



รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการ

Conference Proceedings

The 13th Rajamangala Surin National Conference



การประชุมวิชาการระดับชาติราชมงคลสุรินทร์ ครั้งที่ **13**

“วิจัยและนวัตกรรม

เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจ BCG”

ระหว่างวันที่ 17-18 พฤศจิกายน 2565

ณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์

กลุ่มบทความวิจัย บทความวิชาการ สิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรม

ภาคบรรยายและภาคโปสเตอร์ ประกอบด้วยกลุ่มการนำเสนอผลงาน ดังนี้

- กลุ่มที่ 1 เกษตรศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และวิทยาศาสตร์สุขภาพ
- กลุ่มที่ 2 วิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี
- กลุ่มที่ 3 มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
- กลุ่มที่ 4 บริหารธุรกิจ
- กลุ่มที่ 5 วิจัยสถาบัน

นวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์

- บ่อเลี้ยงปลาขนาดเล็กในโรงเรือน หรือ ในพื้นที่จำกัด ควบคุมและตรวจสอบด้วยเทคโนโลยีไอโอที (กรณีศึกษา การเลี้ยงปลานิล)
- สมาร์ทคอนโทรลปั๊บน้ำ
- อุปกรณ์ตรวจวัดสภาพแวดล้อมแบบสื่อสารไร้สายระยะไกลด้วยลอว์ราเทคโนโลยีสำหรับฟาร์มเกษตรอัจฉริยะ
- นวัตกรรมหุ่นสร้างสรรค์ "มือสามารถ"
- อุปกรณ์เสริมความปลอดภัยสำหรับการทำธุรกรรมบิทคอยน์ผ่าน Blue Wallet
- เครื่องผลิตน้ำพลาสมาด้วยไฟฟ้าแรงสูงที่ความดันบรรยากาศจากพลังงานโซลาร์เซลล์
- รถตัดหญ้าไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์
- อุปกรณ์บำรุงรักษาเชิงคาดการณ์สำหรับมอเตอร์อุตสาหกรรมด้วยเทคโนโลยีไอโอทีและเครือข่ายลอว์รา
- เครื่องพ่นสารอินทรีย์แบบควบคุมระยะไกล
- เครื่องเก็บข้าวเปลือกอัจฉริยะ
- นวัตกรรมเครื่องอัดเม็ดอาหารปลา
- นวัตกรรมปุ๋ยอัดเม็ดมูลจิ้งหรีด
- ระบบพ่นน้ำและระบบให้น้ำอัตโนมัติในโรงเรือนกระบือ
- นวัตกรรมโรงอบแห้งแผงไข่ด้วยพลังงานแสงอาทิตย์
- นวัตกรรมโรงอบแห้งไข่ไก่ด้วยพลังงานแสงอาทิตย์
- นวัตกรรมตู้อบแห้งข้าวกล้องงอกเพื่อการแปรรูป
- นวัตกรรมบ่อเลี้ยงจิ้งหรีดแบบสมาร์ทฟาร์ม
- นวัตกรรมปลาคาร์พที่กินไข่น้ำเป็นอาหาร
- นวัตกรรมผลิตภัณฑ์หมอนไหมและการย้อมสี
- semi-automatic animal feed mixer prototype control by application
- สุข สุขขา

คณะกรรมการฝ่ายเลขานุการ การจัดประชุมวิชาการ (Secretariat Committee)

คณะที่ปรึกษา

อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์

รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสกลนคร

รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตขอนแก่น

คณบดีคณะเกษตรศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์

คณบดีคณะเทคโนโลยีการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตสุรินทร์

คณบดีคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

คณบดีคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุรินทร์

นายกสมาคมศิษย์เก่า มทร.อีสาน

นายกสมาคมศิษย์เก่า มทร.อีสาน วช.สุรินทร์

ผู้จัดการโรงแรมทองธารินทร์

ผู้อำนวยการสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.)

ประธานกรรมการ

รองศาสตราจารย์ ดร.สำเนาวัล เสาวกุล

รองอธิการบดีประจำวิทยาเขตสุรินทร์

รองประธานกรรมการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วุฒิชัย สิทธิวงษ์

คณบดีคณะเกษตรศาสตร์และเทคโนโลยี

อาจารย์ ดร.ภรณ์ หลาวทอง

คณบดีคณะเทคโนโลยีการจัดการ

เลขานุการ

นางสาวสุนทร ทองจันทร์

ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขตสุรินทร์

กำหนดการประชุมวิชาการ (Program Overview) 17 - 18 พฤศจิกายน 2565

17 พ.ย. 65	เวลา	กิจกรรม
ภาคเช้า	08.30 - 08.45 น.	ลงทะเบียนและเข้าร่วมโครงการ
	08.45- 09.00 น.	1.เข้าสู่ช่วงพิธีการ พิธีกรทักทาย และนำเข้าสู่พิธีการ - กล่าวรายงานโดย รองศาสตราจารย์ ดร.สำเนาวิ์ เสาวกุล รองอธิการบดี ประจำวิทยาเขตสุรินทร์
	09.00 - 09.30 น.	- ประธานในพิธี รองศาสตราจารย์ ดร.โฆษิต ศรีภูธร อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน กล่าวเปิดงาน
	09.40 – 10.30 น.	Keynote Speaker1 Prof.Dr. Le Dinh Phung
	10.30 - 11.20 น.	Keynote Speaker2 ท่าน สุวรรณิ คำมัน
	11.20 - 12.10 น.	Keynote Speaker3 ดร.สมชัย ไทยสงวนวรกุล
	12.10-13.00 น.	รับประทานอาหารกลางวัน/ชมผลงานภาคโปสเตอร์
ภาคบ่าย	13.00-17.00 น.	นำเสนอผลงานวิชาการภาคบรรยาย (รูปแบบ Hybrid Conference) กลุ่มที่ 1 เกษตรศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และวิทยาศาสตร์สุขภาพ กลุ่มที่ 2 วิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี กลุ่มที่ 3 มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ กลุ่มที่ 4 บริหารธุรกิจ กลุ่มที่ 5 วิจัยสถาบัน
	13.00-17.00 น.	ผู้นำเสนอภาคโปสเตอร์/สิ่งประดิษฐ์ (รูปแบบ Hybrid Conference)
18 พ.ย. 65	เวลา	กิจกรรม
ภาคเช้า	08.00-12.00 น.	นำเสนอผลงานวิชาการภาคบรรยาย (รูปแบบ Hybrid Conference) (ต่อ) กลุ่มที่ 1 เกษตรศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และวิทยาศาสตร์สุขภาพ กลุ่มที่ 2 วิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี กลุ่มที่ 3 มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ กลุ่มที่ 4 บริหารธุรกิจ กลุ่มที่ 5 วิจัยสถาบัน
ภาคบ่าย	13.00-14.30 น.	เสวนา เรื่อง “วิจัยและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจ BCG”
	14.30-15.30 น.	ประกาศผลการตัดสินการนำเสนอผลงานวิชาการ มอบรางวัลพร้อมเกียรติบัตร
	15.30-16.30 น.	พิธีปิด โดย รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความทางวิชาการ (Peer Review)

กลุ่มเกษตรศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และ วิทยาศาสตร์สุขภาพ

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

อาจารย์ ดร.ทวี เหล่าดี	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสาวคนธ์ เหมวงษ์	มหาวิทยาลัยนครพนม
อาจารย์ ดร.มัทนียา สารกุล	มหาวิทยาลัยนครพนม
รองศาสตราจารย์ ดร.ปรเมศ บันเทิง	คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
รองศาสตราจารย์ ดร.บัณฑิต ยวงสร้อย	คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
อาจารย์ ดร.สุกัลยา เชิญขวัญ	คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาณุพล หงส์ภักดี	คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริภาวี เจริญวัฒน์ศักดิ์	คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา จุฑาเกตุ	คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรเวทย์ อุทโธ	คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกสิทธิ์ อ่อนสอาด	คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
รองศาสตราจารย์ ดร.วีรเวทย์ อุทโธ	คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
อาจารย์ ดร.อนนท์ จันทร์เกตุ	คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัตติกาล เสนน้อย	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก
อาจารย์ ดร.รณชัย พรหมชาติ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก
อาจารย์ ดร.ชัชวาล แสงฤทธิ์	มหาวิทยาลัยนครพนม
อาจารย์ ดร.ธำรงค์ บุญพรหม	คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
ศาสตราจารย์ ดร.ภคพงศ์ ปวงสุข	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
อาจารย์ ดร.ปิตุนาถ หนูเสน	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญญ์วนิช ธัญสิริวรรณ	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร
อาจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ เป็รื่องคำ	คณะเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
อาจารย์ ดร.ปัญญาศา ซาริรักษ์	คณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
อาจารย์ ดร.นพรัตน์ ผกาเขต	คณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุปรีณา ศรีใสคำ	มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมชาย บุตรนนท์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
อาจารย์ ดร.สมชาย บุตรนนท์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
อาจารย์ ดร.ช่อแก้ว อนิลบล	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
อาจารย์ ดร.ธีรพงษ์ ใจชาญสุขกิจ	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
รองศาสตราจารย์ ดร.ชลี ไพบูลย์กิจกุล	คณะเทคโนโลยีทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา
อาจารย์ ดร.รัชณี พุทธธา	คณะผลิตกรรมการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ บษพร วิรุณพันธ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

อาจารย์ ดร.พนม สุทธิศักดิ์โสภณ	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์เอราวัณ เบ้าทอง	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อังคณา บุญยี่ด	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติชัย ไชยสีดา	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าธนบุรี
อาจารย์ ดร.นันทวรรณ คณษาปี	มหาวิทยาลัยนครพนม
อาจารย์ ดร.ภัทราพร ศิริพิพัฒน์	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มนต์รี ทองมูล	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อาจารย์ ดร.เบญจธรรม สุขณัฒน์	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ขวัญเดือน รัตนา	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
รองศาสตราจารย์ ดร.บรรจง บุญชม	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วรชาติ โตแก้ว	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อาจารย์ ดร.พรวิภา แพงศรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
รองศาสตราจารย์ เดชา นาวานุเคราะห์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พิชญ์โลก
อาจารย์ ดร.ณัฐวลิณคล เศรษฐปราโมทย์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา วิทยาเขตตาก
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มาโนช ขำเจริญ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง
อาจารย์ ดร.ธิดารัตน์ แก้วคำ	มหาวิทยาลัยแม่โจ้
อาจารย์ ดร.เทียมมะณีรัตน์ รัตนวิระพันธ์	มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิหวัน จันทพร	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
อาจารย์ ดร.กัญจน์ จันทศรีสุคต	มหาวิทยาลัยแม่โจ้
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอื้อมพร จันทร์สองดวง	มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุพร หงส์ทองคำ	มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
รองศาสตราจารย์ ดร.ประสาธ เนืองเฉลิม	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จันทร์เชิดฉาย สังเกตกิจ	นักวิจัยอิสระ (เกษียณอายุราชการ)
รองศาสตราจารย์ ดร.ปราณีต งามเสน่ห์	นักวิจัยอิสระ (เกษียณอายุราชการ)
อาจารย์ ดร.เอกราช ตังควานิช	บริษัท ผลิตภัณฑ์อาหารเมอริท จำกัด
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิรุทธิ์ สุขดี	มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตอุดรธานี
อาจารย์ ดร.รำไพ นามพิลา	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
อาจารย์ ดร.อรุณี พรหมคำบุตร	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดำรงฤทธิ์ จันทรา	มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
อาจารย์ ดร.อนุพันธ์ สุวรรณพันธ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดรุณี พวงบุตร	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ศูนย์สามพร้าว
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณญา บุทธิจักร	มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
อาจารย์ ดร.เจษฎานันท์ เวียงนนท์	วิทยาลัยพัฒนามหานคร มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรรยา สิงห์คำ	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

กลุ่มเกษตรศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และ วิทยาศาสตร์สุขภาพ

ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน

รองศาสตราจารย์ ดร.สำเนา เสาวกุล	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วุฒิชัย สิทธิวงษ์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิภาวรรณ จิตโสภาคกุล	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร์ จอดนอก	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
อาจารย์ ดร.อาทิตยา ดวงสุพรรณม์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญภัค ศิริมาก	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
อาจารย์ ดร.นิอร งามสุข	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
อาจารย์ ดร.กาญจนา แซ่โส	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
อาจารย์ ดร.วาศินี ประดับศรี	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
อาจารย์ ดร.พวงเพชร พิมพ์จันทร์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
อาจารย์ ดร.วันเพ็ญ ชะลอเจริญยิ่ง	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
อาจารย์ ดร.อัจฉราวดี เครือภักดี	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
อาจารย์ ดร.โสมนันท์ ลิปปันย์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
อาจารย์ ดร.ลัดดาวัลย์ คำมะปะนา	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
อาจารย์ ดร.สุทธิขันธ์ นิลฤทธิ์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมชญา ศรีธรรม	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
อาจารย์ ดร.ปวีณา สาลีทอง	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลพร อินสุวรรณ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กรณรัตน์ สกุลนามรัตน์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อัทพล คุณเลิศ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นราศักดิ์ วงษ์वासัน	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
อาจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ ศรีหงษ์ทอง	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
อาจารย์ ดร.นิตยา ภูงาม	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
อาจารย์ ดร.พงศ์ภัทร เกียรติประเสริฐ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
อาจารย์ ดร.สุภัทรา ขบวนฉลาด	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
อาจารย์ ดร.วิภาสิทธิ์ หิรัญรัตน์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
อาจารย์ ดร.อดิศักดิ์ ทารจิ่ง	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกฤตา ปุณยอุปพัทธ์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรลัดดา เจือจันทร์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุมจระ ทุยไธสง	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ชาญ เหลืองมณีโรจน์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกฤตา บุรณ์เจริญ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
อาจารย์ ดร.อุดมศักดิ์ นพพิบูลย์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
รองศาสตราจารย์ ดร.กฤติมา กษมาวุฒิ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัตนจิรา รัตนประเสริฐ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
อาจารย์ ดร.สุรียา อุด่วง	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ ครอบงูท	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
อาจารย์ ดร.อัญวีณ์ ไชยวชิระกัมพล	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
อาจารย์ ดร.เรวัณน์ เต็มกล้า	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
อาจารย์ ดร.ปิยะวัฒน์ ศรีธรรม	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประทีป ตุ่มทอง	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
อาจารย์ ดร.ทศพร แจ่มใส	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ น.สพ.ดร.สุทธิศล ปิยะเดชสุนทร	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชยพล มีพร้อม	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภลักษณ์ เกตุตากแค	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
อาจารย์ ดร.อุไรลักษณ์ พงษ์เกตุ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
อาจารย์ ดร.วิทวัส ไตรรัตนากุล	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
อาจารย์ ดร.ทองมี ละครพล	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
อาจารย์ นุจรี สอนสะอาด	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รวีฐา ทวีพร้อม	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
อาจารย์ ดร.สุรียา อุด่วง	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชุตินา ถนอมสิทธิ์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
อาจารย์ ดร.นิรัตต์ศักดิ์ คงทน	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
อาจารย์ ดร.นิอร งามสุข	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
อาจารย์ ดร.นิตยา ภูงาม	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
อาจารย์ ดร.ชัตติยา มูลไชยสุข	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
อาจารย์ ดร.ทิวากร อำพาพล	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
อาจารย์ ดร.อารีย์ ไกรสุรย์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
อาจารย์ ดร.เดือนเพ็ญ วงศ์สอน	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน นครราชสีมา
อาจารย์ ดร.จิระวัลย์ โคตรศักดิ์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน นครราชสีมา
อาจารย์ ดร.คมวัฒน์ รุ่งเรือง	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุรินทร์
อาจารย์ ดร.สุพิศรา เศลวัตตะกุล	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุรินทร์
อาจารย์ ดร.ศรินยา พลสิงห์ชาญ	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุรินทร์
อาจารย์ ดร.อดิพร ทองหล่อ	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุรินทร์
อาจารย์ ดร.วรรณภา พรหมศวร	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุรินทร์
อาจารย์ ดร.จุฬารัตน์ หัวหาญ	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุรินทร์
อาจารย์ ดร.ธิดารัตน์ คณึงเพียร	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุรินทร์
อาจารย์ ดร.อุตม์ชญาณ์ อินทเรือง	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุรินทร์
อาจารย์ ดร.คมวัฒน์ รุ่งเรือง	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุรินทร์
อาจารย์ ดร.วรรณพร บุญเปล่ง	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุรินทร์

กลุ่มวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

รองศาสตราจารย์ ดร.อำไพศักดิ์ ทีบุญมา	มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิวัฒน์ นามเขต	มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ศาสตราจารย์ ดร.กุลเชษฐ์ เพียรทอง	มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิระพันธ์ สีหานาม	มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรัชญา มุขดา	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
อาจารย์ ดร.วิทยา อินทร์สอน	วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์
อาจารย์ ดร.ธีรพล อุซบาบาล	มหาวิทยาลัยนครพนม
อาจารย์ ดร.ณรงค์ วิชาผา	มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
อาจารย์ ดร.กฤษฏางค์ เสนาวงษ์	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
อาจารย์ ดร.สุพัตรา บุไธสง	มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
อาจารย์ ดร.มงคล อิทธิมลิน	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ วิทยาเขตระยอง
อาจารย์ ดร.ณัฐ สุวรรณภูมิ	โรงเรียนบ้านแก่งกบ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ ศรีชาติ	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
อาจารย์ ดร.ชุมสันติ แสนทวีสุข	วิทยาลัยการอาชีพวารินชำราบ
อาจารย์ ดร.อาคม ปาสีโล	วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี
อาจารย์ ดร.ชฎานนท์ แสงมณี	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิเชฐ นิลดวงดี	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์อดิศักดิ์ บุตรวงษ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา ทูมมู	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์รังสรรค์ ไชยเชษฐ์	ม.เกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติจังหวัดสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พูนชนะ ศรีสระคู	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
อาจารย์ ดร.เอกชัย แน่นอุดร	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อาจารย์ ดร.ไพชยนต์ คงไชย	มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
อาจารย์ ดร.ศุภชานันท์ วนภู	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
อาจารย์ ดร.รุ่งกานต์ มุสโกภาส	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
อาจารย์ ดร.ธวัชพงษ์ พิทักษ์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
อาจารย์ ดร.นโรดม กิตติเดชาภาพ	มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โอฬาริก สุรินทร์ตะ	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิธ ธีระโคตร	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อาจารย์ ดร.สถาพร อยู่สมบูรณ์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ วิทยาเขตระยอง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรชัย ขวรวงูร	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ศูนย์พระนครศรีอยุธยา หันตรา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาสพิชญ์ ชูใจ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจษฎา สิงห์ทองชัย	มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
อาจารย์ ดร.นัฐธริยา เหล่าประชา	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิษุณี สารสุวรรณ	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สันติ สาแก้ว	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
อาจารย์ ดร.อดิสร นวลอ่อน	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
อาจารย์ ดร.ปรัชญา บำรุงกุล	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
อาจารย์ ดร.ปฎิวดี วรามิตร	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน นครราชสีมา
อาจารย์ ดร.รตินันท์ เหลือมพล	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน นครราชสีมา
อาจารย์ ดร.ชยภฤต เพชรช่วย	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน นครราชสีมา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชิดศักดิ์ สุขศิริพัฒน์พงศ์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน นครราชสีมา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิทธิพล วรพันธ์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน นครราชสีมา
อาจารย์ ดร.นิติศักดิ์ หนูมาน้อย	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน นครราชสีมา
อาจารย์ ดร.จตุพล ป่องกัน	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน นครราชสีมา
อาจารย์ ดร.สุรเดช สิมจะโป๊ะ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน นครราชสีมา
อาจารย์ ดร.ไพลิน หาญขุนทด	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน นครราชสีมา
อาจารย์ ดร.นิวัฒน์ เกตุชาติ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน นครราชสีมา
อาจารย์ ดร.เฉลิมชัย หล่อวงศ์ตระกูล	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน นครราชสีมา
อาจารย์ ดร.เกตุกาญจน์ ไชยจันทร์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน นครราชสีมา
อาจารย์ ดร.ประชาสันต์ แวนไธสง	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน นครราชสีมา
อาจารย์ ดร.ภาคภูมิ หมี่เงิน	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน นครราชสีมา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนพร พะยอมใหม่	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน นครราชสีมา
อาจารย์ ดร.ภฤช ตราชู	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตขอนแก่น
อาจารย์ ดร.ภูริพัส แสนพงษ์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตขอนแก่น
อาจารย์ ดร.ณรงค์ บุญเสนอ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตขอนแก่น
อาจารย์ ดร.ณภัทร อินทนนท์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตขอนแก่น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย เหลาหา	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตขอนแก่น
อาจารย์ ดร.มานะ วิชางาม	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตขอนแก่น
อาจารย์ ดร.ศักดิ์สิทธิ์ สุ่มมาตย์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตขอนแก่น
อาจารย์ ดร.สหัสวรรษ ภูจิระ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตขอนแก่น
อาจารย์ ดร.นิรุต อ่อนสูง	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรียา โชคเพิ่มพูน	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสกลนคร
อาจารย์ ดร.โกวิท บุญรอด	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสกลนคร
อาจารย์ ดร.ปิโยรส ทะเสนฮอด	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรวัดน์ ศุภโกศล	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสกลนคร
อาจารย์ ดร.นัฐวุฒิ เหมะจูลิน	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปกรณั พัฒนานุโรจน์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัมพันธ์ ทองแดง	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นำพน พิพัฒน์ไพบูลย์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสกลนคร
อาจารย์ ดร.คุณานันท์ ศักดิ์กำปัง	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริลักษณ์ หวังขอบ	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาทสิทธิ์ นวลนาง	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ขจรศักดิ์ สงวนสัตย์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
อาจารย์ ดร.วิจิตร โพธิสาร	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธงชัย เจือจันทร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
อาจารย์ ดร.นิตานถ แก้ววินัด	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาณเมศวร์ สุขศรีศิริวัชร	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพิมพา วัฒนสังข์โสภณ	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรสิงห์ อารยางค์กูร	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

อาจารย์ ดร.พิริยา ทิวทอง	คณะพยาบาลศาสตร์ บุรีรัมย์ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น
อาจารย์ ดร.พรโชค วงษ์สุวรรณ	บริษัท กรังด์ปรีซ์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)
อาจารย์ ดร.พิชัย บุญมาหนองคู	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านน้ำใสม่วงวิทยา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เทคนิคการแพทย์ นพดล พันธุ์พานิช	มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
อาจารย์ ดร.อ้อต โนนกระยอม	มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาริยา ป้องศิริ	มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์ลิขิต แก้วหานาม	มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจษฎา สิงห์ทองชัย	มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อำภาศรี พ่อคำ	มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
อาจารย์ ดร.ชิชาญา เลห์รักษา	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรงค์ หงส์งาม	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรขวัญ พิลางาม	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วณิชชา ณรงค์ชัย	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภวัฒน์ มีพร้อม	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
อาจารย์ ดร.อรุณี พรหมคำบุตร	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
อาจารย์ ดร.รวดี สุทธิศาสตร์	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
อาจารย์ ดร.สุชาติวัฒน์ ณีฎประเสริฐ	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาสพิชญ์ ชูใจ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
อาจารย์ ดร.ธนภณ อ่างคุณานัน	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
อาจารย์ ดร.สถาพร อยู่สมบุญ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ วิทยาเขตระยอง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา แสงเดือน	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
อาจารย์ ดร.มหาชาติ อินทโชติ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
อาจารย์ ดร.นฤมล เทพนวล	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัทริยา เห็นกลาง	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
อาจารย์ ดร.เนตรนงา ทงศรี	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พิษณุโลก

อาจารย์ ดร.กัณฑ์ภพ บัวทอง	มหาวิทยาลัยนครพนม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวนา อังคนุรักษ์พันธ์	มหาวิทยาลัยบูรพา
อาจารย์ ดร.ธินิกานต์ สังข์สุวรรณ	มหาวิทยาลัยบูรพา
อาจารย์ ดร.วิชัยโรบล โกศลวิทยานันต์	มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
พระมหาวราสะยะ วราสโย, อาจารย์ ดร.	มหาวิทยาลัยมหามงกุฎราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา
อาจารย์ ดร.ประดิษฐ์ คำมุงคุณ	มหาวิทยาลัยมหามงกุฎราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา
อาจารย์ ดร.นัฐธริยา เหล่าประชา	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อินธิสาร ไชยสุข	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อาจารย์ ดร.นัฐธริยา เหล่าประชา	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อาจารย์ ดร.สมเกียรติ เพ็ชรมาก	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
อาจารย์ ดร.นุจรี บุญเกต	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
อาจารย์ ดร.โยธิน จำแพนทะรังค์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
อาจารย์ ดร.ชูเกียรติ เนื้อไม้	มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จามรี พระสุนิล	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
รองศาสตราจารย์ ดร.วัชรพงษ์ วัฒนกุล	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วรุฒม์ พลอยสวยงาม	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วิษุณี สารสุวรรณ	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกษม ตริตรระการ	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดุษฎี เทิดบารมี	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุถนอม ตันเจริญ	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
อาจารย์ ดร.สมศักดิ์ พันธุ์ศิริ	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
อาจารย์ ดร.ชูศักดิ์ ยาทองไชย	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย ศรีวิพัฒน์	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลรัตน์ ยาทองไชย	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมยงค์ โสมอินทร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
อาจารย์ ดร.สินทรัพย์ ยืนยาว	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
อาจารย์ ดร.ดวงพร ศรีบุญเรือง	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อาจารย์ ดร.นโรดม กิตติเดชาณุภาพ	มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชลลดา ไชยกุลวัฒนา	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาคร ฉวยศรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ นัยพรม	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
อาจารย์ ดร.จรรยา สิงห์คำ	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุติมา ฮามคำไพ	มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
อาจารย์ ดร.พรพล พลอ่วม	โรงเรียนกวดวิชาชญุตว์
อาจารย์ ดร.กฤติน พันธุ์เสนา	โรงเรียนบ้านชีศรีสง่าโนนเสียว
อาจารย์ ดร.กรพร สดเมื่อง	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพะเยา

กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน

อาจารย์ ดร.สรพันธ์ นันตะภูมิ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ ครองยุทธ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
อาจารย์ ดร.ทองมี ละครพล	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
อาจารย์ ดร.วิภาสิทธิ หิรัญรัตน์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เฉลิมเจษฎ์ สมานุหัตถ์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
อาจารย์ ดร.อัญวิมล ไชยวิชระกัมพล	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
อาจารย์ ดร.ศุภรัตน์ วัลกานนท์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารยา อังโพนุลย์กิจ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มานิตย์ โศภค้อ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
อาจารย์ ดร.ศักดิ์ชาญ เหลืองมณีโรจน์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อัทพล คุณเลิศ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
อาจารย์ ดร.พิสุทธิ์พงศ์ เอ็นดู	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์นุชสรธา บุญแสน	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รุ่งทิพย์ เกษตรสิงห์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
อาจารย์ ดร.สุภาวดี ชอบเสร์จ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
อาจารย์ ดร.นภาพร วงษ์วิชิต	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์รวิฐา ทวีพร้อม	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
อาจารย์ ดร.ปัทมา คีรรอบ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
อาจารย์ ดร.ชุตีกร ประุงเกียรติ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
อาจารย์ ดร.ธีระยุทธ ทองเครือ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
อาจารย์ ดร.มณฑิรา กิจสัมพันธ์วงศ์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
อาจารย์ ดร.นิรมาลย์ งามเหมาะ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
อาจารย์ ดร.วันเพ็ญ ชลอเจริญยิ่ง	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
อาจารย์ ดร.กมลทิพย์ ปรีชาตินนท์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ แก้วตา บุญร่วม	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
อาจารย์ ดร.นิอร งามสุข	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
อาจารย์ ดร.วันเพ็ญ ชลอเจริญยิ่ง	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
อาจารย์ ดร.โชติกา ฉิมงามเสริฐ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรทิพย์ รอดพัน	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน นครราชสีมา
อาจารย์ ดร.มนัสสิริ คงรัมย์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน นครราชสีมา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัตนากร ยิ้มประเสริฐ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน นครราชสีมา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ณรงค์ จอมโคกกรวด	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน นครราชสีมา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตนภา สมบูรณ์ศิลป์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน นครราชสีมา
อาจารย์ ดร.สิตามา เกื้อคลัง	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน นครราชสีมา

อาจารย์ ดร.ธนวัฒน์ ตันติพิณชัยกุล	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตขอนแก่น
อาจารย์ ดร.ยานุมาศ แสงใส	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตขอนแก่น
อาจารย์ ดร.กิตติ์ชนัท สุพรรณ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตขอนแก่น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์เพ็ญ วรรณารักษ์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ศูนย์สุพรรณบุรี
อาจารย์ ดร.ปฐมพงศ์ กุ๊กแก้ว	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ศูนย์สุพรรณบุรี
อาจารย์ ดร.วิจิตรา โพธิสาร	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
อาจารย์ ดร.วิโรจน์ ทองปลิว	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ขจรศักดิ์ สงวนสัตย์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ทรงกลด พลพวก	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
อาจารย์ ดร.พิชญ์ฉัตรภรณ์ เมืองงาม	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
อาจารย์ ดร.จุฬารัตน์ หัวหาญ	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุรินทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชี่ยวชาญ แสงทอง	มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุวัฒน์ ศรีสุวรรณ	มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

กลุ่มบริหารธุรกิจ

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุถนอม ตันเจริญ	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัลยารัตน์ วีระชนชัยกุล	มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อำภาศรี พ่อคำ	มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
อาจารย์ ดร.อนันตพร พุทธิสส	มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
อาจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ จิตติมงคล	มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรขวัญ พิลางาม	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จงรักษ์ หงส์งาม	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุจิภาส โพธิ์ทองแสงอรุณ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิทย์ ไวยทิพย์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัทริยา เห็นกลาง	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
อาจารย์ ดร.ศรีสุดา อินทมาศ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
อาจารย์ ดร.เนตรนภาพค์ ทองศรี	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พิษณุโลก
อาจารย์ ดร.กิตติ รัตนราช	มหาวิทยาลัยปัญญาภิวัฒน์
อาจารย์ ดร.อมฤต สมพงษ์	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวงศ์ พูนพล	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ รัชดาพรรณากุล	มหาวิทยาลัยมหิดล
อาจารย์ ดร.ไพไลวรรณ พุฒินศิลป์	มหาวิทยาลัยแม่โจ้
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ก้องเกียรติ สหายรักษ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
อาจารย์ ดร.เอกวินิต พรหมรักษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
อาจารย์ ดร.ชูเกียรติ เนื้อไม้	มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ดร.วรรณพรรณ รักชล

อาจารย์ ดร.เดือนเพ็ญพร ชัยภักดี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดถนอม ต้นเจริญ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทิราพร ศิรินนท์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รพีพรรณ พงษ์อินทร์วงศ์

อาจารย์ ดร.พัชราวดี ทองพริ้ม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วุฒิพงศ์ บุษราคม

อาจารย์ ดร.พิทยา ผ่อนกลาง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพดล พันธุ์พานิช

อาจารย์ ดร.พรพล พลอ่อม

อาจารย์ ดร.พิมพ์พิศา สังข์สุวรรณ

อาจารย์ ดร.กชพร สดเมื่อง

อาจารย์ ดร.มณี เตชะวิริยะ

อาจารย์ ดร.สุภัทรา สงครามศรี

อาจารย์ ดร.ไพรินทร์ ปัญจศิลป์

อาจารย์ ดร.เพิ่มทรัพย์ เวชสุกรรม

อาจารย์ ดร.พรโชค วงษ์สุวรรณ

อาจารย์ ดร.อรอนงค์ ภูเจริญ

อาจารย์ ดร.วรดิศ ธนภัทร

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ศูนย์การศึกษาบึงกาฬ

มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

โรงเรียนกวดวิชาชญัตว์

วิทยาลัยดุสิตธานี พัทยา

วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการ กฟผ. แม่เมาะ

บริษัท MT Business Consultant Co. Ltd.

นักวิจัยอิสระ

นักวิจัยอิสระ

นักวิจัยอิสระ

บริษัท กรังด์ปรีซ์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)

บริษัท กู๊ดไทม์พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด

บริษัท อีเทอร์นีตี้ พาวเวอร์ จำกัด (มหาชน)

กลุ่มบริหารธุรกิจ

ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน

อาจารย์ ดร.วิไลพร หงษ์ขุนทด

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพชรไพโรจน์ อูปปิง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกาญจน์ วิชาศิลป์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดุชฎี เทียมเทศ บุญมาสูงทรง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรทิพย์ รอดพัน

อาจารย์ ดร.อัมพาพร ลีลามโนธรรม

อาจารย์ ดร.อนิรุช พิพัฒน์ประภา

อาจารย์ ดร.ณัชชา ลิ้มปศิธิสุวรรณ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พิมพ์นิภา รัตนจันทร์

อาจารย์ ดร.จิรัฐติกาฬ วุฒิพันธุ์

อาจารย์ ดร.สุดารัตน์ พงษ์สถิตย์พัฒน์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ฐนดม ราชริรัตนะ

อาจารย์ ดร.มัจฉรินทร์ แก้วหย่อง

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสกลนคร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสกลนคร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสกลนคร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน นครราชสีมา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน นครราชสีมา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน นครราชสีมา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน นครราชสีมา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน นครราชสีมา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน นครราชสีมา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตขอนแก่น

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตขอนแก่น

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตขอนแก่น

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตขอนแก่น

อาจารย์ ดร.สุภาวดี ขอบเสรีจ
อาจารย์ ดร.ภรณ์ หลาวทอง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รุ่งทิพย์ เกษตรสิงห์
อาจารย์ ดร.นภาพร วงษ์วิชัย
อาจารย์ ดร.ชุตินทร ปรงเกียรติ
อาจารย์ ดร.พรหมจิรา เจาลา
อาจารย์ ดร.สุรเกียรติ ปริชาตินนท์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ แก้วตา บุญร่วม
อาจารย์ ดร.นิรมาลย์ งามเหมาะ
อาจารย์ ดร.โชติกา นิมงามเสริฐ
อาจารย์ ดร.มณฑิรา กิจสัมพันธ์วงศ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รวีฐา ทวีพร้อม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เฉลิมเจริญ สมนุหัตต์
อาจารย์ ดร.ปัทมา คิครอบ
อาจารย์ ดร.กมลทิพย์ ปริชาตินนท์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารยา อังไพบุลย์กิจ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรวัตร ภูระธีรานรัชต์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ทรงกลด พลพวก
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นภาพรณ พัฒนฉัตรชัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนมฉัตรชา กังวานศุภพันธ์
อาจารย์ ดร.สมเกียรติ เพ็ชรมาก
อาจารย์ ดร.ปฐมพงศ์ กุ๊กแก้ว
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลัดดาวัลย์ สำราญ
อาจารย์ ดร.วัชรีย์ เพ็ชรวงศ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์เพ็ญ วรรณารักษ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร รัตนบุรี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ศูนย์สุพรรณบุรี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ศูนย์สุพรรณบุรี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ศูนย์สุพรรณบุรี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ศูนย์สุพรรณบุรี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ศูนย์สุพรรณบุรี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ศูนย์หัตถา

กลุ่มวิจัยสถาบัน

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

อาจารย์ ดร.กรกนก ดลโสมณ
รองศาสตราจารย์ ดร.ยุวบุษ ภูลาดี
อาจารย์ ดร.จารุวรรณ พนมจีระสวัสดิ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประวีณ ปานศุภวัชร
อาจารย์ ดร.ศุภนารี พิรส
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิกร ยาสมร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พันคม ศรีบุญลือ

มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
มหาวิทยาลัยนครพนม
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ศูนย์การศึกษาบึงกาฬ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ประจำวิทยาเขตมหาสารคาม
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฬารัตน์ ชันแก้ว	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อาจารย์ ดร.รุจิรา เหลืองศักดิ์พิชญ์	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อาจารย์ ดร.แคทลียา ซาปะวัง	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีรัตน์ ปานศุภวัชร	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ จันทร์อิน	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อาจารย์ ดร.เจวิียง วงศ์จินดา	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์
อาจารย์ ดร.รัตนภรณ์ แซ่ลี	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
อาจารย์ ดร.โซดมกามาศ พลศรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
อาจารย์ ดร.ดารณี เกตุขมภู	มหาวิทยาลัยนครพนม
อาจารย์ ดร.อัฉรา ชนากลาง	นักวิชาการอิสระ

กลุ่มวิจัยสถาบัน

ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน

อาจารย์ ดร.ชุตินทร ปรงเกียรติ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
อาจารย์ ดร.พรหมจิรา เจลา	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
อาจารย์ ดร.นภาพร วงษ์วิจิต	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
อาจารย์ ดร.สุรเกียรติ์ ปริชาตินนท์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เฉลิมเจษฎ์ สมานุหัตถ์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทิมา พรหมเกษ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสกลนคร
อาจารย์ ดร.โสภิตา สัมปัตติกร	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสกลนคร
อาจารย์ ดร.จิรัฐติกาล วุฒิพันธ์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตขอนแก่น
อาจารย์ ดร.วัชรวิ เพ็ชรวงศ์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ศูนย์สุพรรณบุรี

378AORO3	การรับรู้ของนักศึกษาไทยต่อการใช้ AI Chatbot Replika ในการเสริมสร้างทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ <i>ดาวิกา ศักดิ์กำปัง Shima Mansourmahani คุณานนต์ ศักดิ์กำปัง</i>	C785
391AOAO3	การสำรวจพื้นที่หมู่บ้านหรือชุมชนเป้าหมายที่สอดคล้องกับเงื่อนไขการส่งเสริมพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (SEP) เพื่อประยุกต์ใช้ในการพัฒนาอย่างยั่งยืน(SDGs) จังหวัดสกลนคร ภายใต้โครงการการพัฒนาชุมชนต้นแบบเพื่อการยกระดับคุณภาพชีวิตภายใต้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอ <i>เอกวิทย์ หายกังษ์ อนุชาวดี ไชยทองศรี เพชรไพโรจน์ อุปปิง นครินทร์ ศรีปัญญา จักรเรศ เมตตะธำรงค์ เตือนรุ่ง สุวรรณโสภา สมพงษ์ วัฒนดี มานิตย์ สานอก และ ทัยรัตน์ หอมไกรลาศ</i>	C793
396CORO3	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการท่องเที่ยวคนเดียวของผู้หญิงในจังหวัดขอนแก่น <i>กัญญรัตน์ กรองไตร จิตภา สุตมูล พรชนก แก้วโวหาร วัชระ เชียงกุล</i>	C807
400AORO3	หนึ่ง : ความเชื่อ ความศรัทธาสู่การออกแบบลวดลายหัตถศิลป์บนผืนผ้าไหมทอมือของกลุ่มชาติพันธุ์เขมร จังหวัดสุรินทร์ <i>สุพัตรา วยะละสุน ภาณุเมศวร์ สุขศรีศิริวัชร ศุภชัย แก้วจันทร์</i>	C824
401CORO3	การพัฒนาโมเดลธุรกิจฟาร์มดอกไม้กินได้ <i>ธิดารัตน์ ธรรมสอน โสภณ แยมกลิ่น กุณทลรัตน์ ทวีวงศ์</i>	C837
407CORO3	การศึกษานำร่องผลการใช้เรื่องราวทางสังคมในการพัฒนาพฤติกรรมการรอคอยของนักเรียนที่มีภาวะออทิสซึม <i>ทิพย์อาภรณ์ คล้ายหิรัญ ชาญยุทธ์ ศุภคุณภิญโญ</i>	C852
409CORS3	การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการที่มีผลต่อการปรับตัวเพื่อรองรับการท่องเที่ยววิถีใหม่ (New Normal) ของนักท่องเที่ยวเชิงกีฬาชาวไทย <i>นภาพร ไชยภิตติ ศุภางค์ นันตา อุบลวรรณ สุวรรณภูลิทธิ์</i>	C872
414CORO3	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม <i>ภัณฑิลา ธนกิจธวัช และ ปริญญา หรุ่นโพธิ์</i>	C883
425CORS3	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับเทคโนโลยีที่เหมาะสมสำหรับการผลิตมันสำปะหลังอินทรีย์ของเกษตรกรในตำบลไรใต้ อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี <i>สมศักดิ์ ขอบด้านกลาง ลินีษุ ครุฑเมือง แสนเสริม พลสรายุ สราญรมย์</i>	C897
428BOAO3	การใกล้เคียงก่อนฟ้องตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 20 ตรี <i>ชุตานุช วิสะมิตนันต์</i>	C914
431CORO3	ข้อพิจารณาเกี่ยวกับกฎหมายการคุ้มครองการใช้แรงงานเด็กศึกษากรณีเด็กเร่ขายของบริเวณสถานบันเทิงในพื้นที่หาดชลาทัศน์ <i>กนกวรรณ สุขเล็ก ธนพร ฉุ่มประดับ พัชรสุดา แก้วทอง วนิดา หมวกทอง สุกุลภรณ์ ศรีชาติ ริญญาภัทร์ ณ สงขลา</i>	C926

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม

Factors Related to the Intention to Stay of Private School Teachers in the System
Providing Basic Education Under Nakhon Pathom Provincial Education Office

ภัณฑิลา ธนกิจธวัช^{1*} และ ปริญญา หรุ่มโพธิ์²
Pantila Thanakittawat^{1*} and Phisadet Parinya Roonpho²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่างเป็นครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม อำเภอเมืองนครปฐม อำเภอกำแพงแสน และอำเภอดอนตูม ปีการศึกษา 2563 จำนวน 294 คน ที่ได้จากการคำนวณจากสูตรของทาโร่ ยามาเน่ พร้อมกับกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานที่มีระดับความเชื่อมั่น 95% และให้ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน $\pm 5\%$ ใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้วยเทคนิค Index of item objective congruence (IOC) รวบรวมผลการตอบแบบสอบถามเพื่อประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Science) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีความสัมพันธ์สูงสุด คืออยู่ในระดับ ต่ำ กับความตั้งใจคงอยู่ ($r=0.140$) รองลงมาคือปัจจัยด้านอายุงาน ภาระครอบครัว ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน เพศ และสถานภาพ ($r=0.176$ 0.176 0.148 0.146 0.140 0.115 ตามลำดับ) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก และระยะทางจากที่พักถึงทำงาน วิธีการเดินทางมาทำงาน และภูมิภานาเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r= -0.029$ -0.054 และ 0.064 ตามลำดับ) ไม่มีความสัมพันธ์กัน ด้านบรรยากาศต่อองค์กรและความตั้งใจคงอยู่ พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ($r=0.821$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับ สูงมาก กล่าวคือ หากองค์กรบรรยากาศต่อองค์กรดีขึ้นก็จะส่งผลให้บุคลากรมีความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรยาวนานขึ้น ด้านวัฒนธรรมต่อองค์กรและความตั้งใจคงอยู่ มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ($r=0.742$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับ สูงมาก กล่าวคือ หากบุคลากรครูอยู่ในองค์กรที่มีวัฒนธรรมต่อองค์กรดีขึ้น ก็จะส่งผลให้มีความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรยาวนานขึ้น ด้านความผูกพันต่อองค์กรกับความตั้งใจคงอยู่ พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ($r=0.837$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับ สูงมาก กล่าวคือ หากบุคลากรครูมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ก็จะส่งผลให้มีความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรยาวนานขึ้น

คำสำคัญ: ปัจจัยการคงอยู่ โรงเรียนเอกชน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม

¹ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดเพชรบุรี

*Corresponding author e-mail:pantila.thana@gmail.com

Abstract

The purpose of this research was to study the factors related to the willingness to remain in the work of private school teachers in the basic education system. Under the Office of Education, Nakhon Pathom Province The sample group was private school teachers in the basic education system. Under the Office of Education, Nakhon Pathom Province Mueang Nakhon Pathom District Kamphaeng Saen District and Don Tum District, Academic Year 2020, a total of 294 people calculated from Taro Yamane's formula with a standard error value of 95% confidence level and an error of not more than $\pm 5\%$. The 5-level estimation scale is a data collection tool. Verify tool quality using the Index of item objective congruence (IOC) technique. Collect survey responses for processing, using the packaged program SPSS (Statistical Package for Social Science) The results showed that Age personal factor was the highest correlation. The factors were at low level with persistence ($r=0.140$), followed by factors of age of work, family burden, level of education. The level of salary, gender and status ($r=0.176$ 0.176 0.148 0.146 0.140 0.115 , respectively) had a very low correlation. and distance from accommodation to work How to travel to work and domicile and intention persist the correlation coefficients ($r= -0.029$ -0.054 and 0.064 respectively) were not related. Regarding the atmosphere towards the organization and the persistence, it was found that the relationship in the same direction ($r=0.821$) was statistically significant at the 0.01 level, with a very high level of correlation. More will result in personnel's intention to stay in the organization longer. Culture towards the organization and persistence There was a correlation in the same direction ($r=0.742$) with a statistical significance at the 0.01 level, with a very high level of correlation. It will result in the intention to stay in the organization longer. In terms of organizational commitment and persistence, it was found that there was a correlation in the same direction ($r=0.837$) with a statistically significant level of 0.01 with a very high level of correlation. more connected to the organization It will result in the intention to stay in the organization longer.

Keywords: Persistence factor Private school Nakhon Pathom Provincial Education Office

บทนำ (Introduction)

ปัจจุบันโรงเรียนเอกชนกำลังประสบปัญหาเรื่องการลาออกของบุคลากรครู เพราะการลาออกของครูเป็นการสูญเสียบุคลากรเฉพาะทางที่มีความชำนาญในวิชาชีพ ไม่สามารถหาบุคลากรอาชีพอื่นมาทดแทนได้ ทำให้การลาออกของบุคลากรครูเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นกับโรงเรียนเอกชนในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ครูเป็นปัจจัยสำคัญเพราะครูเป็นผู้จัดการเรียนการสอนเป็นผู้ให้คุณธรรมที่พึงประสงค์ของคนในสังคม เป็นผู้มีบทบาทในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าแก่สังคมมนุษย์ตลอดมาทุกยุคสมัย เป็นแม่พิมพ์ของชาติ เป็นหัวใจในการสร้างการศึกษาและการสร้างคน จึงจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องจรรงรักษาบุคลากรครูไว้ โดยเฉพาะผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นปฏิบัติงานเป็นเวลานาน ๆ (ทักษณีย์ เพชรเมธี, 2562)

จากการศึกษาข้อมูลทะเบียนผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม ในแต่ละปีการศึกษามีปัญหาการเลื่อนไหลเข้า-ออกของบุคลากรครูของโรงเรียนเอกชน จึงมีการส่งผลกระทบต่อด้านการเรียน

การสอน ขาดผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการสอนให้ความรู้แก่เด็กอย่างต่อเนื่อง มีหน้าซ้ำ ในระยะเวลาใกล้จะเปิดการศึกษาใหม่ จะเป็นช่วงที่มีครูลาออกเป็นจำนวนมาก เนื่องจากครูเหล่านั้นสอบเข้ารับราชการได้ ทำให้โรงเรียนต้องรับสมัคร และบรรจุครูใหม่ ผลกระทบจากที่บุคลากรครูลาออก และต้องรับบรรจุบุคลากรใหม่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทางวิชาการและการพัฒนาประสิทธิภาพการเรียนรู้ของนักเรียน อีกทั้งยังส่งผลกระทบต่อองค์กรโดยตรงเนื่องมาจากครูและบุคลากรที่ทำงานโดยที่ไม่ได้มีความผูกพันและรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร องค์กรจะได้รับผลกระทบหลังจากที่ครูลาออก ได้แก่ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาทางวิชาการ อีกทั้งยังส่งผลในเรื่องค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่ต้องตามมาจากการที่รับบรรจุครูใหม่ ยกตัวอย่างเช่น ค่าอบรมครูใหม่ ค่าใช้จ่ายในช่วงทดลองงาน หากมีครูที่มีคุณสมบัติไม่เพียงพอหลังจากการประเมินการทำงาน ทางองค์กรต้องทำการสรรหาใหม่ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นผลกระทบที่องค์กรต้องได้รับหลังจากที่มีครูหรือบุคลากรลาออกไป (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม, 2562)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนด้านโครงสร้างการบริหารงาน ความมั่นคง และเป็นแนวทางนิเทศติดตาม พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีความมั่นคงและเจริญก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อให้เกิดความผูกพันในองค์กรและความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม

สมมติฐานของการวิจัย

H1: ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับเงินเดือน ระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงาน วิธีการเดินทางมาทำงาน ภูมิลำเนา และภาวะครอบครัว มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประเภทสามัญศึกษา ในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม

H2: บรรยากาศขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประเภทสามัญศึกษา ในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม

H3: วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประเภทสามัญศึกษา ในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม

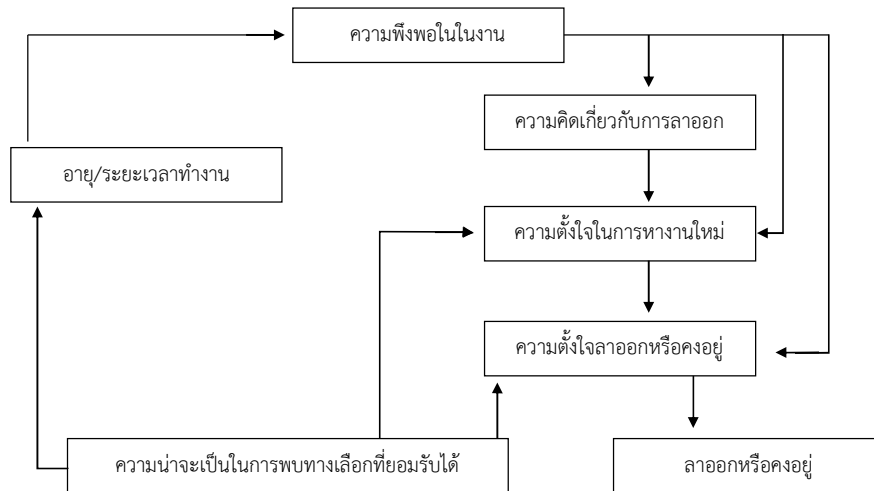
H4: ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประเภทสามัญศึกษา ในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม

ทบทวนวรรณกรรม (Literature Review)

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และความสมบูรณ์ของวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยจึงทบทวนวรรณกรรมโดยการตรวจสอบเอกสาร และข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม สำหรับเนื้อหาในการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องนั้น ประกอบด้วยหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการคงอยู่ในงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานที่เกิดจากพนักงานที่ไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน นัทสนันท์ แจ่มฟูง (2561 อ้างถึง Mobley, Horner & Hollingworth, 1978: 408-414)



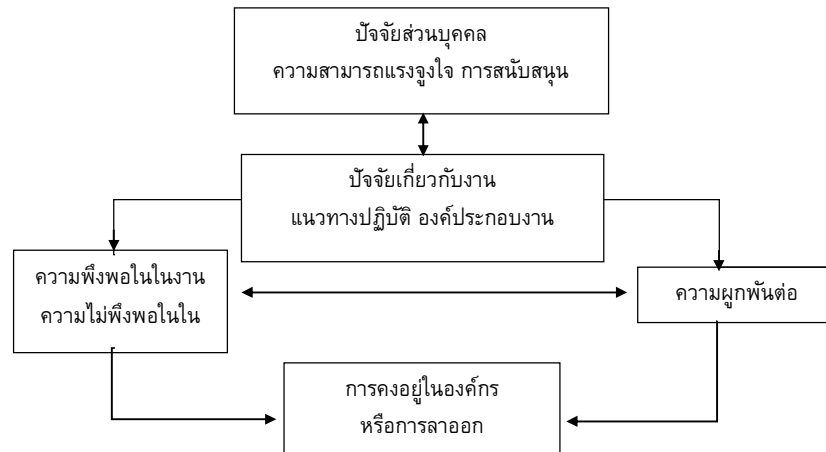
ภาพที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากและการคงอยู่ในองค์กร

ตามแนวคิดของ Mobley, Horner & Hollingworth (1978)

ต่อมาได้มีการวิเคราะห์กระบวนการตัดสินใจลาออกหรือคงอยู่ในองค์กรจากอดีตถึงปัจจุบันจะพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรเพิ่มขึ้น ซึ่งก่อนหน้านี้การพัฒนาเรื่องการคงอยู่จะมุ่งเน้นไปที่ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยสำคัญตัวเดียวที่ทำให้คงอยู่ในองค์กร แต่ภายหลังมีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยอื่นเพิ่มเติม พบว่านอกจากความพึงพอใจในงานซึ่งเป็นสภาพทางอารมณ์เชิงบวกที่ได้รับผลจากการประเมินคุณค่าของงานที่ทำอยู่ ยังมีพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรซึ่งเป็นระดับความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กรที่พนักงานและปรารถนาที่จะคงอยู่ในองค์กร และแรงจูงใจในการทำงานซึ่งเป็นความปรารถนาภายในบุคคลที่มีผลการกระทำของบุคคลเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพนักงานในการตัดสินใจลาออกหรือคงอยู่ต่อไปในองค์กร (Mathis & Jackson, 2010: 157-158)

ความปรารถนาในบุคคลที่มีผลต่อการกระทำของเขาเรียกว่า แรงจูงใจ มีความซับซ้อนและเป็นปัจจัยส่วนบุคคลในการทำงาน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับแรงจูงใจจะส่งผลกับพนักงานได้ดีกว่า ซึ่งความเข้าใจเกี่ยวกับแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันในงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานและช่วยลดการลาออกของพนักงานหลายๆ องค์กรได้พยายามสร้างแรงจูงใจในรูปของเงินหรือสิ่งของ อย่างไรก็ตามความพยายามแบบนี้อาจประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและความซื่อสัตย์ต่อองค์กร พนักงานหลายคนอาจคงอยู่จากสัญญาใจ นั่นคือ ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและพนักงานเกี่ยวกับสิ่งที่คาดหวัง โดยไม่มีการทำเป็นลายลักษณ์อักษร พวกเขาคาดหวังให้องค์กรรักษาสัญญานี้อย่างซื่อสัตย์ โดยจะส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานแต่ละคนซึ่งแรงจูงใจสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงานเป็นสภาพทางอารมณ์เชิงบวกที่ได้รับผลจากการประเมินคุณค่าของงานที่ทำอยู่ ความพึงพอใจในงานหมายรวมถึงสัมพันธ์ภาพของพนักงาน ผลตอบแทนและผลประโยชน์ การเห็นคุณค่าการปฏิบัติงาน และการสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาและผู้บริหาร (Mathis & Jackson, 2010: 157-159)

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นระดับความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กรที่พนักงานและปรารถนาที่จะคงอยู่ในองค์กรต่อไป ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งปัจจัยทั้ง 2 นี้ ส่งผลต่อการคงอยู่หรือลาออกของพนักงาน



ภาพที่ 2 ปัจจัยด้านองค์กรและงานที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในองค์กร

ตามแนวคิดของ Mathis และ Jackson (2010)

บุคลากรและงานต่างมีความหลากหลาย งานด้านทรัพยากรมนุษย์ต้องตระหนักถึงปัจจัยแต่ละอย่างที่ทำให้พนักงานคงอยู่หรือลาออกซึ่งเกี่ยวข้องกับงานและเหตุผลส่วนบุคคลที่จะช่วยให้องค์กรสามารถรักษาบุคลากรไว้ได้ ทั้งนี้เหตุผลแท้จริงที่ทำให้บุคคลตัดสินใจคงอยู่หรือลาออกมีปัจจัยจำนวนมากที่เข้ามาเกี่ยวข้องและทำให้เกิดการคงอยู่ในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยด้านองค์กรและการจัดการขององค์กร (Mathis & Jackson, 2010: 164-168) รวมไปถึงการบริหารจัดการองค์กรภายใต้ความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ทำให้สามารถแบ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ได้ดังนี้

1) ปัจจัยด้านองค์กรและการจัดการ (Organizational and Management factors) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจส่วนบุคคลที่จะคงอยู่หรือลาออกจากองค์กร องค์กรที่มีการสร้างเป้าหมายที่ชัดเจนมีผลทำให้รักษาบุคลากรได้ ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลโดยตรงต่อการยอมรับสภาพการทำงานขององค์กรจากพนักงานที่นำมาซึ่งมุมมองด้านบวกที่มีต่อองค์กรได้แก่

1.1) ลักษณะองค์กร เป็นองค์กรที่มีความน่าเชื่อถือ ผลประกอบการมีความเติบโต มีชื่อเสียงในทางที่ดี มีความมั่นคง ได้รับความไว้วางใจ มีความภาคภูมิใจเมื่อได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รวมถึงการวางเป้าหมายองค์กรที่มีความชัดเจน และสามารถทำให้สำเร็จ

1.2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมไปถึงสถานที่ตั้ง ความปลอดภัยในการทำงาน ทรัพยากรต่างๆ ของบริษัทที่เอื้ออำนวยต่อความสะดวกในการทำงาน

1.3) บทบาทผู้นำขององค์กร ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงกลยุทธ์ที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ หากพนักงานผิดหวังต่อความสามารถหรือไม่ทำตามความมั่นใจของผู้นำ ย่อมส่งผลต่อการมองหางานใหม่ของพนักงาน

2) การให้รางวัล: ผลตอบแทน ผลประโยชน์ และผลการปฏิบัติงาน (Rewards :Compensation, Benefits and Performance) รางวัลที่รับรู้ได้อย่างชัดเจนจากการทำงานในรูปของเงินเดือน โบนัส สวัสดิการ เบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา การให้รางวัล การยกย่องชมเชย ผลประโยชน์ ผลตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน และผลตอบแทนในระยะยาว องค์กรจะพิจารณาอัตราการตอบแทนเหล่านี้ให้ใกล้เคียงหรือดีกว่าองค์กรธุรกิจเดียวกัน ในส่วนพนักงานจะพิจารณาความสอดคล้องระหว่างอัตราตอบแทนที่ได้กับความสามารถประสบการณ์ทำงาน และผลการปฏิบัติงานของพวกเขา แต่บางองค์กรอาจมีการให้รางวัลในรูปแบบโบนัส หรือเงินก้อนจากการดำเนินงาน และรูปแบบการสรรเสริญให้เป็นพนักงานดีเด่นซึ่งอาจไม่มีเรื่องของตัวเงินเข้ามาเกี่ยวข้องแต่เป็นความรู้สึกภาคภูมิใจ

3) การอบรมและพัฒนาด้านวิชาชีพ (Career Training and Development) เป็นความพยายามขององค์กรในการรักษาความรู้ ทักษะ และความสามารถของพนักงาน ช่วยให้พนักงานที่มีความสามารถน้อยได้เกิดความสามารถมากขึ้น หลายองค์กรได้อนุญาตให้พนักงานได้มีโอกาสด้านการศึกษาและฝึกอบรมเพิ่มเติม ทำให้อัตราการคงอยู่ของพนักงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากพนักงานได้นำความรู้เพิ่มเติมมาสร้างผลงานให้แก่องค์กร และมีการพัฒนาในวิชาชีพของตนทำให้มีความเจริญเติบโตในอาชีพ การสร้างโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ทักษะความรู้เพิ่มเติมทำให้ความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้น เช่น การได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ การให้โอกาสศึกษาต่อ การอบรมการใช้ระบบต่างๆ ที่ใช้ในการดำเนินงาน ระบบการสอนงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้เป็นต้น

4) นโยบายและแนวทางปฏิบัติของพนักงาน (Employer Policies and Practices) เป็นปัจจัยตัวสุดท้ายที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรที่ตั้ง อยู่บนพื้นฐานเกี่ยวกับนโยบายขององค์กรที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ในที่นี้คือความเป็นเหตุเป็นผลของนโยบายด้านบริหารบุคลากรแนวทางปฏิบัติที่ยุติธรรม และงานที่มอบหมายซึ่งทั้งหมดส่งผลกระทบต่ออัตราการคงอยู่ของพนักงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1) นโยบายความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การพิจารณาการปรับตำแหน่ง รวมไปถึงการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากร

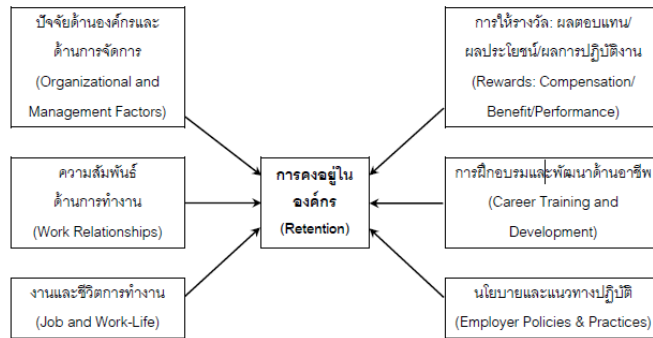
4.2) นโยบายองค์กร เป็นนโยบายหรือแนวทางปฏิบัติขององค์กรในการบริหารงานด้านต่างๆ ที่มีความยุติธรรม เสมอภาค มีมาตรฐาน สามารถนำมาปฏิบัติได้จริง รวมไปถึงนโยบายด้านการสื่อสาร

5) ความสัมพันธ์ด้านการทำงาน (Work Relationships) เป็นการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถสร้างความสัมพันธ์ด้านบวกที่ทำให้พนักงานคงอยู่ในองค์กร โดยผู้บังคับบัญชาต้องไม่เลือกปฏิบัติ มีความยืดหยุ่นอย่างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว สะท้อนการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทราบเพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนการพัฒนาด้านอาชีพ นอกจากนี้ยังรวมถึงความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ชี้ให้เห็นว่าองค์กรที่ดี ไม่ใช่แค่สถานที่ทำงานอย่างเดียว แต่ยังมีค่านึงว่าทำงานกับใคร หากมีสัมพันธภาพที่ไม่ดีต่อเพื่อนร่วมงานจะส่งผลให้เกิดการลาออก

6) งานและชีวิตการทำงาน (Job and Work-Life) เป็นปัจจัยด้านการออกแบบแผนงานที่ส่งผลกระทบต่ออัตราการคงอยู่ขององค์กร ได้แก่

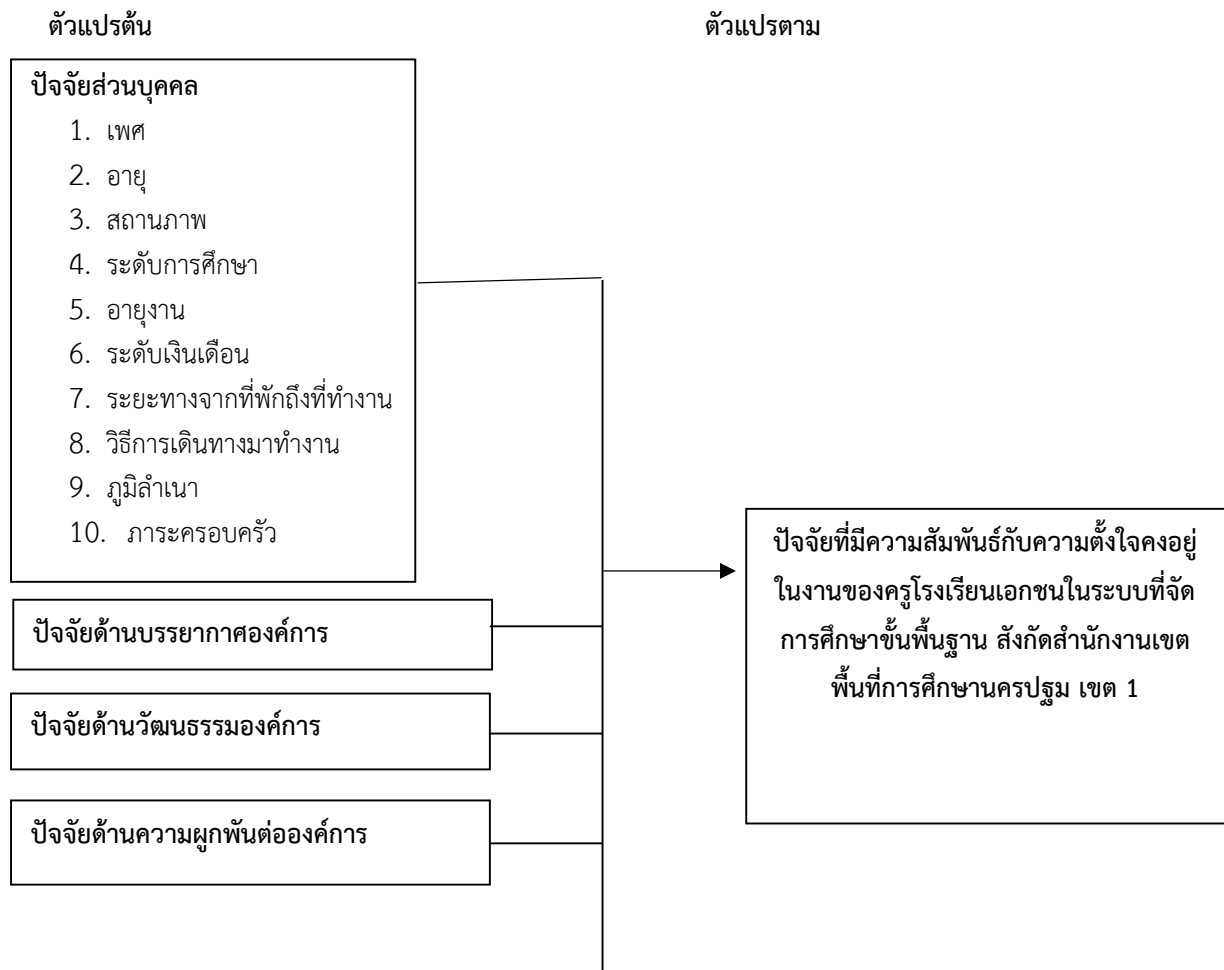
6.1) ลักษณะของงาน ต้องมีความสัมพันธ์ กับความรู้ ทักษะและความสามารถ หากลักษณะงานไม่เหมาะสม อาจส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของงานและประสิทธิภาพการทำงาน และอาจนำมาซึ่งการตัดสินใจลาออก นอกจากนี้ลักษณะงานต้องเป็นงานที่มีความน่าสนใจ มีความท้าทาย มีความอิสระในการ งานที่ปฏิบัติมีความสำคัญ ขอบเขตความรับผิดชอบของงาน มีความชัดเจน

6.2) ตารางเวลาการทำงาน ความสามารถในการบริหารเวลาทำงาน ความสมดุลของชีวิตส่วนตัวและเวลาทำงาน ความยืดหยุ่นในตารางการทำงาน ที่ส่งผลกระทบต่อผลของการปฏิบัติงานและการคงอยู่ในองค์กร



ภาพที่ 3 ปัจจัยด้านองค์กรและการจัดการที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในองค์กร
 ตามแนวคิดของ Mathis และ Jackson (2010)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย (Methodology)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม ปีการศึกษา 2563 เฉพาะอำเภอเมืองนครปฐม อำเภอกำแพงแสน และอำเภอดอนตูม ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 567 คน (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม, 2563) โดยแบ่งออกเป็น 16 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง ครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม ปีการศึกษา 2563 โดยคำนวณจากสูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, Taro 1973 อ้างถึงใน อานนท์ รุจิวารัตน์, 2559) พร้อมกับกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานที่มีระดับความเชื่อมั่น 95% และให้ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน $\pm 5\%$ จำนวน 250 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ประกอบด้วยแบบสอบถาม (Questionnaires) โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้างานวิจัย หนังสือ เอกสารวิชาการที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ข้อคำถามได้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ โดยแบบสอบถามสร้างขึ้นตามมาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการวัดความตั้งใจคงอยู่ในงาน ใช้วัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน มีข้อคำถามทั้งหมด 7 ข้อ ซึ่งประยุกต์มาจาก Mathis and Jackson (2004) โดยแบ่งการวัดได้ดังนี้

ปัจจัยด้านคุณลักษณะขององค์กร	จำนวน 1 ข้อ
ปัจจัยด้านลักษณะงานและการทำงาน	จำนวน 1 ข้อ
ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	จำนวน 2 ข้อ
ปัจจัยด้านรายได้และค่าตอบแทน	จำนวน 1 ข้อ
ปัจจัยด้านสัมพันธภาพของบุคลากรภายในองค์กร	จำนวน 2 ข้อ

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กรในการปฏิบัติงาน ใช้วัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กร มีข้อคำถามทั้งหมด 6 ข้อ ซึ่งประยุกต์มาจาก Litwin and Stringer (1968) โดยแบ่งการวัดได้ดังนี้

บรรยากาศแบบการใช้อำนาจ	จำนวน 1 ข้อ
บรรยากาศแบบสนิทสนม	จำนวน 2 ข้อ
บรรยากาศแบบมุ่งผลงาน	จำนวน 1 ข้อ
บรรยากาศแบบคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน	จำนวน 2 ข้อ

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรขณะปฏิบัติงาน ใช้วัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร มีข้อคำถามทั้งหมด 6 ข้อ ซึ่งประยุกต์มาจาก Geert Hofstede (1991) โดยแบ่งการวัดได้ดังนี้

ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ	จำนวน 1 ข้อ
การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน	จำนวน 1 ข้อ
ความเป็นปัจเจกนิยม และกลุ่มนิยม	จำนวน 1 ข้อ
ความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิง	จำนวน 1 ข้อ
การมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาว และระยะสั้น	จำนวน 1 ข้อ
การแสดงออกทางอารมณ์	จำนวน 1 ข้อ

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรขณะปฏิบัติงาน ใช้วัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร มีข้อคำถามทั้งหมด 6 ข้อ ซึ่งประยุกต์มาจาก Steers and Porter (1983) โดยแบ่งการวัดได้ดังนี้

ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	จำนวน 2 ข้อ
ความตั้งใจทำงาน	จำนวน 2 ข้อ
ความปรารถนาอยู่ในองค์กร	จำนวน 2 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. วิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS เพื่อหาความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดและนำเสนอในรูปแบบตาราง

2. วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระแต่ละตัวของปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจของครูโรงเรียนเอกชน ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านบรรยากาศ ปัจจัยด้านวัฒนธรรม และปัจจัยด้านความผูกพันต่อการคงอยู่ของครู โดยการศึกษาความสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

เกณฑ์ในการพิจารณาความสัมพันธ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2545) ดังนี้

- ± 0.81 ถึง ±1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
- ± 0.61 ถึง ±0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง
- ± 0.41 ถึง ±0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
- ± 0.21 ถึง ±0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
- ± 0.00 ถึง ±0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก

เครื่องหมาย + หรือ - หน้าตัวเลขสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะแสดงถึงทิศทางของความสัมพันธ์ดังนี้

r มีความหมาย + หมายถึง การมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูงอีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าสูงตามไปด้วย)

r มีความหมาย - หมายถึง การมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูงอีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าต่ำ)

ผลการวิจัยและอภิปรายผล (Results and Discussion)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 89.8 มีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.7 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 57.1 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 89.8 มีอายุงาน มากกว่า 15 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 40.8 ได้รับเงินเดือน 15,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 52.0 ระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงาน ส่วนใหญ่ระยะทาง 0 - 5 กิโลเมตร คิดเป็นร้อยละ 40.8 ส่วนใหญ่เดินทางด้วยรถยนต์ส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ 58.2 มีภูมิลำเนาอยู่ที่จังหวัดนครปฐม คิดเป็นร้อยละ 73.6 และมีภาระครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 71.4

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจอยู่ในงาน พบว่า มีความคิดเห็น ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 เมื่อพิจารณาในส่วนข้อคำถามระดับความคิดเห็นของตัวแปร

พบว่า มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ระหว่าง 4.07 – 4.56 โดยข้อความถาม “ท่านเลือกอาชีพนี้เพราะเป็นความต้องการของตนเอง” มีระดับความคิดเห็นสูงที่สุดในขณะที่ข้อความถาม “แม้ว่าองค์กรอื่นให้ข้อเสนอในการทำงานที่ดีกว่าแก่ท่าน ท่านก็ไม่คิดที่จะลาออก” มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 เมื่อพิจารณาในส่วนของข้อความถามระดับความคิดเห็นของตัวแปร พบว่า มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ระหว่าง 4.08 – 4.49 โดยข้อความถาม “โรงเรียนของท่านทำงานร่วมกันในลักษณะช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างเป็นมิตร” มีระดับความคิดเห็นสูงที่สุดในขณะที่ข้อความถาม “โรงเรียนมีการจัดสวัสดิการที่ดีเพื่อให้บุคลากรได้ทำงานอย่างสบายใจ” มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 เมื่อพิจารณาในส่วนของข้อความถามระดับความคิดเห็นของตัวแปร พบว่า มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ระหว่าง 3.80 – 4.42 โดยข้อความถาม “มีการเน้นการทำงานเป็นทีม ให้ครูมีส่วนร่วมให้การแสดงความคิดเห็น” มีระดับความคิดเห็นสูงที่สุดในขณะที่ข้อความถาม “โรงเรียนมีวัฒนธรรมที่มุ่งผลลัพธ์ ทำให้ครูเน้นการแข่งขันและแสวงหาความสำเร็จ” มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 เมื่อพิจารณาในส่วนของข้อความถามระดับความคิดเห็นของตัวแปร พบว่า มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ระหว่าง 4.06 – 4.55 โดยข้อความถาม “ท่านยังคงทำงานที่โรงเรียนนี้ด้วยความมุ่งมั่น เต็มใจ” มีระดับความคิดเห็นสูงที่สุดในขณะที่ข้อความถาม “ท่านรู้สึกที่โรงเรียนมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจตามหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม” มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

6. พิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลกับความตั้งใจคงอยู่ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีความสัมพันธ์สูงสุด คืออยู่ในระดับ ต่ำ กับความตั้งใจคงอยู่ ($r=0.140$) รองลงมาคือปัจจัยด้านอายุงาน ภาระครอบครัว ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน เพศ และสถานภาพ ($r=0.176$ 0.176 0.148 0.146 0.140 0.115 ตามลำดับ) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก และระยะทางจากที่พักถึงทำงาน วิธีการเดินทางมาทำงาน และภูมิสำเนากับความตั้งใจคงอยู่ มีความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ ($r= -0.029$ -0.054 และ 0.064 ตามลำดับ) ไม่มีความสัมพันธ์กัน

7. พิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านบรรยากาศต่อองค์กรและความตั้งใจคงอยู่ พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ($r=0.821$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับ สูงมาก กล่าวคือ หากองค์กรบรรยากาศต่อองค์กรดีขึ้น ก็จะส่งผลให้บุคลากรมีความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรยาวนานขึ้น

8. พิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านวัฒนธรรมต่อองค์กรและความตั้งใจคงอยู่ มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ($r=0.742$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับ สูงมาก กล่าวคือ หากบุคลากรอยู่ในองค์กรที่มีวัฒนธรรมต่อองค์กรดีขึ้น ก็จะส่งผลให้มีความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรยาวนานขึ้น

9. พิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กรกับความตั้งใจคงอยู่ พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ($r=0.837$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับ สูงมาก กล่าวคือ หากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ก็จะส่งผลให้มีความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรยาวนานขึ้น

10. ปัจจัยส่วนบุคคล มีองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของครูตรงเรียนเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 คือ ด้านเงินเดือน ($\beta=0.077$) ด้านระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงาน ($\beta=0.046$) ด้านวิธีการเดินทาง ($\beta=-0.050$) และด้านสถานภาพ ($\beta=-0.133$) ตามลำดับ

11. ปัจจัยบรรยากาศองค์กร มีองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของครูตรงเรียนเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 คือ โรงเรียนของท่านทำงานร่วมกันในลักษณะช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างเป็นมิตร ($\beta=0.437$) และผู้บังคับบัญชามีการไต่ถามทุกข์สุขของท่านอยู่เสมอ ($\beta=0.199$) ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่สนิทสนมเป็นกันเองและรู้จักกันดี ($\beta=-0.130$)

12. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร มีองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของครูตรงเรียนเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 คือ โรงเรียนส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์ และสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ($\beta=0.143$) ความสำเร็จของโรงเรียน เกิดจากผลงานที่ล้ำเลิศมีเอกลักษณ์ หรือการเป็นผู้คิดค้นผลงานใหม่ๆ ($\beta=-0.182$) และมีการเน้นการทำงานเป็นทีม ให้ครูมีส่วนร่วมให้การแสดงความคิดเห็น ($\beta=0.-229$) ตามลำดับ

13. ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร มีองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของครูตรงเรียนเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 คือ ท่านรู้สึกว่โรงเรียนแห่งนี้อบอุ่นเหมือนบ้านหลังที่สอง ($\beta=0.148$) และท่านรู้สึกว่โรงเรียนมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจตามที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม ($\beta=0.122$)

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้

ข้อสมมติฐาน		ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1	ปัจจัยส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประเภทสามัญศึกษา ในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม	ไม่สนับสนุน
สมมติฐานที่ 2	บรรยากาศขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประเภทสามัญศึกษา ในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม	สนับสนุน
สมมติฐานที่ 3	วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประเภทสามัญศึกษา ในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม	สนับสนุน
สมมติฐานที่ 4	ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประเภทสามัญศึกษา ในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม	สนับสนุน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม พบว่า ในภาพรวมปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่

ในงานของครูโรงเรียนเอกชนมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านความผูกพัน รองลงมาคือ ปัจจัยด้านบรรยากาศ ปัจจัยด้านวัฒนธรรม และปัจจัยส่วนบุคคล เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนรายด้าน พบว่า

1. ปัจจัยด้านความผูกพัน มีองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความตั้งใจอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชน คือ ท่านรู้สึกว่าเป็นโรงเรียนแห่งนี้อบอุ่นเหมือนบ้านหลังที่สอง การที่ครูรู้สึกถึงความอบอุ่น การผูกพันกับโรงเรียนแล้วนั้น ความผูกพันจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกไม่อยากจะลาออกจากโรงเรียนที่ตนเองทำ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จิรภา อินจันทร์สุข และทองหล่อ วงษ์อินทร (2560 อ้างจาก Buchanan, B., 1974:533) ความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างความรู้สึกนึกคิดของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กร ซึ่งการเชื่อมโยงนี้สามารถแสดงออกได้ทางพฤติกรรมและความรู้สึก โดยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและเป็นผู้มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความแข็งแกร่งที่ดีขององค์กร รวมทั้งลดการควบคุมหรือสิ่งที่จะมากระทบจากภายนอกอีกด้วย

2. ปัจจัยด้านบรรยากาศ มีองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความตั้งใจอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชน คือ ด้านโรงเรียนของท่านทำงานร่วมกันในลักษณะช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างเป็นมิตร การทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นสังคมที่ผู้ปฏิบัติงานล้วนอย่างเจอเพื่อนร่วมงานประเภทนี้ เพราะปัจจุบันการช่วยเหลือเกื้อกูลกันนั้นหาได้ยาก เพราะคนเรามักแก่งแย่งชิงดีชิงเด่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกัลยารัตน์ ชีระธนชัยกุล (2558 อ้างจาก Litwin and Stringer, 1968) การเป็นผู้ร่วมงานที่ดีมีความเป็นมิตร การชื่นชมซึ่งกันและกัน การเป็นกลุ่มสังคมที่ไม่เป็นทางการการช่วยเหลือสนับสนุน ส่งเสริมซึ่งกันและกัน องค์ประกอบด้านนี้มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาการมองมนุษย์เป็นอย่างมากความอบอุ่น และการสนับสนุนเป็นปัจจัยของความพึงพอใจในงาน

3. ปัจจัยด้านวัฒนธรรม มีองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความตั้งใจอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชน คือ โรงเรียนส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์ และสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน องค์กรที่มีวัฒนธรรมที่ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน จะเป็นองค์กรที่ผู้ปฏิบัติงานรักใคร่ซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วสุนธรา รตโนภาส และคณะ (2558 อ้างจาก Hellriegel, Sloc and Woodman, 1995) วัฒนธรรมองค์กรช่วยส่งเสริมความผูกพันของสมาชิกในองค์กร มีความรู้สึกร่วมภายใต้ปรัชญาและค่านิยมที่ทุกคนยอมรับ และพยายามปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายในที่สุด

4. ปัจจัยด้านบุคคล มีองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความตั้งใจอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชน คือ ด้านเงินเดือน ส่งผลต่อความตั้งใจอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชน ครูมีภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องรับผิดชอบแตกต่างกัน ซึ่งภาระค่าใช้จ่ายเหล่านี้แทบจะเป็นสาเหตุหลักในการที่ครูจะตัดสินใจอยู่ในงานต่อไปหรือไม่ ค่าตอบแทนจากการทำงานจึงปัจจัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Mathis และ Jackson (2010) การให้รางวัล: ผลตอบแทน ผลประโยชน์ และผลการปฏิบัติงาน (Rewards :Compensation, Benefits and Performance) รางวัลที่รับรู้ได้อย่างชัดเจนจากการทำงานในรูปของเงินเดือน โบนัส สวัสดิการ เบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา การให้รางวัล การยกย่องชมเชย ผลประโยชน์ ผลตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน และผลตอบแทนในระยะยาว องค์กรจะพิจารณาอัตราการตอบแทนเหล่านี้ให้ใกล้เคียงหรือดีกว่าองค์กรธุรกิจเดียวกัน ในส่วนพนักงานจะพิจารณาความสอดคล้องระหว่างอัตราตอบแทนที่ได้กับความสามารถประสบการณ์ทำงาน และผลการปฏิบัติงานของพวกเขา

ข้อเสนอแนะ (Suggestion)

จากการศึกษาครั้งนี้ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม ผู้บริหารองค์กรสามารถนำข้อค้นพบจากผลการวิจัยมาวางแผนในด้านต่างๆ ดังนี้

1. ด้านความโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในโอกาสความก้าวหน้าของบุคลากรในการปฏิบัติงาน เพื่อจะส่งผลไปถึงความมั่นคงในอาชีพต่อไป อาจมองทางเลือกอื่นนอกจากผลตอบแทนที่อยู่ในรูปของตัวเงิน เช่น โอกาสในการเติบโตในหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่อย่างชัดเจน ความมั่นคงในงานและการให้ค่าชื่นชมเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานดี

2. ผู้บริหารมีการส่งเสริมด้านการพัฒนาตนเองของบุคลากร เช่น การฝึกอบรม การสัมมนาวิชาการ การศึกษา ต่อในระดับที่สูงขึ้น เพราะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบัน ให้สามารถเรียนรู้กับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ให้สามารถรู้เท่าทันตามสถานการณ์ เพราะในวงการแพทย์มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการรักษาและเทคโนโลยีอยู่ตลอดเวลา จะส่งผลดีต่อตัวองค์กรในทุกๆ ด้าน

3. ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร ผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นและความศรัทธาต่อองค์กรโดยให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อสร้างเป็นเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กรร่วมกัน สร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นอีกปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้งานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้เนื่องจากบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเป็นผู้ที่ยินดีที่จะอุทิศแรงกายแรงใจเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาค้นคว้างานวิจัยเชิงปริมาณผู้ที่สนใจทำวิจัยในหัวข้อนี้อาจทำการศึกษาค้นคว้างานวิจัยในเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ในเชิงลึกเพื่อสามารถนำไปแก้ปัญหาค้นคว้างานวิจัยได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

2. ควรทำการศึกษาวินิจฉัยและพัฒนาเกี่ยวกับการจัดโครงการเพื่อส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันบุคลากรรวมทั้งการธำรงรักษาบุคลากร

เอกสารอ้างอิง (References)

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2549). สถิติสำหรับงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2 : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทักคณัย เพชรเกษี. (2562). การพัฒนารูปแบบการธำรงรักษาบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 15, 8-19.

นภัสนันท์ แจ่มฟูง. (2561). การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานศูนย์การค้าสำหรับ. ปริญญา

นิพนธ์ปรัชญาดุขภูมินันท์ สาขาจิตวิทยาประยุกต์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อานนท์ กระจอมแก้ว. (2555). แนวทางการปรับปรุงโรงแรมเพื่อรองรับนักท่องเที่ยวมุสลิม กรณีศึกษาโรงแรมในเขต

กรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์พัฒนศาสตร์มหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

Hofstede, G. (1991). *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. London: McGraw-Hill.

Litwin, G.H., and Stringer, R.A. (1968). *Motivation and Organization Climate*. Boston: Division of Research Harvard University Graduate School of Business Administration.

Mathis, R. L. and Jackson, J. H. (2004). *Human Resource Management*, 10th ed. South-Western, Ohio.

Mathis, R., & Jackson, J. (2010). *Human resource management*. (13th ed.). Mason, OH: South-Western Cengage Learning

Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408-414

Steers, R.M. and Porter, L.W. (1983) *Motivation and Work Behavior*. McGraw-Hill, New York.

- Yamane, T. (1967). Taro Statistic: An Introductory Analysis. New York: Harper & row..
- ชัยพร. (2518). การสอนในระดับอุดมศึกษา. ใน *การสอนและการวัดผลการศึกษา* (หน้า 1-30). พระนคร:
ฝ่ายวิชาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประสงค์ วิสุทธิ์. (2537, 19 มีนาคม). สิทธิของเด็ก. *มติชน*, หน้า 18.
- ไมเยอร์, ราล์ฟ. (2540). พจนานุกรมศัพท์และเทคนิคทางศิลปะ [A Dictionary of Art terms and techniques]
(มะลิฉัตร เอื้ออำนันท์, ผู้แปล). กรุงเทพฯ: กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ.
- ศักดิ์ศรี แย้มนัตตา. (2552). มหาภารตะ. ใน *สารานุกรมไทยฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. (เล่ม 22, 14354-14369).
- อาวุธ ณ ลำปาง. (2526). พี่ไร้ในระบบการปลูกพืช. ใน *รายงานการสัมมนาระดับชาติเรื่องการเกษตร
ในเขตใช้น้ำฝนของภาคใต้* (หน้า 138-150). กรุงเทพฯ: กรมวิชาการเกษตร.
- อำไพ พรประเสริฐสกุล. (2540). *การวิเคราะห์และออกแบบระบบ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ดวงกลม.
- Vitit Muntarbhorn. (1994, March 21). The Sale of Children as a Global Dilemma. *Bangkok Post*, p. 4.



กองบรรณาธิการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์

145 หมู่ 15 ต.นอกเมือง อ.เมือง จ.สุรินทร์ 32000

โทรศัพท์: 044-513236 ต่อ 1300

อีเมล: rsnc2022.info@gmail.com

<https://rd.surin.rmuti.ac.th/rsnc2022>