนาสังคมดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขคุณลักษณะของเด็กยุคใหม่ ควรมีลักษณะนิสัยที่รู้จักความมีระเบียบวินัย และความเป็นระเบียบทางสังคม รู้จักคุณค่าแห่งการแบ่งปัน ละความเห็นแก่ตัว ความเห็นแก่ได้ รู้จักการแก้ปัญหาอย่างสันติวิธี มีความเป็นตัวของตัวเอง มีสติปัญญาเพียงพอที่จะแยกแยะสิ่งที่ดีงามออกจากความชั่วร้าย สิ่งที่มีประโยชน์ออกจากสิ่งที่ไร้สาระ ครอบงำอย่างมีคุณค่า มีความรู้ควบคุมคุณธรรม ใฝ่รู้ใฝ่เรียนรู้จักคุณค่าของความเป็นคน และดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขสุพลวังสินธุ์(2541:34)โรงเรียนยังมีหน้าที่สำคัญในการปลูกฝังแนวทางปฏิบัติให้แก่นักเรียน ให้มีการปรับตัวที่ดี ดูแลป้องกันและควบคุมแก้ไขพฤติกรรมที่เป็นปัญหาสำคัญของนักเรียน ซึ่งจะช่วยให้สามารถลดพฤติกรรมในด้านความประพฤติของนักเรียนได้ การปฏิบัติงานการควบคุมความประพฤติและการแต่งกายของนักเรียนให้เกิดประสิทธิภาพ เพื่อที่จะได้นักเรียนที่พึงปรารถนาของสังคมตาม กฎ ข้อบังคับ ระเบียบต่าง ๆ ตลอดจนวินัยในโรงเรียนได้กำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริม และพัฒนาบุคลิกภาพที่ดีของนักเรียนให้ควบคุมตนเอง และปฏิบัติตามกฎระเบียบ กติกาของสังคมได้อย่างเหมาะสม เพื่อประโยชน์สุขของตนเองและส่วนรวมวิชัย วงษ์ใหญ่(2542 : 6) ได้ดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล โดยการปฏิบัติกิจกรรมเสริมสร้างวินัยนักเรียนขึ้นโรงเรียนจะต้องเสริมสร้างให้นักเรียนมีวินัยในตนเองอย่างต่อเนื่อง และจะต้องดำเนินการอย่างจริงจัง เพราะวินัยคือ กรอบที่คอยควบคุมให้อยู่ในเกณฑ์ที่หมู่คณะหรือสังคมต้องการ วินัยที่ต้องการเป็นวินัยที่เกิดจากความเข้าใจตนเองที่เรียกว่า วินัยในตนเอง

(Self - Discipline) การจัดการศึกษาของโรงเรียน ยังมีปัญหาจัดกิจกรรมเสริมสร้างวินัยนักเรียน โดยเฉพาะด้านคุณธรรม จริยธรรม พฤติกรรมด้านประชาธิปไตย ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ต่างก็มุ่งหวังที่จะหาวิธีการต่าง ๆ ที่จะนำมาปรับปรุงความมีวินัยของนักเรียน เพื่อให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายของหลักสูตรสมบูรณ์สิ่งคำป้องกัน(2542 : 2) ซึ่งถือเป็นภารกิจสำคัญของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะต้องรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ดังกล่าวให้เกิดขึ้นกับนักเรียนทุกคน ถึงแม้ว่าวินัยจะมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อสังคม แต่ในปัจจุบันนี้เกิดปัญหาด้านวินัยนักเรียนในทุกระดับการศึกษา เพิ่มความหนักใจให้แก่ผู้บริหาร คณะครู ผู้ปกครอง มากยิ่งขึ้น พฤติกรรมของนักเรียนโดยทั่วไปที่ก่อให้เกิดความรู้สึกไม่สบายใจแก่ครู มีหลายรูปแบบ ตั้งแต่เรื่องเล็กน้อยไปจนถึงเรื่องใหญ่ที่น่าห่วงและน่าตกใจ เช่น การไม่ตั้งใจเรียน การหนีเรียน การแต่งตัวไม่สุภาพ แสดงท่าที่ไม่เหมาะสมในสถานที่ต่าง ๆ กาญจนา ศรีกาฬสินธุ์ (2544 : 7)

กรมสามัญศึกษามีนโยบายให้โรงเรียนหรือสถานศึกษาในสังกัด จัดกิจกรรมการเรียนการสอน กิจกรรมเสริมหลักสูตรและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการทะเลาะวิวาท ซึ่งจะก่อปัญหาอื่นๆ ตามมา อันเป็นอุปสรรคต่อการเรียนและสร้างความหนักใจให้แก่ผู้ปกครอง ปัญหาการทะเลาะวิวาท เป็นปัญหาที่กรมสามัญศึกษา เน้นให้โรงเรียนหรือสถานศึกษาในสังกัด ควบคุมดูแลความประพฤติ ไม่ให้นักเรียนก่อการทะเลาะวิวาท ซึ่งจะนำไปสู่การแตกแยก ความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะ ส่งผลเสียหายต่อตัวนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและประเทศชาติ ปัจจุบันพฤติกรรมด้านวินัยของนักเรียนในทุกระดับการศึกษา ได้เพิ่มความหนักใจแก่ผู้บริหาร ครู และผู้ปกครองนักเรียนมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะระดับมัธยมศึกษา ซึ่งมีหลายรูปแบบตั้งแต่เรื่องเล็กน้อยไปจนถึงเรื่องใหญ่ เช่น การไม่ตั้งใจเรียน การหนีเรียน การแต่งกายผิดระเบียบ การรวมตัวเป็นแก๊ง การแสดงท่าที่ไม่เหมาะสมในสิ่งต่างๆ การพกพาอาวุธ การยกพวกเข้าชกต่อยทำร้ายกัน เป็นต้น กาญจนา ศรีกาฬสินธุ์ (2544 : 225) ดังนั้นพฤติกรรมผิดวินัยจึงเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของโรงเรียน และการที่นักเรียนจะ

ประพจน์ผิวดินนัยของโรงเรียนมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับครูในโรงเรียนจะต้องร่วมมือกันในการควบคุมและดูแลให้นักเรียนอยู่ในระเบียบวินัยของโรงเรียน โดยมีข้อตกลงร่วมกันระหว่างครู และนักเรียน ในการกำหนดกฎระเบียบเพื่อให้นักเรียนรับข้อตกลงร่วมกัน และนำไปปฏิบัติได้

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของนักเรียนเกี่ยวกับสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำผิดวินัยและความประพฤตินักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของนักเรียนเกี่ยวกับสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำผิดวินัยและความประพฤตินักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษจำแนกตามเพศระดับชั้นและขนาดของโรงเรียน

#### ขอบเขตของการวิจัย

##### ประชากร

การศึกษาคั้งนี้ทำการศึกษากับนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษปีการศึกษา 2554 จำนวน 18,882 คนประกอบด้วยนักเรียนทั้งหมด 35 โรงเรียนจำแนกเป็นนักเรียนชายจำนวน 8,452 คน และนักเรียนหญิงจำนวน 10,430 คน

##### กลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาคั้งนี้ทำการศึกษากับนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษปีการศึกษา 2554 จำนวน 18,882 คน และกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดสัดส่วนของ Krejcie and Morgan ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 376 คน จำแนกเป็นนักเรียนชายจำนวน 171 คน และนักเรียนหญิงจำนวน 205 คน

#### สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาความคิดเห็นของนักเรียนเกี่ยวกับสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำผิดวินัยและความประพฤตินักเรียน ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ สรุปผลได้ดังนี้

1. นักเรียนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทำผิดวินัยและความประพฤตินักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับความคิดเห็นของนักเรียนเกี่ยวกับสาเหตุที่ส่งผลต่อการทำผิดวินัยและความประพฤตินักเรียนด้านตัวนักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.56$ ) ส่วนระดับความคิดเห็นของนักเรียนเกี่ยวกับสาเหตุที่ส่งผลต่อการทำผิดวินัยและความประพฤตินักเรียนด้านครอบครัว มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 2.89$ )

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของนักเรียนเกี่ยวกับสาเหตุที่ส่งผลต่อการทำผิดวินัยและความประพฤตินักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า

2.1 นักเรียนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุที่ส่งผลต่อการทำผิดวินัยและความประพฤตินักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมและรายด้านมีพฤติกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

2.2 นักเรียนที่เรียนอยู่ในระดับชั้นต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุที่ส่งผลต่อการทำผิดวินัยและความประพฤตินักเรียน ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมและรายด้านมีพฤติกรรมไม่แตกต่างกัน

2.3 นักเรียนที่เรียนอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุที่ส่งผลต่อการทำผิดวินัยและความประพฤตินักเรียน ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมและรายด้านมีพฤติกรรมไม่แตกต่างกัน

## อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาความคิดเห็นของนักเรียนเกี่ยวกับสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการทำผิดวินัยและความประพฤตินักเรียน ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ 4 ด้าน คือ 1. ด้านตัวนักเรียน 2. ด้านครอบครัว 3. ด้านโรงเรียน และ 4. ด้านชุมชนและสิ่งแวดล้อม มีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

1) นักเรียนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุที่ส่งผลต่อการทำผิดวินัยและความประพฤตินักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ในภาพรวมทั้ง 4 ด้านนั้น อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นของนักเรียนเกี่ยวกับสาเหตุที่ส่งผลต่อการทำผิดวินัยและความประพฤตินักเรียนด้านตัวนักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า สถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ได้กำหนดยุทธศาสตร์ นโยบาย และเป้าหมายให้โรงเรียนทุกแห่งมีการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ที่ต้องการให้นักเรียนเป็นคนดี มีคุณภาพ เป็นเยาวชนที่มีความสามารถก่อนที่จะเติบโตเป็นผู้ใหญ่ต่อไป ดังนั้น โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ทุกโรงเรียนได้มีการวางกรอบแนวปฏิบัติของนักเรียนไว้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นการควบคุมความประพฤติเบื้องต้นของนักเรียน รวมถึงการรักษาระเบียบวินัย การกระทำตนที่ไม่ผิดระเบียบของทางโรงเรียน หรือมีปัญหาต่อสังคม ชุมชนที่นักเรียนอาศัยอยู่ ซึ่งมีความสอดคล้องกับ นวลศิริ เปาโรหิตย์ (2540 : 186) ได้กล่าวไว้ว่า วินัยเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นในขั้นการพัฒนาการของเด็กวัยนี้ วินัยจะเป็นเครื่องช่วยในการแนะแนวความประพฤติอย่างรับผิดชอบของเด็กในอนาคต ผู้ที่ตั้งระเบียบวินัย ได้แก่ บิดา มารดา และครูอาจารย์ วินัยที่สร้างขึ้นและใช้บังคับกับเด็กมักจะเป็นสิ่งแสดงถึงจุดหมายหรือลักษณะแบบแผนความประพฤติที่ผู้ใหญ่ต้องการให้เด็กประพฤติทั้งสิ้น การตั้งวินัยใช้บังคับนั้น จำเป็นต้องกระทำด้วยความระมัดระวังและกฎเกณฑ์ต่างๆ ต้องกระทำด้วยความเข้าใจธรรมชาติของเด็กเพราะวินัยที่ใช้ได้ผลในวัยเด็กเล็กอาจใช้ไม่ได้ผลเลยกับวัยโต เนื่องจากการรับรู้เรื่องสิ่งแวดล้อมของ

เด็ก 2 ขวบ กับ 12 ขวบ นั้นแตกต่างกันมาก การตั้งวินัยจะต้องมีความพอดีกับขั้นพัฒนาการของเด็กความหมายที่แท้จริงของวินัย คือ การที่เด็กเกิดความต้องการที่จะทำในสิ่งที่ดีและเป็นประโยชน์แก่สังคมด้วยตัวของตนเองมิใช่จากสิ่งแวดล้อมหรือการบังคับของบุคคลใกล้เคียง วินัยที่ดีมักจะเป็นลักษณะการเปลี่ยนจากแรงบังคับจากภายนอกเป็นแรงผลักดันภายในตัวเด็กเอง พฤติกรรมการทำผิดวินัยด้านนักเรียนและด้านโรงเรียน พบว่า สาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการกระทำผิดวินัยด้านตัวนักเรียนและด้านโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับเอนกกุล กริแสง (2530 : 210) ได้กล่าวถึงลักษณะพฤติกรรมที่เป็นปัญหาทางวินัยในชั้นเรียนว่ามีอยู่ 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1.1 พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์เกิดขึ้นบ่อยครั้ง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออก ได้แก่

1.1.1 การแสดงพฤติกรรมก้าวร้าวต่อเพื่อนร่วมชั้น เช่น การแกล้งเพื่อน การใช้วาจาข่มขู่เพื่อนผู้อื่น

1.1.2 เรียกร้องความสนใจจากเพื่อน เช่น ลุกจากที่นั่งโดยไม่ขออนุญาต ทำท่าทางตลกคะนองต่าง ๆ

1.1.3 รบกวนการสอนของครู เช่น ทำเสียงประหลาด พูดคุยกันด้วยเสียงอันทดัง ขัดคำสั่งของครู เคาะโต๊ะ กระตืบเท้า

1.1.4 แสดงความอวดดี เช่น แกล้งถามปัญหาไม่เข้าเรื่อง โต้แย้งเพื่อนหรือครูอย่างไม่มีเหตุผล

1.2 พฤติกรรมที่ต้องการเกิดขึ้นน้อยครั้ง- เป็นพฤติกรรมที่ไม่ก่อความวุ่นวายให้กับครูและเพื่อน หรือการเรียนการสอนขาดความตั้งใจ เหม่อลอย ครุ่นคิดกับเรื่องที่ไม่เกี่ยวกับบทเรียน ดังนี้

1.2.1 ขาดการสังคัมกับเพื่อน เช่น ซ้ำอ่ยไม่ร่วมมือกับผู้อื่น ไม่โต้แย้งกับใครๆ แม้จะถูกตำหนิโดยไม่จำเป็นหรือไม่เป็นความจริง

1.2.2 ไม่ตั้งใจทำงานตามที่ครูมอบหมาย เช่น ทำงานอย่างอื่น เขียนรูปหรือวาดรูปเล่น ทำงานรีบร้อนไม่เรียบร้อย ส่งงานช้า ทำงานไม่เสร็จ

1.2.3 ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง เช่น ต้องการคำชมเชยและคำแนะนำมากเกินไปจนความจำเป็น คอยฟังผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา เรียกร้องความสนใจจากผู้อื่นอย่างมาก

สาเหตุที่เกิดจากตัวเด็กเอง แยกออกเป็น 2 ประเด็น คือ

1. สาเหตุทางกาย มักเป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด เช่น ร่างกายผิดปกติ สติ ปัญญาอ่อน ความพิการ สุขภาพอ่อนแอ ทำให้เด็กมีปมด้อย และหาทางแสดงปมเด่น อาจแสดงพฤติกรรมต่างๆ ที่เป็นการรบกวนห้องเรียน เช่น พูดเสียงดัง ก้าวร้าว รังแกผู้อื่น เป็นต้น

2. สาเหตุทางใจ เนื่องจากความต้องการทางสังคม และอารมณ์ ไม่ได้รับการตอบสนอง ซึ่งอาจจะเกิดจากการสูญเสีย บิดา มารดา ความน้อยใจที่ไม่ได้รับความอบอุ่น ขาดความเอาใจใส่ ซึ่งจะทำได้กลายเป็นเด็กเงียบ ซึม ไม่พูดจา และแยกตัวออกจากสังคม ความตึงเครียด ความกระวนกระวาย ความสับสน และความล้มเหลว อาจทำให้เด็กแสดงออกโดยการก้าวร้าว ทำลายสิ่งของ และรังแกเพื่อนได้

สาเหตุจากสภาพแวดล้อมในครอบครัว

สภาพแวดล้อมดังกล่าว ได้แก่ ทัศนคติของบิดา มารดา ลักษณะการอบรมเลี้ยงดูและสัมพันธภาพภายในบ้าน ปัญหาครอบครัว มีความเกี่ยวพันอย่างยิ่งกับปัญหาด้านวินัยของเด็กสภาพครอบครัวที่แตกแยกทำให้เด็กขาดความมั่นใจในตนเอง แสดงอวดเก่งต่อครู และเพื่อนนักเรียน เพื่อดึงดูดความสนใจของผู้อื่น ทัศนคติของบิดา มารดา มีความสำคัญต่อความประพฤติและบุคลิกภาพของเด็กเป็นอย่างมาก เด็กที่บิดา มารดา รักและตามใจมากเกินไป จะทำให้ไม่รู้จักโตและเอาแต่ใจตัวเอง จึงเข้ากับเพื่อนไม่ได้ และแยกตัวออกจากสังคม เด็กที่ถูกเกลียดชังจะเกิดความเจ้าคิดเจ้าแค้น ไม่ไว้วางใจใคร มักจะแสดงพฤติกรรมก้าวร้าว ข่มขู่ หนีสังคม และชอบจับกลุ่ม การอบรมเลี้ยงดูของครอบครัวก็มีส่วนส่วนในการก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาของเด็ก เด็กที่ไม่ได้รับการดูแล เอาใจใส่จากทางบ้าน ย่อมจะพยายามอย่างมากที่จะให้เป็นที่สนใจที่โรงเรียน สัมพันธภาพในครอบครัวเป็นสาเหตุหนึ่งที่จะทำให้เด็กมีปัญหาด้านวินัย บรรยากาศโดยทั่วไปในบ้านเป็นสิ่งจำเป็นต่อระเบียบวินัยของเด็ก ความสัมพันธ์ทางครอบครัวที่อบอุ่นและแน่นแฟ้ม จะช่วยให้เด็กเกิดความมั่นใจในตนเอง มีความเป็นตัวของตัวเอง

สาเหตุจากสภาพแวดล้อมในโรงเรียน

สภาพการณ์ในโรงเรียน มีส่วนทำให้เด็กมีปัญหาทางวินัย สภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่ไม่มี และไม่เหมาะสมจะทำให้เด็กผิดกฎระเบียบต่างๆ ซึ่งเป็นผลมาจากครู เพื่อน วิธีการปกครอง ชั้นเรียน และกฎระเบียบข้อบังคับ อาจจะสรุปได้ดังต่อไปนี้

สาเหตุอันเนื่องมาจากครู

1. สอนไม่ดี ไม่เตรียมการสอน ทำให้เด็กไม่รู้เรื่อง ไม่สนใจเรียน หยอกล้อกัน

2. ไม่ยุติธรรม เลือกที่รักมักที่ชัง ทำให้เด็กมีพฤติกรรมกระด้างกระเดื่องและก้าวร้าว หยอกล้อเพื่อน

3. แต่งตัวไม่เหมาะสม ทำให้เด็กเกิดความไม่เชื่อถือและล้อเลียนครูและเกิดการต่อต้านครู

4. เกียจคร้านในการสอน ทิ้งห้องเรียนบ่อย มาโรงเรียนสาย ทำให้เด็กขาดศรัทธา

5. เจ้าอารมณ์ โมโหง่าย อารมณ์ไม่คงเส้นคงวา ทำให้เด็กแข่งกร้าว ขัดขืน

6. การไม่ยอมรับของครู ครูบางคนไม่ยอมรับพฤติกรรมบางอย่างของเด็กที่ติดมาจากบ้าน เมื่อเด็กมาที่โรงเรียนครูไม่ยอมรับและแยกเด็กออกจากกลุ่ม ทำให้เด็กเกิดความคับข้องใจ กลายเป็นเด็กก้าวร้าวและก่อกวนชั้นเรียน

7. ไม่ให้ความสนใจเด็ก ซึ่งจะทำให้เด็กเกิดความคับแค้นใจ ไม่สนใจเรียน เด็กเหล่านี้จะเรียกร้องความสนใจด้วยการพูดเสียงดัง ชุกชวนจนเกิดเหตุ แหย่เพื่อนหรือลงมือครูกรมพลศึกษา, กองสารวัตรนักเรียน (2539 : 58)

สาเหตุมาจากครอบครัว

1. พ่อ แม่ ผู้ปกครอง ไม่มีเวลาในการอบรมดูแลความประพฤติบุตรหลาน

2. พ่อ แม่ ผู้ปกครอง เข้าใจว่าหน้าที่ในการอบรมเด็กและเยาวชนให้เป็นคนดีเป็นหน้าที่ของสถานศึกษา

3. พ่อ แม่ ผู้ปกครอง ขาดวิธีการที่เหมาะสมในการอบรม ดูแลบุตรหลาน

2) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของนักเรียนเกี่ยวกับสาเหตุที่ส่งผลต่อการทำผิดวินัยและความประพฤตินักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การ

บริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกเป็นเพศ ระดับชั้น และขนาดโรงเรียน มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายดังนี้

2.1) นักเรียนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุการทำผิดวินัยและความประพฤตินักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมและรายด้านมีพฤติกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนักเรียนชายมีพฤติกรรมหรือการแสดงออก ที่มีการลอกเลียนแบบค่านิยมที่ผิดๆ เช่น พฤติกรรมความรุนแรง ไม่เชื่อฟังคำสั่งสอนของครู อาจารย์ เมื่อเปรียบเทียบโดยภาพรวมแล้วเด็กนักเรียนชายจะสอนหรือควบคุมความประพฤติได้ยากกว่าเด็กนักเรียนหญิง การควบคุมความประพฤตินักเรียนด้านความประพฤติ สมพงษ์จิตต์ระดับ(2530 : 27-28) กล่าวว่า การควบคุมความประพฤตินักเรียน ด้านความประพฤติ กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดหัวข้อคุณธรรม 30 ประการที่คาดหวังว่า จะเสริมสร้างให้นักเรียนให้นักเรียนเป็นผู้มีความประพฤติดีมีคุณธรรม ได้แก่ การไม่ประทุษร้ายต่อชีวิตและร่างกายของบุคคลและสัตว์ มีความเมตตากรุณาและเสียสละ ไม่ละเมิดของรักของผู้อื่น การไม่ลองเล่นและใช้ของเสพติด ความเป็นผู้มีเหตุผลความละเอียดและความเกรงกลัวต่อการกระทำชั่ว ความขยันหมั่นเพียร ความอดทน ความกตัญญูกตเวทิต่อผู้มีพระคุณ ความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ ความมีน้ำใจเป็นธรรมไม่ลำเอียงความมีระเบียบวินัยและการตรงต่อเวลา มีมารยาท และนิสัยส่วนบุคคลดี มีมารยาทในการแสดงความเคารพ การอภัย การขอบคุณ มีหลักธรรมในการอยู่ร่วมกันเป็นผู้มีวัฒนธรรมและปฏิบัติตามระเบียบประเพณี นิยมความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ การแก้ไขข้อบกพร่องการปฏิบัติตามจริยธรรมอันดีงาม ความประพฤติดังต่อไปนี้ ไม่เหมาะสมกับสภาพนักเรียน ตามความในข้อ 4 แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 132 คือ การเที่ยวเร่ร่อนในที่สาธารณะหรือทำลายสมบัติของโรงเรียน หรือของสาธารณะ แสดงกิริยาไม่สุภาพมั่วสุมและก่อความรำคาญ เล่นการพนัน เที่ยวเตร่เวลากลางคืน ตั้งแต่ 22.00 น.เสพของเสพติดชนิดต่างๆ หรือของมีเมาอื่นๆ เข้าไปในสถานบริการ เว้นแต่อาศัยอยู่

ในสถานทีนั้น เข้าไปในงานที่มีการเต้นรำงานสังสรรค์ เว้นแต่ไปกับผู้ปกครอง เข้าไปในสถานค้าประเวณี เว้นแต่อาศัยอยู่ในที่นั้น คบกับหญิงโสเภณี ประพฤติในทำนองชู้สาว มีอาวุธที่ใช้ประทุษร้าย หนีโรงเรียน กระทำหรือสนับสนุนให้เป็นปฏิปักษ์ต่อฝ่ายบริหารสถานศึกษานอกจากนี้กระทรวงศึกษาธิการยังกำหนดเพิ่มเติมไว้ในกฎกระทรวง ฉบับที่ 1 ว่า ความประพฤติต่อไปนี้ไม่เหมาะสมกับสภาพการเป็นนักเรียน คือ การเล่นการพนัน การสูบบุหรี่ เสพยาเสพติดของมีเมา การแสดงตนก้าวร้าว การแสดงกิริยาวาจาไม่สุภาพ การหลบหนีโรงเรียนและการมาโรงเรียนสาย อนุชิต วงษ์สกุล(2544 :17-18)

2.2) นักเรียนที่เรียนอยู่ในระดับชั้นต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุการทำผิดวินัยและความประพฤตินักเรียน ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมและรายด้านมีพฤติกรรมไม่แตกต่างกันซึ่งผลการวิจัยที่ออกมาเช่นนี้ ผู้วิจัยคิดว่าระดับชั้นที่ต่างกันของสถานศึกษาที่เปิดทำการเรียนการสอน จะไม่มีผลใดๆ ต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุที่ส่งผลต่อการทำผิดวินัยและความประพฤตินักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สวาท มูลิเกะพันธ์ (2535 : 107) ผลการวิจัยพบว่าระดับการประพฤติดีระดับวินัยของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามทัศนคติของนักเรียน โดยส่วนรวม และรายองค์ประกอบอยู่ในระดับน้อย การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ น่าจะมีสาเหตุมาจากสภาพสังคมและเศรษฐกิจ ครอบครัวยุคเปลี่ยนแปลงไป ทำให้เยาวชนไทย (นักเรียนชั้น ม.ต้นและ ม.ปลาย) เกิดการเปลี่ยนแปลงไป กับสภาพดังกล่าวนี้ ดังที่ปรากฏในหน้าหนังสือพิมพ์ สื่อต่างๆ กระทรวงศึกษาธิการได้ตระหนักว่า สิ่งเหล่านี้เป็นสาเหตุที่ทำให้นักเรียนคล้อยตามและประพฤติตนไม่เหมาะสมกับสภาพการเป็นนักเรียน กระทรวงศึกษาธิการจึงมีนโยบาย และมาตรการที่ชัดเจน ในการส่งเสริมให้นักเรียนมีระเบียบวินัยและคุณธรรม ได้เน้นให้โรงเรียนได้ควบคุมดูแลนักเรียน โดยยึด กฎ ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความประพฤติของนักเรียน อนุชิต วงษ์สกุล(2544 :31-35) ได้ศึกษาการประพฤติดีวินัยของนักเรียนโรงเรียนระดับ

มัธยมศึกษาตอนต้น จังหวัดจันทบุรี พบว่า การประพฤติดีวินัยของนักเรียนโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จังหวัดจันทบุรี ด้านความประพฤติ อันดับแรกได้แก่นักเรียนทิ้งขยะไม่เป็นระเบียบ รองลงมาได้แก่นักเรียนพูดคำหยาบ และอันดับสามได้แก่นักเรียนมาสาย

2.3) นักเรียนที่เรียนอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุการทำผิดวินัยและความประพฤตินักเรียน ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมและรายด้านมีพฤติกรรมไม่แตกต่างกันซึ่งผลการวิจัยที่ออกมาเช่นนี้ ผู้วิจัยคิดว่าขนาดโรงเรียนที่ต่างกันของสถานศึกษาที่เปิดทำการเรียนการสอน จะไม่มีผลใดๆ ต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุที่ส่งผลต่อการทำผิดวินัยและความประพฤตินักเรียน มีความไม่สอดคล้องกับ อุดม เิงไกรยัง (2532 : 123) ระบุว่า โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกันในด้านการจัดการเรียนการสอน การบริการ การประชาสัมพันธ์

โรงเรียนขนาดใหญ่มีสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมรอบๆ โรงเรียนเป็นลักษณะสังคมเมือง มีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมมาก เป็นสังคมใหม่ มีครู อาจารย์มาก มีปริมาณงานมาก ปฏิบัติงานมาก วัชระ คลายนาทร (2530 : 141) การปฏิบัติงานการควบคุมความประพฤตินักเรียนจึงสูงตามไปด้วย ประกอบกับโรงเรียนขนาดใหญ่มีจำนวนนักเรียนมาก เนื่องจากมีชื่อเสียงและเป็นค่านิยมของผู้ปกครองที่ส่งบุตรหลานตนมาศึกษาต่อในโรงเรียนขนาดใหญ่เพื่อคาดหวังว่า ได้เข้าเรียนในโรงเรียนที่ดี มีชื่อเสียง สามารถสอบเข้ามหาวิทยาลัยได้ ดังนั้น โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก จึงเป็นโรงเรียนที่ถูกคัดเลือกเป็นอันดับหลังๆ การสอดส่องดูแลความประพฤติ จึงเพิ่มเป็นหลายๆ เท่า ทำให้การปฏิบัติงานการควบคุมความประพฤตินักเรียนเพิ่มขึ้นด้วย ครูอาจารย์มีภาระสอนมากแล้ว ยังต้องเพิ่มภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานการควบคุมความประพฤตินักเรียนเพิ่มขึ้นอีก จึงทำให้โรงเรียนขนาดใหญ่ มีการปฏิบัติงานการควบคุมความประพฤตินักเรียนสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็กพันธ์ หันนาคินทร์ (2533 : 53) กล่าวว่า มาตรการป้องกันปัญหาทางวินัยนั้น อาจทำได้โดยการส่งเสริมให้นักเรียนสนใจใน

การเรียน การสร้างความรักโรงเรียนให้เกิดขึ้นในหมู่นักเรียน การรักษาความสัมพันธ์อันดีระหว่างครู ครูเองก็รักหาวินัย โดยเคร่งครัด พยายามขจัดสิ่งยั่วยุที่จะก่อให้เกิดความผิดทางวินัย การให้รางวัลความประพฤติดี ความร่วมมือระหว่างบ้านกับโรงเรียน การชี้แจงและตักเตือนและการจัดกิจกรรมนักเรียนเพื่อให้นักเรียนหันไปหาสิ่งที่ตัวเองพอใจ อันมีประโยชน์ต่อตนเอง

#### ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของนักเรียนเกี่ยวกับสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำผิดวินัยและความประพฤตินักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ มีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

#### ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของนักเรียนเกี่ยวกับสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำผิดวินัยและความประพฤตินักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ทุกโรงเรียนควรมีการวางกรอบแนวปฏิบัติของนักเรียนไว้ให้ชัดเจน เพื่อเป็นการควบคุมความประพฤติเบื้องต้นของนักเรียน รวมถึงการรักษาระเบียบวินัย การกระทำตนที่ไม่ผิดระเบียบของทางโรงเรียน นักเรียนควรปฏิบัติตามอย่างสม่ำเสมอเพื่อเป็นการฝึกให้ตัวนักเรียนเองมีพฤติกรรมและความประพฤติดีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ผ่านการประเมินของทางโรงเรียนต่อไป

2. จากผลการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับความคิดเห็นของนักเรียนเกี่ยวกับสาเหตุที่ส่งผลต่อการทำผิดวินัยและความประพฤตินักเรียนด้านตัวนักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสาเหตุสำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อการทำผิดวินัยและความประพฤตินักเรียนมีสาเหตุมาจากตัวนักเรียนเอง ซึ่งวิธีแก้ไขควรมีความร่วมมือกันของทุกๆด้าน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการให้ความอบอุ่น ให้คำปรึกษาจากครอบครัว การใช้ชีวิตการเรียนในรั้วโรงเรียน



อย่างมีความสุข การปรับตัวให้เข้ากับทุกสภาพของชุมชน และสิ่งแวดล้อม ล้วนแล้วแต่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยให้ตัวนักเรียนเป็นคนดี มีระเบียบวินัย และพร้อมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่างๆ ไปในทางที่ดีขึ้น

ส่วนมาตรการแก้ไขนั้นก็มีการลงโทษ เมื่อกระทำ ความผิดด้วยระดับโทษต่างๆ กันแต่โทษที่เลวที่สุดก็คือ โทษ ที่ทำลายเกียรติและศักดิ์ศรีของตัวนักเรียนเอง ระเบียบ กระบวนการศึกษาธิการว่าด้วยการลงโทษนักเรียนนักศึกษา พ.ศ.2515 กระบวนการศึกษาธิการวางระเบียบไว้ว่า การ ลงโทษ หมายถึง การลงโทษนักเรียน นักศึกษาที่ประพฤติ ผิดหรือฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับของสถานศึกษาหรือของ กระบวนการศึกษาธิการ ออกตามความในประกาศของคณะ ปฏิบัติ ฉบับที่ 132 โดยมีความมุ่งหมายเพื่อสั่งสอนให้มี ความประพฤติดี หรือเพื่อให้เข็ดหลาบ การลงโทษนักเรียน นักศึกษา ให้อยู่ในดุลยพินิจของหัวหน้าสถานศึกษา หรือ ครูอาจารย์ที่หัวหน้าสถานศึกษามอบหมาย โดยดำเนินการ ตามความเหมาะสม

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การ ทำผิดวินัยและความประพฤตินักเรียนด้านตัวนักเรียนให้ ละเอียดยิ่งขึ้น โดยเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ผู้เรียนเป็นสำคัญ เนื่องด้วยสังคมในประเทศไทยต้องการยก ระดับการเรียนรู้หรือผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาให้เทียบ เท่ากับนานาชาติ

2. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรใช้กลุ่มตัวอย่างให้ มาก ยิ่งขึ้นเพื่อทราบระดับความคิดเห็นหรือแนวปฏิบัติให้ สอดคล้องกับแผนการพัฒนาศึกษาแห่งชาติ ไม่ว่าจะ เกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน หรือตัวนักเรียน และ อื่นๆ

#### เอกสารอ้างอิง

กาญจนา ศรีกาหลินธุ์.(2544).การบริหารกิจการนักเรียน. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

นวลศิริ เปาโรหิตย์.(2540).ก่อนจะถึงวันนั้น. กรุงเทพฯ: เคล็ดไทย.

พนัส หันนาคินทร์.(2533).หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชจำกัด.

พลศึกษา, กรม.(2539).คู่มืออาสาสมัครสารวัตรนักเรียน. กรุงเทพฯ: สำนักบัณฑิตอาสาสมัคร มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์.

วัชระ คลายนาท.(2530).สังคมวิทยา. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.

วิชัย วงษ์ใหญ่.(2542).วิจัยทัศนศึกษาศึกษา. กรุงเทพฯ: เอสอาร์พรีนติ้ง จำกัด.

สมบูรณ์ สิงห์คำป้อง.(2542).ศึกษาปัญหาการส่งเสริมวินัย นักเรียนตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียน เอกชน สังกัดกองการศึกษามูลนิธิแห่งสภาคริสต-จักรในประเทศไทย. รายงาน การศึกษาค้นคว้า อิสระการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย มหาสารคาม.

สมพงษ์ จิตต์ระดับ.(2530).การสอนจริยศึกษาในระดับ ประถมศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ โอ:เอส:พรีนติ้ง เฮาส์.

สวาท มุสิกะพันธ์.(2535).การศึกษาการประพฤติดี ระเบียบวินัยของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา ตอน ปลาย สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัด สุราษฎร์ธานี ตามทัศนะของนักเรียนและครู อาจารย์. ปริญญาโททางการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.

สุพล วังสินธุ์.(2541).“กระบวนการทัศน์ใหม่ในการพัฒนา,” วารสารวิชาการ. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

อนุชิต วงษ์สกุล.(2544).ศึกษาการประพฤติดีวินัยของ นักเรียน โรงเรียนเอกชนระดับชั้นมัธยมศึกษา ตอนต้น จังหวัดจันทบุรี. ปริญญาโททางการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

อเนกกุล กรีแสง.(2530).จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ:  
โรงพิมพ์พิมพ์เนศ.

อุดม เจริญไกรยัง. (2532).การสร้างเครื่องมือและ  
การประเมินเครื่องมือสำหรับประเมินขวัญของ  
บุคลากรโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน  
การประถมศึกษา จังหวัดชุมพร. ปรินต์งานพิมพ์  
การศึกษามหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.

## คำแนะนำการเตรียมต้นฉบับ

กองบรรณาธิการได้กำหนดคำแนะนำการเตรียมต้นฉบับไว้ให้ผู้เขียนยึดเป็นแนวทางในการส่งต้นฉบับสำหรับการตีพิมพ์วารสารวิชาการเฉลิมกาญจนา และกองบรรณาธิการสามารถตรวจสอบต้นฉบับก่อนการตีพิมพ์ เพื่อให้วารสารมีคุณภาพสามารถนำไปใช้ในการอ้างอิงได้

### วิธีการเตรียมต้นฉบับ

1. ต้นฉบับ พิมพ์เป็นภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษก็ได้ องค์กรประกอบต่างๆ ของบทความให้จัดตามคำแนะนำการเตรียมต้นฉบับนี้ การใช้ภาษาไทยให้ยึดหลักการใช้คำศัพท์และชื่อบัญญัติตามหลักของราชบัณฑิตยสถาน ควรหลีกเลี่ยงการเขียนภาษาอังกฤษปนภาษาไทยโดยไม่จำเป็น กรณีจำเป็นให้เขียนคำศัพท์ภาษาไทยตามด้วยวงเล็บภาษาอังกฤษโดยคำแรกให้ขึ้นต้นด้วยตัวพิมพ์ใหญ่ ส่วนอักษรและคำที่เหลือทั้งหมดให้พิมพ์ด้วยตัวพิมพ์เล็ก ยกเว้นชื่อเฉพาะทุกคำให้ขึ้นต้นด้วยตัวพิมพ์ใหญ่ ส่วนอักษรและคำที่เหลือทั้งหมดให้พิมพ์ด้วยตัวพิมพ์เล็ก ยกเว้นชื่อเฉพาะทุกคำให้ขึ้นต้นด้วยตัวพิมพ์ใหญ่ คำศัพท์คำเดียวกันที่เป็นภาษาไทยและตามด้วยภาษาอังกฤษหากปรากฏในหลายที่ที่ใช้คำศัพท์ภาษาไทยตามด้วยภาษาอังกฤษเฉพาะครั้งแรก ครั้งต่อไปใช้เฉพาะคำศัพท์ภาษาไทยเท่านั้น บทนิพนธ์ส่วนที่เป็นภาษาอังกฤษควรให้ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาอังกฤษตรวจสอบความถูกต้องด้านการใช้ภาษาก่อน

2. การพิมพ์ ให้จัดพิมพ์ด้วยโปรแกรม Microsoft Word โดยจัดหน้ากระดาษ ขนาด A4 (8.5x11 นิ้ว) ตั้งค่าหน้ากระดาษสำหรับการพิมพ์ห่างจากขอบกระดาษด้านบนและล่าง ด้านละ 2 นิ้ว ด้านซ้ายและขวา ด้านละ 1.25 นิ้ว จัดคอลัมน์เดียว ใส่เลขหน้ากำกับทุกหน้า

3. รูปแบบตัวอักษร ใช้ตัวอักษรแบบ TH SarabunPSK ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ขนาดตัวอักษรทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษใช้ขนาดตัวอักษรอย่างเดียวกัน ดังนี้ ชื่อเรื่อง ขนาด 18 pt. ชื่อผู้เขียนและหัวข้อหลักใช้ตัวอักษรขนาด 16 pt. ตัวหนา หัวข้อรองใช้ตัวอักษรขนาด 14 pt. ตัวหนา เนื้อความทุกส่วนใช้ตัวอักษรขนาด 14 pt. ตัวปกติ เียงบรรทัดแรกที่เป็นชื่อตำแหน่งทางวิชาการของผู้นิพนธ์และที่อยู่ใช้ตัวอักษรขนาด 12 pt. ตัวปกติ

4. จำนวนหน้า ความยาวของบทความไม่ควรเกิน 10- 13 หน้า รวมตาราง รูปภาพและเอกสารอ้างอิง

5. ตาราง รูปภาพ แผนภูมิ และกราฟ ให้แทรกไว้ในเนื้อเรื่อง โดยผู้เขียนคัดเลือกเฉพาะที่จำเป็นเท่านั้น เรียงลำดับให้สอดคล้องกับเนื้อหา ชื่อตารางให้อยู่ด้านบนของตาราง ส่วนชื่อรูปภาพ แผนภูมิและกราฟให้อยู่ด้านล่าง พร้อมทั้งคำอธิบายสั้นๆ ที่สื่อความหมายได้ครบถ้วน

### 6. ประเภทของต้นฉบับ

6.1 บทความวิจัย (Research article) เป็นการนำเสนอผลการวิจัยอาจเป็น (Concept paper) หรือผลงานวิจัยที่สำเร็จสมบูรณ์แล้วซึ่งผู้เขียนได้ดำเนินการด้วยตัวเอง

#### 6.1.1 ส่วนประกอบตอนต้น

1) ชื่อเรื่อง (Title) ควรสั้น กระชับ แสดงเป้าหมายของการวิจัย ความยาวไม่ควรเกิน 100 ตัวอักษร ให้เขียนชื่อภาษาไทยก่อนมาใช้เป็นภาษาอังกฤษ โดยภาษาอังกฤษใช้ตัวพิมพ์ใหญ่เฉพาะตัวแรก ยกเว้น Article และ Preposition ใช้ตัวพิมพ์เล็ก

2) ชื่อผู้นิพนธ์ (Authors and co-authors) ระบุเฉพาะชื่อและนามสกุลเต็มทั้งชื่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ สำหรับภาษาอังกฤษใช้ตัวอักษรตัวพิมพ์ใหญ่เฉพาะอักษรตัวแรกของชื่อและนามสกุล ถ้ามีผู้วิจัยหลายคนให้ใช้หมายเลขอ้างอิงเชิงบรรทัดกำกับพร้อมระบุชื่อหน่วยงานของผู้วิจัยในส่วนล่างของหน้าแรก

(กรณีเป็นนักศึกษาให้ระบุระดับการศึกษา สาขาวิชาและสถาบันการศึกษา)

3) บทคัดย่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ (Abstract) ความยาวไม่เกินอย่างละ 300 คำ เป็นการย่อเนื้อความงานวิจัยทั้งเรื่องให้สั้นได้เนื้อหาสาระครบถ้วนตามเรื่องเต็ม ควรเขียนแบบสั้นตรงประเด็น ระบุเฉพาะสาระสำคัญเท่านั้น โดยให้ลำดับบทคัดย่อภาษาไทยขึ้นก่อนตามด้วยบทคัดย่อภาษาอังกฤษ

4) คำสำคัญ (Keywords) ให้ใช้คำที่ปรากฏอยู่ในเนื้อเรื่องซึ่งเป็นคำที่บอกวิธีการวิจัย ประเด็นที่วิจัย ผลการวิจัย สาขาวิชาที่ทำวิจัย การใช้ประโยชน์หรือสถานที่ที่ทำวิจัย คำสำคัญให้เขียนทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษแต่ละชุดไม่เกิน 5 คำ โดยระบุไว้ท้ายบทคัดย่อของแต่ละภาษา

6.1.2 เนื้อหาในบทความวิจัย สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ได้แก่ เคมี ชีววิทยา ฟิสิกส์ คณิตศาสตร์ คอมพิวเตอร์ วิทยาศาสตร์สุขภาพ เกษตรศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ และอื่นๆ ให้มีองค์ประกอบดังนี้

1) บทนำ/ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา (Introduction) อธิบายถึง ภูมิหลังความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัยรวมทั้งเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและเหตุผลของการทำวิจัย

2) วัตถุประสงค์การวิจัย (Objectives) เป็นความเรียงเฉพาะประเด็นสำคัญของ วัตถุประสงค์การวิจัยที่ครอบคลุมแนวทางการทำวิจัยทั้งหมด

3) สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis) เป็นความเรียงสมมติฐานเชิงพรรณนา หรือระบุ ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา

4) ขอบเขตการวิจัย (Scope) กำหนดกรอบความคิดการวิจัย เป็นกรอบที่เป็นแนวทางการทำวิจัยด้านเนื้อหาสาระ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตัวอย่าง การสุ่มตัวอย่าง ตัวแปร และความสัมพันธ์ของตัวแปร พื้นที่และระยะเวลาการทำวิจัย

5) วิธีดำเนินการวิจัย (Research methodology) ระบุแผนการวิจัย เช่น การสำรวจ การศึกษาเอกสาร การทดลอง และอื่นๆ

6) เครื่องมือการวิจัย ชนิดของเครื่องมือ วิธีสร้าง การทดลองใช้และการปรับปรุง เครื่องมือการวิจัย

7) การเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและระยะเวลาการรวบรวมข้อมูล

8) การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และผลที่ได้จากการวิเคราะห์ ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

9) ผลการวิจัย รายงานผลการวิจัยเฉพาะใจความสำคัญ ชัดเจนและตรงประเด็นจากผล การวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ในการวิจัย โดยยึดแนวทางตามวัตถุประสงค์การวิจัย ควรอธิบายผลการวิจัยด้วยคำบรรยาย เป็นหลัก ถ้ามีตัวแปรที่ศึกษาหรือตัวเลขมากให้เสนอเป็นรูปภาพ ตาราง แผนภูมิและกราฟ แทรกในเนื้อหาพร้อมทั้ง อธิบายผลการวิจัยให้ได้สาระครบถ้วนอย่างสั้น ๆ

10) การอภิปรายผลการวิจัย เป็นการแสดงความเห็นว่าผลการวิจัยสอดคล้องหรือ แตกต่างจากวัตถุประสงค์ สมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้หรือผลงานวิจัยที่มีผู้รายงานไว้ก่อนอย่างไร เป็นเพราะเหตุใด มีหลักฐานทางทฤษฎีหรือผลการวิจัยอะไรสนับสนุน

11) ข้อเสนอแนะ นำเสนอผลการวิจัยที่เด่นชัดสมควรนำไปใช้ประโยชน์อย่างไร และ แนวทางการทำวิจัยต่อไป

12) เอกสารอ้างอิง (References) ให้ระบุเฉพาะที่ได้นำมาอ้างอิงในบทความวิจัยอย่างครบถ้วน โดยใช้ระบบการอ้างอิงแบบ APA citation style

6.1.3 เนื้อหาในบทความวิจัย สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ได้แก่ ภาษาศาสตร์ สังคมศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ นิติศาสตร์ ครุศาสตร์ พาณิชยศาสตร์ บัญชีและอื่นๆ ให้มีองค์ประกอบดังนี้

1) บทนำ/ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา (Introduction) อธิบายถึงภูมิหลังความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัยรวมทั้งเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและเหตุผลของการทำวิจัย

2) วัตถุประสงค์การวิจัย (Objectives) เป็นความเรียงเฉพาะประเด็นสำคัญของวัตถุประสงค์การวิจัยที่ครอบคลุมแนวทางการทำวิจัยทั้งหมด

3) สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis) เป็นความเรียงสมมติฐานเชิงพรรณนา หรือระบุความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา

4) ขอบเขตการวิจัย (Scope) กำหนดกรอบความคิดการวิจัย เป็นกรอบที่เป็นแนวทางการทำวิจัยด้านเนื้อหาสาระ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตัวอย่าง การสุ่มตัวอย่าง ตัวแปรและความสัมพันธ์ของตัวแปร พื้นที่และระยะเวลาการทำวิจัย

5) วิธีดำเนินการวิจัย (Research methodology) ระบุแผนการวิจัย เช่น การสำรวจ การศึกษาเอกสาร การทดลอง และอื่นๆ

6) เครื่องมือการวิจัย ชนิดของเครื่องมือ วิธีสร้าง การทดลองใช้และการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัย

7) การเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและระยะเวลาการรวบรวมข้อมูล

8) การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

9) ผลการวิจัย รายงานผลการวิจัยเฉพาะใจความสำคัญ ชัดเจนและตรงประเด็นจากผลการวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ในการวิจัย โดยยึดแนวทางตามวัตถุประสงค์การวิจัย ควรอธิบายผลการวิจัยด้วยคำบรรยายเป็นหลัก ถ้ามีตัวแปรที่ศึกษาหรือตัวเลขมากให้เสนอเป็นรูปภาพ ตาราง แผนภูมิและกราฟ แทรกในเนื้อหา พร้อมทั้งอธิบายผลการวิจัยให้ได้สาระครบถ้วนอย่างสั้น ๆ

10) การอภิปรายผลการวิจัย เป็นการแสดงความเห็นว่าผลการวิจัยสอดคล้องหรือแตกต่างจากวัตถุประสงค์ สมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้หรือผลงานวิจัยที่มีผู้รายงานไว้ก่อนอย่างไร เป็นเพราะเหตุใด มีหลักฐานทางทฤษฎีหรือผลการวิจัยอะไรสนับสนุน

11) ข้อเสนอแนะ นำเสนอผลการวิจัยที่เด่นชัดสมควรนำไปใช้ประโยชน์อย่างไร และแนวทางการทำวิจัยต่อไป

12) เอกสารอ้างอิง (References) ให้ระบุเฉพาะที่ได้นำมาอ้างอิงในบทความวิจัยอย่างครบถ้วน โดยใช้ระบบการอ้างอิงแบบ APA citation style

6.2 บทความทางวิชาการ (Review article) เป็นบทความที่ผู้เขียนได้เรียบเรียงโดยศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร งานแปล และผลงานจากประสบการณ์ของผู้เขียนหรือถ่ายทอดจากผู้อื่น มีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่ความรู้ องค์ความรู้ การเสนอความคิดเห็นที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ทางวิชาการของสาขาต่างๆ

### 6.2.1 ส่วนประกอบตอนต้น

1) ชื่อเรื่อง (Title) ควรสั้น กระชับ แสดงเป้าหมายของการวิจัย ความยาวไม่ควรเกิน 100 ตัวอักษรให้เขียนชื่อภาษาไทยก่อนได้มาเป็นภาษาอังกฤษ โดยภาษาอังกฤษใช้ตัวพิมพ์ใหญ่เฉพาะตัวแรก ยกเว้น Article และ Preposition ใช้ตัวพิมพ์เล็ก ส่วนชื่อวิทยาศาสตร์ (Scientific name) ให้พิมพ์ด้วยตัวเอนไม่ต้องขีดเส้นใต้ กรณีระบุชื่อสามัญของสิ่งมีชีวิตเป็นภาษาไทยให้ใส่ชื่อวิทยาศาสตร์ด้วย

2) ชื่อผู้เขียน (Authors and co-authors) ระบุเฉพาะชื่อและนามสกุลเต็มทั้งชื่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ สำหรับภาษาอังกฤษใช้ตัวอักษรตัวพิมพ์ใหญ่เฉพาะอักษรตัวแรกของชื่อและนามสกุล ถ้ามีผู้วิจัยหลายคนให้ใช้หมายเลขอ้างอิงเชิงบรรณานุกรมตามลำดับพร้อมระบุชื่อหน่วยงานของผู้วิจัยในส่วนล่างของหน้าแรก (กรณีเป็นนักศึกษาให้ระบุระดับการศึกษา สาขาวิชาและสถาบันการศึกษา)

3) สารสังเขป (Summary) เป็นการย่อเนื้อความงานวิจัยทั้งเรื่องให้สั้นได้เนื้อหาสาระครบถ้วนตามเรื่องเต็ม ให้เขียนทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษโดยความยาวไม่เกินอย่างละ 300 คำ

4) คำสำคัญ (Keywords) ให้ใช้คำที่ปรากฏอยู่ในเนื้อเรื่องซึ่งเป็นคำที่บอกวิธีการสิ่งที่ศึกษา ผลการศึกษา สาขา การใช้ประโยชน์หรือสถานที่ที่ทำการวิจัย คำสำคัญให้เขียนทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษแต่ละชุดไม่เกิน 5 คำ

### 6.2.2 เนื้อหาในบทความวิชาการ มีองค์ประกอบดังนี้

1) บทนำ (Introduction) กล่าวถึง ความน่าสนใจของเรื่องที่น่าเสนอก่อนเข้าสู่เนื้อหา  
2) เนื้อความ (Content) ควรนำเสนอพัฒนาการของเรื่องได้อย่างน่าสนใจและเนื้อเรื่องนั้นเป็นเนื้อหาใหม่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน

3) สรุป (Conclusion) เป็นการย่อเฉพาะข้อมูลจากเนื้อความให้สั้นได้เนื้อหาสาระของเนื้อความครบถ้วน

4) เอกสารอ้างอิง (References) ให้ระบุเฉพาะเอกสารที่ผู้นิพนธ์ได้นำมาอ้างอิงในบทความวิชาการอย่างครบถ้วนโดยใช้ระบบการอ้างอิง APA citation style

### 7. การอ้างอิงในเนื้อความ

การอ้างอิงในเนื้อความเป็นการระบุแหล่งที่มาของข้อมูลในเนื้อความ ให้ใช้วิธีการอ้างอิงแบบนาม-ปี (Author date in text citation) โดยระบุชื่อผู้แต่ง ปีที่พิมพ์และหน้าที่อ้างอิงเอกสารไว้ข้างหน้าหรือข้างหลังข้อความที่ต้องการอ้างอิง เพื่อบอกแหล่งที่มาของข้อความนั้น ดังนี้

7.1 การอ้างอิงชื่อบุคคล คนไทยให้ลงชื่อตัวและนามสกุล ส่วนชาวต่างประเทศให้ลงเฉพาะชื่อสกุล

ตัวอย่างการอ้างอิง

ผู้แต่ง 1 คน

(บุญชม ศรีสะอาด 2556)

ผู้แต่ง 2 คน

(สุชา จันทน์เอน และสุรางค์ จันทน์เอน 2545)

(Chanaim and Chanaim 2002)

ผู้แต่ง 3 คน ให้ใส่ชื่อทุกคน

(สุจิต เพียรชอบ, สายใจ อินทร์พรชัย และสายใจ สุวรรณธาดา 2548)

7.2 ชื่อนิติบุคคล หน่วยงาน องค์กร ที่ทำเอกสาร ให้ระบุชื่อหน่วยงานตามที่ปรากฏ

ตัวอย่างการอ้างอิง

(สถาบันสิ่งแวดล้อมไทย 2549)

(Thai Environment Institute 2006)

7.3 เอกสารอ้างอิง (References) เป็นการอ้างอิงส่วนท้ายเล่ม โดยรวบรวมรายการเอกสารทั้งหมดที่ ผู้เขียนได้ใช้อ้างอิงในเนื้อความ พร้อมจัดเรียงเอกสารตามลำดับอักษรของผู้แต่งและให้ใช้การอ้างอิงแบบ APA (American psychological association citation style) ดังนี้

หนังสือ (Book)

ชื่อผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อหนังสือ.// ครั้งที่พิมพ์.// สถานที่พิมพ์.// สำนักพิมพ์.

บทความจากองค์กรหรือหน่วยงาน

ชื่อองค์กร/หน่วยงาน.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อเรื่อง.// สถานที่พิมพ์.

วิทยานิพนธ์

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์).// ชื่อเรื่อง.// วิทยานิพนธ์หรือปริญญาโทหรือปริญญาตรี มหาวิทยาลัย. (อัตสำเนา).

บทความจากหนังสือที่มีผู้เขียนเฉพาะบท (Book article or chapter)

ชื่อผู้เขียนบทความ.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อบทความ/บท/ตอน.// ใน ชื่อบรรณาธิการ.// ชื่อหนังสือ (หน้า).// สถานที่พิมพ์.// สำนักพิมพ์.

บทความจากวารสารหรือนิตยสาร (Journal or magazine article)

ชื่อผู้เขียนบทความ.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อบทความ.// ชื่อวารสาร.// ปีที่.// (ฉบับที่), หน้า.

บทความจากหนังสือพิมพ์ (Newspaper article)

ชื่อผู้เขียนบทความ.// (ปีที่พิมพ์/ด/ว).// ชื่อบทความ.// ชื่อหนังสือพิมพ์.// หน้าซึ่งปรากฏบทความ.

บทความจากฐานข้อมูลอินเทอร์เน็ต (Article from an internet database)

ชื่อผู้เขียนบทความ.// (ปีที่เผยแพร่).// "ชื่อบทความ,"// ชื่อวารสาร.// ปีที่/ ฉบับที่.  
//วันที่ทำการสืบค้น.//จากแหล่งข้อมูล/สารนิเทศ.

บทความจากสารานุกรม (Encyclopedia article)

ชื่อผู้เขียนบทความ. (ปีที่พิมพ์). ชื่อบทความ. ใน สารานุกรม (เล่มที่, หน้า).// สถานที่พิมพ์.// สำนักพิมพ์.

เอกสารจากฐานข้อมูล CD-ROM (CD-Document)

ชื่อผู้เขียนบทความ.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อบทความ.// ชื่อหนังสือ. (จากแหล่งข้อมูลเลขที่)



## รูปแบบการพิมพ์บทความวิชาการ

การจัดการความรู้จากงานวิจัยของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน (16 พอยต์)  
Knowledge Management from Researchs of Private Universities.Instructors (16 พอยต์)

ชื่อผู้เขียน (ภาษาไทย)<sup>1</sup> (16 พอยต์)  
ชื่อผู้เขียน (ภาษาอังกฤษ). (16 พอยต์)

หน่วยงานที่สังกัด (ภาษาไทย) (14 พอยต์)  
หน่วยงานที่สังกัด (ภาษาอังกฤษ) (14 พอยต์)

บทนำ/Introduction (16 พอยต์)

..... (14 พอยต์).....

เนื้อหา/Content (16 พอยต์)

..... (14 พอยต์).....

สรุป/Conclusions (16 พอยต์)

..... (14 พอยต์).....

เอกสารอ้างอิง (16 พอยต์)

..... (14 พอยต์).....



## รูปแบบการจัดพิมพ์บทความวิจัย

### ปัญหาและอุปสรรคผลกระทบและแนวทางการพัฒนาตลาดอินโดจีนจังหวัดมุกดาหาร (16 พอยต์) A Barriers impact and Development trading Indochina market Mukdahan Province (16 พอยต์)

ชื่อผู้วิจัย (ภาษาไทย)<sup>1</sup>; ชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา (ภาษาไทย)<sup>2</sup> (14 พอยต์)  
ชื่อผู้วิจัย (ภาษาอังกฤษ); ชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา (ภาษาอังกฤษ) (14 พอยต์)

<sup>1</sup>หน่วยงานของผู้วิจัย (ภาษาไทย) (14 พอยต์)  
หน่วยงานของผู้วิจัย (ภาษาอังกฤษ) (14 พอยต์)  
<sup>2</sup>หน่วยงานของอาจารย์ที่ปรึกษา (ภาษาไทย) (14 พอยต์)  
หน่วยงานของอาจารย์ที่ปรึกษา (ภาษาอังกฤษ) (14 พอยต์)

#### บทคัดย่อ (16 พอยต์)

..... (14 พอยต์).....  
.....

คำสำคัญ : (14 พอยต์)

#### Abstract

..... (14 พอยต์).....  
.....

Keywords: (14 พอยต์)

#### บทนำ (16 พอยต์)

..... (14 พอยต์).....  
.....

#### วัตถุประสงค์ในการวิจัย (16 พอยต์)

..... (14 พอยต์).....  
.....

**ขอบเขตของการวิจัย (16 พอยต์)**

..... (14 พอยต์).....  
.....

**วิธีดำเนินการวิจัย (16 พอยต์)**

..... (14 พอยต์).....  
.....

**สรุปผลการวิจัย (16 พอยต์)**

..... (14 พอยต์).....  
.....

**อภิปรายผล (16 พอยต์)**

..... (14 พอยต์).....  
.....

**ข้อเสนอแนะ (16 พอยต์)**

..... (14 พอยต์).....  
.....

**กิตติกรรมประกาศ (16 พอยต์)**

..... (14 พอยต์).....  
.....

**เอกสารอ้างอิง (16 พอยต์)**

..... (14 พอยต์).....  
.....

หมายเหตุ: นักศึกษาที่ส่งบทความวิจัยที่เป็นวิทยานิพนธ์หรือสารนิพนธ์จะต้องมีคำรับรองจากประธานหรือกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์หลักให้พิจารณา ลงพิมพ์เผยแพร่

## การติดต่อในการจัดส่งบทความ

1. ทางไปรษณีย์: ส่งถึงบรรณาธิการวารสารวิชาการมหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา ตามที่อยู่คือ

กรุณาส่ง: กองบรรณาธิการ  
วารสารวิชาการ เฉลิมกาญจนา  
มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา  
99 ม.6 ตำบลโพธิ์  
อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ  
รหัสไปรษณีย์ 33000

2. ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์: [researchlita@gmail.com](mailto:researchlita@gmail.com)
3. ทางโทรศัพท์: 045-617972 โทรสาร: 045-617974
4. ผู้สนใจส่งบทความให้ดาวน์โหลดแบบฟอร์มและใบสมัครได้ที่ <http://www.ckc.ac.th>



แบบฟอร์มการส่งบทความเพื่อตีพิมพ์ใน  
วารสารวิชาการเฉลิมกาญจนา

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

เรียน บรรณาธิการวิชาการเฉลิมกาญจนา

เรื่อง ขอตีพิมพ์บทความลงวารสารวิชาการเฉลิมกาญจนา

1.ชื่อผู้ส่งบทความ (ภาษาไทย).....

(ภาษาอังกฤษ).....

2.วุฒิการศึกษาชั้นสูงสุด.....

3.ตำแหน่งทางวิชาการ (ถ้ามี) ชื่อภาษาไทย.....ชื่อภาษาอังกฤษ.....

4.สถานภาพผู้ส่งบทความ

4.1 ( ) อาจารย์ ( ) อื่นๆ ระบุ.....สถาบัน.....

คณะ.....

ชื่อผู้วิจัยร่วม กรณีผู้ส่งบทความไม่เป็นนักศึกษา (ถ้ามี)

4.1.1 ชื่อภาษาไทย.....ภาษาอังกฤษ.....

วุฒิการศึกษาสูงสุด.....ที่ทำงานปัจจุบัน.....

คณะ.....

4.1.2 ชื่อภาษาไทย.....ภาษาอังกฤษ.....

วุฒิการศึกษาสูงสุด.....ที่ทำงานปัจจุบัน.....

คณะ.....

4.1.3 ชื่อภาษาไทย.....ภาษาอังกฤษ.....

วุฒิการศึกษาสูงสุด.....ที่ทำงานปัจจุบัน.....

คณะ.....

4.1.4 ชื่อภาษาไทย.....ภาษาอังกฤษ.....

วุฒิการศึกษาสูงสุด.....ที่ทำงานปัจจุบัน.....

คณะ.....

4.2 ( ) นักศึกษา ( ) ปริญญาโท ( ) ปริญญาเอก หลักสูตร.....

สาขา.....คณะ.....

สถาบัน.....

โปรดระบุชื่ออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ (ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ)

- 4.2.1 ชื่อภาษาไทย.....ภาษาอังกฤษ.....  
วุฒิการศึกษาสูงสุด.....ที่ทำงานปัจจุบัน.....  
คณะ.....
- 4.2.2 ชื่อภาษาไทย.....ภาษาอังกฤษ.....  
วุฒิการศึกษาสูงสุด.....ที่ทำงานปัจจุบัน.....  
คณะ.....
- 4.2.3 ชื่อภาษาไทย.....ภาษาอังกฤษ.....  
วุฒิการศึกษาสูงสุด.....ที่ทำงานปัจจุบัน.....  
คณะ.....

5. ประเภทของบทความ ( ) บทความวิจัย (Research Article) ( ) บทความวิชาการ (Review Article)

6. ที่อยู่ผู้ส่งบทความ (ที่ติดต่อได้สะดวก).....

7. เบอร์โทรศัพท์ที่ติดต่อได้.....โทรสาร.....  
e-mail Address.....

8. สิ่งที่ส่งมาด้วยเพื่อให้กรรมการพิจารณา

- ( ) แผ่นซีดีบทความวิจัย /บทความทางวิชาการ จำนวน 1 ชุด  
( ) เอกสารพิมพ์ต้นฉบับ จำนวน 2 ชุด

9. องค์ประกอบบทความ ข้าพเจ้าได้จัดทำบทความตามคำแนะนำการเตรียมต้นฉบับของวารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา ครบสมบูรณ์ ดังนี้ (กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ กรณีที่ได้จัดทำและ X กรณีไม่จัดทำ

บทความวิชาการ	บทความวิจัย สาขาวิทยาศาสตร์		บทความวิจัย สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	
	( ) ชื่อเรื่อง	( ) บทคัดย่อภาษาไทยและ Abstract	( ) เครื่องมือการวิจัย	( ) บทคัดย่อภาษาไทยและ Abstract
( ) ชื่อผู้เขียน	( ) คำสำคัญ และ Keywords	( ) การเก็บรวบรวมข้อมูล	( ) คำสำคัญ และ Keywords	( ) การเก็บรวบรวมข้อมูล
( ) คำสำคัญ และ Keywords	( ) บทนำ	( ) การวิเคราะห์ข้อมูล	( ) บทนำ	( ) การวิเคราะห์ข้อมูล
( ) เนื้อหา	( ) วัตถุประสงค์การวิจัย	( ) ผลการวิจัย	( ) วัตถุประสงค์การวิจัย	( ) ผลการวิจัย
( ) บทนำ	( ) สมมติฐานการวิจัย	( ) การอภิปรายผล	( ) สมมติฐานการวิจัย	( ) การอภิปรายผล

บทความวิชาการ	บทความวิจัย สาขาวิทยาศาสตร์		บทความวิจัย สหมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	
	( ) เนื้อความ	( ) ขอบเขตการวิจัย	( ) สรุปผลการวิจัย	( ) ขอบเขตการวิจัย
( ) สรุป	( ) วิธีดำเนินการวิจัย	( ) ข้อเสนอแนะเพื่อนำการวิจัยไปใช้	( ) วิธีดำเนินการวิจัย	( ) ข้อเสนอแนะเพื่อนำการวิจัยไปใช้
( ) เอกสารอ้างอิง	( ) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	( ) เอกสารอ้างอิง	( ) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	( ) เอกสารอ้างอิง

10. ต้นฉบับที่ส่งให้พิจารณาเพื่อพิมพ์เผยแพร่ในวารสารนี้ ไม่อยู่ในระหว่างการพิจารณาของวารสารอื่น และยินดีแก้ไขตามที่กองบรรณาธิการเสนอแนะ

ผู้ส่งบทความ ลงชื่อ .....

(.....)

...../...../.....

11.อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก (กรณีเป็นวิทยานิพนธ์) ได้ตรวจบทความนี้แล้วขอรับรองว่า องค์ประกอบและเนื้อหาของบทความนี้มีความสมบูรณ์และถูกต้องตามหลักวิชาการ โดยบทความนี้เป็น

เนื้อหาบางส่วนของวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาจัดทำ

เนื้อหาโดยองค์รวมทั้งหมดของวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาจัดทำ

เห็นควรให้ตีพิมพ์เผยแพร่ต่อสาธารณชนได้

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์/ สารนิพนธ์ หลัก ลงชื่อ .....

(.....)

...../...../.....

ส่วนนี้สำหรับกองบรรณาธิการวารสารวิชาการเฉลิมกาญจนา

12.ตรวจสอบองค์ประกอบของบทความ

( ) ครบ ( ) ไม่ครบ ขาด.....

13.ความเห็นของผู้ช่วยบรรณาธิการ

( ) เก็บเรื่อง ( ) ปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมส่วนประกอบที่ยังไม่ครบ หรือ ไม่สมบูรณ์

( ) นำส่ง Peer Review พิจารณา ควรแต่งตั้ง ( ) ผศ. ( ) รศ. ( ) ศ. ( ) ดร.....

14.ความเห็นของบรรณาธิการ

อนุมัติ  ไม่อนุมัติ

บรรณาธิการ ลงชื่อ .....

(.....)

...../...../.....



## ใบสมัครสมาชิก วารสารวิชาการเฉลิมกาญจนา

ชื่อ.....สมัครสมาชิกในนาม  หน่วยงาน  บุคคล  
โทรศัพท์.....โทรสาร.....E-mail.....

มีความประสงค์จะสมัครสมาชิกวารสารวิชาการเฉลิมกาญจนา ดังนี้

วารสารวิชาการเฉลิมกาญจนา

ปีละ 3 ฉบับ ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม

สมัครรายปี จำนวน 300 บาท (3 ฉบับ) โดยเริ่มปีที่.....ฉบับที่.....ถึงปีที่.....ฉบับที่.....

ราคาจำหน่ายปลีกเล่มละ 150 บาท จำนวน.....เล่ม ปีที่.....ฉบับที่.....

ข้าพเจ้าได้ส่งเงินค่าสมาชิก จำนวน.....บาท (.....) มาชำระพร้อมนี้แล้ว  
โดยการชำระเงิน

เงินสด (กรณีสมัครด้วยตัวเอง)

โอนเข้าบัญชีออมทรัพย์ ธนาคารกรุงไทย

ชื่อบัญชี การดำเนินการวารสารวิชาการ โดย ดร.สุชีราภรณ์ ชูวานนท์

เลขที่บัญชี 311-3-12975-3

พร้อมแฟกซ์สำเนาใบโอนเงินพร้อมใบสมัครสมาชิกมาที่ มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา

วารสารวิชาการเฉลิมกาญจนา

โดยขอให้ออกใบเสร็จรับเงินในนาม (โปรดระบุ).....และจัดส่งวารสาร  
ตามที่อยู่ดังนี้

เลขที่.....หมู่ที่.....ถนน.....ตำบล/แขวง.....

อำเภอ/เขต.....จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์.....

โทรศัพท์.....โทรสาร.....

E-mail.....

ลงชื่อ.....ผู้สมัคร

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ส่งใบสมัครมาที่

กองบรรณาธิการ วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา

มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา เลขที่ 99 หมู่ 6 ถนนศรีสะเกษ-อุบล ตำบล อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ

โทร 045-617971 โทรสาร 045-617974

E-mail : researchLita@gmail.com

Chalermkarnchana  
University

Chalermkarnchana  
University

Chalermkarnchana  
University

Chalermkarnchana University  
"Building a Future of Excellence"

2015 Freshman and Graduate App  
Excellence, Diversity and Inclusion  
and Collaboration opening doors. Expanding  
Learning. Discovery.

Be you. Be us. Be CNU.

# Chalermkarnchana University

"Building a Future of Excellence"

Welcome 2015 Freshman and Graduate App

Excellence, Diversity and Inclusion

and Collaboration opening doors. Expanding

Learning. Discovery.

opportunities.

อาคารอภิปรัตนราชกัญญา

มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา

เลขที่ 99 หมู่ 6 ถนนศรีสะเกษ-อุบล ตำบลโพธิ์ อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ 33000

โทร 045-617971 โทรสาร 045-617974

เว็บไซต์ : <http://www.ckc.ac.th>

Be you. Be us.

Be CNU

Learning. Discovery. Engagement.

Chalermkarnchana