

รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการและการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ  
“มสธ.วิจัย ประจำปี 2560”

ISBN : 978-616-16-12353-5



จัดทำโดย

สถาบันวิจัยและพัฒนา  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยนครราชสีมา

วันที่ 24 มีนาคม 2560

ณ ห้องประชุมสามศร อาคารอเนกนิทัศน์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยนครราชสีมา





โครงการ

กำหนดการ

รายชื่อคณะกรรมการจัดประชุมวิชาการ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความวิจัย

รายชื่อผู้นำเสนอบทความวิจัย

สรุปสาระสำคัญจากการอภิปรายทางวิชาการเรื่อง นวัตกรรมการวิจัย: สังคมไทยก้าวไกลสู่สากล  
 บทความ

กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

กลุ่มสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

กลุ่มการศึกษา

เอกสารประกอบการบรรยายการประชุมทางวิชาการและการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ

ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ ราชบัณฑิตยสภา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุสรณ์ ธรรมใจ มหาวิทยาลัยรังสิต

ดร.สุรอรธร สุภจัตุรัส สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

ดร.เสาวร็จ รัตนคำฟู สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI)





## คำนำ

สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จัดการประชุมทางวิชาการและการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ “มสธ.วิจัย ประจำปี 2560” เรื่อง “นวัตกรรมการวิจัย: สังคมไทยก้าวไกลสู่สากล” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นเวทีสาธารณะด้านการวิจัยและวิชาการให้กับคณาจารย์ นักวิจัย นักวิชาการ นิสิต นักศึกษา และบุคคลทั่วไป ได้แลกเปลี่ยนความรู้ เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ การพัฒนาต่อยอดงานวิจัย เพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนางานวิจัยที่เข้มแข็ง ยั่งยืน และตอบสนองความต้องการของสังคมและประเทศชาติโดยรวม

สถาบันวิจัยและพัฒนา ขอขอบพระคุณคณะที่ปรึกษา คณะกรรมการดำเนินงานการประชุมวิชาการฯ ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องที่ตรวจพิจารณาผลงานวิจัย คณะวิทยากรอภิปราย วิทยากรวิพากษ์ ผลงานวิจัย ผู้นำเสนอผลงานวิจัยทุกท่าน รวมทั้งบุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนาทุกท่านที่มีส่วนทำให้การประชุมวิชาการฯ ในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าองค์ความรู้จากการประชุมวิชาการฯ ครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อวงวิชาการ ชุมชน สังคม และประเทศชาติต่อไป

คณะกรรมการดำเนินงาน  
การประชุมทางวิชาการและการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ “มสธ.วิจัย ประจำปี 2560”  
เมษายน 2560









## สารบัญญ (ต่อ)

|  |  | หน้า |
|--|--|------|
| 6. ปัจจัยที่เกี่ยวกับความรุนแรงในครอบครัวของนักเรียนโรงเรียนภูเก็ตวิทยาลัย จังหวัดภูเก็ต   | นางสาวกึ่งแก้ว บุญทองแก้ว                | 130  |
| 7. อาสาสมัครกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ทัศนศึกษา อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสงขลา  | นางนงนุช จิตตะเส โณ                      | 144  |
| 8. บริการของสถานสงเคราะห์เด็กที่ส่งเสริมอาชีพที่ให้แก่วัยรุ่นในอุบลราชธานี   | รองศาสตราจารย์ ดร.อำไพรัตน์ อักษรพรหม    | 160  |
| 9. แนวทางการพัฒนาสถานรับเลี้ยงเด็กเอกชนตามมาตรฐานศูนย์เด็กเล็กแห่งชาติ ทัศนศึกษาอุโมงค์ไอรักเนอสเซอรี่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา                         | นางสาวถลันลลิต อริยพยัคฆ์                | 175  |
| 10. ปัญหาและผลกระทบของครอบครัวไทยที่มีบุตรเป็นดาวน์ซินโดรม: ทัศนศึกษาเฉพาะครอบครัวที่ด้อยโอกาส   | นายปราโมทย์ อัสวานะศักดิ์                | 189  |
| <b>กลุ่มการศึกษา</b>   |  |      |
| 1. การพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกล เรื่องการออกแบบระบบการผลิตและการใช้สื่อการสอนสำหรับครูในโรงเรียนจังหวัดนนทบุรี   | รองศาสตราจารย์ ดร.วาสนา ทวีกุลทรัพย์     | 204  |
| 2. การพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกลเรื่อง “การพัฒนาความรู้ทางเทคโนโลยีการสื่อสารระหว่างผู้ประกอบการและครูและนักเรียน   | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สิริพิชญ์ วรรณภาส | 218  |
| 3. ความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อประมวลสาระและแนวการศึกษาในหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตแขนงวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษาของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช | รองศาสตราจารย์ ดร. วาสนา ทวีกุลทรัพย์    | 230  |
| 4. การสังเคราะห์งานวิจัยของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาการแนะแนว สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช                                   | รองศาสตราจารย์ ดร. ถัดดาวรรณ ณ ระนอง     | 250  |



สารบัญ (ต่อ)

|   |                          | หน้า |
|---|--------------------------|------|
| 5. รูปแบบการจัดการเรียนการสอนเชิงบูรณาการกับ<br>การทำงาน (WIL) ของสถาบันสมาชิกเครือข่าย<br>พัฒนาสหกิจศึกษาภาคใต้ตอนบน   | อาจารย์โสภณา สุกสมบูรณ์  | 261  |
| 6. การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนตามแนวคิด<br>การพัฒนาด้านจิตพิสัย เพื่อสร้างเสริมสุขภาพของ<br>นักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง                                       | ดร.เกษม ชูรัตน์          | 275  |
| 7. การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อพัฒนาครู กศน.<br>ตำบล ในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ<br>สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ<br>การศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดฉะเชิงเทรา | นางสาวจรัสศรี หัวใจ      | 290  |
| 8. แนวทางการพัฒนาความรู้ในเนื้อหาผนวกวิธีสอน<br>สำหรับนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต<br>มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพาง   | นางสาวดวงจันทร์ แก้วกพาน | 306  |
| 9. การศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการจัด<br>กิจกรรมการเรียนรู้ รายวิชาการพัฒนารูปแบบการ<br>จัดการเรียนรู้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ<br>สุรินทร์ ปีการศึกษา 2559   | นางสาวสุพัตรา คำสุข      | 323  |





## การประชุมวิชาการและการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ

“มสธ. วิจัย ประจำปี 2560”

วันศุกร์ที่ 24 มีนาคม 2560

ณ ห้องประชุมสามศร อาคารอเนกนิทัศน์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

---

### หลักการและเหตุผล

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช มีพันธกิจหลักที่สำคัญในการให้บริการด้านการวิจัย การสร้างสรรค์ผลงานวิจัย สนับสนุน ส่งเสริมการเผยแพร่และการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ และการสนับสนุนและสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการวิจัยกับหน่วยงานภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย รวมทั้งการเพิ่มศักยภาพด้านการวิจัยให้แก่บุคลากรของมหาวิทยาลัย และการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์เพื่อสนับสนุนพันธกิจด้านการวิจัย

เพื่อเป็นการตอบสนองต่อพันธกิจดังกล่าว มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยสถาบันวิจัยและพัฒนา จึงได้จัดการประชุมวิชาการเพื่อนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นเวทีสาธารณะด้านการวิจัยและวิชาการให้กับคณาจารย์ นักวิจัย นักวิชาการ นิสิต นักศึกษา และบุคคลทั่วไป ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้ อันจะนำไปสู่การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนางานวิจัยให้เข้มแข็ง ยั่งยืน และตอบสนองความต้องการของสังคมและประเทศชาติต่อไป

### วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นเวทีให้คณาจารย์ นักวิจัย นักวิชาการ นิสิต/นักศึกษา และบุคคลทั่วไป ได้เผยแพร่ผลงานวิจัยสู่สาธารณะ รวมทั้งได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ด้านการวิจัยและข้อค้นพบจากการวิจัยร่วมกัน

### กลุ่มเป้าหมาย

ผู้เข้าร่วมประชุมประกอบด้วย คณาจารย์ นักวิจัย นักวิชาการ นิสิต/นักศึกษา และบุคคลทั่วไป จำนวน 150 คน







### ลักษณะผลงานวิจัยที่นำเสนอ

1. ผลงานวิจัยที่นำเสนอของคณาจารย์ นักวิจัย และนักวิชาการ ต้องไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารหรือนำเสนอในการประชุมทางวิชาการที่ใดมาก่อน
2. วิทยานิพนธ์ หรือคณาจารย์นิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษา ต้องดำเนินการเสร็จสิ้นตามกระบวนการของบัณฑิตวิทยาลัยเรียบร้อยแล้ว และผลงานดังกล่าวต้องไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารหรือนำเสนอในการประชุมทางวิชาการที่ใดมาก่อน โดยต้องมีอาจารย์ที่ปรึกษาหลักกลงนามในใบรับรองการนำเสนอผลงานวิจัยด้วย
3. การนำเสนอผลงานวิจัย เป็นการนำเสนอในรูปแบบการบรรยาย (Oral Presentation) ประกอบ PowerPoint ใช้เวลาในการนำเสนอผลงานเรื่องละ 15 นาที ชักถาม 5 นาที รวมเวลา 20 นาที

### ขั้นตอนการส่งบทความ

1. ลงทะเบียนในระบบออนไลน์ที่ <http://ird.stou.ac.th/stouconference>
2. ดาวน์โหลดแบบฟอร์มการส่งบทความ
3. ส่งบทความและชำระค่าลงทะเบียน จำนวน 3,000 บาท  
(บุคลากร มสธ.ได้รับยกเว้นค่าลงทะเบียน)
4. ติดตามสถานะบทความผ่านระบบออนไลน์
5. ปรับแก้ไขรูปแบบบทความ
6. ปรับแก้ไขบทความตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ (กรณีบทความผ่านการพิจารณา)

### เงื่อนไขการส่งบทความ

1. ผู้ส่งบทความจะต้องลงทะเบียนในระบบออนไลน์ที่ <http://ird.stou.ac.th/stouconference>
2. ผู้ส่งบทความที่เป็นนิสิต/นักศึกษา ต้องมีอาจารย์ที่ปรึกษาหลักกลงนามในแบบฟอร์ม
3. สถาบันวิจัยและพัฒนา จะส่งบทความเพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา เมื่อได้รับการชำระค่าลงทะเบียนนำเสนอบทความเรียบร้อยแล้ว โดยขอสงวนสิทธิ์ในการพิจารณาและดำเนินการ ดังนี้
  - 3.1 การเลือกกลุ่มการนำเสนอผลงานที่เหมาะสม
  - 3.2 บทความจะได้รับการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิตามความเชี่ยวชาญ และได้รับความเห็นชอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ 2 ใน 3 คน จึงจะผ่านเกณฑ์
  - 3.3 ผู้วิจัยจะถูกตัดสิทธิ์การเสนอผลงานวิจัยในกรณีต่อไปนี้
    - 1) ไม่ปรับแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยไม่มีเหตุอันควร
    - 2) เมื่อตรวจสอบพบในภายหลังว่าบทความเคยมีการตีพิมพ์เผยแพร่ที่ใดที่หนึ่งมาก่อน ไม่ว่าจะในรูปแบบใดก็ตาม



4. ผู้ส่งบทความจะเป็นผู้รับผิดชอบการตรวจสอบความถูกต้องของการสะกศคำในบทความของตนเอง

5. บทความที่ส่งเข้ามาจะต้องผ่านการตรวจสอบความถูกต้อง และรูปแบบตามที่มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชกำหนด

6. ส่งบทความและชำระค่าลงทะเบียนนำเสนอบทความ จำนวน 3,000 บาท ภายในวันที่ 31 ตุลาคม 2559 (ชำระเงินค่าลงทะเบียนภายใน 1 สัปดาห์หลังจากการส่งบทความ)

7. ผู้ส่งบทความต้องมานำเสนอบทความวิจัยด้วยตนเองในวันงาน หากไม่สามารถมานำเสนอบทความด้วยตนเอง มหาวิทยาลัยจะไม่ตีพิมพ์เผยแพร่บทความในครั้งนี้และจะทำหนังสือแจ้งไปยังสถาบัน/หน่วยงานต้นสังกัดของท่านต่อไป

**อัตราค่าลงทะเบียน**

| ประเภท   | ค่าลงทะเบียน    |
|--|-----------------|
| ผู้นำเสนอผลงานวิจัย (คณาจารย์ นักวิจัย นักวิชาการ และประชาชนทั่วไป นักศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช) | 3,000 บาท       |
| ผู้เข้าร่วมประชุมวิชาการ   | 500 บาท         |
| ผู้นำเสนอผลงานวิจัย และผู้เข้าร่วมประชุมวิชาการที่เป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช              | ไม่มีค่าใช้จ่าย |







### กำหนดการ

การประชุมทางวิชาการและการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ “มสธ.วิจัย ประจำปี 2560”

วันศุกร์ที่ 24 มีนาคม 2560

ณ ห้องประชุมสามศร อาคารอเนกนิทัศน์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช



|                  |   |
|------------------|---|
| 08.00 - 08.30 น. | ลงทะเบียนรับเอกสาร  |
| 08.30 - 08.45 น. | พิธีเปิดการประชุม โดย อธิการบดีมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช   |
| 08.45 - 09.00 น. | พิธีมอบรางวัลผลงานวิจัย ประจำปี 2559  |
| 09.00 - 12.00 น. | การอภิปรายทางวิชาการ เรื่อง “นวัตกรรมการวิจัย: สังคมไทยก้าวไกลสู่สากล”<br>วิทยากรอภิปราย<br>1. ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.สมหวัง พิธิยานุวัฒน์<br>ราชบัณฑิต ประเภทวิชาศึกษาศาสตร์ สำนักธรรมศาสตร์และการเมือง ราชบัณฑิตยสภา<br>2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุสรณ์ ธรรมใจ<br>รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยรังสิต<br>3. ดร.สุรอรรด ศุภจัตุรัส<br>ผู้แทนจากสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)<br>4. ดร.เสาวรจ รัตนคำฟู<br>ผู้แทนจากสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI)<br>วิทยากรดำเนินรายการ<br>รองศาสตราจารย์ ดร.ชลลภรณ์ สุวรรณสัมฤทธิ์ ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา มสธ. |
| 12.00 - 13.00 น. | พักรับประทานอาหารกลางวัน ห้องสุโขทัย อาคารอเนกนิทัศน์   |
| 13.00 - 16.00 น. | แบ่งกลุ่มนำเสนอผลงานวิจัย<br><u>อาคารสัมมนา 1</u><br>ห้องประชุม 5206-7 - ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี<br><u>อาคารสัมมนา 2</u><br>ห้องประชุม 231 - ด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์<br>ห้องประชุม 232 - ด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์<br>ห้องประชุม 233 - ด้านการศึกษา<br>ห้องประชุม 234 - ด้านการศึกษา  |
| 16.00 น.         | ปิดการประชุม  |



## ประกาศมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

### เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดประชุมวิชาการ และการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ “มสธ.วิจัย ประจำปี 2560”

ด้วยสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำหนดจัดการประชุมวิชาการ และการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ “มสธ.วิจัย ประจำปี 2560” ในวันศุกร์ที่ 24 มีนาคม 2560 เวลา 08.30 - 16.30 น. ณ ห้องประชุม 5209 อาคารสัมมนา 1 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

เพื่อให้การดำเนินงานดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเสนอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดประชุมวิชาการและการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ “มสธ.วิจัย ประจำปี 2560” จำนวน 19 ราย ดังนี้

- |  |               |
|--|---------------|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.สมจินต์ สันถาวรภักษ์<br>กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ<br>รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช | ที่ปรึกษา     |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ วิเศษธีรานนท์<br>รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย<br>มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช                       | ประธานกรรมการ |
| 3. ศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูริย์ สีนลารัตน์<br>รองอธิการบดีสายงานวิจัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์   | กรรมการ       |
| 4. ดร.อภิเทพ แซ่โล้ว<br>ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย<br>มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด                                   | กรรมการ       |
| 5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ จักรกรรณ์<br>ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร                                 | กรรมการ       |
| 6. ดร.มารยาท โยทองยศ<br>ผู้อำนวยการสถาบันส่งเสริมการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม<br>มหาวิทยาลัยกรุงเทพ                                      | กรรมการ       |







การประชุมวิชาการและการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ “มสธ.วิจัย ประจำปี 2560”  
.....



19. นางอินทิรา นาคินทร์  
นักวิจัยชำนาญการพิเศษ  
สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

กรรมการและ  
ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการดังกล่าวมีหน้าที่ให้คำปรึกษาในการดำเนินการจัดประชุมทางวิชาการ  
ระดับชาติ คัดเลือกผลงานและเสนอรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความ

ประกาศ ณ วันที่ 23 สิงหาคม พ.ศ.2559

สุจินต์ วิสวธีรานนท์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ วิสวธีรานนท์)  
รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย  
ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช







รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความวิจัย

ในการประชุมทางวิชาการและการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ “มสธ.วิจัย ประจำปี 2560”

(บุคคลภายนอก)

| ลำดับที่ | รายชื่อ                                  | สังกัด                  |
|----------|--|-------------------------|
| 1        | ศาสตราจารย์ ดร.จตุรนต์ ธีระวัฒน์         | มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์   |
| 2        | ศาสตราจารย์ ดร.พรชัย ชุนหจินดา           | มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์   |
| 3        | ศาสตราจารย์ปรารธนา พฤษศรี                | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  |
| 4        | รองศาสตราจารย์ ดร.จิตตินันท์ บุญศิริกุล  | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  |
| 5        | รองศาสตราจารย์ ดร.ณรงค์ สมพงษ์           | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  |
| 6        | รองศาสตราจารย์ ดร.ณานิน โอภาสพัฒนกิจ     | มหาวิทยาลัยแม่โจ้       |
| 7        | รองศาสตราจารย์ ดร.ไทรรัตน์ โภคพลากรณ์    | มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์   |
| 8        | รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนีย์ ลิ้มสุวรรณ     | นักวิชาการอิสระ         |
| 9        | รองศาสตราจารย์ ดร.ธนิศ ภูศิริ            | นักวิชาการอิสระ         |
| 10       | รองศาสตราจารย์ ดร.นวรรตน์ อุดมประเสริฐ   | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  |
| 11       | รองศาสตราจารย์ ดร.นิคม ทาแดง             | นักวิชาการอิสระ         |
| 12       | รองศาสตราจารย์ ดร.บุญเสริม หุดะแพทย์     | นักวิชาการอิสระ         |
| 13       | รองศาสตราจารย์ ดร.ปฐมา วิสุทธิพิทักษ์กุล | จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย   |
| 14       | รองศาสตราจารย์ ดร.พร้อมพิไล บัวสุวรรณ    | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  |
| 15       | รองศาสตราจารย์ ดร.พิชัย ทองดีเลิศ        | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  |
| 16       | รองศาสตราจารย์ ดร.เลิศพร ภาระสกุล        | มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต |
| 17       | รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณภา โพธิ์น้อย       | นักวิชาการอิสระ         |
| 18       | รองศาสตราจารย์ ดร.วสิน อิงคพัฒนานกุล     | มหาวิทยาลัยศิลปากร      |
| 19       | รองศาสตราจารย์ ดร.วินัย พุทธกุล          | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  |



| ลำดับที่ | รายชื่อ                                       | สังกัด   |
|----------|---|--|
| 20       | รองศาสตราจารย์ ดร.สนธิสุข ชีระชัยชยุติ        | สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง |
| 21       | รองศาสตราจารย์ ดร.สุริยะ สะวานนท์             | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์                         |
| 22       | รองศาสตราจารย์ ดร.เสนีย์ คำสุข                | มหาวิทยาลัยบูรพา                               |
| 23       | รองศาสตราจารย์ ดร.อุดมศักดิ์ ศิลประชาวงศ์     | สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์                   |
| 24       | รองศาสตราจารย์จรินทร์ เทศวณิช                 | นักวิชาการอิสระ                                |
| 25       | รองศาสตราจารย์ณรงค์ ใจหาญ                     | มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์                          |
| 26       | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กล้าหาญ ณ น่าน          | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี             |
| 27       | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กังสดาล เขาวัดมงคล      | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์                         |
| 28       | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัมปนาท เพ็ญสุภา        | ศูนย์วิจัยเศรษฐศาสตร์ประยุกต์                  |
| 29       | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จงจิตต์ ฤทธิรงค์        | มหาวิทยาลัยมหิดล                               |
| 30       | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คารณี เอื้อชนะจิต       | มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต                        |
| 31       | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นวพร วิสิฐพงษ์พันธ์     | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ     |
| 32       | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประทีป จินฉี            | มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ                     |
| 33       | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปานเพชร ชินินทร         | นักวิชาการอิสระ                                |
| 34       | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะ กิตติภาดากุล       | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์                         |
| 35       | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวิ        | มหาวิทยาลัยบูรพา                               |
| 36       | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ราตรี เรืองไทย          | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์                         |
| 37       | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิภาวดี ลิ้มมั่งสวัสดิ์ | จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย                          |
| 38       | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิกร สุมาลี          | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์                         |
| 39       | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุบิน ยู่ระรัช          | มหาวิทยาลัยศรีปทุม                             |
| 40       | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล บุญถื่อ           | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี          |







| ลำดับที่ | รายชื่อ                                      | สังกัด                          |
|----------|--|---------------------------------|
| 7        | รองศาสตราจารย์ ดร.พอพันธ์ อุยยานนท์          | สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์             |
| 8        | รองศาสตราจารย์ ดร.ราณี อิติชัยกุล            | สาขาวิชาวิทยาการจัดการ          |
| 9        | รองศาสตราจารย์ ดร.สารีพันธ์ุ์ สุภวรรณ        | สาขาวิชาศึกษาศาสตร์             |
| 10       | รองศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา จิตตลดากร           | สาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์    |
| 11       | รองศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา โพธิ์ดี             | สาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์    |
| 12       | รองศาสตราจารย์ รฐปนรรต พรหมอินทร์            | สาขาวิชารัฐศาสตร์               |
| 13       | รองศาสตราจารย์ ญัฐพร พิมพายน                 | สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี |
| 14       | รองศาสตราจารย์ พูนศิริ วัจนะภูมิ             | สาขาวิชามนุษยนิเวศศาสตร์        |
| 15       | รองศาสตราจารย์ วรัญญา ปุณณวัฒน์              | สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี |
| 16       | รองศาสตราจารย์ ศรีธนา บุญญเศรษฐ์             | สาขาวิชาวิทยาการจัดการ          |
| 17       | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุลกานต์ อภิวัฒนลังการ | สาขาวิชามนุษยนิเวศศาสตร์        |
| 18       | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศรีสุขใส       | สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์             |
| 19       | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รชพร จันทร์สว่าง       | สาขาวิชาวิทยาการจัดการ          |
| 20       | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลภา สบายยิ่ง         | สาขาวิชาศึกษาศาสตร์             |
| 21       | อาจารย์กิตติ ลีสยาม                          | สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ       |



รายชื่อผู้นำเสนอบทความวิจัยในการประชุมวิชาการและการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ  
"มสธ.วิจัย ประจำปี 2560"

วันที่ 24 มีนาคม 2560 เวลา 13.00 - 16.00 น.

กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ห้องประชุม 5206 – 7

| ลำดับที่ | ชื่อ - นามสกุล            | ชื่อบทความ   | เวลา             |
|----------|---------------------------|--|------------------|
| 1        | นายสมควร ธิศักดิ์         | การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวโพดลูกผสมพันธุ์นครสวรรค์ 3 เพื่อพัฒนาธุรกิจของสมาชิกสหกรณ์นิคมแม่สอด จำกัด จังหวัดตาก | 13.00 - 13.20 น. |
| 2        | นายชัยวัฒน์ โฆษกภัทรพิมพ์ | ปัจจัยที่มีผลต่ออัตราผลตอบแทนของราคาสินค้าเกษตรล่วงหน้าและความสัมพันธ์ของราคาในตลาดสินค้าเกษตรล่วงหน้าแห่งประเทศไทย                | 13.21 - 13.40 น. |
| 3        | นายจรัญ พันธุ์พล          | การพัฒนาแบบจำลองเพื่อทำนายพฤติกรรมการยืมเงินของลูกค้าหนี้นิยามของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.)                          | 13.41 - 14.00 น. |



กลุ่มสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ห้องประชุม 231 อาคารสัมมนา 2

| ลำดับที่ | ชื่อ - นามสกุล                              | ชื่อบทความ   | เวลา             |
|----------|---|--|------------------|
| 1        | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วิชัย ศรีรัตน์           | การศึกษาความเป็นไปได้ในการเข้าเป็นภาคีพิธีสารเสรีการค้าฉบับที่สองของกติการะหว่างประเทศ ว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมืองเพื่อการยกเลิกโทษประหาร | 13.00 - 13.20 น. |
| 2        | รองศาสตราจารย์ ดร.<br>อนุชา ภูริพันธุ์กัญญา | THE IMPACT OF ASEAN INTERNATIONAL TRADE ON AGRICULTURAL SECTOR GROWTH OF THAILAND  | 13.21 - 13.40 น. |
| 3        | นายบรรจบ ชูนสุวรรณ                          | การพยากรณ์ราคาและผลผลิตปาล์มน้ำมันของไทย   | 13.41 - 14.00 น. |
| 4        | นางสาวหนึ่งฤทัย เอื้อกนกพันธ์               | ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการลาออกของพนักงานบริษัทข้ามชาติ (กรณีศึกษาบริษัทข้ามชาติแห่งหนึ่ง)  | 14.01 - 14.20 น. |
| 5        | นายสมาน ละเซ็น                              | การวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการดำเนินงานของธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทยและธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม                                  | 14.21 - 14.40 น. |





กลุ่มสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ห้อง 232 อาคารสัมมนา 2

| ลำดับที่ | ชื่อ – นามสกุล                           | ชื่อบทความ  | เวลา             |
|----------|--|---|------------------|
| 1        | นางสาวกิ่งแก้ว บุญทองแก้ว                | ปัจจัยที่เกี่ยวกับความรุนแรงในครอบครัว<br>ของนักเรียน โรงเรียนภูเก็ตวิทยาลัย จังหวัด<br>ภูเก็ต  | 13.00 - 13.20 น. |
| 2        | นางนงนุช จิตตะเสโณ                       | อาสาสมัครกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต<br>กรณีศึกษาอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความ<br>มั่นคงของมนุษย์จังหวัดสงขลา                                 | 13.21 - 13.40 น. |
| 3        | รองศาสตราจารย์ ดร.อำไพรัตน์<br>อักษรพรหม | บริการของสถานสงเคราะห์เด็กที่ส่งเสริม<br>อิทธิบาทสี่แก่วัยรุ่นในอุปการะ   | 13.41 - 14.00 น. |
| 4        | นางสาวลลิต์ลลิต อริยพยัคฆ์               | แนวทางการพัฒนาสถานรับเลี้ยงเด็กเอกชน<br>ตามมาตรฐานศูนย์เด็กเล็กแห่งชาติ<br>กรณีศึกษาอูน ไอรักเนอสเซอรี่ อำเภอ<br>หาดใหญ่ จังหวัดสงขลา | 14.01 - 14.20 น. |
| 5        | นายปราโมทย์ อัสวานะศักดิ์                | ปัญหาและผลกระทบของครอบครัวไทยที่มี<br>บุตรเป็นดาวน์ซินโดรม: กรณีศึกษาเฉพาะ<br>ครอบครัวที่ด้อยโอกาส                                    | 14.21 - 14.40 น. |







สรุปการอภิปรายทางวิชาการ  
เรื่อง นวัตกรรมการวิจัย: สังคมไทยก้าวไกลสู่สากล  
วันที่ 24 มีนาคม 2560

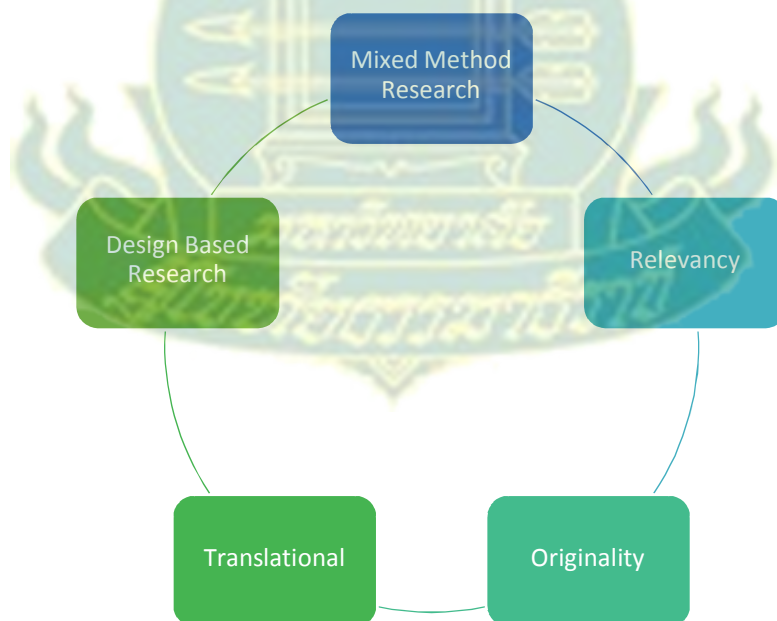
ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (ราชบัณฑิตยสภา)

ตัวอย่างงานวิจัยทางด้านสังคมศาสตร์ที่พอจะทำในเชิงนวัตกรรม ได้แก่

1. วิธีการบริหารคูปองการศึกษาที่จัดให้ครูคนละ 10,000 บาท ทำอย่างไรจึงจะได้ผล
2. บริบทในการสร้างองค์ความรู้ในลักษณะของสังคมไทย ซึ่งไม่เหมือนประเทศอื่น
3. ธรรมชาติของนิเวศการศึกษา เช่น มหาวิทยาลัยในกำกับ ความมีอิสระในการบริหารถ้าใช้ไม่ถูกทางก็จะเกิดปัญหาในการบริหารมหาวิทยาลัยได้
4. การจัดการศึกษาเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ ทำอย่างไรให้บัณฑิตที่จบออกมาเป็นคนดี (Being a good person) รวมทั้ง จะทำอย่างไรที่จะประกันความดีของบัณฑิตด้วย ดังที่สมเด็จพระเทพฯ ได้บรรยายให้ชาวตะวันตกฟังถึงวิธีการสร้างความสามัคคีที่ดีที่สุด คือการทำเพื่อคนอื่น (work for the other, happiness from within, the joy of giving)

ทั้งนี้ ในทางสังคมศาสตร์ นโยบายที่มาจากฐานงานวิจัย คือ นวัตกรรม โดยงานวิจัยนั้นๆ ต้องเป็นงานวิจัยที่สร้างองค์ความรู้ใหม่ เป็นงานวิจัยค้นหาวิธีการพัฒนาทั้งในเชิงวิชาการและการนำไปประยุกต์ใช้ ขณะเดียวกันงานวิจัยนั้น ต้องเป็นวิจัยที่มีทั้งคุณภาพ และนภาพ มีความเชื่อถือได้ในกระบวนการวิจัย และมีการออกแบบการวิจัยได้สอดคล้องกับสิ่งที่จะศึกษา

สรุปสิ่งที่งานวิจัยทางสังคมศาสตร์ ควรมี



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุสรณ์ ธรรมใจ (มหาวิทยาลัยรังสิต)

บทบาทของมหาวิทยาลัย ในการก้าวสู่ประเทศไทย 4.0

1. ผลิตภัณฑ์ ให้เก่งและดี สำหรับประเทศไทย อาเซียน และโลก โดยมีสำนักพื้นฐานการเป็นพลเมืองโลก มสธ.เป็นมหาวิทยาลัยที่ให้โอกาส สร้างความเท่าเทียม และเข้าถึงการศึกษา
2. ระบบการเรียนการสอน ควรต้องปรับมาเน้น Project Based และ การคิดวิเคราะห์ให้มากขึ้น
3. วิจัย วิจัยไทยยังมีติดระดับโลก ความไม่เสมอภาคทางเศรษฐกิจ การเมือง การศึกษา
4. บริการวิชาการ มีวิธีการบูรณาการอย่างไร ในการตอบโจทย์พลวัตของยุทธศาสตร์ พลวัตของโลก ประเทศเยอรมันเป็นประเทศที่มีการบูรณาการด้านอุตสาหกรรมที่ชัดเจนมาก มีพัฒนาการจากล่างสุดสู่สูงสุด

นวัตกรรมเกิดจากการค้นพบสิ่งใหม่ เช่น ตัวยารักษาโรคใหม่ๆ เทคโนโลยีชีวภาพที่ทำให้พันธุ์ข้าวมีคุณภาพสูงขึ้น องค์ความรู้ทางสังคมศาสตร์การสร้างทฤษฎีใหม่ๆ ที่ไม่ได้ยืมมาจากต่างประเทศ นวัตกรรมจะเกิดไม่ได้ถ้าไม่มีเสรีภาพ นโยบายของรัฐต้องให้ความสำคัญกับการคิดทะลุ มหาวิทยาลัยต้องบูรณาการร่วมกับภาคเศรษฐกิจ/ภาคอุตสาหกรรม และมหาวิทยาลัยต้องมียุทธศาสตร์การวิจัยที่ชัดเจน

นอกจากนี้การจะสร้างให้เกิดนวัตกรรมการวิจัยให้ได้ ต้องมาจากฐานการคิดที่ว่า “เราจะมีนวัตกรรมการวิจัยอะไรบ้าง และเราจะวิจัยอะไรบ้าง เพื่อสร้างให้เกิดนวัตกรรม”

ดร.สุรอรรด ศุภจัตุรัส (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ องค์การมหาชน)

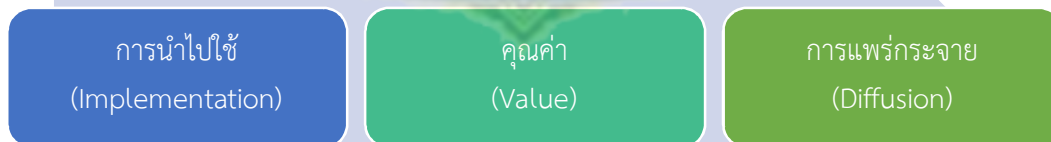
นวัตกรรม มี 3 องค์ประกอบ คือ ความใหม่ (Newness) มีที่มาขององค์ความรู้ที่ทำให้เกิดความรู้ใหม่ (Knowledge/ Creativity) และ สามารถแพร่กระจาย/นำไปใช้ประโยชน์ได้ เกิดคุณค่า/ผลกระทบต่อสังคม (Commercialization/ Implementation/ Diffusion)

การวิจัย โดยตัวเองไม่ใช่นวัตกรรม เป็นเพียงการสร้างองค์ความรู้ขึ้นมาเพื่อให้เกิดนวัตกรรม

การวิจัย เป็นการใช้จ่ายเงิน เพื่อสร้างองค์ความรู้ (Money → Knowledge)

นวัตกรรม เป็นการใช้อองค์ความรู้ที่ได้มา ให้กลายเป็นเงิน/มูลค่า (Knowledge → Money)

งานวิจัยทางสังคมศาสตร์ทำให้เกิดนวัตกรรมได้ โดยต้องมี 3 สิ่งคือ









## ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการลาออกของพนักงานบริษัทข้ามชาติ (กรณีศึกษาบริษัทข้ามชาติแห่งหนึ่ง)

### Factors related to Employee Resignation in a multinational Company

หนึ่งฤทัย เอื้อคนกพันธ์, ชูเกียรติ จากใจชน, ศรีสมร สิ้นทับ, จิราภรณ์ โกซกปรักษ์ณ์, หยกตระการ พิพัฒน์ศิริศักดิ์

คณะจิตวิทยา วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

chukiath@slc.ac.th, srisamorn@slc.ac.th, jiraporn@slc.ac.th, nungruthai\_bow@hotmail.co.th

#### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุงาน และความพึงพอใจในงานที่มีต่อการลาออกของพนักงานในบริษัทข้ามชาติแห่งหนึ่งช่วงปี พ.ศ.2556-2559 คณะผู้วิจัยทำการศึกษาโดยใช้แบบสอบถาม และวิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ในเรื่องความคิดเห็นของพนักงานจำนวน 67 คนที่กำลังจะลาออกจากบริษัทไป ซึ่งอยู่ในขั้นตอนสุดท้ายของสัญญาจ้างและปฏิบัติตามขั้นตอนก่อนการสิ้นสุดการว่าจ้างพนักงาน

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุงานไม่เกิน 2 ปี ที่ลาออกในช่วงปี พ.ศ.2556-2559 มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในเรื่องความก้าวหน้าในวิชาชีพต่างจากพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 2 ปี ที่ลาออกในช่วงปี พ.ศ.2556-2559 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 2 ปี ที่ลาออกในช่วงปี พ.ศ.2556-2559 มีความพึงพอใจในเรื่องความก้าวหน้าในวิชาชีพน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงานไม่เกิน 2 ปี พนักงานที่ลาออกช่วงปี พ.ศ.2556-2559 มีความพึงพอใจนอกงาน ได้แก่ ระบบการบริหารงานภายใน/ผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน การติดต่อสื่อสาร/ประสานงาน ค่าตอบแทน/สวัสดิการสูงกว่าความพึงพอใจในงาน อันได้แก่ ความก้าวหน้าในวิชาชีพและการฝึกอบรมและพัฒนา นอกจากนี้ยังพบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานแต่ละด้านกับความพึงพอใจในงานด้านอื่นๆ

คำสำคัญ : บริษัทข้ามชาติ การลาออก ความพึงพอใจในงาน

#### Abstract

The purposes of this research about factors related to employee resignation in a multinational company: in Bangkok were to investigate factors, for example, gender, years of service and job satisfaction related to employee resignation in the multinational and to study factor intercorrelations for six subscales of job satisfaction. The data obtained for this survey was from questionnaire and structured Interview constructed from reviewing relevant literatures researches about employees’ job satisfaction for collecting data from 67 resigning employees After hypothesis testing, the results showed that less than 2-



service-year employees had got higher score in employees' career growth needs when compared to more than 2-service-year employees. After analyzing intrinsic and extrinsic satisfaction employees hadn't got higher score in intrinsic satisfaction when compared to extrinsic satisfaction. The results also showed that there were intercorrelations among six subscales of resigning employees' job satisfaction.

**Keywords:** multinational company, job satisfaction, resignation

## บทนำ

ปัจจุบันองค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรธุรกิจข้ามชาติ หรือธุรกิจในประเทศต่างหันมาให้ความสำคัญในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลกันเป็นจำนวนมาก และตระหนักดีว่าทรัพยากรบุคคลของแต่ละองค์กรนั้นนับเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งของทุกองค์กรที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จของการดำเนินงานของธุรกิจไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ เงินทุน เครื่องจักร หรือวัตถุดิบ สภาพการแข่งขันทางธุรกิจในโลกที่ไร้พรมแดนมีการขยายตัวมากมายทั้งด้านการลงทุน การเพิ่มทุน การขยายกิจการและนำมาซึ่งเทคโนโลยีจำนวนมากจึงจำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีสมรรถนะและมีทักษะในการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย ที่จะเป็นตัวช่วยในการขับเคลื่อนให้ภารกิจขององค์กรสามารถดำเนินการไปได้ด้วยดี ดังนั้นการพยายามที่จะรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้อยู่กับองค์กร และป้องกันการสูญเสียพนักงานจากการลาออก จึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างมาก

ในยุคปัจจุบันการลาออกของพนักงานก่อให้เกิดผลกระทบต่อองค์กรในด้านอื่นๆ เช่น การสูญเสียค่าใช้จ่ายในการสรรหาและคัดเลือกพนักงานที่จะเข้ามาทำงานแทนที่คนที่ลาออกไปเป็นปัญหาที่มีความสำคัญต่อองค์กรในการแก้ไขปัญหาได้นั้นจะต้องทราบสาเหตุที่แท้จริงที่ทำให้พนักงานลาออกจากงานเสียก่อนจึงจะสามารถดำเนินการแก้ไขได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พัฒน์พงษ์ ขุนวิทยา, 2551), ประคัลภ์ วัฒนพลังกูร. (2555). กล่าวว่าการวิจัยของ Career Builder ซึ่งเป็นเว็บไซต์เกี่ยวกับการจัดหางาน ได้ศึกษาเกี่ยวกับเหตุผลของพนักงานที่ลาออกจากงานในช่วงต้นปี 2014 พบว่า 1) ไม่พึงพอใจในงานที่ทำอยู่ 54% 2) จึงวางแผนหางานใหม่ที่ตนอาจจะชอบมากกว่างานเดิม 2) ไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน 45% 3) ขาดความสมดุลระหว่างการทำงานกับการดำเนินชีวิต 39% 4) ได้รับค่าตอบแทนที่ต่ำกว่าตลาดทั่วไปในตำแหน่งงานเดียวกัน 39% 5) งานที่ก่อให้เกิดความเครียด 39% 6) การได้รับการปฏิบัติด้วยความอยุติธรรมจากหัวหน้างาน 37% 7) ถูกมองข้ามในเรื่องของผลงานและไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง 36% 8) ไม่ได้รับการขึ้นเงินเดือนเมื่อปีที่ผ่านมา 28% จะเห็นว่าจากผลการสำรวจ 3 อันดับแรกนั้น สาเหตุเป็นเรื่องเกี่ยวกับตัวงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน และสภาพแวดล้อมของการทำงานเป็นหลัก เรื่องของค่าจ้างเงินเดือนก็เริ่มเป็นประเด็น แต่ก็ยังเป็นในลักษณะที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมในการจ่ายค่าจ้างมากกว่า กล่าว คือ จ่ายต่ำกว่าตลาดที่ควรจะเป็น



ดังนั้นคณะผู้วิจัยดำเนินการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อให้ได้ข้อมูลป้อนกลับจากการสำรวจมาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ด้านการทรัพยากรมนุษย์ ในบริษัทข้ามชาติแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร และเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรต่อไป

### วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาผลของลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุงานที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานในบริษัทข้ามชาติแห่งหนึ่ง ในช่วงปี พ.ศ.2556-2559

เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานในบริษัทข้ามชาติแห่งหนึ่งช่วงปี พ.ศ.2556-2559

### สมมติฐานการวิจัย

ลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีผลต่อการลาออกของพนักงานในบริษัทข้ามชาติแห่งหนึ่ง ในช่วงปี พ.ศ.2556-2559 ที่แตกต่างกัน

ความพึงพอใจในงานแตกต่างกันจะมีผลต่อการลาออกของพนักงานในบริษัทข้ามชาติแห่งหนึ่ง ในช่วงปี พ.ศ.2556-2559 ที่แตกต่างกัน

มีความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานแต่ละด้านกับความพึงพอใจในงานด้านอื่นๆ

### ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ทำให้ทราบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการลาออกของพนักงานในบริษัทข้ามชาติแห่งหนึ่งช่วงปี พ.ศ. 2556-2559

บริษัทสามารถวางแผนกำหนดกลยุทธ์/โปรแกรมการจัดสวัสดิการ การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และการฝึกอบรมและพัฒนาให้เหมาะสมกับพนักงาน เพื่อลดและธำรงรักษาพนักงานของบริษัทไว้

### วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการใช้วิธีผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณกับเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามและการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ในเรื่องความพึงพอใจในงานตลอดจนความคิดเห็นของพนักงานที่ตัดสินใจลาออกจากบริษัทแล้ว ซึ่งอยู่ในขั้นตอนสุดท้ายของสัญญาจ้างและปฏิบัติตามขั้นตอนของแรงงานสัมพันธ์ ก่อนการสิ้นสุดการว่าจ้างพนักงาน คณะผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่เดือนมกราคมจนถึงเดือนธันวาคม ในช่วงปี พ.ศ.2556-2559





### ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานที่ตัดสินใจลาออกจากบริษัทแล้ว ที่อยู่ในขั้นตอนสุดท้ายของสัญญาจ้าง และปฏิบัติตามขั้นตอนของแรงงานสัมพันธ์ ก่อนการสิ้นสุดการว่าจ้างพนักงาน ตั้งแต่เดือนมกราคมถึงเดือนธันวาคม ในช่วงปี พ.ศ.2556-2559 จำนวน 72 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้จากการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายและตามสัดส่วนของพนักงานที่ลาออกในแต่ละปี ในช่วงปี พ.ศ.2556-2559 ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางขนาดประชากรของยามานะ (1970, pp. 580-581) ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.03 โดยขนาดกลุ่มตัวอย่างของพนักงานที่ลาออกจำนวน 67 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษานี้ใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามและบทสัมภาษณ์ในด้านความพึงพอใจในงานที่ดัดแปลงมาจาก Minnesota Satisfaction Questionnaires (MSQ) โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 6 ด้าน คือ 1) ระบบการบริหารงานภายใน/ผู้บังคับบัญชา 2) สภาพการทำงาน 3) การติดต่อสื่อสาร/การประสานงาน 4) ความก้าวหน้าในวิชาชีพ 5) ค่าตอบแทน/สวัสดิการ และ 6) การฝึกอบรมและพัฒนา ปรากฏตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

| ความพึงพอใจในงาน                        | จำนวนข้อคำถาม | Cronbach's Alpha |
|---|---------------|------------------|
| 1) ระบบการบริหารงานภายใน/ผู้บังคับบัญชา | 4             | .941             |
| 2) สภาพการทำงาน                         | 6             | .796             |
| 3) การติดต่อสื่อสาร/การประสานงาน        | 3             | .791             |
| 4) ความก้าวหน้าในวิชาชีพ                | 2             | .757             |
| 5) ค่าตอบแทน/สวัสดิการ                  | 2             | .775             |
| 6) การฝึกอบรมและพัฒนา                   | 2             | .772             |
| <b>ทั้งหมด</b>                          | <b>19</b>     | <b>.894</b>      |

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานที่ลาออกช่วงปี พ.ศ.2556-2559 ได้แก่ จำนวนพนักงานที่ลาออก อัตราการลาออก จำนวนพนักงานที่ลาออกในแต่ละเดือน และอายุของพนักงานที่ลาออกช่วงปี พ.ศ.2556-2559 ปรากฏตามตารางที่ 2 ถึงตารางที่ 4 ดังนี้



ตารางที่ 2 แสดงจำนวนพนักงานที่ลาออก และอัตราการลาออกในช่วงปี พ.ศ.2556-2559

| ปี พ.ศ. | จำนวน (คน) | ร้อยละ | อัตราการลาออกต่อปี |
|---------|------------|--------|--------------------|
| 2556    | 14         | 20.9   | 7.77%              |
| 2557    | 14         | 20.9   | 7.77%              |
| 2558    | 22         | 32.8   | 12.22%             |
| 2559    | 17         | 25.4   | 9.44%              |
| รวม     | 67         | 100    | -                  |

หมายเหตุ: อัตราเต็มของกำลังพนักงานทั้งหมด คือ 180 คนต่อปี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 2 พบว่า อัตราการลาออกต่อปี (Turn Over Rate) ช่วงปี พ.ศ.2556-2559 อยู่ระหว่าง 7.77% - 12.22%

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนพนักงานที่ลาออก ในแต่ละเดือนช่วงปี พ.ศ.2556-2559

| เดือน      | 2556 | 2557 | 2558 | 2559 | รวม (คน) |
|------------|------|------|------|------|----------|
| มกราคม     | 0    | 0    | 3    | 0    | 3        |
| กุมภาพันธ์ | 0    | 0    | 2    | 4    | 6        |
| มีนาคม     | 1    | 1    | 1    | 0    | 3        |
| เมษายน     | 1    | 0    | 3    | 0    | 4        |
| พฤษภาคม    | 1    | 1    | 1    | 3    | 6        |
| มิถุนายน   | 1    | 3    | 2    | 5    | 11       |
| กรกฎาคม    | 2    | 2    | 1    | 0    | 5        |
| สิงหาคม    | 2    | 3    | 0    | 4    | 9        |
| กันยายน    | 1    | 0    | 0    | 1    | 2        |
| ตุลาคม     | 0    | 0    | 0    | 0    | 0        |
| พฤศจิกายน  | 5    | 3    | 3    | 0    | 11       |
| ธันวาคม    | 0    | 1    | 6    | 0    | 7        |
| รวม (คน)   | 14   | 14   | 22   | 17   | 67       |

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 3 พบว่า พนักงานที่ลาออกส่วนมากจะลาออกในเดือนมิถุนายน และเดือนพฤศจิกายนของทุกปีซึ่งตรงกับช่วงเวลาที่บริษัทมีการประเมินผลการปฏิบัติงานและการแบ่งจ่ายเงินรางวัลตามผลประกอบการของบริษัททุกครึ่งปี





ถัดมา คือ เรื่องความก้าวหน้าในวิชาชีพ ค่าตอบแทน/สวัสดิการ การติดต่อสื่อสาร/การประสานงาน ระบบการบริหารงานภายใน/ผู้บังคับบัญชา และสภาพการทำงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานชายและหญิงที่ลาออกช่วงปี พ.ศ.2556-2559

| ความพึงพอใจในงาน                            | ชาย<br>(n = 35) |     | หญิง<br>(n = 32) |     | t      | p value |
|---|-----------------|-----|------------------|-----|--------|---------|
|   | $\bar{X}$       | SD  | $\bar{X}$        | SD  |        |         |
| 1) ระบบการบริหารงานภายใน/<br>ผู้บังคับบัญชา | 2.73            | .80 | 2.99             | .80 | -1.293 | .201    |
| 2) สภาพการทำงาน                             | 2.98            | .48 | 3.17             | .51 | -1.521 | .133    |
| 3) การติดต่อสื่อสาร/การ<br>ประสานงาน        | 2.72            | .66 | 2.94             | .53 | -1.504 | .137    |
| 4) ความก้าวหน้าในวิชาชีพ                    | 2.27            | .70 | 2.46             | .71 | -1.078 | .285    |
| 5) ค่าตอบแทน/สวัสดิการ                      | 2.63            | .71 | 2.57             | .86 | .280   | .781    |
| 6) การฝึกอบรมและพัฒนา                       | 2.06            | .85 | 2.38             | .87 | -1.492 | .141    |
| ภาพรวม                                      | 2.71            | .48 | 2.87             | .43 | -1.274 | .207    |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 แสดงว่า พนักงานชายที่ลาออก ช่วงปี พ.ศ.2556-2559 จำนวน 35 คน มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานทุกด้าน ไม่แตกต่างจากพนักงานหญิงที่ลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ความพึงพอใจในงานของพนักงานชายและหญิงที่ลาออก ช่วงปี พ.ศ.2556-2559 ไม่แตกต่างกัน

ผลลัพธ์ที่ได้จากตารางที่ 6 คือ พนักงานชายที่ลาออกช่วงปี พ.ศ.2556-2559 จำนวน 35 คน มีค่าเฉลี่ยของภาพรวมของความพึงพอใจในงานทุกด้าน 2.71 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .48 สำหรับพนักงานหญิงที่ลาออก ช่วงปี พ.ศ.2556-2559 จำนวน 32 คน มีค่าเฉลี่ยของภาพรวมของความพึงพอใจในงานทุกด้าน 2.87 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .43

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 6 แสดงว่า ความพึงพอใจในงานของพนักงานชายที่ลาออก ช่วงปี พ.ศ.2556-2559 ไม่แตกต่างจากความพึงพอใจในงานของพนักงานหญิงที่ลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่





ระดับ .05 คือ ความพึงพอใจในงานของพนักงานชายและหญิงที่ลาออกช่วงปี พ.ศ.2556-2559 ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 7 เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีอายุงานต่างกัน ช่วงปี พ.ศ.2556-2559

| ความพึงพอใจในงาน                            | อายุงาน<br>ไม่เกิน 2 ปี<br>(n = 44) |     | อายุงาน<br>มากกว่า 2 ปี<br>(n = 23) |     | t     | p value |
|---|-------------------------------------|-----|-------------------------------------|-----|-------|---------|
|   | $\bar{X}$                           | SD  | $\bar{X}$                           | SD  |       |         |
| 1) ระบบการบริหารงานภายใน/<br>ผู้บังคับบัญชา | 2.94                                | .73 | 2.69                                | .91 | 1.184 | .241    |
| 2) สภาพการทำงาน                             | 3.07                                | .54 | 3.07                                | .42 | .025  | .980    |
| 3) การติดต่อสื่อสาร/การประสานงาน            | 2.83                                | .64 | 2.82                                | .57 | .045  | .964    |
| 4) ความก้าวหน้าในวิชาชีพ                    | 2.51                                | .71 | 2.09                                | .64 | 2.330 | .023*   |
| 5) ค่าตอบแทน/สวัสดิการ                      | 2.71                                | .80 | 2.38                                | .70 | 1.634 | .107    |
| 6) การฝึกอบรมและพัฒนา                       | 2.18                                | .89 | 2.27                                | .82 | -.398 | .692    |
| <b>ภาพรวม</b>                               | 2.83                                | .49 | 2.71                                | .42 | 1.008 | .317    |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 พบว่า พนักงานที่มีอายุงานไม่เกิน 2 ปี ที่ลาออกช่วงปี พ.ศ.2556-2559 มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานในด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ 2.51 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .71 สำหรับพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 2 ปี ที่ลาออกช่วงปี พ.ศ.2556-2559 มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานในด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ 2.09 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .64

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 7 แสดงว่า พนักงานที่มีอายุงานไม่เกิน 2 ปี ที่ลาออกช่วงปี พ.ศ. 2556-2559 มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงาน ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพต่างจากพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 2 ปี ที่ลาออกช่วงปี พ.ศ.2556-2559 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 2 ปี ที่ลาออกช่วงปี พ.ศ.2556-2559 มีความพึงพอใจในเรื่องความก้าวหน้าในวิชาชีพน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงานไม่เกิน 2 ปี

ผลลัพธ์ที่ได้จากตารางที่ 7 คือ พนักงานที่มีอายุงานไม่เกิน 2 ปี ที่ลาออกช่วงปี พ.ศ.2556-2559



จำนวน 44 คน มีค่าเฉลี่ยของภาพรวมทุกด้าน 2.83 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .49 สำหรับพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 2 ปี ที่ลาออกช่วงปี พ.ศ.2556-2559 จำนวน 23 คน มีค่าเฉลี่ยของภาพรวมทุกด้าน 2.71 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .42

จากตารางที่ 7 สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีอายุงานไม่เกิน 2 ปี ที่ลาออก ช่วงปี พ.ศ.2556-2559 ไม่แตกต่างจากความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 2 ปี ที่ลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ภาพรวมของความพึงพอใจในงานทุกด้านของพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน ที่ลาออกช่วงปี พ.ศ.2556-2559 ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 8 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจภายในงานและภายนอกงานที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน

| ความพึงพอใจ | ภายในงาน  |     | ภายนอกงาน |     |
|-------------|-----------|-----|-----------|-----|
|             | $\bar{X}$ | SD  | $\bar{X}$ | SD  |
|             | 2.89      | .46 | 2.31      | .67 |

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล จากตารางที่ 8 พบว่า ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจภายในงาน ซึ่งหมายถึงรวมถึง ความก้าวหน้าในวิชาชีพและการฝึกอบรมและพัฒนา คือ 2.31 อยู่ในระดับพอใช้ ส่วนความพึงพอใจภายนอกงานซึ่งหมายถึงรวมถึงระบบการบริหารภายใน/ผู้บังคับบัญชา การติดต่อสื่อสาร/การประสานงานและค่าตอบแทน/สวัสดิการ คือ 2.89 อยู่ในระดับดี แสดงว่า พนักงานที่ลาออกช่วงปี พ.ศ. 2556-2559 มีความพึงพอใจภายนอกงานสูงกว่าความพึงพอใจภายในงาน

ตารางที่ 9 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานแต่ละด้านกับความพึงพอใจในงานด้านอื่นๆ

| ความพึงพอใจในงาน                  | ระบบการบริหารภายใน/ผู้บังคับบัญชา | สภาพการทำงาน | การติดต่อสื่อสาร/การประสานงาน | ความก้าวหน้าในวิชาชีพ | ค่าตอบแทน/สวัสดิการ | การฝึกอบรมและพัฒนา |
|-----------------------------------|-----------------------------------|--------------|-------------------------------|-----------------------|---------------------|--------------------|
| ระบบการบริหารภายใน/ผู้บังคับบัญชา | 1.000                             | .371**       | .305*                         | .446**                | .140                | .274*              |
| สภาพการทำงาน                      |                                   | 1.000        | .605**                        | .582**                | .493**              | .555**             |
| การติดต่อสื่อสาร/การประสานงาน     |                                   |              | 1.000                         | .465**                | .170                | .545**             |
| ความก้าวหน้าในวิชาชีพ             |                                   |              |                               | 1.000                 | .417**              | .504**             |
| ค่าตอบแทน/สวัสดิการ               |                                   |              |                               |                       | 1.000               | .351**             |
| การฝึกอบรมและพัฒนา                |                                   |              |                               |                       |                     | 1.000              |

นัยสำคัญแบบ 2 ทาง (2 – tailed significant) \* p < .05, \*\* P < .01











### ข้อเสนอแนะ

1. ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เจาะลึก การสังเกต หรือการสนทนากับผู้ที่ลาออก เพื่อทำความเข้าใจเหตุผลหลักและปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการลาออก
2. ผู้บริหารของบริษัทควรให้ความสำคัญต่อพนักงานให้มีการพัฒนาการเรียนรู้ ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ให้มีระดับการศึกษาที่สูงขึ้น ควรจะส่งเสริมให้นำความรู้ความสามารถไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร ส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามศักยภาพของแต่ละคน ควรมีการปรับวุฒิการศึกษา ในระบบงานต่างๆของบริษัท ตลอดจนมีการปรับค่าตอบแทน/สวัสดิการต่างๆ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับพนักงาน ลดการลาออกของพนักงานลดค่าใช้จ่ายในการสรรหาพนักงานใหม่ลดค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม และเป็นการรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงานให้อยู่กับองค์กรต่อไป
3. ควรศึกษาแนวทางการรักษาพนักงาน โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารของแต่ละฝ่ายงาน ควบคู่ไปกับการสำรวจทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์กรเพื่อหาปัจจัยทางด้านนโยบายที่ส่งผลต่อการรักษาพนักงานที่สามารถนำมาใช้ในการจูงใจพนักงาน

### เอกสารอ้างอิง

- ประคัลภ์ ปันพทลังกูร. (2555). ศึกษาปัจจัยอะไรที่ทำให้พนักงานอยากออกจากงานหรืออยู่ทำงานต่อกับองค์กร. สืบค้นเมื่อ 24 พฤศจิกายน 2559, จาก <https://prakal.wordpress.com>.
- พัฒนพงษ์ขุนวิทยา. (2551). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท พูจิตสีเทิน (ประเทศไทย). วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรรณวิสา ดำรงสกุลวงษ์. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในอุตสาหกรรมฟอกหนัง:กรณีศึกษาบริษัทอินเตอร์ไฮค์ จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- Herzberg, Frederick and others. (1959). *The Motivation to work*. New York : John Wiley & Sons.
- Yamane, Taro. (1970). *Statistics : An Introduction Analysis*. 2<sup>nd</sup> ed. New York : Harper & Row.



อาสาสมัครกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนในจังหวัดสงขลา กรณีศึกษาอาสาสมัครพัฒนาสังคมและ  
ความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสงขลา

VOLUNTEERS AND DEVELOPMENT OF QUALITY OF LIFE AMONG PEOPLE IN  
SONGKHLA PROVINCE: A CASE STUDY OF SONGKHLA PROVINCIAL SOCIAL  
DEVELOPMENT AND HUMAN SECURITY VOLUNTEERS

นงนุช จิตตะเสนโณ\*, อุทัย ปริณญาสุทธีรัตน์

Nongnuch Jittasano\*, Utai Parinyasutinun

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

M.A. Student, Human and Social Development, Faculty of Liberal Arts, Prince of Songkla University

ภาควิชาสารัตถศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

Department of Educational Foundation, Faculty of Liberal Arts, Prince of Songkla University

\*Corresponding Author, E-mail: [nuch455@gmail.com](mailto:nuch455@gmail.com)

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสงขลากับการพัฒนาคุณภาพชีวิต เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษาจากเอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึกคณะทำงานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสงขลา จำนวน 36 คน โดยการสุ่มแบบเจาะจงจากอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสงขลาที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นคณะทำงาน หัวหน้าส่วนราชการ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องจากสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสงขลา จำนวน 2 คน และชาวบ้านผู้มีส่วนได้เสีย จำนวน 16 คน โดยสุ่มแบบเจาะจงจากผู้ที่ยื่นทะเบียนการได้รับความช่วยเหลือจากอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสงขลา รวมทั้งสิ้น จำนวน 54 คน

ผลการวิจัย พบว่า อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสงขลาเป็นกลไกการขับเคลื่อนงานด้านสังคมของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสงขลาในพื้นที่ชุมชนทั้งในระดับจังหวัด อำเภอ และตำบล เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มเป้าหมายให้ดีขึ้น โดยการค้นหากลุ่มเป้าหมายที่ยังเข้าไม่ถึงบริการและเฝ้าระวังสถานการณ์ทางสังคมในพื้นที่ การประสานงานกับเครือข่ายในระดับชุมชนและนอกชุมชน การส่งต่อผู้รับบริการและการเป็นผู้เชื่อมโยงการทำงานระหว่างภาครัฐกับท้องถิ่นการเป็นผู้ผลักดันและกระตุ้นให้ชุมชนร่วมมือ ร่วมใจกัน และระดมความคิดเพื่อจัดทำแผนของชุมชน เพื่อบรรเทาปัญหาความเดือดร้อนให้กับประชาชนทุกกลุ่มเป้าหมาย ทั้งเด็ก เยาวชน ครอบครัว สตรี ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ ให้สามารถเข้าถึงสิทธิบริการของภาครัฐตามพระราชบัญญัติต่าง ๆ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องที่พึงได้รับในเบื้องต้น รวมทั้งการประสานส่งต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อันจักนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในจังหวัดสงขลาต่อไป

คำสำคัญ : อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ การพัฒนาคุณภาพชีวิต

**เอกสารประกอบการบรรยาย**  
**การประชุมทางวิชาการและ**  
**การนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ**





ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.สมหวัง พิธิยานุวัฒน์

ราชบัณฑิต ประเภทวิชาศึกษาศาสตร์

สำนักธรรมศาสตร์และการเมือง ราชบัณฑิตยสภา

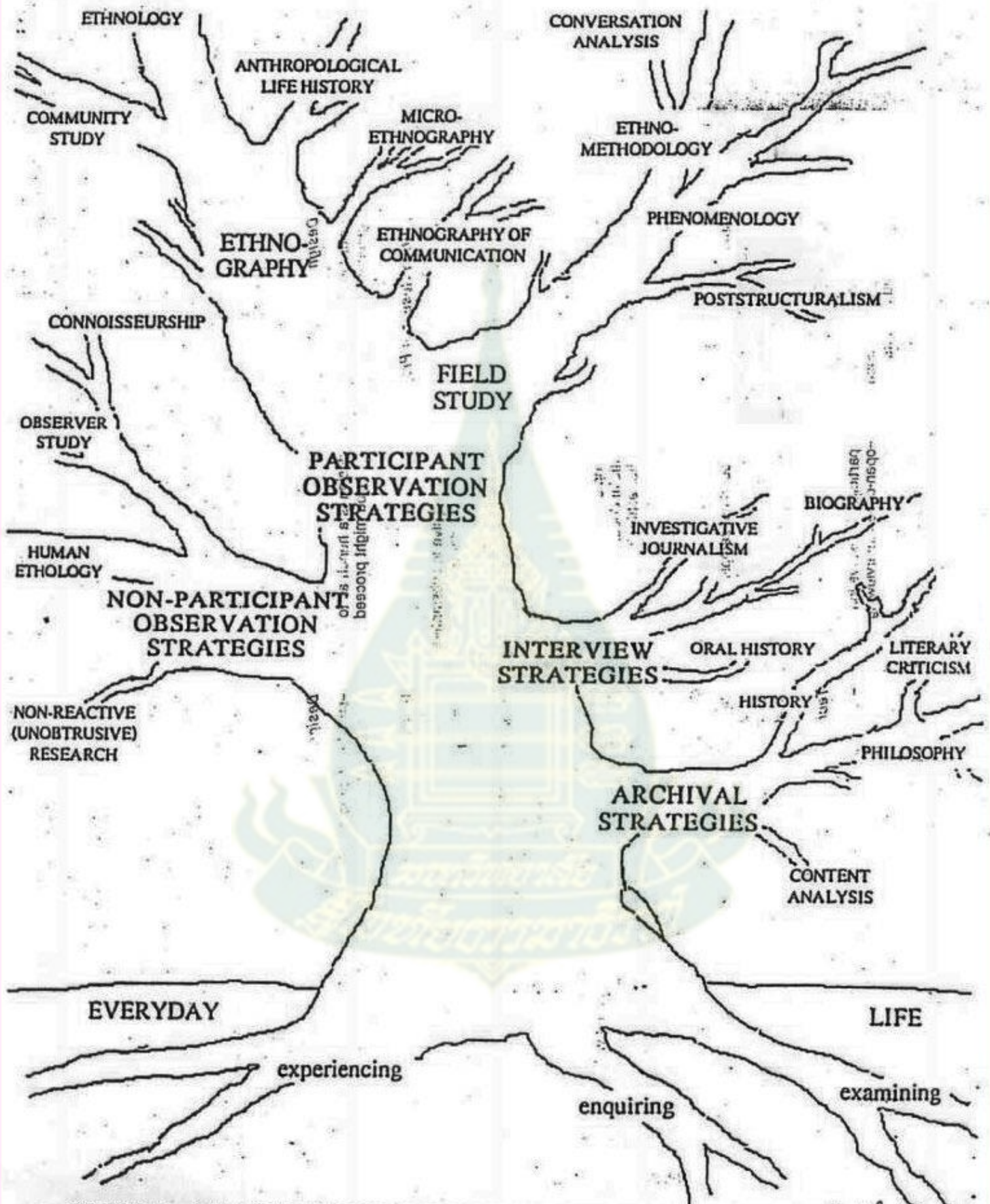


FIGURE 1. QUALITATIVE STRATEGIES IN EDUCATIONAL RESEARCH (Walcott)

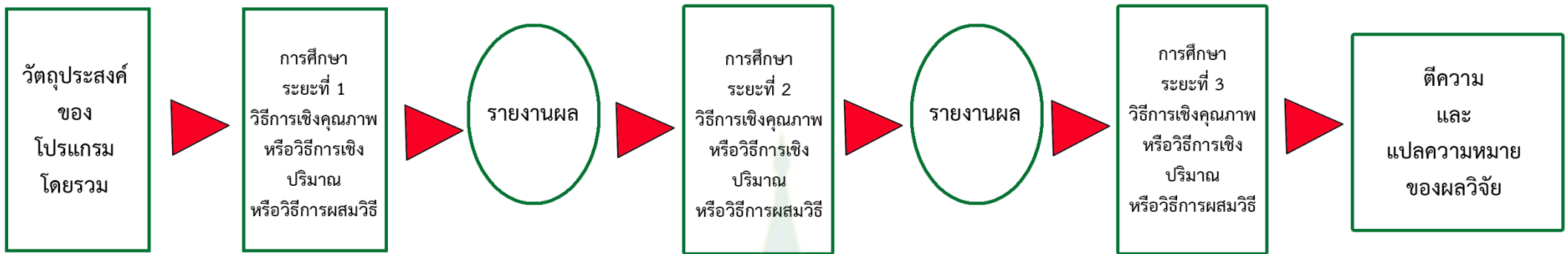
รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล  
เชิงปริมาณ  
(QUAN)

รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล  
เชิงคุณภาพ  
(QUAL)

เปรียบเทียบหรือเชื่อมโยงและ  
อภิปรายผลวิจัย

ตีความและแปลความหมาย

แผนภาพแสดงแบบวิจัยผสมวิธีคู่ขนานลู่เข้า

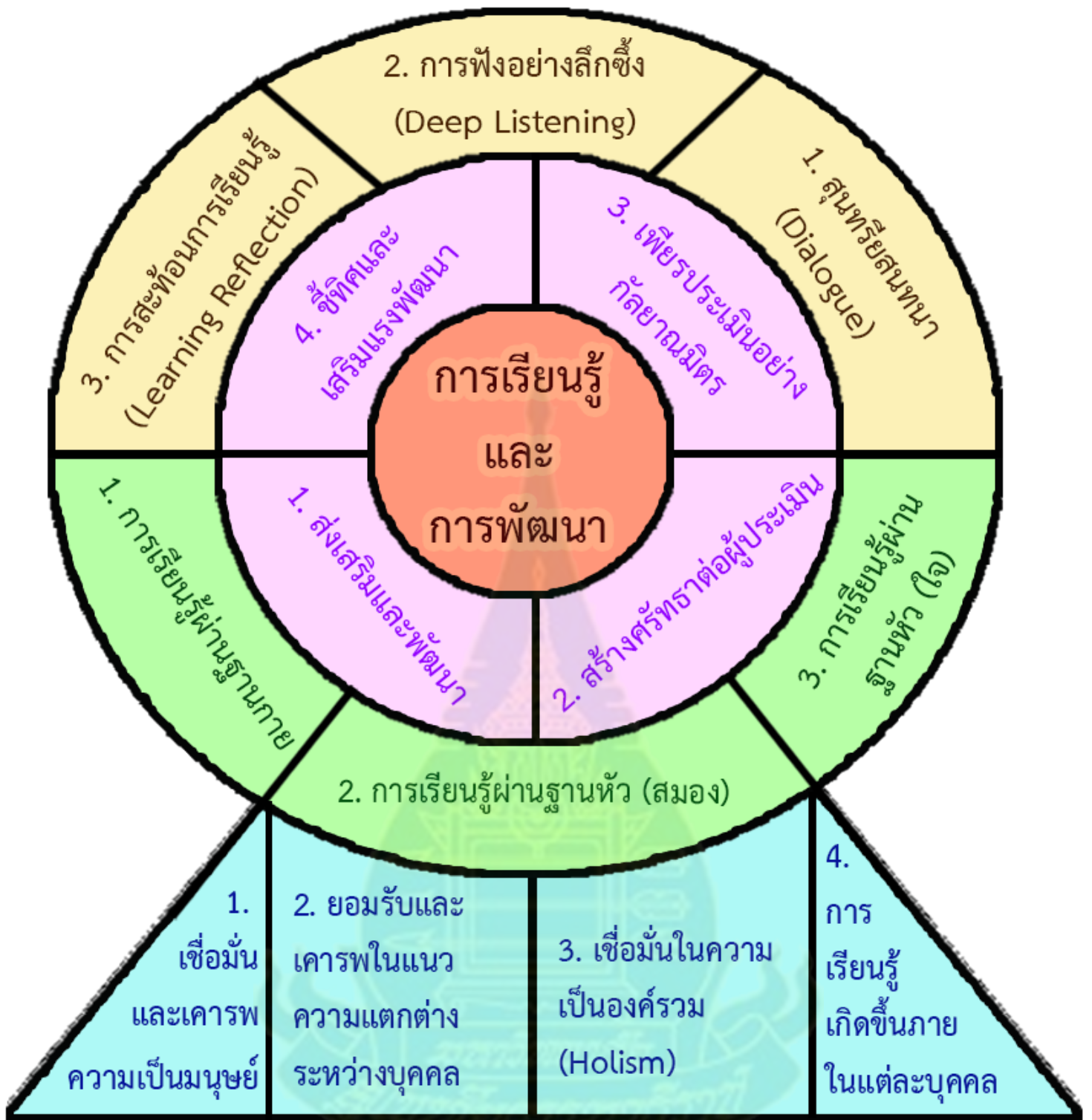


### แผนภาพแสดงแบบวิจัยผสมวิธีพหุระยะ

ที่มา : ปรับจาก John Creswell : 2014







## แผนภาพแสดงรูปแบบกัลยาณมิตรจิตตปัญญาประเมิน

ที่มา : สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และจุมพล พุณภัทรชีวิต, 2556

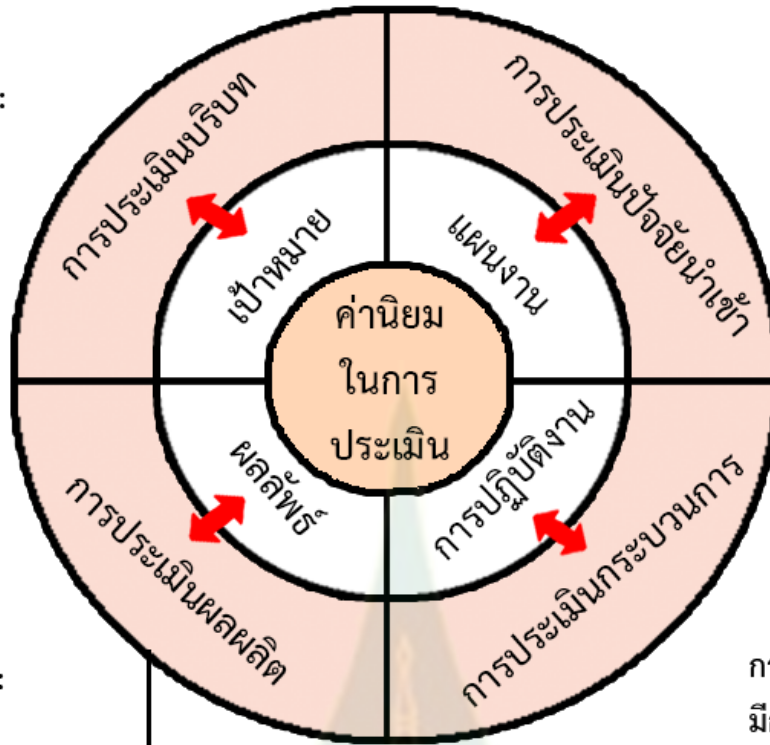
องค์ประกอบหลักของรูปแบบซีพีไอเอสทีในการประเมินความก้าวหน้าและ  
การประเมินสรุปผลแสดงสรุปดังแผนภาพต่อไปนี้

การประเมินความก้าวหน้า :  
ความต้องการจำเป็นนำไป  
กำหนดเป้าประสงค์

การประเมินสรุปผล :  
เป้าประสงค์สอดคล้องกับ  
ความต้องการจำเป็นโดย  
พิจารณาทั้งโอกาส  
และทรัพยากร

การประเมินความก้าวหน้า :  
กำลังจะประสบความสำเร็จ

การประเมินสรุปผล :  
เปรียบเทียบผลผลิต ผลลัพธ์  
ตามเป้าประสงค์ รวมทั้ง  
ความสามารถที่จะถ่ายทอด  
ขยายผลได้



การประเมินความก้าวหน้า :  
จากทรัพยากรนำไปสู่แผนงาน  
เพื่อบรรลุเป้าประสงค์

การประเมินสรุปผล :  
มีการใช้ทรัพยากร และ  
ดำเนินการเพื่อบรรลุ  
เป้าประสงค์เพียงใด

การประเมินความก้าวหน้า :  
มีการนำแผนไปปฏิบัติและ  
ปรับปรุงการปฏิบัติอย่างมี  
ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การประเมินสรุปผล :  
เปรียบเทียบแผนกับการปฏิบัติ  
ทั้งกระบวนการและค่าใช้จ่าย

- ผลกระทบ
- ประสิทธิผล
- ความยั่งยืน
- ความสามารถที่จะถ่ายทอดขยายผลได้

แผนภาพแสดงองค์ประกอบหลักของ CIPP<sub>iest</sub> ในการประเมินความก้าวหน้าและการประเมินสรุปผล

ที่มา : ปรับปรุงเพิ่มเติมแผนภาพที่เสนอโดย D.L. Stufflebeam (2010)

**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุสรณ์ ธรรมใจ**

**รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ**

**มหาวิทยาลัยรังสิต**

# นวัตกรรมการวิจัย : สังคมไทยก้าวไกลสู่สากล



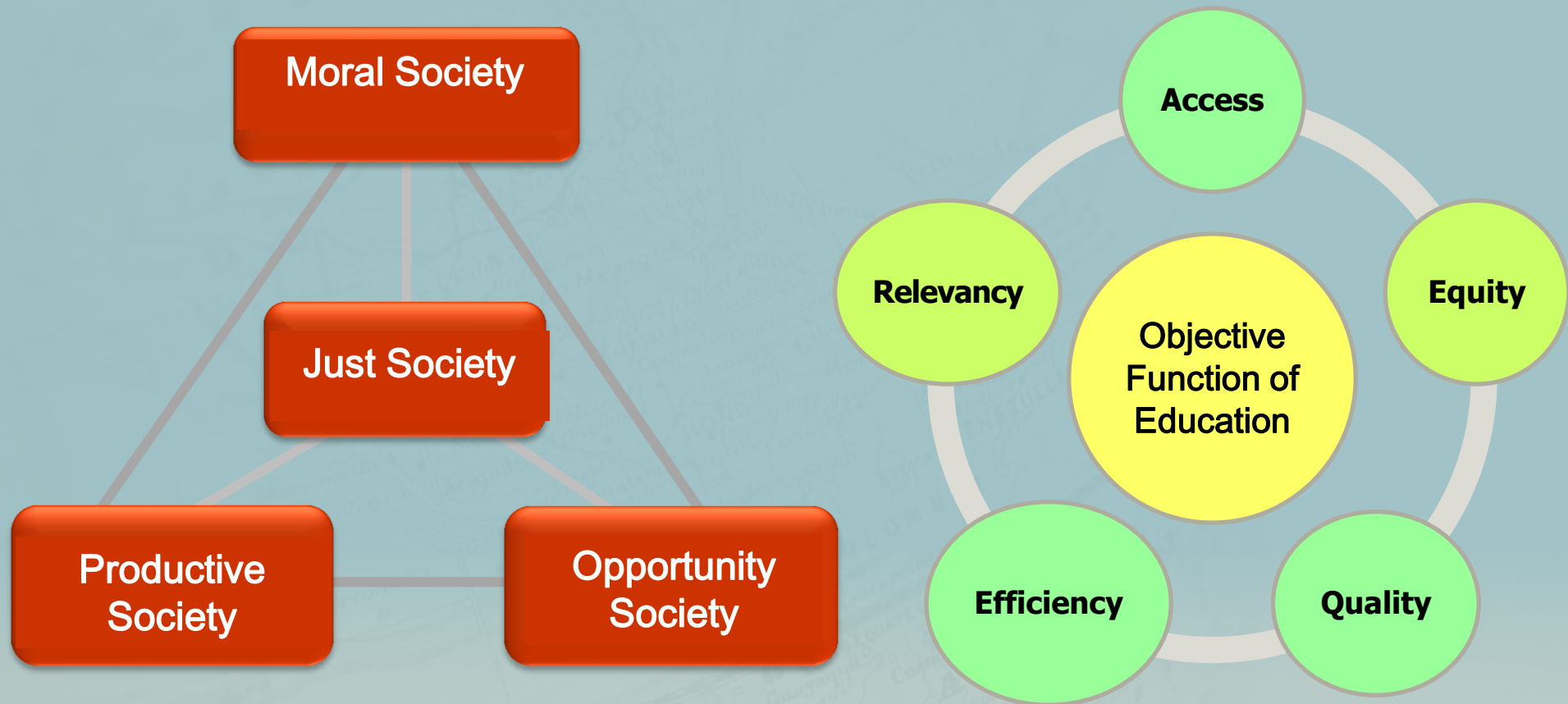
โดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุสรณ์ ธรรมใจ

ประธานอนุกรรมการจัดเตรียมแผนการศึกษาชาติ 15 ปี สภาการศึกษา/  
อดีตผู้ทรงคุณวุฒิสภาการศึกษา

รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยรังสิต



# THAILAND FUTURE : FIRST WORLD NATION



Source: Sasin Institute for Global Affairs (SIGA)

# EDUCATION PROVISION OF THAILAND

Learners lack skills, competencies for 21<sup>st</sup> century world

Most graduates lack essential working skills

Manpower production not responding to country needs

International assessments and rankings (PISA, TIMSS etc.)

Low R & D per GDP



Special target groups lack appropriate support

Ed system (curricula, administration, stakeholders' involvement, teachers, etc) not responding to 21<sup>st</sup> century world and country need

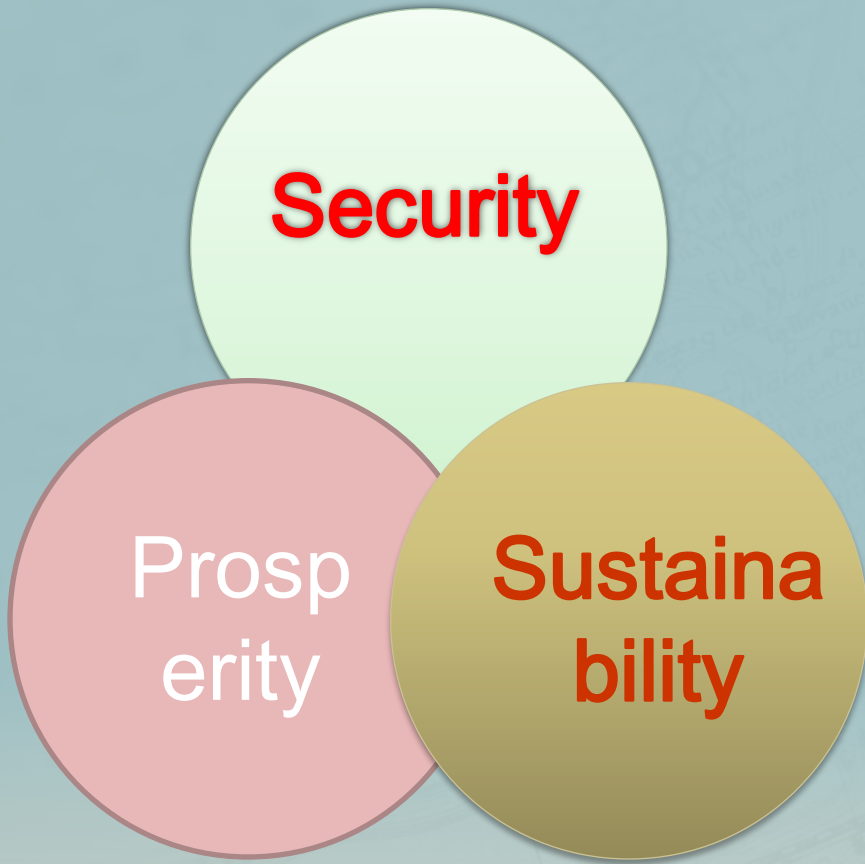
Popularity of general ed than TVET

Quality of small-sized schools

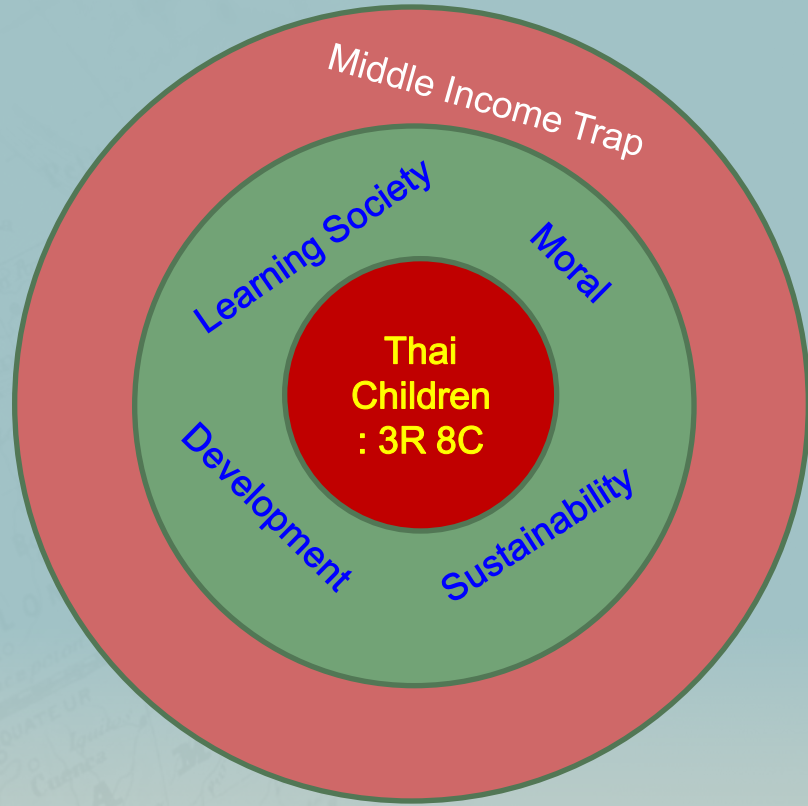
Inappropriate development of 30% of early children

Out-of-school children and pre-mature

# COUNTRY REFORM NEEDS EDUCATION



Country Reform

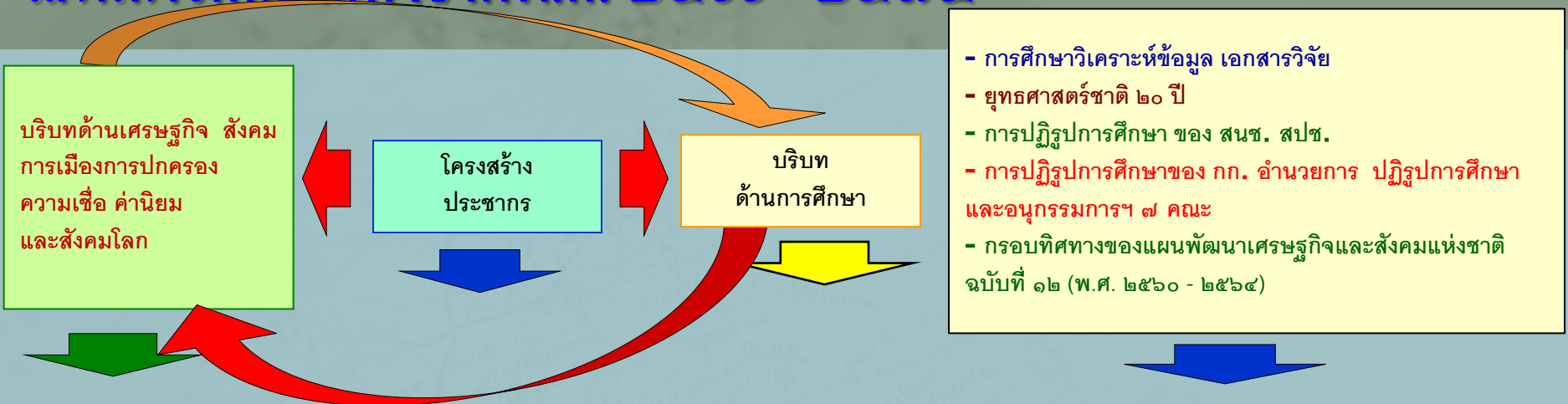


Education Reform



# การจัดทำกรอบทิศทาง

## “แผนการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๔”



- การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล เอกสารวิจัย
- ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี
- การปฏิรูปการศึกษา ของ สนช. สปช.
- การปฏิรูปการศึกษาของ กก. อำนวยการ ปฏิรูปการศึกษา และอนุกรรมการฯ ๗ คณะ
- กรอบทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

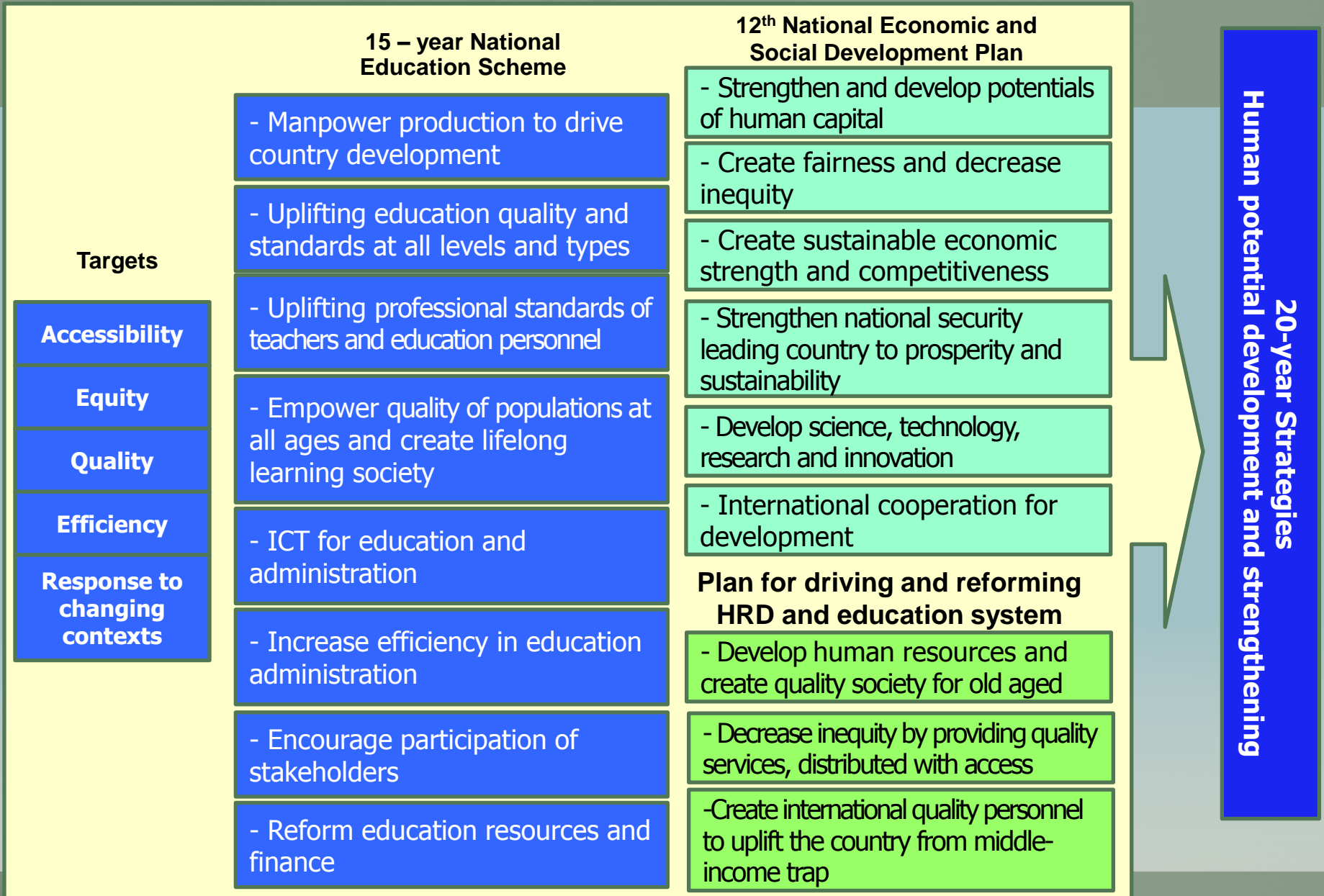
กรอบวิสัยทัศน์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ  
 ให้ความสำคัญกับการสร้างระบบการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นกลไกหลักของการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของทุนมนุษย์ และรองรับ การเรียนรู้ และความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ ๒๑

- เป้าหมายของการพัฒนาการศึกษาในโลกศตวรรษที่ ๒๑
- การเข้าถึง (Access)
  - ความเท่าเทียม (Equity)
  - คุณภาพ (Quality)
  - ประสิทธิภาพ (Efficiency)
  - ตอบโจทย์บริบทที่เปลี่ยนแปลง (Relevancy)  
(สามารถก้าวข้ามกับดักประเทศรายได้ปานกลาง)

- หลักการ/แนวคิด
- รัฐมีหน้าที่จัดการให้พลเมืองทุกคนได้รับการศึกษา จากการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม
  - รัฐจะประกันโอกาสและความเสมอภาคของผู้เรียน ตามศักยภาพและความสามารถของแต่ละบุคคล
  - การแยกบทบาทและอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจน เพื่อมิให้เกิดการขัดกันซึ่งผลประโยชน์
  - การปฏิบัติต่อสถานศึกษาของ รัฐ อปท. และ เอกชน อย่างเป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ
  - ทุกภาคส่วนของสังคมต้องมีส่วนร่วมระดมทุนและรับภาระค่าใช้จ่ายทางการศึกษา
  - สถานศึกษาต้องบริหารจัดการที่แสดงความรับผิดชอบต่อผู้เรียน
  - กำหนดกรอบทิศทางการพัฒนากำลังคนที่สุดคล้องกับความต้องการของประเทศ
  - หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน ที่ยืดหยุ่น หลากหลาย



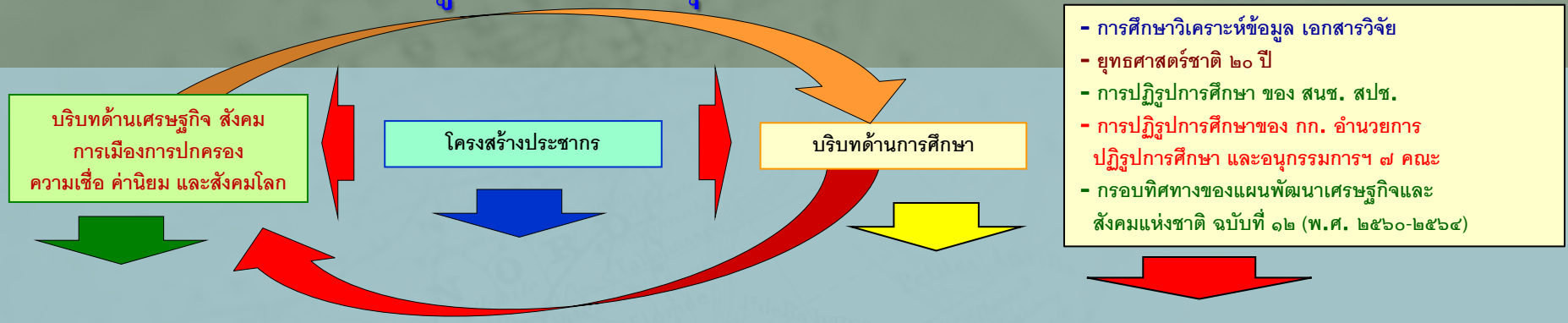
(SOURCE: เอกสารประกอบการบรรยายงานสัมมนาสภาการศึกษา โดย ดร. วัฒนากร วัฒนภัทน์)





# ความเชื่อมโยง กรอบทิศทางแผนการศึกษาแห่งชาติ

## พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๔ สู่การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษา



- การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล เอกสารวิจัย
- ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี
- การปฏิรูปการศึกษา ของ สนช. สปช.
- การปฏิรูปการศึกษาของ กก. อำนวยการ ปฏิรูปการศึกษา และอนุกรรมการฯ ๗ คณะ
- กรอบทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)

กรอบวิสัยทัศน์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ  
ให้ความสำคัญกับการสร้างระบบการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นกลไกหลักของการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของทุนมนุษย์ และรองรับการศึกษา การเรียนรู้ และความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ ๒๑

### หลักการ/แนวคิด 8 ประเด็น

- เป้าหมายของการพัฒนาศึกษา  
ในโลกศตวรรษที่ ๒๑
- การเข้าถึง (Access)
  - ความเท่าเทียม (Equity)
  - คุณภาพ (Quality)
  - ประสิทธิภาพ (Efficiency)
  - ตอบโจทย์บริบทที่เปลี่ยนแปลง (Relevancy)  
(สามารถก้าวข้ามกับดักประเทศรายได้ปานกลาง)

- (ร่าง) ยุทธศาสตร์/แนวทางการพัฒนาศึกษา
- ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการระบบข้อมูลและสารสนเทศ
  - ยุทธศาสตร์การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการระดับสถานศึกษา
  - ยุทธศาสตร์การกระจายอำนาจไปสู่สถานศึกษา
  - ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนของสังคม
  - ยุทธศาสตร์การปรับระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคล (ครูและบุคลากรทางการศึกษา)
  - ยุทธศาสตร์การปฏิรูประบบทรัพยากรและการเงินเพื่อการศึกษา
  - ยุทธศาสตร์การพัฒนาหลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล
  - ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังตอบสนองความต้องการของประเทศ
  - ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

### เป้าหมายสุดท้ายของแผนการศึกษาแห่งชาติ (Ends)

- ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ สามารถเพิ่มผลิตภาพของทรัพยากรมนุษย์ (productivity) ภายใต้พลวัตของโลกศตวรรษที่ ๒๑
- ประชากรทุกช่วงวัยสามารถเข้าถึงระบบการศึกษาและการเรียนรู้ที่มีความยืดหยุ่น หลากหลาย อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต
- ผู้เรียนได้รับการพัฒนาขีดความสามารถเต็มตามศักยภาพที่มีอยู่ในตัวตนของแต่ละบุคคล และเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม ประเทศ และโลก
- ภาคการศึกษามีทรัพยากรและทุนที่เพียงพอสำหรับการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ

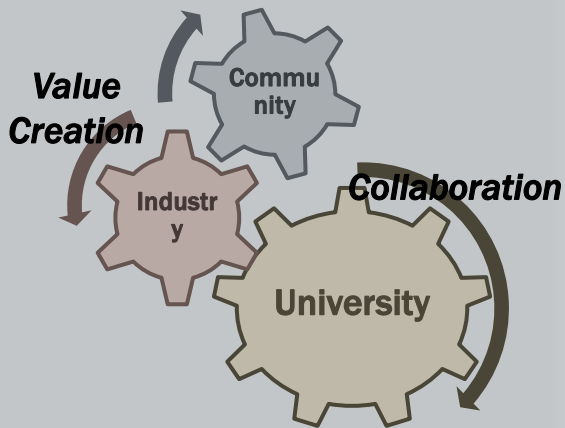
# Country Strategy



การลงทุนใน  
สถาบันอุดมศึกษา  
โดยเฉพาะการวิจัยและ  
สร้างนวัตกรรม



**Knowledge  
Creation**



# Return on Investment (ROI)



**Investment &  
Job Creation  
(Highly skilled  
graduated)**

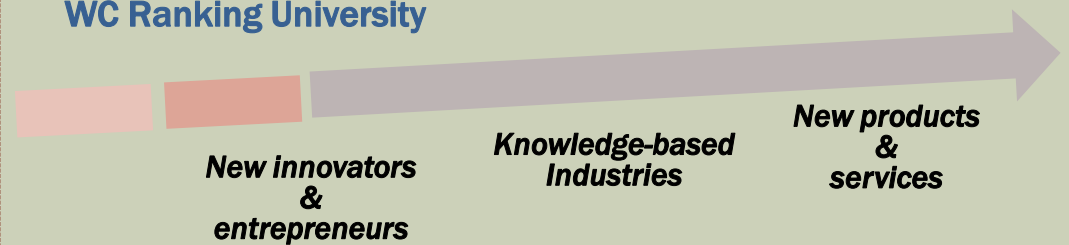
**Economic outputs  
(Productivity/  
Value creation)**

- GDP Growth
- Income Generation

**WC Ranking University**

**Increased  
Tax Revenues  
& Saving Costs**

**Broader  
Economic  
and Social  
Benefits**



**Economic Growth & Competitiveness**

# KEY ISSUES AND CHALLENGES

(SOURCE: THAILAND EDUCATION POLICY REVIEW BY DAVID ATCHOARENA – UNESCO FROM NATIONAL EDUCATION COUNCIL SEMINAR)

- *Education Finance*: Thailand invests a significant share of its wealth in education, especially in primary education but is not fully receiving the return it might have expected.
- *Regional disparities* The gap in overall student outcomes between Thailand and high-income countries remains large.



# KEY ISSUES AND CHALLENGES

- School facilities and resources: The average quality of educational resources in Thai schools is among the lowest of any country participating in (PISA).
- Teachers: Teacher shortages in key subjects such as mathematics, science, foreign languages and Thai.
- Small schools: Student outcomes show significant disparities between urban and rural areas and across regions in Thailand.

# MAIN FINDINGS CURRICULUM

- Lack of clarity of the intended curriculum.
- Education staff needs more training and support to implement the standard-based curriculum.
- Limited capacity to assess how well the curriculum has delivered its intended outcomes.
- Curriculum review processes need to be put in practice.

The way  
forward:

Thailand should as a first step implement a thorough and consultative curriculum review and revision process, to improve teaching and learning and to align the curriculum with broader social and economic development goals.

# MAIN FINDINGS ICTS IN EDUCATION

- Lack of infrastructure to support effective ICT use in schools.
- Digital learning materials are not fully incorporated into the basic education system.
- Teachers need more confidence and capacity to use ICT effectively in the classroom.
- Lack of adequate capacity to monitor and assess ICT use in schools.
- Lack of a coherent framework for its significant investments in ICT.

The way  
forward:

Thailand needs to create a coherent national strategy aligning policies to enhance the use of ICT in education. Informed by a review of the basic education curriculum, this strategy will ensure that all key areas for investment are given sufficient attention.

# บทบาทของ มสธ ต่อ ระบบการศึกษาและอนาคตประเทศไทย

พลวัตของสถานการณ์โลก และประเทศ  
(เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมือง)



มสธ

ตอบสนองต่อพลวัตโลกและภาวะการ  
เปลี่ยนแปลงในไทย



มหาวิทยาลัยที่ การศึกษา คือ นวัตกรรม

มสธ ดำเนินภารกิจหลัก

ผลิต  
บัณฑิต

วิจัย

บริการ  
วิชาการ

ทำนุบำรุง  
ศิลปะฯ

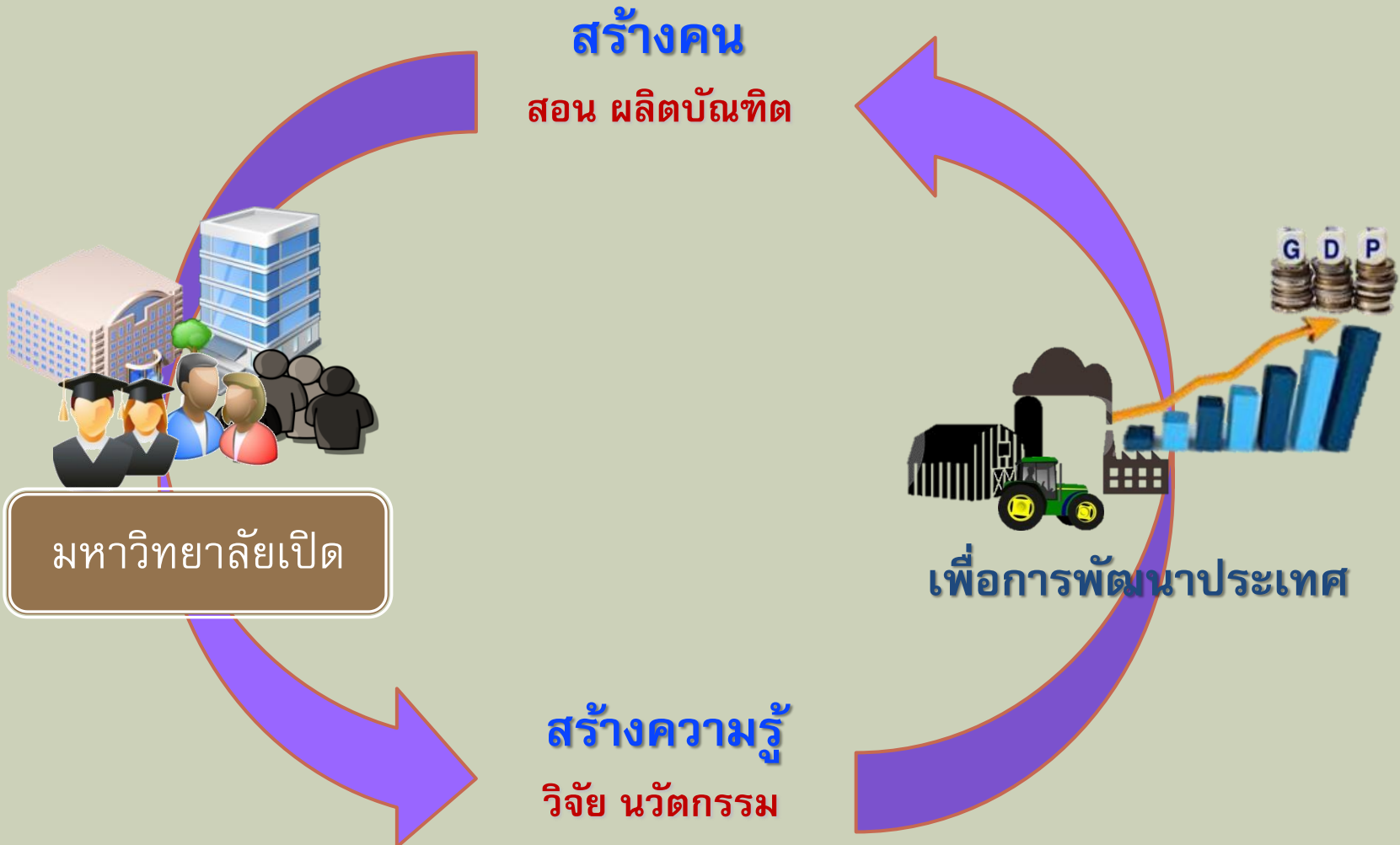
การบูรณาการความรู้ สู่การพัฒนาประเทศไทยโดยรวม



คุณภาพชีวิตของประชาชน  
การพัฒนาเศรษฐกิจที่ยั่งยืน  
ประเทศไทยพัฒนาแล้ว



# บทบาทของมหาวิทยาลัยเปิด ในการพัฒนาประเทศ

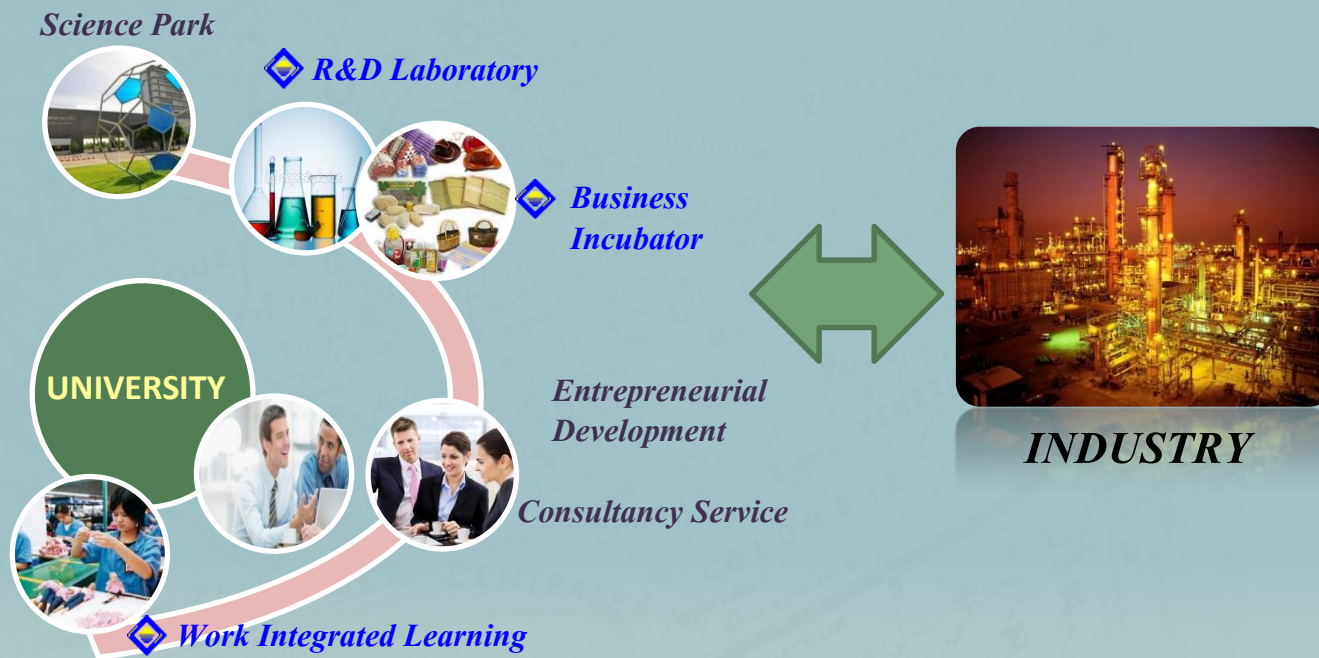


# UNIVERSITIES = ENGINE FOR GROWTH & BRAIN OF NATION





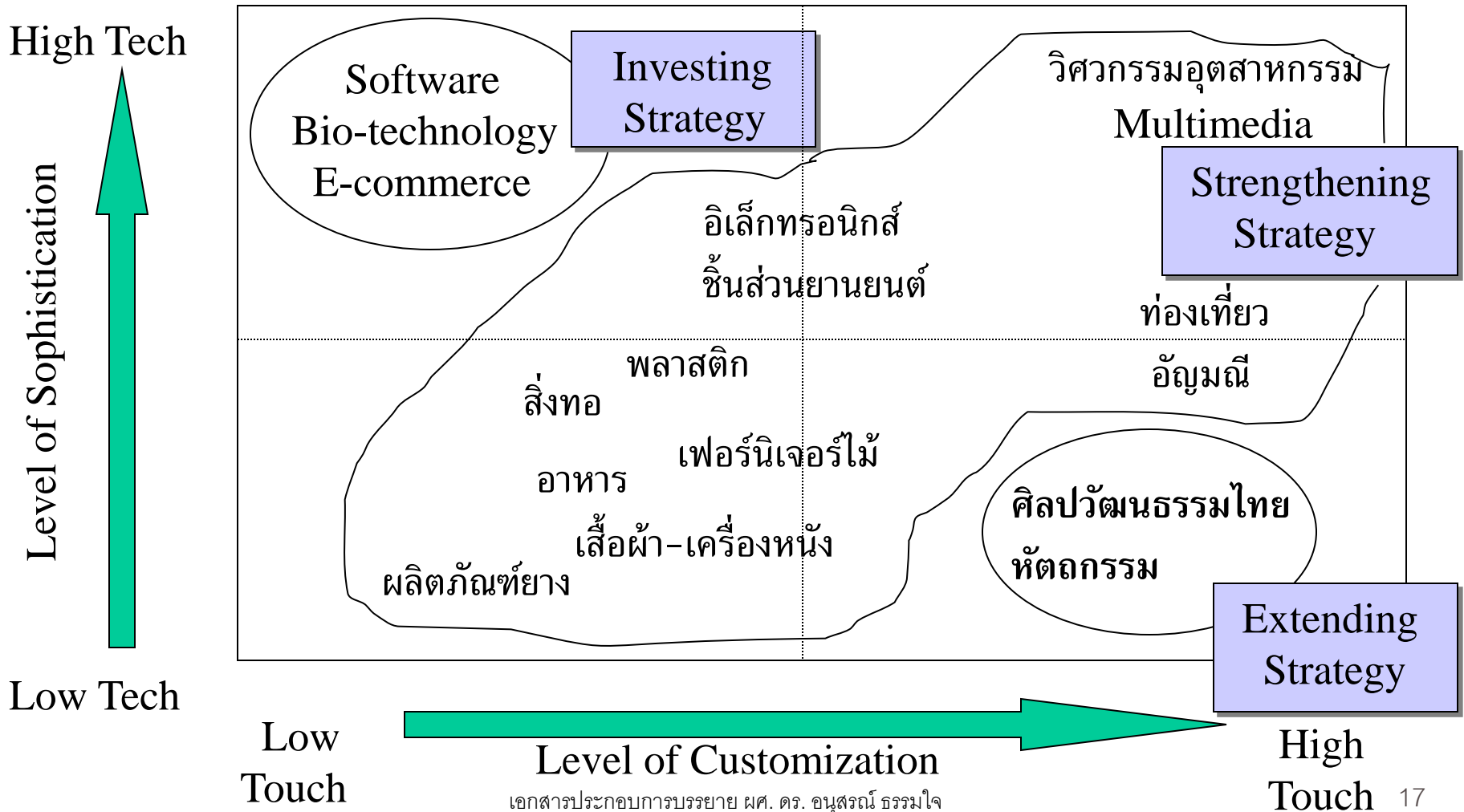
# รูปแบบความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยกับภาคธุรกิจ อุตสาหกรรม



เอกสารประกอบการบรรยาย ผศ.ดร.อนุสรณ์ ธรรมใจ

# การปรับโครงสร้างอุตสาหกรรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน... Competitive Landscape ใหม่ในการสร้างมูลค่าส่วนเพิ่ม

กลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย





# อุตสาหกรรมอนาคต New S-Curve

New S-Curve ประกอบด้วย 5 อุตสาหกรรม

1. อุตสาหกรรมหุ่นยนต์ (Robotics)
2. อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ (Aviation and Logistics)
3. อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ (Biofuels and Biochemicals)
4. อุตสาหกรรมดิจิทัล (Digital)
5. อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร (Medical Hub)

New S-Curve คือ อุตสาหกรรมเป้าหมายในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ เป็นการต่อยอดและสร้าง S-curve ตัวใหม่ซึ่งเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคต (New Engine of Growth) และเป็นเครื่องมือในการผลักดันให้ประเทศก้าวเข้าสู่ ประเทศไทย 4.0

แหล่งที่มา : กระทรวงอุตสาหกรรม, ยุทธศาสตร์การพัฒนาอุตสาหกรรมไทย 4.0 ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560 – 2579)

# EDUCATION 2030 FRAMEWORK

(SOURCE: THE FUTURE OF EDUCATION AND SKILL BY ELIZABETH FORDHAM OECD

งานสัมมนาวิชาการศึกษา)

## What do children have to learn?



# SUCCESSFUL CONDITION

- Whether the government can raise awareness and understanding and change the paradigm/mindset of its personnel/unit within Ministry of Education
- Whether the government raise the awareness of politician as well as people, community, society and stakeholder for commitment and involvement in education reform.
- How to create continuous system/mechanism for guaranteeing the continuation of operation i.e. create special unit/committee for undertaking education reform (at least 4 years)
- Whether the government revise relevant laws and regulations and use them as tools to monitor the administration besides the financial tools.

# ประวัติวิทยากร

## ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุสรณ์ ธรรมใจ

- รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยรังสิต
- คณบดีคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต
- กรรมการสภาวิจัยแห่งชาติ สาขาเศรษฐศาสตร์
- อดีตกรรมการ และ กรรมการตรวจสอบ ธนาคารแห่งประเทศไทย
- อดีตประธานกรรมการตรวจสอบ และ กรรมการ บมจ.บางจากปิโตรเลียม
- อดีตกรรมการนโยบายและกำกับการบริหารหนี้สาธารณะ กระทรวงการคลัง
- อดีตประธานกรรมการบริหารความเสี่ยงและกรรมการ ธกส.



# ช่องทางในการติดตามผลงาน

## ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุสรณ์ ธรรมใจ

- สามารถอ่านบทความได้ที่ [www.bangkokbiznews.com](http://www.bangkokbiznews.com) และ [www.oknation.com/blog](http://www.oknation.com/blog) รวมทั้ง Facebook/AnusornTamajai
- ฟังรายการทางด้านเศรษฐกิจและประวัติศาสตร์ ได้ทาง FM 96.5
- วันจันทร์ เวลา 16.00 – 16.45 น. รายการ ECONBIZ
- วันเสาร์ เวลา 13.00 – 14.00 น. รายการย้อนอดีตสู่ออนาคต
- วันพฤหัสบดี เวลา 9.10-9.30 รายการเศรษฐกิจ FM101
- ชมสารคดี ผ่าน Youtube พิมพ์ Econ Anusorn TV/ บทวิเคราะห์ทางด้านเศรษฐกิจ ได้ที่ Youtube: ถกอดีตส่องอนาคต

# Thanks!



**ดร.สุรอรุณ ศุภจัตุรัส**

**ผู้แทนจากสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ**

**(องค์การมหาชน)**

# การจัดการนวัตกรรมกับงานวิจัยทาง สังคมศาสตร์

ดร.สุรอรุณ ศุภจัตูรัส

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)



- 1 Innovation in a Nutshell
- 2 Social science research and Innovation
- 3 How to...
- 4 Thailand 4.0 and Scenarios



- 1 Innovation in a Nutshell
- 2 Social science research and Innovation
- 3 How to...
- 4 Thailand 4.0 and Scenarios



# Innovation in a nutshell

Definition, Evolution, Types and System of innovation



# Innovation



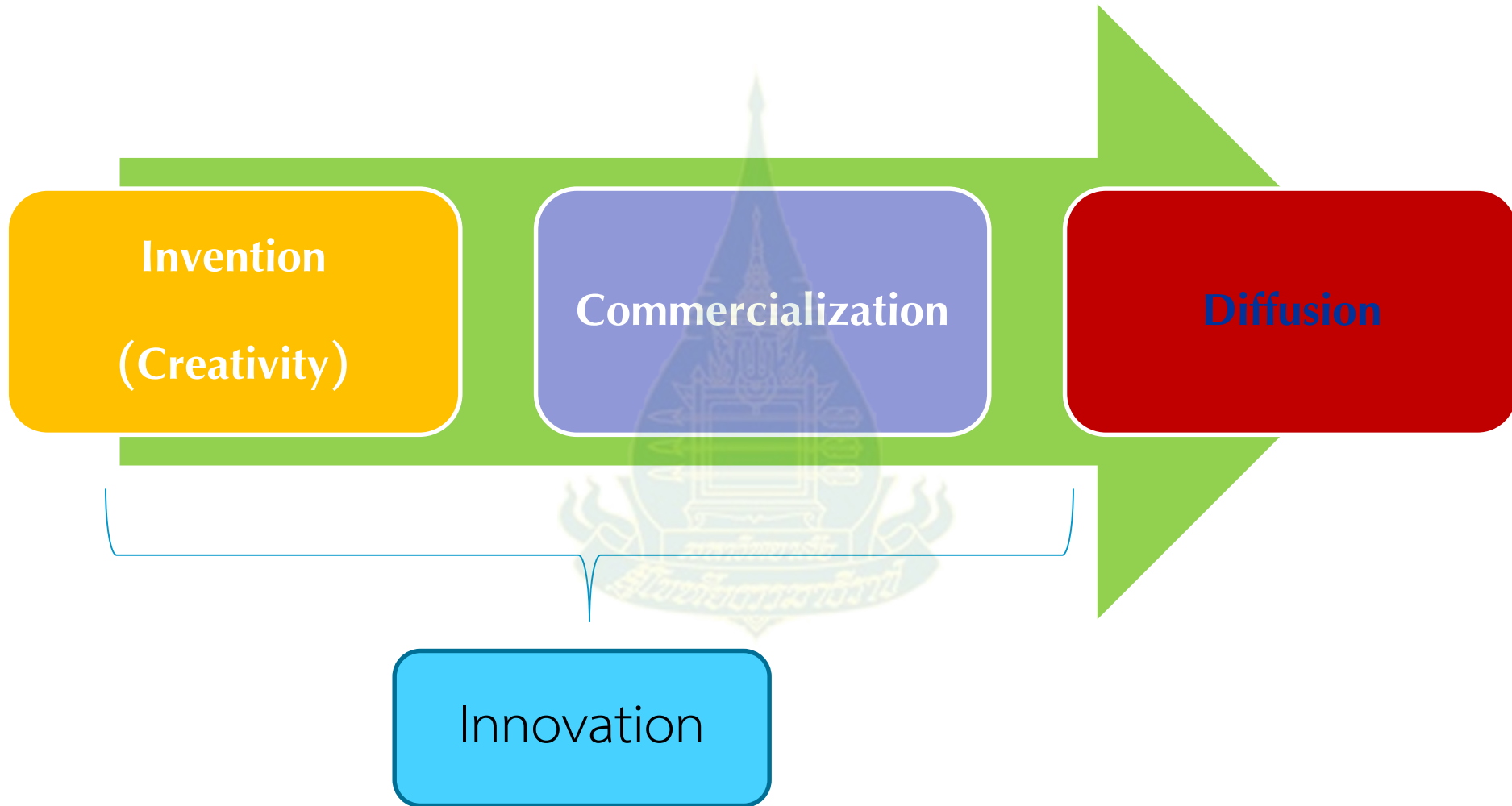


# Innovation

A glowing lightbulb is held gently in two hands, symbolizing innovation. The lightbulb is illuminated from within, casting a warm, yellow glow. The hands are positioned around the bulb, with fingers slightly curled. The background is dark, making the lightbulb and hands stand out. The overall image conveys a sense of care, protection, and nurturing of a bright idea.

Innovation = Creativity + Commercialization

Innovation = Creativity + Knowledge + Implementation



# “Research” and “Innovation”

## การวิจัย

Money → Knowledge



## นวัตกรรม

Knowledge → Money



- 1 Innovation in a Nutshell
- 2 Social science research and Innovation
- 3 How to...
- 4 Thailand 4.0 and Scenarios





งานทางสังคมศาสตร์



นวัตกรรม

การนำไปใช้  
(implementation)

คุณค่า  
(Value)

แพร่กระจาย  
(Diffusion)

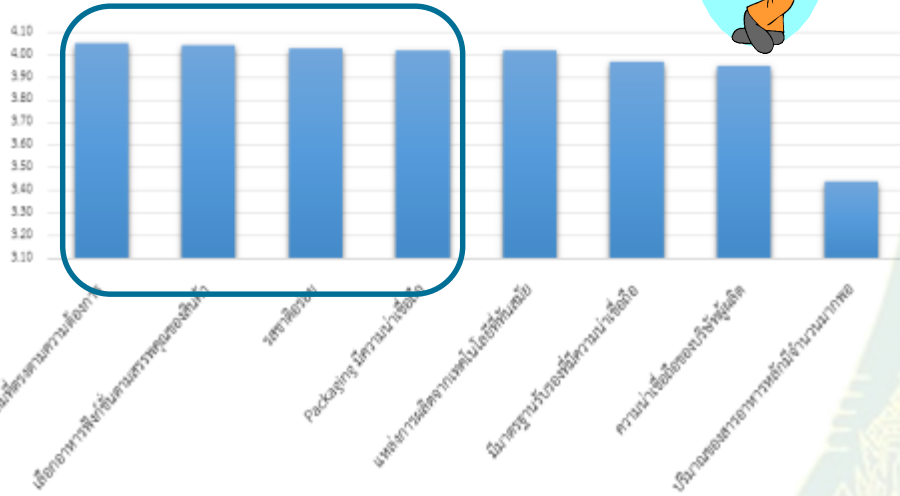


# ผลการศึกษาปัจจัยทางการตลาดที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้ออาหารฟังก์ชันของผู้บริโภค

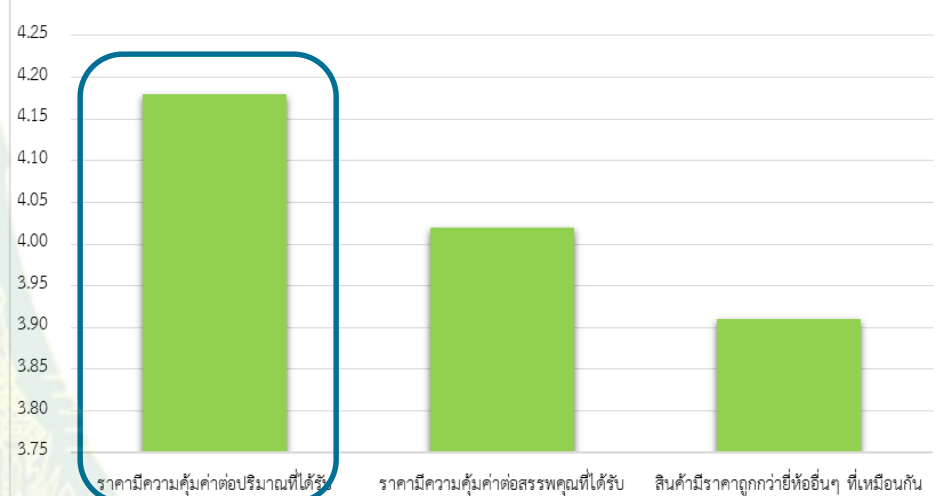


450 คน

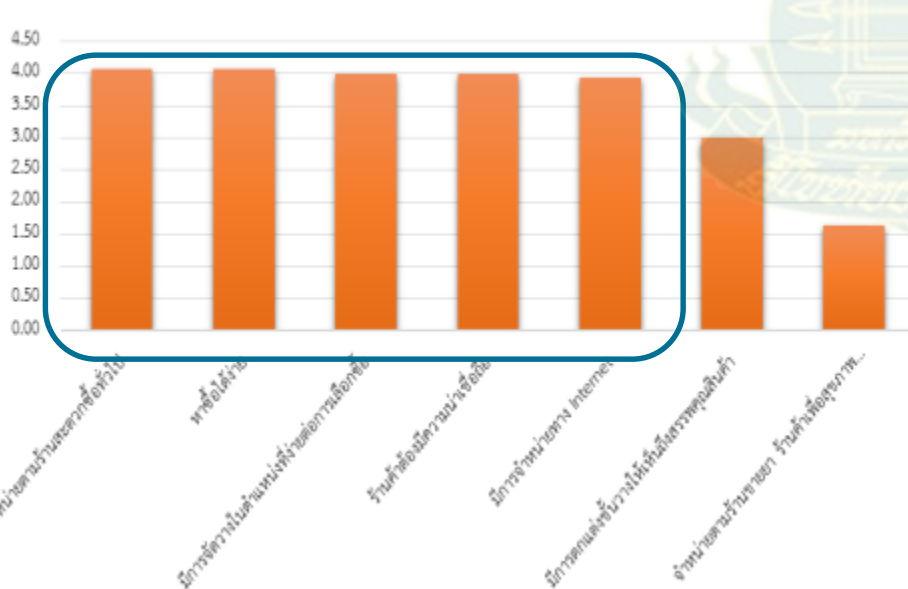
ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด-ด้านผลิตภัณฑ์



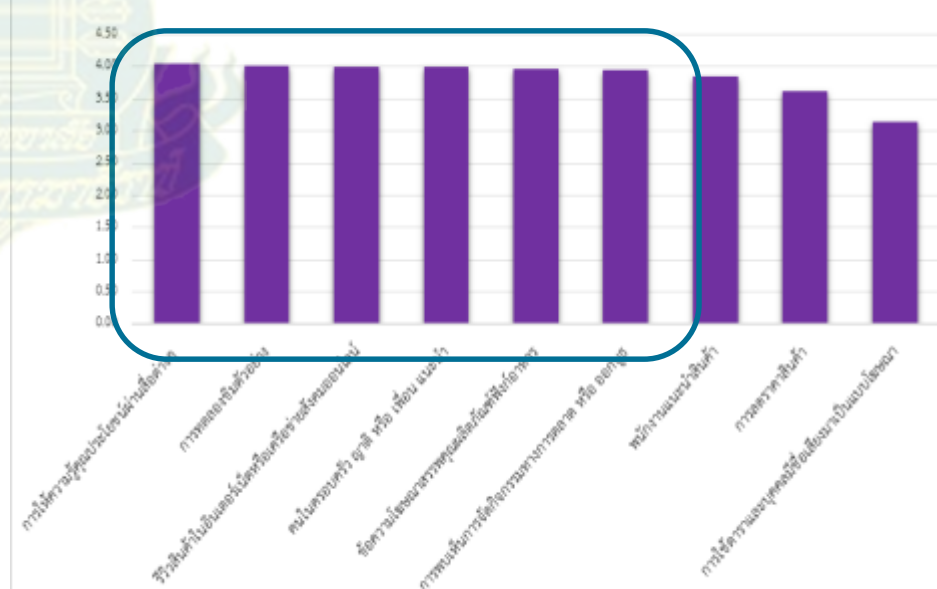
ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด-ด้านราคา



ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด-ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย



ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด-ด้านการส่งเสริมการขาย





การนำไปใช้  
(implementation)

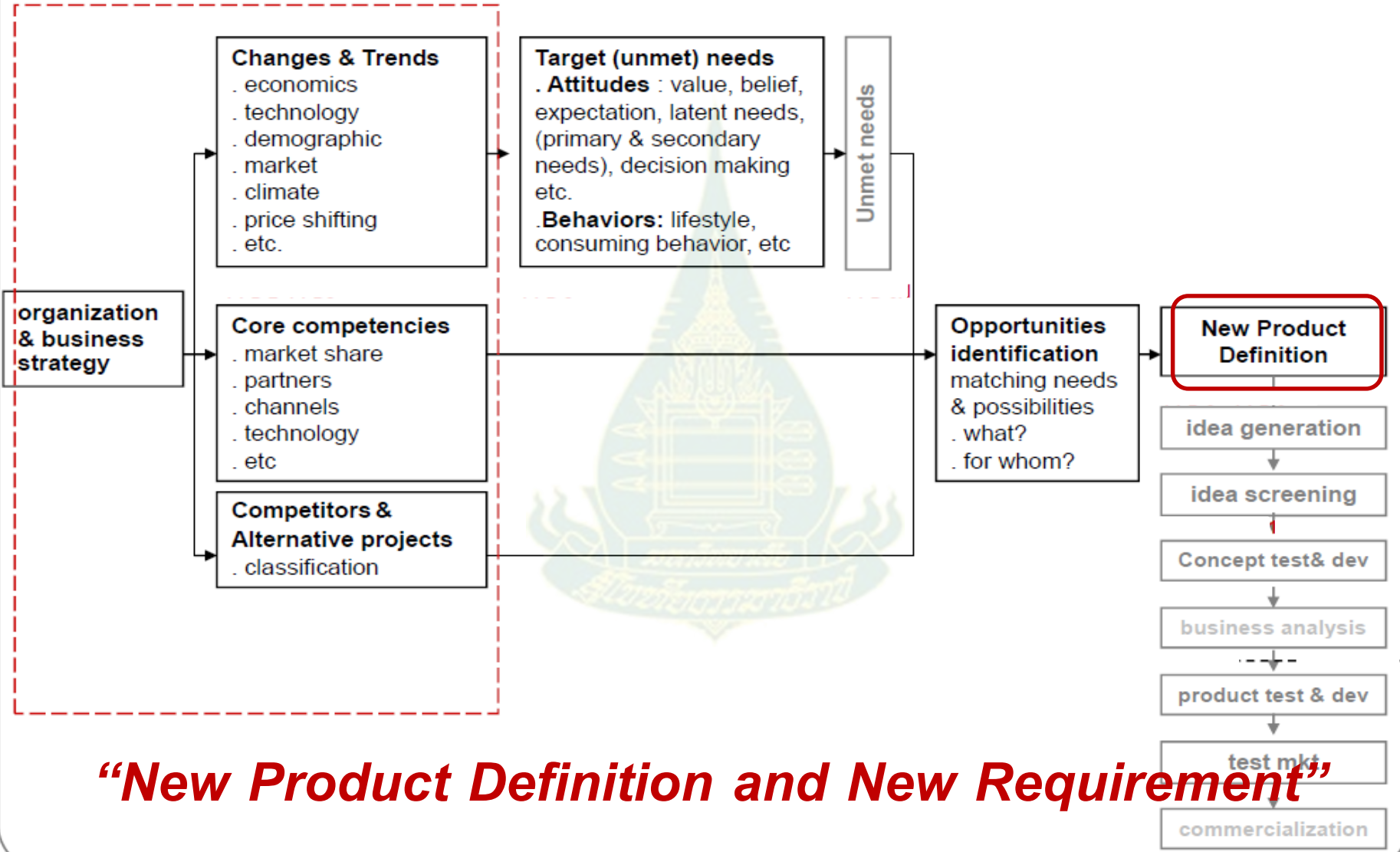
คุณค่า  
(Value)

แพร่กระจาย  
(Diffusion)

- 1 Innovation in a Nutshell
- 2 Social science research and Innovation
- 3 How to...
- 4 Thailand 4.0 and Scenarios



## FFE: Opportunity Identification



***“New Product Definition and New Requirement”***



# Megatrends 2025



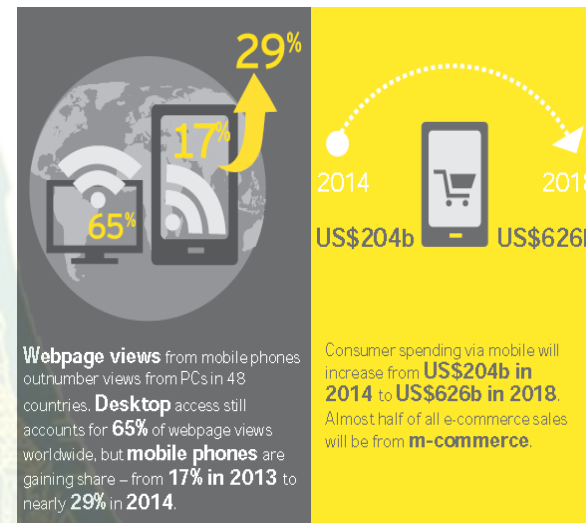
# 1. Digital Future

Technology is disrupting all areas of enterprise, driving myriad opportunities and challenges



Almost **80% of companies** say their customers are changing how they access goods and services. More than **51%** of these companies are changing their pricing and delivery models.

Digital transformation is changing business models — including revenue models



**Webpage views** from mobile phones outnumber views from PCs in 48 countries. **Desktop** access still accounts for **65%** of webpage views worldwide, but **mobile phones** are gaining share – from **17% in 2013** to nearly **29%** in 2014.

Consumer spending via mobile will increase from **US\$204b in 2014** to **US\$626b in 2018**. Almost half of all e-commerce sales will be from **m-commerce**.

Declining PC usage and increasing mobile device adoption is driving a “mobile first” world



**47%** of **occupations** in **advanced economies** are at “**high risk**” of being **automated** in the **next 20 years**.

Digital and robotic technologies will increasingly augment or replace workers

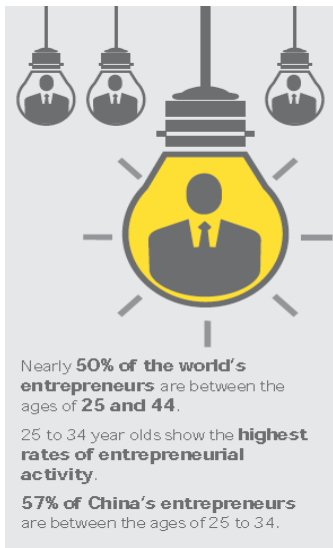


By 2020, more than **50%** of the workforce will be **Generation Y and Z members** – and they have grown up **connected, collaborative and mobile**.

Workstyles and the means to engage talent are becoming more agile in the digital world

# 2. Entrepreneurship rising

Entrepreneurship around the world is growing, driving the need for more supportive



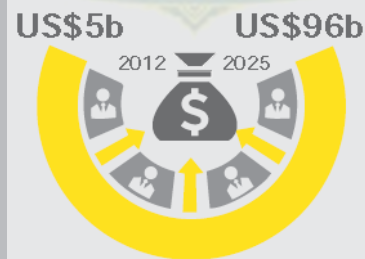
The face of entrepreneurship is increasingly young



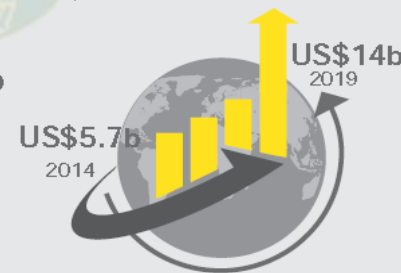
The face of entrepreneurship is increasingly female



**Crowdfunding market** for developing countries – which was **US\$5b** in 2013 – could rise to **US\$96b** by 2025, since there are 344 million households in rapid-growth economies capable of making crowdfunding investments in their local communities.



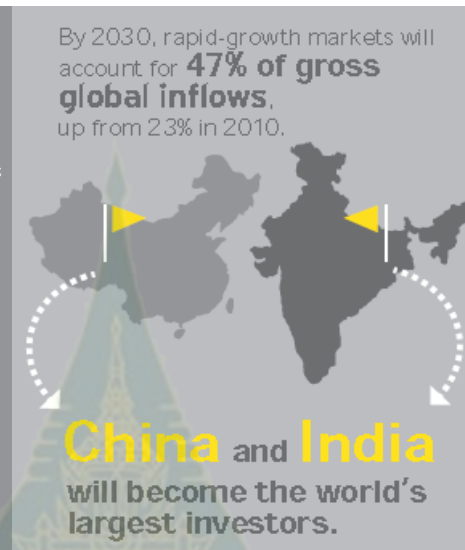
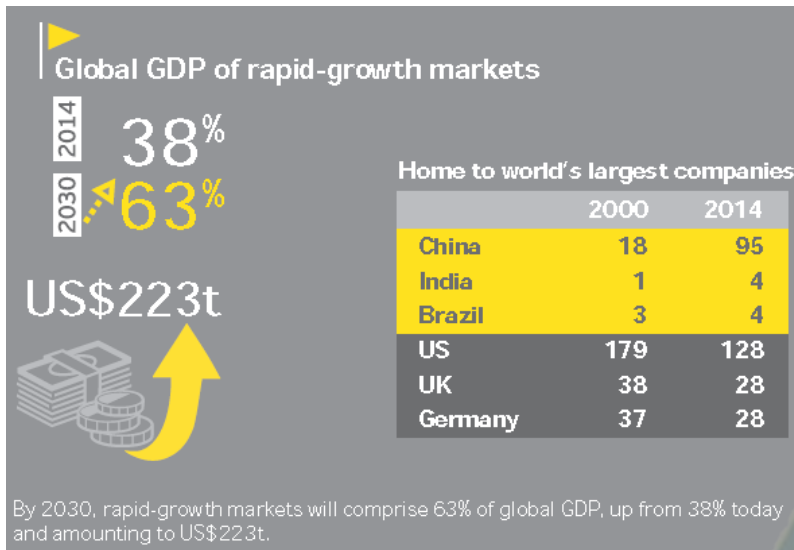
**Global microfinance market** is expected to **grow at 19%** annually for the next five years, **rising** from **US\$5.7b** in 2014 to nearly **US\$14b** in 2019.



Access to funding remains the biggest hurdle — a range of options is essential

# 3. Global marketplace

Economic power continues to shift east and south, driving new patterns of trade and investment



Global economic power will continue shifting to rapid-growth economies

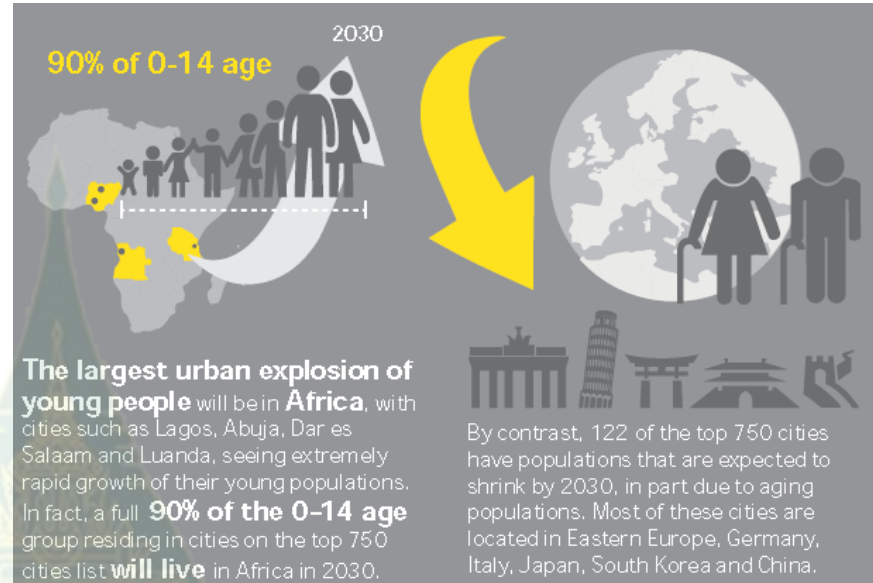


The growing global middle class will continue to drive the emergence of lucrative new markets

A “new knowledge world order” is emerging, with Asia as a hub

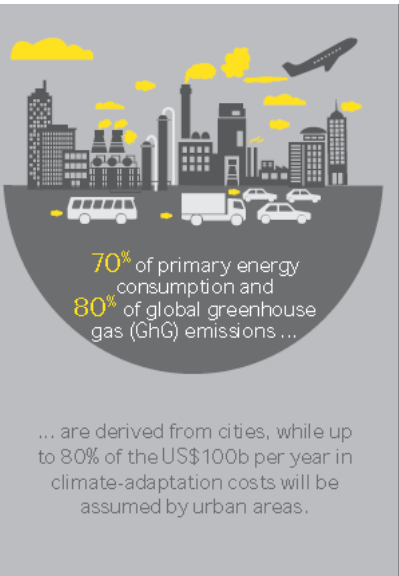
# 4. Urban world

Effective infrastructure investment and sound planning will make future cities competitive and resilient



Global cities will accrue greater economic power and affluence

Demographic patterns will help steer the trajectory of urban growth around the globe

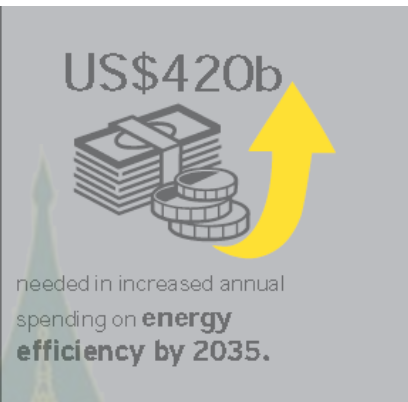
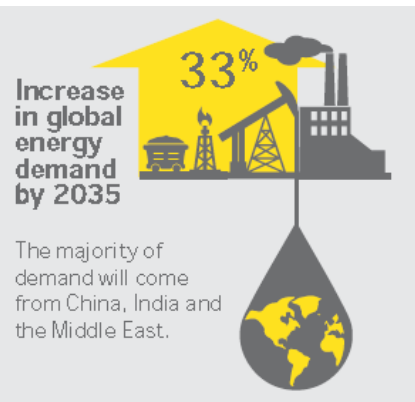


Sustainable and resilient urbanization will be instrumental to the world's future prospects

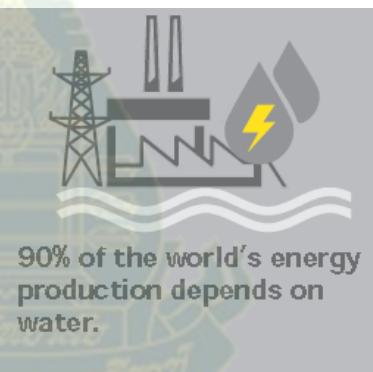
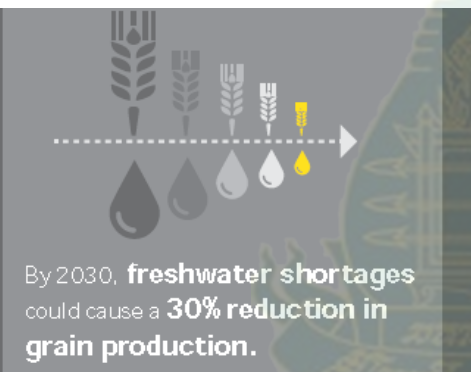
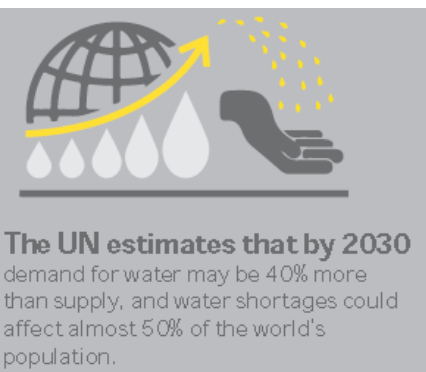


# 5. Resourceful planet

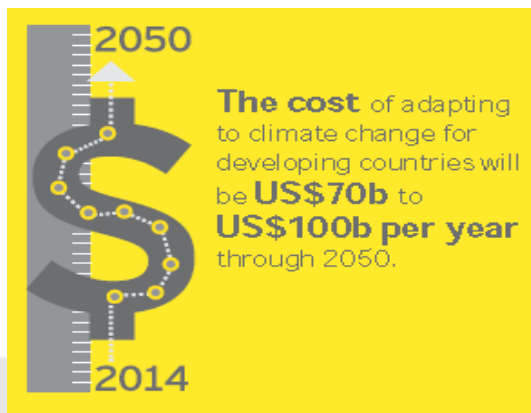
Growing demand and shifting supply are driving innovation in the energy and resources space



Competition for limited resources will intensify



Water scarcity will challenge food and energy security




Climate change and extreme weather events will demand proactive measures to adapt or develop resiliency

Source: EYGM Limited (2015)


# 6. Health reimaged

Technology and demographics converge to drive a once-in-a-lifetime

**Health care costs are an increasingly urgent issue everywhere.**



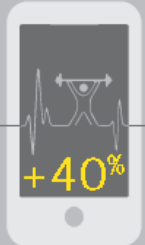
- US** – health care's share of GDP will increase from 17% in 2012 to 23% in 2023.
- Europe** – 13% of adults in France and 6% in the UK have serious problems in paying medical bills.
- India** – health care costs are a leading cause of poverty.



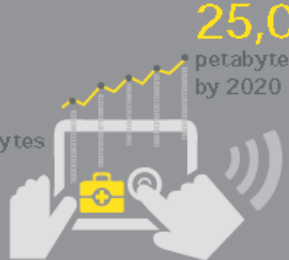
Cost, quality and access challenges will continue to spur health care reform initiatives



Over **20,000** health care smartphone apps are available – with more on the way.



**Global mobile health and fitness** sensor market will grow at **40% CAGR** between 2013 and 2018.




**50** petabytes today  
**25,000** petabytes by 2020

Social media channels will generate significant health care data – from 50 petabytes today to 25,000 petabytes by 2020.

Health care will become more connected to daily life through the growth of mobile and social health solutions

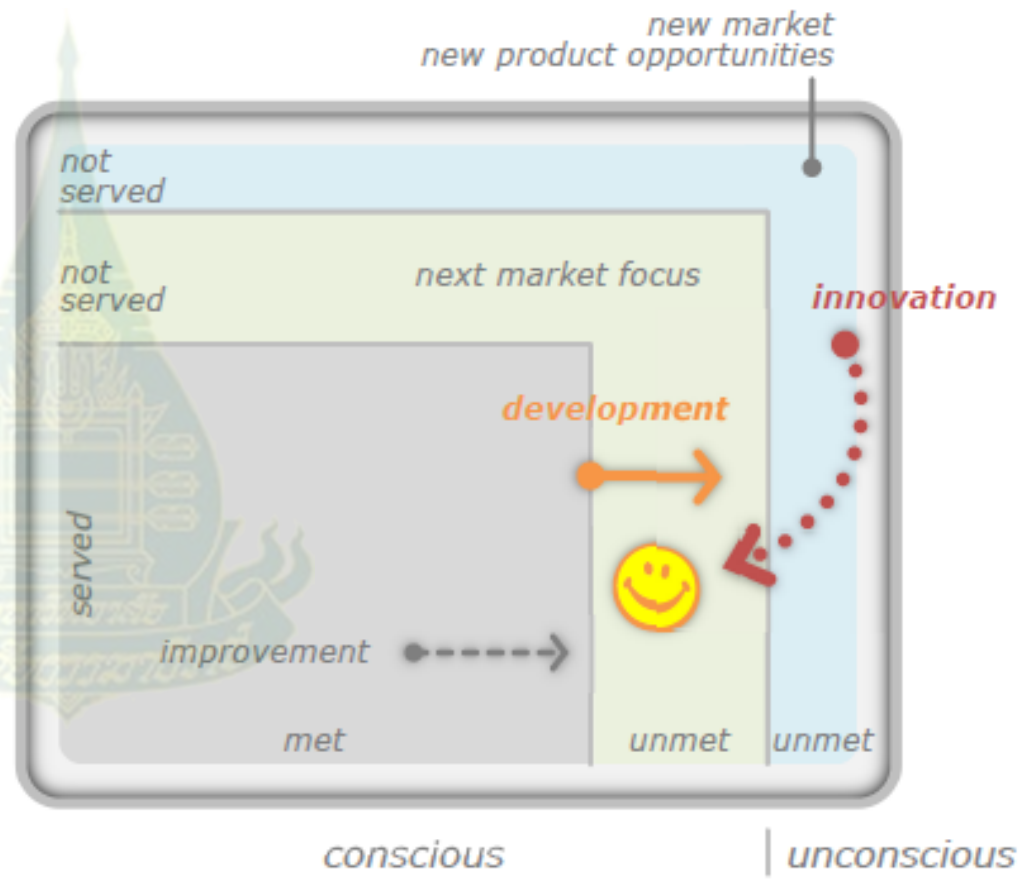
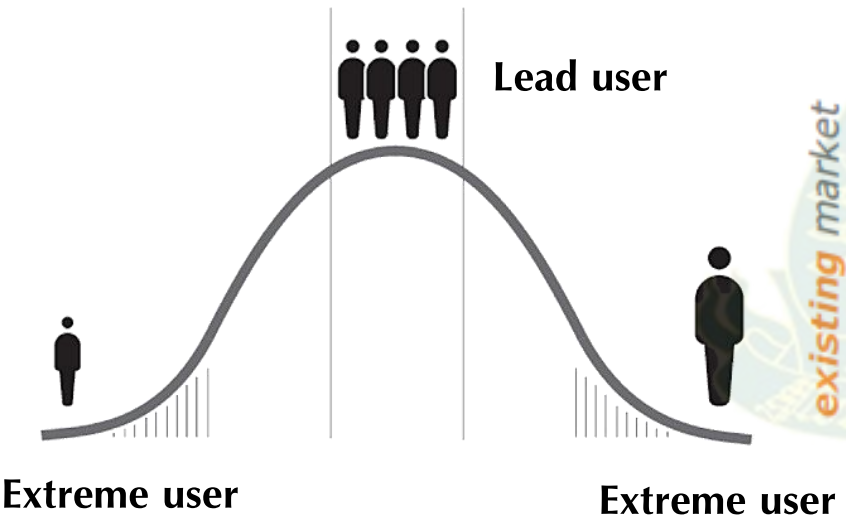
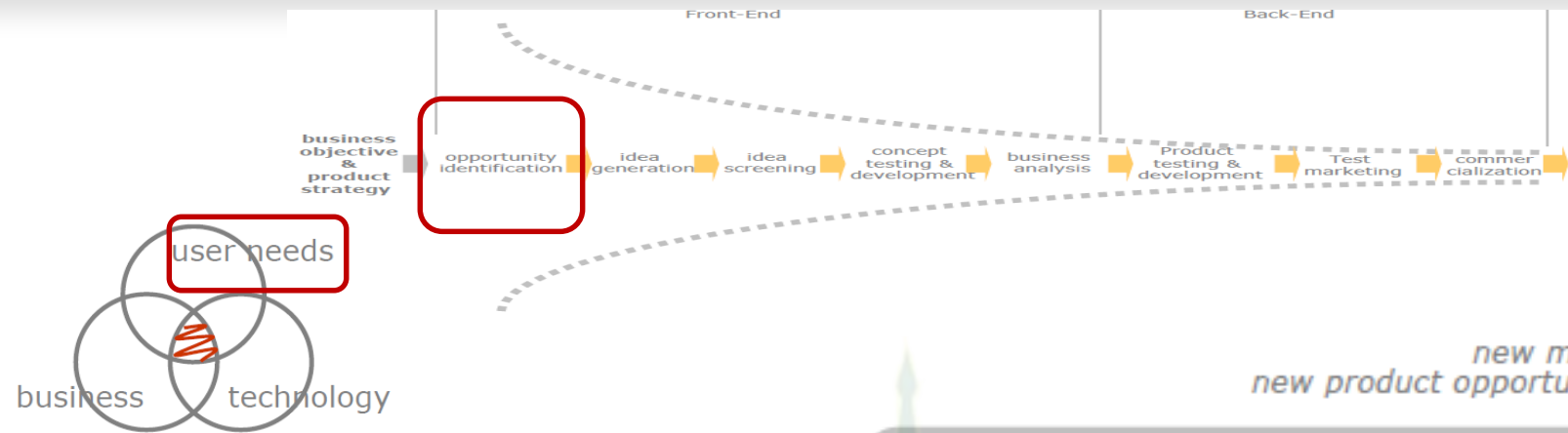


**Price of personal genome sequencing** has fallen below **US\$1,000** – a benchmark precursor for mainstream adoption.



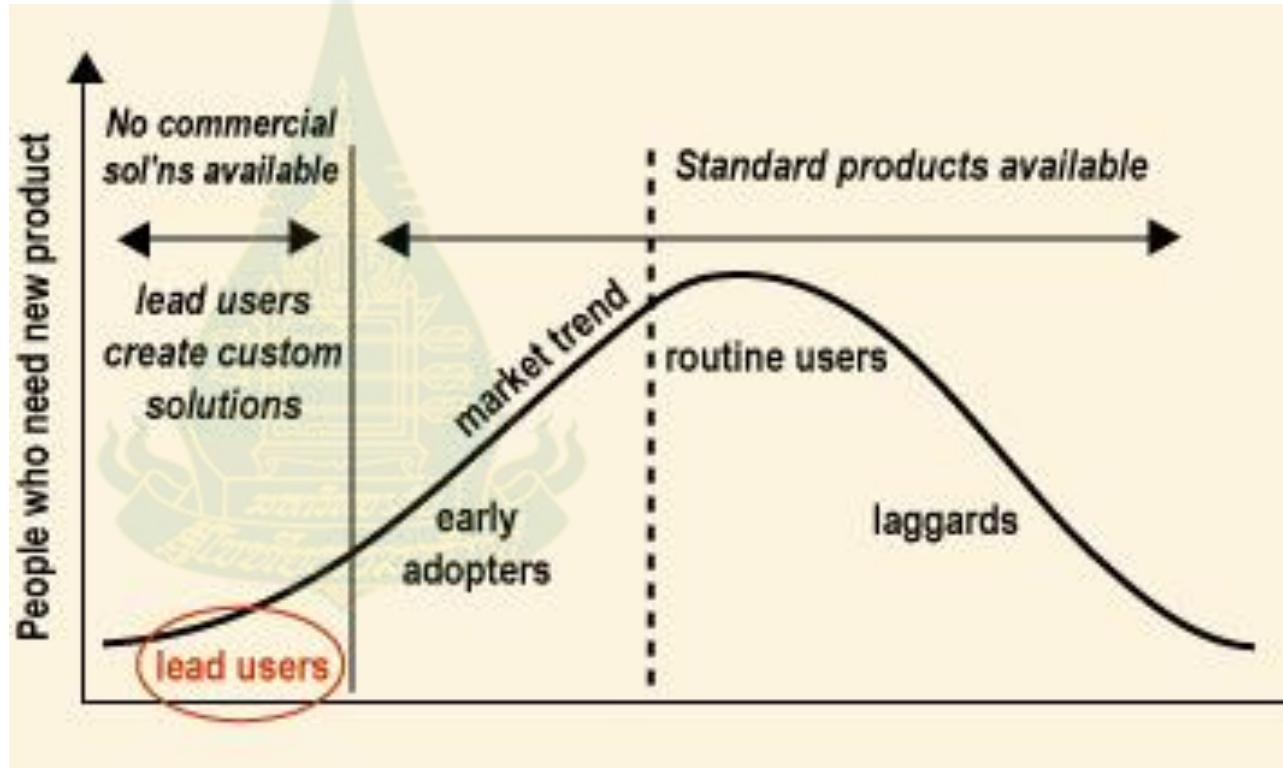
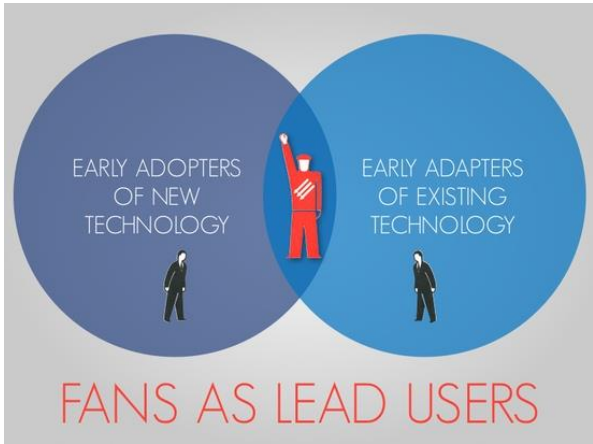
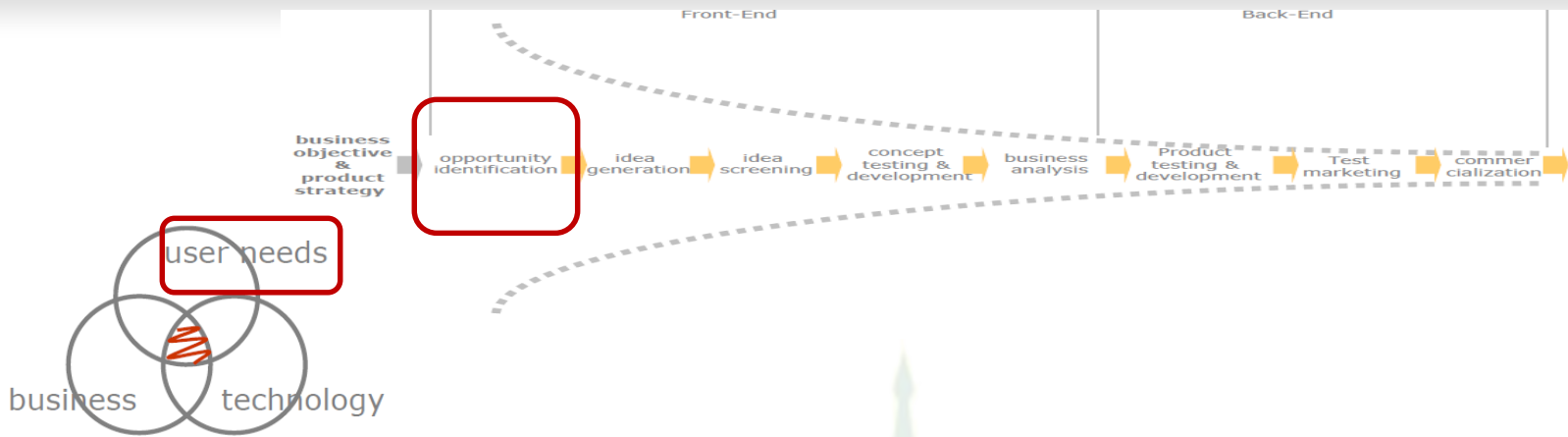
**The personalized medicine diagnostics** market will grow with a double-digit CAGR from 2013 to 2018.

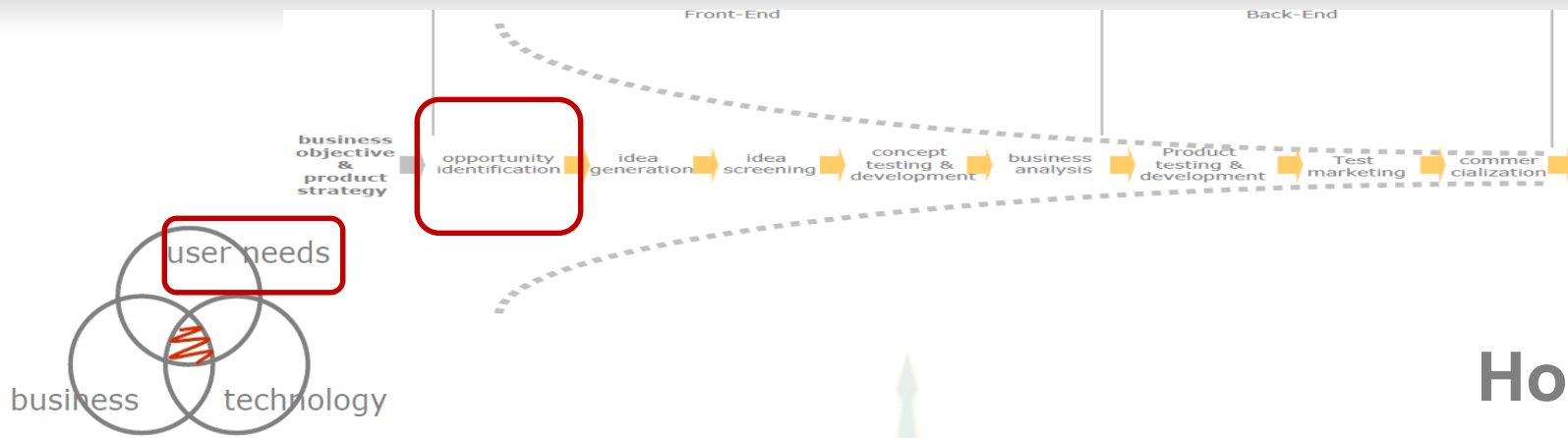
Health care will become more connected to daily life through the growth of mobile and social health solutions



**Unmet need**

*customer needs*





How ???

SAY

Listening....

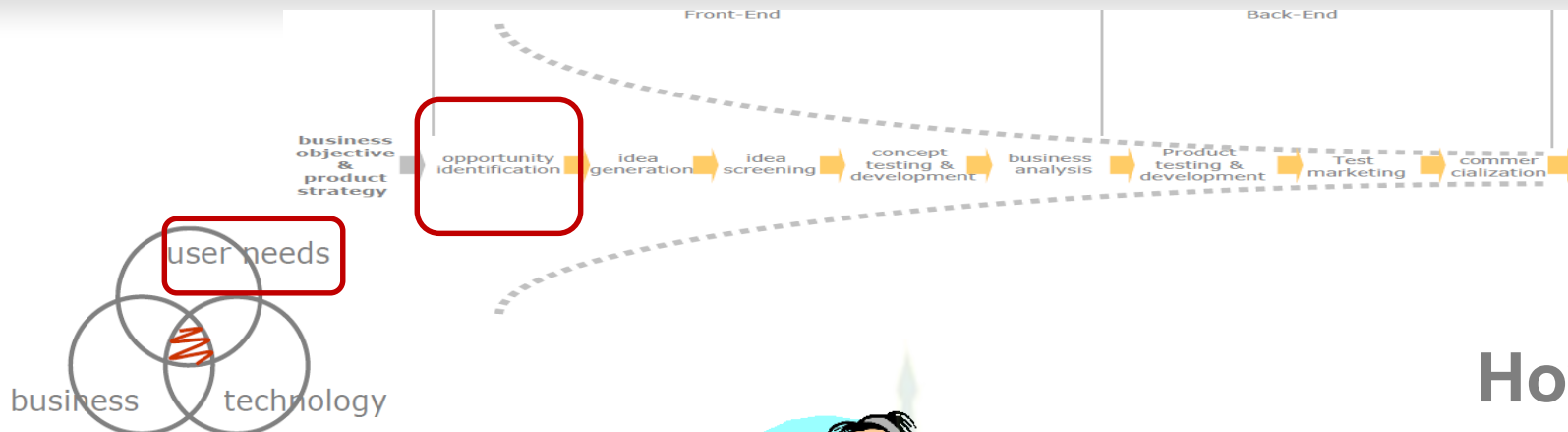


Focus group interview

Face-to-Face interview



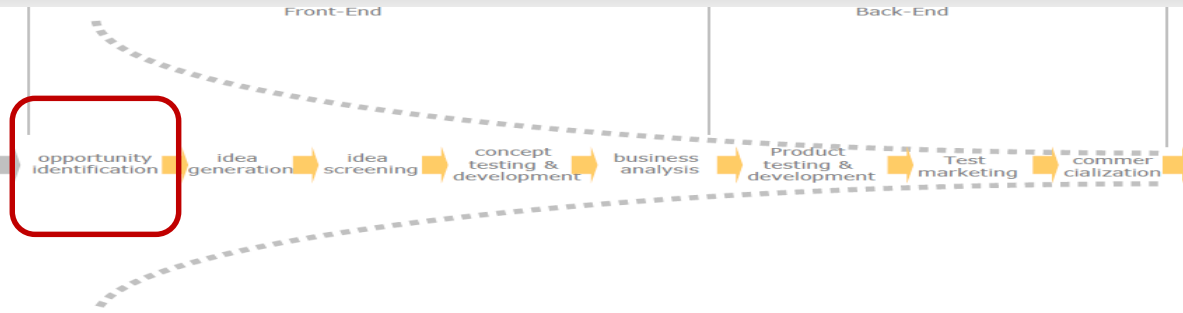
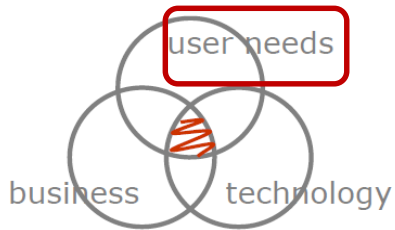




How ???

DO  
Observing....





# Brainstorming

## (การระดมสมอง)

### How to use it

#### 1. Prepare the group

#### 2. Define the problem

Describe the problem for which ideas are wanted and ensure everyone understands it.

A good way of doing this is to write it down on a flipchart page and tape it to the wall.

#### 3. Generate ideas

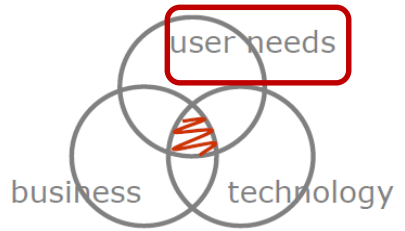
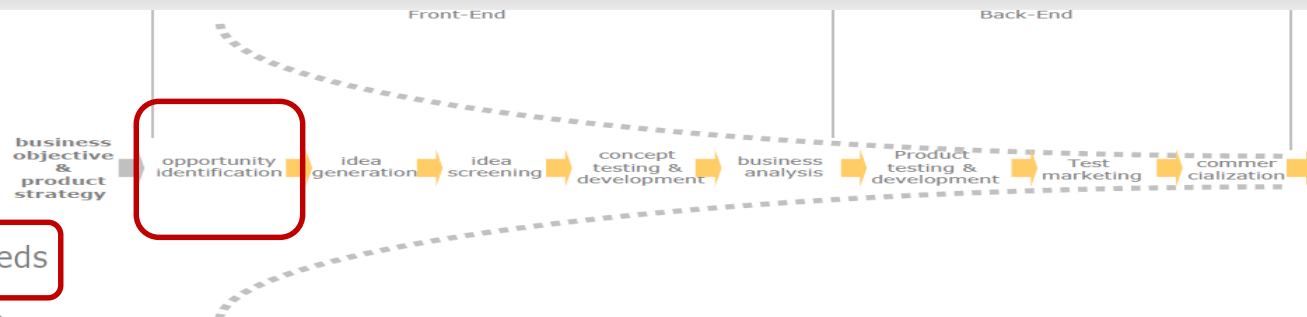
- Ideas are now created and collected. This is usually done by people calling them out and the facilitator or scribe writing them down on a flipchart.
- It is useful for all ideas to remain visible to help trigger further ideas, so when the flipchart page is full, rip it off and tape it to the wall where everyone can see them.

### Four rules of Brainstorming

1. *No criticism or debate* (ห้ามวิพากษ์วิจารณ์ หรือถกเถียงเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของแนวความคิด)
2. *Quantity over quality* (เน้นปริมาณมากกว่าคุณภาพ)
3. *Freewheel, using one idea as a stimulus for the next* (ใช้ตัวอย่างแนวความคิดอื่นเพื่อจุดประกายความคิดใหม่ๆ)
4. *Mutate and Combine* (พัฒนาต่อยอด หรือ รวมแนวความคิดเข้าด้วยกันเพื่อพัฒนาเป็นแนวคิดใหม่)

# MAKE

## User Workshop

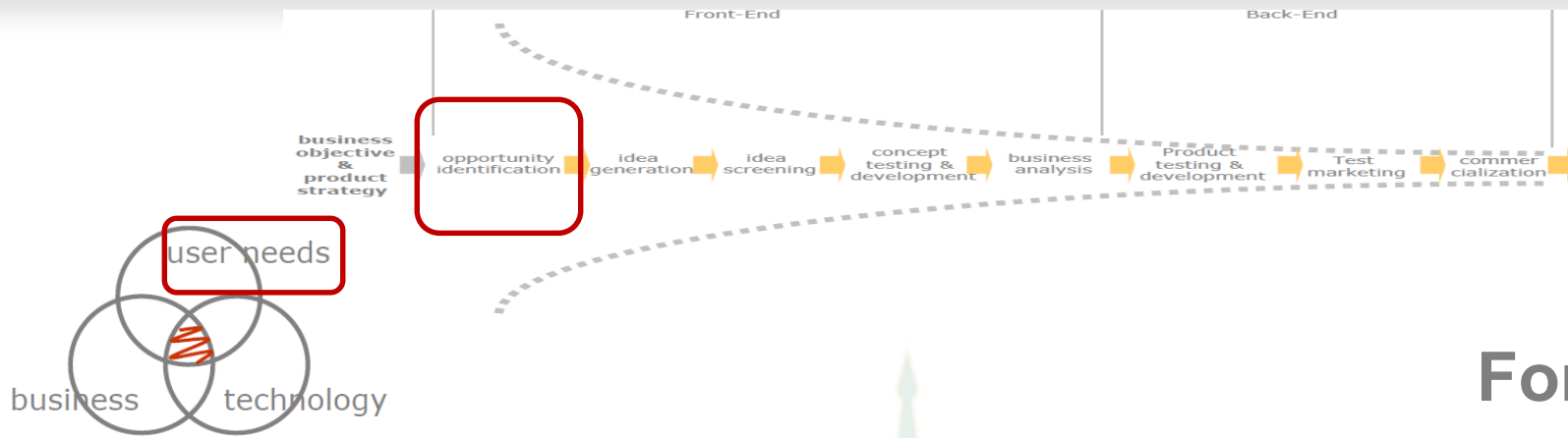


How ???

# MAKE

*User Workshop*





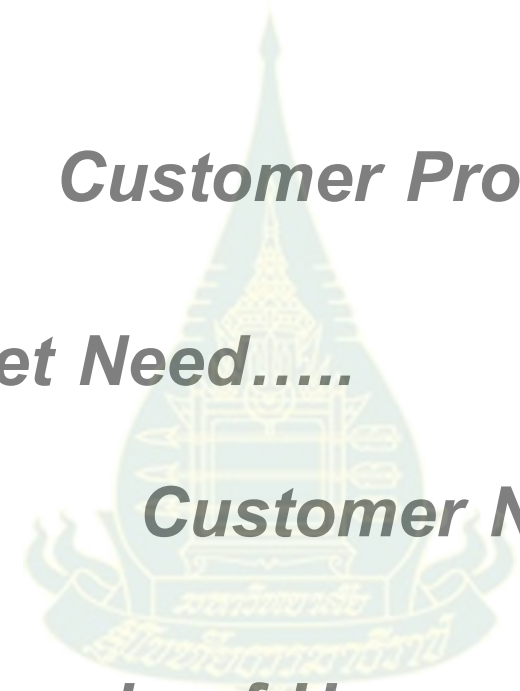
For ???

*Customer Problem.....*

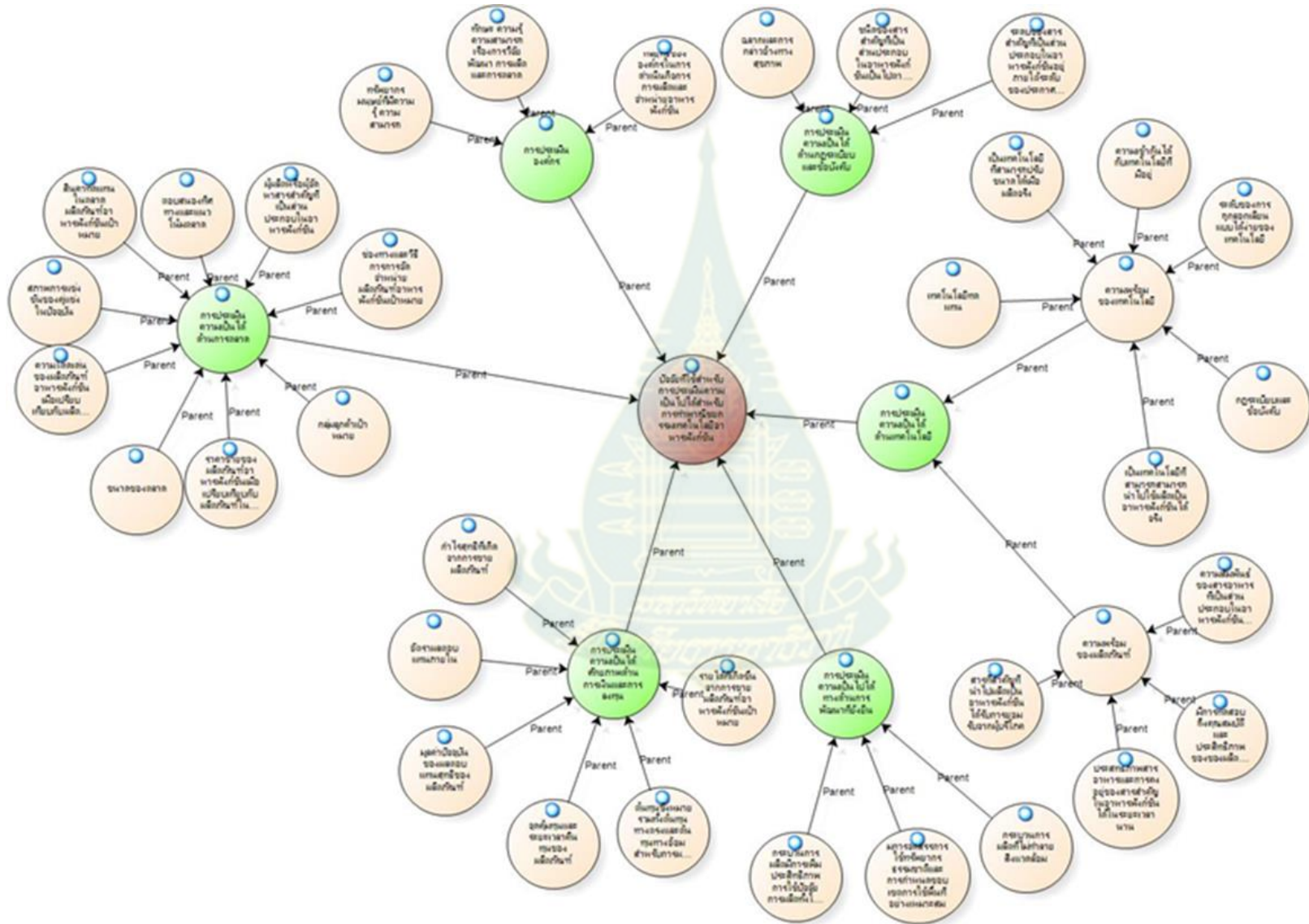
*Unmet Need.....*

*Customer Need.....*

*Customer Economic of Use.....*









## ระบบประเมินการเป็นไปได้สำหรับการทำพาณิชย์กรรมเทคโนโลยีอาหารฟังก์ชัน

Commercialization Assesment for Thai Functional Food Industry (CATFF)

### การประเมินความเป็นไปได้ด้านเทคโนโลยี (feasibility technology assessment)

| หัวข้อ   | คนที่1                   | คนที่2                   | คนที่3                   | คนที่4                   | คนที่5                   |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. ความพร้อมของเทคโนโลยี                                       |                          |                          |                          |                          |                          |
| 1.1 สามารถนำเทคโนโลยีไปผลิตเป็นอาหารฟังก์ชันได้จริง            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 1.2 ทรัพย์สินทางอุตสาหกรรมของเทคโนโลยี                         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 1.3 กฎระเบียบและข้อบังคับ                                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 1.4 เป็นเทคโนโลยีที่สามารถปรับขนาด (scale up) ได้เมื่อผลิตจริง | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 1.5 ความเข้ากันได้กับเทคโนโลยีที่มีอยู่                        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 1.6 เทคโนโลยีที่ทันสมัย  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. ความพร้อมของผลิตภัณฑ์                                       |                          |                          |                          |                          |                          |
| 2.1 คุณลักษณะด้านรสชาติได้รับการยอมรับจากผู้บริโภค             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2.2 คุณลักษณะด้านความปลอดภัยได้รับการยอมรับจากผู้บริโภค        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| การประเมินทุน  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| IRR  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

### สรุปผลการประเมิน CATFF

|  | CATFF Score |
|--|-------------|
| 1. การประเมินความเป็นไปได้ของเทคโนโลยี             | 0.77        |
| 2. การประเมินความเป็นไปได้ด้านรสชาติ               | 0.76        |
| 3. การประเมินความเป็นไปได้ทางกฎระเบียบและข้อบังคับ | 0.90        |
| 4. การประเมินความเป็นไปได้ในการนำทางการผลิต        | 0.82        |
| 5. การประเมินต้นทุน                                | 0.83        |
| 6. การประเมินความเป็นไปได้ทางด้านการตลาด           | 0.48        |
| รวม  | 4.36        |



### การประเมินองค์กร (feasibility venture assessment)

| หัวข้อ   | คนที่1                   | คนที่2                   | คนที่3                   | คนที่4                   | คนที่5                   |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| ทักษะ ความรู้ ความสามารถเรื่องอาหารฟิชั่น พัฒนา การผลิต และการตลาด | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ                               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| กลยุทธ์ขององค์กร ในการดำเนินกิจการการผลิตและจำหน่ายอาหารฟังก์ชัน   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

### การประเมินความเป็นไปได้ทางด้านการพัฒนาที่ยั่งยืน (feasibility sustainability assessment)

| หัวข้อ   | คนที่1                   | คนที่2                   | คนที่3                   | คนที่4                   | คนที่5                   |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| กระบวนการผลิตที่ไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| กระบวนการผลิตมีการตั้งประสิทธิภาพการใช้ปัจจัยการผลิตทั้ง 3 องค์การพัฒนาระบบเทคโนโลยี และการพัฒนาคุณภาพแรงงานอย่างยั่งยืน | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| มีการจัดการการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมการใช้พื้นที่อย่างเหมาะสม                                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Submit

## Technology

- Information Technology
- Artificial neural network
- Food science and technology

## Innovation

- Web Based Programming for decision making of commercialization of functional food technology
- Innovative technology commercialization model for functional food in Thailand

## Management

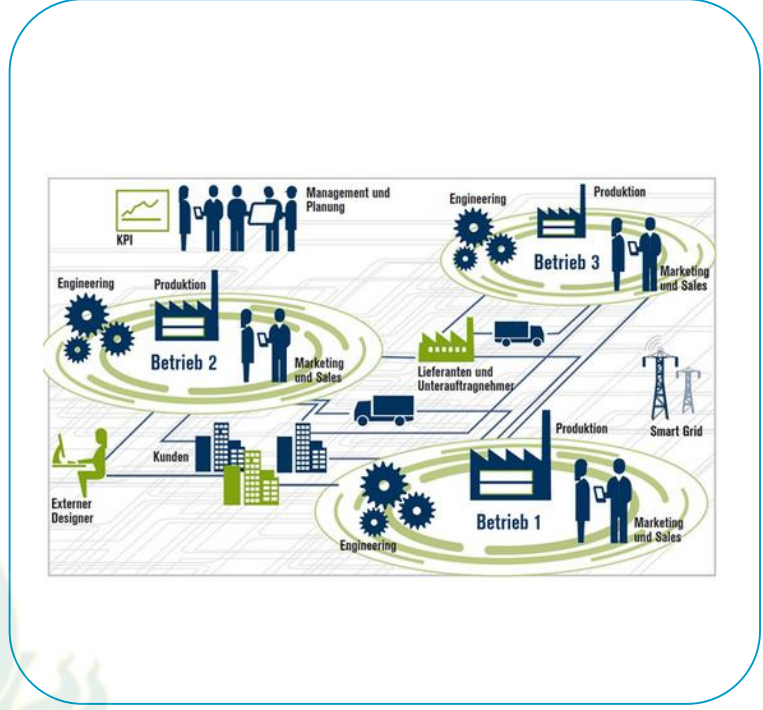
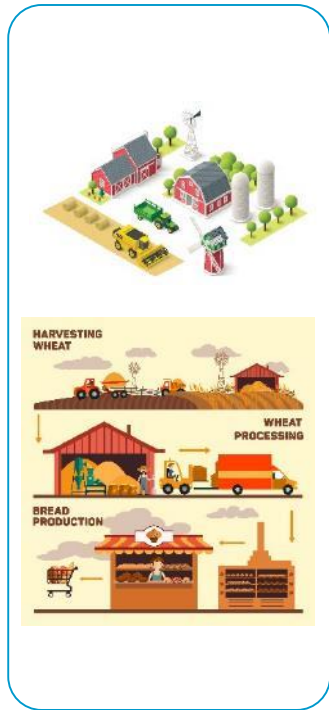
- Licencing innovative model and artificial intelligence to implementation organization
- Sell to Entrepreneur and researcher

- 1 Innovation in a Nutshell
- 2 Social science research and Innovation
- 3 How to...
- 4 Thailand 4.0 and Scenarios



# Thailand's scenario / Thailand 4.0

# Thailand's scenario / Thailand 4.0



Thailand 1.0

Thailand 2.0

Thailand 3.0

Thailand 4.0

Agriculture

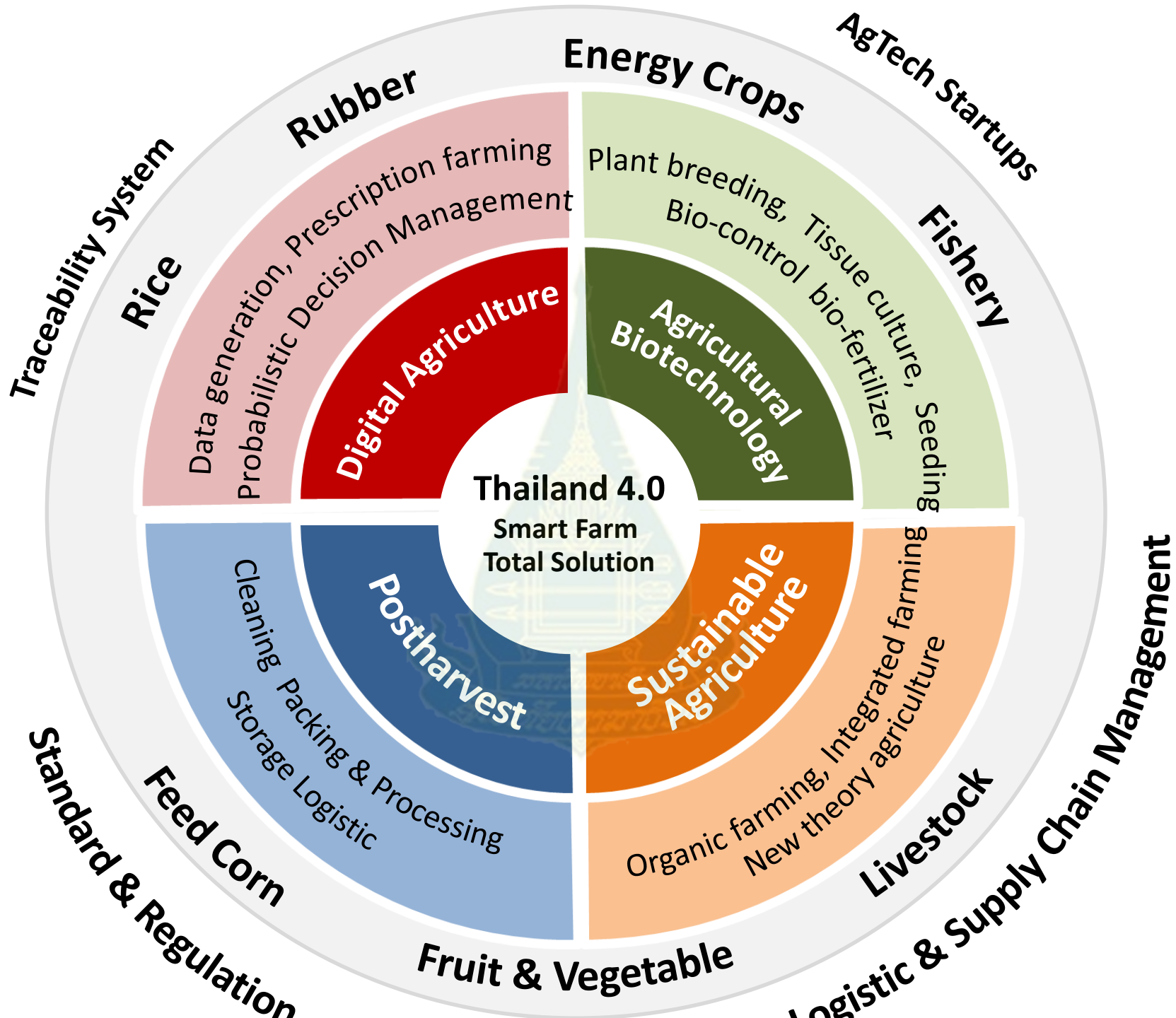
Light industry  
Low wages

Heavy industry  
Advance Machine

Creativity + Innovation + Smart Thailand







แนวโน้มนวัตกรรมโลก

# INNOVATION 2016

Application Innovation • Biz Model Innovation  
Robotic Innovation • Personal Medical Innovation  
Mobility Innovation • **Agricultural Innovation**





## BIOTECH

### Agricultural Biotechnology

---

- Plant breeding, Tissue culture, Seeding
- Bio-control, Bio-fertilizer

## DIGI

### Digital Agriculture

---

- Data collection and management, Decision management
- Big data and analytics, Sensors

## ROBOTIC

### Agricultural Robotics and Automation

---

- Farm/growing automation, Drone manufacturing
- GPS- and vision-based self-guided tractors and harvesters

## LOGI&POST

### Logistic and Postharvest

---

- Cleaning Packing & Processing
- Logistic & Supply Chain Management

## BIOREFI

### Biorefinery

---

- Bio-energy, Biochemical and biomass product
- Functional and novel food/feed, Biopharmaceuticals

## SERVICE

### Agricultural Service

---

- Online marketplace, E-commerce
- Farm as a service, innovative food and food supply services

## PROCESS

### Novel Agriculture Process

---

- Integrated farming, New theory agriculture
- Sustainable agri-system

# FUTURE FARMS

## small and smart

### SURVEY DRONES

Aerial drones survey the fields, mapping weeds, yield and soil variation. This enables precise application of inputs, mapping spread of pernicious weed blackgrass could increase Wheat yields by 2-5%.

### FLEET OF AGRIBOTS

A herd of specialised agribots tend to crops, weeding, fertilising and harvesting. Robots capable of microdot application of fertiliser reduce fertiliser cost by 99.9%.



### FARMING DATA

The farm generates vast quantities of rich and varied data. This is stored in the cloud. Data can be used as digital evidence reducing time spent completing grant applications or carrying out farm inspections saving on average £5,500 per farm per year.

### TEXTING COWS

Sensors attached to livestock allowing monitoring of animal health and wellbeing. They can send texts to alert farmers when a cow goes into labour or develops infection increasing herd survival and increasing milk yields by 10%.

### SMART TRACTORS

GPS controlled steering and optimised route planning reduces soil erosion, saving fuel costs by 10%.





# AG TECH: 80+ TECHNOLOGY COMPANIES CHANGING THE FARM

## FARM MANAGEMENT SOFTWARE



## PRECISION AGRICULTURE AND PREDICTIVE ANALYTICS



## NEXT GEN FARMS



## ANIMAL DATA



## MARKETPLACES



## ROBOTICS AND DRONES

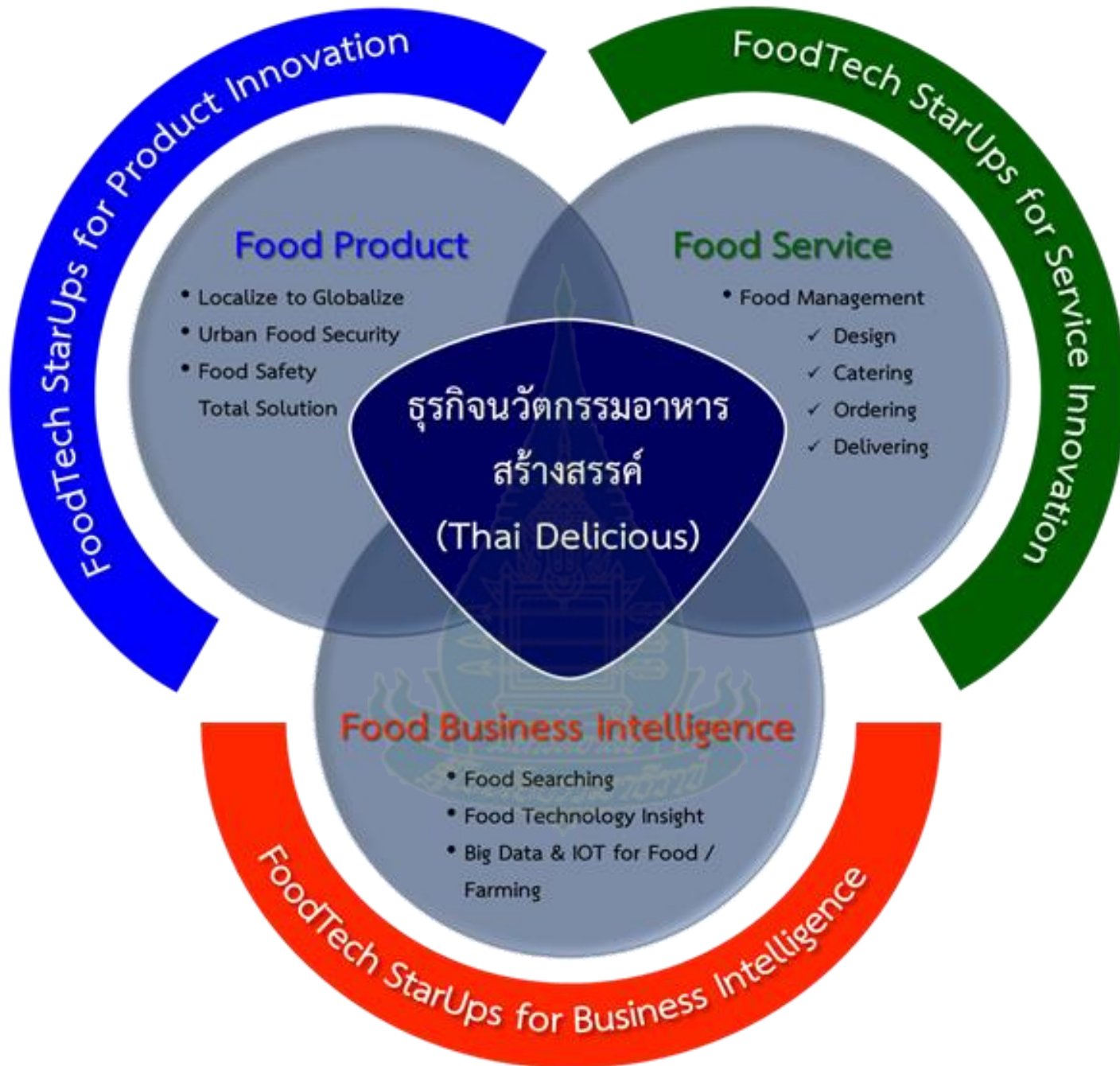


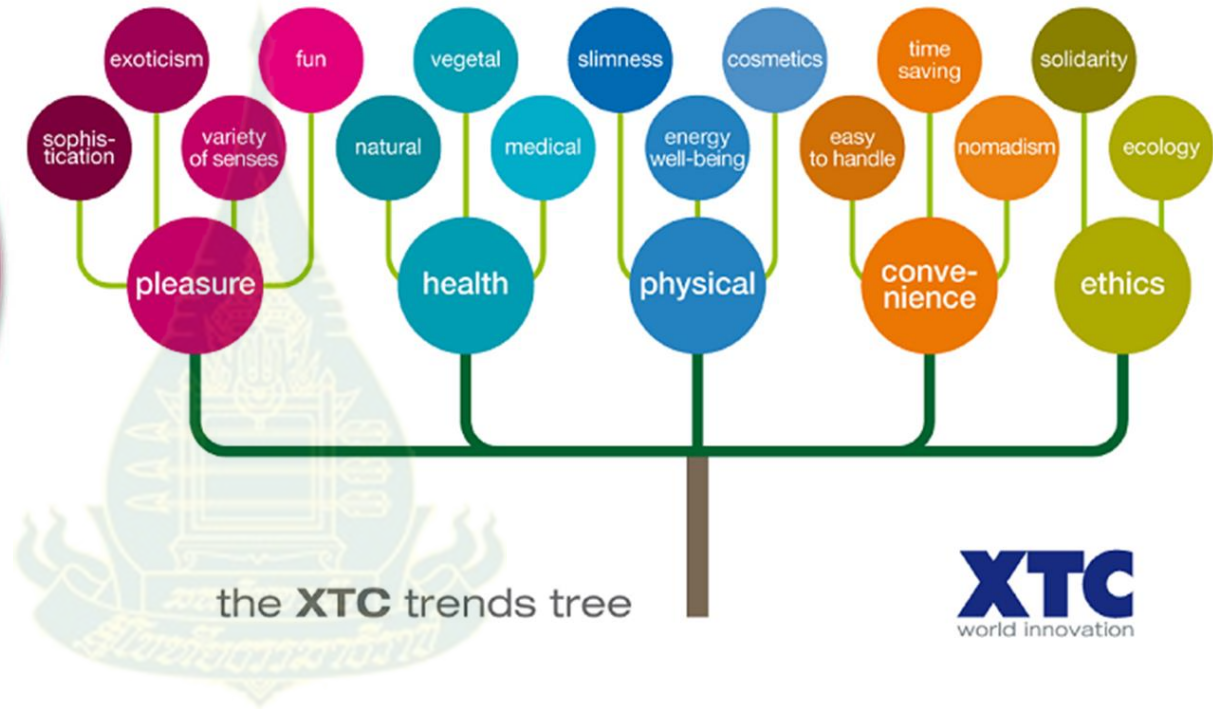
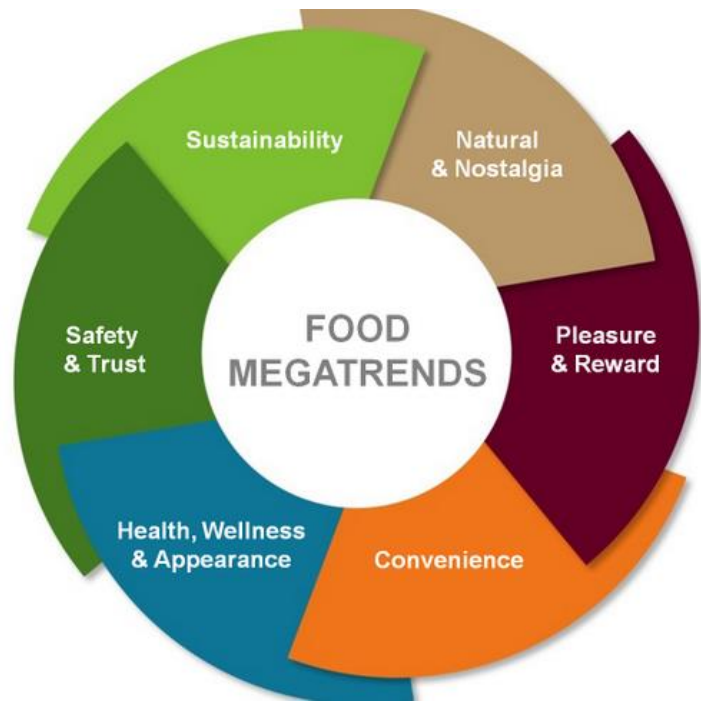
## SMART IRRIGATION



## SENSORS



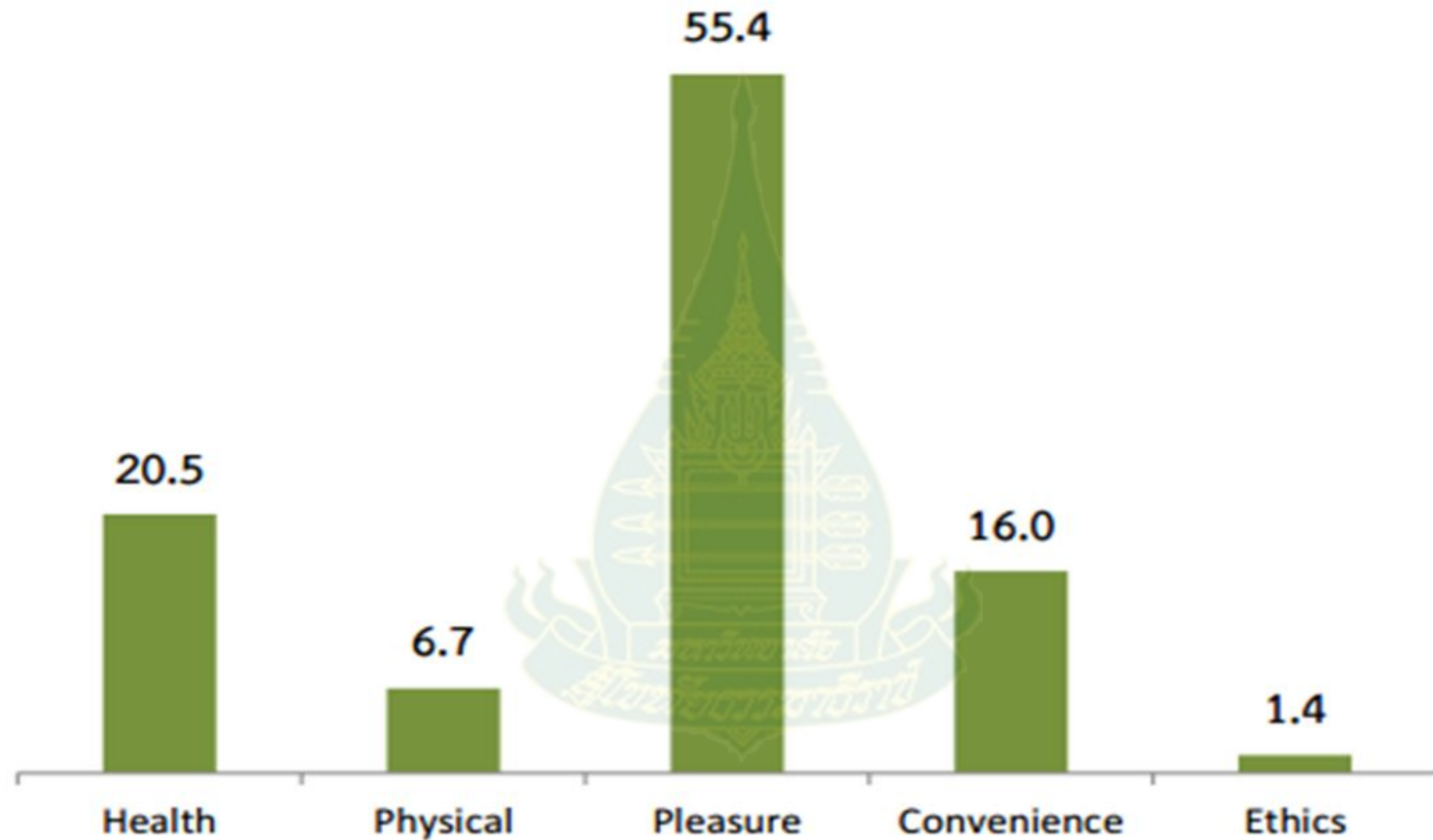




Food Megatrends  Consumer trends in food selection



จำนวนผลิตภัณฑ์อาหารและเครื่องดื่ม  
ที่ออกสู่ตลาดโลก ปี พ.ศ. 2556 จำแนกกลุ่ม



ที่มา : XTC World innovation in SIAL Innovation 2014

# 4 Bs Focus



**Brain**



**Beauty**



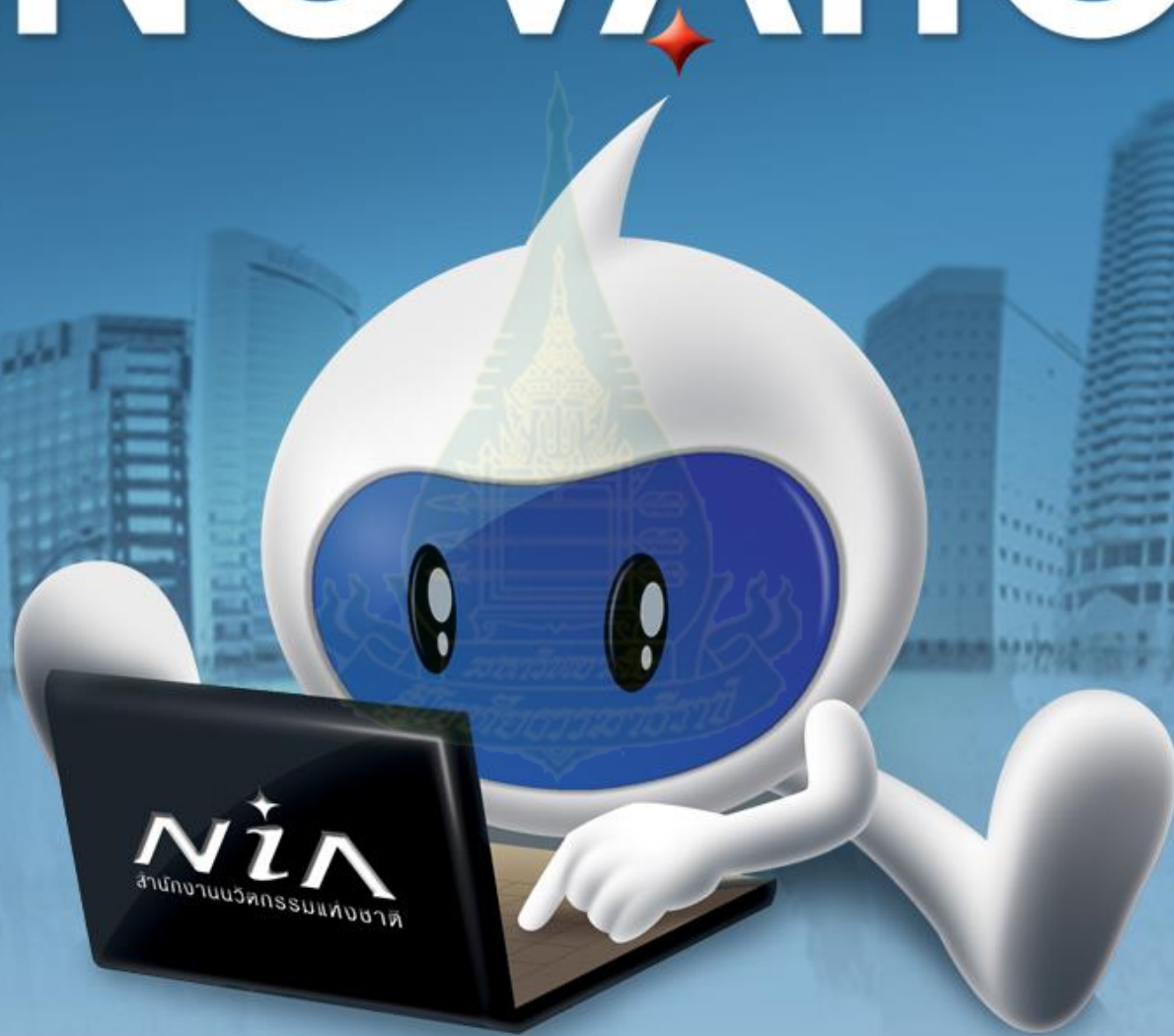
**Belly (weight management)**



**Being (well-being)**



# INNOVATION



**ดร.เสาวร็จ รัตนคำฟู**

**ผู้แทนจากสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนา**

**ประเทศไทย (TDRI)**

# TDRI

## การประยุกต์ใช้ผลงานวิจัยสู่การพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมให้สอดคล้องกับนโยบายไทยแลนด์ 4.0\*



เสาวรัช รัตนคำฟู  
สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย

24 มีนาคม 2560

\* เนื้อหาสรุปจากงานวิจัยโดยทีมวิจัยด้านนโยบายนวัตกรรม, TDRI

