

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้ ที่ได้รับการยอมรับและให้ความสำคัญ เพื่อพัฒนา มนุษย์ทั้งในด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา รวมทั้งการพัฒนาศักยภาพ ซึ่งเป็นสิ่งที่ ช่วยให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม มีความเชื่อมั่นในตนเองและอยู่ในสังคมได้ อย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญควบคู่ไปกับการดำรงชีวิตของมนุษย์ เป็นเสมือน กระบวนการอันเดียวกันที่เกิดขึ้นต่อเนื่องตลอดชีวิต การศึกษาเกิดขึ้นได้ทั้งจากการศึกษาในระบบ โรงเรียน การศึกษานอกระบบโรงเรียน และการศึกษาตามอัธยาศัย เป็นกระบวนการศึกษาที่ ต่อเนื่องกันไป เพื่อสนองความต้องการของผู้เรียนแต่ละคนและช่วยให้ผู้เรียนสามารถดำรงชีวิต อยู่ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวให้เข้ากับความสำเร็จก้าวหน้าในยุค โลกาภิวัตน์ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 - 2561) รัฐบาลได้ให้ความสำคัญ เรื่องการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อให้ คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย อย่างมีคุณภาพในทุกกระดับ และทุกประเภทการศึกษา ให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ว่า คนไทย ได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ โดยเฉพาะได้ดำเนินการจัดให้มีศูนย์การเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมในทุกพื้นที่ เดิมแต่มีระบบการศึกษาให้รองรับการเป็นสังคมแห่ง การเรียนรู้อย่างแท้จริงกระทรวงศึกษาธิการ โดยนายจурินทร์ ลักษณะวิศิษฏ์ รัฐมนตรีว่าการ กระทรวงศึกษาธิการ ในขณะนั้น ได้ให้ความสำคัญในเรื่องดังกล่าวจึงได้มีนโยบายให้มีการจัดตั้ง การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล (กศน.ตำบล) ขึ้นเป็น ศูนย์การเรียนรู้ระดับ ตำบลยุคใหม่ที่มีเครื่องมือที่ทันสมัยในการดำเนินงาน โดยการผลักดันงบประมาณ โครงการไทย เข้มแข็งให้แก่ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนหรือการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบลและได้ มอบให้สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เร่งรัดพัฒนาและเดินหน้า ไปสู่ความเป็นศูนย์การเรียนรู้การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของชุมชน เพื่อให้ ประชาชนทั่วประเทศได้มีพลังแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตไม่มีที่สิ้นสุดตามนโยบายของกระทรวง

ศึกษารายการอย่างแท้จริง (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. 2553 : 1-3)

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (สำนักงาน กศน.) มียุทธศาสตร์ที่สำคัญในการสนับสนุนเพื่อขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาที่กำหนดไว้ คือ คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ทั้งนี้สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดทุกจังหวัด ได้ดำเนินการปรับศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในตำบลให้เป็นการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชนและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล มีบทบาทที่สัมพันธ์ต่อชุมชน โดยมีครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล เป็นผู้ที่มีความสำคัญในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และทำหน้าที่ประสานงานเข้ากับชุมชน มีขอบเขตการทำงานที่กว้างและหลากหลาย เท่าที่ผ่านมากการปฏิบัติงานไม่สามารถเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ เนื่องจากมีปัญหาและอุปสรรคที่แตกต่างกัน เช่น การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล (กศน.ตำบล) 1 แห่ง มีครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล เพียง 1 คน ต้องรับผิดชอบหลายหน้าที่ บุคลากรที่ทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนบางส่วนไม่มีคุณวุฒิทางการศึกษา ขาดทักษะและประสบการณ์ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ไม่มีความรู้เรื่องจิตวิทยาวิทยาหรือเทคนิควิธีการเข้าถึงผู้เรียนและชุมชน ขาดทักษะในการวางแผน การประสานงานกับชุมชน ทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของชุมชน ไม่เข้าใจหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งเรื่องสื่อวัสดุ อุปกรณ์หรือแม้แต่สถานที่ ยังเป็นอุปสรรคอย่างมากต่อการปฏิบัติงานเพราะยังขาดแคลนซ้ำชุด และไม่ได้คุณภาพ จากภารกิจสำคัญที่เสมือนเป็นหัวใจของงานการศึกษานอกระบบและและการศึกษาตามอัธยาศัย ล้วนแล้วแต่จำเป็นต้องเข้าไปคลุกคลีกับชุมชน ครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล จึงต้องมีภาระงานที่มากนอกเหนือจากงานสอน ทำให้เกิดความเครียด ท้อแท้ใจ ขาดขวัญกำลังใจไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรที่จะได้แสวงหาแนวทางและส่งเสริมให้ครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อจะช่วยให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จและทำให้ครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล มีความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของสถานศึกษาหรือองค์กรต่อไป (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์. 2553 : 31 -34)

ขวัญกำลังใจ เป็นความเต็มใจและความเชื่อมั่นของพนักงานในการทำงาน ระดับขวัญกำลังใจในการทำงานขึ้นอยู่กับความต้องการทั้งหมดของแต่ละคน ว่าได้รับตอบสนองมากน้อยเพียงใด เพื่อให้กลุ่มมีขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงาน ขวัญเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อ

สภาพแวดล้อม คนที่มีขวัญกำลังใจดีจะเป็นคนที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เต็มใจที่จะทำตามกฎข้อบังคับของหน่วยงาน พยายามปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่มีผลดีต่อองค์กร เมื่อองค์กรจะมีปัญหาอย่างไรก็จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะแก้ไขปัญหานั้นให้ลุล่วง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีแรงจูงใจในการทำงาน รวมถึงมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล ผู้มีขวัญกำลังใจดีจะเป็นผู้มีความสามารถในการทำงานให้เป็นที่ไปตามความมุ่งหมายของการจัดการ และองค์กรใดที่สมาชิกมีขวัญในการทำงานต่ำ ก็คาดหมายได้ว่ากิจการขององค์กรนั้นย่อมไม่บรรลุผลและล้มเหลวในที่สุด (บรรรยงค์ โตจินดา. 2546 : 378)

เนื่องจากขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้การบริหารงานขององค์กรประสบผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพดังกล่าวมาแล้ว ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานประกอบการวางแผนในเรื่องการบริหารงานบุคลากร ในการส่งเสริมให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูการศึกษาานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล เพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานการดำเนินงานการศึกษาานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล แตกต่างกัน

2. ครูการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล ที่มีอายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานการดำเนินงานการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล แตกต่างกัน

3. ครูการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานการดำเนินงานการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล แตกต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์

2. เป็นข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ในการกำหนดแนวทางสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์

3. เป็นข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ในการนำไปพัฒนาและปรับปรุงเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดขอบเขตที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา สรุปรายจากองค์ประกอบของขวัญกำลังใจในการทำงานของวิทยากร มาพบสุข (2540 : 7) จำนวน 7 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งและหน้าที่ที่ปฏิบัติ

1.2 ด้านลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้นำ

1.3 ด้านนโยบาย การจัดการองค์การและการดำเนินงานขององค์การ

1.4 ด้านสภาพการติดต่อสื่อสาร

1.5 ด้านสภาพของการปฏิบัติงาน

1.6 ด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิตของพนักงาน

1.7 ด้านการได้รับสวัสดิการด้านต่างๆ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

2.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวนทั้งสิ้น 426 คน (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2554 : 139-155)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มประชากร โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 205 คน แล้วทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

2.1.1 เพศ จำแนกเป็น

2.1.1.1 ชาย

2.1.1.2 หญิง

2.1.2 อายุ จำแนกเป็น

2.1.2.1 น้อยกว่า 35 ปี

2.1.2.2 35 – 45 ปี

2.1.2.3 มากกว่า 45 ปี

2.1.3 ประสบการณ์การทำงาน จำแนกเป็น

2.1.3.1 น้อยกว่า 5 ปี

2.1.3.2 5 – 10 ปี

2.1.3.3 มากกว่า 10 ปี

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ขวัญกำลังใจ** หมายถึง พฤติกรรมทางด้านความรู้สึกของมนุษย์ อันมีผลกระทบต่อการทำงานในองค์กร คนที่มีขวัญกำลังใจดี ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้บรรลุจุดประสงค์ขององค์กร ส่วนคนที่ขวัญกำลังใจไม่ดี ทำให้ขาดความกระตือรือร้น ขาดความมั่นใจ ขาดความเชื่อมั่น และมีความท้อแท้ต่อการทำงาน

2. **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน** หมายถึง สภาพทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกนึกคิดที่ได้รับอิทธิพล แรงกดดัน หรือสิ่งเร้าจากปัจจัยหรือสภาพแวดล้อมในองค์การที่อยู่รอบตัวเขา และจะมีปฏิกิริยาโต้กลับ คือพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งมีผลโดยตรงต่อผลงานของบุคคลนั้น

3. **ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน** หมายถึง องค์ประกอบที่สำคัญส่งผลถึงขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาอนุบาลและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล ซึ่งประกอบด้วย 7 ด้านดังนี้

3.1 **ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งและหน้าที่ที่ปฏิบัติ** หมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึกที่ดีของบุคคลต่อองค์การและสภาพแวดล้อมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

3.2 **ด้านลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้นำ** หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ ความคิดริเริ่ม ความกล้าหาญ ความเด็ดขาด ความแนบเนียน ความยุติธรรม มีลักษณะท่าทีที่ดี มีความอดทน มีความกระตือรือร้น ไม่เห็นแก่ตัว มีคุณพินิจที่ดี มีความสงบเสงี่ยม มีความเห็นอกเห็นใจ มีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ มีสังคมดีและสามารถควบคุมตนเองได้

3.3 **ด้านนโยบาย การจัดการองค์การและการดำเนินงานขององค์การ** หมายถึง การจัดแบ่งองค์การออกเป็นหน่วยงานย่อยๆ ให้ครอบคลุมภารกิจและหน้าที่ขององค์การ พร้อมกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและความสัมพันธ์ขององค์การไว้ด้วย เพื่ออำนวยความสะดวกในการบริหารให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

3.4 **ด้านสภาพการติดต่อสื่อสาร** หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดข่าวสารข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ ความคิดเห็นหรือการจัดกิจกรรมต่างๆ ไปยังผู้รับสาร เพื่อให้เกิดการรับรู้ร่วมกันและมีปฏิกิริยาตอบสนองร่วมกัน

3.5 **ด้านสภาพของการปฏิบัติงาน** หมายถึง สภาพทางกายภาพ ได้แก่ แสง การถ่ายเทอากาศ อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ สิ่งแวดล้อมอื่นๆ รวมทั้งปริมาณงาน ตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน

3.6 **ด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิตของพนักงาน** หมายถึง สภาวะของร่างกายและจิตใจ ที่มีความแข็งแรงและความสดชื่น แจ่มใส สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสิ่งแวดล้อมต่างๆ ได้ดี

3.7 ด้านการได้รับสวัสดิการด้านต่างๆ หมายถึง หมายถึง บริการหรือกิจกรรมใดๆ ที่หน่วยงานราชการ หรือองค์กรธุรกิจเอกชนจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน หรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต ไม่ต้องวิตกกังวล ปัญหายุ่งยากทั้งในทางส่วนตัว และครอบครัวทำให้มีความพอใจในงาน มีความรักงานและตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้นานที่สุด

4. การศึกษานอกระบบ หมายถึง กิจกรรมการศึกษาที่มีกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการ และวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ที่ชัดเจน มีรูปแบบ หลักสูตร วิธีการจัดและระยะเวลาเรียน หรือฝึกอบรมที่ยืดหยุ่นและหลากหลายตามสภาพความต้องการและศักยภาพในการเรียนรู้ของกลุ่มเป้าหมาย และมีวิธีการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ที่มีมาตรฐานเพื่อรับคุณวุฒิทางการศึกษา หรือเพื่อจัดระดับผลการเรียนรู้

5. การศึกษาตามอัธยาศัย หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้ในวิถีชีวิตประจำวันของบุคคล ซึ่งบุคคลสามารถเลือกที่จะเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ตามความสนใจ ความต้องการ โอกาส ความพร้อม และศักยภาพในการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล

6. การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล หมายถึง หน่วยจัดกิจกรรม การเรียนรู้การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่ตั้งอยู่ในระดับตำบล สังกัดสำนักงาน ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์

7. ครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล หมายถึง พนักงานราชการ ที่มีหน้าที่จัดการเรียนรู้การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในระดับตำบล สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์

8. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะครูจนถึงปัจจุบันจำแนกเป็น

8.1 น้อยกว่า 35 ปี

8.2 35 – 45 ปี

8.3 มากกว่า 45 ปี

9. อายุ หมายถึง อายุของพนักงานราชการที่มีหน้าที่จัดการเรียนรู้การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยในระดับตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกเป็น

9.1 น้อยกว่า 35 ปี

9.2 35 – 45 ปี

9.3 มากกว่า 45 ปี