



# วารสารวิจัย ราชภัฏเชียงใหม่

ประจำปีี่ 15 ฉบับที่ 2 เมษายน-กันยายน 2557



ISSN 1513-8410

**CMRU**

วารสารวิจัยเพื่อรับใช้สังคม





# วารสารวิจัยราชภัฏเชียงใหม่

RAJABHAT CHIANGMAI RESEARCH JOURNAL

ประจำปี 15 ฉบับที่ 2 เมษายน-กันยายน 2557

ISSN 1513-8410

## ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ ธรรมไชย  
อาจารย์ ดร.บังอร ฉัตรรุ่งเรือง

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่  
ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา

## บรรณาธิการ

อาจารย์ ดร.ทัตพร คุณประดิษฐ์

รองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา

## ผู้ทรงคุณวุฒิ

รองศาสตราจารย์ไพบุลย์ ศรีชัยสวัสดิ์  
รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์แก้ว อุคมสมุทรหิรัญ  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรีณีย์ นักรบ  
รองศาสตราจารย์ ดร.พิเชษฐ์ สิงห์ใจ  
รองศาสตราจารย์ ดร.อวารณ์ โอภาสพัฒนกิจ  
รองศาสตราจารย์ธนกร ช้างน้อย  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงลักษณ์ เขียนงาม  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา เจริญ  
อาจารย์ ดร.ปฐมมาตี จงรักษ์  
รองศาสตราจารย์ ดร.พัชรา ตันติประภา  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วสันต์ จอมภักดี  
อาจารย์ ดร.คณิต พิตุภูมิภาค  
รองศาสตราจารย์ไพรัช ตระการศิริพันธ์  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รณิดา ปิงเมือง  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงพยอม ชิตทอง

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

## กองบรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร.ยุวดี พิรพรพิศาล  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชิตชล ผลารักษ์  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พหล ศักดิ์คะทัศน์  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุษบา สิทธิการ  
ดร.นายแพทย์ชูสิน สิลพัทธ์กุล  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณพณี สันติกุล  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน  
อาจารย์ ว่าที่ร้อยเอก ดร.ขจร ตรีโสภณการ  
นางณัฐธยาน์ บันเทา  
นางสาวธาวิณี ออนเป็ง  
นางสาวศรัณญา ไชยวงศ์

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
มหาวิทยาลัยแม่โจ้  
มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง  
โรงพยาบาลสารภี  
Hong Kong Polytech University  
รองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา  
รองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา  
นักวิจัย สถาบันวิจัยและพัฒนา  
นักวิจัย สถาบันวิจัยและพัฒนา  
นักวิจัย สถาบันวิจัยและพัฒนา

## สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

อาคารราชภัฏเฉลิมพระเกียรติ ชั้น 14 เลขที่ 202 ถนนช้างเผือก ตำบลช้างเผือก อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 50300  
โทรศัพท์ 0-5388-5959 โทรสาร 0-5388-5950

# คำนำ

FOREWORD

วารสารวิจัยราชภัฏเชียงใหม่ เป็นวารสารที่จัดทำขึ้นเพื่อรองรับงานวิชาการเพื่อสังคม โดยรับตีพิมพ์บทความที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมหรือท้องถิ่น ทั้งทางด้านสังคมศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และการศึกษา ที่สามารถแสดงให้เห็นที่ประจักษ์ว่าสามารถนำไปใช้เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาสังคม ชุมชน และท้องถิ่น อีกทั้งยังก่อให้เกิดประโยชน์หรือเป็นการเปลี่ยนแปลงแก้สังคมในทางที่ดีขึ้น รวมถึงแนวทางการสร้างความตระหนักและการรับรู้ในปัญหาและแนวทางแก้ไขของชุมชนและสังคม

วารสารฉบับนี้ ยังเป็นสื่อกลางในการเผยแพร่บทความ องค์ความรู้ หรือข้อมูลที่เป็นประโยชน์จากคณาจารย์ นักศึกษา และผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาต่างๆ ไปสู่สังคม ท้องถิ่น และผู้ที่สนใจทั่วไป โดยมีบทความจากหลากหลายสาขา ทั้งทางด้านศิลปวัฒนธรรม เช่น แนวทางการอนุรักษ์วัฒนธรรมดนตรีเดहनากูของชาวกะเหรี่ยง ด้านสิ่งแวดล้อม เช่น การจัดการทรัพยากรน้ำ การดำเนินงานของคณะกรรมการสมาคมผู้ใช้น้ำ ด้านชุมชนและสังคม เช่น การแก้ไขปัญหาความรุนแรงของเยาวชน การพัฒนาต้นแบบผลิตภัณฑ์และบรรจุภัณฑ์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ด้านการบริหารจัดการ เช่น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การบริหารจัดการภาครัฐ ด้านวิทยาศาสตร์ เช่น การพัฒนาคุณภาพของกระดาษสาด้วยอนุภาคนาโนไทเทเนียมไดออกไซด์ และด้านการบริการ เช่น คุณภาพการบริการอิเล็กทรอนิกส์ของเว็บไซต์สายการบินต้นทุนต่ำ ซึ่งบทความในวารสารฉบับนี้ยังคงได้รับการพิจารณาอย่างเข้มข้นและผ่านการรับรองจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยอีกเช่นเคย

กองบรรณาธิการขอขอบคุณนักวิจัยทุกท่านที่ได้ส่งบทความเข้ามาขอรับการตีพิมพ์ในวารสาร และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าบทความในวารสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อสังคมและท้องถิ่นตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ อีกทั้งจะเป็นประโยชน์ในทางวิชาการของประเทศไทยต่อไป

บรรณาธิการ  
วารสารวิจัยราชภัฏเชียงใหม่

**พลของอนุภาคนาโนไทเทเนียมไดออกไซด์  
ต่อสมบัติทางแสงและสมบัติเชิงกลของกระดาษสา**  
รองศาสตราจารย์วิไลพร ลิขะมีวาณิชย์ และจักรพันธ์ จอมแสนปิง

5

**การศึกษาวิเคราะห์พฤติกรรมในการแก้ไขปัญหาความรุนแรงของเยาวชน**  
พระครูสมุห์ธนโชติ จิระธมโม (เชื่อนเพชร)

17

**การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ  
กรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้**  
ดาเรศ ชูยก

27

**การพัฒนาแนวทางการสร้างเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ  
โดยฐานการมีส่วนร่วมของชุมชน**  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์สามารถ ใจเตี้ย และดารารัตน์ จำเกิด

37

**การจัดการทรัพยากรน้ำเชิงบูรณาการแนวพุทธ:  
กรณีศึกษากลุ่มอนุรักษ์ลุ่มน้ำปิง จังหวัดเชียงใหม่**  
กันยารัตน์ รินศรี

47

61

ทัศนคติของสมาชิกต่อการดำเนินงานของคณะกรรมการ  
สมาคมผู้ใช้น้ำชลประทานแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่

ว่าที่ร้อยตรีปรมินทร์ นาระทะ

71

การพัฒนาเครื่องมือเพื่อการประเมินการรับรู้ของผู้ใช้บริการชาวไทยต่อคุณภาพ  
บริการอิเล็กทรอนิกส์ของเว็บไซต์สายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย

สุขไพศาล รัตตนิทัศน์

83

แนวทางการอนุรักษ์วัฒนธรรมดนตรีเต๋กนังกูของชาวกะเหรี่ยง  
ตำบลบ้านจันทร์ อำเภอกัลยาณิวัฒนา จังหวัดเชียงใหม่

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธนพชร นุตสาระ

101

การพัฒนาต้นแบบผลิตภัณฑ์และบรรจุภัณฑ์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน  
อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่

เจษฎาพล กิตติพัฒน์วิทย์

115

กลยุทธ์แห่งความสำเร็จในการบริหารจัดการภาครัฐของไทย

จตุพร เสถียรคง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของ  
ข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่  
3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT AND QUALITY OF WORK LIFE  
OF CIVIL SERVANTS OF THE DEPARTMENT OF COMMUNITY DEVELOPMENT  
IN THREE SOUTHERN BORDER PROVINCES

ดาเรศ ชูยก

Vol. 15 No. 2 April-September

CHIANGMAI  
RAJABHAT  
UNIVERSITY

# การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT AND QUALITY OF WORK LIFE OF CIVIL  
SERVANTS OF THE DEPARTMENT OF COMMUNITY DEVELOPMENT  
IN THREE SOUTHERN BORDER PROVINCES

ดาเรศ ชูยก\*

## บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ 2) ศึกษาสถานการณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และ 4) เสนอแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประชากรการในการวิจัยมีทั้งหมด จำนวน 273 คน จากจังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบสอบถาม 2) แบบสัมภาษณ์เชิงลึก 3) การสนทนากลุ่ม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสถิติสหสัมพันธ์ค่านีคอลล (Canonical Correlation) และการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis)

จากการศึกษาวิจัย พบว่า 1) แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การบริหารผลการปฏิบัติงาน การพัฒนารายบุคคล การพัฒนาองค์การ และการพัฒนาอาชีพ มีความเหมาะสมกับข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยรวมและรายมิติอยู่ในระดับมาก ยกเว้นมิติสุขภาพอนามัยอยู่ในระดับปานกลาง 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีอยู่ในระดับสูง ( $r=.794$ ) และ 4) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ควรมุ่งเน้นการพัฒนาอาชีพโดยการวางแผนอาชีพและการบริหารอาชีพโดยการวิเคราะห์ประเมินศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ และสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ ทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมีค่าตอบแทน มิติสภาพแวดล้อมการทำงาน และมิติการพัฒนาความรู้ อันจะเป็นส่วนสำคัญที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

**คำสำคัญ:** การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คุณภาพชีวิตการทำงาน

\* รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

## ABSTRACT

The purposes of this study were to study: 1) Human Resource Development of Civil Servants within the Department of Community Development in Three Southern Border Provinces, 2) The Quality of Working Life of Civil Servants of the Department of Community Development in Three Southern Border Provinces, 3) The Relationship between Human Resource Development and The Quality of Working Life of Civil Servants within the Department of Community Development in Three Southern Border Provinces, and 4) to propose approaches toward the development of human resources that promotes Quality of Working Life of Civil Servants within the Department of Community Development in Three Southern Border Provinces. The research population is 273 people form Yala, Pattani and Narathiwat Provinces. Tools used in the research are: 1) questionnaires 2) an in-depth interview 3) a focus group interview. Statistics used in the analysis of data are percentage and standard deviation. The relationship between used variables is carried out by Canonical Correlation and Path Analysis.

The research study 1) The development of human resources deemed appropriate for Civil Servants of the Department of Community Development in The three southern border Provinces are composed of Career development, Organization development, Performance management and Individual development. 2) The Quality of Working Life of Civil Servants within the Department of Community Development in Three Southern Border Provinces is at a high level except health dimensions at a medium level. 3) The result of hypothesis testing on the relationship between Human Resource Development and the Quality of Working Life of Civil Servants of the Department of Community Development in Three Southern Border Provinces is at a high level ( $r = .794$ ) and 4) It is proposed that the development of human resources to improve the quality of working life of civil servants of the Department of Community Development in Three Southern Border Provinces is as follows: Organizations should focus on career development, career planning and career management, which need to be analyzed to assess the potential capabilities and supporting personnel to develop the knowledge and skills necessary to work and advance their career that affects the quality of working life compensation dimensions, work environment dimensions and the development of knowledge-dimensions It is essential to promote the Quality of Working Life of Civil Servants of the Department of Community Development in Three Southern Border Provinces.

**Keywords:** Human Resource Development, The Quality Work Life

## บทนำ

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) เป็นแนวคิดที่สำคัญต่อบุคลากรและองค์กร โดยเฉพาะในเรื่องผลกระทบของงานที่มีอยู่ต่อบุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานและประสิทธิผลขององค์กร เพราะทรัพยากรบุคคลถือเป็นทรัพยากรที่เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีความสำคัญ ดังนั้น ในการพัฒนาองค์กร จึงมุ่งให้ความสนใจไปยังคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานจะเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรนั้นทำงานอย่างมีความสุข และนำมาซึ่งการเพิ่มผลผลิต (Productivity) ที่มีคุณภาพและเพิ่มขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่สนองตอบความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกๆ คนในองค์กร การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมส่งผลต่อความก้าวหน้าด้านอื่นๆ เช่น



ด้านสังคม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่างๆ เป็นต้น และสิ่งสำคัญคุณภาพชีวิตการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรได้ อันจะช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออกลดน้อยลง เกิดประสิทธิผลขององค์กรในแง่ขวัญกำลังใจ (Hackman and Suttle, 1977)

กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย มีการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 2 ส่วน คือ ราชการบริหารส่วนกลาง และ ราชการบริหารส่วนภูมิภาค โดยเฉพาะพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีปัญหาความไม่สงบที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและรุนแรงมากขึ้น ส่งผลกระทบต่อข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่จังหวัดยะลา จังหวัดปัตตานี และจังหวัดนราธิวาส ทั้งด้านการปฏิบัติหน้าที่และการใช้ชีวิตประจำวันอย่างหวาดระแวง หมดหวังด้วยอยู่ตลอดเวลา ไม่มีอิสระในการดำรงชีวิต ไม่มั่นใจในความปลอดภัยในการเดินทาง ไม่สามารถเข้าไปทำงานในพื้นที่ที่มีความเสี่ยง เกิดภาวะความเครียดเพิ่มขึ้น ทำให้สุขภาพจิตย่ำแย่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่

นอกจากนี้ สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ยังส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน เพราะการต้องเผชิญกับสภาวะบีบคั้นทั้งด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน ทำให้เกิดความกังวลต่อสวัสดิภาพและความปลอดภัยของตนเองระหว่างการปฏิบัติหน้าที่รวมถึงคนในครอบครัว เห็นได้อย่างชัดเจนจากวิถีการดำเนินชีวิตประจำวันที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น การเดินทางไปกลับจากที่ทำงาน-บ้านพักไม่แน่นอน ไม่ออกไปไหนโดยไม่จำเป็น ไม่พยายามไปไหนคนเดียว การออกกำลังกาย การจัดกิจกรรมวันสำคัญต่างๆ จะต้องระมัดระวังมากขึ้น เกิดความหวาดระแวง ขาดสมาธิที่จะสร้างสรรค์ผลงาน การปฏิบัติงานก็ไม่เต็มความสามารถ เกิดความวิตกกังวลต่อสถานการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้น กลายเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ขอลาออกจากราชการและโอนย้ายออกจากพื้นที่ ทำให้ข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ยังคงปฏิบัติหน้าที่อยู่ในพื้นที่ต้องรับภาระงานมากขึ้น

ข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นบุคลากรที่สำคัญ เนื่องจากเป็นผู้นำนโยบายของรัฐบาลไปสู่การปฏิบัติระดับพื้นที่ ทำงานใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และต้องร่วมกิจกรรมกับประชาชนทุกตำบล หากข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ รู้สึกไม่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ขาดขวัญกำลังใจ ขาดความมั่นคง ย่อมส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายรัฐบาลไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งมีความสำคัญต่อการทำให้ประชาชนอยู่ดีกินดี มีความสุข ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการส่งเสริมให้ข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลการนำนโยบายของรัฐบาลไปสู่การปฏิบัติ

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้
2. เพื่อศึกษาสถานการณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้
4. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

## ระเบียบวิธีวิจัย

### ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนารายบุคคล การพัฒนาองค์การ การพัฒนาอาชีพ และการบริหารผลการปฏิบัติงาน ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงาน 7 มิติ ประกอบด้วย มิติสุขภาพอนามัย มิติสภาพแวดล้อมการทำงาน มิติค่าตอบแทน มิติครอบครัว มิติมนุษยสัมพันธ์ มิติการยอมรับนับถือ และมิติการพัฒนาความรู้
2. ขอบเขตด้านพื้นที่ และระยะเวลา พื้นที่ทำการศึกษาคือได้แก่ จังหวัดยะลา จังหวัดปัตตานี และจังหวัดนราธิวาส ดำเนินการตั้งแต่ตุลาคม 2555- ตุลาคม 2557
3. ขอบเขตด้านประชากร เป็นข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้คือ จังหวัดยะลา จังหวัดปัตตานี และจังหวัดนราธิวาส ทั้งหมดจำนวน 273 คน

**วิธีการดำเนินการวิจัย** ผู้วิจัยใช้แนวทางการวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยการแบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอนคือ

**ขั้นตอนที่ 1** รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามผ่านการวิเคราะห์คุณภาพและหาความเที่ยงตรงจากผู้เชี่ยวชาญด้วยการหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าตัวชี้วัดของดัชนี (Item Variable Congruence Index: IVC) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) พบว่า แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.981 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามจำนวน 273 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนและมีความสมบูรณ์ทั้ง 273 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติทดสอบสมมติฐานหาความสัมพันธ์ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิคัล (Canonical Correlation Analysis) วิเคราะห์เส้นทาง Path Analysis ด้วยการวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis)

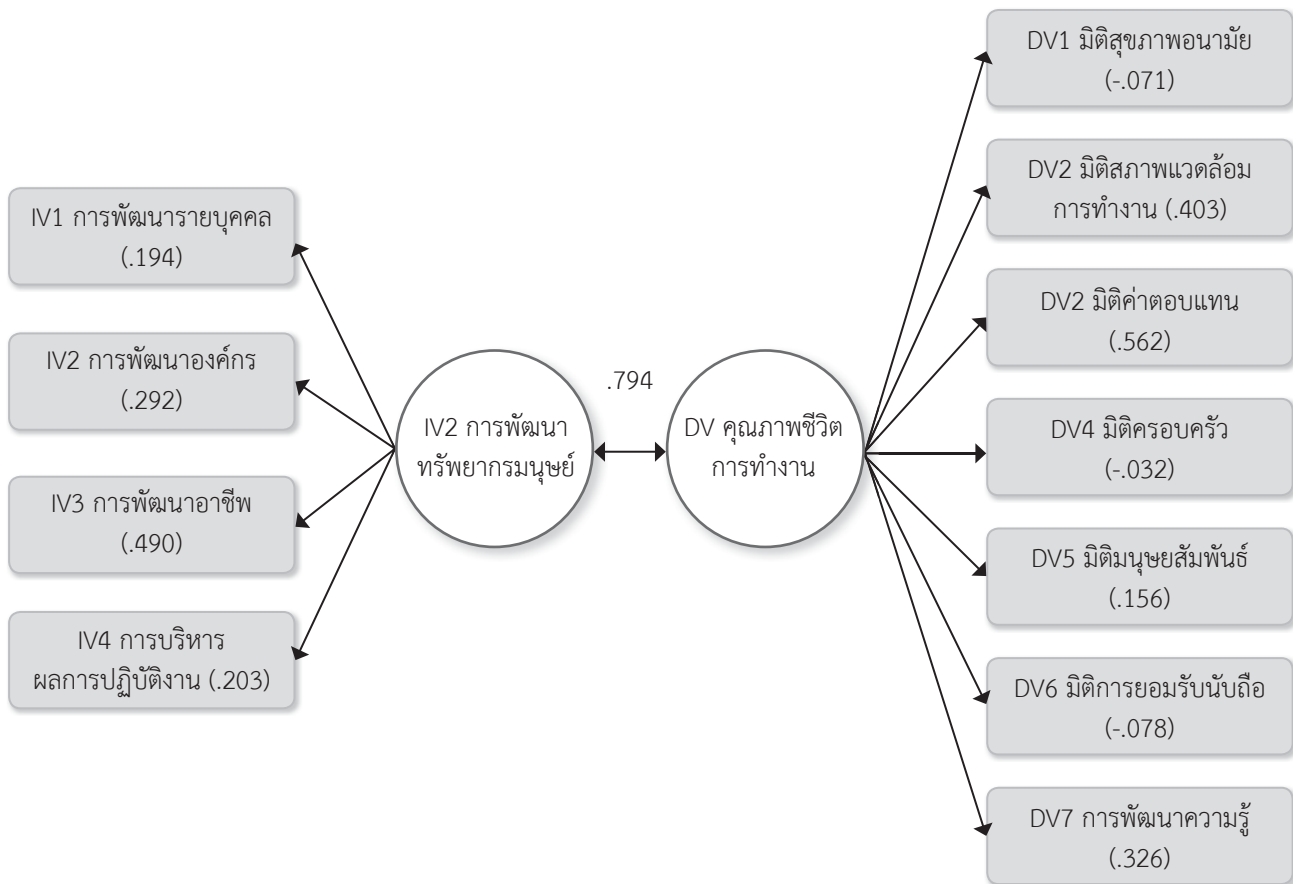
**ขั้นตอนที่ 2** นำผลการวิจัยที่ได้มาพิจารณาตรวจสอบโดยการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับจังหวัด จำนวน 5 คน และการสนทนากลุ่มกับข้าราชการและการสนทนากลุ่มกับข้าราชการพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 30 คน เพื่อทราบความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และข้อเสนอแนะอื่นๆ และนำผลที่ได้มาวิเคราะห์เนื้อหาและสรุปผลเขียนเป็นความเรียง

## ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 273 คน ส่วนมากเป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วง 46-55 ปี สถานภาพสมรสแล้ว มีระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วงต่ำกว่า 20,000 บาทต่อเดือน มีประสบการณ์การทำงานพัฒนาชุมชนอยู่ในช่วง 5-10 ปี ระยะเวลาการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ อยู่ในช่วง 5-10 ปี และดำรงตำแหน่งประเภทนักวิชาการระดับตำแหน่งชำนาญการ
2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภาพรวมมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก คือ การบริหารผลการปฏิบัติงาน ( $\mu=3.75$ ) การพัฒนารายบุคคล ( $\mu=3.74$ ) การพัฒนาองค์การ ( $\mu=3.63$ ) และการพัฒนาอาชีพ ( $\mu=3.61$ )
3. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า มีความพึงพอใจในระดับมากทุกองค์ประกอบ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มิติมนุษยสัมพันธ์ ( $\mu=4.03$ ) มิติครอบครัว ( $\mu=3.92$ ) มิติสภาพแวดล้อมการทำงาน ( $\mu=3.78$ ) มิติการพัฒนาความรู้ ( $\mu=3.71$ ) มิติการยอมรับนับถือ ( $\mu=3.63$ ) และมิติค่าตอบแทน ( $\mu=3.61$ ) ยกเว้นมิติสุขภาพอนามัย ( $\mu=3.23$ ) อยู่ในระดับปานกลาง

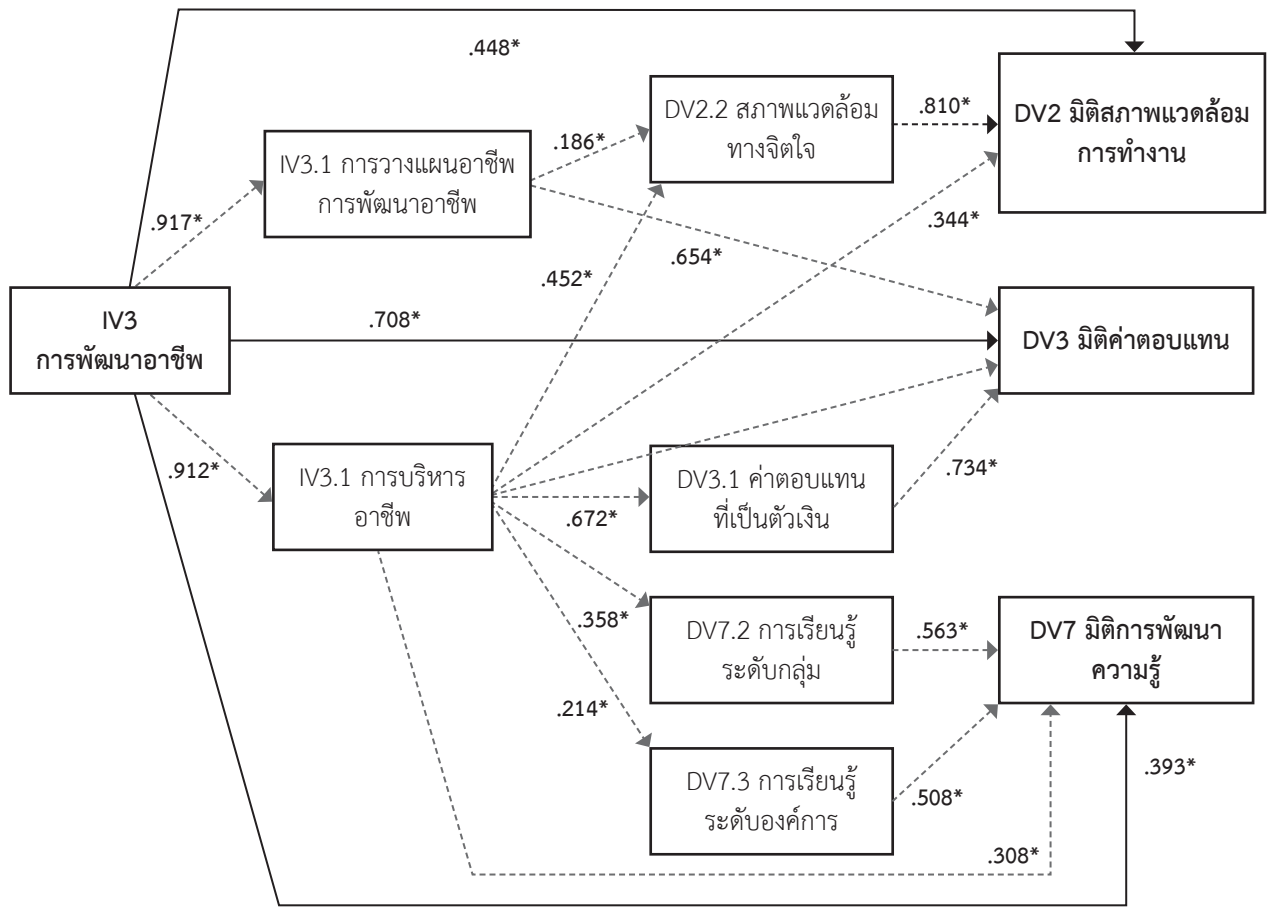
4. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ อยู่ในระดับสูง ( $r=.794$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 ตามตัวแบบที่ 1

**ตัวแบบที่ 1** ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้



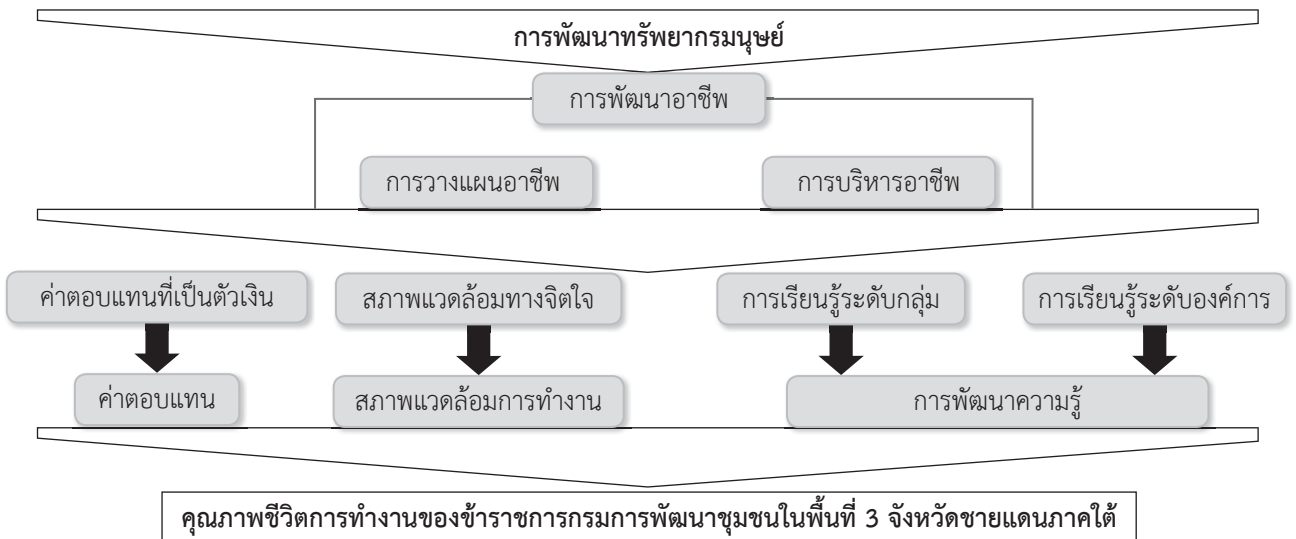
5. แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จากการวิเคราะห์เส้นทาง Path Analysis ด้วยการวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) พบว่า ตัวแปรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ การพัฒนาอาชีพ มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมิติค่าตอบแทน (0.708) อยู่ในระดับสูง มิติสภาพแวดล้อมการทำงาน (0.448) อยู่ในระดับปานกลาง และมิติการพัฒนาความรู้ (0.393) อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ตามตัวแบบที่ 2

ตัวแบบที่ 2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้



จากเส้นทางการสัมพันธ์ทางคณิตศาสตร์ สามารถนำมาสรุปเป็นตัวแบบความสัมพันธ์ทางสังคมศาสตร์ได้ดังนี้ตามตัวแบบที่ 3

ตัวแบบที่ 3 แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้



## การอภิปรายผล

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยเฉพาะการพัฒนาอาชีพเป็นตัวแปรสำคัญที่สุดที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Gilley, Egglan and Gilley (2002) บดินทร์ วิจารณ์ (2550) และ พิชิต เทพวรรณ (2555) ที่กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กลยุทธ์สำคัญที่จะช่วยปรับปรุงสมรรถนะของบุคลากรและองค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องสร้างระบบจิตใจ สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ และการสร้างความสุขให้กับบุคลากร เช่น ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การจัดสภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน รายได้เหมาะสม กับความรู้ความสามารถ การรักษาพยาบาลและสวัสดิการ เป็นต้น รวมถึงการดูแลบุคลากรให้อยู่ดีกินดี มีสุขภาพกายและใจที่ดี เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อยของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า การพัฒนาอาชีพ เป็นตัวแปรสำคัญที่มีความสัมพันธ์ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ballout (2009) ที่พบว่า ระดับเงินเดือน ความพึงพอใจในชีวิต และความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นเป้าหมายของการทำงานและมีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานและองค์กร เพราะความก้าวหน้า ในอาชีพมีความสัมพันธ์กับรายได้ สถานะทางสังคมและความพึงพอใจในชีวิต (ปาริฉัตร ตู่ดำ และชาลี ไตรจันทร์, 2556) และ งานวิจัยของสุชาติ ทองสระ (2553) พบว่า ค่าตอบแทนเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานในองค์กร

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ค่าตอบแทนมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน สอดคล้อง กับงานวิจัยของวงพักตร์ ภูพันธ์ศรี (2552) พบว่า ค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานทางบวก ทำให้ บุคลากรมีความพึงพอใจและมีความสุขต่อการทำงาน สำหรับสภาพแวดล้อมการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Heath (2006) พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานโดยเฉพาะสภาพแวดล้อมภายใน ของการทำงาน เช่น การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถของบุคลากร การทำงานแบบพี่สอนน้อง มีความสำคัญต่อแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนการพัฒนาความรู้ถึงจะมีผล ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับต่ำ แต่การพัฒนาความรู้จะทำให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น ซึ่งการที่องค์กรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความรู้และสนับสนุนให้มีการเรียนรู้และทบทวนผลการปฏิบัติงาน อยู่เสมอ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน (คณินิจ อรุณโรจน์, 2551) ดังนั้นองค์กรควรจะต้องสนับสนุนให้เกิด การเรียนรู้ระดับองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพราะเป็นการเรียนรู้แบบเชิงสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เกิดความผูกพันต่อองค์กร ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจและมีความสุขในการปฏิบัติงาน (สุจิตรา ธนานันท์, 2554)

ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้จะเกิดขึ้นได้นั้น องค์กรมุ่งเน้นการพัฒนาอาชีพผ่านการวางแผนอาชีพและการบริหารอาชีพ ด้วยสนับสนุนให้ข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งจะมีส่วนช่วยสร้างขวัญกำลังใจและรักษาคนเก่งคนดี ไว้ในองค์กร ดังนั้น องค์กรจึงต้องมีการวิเคราะห์ประเมินศักยภาพความรู้ความสามารถของบุคลากร ให้การสนับสนุน ส่งเสริม ให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในสายอาชีพ นอกจากนี้ องค์กร จะต้องมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรในลักษณะการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรให้เกื้อหนุนต่อการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน รวมถึงการดูแล สวัสดิการค่าตอบแทนด้านต่างๆ อย่างเป็นธรรมและเหมาะสม

## ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. องค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยกำหนดให้เป็นนโยบายและแนวทางไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน ตั้งแต่การพัฒนารายบุคคล การพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาบุคลากรไปสู่การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและเหมาะสมต่อไป
2. องค์กรควรมีการเผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและทำความเข้าใจถึงหลักการ กฎเกณฑ์ และคุณลักษณะของแต่ละตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง มีการประเมินศักยภาพ ความรู้ ความสามารถของบุคลากร เพื่อจักได้ทราบถึงจุดเด่นจุดด้อยของบุคลากร อันจะนำไปสู่การกำหนดเป้าหมายความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ
3. องค์กรควรมีการกำหนดโปรแกรมการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะที่จะส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งจะต้องครอบคลุมทุกกลุ่มตำแหน่งตามสายงานอย่างชัดเจน
4. องค์กรควรมีการจัดระบบสิ่งจูงใจที่เหมาะสมกับภารกิจของงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจะทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะเมื่อบุคลากรมีขวัญกำลังใจจากการพัฒนาตนเอง การพัฒนาอาชีพแล้วยังได้นำความรู้มาพัฒนางาน พัฒนางค์การ ซึ่งผู้บริหารต้องให้ความสำคัญสนับสนุนให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถ การได้รับสิทธิประโยชน์ด้านสวัสดิการทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน
5. องค์กรควรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน ดังเช่นการเรียนรู้ผ่านระบบอินเทอร์เน็ต การติดตาม การรายงานผลความก้าวหน้า การประชาสัมพันธ์ผ่านระบบ SMS (Short Message Service) Facebook หรือการสร้างกลุ่มเฉพาะกิจกรรมผ่าน Line เป็นต้น ซึ่งเป็นเครื่องมือและช่องทางที่บุคลากรส่วนใหญ่มีและใช้เป็นประจำ จะช่วยให้การปฏิบัติงานมีความรวดเร็วยิ่งขึ้น
6. องค์กรควรมีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เช่น กิจกรรม 5 ส (สะสาง สะดวก สะอาด สุขลักษณะ และสร้างนิสัย) ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในที่ทำงาน การมอบหมายงานหรือการแบ่งงานตามความรู้ความสามารถ การจัดกิจกรรมพัฒนาทีมงาน

## เอกสารอ้างอิง

- คณิงนิจ อรุณโรจน์. 2551. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กองทัพอากาศ**. ปรัชญาดุษฎีนิพนธ์ สาขาการพัฒนทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บดินทร์ วิจารณ์. 2555. **ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา <http://www.gotoknow.org> (24 ธันวาคม 2555).
- ปาริฉัตร ตู่คำ และชาติ ไตรจันทร์. 2556. ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีในองค์กรภาครัฐ: การทบทวนวรรณกรรม. **วารสารนักบริหาร**. 33(3), 25-32.
- พิชิต เทพวรรณ. 2555. **การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์: แนวคิดและกลยุทธ์เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี. 2552. **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจนครบาล**. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุจิตรา ธนานันท์. 2554. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วน พีพีเอ็นเพรส จำกัด.
- สุชาดา ทองสระ. 2553. ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัทญี่ปุ่นในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. **วารสาร RMUTT Global Business And Economics Review**. 5(2), 41-49.

- Ballout, H. I. 2009. Career Commitment and Career Success: Moderating Role of Self-efficacy. **Career Development International**. 4(7). pp. 655-670.
- Gilley, Jerry W., Eggland, Steve A. and Gilley, Ann M. 2002. **Principles of Human Resource Development**. New York: Addison Wesley.
- Hackman, R. J. & Suttle, J. L. 1997. **Improving Life at Work: Behavioral Science Approach to Organization Change**. Santa Monica, MA: Good year.
- Heath, V. 2006. **Workplace Environment and Its Impact on Employee Performance Published**. (online). From <http://www.leader-values.com> (9 October 2012).



# รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

วารสารวิจัยราชภัฏเชียงใหม่

ศ.ดร.กิตติชัย วัฒนานิก	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	รศ.ดร.นิวุฒิ หวังชัย	มหาวิทยาลัยแม่โจ้
ศ.ดร.มนัส สุวรรณ	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	ผศ.ดร.พหล คักดิ์คะทศน์	มหาวิทยาลัยแม่โจ้
ศ.ดร.อารี วิบูลย์พงษ์	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	อ.ดร.พุลพงษ์ สุขสว่าง	มหาวิทยาลัยบูรพา
ศ.อำนวยการ ขนนไทย	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	รศ.ดร.มนตรี แยมกสิกร	มหาวิทยาลัยบูรพา
ศ.ดร.สายสมร ลายอง	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	รศ.ดร.โกสุม สายใจ	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
รศ.ดร.อวารณ โอภาสพัฒนกิจ	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	รศ.ดร.สุชาติ แสงทอง	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
รศ.ดร.วิบูลย์ รัตนาพนนท์	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	อ.ดร.กรรณิกา เจริมเทียนชัย	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
รศ.ดร.สมพงษ์ วิทยศักดิ์พันธุ์	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	ทพ.ดร.สุรสิงห์ วิศรุตรัตน์	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่
รศ.ดร.ธเนศ ศรีวิชัยลำพันธ์	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	ดร.นพ.ชุลิน สีลพัทธ์กุล	โรงพยาบาลสารภี
รศ.ดร.สมศักดิ์ ภูวิภาดาวรรณ	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	ผศ.ดร.บุลรัตน์ สิทธิพงษ์	โรงเรียนสิริมิ่งคลานุสรณ์
รศ.เพทาย พงษ์เพ็ญจันทร์	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	อ.ดร.เทิดชาย ช่วยบำรุง	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
รศ.ดร.ธวัชชัย รัตน์ชเลศ	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	ผศ.ดร.วรรณทนี สันติกุล	Hong Kong Polytech University
อ.ดร.ธนะชัย พันธุ์เกษมสุข	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	Professor Andreas Zins	Vienna University
อ.ดร.วรรณพร ทะพิงค์แก	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	ผศ.ดร.บุษบา สิทธิการ	มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง
รศ.ดร.พัชรินทร์ ระวีวัน	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	รศ.ดร.โกศล มีคุณ	สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
รศ.ธีรภัทร วรรณฤมล	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	ผศ.ดร.วรรณมา ศิลปอาชา	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
รศ.ดร.รวี ลังกานี	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	ผศ.ร.ท.หญิง ดร.เกิดศิริ เจริญวิศาล	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ หาดใหญ่
ผศ.ดร.ชิตชล ผลารักษ์	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	รศ.ไพบูลย์ ศรีชัยสวัสดิ์	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
รศ.ดร.ยุวดี พิรพรพิศาล	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	ผศ.ดร.ดนุสดา จามจรี	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
รศ.ธนกร ช้างน้อย	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	รศ.ดร.พงษ์แก้ว อุดมสมุทรศิริ	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผศ.ดร.นงลักษณ์ เขียนงาม	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	ผศ.ดร.ศรัณย์ นักรบ	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผศ.ดร.ปรีชา เจริญเจริญ	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	ผศ.ดร.รณิดา ปิงเมือง	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
อ.ดร.ปฐมาวดี จงรักษ์	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	รศ.ดร.วรรณวดี ม้าลำพอง	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
อ.ดร.พนม กุณาวงค์	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	รศ.สนธิ สัตโยภาส	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
รศ.ดร.พิศิษฐ์ สิงห์ใจ	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	อ.ดร.ศุภกฤษ เมธีโศคพงษ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
รศ.ดร.พัชรา ดันติประภา	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	ผศ.ดร.พวงพยอม ชิตทอง	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
ผศ.ดร.วสันต์ จอมภักดี	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	ผศ.ดร.กมลณัฐ พลวัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
อ.ดร.คณิเทพ ปิตุภูมิภาค	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	อ.ดร.ทัตพร คุณประดิษฐ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
รศ.ไพรัช ตระการศิริรินทร์	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	อ.ดร.จู่ไรรัตน์ จุลจักรวัฒน์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
อ.ดร.สินธุ์ สโรบล	มหาวิทยาลัยแม่โจ้		



# วารสารวิจัยราชภัฏเชียงใหม่

## เป็นวารสารเพื่อรองรับงานวิชาการเพื่อสังคม

โดยมีเป้าหมายและขอบเขต (Aim and Scope) ที่รับตีพิมพ์บทความที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมหรือท้องถิ่น ทางด้านวิทยาศาสตร์ สังคมศาสตร์ และการศึกษา ที่สามารถแสดงได้เป็นที่ประจักษ์ว่าสามารถใช้แก้ปัญหาหรือพัฒนาสังคม ชุมชน และท้องถิ่น และก่อให้เกิดประโยชน์อย่างชัดเจน หรือเป็นการเปลี่ยนแปลงในความตระหนักและการรับรู้ในปัญหา และแนวทางแก้ไขของชุมชน และท้องถิ่น โดยมีองค์ประกอบทางด้านงานวิจัยที่บ่งชี้สภาพการเปลี่ยนแปลงในเชิงพื้นที่ ชุมชน และสังคม เป็นงานวิจัยที่มีส่วนร่วมและได้รับการยอมรับของสังคม และงานวิจัยที่ใช้องค์ความรู้หรือความเชี่ยวชาญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น หรือสามารถคาดการณ์ ประเมินผลลัพธ์การเปลี่ยนแปลง และเสนอแนวทางการพัฒนาสังคม ชุมชน และท้องถิ่นให้ยั่งยืน

### รูปแบบของวารสาร

- กำหนดออก ปีละ 2 ฉบับ ฉบับที่ 1 เดือนตุลาคม-มีนาคม ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน-กันยายน
- บทความที่ตีพิมพ์ต้องผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 2 ท่าน ต่อบทความ

### รูปแบบการเขียนบทความ/บทความวิจัย

กองบรรณาธิการได้กำหนดระเบียบการส่งต้นฉบับไว้ให้ผู้เขียนยึดเป็นแนวทางในการส่งต้นฉบับสำหรับการตีพิมพ์ลง “วารสารวิจัยราชภัฏเชียงใหม่” และกองบรรณาธิการสามารถตรวจสอบต้นฉบับก่อนการตีพิมพ์ เพื่อให้วารสารมีคุณภาพ สามารถนำไปใช้อ้างอิงได้ โดยวารสารวิจัยราชภัฏเชียงใหม่ ตั้งแต่ฉบับที่ 1 เดือนตุลาคม พ.ศ.2556-มีนาคม พ.ศ.2557 จะเป็นวารสารเพื่อรองรับงานวิชาการเพื่อสังคม โดยการกำหนดเป้าหมายและขอบเขต (Aims & Scope) ที่จะตีพิมพ์บทความที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมหรือท้องถิ่น ทางด้านสังคมศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และการศึกษา ที่สามารถแสดงได้เป็นที่ประจักษ์ว่าสามารถใช้แก้ปัญหาหรือพัฒนาสังคมและก่อให้เกิดประโยชน์อย่างชัดเจน หรือเป็นการเปลี่ยนแปลงในความตระหนักและการรับรู้ในปัญหาและแนวทางแก้ไขของชุมชน โดยเนื้อหาของบทความควรจะนำเสนอให้เห็นถึงประเด็นต่างๆ ดังต่อไปนี้

- สภาพการณ์ก่อนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (ในบทนำ ที่มาของปัญหา)
- การมีส่วนร่วมและการยอมรับของสังคมเป้าหมาย (มีผู้แต่งร่วมเป็นภาคเอกชนหรือตัวแทนชุมชน)
- กระบวนการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น (วิธีการทดลอง บทสรุปเชิงเสนอแนะ)
- ความรู้หรือความเชี่ยวชาญที่ใช้ในการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนั้น (ทฤษฎีและกรอบแนวคิด)
- การคาดการณ์สิ่งที่ตามมาภายหลังจากการเปลี่ยนแปลงได้เกิดขึ้นแล้ว (ข้อเสนอแนะหลังบทสรุป)
- การประเมินผลลัพธ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (เป็น Outcome ของงาน พิจารณาจากการนำไปใช้ประโยชน์ และ Citation)
- แนวทางการติดตามและอำนวยการรักษาพัฒนาการที่เกิดขึ้นให้คงอยู่ต่อไป (เป็น Outcome ของงาน พิจารณาจากการนำไปใช้ประโยชน์ และ Citation)

## การเตรียมต้นฉบับบทความ มีรายละเอียดดังนี้

### รูปแบบการพิมพ์

1. **ตัวอักษร** : ใช้ตัวอักษร Angsana New โดยชื่อบทความใช้อักษรตัวหนา ขนาด 20 pt ชื่อผู้เขียนและหัวข้อหลักใช้อักษรตัวหนา ขนาด 18 pt และเนื้อเรื่องใช้อักษรตัวปกติ ขนาด 16 pt
2. **การตั้งค่าหน้ากระดาษ** : บนและซ้าย ขนาด 1.5 นิ้ว ล่างและขวา ขนาด 1 นิ้ว
3. **ความยาวของเนื้อหา** : ไม่เกิน 15 หน้า รวมตารางรูปภาพ และเอกสารอ้างอิง
4. **รูปแบบการใช้ภาษาอังกฤษในเนื้อเรื่องภาษาไทย** :
  - ชื่อวิทยาศาสตร์ คำขึ้นต้นให้ใช้อักษรตัวใหญ่ และใช้ตัวอักษรเอียง เช่น *Uglena acus*
  - ชื่อเฉพาะให้ขึ้นต้นด้วยตัวใหญ่ทุกคำ เช่น Berdmann, Lemmermann
  - ภาษาอังกฤษทั้งในและนอกวงเล็บให้ใช้ตัวเล็ก เช่น random complete block design
  - ตัวย่อให้ใช้อักษรตัวใหญ่ทั้งหมด และควรมีคำเต็มบอกไว้ในการใช้ครั้งแรก เช่น (random complete block design, RCBD)

## การเรียงลำดับเนื้อหา

1. **ชื่อเรื่อง (Title)** : ใช้ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ชื่อเรื่องภาษาอังกฤษเฉพาะตัวอักษรแรกของชื่อเรื่องเท่านั้นที่ใช้ตัวพิมพ์ใหญ่ (capital letter) นอกนั้นใช้ตัวพิมพ์เล็ก ยกเว้นชื่อเฉพาะ
2. **ชื่อผู้วิจัย** : เฉพาะผู้วิจัยหลักให้พิมพ์ด้วยตัวหนา โดยระบุสถานที่ทำงานและอีเมล
3. **บทคัดย่อ (Abstract)** : (ภาษาไทยก่อนและตามด้วยภาษาอังกฤษ) เป็นการสรุปสาระสำคัญ ประเภทวิจัย วัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการวิจัย และสรุปผลการวิจัยที่กระชับและชัดเจน ระบุตัวเลขสถิติที่สำคัญ ใช้ภาษารัดกุมเป็นประโยคสมบูรณ์และเป็นร้อยแก้ว ไม่แบ่งเป็นข้อๆ โดยบทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษไม่ควรเกิน 1 หน้ากระดาษขนาด A4 และให้ระบุคำสำคัญ (keywords) ไว้ท้ายบทคัดย่อในแต่ละภาษา
4. **บทนำ (Introduction)** : ให้เขียนอธิบายปัญหา วัตถุประสงค์ และการตรวจสอบเอกสาร
5. **ระเบียบวิธีวิจัย (Methodology)** : อธิบายถึงเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทดลองและอธิบายวิธีการศึกษาทดลอง
6. **ผลการวิจัย (Results)** : การเขียนเสนอผลการศึกษาคควรกระชับและแสดงการวิจัยถึงผลที่ชัดเจน หากมีตารางกราฟ หรือรูปภาพ ให้มีเนื้อหาหรือวิธีการอธิบายประกอบ
7. **การอภิปรายผล (Discussions)** : การเขียนอภิปรายผลการศึกษา เป็นการชี้แจงผลการวิจัยว่าตรงตามวัตถุประสงค์ สมมติฐานของการวิจัย สอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของผู้อื่นที่มีอยู่ก่อนหรือไม่ อย่างไร ด้วยเหตุผลใดเปรียบเทียบหรือตีความเพื่อเน้นความสำคัญของงานและสรุปให้เข้าใจง่ายที่สุด
8. **บทสรุปหรือข้อเสนอแนะ (Conclusion or Suggestions)** : ให้เขียนสรุปสาระสำคัญของผลงานวิจัยว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ โดยเน้นถึงปัญหาหรือข้อโต้แย้งในสาระสำคัญ ตลอดจนข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์
9. **กิตติกรรมประกาศ หรือคำขอบคุณ (Acknowledgement)** : อาจจะมีหรือไม่ก็ได้ โดยเป็นการแสดงความขอบคุณผู้ช่วยเหลือในงานวิจัยแต่ไม่ได้เป็นผู้ร่วมในงานวิจัย
10. **การอ้างอิงแบบแทรกปนไปกับเนื้อหา** : เนื้อหาบทความใช้ระบบการอ้างอิงแบบนามปี (ชื่อ-นามสกุลผู้แต่ง, ปีที่พิมพ์) ตัวอย่างเช่น ....ลมูล รัตตากร (2529) ได้กำหนดคุณสมบัติของ.....

11. **บรรณานุกรม** : การเขียนบรรณานุกรมให้เรียงเอกสารที่ใช้อ้างอิงทั้งหมดตามลำดับอักษรตัวแรกของรายการที่อ้างอิง โดยเรียงลำดับแบบพจนานุกรม และให้เรียงภาษาไทยขึ้นก่อนภาษาอังกฤษ มีรูปแบบการเขียน ดังนี้

### 11.1 หนังสือ

ชื่อ สกุล. ปีที่พิมพ์. **ชื่อหนังสือ**. ครั้งที่พิมพ์. สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

สีลาภรณ์ บัวสาย. 2549. **เศรษฐกิจพอเพียง ร่วมเรียนรู้ สถานข่าย ขยายผล**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง.

Courtney, T. K. 1965. **Physical Fitness and Dynamic Health**. New York. McGraw-Hill Inc.

### 11.2 วารสาร

ชื่อ สกุล. ปีที่พิมพ์. ชื่อเรื่อง. **ชื่อวารสาร** (ชื่อเต็มหรือย่อก็ได้). ปีที่ (ฉบับที่): เลขหน้าเริ่มต้น-เลขหน้าสิ้นสุด.

ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. 2531. การปฏิรูปหลักสูตรมหาวิทยาลัยในประเทศที่กำลังพัฒนา. **อุดมศึกษา**. 13 (34): 14-20.

Elmastas, M., O. Isildak, I. Turkekal and N. Temar. 2007. Determination of antioxidant activity and antioxidant compounds in wild edible mushroom. **Food Composition and analysis**. 20: 337-345

### 11.3 วิทยานิพนธ์

ชื่อ สกุล. ปีที่พิมพ์. **ชื่อวิทยานิพนธ์/การค้นคว้าแบบอิสระ**. ระดับวิทยานิพนธ์/การค้นคว้าแบบอิสระ คณะ สถาบันการศึกษา.

ยุรีพรรณ แสนใจยา. 2545. **แนวทางการพัฒนาไรชาสุวิหุห์ อำเภอแม่ลาว จังหวัดเชียงราย เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตร**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

### 11.4 เอกสารวิชาการอื่นๆ

ชื่อ สกุล ผู้เขียนหรือหน่วยงาน. ปีที่พิมพ์. **ชื่อเรื่องหรือชื่อหนังสือ**. ประเภทของเอกสาร. สถาบันหรือหน่วยงานที่จัดพิมพ์. สถานที่พิมพ์.

คณะกรรมการอำนวยการคัดสรรสุดยอดหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ไทย. 2549. **คู่มือคัดสรรสุดยอดหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์**. สำนักนายกรัฐมนตรี. กรุงเทพมหานคร.

### 11.5 สื่ออิเล็กทรอนิกส์

ชื่อ สกุล. ปีที่พิมพ์. **ชื่อเรื่อง**. (ระบบออนไลน์). แหล่งข้อมูล: ชื่อ website (วัน เดือน ปี ที่สืบค้นข้อมูล)

วิจารณ์ พานิช. 2554. **วิชาการรับใช้สังคม**. (ระบบออนไลน์). แหล่งข้อมูล: <http://www.gotoknow.org/posts/440436> (27 เมษายน 2556)

## การส่งต้นฉบับ

1. ผู้ส่งบทความจะต้องทำหนังสือนำส่ง พร้อมทั้งระบุชื่อ-สกุล หมายเลขโทรศัพท์ และอีเมล โดยทางกองบรรณาธิการวารสารวิจัยราชภัฏเชียงใหม่จะติดต่อกลับไป เพื่อแจ้งผลการพิจารณา

2. จัดส่งต้นฉบับที่พิมพ์ตามข้อกำหนดของรูปแบบวารสาร จำนวน 3 ชุด พร้อมแผ่น CD บันทึกข้อมูล ส่งด้วยตนเองหรือทางไปรษณีย์ลงทะเบียนมาที่

กองบรรณาธิการ “วารสารวิจัยราชภัฏเชียงใหม่”

สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

เลขที่ 202 ถนนช้างเผือก ตำบลช้างเผือก อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 50300

หรือเว็บไซต์ <http://www.research.cmru.ac.th>

## การประเมินบทความต้นฉบับ

ต้นฉบับจะต้องผ่านการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) จากภายนอกมหาวิทยาลัยในสาขาวิชานั้นๆ จำนวน 2 ท่านต่อเรื่อง โดยสถาบันวิจัยและพัฒนาจะเป็นผู้สรรหา เพื่อรับการประเมิน กรณีมีการแก้ไขสถาบันวิจัยและพัฒนาจะส่งผลการอ่านประเมินคืนผู้เขียนให้เพิ่มเติม แก้ไข หรือพิมพ์ต้นฉบับใหม่แล้วแต่กรณี

---

### หมายเหตุ

1. บทความที่ได้รับการตีพิมพ์ใน “วารสารวิจัยราชภัฏเชียงใหม่” ถือเป็นกรรมสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
2. เนื้อหาบทความที่ปรากฏในวารสารเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียน ทั้งนี้ไม่รวมความผิดพลาด อันเกิดจากเทคนิคการพิมพ์
3. ในกรณีเป็นบทความที่ส่งมาจากบุคคลภายนอก จะมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินการประเมิน และกลั่นกรองบทความ จำนวน 3,000 บาท





# RAJABHAT CHIANGMAI RESEARCH JOURNAL



สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

อาคารราชภัฏเฉลิมพระเกียรติ ชั้น 14

เลขที่ 202 ถนนช้างเผือก ตำบลช้างเผือก อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 50300

โทรศัพท์/โทรสาร 0-5388-5959/0-5388-5950