

ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการศึกษาต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง  
หน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน ประจำปี 2558

ร.ท. สมัคร เขยชอบ ร.น.

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน  
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา  
กันยายน 2559  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์  
ของ เรือโทสมักร เซยชอบ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์



.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(ดร.วิชัย จงโชติชัชวาลย์)

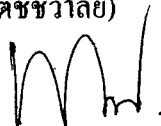
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์



.....ประธาน  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชินรัตน์ สมสืบ)

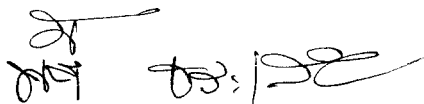


.....กรรมการ  
(ดร.วิชัย จงโชติชัชวาลย์)



.....กรรมการและเลขานุการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา



..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พันธ์ ธารเสนา)

วันที่ 1 เดือนกันยายน พ.ศ. 2559

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยเรื่องความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อการดำเนินการฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลือจากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง โดยเฉพาะรองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสถียร เหลืองอลงกต, ดร.วิชัย จงโชติชัชวาล และอาจารย์พรเทพ นามกร ในฐานะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่ได้ให้คำชี้แนะในการดำเนินงานนิพนธ์ ส่งผลให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่าน และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

การศึกษางานนิพนธ์ครั้งนี้ จะสำเร็จลงไม่ได้หากขาดความร่วมมือของผู้เข้ารับการอบรมที่เข้ารับการอบรมภายในศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ที่ร่วมตอบแบบสอบถาม และได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ครบถ้วน ทำให้ได้ผลการศึกษาที่ได้เป็นประโยชน์ของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง หน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ตลอดจนขอขอบคุณผู้ที่ไม่ได้เอ่ยนาม ณ ที่นี้ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการดำเนินงานนิพนธ์ครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้เป็นอย่างยิ่ง

ร.ท. สมักร เขยชอบ ร.น.

58930176: กลุ่มวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: ความคิดเห็น/ การดำเนินงานฝึกอบรม

สมัคร เชยชอบ: ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อการดำเนินงานฝึกอบรม

ของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน (OPINIONS AMONG PARTICIPANTS TOWARDS TRAININGS ORGANIZED BY A LEARNING CENTER FOR SUFFICIENCY ECONOMY OF THE TASK FORCE SOLDIERS MARINES) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: วิชัย จงโชติชัชวาลย์, ปร.ด. 76 หน้า, ปี พ.ศ. 2559.

การวิจัย เรื่อง “ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน ประจำปี 2558” มีวัตถุประสงค์ได้ทราบความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน และได้ทราบผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 186 ชุด เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือค่าความถี่ และค่าร้อยละ (Percentage) ความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ t-test และสถิติ One-way ANOVA

ผลการศึกษา พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของประชากรที่ศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มากที่สุด โดยส่วนใหญ่มีอาชีพทำสวน พืชยืนต้นสำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมีรายได้ต่อเดือน 5,001-10,000 บาท ระดับความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน โดยภาพรวม พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานฝึกอบรมอยู่ในระดับดีมากที่สุด ผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานฝึกอบรม ด้านการควบคุมอยู่ในระดับดีมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการจัดองค์การอยู่ในระดับดีมากที่สุด ด้านวางแผน อยู่ในระดับดีมากที่สุด ส่วนด้านการนำ อยู่ในระดับดีมาก มีความคิดเห็นเป็นอันดับสุดท้าย ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมที่มีเพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา รายได้ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธินไม่แตกต่างกัน

58930176: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.

(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: OPINIONS/ TRAININGS

SMAK CHERYCHOB: OPINIONS AMONG PARTICIPANTS TOWARDS TRAININGS ORGANIZED BY A LEARNING CENTER FOR SUFFICIENCY ECONOMY OF THE TASK FORCE SOLDIERS MARINES. ADVISOR: WICHAI JONGCHOTCHATCHAVAL, Ph.D. 76 P. 2016.

The purposes of this study was to examine opinions among participants towards the trainings organized by a Learning Center for Sufficiency Economy of the Task Force Soldiers Marines and to compare their level of opinions as classified by gender, age, educational level, occupation, and amount of income. The data were collected from 186 people completing a questionnaire. The descriptive statistics, including frequency, percentage, means, and standard deviation, was administered. To test the research hypotheses, the tests of t-test and One-way ANOVA were employed.

The results of the study revealed that the majority of the respondents were male, aged 50 onwards. Most of them were agriculturalists growing perennial plants, holding a lower secondary school certificate, and earning 5,001-10,000 baht per month. Also, it was found that the subjects expressed the highest level of opinions towards the trainings. Specifically, the aspect in relation to monitoring was rated the highest, followed by the aspects of organizational management, planning, and directing. All of these aspects were rated at the highest level. Finally, based on the tests of hypotheses, there were no statistically significant different differences in the level of opinions among the subjects with different gender, age, occupation, educational level, and amount of income.

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
สมมติฐานการวิจัย.....	2
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	3
ขอบเขตการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น.....	6
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการภาครัฐใหม่.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม.....	19
แนวคิดเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียง.....	21
ข้อมูลทั่วไปของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง หน่วยเฉพาะกิจทหารพราน นาวิกโยธิน ประจำปี 2558.....	29
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	30
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	40
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	40
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	41
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	41
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	42

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
เกณฑ์การแปลผล.....	43
4 ผลการวิจัย.....	45
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบ แบบสอบถามเข้ารับการอบรมต่อการดำเนินงานฝึกรอบรมของศูนย์เรียนรู้ เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน.....	45
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อการดำเนินงาน ฝึกรอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพราน นาวิกโยธิน.....	47
ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	53
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	57
สรุปผลการวิจัย.....	58
อภิปรายผล.....	60
ข้อเสนอแนะ.....	64
บรรณานุกรม.....	66
ภาคผนวก.....	71
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	76

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	เปรียบเทียบทฤษฎีการบริหารจัดการ..... 17
2	สรุปการอ้างอิงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระที่ศึกษา..... 37
3	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล..... 45
4	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้เข้ารับ การอบรมต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วย เฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน ด้านการวางแผน..... 47
5	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้เข้ารับ การอบรมต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วย เฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน ด้านการจัดองค์การ..... 48
6	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้เข้ารับ การอบรมต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วย เฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน ด้านการนำ..... 50
7	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้เข้ารับ การอบรมต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วย เฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน ด้านการควบคุม..... 51
8	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อ การดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจ ทหารพรานนาวิกโยธิน โดยภาพรวม..... 52
9	การเปรียบเทียบเพศกับความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อการดำเนินงาน ฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน..... 53
10	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็น ของผู้เข้ารับการอบรมต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง หน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน จำแนกตามอายุ..... 53
11	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็น ของผู้เข้ารับการอบรมต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง หน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน จำแนกตามอาชีพ..... 54



สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็น ของผู้เข้ารับการอบรมต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง หน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	55
13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็น ของผู้เข้ารับการอบรมต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง หน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน จำแนกตามรายได้.....	55
14 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	56

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
2 องค์ประกอบของการบริหารจัดการ.....	19
3 ผังการจัดการองค์การหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธินค่ายเทวาพิทักษ์.....	29

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน ตั้งอยู่ที่ค่าย เทวาพิทักษ์ ตำบลโป่งน้ำร้อน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ได้มีการจัดตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2550 ตามนโยบายของรัฐบาล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประชาชนที่มีความสนใจได้เข้ามาเรียนรู้ และเพิ่มทักษะอาชีพ โดยได้มีการนำหลักสูตรจากกระทรวงเกษตรมาปรับปรุงเพื่อให้เกิดความเหมาะสม กับการจัดอบรมในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การปลูกพืชด้วยวิธีการลดสารเคมีและใช้วิทยาการด้านชีวภาพ เข้ามาทดแทน ซึ่งจะทำให้เพิ่มความสมดุลให้แก่ธรรมชาติ, ด้านปศุสัตว์มีการส่งเสริมการเลี้ยงสุกร ที่มีความเป็นธรรมชาติแบบพื้นบ้าน โดยโรงเรียนจะเป็นการขุดหลุมเพื่อเลี้ยงสุกรในหลุม และผสมผสานการผลิตปุ๋ยชีวภาพก้นหลุมที่ได้จากรอบระยะเวลาการเลี้ยง ซึ่งจะเป็นการเพิ่มรายได้ ด้านการประมงมีการส่งเสริมการผลิตอาหารจากเศษพืชที่มีอยู่ในพื้นที่เพื่อเลี้ยงปลากินพืช และสามารถนำไปจำหน่ายเพื่อเพิ่มรายได้ นอกจากนี้ยังมีหลักสูตรการอบรมด้านเทคโนโลยี การสร้างพลังงานทดแทน ได้แก่ การผลิตไบโอดีเซล และการสร้างตู้อบพลังงานแสงอาทิตย์ เป็นการประหยัดพลังงานเพื่อลดค่าใช้จ่าย เป็นต้น (กระทรวงเกษตรและสหกรณ์, 2551)

โครงสร้างของศูนย์ ฯ ประกอบด้วย หัวหน้าศูนย์ ผู้ช่วย ผู้อำนวยการ/ วิทยากร และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติการ มีหน้าที่จัดการฝึกอบรมให้แก่ผู้ที่สนใจเข้ารับการฝึกอบรม โดยไม่มีข้อจำกัดใด ๆ ได้แก่ เพศ อายุ สัญชาติ ถิ่นที่อยู่ เป็นต้น และสามารถเข้ารับการฝึก ฯ ได้ตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป แต่ไม่เกิน 100 คน โดยที่ผ่านมาได้ทำการจัดฝึกอบรมแก่เกษตรกรผู้ที่สนใจ ไปแล้ว จำนวน 3,200 คน ในการฝึกอบรม ฯ ผู้ที่เข้ารับการฝึก ฯ จะได้รับการฝึกทั้งในภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ โดยจะเน้นการนำไปปฏิบัติหรือประกอบอาชีพได้จริง ซึ่งมีขั้นตอนของการเข้ารับการฝึกอบรมตามลำดับ คือ 1) ผู้ที่สนใจเข้ารับการฝึก ฯ ติดต่อมายังศูนย์ 2) แจ้งความประสงค์ ของการเข้ารับการฝึก ฯ พร้อมกับจำนวนผู้ที่เข้ารับการฝึก ฯ 3) กำหนดวันทีในการเข้ารับการฝึก ฯ

ศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วย จก.นย.ทพ. มีการพัฒนาในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ได้แก่ มีการปรับปรุงพร้อมยกระดับโครงสร้างองค์การของศูนย์, มีการปรับปรุงสถานที่ รวมถึงการให้บริการเพื่อรองรับจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เพิ่มขึ้น, มีการแสวงหาความรู้ เพื่อเพิ่มองค์ความรู้และทฤษฎีใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการเพิ่มขีดความสามารถของวิทยากร, มีการติดตามประเมินผลหลังการฝึก ฯ ซึ่งการพัฒนาศูนย์ ฯ ดังที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น ต้องประสบกับ ปัญหาอันเนื่องมาจากการมีงบประมาณที่จำกัด

โดยในปี พ.ศ. 2558 ศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วย ฉก.นย.ทพ. มีผู้สนใจ เข้ารับการฝึกอบรมจากจังหวัดอ่างทองเข้ารับการฝึก ๑ เป็นคณะ จำนวน 100 คน พร้อมการดูงาน จากผู้ผ่านการฝึก ๑ และสามารถนำไปปฏิบัติจริงนอกสถานที่ นอกจากนี้ยังมีผู้เข้ารับการฝึก ๑ ที่อยู่ในอำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ซึ่งมียอดรวมตลอดทั้งปี จำนวน 350 ราย ได้รับการฝึกอบรม ๑ ตามระบบการฝึก ๑ ของศูนย์ ๑ แต่ยังไม่มีการติดตามผลของการรับการฝึก ๑ ว่าจะสามารถนำไปปฏิบัติหรือประกอบอาชีพได้จริง

ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาจึง ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม ต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง ฉก.นย.ทพ. และจะนำผลของการศึกษา ไปเป็นแนวทางการพัฒนาศูนย์ ๑ ต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

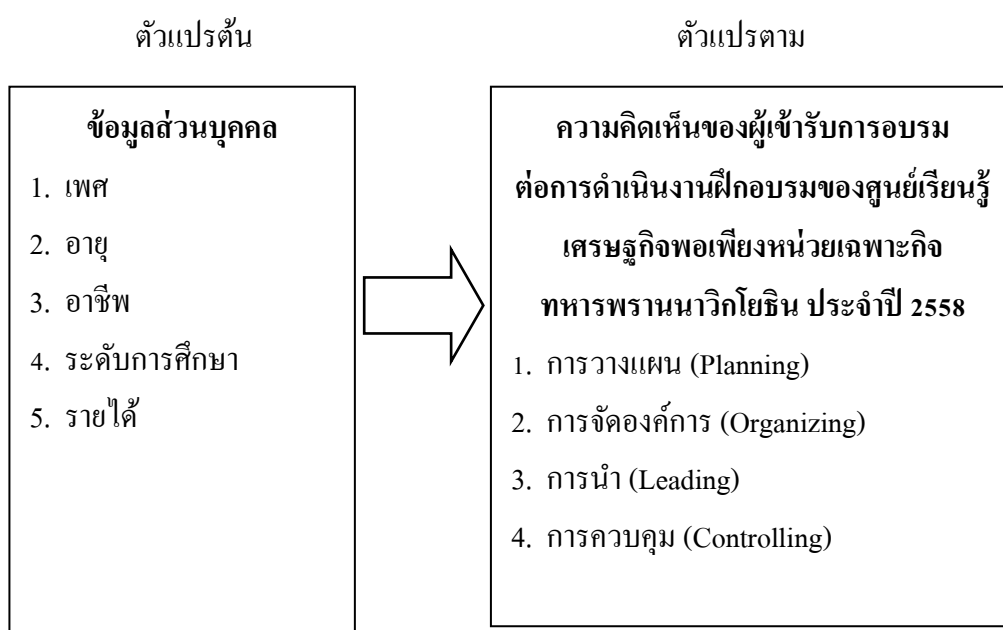
1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้

### สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้เข้ารับการอบรมที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธินแตกต่างกัน
2. ผู้เข้ารับการอบรมที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธินแตกต่างกัน
3. ผู้เข้ารับการอบรมที่มีอาชีพทางการเกษตรต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธินแตกต่างกัน
4. ผู้เข้ารับการอบรมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธินแตกต่างกัน
5. ผู้เข้ารับการอบรมที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธินแตกต่างกัน

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดของ Bartol and Martin (1997) การบริหารจัดการมีขั้นตอนที่สำคัญ 4 ประการ คือ การวางแผน (Planning) การจัดการองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) แสดงเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน
2. ได้ทราบผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้

การวางแผน (Planning) หมายถึง การวางแผนหรือกำหนดการทำงานขององค์กรไว้ล่วงหน้า ซึ่งผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่ในการวางแผน เพราะการวางแผนเป็นหน้าที่ประการแรก ของกระบวนการบริหาร และการวางแผนในการบริหารงานนั้นจะต้องจัดทำทั้งแผนระยะสั้น และแผนระยะยาว

การจัดองค์กร (Organizing) หมายถึง การจัดองค์กรหรือจัดหน่วยงาน โดยการจัดแบ่งงาน ขององค์กรหรือหน่วยงานย่อย พร้อมทั้งกำหนดวัตถุประสงค์ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ของแต่ละส่วนงาน โดยแสดงในรูปแผนภูมิองค์กร เพื่อให้เกิดการสื่อสารความเข้าใจในองค์กร เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ สายการบังคับบัญชา และการติดต่อสื่อสาร โดยคำนึงถึง ผลประโยชน์ของสมาชิกจะได้รับมากที่สุดและมีความรู้สึกผูกพันต่อเพื่อนสมาชิก อีกทั้งมีการจัด สถานที่ที่มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สามารถดำเนินงานได้อย่างคล่องตัว

การนำ (Leading) หมายถึง การที่ผู้นำใช้การโน้มน้าวให้สมาชิกองค์กรปฏิบัติตามคำสั่ง ของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน รวมถึงการติดต่อสื่อสารและการจูงใจภายในองค์กร มีการมอบนโยบายการปฏิบัติงานและสั่งการตามสายการบังคับบัญชาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีการดำเนินงานที่โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ผู้บริหารสามารถให้คำปรึกษาแนะนำและแก้ปัญหา ข้อขัดข้องให้แก่สมาชิกได้และสมาชิกมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการนำนโยบาย สู่การปฏิบัติได้ รวมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของสมาชิกทั้งในด้านสังคมและเศรษฐกิจ

การควบคุม (Controlling) หมายถึง กระบวนการในการตรวจสอบการปฏิบัติงาน ของสมาชิกองค์กร และกระบวนการควบคุมการปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ หากการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามมาตรฐานกำหนดก็อาจจะนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขให้เป็นไปตาม มาตรฐานและแผนในการทำงาน

ศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง ศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงที่ตั้งอยู่ภายใน หน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน ค่ายเทวาพิทักษ์ ตำบลโป่งน้ำร้อน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี

## ขอบเขตการวิจัย

### ขอบเขตทางด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อการดำเนินงานฝึกอบรม ของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธินตามแนวคิด Parasuraman, Zeithaml, and Berry (1988) สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ด้านการวางแผน การจัดองค์การ การนำ การควบคุม

#### ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้เข้ารับการอบรมที่อาศัยอยู่ในพื้นที่อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ที่ผ่านการฝึกอบรมจากศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน ประจำปี 2558 จำนวน 350 คน (สำนักงานเกษตรอำเภอโป่งน้ำร้อน, 2559)

#### ขอบเขตด้านเวลา

ในการวิจัยครั้งนี้ ทำการศึกษาตามกรอบแนวคิดในการวิจัยของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน ในช่วงเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2558 ถึงเดือนเมษายน พ.ศ. 2558 รวมระยะเวลา 6 เดือน

#### นิยามศัพท์เฉพาะ

ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม หมายถึง การแสดงความรู้สึก ความเชื่อ เจตคติ และค่านิยมบางอย่างของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยอาศัยความรู้หรือประสบการณ์ และสภาพแวดล้อม การแสดงความคิดเห็นนั้นอาจแสดงด้วยคำพูดหรือการเขียนก็ได้ ซึ่งอาจจะได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากคนอื่นก็ได้ และความคิดเห็นของคนนั้นมีหลายระดับ ขึ้นอยู่กับพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ และสภาพสิ่งแวดล้อมของแต่ละบุคคล

การดำเนินงานของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง ทุกกิจกรรมที่เกิดขึ้นภายใต้การดำเนินงานของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงของหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน เช่น การถ่ายทอดความรู้ การฝึกอบรม การดำเนินกิจกรรมทางการเกษตร และพลังงานทดแทน

กิจกรรมทางการเกษตร หมายถึง ทุกกิจกรรมทางการเกษตรที่เกิดขึ้นภายในศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงฯ เช่น การผลิตด้านพืช ปศุสัตว์ ประมง และพลังงานทดแทน

ผู้เข้ารับการฝึกอบรม หมายถึง บุคคลทั่วไปที่ประกอบอาชีพทางการเกษตรและผู้ที่มีสนใจจะประกอบอาชีพทางการเกษตรที่ได้รับการถ่ายทอดความรู้ ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ด้านการเกษตรตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง จากศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน

หน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน หมายถึง ศูนย์ฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ และอาสาสมัครทหารพรานนาวิกโยธิน เกี่ยวกับการป้องกันประเทศและความมั่นคงภายในราชอาณาจักร รวมถึงเป็นศูนย์ฝึกอบรม การพึ่งพาตนเองตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้กับกำลังพล และบุคคลที่สนใจ

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน ประจำปี 2558” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการภาครัฐใหม่
  - 2.1 ความหมายของการบริหารจัดการ
  - 2.2 องค์ประกอบของการบริหารจัดการ
  - 2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
  - 2.4 การเปรียบเทียบทฤษฎีการบริหารจัดการ
3. แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม
4. แนวคิดเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียง
5. ข้อมูลทั่วไปของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง หน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

##### ความหมายของความคิดเห็น

จากการตรวจสอบเอกสารปรากฏว่า มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้หลายท่าน ดังนี้

ประกายเพชร ไกรฤกษ์ (2550 อ้างถึงใน คณะกรรมการดำเนินการวิจัย สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดเชียงราย, 2556, หน้า 16-17) สรุปความหมายของความคิดเห็นว่าเป็นสภาพความรู้สึที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นผลมาจากความรู้การรับรู้ประสบการณ์ที่บุคคลนั้นได้รับมา โดยบุคคลนั้นอาจจะแสดงออกมาทางใดทางหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นการพูด ลักษณะท่าทาง หรือไม่แสดงออกเลยก็ได้

สงวน คำรศ (2551) กล่าวว่าความคิดเห็นเป็นการแสดงออกโดยการพูดหรือเขียนเกี่ยวกับทัศนคติหรือความเชื่อหรือค่านิยมของบุคคล ความคิดเห็นไม่เหมือนทัศนคติตรงที่ไม่จำเป็นต้องแสดงความรู้ อารมณ์ หรือการแสดงพฤติกรรมที่จะตอบสนองต่อสิ่งสิ่งหนึ่ง เป็นคำพูดพร้อมเหตุผลที่บุคคลคิดขึ้นมา และถ้าไม่มีคนเห็นด้วยก็อาจเปลี่ยนคำพูดดังกล่าวได้ ดังนั้น บุคคลที่มีทัศนคติ



หรือความเชื่อหรือค่านิยมอย่างใดอย่างหนึ่ง แต่ถ้าไม่แสดงความคิดเห็นออกมา ก็จะไม่มีการแสดงความคิดเห็นออกมา บุคคลนั้นก็มีทัศนคติความเชื่อหรือค่านิยมเช่นใด

กำธร รัตนธรรม (2552) ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงความรู้สึก ความเชื่อ เจตคติ และค่านิยมบางอย่างของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยอาศัยความรู้หรือประสบการณ์และสภาพแวดล้อม การแสดงความคิดเห็นนั้นอาจแสดงได้ด้วยคำพูดหรือการเขียนก็ได้ ซึ่งความคิดเห็นนี้อาจได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธก็ได้เช่นกัน

พระมหาเอกมร วิฑูตปัญญา (คงตางาม) (2553) กล่าวว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกทางด้านความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ด้วยการพูดหรือเขียน ภายใต้อิทธิพลของความรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมของบุคคลนั้น เข้ามาเกี่ยวข้องในการตัดสินใจ ซึ่งความคิดเห็นนั้น อาจจะเป็นไปในทางเห็นด้วย เฉย ๆ หรือไม่เห็นด้วย ก็ได้

Learn about graphics (2011) การแสดงความคิดเห็น หมายถึง การพูดเพื่อแสดงความคิดเห็นและความเห็นของเราต่อเรื่องใด ๆ ก็ตาม และควรใช้เหตุผลในการพิจารณาวิเคราะห์เกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ และที่สำคัญต้องไม่ใช่การส่อเสียด คำทอ หรือละเมิดผู้อื่น หรือความคิดเห็นของผู้อื่น ควรเคารพสิทธิเสรีภาพและความเห็นของบุคคลอื่นด้วย ที่สำคัญอีกอย่าง อย่าแสดงความคิดเห็นและมีอคติต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น หรืออคติต่อเรื่องที่แสดงความคิดเห็น เพราะจะไม่เป็นกลาง ซึ่งจะทำให้การแสดงความคิดเห็นของเราไม่น่าเชื่อถือ จนถูกโจมตีจากผู้อื่นได้

สุพรรณษา ไชยาโส (2556) ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงอารมณ์ ความรู้สึก ความคิด และข้อสันนิษฐานนั้นออกมาให้ผู้ฟัง ผู้อ่านได้รับรู้ เมื่อกล่าวถึงความคิดเห็น จำเป็นต้องกล่าวข้อเท็จจริงด้วย ข้อเท็จจริง คือ ข้อมูล ปรากฏการณ์ และเรื่องราวต่าง ๆ ตามที่ปรากฏแก่บุคคลทั่วไป

ดังนั้น จึงอาจสรุปได้ว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกของบุคคลทางอารมณ์ ความรู้สึก หรือทางความเชื่อต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง โดยไม่ต้องมีหลักฐานพิสูจน์ยืนยันได้เสมอไป แล้วนำไปสู่การแปลความหมาย หรือการคาดคะเน โดยอาศัยความรู้ อารมณ์ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมขณะนั้น เป็นพื้นฐานแสดงออก ซึ่งอาจจะถูกต้องหรือไม่ก็ได้ อาจได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธก็ได้ นอกจากนั้นความคิดเห็นยังอาจเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา และแสดงออกได้ทั้งในทางบวกหรือทางลบก็ได้ ผ่านทางคำพูด การเขียน หรือเครื่องหมาย สัญลักษณ์ การสำรวจความคิดเห็นเป็นการศึกษาหาความรู้สึกของบุคคล กลุ่มคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แต่ละคนจะแสดงความรู้สึกและความรู้สึกใด ๆ ออกมา โดยการพูด การเขียน เป็นต้น การสำรวจความคิดเห็นจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนนโยบายต่าง ๆ การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบ กระบวนการ และเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในการให้บริการแก่ผู้ใช้บริการให้ได้รับความพอใจสูงสุด

## แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการภาครัฐใหม่

### ความหมายของการบริหารจัดการ

จากกระแสการบริหารจัดการภาครัฐใหม่ (New public management หรือ NPM) เริ่มมาจากความพยายามของนักวิชาการในการอธิบายถึงลักษณะหรือปรากฏการณ์อันเกี่ยวกับการปฏิรูประบบบริหารงานภาครัฐที่เกิดขึ้นในช่วงทศวรรษ 1980 และต้นทศวรรษ 1990 ของบรรดากลุ่ม “ประเทศเวสมินสเตอร์” ในบางครั้งอาจจะมีการเรียกชื่อภาษาอังกฤษที่แตกต่างกันออกไป Managerialism, market-based public administration, reinventing government, governance หรือ Entrepreneurial government เป็นต้น

Hood (1991, pp. 3-19) ได้อธิบายถึงลักษณะสำคัญ ๆ ของการบริหารจัดการภาครัฐใหม่ (New public management หรือ NPM) ไว้ดังนี้

1. เน้นการบริหาร โดยการให้อยู่ในมือของนักบริหารจัดการแบบมืออาชีพ (Professional management) ทำให้ผู้บริหารมีอิสระและความคล่องตัวในการบริหารจัดการ ทั้งนี้เพราะเป็นคนคอยบริหารจัดการ เป็นบุคคลที่มีความกระตือรือร้น มีวิสัยทัศน์ ทำงานมีหลักการ มีเหตุผล
2. มีการกำหนดวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน สามารถวัดผลการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรม ขณะเดียวกันมีการให้ความสำคัญต่อการรับผิดชอบต่อผลงาน (Accountability for results) มากกว่าการรับผิดชอบต่อกระบวนการ (Accountability for process)
3. ให้ความสำคัญต่อการควบคุมผลสัมฤทธิ์และการเชื่อมโยงให้เข้ากับการจัดสรร แบ่งปันทรัพยากรและการให้รางวัล ขณะเดียวกันมีการให้น้ำหนักกับผลลัพธ์มากกว่าระเบียบวิธีการ ขั้นตอน
4. พยายามปรับปรุงโครงสร้างองค์การ เพื่อให้หน่วยงานมีขนาดที่เล็กลงและเกิดความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ผลทำให้มีการแตกหรือแยกหน่วยงานภาครัฐให้มีขนาดเล็กลง โดยให้มีการจ้างเหมางานบางส่วนออกไป
5. เปิดให้มีการแข่งขันในการให้บริการสาธารณะมากขึ้น อันจะช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพให้ดีขึ้น หมายความว่า การดำเนินการเช่นนั้นจะช่วยให้ต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายลดลง ขณะเดียวกันมีคุณภาพมาตรฐานดีขึ้น
6. ปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารงานให้มีความทันสมัยและเลียนแบบวิธีการของภาคเอกชน ซึ่งจะทำให้การบริหารมีความทันสมัยมากขึ้น
7. เสริมสร้างวินัยในการใช้จ่ายเงินแผ่นดิน ความประหยัดและความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร

Gruening (2001, pp. 1-26) ให้ความเห็นว่า การบริหารจัดการภาครัฐใหม่ หรือ NPM ไม่ได้จำกัดขอบเขตเฉพาะในเรื่องของการบริหารจัดการนิยม (Managerialism) เท่านั้น แต่ยังครอบคลุมไปถึงเนื้อหาสาระในส่วนของ “ประชาธิปไตยในแนวทางใหม่” โดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างรัฐและสังคม และการมีส่วนร่วมของประชาชน ทำให้มีการใช้คำว่า การบริหารจัดการภาครัฐใหม่ในความหมายที่กว้างขวางและครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ เกี่ยวกับ การบริหารกิจการบ้านเมืองมากขึ้น

สรุปว่า การบริหารจัดการภาครัฐใหม่นับได้ว่าเป็นกระแสความคิดเกี่ยวกับการปฏิรูประบบบริหารงานภาครัฐร่วมสมัยที่มีความหลากหลายในตัวเอง หรือมีลักษณะของการผสมผสานองค์ความรู้ในลักษณะสหวิทยาการ (Inter disciplinary) ซึ่งต้องการให้มีความอิสระและความคล่องตัวด้านการบริหารจัดการเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาผลการดำเนินงาน โดยมุ่งให้ความสำคัญในเรื่องของประสิทธิภาพ (Efficiency) ประสิทธิภาพ (Effectiveness) และคุณภาพ (Quality) ของการให้บริการที่มีความคุ้มค่า

#### องค์ประกอบของการบริหารจัดการ

เมื่อกล่าวถึงคำว่า การบริหารส่วนใหญ่จะนึกถึงการบริหารราชการ คำศัพท์ที่ใช้มี 2 คำ คือ การบริหาร (Administration) นิยมใช้กับการบริหารราชการหรือการจัดการเกี่ยวกับนโยบาย ศัพท์อีกคำหนึ่ง คือ การจัดการ (Management) นิยมใช้กับการบริหารธุรกิจเอกชนหรือการดำเนินการตามนโยบายที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตาม คำว่า การบริหาร กับคำว่า การจัดการใช้แทนกันได้ มีความหมายเหมือนกัน (สมคิด บางโม, 2546, หน้า 60) ในเอกสารคำสอนเล่มนี้จะใช้สองคำนี้ปะปนกันตลอดไปตามความเหมาะสม จึงจำเป็นที่จะต้องใช้ความรู้ทั้งที่เป็นศาสตร์และศิลปะ เพื่อเอาคนทรัพยากรมารวมกันแล้วอำนวยความสะดวกให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ ปัจจัยในการบริหารมีองค์ประกอบที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. คนหรือบุคคล (Man) เป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารงาน หน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ จำเป็นต้องมีคนที่ปฏิบัติงาน ผลงานที่ดีจะออกมาได้ต้องประกอบด้วยบุคคลที่มีคุณภาพ และมีความรับผิดชอบต่อองค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ
2. เงิน (Money) หน่วยงานจำเป็นที่จะต้องมีงบประมาณเพื่อการบริหารงาน หากขาดงบประมาณ การบริหารงานของหน่วยงานก็ยากที่จะบรรลุเป้าหมาย
3. ทรัพยากรหรือวัสดุ (Material) การบริหารจำเป็นต้องมีวัสดุอุปกรณ์หรือทรัพยากรในการบริหาร หากหน่วยงานขาดวัสดุอุปกรณ์หรือทรัพยากรในการบริหารแล้ว ก็ย่อมจะเป็นอุปสรรคหรือก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารงาน

4. การบริหารจัดการ (Management) เป็นภารกิจของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาโดยตรง คือ เป็นกลไกและตัวประสานที่สำคัญที่สุดในการประมวล ผลักดัน และกำกับปัจจัยต่าง ๆ ทั้ง 3 ประการ ให้สามารถดำเนินไปได้โดยมีประสิทธิภาพจนบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน ตามที่ต้องการ นักบริหารและนักวิชาการให้คำจำกัดความของคำว่า การบริหารหรือการจัดการไว้ต่าง ๆ กันตามทัศนะของแต่ละบุคคลที่สำคัญไว้ดังนี้

สรุปว่า การบริหารและการบริหารจัดการ มีแนวคิดมาจากธรรมชาติของมนุษย์ที่เป็นสัตว์สังคม ซึ่งจะต้องอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม โดยจะต้องมีผู้นำกลุ่มและมีแนวทางหรือวิธีการควบคุมดูแลกันภายในกลุ่ม เพื่อให้เกิดความสุขและความสงบเรียบร้อย ซึ่งอาจเรียกว่า ผู้บริหารและการบริหาร ดังนั้น ที่ใดมีกลุ่ม ที่นั่นย่อมต้องมีการบริหาร การบริหารและการบริหารจัดการในภาครัฐ จึงหมายถึง การดำเนินงาน การปฏิบัติงาน แนวทาง วิธีการ หรือมรรควิธีใด ๆ ที่หน่วยงานของรัฐหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐนำมาใช้ในการบริหารราชการหรือปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เพื่อนำไปสู่จุดหมายปลายทาง หรือการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม เช่น มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปสู่จุดหมายปลายทางเบื้องต้น คือ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการ หรือช่วยเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติราชการให้เป็นไปในทิศทางที่ดีกว่าเดิมหรือมีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปสู่จุดหมายปลายทางสูงสุด คือ การพัฒนาประเทศที่ทำให้ประเทศชาติและประชาชนอยู่เย็นเป็นสุขอย่างยั่งยืน คำว่าบริหารจัดการนี้อาจมองในลักษณะที่เป็นกระบวนการที่มีระบบและมีหลายขั้นตอนในการดำเนินงานก็ได้

#### ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการ

ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการบริหารเพื่อบริหารจัดการองค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ปี ค.ศ. 1916 Fayol (1961 อ้างถึงใน คำรง วัฒนา, 2545, หน้า 9) ได้เขียนบทความเกี่ยวกับเรื่องการจัดการและจัดพิมพ์เป็นหนังสือชื่อ Administration industrielleet generaleb เป็นภาษาฝรั่งเศส โดย Fayol เห็นว่า หลักในการจัดการนั้นควรยึดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนไปตามตัวแปรต่าง ๆ เขาได้กำหนดหลักการสำหรับผู้บริหารไว้ 14 ประการ คือ

1. การแบ่งงานกันทำ (Division of work) เป็นการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะด้าน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ

2. อำนาจสั่งการ (Authority) เป็นอำนาจสั่งการ ซึ่งเป็นอำนาจอันชอบธรรมของบรรดาผู้ที่มีตำแหน่งเพื่อสามารถที่จะออกคำสั่งในการทำงานได้ โดยผู้ออกคำสั่งต้องมีความรับผิดชอบต่อคำสั่งในการทำงานได้

3. ระเบียบวินัย (Discipline) เป็นระเบียบวินัยที่คนในองค์กรต้องเคารพและยอมรับ เพื่อสร้างสภาพงานที่เป็นระเบียบและเรียบร้อย
4. หลักการ “สั่งการโดยคน ๆ เดียว” (Unity of command) เป็นหลักการซึ่งคุ้นเคยในชื่อของหลัก “เอกภาพในการบังคับบัญชา” ลูกน้องจะต้องฟังคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาโดยตรง รวมถึงการรายงานผลการปฏิบัติงานก็จะต้องรายงานกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง
5. การมีทิศทาง (Unity of direction) คือ การมีทิศทางหรือเป้าหมายเดียวกัน โดยแต่ละกลุ่มงานย่อย (กอง, แผนก, ฝ่าย) ในองค์กรที่มีกิจกรรมแยกย่อยออกมา
6. ประโยชน์ส่วนรวม (Subordination of interests to the general interests) เป็นประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน
7. หลักการตอบแทน (Remuneration) เป็นหลักการตอบแทนการทำงาน ซึ่งถือเป็นแนวทางที่คนงานจะต้องได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม
8. หลักการรวมอำนาจ (Centralization) เป็นหลักการรวมอำนาจ หมายถึง ระดับความมากน้อยที่ผู้บังคับบัญชาสามารถตัดสินใจในแต่ละสถานการณ์ ซึ่ง Fayol เห็นว่า การใช้อำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจ ควรกระทำที่สายการบังคับบัญชาในระดับสูงที่สุดที่เป็นไปได้ในสถานการณ์นั้น ๆ
9. การมีสายการบังคับบัญชา (Scalar chain) เป็นการมีสายการบังคับบัญชา ซึ่งเป็นเสมือนห่วงโซ่หรือเส้นทางของคำสั่งและติดต่อสื่อสารใด ๆ ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องในแต่ละสายงานภายใต้โครงสร้างของแต่ละองค์การ
10. การจัดระเบียบ (Order) เป็นการจัดระเบียบหรือการจัดให้คน ตลอดจนวัตถุสิ่งของได้อยู่ในที่ที่ควรอยู่ นั่นคือ ใช้คนให้เหมาะกับงาน จัดสถานที่ทำงานให้เป็นระเบียบ และมีระเบียบเกี่ยวกับงานพัสดุ
11. ความเที่ยงธรรม (Equity) เป็นความเที่ยงธรรมที่ Fayol กล่าวถึงหลักข้อนี้ว่า นักบริหารควรมีทั้งความยุติธรรม (Justice) และความโอบอ้อมอารี (Kindliness)
12. หลักความมั่นคงในตำแหน่งงานของบุคคลกร (Stability of tenure of personal) เป็นหลักความมั่นคงในตำแหน่งงานของบุคคลกร เป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนบุคลากรพัฒนานักบริหาร
13. ความคิดริเริ่ม (Initiative) เป็นความคิดริเริ่ม หมายถึง พลังที่จะคิดให้เกิดแผนงานแล้วทำต่อไปจนสำเร็จ จะเกิดได้ต่อเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับการจูงใจ และมีความพึงพอใจในงาน
14. สามัคคีคือพลัง (Esprit de corps) เป็นภาษิตที่ว่า สามัคคีคือพลัง หมายถึง การเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม อันจะทำให้เกิดความกลมเกลียวและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร

สรุปว่า Fayol ได้กำหนดหลักการสำหรับผู้บริหารไว้ 14 ประการ ซึ่งในการจัดการ  
 ครัวเรือนและสามารถปรับไปตามตัวแปรต่าง ๆ ได้

Fayol (1964) ยังได้พูดถึงหน้าที่ของนักบริหาร (Administrative duties) 16 ประการ คือ

1. วางแผนอย่างสุขุม
2. คำนึงถึงโครงสร้างของหลักทรัพยากรและเป้าหมายทางธุรกิจ
3. กำหนดสายบังคับบัญชาตามลำดับ
4. ประสานความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
5. มีการตัดสินใจที่แน่นอน
6. เลือกคนงานอย่างมีหลัก
7. บอกหน้าที่อย่างชัดเจน
8. สนับสนุนความคิดริเริ่มและการรับผิดชอบ
9. สร้างระบบความยุติธรรม เช่น จ้างและประหยัด
10. รักษาระเบียบข้อบังคับ
11. มีการลงโทษ
12. รักษาผลประโยชน์ส่วนรวมเหนือส่วนบุคคล
13. มีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว
14. มีการควบคุมในทุกกิจการ
15. ควบคุมความเป็นระเบียบของบุคคลและวัตถุ
16. ไม่เคร่งครัดต่อระเบียบจนเกินไป

#### **ทฤษฎีหมุดเชื่อมโยง (Linking pin function theory)**

Likert (1977, pp. 134-137 อ้างถึงใน สมคิด บางโม, 2537, หน้า 33) กล่าวว่า

1. การทำงานเป็นกลุ่มจะช่วยให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และทำให้มีแรงจูงใจ  
 ในการทำงานมากขึ้นอีกด้วย
2. การทำงานเป็นกลุ่มใช้ในทุกระดับขององค์กร ซึ่งจะขึ้นอยู่กับหมุดเชื่อมโยงก็คือ  
 ผู้บังคับบัญชาหรือผู้แทน
3. การวางแผนและการแก้ปัญหาเป็นกลุ่ม ให้กลุ่มตัดสินใจโดยสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วม  
 จะทำให้สมาชิกเกิดความพึงพอใจ ผูกพัน ยอมรับนับถือกัน

สรุปว่า จากทฤษฎีและแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้นจะพบว่า การบริหารองค์กรจะครอบคลุม  
 เรื่องการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกัน ความพึงพอใจต่อการทำงาน  
 และบทบาทของผู้บริหาร เพื่อให้องค์กรดำเนินไปโดยมีประสิทธิภาพ

### การเปรียบเทียบทฤษฎีการบริหารจัดการ

Fayol (1961 อ้างถึงใน ธงชัย สันติวงษ์, 2540, หน้า 40) ได้กล่าวถึง กระบวนการบริหารหรือการจัดการ ประกอบด้วยหน้าที่ทางการจัดการ 5 ประการ คือ

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำการคาดการณ์ล่วงหน้าหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะมีผลกระทบต่อการทำงานและกำหนดขึ้นเป็นแผนการปฏิบัติงานหรือวิถีทางที่จะปฏิบัติเอาไว้ เพื่อสำหรับเป็นแนวทางของการทำงานในอนาคต
2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีโครงสร้างของงานต่าง ๆ และอำนาจหน้าที่ ทั้งนี้เพื่อให้เครื่องจักร สิ่งของ และตัวคนอยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสม ในอันที่จะช่วยให้งานขององค์การบรรลุผลสำเร็จได้
3. การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) หมายถึง หน้าที่ในการสั่งงานต่าง ๆ ของผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งกระทำให้งานสำเร็จผลด้วยดี โดยที่ผู้บริหารจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีจะต้องเข้าใจผู้ได้บังคับบัญชา
4. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่จะต้องเชื่อมโยงงานของทุกคนให้เข้ากันได้และกำกับให้ไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน
5. การควบคุม (Controlling) หมายถึง ภาระหน้าที่ในการที่จะต้องกำกับให้สามารถประกันได้ว่า กิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำไปนั้นสามารถเข้ากันได้กับแผนที่ได้วางไว้แล้ว

หน้าที่ในการจัดการของ Fayol ถือได้ว่าเป็นวิถีทางที่จะให้ผู้บริหารทุกคนสามารถบริหารงานของตนให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ ยังเป็นหลักเกณฑ์ที่ได้ใช้ปฏิบัติอยู่จนทุกวันนี้ เพราะไม่ว่าเราจะยกเอากิจการใดก็ตามขึ้นมาแยกแยะดูก็จะเห็นว่า งานบริหารขององค์การทุกวันนี้มีการจัดแบ่งหน้าที่ของผู้บริหารไว้ใกล้เคียงกับหลักเกณฑ์ที่ Fayol ได้แบ่งแยกเอาไว้ ในขณะที่การบริหารองค์การสมัยใหม่นั้นจะต้องมององค์การอย่างเป็นระบบที่มีสิ่งแวดล้อมเข้ามาเกี่ยวข้องในการบริหารงาน แนวคิดในเรื่องระบบจึงจำเป็นที่ผู้บริหารในองค์การต้องเข้าใจและปรับตัวให้เข้ากับสิ่งที่มีผลกระทบต่อองค์การ

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและตลอดเวลาท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางเทคโนโลยีการสื่อสารสมัยใหม่ ในยุคปัจจุบันองค์การรัฐบาลหรือเอกชนต้องมีการปรับเปลี่ยนตามสภาพแวดล้อมที่เข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น การแข่งขัน การเมือง สภาพเศรษฐกิจ สังคมที่เปลี่ยนไป ล้วนส่งผลต่อการปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับภาวะดังกล่าว องค์การในฐานะที่อยู่ในระบบการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดขององค์การ ย่อมส่งผลกระทบต่อซึ่งกันและกันได้ จึงนำการศึกษาแนวคิดของการจัดการวิธี “ระบบ”

สรุปว่า กระบวนการบริหาร ประกอบด้วยหน้าที่ 5 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การบัญชาการและการสั่งการ การประสานงานและการควบคุม การบริหารองค์การสมัยใหม่นั้น จะต้องมององค์การอย่างเป็นระบบที่มีสิ่งแวดล้อมเข้ามาเกี่ยวข้องในการบริหารงาน ผู้บริหารต้องเข้าใจ และปรับตัวให้เข้ากับสิ่งที่มากระทบองค์การ

Gulick and Lydall (1973, pp. 47-88 อ้างถึงใน พิมลจรรย์ นามวัฒน์, 2544, หน้า 22) เป็นนักทฤษฎีที่อยู่ในกลุ่มการศึกษาการจัดการตามหลักการบริหารได้เสนอหลักการที่เกี่ยวกับการบริหาร ซึ่งคนที่เป็นผู้บริหารจะต้องทำมีหน้าที่สำคัญอยู่ 7 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการ การประสานงาน การรายงาน และการงบประมาณ หรือเรียกสั้น ๆ ว่า “POSDCORB” ซึ่งประกอบด้วย รายละเอียดดังต่อไปนี้

P = Planning หมายถึง การวางแผนงาน ซึ่งจะต้องคำนึงถึงนโยบาย (Policy) ทั้งนี้ เพื่อให้แผนงานที่กำหนดขึ้นไว้มีความสอดคล้องกันในการดำเนินงาน แผนเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการใช้ความรู้ในทางวิชาการและวิจารณ์เหตุการณณ์ในอนาคตแล้วกำหนดวิธีการ โดยถูกต้องอย่างมีเหตุผล เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปโดยถูกต้องและสมบูรณ์

O = Organizing หมายถึง การจัดส่วนราชการหรือองค์การ ซึ่งในการศึกษาบางแห่งก็พิจารณารวมไปกับการปฏิบัติงานหรือวิธีการจัดการ (Management) ด้วยเรื่องการจัดแบ่งส่วนงานนี้จะต้องพิจารณาให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เช่น การจัดแบ่งงาน (Division of work) เป็นกรม กอง แผนก โดยอาศัยปริมาณงานคุณภาพของงานหรือจัดตามลักษณะของงานเฉพาะอย่าง (Specialization) ก็ได้ นอกจากนี้อาจพิจารณาในแง่ของการควบคุม (Control) และหรือพิจารณาในแง่หน่วยงาน (Organization) เช่น หน่วยงานหลัก (Line) หน่วยงานที่ปรึกษา (Staff) หรือบ้างก็เรียกเป็นหน่วยงานหลัก (Line) หน่วยงานแนะนำหรือที่ปรึกษา (Staff) และหน่วยงานช่วยเหลือหน่วยงานอนุกร (Auxiliary) เป็นต้น

S = Staffing หมายถึง การจัดหาบุคคลและเจ้าหน้าที่มาปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการจัดแบ่งหน่วยงานที่แบ่งไว้ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง หมายถึง การจัดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล (Personnel administration) เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความสามารถมาปฏิบัติงานให้เหมาะสม (Competent man for competent job) หรือ Put the right man on the right job ก็รวมถึงการที่จะเสริมสร้างและชำระไว้ ซึ่งสัมพันธ์ภาพในการทำงานของคนงานและพนักงานด้วย

D = Directing หมายถึง การศึกษาวิธีการอำนวยความสะดวก รวมทั้งการควบคุมงานและนิเทศงาน ตลอดจนจิตใจปะในการบริหารงาน เช่น ภาวะผู้นำ (Leadership) มนุษย์สัมพันธ์ (Human relations) และการจูงใจ (Motivation) เป็นต้น การอำนวยความสะดวกในที่นี้ รวมถึงการวินิจฉัย สั่งการ (Decision making) ซึ่งเป็นหลักอันสำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารงาน และขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บังคับบัญชา



หรือหัวหน้างานมาก เหตุเพราะการที่จะอำนวยความสะดวกให้ภารกิจดำเนินไปด้วยดีได้ จำเป็นต้องมีการตัดสินใจที่ดีและมีการสั่งการที่ถูกต้องเหมาะสมกับแต่ละลักษณะของการตัดสินใจ

Co = Coordinating หมายถึง ความร่วมมือประสานงานเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและราบรื่น ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการที่จะช่วยให้การประสานงานดีขึ้น เพื่อช่วยแก้ปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน การร่วมมือประสานงานเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากในการบริหาร เพราะเป็นกิจกรรมประจำวันที่จะต้องพึงกระทำในการปฏิบัติงานและเป็นสิ่งที่มีอยู่ทุกระดับของงาน การร่วมมือประสานงานเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่จะต้องจัดให้มีขึ้นในหน่วยงานของตน เพราะเป็นปัจจัยสำคัญในอันที่จะช่วยให้เกิดความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

R = Reporting หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนถึงการประชาสัมพันธ์ (Public relations) ที่จะต้องแจ้งให้ประชาชนทราบด้วย อันที่จริงการรายงานนี้มีความสัมพันธ์กับการติดต่อสื่อสาร (Communication) อยู่มาก การรายงานโดยทั่วไป หมายถึง วิธีการของสถาบันในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการให้ข้อเท็จจริงหรือข้อมูลแก่ผู้สนใจมาติดต่อสอบถามผู้บังคับบัญชาและหรือผู้ร่วมงาน ฯลฯ ความสำคัญของรายงานนั้นอยู่ที่จะต้องอยู่บนรากฐานของความจริง

B = Budgeting หมายถึง การงบประมาณ โดยศึกษาให้ทราบถึงระบบและกรรมวิธีในการบริหารเกี่ยวกับงบประมาณและการเงิน ตลอดจนการใช้วิธีการงบประมาณและแผนงานเป็นเครื่องมือในการควบคุมงาน วิธีการบริหารงบประมาณ โดยทั่วไป มักมีวงจรที่คล้ายคลึงกันอย่างที่ เรียกว่า “วงจรงบประมาณ” (Budget cycle) ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้

1. การเตรียมงบประมาณและการเสนอขออนุมัติ (Executive preparation and submission)
2. การพิจารณาให้ความเห็นชอบของฝ่ายนิติบัญญัติ (Legislation authority)
3. การดำเนินการ (Execution)
4. การตรวจสอบ (Audit)

สรุปว่า ในการบริหารผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่สำคัญอยู่ 7 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการ การประสานงาน การรายงาน และการงบประมาณ

Bartol and Martin (1997, p. 7) ได้นำเสนอว่า กระบวนการจัดการ ประกอบไปด้วยขั้นตอนที่สำคัญอยู่ 4 ประการด้วยกัน คือ

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การวางแผนหรือกำหนดการทำงานขององค์การไว้ล่วงหน้าว่าจะทำอะไร ในการบริหารงานใด ๆ ก็ตาม ผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่ในการวางแผน เพราะการวางแผนเป็นหน้าที่ประการแรกของกระบวนการบริหาร ผู้บริหารจะต้องตระหนักอยู่เสมอว่า แผนงานเป็นกรอบและเป็นแนวทางของการปฏิบัติงานทั้งหมด ถ้าปราศจากแผนงานแล้ว เป็นการยาก

ที่ผู้บริหารจะทำงานให้ได้ผลดี การวางแผนในการบริหารงานนั้นจะต้องจัดทำทั้งแผนระยะสั้น และแผนระยะยาว ในการวางแผนนั้นผู้บริหารจะต้องคำนึงอยู่เสมอว่า จะทำอะไร (What) จะทำอย่างไร (How) จะใช้เงินเท่าไร (How many) จะให้ใครเป็นผู้ทำ (Who) และจะกระทำที่ไหน (Where) และทำเมื่อไร (When)

2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การจัดองค์การหรือจัดหน่วยงาน โดยการจัดแบ่งงานขององค์การหรือของหน่วยงานย่อย พร้อมทั้งกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละส่วนงาน ตลอดจนกำหนดสายการควบคุม และบังคับบัญชาในลักษณะของหน่วยงานหลัก (Line) หน่วยงานที่ปรึกษา (Staff) และหน่วยงานช่วย (Auxiliary) พร้อมทั้งกำหนดขนาดของการควบคุมไว้ด้วย การจัดองค์การอาจแสดงไว้ในรูปของ แผนภูมิองค์การ เพื่อให้เกิดการสื่อความเข้าใจในองค์การเกี่ยวกับอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ สายการบังคับบัญชา และการติดต่อสื่อสาร

3. การนำ (Leading) หมายถึง การที่ผู้นำใช้การ โนมน้าวให้สมาชิกขององค์การปฏิบัติตาม คำสั่งของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงการติดต่อสื่อสาร การสั่งการ และการจูงใจภายในองค์การอีกด้วย

4. การควบคุม (Controlling) หมายถึง กระบวนการในการตรวจสอบการปฏิบัติงาน ขององค์การว่าสมาชิกขององค์การที่เป็นผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้ หรือไม่ โดยดูได้จากการปฏิบัติงานจริง เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐาน ถ้างานของการทำงานต่ำกว่า เกณฑ์มาตรฐานก็จะนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขให้เป็นไปตามมาตรฐานและแผนในการทำงาน

จากกระบวนการในการจัดการดังกล่าวข้างต้นนั้นจะเห็นได้ว่า กระบวนการจัดการที่เริ่มต้น จากการวางแผนแล้วไปจบลงที่การควบคุม จะเป็นกระบวนการที่เป็นพลวัตรที่เปลี่ยนแปลงไปเรื่อย ๆ ตามสภาพแวดล้อมขององค์การ ทั้งที่เป็นสภาพแวดล้อมภายในและสภาวะแวดล้อมภายนอก ดังนั้น นักบริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความพร้อมอยู่เสมอ เพื่อที่จะทำให้การบริหารงานขององค์การเป็นไป อย่างราบรื่นและบรรลุเป้าหมายขององค์การในท้ายที่สุด

สรุปว่า กระบวนการบริหารจัดการมีขั้นตอนที่สำคัญ 4 ประการ คือ กระบวนการที่เริ่มต้น จากการวางแผน การจัดการองค์การ การนำ และจบลงที่การควบคุม มีการเปลี่ยนแปลงไปเรื่อย ๆ ตามสภาพแวดล้อมขององค์การ ดังนั้น นักบริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความพร้อมอยู่เสมอ เพื่อที่จะทำให้ การบริหารงานขององค์การเป็นไปอย่างราบรื่นและบรรลุเป้าหมายขององค์การ

ตามแนวคิดของนักวิชาการทางการบริหารที่สำคัญ จำนวน 3 ท่าน คือ Fayol (1964); Gulick and Lydall (1973); Bartol and Martin (1997) สรุปได้ดังตารางข้างล่างนี้

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบทฤษฎีการบริหารจัดการ

Fayol	Gulick and Lydall	Bartol and Martin
1. การวางแผน (Planning)	1. การวางแผน (Planning)	1. การวางแผน (Planning)
2. การจัดองค์การ (Organizing)	2. การจัดองค์การ (Organizing)	2. การจัดองค์การ
3. การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding)	3. การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing)	(Organizing)
4. การประสานงาน (Coordinating)	4. การสั่งการ (Directing)	3. การนำ (Leading)
5. การควบคุม (Controlling)	5. การประสานงาน (Coordinating)	4. การควบคุม (Controlling)
	6. การรายงาน (Reporting)	
	7. การงบประมาณ (Budgeting)	

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำลักษณะสำคัญของการบริหารจัดการของ Bartol and Martin (1997, p. 7) ประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญอยู่ 4 ประการด้วยกัน คือ

การวางแผน (Planning) หมายถึง การวางแผนหรือกำหนดการทำงานขององค์การไว้ล่วงหน้า ในการบริหารงานใด ๆ ก็ตามผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่ในการวางแผน เพราะการวางแผนเป็นหน้าที่ประการแรกของกระบวนการบริหาร ผู้บริหารจะต้องตระหนักอยู่เสมอว่า แผนงานเป็นกรอบและเป็นแนวทางของการปฏิบัติงานทั้งหมด การวางแผนในการบริหารงานนั้นจะต้องจัดทำทั้งแผนระยะสั้นและแผนระยะยาว

สรุปว่า การวางแผน หมายถึง การวางแผนหรือกำหนดการทำงานขององค์การไว้ล่วงหน้า ซึ่งผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่ในการวางแผน เพราะการวางแผนเป็นหน้าที่ประการแรกของกระบวนการบริหาร และการวางแผนในการบริหารงานนั้นจะต้องจัดทำทั้งแผนระยะสั้นและแผนระยะยาว

การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การจัดองค์การหรือจัดหน่วยงาน โดยการจัดแบ่งงานขององค์การหรือของหน่วยงานย่อย พร้อมทั้งกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของแต่ละส่วนงาน การจัดองค์การอาจแสดงไว้ในรูปของแผนภูมิองค์การ เพื่อให้เกิดการสื่อความเข้าใจในองค์การเกี่ยวกับอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ สายการบังคับบัญชา และการติดต่อสื่อสาร

สรุปว่า การจัดองค์การ หมายถึง การจัดองค์การหรือจัดหน่วยงาน โดยการจัดแบ่งงานขององค์การหรือของหน่วยงานย่อย พร้อมทั้งกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของแต่ละส่วนงาน โดยแสดงในรูปของแผนภูมิองค์การ เพื่อให้เกิดการสื่อความเข้าใจในองค์การเกี่ยวกับอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ สายการบังคับบัญชา และการติดต่อสื่อสาร

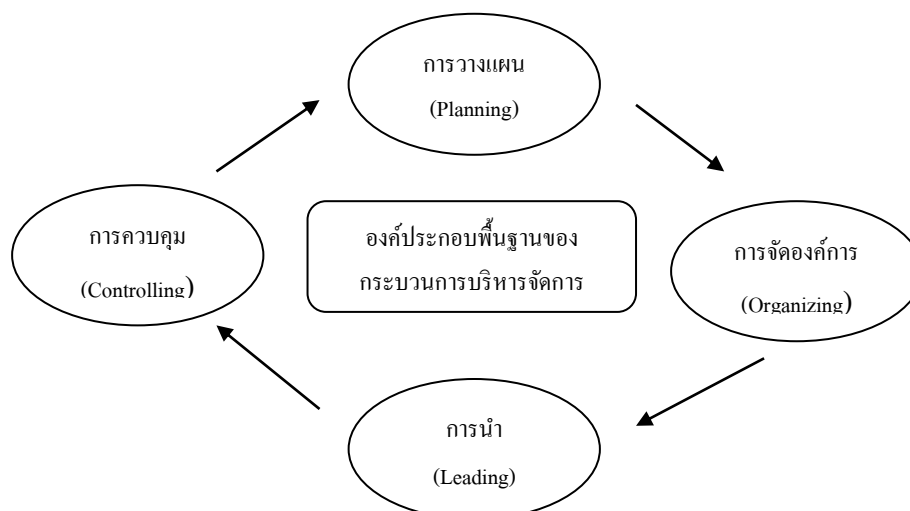
การนำ (Leading) หมายถึง การที่ผู้นำใช้การ โน้มน้าวให้สมาชิกองค์การปฏิบัติตามคำสั่งของตัวเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงการติดต่อสื่อสาร การสั่งการ และการจูงใจภายในองค์การอีกด้วย

สรุปว่า การนำ หมายถึง การที่ผู้นำใช้การ โน้มน้าวให้สมาชิกองค์การปฏิบัติตามคำสั่งของตัวเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน รวมถึงการติดต่อสื่อสาร การสั่งการ และการจูงใจภายในองค์การ

การควบคุม (Controlling) หมายถึง กระบวนการในการตรวจสอบการปฏิบัติงานขององค์การว่า สมาชิกองค์การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ โดยดูได้จากการปฏิบัติงานจริง เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐาน ถ้าการทำงานต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานก็จะนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขให้เป็นไปตามมาตรฐานและแผนในการทำงาน

สรุปว่า การควบคุม หมายถึง กระบวนการในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การ ปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ หากการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามมาตรฐานกำหนดก็จะนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขให้เป็นไปตามมาตรฐานและแผนในการทำงาน

องค์ประกอบพื้นฐานของการบริหารจัดการทั้ง 4 ประการดังกล่าว ต่างก็มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันซึ่ง สามารถนำมาแสดงได้ดังภาพ



ภาพที่ 2 องค์ประกอบของการบริหารจัดการ (Bartol & Martin, 1997)

### แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม

ด้านแนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม ดังนี้

ชาญ สวัสดิ์สาลี (2550, หน้า 11) กล่าวว่า ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าในบรรดาปัจจัยทางการบริหารทั้งหลาย ไม่ว่าจะเป็น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ฯลฯ “คน” นับว่าเป็นปัจจัยทางการบริหารที่สำคัญที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับทรัพยากรอื่น ๆ แล้ว จะเห็นได้ว่าทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญและทรงคุณค่ามากกว่าทรัพยากรอื่น ๆ ทั้งหมด กล่าวคือ ทรัพยากรอื่น ๆ เมื่อใช้ไปแล้วย่อมมีการเสื่อมสลาย สึกหรือ หรือหมดไปในที่สุด แต่คนหรือทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาได้ เพิ่มคุณค่าได้ และสามารถนำกลับมาใช้ได้อยู่เสมอ ๆ อีกทั้งจะยังมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะ “คน” จะมีการสะสมความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ที่สามารถนำไปใช้ปฏิบัติงาน หรือพัฒนางานให้ดีขึ้นได้ โดย “คน” สามารถบันดาลเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นกับองค์กรหรือหน่วยงานใด ๆ ก็ได้ จะทำให้องค์กรหรือหน่วยงานนั้นเจริญก้าวหน้าหรือล้มลงก็ได้ และจะทำให้การดำเนินการต่าง ๆ ในองค์กรหรือหน่วยงานนั้น ประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวก็ได้ ดังนั้น องค์กรหรือหน่วยงานที่มุ่งหวังความสำเร็จทั้งหลาย จึงต่างให้ความสำคัญกับคนและวิธีการพัฒนาคนให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมาก และเป็นที่ยินยอมอย่างแพร่หลายมากในหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน วิธีการหนึ่งคือ “การฝึกอบรม”

วิจิตร อาวะกุล (2550, หน้า 15) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเพิ่มความรู้ ความชำนาญ และความสามารถของบุคคล หรือที่เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า เป็นการพัฒนาบุคคล

หรืออาจกล่าวได้ว่า การฝึกอบรมก็คือ “กระบวนการที่จะส่งเสริมสมรรถภาพบุคคล (พนักงาน ข้าราชการ) ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลโดยตรงไปยังผลงาน ของสถาบัน สังคม ประชาชน

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2540, หน้า 162) ได้สรุปความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่นิยมกันมาก เนื่องจากสามารถดำเนินการได้อย่างมีระบบ สามารถพัฒนา บุคลากรได้เป็นจำนวนมาก และเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่ดีวิธีหนึ่ง

อำนาจ เดชชัยศรี (2542, หน้า 12) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ และเกิดทักษะจากประสบการณ์ ตลอดจนเกิดเจตคติที่ดีและถูกต้องต่อกิจกรรมต่าง ๆ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของงานที่มีผล ต่อความเจริญขององค์กร ตรงตามเป้าหมายของ โครงสร้างที่ปรากฏในระบบงานเหล่านั้น

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2543, หน้า 166) กล่าวถึงความหมายการฝึกอบรมว่า เป็นแนวทาง และความพยายามที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้แนวใหม่ ได้รับความชำนาญ ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและแก้ปัญหา ตลอดจนทัศนคติ ที่จะปรับปรุงงาน เปลี่ยนแปลงงานให้ดีขึ้นตามแนวทางที่องค์กรกำหนด

กิตติ พชรวิชัย (2544, หน้า 445) ได้สรุปไว้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการจัด กิจกรรมที่ตรงกับความเป็นจริงของปัญหา จัดขึ้นเพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และเปลี่ยน เจตคติของบุคลากร และนำประสบการณ์ทั้งหมดที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้แก้ปัญหาของงาน ที่ทำอยู่ให้บรรลุความสำเร็จตามความต้องการขององค์กร

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2547, หน้า 7) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการพัฒนา ความรู้และประสบการณ์ ทัศนคติ ค่านิยม คุณธรรม และทักษะความชำนาญเฉพาะด้าน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้บุคลากรสามารถดำเนินการกิจที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ เท่าทันเทคโนโลยีและวิทยาการที่เปลี่ยนแปลงไป

ชาญ สวัสดิ์สาตี (2550, หน้า 15) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบ ที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคล (ผู้ปฏิบัติงาน) ให้ดีขึ้น ทั้งนี้ เพื่อให้บุคคลนั้นสามารถ ปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น อันจะเป็น ประโยชน์ต่อ “งาน” ที่รับผิดชอบในปัจจุบัน และ/ หรืองานที่กำลังจะ ได้รับมอบหมายให้ทำ ในอนาคตโดยตรง

Good (1973, p. 33) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการให้ความรู้และฝึกทักษะ แก่บุคคลภายใต้เงื่อนไขบางประการ แต่ยังไม่เป็นระบบเหมือนกับการศึกษาในสถาบันทั่วไป

Goldstein and Ford (2002) ได้อธิบายว่า การฝึกอบรมเป็นทักษะในการเรียนรู้ เป็นระเบียบ กฎเกณฑ์ แนวคิด หรือทัศนคติอย่างมีแบบแผน เพื่อผลของการปฏิบัติงาน ในสภาพแวดล้อมที่ต่างกัน บุคลากรที่ถูกจ้างเข้ามานั้นต้องมีความสามารถขั้นพื้นฐานที่จะพัฒนาเพื่อให้ประสบความสำเร็จ และการฝึกอบรมนั้นจะเป็นการเปิดโอกาสให้คนที่ต้องการความท้าทายเพื่อหน้าที่ใหม่

มหาวิทยาลัยมหิดล (2554) ได้อธิบายว่า การฝึกอบรมเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากร ที่ต้องมีการวางแผน มีการจัดลำดับกิจกรรม และมีกระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยมีความรู้ ความเข้าใจ มีความชำนาญ การเกี่ยวกับงานในหน้าที่ หรือในเรื่องหนึ่งเรื่องใด โดยเฉพาะ ภายในระยะเวลาที่กำหนด และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติในทางที่จะส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2554) ได้อธิบายว่า นิยามของการฝึกอบรมมีมากมาย ขึ้นอยู่กับว่ามองการฝึกอบรมจากแนวคิด (Approach) โดยมีนิยามดังนี้ การฝึกอบรม คือ การถ่ายทอด ความรู้ เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญ ความสามารถ และทัศนคติในทางที่ถูกที่ควรเพื่อช่วยให้อุปการปฏิบัติงานและภาระหน้าที่ต่าง ๆ ในปัจจุบันและอนาคตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และไม่ว่าการฝึกอบรมจะมีขึ้นที่ใดก็ตาม วัตถุประสงค์ก็คือ เป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือเพิ่มขีดความสามารถในการจัดรูปขององค์กร การฝึกอบรม คือ “กระบวนการในอันที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความ เข้าใจ ทัศนคติ และความชำนาญ ในเรื่องหนึ่งเรื่องใด และเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์”

โดยสรุป การฝึกอบรม เป็นกระบวนการขององค์กร ในอันที่จะพัฒนาบุคคล เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระเบียบแบบแผน เพื่อให้บุคคลมีความรู้ ความเข้าใจ มีทัศนคติ มีทักษะ ความชำนาญ ประสิทธิภาพที่เหมาะสม หรือเข้าทำงานได้อย่างดีเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างถาวร และมีมาตรฐาน เป็นการดำเนินการต่อเนื่อง เป็นภาระที่ไม่มีสิ้นสุด เพื่อแก้ปัญหาขององค์กรในช่วง ระยะเวลาที่เหมาะสม เป็นกิจกรรมที่จะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาการท งานขององค์กร ให้มี ประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

### แนวคิดเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียง

“เศรษฐกิจพอเพียง” เป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงมีพระราชดำริสชี้แนะแนวทางการดำเนินชีวิตแก่พสกนิกรชาวไทยมาโดยตลอดนานกว่า 30 ปี เริ่มตั้งแต่ในงานพิธีพระราชทานปริญญาบัตรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม พ.ศ. 2517 เป็นต้นมา เป็นแนวทางการพัฒนาบนหลักแนวคิดพึ่งตนเอง และเมื่อเกิดวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจในปี พ.ศ. 2540

ได้ทรงเน้นย้ำแนวทางการแก้ไขเพื่อให้รอดพ้น และสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน  
ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ (กระทรวงเกษตรและสหกรณ์, 2551)

### **ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง**

เศรษฐกิจพอเพียง เป็นปรัชญาชี้ถึงแนวการดำรงอยู่และปฏิบัติของประชาชนในทุกระดับ  
ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนิน  
ไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะในการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์

ความพอเพียง หมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้อง  
มีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควรต่อการมีผลกระทบใด ๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลง  
ทั้งภายนอกและภายใน ทั้งนี้ต้องอาศัยความรอบรู้ ความรอบคอบ และความระมัดระวังอย่างยิ่ง  
ในการนำหลักวิชาการต่าง ๆ มาใช้ในการวางแผนและการดำเนินการทุกขั้นตอน และขณะเดียวกัน  
จะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎีและนักธุรกิจ  
ในทุกระดับให้มีสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิต  
ด้วยความอดทน ความเพียร มีสติปัญญา และความรอบคอบ เพื่อให้มีความสมดุลและพร้อม  
ต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวาง ทั้งในทางด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม  
และวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี (กระทรวงเกษตรและสหกรณ์, 2551)

### **แนวคิดเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียง**

การพัฒนาตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง คือ การพัฒนาที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของทางสายกลาง  
และความไม่ประมาท โดยคำนึงถึงความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว  
ตลอดจนใช้ความรู้ ความรอบคอบ และคุณธรรม ประกอบการวางแผน การตัดสินใจ และการกระทำ

กรอบแนวคิด เป็นปรัชญาที่ชี้แนะแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนในทางที่ควรจะเป็น  
โดยมีพื้นฐานมาจากวิถีชีวิตดั้งเดิมของสังคมไทย สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ตลอดเวลา  
และเป็นการมองโลกเชิงระบบที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มุ่งเน้นการรอดพ้นจากภัยและวิกฤต  
เพื่อความมั่นคงและความยั่งยืนของการพัฒนา

คุณลักษณะเศรษฐกิจพอเพียงสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติตนได้ในทุกระดับ  
โดยเน้นการปฏิบัติบนทางสายกลางและการพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอน

คำนิยาม ความพอเพียงจะต้องประกอบด้วย 3 คุณลักษณะ ดังนี้

1. ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดีที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไป

โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เช่น การผลิตและการบริโภคที่อยู่ในระดับพอประมาณ



2. ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความพอเพียงนั้นจะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ๆ อย่างรอบคอบ

3. การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล

เงื่อนไข การตัดสินใจ และการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้อยู่ในระดับพอเพียงนั้นต้องอาศัยทั้งความรู้และคุณธรรมเป็นพื้นฐาน กล่าวคือ

เงื่อนไขความรู้ ประกอบด้วย ความรอบรู้เกี่ยวกับวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน ความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกัน เพื่อประกอบการวางแผน และความระมัดระวังในขั้นปฏิบัติ

เงื่อนไขคุณธรรมที่จะต้องเสริมสร้าง ประกอบด้วย มีความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริตและมีความอดทน มีความเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต

แนวทางปฏิบัติ/ ผลที่คาดว่าจะได้รับจากการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ คือ การพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ความรู้ และเทคโนโลยี

#### หลักของความพอเพียง

เศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง ความพอเพียง (กระทรวงเกษตรและสหกรณ์, 2551) ดังนี้

1. พอเพียงสำหรับทุกคน ทุกคนรอบรู้ ไม่ใช่เศรษฐกิจแบบทอดทิ้งกัน
2. จิตใจพอเพียง ทำให้รักและเอื้ออาทรคนอื่นได้ คนที่ไม่พอจะรักคนอื่นไม่เป็น
3. สิ่งแวดล้อมพอเพียง การอนุรักษ์และเพิ่มพูนสิ่งแวดล้อมทำให้ยังชีพและทำมาหากินได้

เช่น การทำเกษตรผสมผสาน ซึ่งได้ทั้งอาหาร ได้ทั้งสิ่งแวดล้อม และได้ทั้งกิน

4. ชุมชนเข้มแข็งพอเพียง การรวมตัวกันเป็นชุมชนที่เข้มแข็งจะทำให้สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ เช่น ปัญหาสังคม ปัญหาความยากจน หรือปัญหาสิ่งแวดล้อม

5. ปัญญาพอเพียง มีการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติ และการปรับตัวได้อย่างต่อเนื่อง

6. อยู่บนพื้นฐานวัฒนธรรมพอเพียง วัฒนธรรม หมายถึง วิถีชีวิตของกลุ่มคนที่สัมพันธ์อยู่กับสิ่งแวดล้อมที่หลากหลาย เศรษฐกิจควรสัมพันธ์และเติบโตขึ้นจากรากฐานทางวัฒนธรรม จึงจะมั่นคง

7. มีความมั่นคงพอเพียง ไม่ใช่ขูดขูด เดียวจนเดี๋ยวรวยแบบกะทันหัน เดียวตกงาน ไม่มีกิน ไม่มีใช้ ถ้าเป็นแบบนี้ประสาหมนุษย์คงทนไม่ไหวต่อความผันผวนที่เร็วเกิน สุขภาพจิตเสีย เครียด เพี้ยน รุนแรง ฆ่าตัวตาย ดิศยา เศรษฐกิจพอเพียงที่มั่นคง จึงทำให้สุขภาพจิตดี

การดำเนินชีวิตในระบบเศรษฐกิจพอเพียง ตามแนวพระราชดำริสามารถแบ่งได้เป็น 2 ระดับ (กรมส่งเสริมการเกษตร, 2547) คือ

1. เศรษฐกิจพอเพียงระดับบุคคลทั่วไป คือ สามารถดำรงชีวิตอย่างไม่เดือดร้อน มีความเป็นอยู่อย่างพอประมาณตนตามฐานะ ตามอัตภาพ และไม่หลงไหลไปตามกระแสวัตถุนิยม มีอิสรภาพในการประกอบอาชีพ เดินทางสายกลาง ทำกิจกรรมที่เหมาะสมกับตนเองและสามารถพึ่งพาตนเองได้

2. เศรษฐกิจพอเพียงระดับเกษตรกร เป็นเศรษฐกิจเพื่อการเกษตรที่เน้นการพึ่งพาตนเอง เกษตรกรจะใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการที่ดิน โดยเฉพาะแหล่งน้ำ และกิจกรรมการเกษตรได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพพื้นที่และความต้องการของเกษตรกรด้วยการนำ ทฤษฎีใหม่ขั้นที่หนึ่งมาใช้ในไร่นา และทรัพยากรธรรมชาติเป็นส่วนใหญ่ให้มีความหลากหลาย ของกิจกรรมการเกษตรในไร่นา มีกิจกรรมเกื้อกูลกัน มีกิจกรรมเสริมรายได้ ใช้แรงงานในครอบครัว อย่างเต็มที่ เพื่อลดต้นทุนการผลิต ตลอดจนการผสมผสานกิจกรรมการปลูกพืช เลี้ยงสัตว์ และประมง ในไร่นาให้เกิดประโยชน์สูงสุด

#### **เศรษฐกิจพอเพียงกับทฤษฎีใหม่ตามแนวพระราชดำริ**

เศรษฐกิจพอเพียงและแนวทางปฏิบัติของทฤษฎีใหม่ เป็นแนวทางในการพัฒนาที่นำไปสู่ การพึ่งพาตนเองในระดับต่าง ๆ อย่างเป็นขั้นตอน โดยลดความเสี่ยงเกี่ยวกับการผันแปรของธรรมชาติ หรือการเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยต่าง ๆ โดยอาศัยความพอประมาณและความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดี มีความรู้ ความเพียร และความอดทน สติและปัญญา การช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน และความสามัคคี (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, 2549)

ทฤษฎีใหม่ตามแนวพระราชดำริ อาจเปรียบเทียบกับหลักเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งมีอยู่ 2 แบบ คือ แบบพื้นฐาน และแบบก้าวหน้า ดังนี้

ความพอเพียงในระดับบุคคลและครอบครัว โดยเฉพาะเกษตรกรเป็นเศรษฐกิจพอเพียง แบบพื้นฐานเทียบได้กับทฤษฎีใหม่

ขั้นที่ 1 ที่มุ่งแก้ปัญหาของเกษตรกรที่อยู่ห่างไกลแหล่งน้ำ ต้องพึ่งพาน้ำฝนและประสบ ความเสี่ยงจากการที่น้ำไม่เพียงพอ โดยมีข้อสมมติว่ามีที่ดินเพียงพอในการขุดบ่อเพื่อแก้ปัญหา ความเสี่ยงเรื่องน้ำ จะทำให้เกษตรกรสามารถมีข้าวเพื่อการบริโภคและยังชีพได้ในระดับหนึ่ง และใช้ที่ดินส่วนอื่น ๆ สนองความต้องการขั้นพื้นฐานของครอบครัว รวมทั้งขยายในส่วนที่เหลือ

เพื่อมีรายได้ใช้เป็นค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่ไม่สามารถผลิตเองได้ ทั้งหมดนี้เป็นการสร้างภูมิคุ้มกันในตัวให้เกิดขึ้นในระดับครอบครัว ความพอเพียงในระดับชุมชนและระดับองค์กร เป็นเศรษฐกิจพอเพียงแบบก้าวหน้า ซึ่งครอบคลุมทฤษฎีใหม่

ขั้นที่ 2 ที่สนับสนุนให้เกษตรกรรวมพลังกันในรูปกลุ่มสหกรณ์หรือเครือข่ายวิสาหกิจที่มีความพอเพียงขั้นพื้นฐานเป็นเบื้องต้นแล้วร่วมมือกันสร้างประโยชน์ให้แก่กลุ่มและส่วนรวมบนพื้นฐานของการไม่เบียดเบียน แบ่งปัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตามกำลังและความสามารถของตน ทำให้ชุมชนโดยรวมหรือเครือข่ายวิสาหกิจนั้น ๆ เกิดความพอเพียงในวิถีปฏิบัติอย่างแท้จริง ความพอเพียงในระดับประเทศ เป็นเศรษฐกิจพอเพียงแบบก้าวหน้า ซึ่งครอบคลุมทฤษฎีใหม่

ขั้นที่ 3 ที่ส่งเสริมให้ชุมชนหรือเครือข่ายวิสาหกิจสร้างความร่วมมือกับองค์กรอื่น ๆ ในประเทศ เช่น บริษัทขนาดใหญ่ ธนาคาร สถาบันวิจัย เป็นต้น ซึ่งความร่วมมือเช่นนี้จะเป็ประโยชน์ในการสืบทอดภูมิปัญญา แลกเปลี่ยนความรู้ เทคโนโลยี และบทเรียนจากการพัฒนาตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ทำให้ประเทศอันเป็นสังคมใหญ่ที่ประกอบด้วยชุมชน องค์กร และธุรกิจต่าง ๆ ที่ดำเนินชีวิตอย่างพอเพียง กลายเป็นเครือข่ายชุมชนพอเพียงที่เชื่อมโยงกันด้วยหลักไม่เบียดเบียน แบ่งปัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้

### การประยุกต์ใช้เศรษฐกิจพอเพียง

เศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวคิดที่สามารถนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมได้ในชีวิตประจำวัน ด้วยการพิจารณา (กระทรวงเกษตรและสหกรณ์, 2551) ดังนี้

1. พิจารณาจากความสามารถในการพึ่งตนเองเป็นหลักที่เน้นความสมดุลทั้ง 3 คุณลักษณะ คือ พอประมาณ มีเหตุมีผล และมีภูมิคุ้มกัน มาประกอบการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เป็นขั้นเป็นตอน รอบคอบ ระมัดระวัง พิจารณาถึงความพอดี พอเหมาะ พอควร และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ที่มีองค์ประกอบครอบคลุมทั้ง 5 ประการ คือ

- 1.1 ความพอเพียงด้านจิตใจ มีจิตใจเข้มแข็ง ฝึกตนเองได้ มีจิตสำนึกที่ดี เอื้ออาทร ประนีประนอม นึกถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก มีความซื่อสัตย์สุจริต อดทน และมีความเพียร
- 1.2 ความพอเพียงด้านสังคม มีความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน รู้รักสามัคคี รู้จักฝึกกำลัง สร้างความเข้มแข็งให้ครอบครัวและชุมชน มีกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดจากรากฐานที่มั่นคง แข็งแรง
- 1.3 ความพอเพียงด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รู้จักใช้และจัดการอย่างฉลาด และรอบคอบ สามารถเลือกใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดความยั่งยืนสูงสุด ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในประเทศ เพื่อพัฒนาประเทศให้มั่นคง และระวังไม่ให้กิจกรรมกระทบสิ่งแวดล้อม

1.4 ความพอเพียงด้านเทคโนโลยี รู้จักใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและภูมินิเวศน์ พัฒนาเทคโนโลยีจากภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

1.5 ความพอเพียงด้านเศรษฐกิจ ดำรงชีวิตอยู่อย่างพอดี พอมี พอกิน พอใช้ สมควรตามอัตภาพและฐานะของตน ประกอบอาชีพสุจริต (สัมมาอาชีพะ) ด้วยความขยันหมั่นเพียร อดทน ใช้ชีวิตเรียบง่าย โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น มีรายได้สมดุลกับรายจ่าย รู้จักการใช้จ่ายของตนเองและครอบครัวอย่างมีเหตุผลเท่าที่จำเป็น ประหยัด รู้จักการเก็บออมและแบ่งปันผู้อื่น

2. พิจารณาความรู้คู่คุณธรรม มีการศึกษาเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (ทั้งภาคทฤษฎี และการปฏิบัติจริง) ในวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิต ใช้สติปัญญาในการตัดสินใจต่าง ๆ อย่างรอบรู้ รอบคอบ และมีเหตุผลที่จะนำความรู้ต่าง ๆ เหล่านั้น มาปรับใช้อย่างมีขั้นตอนและระมัดระวังในการปฏิบัติ มีความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความเพียร อดทน และสติปัญญาอย่างชาญฉลาดในการดำเนินชีวิตในทางสายกลาง

คุณธรรมที่ควรศึกษาและน้อมนำมาปฏิบัติ มี 4 ประการ ประกอบด้วย

ประการที่ 1 คือ การรักษาความซื่อสัตย์ ความจริงใจที่มีต่อตัวเองที่ควรประพฤติปฏิบัติ แต่สิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรม

ประการที่ 2 คือ การรู้จักข่มใจตนเอง ฝึกใจตนเองให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในสัจจะความดีนั้น

ประการที่ 3 คือ ความอดทน อดกลั้น และอดออมที่จะไม่ประพฤติล่วงความสัตย์สุจริต ไม่ว่าด้วยเหตุประการใด

ประการที่ 4 คือ การรู้จักละวางความชั่ว ความทุจริต และรู้จักสละประโยชน์ของตนเพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง

**การพัฒนาชีวิตด้วยปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงควรดำเนินการ (กระทรวงเกษตรและสหกรณ์, 2551) ดังนี้**

1. ค้นหาความต้องการของตนเองให้พบว่ามีความต้องการอะไร มีเป้าหมายในการดำเนินชีวิตอย่างไร เช่น ต้องการมีชีวิตที่มีอนาคตก้าวหน้า มีความเป็นอิสระ มีเวลาเพื่อครอบครัวและสังคม มีทรัพย์สินเพียงพอ มีความสุข หลุดพ้นจากความยากลำบาก

2. วิเคราะห์ข้อมูลของตนเองและครอบครัว ซึ่งจะทำให้รู้สถานภาพ รู้สาเหตุของปัญหา รู้ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รู้ผลกระทบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

2.1 ศักยภาพของตนเอง เช่น ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ (ทักษะ) ชื่อเสียง ประสบการณ์ ความมั่นคง ความก้าวหน้า สภาพทางการเงิน การสร้างรายได้ การใช้จ่าย การออม คุณธรรม และศีลธรรม

2.2 ศักยภาพของครอบครัว เช่น วิธีการดำรงชีวิต ภาวะเศรษฐกิจของครอบครัว ความเชื่อ ทักษะ ค่านิยม วัฒนธรรม ประเพณี คุณภาพชีวิตของคนในครอบครัว ฐานะทางสังคม ฐานะทางการเงิน ที่เป็นทรัพย์สินและหนี้สินของครัวเรือน รายได้ รายจ่าย ของครัวเรือน

### 3. วางแผนการดำเนินชีวิต

3.1 พัฒนาตนเองให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (ใฝ่เรียนรู้) สร้างวินัยกับตนเอง โดยเฉพาะวินัยทางการเงิน

3.2 สร้างนิสัยที่มีความคิดก้าวหน้า มุ่งมั่นในเป้าหมายชีวิต หมั่นพิจารณาความคิด ตัดสินใจแก้ปัญหาเป็นระบบ โดยใช้ความรู้ (รอบรู้ รอบคอบ ระมัดระวัง) มีความรับผิดชอบต่อตนเอง สังคม และครอบครัว

3.3 หมั่นบริหารจัดการใจให้มีความซื่อสัตย์สุจริต รักษาดี เสียสละ สามัคคี เพียงธรรม ศีลธรรม

3.4 ควบคุมจิตใจเพื่อให้ตนเองประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีงาม สร้างสรรค์ ความเจริญรุ่งเรือง

3.5 พัฒนาจิตใจ ให้ลด ละ เลิก อบายมุข กิเลส ตัณหา ความโกรธ ความหลง

3.6 เสริมสร้างและฟื้นฟูความรู้และคุณธรรมของตนเองและครอบครัว เช่น เข้ารับการฝึกอบรม ฝึกทักษะในวิชาการต่าง ๆ หรือวิชาชีพ หมั่นตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่อง อย่างสม่ำเสมอ

3.7 ปรับทัศนคติในเชิงบวก และมีความเป็นไปได้อ

### 4. จัดบันทึกและทำบัญชีรับ-จ่าย

### 5. สรุปผลการพัฒนาตนเองและครอบครัว โดยพิจารณาจาก

5.1 ร่างกายมีสุขภาพสมบูรณ์ แข็งแรง

5.2 อารมณ์ต้องไม่เครียด มีเหตุมีผล มีความเชื่อมั่น มีระบบคิดเป็นระบบ เป็นขั้นเป็นตอน มีแรงจูงใจ กล้าคิดกล้าทำ ไม่ท้อถอยหรือหมดกำลังใจ เมื่อประสบปัญหาในชีวิต

5.3 สิ่งเหล่านี้ได้ลด ละ เลิก ได้แก่ รถป้ายแดง เงินพลาสติก โทรศัพท์มือถือ สถานเริงรมย์ เหล้า บุหรี่ การพนัน

### การดำเนินชีวิตตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงภาคเกษตร

วิถีชีวิตของเกษตรกรไทยในปัจจุบันได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคมและสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ ทำให้มีต้นทุนการผลิตสูง รายได้ไม่เพียงพอและเป็นหนี้สิน จึงจำเป็นต้องปรับระบบการเกษตรของครัวเรือนให้สอดคล้องกับสภาวะการผลิตและการตลาด ในปัจจุบันตามความเหมาะสมของระบบนิเวศเกษตร โดยใช้แนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งจะทำให้ ครัวเรือน เกษตรกรมีความมั่นคงในอาชีพ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืนต่อไป (กระทรวงเกษตร และสหกรณ์, 2551)

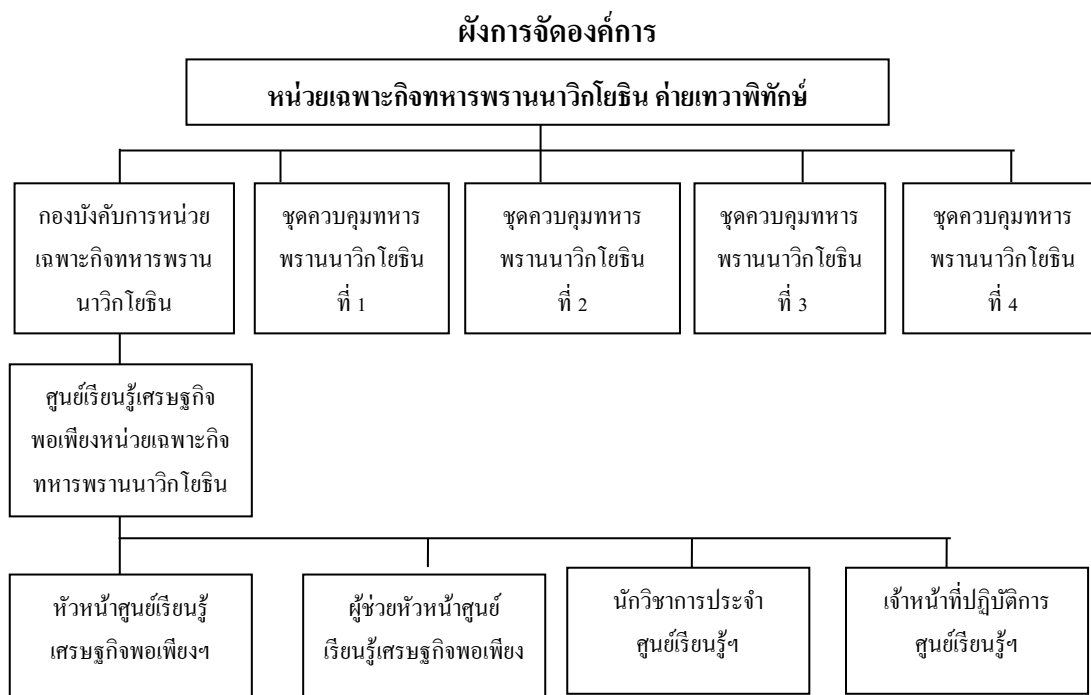
1. ลดรายจ่าย เป็นการประหยัดและเป็นผลดีต่อสุขภาพ การทำพืชผักสวนครัว รั้วกินได้ เป็นอาหารสำหรับการบริโภคในครัวเรือน นับเป็นงานอดิเรกที่สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว แม้ไม่มีพื้นที่ก็สามารถทำสวนครัวในบ้านได้ เช่น การปลูกพืชในกระถาง หรือในภาชนะแขวน ฯลฯ พืชที่ปลูกก็เป็นพืชที่ใช้เป็นประจำในครัว เช่น พริก มะเขือ กะเพรา ชะพลู หอม ผักชี ชะอม ตำลึง ผักหวาน เป็นต้น

2. เพิ่มรายได้ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในครัวเรือนให้เกิดประโยชน์สูงสุด เช่น การถนอมอาหาร และแปรรูปงานฝีมือ ในหัตถกรรมสิ่งประดิษฐ์ การผลิตดอกไม้ประดับ เลี้ยงสัตว์ ประมง เพาะถั่วงอก เพาะเห็ด เป็นต้น ทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้นจากการทำกิจกรรมการเกษตร

3. ขยายโอกาส เกิดจากการพัฒนาศักยภาพตนเอง ครอบครัว และชุมชน โดยการร่วมมือ การสร้างอาชีพที่เหมาะสมกับทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า บุตร-หลานได้รับการศึกษาสูงขึ้น ชุมชนมีความเข้มแข็ง สามารถรวมกันจัดหาตลาด แหล่งเงินทุน และเครือข่าย มาใช้ในการประกอบ อาชีพอย่างยั่งยืน ทำให้ครอบครัวมีความมั่นคงและอบอุ่นต่อไป

4. เศรษฐกิจพอเพียงด้านการเกษตร เกษตรกรสามารถดำเนินชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจ พอเพียงได้ ด้วยการทำการเกษตรที่ผลิตเพื่อการบริโภคในครอบครัวก่อน เมื่อเหลือจึงจำหน่ายเป็น รายได้ ที่เห็นได้ชัด คือ การทำเกษตรทฤษฎีใหม่ ที่แบ่งพื้นที่ออกเป็นสวน ๆ มีพื้นที่นาข้าว พืชไร่ ไม้ผล สระน้ำ และบริเวณบ้าน เพื่อให้มีกิจกรรมการผลิตที่หลากหลาย มีผลผลิตออกทุกฤดูกาล มีรายได้ประจำวัน สัปดาห์ เดือน และปี การทำการเกษตรแบบนี้ สามารถทำได้ในพื้นที่ ทุกขนาด ตั้งแต่ขนาดเล็ก ประมาณ 1-2 ไร่ จนถึงฟาร์มขนาดใหญ่

## ข้อมูลทั่วไปของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง หน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน ประจำปี 2558



ภาพที่ 3 ผังการจัดการองค์กรหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธินค่ายเทวาทพิทักษ์

หน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน ได้ดำเนิน โครงการศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ด้านการเกษตรของชุมชน โดยให้ประชาชนเข้ามาเรียนรู้และเพิ่มทักษะอาชีพ การเกษตรร่วมกันภายใต้การทำการเกษตรตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งจากการดำเนินงาน ของศูนย์เรียนรู้ ฯ เริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. 2550 และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยศูนย์เรียนรู้จะขับเคลื่อน โดยเปิดโอกาสให้บุคคลที่สนใจที่ประสงค์จะประกอบอาชีพเกษตรกรรมเข้ามาเรียนรู้กิจกรรม ในศูนย์เรียนรู้ ฯ โดยในปี พ.ศ. 2558 มีผู้สนใจเข้ามาเรียนรู้แล้ว จำนวน 350 คน

สำหรับในปี พ.ศ. 2558 ศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน จะดำเนินการพัฒนาการเรียนรู้ให้เข้มแข็งมากยิ่งขึ้น โดยพัฒนากิจกรรมศูนย์เรียนรู้ให้มีความหลากหลาย เพื่อให้ศูนย์สามารถดำเนินต่อไปได้อย่างยั่งยืน โดยประชาชนที่ผ่านศูนย์เรียนรู้ ฯ และประชาชน บริเวณศูนย์เรียนรู้ควรได้รับการส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาการเกษตร เพื่อยกระดับการสร้าง ผลผลิต โดยการฝึกปฏิบัติจากศูนย์เรียนรู้ภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อเป็นศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงที่ให้ความรู้ด้านการเกษตรอย่างหลากหลาย และยั่งยืนถาวร
  2. เพื่อให้เกษตรกรเกิดความสามัคคีและได้เรียนรู้ร่วมกันในการทำการเกษตรตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง
  3. เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ทางการเกษตรอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ
- ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**
- ประชาชนที่ผ่านการฝึกอบรม ได้รับความรู้ด้านการเกษตรอย่างหลากหลายและสามารถนำไปปฏิบัติต่อได้

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อการดำเนินงาน ศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง หน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ทวี ฮั่วรุ่งเรือง (2550, บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของสมาชิกกลุ่มประปาหมู่บ้าน ต่อการบริหารจัดการระบบประปาหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยกะปิ อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของสมาชิกกลุ่มประปาหมู่บ้านต่อการบริหารจัดการระบบประปาหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยกะปิ อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยในด้านการบริหารการเงินเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ด้านผู้ดูแลและพนักงาน เห็นด้วยในระดับปานกลาง ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน เห็นด้วยปานกลาง และด้านการบริหารและการบำรุงรักษา เห็นด้วยปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของสมาชิกกลุ่มประปาหมู่บ้านต่อการบริหารจัดการประปาหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยกะปิ อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนและความคิดเห็นต่อราคาค่าน้ำประปาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการระบบประปาหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยกะปิ อำเภอเมืองชลบุรีจังหวัดชลบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนตัวแปรอื่น ๆ ไม่พบว่า แตกต่างกัน

บรรจบบ สิงโตทอง (2550, บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ในรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษาเทศบาลเมืองบ้านบึง เทศบาลตำบลห้วยกุญแจ และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่แก้ว ผลการศึกษาพบว่า ประชากรที่ศึกษาเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยมีอายุประมาณ 20-30 ปี มากที่สุด ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี มากที่สุด การดำรงตำแหน่ง ระดับ 1-2 มากที่สุด ในเรื่องรายได้ต่อเดือน



พบว่า มีรายได้ระหว่าง 20,001-25,000 บาท มากที่สุด ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ในภาพรวม เจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นด้วยอยู่ในระดับมากต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยด้านหลักนิติธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความโปร่งใส สำหรับหลักด้านคุณธรรม พบว่า เจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นด้วยอยู่ในระดับน้อยต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พบว่า เจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด อายุราชการ รายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก

อนุรัตน์ จักรเจริญพรชัย (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลหมอนาง อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ด้าน ตามลำดับดังนี้ หลักนิติธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักความโปร่งใส หลักความคุ้มค่า หลักคุณธรรมและความรับผิดชอบต่อคุณลักษณะของประชาชนที่แตกต่างกัน ซึ่งประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา และอาชีพ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และคุณลักษณะที่แตกต่างกันของประชาชน ซึ่งประกอบด้วย อายุ เป็นปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

บัวทิพย์ บุญประเสริฐ (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของนักกรีฑาทีมชาติไทยต่อการจัดการของสมาคมกรีฑาแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง เป็นนักกรีฑาทีมชาติไทย อายุระหว่าง 21-30 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี เป็นนักเรียน/ นักศึกษา มีรายได้ระหว่าง 5,001-10,000 บาท ระยะเวลาที่เป็นนักกรีฑาทีมชาติหรือเยาวชนทีมชาติ ระหว่าง 0-5 ปี ความคิดเห็นของนักกรีฑาทีมชาติไทยต่อการจัดการของสมาคมกรีฑาแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบความคิดเห็นของนักกรีฑาทีมชาติไทยที่มีต่อการจัดการของสมาคมกรีฑาแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า นักกรีฑาทีมชาติไทยที่มีอายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และระยะเวลา ที่เป็นนักกรีฑาทีมชาติหรือเยาวชนทีมชาติแตกต่างกัน

มีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการของสมาคมกรีฑาแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์  
ในภาพรวมแตกต่างกัน

ไพวรรณ ะกุล (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานด้านการคลัง  
ของเทศบาลตำบล ในจังหวัดสระบุรี การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงาน  
ด้านการคลังและเปรียบเทียบการบริหารงานด้านการคลังของเทศบาลตำบล ในจังหวัดสระบุรี  
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลวิจัยพบว่า บุคลากรของเทศบาลในจังหวัดสระบุรีส่วนใหญ่  
เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 30-40 ปี ตำแหน่งข้าราชการ ระดับปริญญาตรี รายได้ 5,001-10,000 บาท  
และมีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีการบริหารงานด้านงานคลัง อยู่ในระดับมาก  
ผลการทดสอบสมมติฐาน บุคลากรที่มีอายุและระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีการบริหารงาน  
ด้านการคลังแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรที่มีเพศ ตำแหน่งงาน  
ระดับการศึกษา และรายได้แตกต่างกัน มีการบริหารงานด้านการคลังไม่แตกต่างกัน

สุเมธ ภิญาคง (2552, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การจัดการที่มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจ  
ในการทำงานของพนักงาน บริษัท อุษาสยามสตีลอินดัสตริยส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า  
ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 36-45 ปี มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่  
3-6/ ปวช. มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001-15,000 บาท และมีระยะเวลาในการทำงาน 11-20 ปี  
ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการจัดการของบริษัท อุษาสยามสตีลอินดัสตริยส์ จำกัด (มหาชน)  
อยู่ในระดับปานกลาง ในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน โดยพนักงานมีความคิดเห็นด้านการรายงาน  
สูงสุด รองลงมา คือ การอำนวยความสะดวก การวางแผน การประสานงาน การจัดคนเข้าทำงาน การจัดองค์การ  
และพนักงานมีความคิดเห็นด้านการทำงบประมาณต่ำสุด ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน  
บริษัท อุษาสยามสตีลอินดัสตริยส์ จำกัด (มหาชน) ภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงาน  
มีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับสูงสุด รองลงมา คือ ความสำเร็จ  
ในการทำงาน สถานภาพของอาชีพ ความมั่นคงปลอดภัย อยู่ในระดับมาก ในส่วนลักษณะของงาน  
การยอมรับนโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้า การปกครอง  
บังคับบัญชา เงินเดือน สภาพการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง  
และพนักงานมีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านสถานะทางสังคมต่ำสุด อยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

ปัญญา นพชา (2553, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล  
ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 21-30 ปี มีการศึกษา  
ระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี และมีตำแหน่งคนงานทั่วไป/ พนักงานจ้าง  
ตามภารกิจ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ให้ความสำคัญ  
กับการบริหารงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่สูงที่สุด คือ

การทำงานประมาณ รองลงมา คือ การวางแผน การรายงาน การประสานงาน การอำนวยความสะดวก การจัดการ และด้านการจัดคนเข้าทำงานต่ำสุด ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน ให้ความสำคัญกับการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีอายุ ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่งงานแตกต่างกัน ให้ความสำคัญกับการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน ให้ความสำคัญกับการบริหารงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

นิത്യร์ดี โจอาษา (2555, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อกระบวนการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อกระบวนการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อกระบวนการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ประกอบด้วย ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็น ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อกระบวนการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามสัดส่วนของบุคคลด้วยสถิติ Compare mean ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ในภาพรวม ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อกระบวนการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน

กรรณา วิไลสมสกุล (2555, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การ

บริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชาชนที่เป็นหัวหน้าครัวเรือนในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จากประชากร จำนวน 515,708 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ใช้สถิติค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, ใช้สถิติ t-test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัว, สถิติ One-way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร มากกว่า 2 ตัว และใช้ LSD เพื่อทดสอบว่าตัวแปรใดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้มารับบริการมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ด้านหลักการมีส่วนร่วมมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านหลักความรับผิดชอบ ส่วนด้านที่ผู้มารับบริการมีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ด้านหลักความคุ้มค่า และเมื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พบว่า ประชาชนที่มีเพศ อาชีพ และรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน แต่ประชาชนที่มีอายุ การศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อมรินทร์ กิจศิริรัตน์ (2556, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ในเขตเทศบาลเมืองจันทนิมิต จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในเขตเทศบาลเมืองจันทนิมิต จังหวัดจันทบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ในเขตเทศบาลเมืองจันทนิมิต จังหวัดจันทบุรี ที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และชุมชนย่อย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ประชาชนชุมชนย่อย 8 ชุมชน ในเขตเทศบาลเมืองจันทนิมิต จังหวัดจันทบุรี จากประชากร จำนวน 10,144 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 385 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็น ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) (SD) ใช้สถิติ t-test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัว, ใช้สถิติ One-way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัว และใช้วิธีการ LSD (Least significant difference test) เพื่อทดสอบว่าตัวแปรใดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในเขตเทศบาลเมืองจันทน์มิต จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมทั้ง 6 ด้าน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในเขตเทศบาลเมืองจันทน์มิต จังหวัดจันทบุรี อันดับแรก คือ ด้านหลักนิติธรรม อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักความคุ้มค่า และด้านการมีส่วนร่วมตามลำดับ และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ในเขตเทศบาลเมืองจันทน์มิต จังหวัดจันทบุรี พบว่า ประชาชนที่มีอายุระดับการศึกษา และรายได้ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในเขตเทศบาลเมืองจันทน์มิต จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่าง แต่ประชาชนที่มีเพศ อาชีพ และชุมชนย่อยต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในเขตเทศบาลเมืองจันทน์มิต จังหวัดจันทบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มานะ ทองสิมา (2557, บทคัดย่อ) การศึกษา เรื่อง “ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดถูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำนวน 138 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) สถิติเชิงอนุมาน โดยใช้สถิติ t-test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่ม และใช้สถิติ One-way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัด

จันทบุรี โดยภาพรวม พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการในองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็น ต่อการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ในด้านการจัดการองค์การ อยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านการวางแผน อยู่ในระดับมาก ด้านการควบคุม อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และด้านการนำ อยู่ในระดับมาก แต่มีความคิดเห็นเป็นอันดับสุดท้าย และผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารจัดการ ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการ ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน

วิสา วงศ์ทรัพย์ (2558, บทคัดย่อ) การศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชน ต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแร่ อำเภอมืองตราด จังหวัดตราด ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแร่ อำเภอมืองตราด จังหวัดตราด และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแร่ อำเภอมืองตราด จังหวัดตราด โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ กลุ่มตัวจำนวน 348 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ t-test เปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่ม และใช้สถิติ One-way ANOVA เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป และใช้ LSD ในการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ผลการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นชาย มีอายุ 41 ปีขึ้นไป จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีอาชีพเกษตรกร และมีรายได้ 10,001-15,000 บาท ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของประชาชน ต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแร่ อำเภอมืองตราด จังหวัดตราด โดยภาพรวม พบว่า ประชาชนมีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลดีมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ในด้านหลักคุณธรรม มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลดีมาก รองลงมา ด้านหลักความโปร่งใส มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลดีมาก ด้านหลักนิติธรรม มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลดีมาก ด้านหลักความคุ้มค่า มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลดีมาก ด้านหลักความรับผิดชอบ มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลดีมาก และสุดท้าย ด้านหลักการมีส่วนร่วม มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลดีมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ไม่แตกต่างกัน ส่วนประชาชนที่มีอายุ การศึกษา อาชีพ รายได้ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน

ตามหลักกรรมมาภิบาล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 2 สรุปการอ้างอิงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระที่ศึกษา

ตัวแปร	ชื่อผู้วิจัย/ ปีที่วิจัย/ ชื่อเรื่อง	ผลการวิจัย
เพศ	วิสา วงศ์ทรัพย์ (2558) ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักกรรมมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแร่ อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด	ผลการทดสอบสมมติฐาน ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักกรรมมาภิบาล ไม่แตกต่างกัน
เพศ	มานะ ทองสีมา (2557) ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี	พบว่า เพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการ ไม่แตกต่างกัน
เพศ	นิตยร์ดี ใจอาษา (2555) ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อกระบวนการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี	เพศที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน
อายุ	บัวทิพย์ บุญประเสริฐ (2551) ความคิดเห็นของนักกรีฑาทีมชาติไทยต่อการจัดการของสมาคมกรีฑาแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์	อายุที่ต่างกัน ระดับความคิดเห็นต่อการจัดการของสมาคมกรีฑาแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ ในภาพรวมแตกต่างกัน
อายุ	ปัญญา นพขา (2553) การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี	อายุที่ต่างกัน ให้ความสำคัญกับการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
อายุ	นิตยร์ดี ใจอาษา (2555) ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อกระบวนการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี	อายุที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน

## ตารางที่ 2 (ต่อ)

ตัวแปร	ชื่อผู้วิจัย/ ปีที่วิจัย/ ชื่อเรื่อง	ผลการวิจัย
อาชีพ	อมรินทร์ กิจศิริรัตน์ (2556) ความคิดเห็น ของประชาชนต่อการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาล ในเขตเทศบาล เมืองจันทนิมิต จังหวัดจันทบุรี	ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05
อาชีพ	กรรณา วิไลสมสกุล (2555) ความคิดเห็น ของประชาชนต่อการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดจันทบุรี	พบว่า ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน
อาชีพ	อนูรัตน์ จักรเจริญพรชัย (2550) ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหาร จัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การ บริหารส่วนตำบล: ศึกษากรณีองค์การ บริหารส่วนตำบลหมอนนาง อำเภอพนัส นิคม จังหวัดชลบุรี	อาชีพเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ กับความคิดเห็นของประชาชนที่ระดับ นัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และคุณลักษณะ ที่แตกต่าง
รายได้	ทวี ฮั่วรุ่งเรือง (2550) ความคิดเห็น ของสมาชิกกลุ่มประปาหมู่บ้าน ต่อการบริหารจัดการระบบประปาหมู่บ้าน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยกะปิ อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี	กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05
รายได้	วิสา วงศ์ทรัพย์ (2558) ความคิดเห็น ของประชาชนต่อการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหาร ส่วนตำบลห้วยแร่ อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด	รายได้ต่างกัน มีความคิดเห็น ต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05



## ตารางที่ 2 (ต่อ)

ตัวแปร	ชื่อผู้วิจัย/ ปีที่วิจัย/ ชื่อเรื่อง	ผลการวิจัย
รายได้	กรรณา วิไลสมสกุล (2555) ความคิดเห็น ของประชาชนต่อการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดจันทบุรี	รายได้ต่างกัน มีความคิดเห็น ต่อการบริหารงาน ไม่แตกต่างกัน
ระดับ การศึกษา	วิสา วงศ์ทรัพย์ (2558) ความคิดเห็น ของประชาชนต่อการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหาร ส่วนตำบลห้วยแร่ อำเภอมะนัง จังหวัดตราด	ส่วนประชาชนที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ระดับ การศึกษา	มานะ ทองสีมา (2557) ความคิดเห็น ของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการ ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี	ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็น ต่อการบริหารจัดการในองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน
ระดับ การศึกษา	อมรินทร์ กิจศิริรัตน์ (2556) ความคิดเห็น ของประชาชนต่อการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาล ในเขตเทศบาล เมืองจันทนิมิต จังหวัดจันทบุรี	ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็น ต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ในเขตเทศบาลเมืองจันทนิมิต จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่าง

จากตารางเปรียบเทียบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระ โดยผู้วิจัยตัดสินใจเลือกตัวแปร  
สำหรับงานวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อการดำเนินงานของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจ  
พอเพียง หน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน

### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการศึกษาต่อการดำเนินงานของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง หน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน ประจำปี 2558 ครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของเกษตรกรผู้ผ่านการอบรมที่มีต่อศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน ประจำปี 2558 จำแนกตาม เพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา และรายได้ ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอวิธีดำเนินการศึกษาตามหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. เสนอผลการแปลผล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ผู้เข้ารับการศึกษาต่อที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ผ่านการอบรมที่ศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน ประจำปี 2558 จำนวน 350 คน โดยสำนักงานเกษตรอำเภอโป่งน้ำร้อนและองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี เป็นหน่วยงานที่นำประชากรเข้ารับการศึกษาต่อ (สำนักงานเกษตรอำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี, 2559)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้เข้ารับการศึกษาต่อที่ผ่านการอบรมที่ศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง หน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน ประจำปี 2558 จำนวน 186 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Yamane (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งแทนค่าตามสูตรได้ ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

$e$  = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งกำหนดให้เท่ากับ 0.05  
โดยแทนค่าลงในสูตรดังนี้

$$n = \frac{350}{1+350(0.05)^2}$$

$$n = 186$$

เมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ จำนวน 186 คน ผู้ศึกษาได้ดำเนินการโดยใช้วิธีการ  
สุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (แบบจับฉลาก)

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็น  
ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ผ่านการอบรมที่ศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง หน่วยเฉพาะกิจทหารพราน  
นาวิกโยธิน ประจำปี 2558 โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ  
อาชีพ ระดับการศึกษา และรายได้ เป็นแบบสอบถามที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้  
ตามรายการ (Check-list) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ผ่านการอบรมที่ต่อศูนย์เรียนรู้  
เศรษฐกิจพอเพียง หน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน ประจำปี 2558 ต่อการดำเนินงาน  
ศูนย์เรียนรู้ ฯ ได้แก่ การวางแผน การจัดการองค์การ การนำ และการควบคุม จำนวน 4 ด้าน  
เป็นแบบสอบถามที่ให้แสดงความคิดเห็นตามระดับความคิดเห็นมี 4 ระดับ เกณฑ์การให้คะแนน  
ตามมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ (Rating scale) จำนวน 16 ข้อ โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน  
ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	ให้	4 คะแนน
เห็นด้วยมาก	ให้	3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	ให้	2 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้	1 คะแนน

### การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง มีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ในเรื่องความคิดเห็นของผู้เข้ารับการ  
อบรมต่อการดำเนินงานของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน

ประจำปี 2558 โดยนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยามและเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อการดำเนินงานของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน ประจำปี 2558 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ แบบ Rating scale (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 162) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องแล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ

3. นำแบบสอบถามฉบับร่าง เสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยให้ตรงตามเนื้อหา (Content validity) การใช้ถ้อยคำภาษา สำนวน ความชัดเจนในข้อคำถาม และครอบคลุมเรื่องที่ศึกษา จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย

3.1 รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาจันทบุรี

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.2 ดร.วิชัย จงโชติชัชวาล ตำแหน่งอาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์

3.3 นายพรเทพ นามกร ตำแหน่งอาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ซึ่งเป็นผู้ที่เคยผ่านการอบรมที่ศูนย์เรียนรู้มาก่อนและอยู่ในพื้นที่อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's alpha ได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม เท่ากับ .0.89 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้ สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้ว ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. การแจกแบบสอบถามกับผู้เข้ารับการอบรมที่ผ่านการฝึกอบรมโครงการศูนย์เรียนรู้ฯ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2558 ถึงเดือนเมษายน พ.ศ. 2559 เป็นเวลา 6 เดือน

2. จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปจำนวน 186 ชุด โดยสามารถเก็บกลับคืนและตรวจสอบความสมบูรณ์ได้ ทั้งหมด 186 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

## การวิเคราะห์ข้อมูล

โดยการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม แล้วนำมาลงรหัสข้อมูล และนำมาวิเคราะห์ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล

2. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา และรายได้ สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อการดำเนินงานของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน ประจำปี 2558 สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

4. ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติเชิงอนุมานทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้สถิติ t-test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่ม และใช้สถิติ One-way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป และหากพบที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD (Least significant difference test)

## เกณฑ์การแปลผล

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยมีเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 162)

$$\begin{aligned} \text{ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}} \\ &= \frac{4-1}{4} \\ &= 0.75 \end{aligned}$$

คะแนนของค่าเฉลี่ย

3.26-4.00 เห็นด้วยมากที่สุด หมายถึง ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อการดำเนินงานของศูนย์เรียนรู้ ฯ มีการดำเนินงานดีมากที่สุด

2.51-3.25 เห็นด้วยมาก หมายถึง ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อการดำเนินงานของศูนย์เรียนรู้ ฯ มีผลการดำเนินงานดีมาก

1.76-2.50 เห็นด้วยน้อย หมายถึง ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อการดำเนินงาน  
ของศูนย์เรียนรู้ ฯ มีผลการดำเนินงานน้อย

1.00-1.75 เห็นด้วยน้อยที่สุด หมายถึง ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อการดำเนินงาน  
ของศูนย์เรียนรู้ ฯ มีผลการดำเนินงานน้อยที่สุด

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน ประจำปี 2558” มีวัตถุประสงค์ได้ทราบความเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน และได้ทราบผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 186 ชุด ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเข้ารับการอบรมต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

**ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเข้ารับการอบรมต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน**

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	98	52.69
หญิง	88	47.31
รวม	186	100.00

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>อายุ</b>		
ต่ำกว่า 20 ปี	16	8.60
20-30 ปี	20	10.75
30-40 ปี	50	26.88
40-50 ปี	27	14.52
50 ปีขึ้นไป	73	39.25
รวม	186	100.00
<b>อาชีพ</b>		
ปลูกพืชรายปี	28	15.05
ทำสวน พืชยืนต้น	157	84.41
เลี้ยงสัตว์ (ระบุ.....)	1	0.54
อื่น ๆ (ระบุ.....)	-	-
รวม	186	100.00
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ระดับประถมศึกษา	41	22.04
ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	77	41.40
ระดับปวช./ มัธยมปลาย	52	27.96
ระดับปวส./ อนุปริญญา	12	6.45
ระดับปริญญาตรีขึ้นไป	4	2.15
รวม	186	100.00
<b>รายได้</b>		
ต่ำกว่า 5,000 บาท	2	1.08
5,001-10,000 บาท	75	40.32
10,001-15,000 บาท	57	30.65
15,001-20,000 บาท	43	23.12
20,001 บาทขึ้นไป	9	4.84
รวม	186	100.00



จากตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 52.69 มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มากที่สุด ร้อยละ 39.25 รองลงมา คือ อายุ 30-40 ปี 40-50 ปี 20-30 ปี และต่ำกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.88, 14.52, 10.75 และ 8.60 ตามลำดับ โดยส่วนใหญ่มีอาชีพทำสวน พืชยืนต้น มากที่สุด ร้อยละ 84.41 รองลงมา คือ ปลูกพืชรายปี และเลี้ยงสัตว์ (เลี้ยงสุกร) คิดเป็นร้อยละ 15.05 และ 0.54 ตามลำดับ สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 41.40 รองลงมา คือ ระดับ ปวช./ มัธยมปลาย ระดับประถมศึกษา ระดับปวส./ อนุปริญญา และระดับปริญญาตรีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 27.96, 22.04, 6.45 และ 2.15 ตามลำดับ มีรายได้ต่อเดือน 5,001-10,000 บาท มากที่สุด ร้อยละ 40.32 รองลงมา 10,001-15,000 บาท 15,001-20,000 บาท 20,001 บาทขึ้นไป และต่ำกว่า 5,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.65, 23.12, 4.84 และ 1.08 ตามลำดับ

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน

ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน ด้านการวางแผน

ด้านการวางแผน	ระดับความคิดเห็น				$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านเห็นว่าศูนย์เรียนรู้ฯ การวางแผนหรือกำหนดการฝึกอบรมไว้ล่วงหน้า	120 (64.52)	66 (35.48)	- (-)	- (-)	3.35	0.48	ดีมากที่สุด	2
2. ท่านเห็นว่าศูนย์เรียนรู้ฯ มีการวางแผนเตรียมรับผู้เข้ารับการอบรมทั้งแผนระยะสั้นและระยะยาว	42 (22.58)	142 (76.34)	2 (1.08)	- (-)	3.22	0.44	ดีมาก	3
3. ท่านเห็นว่าศูนย์เรียนรู้ฯ มีการวางแผนการบริการด้านอาหาร เครื่องดื่มไว้ช่วงฝึกอบรม	147 (79.03)	38 (20.43)	1 (0.54)	- (-)	3.78	0.42	ดีมากที่สุด	1
4. ท่านเห็นว่าศูนย์เรียนรู้ฯ การวางแผนประชาสัมพันธ์ให้ผู้เข้ารับการอบรมทราบ โดยผ่านสื่อต่างๆ	76 (40.86)	71 (38.17)	39 (20.97)	- (-)	3.20	0.76	ดีมาก	4
	ภาพรวม				3.39	0.53	ดีมากที่สุด	

จากตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน ด้านการวางแผน พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.39$ ,  $SD = 0.53$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

ผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นเรื่องท่านเห็นว่าศูนย์เรียนรู้ ฯ มีการวางแผนการบริการด้านอาหาร เครื่องดื่มไว้ช่วงฝึกอบรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.78$ ,  $SD = 0.42$ ) โดยมีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ เรื่องท่านเห็นว่าศูนย์เรียนรู้ ฯ มีการวางแผนหรือกำหนดการฝึกอบรมไว้ล่วงหน้า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.35$ ,  $SD = 0.48$ ) ท่านเห็นว่าศูนย์เรียนรู้ ฯ มีการวางแผนเตรียมรับผู้เข้ารับการอบรมทั้งแผนระยะสั้นและระยะยาว มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก ( $\bar{X} = 3.22$ ,  $SD = 0.44$ ) และท่านเห็นว่าศูนย์เรียนรู้ ฯ มีการวางแผนประชาสัมพันธ์ให้ผู้เข้ารับการอบรมทราบ โดยผ่านสื่อต่าง ๆ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก ( $\bar{X} = 3.20$ ,  $SD = 0.76$ ) แต่มีความคิดเห็นเป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน ด้านการจัดองค์การ

ด้านการจัดองค์การ	ระดับความคิดเห็น				$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านเห็นว่าศูนย์เรียนรู้ ฯ แบ่งงานให้แก่วิทยากรรับผิดชอบตามแผนและอำนาจหน้าที่	30 (16.13)	154 (82.80)	2 (1.08)	- (-)	3.15	0.39	ดีมาก	4
2. ท่านเห็นว่าศูนย์เรียนรู้ ฯ มีการจัดองค์การเพื่อรองรับการฝึกอบรม	103 (55.38)	83 (44.62)	- (-)	- (-)	3.55	0.50	ดีมากที่สุด	2
3. ท่านเห็นว่าศูนย์เรียนรู้ ฯ มีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้กับบุคลากรที่จะฝึกอบรม	41 (22.04)	145 (77.96)	- (-)	- (-)	3.22	0.42	ดีมาก	3

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ด้านการจัดองค์การ	ระดับความคิดเห็น				$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
4. ท่านเห็นว่าศูนย์เรียนรู้ฯ มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ในแต่ละฐานเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับประโยชน์สูงสุด	159	27	-	-	3.85	0.35	ดีมากที่สุด	1
	(85.48)	(14.52)	(-)	(-)				
	ภาพรวม				3.44	0.42	ดีมากที่สุด	

จากตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน ด้านการจัดองค์การ พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.44$ ,  $SD = 0.42$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้ ผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นเรื่องท่านเห็นว่าศูนย์เรียนรู้ฯ มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ในแต่ละฐานเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับประโยชน์สูงสุด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.85$ ,  $SD = 0.35$ ) โดยมีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ เรื่องท่านเห็นว่าศูนย์เรียนรู้ฯ มีการจัดองค์การเพื่อรองรับการฝึกอบรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.55$ ,  $SD = 0.50$ ) ท่านเห็นว่าศูนย์เรียนรู้ฯ มีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้กับบุคลากรที่จะฝึกอบรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก ( $\bar{X} = 3.22$ ,  $SD = 0.42$ ) และท่านเห็นว่าศูนย์เรียนรู้ฯ แบ่งงานให้แก่วิทยากรรับผิดชอบตามแผนและอำนาจหน้าที่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก ( $\bar{X} = 3.15$ ,  $SD = 0.39$ ) แต่มีความคิดเห็นเป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้เข้ารับ  
การอบรมต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจ  
ทหารพรานนาวิกโยธิน ด้านการนำ

ด้านการนำ	ระดับความคิดเห็น				$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านเห็นว่าศูนย์เรียนรู้ ฯ มีการโน้มน้าวให้วิทยากรตั้งใจดำเนินงานเป็นอย่างดี	46 (24.73)	136 (73.12)	4 (2.15)	- (-)	3.23	0.47	ดีมาก	2
2. ท่านเห็นว่าศูนย์เรียนรู้ ฯ มีความโปร่งใสในการจัดดำเนินงาน	63 (33.87)	122 (65.59)	1 (0.54)	- (-)	3.33	0.48	ดีมากที่สุด	1
3. ท่านเห็นว่าศูนย์เรียนรู้ ฯ มีการให้รางวัลแก่วิทยากรที่ดำเนินการฝึกอบรม	43 (23.12)	128 (68.82)	15 (8.06)	- (-)	3.15	0.54	ดีมาก	4
4. ท่านเห็นว่าศูนย์เรียนรู้ ฯ มีการบริหารจิตใจให้วิทยากรทำงานเป็นอย่างดี	45 (24.19)	127 (68.28)	14 (7.53)	- (-)	3.16	0.54	ดีมาก	3
ภาพรวม					3.22	0.51	ดีมาก	

จากตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน ด้านการนำ พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.22$ ,  $SD = 0.51$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

ผู้เข้ารับการอบรมมีคิดเห็นเรื่องท่านเห็นว่าศูนย์เรียนรู้มีความโปร่งใสในการจัดดำเนินงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.33$ ,  $SD = 0.48$ ) โดยมีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก รองลงมาคือเรื่อง ท่านเห็นว่าศูนย์เรียนรู้มีการโน้มน้าวให้วิทยากรตั้งใจดำเนินงานเป็นอย่างดี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก ( $\bar{X} = 3.23$ ,  $SD = 0.47$ ) ท่านเห็นว่าศูนย์เรียนรู้มีการบริหารจิตใจให้วิทยากรทำงานเป็นอย่างดี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก ( $\bar{X} = 3.16$ ,  $SD = 0.54$ ) และท่านเห็นว่าศูนย์เรียนรู้ ฯ มีการให้รางวัลแก่วิทยากรที่ดำเนินการฝึกอบรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก ( $\bar{X} = 3.15$ ,  $SD = 0.54$ ) แต่มีความคิดเห็นเป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้เข้ารับ  
การอบรมต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจ  
ทหารพรานนาวิกโยธิน ด้านการควบคุม

ด้านการควบคุม	ระดับความคิดเห็น				$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านเห็นว่าศูนย์เรียนรู้ ฯ มีการควบคุมการดำเนินงานของวิทยากรเป็นอย่างดี	121 (65.05)	65 (34.95)	- (-)	- (-)	3.65	0.48	ดีมากที่สุด	1
2. ท่านเห็นว่าศูนย์เรียนรู้ ฯ มีการควบคุมระยะเวลาในการฝึกอบรมให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้	101 (54.30)	85 (45.70)	- (-)	- (-)	3.54	0.50	ดีมากที่สุด	2
3. ท่านเห็นว่าศูนย์เรียนรู้ ฯ ควรมีการปรับปรุงแก้ไขแผนการฝึกอบรมให้เป็นไปตามแผนงาน	71 (38.17)	91 (48.92)	24 (12.90)	- (-)	3.25	0.67	ดีมากที่สุด	4
4. ท่านเห็นว่าศูนย์เรียนรู้ ฯ มีการประเมินผลวิทยากรหลังจากจบการฝึกอบรม	85 (45.70)	97 (52.15)	4 (2.15)	- (-)	3.44	0.54	ดีมากที่สุด	3
	ภาพรวม				3.47	0.56	ดีมากที่สุด	

จากตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน ด้านการควบคุม พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.47$ ,  $SD = 0.56$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

ผู้เข้ารับการอบรมมีคิดเห็นเรื่องท่านเห็นว่าศูนย์เรียนรู้ ฯ มีการควบคุมการดำเนินงานของวิทยากรเป็นอย่างดี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.65$ ,  $SD = 0.48$ ) โดยมีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก รองลงมาคือเรื่อง ท่านเห็นว่าศูนย์เรียนรู้ ฯ มีการควบคุมระยะเวลาในการฝึกอบรมให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.54$ ,  $SD = 0.50$ ) ท่านเห็นว่าศูนย์เรียนรู้ ฯ มีการประเมินผลวิทยากรหลังจากจบการฝึกอบรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก ( $\bar{X} = 3.44$ ,  $SD = 0.54$ ) และท่านเห็นด้วยหรือไม่ ศูนย์เรียนรู้ ฯ ควรมีการปรับปรุง

แก้ไขแผนการฝึกอบรมให้ขึ้นไปตามแผนงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก ( $\bar{X} = 3.25$ ,  $SD = 0.67$ ) แต่มีความคิดเห็นเป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม  
ต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพราน  
นาวิกโยธิน โดยภาพรวม

ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อการดำเนินงาน				
ฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง หน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน	$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
1 ด้านวางแผน	3.39	0.53	ดีมากที่สุด	3
2 ด้านการจัดองค์การ	3.44	0.42	ดีมากที่สุด	2
3 ด้านการนำ	3.22	0.51	ดีมาก	4
4 ด้านการควบคุม	3.47	0.56	ดีมากที่สุด	1
ภาพรวม	3.38	0.51	ดีมากที่สุด	

จากตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม  
ต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน  
โดยภาพรวม พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานฝึกอบรม อยู่ในระดับดีมากที่สุด  
( $\bar{X} = 3.38$ ,  $SD = 0.51$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

ผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานฝึกอบรม ด้านการควบคุม อยู่ในระดับ  
ดีมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.47$ ,  $SD = 0.56$ ) โดยมีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านการจัดองค์การ  
มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.44$ ,  $SD = 0.42$ ) ด้านวางแผน มีความคิดเห็นอยู่ใน  
ระดับดีมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.39$ ,  $SD = 0.53$ ) ส่วนด้านการนำ มีความคิดเห็น อยู่ในระดับดีมาก  
( $\bar{X} = 3.22$ ,  $SD = 0.51$ ) แต่มีความคิดเห็นเป็นอันดับสุดท้าย

### ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1** ผู้เข้ารับการอบรมที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานฝึกรอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธินแตกต่างกัน

ตารางที่ 9 การเปรียบเทียบเพศกับความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อการดำเนินงานฝึกรอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน

เพศ	จำนวน	$\bar{X}$	SD	t	Sig.
ชาย	98	3.36	0.26	-1.177	0.24
หญิง	88	3.40	0.27		

\* $p \leq .05$

จากตารางที่ 9 การเปรียบเทียบเพศกับความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อการดำเนินงานฝึกรอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.24 แสดงว่า ผู้เข้ารับการอบรมที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานฝึกรอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธินไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

**สมมติฐานที่ 2** ผู้เข้ารับการอบรมที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานฝึกรอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธินแตกต่างกัน

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อการดำเนินงานฝึกรอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	0.39	0.13	1.56	0.19
ภายในกลุ่ม	181	22.42	0.08		
รวม	185	22.81			

\* $p \leq .05$

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง หน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง หน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

**สมมติฐานที่ 3** ผู้เข้ารับการอบรมที่มีอาชีพทางการเกษตรต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง หน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน แตกต่างกัน

ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง หน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน จำแนกตามอาชีพ

แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	0.35	0.13	0.88	0.48
ภายในกลุ่ม	181	22.46	0.15		
รวม	185	22.81			

\* $p \leq .05$

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง หน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน จำแนกตามอาชีพ พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง หน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

**สมมติฐานที่ 4** ผู้เข้ารับการอบรมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง หน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน แตกต่างกัน



ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง หน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	0.34	0.09	1.03	0.39
ภายในกลุ่ม	181	22.47	0.08		
รวม	185	22.81			

\* $p \leq .05$

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง หน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง หน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

**สมมติฐานที่ 5** ผู้เข้ารับการอบรมที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธินแตกต่างกัน

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง หน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน จำแนกตามรายได้

แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	0.42	0.14	1.67	0.17
ภายในกลุ่ม	181	22.39	0.08		
รวม	185	22.81			

\* $p \leq .05$

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน จำแนกตามรายได้ พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 14 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. ผู้เข้ารับการอบรมที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน ไม่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
2. ผู้เข้ารับการอบรมที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน ไม่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
3. ผู้เข้ารับการอบรมที่มีอาชีพทางการเกษตรต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน ไม่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
4. ผู้เข้ารับการอบรมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน ไม่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
5. ผู้เข้ารับการอบรมที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน ไม่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ความเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน ประจำปี 2558” การศึกษาจะนำผลของการศึกษาไปเป็นแนวทางการพัฒนาศูนย์ฯ ต่อไป เพื่อให้ประชาชนที่มีความสนใจได้เข้ามาเรียนรู้และเพิ่มทักษะอาชีพ โดยได้มีการนำหลักสูตรจากกระทรวงเกษตรมาปรับปรุงเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับการจัดอบรมในด้านต่าง ๆ นอกจากนี้ยังมีหลักสูตรการอบรมด้านเทคโนโลยีการสร้างพลังงานทดแทน ในการฝึกอบรมฯ ผู้ที่เข้ารับการฝึกฯ จะได้รับการฝึกทั้งในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ โดยจะเน้นการนำไปปฏิบัติหรือประกอบอาชีพได้จริง ซึ่งมีขั้นตอนของการเข้ารับการฝึกอบรมศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วย ฉก.นย.ทพ. มีการพัฒนาในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง โดยการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ มีวัตถุประสงค์ได้ทราบความเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน และได้ทราบผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 186 ชุด เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา และรายได้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ หาค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของคะแนน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ผ่านการอบรมที่ต่อศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน ประจำปี 2558 ต่อการดำเนินงานของงานศูนย์เรียนรู้ฯ ได้แก่ การวางแผน การจัดการองค์การ การนำ และการควบคุม การทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ t-test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ และใช้สถิติ One-way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ผู้วิจัยจะทำการทดสอบหาความแตกต่างรายคู่

โดยใช้วิธีของ LSD (Least significant difference test) เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูล และตอบวัตถุประสงค์ซึ่งผลการศึกษานำเสนอตามลำดับดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

## สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของประชากรที่ศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มากที่สุด โดยส่วนใหญ่มีอาชีพทำสวน พืชยืนต้น สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมีรายได้ต่อเดือน 5,001-10,000 บาท ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อการดำเนินงาน ฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน โดยภาพรวม พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานฝึกอบรม อยู่ในระดับดีมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

ผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานฝึกอบรม ด้านการควบคุม อยู่ในระดับ ดีมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการจัดองค์การ อยู่ในระดับดีมากที่สุด ด้านวางแผน อยู่ในระดับดีมาก ที่สุด ส่วนด้านการนำ อยู่ในระดับดีมาก มีความคิดเห็นเป็นอันดับสุดท้าย ตามลำดับ

ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษาในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

1. ด้านการวางแผน พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานฝึกอบรม ของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ดีมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

ผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นเรื่องท่านเห็นว่าศูนย์เรียนรู้ ฯ มีการวางแผนการบริการ ด้านอาหาร เครื่องดื่มมีไว้ช่วงฝึกอบรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมากที่สุด โดยมีความคิดเห็น เป็นอันดับแรก รองลงมาคือเรื่อง ท่านเห็นว่าศูนย์เรียนรู้ ฯ มีการวางแผนหรือกำหนดการฝึกอบรม ไว้ล่วงหน้า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมากที่สุด ท่านเห็นว่าศูนย์เรียนรู้ ฯ มีการวางแผนเตรียมรับ ผู้เข้ารับการอบรมทั้งแผนระยะสั้นและระยะยาว มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก และท่านเห็นว่า ศูนย์เรียนรู้ ฯ มีการวางแผนประชาสัมพันธ์ให้ผู้เข้ารับการอบรมทราบ โดยผ่านสื่อต่าง ๆ มีความคิดเห็น อยู่ในระดับดีมาก แต่มีความคิดเห็นเป็นอันดับสุดท้าย

2. ด้านการจัดองค์การ พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีคิดเห็นต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

ผู้เข้ารับการอบรมมีคิดเห็นเรื่องท่านเห็นว่าศูนย์เรียนรู้ ฯ มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ในแต่ละฐานเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับประโยชน์สูงสุด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมากที่สุด โดยมีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก รองลงมาคือเรื่อง ท่านเห็นว่าศูนย์เรียนรู้ ฯ มีการจัดองค์การเพื่อรองรับการฝึกอบรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมากที่สุด ท่านเห็นว่าศูนย์เรียนรู้ ฯ มีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้กับบุคลากรที่จะฝึกอบรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก และท่านเห็นว่าศูนย์เรียนรู้ ฯ แบ่งงานให้แก่วิทยากรรับผิดชอบตามแผนและอำนาจหน้าที่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก แต่มีความคิดเห็นเป็นอันดับสุดท้าย

3. ด้านการนำ พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีคิดเห็นต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

ผู้เข้ารับการอบรมมีคิดเห็นเรื่องท่านเห็นว่าศูนย์เรียนรู้มีความโปร่งใสในการจัดดำเนินงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมากที่สุด โดยมีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก รองลงมาคือเรื่อง ท่านเห็นว่าศูนย์เรียนรู้มีการโน้มน้าวให้วิทยากรตั้งใจดำเนินงานเป็นอย่างดี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก ท่านเห็นว่าศูนย์เรียนรู้มีการบริหารงานให้วิทยากรทำงานเป็นอย่างดี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก และท่านเห็นว่าศูนย์เรียนรู้มีการให้รางวัลแก่วิทยากรที่ดำเนินการฝึกอบรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก แต่มีความคิดเห็นเป็นอันดับสุดท้าย

4. ด้านการควบคุม พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีคิดเห็นต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

ผู้เข้ารับการอบรมมีคิดเห็นเรื่องท่านเห็นว่าศูนย์เรียนรู้ ฯ มีการควบคุมการดำเนินงานของวิทยากรเป็นอย่างดี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมากที่สุด โดยมีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก รองลงมาคือเรื่อง ท่านเห็นว่าศูนย์เรียนรู้ ฯ มีการควบคุมระยะเวลาในการฝึกอบรมให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมากที่สุด ท่านเห็นว่าศูนย์เรียนรู้ ฯ มีการประเมินผลวิทยากรหลังจากจบการฝึกอบรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก และท่านเห็นด้วยหรือไม่ ศูนย์เรียนรู้ ฯ ควรมีการปรับปรุงแก้ไขแผนการฝึกอบรมให้เป็นไปตามแผนงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก แต่มีความคิดเห็นเป็นอันดับสุดท้าย

### ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมุติฐาน

ผลการทดสอบสมมุติฐานเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม

ต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมที่มีเพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา รายได้ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธินไม่แตกต่างกัน

### อภิปรายผล

1. ศึกษาความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน โดยภาพรวม พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานฝึกอบรม อยู่ในระดับดีมากที่สุด ซึ่งผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานฝึกอบรม ด้านการควบคุม อยู่ในระดับดีมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการจัดองค์การ อยู่ในระดับดีมากที่สุด ด้านวางแผน อยู่ในระดับดีมากที่สุด ส่วนด้านการนำ อยู่ในระดับดีมาก มีความคิดเห็นเป็นอันดับสุดท้าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอมรินทร์ กิจศิริรัตน์ (2556, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ในเขตเทศบาลเมืองจันทนิมิต จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในเขตเทศบาลเมืองจันทนิมิต จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมทั้ง 6 ด้าน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในเขตเทศบาลเมืองจันทนิมิต จังหวัดจันทบุรี อันดับแรก คือ ด้านหลักนิติธรรม อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักความคุ้มค่า และด้านหลักการมีส่วนร่วม ตามลำดับ และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในเขตเทศบาลเมืองจันทนิมิต จังหวัดจันทบุรี พบว่า ประชาชนที่มี อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในเขตเทศบาลเมืองจันทนิมิต จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่าง แต่ประชาชนที่มีเพศ อาชีพ และชุมชนย่อย ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในเขตเทศบาลเมืองจันทนิมิต จังหวัดจันทบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของมานะ ทองสิมา (2557, บทคัดย่อ) การศึกษา เรื่อง “ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัด

จันทบุรี” โดยภาพรวม พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการในองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็น ต่อการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ในด้านการจัดการองค์การ อยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านการวางแผน อยู่ในระดับมาก ด้านการควบคุม อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และด้านการนำ อยู่ในระดับมาก แต่มีความคิดเห็นเป็นอันดับสุดท้าย และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิสา วงศ์ทรัพย์ (2558, บทคัดย่อ) การศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็น ของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแร่ อําเภอเมืองตราด จังหวัดตราด โดยภาพรวม พบว่า ประชาชนมีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ดีมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ในด้านหลักคุณธรรม มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ดีมาก รองลงมา ด้านหลักความโปร่งใส มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลดีมาก ด้านหลักนิติธรรม มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลดีมาก ด้านหลักความคุ้มค่า มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลดีมาก ด้านหลักความรับผิดชอบ มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลดีมาก และสุดท้าย แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของนายทวี ฮั่วรุ่งเรือง (2550, บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของสมาชิกกลุ่มประปาหมู่บ้านต่อการบริหารจัดการระบบประปาหมู่บ้านในเขต องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยกะปิ อําเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็น ของสมาชิกกลุ่มประปาหมู่บ้านต่อการบริหารจัดการระบบประปาหมู่บ้านในเขตองค์การบริหาร ส่วนตำบลห้วยกะปิ อําเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยในด้านการบริหารการเงิน เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ด้านผู้ดูแลและพนักงาน เห็นด้วยในระดับ ปานกลาง ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน เห็นด้วยปานกลาง และด้านการบริหารและการบำรุงรักษา เห็นด้วยปานกลาง

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อการดำเนินงานฝึกอบรม ของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 เพศ จากผลการศึกษาวิจัยความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อการดำเนินงาน ฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน พบว่า ผู้เข้ารับ การอบรมที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง หน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน ไม่แตกต่างกัน ตามนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธ สมมุติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้เข้ารับการอบรมที่เป็นเพศชายหรือเพศหญิงมีความรู้ ความเข้าใจและแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีและการปฏิบัติในขั้นตอนกิจกรรมการพัฒนาต่อการดำเนินงาน ฝึกอบรมที่คล้ายคลึงกัน ทำให้ผู้เข้าฝึกอบรมที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงาน

ฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของมานะ ทองลิมา (2557) ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พบว่า เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการ ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิสา วงศ์ทรัพย์ (2558) ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแร่ อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด ผลการทดสอบสมมติฐาน ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ไม่แตกต่างกัน

2.2 อายุ จากผลการศึกษาวิจัยความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธินไม่แตกต่างกัน ตามนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจผู้เข้ารับการอบรมที่เป็นอายุใกล้เคียงกันสามารถพูดคุยปรึกษากันได้ มีความรู้ความเข้าใจและแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีและการปฏิบัติในขั้นตอนกิจกรรมการพัฒนาต่อการดำเนินงานฝึกอบรมที่คล้ายคลึงกัน ทำให้ผู้เข้าฝึกอบรมที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของเนืองนิตย์ร์ดี ใจอาษา (2555) ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อกระบวนการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี อายุที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของปัญญา นพชา (2553) การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดปทุมธานี อายุที่ต่างกัน ให้ความสำคัญกับการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดปทุมธานีในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 อาชีพ จากผลการศึกษาวิจัยความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธินไม่แตกต่างกัน ตามนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีอาชีพและเป็นคนในพื้นที่ที่ใกล้เคียงกัน มีความคุ้นเคยกัน ช่วยกันอธิบายส่วนที่ไม่เข้าใจ ทำให้เกิดมีความรู้ความเข้าใจและแนวคิดทฤษฎีและการปฏิบัติในขั้นตอนเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาต่อการดำเนินงานฝึกอบรมที่ไม่แตกต่างกัน ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน ไม่แตกต่างกัน



ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษางานวิจัยของจิราวัลย์ วรวงค์ (2550) ประชาชนที่มีอาชีพแตกต่างกัน เห็นว่า เทศบาลตำบลเมืองสรวงมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น โดยรวมและรายด้าน คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการค้นปัญหาและสาเหตุของปัญหา ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินการ และด้านการมีส่วนร่วมในการลงทุนและปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่ขัดแย้งกับการศึกษางานวิจัยของกรรณา วิไลสมสกุล (2555) ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พบว่า ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของอมรินทร์ กิจศิริรัตน์ (2556) ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ในเขตเทศบาลเมืองจันทนิมิต จังหวัดจันทบุรี พบว่า ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4 ระดับการศึกษา จากผลการศึกษาวิจัยความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธินไม่แตกต่างกัน ตามนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมุติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูง สามารถทำความเข้าใจกับความรู้ความเข้าใจและแนวคิดทฤษฎีและการปฏิบัติในขั้นตอนเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาต่อการดำเนินงานฝึกอบรมที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษางานวิจัยอมรินทร์ กิจศิริรัตน์ (2556) ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ในเขตเทศบาลเมืองจันทนิมิต จังหวัดจันทบุรี ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในเขตเทศบาลเมืองจันทนิมิต จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่าง แต่ขัดแย้งกับการศึกษางานวิจัยของวิสา วงศ์ทรัพย์ (2558) ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเรียง อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด ส่วนประชาชนที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.5 รายได้ จากผลการศึกษาวิจัยความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธินไม่แตกต่างกัน ตามนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมุติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีรายได้ใกล้เคียงกัน จึงมีความรู้ความเข้าใจและแนวคิดทฤษฎีและการปฏิบัติในขั้นตอนเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนา

ต่อการดำเนินงานฝึกอบรมที่ไม่แตกต่างกัน ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธินไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษางานวิจัยของกรรณา วิไลสมสกุล (2555) ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พบว่า รายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ไม่แตกต่างกัน แต่ขัดแย้งกับการศึกษางานวิจัยของทวี ฮั่วรุ่งเรือง (2550) ความคิดเห็นของสมาชิกกลุ่มประปาหมู่บ้านต่อการบริหารจัดการระบบประปาหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยกะปิ อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการทราบถึงระดับความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน และผลจากการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน ในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับดีมากที่สุด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ควรกำหนดคน นโยบายและงบประมาณในการส่งเสริมศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วย จก.นย.ทพ. เพื่อให้มีการพัฒนาในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เช่น มีการปรับปรุงพร้อมยกระดับโครงสร้างองค์การของศูนย์, มีการปรับปรุงสถานที่ รวมถึงการให้บริการเพื่อรองรับจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เพิ่มขึ้น

### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

จากผลการศึกษาวิจัย ทำให้ทราบถึงระดับความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน ในการวิเคราะห์จากคะแนนในแบบสอบถามที่ผู้เข้ารับการอบรมได้ให้ความคิดเห็น ทำให้ทราบหัวข้อไหนของด้านใดที่ยังเป็นสิ่งที่ควรปรับปรุง ซึ่งมีอยู่ระดับดีมาก 1 ด้าน คือ ด้านการนำ โดยทำให้ผู้วิจัยนำมาใช้เป็นข้อเสนอเป็นนโยบายเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

1. ควรมีการโน้มน้าวให้วิทยากรตั้งใจดำเนินงานให้มากขึ้น
2. การบริหารศูนย์เรียนรู้ควรมีความโปร่งใสในการจัดดำเนินงาน สามารถตรวจสอบได้

3. ควรมีการให้รางวัลแก่วิทยากรที่ดำเนินการฝึกอบรม เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

4. ควรมีการบริหารจุดใจให้วิทยากรทำงานเพิ่มมากขึ้น

#### ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

เพื่อให้การดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธินมีการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพดังนี้

1. ควรมีการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพควบคู่ไปกับการวิจัยเชิงปริมาณ โดยสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เพื่อให้ทราบถึงระดับความคิดเห็นและให้ได้คำตอบที่สะท้อนถึงปัญหาและอุปสรรคของการเข้ารับการอบรมต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธินในการพัฒนาอย่างแท้จริง

2. ควรมีการศึกษาความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน เป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ เพราะกระแสโลกาภิวัตน์ทำให้สภาพแวดล้อมต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง อันอาจมีผลทำให้ผู้เข้าอบรมมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน เปลี่ยนแปลงไป

## บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมการเกษตร. (2547). *เอกสารวิชาการ โครงการ ไร่นาสวนผสมและเกษตรผสมผสาน เรื่องการจัดการฟาร์ม*. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการเกษตร.
- กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (2551). *โครงการศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงชุมชนปี 2551*. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการเกษตร.
- กรุณา วิไลสมสกุล. (2555). *ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กัลยาณี สูงสมบัติ. (2558). *ทฤษฎีการจัดการของ Henri Fayol*. เข้าถึงได้จาก <http://www.gtr.co.th/>
- กำธร รัตนธรรม. (2552). *ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารเทศบาลตำบลแหลมมอญ จังหวัดตราด*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิตติ พัทธวิษณุ. (2544). การฝึกอบรมการศึกษานอกระบบ ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาหลักสูตรการ เรียนรู้และเทคนิคการฝึกอบรม* (หน้า 447-448). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เกรียงศักดิ์ เทียบยิ่ง. (2543). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.
- คณะกรรมการดำเนินการวิจัย สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดเชียงราย. (2556). *ความคิดเห็นของนักศึกษาปริญญาโทที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดเชียงราย*. เชียงราย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดเชียงราย
- จิราวัลย์ วรวงศ์. (2550). *การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลเมืองสรวง อำเภอเมืองสรวง จังหวัดร้อยเอ็ด*. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชัยยงค์ พรหมวงศ์. (2547). *แนวคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีและสื่อสารการฝึกอบรม*. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการฝึกอบรม* (หน้า 14-26). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ชาญ สวัสดิ์สาตี. (2550). *คู่มือนักฝึกอบรมมืออาชีพ: การจัดดำเนินการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.

- ชูชัย พิทักษ์เมืองแมน. (2553). *ทัศนะของนักศึกษาคณะการนำแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำเนินชีวิต กรณีศึกษา: คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร*. กรุงเทพฯ: คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- ดำรง วัฒนา. (2545). *การติดตามและการประเมินผลสำหรับองค์การปกครองท้องถิ่นบนเส้นทาง การปฏิรูปทางการเมืองและการบริหารราชการแผ่นดิน*. กรุงเทพฯ: สมาคมนิสิตเก่า รัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทวี ฮั่วรุ่งเรือง. (2550). *ความคิดเห็นของสมาชิกกลุ่มประปาหมู่บ้านต่อการบริหารจัดการระบบประปาหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยกะปิ อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานท้องถิ่น, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). *พฤติกรรมผู้บริโภคทางการตลาด*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนวุฒิ พิมพิกิ และจันทนา ฤทธิ์สมบูรณ์. (2557). *การประยุกต์ใช้แนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียงกับวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดจันทบุรี. วารสารวิจัย มสค สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 10(1), 1-21.*
- นิตยร์ดี ใจอาษา. (2555). *ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อกระบวนการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- นิลุบล สุขภาพ. (2556). *การศึกษาระบบการพัฒนาศูนย์เรียนรู้เพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจพอเพียงบ้านถ่อนนาถ้ำ อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี. ในการประชุมวิชาการแห่งชาติ ครั้งที่ 10 (หน้า 2939-2948). นครปฐม: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน.*
- นิติต คำหล้า, อนันต์ พลธานี และอรุณี พรหมคำบุตร. (2557). *บทบาทของการพัฒนาศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงในชุมชน อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น. แก่นเกษตร 42,(2), 443-449.*
- บรรจบ สิงโตทอง. (2550). *การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษาเทศบาลเมืองบ้านบึง เทศบาลตำบลห้วยกุญแจและองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่แก้ว. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- บัวทิพย์ บุญประเสริฐ. (2551). *ความคิดเห็นของนักกรีฑาทีมชาติไทยต่อการจัดการของสมาคมแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.*

- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- เบญจมาศ ชมชื่น. (2558). *การดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเครือข่ายท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.
- ปัญญา นพขา. (2553). *การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี*. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- พระมหาเอกมร รุติปัญญา (คงตางาม). (2553). *ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลัก: สาราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารจัดการ คณะสงฆ์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- พิมลจรรยา นามวัฒน์. (2544). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารธุรกิจ* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: เท็กซ์ แอนด์ เจอร์นัล.
- ไพวรรณ ยะกุล. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานด้านการคลังของเทศบาลตำบลในจังหวัดสระบุรี*. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- การดี พึ่งสำราญ และเสาวนีย์ วรรณประภา. (2558). *กระบวนการสื่อสารปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการแพร่กระจายนวัตกรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น กรณีศึกษาศูนย์ศึกษาการพัฒนาอ่าวคุ้งกระเบน อันเนื่องมาจากพระราชดำริ*. *วารสารบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์และการสื่อสาร*, 10(2), 40-45.
- มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2554). *การฝึกอบรม*. เข้าถึงได้จาก <http://www.tu.ac.th/org/ofrefector/person/train/handbook/training.html>.
- มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2540). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรทางการศึกษา*. มหาสารคาม: อภิชาตการพิมพ์.
- มหาวิทยาลัยมหิดล. (2554). *การฝึกอบรม*. เข้าถึงได้จาก <http://www.ns.mahidol.ac.th/english/th/iT/ittraining.html>.
- มานะ ทองสิมา. (2557). *ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- รัฐพงศ์ บุญญานุวัตร. (2554). *การนำแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิตของประชาชนในชุมชนเขตคูสิต กรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- วิจิตร อวาทกุล. (2550). *การฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิสา วงศ์ทรัพย์. (2558). *ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแร่ อำเภอมืองตราด จังหวัดตราด*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สงวน คำรศ. (2551). *ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลท่าวังผา อำเภوتاวังผา จังหวัดน่าน*. วุฒานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- สมคิด บางโม. (2537). *การบริหารองค์กรสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมคิด บางโม. (2546). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย. (2549). *เศรษฐกิจพอเพียง*. กรุงเทพฯ: อมรพรีนติ้งเอนด์พับลิชชิ่ง.
- สำนักงานเกษตรอำเภอโป่งน้ำร้อน. (2559). *ข้อมูลประชากรที่ผ่านการฝึกอบรมจากศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจ ทหารพรานนาวิกโยธิน ประจำปี 2558*. จันทบุรี: สำนักงานเกษตร อำเภอโป่งน้ำร้อน.
- สุชาดา แสงดวงดี, เขียวภา บัวเวช และมาริษา สุจิตวนิช. (2553). *สภาพปัญหาของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงในภาคการเกษตรตำบลลำพญา อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม*. นครปฐม: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- สุพรรณษา ไชยาโส. (2556). *การแสดงความคิดเห็น*. เข้าถึงได้จาก [http://mcpswis.mcp.ac.th/html\\_edu/cgi-bin//mcp/main\\_php/print\\_imformed.php?id\\_count\\_inform=12399](http://mcpswis.mcp.ac.th/html_edu/cgi-bin//mcp/main_php/print_imformed.php?id_count_inform=12399).
- สุเมธ ฤทธิญาคง. (2552). *การจัดการที่มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท อูซ่าสยามสตีลอินดัสตรีส์ จำกัด (มหาชน)*. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

- อนุรัตน์ จักรเจริญพรชัย. (2550). *ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารจัดการตามหลัก  
ธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบล  
หมอนนาง อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,  
สาขาวิชาการบริหารงานท้องถิ่น, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อภิัญญา มาประเสริฐ. (2558). *การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาข้าราชการ  
กรุงเทพมหานคร สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร.
- อมรินทร์ กิจศิริรัตน์. (2556). *ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล  
ในเขตเทศบาลเมืองจันทน์นิมิต จังหวัดจันทบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร  
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ,  
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อำนาจ เดชชัยศรี. (2542). การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทางการศึกษา. *วารสารข้าราชการครู*, 19(4),  
12-13.
- Bartol, K. M., & Martin, D. C. (1997). *Management* (2<sup>nd</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.
- Fayol, H. (1964). *General industrial management*. London: Pitman and sons.
- Goldstein, I. L., & Ford, J. K. (2002). *Training in organizations* (4<sup>th</sup> ed.). Belmont, CA:  
Wadsworth.
- Good, C.V. (1973). *Dictionary of education*. New York: McGraw-Hil.
- Gruening, G. (2001). Origin and theoretical basis of new public management. *International Public  
Management Journal*, 4(1), 1-26.
- Gulick, L., & Lydall, U. (1973). *Paper on the sciences of administration*. New York: Institute of  
Public Administration.
- Hood, C. (1991). A public management for all seasons. *Public Administration*, 89, 3-19.
- Learn about graphics. (2011). *การแสดงความคิดเห็น คืออะไร?*. เข้าถึงได้จาก <http://graphics-learn.blogspot.com/2011/07/blog-post.html>.
- Parasuraman, A., Zeithaml, V.A., & Berry, L. L. (1988). SERVQUAL: A multiple-item scale for  
measuring consumer perceptions of service quality. *Journal of Retailing*, 64, 12
- Yamane, T. (1970). *Statistics: An introductory analysis*. New York: Harper and Row.



ภาคผนวก

## แบบสอบถาม

เรื่อง ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อการดำเนินงานฝึกอบรม  
ของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธินค่ายท้าวพิทักษ์

### คำชี้แจงการตอบแบบสอบถาม

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นและเปรียบเทียบความคิดเห็น  
ของผู้เข้ารับการอบรมต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง ฯ เพื่อจะได้นำ  
ข้อมูลเหล่านี้ไปวิเคราะห์ในภาพรวมแล้วจะนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงาน  
ของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง เพื่อประโยชน์ขององค์กรและสามารถตอบสนองความต้องการ  
ของท่านได้มากที่สุด โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ที่ตรงกับความเป็นจริง และโปรดตอบคำถามทุกข้อ  
เพื่อประโยชน์ในการประมวลผล

#### 1. เพศ

ชาย  หญิง

#### 2. อายุ

ต่ำกว่า 20 ปี  20-30 ปี  
 30-40 ปี  40-50 ปี  
 50 ปีขึ้นไป

#### 3. อาชีพ

ปลุกพืชรายปี  ทำสวน พืชยืนต้น  
 เลี้ยงสัตว์ (ระบุ).....  
 อื่น ๆ (ระบุ).....

#### 4. ระดับการศึกษา

ระดับประถมศึกษา  ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น  
 ระดับปวช./ มัธยมปลาย  ระดับปวส./ อนุปริญญา  
 ระดับปริญญาตรีขึ้นไป

## 5. รายได้ต่อเดือน

- ต่ำกว่า 5,000 บาท
  5,001-10,000 บาท  
 10,101-15,000 บาท
  15,001-20,000 บาท  
 20,001 บาทขึ้นไป

**ตอนที่ 2** สอบถามความคิดเห็นของเกษตรกรต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหน่วยเฉพาะกิจนาวิกโยธินค่ายเทวาพิทักษ์

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ที่ตรงกับความคิดเห็นของแต่ละท่าน และโปรดตอบคำถามทุกข้อเพื่อประโยชน์ในการประมวลผล

ข้อ	ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม ต่อการดำเนินงานฝึกอบรม ของศูนย์เรียนรู้ ฯ	ระดับความคิดเห็น				สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็นด้วย มากที่สุด (4)	เห็นด้วย มาก (3)	เห็นด้วย น้อย (2)	เห็นด้วย น้อยที่สุด (1)	
	<b>ด้านที่ 1 การวางแผน</b>					
1	ท่านเห็นว่าศูนย์เรียนรู้ ฯ มีการวางแผนหรือกำหนด การฝึกอบรมไว้ล่วงหน้า					
2	ท่านเห็นว่าศูนย์เรียนรู้ ฯ มีการวางแผนเตรียมรับผู้เข้ารับ การอบรมทั้งแผนระยะสั้น และระยะยาว					
3	ท่านเห็นว่าศูนย์เรียนรู้ ฯ มีการวางแผนการบริการด้านอาหาร เครื่องดื่ม มีไว้ช่วงฝึกอบรม					
4	ท่านเห็นว่าศูนย์เรียนรู้ ฯ มีการวางแผนประชาสัมพันธ์ ให้ผู้เข้ารับการอบรมทราบ โดยผ่านสื่อต่าง ๆ					

ข้อ	ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม ต่อการดำเนินงานฝึกอบรม ของศูนย์เรียนรู้ ฯ	ระดับความคิดเห็น				สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็นด้วย มากที่สุด (4)	เห็นด้วย มาก (3)	เห็นด้วย น้อย (2)	เห็นด้วย น้อยที่สุด (1)	
	<b>ด้านที่ 2 การจัดองค์การ</b>					
5	ท่านเห็นว่าศูนย์เรียนรู้ ฯ แบ่งงานให้แก่วิทยากรรับผิดชอบ ตามแผนและอำนาจหน้าที่					
6	ท่านเห็นว่าศูนย์เรียนรู้ ฯ มีการจัดองค์การเพื่อรองรับ การฝึกอบรม					
7	ท่านเห็นว่าศูนย์เรียนรู้ ฯ มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบให้กับบุคลากร ที่จะฝึกอบรม					
8	ท่านเห็นว่าศูนย์เรียนรู้ ฯ มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ ในแต่ละฐาน เพื่อให้ผู้เข้ารับ การอบรมได้รับประโยชน์สูงสุด					
	<b>ด้านที่ 3 การนำ</b>					
9	ท่านเห็นว่าศูนย์เรียนรู้ ฯ มีการโน้มน้าวให้วิทยากรตั้งใจ ดำเนินงานเป็นอย่างดี					
10	ท่านเห็นว่าศูนย์เรียนรู้ ฯ มีความโปร่งใสในการจัดดำเนินงาน					
11	ท่านเห็นว่าศูนย์เรียนรู้ ฯ มีการให้รางวัลแก่วิทยากร ที่ดำเนินการฝึกอบรม					
12	ท่านเห็นว่าศูนย์เรียนรู้ ฯ มีการบริหาร จูงใจให้วิทยากรทำงานเป็นอย่างดี					

ข้อ	ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม ต่อการดำเนินงานฝึกอบรม ของศูนย์เรียนรู้ ฯ	ระดับความคิดเห็น				สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็นด้วย มากที่สุด (4)	เห็นด้วย มาก (3)	เห็นด้วย น้อย (2)	เห็นด้วย น้อยที่สุด (1)	
	<b>ด้านที่ 4 การควบคุม</b>					
13	ท่านเห็นว่าศูนย์เรียนรู้ ฯ มีการควบคุมการดำเนินงาน ของวิทยากรเป็นอย่างดี					
14	ท่านเห็นว่าศูนย์เรียนรู้ ฯ มีการควบคุมระยะเวลา ในการฝึกอบรมให้เป็นไปตามแผน ที่วางไว้					
15	ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ศูนย์เรียนรู้ ฯ ควรมีการปรับปรุงแก้ไข แผนการฝึกอบรมให้เป็นไป ตามแผนงาน					
16	ท่านเห็นว่าศูนย์เรียนรู้ ฯ มีการประเมินผลวิทยากรหลังจาก จบการฝึกอบรม					

ขอขอบคุณสำหรับการตอบแบบสอบถามที่ให้ความร่วมมือการตอบแบบสอบถาม