



วารสาร รามคำแหง

ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์

Ramkhamhaeng Journal of Public Administration

ปีที่ 9 ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน 2569
VOL.9 NO.1 JANUARY-APRIL 2026

ISSN 3057-1820 (ONLINE)

โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
คณะรัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง



วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์
โครงการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเป็นแหล่งเผยแพร่ผลงานทางวิชาการทางรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ และสาขาวิชาที่สัมพันธ์
2. เพื่อเป็นแหล่งข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าของคณาจารย์และนักศึกษา
3. เพื่อส่งเสริมให้คณาจารย์ผลิตและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการสู่สาธารณชน

วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์ เป็นวารสารทางวิชาการที่โครงการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงจัดทำขึ้นเพื่อเป็นแหล่งเผยแพร่ผลงานทางวิชาการทั้งในรูปของบทความวิจัย และบทความทางวิชาการ ของคณาจารย์ นักวิชาการ นักวิจัยและบุคคลทั่วไปทางด้านรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ และสาขาที่สัมพันธ์ เช่น สังคมวิทยา สังคมวิทยาการเมือง ปรัชญาการเมือง เศรษฐศาสตร์การเมือง สังคมศาสตร์ บริหารธุรกิจ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การบริหารการศึกษา โดยมีกำหนดการตีพิมพ์/เผยแพร่ปีละ 3 ฉบับ (ฉบับแรกเดือนมกราคม – เมษายน ฉบับที่สองเดือนพฤษภาคม – สิงหาคม และฉบับที่สาม เดือนกันยายน – ธันวาคม) ในฉบับออนไลน์



เจ้าของ

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ถนนรามคำแหง หัวหมาก บางกะปิ กทม. 10240

สำนักงานกองบรรณาธิการ

โครงการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย

รามคำแหง

อาคารสำนักงานอธิการบดี ชั้น 5

ถนนรามคำแหง หัวหมาก บางกะปิ กทม. 10240

ที่ปรึกษา

อธิการบดีมหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะกรรมการดำเนินการจัดทำวารสารรามคำแหง

ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์

1. คณบดีคณะรัฐศาสตร์	ประธานคณะกรรมการ
2. รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย	รองประธานกรรมการ
3. รองศาสตราจารย์ ดร.รวิภา ธรรมโชติ	กรรมการ
4. รองศาสตราจารย์ ดร.ทิพรรัตน์ บุปผะศิริ	กรรมการ
5. รองศาสตราจารย์ ดร.จักรี ไชยพินิจ	กรรมการ
6. รองศาสตราจารย์ ดร.รัฐศิรินทร์ วังกานนท์	กรรมการ
7. หัวหน้างานบริการการศึกษา	กรรมการและเลขานุการ
8. นางสาวจิตตราพร พิรุณ	กรรมการและ ผู้ช่วยเลขานุการ



คณะผู้จัดทำวารสาร

บรรณาธิการผู้พิมพ์โฆษณา

อ.ดร.บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บรรณาธิการบริหาร

รศ.สิทธิพันธ์ พุทธหนู 17 ซอยร่มเกล้า 17 ถ.ร่มเกล้า
เขตลาดกระบัง กทม. 10520

บรรณาธิการประจำฉบับ

รศ.ดร.ณัฐพงศ์ บุญเหลือ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

กองบรรณาธิการ

ศ.ดร.อนุสรณ์ ลีम्मณี	คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ศ.ดร.ไชยันต์ ไชยพร	คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ศ.ดร.ประภาส ปิ่นตบแต่ง	คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รศ.ดร.สุพิน เกชาคุปต์	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
รศ.ดร.วัลลภ รัฐนิตรานนท์	คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
รศ.ดร.รัฐศิรินทร์ วังกานนท์	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รศ.ดร.ศิริลักษณ์ ดันตยกุล	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รศ.ดร.ศุภัทรา อำนวยสวัสดิ์	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผศ.ดร.จักรวาล สุขไมตรี	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย
อ.ดร.วิโรจน์ ก่อสกุล	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
อ.เดช อุณหะจิรังรักษ์	30/93 ซอยนวมินทร์ 80 แขวงนวลจันทร์ เขตบึงกุ่ม กทม. 10230



ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกควบคุมคุณภาพของวารสาร

รศ.เฉลิมพล ศรีหงษ์

23/132 ถนนนวมินทร์ แขวงคลองกุ่ม

เขตบึงกุ่ม กทม. 10230

ผู้พิสูจน์อักษร

ผศ.ดร.วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้จัดการ

นายสิทธิรักษ์ ตรีศรี

ฝ่ายศิลป์

นายประดิษฐ์ ทองมณโฑ

ประจำกองจัดการ

นางสาวทัศนีย์ อนุชาติ

นางสาววราลี แสงนาค

เหรียญก

นายอรรถวุฒิ ศรีเหรียญ

กรรมการกลั่นกรอง (Peer Reviewers)

ศ.ดร.อนุสรณ์ ลิ้มมณี

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ศ.ดร.ไชยันต์ ไชยพร

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รศ.ดร.ดำรงค์ วัฒนา

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รศ.วันชัย มีชาติ

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รศ.สุรัตน์ โหระชัยกุล

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รศ. ดร.เวียงรัฐ เนติโพธิ์

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ผศ.ดร.สุทธรรมา ปรีพจน์เอื้อสกุล
ศ.ดร.กิตติ ประเสริฐสุข
ศ.ดร.ศุภสวัสดิ์ ชัชวาล
รศ.ดร.สุพิน เกษาคุปต์
ผศ.ดร.เมธาวุฒิ พีรพรวิฑูร
ผศ.ชาย ไชยชิต
ผศ.ชัยพร พยาครุฑ
ผศ.ดร.สิทธิธรรม อ่องวุฒิวัฒน์
ศ.ดร.วราภรณ์ จุลปานนท์
รศ.ดร.ปิยะนุช เงินคล้าย
รศ.ดร.ปรัชญา ชุ่มนาเสียว
รศ.ดร.วรรษยา ศิริวัฒน์
รศ.ดร.รวิภา ธรรมโชติ
รศ.ดร.นิธิตา สิริพงศ์ทักษิณ
รศ.ดร.ทิพรัตน์ บุปผะศิริ
รศ.ดร.ศุภชัย ศุภผล
รศ.ดร.ศิริลักษณ์ ดันตยกุล
รศ.ดร.จักรี ไชยพินิจ
รศ.พงศ์สันต์ ศรีสมทรัพย์
รศ.ดร.เกรียงชัย ปิงประวัตติ
รศ.ดร.รัฐศิรินทร์ วงกานนท์
รศ.ดร.ณัฐพงศ์ บุญเหลือ
รศ.ดร.มูฮัมหมัด อิลยาส ญู๋ปราง

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
วิทยาลัยนานาชาติปรีดี พนมยงค์
คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง



รศ.ดร.ศุภัทรา อำนวยสวัสดิ์

รศ.ดร.ชญาน์ทัต สุขชลาลัย

ผศ.ดร.เพิ่มศักดิ์ จະเรียมพันธ์

ผศ.ดร.นิพนธ์ โชะเฮง

ผศ.ดร.พัฑ ลวางกูร

ผศ.ดร.วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ

ผศ.ดร.ปะการัง ชื่นจิตร

ผศ.ดร.วิณา พิงวิวัฒน์กุล

ผศ.ดร.กฤติธี ศรีเกตุ

อ.ดร.วิโรจน์ ก่อสกุล

อ.ดร.บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์

รศ.ดร.นฤมล มารคแมน

รศ.ดร.วิทยา จิตนุกพงศ์

รศ.ดร.วันชัย ปานจันทร์

ผศ.ดร.นันทวรรณ บุญช่วย

อ.ดร.ปรมต วรรณบวร

รศ.ดร.วัลลภ รัฐนัตรานนท์

ผศ. ดร.เอกลักษณ์ ไชยภูมิ

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัย
รามคำแหง

คณะพัฒนาศาสตร์สุขภาพ
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะพัฒนาศาสตร์สุขภาพ
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



ผศ. ดร.ไพลิน กิตติเสรีชัย	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผศ. ดร.สุพิชฌาย์ ปัญญา	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ผศ. ดร.ชุมพล อุ่นพัฒนาศิลป์	สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์
รศ.พรชัย เทพปัญญา	คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัย ศิลปากร
ผศ. ดร.ณัฐฎาณิ จันทพลาบูรณ์	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
รศ. ดร.วัชรพล พุทธรักษา	มหาวิทยาลัยนเรศวร
ผศ. ดร.วีระ หวังสัจจะโชค	มหาวิทยาลัยนเรศวร
ผศ. ดร.นพพล อักฮาด	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
รศ.ดร.นิพนธ์ ศศิธรเสาวภา	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ผศ.พ.ต.ท. ดร.ไพบรณ์ กุลาชัย	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ผศ. ดร.ณพัชญ์ปภา สว่างนุวัตรกุล	มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
รศ.ดร.บุญอริ ยี่หะมะ	คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
รศ.ดร.ธานี สุขเกษม	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
ผศ.ดร.เกรียงไกร ทองจิตติ	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
ผศ.ว่าที่เรือตรี ดร.เอกวิทย์ มณีธร	คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ผศ.ดร.สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์	คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา



ผศ.ดร.อมรทิพย์ อมราภิบาล

ผศ.ดร.สมชาย ดำเนิน

ผศ.ดร.จักรวาล สุขไมตรี

ดร.ศิริวัฒน์ ครองบุญ

ผศ.ดร.ภูมิภาควิธี ภูมิพงศ์คชศร

ผศ.ดร.ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร

ผศ.ดร.สมภพ ระบับทุกข

ผศ.ดร.กัญจิรา วิจิตรวัชรารักษ์

ดร.ธันยนันท์ จันทรทรงพล

ดร.รุ่งโรจน์ สงสระบุญ

ดร.เกรียงไกร เจียรประดิษฐ์

รศ.ดร.ทิพาพร พิมพิสุทธิ์

รศ.ดร.นิยม รัฐอมฤต

รศ.พิพัฒน์ ไทยอารี

รศ.ชลิดา ธรรมณี

รศ.เฉลิมพล ศรีหงษ์

รศ.สิทธิพันธ์ พุทธหนู

รศ.วัชรภรณ์ ชิวไศภิชฐ

รศ.ดร.รงค์ บุญสวยขวัญ

รศ.เสาวลักษณ์ สุขวิรัช

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์

มหาวิทยาลัยบูรพา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ

มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สถาบันรัชย์ภาคย์

มหาวิทยาลัยสยาม

สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

นักวิชาการอิสระ

นักวิชาการอิสระ

นักวิชาการอิสระ

นักวิชาการอิสระ

นักวิชาการอิสระ

นักวิชาการอิสระ

นักวิชาการอิสระ

นักวิชาการอิสระ

นักวิชาการอิสระ



ผศ.ดร. ญาณกร โท้ประยูร

นักวิชาการอิสระ

ผศ.ดร.ประสงค์ โตนด

นักวิชาการอิสระ

พล.ต.อ. ดร.ไกรสุข สินสุข

นักวิชาการอิสระ

ดร.สุชาติ ศรียารัตน์

นักวิชาการอิสระ



บทบรรณาธิการ

วารสารฉบับนี้มีบทความวิจัยที่น่าสนใจมีสาระส่วนใหญ่เกี่ยวกับการบริหารและการพัฒนา ทั้งในระดับองค์กร และบุคลากร เช่น การบริหารจัดการ กองทุนชุมชนทหาร การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาบุคลากร บัณฑิตใจ ต่อการพัฒนาตนเอง ความผูกพันต่อองค์กร แนวทางพัฒนาคุณภาพฯ การดำเนินโครงการฝึกอบรมฯ การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานฯ และการพัฒนาหลักสูตรตามความต้องการของผู้เรียน

ขณะเดียวกันก็มีบทความวิชาการเรื่อง ความหลากหลาย ความเสมอภาคและการมีส่วนร่วมในองค์กร: ผลลัพธ์แห่งความสำเร็จที่งอกงามขององค์กร รวมทั้งบทความวิจัยเกี่ยวกับการเมืองระหว่างประเทศที่น่าสนใจ เรื่อง มุมมองและการดำเนินการแสวงวงล้อมของจีนต่อยุทธศาสตร์ อินโด-แปซิฟิก

วารสารฉบับต่อไป ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 กำหนดจะตีพิมพ์ในเดือนพฤษภาคม - สิงหาคม 2569 เรียนเชิญท่านที่สนใจจะนำผลงานมาเผยแพร่ติดต่อประสานมาได้ โดยจะต้อง submit เข้าระบบและดำเนินการตามขั้นตอนของวารสารให้เรียบร้อยภายในเดือนมีนาคม และขอให้เข้าไปอ่าน author guideline และ ศึกษา Template ของบทความ เพื่อเป็นแนวทางในการเตรียมบทความด้วย ในการ submit บทความเข้าสู่ระบบ ขอให้กรอกรายละเอียดให้ชัดเจน และให้หมายเลขโทรศัพท์ที่ใช้ติดต่อประสานงานไว้ด้วย

รองศาสตราจารย์สิทธิพันธ์ พุทธิคุณ

บรรณาธิการบริหาร



สารบัญ

● บทบรรณาธิการ	x
● ความหลากหลาย ความเสมอภาคและการมีส่วนร่วมในองค์การ: แห่งความสำเร็จที่องคกรขององค์การ จิรวดี อิ่มสกุล	ผลลัพธ์ 1
● การพัฒนาหลักสูตรตามความต้องการของผู้เรียน: ศึกษาเฉพาะกรณี หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง วิโรจน์ ก่อสกุล บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์ เฉลิมพล ศรีหงษ์ &เดช อุณหะจิรังรักษ์	33
● แนวทางการแก้ไขปัญหาหนี้ค้างชำระของสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอเสนาให้ จังหวัดสระบุรี ทฤดมมณ มหานิล วาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์ & มยุรี รัตนเสริมพงศ์	59
● การศึกษาการรับชมสื่อออนไลน์จากสำนักเทคโนโลยีการศึกษา ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง สุกิจ คุณวรรณ &ปรีชญา ปิยะมโนธรรม	94
● ความคิดเห็นของประชาชนต่อการให้บริการด้านการป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัยขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแค อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ยศกร ยอดสูง, วาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์ & มยุรี รัตนเสริมพงศ์	125



- มุมมองและการดำเนินการแสวงวงล้อมของจีนต่อยุทธศาสตร์อินโด-แปซิฟิก
ศิริลักษณ์ ตันตยกุล 161
- การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี
อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี
ปัทมา มุลธิโต วาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์ & มยุรี รัตนเสริมพงศ์ 193
- การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในบริบทการจ้างงานผู้สูงอายุในมหาวิทยาลัย
รามคำแหง
วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล 225
- ปัจจัยจูงใจที่มีส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการ
สังกัดกระทรวงแรงงาน จังหวัดลพบุรี
จิรารัตน์ อินทร มยุรี รัตนเสริมพงศ์ & วาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์ 257
- แนวทางการบริหารจัดการกองทุนชุมชนทหารของกองพันทหารสื่อสารที่ 21
กองทัพบกภาคที่ 1
กฤตศตพร ทรัพย์ข้า วิจิตรา ศรีสอน & สันฐาน ชยพันธ์ 286
- แนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริการของสำนักงานที่ดินจังหวัด
พระนครศรีอยุธยาตามมาตรฐานการให้บริการศูนย์ราชการสะดวก (GECC)
ธีรรัตน์ มั่นกิจ & ศุภัทรา อำนวยสวัสดิ์ 305
- การจัดการความรู้เกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้กับ
ข้าราชการในสังกัดกองทัพอากาศ
วโรทัย เกรศศิริ & รัฐศิรินทร์ วังกานนท์ 331



- ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี
จุฑามาศ สาจันทร์ มยุรี รัตนเสริมพงศ์ & วาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์
362
- อุปสรรคในการเรียกร้องสิทธิที่เป็นเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน
พ.ศ.2541 ของลูกจ้าง: กรณีศึกษาสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
กรุงเทพมหานครพื้นที่ 3
दनัย มีบุญรอด & วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ
385
- การดำเนินงานโครงการอบรมพนักงานตรวจแรงงาน
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน
ศิริลักษณ์ สิงห์ขร & วิณา พิงวิวัฒน์นิกุล
410
- ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC
ปัญญา อุดมประสงศ์สุข
441
- การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการ: กรณีศึกษาฝ่ายทะเบียน
สำนักงานที่ดินจังหวัดปทุมธานี สาขาธัญบุรี
กัลยาณี คำผาเชื้อ & ศิริลักษณ์ ตันตยกุล
465
- คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุที่ได้รับเบี้ยยังชีพในชุมชนเสนานิคม 2
เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร
สาวิตรี เข้มเงิน & จักรวาล สุขไมตรี
485



- การขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่ระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0): กรณีศึกษา กรมสอบสวนคดีพิเศษ
ชาลินีย์ ทองอนันต์ & ปะการัง ชื่นจิตร 519
- การสร้างการรับรู้ประกันสังคม มาตรา 40 ในพื้นที่เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร
กীরติ เหลาเกี่ยมฮ้าง & ณัฐพงศ์ บุญเหลือ 551
- แนะนำผู้เขียน 580
- ปัจฉิมบท 584



ความหลากหลาย ความเสมอภาคและการมีส่วนร่วมในองค์กร:
ผลลัพธ์แห่งความสำเร็จที่งอกงามขององค์กร

Diversity, Equity and Inclusion:

The outcome of the success that flourishes for the organization

จิรวดี อิ่มสกุล¹

Jirawadee Imsakul¹

jirawadee.imsakul@g.swu.ac.th

Received: 09/01/69 Revised: 02/02/69 Accepted: 04/02/69

บทคัดย่อ

บทความนี้นำเสนอแนวคิดเรื่องความหลากหลาย ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วมในองค์กร (Diversity, Equity and Inclusion: DEI) ในฐานะกลไกสำคัญที่ส่งเสริมความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กร โดยสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ควบคู่กับการทบทวนแนวทางและวิธีปฏิบัติด้าน DEI ขององค์กรทั้งในและต่างประเทศ ผลการสังเคราะห์สะท้อนให้เห็นว่าการดำเนินงานด้าน DEI สามารถสร้างผลลัพธ์เชิงบวกต่อองค์กรในหลายมิติ ขณะเดียวกันยังชี้ให้เห็นข้อจำกัดและผลกระทบเชิงลบที่อาจเกิดขึ้น นอกจากนี้ ยังนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการวัดผลลัพธ์และตัวชี้วัดความยั่งยืนด้าน DEI ทั้งใน มิติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และในระดับองค์กร เพื่อใช้เป็นกรอบ แนวคิดสำหรับการกำหนดนโยบายและการดำเนินงานด้าน DEI ให้สอดคล้องกับ บริบทขององค์กรร่วมสมัยอย่างมีประสิทธิภาพ

¹ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

¹ Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University



คำสำคัญ: ความหลากหลาย ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วม; ตัวชี้วัดและ
ผลลัพธ์; การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล; ความยั่งยืนของ
องค์กร

Abstract

This article presents the concept of Diversity, Equity, and Inclusion (DEI) as a key mechanism for promoting organizational success and sustainability. It synthesizes relevant concepts, theories, and research, together with a review of DEI practices and approaches adopted by organizations both domestically and internationally. The synthesis indicates that DEI implementation can generate positive outcomes for organizations across multiple dimensions, while also highlighting potential limitations and negative impacts that may arise. In addition, the article proposes approaches for measuring DEI outcomes and sustainability indicators at both the human resource management and development level and the organizational level. These proposed frameworks can be applied to inform policy formulation and the effective implementation of DEI initiatives in contemporary organizational contexts.

Keywords: Diversity, Equity and Inclusion (DEI); Indicators and Outcomes;
Human Resource Management and Development; Organizational
Sustainability



บทนำ

ความหลากหลาย (Diversity) ความเสมอภาค (Equity) และการมีส่วนร่วม (Inclusion) เป็นคำสามคำที่เชื่อมโยงถึงกันอย่างใกล้ชิด ความหลากหลาย หมายถึง ความเหมือนและความแตกต่างของพนักงาน เช่น ด้านอายุ ภูมิหลังทางวัฒนธรรม ความสามารถทางร่างกายและความทุพพลภาพ เชื้อชาติ ศาสนา เพศ รวมถึงรสนิยมทางเพศ (Saxena, 2014, pp.76) ขณะที่ความเสมอภาค หมายถึง การปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเป็นธรรม และเท่าเทียม เพื่อเป็นบรรทัดฐานและแนวปฏิบัติเดียวกันในองค์กร และการมีส่วนร่วม หมายถึง วิธีการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงานและระดับที่องค์กรจะสามารถดูแลพนักงานทุกคน เพื่อช่วยให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นส่วนร่วมและมีความหมายกับองค์กร (McKinsey & Company, 2022, pp. 2-3) ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา การให้ความสำคัญกับความหลากหลาย (Diversity) ความเสมอภาค (Equity) และการมีส่วนร่วม (Inclusion) ในองค์กร หรือเรียกโดยรวมว่า DEI ทำให้เห็นถึงภาพความสำเร็จขององค์กรในหลากหลายมิติ จากการศึกษาเกี่ยวกับความสำคัญของการพัฒนาความหลากหลายในองค์กรโดย McKinsey & Company (2022) ที่วิจัยครอบคลุม 15 ประเทศในกลุ่มอเมริกาและยุโรปกลาง และมากกว่า 1,000 แห่งในบริษัทขนาดใหญ่ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558 – 2563 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่สนับสนุนเรื่องความหลากหลายในองค์กร โดยพบความสัมพันธ์ที่ชัดเจนระหว่างความหลากหลายกับผลการดำเนินการทางธุรกิจ กล่าวคือบริษัทที่อยู่ในควอร์ไทล์บนมีความหลากหลายทางเพศภายในทีมผู้บริหาร ซึ่งทำให้มีความสามารถในการทำกำไรที่สูงกว่า และยังพบว่าบริษัทที่อยู่ควอร์ไทล์บนสุด เป็นบริษัทที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์และวัฒนธรรมอีกด้วย นอกจากนี้ ยังพบว่า DEI ส่งผลกระทบต่อ



ความสามารถทางการเงิน กล่าวคือ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างช่วยให้พนักงานรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของและเพิ่มความเห็นอกเห็นใจระหว่างทีม องค์การที่ให้ความสำคัญกับ DEI จึงสามารถดำเนินการทางการเงินได้ดี นอกจากนี้ยังพบว่าการผสมผสานความหลากหลายทางเพศของผู้บริหารระดับสูง ในบริษัทกว่า 3,000 แห่งทั่วโลก บริษัทที่มีผู้หญิงครอบครองที่นั่งในคณะกรรมการ 10% ขึ้นไปมีประสิทธิภาพดีกว่าบริษัทที่มีผู้หญิงน้อยกว่า 10% หรือไม่มีผู้หญิงเลย (Godinho, 2022) นอกจากนี้ การศึกษาของ Maroof and Kapate (2023) ยังพบว่าในการทำงานที่มีความหลากหลายของผู้คนที่มาจากหลายหลากวัฒนธรรม ช่วยส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ปรับปรุงวิธีการตัดสินใจ เพราะพวกเขาจะนำวิธีการและแนวทางการแก้ปัญหาที่แตกต่างกันมาใช้ ซึ่งนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับองค์กร รวมไปถึงในช่วงวิกฤตโควิด 19 ที่ผ่านมา ได้เปลี่ยนวิธีการทำงานของทีมทั่วโลก องค์การที่สร้างกลุ่มที่หลากหลายและผู้นำที่มีส่วนร่วม พบว่าความหลากหลายในทีมงานจะช่วยให้พวกเขาสามารถแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้ องค์การที่มีวัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วมจะใช้ทักษะต่าง ๆ ในทีมเพื่อลดความเสี่ยงและสร้างโอกาสทางธุรกิจใหม่ ๆ ทีมที่สมดุลอันเกิดจากความหลากหลายนี้ จึงประสบความสำเร็จในช่วงวิกฤตที่ผ่านมา (Godinho, 2022)

ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าภาพสะท้อนที่เกิดขึ้นจากการที่องค์การให้ความสำคัญกับความหลากหลาย ความเสมอภาคและการมีส่วนร่วมในองค์การล้วนทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อทั้งพนักงาน การทำงานเป็นทีมและองค์การ หากแต่ในทางปฏิบัติยังคงมีท้าทายที่จะนำพาองค์การไปสู่จุดแห่งความสำเร็จนี้ บทความนี้จึงได้รวบรวมและนำเสนอเกี่ยวกับการดำเนินการและวิธีปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับความหลากหลาย ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วมในองค์การที่มีการดำเนินการในปัจจุบันขององค์การทั้ง



ในและต่างประเทศ ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น นอกจากนี้จะเสนอให้เห็นถึงมุมมองของผลลัพธ์ที่เป็นไปได้ทั้งทางบวกและทางลบ ของการพัฒนาความหลากหลาย ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วมในองค์การ ตลอดจนให้แนวคิดเกี่ยวกับการวัดผลลัพธ์ในการสร้างความยั่งยืนด้านความ หลากหลาย ความเสมอภาคและการมีส่วนร่วมในองค์การทั้งในงานด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล และความยั่งยืนในระดับองค์กร

การดำเนินการและวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับ DEI

การดำเนินการเกี่ยวกับความหลากหลาย ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วมในองค์การกลายเป็นประเด็นสำคัญที่องค์กรทั่วโลกหันมาให้ความสำคัญ องค์การในปัจจุบันทำงานเน้นการทำงานที่เป็นเครือข่าย เติบโตด้วยการเพิ่มขีด ความสามารถภายในทีม การสนทนาแบบเปิดเผย และรูปแบบการทำงานแบบมี ส่วนร่วม ปัจจุบันองค์การชั้นนำต่างมองว่าความหลากหลาย ความเสมอภาคและ การมีส่วนร่วมเป็นกลยุทธ์สำคัญที่ครอบคลุมในทุกแง่มุมของการทำงานและการใช้ ชีวิตของพนักงาน การสำรวจของ Deloitte เมื่อปี 2017 ชี้ให้เห็นประเด็นเกี่ยวกับ ความหลากหลาย ความเสมอภาคและการมีส่วนร่วม ที่ประเทศทั้งฝั่งตะวันตก ตะวันออก ล้วนให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด (Deloitte University Press, 2017) องค์การชั้นนำในต่างประเทศ มีวิธีดำเนินการและแนวทางปฏิบัติที่ เกี่ยวข้องกับความหลากหลาย ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วมในองค์การ (DEI) โดยมีการนำไปใช้ในการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการภายในองค์การและ ดำเนินการกับธุรกิจการค้า การแข่งขัน และการช่วยเหลือสังคม ตัวอย่างเช่น Google ริเริ่มโครงการเพื่อส่งเสริมความหลากหลายและการมีส่วนร่วม โดยจัดทำ



แนวทางการจ้างงานที่เน้นความหลากหลาย การจัดฝึกอบรมเรื่องอคติโดยไม่รู้ตัว การตั้งเป้าหมายเพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมของสตรีและชนกลุ่มน้อยที่ด้อยโอกาส รวมไปถึงการจัดทำรายงานความหลากหลายประจำปีเพื่อติดตามความสำเร็จในด้านนี้ หรือในโรงแรมขนาดใหญ่อย่าง Marriott ก็พบข้อมูลผู้บริหารระดับสูง 1,000 คน ของโรงแรมที่กว่า 40 % เป็นผู้หญิง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของบริษัทในการส่งเสริมความเท่าเทียมในที่ทำงาน และปัจจุบันพนักงานที่เป็นคนผิวสีคิดเป็น 66 % ของพนักงานทั้งหมด และแมริออท อินเตอร์เนชันแนล ยังถือเป็นหนึ่งในบริษัทนายจ้างที่ดีที่สุดในด้านความหลากหลายจากการสำรวจโดยนิตยสารForbes (ฟอร์บส์) ด้วย (Maroof & Kapate, 2023) นอกจากนี้ในบริษัทโฆษณาชั้นนำขนาดใหญ่ของอเมริกา อย่าง Interpublic Group (IPG) ได้ขับเคลื่อน DEI มาตั้งแต่ปี 2548 โดยในบริษัทมีพนักงานกว่า 55,000 คน และเป็นคนผิวสีจำนวน 22% และ IPG ได้ทำงานอย่างแข็งขันเพื่อสร้างความหลากหลาย ความเสมอภาค และการไม่แบ่งแยก สิ่งนี้ส่งผลให้ IPG ได้รับการจัดอันดับในดัชนีความเท่าเทียมกันขององค์กร โดย IPG ยังเป็นบริษัท โฮลดิ้งที่ให้บริการด้านการตลาดระดับโลกแห่งแรกที่รวมอยู่ในรายชื่อสถานที่ทำงานที่ดีที่สุด สำหรับคน LGBTQ+ รวมทั้งยังได้รับการเสนอชื่อให้อยู่ในดัชนีวัดความเสมอภาคทางเพศ (Bloomberg Gender Equality Index) เป็นปีที่สองติดต่อกัน (Godinho, 2022)

สำหรับในประเทศไทย การพูดถึงเรื่องสิทธิ เสรีภาพ และความเท่าเทียม เป็นสิ่งที่สังคมไทย มีการรณรงค์และขับเคลื่อนให้บรรจุอยู่ในกฎหมายมาโดยตลอด เพื่อให้เกิดการปรับปรุง และเกิดการคุ้มครองจากการเลือกปฏิบัติ และส่งเสริมความเท่าเทียมให้เกิดขึ้นในสังคม โดยปัจจุบันมีกฎหมายที่ว่าด้วย สิทธิ เสรีภาพ และความเท่าเทียม ซึ่งมีบทบังคับใช้แล้วทั้งหมดสองฉบับ คือ



รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560 และ พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 โดยรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันได้มีการระบุข้อกำหนดที่แสดงเจตนารมณ์อย่างชัดเจนถึงการส่งเสริมสิทธิ เสรีภาพ ความเท่าเทียม และป้องกันปัญหาการเลือกปฏิบัติ โดยประเด็นในมาตราที่สำคัญได้กล่าวถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครอง ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ไม่ว่าด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ หรือเหตุอื่นใด จะกระทำมิได้ เช่นเดียวกับพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ ที่กล่าวไว้ว่า การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ หมายความว่า การกระทำหรือไม่กระทำการใด อันเป็นการแบ่งแยกกีดกัน หรือจำกัดสิทธิประโยชน์ใด ๆ ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม โดยปราศจาก ความชอบธรรม เพราะเหตุที่บุคคลนั้นเป็นเพศชายหรือเพศหญิง หรือมีการแสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด(Adecco Group Thailand, 2020) ทั้งนี้ หน่วยงานภาครัฐของไทยที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมแนวคิดที่สอดคล้องกับหลักการความหลากหลาย ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วมในสังคม คือ สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.) ซึ่งมีหน้าที่ในการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิมนุษยชนให้กับประชาชนทุกกลุ่ม โดยในการดำเนินงานของสำนักงานฯ ได้มุ่งเน้นการลดการเลือกปฏิบัติและความเหลื่อมล้ำในสังคม ผ่านการจัดทำรายงานสถานการณ์สิทธิมนุษยชน ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และการทำงานร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และภาคประชาสังคม ซึ่งสะท้อนให้ว่า



ภาครัฐได้เล็งเห็นถึงความสำคัญและมีความพยายามที่จะผลักดันหลักการที่สอดคล้องกับแนวคิดความหลากหลาย ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วม (DEI) ทั้งในระดับนโยบายและระดับโครงสร้างของสังคม (สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ, 2567)

นอกจากนี้องค์การชั้นนำในภาครัฐกิจและเอกชนของบริษัทข้ามชาติที่ดำเนินธุรกิจในประเทศไทยหลายแห่งก็ได้มีนโยบายและแนวปฏิบัติที่ประกาศอย่างชัดเจนเกี่ยวกับความหลากหลาย ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วมในองค์การ รวมทั้งยังได้รับรางวัลทั้งในระดับประเทศและสากล เช่น บริษัท ไมโครซอฟท์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งได้รับรางวัล บริษัทดีเด่นที่นำทีมงานมากที่สุดในเอเชีย ประจำปี 2562-2564 (Best Companies to Work for in Asia) ซึ่งจัดโดย เอชอาร์ เอเชีย และรางวัลสาขาสถานที่ทำงานที่มีความเท่าเทียมทางเพศจาก UN Women 2021 Thailand WEPs Awards โดยองค์การเพื่อสตรีแห่งสหประชาชาติและสหภาพยุโรป โดยนโยบายที่เป็นหัวใจสำคัญของการทำางาน ไมโครซอฟท์ คือ การให้ความสำคัญกับการเปิดรับความหลากหลายและการทำความเข้าใจในผู้อื่น ไมโครซอฟท์มีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม เปิดพื้นที่ให้บุคลากรทุกกลุ่มเข้าถึงโอกาสอย่างเท่าเทียม และเคารพความแตกต่างของความคิดเห็นและประสบการณ์ มีการจัดตั้งคณะกรรมการด้าน Diversity & Inclusion พร้อมด้วยนโยบายและสวัสดิการที่พร้อมรองรับความต้องการที่หลากหลายของพนักงาน มีโครงการและกิจกรรมที่มุ่งส่งเสริมทั้งความเท่าเทียม สุขภาพกายและสุขภาพจิต และการพัฒนาศักยภาพของพนักงานแต่ละคนอย่างรอบด้าน (ไมโครซอฟท์ ประเทศไทย, 2564, 9 ธันวาคม) กรณีของบริษัท ไมโครซอฟท์ (ประเทศไทย) จำกัด จึงสะท้อนให้เห็นถึงการเป็นต้นแบบของ



องค์การที่นำแนวคิด DEI มาประยุกต์ใช้ในเชิงปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และสามารถเชื่อมโยงการดูแลบุคลากรเข้ากับความสำเร็จขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับ บริษัท เดลต้า อีเลคโทรนิคส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) บริษัทข้ามชาติที่เป็นผู้นำด้านโซลูชันการจัดการพลังงานและความร้อน และผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ โดยได้รับ 3 รางวัลด้านความเป็นเลิศในการบริหารทรัพยากรบุคคลจากเวที HR Excellence Awards Thailand 2025 ซึ่งได้แก่ รางวัล Gold Award ด้านกลยุทธ์การรักษาบุคลากรยอดเยี่ยม (Excellence in Retention Strategy) สะท้อนให้เห็นถึงแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของบริษัทที่ยึดพนักงานเป็นศูนย์กลาง ภายใต้อหุหลักความซื่อสัตย์และการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร แนวทางดังกล่าวตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรแต่ละกลุ่ม ส่งเสริมการเติบโตในสายอาชีพ มีการออกแบบสวัสดิการและรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นควบคู่กับการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง รางวัล Silver Award ด้านกลยุทธ์การบริหารค่าตอบแทนยอดเยี่ยม (Total Rewards Strategy) ที่บริษัทให้ความสำคัญกับการออกแบบระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่คำนึงถึงความแตกต่างของช่วงชีวิตและบทบาทการทำงานของบุคลากร โดยใช้ข้อมูลจากความคิดเห็นของพนักงานและข้อมูลจากตลาดแรงงาน มาออกแบบระบบค่าตอบแทน เพื่อสร้างความเป็นธรรม แรงจูงใจ ซึ่งแนวทางนี้ช่วยเชื่อมโยงผลงาน การยอมรับ และโอกาสในการพัฒนาของบุคลากรในทุกระดับ ได้อย่างเป็นรูปธรรม และรางวัล Bronze Award ด้านกลยุทธ์การสื่อสารภายในองค์กรยอดเยี่ยม (Excellence in HR Communication Strategy) ที่ได้มีการพัฒนาระบบการสื่อสารแบบบูรณาการ กล่าวคือ มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความร่วมมือของพนักงานจากหลากหลายสายงาน โดยใช้เครื่องมือดิจิทัล และการ



สื่อสารจากผู้นำควบคู่กับการเปิดพื้นที่ให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์เนื้อหา แนวทางดังกล่าวช่วยเสริมสร้างความโปร่งใส ความไว้วางใจ และความผูกพันต่อองค์กร (เตลต้า อีเลคโทรนิคส์ (ประเทศไทย), 2568) ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าบริษัทเตลต้า อีเลคโทรนิคส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เป็นตัวอย่างขององค์กรข้ามชาติที่สามารถประยุกต์ใช้แนวคิด DEI ในเชิงปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ผ่านนโยบายและกลไกด้านทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองความแตกต่างของบุคลากร และส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง อันนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน เช่นเดียวกับ บริษัทไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่เล็งเห็นถึงความสำคัญของความเสมอภาค ความเท่าเทียมและเป็นธรรมในการรับบริการทางสุขภาพ และสาธารณสุขโดยปราศจากซึ่งความแตกต่าง โดยได้จัดทำแผนกลยุทธ์ด้าน DEI ที่สร้างความเท่าเทียมในองค์กรสำหรับกลุ่ม LGBTQ+ โดยขยายขอบเขตสวัสดิการให้ครอบคลุมพนักงานกลุ่มนี้มากขึ้น เช่น การขยายสิทธิประกันสุขภาพคู่สมรสให้ครอบคลุมคู่ชีวิตเพศเดียวกัน นอกจากนี้ยังได้จัดตั้ง OPEN CRG (Out Pfizer Employee Network Colleague Resource Group) ซึ่งเป็นกลุ่มสำหรับแลกเปลี่ยนข้อมูล ประสบการณ์ที่ส่งเสริมการทำงานและการใช้ชีวิตของกลุ่ม LGBTQ+ เพราะมีความเชื่อว่าเมื่อพนักงานมีความตระหนักรู้และประสบการณ์ที่ดีเกี่ยวกับความเท่าเทียมและการยอมรับความแตกต่าง จะสามารถส่งต่อประสบการณ์ที่ดีเหล่านั้นในการทำงานให้สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงต่อสังคมภายนอกได้ นอกจากนี้ยังสร้างเสริมผลลัพธ์ทางสุขภาพที่มีความเท่าเทียมในทุกกลุ่มประชากร โดยมุ่งเน้นการสร้างผลงานที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ด้านสุขภาพที่ดีขึ้น ลดข้อจำกัดในการเข้าถึงบริการสุขภาพ ส่งเสริมการเข้าถึงยาและวัคซีนให้ครอบคลุมมากขึ้น โดยมีการดำเนินงานในทุกระดับ ตั้งแต่ความหลากหลายในการ



ทำวิจัยทางคลินิก เพื่อให้ได้ข้อมูลประสิทธิผลและความปลอดภัยของยาและวัคซีนที่สามารถประยุกต์ใช้กับทุกกลุ่มประชากรทุกชนชาติ ทุกเชื้อชาติ การช่วยเหลือผู้ป่วยในการเข้าถึงบริการทางสุขภาพในส่วนอื่น ๆ เช่น การเข้าถึงการวินิจฉัยโรคโดยเทคโนโลยีขั้นสูง ซึ่งอาจจะไม่มีความพร้อมในทุกโรงพยาบาล การสนับสนุนชุดตรวจพิเศษหรือสนับสนุนเครือข่ายในการส่งต่อผู้ป่วยมารับการวินิจฉัยที่ดีขึ้นและนำไปสู่การรักษาได้ทันเวลา ตลอดจนการร่วมมือกับพันธมิตรด้านสุขภาพเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสังคม โดยไฟเซอร์มีการแสวงหาความร่วมมือกับหลายๆ ภาคส่วนในโครงการที่จะช่วยพัฒนาผลลัพธ์ด้านสุขภาพ (ฐานเศรษฐกิจ, 2566, 2 กุมภาพันธ์)

สำหรับองค์กรธุรกิจของไทยหลายองค์กรก็มีการนำนโยบาย DEI มาปรับใช้ในแนวปฏิบัติ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างและเท่าเทียม เช่น บริษัทเครือเจริญโภคภัณฑ์ (CP Group) ได้ประกาศจุดยืนด้านความหลากหลายและความเท่าเทียม ผ่านกิจกรรม “CP Group Embrace the Diversity” โดยจุดยืนดังกล่าว คือ การยืนยันถึงการเป็นองค์กรที่เคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ และดำเนินธุรกิจที่สอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชน บริษัทให้ความสำคัญกับความแตกต่างของพนักงานทุกกลุ่ม เชื่อในความหลากหลายที่ช่วยสร้างนวัตกรรมและความสำเร็จ บริษัทมีสวัสดิการที่ตอบสนองความต้องการหลากหลาย เช่น การลาและเบิกค่ารักษาพยาบาลกรณีผ่าตัดแปลงเพศ ลาสมรส คลอดบุตรสำหรับคู่สมรสตามกฎหมาย และวันหยุดตามศาสนา รวมทั้งเปิดโอกาสให้พนักงานมีความเป็นตัวของตัวเอง ทั้งทักษะ ความคิด และความเชื่อทางศาสนา ซึ่งเหล่านี้สะท้อนสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานอย่างปลอดภัยและเต็มศักยภาพของพนักงาน บริษัทยังได้ยกระดับนโยบาย DEI ให้เป็นส่วนหนึ่งของเป้าหมายการพัฒนา



องค์การแลยึดกรอบ Protect, Respect และ Remedy ซึ่งไม่เพียงแต่ป้องกันการละเมิดสิทธิเท่านั้น แต่ยังเคารพศักดิ์ศรีของมนุษย์ในทุกมิติอีกด้วย (ไทยพับลิก้า, 2568, 23 มิถุนายน)

เช่นเดียวกับบริษัท เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) ที่ถือเป็นอีกหนึ่งตัวอย่างขององค์กรขนาดใหญ่ที่ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนและความหลากหลาย โดยได้รับรางวัลองค์กรต้นแบบด้านสิทธิมนุษยชน ประจำปี 2567 จากกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม และรางวัลองค์กรต้นแบบด้านการส่งเสริมความหลากหลายและการไม่เลือกปฏิบัติ จากสมาคมฟ้าสีรุ้งแห่งประเทศไทย และพันธมิตรภาคประชาสังคม กล่าวคือ บริษัทฯ ดำเนินงานโดยยึดหลักสิทธิมนุษยชนตามมาตรฐานสากล และมุ่งสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นธรรม เท่าเทียม และครอบคลุมทุกกลุ่ม ส่งเสริมความหลากหลายและการอยู่ร่วมกันอย่างเคารพ ผ่านนโยบายและแผนงานที่ชัดเจน ควบคู่กับการประเมินและจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างต่อเนื่องทุก 2 ปี และนำผลไปใช้ในการพัฒนาสวัสดิการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ รวมไปถึงการเปิดช่องทางในการรับเรื่องร้องเรียนอย่างโปร่งใส ซึ่งนำไปสู่การได้รับการยอมรับด้านความยั่งยืนและจริยธรรมทางธุรกิจในระดับนานาชาติ (บริษัท เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน), 2567, 20 ธันวาคม) ดังนั้นจึงเห็นได้ว่ากรณีศึกษาของทั้งสององค์กรธุรกิจไทยสะท้อนให้เห็นถึงการนำแนวคิดความหลากหลาย ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วม (Diversity, Equity and Inclusion: DEI) มาประยุกต์ใช้ในเชิงนโยบายและการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ผ่านการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ การไม่เลือกปฏิบัติ และการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากร



ทุกกลุ่ม ซึ่งมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนและสอดคล้องกับบริบทสังคมร่วมสมัย

จากภาพรวมการดำเนินการและวิธีปฏิบัติในปัจจุบันขององค์กรชั้นนำทั้งในและต่างประเทศที่เกี่ยวกับความหลากหลาย ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วมในองค์กร จึงสะท้อนให้เห็นได้ว่าทุกองค์กรไม่เพียงมีนโยบายเป็นเชิงสัญลักษณ์เท่านั้น แต่ล้วนหันมาให้ความสนใจและตระหนักถึงความสำคัญ ปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เพราะผลลัพธ์ที่ได้รับกลับมา ส่งผลที่ดีต่อการดำเนินการภายในองค์กร และยังส่งผลดีต่อภาพลักษณ์ในเชิงธุรกิจการแข่งขัน และการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคมและวัฒนธรรมอีกด้วย

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรอบแนวคิด ทฤษฎีโดยตรงเกี่ยวกับ DEI ยังไม่ได้มีทฤษฎีกลางใด ทฤษฎีหนึ่งพูดถึง แต่เป็นกรอบแนวคิดเชิงระบบและหลายทฤษฎีร่วมกัน บทความนี้จะใช้กรอบแนวคิดการบริหารจัดการความหลากหลาย (Diversity Management) ร่วมกับมุมมองเชิงระบบในการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมองว่า DEI เป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงตั้งแต่ต้นนโยบาย โครงสร้าง วัฒนธรรม องค์กร ไปจนถึงการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล หนึ่งในแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง คือ ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความหลากหลาย (Diversity) และการบริหารจัดการความหลากหลาย (Diversity Management) โดยพัฒนาขึ้นเมื่อปี 1980 และในการศึกษาได้แบ่งความหลากหลายเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ศึกษาเน้นเชิงคุณธรรมจริยธรรม ความเสมอภาคในสังคม และกลุ่มที่ศึกษาเน้นไปที่องค์การและเกี่ยวข้องกับความหลากหลายภายในทั้งทางบวกและลบ (นันทพินิตา จิตระเียบ



, 2563) นอกจากนี้ ยังมีแนวคิดการจัดการความหลากหลายในองค์การของ การ์เดนสวาร์ตซ์ และ โรว์ (Gardenswartz & Rowe) ที่เสนอกรอบความหลากหลายในองค์การที่ประกอบด้วยสี่มิติ ได้แก่ มิติบุคลิกภาพ มิติภายใน มิติภายนอก และ มิติองค์การ ซึ่งได้รับการอธิบายและประยุกต์ใช้ในงานศึกษาของ Jolanta (2015) ที่กล่าวถึง 4 มิติดังกล่าวว่า มิติบุคลิกภาพ หมายถึงตัวตนของบุคคล ที่หมายรวมถึงความชอบไม่ชอบส่วนบุคคล ค่านิยม ความเชื่อ ส่วนมิติภายใน หมายถึง สิ่งที่มีอิทธิพลต่อบุคคลโดยตรง ได้แก่ เพศสภาพ รสนิยมทางเพศ เชื้อชาติ อายุ ความสามารถ และลักษณะทางร่างกายและจิตใจ สำหรับมิติภายนอก หมายถึง สิ่งที่มีอิทธิพลต่อบุคคลที่เปลี่ยนแปลงได้ โดยไม่สามารถมองเห็นอย่างเด่นชัดจากภายนอก เช่น การศึกษา ศาสนา ภูมิหลัง สถานภาพ รายได้ และประสบการณ์ต่าง ๆ และสุดท้ายมิติองค์การ หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยสามารถเปลี่ยนแปลงได้เช่นกัน เช่น สถานทำงาน ตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบ (นันทพินิตา จิตร์ระเบียบ, 2563) โดยมิติดังกล่าวเหล่านี้ล้วนส่งผลและมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน การดำเนินการเกี่ยวกับความหลากหลาย ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วมในองค์การ จึงต้องมององค์ประกอบทั้งหมดเหล่านี้ประกอบการดำเนินการและการบริหารจัดการด้วย ทั้งนี้มีงานวิจัยที่ศึกษาและเก็บข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ให้เห็นถึงผลลัพธ์ของการนำความหลากหลาย ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วมมาใช้ในองค์การ เช่น งานวิจัยของ Feitosa, J. et al. (2022) ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานข้ามวัฒนธรรม (Cross Cultural Performance: CCP) โดยบูรณาการมุมมองทางวัฒนธรรมที่หลากหลายของบุคคลที่ทำงานร่วมกันกับเป้าหมายในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่หลากหลายครอบคลุมและเท่าเทียม ซึ่งผลการศึกษาพบว่า การสร้างความหลากหลายใน

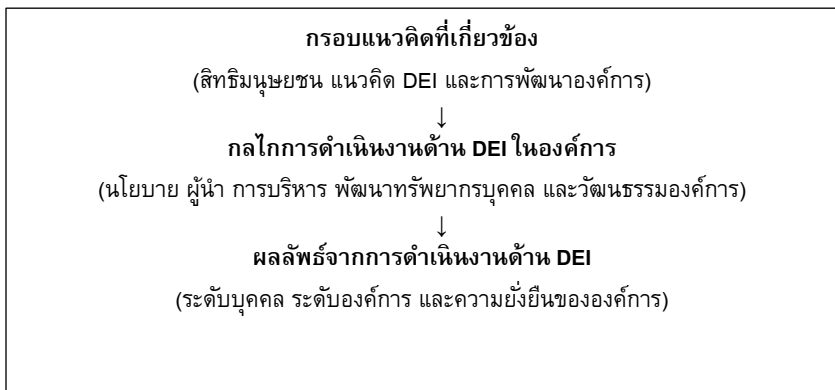


องค์การ โดยสร้างพื้นที่สำหรับความคิดใหม่ ๆ สร้างความตระหนักเกี่ยวกับอดีตตลอดจนหาวิธีต่าง ๆ ให้เกิดการมีส่วนร่วม จะช่วยให้พนักงานเกิดความเข้าใจและช่วยกระตุ้นให้เห็นถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรม ในด้านความเท่าเทียมการจัดลำดับความสำคัญที่เหมาะสมในการเข้าถึงทรัพยากร การสื่อสารและตกลงก่อนลงมือทำ การรับฟังประสบการณ์ของบุคคล และการสนับสนุนอยู่ข้างหลังเมื่อพนักงานต้องการความช่วยเหลือจะช่วยให้การส่งเสริมความเป็นพันธมิตรในการทำกิจกรรมร่วมกัน และในด้านการมีส่วนร่วม การฝึกฟังอย่างตั้งใจ การสื่อสารและสนทนาเพื่อสร้างความสัมพันธ์ ตลอดจนการขอความคิดเห็นพนักงาน จะมีผลลัพธ์ในการสร้างสายสัมพันธ์ภายในองค์กรนอกจากนี้จากการศึกษาของมูลนิธิหอการค้าแห่งสหรัฐอเมริกา เมื่อปี 2019 เกี่ยวกับความสำเร็จและการเติบโตของธุรกิจที่สนับสนุนกลุ่มความหลากหลายทางเพศ พบว่าผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการมีแนวทางปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับบุคคลกลุ่มนี้ทำให้พนักงานมีส่วนร่วมมากขึ้น เพราะพนักงานสามารถระบุตัวตนได้อย่างเป็นอิสระ เมื่อมีส่วนร่วมมากขึ้นก็มีความสุขมากขึ้นตามมา ส่งผลที่ดีต่อสุขภาพและมีประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากนี้ผลการศึกษายังพบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีการแข่งขันและเปิดกว้างการมีส่วนร่วมนี้ ทำให้เกิดการดึงดูดกลุ่มความหลากหลายทางเพศ ที่มีความสามารถและศักยภาพเข้ามาสู่องค์กร และยังเป็นการสร้างให้เกิดวัฒนธรรมที่หลอมรวมกันอย่างกลมกลืน (U.S. Chamber of Commerce Foundation, 2019) ดังนั้นจะเห็นได้ว่าทั้งแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ต่างก็มีมิติการมองผลลัพธ์เกี่ยวกับความหลากหลาย ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วมในองค์กรในเชิงกว้างครอบคลุมทั้งสภาพแวดล้อมที่เป็นปัจจัยทั้งภายในและภายนอกองค์กร และเพราะการมองในมุมกว้างนี้เอง ก็จะทำให้สามารถบริหารจัดการและ



พัฒนาความหลากหลาย ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วมในองค์กร ให้สามารถเกิดผลลัพธ์ในทิศทางที่ดีสำหรับองค์กรต่อไป

จากบทความที่นำเสนอนี้ ผู้เขียนจึงได้สังเคราะห์องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องและสรุปเป็นกรอบแนวคิดการดำเนินงานด้านความหลากหลาย ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วมในองค์กร (DEI) เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อมโยงเชิงระบบระหว่างกรอบแนวคิดทางทฤษฎี กลไกการดำเนินงานในองค์กร และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการนำแนวคิด DEI ไปประยุกต์ใช้ ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการดำเนินงานด้านความหลากหลาย ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วม (DEI) (ผู้เขียนสังเคราะห์)

ภาพที่ 1 แสดงให้เห็นถึงการดำเนินงานด้านความหลากหลาย ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วม (DEI) โดยมีจุดเริ่มต้นจากการเปลี่ยนแปลงของบริบททางสังคมทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติที่ให้ความสำคัญกับประเด็นสิทธิมนุษยชนในฐานะวาระสำคัญลำดับต้นของการพัฒนาองค์กร บริบท



ดังกล่าวจึงเป็นแรงผลักดันสำคัญในการนำไปสู่การกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติ ด้าน DEI ขององค์กรทั่วโลก อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานด้าน DEI ในทางปฏิบัติจำเป็นต้องอาศัยกลไกการดำเนินงานที่เป็นระบบ ทั้งในด้านนโยบายระดับองค์กรที่เชื่อมโยงไปสู่กลยุทธ์เชิงปฏิบัติ การปรับปรุงกระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล บทบาทของผู้นำในองค์กรกับการขับเคลื่อนและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สอดคล้องกับหลักการ DEI ซึ่งผลลัพธ์จากการดำเนินงานดังกล่าวจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ องค์กรเกิดความเข้มแข็ง และนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนในระยะยาว

ผลลัพธ์ทางบวกและลบ

อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติ องค์กรที่ให้ความสำคัญกับความหลากหลาย ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วมในองค์กร ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในเชิงบวกจะมีตั้งแต่ระดับองค์กร ระดับทีม และระดับบุคคล กล่าวคือ ระดับองค์กร (Organizational level) ผลลัพธ์เชิงบวกของความหลากหลายทางวัฒนธรรมในองค์กร โดยการจ้างคนที่มีภูมิหลังแตกต่างกัน จะทำให้องค์กรสามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ที่กว้างขึ้น จึงไม่น่าแปลกใจที่กลุ่มที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมสามารถสร้างแนวคิดเพิ่มเติมเกี่ยวกับงานสร้างสรรค์ได้เป็นอย่างดี และสามารถบรรลุผลลัพธ์ทางการเงินที่มากขึ้น ที่สำคัญไปกว่านั้นองค์กรยังได้รับความชอบธรรมกับบุคคลภายนอก นั่นหมายถึง เมื่อองค์กรมีการปฏิบัติงานข้ามวัฒนธรรมในองค์กรระดับสูง องค์กรก็จะมีแนวโน้มที่จะแปลสิ่งที่อยู่ในพันธกิจไปสู่การปฏิบัติระดับสูงสู่ภายนอกเช่นเดียวกัน ระดับทีม (Team level) ประโยชน์ที่สำคัญ



ที่สุดของทีมที่หลากหลาย คือ การเพิ่มขึ้นของความคิดสร้างสรรค์ การรับรู้ความเป็นส่วนหนึ่งของทีม ความเป็นไปได้ในการสร้างแนวคิดและผลิตภัณฑ์ใหม่เป็นสิ่งสำคัญ สมาชิกสามารถนำความแตกต่างตามมุมมองของตนมาใช้ในการทำงานของทีมได้ และในทางกลับกันสามารถบูรณาการและนำไปสู่การทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ รวมไปถึงแนวคิดเรื่องความปลอดภัยทางจิตใจ มีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นด้วย เพราะมองเห็นและเกิดความรู้สึกที่เป็นมิตรของทีม บุคคลสามารถแบ่งปันความคิดได้อย่างอิสระ นอกจากนี้ภายในทีมยังได้มีโอกาสนในการขยายความรู้ แลกเปลี่ยนข้อมูลและแบ่งปันมากขึ้นอีกด้วย ระดับบุคคล (Individual Level) ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในระดับบุคคล คือ จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ การที่พนักงานรู้สึกมีคุณค่า ช่วยในการสร้างขวัญกำลังใจ ซึ่งเป็นความต้องการหลักของมนุษย์ทุกคน ความรู้สึกถึงการเป็นเจ้าของยังรวมถึงประสบการณ์ของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลรอบตัวและโอกาสที่ได้รับอีกด้วย นอกจากนี้ในระดับบุคคล ยังทำให้เกิดผลที่ดีเกี่ยวกับการปรับตัว โดยแต่ละบุคคลสามารถที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมใหม่ได้ บุคคลจะรู้สึกปรับตัวได้มากขึ้น บริบทของงานจะเป็นมิตรมากขึ้น และพวกเขาจะเห็นว่าองค์กรเป็นสถานที่ที่พวกเขาสามารถเป็นตัวของตัวเองได้อย่างแท้จริง (Feitosa, J. et al., 2022)

นอกจากผลลัพธ์ที่ดีและเป็นเชิงบวกต่อทั้งพนักงาน กลุ่มหรือทีม และภาพลักษณ์ขององค์กร ยังมีข้อมูลจากผลการวิจัยที่พบผลลัพธ์บางประการที่สะท้อนไปในทางลบของการดำเนินการ DEI นี้ จากงานวิจัยของ Rohwerder, B. (2017) พบว่าบางครั้งความหลากหลายในที่ทำงาน ทำให้เกิดผลลัพธ์ของงานไม่เป็นที่น่าพอใจได้เช่นกัน และจะนำไปสู่การขาดงาน ความผูกพันลดลง และเกิด



ความขัดแย้งมากขึ้น โดยผลที่ตามมาเมื่อความหลากหลายในที่ทำงานไม่ได้ผล อาจทำให้รายได้ลดลง ค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้นเนื่องจากขวัญกำลังใจของพนักงานลดลง และเกิดอคติความจากการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน และเหตุที่เป็นเช่นนั้นเพราะ การให้คุณค่าในความหลากหลายมีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นภายใต้เงื่อนไขที่เหมาะสม กล่าวคือ หากการดำเนินการนั้นปราศจากความชัดเจน แรงจูงใจ บรรทัดฐาน และ โครงสร้างที่รองรับดีพอเพื่อกระตุ้นให้สมาชิกกลุ่มเกิดความท้าทาย ให้มี มุมมองที่ดีต่อกันและกัน มุมมองที่แตกต่างกันของสมาชิกในกลุ่มที่มาจาก ความหลากหลายอาจมีการแสดงออกที่นำไปสู่ความขัดแย้งและก่อกวน ทั้งนี้ ใน การทำงานร่วมกันเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไม่เพียงขึ้นอยู่กับความหลากหลายของ สมาชิกในทีม แต่ขึ้นอยู่กับความเข้าใจและการสื่อสารที่ดีมากน้อยด้วย และที่ สำคัญที่สุดคือการจัดทีมและการนำทีมด้วย นอกจากนี้ผลลัพธ์เชิงลบอีกประการ คือ หากกลุ่มต่าง ๆ ที่มารวมกันมีความหลากหลายทางค่านิยม ความเชื่อ และ ทักษะคิด มากกว่าความรู้ ข้อมูลที่ได้รับ ก็จะนำไปสู่การแตกแยกทางความคิด เกิด การแบ่งขั้ว รวมถึงเกิดความเหลื่อมล้ำเมื่อคนกลุ่มหนึ่ง หรือสมาชิกคนใดคนหนึ่ง อยู่เหนือกว่าคนอื่น ในด้านความอาวุโส ความร่ำรวย หรืออำนาจ ซึ่งความ แตกแยกและความเหลื่อมล้ำดังกล่าวเหล่านี้ส่งผลเสียต่อความเป็นทีมการ ประสานงาน และขวัญกำลังใจ เช่นเดียวกับข้อมูลในรายงาน The Diversity and Inclusion Handbook ซึ่งจัดทำโดย Lever (2017) ได้สะท้อนมุมมองของซาราห์ นาห์ม (Sarah Nahm) ซีอีโอหญิงเชื้อสายเอเชียอเมริกันในซิลิคอนวัลเลย์ เกี่ยวกับการ ฝังวัฒนธรรมด้านความหลากหลาย ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วมใน องค์กรว่า เป็นสิ่งที่ไม่ง่ายหรือสมบูรณ์แบบ เนื่องจากเกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วน



บุคคลที่มีความลึกซึ้ง และความสำเร็จหรือผลลัพธ์เชิงบวกขององค์การหนึ่งอาจไม่สามารถนำไปใช้ได้กับอีกองค์การหนึ่งเสมอไป สิ่งที่สำคัญ คือ องค์การต้องเรียนรู้จากในองค์การเอง เพื่อดูว่าอะไรได้ผลและอะไรไม่ได้ผล จึงไม่น่าแปลกใจที่ความพยายามจะให้เกิดความหลากหลาย ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วมในองค์การอาจล้มเหลวได้ ในรายงานฉบับนี้ยังได้รวบรวมประเด็นผลลัพธ์ที่ไม่ได้เป็นไปตามความหวังที่เกิดขึ้นกับองค์การสตาร์อัพกว่าสิบสองแห่ง ที่มีความพยายามนำความหลากหลาย ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วม มาใช้ในองค์การ โดยสามประเด็นดังกล่าวได้แก่ 1) ความหลากหลายและการรวมเป็นหนึ่งอาจถูกมองว่าเป็นเรื่องตลก เมื่อพนักงานไม่เชื่อถึงความสำคัญและประโยชน์ 2) พนักงานไม่เห็นว่าการมีความหลากหลายและการมีส่วนร่วมเป็นปัญหา หรือไม่เกรงกลัวที่จะพูดออกไป และรู้สึกถึงความไม่ปลอดภัยทางจิตใจ ดังนั้นการเข้าร่วมจึงไม่คุ้มค่า และ 3) ความคิดริเริ่มที่ดีนั้น ส่งผลเพียงระยะสั้นเท่านั้น เพราะขาดการสนับสนุนอย่างจริงจังจากองค์การ (Lever, 2017)

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าในการดำเนินการเรื่อง DEI มีความเป็นไปได้ที่จะเกิดผลลัพธ์ไปในเชิงบวกและเชิงลบ ซึ่งการรับรู้และทำความเข้าใจถึงประเด็นในเชิงลบที่ได้นำเสนอนี้ จะสะท้อนทำให้้องค์การได้มองเห็นถึงจุดที่ควรตระหนักถึง โดยสามารถใช้ข้อสังเกตที่สำคัญเหล่านี้ ไปปรับใช้เมื่อต้องลงมือปฏิบัติจริง ทั้งนี้เพราะประเด็นดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าผลลัพธ์ที่เป็นเชิงลบและความล้มเหลวของ DEI ไม่ได้เกิดจากแนวคิด แต่เกิดจากการขาดการกำกับดูแล ความชัดเจนเชิงนโยบาย และความมุ่งมั่นของผู้นำ



ตัวชี้วัดและการสร้างความยั่งยืนด้านความหลากหลาย ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วมในองค์กร

การดำเนินการด้านความหลากหลาย ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วมในองค์กร เพื่อให้เกิดความยั่งยืนและนำมาซึ่งความสำเร็จที่เป็นผลลัพธ์ในเชิงบวกได้นั้น องค์กรที่มุ่งมั่นที่จะสร้างความก้าวหน้าให้กับเป้าหมายหรือผลลัพธ์ของ DEI จะต้องทราบถึงความสำคัญของวิธีการวัดหรือตัวชี้วัด (Key Performance Indicators : KPI) หลายองค์การพยายามและมุ่งมั่นในโดยใช้วิธีการวัดจากข้อมูลของประชากรที่มีความหลากหลายเป็นสำคัญ แต่ในความเป็นจริงแล้วยังมีการวัดอื่น ๆ ที่สำคัญอีกด้วย ดังนั้นสิ่งที่ควรตระหนักสามประการหลักในการดำเนินการเพื่อวัดผลนั้น คือ ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์อื่น ๆ ที่นอกเหนือจากข้อมูลประชากร ถัดไปคือ เลือกรวมวัดหมู่ในการวัดให้เหมาะสม และท้ายสุดคือวางแผนล่วงหน้าสำหรับการใช้ข้อมูลนั้น ๆ เพื่อติดตามผลและดำเนินการ (Zheng, 2023) นอกจากนี้หนึ่งในแง่มุมที่ยากที่สุดของการวัดผลลัพธ์ในงานด้านความหลากหลาย ความเสมอภาคและการมีส่วนร่วมในองค์กร คือ ผู้นำไม่เข้าใจว่าจะวัดอะไร และมักจะสันนิษฐานว่าเรื่องของ DEI เป็นเรื่องของทักษะทางการปฏิสัมพันธ์ (soft skills) เท่านั้น ไม่ได้มีผลกระทบต่อผลกำไรขององค์กร ดังนั้นในการวัดผลลัพธ์ของความหลากหลาย ความเสมอภาคและการมีส่วนร่วมในองค์กร สิ่งที่ต้องหลีกเลี่ยง ได้แก่ 1) การวัดองค์ประกอบหรือเลือกตัวชี้วัดที่ไม่สอดคล้องกับเป้าหมาย กลยุทธ์ และความต้องการทางธุรกิจขององค์กร 2) การวัดเพียงเพื่อวัดและสร้างตัวชี้วัดที่มากเกินไปโดยไม่ได้นำผลไปดำเนินการอะไร 3) ไม่มีการติดตามผลในตัวชี้วัด 4) ขาดการเปรียบเทียบข้อมูลจากแหล่งภายนอก



หรือมาตรฐานทางธุรกิจหรืออุตสาหกรรม และ 5) ข้อมูลที่นำมาใช้ขาดความน่าเชื่อถือ (Davis, 2022)

เพื่อให้สามารถสร้างความยั่งยืนด้านความหลากหลาย ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วมในองค์กรได้นั้น บทความนี้จึงขอเสนอแนวทางการวัดและสร้างผลลัพธ์เพื่อความยั่งยืนในสองมิติ คือ มิติการสร้างคามยั่งยืนให้กับงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และมิติการสร้างคามยั่งยืนให้กับองค์กร

มิติการสร้างคามยั่งยืนให้กับงานด้านการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

ในงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อให้เห็นผลลัพธ์ที่ชัดเจน ครอบคลุมในมิติของงานและเป็นวิธีการวัดที่จะช่วยสร้างความยั่งยืนด้านความหลากหลาย ความเสมอภาคและการมีส่วนร่วมในองค์กร Davis (2022) ได้เสนอมุมมองของการวัดและผลลัพธ์อย่างยั่งยืนที่ของงานแต่ละด้านไว้ดังนี้

งานด้านการสรรหาคัดเลือก (Recruitment) เพื่อให้องค์กรมีความหลากหลาย ความเสมอภาคและการมีส่วนร่วม องค์กรต้องแสวงหาและรับสมัครบุคคลที่ขาดโอกาส และหาองค์กรที่มีผู้สมัครที่หลากหลายแต่ในการคัดเลือกเข้ามาทำงานกลับไม่ได้จ้างคนที่มีความหลากหลาย ก็จะทำให้เกิดปัญหาด้านความลำเอียง ดังนั้นในการวัดงานด้านนี้สามารถทำได้โดยทำให้เห็นว่า ผู้สมัครประเภทใดเป็นผู้ได้รับคัดเลือก และประเภทไหนเป็นผู้ได้รับการสัมภาษณ์ รวมถึงผ่านการสัมภาษณ์รอบสุดท้าย และสุดท้ายกลุ่มคนใดที่ได้รับการว่าจ้าง ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้ก็จะทำให้เห็นว่าองค์กรมีความยุติธรรมในการคัดเลือกสรรหาพนักงานอย่างเท่าเทียม



งานด้านการรักษา (Retention) การรวบรวมข้อมูลเชิงประชากรในองค์กรสามารถช่วยทำให้เห็นถึงอัตราส่วนและแนวโน้มของบุคลากรแต่ละกลุ่มในองค์กร ทั้งนี้ นอกจากการวัดเชิงปริมาณแล้วควรพิจารณารวบรวมข้อมูลในเชิงคุณภาพที่เกี่ยวข้องด้วย เช่น การถามคำถามปลายเปิดเพื่อค้นหาสาเหตุที่พนักงานลาออกจากองค์กร ซึ่งวิธีการนี้จะทำให้ได้รับข้อมูลเชิงลึกที่เกี่ยวกับอัตราการรักษาคคนไว้กับองค์กร และทำให้เห็นถึงผลลัพธ์ที่ตามมาว่าองค์กรได้ให้ความสำคัญและใส่ใจกับการดูแลรักษาบุคลากรทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม

งานด้านค่าตอบแทน (Compensation) เพื่อให้องค์กรมีความเท่าเทียมอย่างแท้จริงจำเป็นต้องมีการประเมินระดับเงินเดือนเพื่อให้แน่ใจว่าพนักงานในบทบาทเดียวกันจะได้รับฐานเงินเดือนเดียวกัน และการจ่ายโบนัสตามผลงานประจำปีเป็นไปอย่างเท่าเทียมกันด้วย วิธีการวัดความเท่าเทียมและคำนวณค่าตอบแทนนั้นสามารถใช้วิธีการพิจารณาสำรวจจากอุตสาหกรรม ขนาดขององค์กร และคู่แข่งที่ใกล้เคียง นอกจากนี้ยังสามารถทำได้โดยการสำรวจจากพนักงาน เพื่อประเมินการรับรู้เกี่ยวกับความเท่าเทียมของค่าจ้างระหว่างเพศ เชื้อชาติและชาติพันธุ์ต่าง ๆ รวมถึงอายุของพนักงานที่อยู่ในตำแหน่งเดียวกัน โดยผลลัพธ์ที่ได้ คือ การทำให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่นและมั่นใจว่าองค์กรไม่ได้ถือเอาประโยชน์เพื่อองค์กรเพียงด้านเดียว หากแต่ยังคำนึงถึงความรู้สึกและจิตใจอันสำคัญของพนักงานด้วย

งานด้านการสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงาน (Employee engagement and satisfaction) สามารถทำการวัดได้จากแบบสำรวจการมีส่วนร่วมของพนักงาน จำนวนข้อร้องเรียนต่อฝ่ายทรัพยากรบุคคลเกี่ยวกับการตอบโต้เชิงลบ ความขัดแย้งเกี่ยวกับเชื้อชาติ การล่วงละเมิด LGBTQ



นอกจากนี้ยังสามารถตรวจสอบและวัดได้จากจำนวนผู้บริหารและพนักงานที่เข้าร่วมฝึกอบรมในโปรแกรมที่เกี่ยวข้องกับ ความหลากหลาย ความเสมอภาคและการมีส่วนร่วมในองค์กร รวมถึงรวบรวมจากข้อเสนอแนะเชิงคุณภาพผ่านการสำรวจภายหลังการสิ้นสุดการทำกิจกรรม ซึ่งจะให้เห็นผลลัพธ์อย่างชัดเจนและเป็นเชิงประจักษ์จากมุมมองของพนักงาน และสามารถนำมาต่อยอดในการปรับปรุงและพัฒนางานด้านทรัพยากรบุคคลต่อไป

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าในการสร้างความยั่งยืนด้าน DEI ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลนั้น ต้องพิจารณาดำเนินการให้ครอบคลุมในทุกมิติของงาน และต้องเชื่อมโยงการดำเนินงานดังกล่าวเข้ากับเป้าหมายเชิงนโยบายและบริบทขององค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การขับเคลื่อน DEI สามารถก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ยั่งยืนและเกิดประโยชน์อย่างแท้จริงต่อทั้งบุคลากรและองค์กร

มิติการสร้างคามยั่งยืนในระดับองค์กร

ในระดับองค์กรการวัดผลลัพธ์ของความหลากหลาย ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วมในองค์กร The Center for Global Inclusion ซึ่งเป็นองค์กรไม่แสวงผลกำไรชั้นนำระดับโลกที่ทำงานด้านการศึกษาและการวิจัย ได้เสนอแนะ 4 มุมมองของการวัดและวิธีปฏิบัติ เพื่อให้องค์กรสามารถนำไปปรับใช้ในการสร้างผลลัพธ์อย่าง ยั่งยืนได้ (Davis, 2022) ดังนี้

1. มุมมองการวัดด้านการขับเคลื่อนกลยุทธ์ (Drive the Strategy) คือ การที่องค์กรต้องพัฒนาความชัดเจนด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ของ DEI โดยปรับให้สอดคล้องกับองค์กร มีการจัดโครงสร้าง การมอบอำนาจและงบประมาณ



ในการดำเนินการ DEI ให้มีความเหมาะสม โดยต้องกำหนดเป้าหมายที่จะทำให้บรรลุผลลัพธ์ และผู้นำทุกระดับต้องรับผิดชอบในการนำไปปฏิบัติ

2. มุมมองการวัดด้านการดึงดูดและรักษาคคน (Attract and Retain People) คือ นโยบายที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรบุคคล ตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกต้องมีการตรวจสอบให้แน่ชัดว่าได้ดำเนินการโดยคำนึงถึงความหลากหลาย ความเสมอภาคและการมีส่วนร่วมในองค์กร การออกแบบงาน ต้องมีการจำแนกประเภทของงานโดยไม่มีอคติ การกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียม และต้องทำให้เกิดความมั่นใจได้ว่า DEI ได้รวมอยู่ในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนอาชีพ และการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร

3. มุมมองด้านการจัดวางแนวทางและการเชื่อมต่อ (Align and connect) คือ การตรวจสอบให้แน่ใจว่ามุมมองด้าน DEI ได้มีการสื่อสารที่ชัดเจน เข้าใจง่าย ได้ให้ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับทุกคนถึงความสำคัญของ DEI และสามารถผลักดันเป้าหมายด้าน DEI ไปสู่การสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กร

4. มุมมองด้านการรับฟังและความรับผิดชอบต่อสังคม (Listen to and Serve Society) คือ การที่องค์กรมีความกระตือรือร้นในการทำงานร่วมกับสังคมหรือชุมชน มีการปลูกฝังความสำคัญของ DEI ในการพัฒนาการให้บริการและผลิตภัณฑ์ เพื่อตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของลูกค้า โดยรวม DEI เข้ากับนโยบายทางการตลาดและการให้บริการ และคำนึงถึงการมีความรับผิดชอบต่อสังคม ภายใต้การมีจริยธรรมควบคู่กัน

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าผลลัพธ์ที่จะสามารถสร้างความยั่งยืนด้านความหลากหลาย ความเสมอภาคและการมีส่วนร่วมในองค์กรได้นั้น ต้องมีการวัดใน



หลายมุมมอง และต้องทำให้ DEI นั้นอยู่ในทุกกระบวนการและทุกกระบวนการงานขององค์กร รวมทั้งต้องเกิดการรับรู้และเข้าใจจากคนทุกระดับในองค์กรร่วมกันด้วยเช่นกัน เพราะกระบวนการทุกอย่างในองค์กรต่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Gill, G. K. et al., (2018) ที่ทำการศึกษาประสิทธิภาพของการนำความหลากหลาย ความเสมอภาคและการมีส่วนร่วมที่ได้ถูกนำมาใช้ปฏิบัติในโรงพยาบาลของประเทศแคนาดา โดยข้อค้นพบจากการศึกษา พบว่ามีสามปัจจัยสำคัญที่เป็นกุญแจหลักในความสำเร็จของการสร้างความหลากหลาย ความเสมอภาคและการมีส่วนร่วมในองค์กร กล่าวคือ 1) ความมุ่งมั่นของผู้นำ 2) การฝึกอบรมหรือการพัฒนา DEI สำหรับทีม และการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 3) การทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของพนักงาน

บทสรุป และข้อเสนอแนะ

ด้วยการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันจะเห็นได้ว่าส่งผลให้เกิดความหลากหลายในทุกมิติ เช่นเดียวกับในองค์กรที่ประกอบไปด้วยผู้คนที่มีความแตกต่างหลากหลาย การหันมาให้ความสนใจและใส่ใจใน ความหลากหลาย ความเสมอภาคและการมีส่วนร่วมในองค์กร (Diversity, Equity and Inclusion : DEI) จึงเป็นประเด็นสำคัญที่ทั่วทุกองค์กรทั่วโลกต่างพยายามทำให้เกิดขึ้น เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความโปร่งใสขององค์กร การก้าวไปสู่วัฒนธรรมขององค์กรที่เปิดกว้าง การดูแลและปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และการสร้างความรู้สึที่เป็นหนึ่งเดียวกัน อย่างไรก็ตามความพยายามที่ทุกองค์กรต่างมุ่งหวังเพื่อให้เกิดผลลัพธ์อันดีเมื่อลงมือปฏิบัติเกี่ยวกับความหลากหลาย ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วมในองค์กร นั้น อาจสะท้อนกลับมาให้เห็นผลลัพธ์ทั้งในเชิงบวก



และเชิงลบดังที่ได้นำเสนอ การจะสร้างความสำเร็จนี้ให้อยู่อย่างยั่งยืนและเป็นผลลัพธ์แห่งความสำเร็จทั้งองคมาขององค์การได้นั้น ถือเป็นความท้าทายทั้งระดับนโยบาย ผู้นำสูงสุด ผู้บริหารทุกระดับและการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกคนในองค์การ โดยในทางปฏิบัตินั้น การวางแผนนโยบายขององค์การและการวัดผลลัพธ์ก็ต้องดำเนินการให้มีความสอดคล้องกัน เพราะแต่ละองค์การมีทิศทางและนโยบายในการขับเคลื่อนขององค์การที่มีความแตกต่างกัน แบบอย่างขององค์การหนึ่งอาจไม่ใช่คำตอบของอีกองค์การหนึ่งก็เป็นได้ การที่องค์การจะสามารถก้าวเดินไปยังจุดหมายปลายทางที่ตั้งไว้ และบรรลุไปสู่ผลลัพธ์

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าแนวคิดและหลักการด้านความหลากหลาย ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วม (Diversity, Equity and Inclusion: DEI) จะได้รับความสนใจและถูกนำไปประยุกต์ใช้อย่างเป็นรูปธรรม แต่ก็พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในองค์การภาครัฐกิจและเอกชน คำถามที่ชวนคิดต่อไปก็คือ แม้ภาครัฐไทยจะมีความพยายามและเห็นความสำคัญของหลักการด้านความหลากหลาย ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วม แต่ปัจจุบันภาครัฐได้มีบทบาทและแนวปฏิบัติในการขับเคลื่อนที่ให้เห็นอย่างจริงจังและเป็นรูปธรรมเพียงพอแล้วหรือไม่ อย่างไร โดยเฉพาะเมื่อเทียบกับการดำเนินการของประเทศในระดับสากลอย่างในสหรัฐอเมริกาหรือยุโรปที่แนวคิดเรื่องความหลากหลาย ความเท่าเทียม และการมีส่วนร่วม (DEI) ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงนโยบายหรือการสื่อสารภาพลักษณ์องค์กรเท่านั้น หากแต่ยังถูกนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมผ่านการจัดตั้งตำแหน่งงานที่มีบทบาทหน้าที่ด้าน DEI โดยเฉพาะอีกด้วย (SHRM, 2021) ซึ่งนั่นเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงการยกระดับในเชิงนโยบายสู่การดำเนินการในโครงสร้างการบริหารและการดำเนินงานอย่างเป็นระบบอย่างแท้จริง



บทความนี้ได้นำเสนอมุมมองในการนำไปใช้ทั้งในมิติของการบริหาร พัฒนาทรัพยากรบุคคลและมีติขององค์กร เพราะเชื่อว่ากลไกดังกล่าวเหล่านี้ มีความสำคัญในการผลักดัน ส่งเสริม DEI ได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบท การเปลี่ยนแปลงของสังคม ดังนั้น เพื่อให้องค์กรสามารถการขับเคลื่อน DEI อย่างเป็นระบบและยั่งยืนจึงมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับองค์กร โดยต้อง เริ่มจากการดำเนินการด้าน DEI จากการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม ขององค์กรที่มีความชัดเจนและสะท้อนความมุ่งมั่นอย่างแท้จริง มีการสื่อสารให้ พนักงานทุกระดับเข้าใจถึงทิศทาง ความสำคัญ และประโยชน์ของ DEI อย่างทั่วถึง ควบคู่กับการกำหนดนโยบายและกระบวนการอย่างเป็นทางการที่ สอดคล้องกับบริบทและสภาพแวดล้อมขององค์กร โดยพิจารณาถึงความเป็นไป ได้และผลกระทบทั้งระยะสั้นและระยะยาว นอกจากนี้ องค์กรควรส่งเสริมกระบวนการ ไม่เป็นทางการ โดยผู้นำคือผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุน DEI อย่าง เป็นรูปธรรม โดยเตรียมความพร้อมด้านทักษะ การรับรู้ และแรงจูงใจให้ผู้นำ สามารถถ่ายทอดแนวคิดไปสู่ทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกัน องค์กรต้องให้ความสำคัญกับการสังเกตและบริหารจัดการพฤติกรรมของ พนักงานทั้งในด้านบวกและด้านลบ โดยใช้ระบบรางวัลและแนวทางจัดการที่ เหมาะสมเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมที่พึงประสงค์ สุดท้าย การดำเนินงานด้าน DEI ควรมีการประเมินความคืบหน้าอย่างต่อเนื่อง นำข้อมูลและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นมา ทบทวนเพื่อพัฒนากลยุทธ์และแผนการดำเนินงานทั้งระยะสั้นและระยะยาวอย่าง เป็นระบบและยั่งยืน (Davis, 2022) ซึ่งการที่องค์กรได้เห็นถึงความสำคัญและได้ ทำความเข้าใจกับปัจจัยต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรอบด้าน และมีความพยายามที่ จะไปสู่ความสำเร็จของการสร้างความหลากหลาย ความเสมอภาคและการมีส่วนร่วม



ร่วมในองค์กรแล้ว ไม่ว่าเส้นทางการเดินไปยังจุดหมายปลายทางข้างหน้าขององค์กรนั้น จะสามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจนหรือยังเป็นเส้นทางที่ เลื่อนรางแต่การได้เริ่มต้นก้าวเดิน โดยมีความเชื่อ ความตระหนักและมองเห็นคุณค่าของทรัพยากรบุคคลทุกคนในองค์กรที่มีความหลากหลายอย่างเสมอภาค เท่าเทียม และสร้างให้บุคคลเกิดความรู้สึกเป็นส่วนร่วมที่มีความหมายต่อองค์กร ก็เชื่อได้ว่าเป็นก้าวแรกแห่งความสำเร็จที่งดงาม และจะนำไปสู่ผลลัพธ์แห่งความสำเร็จที่เจริญเติบโตและงอกงามขององค์กรได้อย่างยั่งยืนและมั่นคงต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ฐานเศรษฐกิจ. (2566, 2 กุมภาพันธ์). *ไฟเซอร์เปิดโรดแมป D.E.I สร้างความเท่าเทียม เข้าถึงบริการสุขภาพ*. สืบค้นเมื่อ 17 เมษายน 2566, จาก <https://www.thansettakij.com/health/wellbeing/555024>

บริษัท เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน). (2567, 20 ธันวาคม). “เซ็นทรัลพัฒนา” คว้า 2 รางวัลใหญ่ “องค์กร ตันแบบด้านสิทธิมนุษยชนและส่งเสริมความหลากหลาย” จากการริเริ่มแคมเปญ *Thailand’s Pride Celebration “Pride For All”* ยิ่งใหญ่ทั่วประเทศ. สืบค้นเมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2569, จาก <https://www.centralpattana.co.th/th/shopping/shopping-pdate/lifestyle/activities/1299/>

นันท์พนิดา จิตร์ระเบียบ. (2563). *องค์กรในประเทศไทยกับการบริหารจัดการความหลากหลาย: การส่งเสริม สิทธิและนโยบายของบริษัทต่อกลุ่มพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTIQ) : Diversity Management in Thai Organizations: LGBTIQ-Related Rights and Policies in Workplace*. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.



- สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ. (2567). รายงานผลการ
ปฏิบัติงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน แห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2567. สืบค้นเมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2569, จาก <https://www.nhrc.or.th>
- เดลต้า อีเลคโทรนิคส์ (ประเทศไทย). (2568). เดลต้า อีเลคโทรนิคส์ ประเทศไทย
คว้าสามรางวัลอันทรงเกียรติ จากงาน HR Excellence Awards Thailand
2025. สืบค้นเมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2569, จาก
<https://www.deltathailand.com/th/รายละเอียดข่าวบริษัท/16/303/Delta-Wins-HR-Excellence-Awards-Thailand-2025>
- ไทยพับลิก้า. (2568, 23 มิถุนายน). ซีพีประกาศจุดยืน “องค์กรแห่งความ
หลากหลาย” เดินหน้ายกระดับนโยบาย DEI และสิทธิมนุษยชน. สืบค้น
เมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2569, จาก <https://thaipublica.org/2025/06/cp-group-dei-pr-23062025/>
- ไมโครซอฟท์ ประเทศไทย. (2564, 9 ธันวาคม). ไมโครซอฟท์ ประเทศไทย คว้า
รางวัลจากสองเวที เน้นย้ำ ความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ใน
ฐานะ “บริษัทที่น่าทำงานมากที่สุดแห่งปี” 3 ปีซ้อน และ องค์กรดีเด่นด้าน
ความเท่าเทียมทางเพศ. สืบค้นเมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2569, จาก
<https://news.microsoft.com/th-th/2021/12/09/hrwards21-th/>
- Adecco Group Thailand. (2020). *White paper: Diversity*. Adecco Group
Thailand.
- Davis, S. (2022). *Diversity, equity & inclusion for dummies*. Hoboken, NJ:
John Wiley & Sons.
- Deloitte University Press. (2017). *Global human capital trends 2017:
Rewriting the rules for the digital age*. Deloitte University Press.



- Feitosa, J., Hagenbuch, S., Patel, B., & Davis, A. (2022). Performing in diverse settings: A diversity, equity, and inclusion approach to culture. *International Journal of Cross Cultural Management*, 22(3), 433-457.
- Gill, G. K., McNally, M. J., & Berman, V. (2018). Effective diversity, equity, and inclusion practices. *Healthcare Management Forum* 31(5), 196-199.
- Godinho, J. (2022). *Why DEI in the workplace is essential for progress in the long run. Emeritus Institute of Management*. Retrieved January 7, 2026, from <https://emeritus.org/blog/diversity-equity-and-inclusion-in-the-workplace/>
- Jolanta, M. A. J. (2015). Diversity management's stakeholders and stakeholders management. *In Proceedings of the 9th International Management Conference Management and Innovation for Competitive Advantage* (pp. 780-793).
- Lever. (2017). *The diversity and inclusion handbook*. San Francisco, CA: Lever.
- Maroof, M. A., & Kapate, S. (2023). Global trends in diversity, equality and inclusivity (DEI). *Korea Review of International Studies*, 16(47), 241-249.
- McKinsey & Company. (2022). *What is diversity, equity, and inclusion?* McKinsey & Company. Retrieved April 17, 2023, from <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/what-is-diversity-equity-and-inclusion>



- Rohwerder, B. (2017). *Impact of diversity and inclusion within organisations*. Institute of Development Studies. Retrieved January 7, 2026, from https://opendocs.ids.ac.uk/articles/report /Impact_of_Diversity_and_Inclusion_Within_Organisations/26453671
- Saxena, A. (2014). Workforce diversity: A key to improve productivity. *Procedia economics and Finance*, 11, 76-85.
- Society for Human Resource Management. (2021). *Diversity, equity and inclusion at work: 2021*. SHRM. Retrieved January 7, 2026, from <https://www.shrm.org/topics-tools/news/inclusion-diversity/diversity-equity-inclusion-work-2021>
- U.S. Chamber of Commerce Foundation. (2019). *Business success and growth through LGBT-inclusive culture*. Retrieved April 19, 2023, from <https://www.uschamberfoundation.org/reports/business-success-and-growth-through-lgbt-inclusive-culture>
- Zheng, L. (2023). *To make lasting progress on DEI, measure outcomes*. *Harvard Business Review*. Retrieved January 7, 2026, from <https://hbr.org/2023/01/to-make-lasting-progress-on-dei-measure-outcomes>



การพัฒนาหลักสูตรตามความต้องการของผู้เรียน: ศึกษาเฉพาะ
กรณีหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Developing the curriculum according to the needs of the
students: A case study of the Master of Public Administration
program, Ramkhamhaeng University

วิโรจน์ ก่อสกุล¹ บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์¹ เฉลิมพล ศรีหงษ์²
& เดช อุณหะจิริงรักษ์²

Viroj Korsakul¹, Boonyakiat Karavekphan¹, Chalernpol Srihong²
& Dej Unhajirungrak²

Corresponding author: Viroj_kor@hotmail.com

Received: 01/10/68, Revised: 05/11/68, Accepted: 07/11/68

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ เป็นการศึกษาการพัฒนาหลักสูตรตามความต้องการของ
ผู้เรียน โดยเลือกศึกษากรณีหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
รามคำแหง ใช้วิธีการวิจัย 3 วิธีผสมผสานกัน ได้แก่การวิจัยสนาม การวิจัยสำรวจ
และการวิจัยเอกสาร ผลการวิจัย พบว่า 1) ผู้เรียนต้องการได้ความรู้ ทักษะและ
การเสริมสร้างคุณสมบัติซึ่งสอดคล้องกับวิชาต่าง ๆ ที่มีอยู่แล้วในหลักสูตรปัจจุบัน

¹ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² นักวิชาการอิสระ

¹ Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University

² Independent scholar



2) หลักสูตรมีความสอดคล้องกับมาตรฐานคุณวุฒิ สาขารัฐประศาสนศาสตร์ทุกด้านในระดับดีมาก 3) แนวทางในการพัฒนาหลักสูตรฯ ผู้เรียนต้องการเสริมทักษะด้านการทำงานเป็นกลุ่ม ภาวะผู้นำ การวิเคราะห์ข้อมูล การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเขียนและการโต้ตอบ การใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

คำสำคัญ: การพัฒนาหลักสูตร; ผู้เรียน; มาตรฐานการเรียนรู้; หลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

The MPA program of Ramkhamhaeng University was selected as a case study of curriculum development according to students' needs. This research used a combination of three research methods, i.e., field research, survey research and documentary research. The research results found that; 1) students need to gain knowledge, skills and competencies that are consistent with the subjects available in the current curriculum. 2) the curriculum is very well aligned with the qualification standards in all areas of public administration at a very good level. 3) guidelines for developing the curriculum based on student needs to enhance teamwork skills, leadership, data analysis, leading change, writing and correspondence and using computer programs.

Keywords: curriculum development; student; learning standard; Master of Public Administration program, Ramkhamhaeng University



บทนำ

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554 ให้ความหมายว่า
หลักสูตร หมายถึง .. “ประมวลวิชาและกิจกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในการศึกษา
เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง”

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องมาตรฐานคุณวุฒิระดับบัณฑิตศึกษา
สาขารัฐประศาสนศาสตร์ พ.ศ.2558 มีสาระสำคัญสะท้อนองค์ความรู้ที่แสดงถึง
อัตลักษณ์ของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ 5 องค์ความรู้ ได้แก่

1.กลุ่มองค์ความรู้ด้านองค์การและการจัดการ (Organization and
Management) เป็นกลุ่มวิชาที่มีความครอบคลุมเกี่ยวกับองค์การไม่ว่าจะเป็นการ
เกิดขึ้นขององค์การ รูปแบบ โครงสร้าง สายการบังคับบัญชาขององค์การ ไม่ว่า
องค์การนั้นจะเป็นองค์การภาครัฐ ภาคเอกชนหรือองค์การที่ไม่ใช่ทั้งภาครัฐและ
เอกชน การออกแบบองค์การ ทั้งนี้กลุ่มวิชาดังกล่าวยังครอบคลุมถึงการศึกษ
พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ การพัฒนาองค์การ เทคนิคและการบริหารจัดการ
ภาครัฐ การบริหารงานพัสดุ การบริหารจัดการคุณภาพ การจัดการความรู้และ
องค์การแห่งการเรียนรู้ การควบคุมและตรวจสอบภายในการบริหารความเสี่ยง
ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม และนวัตกรรมการบริหารจัดการ เป็นต้น

2.กลุ่มองค์ความรู้ด้านนโยบายสาธารณะ (Public Policy) เป็นกลุ่มวิชาที่
มีความครอบคลุมเกี่ยวกับกระบวนการนโยบายสาธารณะ การศึกษาและวิเคราะห์
นโยบายสาธารณะด้านต่าง ๆ การวิเคราะห์และประเมินความเป็นไปได้ของ
โครงการ การวางแผนและการบริหารโครงการ การกำหนดทางเลือกสาธารณะ
การวิเคราะห์ผลกระทบโครงการ เป็นต้น



3.กลุ่มองค์ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) เป็นกลุ่มวิชาที่มีความครอบคลุมเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน การบริหารและประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริการสวัสดิการ นันทนาการและพนักงานสัมพันธ์ กฎหมายเกี่ยวกับการบริหารทุนมนุษย์ภาครัฐ การจัดการความขัดแย้ง เป็นต้น

4.กลุ่มองค์ความรู้ด้านทฤษฎีทางรัฐประศาสนศาสตร์ (Public Administrative Theory) เป็นกลุ่มวิชาที่มีความครอบคลุมเกี่ยวกับทฤษฎีทางรัฐประศาสนศาสตร์ ปรัชญาการเมืองความรู้ทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคมทั้งระดับชาติ ระดับภูมิภาคและระดับระหว่างประเทศ กฎหมายมหาชน แนวคิดและทฤษฎีว่าด้วยการบริหารจัดการภาครัฐ การคลังและการเงินภาครัฐ ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์ การจัดการวิสาหกิจชุมชน ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการเป็นผู้ประกอบการกับการจัดบริการสาธารณะ มิติทางเศรษฐกิจกับการบริหารภาครัฐ การตลาดสำหรับรัฐประศาสนศาสตร์ การบริหารเชิงกลยุทธ์ การบริหารสาธารณะแนวใหม่ การจัดทำและการส่งมอบบริการสาธารณะ ธรรมชาติของจริยธรรมนักบริหาร การปกครองและการบริหารท้องถิ่น เป็นต้น

5.กลุ่มองค์ความรู้ด้านการคลังและงบประมาณ (Public Finance and Budgeting) เป็นกลุ่มวิชาที่มีความครอบคลุมเกี่ยวกับการบริหารการคลังและงบประมาณภาครัฐ การจัดการด้านทรัพยากรด้านการเงิน การวิเคราะห์การลงทุน การเป็นผู้ประกอบการภาครัฐ การบริหารการเงินขององค์กรภาครัฐ การบริหารรายได้ภาครัฐ การบริหารรายจ่ายภาครัฐ การบริหารความเสี่ยงด้านการคลังและ



งบประมาณ การคลังและงบประมาณท้องถิ่น การบริหารรายได้และรายจ่ายของท้องถิ่น เศรษฐกิจชุมชนท้องถิ่น เป็นต้น

ซึ่งองค์ความรู้ทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์กับมาตรฐานผลการเรียนรู้ใน 1) ด้านคุณธรรมจริยธรรม 2) ด้านความรู้ 3) ด้านทักษะทางปัญญา 4) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ 5) ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

โดยกำหนดให้ทุกหลักสูตร พัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยโดยมีการประเมินและรายงานผลการดำเนินการของหลักสูตรทุกปีการศึกษาเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรเป็นระยะ ๆ อย่างน้อย ตามรอบระยะเวลาของหลักสูตรหรือทุกรอบ 5 ปี

สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา (2561, หน้า 79) กำหนดแผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี พ.ศ. 2561-2580 มีสาระสำคัญว่า “...เป้าหมายเชิงคุณภาพ คุณภาพของบัณฑิต : ผู้จบการศึกษาในทุกระดับมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สถาบันอุดมศึกษากำหนดครอบคลุมไม่น้อยกว่า 5 ด้าน ทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบและด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร การใช้ภาษาอังกฤษ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศโดยมีทักษะและองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตเป็นไปตามสาขาวิชาที่ได้รับการศึกษาหรือสามารถสร้างงานและปรับตัวเข้ากับความหลากหลายทางวัฒนธรรม ในการทำงานและการใช้ชีวิตในสังคมได้เป็นอย่างดี”

มหาวิทยาลัยรามคำแหง, คณะรัฐศาสตร์ (2565) กำหนดหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ.2565) หมวด 7 การประกัน



คุณภาพการศึกษา ข้อ 5 หลักสูตร การเรียนการสอนและการประเมิน ข้อ 5.2 การออกแบบหลักสูตรโดยใช้แนวทางการออกแบบหลักสูตรให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าในศาสตร์สาขารัฐประศาสนศาสตร์ โดยคำนึงถึงหลักเกณฑ์สำคัญๆ ดังนี้

1. ความสอดคล้องกับกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ
2. ความสอดคล้องกับมาตรฐานคุณวุฒิระดับบัณฑิตศึกษาสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
3. ความพึงพอใจของผู้เรียนและผู้ใช้มหาวิทยาลัยที่มีต่อหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
4. บริบทและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง
5. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานภาครัฐในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต

Tanner and Tanner (as cited in Saylor, Alexander & Lewis, 1981, pp. 3-9) ได้สำรวจแนวคิดของนักวิชาการ พบว่า ได้มีการให้คำจำกัดความของหลักสูตรไว้หลากหลาย เช่น 1) ที่รวบรวมความรู้ที่ได้มีการจัดระบบไว้ 2) วิธีการคิด 3) ประสบการณ์การแข่งขัน 4) ประสบการณ์การขึ้นนำ 5) แบบแผนของสภาพแวดล้อมของการเรียนรู้ 6) สารและกระบวนการในการรับรู้และดำเนินจิตพิสัย 7) แผนการสอน 8) เป้าหมายหรือผลผลิตของการสอน 9) ระบบเทคโนโลยีของผลผลิต

โดยได้จำแนกคำจำกัดความของหลักสูตรไว้ 4 กลุ่มความหมาย ดังนี้

1. หลักสูตรเป็นรายวิชาหรือเนื้อหาที่เตรียมให้ผู้เรียนในระดับการศึกษาต่าง ๆ



2. หลักสูตรคือประสบการณ์ทั้งปวงของผู้เรียนที่จัดโดยโรงเรียน มุมมองของหลักสูตรในความหมายนี้ คือเน้นความสำคัญที่ประสบการณ์ที่จัดให้ผู้เรียนโดยโรงเรียนเป็นผู้รับผิดชอบ

3. หลักสูตรคือจุดมุ่งหมายที่ผู้เรียนพึงบรรลุ หลักสูตรในความหมายนี้หมายถึง สิ่งที่ผู้เรียนต้องเรียนทั้งในและนอกห้องเรียน เพื่อให้บรรลุจุดหมายและจุดประสงค์ที่กำหนดไว้

4. หลักสูตรคือโอกาสในการเรียนรู้ที่ได้กำหนดแผนและเป้าหมายไว้ กล่าวคือนอกจากจะมองหลักสูตรไปในแง่เนื้อหารายวิชา ประสบการณ์การเรียนรู้ และเป้าหมายแล้ว ยังจะต้องให้ความสำคัญกับแผนการเรียนรู้อีกด้วย

Taba (1962, p. 10) ให้ความหมายว่า . . . “หลักสูตรเป็นเอกสารที่เขียนขึ้น โดยประกอบด้วยเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ เนื้อหาสาระ กิจกรรมหรือประสบการณ์การเรียนรู้และการประเมินผลการเรียนรู้ และการพัฒนาหลักสูตรเป็นกระบวนการวินิจฉัยและการตัดสินใจเกี่ยวกับองค์ประกอบเหล่านั้น”

Longstreet and Shane (อ้างถึงในนิรมล ศตวุฒิ, 2557, หน้า 4) ให้ความหมายว่า. . . “หลักสูตรคือผลของการมีปฏิริยาตอบสนองซึ่งกันและกันระหว่างแผนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่จัดทำไว้อย่างมีวัตถุประสงค์กับภูมิหลัง และศักยภาพของผู้เรียนในสภาพแวดล้อมที่ผู้สอนคิดจัดขึ้น เพื่อประโยชน์แก่ผู้เรียน และเพื่อนำแผนไปใช้ให้เกิดผลดีขึ้น”

ศักดิ์ศรี มานะกุล (2556, หน้า 3) กล่าวว่า . . . “หลักสูตรมีความหมาย 5 ประการ คือ 1) รายวิชาหรือเนื้อหาวิชาที่สอน 2) จุดมุ่งหมายที่ผู้เรียนพึงบรรลุ 3) แผนสำหรับจัดโอกาสการเรียนรู้หรือประสบการณ์ที่คาดหวังแก่ผู้เรียน 4)



ประสบการณ์ทั้งหลายของผู้เรียนที่จัดโดยสถานศึกษา และ 5) กิจกรรมทางการศึกษาที่จัดให้แก่ผู้เรียน”

ชัยวัฒน์ สุทธิรักษ์ (2557, หน้า 3) อธิบายว่า. . . “หลักสูตรคือมวลประสบการณ์ทั้งหลายซึ่งเป็นแนวทางสำหรับจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ที่โรงเรียนจัดให้แก่ผู้เรียนเพื่อพัฒนาให้เขามีคุณลักษณะตามที่สังคมคาดหวังไว้”

กล่าวโดยสรุป หลักสูตร หมายถึง 1) สิ่งกำหนดแนวทางการศึกษาของสถานศึกษา 2) รายวิชาทั้งหมดที่สถาบันการศึกษาจัดให้เรียน 3) ประสบการณ์ต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดให้ผู้เรียนตามกรอบแนวคิดที่สถานศึกษาดังไว้ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุหรือมีคุณสมบัติตามที่สถานศึกษาดังไว้

Taba (1962, p. 82) กล่าวว่าไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตรหมายถึง “การเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงหลักสูตรอันเดิมให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ทั้งในด้านการวางจุดมุ่งหมาย การจัดเนื้อหา การเรียนการสอน การวัดประเมินผล และอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายอันใหม่ที่วางไว้ การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรเป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบหรือเปลี่ยนแปลงทั้งหมด ตั้งแต่จุดมุ่งหมายและวิธีการ และการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรจะมีผลกระทบทางความคิดและความรู้สึกนึกคิดของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ส่วนการปรับปรุงหลักสูตรหมายถึง การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรเพียงบางส่วนโดยไม่เปลี่ยนแปลงแนวคิดพื้นฐานหรือรูปแบบหลักสูตร”

Good (1973, p. 157) ให้ความเห็นว่า . . . “การพัฒนาหลักสูตรเกิดได้ 2 ลักษณะคือ การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงหลักสูตร การปรับปรุงหลักสูตรเป็นการพัฒนาหลักสูตรอย่างหนึ่งเพื่อให้เหมาะสมกับโรงเรียนหรือระบบโรงเรียน จุดมุ่งหมายของการสอน วัสดุอุปกรณ์ วิธีสอน รวมทั้งการประมวลผล ส่วนคำว่า



การเปลี่ยนแปลงหลักสูตร หมายถึง การแก้ไขหลักสูตรให้แตกต่างไปจากเดิม เป็น การสร้างโอกาสทางการเรียนขึ้นใหม่”

Saylor and Alexander (1974, p. 76) อธิบายว่า... “การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การจัดทำหลักสูตรเดิมที่มีอยู่ให้ดีขึ้น หรือการจัดทำหลักสูตรใหม่โดยไม่มีหลักสูตรเดิมอยู่ก่อน การพัฒนาหลักสูตรอาจหมายถึง การสร้างเอกสารอื่นๆ สำหรับนักเรียนด้วย”

Oliva (2009, p. 138) เสนอรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ ประกอบด้วย 1) ระบบการวางแผนและ ออกแบบหลักสูตร 2) ระบบการใช้หลักสูตร และ 3) ระบบการประเมินหลักสูตร โดยอธิบายรายละเอียดองค์ประกอบต่างๆ ดังนี้

1. ระบบการวางแผนและออกแบบหลักสูตร ให้ความสำคัญกับการ วิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนและสังคม เพื่อสังเคราะห์เป็นจุดมุ่งหมายของ หลักสูตร ซึ่งจะนำไปสู่การกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร และรูปแบบของ หลักสูตรในลำดับถัดไป

2. ระบบการใช้หลักสูตร เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับจัดการเรียน การสอน ประกอบด้วย การกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของการเรียนการ สอน การกำหนดกลยุทธ์การสอน การกำหนดแนวทางประเมินผลการเรียนการ สอน เพื่อนำผลการประเมินไปปรับปรุงจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน

3. การประเมินหลักสูตร เป็นการดำเนินงานเพื่อนำผลการประเมินไป ปรับปรุงวัตถุประสงค์ของหลักสูตร รูปแบบของหลักสูตร จุดมุ่งหมายและ วัตถุประสงค์การเรียนการสอน กลยุทธ์การสอน



กล่าวโดยสรุปการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง . . . “การจัดทำหลักสูตร การปรับปรุง การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้ดีขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เกี่ยวข้องและบริบทที่เป็นพลวัต”

มหาวิทยาลัยจึงเป็นความหวังของสังคม หน่วยงาน ตลอดจนผู้ใช้มหาวิทยาลัยทั้งหลาย ในอันที่จะนำความรู้ ทักษะ และคุณสมบัติต่าง ๆ ที่ได้รับการศึกษาเล่าเรียนในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดคุณค่าเป็นประโยชน์ในทางปฏิบัติ และสอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน ตลอดจนผู้ใช้มหาวิทยาลัย

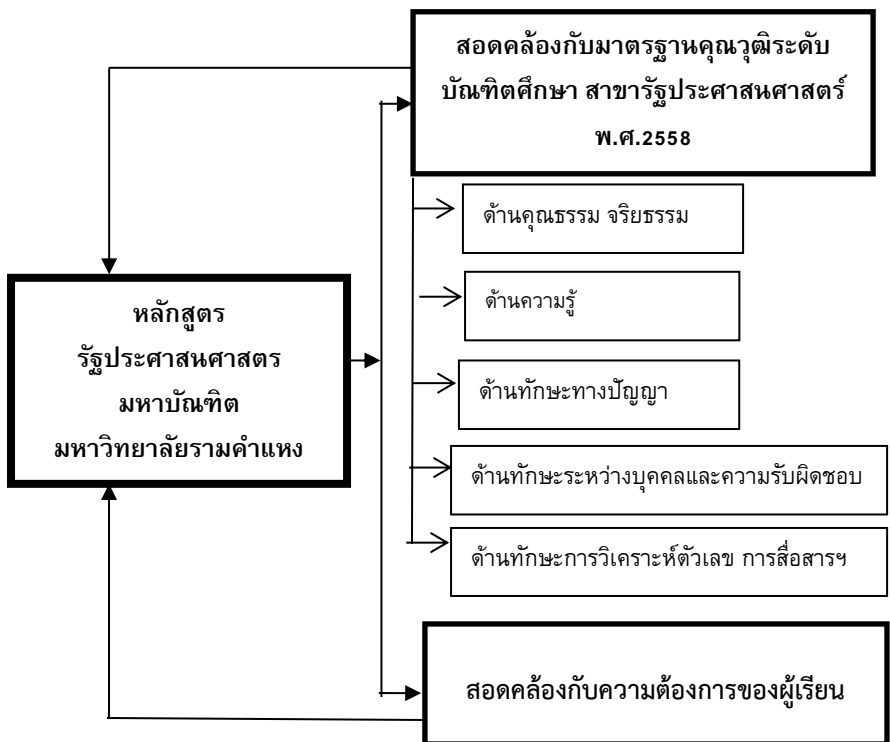
จากมาตรฐานคุณวุฒิระดับบัณฑิตศึกษา เป้าหมายเชิงคุณภาพของสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษาและแนวทางการพัฒนาหลักสูตรตามคุณสมบัติของบัณฑิตศึกษาที่พึงประสงค์ ทำให้คณะผู้วิจัย สนใจที่จะศึกษาการพัฒนาหลักสูตรตามความต้องการของผู้เรียน โดยศึกษาเฉพาะกรณี หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อนำข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยไปเสนอแนะเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย 3 ประการ คือ

1. เพื่อศึกษาว่าผู้เรียนหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง ต้องการได้ความรู้ ทักษะและเสริมสร้างคุณสมบัติด้านใด
2. เพื่อศึกษาความสอดคล้องของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหงกับมาตรฐานการเรียนรู้ในแต่ละด้าน
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน



กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง คณะผู้วิจัยสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยการพัฒนาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหงตามความต้องการของผู้เรียน ได้ดังนี้





วิธีดำเนินการวิจัย

ใช้ทั้งวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ดังนี้

1) เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อ 1 และ 3 ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการวิจัยสนาม (Field Research) และวิธีวิจัยเอกสาร (Documentary Research)

2) เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อ 2 ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการวิจัย ได้แก่ ผู้เรียนหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2565 ที่เข้าเรียนภาค 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 90 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับการวิจัยนี้ จำแนกออกเป็นสองส่วน ได้แก่

1) ในส่วนของการวิจัยสำรวจ (Survey Research) เนื่องจากประชากรของการวิจัยมีจำนวนไม่มากนัก จึงใช้ประชากรทั้งหมดในการศึกษา ได้แก่ ผู้เรียนหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2565 ที่เข้าเรียนภาค 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 90 คน

2) ในส่วนของการวิจัยสนาม (Field Research) จะใช้กลุ่มตัวอย่างผู้เรียนที่เข้าเรียนภาค 1 ปีการศึกษา 2566 ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2565 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จาก



ผู้ที่เรียนดี ได้เกรดเฉลี่ยสะสม 3.85 ขึ้นไป จำนวน 14 คน ซึ่งคณะกรรมการ
จริยธรรมและจรรยาบรรณการวิจัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง ได้รับรอง
โครงการวิจัยฯ หมายเลขใบรับรองที่ RU-HRE 68/0023

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยใช้คำถามแบบปลาย
ปิด เป็นคำถามที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อ 2

ส่วนที่ 2 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง โดยใช้คำถามแบบปลายเปิด เป็น
คำถามที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อ 1 และ 3

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัย แยกออกเป็นสามส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิจัยสำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยคณะผู้วิจัยมอบหมายให้
ผู้ช่วยนักวิจัยเป็นผู้แจกแบบสอบถามที่เป็นมาตรฐานเดียวกันให้แก่ประชากรและ
รวบรวมแบบสอบถามที่กรอกคำตอบเรียบร้อยแล้วส่งให้คณะผู้วิจัย

ส่วนที่ 2 การวิจัยสนาม เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างฯ โดยการ
สัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ซึ่งคณะผู้วิจัยเลือกใช้เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-
depth Interviewing) เป็นเทคนิคการสัมภาษณ์รายบุคคล โดยผู้สัมภาษณ์จะถาม
คำถามในประเด็นที่ต้องการทราบ และอาศัยคำตอบของผู้ให้สัมภาษณ์ในการสร้าง
คำถามต่อเนื่องในระหว่างการสัมภาษณ์

ทั้งนี้ คณะผู้วิจัยจะประสานกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อกำหนดหมายวัน เวลา และ
สถานที่ ในการสัมภาษณ์



ส่วนที่ 3 การวิจัยเอกสาร ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากเอกสารต่าง ๆ เช่น ตำรา หนังสือ บทความวิชาการ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องมาตรฐานคุณวุฒิระดับบัณฑิตศึกษา สาขารัฐประศาสนศาสตร์ พ.ศ.2558 แผนอุดมศึกษาระยะยาวของสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2565 เป็นต้น

การเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัยนี้ ทั้งในส่วนของการวิจัยสำรวจและการวิจัยสนาม คณะผู้วิจัยเห็นว่า ผู้ที่ได้รับเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างทุกคนจะต้องเป็นผู้ที่เต็มใจและเข้าร่วมเป็นกลุ่มตัวอย่างโดยไม่มีการกดดัน หากข้อมูลมีความคลาดเคลื่อนใด ๆ ถือเป็นความรับผิดชอบของคณะผู้วิจัยแต่เพียงฝ่ายเดียวตามหลักความเคารพในบุคคล หลักคุณประโยชน์ ไม่ก่ออันตรายและหลักความยุติธรรม

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. เป็นข้อมูลที่ใช้การวิเคราะห์เชิงปริมาณ โดยการนำคำตอบที่ได้จากแบบสอบถามมาลงรหัสข้อมูลและใช้คอมพิวเตอร์ประมวลผลค่าสถิติที่ต้องการ
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ในส่วนของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง เพื่อตีความข้อมูล อิงกรอบแนวคิด ทฤษฎี ตามความเข้าใจของผู้วิจัยแต่ละคน หลังจากนั้น คณะผู้วิจัยประชุมร่วมกัน เพื่อตรวจสอบความหมายของข้อมูล โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและความเข้าใจของผู้วิจัยที่มีต่อความหมายของข้อมูลในแต่ละประเด็นตาม que ผู้วิจัยได้ตีความไว้ในขั้นต้น



สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิเคราะห์เชิงปริมาณ คณะผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อบรรยายสรุปสาระสำคัญเกี่ยวกับประเด็นที่ศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อ 2

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1. เพื่อศึกษาว่าผู้เรียนหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง ต้องการได้ความรู้ ทักษะและเสริมสร้างคุณสมบัติด้านใด

ผลการวิจัย สรุปได้ว่า

1. ผู้เรียนหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง ต้องการความรู้ด้านต่าง ๆ ดังนี้

ความรู้ทางทฤษฎีเพื่อที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง ความรู้ด้านการทำวิจัยเพื่อจะค้นหาข้อเท็จจริงหรือสิ่งที่สงสัยว่ามีกระบวนการที่น่าเชื่อถือเป็นอย่างไร

ความรู้ด้านองค์การและนวัตกรรมในองค์การ เพื่อศึกษาทฤษฎี แนวคิดเกี่ยวกับองค์การ การเกิดขึ้นขององค์การ รูปแบบ โครงสร้าง สายบังคับบัญชา การออกแบบองค์การ พฤติกรรมองค์การและเทคนิคการบริหารภาครัฐ

ความรู้ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อต้องการนำความรู้ไปพัฒนาองค์การ ให้เกิดหลักการและแนวคิดที่สามารถ



นำมาปรับใช้ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีคุณภาพ ศักยภาพให้เจริญเติบโตอย่างมั่นคง

ความรู้ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ ต้องการเรียนรู้แนวคิด ทฤษฎี หลักการ เครื่องมือ องค์ประกอบและกระบวนการบริหารเพื่อนำไปปรับใช้ในองค์การให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์รอบด้านได้อย่างเหมาะสม

ความรู้ด้านการคลังและงบประมาณแผ่นดิน ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่มีความสัมพันธ์กับบทบาทและหน้าที่ทางเศรษฐกิจของรัฐบาล การกระจายอำนาจทางการคลัง การจัดเก็บรายได้ การควบคุมรายจ่ายสาธารณะ หนี้สาธารณะ

ความรู้ด้านนโยบายสาธารณะ ตั้งแต่การก่อนนโยบาย การกำหนดนโยบาย การตัดสินใจนโยบาย การนำนโยบายไปปฏิบัติและการประเมินนโยบาย เพราะเป็นศาสตร์ที่ต้องอาศัยความรู้หลายสาขา การมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะ สามารถเข้าใจกลไกในสังคมที่สร้างการเปลี่ยนแปลงในทางใดทางหนึ่ง

ความรู้ด้านข้อบ่งชี้และแนวคิดทางทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์ เพื่อเข้าใจแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ เพื่อนำไปวิเคราะห์และประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

ความรู้ด้านเศรษฐกิจ การเมือง และการบริหาร เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเมืองและระบบราชการในแง่ของกระบวนการทางการเมือง การใช้อำนาจในการบริหารประเทศ การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม อิทธิพลของการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจต่อการเมืองในการบริหารราชการ รวมทั้งตัวแปรอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการบริหารราชการแผ่นดิน



2. ผู้เรียนตัดสินใจเลือกเรียนหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต เพราะต้องการเสริมทักษะด้านลักษณะบุคคล บุคลิกภาพ ทักษะการทำงานเป็นกลุ่ม ภาวะผู้นำ การยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง การวิเคราะห์ข้อมูล การนำเสนอและพูดในที่สาธารณะ ความกล้าแสดงความคิดเห็นและถกเถียงด้วยหลักการ เหตุผล

ต้องการเสริมทักษะและความสามารถให้กับตัวเองด้านการวางแผน วิเคราะห์สถานการณ์ให้สอดคล้องกับบริบทต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ทักษะการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และทักษะการบริหารจัดการที่ดี ทักษะการเขียนและการโต้ตอบ การใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ต้องการเสริมทักษะด้านคุณธรรม จริยธรรม การปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พฤติกรรมหรือกระทำให้มีจิตสำนึกที่มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ เพื่อประโยชน์ในการทำงานและประโยชน์ต่อส่วนรวม

วัตถุประสงค์ข้อ 2. เพื่อประเมินความสอดคล้องของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหงกับมาตรฐานการเรียนรู้ในแต่ละด้าน



ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD) ของความสอดคล้องของหลักสูตรรัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหงกับมาตรฐานการเรียนรู้ใน
ภาพรวม ($n=79$)

	ระดับการประเมินโดยรวม			
	μ	SD	เกณฑ์	ลำดับ
ด้านคุณธรรม และจริยธรรม	4.52	0.53	ดีมาก	
ด้านความรู้	4.54	0.49	ดีมาก	②
ด้านทักษะทางปัญญา	4.52	0.51	ดีมาก	
ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลและความรับผิดชอบ	4.53	0.53	ดีมาก	③
ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.56	0.54	ดีมาก	①
ความสอดคล้องของหลักสูตรใน ภาพรวม	4.53	0.49	ดีมาก	

สรุปผลเชิงปริมาณ โดยอาศัยข้อมูลแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งสิ้น
79 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.78 ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับ
การวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติเพื่ออธิบายข้อมูล และนำเสนอในรูปค่าเฉลี่ย (μ)
และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) พบว่า ความสอดคล้องของหลักสูตร



รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหงกับมาตรฐานการเรียนรู้
ในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน มีระดับความสอดคล้องอยู่ในระดับดีมาก ($\mu = 4.53$) เมื่อ
พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความสอดคล้องรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับ
แรก คือ ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยี
สารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก ($\mu = 4.56$) ลำดับที่สอง คือ ด้านความรู้
มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก ($\mu = 4.54$) ลำดับที่สาม คือ ด้านทักษะความสัมพันธ์
ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก ($\mu = 4.53$)

วัตถุประสงค์ข้อ 3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง ให้สอดคล้องกับ
ความต้องการของผู้เรียน

ผู้เรียนเสนอแนะแนวทางเพื่อพัฒนาหลักสูตร หลายประเด็น เช่น

1. การนำเสนอผลงานกลุ่ม หากเป็นไปได้ ควรกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล
เพื่อให้ทุกคนได้นำเสนอ เป็นการแบ่งปันข้อมูล ความคิด ต่อผู้เรียนคนอื่น ๆ ด้วย
2. ในรายวิชาควรมีการสอนที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีความต่อเนื่อง
ในเนื้อหา หรือมีการแบ่งเนื้อหาที่เฉพาะเจาะจง เช่น วิชาการระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐ
ประศาสนศาสตร์มีการแยกเนื้อหาการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ทำ
ให้นักศึกษาเข้าใจการสอนได้ชัดเจน แต่บางรายวิชามีการสอนที่เนื้อหาซ้ำซ้อนกัน
ทำให้นักศึกษาสับสนในเนื้อหา
3. ควรมีกิจกรรมเพื่อสร้างสัมพันธภาพระหว่างรุ่นพี่รุ่นน้องหรือระหว่าง
ห้อง เพื่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกัน และจะเป็นประโยชน์ในการสร้าง
เครือข่ายของ รป.ม.



4. ควรมีหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร การวางตัว การเป็นผู้นำใน
อนาคต
5. ควรเน้นให้นักศึกษามีแนวความคิดและการวิเคราะห์มากขึ้นตลอดจน
มีการค้นคว้าข้อมูลเพิ่มเติมจากภายนอกซึ่งนอกเหนือจากตำราเรียนเพื่อนำมา
แลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน
6. ควรมีกิจกรรมการศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อให้นักศึกษาได้ศึกษา
เรียนรู้จากสถานที่จริง นอกจากการเรียนรู้เพียงในตำรา

อภิปรายผล

การประเมินหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
รามคำแหง ตามความต้องการของผู้เรียน มีประเด็นที่นำมาอภิปรายได้ ดังนี้

ผู้เรียนต้องการเรียนทางทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์เพื่อที่จะนำไป
ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง ความรู้ด้านการทำวิจัยเพื่อจะค้นหาข้อเท็จจริง
หรือสิ่งที่สงสัยว่ามีกระบวนการที่น่าเชื่อถือเป็นอย่างไร ความรู้ด้านองค์การและ
นวัตกรรมในองค์การ เพื่อศึกษาทฤษฎี แนวคิดเกี่ยวกับองค์การ การเกิดขึ้นของ
องค์การ รูปแบบ โครงสร้าง สายบังคับบัญชา การออกแบบองค์การ พฤติกรรม
องค์การและเทคนิคการบริหารภาครัฐ ความรู้ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ ต้องการ
เรียนรู้แนวคิด ทฤษฎี หลักการ เครื่องมือ องค์ประกอบและกระบวนการบริหาร
เพื่อนำไปปรับใช้ในองค์การให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์รอบ
ด้านได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับมาตรฐานคุณวุฒิระดับบัณฑิตศึกษา สาขา
รัฐประศาสนศาสตร์ พ.ศ.2558 กลุ่มองค์การและการจัดการ ด้านความรู้ ที่ว่า
“ . . เป็นกลุ่มวิชาที่ครอบคลุมถึง การเกิดขึ้นขององค์การ รูปแบบ โครงสร้าง สาย



บังคับบัญชาขององค์กร เทคนิคการบริหาร และนวัตกรรมการบริหารจัดการ” เช่น ผู้ให้สัมภาษณ์รายหนึ่ง ให้สัมภาษณ์ว่า . . ต้องการเรียนรู้ หลักในการบริหาร ภาครัฐ เช่น แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กร การเกิดองค์กร รูปแบบโครงสร้าง สายการบังคับบัญชา การออกแบบองค์กร เทคนิคการบริหาร นวัตกรรมการบริหาร และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม เพื่อให้การบริหารเหมาะสมกับ สถานการณ์” เป็นต้น

ความรู้ด้านการคลังและงบประมาณแผ่นดิน ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่มีความสัมพันธ์กับบทบาทและหน้าที่ทางเศรษฐกิจของรัฐบาล การกระจายอำนาจ ทางการคลัง การจัดเก็บรายได้ การควบคุมรายจ่ายสาธารณะ หนี้สาธารณะ การคลังและงบประมาณส่วนท้องถิ่น สอดคล้องกับมาตรฐานคุณวุฒิระดับบัณฑิตศึกษา สาขารัฐประศาสนศาสตร์ พ.ศ.2558 องค์ความรู้ด้านการคลังและงบประมาณ ที่ว่า “ . . เป็นกลุ่มวิชาที่ครอบคลุมถึงการจัดการด้านทรัพยากร การเงิน การวิเคราะห์การลงทุน การบริหารการเงินขององค์การภาครัฐ การบริหาร รายได้ การบริหารรายจ่ายภาครัฐ การคลังและงบประมาณท้องถิ่น การบริหาร รายได้และรายจ่ายของท้องถิ่น เศรษฐกิจชุมชนท้องถิ่น” เป็นต้น

ความรู้ด้านนโยบายสาธารณะ ตั้งแต่การก่อนนโยบาย การกำหนด นโยบาย การตัดสินใจนโยบาย การนำนโยบายไปปฏิบัติและการประเมินนโยบาย เพราะเป็นศาสตร์ที่ต้องอาศัยความรู้หลายสาขา การมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ นโยบายสาธารณะ สามารถเข้าใจกลไกในสังคมที่สร้างการเปลี่ยนแปลงในทางใด ทางหนึ่ง สอดคล้องกับมาตรฐานคุณวุฒิระดับบัณฑิตศึกษา สาขารัฐประศาสน ศาสตร์ พ.ศ.2558 ที่ว่า “ . . เป็นกลุ่มวิชาที่ครอบคลุมถึง กระบวนการนโยบาย สาธารณะ การวิเคราะห์นโยบายด้านต่าง ๆ การกำหนดทางเลือก การวิเคราะห์



ผลกระทบของโครงการ” เป็นต้น เช่น ผู้ให้สัมภาษณ์รายหนึ่ง ให้สัมภาษณ์ว่า “ . . . ต้องการเรียนรู้ กระบวนการนโยบายสาธารณะ การกำหนดนโยบายเพื่อแก้ปัญหา แนวทางการดำเนินนโยบายเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน การประเมินนโยบาย เพื่อแก้ไขปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้น ความโปร่งใสและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน” เป็นต้น

ความรู้ด้านทฤษฎีทางรัฐประศาสนศาสตร์ จากผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณ พบว่า ความสอดคล้องของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหงกับมาตรฐานการเรียนรู้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความสอดคล้อง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก ($\mu = 4.56$) สอดคล้องกับมาตรฐานคุณวุฒิระดับบัณฑิตศึกษา สาขา รัฐประศาสนศาสตร์ พ.ศ.2558 ที่ว่า “ . . . เป็นกลุ่มวิชาที่ครอบคลุมถึง การวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารโดยเฉพาะวิชาการระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์ จะทำให้ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์ปัญหา หาแนวทางแก้ไขปัญหายอย่างเป็นระบบ แสดงหลักฐานเชิงประจักษ์ในการอธิบาย การสื่อสาร เรื่องราวทางรัฐประศาสนศาสตร์ได้อย่างเหมาะสม” เช่น ผู้ให้สัมภาษณ์อีกรายให้สัมภาษณ์ว่า “ . . . หนูต้องการความรู้เกี่ยวกับ ทฤษฎีที่สามารถนำไปใช้ได้จริงในการปฏิบัติราชการ ต้องการความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำวิจัยแต่ละขั้นตอนอย่างละเอียดและถูกต้อง เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และสรุปผล ค้นหาข้อเท็จจริงหรือสิ่งที่กำลังสงสัย” เป็นต้น

ส่วนความสอดคล้องของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหงกับมาตรฐานการเรียนรู้ในแต่ละด้าน พบว่า หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหงกับมาตรฐานการเรียนรู้



ในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน มีระดับความสอดคล้องอยู่ในระดับดีมาก ($\mu = 4.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความสอดคล้องรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก ($\mu = 4.56$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลลพ ล้อมตะคุ (2560) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของผู้ใช้งานบัณฑิตมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี รุ่นปีการศึกษา 2557 พบว่า “ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตจำแนกตามคุณลักษณะตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา แห่งชาติในภาพรวม ทุกระดับการศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านทักษะทางปัญญา (4.47) และด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (4.47)” เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1) ผู้เรียนต้องการเสริมทักษะด้านลักษณะบุคคล บุคลิกภาพ การทำงานเป็นกลุ่ม ภาวะผู้นำ การยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน การวิเคราะห์ข้อมูล การนำเสนอและการพูดในที่สาธารณะ การแสดงความคิดเห็นและถกเถียงด้วยหลักการและเหตุผล การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเขียนและการโต้ตอบ การใช้โปรแกรมสำเร็จรูป การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือการกระทำที่มีจิตสำนึก มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ เพื่อประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม



2) การนำเสนอผลงานกลุ่ม หากเป็นไปได้ ควรกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล เพื่อให้ทุกคนได้นำเสนอ เป็นการแบ่งปันข้อมูล ความคิดต่อผู้เรียนคนอื่น ๆ ด้วย

3) ในรายวิชาควรมีการสอนที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีความต่อเนื่องในเนื้อหา หรือมีการแบ่งเนื้อหาที่เฉพาะเจาะจง เช่น วิชาการเปรียบเทียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์มีการแยกเนื้อหาการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ทำให้นักศึกษาเข้าใจการสอนได้ชัดเจน แต่บางรายวิชาที่มีการสอนที่เนื้อหาซ้ำซ้อนกัน ทำให้นักศึกษาสับสนในเนื้อหา

4) ควรมีกิจกรรมเพื่อสร้างสัมพันธภาพระหว่างรุ่นพี่รุ่นน้องหรือระหว่างห้อง เพื่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกัน และจะเป็นประโยชน์ในการสร้างเครือข่ายของ รปม.

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

คณะผู้วิจัย เสนอให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง ให้สอดคล้องกับมาตรฐานคุณวุฒิระดับบัณฑิตศึกษา สาขารัฐประศาสนศาสตร์ พ.ศ. 2558 ในทุก ๆ ด้าน เช่น ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้มหาวิทยาลัย ความต้องการของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร อาจารย์ประจำหลักสูตร และอาจารย์ผู้สอน เป็นต้น เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนยิ่งขึ้น



เอกสารอ้างอิง

- ชัยวัฒน์ สุทธิรักษ์. (2557). *การพัฒนาหลักสูตร : ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพฯ : วีพริ้นท์ (1991).
- นิรมล ศตวุฒิ. (2557). *การพัฒนาหลักสูตร*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน .(2554). *หลักสูตร*. ค้นเมื่อ 20 กันยายน 2567, จาก <http://www.royin.go.th/>
- ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องมาตรฐานคุณวุฒิระดับบัณฑิตศึกษา สาขารัฐประศาสนศาสตร์ พ.ศ.2558. (2558, กรกฎาคม 22). *ราชกิจจานุเบกษา*, 102(170 ง), 1-24.
- วัลลพ ล้อมตะคุ. (2560). *ความพึงพอใจของผู้ใช้งานบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี รุ่นปีการศึกษา 2557*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, ส่วนแผนงาน งานวิจัยสถาบันและสารสนเทศ.
- มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (2560). *รายงานการประชุมสภามหาวิทยาลัยรามคำแหง*, ครั้งที่ 4/2560 วาระที่ 4.78, 26 เมษายน 2560.
- ศักดิ์ศรี มานะกุล. (2556). *การประเมินหลักสูตร*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะครุศาสตร์, ภาควิชาบริหารการศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2561). *แผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี พ.ศ. 2561 – 2580*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.
- Babbie, E. (2013). *The practice of social research* (13th ed.). Toronto, Canada: Wadsworth.
- Good, C. V., (1973). *Dictionary Education*. New York: McGraw – Hill Book.



- Oliva, P. F. (2009). *Developing the curriculum* (7th). Boston: Allyn and Bacon.
- Saylor, J. G., & Alexander, W. M. (1974). *Planning Curriculum for School*. New York: Rinehart and Winston.
- Saylor, J. G., Alexander, W. M., & Lewis, J. A. (1981). *curriculum planning for better teaching and learning*. Tokyo: Holt, Rinehart and Winston.
- Taba, H. (1962). *Curriculum development: Theory and practice*. New York : Harcourt, Brace & World.



แนวทางการแก้ไขปัญหาหนี้ค้างชำระของสมาชิกกองทุนพัฒนา
บทบาทสตรี อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดสระบุรี

**Guidelines for solving the problem of outstanding debt of
members of the Women's Development Fund in Sao Hai
District, Saraburi Province**

ทฤดมมณ มหาณิล¹ วาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์² & มยุรี รัตนเสริมพงศ์²
Tritamon Mahanil¹, Wasita Kerdphol Prasopsak²
& Mayuri Rattanasermpong²

Corresponding author: Aingaing84@gmail.com

Received: 03/10/68, Revised: 10/11/68, Accepted: 10/11/68

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัญหาหนี้ค้างชำระของสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดสระบุรี 2) เปรียบเทียบปัญหาหนี้ค้างชำระของสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) จัดทำแนวทางการแก้ไขปัญหาหนี้ค้างชำระของสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดสระบุรี ตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อาชีพ สถานภาพ ระดับการศึกษา จำนวนสมาชิกใน

¹ นักศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

² คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

¹ Master of Public Administration (Public Administration), Faculty of Humanities and Social Sciences, Thepsatri Rajabhat University

² Faculty of Humanities and Social Sciences, Thepsatri Rajabhat University



ครัวเรือน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน โดยส่วนเชิงปริมาณใช้กลุ่มตัวอย่างสมาชิกกองทุนที่เป็นลูกหนี้ค้างชำระ จำนวน 83 คน และส่วนเชิงคุณภาพใช้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 9 คน เครื่องมือเก็บข้อมูลคือแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นของครอนบาคเท่ากับ 0.946 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัญหาหนี้ค้างชำระโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านการเงินในครัวเรือนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือภาระหนี้กับสถาบันการเงินอื่น และการดำเนินงานของกองทุน 2) ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันด้านอาชีพ สถานภาพ การศึกษา จำนวนสมาชิกในครัวเรือน และรายได้ มีผลต่อระดับปัญหาหนี้ค้างชำระ 3) ปัญหาและอุปสรรคสำคัญ ได้แก่ รายได้ไม่แน่นอน ขาดวินัยทางการเงิน ใช้เงินกู้ผิดวัตถุประสงค์ และขาดกลไกติดตามหนี้ และ 4) แนวทางแก้ไขประกอบด้วยสองด้าน คือ การลดปัญหาหนี้ค้างชำระ เช่น พัฒนาความรู้ทางการเงินและจัดระบบติดตาม และการป้องกันปัญหา เช่น เข้มงวดการพิจารณาสินเชื่อและส่งเสริมการทำบัญชีครัวเรือน

คำสำคัญ: หนี้ค้างชำระ; การบริหารหนี้; กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

Abstract

The objectives of this research were to: 1) examine the problems of overdue debt among members of the Women's Role Development Fund in Sao Hai District, Saraburi Province; 2) compare debt problems based on personal factors; and 3) propose guidelines for resolving overdue debt problems according to personal factors, including age, occupation, marital



status, education level, number of household members, average monthly income, and average monthly expenses. A mixed-methods approach was employed. The quantitative data were collected from 83 indebted members of the fund, while the qualitative data were obtained from 9 key informants. Data collection tools included a questionnaire and a semi-structured interview. The questionnaire had a reliability coefficient (Cronbach's alpha) of 0.946. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way ANOVA. The research findings revealed that 1) The overall level of overdue debt problems was moderate, with household financial issues having the highest mean, followed by debt burden with other financial institutions, and fund management issues. 2) Personal factors such as occupation, marital status, education level, number of household members, and income significantly affected the level of debt problems. 3) Major problems and obstacles included unstable income, lack of financial discipline, misuse of loan funds, and insufficient debt management mechanisms. 4) The proposed solutions comprised two aspects: debt reduction—through financial literacy development and monitoring systems; and debt prevention—by enforcing stricter loan approval processes and promoting household accounting practices.

Keywords: Outstanding debt; Debt management; Women's Development Fund



บทนำ

กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจัดตั้งขึ้นตามนโยบายวาระเร่งด่วนประจำปี พ.ศ. 2555 ภายใต้สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีและกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ต่อมาในปี พ.ศ. 2558 คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบให้จัดตั้งกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน และเมื่อวันที่ 12 เมษายน พ.ศ. 2559 คณะรัฐมนตรีมีมติให้ควรวรรวมกองทุนดังกล่าวกับกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2559 (สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี, 2559) ส่งผลให้การบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของกรมการพัฒนาชุมชน

การควรวรรวมครั้งนี้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. 2558 ทำให้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี กรมการพัฒนาชุมชนต้องรับโอนภาระหนี้สินของกองทุนเดิม ซึ่ง ณ วันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2559 มียอดหนี้ค้างชำระกว่า 2,700 ล้านบาท (สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี, 2565) กองทุนจึงให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการหนี้ค้างชำระควบคู่กับการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ ภายใต้วิสัยทัศน์ “เป็นแหล่งทุนที่สำคัญของสตรีในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจในชุมชนให้มีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน”

การใช้จ่ายเงินกองทุนแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ (1) เงินทุนหมุนเวียน เพื่อสนับสนุนการประกอบอาชีพและสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และ (2) เงินอุดหนุน เพื่อส่งเสริมบทบาทและพัฒนาศักยภาพสตรีและเครือข่าย โดยเงินทุนหมุนเวียนถือเป็นภารกิจหลักของกองทุน เนื่องจากการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องตลอดปี และมีกระบวนการบริหารจัดการตั้งแต่ก่อนเป็นหนี้ ขณะเป็นหนี้ และภายหลังเกิดหนี้ค้างชำระ

อย่างไรก็ตาม กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอำเภอเสนาให้ จังหวัดสระบุรี ประสบปัญหาหนี้ค้างชำระจำนวนมาก จากการอนุมัติโครงการเงินทุนหมุนเวียน



เพื่อส่งเสริมอาชีพและสร้างรายได้ให้แก่สมาชิก โดย ณ วันที่ 17 มิถุนายน พ.ศ. 2567 พบว่ามีโครงการผิณฑ์ชำระหนี้รวม 20 โครงการ มียอดหนี้ค้างชำระกว่า 1.98 ล้านบาท (สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี, 2567) ปัญหาดังกล่าวเกิดจากหลายสาเหตุ เช่น ขาดทักษะการบริหารการเงินภายในครัวเรือน รายได้ลดลงจากภาวะเศรษฐกิจและสภาพอากาศที่แปรปรวน ตลอดจนรายจ่ายที่เพิ่มขึ้น

สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาของสมาชิกกลุ่มนี้และข้อจำกัดในการบริหารจัดการของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอำเภอเสนาให้ อันนำไปสู่การค้างชำระหนี้และแนวโน้มที่เพิ่มสูงขึ้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการค้างชำระหนี้และการจัดทำแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่มีความสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการหนี้และการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในพื้นที่ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาหนี้ค้างชำระของสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอำเภอเสนาให้ จังหวัดสระบุรี
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัญหาหนี้ค้างชำระของสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอเสนาให้ จังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อจัดทำแนวทางการแก้ไขปัญหานี้ค้างชำระของสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอเสนาให้ จังหวัดสระบุรี

บททวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

1.1 วิวัฒนาการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีเริ่มดำเนินการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2555 เพื่อยกระดับศักยภาพสตรีในทุกมิติและสร้างความเข้มแข็งทางสังคม โดยมีพัฒนาการ 5 ระยะ จนกระทั่งปี พ.ศ. 2558



คณะรัฐมนตรีมีมติควมรวมกองทุนเข้าสู่กรมการพัฒนาชุมชน และต้องรับโอนหนี้สินเดิมกว่า 2,700 ล้านบาท (สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี, 2562, หน้า 5)

1.2 ยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี กองทุนมีวิสัยทัศน์เป็นแหล่งทุนสำคัญเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตสตรี เป้าหมายคือให้สตรีมีรายได้มั่นคงคุณภาพชีวิตดี และมีบทบาทในสังคม โดยมีพันธกิจหลัก ได้แก่ (1) จัดสรรทุนเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก (2) ส่งเสริมบทบาทผู้นำสตรี และ (3) บริหารกองทุนอย่างมีธรรมาภิบาล (สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี, 2567) วัตถุประสงค์หลัก ได้แก่ การเป็นแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ สนับสนุนกิจกรรมเสริมสร้างบทบาทสตรี พัฒนาภาวะผู้นำและองค์ความรู้ ตลอดจนสนับสนุนโครงการตามที่คณะกรรมการเห็นสมควร

1.3 การบริหารงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี การบริหารอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. 2558 และข้อบังคับการบริหารกองทุน พ.ศ. 2559 (พระราชบัญญัติเงินทุนหมุนเวียน, 2558) ซึ่งกำหนดโครงสร้างการกำกับดูแลทั้งระดับคณะกรรมการนโยบาย คณะกรรมการบริหาร และสำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี โดยมีบทบาทในการกำหนดนโยบาย อนุมัติแผนงาน ติดตามประเมินผล และแต่งตั้งคณะอนุกรรมการระดับจังหวัดและอำเภอ (คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี, 2563)

1.4 การสนับสนุนเงินทุนหมุนเวียน กองทุนจัดสรรเงินเป็นทุนหมุนเวียนหรือเงินอุดหนุน โดยผู้กู้ต้องเป็นสมาชิกกองทุน มีภูมิลำเนาไม่น้อยกว่า 6 เดือน รวมกลุ่มตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป และไม่เป็นผู้ขาดวินัยทางการเงิน โครงการที่ผู้กู้ต้องสอดคล้องยุทธศาสตร์ มีผลการดำเนินงานหรือผ่านการฝึกอาชีพมาก่อน วงเงินไม่



เกิน 200,000 บาท ระยะเวลาผ่อนชำระไม่เกิน 2 ปี และไม่ก่อผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม (สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี, 2559)

1.5 การบริหารจัดการหนี้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี การบริหารหนี้แบ่งเป็น 3 ระยะ ได้แก่

(1) ก่อนเป็นหนี้: คณะอนุกรรมการระดับอำเภอและจังหวัดพิจารณาถ่วงดุลโครงการ

(2) ขณะเป็นหนี้: ลูกหนี้ต้องใช้เงินกู้ตามโครงการและชำระหนี้ตามสัญญา มิฉะนั้นถือว่าผิดสัญญา

(3) หลังเป็นหนี้ค้างชำระ: หากไม่ชำระตามกำหนดจะถูกจัดเป็นหนี้ค้างชำระ และต้องรับผิดชอบทั้งเงินต้น ดอกเบี้ย และดอกเบี้ยผิดนัดในอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี (พระราชบัญญัติเงินทุนหมุนเวียน, 2558)

แนวคิดเกี่ยวกับหนี้

พรพธรรมา สุขรัตน์ (2566) อธิบายว่า หนี้สินคือการผูกพันที่ลูกหนี้ต้องชำระคืนเจ้าหนี้ตามที่ตกลง ขณะที่มูฮัมหมัดอาหมิง หะยีมะลี (2565) มองว่าหนี้เป็นความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหนี้และลูกหนี้ที่เจ้าหนี้มีสิทธิเรียกร้องตามกฎหมาย ส่วนพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554) ให้นิยามว่าหนี้คือเงินที่บุคคลหนึ่งติดค้างอยู่ต้องใช้คืนแก่อีกฝ่าย ซึ่งเมื่อส่งเคราะห์แล้วหมายถึงภาระทางการเงินที่เกิดจากความไว้วางใจและอยู่ภายใต้กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ ธนาคารแห่งประเทศไทย (2567) แบ่งหนี้เป็น 3 ประเภท ได้แก่ หนี้ดี หนี้พึงระวัง และหนี้อันตราย ขณะที่อัจฉราพร โชติพิฤกษ์ (อ้างถึงใน วิถีชญาณณ สุรินทร์, 2560) แบ่งเป็นหนี้ในระบบและหนี้นอกระบบ โดยหนี้ในระบบมีกฎหมายควบคุม ส่วนหนี้นอกระบบมักเอารัดเอาเปรียบและคิดดอกเบี้ยสูง สำหรับสาเหตุการเป็นหนี้ Money Hub (2558) ชี้ไว้



8 ประการ เช่น ใช้จ่ายเกินตัว ใช้จ่ายมากกว่ารายได้ การพนัน หรือการค้าประกันผู้อื่น และจากลักษณะของหนี้ พรพรรณษา สุขรัตน์ (2566) (อ้างถึง วิภาดา กิจสัมพันธ์วงศ์, 2556) ระบุว่าหนี้เป็นสิทธิทางแพ่งและแบ่งได้ 4 ลักษณะ ได้แก่ หนี้จากการลงทุน การบริโภคเกินจำเป็น ความจำเป็นฉุกเฉิน และค่าใช้จ่ายในครัวเรือน ซึ่งสะท้อนว่าหนี้เกิดได้ทั้งจากเหตุผลที่ก่อรายได้ในอนาคตและจากพฤติกรรมใช้จ่ายที่สร้างภาระทางการเงินระยะยาว

แนวคิดเกี่ยวกับการชำระหนี้

ความสามารถในการชำระหนี้หมายถึงการวิเคราะห์ปัจจัยด้านรายได้ ใช้จ่าย จำนวนสมาชิกครอบครัว การศึกษา และหนี้สิน เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาอนุมัติสินเชื่อ โดยสถาบันการเงินมักใช้หลักเกณฑ์ 5C (5 C's Policy) ได้แก่ การพิจารณาคุณสมบัติและประวัติผู้กู้ (Character) เงินทุนหรือสินทรัพย์ที่สะท้อนความมั่นคง (Capital) ความสามารถในการชำระหนี้ (Capacity) หลักประกัน (Collateral) และ เงื่อนไขหรือปัจจัยภายนอก (Condition) ซึ่งช่วยลดความเสี่ยงจากหนี้เสีย ขณะเดียวกันยังมีนโยบาย 5P (5 P's Policy) ซึ่งเน้นการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ ได้แก่ บุคคลและประสบการณ์ (People) วัตถุประสงค์ในการกู้ (Purpose) ความสามารถในการชำระหนี้ (Payment) การป้องกันความเสี่ยง (Protection) และ การพิจารณาแนวโน้มอนาคต (Prospective) โดยชินินทร์ พิทยาวิวิช (2550 อ้างถึงใน พิกุล โตเอี่ยม, 2564) อธิบายว่า 5P เป็นอีกแนวทางที่ใช้ประเมินเครดิตโดยรวม ซึ่งช่วยสถาบันการเงินตัดสินใจได้รอบคอบยิ่งขึ้น

แนวคิดเกี่ยวกับสาเหตุการค้างชำระหนี้

การค้างชำระหนี้หมายถึงหนี้ที่ครบกำหนดตามสัญญาแต่ลูกหนี้ไม่ชำระหรือชำระไม่ครบ ซึ่งเป็นสิ่งที่สถาบันการเงินหลีกเลี่ยงได้ยาก แม้จะตรวจสอบ



คุณสมบัติผู้กู้แล้วก็ตาม (ชนินทร์ พิทยาวิริช, 2550 อ้างถึงใน พิกุล โตเอี่ยม, 2564) โดยมีปัจจัยสำคัญ 3 ด้าน ได้แก่ (1) ปัจจัยภายนอก เช่น ภาวะเศรษฐกิจ นโยบายรัฐ ภัยธรรมชาติ และโรคระบาด (2) ปัจจัยภายในของผู้ให้กู้ เช่น การกำหนดดอกเบี้ย การประเมินหลักประกันและความสามารถชำระหนี้ไม่เหมาะสม ตลอดจนระบบติดตามหนี้ไม่มีประสิทธิภาพ และ (3) ปัจจัยจากตัวลูกหนี้ เช่น ใช้เงินกู้ผิดวัตถุประสงค์ รายได้ไม่เพียงพอ ขาดความรู้ทางการเงิน ย้ายถิ่นฐาน ทุพพลภาพ หรือปัญหาครอบครัว ซึ่งล้วนทำให้ภาระหนี้สินสะสมมากขึ้นเรื่อย ๆ

แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทสตรี

การพัฒนาคือกระบวนการเปลี่ยนแปลงตามแผนที่ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มุ่งเน้นคุณภาพชีวิตของคน ครอบคลุมด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยี (ณัฐวุฒิ ทรัพย์อุปถัมภ์, 2558) โดยมีหลายแนวคิด เช่น มนุษยนิยม เศรษฐกิจ ความจำเป็นขั้นพื้นฐาน การปฏิบัติการทางสังคม ความขัดแย้งทางสังคม การพัฒนาชุมชน และการพัฒนาที่ยั่งยืน ขณะที่บทบาทสตรีในเศรษฐกิจครัวเรือนสำคัญตั้งแต่อดีต ทั้งการหาอาหาร ทำงานบ้าน และเสริมรายได้ (อุษณีย์ สุวรรณ, 2558) ส่วนแนวคิดการเงินรายย่อย (Microfinance) มุ่งช่วยเหลือผู้มีรายได้น้อยและวิสาหกิจขนาดย่อม ผ่านบริการพื้นฐาน เช่น การฝากเงิน สินเชื่อ ประกันภัย และการโอนเงิน เพื่อให้คนจนและธุรกิจรายย่อยเข้าถึงทุน และบรรเทาความยากจน (พิชชา วีรกุลเทวัญ, 2558)

สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีและการชำระหนี้ ไม่เพียงเชื่อมโยงกับแนวคิดหนี้และการชำระหนี้เท่านั้น แต่ยังสัมพันธ์กับแนวคิดการ



พัฒนาสตรี การสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจ และการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม โดยสถาบันการเงินใช้เกณฑ์ 5C และ 5P ในการวิเคราะห์ความสามารถชำระหนี้ เพื่อป้องกันความเสี่ยงจากหนี้เสีย ขณะที่การค้างชำระหนี้เป็นปัญหาที่หลีกเลี่ยงได้ยาก เกิดจากปัจจัยภายนอก เช่น ภาวะเศรษฐกิจและภัยธรรมชาติ ปัจจัยภายในของผู้ให้กู้ เช่น การประเมินไม่รอบคอบ และปัจจัยจากตัวลูกหนี้ เช่น รายได้ไม่พอหรือขาดวินัยทางการเงิน อีกทั้งกองทุนมีบทบาทในการยกระดับคุณภาพชีวิต ส่งเสริมบทบาทผู้นำสตรี และสร้างวินัยทางการเงินแก่สมาชิก เนื่องด้วยการกู้ยืมเงินจากกองทุนมีเงื่อนไขและเกณฑ์การพิจารณาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สมาชิก ขณะเดียวกันการบริหารจัดการหนี้ต้องพิจารณาทั้งปัจจัยภายนอก ภายใน และตัวลูกหนี้อย่างรอบด้าน เพื่อลดความเสี่ยงจากหนี้ค้างชำระ อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน มุ่งเน้นให้สตรีเข้าถึงแหล่งทุนอย่างเท่าเทียม และสามารถบริหารจัดการการเงินครัวเรือนเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมในระยะยาว

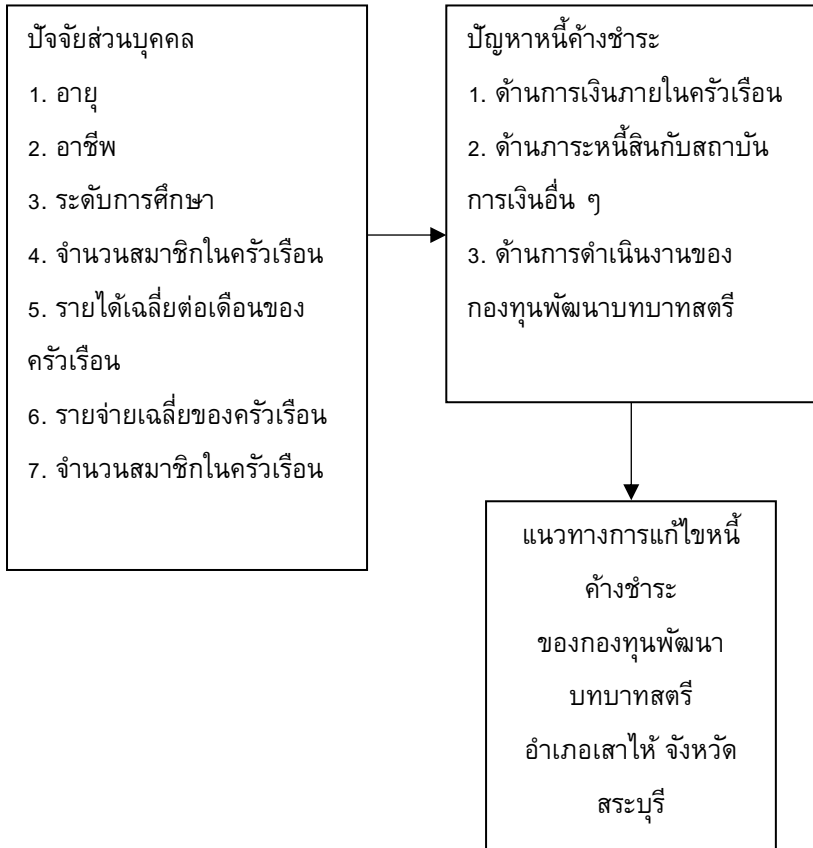
กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการแก้ไขปัญหาหนี้ค้างชำระของสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอสายใต้ จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยนำกรอบแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาหนี้ค้างชำระ กำหนดออกมาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย



วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการแก้ไขปัญหาหนี้ค้างชำระของสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอเสนาห์ จังหวัดสระบุรี เป็น การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยทั้งในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ดังนี้

ส่วนเชิงปริมาณ ใช้ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ สมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอเสนาห์ จังหวัดสระบุรีที่เป็นสมาชิกกลุ่มหนึ่งในโครงการที่มีหนี้ค้างชำระของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจำนวน 20 โครงการ จำนวนสมาชิกที่มีหนี้ค้างชำระ 86 คน (Sara Smart Account Receivable Application, 2567) และกลุ่มตัวอย่าง สมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีที่ใช้ในการศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรที่แน่นอน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Krejcie & Morgan, 1970) และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 หรือ 0.05 โดยได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 19 กลุ่ม จำนวนสมาชิกที่มีหนี้ค้างชำระ 83 คน

ส่วนเชิงคุณภาพ ใช้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้ที่เกี่ยวข้องในการแก้ไขปัญหาหนี้ค้างชำระของสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอเสนาห์ จังหวัดสระบุรี ประกอบด้วย ผู้แทนหน่วยงานและภาคีเครือข่าย รวมทั้งตัวแทนสมาชิกกลุ่มนี้ รวมทั้งหมด 9 คน ได้แก่ นายอำเภอเสนาห์ 1 คน พัฒนาการอำเภอเสนาห์ 1 คน นักวิชาการพัฒนาชุมชนจังหวัดสระบุรี (ผู้รับผิดชอบงานกองทุน) 1 คน นักวิชาการพัฒนาชุมชนอำเภอเสนาห์ (ผู้รับผิดชอบงานกองทุน) 1 คน หัวหน้าคณะทำงานขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอำเภอเสนาห์ 1 คน เจ้าหน้าที่ธนาคารออมสิน 1 คน เจ้าหน้าที่ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ 1 คน และตัวแทนสมาชิกกลุ่มนี้ค้างชำระ 2 คน ทั้งนี้ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยผู้ให้ข้อมูลทุกคนได้รับการชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขั้นตอนการเก็บข้อมูล และสิทธิในการเข้าร่วมหรือ



ถอนตัวจากการวิจัยได้ทุกเมื่อโดยไม่เสียประโยชน์ รวมทั้งได้ให้ความยินยอมอย่างชัดเจน ก่อนเข้าร่วมการให้ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามหลัก การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล โดยเก็บรักษาข้อมูลอย่างเป็นความลับ ใช้ข้อมูลเพื่อวัตถุประสงค์ทางวิชาการเท่านั้น และไม่นำข้อมูลส่วนบุคคลไปเปิดเผยหรือนำไปใช้ในทางอื่น เพื่อให้เป็นไปตามหลักจริยธรรมและความปลอดภัยของผู้ให้ข้อมูลทุกคน

ตารางที่ 1 แสดงรายละเอียดโครงการและจำนวนสมาชิกที่มีหนี้ค้างชำระ

โครงการ	จำนวนสมาชิกที่มีหนี้ค้างชำระ	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1 กลุ่มย่านนมจีน และสลัดโรล	3	3
2 เลี้ยงโคเนื้อเพศผู้และเพศเมียเพื่อขุนขาย	3	3
3 กลุ่มส่งเสริมอาชีพสตรีโฮมสเตย์ บ้านไทรยวน ดันตาล	5	5
4 กลุ่มอาชีพสตรีทอผ้าบ้านดันตาล	5	5
5 กลุ่มส่งเสริมอาชีพขนมหวานบ้านดันตาล	7	7
6 กลุ่มส่งเสริมอาชีพจำหน่ายผ้าพื้นเมือง	5	5
7 กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรแปรรูปสมุนไพรบ้านดันตาล	5	5
8 กลุ่มสตรีแปรรูปเย็บกระเป๋าจากผ้าทอ	5	5
9 เลี้ยงปลาในกระชัง	5	5
10 กลุ่มขนมกง	5	5
11 กลุ่มเพาะเห็ดนางฟ้า	3	3
12 กลุ่มปลาไร่สับปะรดแดง	6	6



โครงการ	จำนวนสมาชิกที่มีหนี้ค้างชำระ	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
13 กลุ่มทำปลาสาม	4	4
14 กลุ่มพิชชาหมูสวรรค์	3	3
15 กลุ่มเลี้ยงกบพันธุ์เนื้อเพื่อจำหน่าย	3	3
16 กลุ่มสตรีเย็บผ้าศาลาศักดิ์ หมู่ 1	5	5
17 กลุ่มจักรสานเส้นพลาสติกเมืองเก่า	5	5
18 กลุ่มปลูกข้าวตาแดง ตำบลเมืองเก่า	3	3
19 กลุ่มเพาะเห็ดขอนขาว	3	3
20 กลุ่มผลิตเบเกอรี่ น้ำสมุนไพร อาหารแปรรูป และรับจัดเบรค	3	
รวม	86	83

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ จำนวน 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) อายุ 2) อาชีพ 3) สถานภาพ 4) ระดับการศึกษา 5) จำนวนสมาชิกในครัวเรือน 6) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ 7) รายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และตัวแปรตาม คือ ปัญหาหนี้ค้างชำระ จำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการเงินภายในครัวเรือน 2) ด้านภาระหนี้สินกับสถาบันการเงินอื่น ๆ 3) ด้านการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี โดยมีการวัดระดับตัวแปรด้วยแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) เป็นการวัดเพื่อแสดงระดับ 5 ระดับคะแนน (Likert, 1961)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง แบ่งออกเป็น 2 ด้าน โดยเครื่องมือวิจัยได้รับการ



ตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน จนได้แบบสัมภาษณ์ที่เห็นว่าตรงประเด็นมากที่สุด โดยมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) เท่ากับ 0.67 – 1.00 และตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try out) กับประชาชนที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลการทดสอบได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.923

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 19 กลุ่ม จำนวน 83 คน กำหนดวันเวลาที่เก็บข้อมูลในช่วงวันที่ 1 - 25 มีนาคม 2568 โดยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองโดยใช้การลงพื้นที่แจกตัวแทนกลุ่มทุกกลุ่มด้วยตัวเอง แล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูล เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนมาทั้งหมด แล้วนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ด้วยแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง จำนวน 9 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์และถูกต้องของแบบสอบถาม และนำข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 83 ชุด มาลงรหัสใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ศึกษาปัญหาหนี้ค้างชำระของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอำเภอเสนาให้ จังหวัดสระบุรี และวิเคราะห์ความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อปัญหาหนี้ค้างชำระของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอำเภอเสนาให้ จังหวัดสระบุรี แสดงผลการวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจากการทดสอบคู่เทียบด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) และสังเคราะห์การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดย



เรียบเรียงประเด็นที่ใกล้เคียงกัน เพื่อสรุปแนวทางการแก้ไขปัญหาหนี้ค้างชำระ
ของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 83 ตัวอย่าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 61 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 39.80 ประกอบอาชีพค้าขาย คิดเป็นร้อยละ 39.80 กลุ่มที่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 75.90 มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. คิดเป็นร้อยละ 36.10 จำนวนสมาชิกในครัวเรือน 3-4 คน คิดเป็นร้อยละ 55.40 รายได้เฉลี่ย 20,001 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 32.50 และรายจ่ายเฉลี่ย 20,001 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 33.70

ผลการวิเคราะห์ปัญหาหนี้ค้างชำระของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอำเภอเสนาให้
จังหวัดสระบุรี

ตารางที่ 2 แสดงระดับปัญหาหนี้ค้างชำระของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
อำเภอเสนาให้ จังหวัดสระบุรี ภาพรวม

ปัญหาหนี้ค้างชำระของกองทุนพัฒนา บทบาทสตรี	ระดับความต้องการ		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านการเงินภายในครัวเรือน	3.88	0.741	มาก
2. ด้านภาระหนี้สินกับสถาบันการเงินอื่น ๆ	3.62	0.945	มาก
3. ด้านการดำเนินงานของกองทุนพัฒนา บทบาทสตรี	2.96	0.765	ปานกลาง
ภาพรวม	3.49	0.616	ปานกลาง

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย



จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับปัญหาหนี้ค้างชำระของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอำเภอเสนาให้ จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.616) เมื่อพิจารณาระดับปัญหาหนี้ค้างชำระ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเงินภายในครัวเรือน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.741) รองลงมา คือ ด้านภาระหนี้สินกับสถาบันการเงินอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.945) และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.96$, S.D. = 0.765)

ตารางที่ 3 แสดงระดับปัญหาหนี้ค้างชำระของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอำเภอเสนาให้ จังหวัดสระบุรี ด้านการเงินภายในครัวเรือน

ด้านการเงินภายในครัวเรือน	ระดับความต้องการ		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านรายได้	4.13	1.076	มาก
2. ด้านรายจ่าย	3.80	0.712	มาก
3. ด้านการวางแผนทางการเงิน	3.70	0.746	มาก
ภาพรวม	3.88	0.741	มาก

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับปัญหาหนี้ค้างชำระของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอำเภอเสนาให้ จังหวัดสระบุรี ด้านการเงินภายในครัวเรือน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.741) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านรายได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. =



1.076) รองลงมา คือ ด้านรายจ่าย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.712) และ ลำดับสุดท้าย คือ ด้านการวางแผนทางการเงิน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.746)

ตารางที่ 4 แสดงระดับปัญหาหนี้ค้างชำระของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดสระบุรี ด้านภาระหนี้สินกับสถาบันการเงินอื่น ๆ

ด้านภาระหนี้สินกับสถาบันการเงิน อื่น ๆ	ระดับความต้องการ		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ภาระหนี้สูงกับสถาบันการเงินอื่น ๆ ทั้งหนี้ในระบบ และหนี้นอกระบบ	3.82	1.117	มาก
2. สมาชิกในครอบครัวของท่านมีภาระ หนี้สินกับสถาบันการเงินอื่น ๆ	3.48	0.902	มาก
3. ภาระหนี้สินของครัวเรือนสูง	3.57	1.014	มาก
ภาพรวม	3.62	0.945	มาก

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับปัญหาหนี้ค้างชำระของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดสระบุรี ด้านภาระหนี้สินกับสถาบันการเงินอื่น ๆ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.945) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ภาระหนี้สูงกับสถาบันการเงินอื่น ๆ ทั้งหนี้ในระบบ และหนี้นอกระบบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 1.117) รองลงมา คือ ภาระหนี้สินของครัวเรือนสูง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 1.014) และ



ลำดับสุดท้าย คือ สมาชิกในครอบครัวของท่านมีภาระหนี้สินกับสถาบันการเงินอื่นๆ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.902)

ตารางที่ 5 แสดงระดับปัญหาหนี้ค้างชำระของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดสระบุรี ด้านการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

ด้านการดำเนินงานของกองทุนพัฒนา บทบาทสตรี	ระดับความต้องการ		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ผล
1. การรับรู้ข่าวสาร มาตรการ นโยบาย กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี	3.09	0.753	ปานกลาง
2. บทกำหนดโทษทางกฎหมาย	2.77	0.946	ปานกลาง
3. ขั้นตอนการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่	3.01	0.797	ปานกลาง
ภาพรวม	2.96	0.765	ปานกลาง

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับปัญหาหนี้ค้างชำระของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดสระบุรี ด้านการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.96$, S.D. = 0.765) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การรับรู้ข่าวสาร มาตรการ นโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.09$, S.D. = 0.753) รองลงมา คือ ขั้นตอนการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ อยู่ในระดับ



ปานกลาง ($\bar{X} = 3.01$, S.D. = 0.797) และลำดับสุดท้าย คือ บทกำหนดโทษทางกฎหมาย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.77$, S.D. = 0.946)

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อปัญหาหนี้ค้างชำระของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอำเภอเสนาให้ จังหวัดสระบุรี

การเปรียบเทียบปัญหาหนี้ค้างชำระของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอำเภอเสนาให้ จังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ 1) อายุ 2) อาชีพ 3) สถานภาพ 4) ระดับการศึกษา 5) จำนวนสมาชิกในครัวเรือน 6) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ 7) รายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน ในภาพรวม โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-way ANOVA) เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของฟิชเชอร์ (Fisher's Least-Significant Difference : LSD) พบว่า อาชีพ สถานภาพ ระดับการศึกษา จำนวนสมาชิกในครัวเรือน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาหนี้ค้างชำระของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอำเภอเสนาให้ จังหวัดสระบุรี แตกต่างกัน ยกเว้น รายจ่าย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาหนี้ค้างชำระของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอำเภอเสนาให้ จังหวัดสระบุรี ไม่แตกต่างกัน

จำแนกตามอายุ ปัญหาหนี้ค้างชำระของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอำเภอเสนาให้ จังหวัดสระบุรี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยในการวิเคราะห์แต่ละด้านพบว่า ด้านภาระหนี้สินกับสถาบันการเงินอื่นๆ และด้านการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



จำแนกตามอาชีพ ปัญหาหนี้ค้างชำระของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอสายบุรี จังหวัดสระบุรี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยในการวิเคราะห์แต่ละด้านพบว่า ด้านการเงินภายในครัวเรือน ด้านภาระหนี้สินกับสถาบันการเงินอื่น ๆ และด้านการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จำแนกตามสถานภาพ ปัญหาหนี้ค้างชำระของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอำเภอสายบุรี จังหวัดสระบุรี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยในด้านภาระหนี้สินกับสถาบันการเงินอื่น ๆ และด้านการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ด้านการเงินภายในครัวเรือน ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จำแนกตามระดับการศึกษา ปัญหาหนี้ค้างชำระของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอำเภอสายบุรี จังหวัดสระบุรี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยในด้านการเงินภายในครัวเรือน ด้านภาระหนี้สินกับสถาบันการเงินอื่น ๆ และด้านการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จำแนกตามจำนวนสมาชิก ปัญหาหนี้ค้างชำระของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอำเภอสายบุรี จังหวัดสระบุรี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยในด้านการเงินภายในครัวเรือน (Sig. = .005) และด้านการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ด้านภาระหนี้สินกับสถาบันการเงินอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ปัญหาหนี้ค้างชำระของกองทุนพัฒนา
บทบาทสตรีอำเภอเสนาให้ จังหวัดสระบุรี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ 0.05 โดยในด้านการเงินภายในครัวเรือน ด้านภาระหนี้สินกับสถาบัน
การเงินอื่น ๆ และด้านการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พบความ
แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

จำแนกตามรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน ปัญหาหนี้ค้างชำระของกองทุน
พัฒนาบทบาทสตรีอำเภอเสนาให้ จังหวัดสระบุรี (Sig. = .004) มีความแตกต่าง
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ด้านการเงินภายในครัวเรือน และ
ด้านภาระหนี้สินกับสถาบันการเงินอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างที่มีนัยสำคัญทาง
สถิติ

ผลการวิเคราะห์แนวทางการแก้ไขปัญหาหนี้ค้างชำระของสมาชิกกองทุนพัฒนา
บทบาทสตรีอำเภอเสนาให้ จังหวัดสระบุรี โดยการวิเคราะห์เนื้อหาการสัมภาษณ์เชิง
ลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ด้านที่ 1 แนวทางการแก้ไขปัญหาหนี้ค้างชำระของกองทุนพัฒนาบทบาท
สตรี อำเภอเสนาให้ จังหวัดสระบุรี

1.1 สาเหตุหลักของปัญหาหนี้ค้างชำระในกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
แบ่งได้ 3 ประเด็น ได้แก่

- 1) ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม รายได้ไม่แน่นอน ภาวะเศรษฐกิจ
ตกต่ำ ปัญหาสุขภาพและภาระครอบครัวทำให้ไม่สามารถชำระหนี้ได้ตรงเวลา
- 2) พฤติกรรมทางการเงิน ขาดวินัยการใช้จ่าย วางแผนการเงินไม่ดี
นำเงินไปใช้ผิดวัตถุประสงค์ เช่น ใช้จ่ายส่วนตัวหรือหนี้เก่า



3) การบริหารจัดการกองทุน การติดตามหนี้ยังไม่เข้มงวด ขาดการให้ความรู้ด้านการเงินและการลงทุน สมาชิกบางรายไม่เข้าใจข้อกำหนดของกองทุน

1.2 มาตรการแก้ไขปัญหาหนี้ค้ำชำระกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอำเภอเสนาให้ แบ่งได้เป็น 3 แนวทาง ได้แก่

- 1) มาตรการช่วยเหลือและผ่อนปรน เช่น ขยายเวลาชำระหนี้ ลดดอกเบี้ย และปรับโครงสร้างหนี้
- 2) มาตรการติดตามและเสริมสร้างวินัย เช่น การแจ้งเตือน การลงพื้นที่เยี่ยมสมาชิก และการอบรมความรู้ด้านการเงิน
- 3) มาตรการปรับปรุงระบบปล่อยกู้ เช่น ตรวจสอบความสามารถชำระหนี้เข้มงวดขึ้น มีผู้ค้ำประกัน ระบบค้ำประกันแบบกลุ่ม และการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก

1.3 จุดแข็งและจุดอ่อนของมาตรการ

- 1) จุดแข็ง ได้แก่ การเข้าถึงแหล่งเงินทุนที่ดอกเบี้ยต่ำ การสนับสนุนจากชุมชน และความเข้มงวดที่ช่วยกระตุ้นความรับผิดชอบ
- 2) จุดอ่อน ได้แก่ การติดตามและให้คำปรึกษาไม่เพียงพอ ขาดการอบรมด้านการเงิน ขาดความยืดหยุ่น ไม่เข้าใจข้อตกลง และขาดระบบประเมินสถานการณ์ระยะยาว

1.4 แนวทางการแก้ไขปัญหาหนี้ค้ำชำระเพิ่มเติมหรือปรับปรุง

การอบรมและให้คำปรึกษาการเงิน การติดตามและแจ้งเตือนอย่างเป็นระบบ ความยืดหยุ่นในการชำระหนี้ การส่งเสริมการใช้เงินกู้ให้เกิดรายได้ การนำเทคโนโลยีติดตามหนี้ การเพิ่มการมีส่วนร่วมของชุมชน การจัดทำแผนฟื้นฟูและสร้างแรงจูงใจ และการคัดกรองผู้กู้เข้มงวดขึ้น



1.5 แนวทางในการติดตามและช่วยเหลือสมาชิกที่มีปัญหาหนี้ค้างชำระ 5 ประการ ได้แก่ การติดตามผลและให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่อง การให้คำปรึกษาทางการเงิน การสร้างกลุ่มสนับสนุน การปรับเงื่อนไขชำระหนี้ และการสนับสนุนการฝึกอบรมพร้อมโอกาสสินเชื่อใหม่ รวมทั้งการเชื่อมโยงกับภาคีเครือข่ายท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนรายได้และการวางแผนการเงิน

ด้านที่ 2 การป้องกันการเกิดปัญหาหนี้ค้างชำระของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอเสนาให้ จังหวัดสระบุรี

2.1 มาตรการป้องกันปัญหาหนี้ค้างชำระ มี 3 แนวทางหลัก ได้แก่

1) การให้ความรู้และอบรมสมาชิก ผ่านการประชุม อบรม และเวิร์กช็อปด้านการเงินและธุรกิจ รวมถึงการพิจารณาความสามารถในการชำระหนี้ก่อนอนุมัติเงินกู้

2) การติดตามและตรวจสอบสม่ำเสมอ โดยมีระบบแจ้งเตือน การตรวจสอบภาคสนาม และคณะกรรมการพิจารณาความเสี่ยงก่อนอนุมัติเงินกู้

3) การสร้างระบบสนับสนุนทางสังคม ผ่านการมีส่วนร่วมของกลุ่มสมาชิกในชุมชน การช่วยเหลือกัน และการให้คำปรึกษาทางการเงินแก่ผู้ที่มีปัญหา

2.2 กลไกในการคัดเลือกผู้ขอกู้ พบข้อบกพร่องที่ควรปรับปรุงใน 5 ด้าน ได้แก่

1) การตรวจสอบข้อมูลทางการเงินและสถานะยังไม่ครอบคลุม ควรเพิ่มการสัมภาษณ์และยืนยันข้อมูล

2) การประเมินความสามารถในการชำระหนี้ควรพิจารณาแผนธุรกิจแหล่งรายได้ และสุขภาพ

3) ควรคัดกรองประวัติหนี้เสียและภาระครอบครัว

4) การพิจารณาระยะยาวเกี่ยวกับแผนธุรกิจและการชำระหนี้



5) การติดตามผลและหลักประกันหลังการอนุมัติควรเข้มงวดมากขึ้น พร้อมใช้แบบประเมินความเสี่ยงมาตรฐาน

2.3 บทบาทสำคัญของการอบรมและให้ความรู้ การอบรมมีบทบาทสำคัญ ในการป้องกันหนี้ค้างชำระ โดยสรุปเป็น 5 แนวทาง ได้แก่

- 1) การสร้างความตระหนักและการวางแผนการเงินระยะยาว
- 2) การพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมกับสมาชิกโดยใช้กรณีศึกษา
- 3) การอบรมที่ต่อเนื่องและสร้างความน่าสนใจ
- 4) การให้คำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญและวิทยากรภายนอก
- 5) การฝึกทักษะการเงินผ่านการทำบัญชีและกิจกรรมปฏิบัติจริง

2.4 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงมาตรการ ได้แก่

- 1) ปรับแผนการชำระหนี้ให้ยืดหยุ่นตามรายได้และบริบทของสมาชิก
- 2) ส่งเสริมการอบรมและเสริมทักษะการเงิน
- 3) ตรวจสอบการใช้จ่ายเงินให้ตรงตามวัตถุประสงค์
- 4) จัดตั้งคณะกรรมการติดตามและให้คำปรึกษา
- 5) จัดทำแรงจูงใจ เช่น รางวัลหรือระบบคะแนนสะสม
- 6) สร้างกิจกรรมกลุ่มเรียนรู้ร่วมกัน ใช้ระบบติดตามดิจิทัล และ

อาสาสมัครช่วยเหลือในพื้นที่

2.5 แนวทางการสร้างความตระหนักรู้ในการชำระหนี้ตรงเวลา ได้แก่

- 1) การอบรมและสัมมนาให้เห็นผลกระทบจากการค้างชำระ
- 2) การฝึกวางแผนการเงินและตั้งเป้าหมายทางการเงิน
- 3) การติดตามและแจ้งสถานะการชำระหนี้สม่ำเสมอ
- 4) การจัดกิจกรรมสร้างแรงจูงใจ เช่น รางวัลหรือบอร์ดคะแนนความ

น่าเชื่อถือ



5) การใช้สื่อและช่องทางออนไลน์ในการสื่อสาร พร้อมปลูกฝังความเข้าใจถึงบทบาทของกองทุนและความสำคัญของเครดิตชุมชน

อภิปรายผล

การศึกษาปัญหาหนี้ค้างชำระของสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอเสนาห์ จังหวัดสระบุรี

พบว่า การศึกษาปัญหาหนี้ค้างชำระของสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอเสนาห์ จังหวัดสระบุรี พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านการเงินภายในครัวเรือนมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก สะท้อนถึงการจัดการรายได้ รายจ่าย และการวางแผนการเงินที่ค่อนข้างดี แต่ยังมีข้อจำกัดเรื่องรายได้หลักเพียงแหล่งเดียว ความไม่มั่นคงของอาชีพ และรายได้ไม่เพียงพอต่อรายจ่าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มูฮำหมัดอามิง หะยีมะลี (2565) และธวรรณ สิตะปิยะ (2566) ที่ชี้ว่าความไม่เพียงพอของรายได้และภาระหนี้สินเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดหนี้ค้างชำระ และสอดคล้องกับ อัญชลี ขวัญอ่อน (2565) ที่พบว่าภาระหนี้จากแหล่งอื่น ๆ โดยเฉพาะนอกระบบส่งผลต่อการผิดนัดชำระหนี้

ด้านภาระหนี้สินกับสถาบันการเงินอื่น ๆ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยภาระหนี้สินทั้งในและนอกระบบเป็นปัจจัยสำคัญที่กระทบต่อความสามารถในการชำระหนี้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธวรรณ สิตะปิยะ (2566) และ อัญชลี ขวัญอ่อน (2565) ที่ยืนยันว่าภาระหนี้สินสูงจากหลายแหล่งทำให้สมาชิกไม่สามารถชำระหนี้กองทุนได้ตามกำหนด

ด้านการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีการรับรู้ข่าวสารและมาตรการในระดับสูง แต่ยังมีข้อจำกัดในเรื่องการประชาสัมพันธ์ การชี้แจงบทลงโทษทางกฎหมาย และขั้นตอนการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัญชลี ขวัญอ่อน (2565) และนรินทร์ณีน ถิ่น



ขาม (2565) ที่พบว่า การขาดการประชาสัมพันธ์และความเข้าใจเกี่ยวกับบทลงโทษทำให้สมาชิกไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการชำระหนี้ นอกจากนี้ นวัตกรรม การ สุขเกษม และ พงนา พิชิตปัจจา (2566) ยังชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการปรับปรุงการสื่อสารและการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารกองทุน

กล่าวโดยสรุป ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าปัญหาหนี้ค้างชำระเกิดจากปัจจัยร่วมทั้งด้านรายได้และค่าใช้จ่ายของครัวเรือน ภาระหนี้สินจากสถาบันการเงินอื่น ๆ และข้อจำกัดในด้านการดำเนินงานและการสื่อสารของกองทุน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องหลายชิ้นและยืนยันว่าการแก้ไขปัญหาดังกล่าวจำเป็นต้องดำเนินการทั้งในระดับครัวเรือนและการบริหารจัดการกองทุน

การเปรียบเทียบปัญหาหนี้ค้างชำระของสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอเสนาให้ จังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

พบว่า ปัญหาหนี้ค้างชำระของสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอเสนาให้ มีความแตกต่างตามปัจจัยส่วนบุคคลหลายด้าน โดย ด้านอายุ กลุ่มอายุสูงมีแนวโน้มค้างชำระหนี้มากกว่า เนื่องจากมักมีภาระหนี้สินสะสมและขาดการวางแผนทางการเงินระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับ ธตวรณ สิตะปิยะ (2566) และ นรินรัตน์ ถิ่นขาม (2565) ที่พบว่าผู้สูงอายุมีข้อจำกัดด้านการปรับตัวต่อสถานการณ์เศรษฐกิจ และไม่สามารถหารายได้เพิ่มเติมเท่ากลุ่มวัยแรงงาน ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ตามทฤษฎีวงจรชีวิตทางการเงิน ที่ระบุว่า ผู้สูงอายุจะมีรายได้ลดลงแต่ภาระค่าใช้จ่ายยังคงอยู่ ส่งผลให้เกิดการค้างชำระหนี้มากกว่า ด้านอาชีพพบว่า ผู้ที่ประกอบอาชีพอิสระหรือเกษตรกรมีแนวโน้มค้างชำระหนี้มากกว่าผู้ที่ม้อาชีพมั่นคงและรายได้ประจำ ซึ่งสอดคล้องกับ มูฮำหมัดอามิง หะยิมะลี (2565) และ อัญชลี ขวัญอ่อน (2565) ที่พบว่าความไม่แน่นอนของรายได้ส่งผลโดยตรงต่อความสามารถในการชำระหนี้ โดยเฉพาะในช่วงหลังสถานการณ์โควิด-19 ที่รายได้



ของภาคเกษตรและแรงงานนอกระบบลดลงอย่างมีนัยสำคัญ อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยนี้ต่างจากงานของ ธตวรรณ สิตะปิยะ (2566) เล็กน้อย เนื่องจากบริบทของพื้นที่ศึกษาในจังหวัดสระบุรี มีโครงสร้างอาชีพที่หลากหลายกว่าและมีการพึ่งพากองทุนเป็นรายได้เสริมมากกว่าเป็นรายได้หลัก ด้านสถานภาพครอบครัวพบว่า สถานภาพมีผลต่อภาระหนี้และความสามารถในการชำระ โดยเฉพาะผู้ที่ เป็นหัวหน้าครอบครัวหรือมีผู้พึ่งพิงจำนวนมาก ซึ่งสอดคล้องกับ อัมพันธ์ชูญากร สุขเกษม และ พงณา พิษิตปัจจา (2566) ที่ระบุว่าภาระภายในครอบครัวมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการกู้ยืมและการชำระหนี้ตามทฤษฎีเศรษฐศาสตร์พฤติกรรม ที่กล่าวถึง การตัดสินใจทางการเงินที่ได้รับผลกระทบจากแรงกดดันทางครอบครัว ด้านระดับการศึกษา ผู้ที่มีการศึกษามีแนวโน้มเกิดปัญหานี้ค้างชำระมากกว่า เนื่องจากขาดทักษะการจัดการทางการเงินและความเข้าใจในหลักเกณฑ์ของกองทุน ซึ่งสอดคล้องกับ ธตวรรณ สิตะปิยะ (2566) และ อัญชลี ขวัญอ่อน (2565) ที่เห็นว่าความรู้ทางการเงิน มีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมการชำระหนี้ ขณะที่ผลการวิจัยนี้ ยืนยันเพิ่มเติมว่า แม้ผู้ที่มีการศึกษาสูงจะเข้าใจระบบการกู้ยืมมากกว่า แต่หากขาดวินัยทางการเงินก็อาจค้างชำระได้เช่นกัน นอกจากนี้ ด้านจำนวนสมาชิกในครัวเรือน กลุ่มที่มีจำนวนสมาชิกน้อยสามารถบริหารจัดการหนี้ได้ดีกว่า ซึ่งสอดคล้องกับ มูฮำหมัดอามิง หะยีมะลี (2565) และ อัมพันธ์ชูญากร สุขเกษม และ พงณา พิษิตปัจจา (2566) ที่ชี้ว่าครัวเรือนขนาดใหญ่มีภาระค่าใช้จ่ายมาก ส่งผลให้การจัดสรรเงินเพื่อชำระหนี้ลดลง ซึ่งสะท้อนตามแนวคิดเศรษฐศาสตร์ครัวเรือน ที่เน้นบทบาทของโครงสร้างครอบครัวต่อเสถียรภาพทางการเงิน ขณะที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผู้มีรายได้น้อยมีแนวโน้มค้างชำระหนี้มากกว่าผู้มีรายได้สูง ซึ่งสอดคล้องกับ ธตวรรณ สิตะปิยะ (2566) และ นรินรัตน์ ถิ่นขาม (2565) ที่พบว่าระดับรายได้มีความสัมพันธ์โดยตรงกับอัตราการชำระหนี้ แต่ผลการศึกษาพบว่าบางกลุ่มรายได้ปานกลางก็มีปัญหาค้างชำระเช่นกัน เนื่องจากขาดการวางแผนรายจ่ายหรือมีหนี้ซ้ำซ้อนกับสถาบันการเงินอื่น ส่วนรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน แม้



ภาพรวมไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ แต่ในด้านการดำเนินงานของกองทุนพบข้อจำกัดเรื่องการติดตามลูกหนี้และการสื่อสาร ซึ่งสอดคล้องกับ อัญชลี ขวัญอ่อน (2565) และ อัมรินทร์ชัยกร สุขเกษม และ พจนา พิธิตปัจจา (2566) ที่ชี้ว่าระบบการบริหารจัดการของกองทุนยังขาดความต่อเนื่องและการประชาสัมพันธ์ที่ทั่วถึงซึ่งสะท้อนแนวคิดการบริหารจัดการเชิงมีส่วนร่วมที่หากขาดการมีส่วนร่วมของสมาชิก จะทำให้ประสิทธิภาพการชำระหนี้ลดลง กล่าวโดยสรุป ปัจจัยส่วนบุคคลต่าง ๆ มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อปัญหาหนี้ค้างชำระ ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์พฤติกรรมและเศรษฐศาสตร์ครัวเรือน โดยเฉพาะปัจจัยอายุ อาชีพ และรายได้ที่เป็นตัวกำหนดศักยภาพในการชำระหนี้ ในขณะที่ระดับการศึกษาและสถานภาพครอบครัวเป็นตัวแปรเชิงสังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการบริหารการเงินของสมาชิกกองทุนอย่างมีนัยสำคัญ

แนวทางการแก้ไขปัญหาหนี้ค้างชำระของสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอสายบุรี จังหวัดกระบี่

สาเหตุหลักของปัญหาหนี้ค้างชำระของสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอำเภอสายบุรี มาจากปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม เช่น รายได้ไม่แน่นอนหรือปัญหาสุขภาพ ปัจจัยด้านพฤติกรรมการเงิน เช่น ขาดวินัยในการใช้จ่าย และการนำเงินไปใช้ผิดวัตถุประสงค์ ตลอดจนปัญหาด้านการบริหารจัดการกองทุน เช่น การขาดการติดตามและการให้ความรู้ทางการเงิน ซึ่งสอดคล้องกับงานของนรินทร์ ถิ่นขาม (2565) และ มูฮำหมัดอามิง หะยีมะลี (2565) มาตรการแก้ไขที่ดำเนินการ ได้แก่ การผ่อนปรนหนี้ การอบรมด้านวินัยทางการเงิน และการปรับปรุงระบบปล่อยกู้ โดยมีจุดแข็ง คือ การเข้าถึงแหล่งเงินทุนง่ายและดอกเบี้ยต่ำ แต่ยังมีจุดอ่อน เช่น การติดตามและการให้คำปรึกษาไม่ต่อเนื่อง ขาดความยืดหยุ่น และสมาชิกบางส่วนไม่เข้าใจเงื่อนไขการชำระหนี้ ซึ่งสอดคล้องกับ อัญชลี ขวัญอ่อน (2565) และ มูฮำหมัดอามิง หะยีมะลี (2565) แนวทางที่ควรปรับปรุง



ได้แก่ การจัดอบรมและให้คำปรึกษาด้านการเงิน การติดตามหนี้อย่างเข้มงวด และการใช้เทคโนโลยีในการติดตามและแจ้งเตือนหนี้ ซึ่งสอดคล้องกับ นรินรัตน์ ถิ่นขาม (2565) และอรรถชญากร สุขเกษม และพจนา พิษิตปัจจา (2566) อีกทั้งควรเพิ่มการช่วยเหลือเฉพาะหน้า เช่น การขยายระยะเวลาชำระหนี้หรือปรับโครงสร้างหนี้ให้เหมาะกับรายได้ของสมาชิก ซึ่งสอดคล้องกับธวัชรณ สิตะปิยะ (2566) ในด้านการป้องกัน พบว่าการให้ความรู้และการอบรมเรื่องการวางแผนการเงิน การคัดเลือกผู้กู้อย่างรัดกุม การสร้างความตระหนักรู้ในการชำระหนี้ตรงเวลา และการประชาสัมพันธ์ที่ชัดเจน มีบทบาทสำคัญในการลดหนี้ค้างชำระ สอดคล้องกับผลการวิจัยของนรินรัตน์ ถิ่นขาม (2565) มูอำหมัดอามิง หะยิมะลี (2565) อัญชลี ขวัญอ่อน (2565) และอรรถชญากร สุขเกษม และพจนา พิษิตปัจจา (2566) กล่าวโดยสรุป การแก้ไขปัญหาหนี้ค้างชำระจำเป็นต้องดำเนินการควบคู่ทั้งการแก้ไขและการป้องกัน โดยมุ่งเน้นการสร้างวินัยทางการเงิน การติดตามอย่างต่อเนื่อง การให้ความรู้แก่สมาชิก และการปรับมาตรการให้ยืดหยุ่น และเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจของแต่ละครัวเรือน เพื่อให้กองทุนสามารถดำเนินงานได้อย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า มีปัญหาหนี้ค้างชำระของสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอสายบุรี จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยจึงได้เสนอแนะผลที่ได้จากการวิจัยดังนี้

1. ด้านภาครัฐ ควรจัดอบรมเสริมสร้างความรู้ด้านการวางแผนการเงินและการใช้จ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งพิจารณามาตรการช่วยเหลือ เช่น การขยายระยะเวลาชำระหนี้หรือการลดดอกเบี้ย



2. ด้านคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี: ควรติดตามหนี้ค้างชำระอย่างใกล้ชิด และจัดทำโปรแกรมให้คำปรึกษา/ช่วยเหลือสมาชิกที่มีปัญหาทางการเงิน เพื่อให้สามารถกลับมาชำระหนี้ได้อย่างยั่งยืน

3. ด้านสมาชิกกองทุน ควรพัฒนาวินัยทางการเงิน วางแผนการใช้จ่ายและออมเงิน รวมถึงใช้เงินไปในการลงทุนที่สร้างรายได้แก่ครัวเรือน

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาผลกระทบจากการฝึกอบรมการบริหารการเงินต่อพฤติกรรมทางการเงินของสมาชิกในกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในพื้นที่ต่าง ๆ

2. ควรทำการวิจัยในระดับที่กว้างขึ้นเพื่อเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาระบบการติดตามหนี้และการสนับสนุนทางการเงินสำหรับสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี กับแนวทางการแก้ไขปัญหาหนี้ค้างชำระของสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอำเภอเสนาให้ จังหวัดสระบุรี

3. ควรศึกษาผลของการขยายระยะเวลาชำระหนี้และการลดอัตราดอกเบี้ยต่อความสามารถในการชำระหนี้ของสมาชิกกองทุน

4. ควรศึกษาแนวทางแก้ไขปัญหาหนี้ค้างชำระจากมุมมองของสมาชิกในหลายจังหวัด เพื่อเปรียบเทียบผลลัพธ์และหาวิธีที่เหมาะสมที่สุดสำหรับการแก้ไขปัญหาหนี้



เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี. (2563). *ข้อบังคับคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ว่าด้วยการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พ.ศ. 2559*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- ชนินทร์ พิตยาวิวิธ. (2550). *การบริหารสินเชื่อสถาบันการเงินครบวงจร*. กรุงเทพฯ: อักษรโสภณ
- จิตติชญาภณ สุรินทร์. (2560). *ภาวะหนี้สินและการแก้ไขภาวะหนี้สินของกำลังพลกรมการสื่อสารทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ), สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*.
- ณัฐจุฑา ทรัพย์อุปถัมภ์. (2558). *เอกสารประกอบการสอนทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน. จันทบุรี: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี*.
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2567). *ประเภทของหนี้*. สืบค้นกุมภาพันธ์ 14, 2567, <https://www.bot.or.th/th/satang-story/managing-debt/debt-mgt.html>
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. (2554). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2554*. สืบค้นจาก <https://dictionary.orst.go.th/>
- พรพรรณษา สุรัตน์. (2666). *การก่อหนี้และวิธีการจัดการหนี้สินที่ส่งผลต่ออัตรภาพทางการเงินของสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์แห่งหนึ่ง*. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.



- พระราชบัญญัติบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. 2558. (2558). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 132 ตอนที่ 16 ก หน้า 1-12. สืบค้นกุมภาพันธ์ 14, 2567, จาก <http://www.ratchakitcha.soc.go.th>
- พิกุล โตเอี่ยม. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการชำระหนี้ของสมาชิกผู้กู้เงินกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ในเขตอำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พิชชา วีรกุลเทวัญ. (2558). ระบบการเงินรายย่อยกับปัญหาความยากจน. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นรินทร์ ถิ่นขาม. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการผิ่ดัดชำระหนี้ของลูกหนี้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอราชสาส์น จังหวัดฉะเชิงเทรา. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มูฮำหมัดอามิง หะยีมะลี. (2565). การกู้เงินกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี (ทุนหมุนเวียน) กับการเกิดหนี้ค้างชำระกรณีศึกษา ตำบลเกาะยาวน้อย อำเภอเกาะยาว จังหวัดพังงา. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การเมืองและการจัดการ), สาขาวิชาการเมืองและการจัดการ สำหรับนักบริหาร คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.



- วิภาดา กิจสัมพันธ์วงศ์. (2556). ลักษณะหนี้สินและแนวทางการแก้ไขปัญหาหนี้สินของพนักงานบริษัท เอสบี คอลย์ เซนเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด. ภาคนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะการจัดการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธวัชรธรณ สิตะปิยะ. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการค้างชำระหนี้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ในเขตอำเภอป่าบอน จังหวัดพัทลุง. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี. (2559). รายงานผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี. สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี กรมการพัฒนาชุมชน.
- สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี. (2562). รายงานผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562. สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี กรมการพัฒนาชุมชน.
- สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี. (2565). รายงานสถานการณ์หนี้ค้างชำระของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี. สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี กรมการพัฒนาชุมชน.
- สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี. (2567). หลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการใช้จ่ายเงินประเภทเงินทุนหมุนเวียนของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พ.ศ. 2567. สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี กรมการพัฒนาชุมชน.



- อุษณีย์ สุวรรณ. (2558). บทบาทสตรีในการพัฒนาชุมชนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในชุมชนวัดสะพาน อำเภอเมือง จังหวัดชัยนาท. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพื้นฐานทางการศึกษา, นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อัญชลี ขวัญอ่อน. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อการเกิดหนี้ค้างชำระกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี กรณีศึกษา : อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม. สืบค้น
กุมภาพันธ์ 14, 2567, จาก https://islocal.ru.ac.th/images/is_pdf/is_165/6414880023.pdf
- อรรถนัยฎากร สุขเกษม และ พจนา พิชิตปัจจา. (2566). ความสำเร็จของการนำนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติในพื้นที่ตำบลแม่แรง อำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน. *Journal of Modern Learning Development*, 9(1), 365-380.
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). *Determining sample size for research activities*. *Educational and Psychological Measurement*, Vol.30, 607-610.
- Likert, R. (1961). *New Patterns of Management*. New York: McGraw-Hill.
- Money Hub. (2558). 8 สาเหตุที่คนเราต้องเป็นหนี้. สืบค้นกุมภาพันธ์ 14, 2567, จาก <https://bit.ly/3RDcNt1>
- Sara Smart Account Receivable Application. (2567). ข้อมูลการค้างชำระของสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอำเภอเสนาให้ จังหวัดสระบุรี. กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี.



การศึกษาการรับชมสื่อออนไลน์จากสำนักเทคโนโลยีการศึกษา
ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

A study of Online Media Viewing from The Office of Educational
Technology among Undergraduate Students of
Ramkhamhaeng University

สุกิจ คุณวรรณ¹ & ปรัชญา ปิยะมโนธรรม¹

Sukit Khunwanna¹ & Prachaya Piyamanotham¹

Corresponding Author: Sukijkhunwanna@gmail.com

Received: 06/10/68 Revised: 19/12/68 Accepted: 20/12/68

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาพฤติกรรมการรับชมสื่อออนไลน์จากสำนักเทคโนโลยีการศึกษา ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง และ (2) ศึกษาความต้องการรับชมสื่อออนไลน์จากสำนักเทคโนโลยีการศึกษา ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ (Mixed Methods Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1-4 จำนวน 400 คน

1) ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมและความต้องการรับชมสื่อออนไลน์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง อยู่ในระดับมาก โดยพฤติกรรม

¹ สำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

¹ The Office of Educational Technology, Ramkhamhaeng University



การรับชมสื่อออนไลน์มีความแตกต่างกันตามเพศ อายุ และชั้นปีการศึกษา โดยสื่อออนไลน์ที่ได้รับความนิยมในการรับชมมีความแตกต่างกันในแต่ละช่องทาง ดังนี้ (1) Facebook อยู่ในระดับมาก แสดงถึงความแพร่หลายในกลุ่มนักศึกษา (2) YouTube อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นช่องทางหลักที่นักศึกษาใช้รับชมเนื้อหา (3) Instagram อยู่ในระดับมาก สะท้อนถึงความต้องการในการรับชมสื่อภาพและวิดีโอสั้น (4) X (Twitter) อยู่ในระดับปานกลาง บ่งชี้ว่ายังมีผู้ใช้งานแต่ไม่แพร่หลาย (5) Line อยู่ในระดับมาก ได้รับความนิยมในการรับข้อมูลข่าวสาร (6) TikTok อยู่ในระดับมาก แสดงถึงความนิยมสูงในการรับชมเนื้อหาบันเทิงและกระชับ

2) ผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมและความต้องการที่หลากหลายของนักศึกษาในการรับชมสื่อออนไลน์จากสำนักเทคโนโลยีการศึกษา ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสื่อและช่องทางการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพและตอบโจทย์กลุ่มเป้าหมายได้ดียิ่งขึ้น

คำสำคัญ: พฤติกรรมการใช้สื่อออนไลน์; สื่อสังคมออนไลน์; ความต้องการใช้สื่อ;
นักศึกษาระดับปริญญาตรี; มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

The objectives of this research were: (1) to study the online media consumption behaviors from the Office of Educational Technology among undergraduate students at Ramkhamhaeng University, and (2) to examine their needs for consuming such online media. The methodology employed in this



study is mixed methods research. The sample group consisted of 400 undergraduate students from years 1–4

1) The results revealed that both the behaviors and needs of undergraduate students in consuming online media from the Office of Educational Technology were at a high level. Online media consumption behaviors significantly differed by gender, age, and year of study. The popularity of online media platforms varied, as follows: (1) Facebook – high level, indicating its widespread use among students. (2) YouTube – highest level), serving as the primary channel for content consumption. (3) Instagram – high level reflecting popularity for visual and short video content. (4) X (Twitter) – moderate level), suggesting limited but existing use. (5) Line – high level commonly used for receiving news and information. (6) TikTok – high level showing strong popularity for entertainment and concise content.

2) The findings highlight the diverse behaviors and needs of undergraduate students in consuming online media from the Office of Educational Technology. These insights can serve as a guideline for improving media development and communication channels to be more effective and responsive to target audiences.

Keywords: Online media usage behavior; Social media; Media needs;
Undergraduate students; Ramkhamhaeng University



บทนำ

ปัจจุบัน เทคโนโลยีสารสนเทศมีบทบาทสำคัญในชีวิตประจำวันของคนไทย โดยเฉพาะการใช้งานผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่เชื่อมต่อคอมพิวเตอร์หลายเครื่องเข้าด้วยกัน ทำให้ผู้ใช้สามารถสื่อสารและแลกเปลี่ยนข้อมูลได้อย่างรวดเร็วทั่วโลก (วิโรจน์ ชัยมูล และสุพรรณษา ยวงทอง, 2552, หน้า 223-226) ความก้าวหน้าของคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีการสื่อสาร และอินเทอร์เน็ตยังได้สร้างนวัตกรรมทางสังคมใหม่ที่เรียกว่า “สังคมออนไลน์” หรือ “เครือข่ายสังคมออนไลน์” (วิยะดา วิฑิตชัยนิมา, 2553, หน้า 151) สังคมออนไลน์เป็นพื้นที่บนโลกดิจิทัลที่ผู้คนสามารถแบ่งปันความสนใจร่วมกันและสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ โดยผู้ใช้สามารถสร้างเนื้อหา แบ่งปันข่าวสาร และโต้ตอบกับผู้อื่นได้ สังคมออนไลน์สามารถครอบคลุมพื้นที่ได้กว้าง ทำให้ทุกคนมีส่วนร่วมในประเด็นสาธารณะหลากหลาย (สุตารัตน์ ดิษยวรรณะ จันทราวพัฒนากุล, 2555, หน้า 239-240) การพัฒนาเทคโนโลยีทำให้ผู้ใช้สามารถเข้าถึงสื่อออนไลน์ได้สะดวกยิ่งขึ้น ทั้งอุปกรณ์ที่มีขนาดเล็กลงและสามารถพกพาได้ง่าย ส่งผลให้สื่อสังคมออนไลน์มีบทบาทสำคัญและมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของนิสิตนักศึกษามากกว่าสื่ออื่น ๆ ข้อมูลจากการสำรวจพบว่า วัยรุ่นและเยาวชนไทยมีการใช้โทรศัพท์มือถือสูงถึงร้อยละ 96.9 และการใช้อินเทอร์เน็ตเพิ่มขึ้นจากไม่ถึงร้อยละ 45 ในปี 2551 เป็นร้อยละ 91.4 ในปี 2561 เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มอายุอื่น ๆ พบว่าวัยรุ่นและเยาวชนมีสัดส่วนการใช้อินเทอร์เน็ตสูงที่สุด กิจกรรมบนโลกออนไลน์ที่วัยรุ่นและเยาวชนทำมากที่สุดคือ การสื่อสารผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ รองลงมาคือ การใช้งานเพื่อความบันเทิง เช่น การดาวน์โหลด และอัปโหลดรูปภาพ วิดีโอ เพลง



หรือภาพยนตร์ในลักษณะการแชร์ ในขณะที่กิจกรรมเพื่อการศึกษา มีสัดส่วนต่ำกว่าร้อยละ 30 อยู่ในอันดับที่ 9 (มูลนิธิเพื่อคนไทย, 2564) นอกจากนี้ งานวิจัยของ (ชรินทร์ทิพย์ อะถาพัฒน์ 2566) ยังระบุว่า การใช้สื่อสังคมออนไลน์ในชีวิตประจำวันของประชากรในกรุงเทพมหานครมีลักษณะเป็นการติดต่อสื่อสารและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ผ่านเครือข่ายออนไลน์ที่สามารถเชื่อมต่อกันได้แม้อยู่ห่างไกล

สื่อสังคมออนไลน์ช่วยให้ผู้ใช้สามารถสร้างกลุ่มเพื่อแบ่งปันข้อมูล ความรู้ หรือความสนใจร่วมกัน แสดงความคิดเห็น และตั้งคำถาม โดยผู้ที่สนใจหรือมีข้อมูลสามารถช่วยกันตอบได้ทั้งในรูปแบบข้อความ ภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหว และเสียง ตัวอย่างสื่อสังคมออนไลน์ยอดนิยมในปัจจุบัน ได้แก่ Facebook, Twitter, Line, Instagram, YouTube และ TikTok

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการรับชมสื่อออนไลน์จากสำนักเทคโนโลยีการศึกษาของนักศึกษา

ระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

2. เพื่อศึกษาความต้องการรับชมสื่อออนไลน์จากสำนักเทคโนโลยีการศึกษาของนักศึกษา

ระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง



สมมติฐานการวิจัย

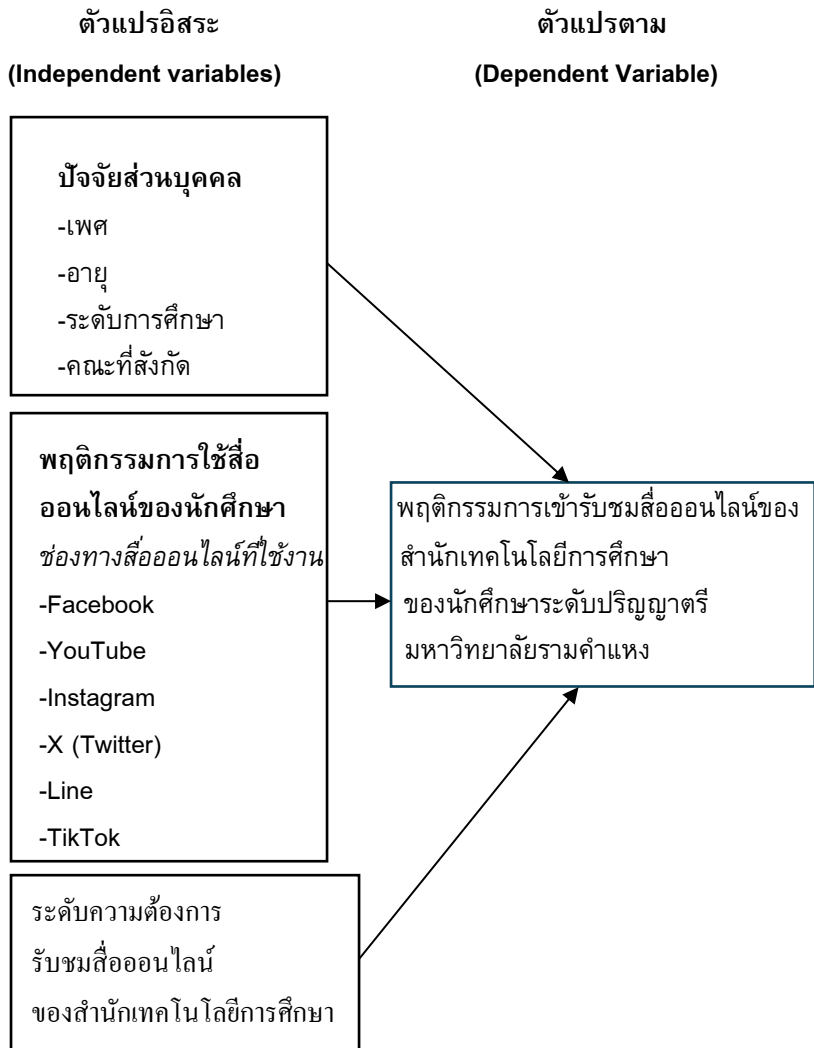
สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และคณะที่สังกัดมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ของ นักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อใช้สื่อสังคมออนไลน์ ได้แก่ ด้าน การรับรู้ประโยชน์ ด้านการเข้าใจง่ายในการใช้งาน ด้านทัศนคติต่อการใช้งาน พฤติกรรมการใช้งาน application ในการเข้าใช้สื่อออนไลน์ ของนักศึกษาระดับ ปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมและความต้องการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ของนักศึกษาระดับ ปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผู้วิจัยมุ่งเน้นการ วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่อาจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความต้องการดังกล่าว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และคณะที่สังกัดของนักศึกษา

เพื่อให้การศึกษาคครอบคลุมและสอดคล้องกับพฤติกรรมจริงของนักศึกษา ระดับปริญญาตรี ผู้วิจัยได้ทำการออกแบบแบบสอบถาม กำหนดตัวแปรการวิจัย และวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ โดยพิจารณาองค์ประกอบสำคัญดังนี้



ที่มา : ประมวลผลโดยผู้วิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตด้านการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานระหว่าง การวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ (Mixed Methods Research) โดยใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง นักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหงขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง

2. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรในการศึกษาคครั้งนี้ ได้แก่ นักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1-4 ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวนทั้งสิ้น 291,873 คน (สำนักบริการทางวิชาการและทดสอบประเมินผล มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2568)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1-4 จำนวน 400 คน โดยกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากการใช้ตารางของ Yamane (Yamane, 1967) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หรือค่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา มีนาคม 2568 – กุมภาพันธ์ 2568



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเองโดยอ้างอิงจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เครื่องมือแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ชั้นปีการศึกษา และคณะที่สังกัด

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการรับชมสื่อออนไลน์จากสำนักเทคโนโลยีการศึกษา ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 3 โดยใช้แบบสอบถามในรูปแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ (Likert Scale) ซึ่งประกอบด้วย ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ด้วยตนเอง และจากการเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 400 ชุด หรือคิดเป็นร้อยละ 100 นำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนน แล้วนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป



การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์และถูกต้องของแบบสอบถาม และนำข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 400 ชุด มาลงรหัสใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์พฤติกรรมและความต้องการใช้สื่อสังคมออนไลน์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาช่องทางในการรับชมข่าวสารของมหาวิทยาลัยรามคำแหง” เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ ที่มุ่งเน้นศึกษาความต้องการและพฤติกรรมของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหงในการรับชมข่าวสารของมหาวิทยาลัย โดยมีจุดประสงค์เพื่อวิเคราะห์และระบุช่องทางที่นักศึกษาใช้ในการติดตามข่าวสาร ตลอดจนช่องทางที่นักศึกษาให้ความสนใจและต้องการให้มหาวิทยาลัยใช้ในการสื่อสารข้อมูล โดยมีประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ นักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1–4 ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวนทั้งสิ้น 291,873 คน (สำนักบริการทางวิชาการและทดสอบประเมินผล มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2568) กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ นักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1–4 จำนวน 400 คน โดยกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากการใช้ตารางของ Yamane (1967) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หรือค่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้



ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติหาความถี่ และ ร้อยละ

ส่วนที่ 2 พฤติกรรมการรับชมสื่อออนไลน์จากสำนักเทคโนโลยี การศึกษา ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ใช้สถิติหา ความถี่ และร้อยละ

ส่วนที่ 3 ความต้องการรับชมสื่อออนไลน์จากสำนักเทคโนโลยี การศึกษา ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ใช้สถิติหา ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งประกอบด้วย t-test และ F-test (One-Way Analysis of Variance) เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐาน การวิจัยที่ตั้งไว้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการ ใช้สื่อสังคมออนไลน์ ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ t-test และ F-test (One-Way Analysis of Variance)

สมมติฐานที่ 2 ความต้องการที่มีผลต่อการเข้าใช้สื่อออนไลน์ของ นักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ t-test และ F-test (One-Way Analysis of Variance)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้



ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง นักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 400 คน การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างสามารถสรุปได้ ดังนี้

เพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 70.75 ขณะที่เพศชายมี คิดเป็นร้อยละ 29.25 ช่วงอายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุต่ำกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 79.50 รองลงมาคือ กลุ่มอายุระหว่าง 25–35 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.50 อายุระหว่าง 36–45 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.50 และกลุ่มที่มีอายุ 46–55 ปี คิดเป็นร้อยละ 0.50 ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุด ระดับชั้นปีการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ระดับชั้นปี นักศึกษาชั้นปีที่ 3 มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 29.50 รองลงมา นักศึกษาชั้นปีที่ 4 คิดเป็นร้อยละ 29.00 ชั้นปีที่ 2 คิดเป็นร้อยละ 23.00 และนักศึกษาชั้นปีที่ 1 คิดเป็นร้อยละ 18.50 คณะที่สังกัด กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ สังกัดคณะนิติศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 27.75 รองลงมาคือ คณะศึกษาศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 20.25 คณะบริหารธุรกิจ คิดเป็นร้อยละ 16.75 คณะรัฐศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 15.00 คณะมนุษยศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 11.25 คณะสื่อสารมวลชน คิดเป็นร้อยละ 4.25 คณะวิทยาศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 2.25 คณะพัฒนาศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 1.75 และคณะที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ คณะเศรษฐศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 0.75

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมกรรมการรับชมสื่อออนไลน์ ของกลุ่มตัวอย่าง นักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 400 คน

กลุ่มตัวอย่าง มีความถี่ในการเข้าใช้สื่อออนไลน์ในระดับสูงส่วนใหญ่เข้าใช้งานวันละ 2–10 ครั้ง มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 25.50 รองลงมาคือ เข้าใช้งานวันละมากกว่า 20 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 19.25 และเข้าใช้ 2–3 วันต่อครั้ง คิดเป็นร้อยละ



16.75 สำหรับผู้ที่มีความถี่ในการใช้งานในระดับปานกลางถึงน้อย พบว่า มีการเข้าใช้วันละ 11–20 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 12.50 เข้าใช้สองสัปดาห์ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 8.50 และเข้าใช้สัปดาห์ละ 1 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 7.25 ขณะที่มึนนักศึกษาที่เข้าใช้งานมากกว่า 1 ครั้งต่อวัน คิดเป็นร้อยละ 5.25 และกลุ่มที่เข้าใช้เพียงวันละ 1 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 5.00 ซึ่งถือเป็นสัดส่วนที่น้อยที่สุด

ระยะเวลาในการใช้สื่อออนไลน์ นักศึกษาส่วนใหญ่ใช้สื่อออนไลน์มากกว่า 3 ชั่วโมงต่อวัน คิดเป็นร้อยละ 39.25 รองลงมาคือ ใช้เวลา 1–2 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 26.25 ตามด้วยการใช้งาน 2–3 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 19.50 และกลุ่มที่ใช้งานน้อยกว่า 1 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 15.00

สถานที่ในการรับชมสื่อออนไลน์ ที่นักศึกษาใช้ในการรับชมสื่อออนไลน์มากที่สุด คือ ที่บ้าน คิดเป็นร้อยละ 72.50 รองลงมาคือ ภายในมหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 13.25 ที่ทำงาน คิดเป็นร้อยละ 6.25 ขณะเดินทาง คิดเป็นร้อยละ 4.00 สถานที่อื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 2.50 ร้านอินเทอร์เน็ต คิดเป็นร้อยละ 1.25 และร้านอาหาร คิดเป็นร้อยละ 0.25

ช่วงเวลาในการรับชมสื่อออนไลน์ ที่มีการใช้งานสื่อออนไลน์มากที่สุด คือ ช่วงเวลา 20.01–00.00 น. คิดเป็นร้อยละ 30.25 รองลงมาคือ ช่วงเวลา 12.01–16.00 น. คิดเป็นร้อยละ 25.25 ช่วงเวลา 08.01–12.00 น. และ 16.01–20.00 น. คิดเป็นร้อยละ 18.75 ช่วงเวลา 00.01–04.00 น. มีผู้ใช้งาน คิดเป็นร้อยละ 4.75 และช่วงเวลา 04.01–08.00 น. คิดเป็นร้อยละ 2.25

อุปกรณ์ที่ใช้ในการรับชมสื่อออนไลน์ นักศึกษาส่วนใหญ่ใช้โทรศัพท์มือถือ (Smart Phone) ในการรับชมสื่อออนไลน์มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 67.50 รองลงมาคือ



แท็บเล็ต คิดเป็นร้อยละ 16.75 โน้ตบุ๊ก คิดเป็นร้อยละ 7.50 คอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะ (PC) คิดเป็นร้อยละ 6.50 และ Smart TV คิดเป็นร้อยละ 1.75

ประสบการณ์การใช้ ส่วนใหญ่มากกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 64.28 รองลงมา คือ ระยะเวลา 1–2 ปีคิดเป็นร้อยละ 16.75 และระยะเวลา 3–4 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.50 ขณะที่กลุ่มที่มีประสบการณ์รับชม น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.50

ช่องทางการรู้จักสื่อสังคมออนไลน์ ส่วนใหญ่สมัครด้วยตนเอง คิดเป็นร้อยละ 64.25 รองลงมาคือ ได้รับการแนะนำหรือชักชวนจากเพื่อน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และสมัครจากการพบเห็นโฆษณา คิดเป็นร้อยละ 10.75

จุดประสงค์ที่ใช้สื่อออนไลน์ ส่วนใหญ่ใช้เพื่อความบันเทิงและติดตามข่าวสารเกี่ยวกับศิลปิน คิดเป็นร้อยละ 75.00 ใช้เพื่อการศึกษา เช่น การสืบค้นข้อมูลทางวิชาการและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ คิดเป็นร้อยละ 76.00 ใช้ในการซื้อขายสินค้าผลิตภัณฑ์ หรือบริการต่าง ๆ คิดเป็นร้อยละ 46.50 ใช้ในการติดต่อสื่อสารกับบุคคลที่รู้จัก เช่น เพื่อนหรือครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 47.25 ใช้เพื่อเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มออนไลน์ต่าง ๆ คิดเป็นร้อยละ 17.00 ใช้ในการค้นหาเพื่อนใหม่ และใช้เพื่อวัตถุประสงค์อื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 4.00

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการใช้สื่อออนไลน์จากสำนักเทคโนโลยีการศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า

เพศ กลุ่มตัวอย่างเพศหญิงมีระดับความต้องการรับชมสื่อออนไลน์อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ส่วนเพศชายมีความต้องการในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.44 ช่วงอายุ กลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความต้องการ



ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.55) ผู้ที่มีอายุระหว่าง 25–35 ปี มีความต้องการในระดับมากเช่นกัน (ค่าเฉลี่ย 3.58) ผู้ที่มีอายุระหว่าง 36–45 ปี มีความต้องการในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.79) และกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 46–55 ปี มีความต้องการรับชมสื่อออนไลน์ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยสูงถึง 4.00 ชั้นปีการศึกษา นักศึกษาชั้นปีที่ 1 มีความต้องการรับชมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.55) ชั้นปีที่ 2 อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.58) ชั้นปีที่ 3 อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.61) และชั้นปีที่ 4 ก็อยู่ในระดับมากเช่นกัน

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมการรับชมสื่อออนไลน์จากสำนักเทคโนโลยีการศึกษา ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาพฤติกรรมการรับชมสื่อออนไลน์จากสำนักเทคโนโลยีการศึกษา ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2) เพื่อศึกษาความต้องการรับชมสื่อออนไลน์จากสำนักเทคโนโลยีการศึกษา ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

จากผลการศึกษา พบว่า นักศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยรามคำแหงมีความต้องการในการเข้าใช้สื่อออนไลน์จากสำนักเทคโนโลยีการศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยนักศึกษามีความต้องการทั้งในด้านการเข้าใช้สื่อออนไลน์และช่องทางการใช้โซเชียลมีเดียในระดับสูงผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานของสำนักเทคโนโลยีการศึกษาที่ได้จัดเตรียมช่องทางการติดต่อประสานงานและการให้บริการที่หลากหลายและเพียงพอแก่นักศึกษา ผ่านช่องทางออนไลน์หลัก ได้แก่ Facebook, YouTube, Instagram, X (Twitter), Line



และ TikTok ซึ่งเป็นสื่อสังคมออนไลน์ที่นักศึกษาใช้งานอย่างแพร่หลายส่งผลให้ความต้องการในการเข้าถึงชมสื่อออนไลน์ของนักศึกษาจากสำนักเทคโนโลยีการศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ โชติมา เวสารัชชานนท์ (2565) ที่ พบว่า การใช้สื่อดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้มีความแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาจากช่วงอายุของนักศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิระ จิรโสภณ (2541, หน้า 634-635) พบว่า นักศึกษาที่มีช่วงอายุตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมการใช้สื่อดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้สูงกว่านักศึกษาช่วงอายุต่ำกว่า 25 ปี และช่วงอายุ 26-30 ปี ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างทางพฤติกรรมการใช้สื่อดิจิทัลตามลักษณะประชากรศาสตร์อย่างชัดเจน

ผลการศึกษาความต้องการในการเข้าถึงชมสื่อออนไลน์ของนักศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง เมื่อพิจารณาแยกตามปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ และชั้นปีที่ศึกษา พบว่า ความต้องการในการเข้าถึงชมสื่อออนไลน์ของนักศึกษากลุ่มต่าง ๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากนักศึกษาทุกเพศทุกช่วงอายุ และทุกชั้นปีการศึกษามีช่องทางการเข้าถึงสื่อออนไลน์ของสำนักเทคโนโลยีการศึกษาที่เพียงพอและหลากหลาย เช่น Facebook, YouTube, Instagram, X (Twitter), Line และ TikTok ซึ่งเป็นสื่อสังคมออนไลน์ยอดนิยมส่งผลให้ความต้องการในการเข้าถึงชมสื่อออนไลน์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าช่องทางและรูปแบบการให้บริการสื่อออนไลน์ของสำนักเทคโนโลยีการศึกษาสามารถตอบสนองความต้องการของนักศึกษาได้อย่างทั่วถึงในทุกช่วงวัย



จากข้อมูลที่ได้พบว่า ความต้องการรับชมสื่อออนไลน์ของนักศึกษาพบว่า มีความหลากหลาย ทั้งในด้านเพศ ช่วงอายุ และชั้นปี โดยนักศึกษาสามารถเข้าถึง สื่อออนไลน์ของสำนักเทคโนโลยีการศึกษาได้ผ่านหลายช่องทาง ไม่ว่าจะเป็น แพลตฟอร์มที่ใช้เป็นประจำอยู่แล้ว เช่น YouTube, Facebook, เว็บไซต์ มหาวิทยาลัย หรือระบบสื่อดิจิทัลรูปแบบต่าง ๆ ความหลากหลายของช่องทาง เหล่านี้ทำให้การเข้าถึงเนื้อหา มีความสะดวก รวดเร็ว และตอบสนองต่อพฤติกรรม การบริโภคสื่อของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิเคราะห์ในงานวิจัยที่ เกี่ยวข้องสนับสนุนแนวโน้มดังกล่าว โดยชี้ให้เห็นว่านักศึกษามหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ ใช้สื่อออนไลน์ในระดับสูงอย่างต่อเนื่อง ทั้งเพื่อการเรียนรู้ การสื่อสาร และความบันเทิง เนื่องจากสื่อออนไลน์เป็นเครื่องมือที่เข้าถึงง่าย และผสานเข้ากับวิถีชีวิตประจำวันของ นักศึกษาอย่างแนบแน่น การใช้สื่อออนไลน์จึงกลายเป็นกิจกรรมที่เป็นส่วนหนึ่งของ พฤติกรรมประจำวัน ส่งผลให้สื่อออนไลน์จากสำนักเทคโนโลยีการศึกษามีโอกาสได้รับ การรับชมจากนักศึกษากลุ่มต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง

ข้อมูลพื้นฐานและพฤติกรรมการใช้สื่อออนไลน์ ของนักศึกษาระดับปริญญา ตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 400 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศ หญิง คิดเป็นร้อยละ 70.75 ซึ่งมากที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ กลุ่มที่มีอายุต่ำ กว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 79.50 แสดงให้เห็นถึงสัดส่วนของนักศึกษาวัยรุ่นตอน ปลายถึงวัยต้นของการทำงานที่เป็นกลุ่มเป้าหมายหลักของการใช้สื่อออนไลน์ใน ชีวิตประจำวัน ทั้งในด้านการเรียนรู้และความบันเทิงในทางกลับกัน เมื่อพิจารณา จากคณะที่สังกัด พบว่า นักศึกษาที่มาจากคณะนิติศาสตร์ มีจำนวนมากที่สุด คิด เป็นร้อยละ 27.75 ขณะที่กลุ่มที่มีสัดส่วนน้อยที่สุด คือ นักศึกษาชั้นปีที่ 3 คิดเป็น ร้อยละ 29.50 แม้จะจัดอยู่ในอันดับสุดท้ายของกลุ่มตัวอย่างตามชั้นปี แต่ยังคงเป็น



กลุ่มที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญในการใช้สื่อออนไลน์ในระดับสูงเช่นกัน ในด้านพฤติกรรมการใช้สื่อออนไลน์ พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่มีความถี่ในการใช้งานสูง โดยเฉลี่ยมากกว่า 3 ชั่วโมงต่อวัน หรือคิดเป็น 39.25 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และนิยมใช้งานที่บ้านมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 72.50) แสดงให้เห็นว่า สภาพแวดล้อมที่เป็นส่วนตัวมีผลต่อการเลือกใช้สื่อออนไลน์เพื่อการเรียนรู้และความบันเทิง นอกจากนี้ยังพบว่า อุปกรณ์ที่นิยมใช้คือ สมาร์ทโฟน และแท็บเล็ต (ค่าเฉลี่ย 67.50) ทั้งนี้ ผลการศึกษาคครั้งนี้สะท้อนให้เห็นถึง ความพร้อมและความคุ้นเคยของนักศึกษา ในการใช้สื่อออนไลน์เป็นช่องทางหลักในการรับข้อมูลข่าวสาร การเรียนรู้ ตลอดจนการสื่อสารในชีวิตประจำวัน ซึ่งเป็นแนวโน้มที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในยุคดิจิทัล โดยเฉพาะในกลุ่มนักศึกษารุ่นใหม่

จากข้อมูลที่ได้พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 70.75) และมีอายุต่ำกว่า 25 ปี (ร้อยละ 79.50) ซึ่งถือเป็นช่วงวัยของ “Digital Native” หรือคนรุ่นใหม่ที่เกิดโตท่ามกลางเทคโนโลยีดิจิทัล ส่งผลให้มีความคุ้นเคยคล่องตัว และเปิดรับการใช้อินเทอร์เน็ตในชีวิตประจำวันอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านการเรียนรู้ การสืบค้นข้อมูล และการรับชมเนื้อหาบันเทิงต่าง ๆ ลักษณะดังกล่าวสอดคล้องกับแนวโน้มการใช้งานสื่อออนไลน์ของนักศึกษารุ่นใหม่ที่มักใช้สื่อดิจิทัลเป็นเครื่องมือหลักในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาคครั้งนี้ยังสะท้อนให้เห็นความแตกต่างด้านเพศ โดยพบว่านักศึกษาหญิงมีสัดการใช้อินเทอร์เน็ตสูงกว่านักศึกษาชาย ซึ่งแม้จะเป็นประเด็นที่ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในหลายงานวิจัยที่ผ่านมา แต่ก็อาจสะท้อนถึงรูปแบบพฤติกรรมการใช้งานที่แตกต่างกันตามบทบาท ความสนใจ หรือความถนัดของแต่ละเพศ ทั้งนี้ประเด็นดังกล่าวอาจเป็นปัจจัย



ที่ควรนำไปพิจารณาเพิ่มเติมในการออกแบบสื่อหรือกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้ตรงกลุ่มมากยิ่งขึ้น

ความถี่ในการเข้าชมสื่อออนไลน์ จากผลการสำรวจพฤติกรรมการรับชมสื่อออนไลน์ของนักศึกษาในระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่มีความถี่ในการเข้าชมสื่อออนไลน์ วันละ 2-10 ครั้ง มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 25.50 รองลงมาคือ กลุ่มที่รับชมมากกว่า 20 ครั้งต่อวัน คิดเป็นร้อยละ 19.25 แสดงให้เห็นว่า นักศึกษาส่วนมากมีความคุ้นเคยกับการใช้สื่อออนไลน์ในชีวิตประจำวันอย่างต่อเนื่องและหลากหลายช่วงเวลา ในขณะที่กลุ่มที่มีความถี่ในการเข้าชม น้อยที่สุด คือ กลุ่มที่เข้าชม วันละครั้ง คิดเป็นร้อยละ 5.00 ซึ่งอาจแสดงถึงข้อจำกัดด้านเวลา ความสนใจ หรือความจำเป็นในการใช้งานสื่อออนไลน์ที่น้อยกว่ากลุ่มอื่น ผลการศึกษานี้สะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมการใช้สื่อออนไลน์ที่มีแนวโน้มสูงในกลุ่มนักศึกษา โดยเฉพาะในช่วงเวลาหลายครั้งต่อวัน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ควรนำมาพิจารณาในการวางแผนพัฒนาและออกแบบสื่อการเรียนการสอนออนไลน์ให้ตรงกับพฤติกรรมและความต้องการของผู้ใช้งานกลุ่มเป้าหมายอย่างแท้จริง

จากการวิเคราะห์พฤติกรรมของกลุ่มตัวอย่าง พบว่านักศึกษาส่วนใหญ่เข้าชมสื่อออนไลน์วันละ 2-10 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 25.50 ซึ่งถือเป็นสัดส่วนสูงสุด โดยสาเหตุที่เป็นไปได้คือ นักศึกษามักใช้อุปกรณ์โทรศัพท์มือถือเป็นเครื่องมือหลักในการเข้าถึงสื่อออนไลน์ ทำให้สามารถใช้งานได้สะดวก รวดเร็ว และสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ทันทีตามความต้องการ นอกจากนี้ สื่อออนไลน์ยังเป็นช่องทางสำคัญสำหรับการรับข้อมูล ข่าวสาร ความบันเทิง และติดตามเหตุการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการเข้าชมอย่างต่อเนื่อง สำหรับกลุ่มที่เข้าชมสื่อออนไลน์มากกว่า 20 ครั้งต่อวัน สะท้อนให้เห็นว่าสื่อออนไลน์



กลายเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมประจำวัน ทั้งในด้านการติดต่อสื่อสาร การทำงาน กลุ่ม การเรียนออนไลน์ รวมถึงการตรวจสอบข่าวสาร หรืออัปเดตข้อมูลต่าง ๆ ทำให้จำนวนครั้งในการเข้าชมสูงกว่ากลุ่มอื่นอย่างมีนัยสำคัญ ในทางกลับกัน กลุ่มที่เข้าชมเพียงวันละครั้ง อาจประสบข้อจำกัดด้านเวลา เช่น การทำงานพิเศษหรือภาระส่วนตัวอื่น ๆ รวมถึงข้อจำกัดด้านอุปกรณ์หรือสัญญาณอินเทอร์เน็ต ส่งผลให้เข้าชมสื่อออนไลน์ได้น้อยกว่า

ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ วิยะดา จิตนิมิตมา (2553) ซึ่งพบว่านักศึกษามีแนวโน้มใช้สื่อสังคมออนไลน์บ่อยครั้ง และเข้าถึงสื่ออย่างต่อเนื่อง ทำให้สื่อออนไลน์กลายเป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมการสื่อสารและกิจกรรมในเวลาว่างของนักศึกษาในยุคดิจิทัลอย่างชัดเจน

ระยะเวลาในการเข้าชมสื่อออนไลน์ จากการศึกษพบว่า นักศึกษาระดับปริญญาตรีส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการใช้เวลาในการรับชมสื่อออนไลน์ในระดับค่อนข้างสูง โดยอันดับแรก คือ กลุ่มที่ใช้เวลามากกว่า 3 ชั่วโมงต่อวัน คิดเป็นร้อยละ 39.25 รองลงมาคือ กลุ่มที่ใช้เวลา 1-2 ชั่วโมงต่อวัน คิดเป็นร้อยละ 26.25 แสดงให้เห็นว่า นักศึกษาส่วนใหญ่มีแนวโน้มที่จะใช้สื่อออนไลน์เป็นเวลานานในแต่ละวัน ซึ่งอาจสะท้อนถึงการพึ่งพิงเทคโนโลยีในด้านการเรียนรู้หรือความบันเทิง ในขณะเดียวกัน กลุ่มที่ใช้เวลาในการเข้าชมน้อยที่สุด คือ กลุ่มที่ใช้เวลาน้อยกว่า 1 ชั่วโมงต่อวัน คิดเป็นร้อยละ 15.00 แสดงให้เห็นว่ามึนักศึกษาจำนวนหนึ่งที่จำกัดเวลาการใช้งานสื่อออนไลน์ หรืออาจเลือกใช้ช่องทางอื่นในการรับข้อมูลข่าวสาร และเนื้อหาทางวิชาการ นอกจากนี้ ยังชี้ให้เห็นว่าเวลาที่ใช้ไปกับสื่อออนไลน์มีความสัมพันธ์กับความสนใจและความสะดวกในการเข้าถึงสื่อดังกล่าว



จากผลการศึกษา พบว่านักศึกษามีแนวโน้มใช้เวลารับชมสื่อออนไลน์เป็นเวลานาน เนื่องจากสื่อเหล่านี้ถือเป็นแหล่งข้อมูลหลักที่เข้าถึงได้ง่าย สะดวก และตอบสนองความต้องการทั้งด้านการเรียนและความบันเทิงได้อย่างครอบคลุม แพลตฟอร์มออนไลน์มีเนื้อหาที่หลากหลายและสามารถดึงดูดความสนใจของผู้ใช้ ทำให้สามารถใช้เวลาอยู่กับสื่อได้ต่อเนื่องโดยไม่รู้สึกเบื่อ นอกจากนี้ นักศึกษายังจำเป็นต้องใช้โซเชียลมีเดียในการติดต่อสื่อสารกับเพื่อน กลุ่มเรียน และกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัย ทำให้การสื่อสารส่วนใหญ่เกิดขึ้นในโลกออนไลน์อย่างต่อเนื่อง พฤติกรรมดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิยะดา จิติมัชฌิมา (2553) ที่ชี้ว่าเครือข่ายสังคมออนไลน์กลายเป็นพื้นที่สำคัญสำหรับการสื่อสารและแลกเปลี่ยนข้อมูลในชีวิตประจำวัน ผลการวิจัยครั้งนี้ยังพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการใช้สื่อออนไลน์เกิน 3 ชั่วโมงต่อวันในสัดส่วนที่สูง แสดงให้เห็นถึงความผูกพันและการพึ่งพาสื่อออนไลน์ในกิจกรรมต่าง ๆ ของนักศึกษาในยุคดิจิทัลอย่างชัดเจน

สถานที่ในการเข้าชมสื่อออนไลน์ จากผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัย รามคำแหง ส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการเข้าชมสื่อออนไลน์จาก ที่พักอาศัย (บ้าน) มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 72.50 รองลงมาคือ สถานที่ภายในมหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 13.25 แสดงให้เห็นว่า นักศึกษาให้ความสำคัญกับความสะดวกและความเป็นส่วนตัวในการรับชมสื่อออนไลน์ ในขณะที่สถานที่ที่นักศึกษาใช้เข้าชมน้อยที่สุด คือ ร้านอาหาร คิดเป็นร้อยละ 0.25 สะท้อนให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมในร้านอาหารอาจไม่เอื้อต่อการเรียนรู้หรือรับชมสื่อด้านวิชาการ เนื่องจากมีความวุ่นวายหรือสิ่งรบกวนจากภายนอกมากกว่าสถานที่อื่น ๆ พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่เลือกเรียนรู้จากที่บ้านหรือหอพัก เนื่องจากมีความเป็นส่วนตัวเข้าถึงอินเทอร์เน็ตได้สะดวก และสามารถจัดตารางเวลาในการเรียนรู้ได้ตามความ



เหมาะสมของตนเอง โดยมีสถานศึกษาหรือมหาวิทยาลัยเป็นทางเลือกในลำดับรองลงมา สำหรับกรณีที่ต้องการใช้อุปกรณ์หรือสื่อการสอนเฉพาะทาง

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหงส่วนใหญ่เลือกเข้าชมสื่อออนไลน์จากที่พักอาศัยเป็นหลัก คิดเป็นร้อยละ 72.50 โดยสถานที่ที่นิยม ได้แก่ บ้านหรือหอพัก สาเหตุสำคัญอาจเกิดจากความสะดวกในการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตที่มีความเสถียรมากกว่าสถานที่อื่น ๆ การมีสัญญาณอินเทอร์เน็ตที่เสถียรช่วยให้นักศึกษาสามารถรับชมสื่อออนไลน์ เช่น วิดีโอการสอน บทเรียนออนไลน์ หรือกิจกรรมการเรียนรู้แบบ synchronous ได้อย่างต่อเนื่องและราบรื่น นอกจากนี้ การอยู่ในที่พักอาศัยยังเอื้อต่อการจัดสรรเวลาเรียนรู้ด้วยตนเอง นักศึกษาสามารถเลือกเวลาในการเรียนที่เหมาะสมกับตนเองโดยไม่ถูกจำกัดด้วยเวลาเปิด-ปิดของสถานศึกษา นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับรายงานของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2564) ซึ่งระบุว่า โดยทั่วไปนักศึกษาจะใช้พื้นที่ภายในสถานศึกษาเฉพาะเมื่อจำเป็นต้องใช้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์หรือซอฟต์แวร์เฉพาะทางที่ไม่สามารถเข้าถึงจากที่พักอาศัยได้ แสดงให้เห็นว่าที่พักอาศัยถือเป็นแหล่งเรียนรู้หลักสำหรับกิจกรรมออนไลน์ทั่วไป ขณะที่สถานศึกษายังคงมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนด้านอุปกรณ์และทรัพยากรเฉพาะทาง

ช่วงเวลาที่นักศึกษานิยมเข้าชมสื่อออนไลน์มากที่สุด คือ ช่วงเวลา 20.01–00.00 น. ซึ่งมีนักศึกษาเลือกใช้ช่วงเวลานี้มาก คิดเป็นร้อยละ 30.25 รองลงมาคือ ช่วงเวลา 12.01–16.00 น. คิดเป็นร้อยละ 25.25 แสดงให้เห็นว่า นักศึกษาส่วนใหญ่มักเลือกเข้าชมสื่อออนไลน์ในช่วงเวลาว่างหลังเลิกเรียนหรือในช่วงพักกลางวัน ในทางตรงกันข้าม ช่วงเวลาที่มีการเข้าชมน้อยที่สุด คือ ช่วงเวลา 04.01–08.00 น. คิดเป็นร้อยละ 2.25 ซึ่งอาจสะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมของ



นักศึกษาที่มักพักผ่อนในช่วงเวลาดังกล่าว พบว่า นักศึกษามีแนวโน้มในการใช้สื่อออนไลน์สูงในช่วงเวลากลางคืน โดยเฉพาะช่วงหลัง 20.00 น. เป็นต้นไป ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่เหมาะสม

จากผลการวิจัยพบว่า ช่วงเวลาที่นักศึกษามีการเข้าชมสื่อออนไลน์มากที่สุดคือระหว่างเวลา 20.01–00.00 น. (ร้อยละ 30.25) ซึ่งเป็นช่วงหลังเลิกเรียนหรือหลังจากเสร็จกิจกรรมหลักในชีวิตประจำวัน ทำให้นักศึกษามีเวลาว่างเพิ่มขึ้นและสามารถใช้เวลานี้เพื่อผ่อนคลายได้อย่างเต็มที่ พฤติกรรมดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ช่วงเวลาในตอนเย็นต่อเนื่องจนถึงก่อนเข้านอน เป็นช่วงเวลาที่เหมาะสมสำหรับการพักผ่อนทางจิตใจและร่างกาย นักศึกษาจึงเลือกใช้สื่อออนไลน์เป็นช่องทางหลักสำหรับการรับชมความบันเทิง การติดตามข่าวสาร รวมถึงการเข้าถึงข้อมูลตามความสนใจส่วนบุคคล ลักษณะการใช้สื่อเช่นนี้ยังสะท้อนรูปแบบการใช้เวลาว่าง (Leisure Time Use) ของนักศึกษา ซึ่งส่วนใหญ่เลือกกิจกรรมที่ช่วยลดความตึงเครียดหลังจากเผชิญภาระงานด้านการเรียนตลอดทั้งวัน สื่อออนไลน์จึงทำหน้าที่เป็นกิจกรรมผ่อนคลายที่ตอบสนองความต้องการด้านอารมณ์และความบันเทิงได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ข้อมูลเชิงสถิติยังสนับสนุนว่าการใช้สื่อออนไลน์ในช่วงเวลาดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับความตึงเครียด (Stress-relief Motivation) และการปรับสมดุลชีวิตส่วนตัวหลังจากการเรียนรู้ที่เข้มข้นในแต่ละวันอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยด้านพฤติกรรมการใช้สื่อนักศึกษาไทยหลายงานวิจัย พบว่านักศึกษานิยมใช้อินเทอร์เน็ตในช่วงค่ำถึงก่อนนอน เนื่องจากเป็นช่วงเวลาที่ไม่มีกิจกรรมทางวิชาการแล้ว และเหมาะแก่การพักผ่อน



อุปกรณ์ที่ใช้ในการเข้าชมสื่อออนไลน์ จากผลการวิจัยพบว่า อุปกรณ์ที่นักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ใช้ในการเข้าชมสื่อออนไลน์มากที่สุด คือ โทรศัพท์มือถือ (Smart Phone) คิดเป็นร้อยละ 67.50 ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงบทบาทสำคัญของสมาร์ทโฟนในชีวิตประจำวันของนักศึกษา เนื่องจากความสะดวกในการพกพาและการเข้าถึงสื่อออนไลน์ได้ทุกที่ทุกเวลา โดยมีอุปกรณ์ที่ได้รับความนิยม รองลงมาคือ แท็บเล็ต คิดเป็นร้อยละ 16.75 แสดงให้เห็นว่า อุปกรณ์ขนาดกลางที่มีหน้าจอใหญ่กว่าสมาร์ทโฟน ก็ยังคงได้รับความนิยมสำหรับการเรียนรู้และรับชมเนื้อหาออนไลน์ ในทางตรงกันข้าม อุปกรณ์ที่มีการใช้งานน้อยที่สุด คือ สมาร์ททีวี (Smart TV) คิดเป็นร้อยละ 1.75 สะท้อนให้เห็นว่า แม้สมาร์ททีวีจะมีจอขนาดใหญ่และเหมาะสมกับการรับชมสื่อ แต่กลับไม่ได้รับความนิยมในกลุ่มนักศึกษา อาจเนื่องจากข้อจำกัดด้านความสะดวกในการใช้งาน และการเข้าถึงเฉพาะในพื้นที่อยู่อาศัยเท่านั้น

ผลการวิจัยพบว่า อุปกรณ์ที่นักศึกษาใช้ในการเข้าชมสื่อออนไลน์มากที่สุดคือ โทรศัพท์มือถือ สมาร์ทโฟน สะท้อนให้เห็นว่าโทรศัพท์มือถือมีบทบาทสำคัญในชีวิตประจำวันของนักศึกษา เนื่องจากความสะดวกในการพกพาและการเข้าถึงสื่อออนไลน์ได้ทุกที่ทุกเวลา ซึ่งสอดคล้องกับแนวโน้มการใช้เทคโนโลยีของผู้เรียนในยุคดิจิทัลที่เน้นการเข้าถึงสื่ออย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ในทางตรงกันข้าม สมาร์ททีวี มีการใช้งานน้อยที่สุด แม้ว่าสมาร์ททีวีจะมีจอขนาดใหญ่และเหมาะสมกับการรับชมสื่อ แต่ไม่ได้รับความนิยมในกลุ่มนักศึกษา อาจเนื่องจาก ข้อจำกัดด้านความสะดวกในการใช้งาน และการเข้าถึงเฉพาะในพื้นที่อยู่อาศัยเท่านั้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับพฤติกรรมในการเข้าถึงสื่อออนไลน์ที่ต้องการความคล่องตัว



ประสบการณ์การใช้สื่อออนไลน์ จากผลการวิจัย พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการเข้าชมสื่อออนไลน์มากกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 64.25 ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความคุ้นเคยและความชำนาญในการใช้สื่อออนไลน์อย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือ กลุ่มที่มีประสบการณ์ 1-2 ปี หรือร้อยละ 16.75 ในขณะที่กลุ่มที่มีประสบการณ์น้อยที่สุด คือ กลุ่มที่มีประสบการณ์น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.50 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การใช้สื่อออนไลน์ในกลุ่มนักศึกษาส่วนใหญ่มีความยาวนานและมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นในอนาคต

จากผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการเข้าชมสื่อออนไลน์มากกว่า 5 ปี ซึ่งสะท้อนถึงความคุ้นเคยและความชำนาญในการใช้สื่อออนไลน์อย่างต่อเนื่อง ทำให้กลุ่มนักศึกษาส่วนใหญ่สามารถเข้าถึงและใช้สื่อออนไลน์ได้อย่างคล่องแคล่ว นอกจากนี้ กลุ่มที่มีประสบการณ์ 1-2 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุด ข้อมูลดังกล่าวสอดคล้องกับพฤติกรรมของนักศึกษาที่ใช้สื่อออนไลน์เป็นประจำทุกวัน และมักใช้ผ่านอุปกรณ์ที่เข้าถึงง่าย เช่น โทรศัพท์มือถือ แสดงให้เห็นว่าการใช้สื่อออนไลน์เป็นส่วนหนึ่งของกิจวัตรประจำวันของนักศึกษา ความยาวของประสบการณ์การใช้สื่อออนไลน์ที่มากกว่า 5 ปี สะท้อนถึงแนวโน้มการใช้สื่อออนไลน์ที่เพิ่มขึ้นและต่อเนื่องในอนาคต

ช่องทางการรู้จักสื่อออนไลน์ ผลการวิจัย พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่รู้จักสื่อออนไลน์โดยการสมัครใช้งานด้วยตนเอง คิดเป็นร้อยละ 64.25 ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความมีส่วนร่วมและความตั้งใจในการเข้าถึงสื่อออนไลน์ด้วยตนเองมากที่สุด รองลงมาคือ การรู้จักจากการแนะนำหรือชักชวนของเพื่อน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การบอกต่อในกลุ่มเพื่อนยังคงเป็นช่องทางสำคัญในการ



เผยแพร่และกระจายสื่อออนไลน์อย่างมีนัยสำคัญ ส่วนช่องทางที่มีผู้รู้จักน้อยที่สุด คือ การโฆษณา คิดเป็นร้อยละ 10.75 ซึ่งอาจบ่งชี้ได้ว่า การโฆษณายังไม่เป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพสูงในการดึงดูดนักศึกษาให้รู้จักสื่อออนไลน์ แต่โดยรวมแล้วการสมัครใช้งานด้วยตนเองยังคงเป็นช่องทางที่มีส่วนร่วมและความตั้งใจในการเข้าถึงสื่อออนไลน์มากที่สุด

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า นักศึกษาส่วนใหญ่รู้จักสื่อออนไลน์โดยการสมัครใช้งานด้วยตนเอง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความตั้งใจและความมีส่วนร่วมของนักศึกษาในการเข้าถึงสื่อออนไลน์ด้วยตนเองอย่างสูงการสมัครใช้งานด้วยตนเองเป็นช่องทางที่ผู้ใช้มีอิสระในการเลือกและตัดสินใจ จึงสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องพฤติกรรมผู้บริโภคที่มีความกระตือรือร้นและมีแรงจูงใจภายใน การรู้จักสื่อออนไลน์จากเพื่อนหรือคนรอบข้างซึ่งแสดงให้เห็นว่าการบอกต่อในกลุ่มเพื่อนยังเป็นช่องทางสำคัญในการกระจายสื่อออนไลน์ โดยสะท้อนถึงอิทธิพลของเครือข่ายสังคมและความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่มาจากเพื่อนร่วมกลุ่ม ส่วนช่องทางที่มีผู้รู้จักน้อยที่สุด คือ การโฆษณา ซึ่งบ่งชี้ว่าการโฆษณายังไม่เป็นช่องทางที่มีประสิทธิภาพสูงสำหรับนักศึกษา อาจเนื่องจากนักศึกษามีแนวโน้มมุ่งเน้นการค้นหาและเลือกสื่อด้วยตนเองมากกว่าการรับข้อมูลผ่านโฆษณา สอดคล้องกับผลการวิจัยแสดงความสอดคล้องกับทฤษฎีพฤติกรรมผู้ใช้สื่อออนไลน์ที่ผู้ใช้มีแนวโน้มค้นหาสื่อด้วยตนเองและมีส่วนร่วมอย่างมีเจตนา รวมถึงความสำคัญของเครือข่ายเพื่อนในการเผยแพร่ข้อมูล ไม่สอดคล้องการโฆษณาเป็นช่องทางที่มีประสิทธิภาพต่ำกว่าที่อาจคาดหมายไว้ในบริบทการตลาดออนไลน์ ซึ่งอาจแตกต่างจากผลการศึกษาที่เน้นกลุ่มผู้ใช้ทั่วไปหรือกลุ่มวัยทำงาน โดยสรุปการ



สมัครใช้งานด้วยตนเองและการบอกต่อจากเพื่อนเป็นช่องทางหลักที่นักศึกษาใช้ในการรู้จักสื่อออนไลน์ ขณะที่การโฆษณา มีบทบาทน้อย

เมื่อจำแนกความต้องการการใช้สื่อออนไลน์ผ่านแอปพลิเคชัน

จำแนกตามเพศ กลุ่มเพศหญิง มีความต้องการเข้าใช้งานในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 กลุ่มเพศชาย มีความต้องการเข้าใช้งานในระดับมากเช่นกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 จากการวิเคราะห์ในแต่ละประเภทของแอปพลิเคชัน พบว่า เพศหญิง มีความต้องการใช้งานสูงสุด คือ TikTok (4.04) รองลงมา คือ YouTube (3.88) ที่มีความต้องการใช้น้อยที่สุด คือ X (Twitter) (2.88) กลุ่มเพศชาย มีความต้องการใช้งานสูงสุด คือ YouTube (3.97) รองลงมา คือ Facebook (ค่าเฉลี่ย 3.87) ที่มีความต้องการใช้น้อยที่สุด คือ X (Twitter) (2.35)

จำแนกตามช่วงอายุ จากผลการศึกษา พบว่า โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการใช้สื่อออนไลน์ผ่านแอปพลิเคชันในระดับมาก (3.73) เมื่อพิจารณาแยกตามช่วงอายุ พบว่า กลุ่มอายุ 46–55 ปี มีระดับความต้องการมากที่สุด (4.00) รองลงมาคือ กลุ่มอายุ 36–45 ปี (3.79) ขณะที่กลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปี มีระดับความต้องการน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มอื่น (3.55) เมื่อลงรายละเอียดเป็นรายแอปพลิเคชันในแต่ละช่วงอายุ พบว่า กลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความต้องการเข้าใช้ TikTok มากที่สุด (3.91) รองลงมา Instagram (3.89) มีความต้องการเข้าใช้น้อยที่สุด คือ X (Twitter) (2.78) กลุ่มอายุ 25–35 ปี Facebook (4.06) Line (4.03) มีความต้องการเข้าใช้น้อยที่สุด คือ X (Twitter) (2.45) กลุ่มอายุ 36–45 ปี YouTube (4.57) Facebook (4.29) มีความต้องการเข้าใช้น้อยที่สุด คือ Instagram (3.14) กลุ่มอายุ 46–55 ปี Line (5.00) YouTube (4.50) มีความต้องการเข้าใช้น้อยที่สุด คือ Instagram, X (Twitter) และ TikTok มี



ค่าเฉลี่ยเท่ากัน (3.50) จากผลการศึกษา พบว่า แอปพลิเคชัน Line และ YouTube ได้รับความนิยมสูงสุดในกลุ่มอายุ 36–55 ปี

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่านักศึกษาระดับปริญญาตรีมีพฤติกรรมการใช้สื่อออนไลน์สูง ใช้อุปกรณ์โทรศัพท์มือถือเป็นหลัก ใช้เวลาและความถี่ต่อวันมาก และมีความต้องการเข้าถึงสื่อออนไลน์ในระดับมาก ทั้งเพื่อความบันเทิง การศึกษา และการสื่อสาร โดยความต้องการใช้งานแตกต่างกันเล็กน้อยตามเพศและช่วงอายุ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมและความต้องการในการเข้าถึงสื่อออนไลน์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

1. การเพิ่มช่องทางในแอปพลิเคชันยอดนิยม และพัฒนาแอปพลิเคชันเฉพาะของสำนักเทคโนโลยีการศึกษา นักศึกษาส่วนใหญ่เสนอแนะให้สำนักฯ พัฒนาหรือเผยแพร่สื่อการเรียนรู้ผ่านแอปพลิเคชันที่ใช้งานอยู่เป็นประจำ เช่น YouTube, หน้าสำหรับการรับชมวิดีโอบรรยายย้อนหลัง สื่อการเรียนรู้แบบคลิปสั้น หรือสารคดีด้านการศึกษา LINE Official Account, หน้าเพื่อแจ้งเตือนข่าวสาร บทเรียนใหม่ และกิจกรรมทางการศึกษา TikTok, หน้าสำหรับการสื่อสารข้อมูลแบบสั้น กระชับ และสร้างสรรค์ โดยเฉพาะเนื้อหาให้ความรู้ที่น่าสนใจและเข้าใจง่าย Facebook Page และ Facebook Group, หน้าเพื่อสร้างพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตอบคำถาม และติดตามเนื้อหาแบบเรียลไทม์ ควรพัฒนาแอปพลิเคชันของหน่วยงานเอง ที่สามารถรวมบริการต่าง ๆ ไว้ในที่เดียว เช่น การรับชม



วิดีโอออนไลน์แบบไลฟ์สด การดูวิดีโอย้อนหลัง การดาวน์โหลดเอกสารประกอบการเรียน หรือการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมความรู้ เพื่อให้เกิดความสะดวก และเป็นระเบียบต่อผู้ใช้งาน

2. การสนับสนุนระบบสอบถาม/สื่อสารแบบโต้ตอบ การเข้าถึงผ่านระบบ LMS และ e-Learning บนมือถือ และการปรับปรุงคุณภาพสื่อและระบบให้มีความเสถียร นักศึกษามีความต้องการให้มีช่องทางที่สามารถติดต่อสอบถาม หรือพูดคุยกับผู้สอนได้แบบเรียลไทม์ เช่น การแชทผ่านแอปพลิเคชัน หรือการจัดกิจกรรม Live พร้อมระบบ Q & A เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม และควรพัฒนาแพลตฟอร์ม LMS (Learning Management System) ให้สามารถใช้งานบนมือถือได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ระบบ Moodle หรือระบบที่พัฒนาขึ้นเองที่ใช้งานง่าย ดาวน์โหลดเนื้อหาได้ และมีระบบแจ้งเตือน และควรพัฒนาให้การรับชมวิดีโอ หรือการใช้งานระบบออนไลน์มีความคมชัด ไม่สะดุด รองรับผู้ใช้งานจำนวนมาก และสามารถใช้งานได้ในสภาพแวดล้อมของอินเทอร์เน็ตความเร็วต่ำได้ด้วย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้การศึกษาในครั้งต่อไปมีความสมบูรณ์และลึกซึ้งยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต ดังนี้

1. การขยายกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุม และหลากหลายมากขึ้นเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนภาพรวมของกลุ่มประชากรอย่างแม่นยำและครบถ้วนมากยิ่งขึ้น รวมทั้งสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในวงกว้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ และควรใช้เครื่องมือวิจัยที่หลากหลาย เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการสนทนากลุ่ม



(Focus Group) เพื่อเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพที่ช่วยอธิบายและขยายความผลการวิจัยได้อย่างชัดเจนและละเอียดลึกซึ้งมากขึ้น

2. การศึกษาและวิเคราะห์ตัวแปรเพิ่มเติมที่อาจส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์ของการวิจัย เช่น ปัจจัยทางสังคม วัฒนธรรม หรือประสบการณ์ส่วนบุคคล เพื่อให้สามารถเข้าใจพฤติกรรมและความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างได้อย่างรอบด้านและมีบริบทที่หลากหลาย การศึกษาผลกระทบในระยะยาว หรือการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมและความคิดเห็นตามช่วงเวลาเพื่อประเมินแนวโน้มและทิศทางของการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาและการกำหนดนโยบายที่มีความยั่งยืนในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- โชติมา เวสารัชชานนท์. (2565). การใช้สื่อดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้บนชีวิตวิถีใหม่ของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง. วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 17(2), 36–49.
- ชชรินทร์ทิพย์ อะถาพัฒน์. (2566). พฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในชีวิตประจำวันของประชากรในกรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปรีชญา ปิยะมโนธรรม และอุมาภรณ์ สุขารมณ. (2566). การศึกษาความต้องการการให้คำปรึกษาออนไลน์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง. วารสารจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, 13(2), 8–22.



- พีระ จิโรสถ. (2541). “ทฤษฎีการใช้สื่อเพื่อประโยชน์และความพึงพอใจ.” ใน
สารานุกรมศัพท์สื่อสารมวลชน (หน้า 634–635). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
โอเดียนสโตร์.
- มูลนิธิเพื่อ “คนไทย”. (2564). รายงานประจำปี 2564. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิ
เพื่อ “คนไทย”
- วิยะดา จิตมัทธมา. (2553). “เครือข่ายสังคมออนไลน์: แนวโน้ม ปรากฏการณ์
และจริยธรรม,” วารสารนักบริหาร, 30 (4), 50-156.
- วิโรจน์ ชัยมูล และ สุพรรณษา ยวงทอง. (2552). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับ
คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ. กรุงเทพฯ: โปรวิชั่น.
- สุดารัตน์ ดิษยวรรณะ จันทราพัฒนากุล. (2555). รู้เท่าทันโซเชียลมีเดีย. ใน ชาม
เชื้อสถาปนศิริ (บ.ก.), รวมบทความแนวคิด ทฤษฎี เทคนิค และ
ประสบการณ์ด้านการเรียนรู้เท่าทันสื่อ (หน้า 234–247). กรุงเทพฯ: ออฟ
เซ็ทพลัท.
- สำนักบริการทางวิชาการและทดสอบประเมินผล มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
(2568). จำนวนผู้ลงทะเบียนเรียน . ค้นเมื่อ 22 กุมภาพันธ์, จาก
https://en.wikipedia.org/wiki/Ramkhamhaeng_University
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม
เพื่อเพิ่มเติมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้. กรุงเทพฯ:
กระทรวงศึกษาธิการ.



ความคิดเห็นของประชาชนต่อการให้บริการด้านการป้องกันและ
บรรเทาสาธารณภัยขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแค อำเภอ
เมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี

**The Public Opinions toward the Disaster Prevention and
Mitigation Services of Tha Khae Subdistrict Administrative
Organization, Mueang Lopburi District, Lopburi Province**

ยศกร ยอดดสลุง¹, วาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์² & มยุรี รัตนเสริมพงค์²
**Yossakorn Yodsalong¹, Wasita Kerdphol Prasopsak² & Mayuri
Rattanasermpong²**

Corresponding author: bankatlas49@gmail.com

Received: 16/10/68 Revised: 02/12/68 Accepted: 02/12/68

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นของ
ประชาชนต่อการให้บริการ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขององค์การ
บริหารส่วนตำบลท่าแค อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี และ 2) ศึกษา
เปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

¹ นักศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์
และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

² คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

¹ Student, Master of Public Administration (Public Administration), Faculty of Humanities and Social
Sciences, Thepsatri Rajabhat University

² Faculty of Humanities and Social Sciences, Thepsatri Rajabhat University



ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแค จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และจำนวนครั้งในการใช้บริการงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนที่อยู่ในตำบลท่าแค จำนวน 389 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของประชาชนต่อการให้บริการด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแคในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านบุคลากร ด้านการเตรียมความพร้อม ด้านอุปกรณ์ 2) ความคิดเห็นของประชาชนต่อการให้บริการด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแคพบว่าประชาชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ มีความคิดเห็นต่อการให้บริการด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแค ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ด้านอาชีพ และจำนวนครั้งในการใช้บริการงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ที่พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ การปรับปรุงผลดังกล่าวทำให้สอดคล้องกับผลการศึกษารายละเอียดในแต่ละตัวแปร และควรตัดตัวแปร “รายได้ต่อเดือน” ออกไปเนื่องจากไม่มีผลการศึกษาในส่วนนี้

คำสำคัญ: ความคิดเห็นของประชาชน; การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย;

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแค



Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the level of public opinion toward the disaster prevention and mitigation services of the Tha Khae Subdistrict Administrative Organization, Mueang Lopburi District, Lopburi Province; and 2) to compare public opinions on these services according to personal factors, including gender, age, educational level, occupation, and the frequency of using disaster prevention and mitigation services. This quantitative research was conducted with a sample of 389 residents of Tha Khae Subdistrict. The research results found that: 1) The overall public opinion toward the disaster prevention and mitigation services of the Tha Khae Subdistrict Administrative Organization was at a moderate level. When ranking by mean score from highest to lowest, the aspects were: personnel, preparedness, and equipment. 2) The public's opinions on the provision of disaster prevention and mitigation services by the Tha Khae Subdistrict Administrative Organization. were analyzed by personal factors. The results revealed that citizens with different gender and age did not have significantly different opinions regarding the disaster prevention and mitigation services. However, differences were found in relation to educational level, occupation, and the number of times using disaster prevention and mitigation services, all of which showed statistically significant differences at the .05 level. This revised summary aligns with the detailed



findings for each variable, and the variable “monthly income” should be excluded, as no results were reported for this factor.

Keywords: Public opinion; Disaster prevention and mitigation; Tha Khae Subdistrict Administrative Organization

บทนำ

“สาธารณภัย” หรือ “ภัยพิบัติ” หมายถึงภัยที่เกิดจากธรรมชาติหรือมนุษย์ ซึ่งก่อให้เกิดอันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนหรือของรัฐ สามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาและส่งผลกระทบต่อประชาชนเป็นวงกว้าง จังหวัดลพบุรี โดยเฉพาะตำบลท่าแค อำเภอเมืองลพบุรี เป็นพื้นที่ราบลุ่มที่มีความเสี่ยงต่อการเกิดอุทกภัยซ้ำซาก จำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อมด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเพื่อลดความสูญเสียที่อาจเกิดขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแค มีภารกิจในการดูแลทุกข์สุขของประชาชน จึงดำเนินการเตรียมความพร้อมทั้งบุคลากรและเครื่องมือในการปฏิบัติงานตลอด 24 ชั่วโมง ภายใต้กรอบแผนปฏิบัติการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของ อบต.ท่าแค ที่สอดคล้องกับแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ พ.ศ. 2564–2570 และพระราชบัญญัติป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ. 2550 (กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, 2564)

อดีตพื้นที่ตำบลท่าแคเคยประสบอุทกภัยรุนแรงในปี พ.ศ. 2553 และ พ.ศ. 2554 ส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนจำนวนมาก โดยเฉพาะปัญหาความล่าช้าในการให้ความช่วยเหลือเนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณ ทำ



ให้ประชาชนบางส่วนไม่พึงพอใจต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแค จากสถิติ 3 ปีย้อนหลัง (พ.ศ. 2564–2566) พบว่าสาธารณภัยที่เกิดขึ้น ได้แก่ อุทกภัย 1 ครั้ง อัคคีภัย 2 ครั้ง วาตภัย 7 ครั้ง และอุบัติเหตุทางถนน 5 ครั้ง (องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแค, 2566)

แม้ปี พ.ศ. 2566 จะไม่มีสาธารณภัยขนาดใหญ่ แต่ยังคงมีภัยทั่วไปที่สามารถควบคุมได้ อย่างไรก็ตาม อบต.ท่าแคยังประสบปัญหาขาดบุคลากรและทรัพยากรด้านเครื่องมือ รวมถึงงบประมาณในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน (สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดลพบุรี, 2566) ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อการให้บริการด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแค อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี เพื่อประเมินระดับความคิดเห็นและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการให้บริการด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแค อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแค อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี



จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) การศึกษา 4) อาชีพ และ 5) จำนวนครั้งในการใช้บริการงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็น

แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น กมลชนก สุขสวัสดิ์ ให้ความหมายของ “ความคิดเห็น” ไว้ดังนี้ Webster (1968 อ้างถึงใน กมลชนก สุขสวัสดิ์, 2564) อธิบายว่า “ความคิดเห็น” คือความเชื่อที่ไม่ได้ตั้งอยู่บนความแน่นอนหรือความจริง แต่เกิดจากความเห็นส่วนตัวของแต่ละบุคคล ส่วน Good (1973) มองว่าเป็นความเชื่อหรือการตัดสินใจที่ไม่ได้มาจากการพิสูจน์ความถูกต้อง ขณะที่ Best (1977) เห็นว่าเป็นการแสดงออกของความเชื่อและความรู้สึก ซึ่งนำไปสู่การคาดคะเนหรือการตีความพฤติกรรมหรือเหตุการณ์ และ Isaak (1981) ให้ความหมายว่าเป็นการแสดงออกทางคำพูดหรือคำตอบของบุคคลต่อสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง โดยความคิดเห็นต่างจากเจตคติในแง่ที่มีความเฉพาะเจาะจงมากกว่า

Remmer (1954 อ้างถึงใน กมลชนก สุขสวัสดิ์, 2564) แบ่งประเภทของความคิดเห็นออกเป็น 2 ประการ คือ (1) ความคิดเห็นเชิงบวกสุด-เชิงลบสุด (Extreme Opinion) เป็นความคิดเห็นที่เกิดจากประสบการณ์และเปลี่ยนแปลงได้ยาก เช่น ความรักหรือความรังเกียจ และ (2) ความคิดเห็นจากความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Contents) ซึ่งเกิดจากความรู้สึกที่มีต่อสิ่งนั้น เช่น ชอบหรือไม่ชอบ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย



ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นมีหลายประการ Oskamp (1977 อ้างถึงใน กมลชนก สุขสวัสดิ์, 2564) เสนอว่าเกิดจาก (1) ปัจจัยทางพันธุกรรมและร่างกาย เช่น อายุหรือสุขภาพ (2) ประสบการณ์ตรงของบุคคล (3) อิทธิพลจากครอบครัว (4) กลุ่มสังคมที่อยู่ร่วม และ (5) สื่อมวลชน ส่วน จำเรียง ภาวจิตร (2536) กล่าวเพิ่มเติมว่า ปัจจัยทางสังคม เช่น ภูมิหลังทางสังคม กลุ่มอ้างอิง และกลุ่มที่มีความกระตือรือร้นก็มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นเช่นกัน

สรุปได้ว่า ความคิดเห็นของบุคคลเกิดจากการผสมผสานของปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อม ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ สื่อมวลชน กลุ่มสังคม และครอบครัว ซึ่งล้วนส่งผลต่อทัศนคติและการตัดสินใจของบุคคลในแต่ละบริบท

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการ

สมิต สัมฤทธิ์ (2561) อธิบายว่า การบริการคือการปฏิบัติงานเพื่ออำนวยความสะดวกและสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ ส่วนไพโรพนา ศรีเสน (2544) เห็นว่าการบริการเป็นกิจกรรมหรือกระบวนการที่บุคคลหรือองค์กรดำเนินการเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้อื่นให้เกิดความสุข ความสะดวกสบาย และความพึงพอใจ โดยมีลักษณะจับต้องไม่ได้และเกิดจากความมีน้ำใจไมตรี ขณะที่ วีรพงษ์ เณลิมจิระรัตน์ (2562) ระบุว่า “Service” หมายถึงกิจกรรมหรือประโยชน์ที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ผู้ให้บริการควรมีคุณสมบัติที่อำนวยความสะดวกและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสรุปคำว่า Service ให้หมายถึงแนวคิดบริการ (Satisfaction) ความกระตือรือร้น ความพร้อม ความมีคุณค่า ความประทับใจ ความสะอาด ความถูกต้อง ความมีไมตรีจิต ความอดทน และความจริงใจ และदनัย เทียนพูน (2563) กล่าวว่า การบริการที่เป็นเลิศคือการเข้า



ใจความคาดหวังของลูกค้าและตอบสนองได้ทันเวลา อีกทั้ง กำพล เกียรติปฐมชัย (2564 อ้างถึงใน จามจุรี จันทรัตน, 2543) เห็นว่าการบริการที่ดีต้องเข้าใจความต้องการของประชาชนและตอบสนองได้อย่างถูกต้อง

Kotler (1994) ให้ความหมายว่าการบริการคือกิจกรรมหรือการปฏิบัติที่นำเสนอสิ่งที่ยึดต้องไม่ได้และไม่ก่อให้เกิดการเป็นเจ้าของ ขณะที่ Max Weber (1996) กล่าวว่า การบริการที่มีประสิทธิภาพคือการให้บริการอย่างเท่าเทียมปราศจากอคติส่วนบุคคล และ Gronruse (1990) กล่าวถึงองค์ประกอบของระบบบริการ ได้แก่ ระบบบริการ (ความสะดวก ความทั่วถึง ความคุ้มค่า ความก้าวหน้า) กระบวนการบริการ (ความรวดเร็ว ความต่อเนื่อง ความปลอดภัย ความสอดคล้องกับความต้องการ) และเจ้าหน้าที่บริการ (ความเอาใจใส่ ความเสมอภาค)

สรุปได้ว่า การบริการคือกิจกรรมหรือการดำเนินงานที่บุคคลหนึ่งมอบให้แก่ผู้อื่น ซึ่งไม่สามารถจับต้องได้ แต่สร้างความประทับใจและความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

พระราชบัญญัติป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ. 2550 ได้ให้ความหมายของคำว่า “สาธารณภัย” ตามมาตรา 4 ว่าหมายถึง เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดอันตรายแก่ชีวิต ร่างกาย หรือทรัพย์สินของประชาชน หรือของรัฐ ไม่ว่าจะเกิดจากธรรมชาติ การกระทำของมนุษย์ อุบัติเหตุ หรือเหตุอื่นใด รวมถึงภัยทางอากาศและการก่อวินาศกรรม (พระราชบัญญัติป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, 2550) ในทำนองเดียวกัน ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยเงินทดรองราชการ



เพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติกรณีฉุกเฉิน พ.ศ. 2562 ข้อ 5 ได้ให้ความหมายของคำว่า “ภัยพิบัติ” ว่าหมายถึง สาธารณภัยที่ครอบคลุมภัยประเภทต่าง ๆ เช่น อัคคีภัย วาตภัย อุทกภัย ภัยแล้ง ภัยจากลูกเห็บ ไฟป่า โรคระบาด ศัตรูพืช ภัยสงคราม และภัยจากการก่อการร้าย เป็นต้น

พระราชบัญญัติป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ. 2550 ยังได้กำหนดแนวทาง “การจัดการสาธารณภัย” (Disaster Management: DM) ซึ่งได้พัฒนาไปสู่แนวคิด “การจัดการความเสี่ยงจากสาธารณภัย” (Disaster Risk Management: DRM) ที่มุ่งเน้นการดำเนินการเชิงรุกเพื่อลดผลกระทบจากภัยพิบัติ โดยแบ่งออกเป็น 3 ระยะสำคัญ ได้แก่

- 1) ระยะก่อนเกิดภัย (Prevention and Mitigation) มุ่งเน้นการป้องกันและลดผลกระทบ เช่น การสร้างโครงสร้างพื้นฐาน การออกกฎหมายควบคุมอาคาร และการจัดสรรการใช้ที่ดิน
- 2) ระยะเกิดภัย (Response) มุ่งเน้นการช่วยเหลือและกู้ภัย เช่น การกู้ชีพ การแจกจ่ายสิ่งของ การจัดการศูนย์อพยพ และการประสานงานระหว่างหน่วยงาน
- 3) ระยะหลังเกิดภัย (Recovery) มุ่งเน้นการฟื้นฟูทั้งด้านโครงสร้างและจิตใจของผู้ประสบภัย รวมถึงการบูรณะซ่อมแซมอาคาร การเยียวยาทางสังคมและเศรษฐกิจ และการวางแผนฟื้นฟูอย่างยั่งยืน

นอกจากนี้ ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยหลักเกณฑ์การแต่งตั้งและการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ. 2553 ได้กำหนดให้มีเจ้าพนักงานผู้ได้รับการแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติดังกล่าว เพื่อ



ปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในพื้นที่ต่าง ๆ โดยเจ้าพนักงานต้องเป็นผู้ได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการจากผู้มีอำนาจ และต้องปฏิบัติหน้าที่ภายใต้ขอบเขตที่กฎหมายกำหนด (กระทรวงมหาดไทย, 2553)

กล่าวโดยสรุป แนวคิดและกรอบกฎหมายดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงการจัดการสาธารณภัยของประเทศไทยที่มุ่งเน้นการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมทั้งการป้องกัน การรับมือ และการฟื้นฟู เพื่อให้หน่วยงานและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นเอกภาพทั่วประเทศ

กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปภ.) เป็นหน่วยงานหลักในการบริหารจัดการสาธารณภัยของประเทศไทย มีบทบาทในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทันสมัย และเป็นระบบ โดยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ กองมาตรการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ซึ่งมีภารกิจหลักได้แก่ (1) กำหนดมาตรการและมาตรฐานความปลอดภัยด้านสาธารณภัยให้เป็นไปตามกฎหมาย (2) พัฒนางานป้องกันและลดผลกระทบในพื้นที่เสี่ยงภัย (3) จัดระบบบริหารจัดการเครื่องมือ เครื่องจักรกล วัสดุและอุปกรณ์ด้านสาธารณภัย (4) ประเมินความเสียหายและจัดทำโครงการฟื้นฟูพื้นที่ประสบภัย และ (5) สนับสนุนหรือบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

ทรัพยากรด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ของกรมฯ ถูกกระจายไปยัง ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขตทั้ง 18 แห่งทั่วประเทศ เพื่อให้สามารถช่วยเหลือพื้นที่ที่ประสบภัยได้อย่างทันท่วงทีในกรณีที่เกิดขีดความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) อำเภอ หรือจังหวัด นอกจากนี้ กรมฯ ยังมี



ระบบฐานข้อมูลเครื่องมือและเครื่องจักรกลที่สามารถสืบค้นผ่านเว็บไซต์ เพื่อให้การสนับสนุนเป็นไปอย่างเหมาะสมกับลักษณะของสาธารณภัยในแต่ละพื้นที่

ในระดับพื้นที่ จังหวัด อำเภอ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องจัดทำบัญชีข้อมูลทรัพยากร เครื่องจักรกล และรายชื่อผู้เชี่ยวชาญด้านสาธารณภัย รวมถึงข้อมูลการติดต่อประสานงานกับมูลนิธิ เครือข่ายภาครัฐ และภาคเอกชน เพื่อใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนเมื่อเกิดสถานการณ์ภัยพิบัติ โดยกระบวนการขอรับการสนับสนุนจะต้องเป็นไปตาม ระเบียบกฎหมายและแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในแต่ละระดับ

ประเทศไทยมีกรอบการดำเนินงานด้านการจัดการความเสี่ยงจากภัยพิบัติที่สอดคล้องกับกรอบการดำเนินงานเซนไดเพื่อการลดความเสี่ยงจากภัยพิบัติ ค.ศ. 2015–2030 (Sendai Framework for Disaster Risk Reduction 2015–2030) โดยมุ่งเน้นการดำเนินงานใน 4 ด้านสำคัญ ได้แก่ (1) การเข้าใจความเสี่ยงจากภัยพิบัติ ผ่านการรวบรวมและเผยแพร่ข้อมูลด้านภัยพิบัติอย่างเป็นระบบ (2) การเสริมสร้างธรรมาภิบาลด้านการบริหารจัดการความเสี่ยง เพื่อให้หน่วยงานทุกระดับมีบทบาทและความรับผิดชอบที่ชัดเจน (3) การลงทุนเพื่อลดความเสี่ยงและสร้างความพร้อมรับมือภัยพิบัติ ด้วยการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสนับสนุนที่มีความยืดหยุ่น และ (4) การเสริมสร้างความพร้อมและการฟื้นฟูหลังภัยพิบัติให้ดีกว่าเดิม (Build Back Better) เพื่อให้การฟื้นตัวของชุมชนมีความเข้มแข็งและยั่งยืนมากยิ่งขึ้น แนวทางดังกล่าวมีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้าง “ความยืดหยุ่นของประเทศ” (Resilience) โดยบูรณาการความร่วมมือจากทุกภาคส่วน



ทั้งภาครัฐ เอกชน และชุมชน เพื่อให้เกิดระบบการจัดการภัยพิบัติที่มีประสิทธิภาพ และยั่งยืน (กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, 2564)

ทั้งนี้ การดำเนินงานทั้งหมดอยู่ภายใต้กรอบของ แผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ พ.ศ. 2564–2570 พิจารณาจากกรอบนโยบายและยุทธศาสตร์ระดับชาติและนานาชาติ แนวโน้มสถานการณ์ภัยในประเทศไทยและทั่วโลก รวมถึงบทเรียนจากการจัดการภัยพิบัติที่ผ่านมา เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทจริงของประเทศ และเมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีแล้ว หน่วยงานภาครัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องถือปฏิบัติและใช้เป็นแผนแม่บทสำหรับการจัดการความเสี่ยงจากสาธารณภัยของประเทศ

แนวทางปฏิบัติร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องระดับกองอำนาจการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแค

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแคมีการดำเนินงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยโดยบูรณาการความร่วมมือกับหลายหน่วยงาน ทั้งระดับอำเภอ จังหวัด และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นข้างเคียง โดยมีแนวทางสำคัญดังนี้

1. ด้านการเตรียมความพร้อมในการประสานงานกับอำเภอและจังหวัด

1.1 จัดเจ้าหน้าที่ติดต่อประสานงานและรายงานสถานการณ์ที่

เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องในระหว่างเกิดภัย



1.2 ในกรณีที่สาธารณภัยมีความรุนแรง ให้ประสานขอกำลังสนับสนุนจากกองอำนาจการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอำเภอหรือจังหวัดตามลำดับ

2. ด้านการเตรียมความพร้อมในการประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นข้างเคียง

2.1 หากสาธารณภัยในพื้นที่ท่าแฉลบมีความรุนแรงและขยายวงกว้าง ให้รายงานอำเภอและประสานขอการสนับสนุนจากองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแฉลบ

2.2 หากเกิดสาธารณภัยในพื้นที่เทศบาลตำบลถนนใหญ่ อบต.ท่าแฉลบให้การสนับสนุนเพื่อเสริมความร่วมมือและบูรณาการการปฏิบัติร่วมกัน

3. ด้านอุปกรณ์พร้อมแนวทางการยอมรับและบริหารความเสี่ยง

3.1 ดำเนินการฝึกอบรมด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเพื่อเตรียมความพร้อมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3.2 จัดทำแผนอพยพ โดยกำหนดจุดอพยพ เส้นทาง เจ้าหน้าที่รับผิดชอบ และจำนวนประชากรที่ต้องอพยพตามความเร่งด่วน

3.3 เตรียมความพร้อมด้านสถานที่รองรับผู้ประสบภัย เช่น ศูนย์พักพิงชั่วคราว

3.4 จัดทำแผนบริหารความต่อเนื่อง เพื่อให้หน่วยงานสามารถให้บริการประชาชนในภาวะวิกฤติได้

3.5 จัดระบบแจ้งเตือนภัยที่รวดเร็ว ครอบคลุมทุกกลุ่มประชาชน



3.6 เตรียมทรัพยากรและอุปกรณ์ด้านสาธารณสุขให้พร้อมใช้งาน
ตลอดเวลา

4. ด้านบุคลากร โดยการเพิ่มศักยภาพของบุคลากร

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแคได้เปิดรับ
บุคลากรเพิ่มเติมเพื่อสนับสนุนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ช่วยแบ่งเบา
ภาระของเจ้าหน้าที่เดิม และเพิ่มความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานให้สามารถ
ช่วยเหลือประชาชนได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

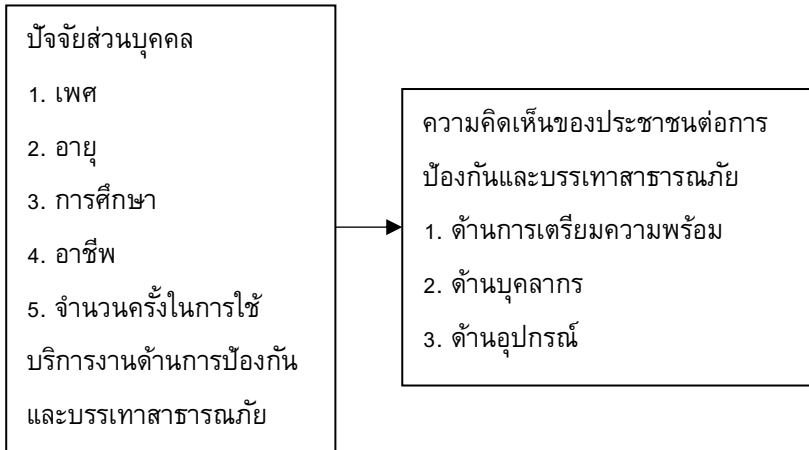
กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนต่อการให้บริการด้านการ
ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแค อำเภอเมือง
ลพบุรี จังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยนำกรอบแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน
ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กำหนดออกมาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อการให้บริการด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแค อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ ตำบลท่าแค อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี จำนวน 13,380 คน และกลุ่มตัวอย่าง ใช้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรที่แน่นอน (Finite population) โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ



ยามาเน่ (Yamane, 1973) ที่ระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้จำนวนไม่น้อยกว่า 389 คน จึงจะยอมรับได้ ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 389 คน ซึ่งถือได้ว่าผ่านเกณฑ์ตามที่เงื่อนไขกำหนด

สูตร	n	$=$	$\frac{N}{1+N(e^2)}$
เมื่อ	N	$=$	ขนาดของประชากร
	n	$=$	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	e	$=$	ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง
แทนค่า สูตร	n	$=$	$\frac{13,380}{1+13,380 \times (0.05)^2}$
	n	$=$	389 คน

นอกจากนี้ เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีความเป็นตัวแทนของประชากรอย่างเหมาะสม ผู้วิจัยใช้ การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยแบ่งชั้น (Strata) ตามหมู่บ้านหรือเขตพื้นที่ภายในตำบลท่าแค แล้วสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของจำนวนประชากรในแต่ละชั้น วิธีการดังกล่าวช่วยให้การสุ่มมีความครอบคลุมทุกพื้นที่ ลดความเอนเอียงในการคัดเลือก และทำให้กลุ่มตัวอย่างสะท้อนลักษณะของประชากรจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ



ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ ตำบลท่าแค อำเภอเมือง
ลพบุรี จังหวัดลพบุรีและกลุ่มตัวอย่าง แยกรายพื้นที่ ระดับตำบล/แขวง

หมู่ที่	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
หมู่ 1 บ้านหนองแขม	1,778	52
หมู่ 2 บ้านหนองแขม	3,471	100
หมู่ 3 บ้านท่าแค	583	17
หมู่ 4 บ้านท่าแค	470	14
หมู่ 5 บ้านท่าแค	655	19
หมู่ 6 บ้านท่าแค	952	28
หมู่ 7 บ้านปากกล้วย	522	15
หมู่ 8 บ้านปากกล้วย	923	27
หมู่ 9 บ้านดอนตู	3,023	88
หมู่ 10 บ้านเสาธงพัฒนา	1,004	29
รวม	13,380	389

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย



ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) การศึกษา 4) อาชีพ และ 5) จำนวนครั้งในการใช้บริการงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยใช้ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และตัวแปรตาม คือ ระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการให้บริการในการปฏิบัติงานในด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแค อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี จำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการเตรียมความพร้อม 2) ด้านบุคลากร 3) ด้านอุปกรณ์ โดยมีการวัดระดับตัวแปรด้วยแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) เป็นการวัดเพื่อแสดงระดับ 5 ระดับคะแนน (Likert, 1961)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน โดยเครื่องมือวิจัยได้รับการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน จนได้แบบสัมภาษณ์ที่เห็นว่าตรงประเด็นมากที่สุด โดยมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) เท่ากับ 0.67 – 1.00 และตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้ (Try out) กับประชาชนที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลการทดสอบได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.962

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 389 คน โดยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองโดยใช้การลงพื้นที่แจกตัวแทนกลุ่มทุกกลุ่มด้วยตัวเอง แล้ว



นำมาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูล เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนมาทั้งหมด แล้วนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์และถูกต้องของแบบสอบถาม และนำข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 389 ชุด มาลงรหัสใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ศึกษาระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการให้บริการด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแค อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี และวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแค อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยใช้สถิติ Independent Samples t-test สำหรับตัวแปรที่มีเพียง 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ และใช้ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) สำหรับตัวแปรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และจำนวนครั้งในการใช้บริการ เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) เพื่อระบุคู่กลุ่มที่มีความแตกต่างอย่างชัดเจน

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 389 ตัวอย่าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 51.67 มีอายุ 46-60 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 28.79 ระดับการศึกษามัธยมหรือเทียบเท่า จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 61.95 มีอาชีพพนักงาน/ลูกจ้างทั่วไป จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 31.61 และมีจำนวนครั้งใน



การใช้บริการงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเดือนละ 1-2 ครั้ง
จำนวน 289 คน คิดเป็นร้อยละ 74.29

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการให้บริการด้านการป้องกัน
และบรรเทาสาธารณภัยขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแค อำเภอเมืองลพบุรี
จังหวัดลพบุรี

ตารางที่ 2 แสดงระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการให้บริการด้านการ
ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแค อำเภอ
เมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ภาพรวม

การให้บริการด้านการป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านการเตรียมความพร้อม	3.35	1.09	ปานกลาง
2. ด้านบุคลากร	3.82	1.11	มาก
3. ด้านอุปกรณ์	2.82	1.07	ปานกลาง
ภาพรวม	3.33	1.09	ปานกลาง

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย



จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการให้บริการด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแค อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 1.09) เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการให้บริการ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 1.11) รองลงมา คือ ด้านการเตรียมความพร้อม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 1.09) และลำดับสุดท้าย คือ ด้านอุปกรณ์ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.82$, S.D. = 1.07)

ตารางที่ 3 แสดงระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการให้บริการด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแค อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ด้านการเตรียมความพร้อม

ด้านการเตรียมความพร้อม	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. มีการให้ความรู้ในการเตรียมความพร้อมให้กับประชาชนก่อนเกิดภัย	3.08	1.08	ปานกลาง
2. ประชาชนมีความรู้ในการช่วยเหลือตนเองได้ขณะเกิดภัย	3.49	1.12	มาก



ด้านการเตรียมความพร้อม	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
3. เมื่อเกิดภัยในพื้นที่แล้วประชาชนรู้ถึงขั้นตอนการช่วยเหลือหลังเกิดภัย	3.88	1.14	มาก
4. ขั้นตอนการให้บริการแต่ละขั้นตอนมีความสะดวกรวดเร็ว	2.89	1.01	ปานกลาง
ภาพรวม	3.33	1.08	ปานกลาง

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการให้บริการด้านการป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแค อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ด้านการเตรียมความพร้อม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 1.08) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ เมื่อเกิดภัยในพื้นที่แล้วประชาชนรู้ถึงขั้นตอนการช่วยเหลือหลังเกิดภัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 1.14) รองลงมา คือ ประชาชนมีความรู้ในการช่วยเหลือตนเองได้ขณะเกิดภัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 1.12) มีการให้ความรู้ในการเตรียมความพร้อมให้กับประชาชนก่อนเกิดภัย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$, S.D. = 1.08) และลำดับสุดท้าย คือ ขั้นตอนการให้บริการแต่ละขั้นตอนมีความสะดวกรวดเร็ว อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.89$, S.D. = 1.01)



ตารางที่ 4 แสดงระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการให้บริการด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแค อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ด้านบุคลากร

ด้านบุคลากร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. เจ้าหน้าที่ที่มีความเอาใจใส่ กระตือรือร้นในงานป้องกันภัย	3.14	1.02	ปานกลาง
2. เจ้าหน้าที่ที่ตอบข้อซักถามและ คำแนะนำได้อย่างชัดเจน เข้าใจ ง่าย	3.47	1.08	มาก
3. เจ้าหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบต่อ การปฏิบัติหน้าที่	4.43	1.19	มาก
4. เจ้าหน้าที่ที่มีความรวดเร็วในการ ปฏิบัติหน้าที่	4.16	1.16	มาก
ภาพรวม	3.80	1.11	มาก

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย



จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการให้บริการด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแค อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ด้านบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 1.11) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ เจ้าหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 1.19) รองลงมา คือ เจ้าหน้าที่ที่มีความรวดเร็วในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 1.16) เจ้าหน้าที่ที่ตอบข้อซักถามและคำแนะนำได้อย่างชัดเจนเข้าใจง่าย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 1.08) และลำดับสุดท้าย คือ เจ้าหน้าที่ที่มีความเอาใจใส่ กระตือรือร้นในงานป้องกันภัย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.14$, S.D. = 1.08)

ตารางที่ 5 แสดงระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการให้บริการด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแค อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ด้านอุปกรณ์



ด้านอุปกรณ์	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. อปพร. ในพื้นที่ของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือพร้อมต่อการปฏิบัติงาน	3.30	1.19	ปานกลาง
2. ท่านคิดว่าอุปกรณ์ในการช่วยเหลือผู้ประสบภัยในท้องถนน มีความทันสมัยรวดเร็ว ปลอดภัย	2.67	1.06	ปานกลาง
3. สัญญาณไฟจราจร บ้ายคำเตือน บ้ายบอกทาง มีความชัดเจนและถูกต้อง	1.94	1.01	ปานกลาง
4. รถยนต์กู้ภัยท้องถนน มีประสิทธิภาพ เหมาะสมในการช่วยเหลือผู้ประสบภัย	3.07	1.10	ปานกลาง
ภาพรวม	2.74	1.09	ปานกลาง

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการให้บริการด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแค อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ด้านอุปกรณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$



= 2.74, S.D. = 1.09) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ อปพร. ในพื้นที่ของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือพร้อมต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.30, S.D. = 1.19) รองลงมา คือ รถยนต์กู้ภัยท้องถนน มีประสิทธิภาพ เหมาะสมในการช่วยเหลือผู้ประสบภัย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.07, S.D. = 1.10) ท่านคิดว่าอุปกรณ์ ในการช่วยเหลือผู้ประสบภัยในท้องถนน มีความทันสมัย รวดเร็ว ปลอดภัย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.67, S.D. = 1.06) และลำดับสุดท้าย คือ สัญญาณไฟจราจร ป้ายคำเตือน ป้ายบอกทาง มีความชัดเจนและถูกต้อง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 1.94, S.D. = 1.01)

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแค อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแค อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) อาชีพ และ 5) จำนวนครั้งในการใช้บริการ ในภาพรวม โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-way ANOVA) เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของฟิชเชอร์ (Fisher's Least-Significant Difference : LSD) สำหรับตัวแปรที่มี 2 กลุ่ม พบว่า ประชาชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันส่วนใหญ่มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ปัจจัยด้านอาชีพ และปัจจัยด้านจำนวนครั้งในการใช้บริการ ที่พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



จำแนกตามเพศ ความคิดเห็นของประชาชนต่อการป้องกันและบรรเทา
สาธารณภัย ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแค อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี
โดยในการวิเคราะห์แต่ละด้านพบว่า ในภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นต่อ
การปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติ

จำแนกตามอายุ ความคิดเห็นของประชาชนต่อการป้องกันและบรรเทา
สาธารณภัย ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแค อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี
โดยในการวิเคราะห์แต่ละด้านพบว่า ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติ

จำแนกตามระดับการศึกษา ความคิดเห็นของประชาชนต่อการป้องกัน
และบรรเทาสาธารณภัย ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแค อำเภอเมืองลพบุรี
จังหวัดลพบุรี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยใน
การวิเคราะห์แต่ละด้านพบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการเตรียม
ความพร้อม และด้านอุปกรณ์ พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ
0.05

จำแนกตามอาชีพ ความคิดเห็นของประชาชนต่อการป้องกันและบรรเทา
สาธารณภัย ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแค อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี
มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยในการวิเคราะห์แต่ละ
ด้านพบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการเตรียมความพร้อม ด้าน
อุปกรณ์ พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จำแนกตามจำนวนครั้งในการใช้บริการ ความคิดเห็นของประชาชนต่อ
การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแค อำเภอ



เมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยในการวิเคราะห์แต่ละด้านพบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้าน การเตรียมความพร้อม ด้านบุคลากร และด้านอุปกรณ์ พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

การศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อการให้บริการด้านการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัยขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแค อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี แบ่งเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านการเตรียมความพร้อม

พบว่า การเตรียมความพร้อมในการให้บริการด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแค โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะด้าน “ประชาชนรู้ถึงขั้นตอนการช่วยเหลือหลังเกิดภัย” อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนกิจ สุขสันติติกุล (2563) ที่ศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาลตำบลอุทัย พบว่าความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ ประชาชนตำบลท่าแคมีความรู้ถึงขั้นตอนการช่วยเหลือหลังเกิดภัยในเหตุการณ์ต่าง ๆ เช่น อุบัติเหตุทางถนน หรือเหตุสัตว์ร้ายได้ดี สอดคล้องกับ พรสรวง เกาตะกู (2562) ที่พบว่าประชาชนมีความรู้ในการปฐมพยาบาลเบื้องต้นและการดับเพลิงเบื้องต้น รวมถึงสอดคล้องกับ พงษ์เผ่า เกษทอง (2560) ซึ่งพบว่าการจัดทำแผนซ้อมหนีภัยในพื้นที่หัดป่าต้องทำให้ประชาชนมีความรู้และสามารถปฏิบัติตามขั้นตอนการหนีภัยได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว



ในขณะเดียวกัน ด้าน “ประชาชนมีความรู้ในการช่วยเหลือตนเองได้ขณะเกิดภัย” อยู่ในระดับมาก โดยประชาชนสามารถช่วยเหลือตนเองในกรณีเกิดอุบัติเหตุทางถนนและให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ได้ดี สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ญัฐพิชชาพร ทองเหียง (2564) ที่ระบุว่าประชาชนในเขตเทศบาลเมืองบ้านสวนสามารถช่วยเหลือตนเองได้ดีจากการอบรมของสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

อย่างไรก็ตาม ด้าน “การให้ความรู้ในการเตรียมความพร้อมก่อนเกิดภัย” ยังอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากการจัดอบรมมีเพียงปีละครั้งและผู้เข้าร่วมมีจำนวนน้อย ทำให้ความรู้ไม่ทั่วถึง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ญัฐพิชชาพร ทองเหียง (2564) ที่พบว่าการจัดอบรมให้ความรู้ด้านสาธารณภัยแก่ประชาชนยังไม่ครอบคลุมและไม่เพียงพอต่อการรับมือภัยพิบัติในอนาคต

2. ด้านบุคลากรในการให้บริการ

พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีจุดเด่นในด้าน “เจ้าหน้าที่มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่” และ “มีความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน” ซึ่งอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ รณชัย มณีอินทร์ (2560) ที่ศึกษาบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่าเจ้าหน้าที่มีความรับผิดชอบสูงและสามารถช่วยเหลือผู้ประสบภัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งการช่วยเหลืออุบัติเหตุทางถนนและเหตุอัคคีภัย นอกจากนี้ เจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแคยังมีความคล่องแคล่วในการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยและสัตว์เลี้ยงได้อย่างทันท่วงที ซึ่งสอดคล้องกับ วัลภา นิยมตรง (2561) ที่พบว่าเจ้าหน้าที่



มีความรวดเร็วในการให้บริการช่วยเหลือผู้ประสบภัย และสามารถระงับเหตุได้อย่างดีเยี่ยม

3. ด้านอุปกรณ์ในการให้บริการ

พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะด้าน “อุปกรณ์เครื่องมือของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)” และ “รถยนต์กู้ภัยท้องถนน” ซึ่งยังขาดความทันสมัยและมีอายุการใช้งานยาวนาน อย่างไรก็ตาม อุปกรณ์ยังคงสามารถใช้งานได้และมีความพร้อมในระดับหนึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ รณกิจ สุขสันติดีลัก (2563) และ รณชัย มณีอินทร์ (2560) ที่พบว่าอุปกรณ์ของ อปพร. อยู่ในระดับปานกลาง สามารถปฏิบัติงานได้หลายประเภท เช่น อุทกภัย วาตภัย และอัคคีภัย รวมถึงสอดคล้องกับ ญัตติพิชชาพร ทองเที่ยง (2564) ที่พบว่ารถยนต์กู้ภัยมีสภาพทรุดโทรมแต่ยังคงสามารถให้บริการได้ดี

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแค อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแค อำเภอเมืองลพบุรี พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางในทุกด้าน ได้แก่ การเตรียมความพร้อม บุคลากร และอุปกรณ์ โดยประชาชนมีความรู้ขั้นต้นช่วยเหลือหลังเกิดภัยและสามารถช่วยเหลือตนเองได้ดี ขณะที่การให้ความรู้ล่วงหน้ากับประชาชนยังมีจำกัด การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มีความรับผิดชอบและรวดเร็ว แต่ด้านอุปกรณ์ยังมีความพร้อมปานกลาง ทั้งอุปกรณ์อาสาสมัครและรถกู้ภัยที่มีอายุการใช้งานสูง การ



วิเคราะห์ผลสอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้า เช่น ธนกิจ สุขสันติติติก (2563), รณชัย มณีอินทร์ (2560) และ ณัฐวิศิชาพร ทองเหียง (2564) ซึ่งสะท้อนถึงความจำเป็นในการพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแค โดยควรเพิ่มการอบรมและให้ความรู้ประชาชนอย่างต่อเนื่อง ปรับปรุงอุปกรณ์ให้ทันสมัยและพร้อมใช้งาน รวมถึงเสริมกลไกการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ลดความสูญเสียจากภัยพิบัติและเสริมสร้างความมั่นคงด้านความปลอดภัยในชุมชนอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแค อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ทำให้สามารถระบุความแตกต่างของความพึงพอใจและการรับรู้ต่อการให้บริการในกลุ่มประชาชนที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน เช่น อายุ การศึกษา รายได้ และอาชีพ พบว่า มีความคิดเห็นของประชาชนต่อการให้บริการด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแค อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยจึงได้เสนอแนะผลที่ได้จากการวิจัย ดังนี้

1. ด้านการสนับสนุนทรัพยากรและงบประมาณ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้การสนับสนุนงบประมาณและอุปกรณ์สำหรับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้เพียงพอและทันสมัย เช่น อุปกรณ์ดับเพลิง รถกู้ภัย และสถานที่



ปฏิบัติงานที่เหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของกองป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

2. ด้านการบริหารจัดการและการบริการความปลอดภัย ควรให้ความสำคัญกับการวางแผนและเตรียมความพร้อมในภาวะฉุกเฉิน โดยจัดทำแผนรองรับเหตุการณ์ภัยพิบัติที่ชัดเจน ครอบคลุมขั้นตอนการปฏิบัติ เครือข่ายความร่วมมือ และช่องทางการติดต่อกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น หน่วยกู้ภัย โรงพยาบาล และสถานีตำรวจ เพื่อให้สามารถให้บริการและแก้ไขปัญหาได้อย่างทัน่วงที

3. ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและชุมชน ควรส่งเสริมการฝึกอบรม และให้ความรู้ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแก่บุคลากรและประชาชนในพื้นที่ โดยเฉพาะในสถานศึกษาและชุมชน รวมถึงเพิ่มจำนวนและศักยภาพของกำลังพลด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพื่อให้มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และพร้อมปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการให้บริการด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแค เปรียบเทียบกับพื้นที่อื่น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น



2. ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกทั้งชุมชนและเจ้าหน้าที่ เพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาแนวทางการดำเนินงานให้เหมาะสมกับบริบทพื้นที่

3. ควรศึกษางานวิจัยหรือแนวทางการจัดการด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจากต่างประเทศ เพื่อประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแค ให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากลมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กมลชนก สุขสวัสดิ์. (2564). ความคิดเห็นของประชาชนต่อการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วารสารรัฐประศาสนศาสตร์, 19(2), 45–60.

กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. (2564). แผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ พ.ศ. 2564-2570. กรุงเทพฯ: กระทรวงมหาดไทย.

กระทรวงมหาดไทย. (2550). พระราชบัญญัติป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

กระทรวงมหาดไทย. (2553). ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการดูแลรักษาคุ้มครองป้องกันที่ดินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดินสำหรับพลเมืองใช้ร่วมกัน พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

กำพล เกียรติปฐมชัย (2564). ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการของสำนักทะเบียนอำเภอ: ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตร. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.



- จำเรียง ภาวจิตร. (2536). การพยาบาลจิตสังคม. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งกรุ๊ป.
- ณัฐวิจิตร ทองเที่ยง (2564). ความพึงพอใจของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองบ้านสวนต่อการให้บริการของงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดนัย เทียนพุฒ. (2563). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทศวรรษหน้า. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธนกิจ สุขสันต์ดีดก. (2563). ความคิดเห็นของประชาชนต่อการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาล ตำบลอุทัย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- พงษ์เผ่า เกษทอง. (2560). การกำหนดจุดที่ปลอดภัยในการหนีภัยและการกำหนดจุดที่ปลอดภัยในการหนีภัยและเส้นทางหนีภัย. วารสารกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, 9(3), 94-105.
- พรสรวง เกาตะกู. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลในจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ไพโรพนา ศรีเสน. (2544). ความคาดหวังของผู้รับบริการต่อคุณภาพบริการในงานผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลศิริราช. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.



- รณชัย มณีอินทร์. (2560). *บทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในจังหวัดสุพรรณบุรี*. จุลสารสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี ประจำเดือนมกราคม 2560. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี.
- วัลภา นิยมตรง. (2561). *ความพึงพอใจของผู้ประสพภัยต่อการให้บริการช่วยเหลือของสำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดสุรินทร์*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- วีรพงษ์ เณลิมจิระรัตน์. (2562). *คุณภาพในงานบริการ (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.
- องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแค. (2566). *ข้อมูลประชากรและภูมิศาสตร์ของตำบลท่าแคประจำปี พ.ศ.2566*. ลพบุรี: ผู้แต่ง.
- Best, A., & Andreasen, A. R. (1977). *Consumer Response to Unsatisfactory Purchases: A Survey of Perceiving Defects, Voicing Complaints, and Obtaining Redress*. *Law & Society Review*, 11, 701-742.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of Education*. New York: McGraw-Hill.
- Gronroos, G. T. (1990). *Service management and marketing*. Massachusetts: Lexington Book.
- Isaak, A. C. (1981). *Scope and Method of Political Science: An Introduction to the Methodology of Political inquiry (3rd)*. Million: The Dorsey Press.



- Kotler, P. (1994). *Marketing Management: Analysis, Panning, Implementation, and Control (Eighth Edition) (Ed.8)*. New Jersey: Prentice Hall.
- Likert, R. (1961). *New Patterns of Management*. New York: McGraw-Hill.
- Weber, M. (1996). *The theory of social and economic organization*. (A. Henderson, & T. Parson, Trans.). New York: The Free Press.
- Oskamp, S. (1977). *Attitude and Opinion*. New Jersey: Prentice Hall.
- Remmer, H.H. (1954). *Introduction to Opinion and Attitude*. New York: Harper and Brothers.
- Webster, N. (1968). *Incorporating Fairness into Game Theory and Economics: Comment*. American Economic Review 91 (4): 1180–1183.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis (3rd)*. New York, NY: Harper and Row.



มุมมองและการดำเนินการแหวกวงล้อมของจีนต่อยุทธศาสตร์ อินโด-แปซิฟิก

China's Perspectives and Reactions towards Indo-Pacific Strategy

ศิริลักษณ์ ตันตยกุล¹

Sirilucksm Tantayakul¹

chenyulan@hotmail.com

Received: 24/10/68 Revised: 09/12/68 Accepted: 09/12/68

บทคัดย่อ

งานวิจัยมีวัตถุประสงค์ (1) ศึกษาพัฒนาการของยุทธศาสตร์อินโด-แปซิฟิกภายใต้การผลักดันของสหรัฐฯและชาติพันธมิตร (2) ศึกษามุมมองและท่าทีของจีนต่อยุทธศาสตร์อินโด-แปซิฟิก (3) ศึกษาการดำเนินการแหวกวงล้อมของจีนต่อยุทธศาสตร์อินโด-แปซิฟิกที่มีเป้าหมายปิดล้อมจีนเชิงยุทธศาสตร์ งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วยวิธีการวิจัยเอกสาร โดยใช้วิธีศึกษาแบบพรรณนาและวิเคราะห์ ผลการวิจัยพบว่าภายใต้ยุทธศาสตร์ความมั่นคงแห่งชาติของสหรัฐฯ ที่ประกาศในปี ค.ศ. 2017 ยุทธศาสตร์อินโด-แปซิฟิกเป็นมาตรการหลักอย่างหนึ่งในการพยายามสกัดกั้นอิทธิพลของจีน การดำเนินยุทธศาสตร์ดังกล่าวสหรัฐฯ ได้อาศัยความร่วมมือของชาติพันธมิตรในภูมิภาคอินโด-แปซิฟิก ได้แก่ ญี่ปุ่น อินเดีย และออสเตรเลีย สกัดกั้นอิทธิพลของจีน รวมทั้งใช้เครื่องมือการเจรจาครอบคลุมความร่วมมือทางเศรษฐกิจอินโด-แปซิฟิก

¹ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University



สร้างความร่วมมือผ่านกรอบพหุภาคีต่าง ๆ ในการลดทอนอิทธิพลของจีนในเอเชียตะวันออกเฉียง และเพื่อรักษาความเป็นผู้นำโลกของสหรัฐฯ

การศึกษามุมมองและท่าทีของจีนต่อยุทธศาสตร์อินโด-แปซิฟิกพบว่า มีมุมมองและท่าที 4 ประการ ได้แก่ (1) มุมมองแบบเฉยเมยของผู้นำด้านการต่างประเทศของจีน (2) มุมมองการสกัดกั้น/ปิดล้อมจีนของยุทธศาสตร์อินโด-แปซิฟิก (3) มุมมองการแข่งขันทางภูมิรัฐศาสตร์เปรียบเทียบกับนาโต้และสงครามเย็น (4) มุมมองการก่อรูปเชิงสถาบันและการจินตนาการภูมิภาคอินโด-แปซิฟิกในการแสวงวงล้อมของจีนต่อยุทธศาสตร์อินโด-แปซิฟิกที่มีเป้าหมายปิดล้อมจีนเชิงยุทธศาสตร์นั้น ผลการศึกษารูปได้ว่าจีนดำเนินนโยบายทั้งในระดับโลก ระดับภูมิภาค และระดับทวีป ในระดับโลกจีนผลักดันแนวคิดความริเริ่มระดับโลกและการปรับเปลี่ยนภาพลักษณ์ของโครงการความริเริ่มแถบเศรษฐกิจและเส้นทางสายไหม (BRI) ในระดับภูมิภาค จีนยืนหยัดในนโยบายต่อกรอบความร่วมมือในบริบทเอเชีย-แปซิฟิกและส่งเสริมความเป็นแกนกลางของอาเซียน ในการปรับความสัมพันธ์ทวิภาคีกับ อินเดีย ญี่ปุ่น และออสเตรเลีย จีนมีนโยบายแสวงหาร่วมมือกับพันธมิตรที่ใกล้ชิดของสหรัฐฯ พยายามเปลี่ยนฝ่ายตรงข้ามมาเป็นมิตร (cooptation) ขณะที่สหรัฐฯ ในยุคไบเดนใช้การดำเนินการแบบ “กึ่งปิดล้อม กึ่งปฏิสัมพันธ์กับจีน” ผู้นำจีนพยายามปรับความสัมพันธ์กับสหรัฐฯ เพื่อหลีกเลี่ยงวิกฤตการณ์และหาทางหลีกเลี่ยงกับดักชูซิติดิส (Thucydides trap) รวมทั้งหลีกเลี่ยงการหวนคืนสู่สงครามเย็น

คำสำคัญ: ยุทธศาสตร์อินโด-แปซิฟิก, มุมมองของจีน, การแข่งขันทางภูมิรัฐศาสตร์



Abstract

In this research entitled “China's Perspectives and Reactions towards Indo-Pacific Strategy,” the researcher studies (1) the formation of the Indo-Pacific strategy by the United States and regional allies (2) China's perspectives and attitudes towards the Indo-Pacific strategy. (3) China's reaction to the Indo-Pacific strategy understood as a U.S.-led containment strategy against China. This research is qualitative research consisting of documentary research using descriptive and analytical study methods. The research found that under the United States National Security Strategy announced in 2017, the Indo-Pacific Strategy is one of the main measures to contain China. By implementing this strategy, the United States has focused on dialogues with key regional allies including Japan, India and Australia. The United States and allies employ the Indo-Pacific Economic Cooperation Framework and multilateral frameworks to reduce China's influence in East Asia and maintain the U.S. liberal hegemonic power.

China's perspectives and attitudes towards the Indo-Pacific strategy are as follows (1) the ignorant view of Chinese leaders (2) the perspective of China's containment strategy; (3) the perspective of geopolitical competition comparing with NATO and Cold War (4) the perspective on institutional formation and imagination of the Indo-Pacific region. China's reactions towards the Indo-Pacific strategy are at the global, regional and



bilateral levels. At the global level, China has been promoting Global Development Initiatives and improve the image of the Belt and Road Initiative (BRI). At the regional level, China strongly promotes cooperation in the Asia-Pacific framework and supporting the centrality of ASEAN. In adjusting bilateral relations with India, Japan and Australia, China has the so-called cooptation policy of seeking cooperation with close allies of the United States. Since Biden government has implemented “semi-containment, semi-interaction” with China, the United States – China relations can be improved to avert crises and find ways to avoid the Thucydides trap as well as a return to Cold War era.

Keywords: Indo-Pacific Strategy, China’s Perspectives, Geopolitical competition

บทนำ

การแข่งขันอิทธิพลระหว่างสหรัฐอเมริกากับสาธารณรัฐประชาชนจีนเป็นเกมการเมืองระหว่างประเทศที่ทวีความรุนแรงขึ้นอย่างมากในปัจจุบัน โดยเฉพาะการขึ้นมามีอำนาจทางด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยี และการทหารของจีน ช่วงต้นศตวรรษที่ 21 กลายเป็นภัยคุกคามผลประโยชน์ความยิ่งใหญ่ของสหรัฐฯ บนเวทีโลก และเป็นสิ่งที่สหรัฐฯ มีความหวาดระแวงอย่างยิ่ง โดยเฉพาะการสร้างความร่วมมือระหว่างประเทศภายใต้การริเริ่มของจีน เช่น ข้อริเริ่มแถบเศรษฐกิจและเส้นทางสายไหม (Belt and Road Initiatives: BRI) ที่ท้าทายการวาง



ระเบียบโลกแบบเสรีนิยมของสหรัฐฯ จึงนำไปสู่นโยบายการหวนคืนความสนใจมาที่ภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้เพื่อสกัดกั้นอิทธิพลของจีน (Campbell & Andrews, 2013; He & Li, 2020) นับตั้งแต่การดำเนินนโยบายการหวนมาปักหมุดเอเชียของประธานาธิบดีโอบามา การทำสงครามการค้าและสงครามเทคโนโลยีกับจีน การถ่วงดุลอำนาจและพยายามปิดล้อมจีนด้วยยุทธศาสตร์อินโด-แปซิฟิกของประธานาธิบดีโดนัลด์ ทรัมป์ และได้ดำเนินนโยบายต่อเนื่องโดยประธานาธิบดีโจ ไบเดน ซึ่งประกาศนโยบายอเมริกากลับมาแล้วโดยให้ความสำคัญกับชาติพันธมิตรและอาเซียน ดังจะเห็นได้จากการเชิญประเทศสมาชิกอาเซียนไปประชุมสุดยอดสหรัฐ-อาเซียน เมื่อวันที่ 12-13 พฤษภาคม ค.ศ. 2022

ตามแนวคิดทางภูมิศาสตร์ คำว่า 'อินโด-แปซิฟิก' มีมานานหลายทศวรรษ แต่แนวคิดเชิงยุทธศาสตร์นั้นได้กำหนดขึ้นจากนโยบายต่างประเทศของสหรัฐฯ ญี่ปุ่น ออสเตรเลีย และอินเดีย 'อินโด-แปซิฟิก ที่เสรีและเปิดกว้าง' (Free and Open Indo-Pacific) กลายเป็นคำศัพท์พาดหัวข่าวของหนังสือพิมพ์ซึ่งประธานาธิบดีโดนัลด์ ทรัมป์กล่าวคำนี้ซ้ำๆ ระหว่างการเดินทางเยือนเอเชียในฐานะประธานาธิบดีสหรัฐฯ ในช่วงปลายปี ค.ศ. 2017 ในยุทธศาสตร์ความมั่นคงแห่งชาติของสหรัฐฯ (National Security Strategy) เผยแพร่เมื่อเดือนธันวาคม 2017 'อินโด-แปซิฟิก' ถูกกล่าวถึงสิบเอ็ดครั้งในขณะที่คำว่า "เอเชีย-แปซิฟิก" ที่แพร่หลายก่อนหน้านี้แทบไม่มีการกล่าวถึงแต่อย่างใด และในเดือนมิถุนายน 2018 กองทัพเรือสหรัฐฯ ได้เปลี่ยนชื่อหน่วยบัญชาการแปซิฟิกเป็นหน่วยบัญชาการอินโด-แปซิฟิก สะท้อนถึงท่าทีเชิงยุทธศาสตร์ของสหรัฐฯ ที่ชัดเจนต่อการกำหนดยุทธศาสตร์อินโด-แปซิฟิก (Malik, 2018) ในเดือนมิถุนายน 2019 สหรัฐฯ ได้เผยแพร่รายงานยุทธศาสตร์อินโด-แปซิฟิก และอาเซียนได้จัดทำ



มุมมองอาเซียนเกี่ยวกับอินโด-แปซิฟิกในการประชุมสุดยอดประจำปี ดังคำกล่าวของนักวิจารณ์ทางการเมืองว่า 'เอเชีย-แปซิฟิกเป็นศตวรรษที่ผ่านมา... เราอาศัยอยู่ในอินโด-แปซิฟิก (Tyler, 2019)

ปรากฏการณ์ทางการเมืองระหว่างประเทศจากยุทธศาสตร์อินโด-แปซิฟิกของสหรัฐฯและพันธมิตร ซึ่งมีเป้าหมายในการสกัดกั้นอิทธิพลของจีนนำไปสู่ข้อถกเถียงในเชิงวิชาการในประเด็น “สงครามเย็นรอบใหม่” ภายใต้บรรยากาศทางการเมืองระหว่างประเทศที่ทวีความตึงเครียดจากสงครามรัสเซีย-ยูเครนและท่าทีของอาเซียนที่ไม่อยากหวนคืนกลับสู่สภาวะการณีสงครามเย็นอันเป็นเกมความขัดแย้งของชาติมหาอำนาจ ในมุมมองของจีนซึ่งหวั่นเกรงต่อการถูกปิดล้อมโดยสหรัฐฯ และพันธมิตร จึงได้ออกเอกสารสมุดปกขาว เรื่อง “China’s Policies on Asia-Pacific Security Cooperation” และเผยแพร่เมื่อเดือนมกราคม ค.ศ. 2017 โดยกล่าวถึงการดำเนินนโยบายของจีนต่อความร่วมมือด้านความมั่นคงในเอเชีย-แปซิฟิก อันเป็นแนวนโยบายทางยุทธศาสตร์ที่จีนได้ประกาศต่อนานาชาติเพื่อแสดงเจตนารมณ์ในการดำเนินนโยบายต่างประเทศ รวมทั้งหวั่นเกรงสถานการณ์ความมั่นคงของภูมิภาค ที่อาจส่งผลกระทบต่อข้อริเริ่มแถบเศรษฐกิจและเส้นทางสายไหมที่จีนพยายามผลักดันเพื่อสร้างประชาคมร่วมชะตากรรมและการพัฒนาร่วมกันกับประเทศที่มีเป้าหมายและยุทธศาสตร์การพัฒนาที่สอดคล้องกับจีน ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาค้นคว้า เพื่อตอบคำถามว่าจีนมีมุมมองและการดำเนินการอย่างไรในการแสวงวงล้อมยุทธศาสตร์อินโด-แปซิฟิกของสหรัฐฯและชาติพันธมิตรที่ใกล้ชิดภายใต้บริบทของสภาวะการณ์



สงครามเย็นรอบใหม่ที่กำลังจะก่อตัวขึ้น ท่ามกลางความตึงเครียดทางเศรษฐกิจ
วิกฤตโควิด-19 และการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาพัฒนาการของยุทธศาสตร์อินโด-แปซิฟิกภายใต้การผลักดัน
ของสหรัฐและชาติพันธมิตร
2. ศึกษามุมมองและท่าทีของจีนต่อยุทธศาสตร์อินโด-แปซิฟิก
3. ศึกษาการดำเนินการห้วงวงล้อมของจีนต่อยุทธศาสตร์อินโด-
แปซิฟิกที่มีเป้าหมายปิดล้อมจีนเชิงยุทธศาสตร์

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) ประกอบด้วย การวิจัยเอกสาร (documentary research) ข้อมูลของงานวิจัยนี้ประกอบด้วยข้อมูลที่ได้จากเอกสารชั้นต้น (primary sources) ซึ่งได้แก่ เอกสารรายงานที่พิมพ์เผยแพร่อย่างเป็นทางการของรัฐบาล แถลงการณ์และคำปราศรัย และเอกสารชั้นรอง (secondary sources) ประกอบด้วยหนังสือบทความ วารสาร สิ่งพิมพ์ วิทยานิพนธ์ สิ่งพิมพ์อิเล็กทรอนิกส์ภาษาอังกฤษที่เผยแพร่ในฐานข้อมูล google scholar สิ่งพิมพ์อิเล็กทรอนิกส์ภาษาจีนที่เผยแพร่ในฐานข้อมูล CNKI

ในการวิเคราะห์ข้อมูล งานวิจัยนี้ใช้วิธีศึกษาแบบพรรณนาและวิเคราะห์ (descriptive and analytical methods) และการวิเคราะห์จากเอกสาร (documentary research)



ผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

1. ภายใต้ยุทธศาสตร์ความมั่นคงแห่งชาติของสหรัฐฯ (National Security Strategy of the United States of America – NSS) ที่ประกาศในปี ค.ศ. 2017 ยุทธศาสตร์อินโด-แปซิฟิกเป็นมาตรการหลักอย่างหนึ่งในการพยายามสกัดกั้นอิทธิพลของจีน และเป็นแนวคิดที่สหรัฐฯ มุ่งเผยแพร่และปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและจริงจัง รวมทั้งดำเนินการทำสงครามการค้าและการสกัดกั้นจีนทางเทคโนโลยีต่างๆ ตามรายงานยุทธศาสตร์ความมั่นคงแห่งชาติของสหรัฐฯ (National Security Strategy) ค.ศ. 2017 ได้ระบุชัดเจนว่าจีนเป็น “คู่แข่งเชิงยุทธศาสตร์” ของสหรัฐฯ เนื่องจากจีนท้าทายอำนาจ อิทธิพล และผลประโยชน์ของสหรัฐฯ ยุทธศาสตร์อินโด-แปซิฟิกของสหรัฐฯ ในการสกัดกั้นการผงาดของจีนนั้น สอดคล้องกับแนวคิดสังคมนิยมเชิงรับ (Defensive Realism) ซึ่งมองว่าหากรัฐใดรัฐหนึ่งมีอำนาจเพิ่มขึ้นอย่างเด่นชัดจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการกระจายตัวเชิงอำนาจโครงสร้างอำนาจ (distribution of power) ในระบบโลกจะมีความเปลี่ยนแปลงเกิดสภาวะที่ไม่สมดุลเชิงอำนาจ นำมาซึ่งการถ่วงดุลอำนาจ (balance of power) โดยประเทศมหาอำนาจอื่นๆ จะร่วมมือเพื่อถ่วงดุลประเทศที่มีอำนาจเพิ่มขึ้น (Waltz, 1979, p.103-105; กิตติ ประเสริฐสุข, 2561, หน้า 10) โดยการดำเนินยุทธศาสตร์ดังกล่าวสหรัฐฯ ได้อาศัยความร่วมมือของชาติพันธมิตรเพื่อสกัดกั้นอิทธิพลของจีน โดยเฉพาะพันธมิตรหลักของสหรัฐฯ ในภูมิภาคอินโด-แปซิฟิก ได้แก่ ญี่ปุ่น อินเดีย และออสเตรเลีย ซึ่งมีผลประโยชน์ร่วมกับสหรัฐฯ ในการสกัดกั้นอิทธิพลของจีนในภูมิภาค



การอภิปรายผลเกี่ยวกับแนวคิดยุทธศาสตร์ (strategy) มีรากศัพท์เป็นคำจากภาษากรีกโบราณ คือ คำว่า “strategia” หรือ “strategos” หมายถึง “ศิลปะและศาสตร์ในการบัญชาการกองทัพและเป็นศัพท์ดั้งเดิมที่ทหารใช้ในวงการทหาร” ความหมายคำว่า “strategy” หมายถึง “ศิลปะของการใช้กลยุทธ์เป็นเครื่องมือเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของสงคราม” (Clausewitz, 1984, p. 177) แม้ในการคิดเชิงยุทธศาสตร์หรือกำหนดยุทธศาสตร์ขึ้นมาเพื่อรับมือกับสิ่งที่ยังไม่รู้ (the unknowable) ในอนาคต ยุทธศาสตร์อินโด-แปซิฟิกของสหรัฐฯ สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ของยุทธศาสตร์ที่ทรงประสิทธิผลในประเด็นของวัตถุประสงค์ชัดเจน ที่จะทำให้เกิดความต่อเนื่องและมีความเป็นปึกแผ่น ดังนั้นจะต้องมีความชัดเจนและเป็นที่เข้าใจได้ หากบรรลุผลแล้วจะสามารถดำรงความคงอยู่และมีเอกลักษณ์เมื่อเปรียบเทียบกับคู่แข่ง รวมทั้งความเป็นผู้นำที่แสวงหาความร่วมมือและให้คำมั่นสัญญา (Mintzberg & Quinn, 1996, p.9-10) อย่างไรก็ตาม ยุทธศาสตร์อินโด-แปซิฟิกอาจจะต้องเผชิญกับปัญหาความสอดคล้องกับค่านิยมของประชากรโลก ซึ่งเปลี่ยนแปลงไปจากบริบทในสภาพของสงครามเย็น ทั้งนี้เนื่องจากประชากรโลกหันมาสนใจกับปัญหาการแก้ปัญหาคายกจน ปัญหาสิ่งแวดล้อม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างอารยธรรม แทนที่การต่อสู้กันทางอุดมการณ์แบบสงครามเย็น

ในมุมมองการศึกษานโยบายต่างประเทศของสหรัฐฯ ผลการศึกษาพัฒนาการยุทธศาสตร์อินโด-แปซิฟิกของสหรัฐฯ จะเห็นได้ว่าเป็นช่วงเวลาที่สำคัญของสหรัฐฯ พยายามหวนคืนกลับสู่บทบาทบนเวทีโลก ซึ่งเป็นลักษณะสำคัญของนโยบายต่างประเทศสหรัฐฯ ได้แก่ การผสมผสานระหว่างการเป็นนักปฏิบัตินิยมเข้ากับอุดมการณ์แห่งรัฐในอุดมคติ ดังที่ วิลเลียม แบริดลีย์ (William Bradley)



ได้กล่าวว่า ในด้านหนึ่งนโยบายต่างประเทศของสหรัฐฯ ตอบสนองบทบาทตามแบบแผนของรัฐบาลคือ การรักษาและเพิ่มพูนผลประโยชน์ของสหรัฐฯในเวทีโลก ขณะเดียวกันสหรัฐฯ มีแผนที่จะปฏิรูประบบระหว่างประเทศให้มีลักษณะใกล้เคียงสอดคล้องกับระบบความคิดของสหรัฐฯ เป็นอย่างมาก (จุลชีพ ชินวรรณ, 2544) สอดคล้องกับ เกลนน์ แฮสเต็ดท์ (Hastedt, 2003) ได้ศึกษานโยบายต่างประเทศของสหรัฐฯ ในประเด็นภัยคุกคามที่มีต่อผลประโยชน์ด้านความมั่นคงของสหรัฐฯ ในฐานะชาติมหาอำนาจ สหรัฐฯ มีเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ มีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อสังคมระหว่างประเทศ โดยแนวคิดในการดำเนินนโยบายต่างประเทศของสหรัฐฯ ตั้งอยู่ในกรอบความคิดหลักสำคัญสองประการ ได้แก่ แนวคิดสันโดษนิยม (Isolationism) ที่แยกตัวออกจากกิจการโลกและมุ่งปกป้องผลประโยชน์ของสหรัฐฯเป็นหลัก และแนวทางการดำเนินนโยบายแบบนานาชาตินิยม (Internationalism) ที่เน้นความร่วมมือและการปฏิสัมพันธ์กับนานาชาติ เช่น การดำเนินยุทธศาสตร์อินโด-แปซิฟิกเพื่อรับมือกับการผงาดของจีนที่เป็นภัยคุกคามของสหรัฐฯ และประเทศพันธมิตรภายใต้อุดมการณ์เสรีนิยม

ผลการศึกษาสอดคล้องกับการสัมมนาออนไลน์เรื่องนโยบายต่างประเทศไบเดน: ผลกระทบต่อโลกและไทย เมื่อวันที่ 5 เมษายน ค.ศ. 2021 จัดโดย คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง สมาคมอเมริกาศึกษาในประเทศไทย และสถานเอกอัครราชทูตสหรัฐอเมริกาประจำประเทศไทยมุมมองของศาสตราจารย์ ดร.ประภัสสร เทพชาตรี แสดงความคิดเห็นและอภิปรายไว้ว่าเมื่อจีนผงาดขึ้นมาด้วยการเติบโตทางเศรษฐกิจ ในขณะที่สหรัฐฯ ยังต้องการเป็นผู้นำบนเวทีโลก การดำเนินยุทธศาสตร์อินโด-แปซิฟิกเพื่อสกัดกั้นจีนในยุคของประธานาธิบดีไบเดนอาจจะนำไปสู่การเกิดสงครามเย็นรอบใหม่หรือสงครามเย็น



ภาคสอง นำไปสู่ยุทธศาสตร์สำคัญของไบเดน คือ การกึ่งปิดล้อมจีนและกึ่งปฏิสัมพันธ์กับจีน รวมทั้งหาพันธมิตรเพื่อต่อสู้กับจีนบนเวทีระหว่างประเทศ ทั้งนี้สงครามเย็นในยุคของประธานาธิบดีไบเดนอาจแบ่งเป็น 4 ส่วน คือ

1) สงครามเย็นด้านความมั่นคง โดยเฉพาะการคองกองกำลังทหารสหรัฐฯ และพันธมิตรในการปิดล้อมจีนอย่างหลวมๆ การขายอาวุธให้กับชาติพันธมิตร การพัฒนาฐานทัพเรือ และการเตรียมพร้อมเผชิญหน้ากับจีนในทะเลจีนใต้ รวมทั้งสร้างความร่วมมือในการปิดล้อมจีน

2) สงครามเย็นด้านเศรษฐกิจ เช่น การปิดล้อมจีนทางเศรษฐกิจ มาตรการกีดกันทางเศรษฐกิจการค้า ซึ่งอาจน้อยกว่าสงครามการค้าในยุคของทรัมป์ นอกจากนี้ยังดำเนินยุทธศาสตร์สกัดกั้น BRI ของจีน

3) สงครามเย็นด้านเทคโนโลยี สหรัฐฯเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีมานาน แต่จีนมีเทคโนโลยีใหม่ๆและมาแรง เช่น หัวเว่ย 5G ดังนั้นสหรัฐฯจะต้องสกัดกั้นเทคโนโลยีของจีนด้วย หรือสงครามเย็นดิจิทัล (digital cold war) เช่นการแบนบริษัทหัวเว่ยและบีบพันธมิตรของตนให้เลิกใช้เครือข่าย 5G ของโนเกีย อีริคสัน ซัมซุง แพนหัวเว่ย

4) สงครามเย็นด้านวัฒนธรรม เช่น ประชาธิปไตยซึ่งเป็นจุดอ่อนที่สุดของจีน และสหรัฐฯยุคไบเดนเน้นมากที่สุดกับจีน (ข้อมูลจาก Facebook คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง วันที่ 5 เมษายน ค.ศ. 2021)

ในประเด็นเป้าหมายของยุทธศาสตร์อินโด-แปซิฟิกที่มุ่งสกัดกั้นอิทธิพลของจีน มุมมองของนักวิชาการจีนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เช่น ศาสตราจารย์หยางเป่าหยุน ได้ให้สัมภาษณ์กับสำนักข่าวซินหัวของจีนสรุปได้ว่ายุทธศาสตร์อินโด-แปซิฟิกเป็นการออกแบบเชิงยุทธศาสตร์ที่มุ่งเข้าไปที่ประเทศ



จีน คือการสร้างสภาพแวดล้อมเชิงยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับผลประโยชน์ของสหรัฐ ในการยับยั้งจีนและรักษาอำนาจของสหรัฐ เพื่อผลประโยชน์ของสหรัฐ ซึ่งไม่เอื้อต่อความมั่นคงและการพัฒนาทางเศรษฐกิจของภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก ทั้งนี้ การปฏิบัติตามแนวความคิดใน “ยุทธศาสตร์อินโด-แปซิฟิก” ของสหรัฐ อาจจะนำไปสู่ความขัดแย้งระหว่างประเทศในภูมิภาค รวมทั้งจะทำลายผลประโยชน์พื้นฐานของประเทศในภูมิภาคด้วย (贾文婷、崔越, 2022)

การดำเนินยุทธศาสตร์ด้วยท่าทีแข็งกร้าวและต่อเนื่องของสหรัฐ สอดคล้องกับผลการศึกษา He, K. และ Li, M. ระบุว่าขณะที่รัฐบาลโอบามาเคยดำเนินนโยบายปรับสมดุลและปักหมุดในเอเชีย นั้น สหรัฐยังไม่ได้มุ่งเป้าที่จะปิดล้อมจีนอย่างเปิดเผย แต่ประธานาธิบดีทรัมป์ไม่หวาดหวั่นและมุ่งเผชิญหน้ากับจีนอย่างเปิดเผย (He & Li, 2020, p.2) และสอดคล้องกับการศึกษาของปราณี ทิพย์รัตน์เรื่องยุทธศาสตร์อินโดแปซิฟิกของสหรัฐ เพื่อใคร? ในแง่ของการทวงคืนความเป็นผู้นำในภูมิภาค และในแง่ของการสกัดกั้นการขยายอำนาจและบทบาทของจีนในช่วงที่สหรัฐ ลดบทบาทของตนเองในภูมิภาคนี้ไปตั้งแต่การสิ้นสุดของสงครามเย็นเป็นต้นมา (ปราณี ทิพย์รัตน์, 2566, หน้า 125)

สรุปผลเกี่ยวกับพัฒนาการของยุทธศาสตร์อินโด-แปซิฟิก สหรัฐ เป็นผู้ผลักดันให้ออสเตรเลีย ญี่ปุ่น อินเดีย ในฐานะกลุ่ม “จตุรมิตร” ร่วมมือกันทางความมั่นคงตั้งแต่ปี ค.ศ. 2017 เพื่อรองรับยุทธศาสตร์อินโด-แปซิฟิก ซึ่งมีวัตถุประสงค์หลักในการปิดล้อมจีนด้วยการกระชับความร่วมมือกับประเทศคู่ค้า รวมทั้งสร้างระเบียบในการรักษาความเป็นผู้นำโลกของสหรัฐ ยิ่งไปกว่านั้นเมื่อประธานาธิบดีโจ ไบเดนเข้ารับตำแหน่งอย่างเป็นทางการ กลุ่มจตุรมิตรได้ยกระดับจากการประชุมระดับรัฐมนตรีเป็นระดับการประชุมสุดยอด และมีการประชุมสุด



ยอด Quad Leaders ครั้งแรก (ออนไลน์) ขึ้นในเดือนมีนาคม ค.ศ. 2021 อีกทั้งขอบเขตของความร่วมมือได้ขยายจากความมั่นคงทางทหาร เป็นรวมถึงสาขาต่างๆ เช่น เศรษฐกิจ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และความปลอดภัยทางชีวภาพ และต่อมาในปีค.ศ.2022 กลุ่มจตุรมิตรได้เปิดตัวโครงการริเริ่มด้านความมั่นคงทางทะเลใหม่ที่เรียกว่า “Indo-Pacific Partnership for Maritime Domain Awareness” อีกด้วย

สำหรับพัฒนาการในการดำเนินการทางยุทธศาสตร์นั้น สหรัฐฯ ได้อาศัยความร่วมมือกับพันธมิตรและใช้เครื่องมือการเจรจากรอบความร่วมมือทางเศรษฐกิจอินโด-แปซิฟิก (Indo-Pacific Economic Framework: IPEF) ระหว่างการประชุมสุดยอดผู้นำอาเซียน-สหรัฐฯ วันที่ 12-13 พฤษภาคม ค.ศ. 2022 ซึ่งการเจรจาภายใต้กรอบ IPEF วางอยู่บนหลักการ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความเป็นธรรมและการค้าที่ยืดหยุ่นยั่งยืน (Fair and Resilient Trade) 2) ความยืดหยุ่นยั่งยืนของห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain Resiliency) 3) ความเชื่อมโยงโครงสร้างพื้นฐาน พลังงานสะอาด และการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (Infrastructure, Clean Energy and Decarbonization) 4) ระบบภาษีและการต่อต้านการคอร์รัปชัน (Tax and Anti-Corruption) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Pan C. ซึ่งมองว่าสหรัฐฯ นั้นมุ่งเป้าไปที่การขับเคลื่อนโดยมิตติมรัฐศาสตร์-เศรษฐกิจเพื่อสร้างอำนาจต่อรองและพยายามจะปิดล้อมจีน อาศัยการดึงเอาพันธมิตรของสหรัฐฯ สร้างความร่วมมือผ่านกรอบพหุภาคีต่าง ๆ ในการลดทอนอิทธิพลของจีนในเอเชียตะวันออก และเพื่อรักษาความเป็นเจ้าโลกทางเสรีนิยมของสหรัฐฯ (Pan, 2014, p.453) และสอดคล้องกับการศึกษาของปิติ ศรีแสงนาม เรื่องจากมหาสมุทรศาสตร์อินโด-แปซิฟิก สู่กรอบความร่วมมือเศรษฐกิจอินโด-แปซิฟิก และสิ่งที่



อาเซียนต้องเข้าใจ (ปิติ ศรีแสงนาม, 2565) ทั้งนี้มุมมองของนักวิชาการจีน “กรอบเศรษฐกิจ อินโด-แปซิฟิก” (IPEF) ส่วนใหญ่มุ่งเน้นไปที่สาขาเศรษฐกิจรูปแบบใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแยกเงินออกจากห่วงโซ่อุปทานของอุตสาหกรรมที่ล้าสมัย และแสวงหาอำนาจครอบงำของสหรัฐฯ ในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ (刑瑞利, 2022)

2. การศึกษามุมมองและท่าทีของจีนต่อยุทธศาสตร์อินโด-แปซิฟิกพบว่า ผู้นำด้านการต่างประเทศของจีนในช่วงแรกนั้นเริ่มด้วยการเฉยเมย ไม่ตอบสนองใด ๆ ต่อคำว่า “อินโด-แปซิฟิก” ขณะที่นักวิชาการจีนภายในประเทศนั้นมีการศึกษายุทธศาสตร์ดังกล่าวอย่างระมัดระวัง ชุมชนวิชาการเกี่ยวกับนโยบายต่างประเทศของจีนให้ความสนใจยุทธศาสตร์อินโด-แปซิฟิก แต่ยังมีความเห็นแตกต่างกันในการประเมินลักษณะ วัตถุประสงค์ และผลกระทบของยุทธศาสตร์ แม้ในช่วงแรกนักวิชาการจีนยังไม่มีความเห็นพ้องกันในการตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ ขณะเดียวกัน มุมมองเชิงวิพากย์ต่อท่าทีของฝ่ายจีนนั้น ปรากฏให้เห็นจากการเผยแพร่บทความภาษาอังกฤษของนักวิชาการจีนโพ้นทะเลเป็นส่วนใหญ่ โดยมุมมองของฝ่ายจีนนั้นมีระดับของการรับรู้และประเด็นในการศึกษาสรุปได้ดังนี้

(1) มุมมองแบบเฉยเมยของผู้นำด้านการต่างประเทศของจีน ผู้นำจีนมีท่าทีเฉยเมยและแทบจะไม่มีปฏิกิริยาโต้ตอบเกี่ยวกับคำว่า “อินโด-แปซิฟิก” ของสหรัฐฯ ผ่านสื่อต่าง ๆ ในช่วงแรกฝ่ายต่างประเทศของจีนมีแถลงการณ์อย่างเป็นทางการเกี่ยวกับอินโด-แปซิฟิกที่เสรีและเปิดกว้าง (FOIP) เพียงเล็กน้อย โดยในเดือนมีนาคม ค.ศ. 2018 รัฐมนตรีต่างประเทศจีน หวัง อี้ เคยกล่าวกับ



ผู้สื่อข่าวว่า แนวคิดอินโด-แปซิฟิกนั้นเปรียบเหมือนกับฟองคลื่นในมหาสมุทรแปซิฟิกหรือมหาสมุทรอินเดียและ “อาจได้รับความสนใจบ้าง แต่ในไม่ช้าก็จะสลายไป” (Ministry of Foreign Affairs of the People’s Republic of China, 2018; Hu & Meng, 2020, p. 158) จีนยังไม่เต็มใจที่จะเป็นส่วนหนึ่งของอินโด-แปซิฟิก เพราะไม่มีเอกสารทางการของจีนที่ใช้คำนี้เลย (He & Li, 2020, p.1) ในสมุดปกขาวด้านกลาโหมที่เผยแพร่ในเดือนกรกฎาคม ค.ศ. 2019 จีนยังคงใช้คำว่า “เอเชีย-แปซิฟิก” เพื่ออธิบายภูมิภาคทางภูมิศาสตร์ มีการใช้คำว่าเอเชีย-แปซิฟิกในสมุดปกขาวดังกล่าวนับสิบครั้ง แต่ไม่ปรากฏคำว่าอินโด-แปซิฟิก (Lu, 2019) ทั้งนี้สาเหตุที่จีนปฏิเสธแนวคิดอินโด-แปซิฟิก เพราะว่าผู้นำจีนเชื่อว่ายุทธศาสตร์อินโด-แปซิฟิกของสหรัฐนั้น มีเป้าหมายที่จะสกัดกั้นการผงาดของจีน (Liu, 2020; He & Li, 2020)

(2) มุมมองการสกัดกั้น/ปิดล้อมจีนของยุทธศาสตร์อินโด-แปซิฟิก แม้ว่านักวิชาการจีนจะให้ความสนใจอย่างจำกัดและระมัดระวังในการศึกษาวิจัยยุทธศาสตร์อินโด-แปซิฟิก จากการก่อรูปของแนวคิดมาสู่ความเป็นจริงทางยุทธศาสตร์ ดังจะเห็นได้จากการประกาศของญี่ปุ่นให้ “อินโด-แปซิฟิกที่เสรีและเปิดกว้าง” เป็นแกนกำหนดนโยบายต่างประเทศของญี่ปุ่นและคำนี้ปรากฏในเอกสารยุทธศาสตร์ของญี่ปุ่นอย่างเป็นทางการ และในปี ค.ศ. 2017 ในการประชุมสุดยอด APEC ที่เมืองดานัง ประธานาธิบดีทรัมป์ได้ประกาศให้ “อินโด-แปซิฟิกที่เสรีและเปิดกว้าง” เป็นจุดสำคัญของนโยบายต่างประเทศของสหรัฐฯ ต่อเอเชีย และในปี ค.ศ. 2017 สหรัฐฯได้เผยแพร่รายงานยุทธศาสตร์ความมั่นคงแห่งชาติของสหรัฐฯ (National Security Strategy of the United States of America – NSS) ประกาศยุทธศาสตร์อินโด-แปซิฟิกเป็นมาตรการหลักอย่างหนึ่งในการ



พยายามสกัดกั้นอิทธิพลของจีน ในปีค.ศ. 2018 โหมตั้นนายกรัฐมนตรีของอินเดียได้นำเสนอแนวคิดอินโด-แปซิฟิกของประเทศอินเดียในการแสดงสุนทรพจน์ที่ IISS Shangri-La Dialogue ที่สิงคโปร์ และในปี ค.ศ. 2019 มีการเผยแพร่ ASEAN Outlook จากการก่อรูปทางความคิดมาสู่ความเป็นจริงทางยุทธศาสตร์ ตั้งแต่ปลายปี ค.ศ. 2019 นักวิชาการจีนมีความเห็นพ้องกันว่ายุทธศาสตร์อินโด-แปซิฟิกเป็นภัยคุกคามต่อจีน (Li & Jiang, 2023) จากมุมมองของนักวิชาการจีนที่ประเมินยุทธศาสตร์ อินโด-แปซิฟิกว่ามุ่งปิดล้อมและเป็นภัยคุกคามต่อจีน จึงพยายามเรียกร้องให้รัฐบาลจีนพยายามจัดการกับความสัมพันธ์กับสหรัฐฯ และปรับปรุงความสัมพันธ์ระดับทวิภาคีกับชาติพันธมิตรของสหรัฐฯ รวมทั้งปรับปรุงการดำเนินการในกรอบความร่วมมือ BRI เพื่อแสวงวงล้อมของยุทธศาสตร์อินโด-แปซิฟิกที่ผลักดันโดยสหรัฐฯ สอดคล้องกับมุมมองนักวิชาการชาวจีนโพ้นทะเล He Kai มองว่าสาระสำคัญของยุทธศาสตร์อินโด-แปซิฟิกที่นำโดยสหรัฐฯ คือ การต่อต้านอิทธิพลและอำนาจที่เพิ่มขึ้นของจีนในภูมิภาค โดยการเสริมสร้างความร่วมมือทางเศรษฐกิจและความมั่นคงกับรัฐทั้งหลายในภูมิภาคอินโด-แปซิฟิก (He, K., 2008; He, K., 2018) และสอดคล้องกับ Pan C. อาจารย์อาวุโสด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศที่มหาวิทยาลัย Deakin มองว่าแนวคิดอินโด-แปซิฟิกมีต้นกำเนิดมาจากความวิตกกังวลร่วมกันของสหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น ออสเตรเลีย และอินเดีย แนวคิดดังกล่าวนี้ไม่ใช่คำอธิบายที่ไร้เดียงสาหรือเป็นเพียงความวิตกกังวล แต่แนวคิดอินโด-แปซิฟิกเป็นภูมิภาคที่ออกแบบมาเพื่อป้องกันความเสี่ยงต่อระเบียบภูมิภาคที่มีจีนเป็นศูนย์กลาง (Pan, 2014)

(3) มุมมองการแข่งขันทางภูมิรัฐศาสตร์เปรียบเทียบกับนาโต้และสงครามเย็น ในมิติด้านความมั่นคง ผ่านความร่วมมือของกลุ่มชาติพันธมิตร



ของสหรัฐฯ ได้แก่ ออสเตรเลีย ญี่ปุ่นและอินเดีย หรือกลุ่ม “จตุรมิตร” ซึ่งได้ยกระดับจากการประชุมระดับรัฐมนตรีเป็นระดับการประชุมสุดยอด และมีการประชุมสุดยอด Quad Leaders ครั้งแรก (ออนไลน์) ขึ้นในเดือนมีนาคม ค.ศ. 2021 อีกทั้งขอบเขตของความร่วมมือได้ขยายจากความมั่นคงทางทหาร เป็นรวมถึงสาขาต่างๆ เช่น เศรษฐกิจ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และความปลอดภัยทางชีวภาพ ซึ่งเข้าลักษณะของการสร้างกลุ่มพันธมิตรคล้ายองค์การสนธิสัญญาป้องกันแอตแลนติกเหนือ (NATO) และแนวโน้มไปสู่สงครามเย็นใหม่ ในประเด็นนี้ผู้นำจีนมองว่ายุทธศาสตร์ของสหรัฐฯอาจจะนำไปสู่ความแตกแยกระหว่างประเทศในการดึงกลุ่มประเทศในภูมิภาคอินโด-แปซิฟิกเข้าร่วมเป็นพันธมิตรและกำลังบิดเบือนความเป็นเอเชีย-แปซิฟิก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การกีดกันและปิดล้อมจีนทางเศรษฐกิจผ่านกรอบความร่วมมือเศรษฐกิจอินโดแปซิฟิก การสร้างกลุ่มพันธมิตรคล้าย NATO และการแทรกแซงปัญหาไต้หวัน สะท้อนมุมมองของความขัดแย้งทางภูมิรัฐศาสตร์และการหวนคืนของสงครามเย็นในภูมิภาคอย่างเห็นได้ชัด

(4) การก่อรูปเชิงสถาบันของภูมิภาคอินโดแปซิฟิกมีความต่อเนื่องและชัดเจน ดังคำกล่าวของนักวิจารณ์ทางการเมืองว่า “เอเชีย-แปซิฟิก” เป็นศตวรรษที่ผ่านมา... เราอาศัยอยู่ในอินโด-แปซิฟิก (Tyler, 2019) การจินตนาการขอบเขตใหม่ของภูมิภาคโดยปรับขนาดภูมิภาคใหม่ให้รวมอินเดียไว้ด้วย และจัดแนวยุทธศาสตร์ให้กับรัฐที่สหรัฐฯผูกพันในฐานะพันธมิตร เพื่อรับมือกับภัยคุกคามทางยุทธศาสตร์ที่เกิดจากการขยายอำนาจและการผงาดของจีน (Beeson & Lee-Brown, 2021, p.1) เมื่อมองจากมุมมองของความสมดุลทางอำนาจตามความเป็นจริง ภูมิภาคอินโด-แปซิฟิกที่ผ่านการจินตนาการ



ร่วมกันของสหรัฐฯ และพันธมิตร รวมทั้งอาเซียน การก่อรูปของแนวคิดมีผลต่อการจินตนาการของภูมิภาคใหม่ มีผลต่อปฏิสัมพันธ์เชิงอำนาจที่จีนเคยมีพลังเหนือตัวแสดงอื่นๆ สหรัฐฯ จึงอาศัยความร่วมมือจากพันธมิตรที่มีมุมมองร่วมกัน และมีผลประโยชน์ร่วมกันในการสร้างและจินตนาการภูมิภาคอินโด-แปซิฟิกขึ้นมา

การปรับขนาดของภูมิภาคสู่ขอบเขตใหม่ภายใต้การผลักดันของสหรัฐฯ มีผลกระทบต่อกลไกความร่วมมือที่มีอยู่เดิม ขณะที่นักวิชาการตะวันตกสร้างสรรค์ผลงานวิเคราะห์เกี่ยวกับภูมิภาคนิยมและการสร้างสถาปัตยกรรมความร่วมมือทางเศรษฐกิจในจินตนาการของภูมิภาคอินโด-แปซิฟิก แต่นักวิชาการจีนมองว่าพัฒนาการของอินโด-แปซิฟิกจะส่งผลกระทบต่อกลไกในภูมิภาคที่มีอยู่เดิม ทั้งความมั่นคง สังคม และเศรษฐกิจ หากสหรัฐฯ ผลักดันให้อินโด-แปซิฟิกมีอิทธิพลมากกว่านี้ “ความร่วมมือของอาเซียน” ก็จะไม่มีความหมายอีกต่อไป สำหรับอาเซียนนั้นทางเลือกเชิงกลยุทธ์เพื่อรับมือกับการแข่งขันสหรัฐฯ และจีน ยังไม่ชัดเจนว่าอาเซียนมีความสามารถในการรับมือกับ

ความท้าทายนี้หรือไม่ (He & Li ,2020, p.5)

ในมุมมองของนักวิชาการจีน อาณาบริเวณที่ครอบคลุมภูมิภาคอินโด-แปซิฟิกนั้นมีส่วนที่ทับซ้อนกับเส้นทางสายไหมทางทะเลภายใต้ข้อริเริ่มหนึ่งแถบหนึ่งเส้นทางของจีน มิงงานวิชาการของจีนที่กล่าวถึงข้อริเริ่มเส้นทางสายไหมทางทะเลถือเป็นอินโด-แปซิฟิกในคุณลักษณะแบบจีน (Indo-Pacific in Chinese Characteristics) สอดคล้องกับการศึกษาของดุลยภาค ปรีชารัชช พบว่าจีนมองอินโด-แปซิฟิกในฐานะพื้นที่ของรัฐบาลอำนาจคู่แข่งที่เข้ามาประลองกำลังกับจีน โดยจีนดำเนินกลยุทธ์ตอบโต้ด้วยการชี้แจงให้เห็นว่ายุทธศาสตร์อินโด-แปซิฟิก



เป็นส่วนหนึ่งของโครงร่างภูมิศาสตร์ที่จีนได้พยายามเนรมิตขึ้นมาเหมือนกัน (ดูลยภาค ปรัชารัชช, 2565, หน้า 116)

3. สำหรับการแหวกวงล้อมของจีนต่อยุทธศาสตร์อินโด-แปซิฟิกที่มีเป้าหมายปิดล้อมจีนเชิงยุทธศาสตร์ ผลการศึกษาสรุปได้ว่าจีนดำเนินนโยบายทั้งในระดับโลก ระดับภูมิภาค และระดับทวีปภาคี ในระดับโลก จีนผลักดันแนวคิดความริเริ่มระดับโลกและการปรับเปลี่ยนภาพลักษณ์ของข้อริเริ่มแถบเศรษฐกิจและเส้นทางสายไหม (BRI) ในระดับภูมิภาค จีนยืนหยัดในนโยบายต่อกรอบความร่วมมือในบริบทเอเชีย-แปซิฟิก สำหรับการปรับความสัมพันธ์ทวีปภาคี จีนมีนโยบายแสวงหาร่วมมือกับพันธมิตรที่ใกล้ชิดของสหรัฐฯ และหาทางเจรจาปรับความสัมพันธ์กับสหรัฐฯ ด้วยความพยายามในการเปลี่ยนฝ่ายตรงข้ามมาเป็นมิตร (cooptation) และการเกี่ยวพันกับอินโด-แปซิฟิกด้วยมุมมองเชิงบวกแบบชนะทั้งสองฝ่าย อันจะนำมาซึ่งการหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้า และจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของจีนต่อไป (He, B., 2018, p.352) เพื่อหาทางแหวกวงล้อมและเป้าหมายการสกัดกั้นจีนของสหรัฐฯ

จีนผลักดันแนวคิดความริเริ่มระดับโลกและการปรับเปลี่ยนภาพลักษณ์ของข้อริเริ่มแถบเศรษฐกิจและเส้นทางสายไหม โดยประธานาธิบดีสีจิ้นผิงเสนอแผนริเริ่มการพัฒนาโลก (Global Development Initiative) หรือ GDI ในการประชุมสมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติครั้งที่ 76 วันที่ 21 กันยายน ค.ศ.2021 สอดคล้องกับวาระการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติปี ค.ศ. 2030 โดยจีนมีข้อเสนอเรื่องการทำงานร่วมกันระหว่างแผนการริเริ่มพัฒนาโลกและกลุ่มต่างๆ ในการแก้วิกฤตของโลก เช่น การรับมือกับวิกฤตด้านอาหาร



พลังงาน การพัฒนาที่ยั่งยืน กลไกการทำงานเป็นการร่วมกันเชื่อมโยงแผนการริเริ่มการพัฒนาระดับโลกกับการพัฒนาที่แต่ละประเทศต้องการ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและผลประโยชน์ร่วมกัน (สำนักงานเลขาธิการความร่วมมือแม่น้ำล้านช้าง-แม่น้ำโขง, 2022) ข้อริเริ่มพัฒนาระดับโลกจะเป็น “ผลิตภัณฑ์สาธารณะ” ที่สำคัญมากขึ้นของประชาคมระหว่างประเทศ ซึ่งข้อริเริ่มดังกล่าวได้รับการสนับสนุนอย่างแข็งขัน และการตอบรับอย่างกระตือรือร้นจากประชาคมระหว่างประเทศ ปัจจุบัน มีกว่า 100 ประเทศและองค์กรระหว่างประเทศที่สนับสนุนข้อริเริ่มนี้ และเกือบ 70 ประเทศได้เข้าร่วม “กลุ่มมิตรข้อริเริ่มว่าด้วยการพัฒนาของโลก” นอกจากนี้ จีนยังได้นำเสนอแผนริเริ่มความมั่นคงระดับโลก (Global Security Initiative) ซึ่งเป็นแนวคิดในการปกป้องสันติภาพ และนำเสนอแผนริเริ่มอารยธรรมโลก (Global Civilization Initiative) ณ การประชุมเสวนาระดับสูงระหว่างพรรคคอมมิวนิสต์จีนกับพรรคการเมืองทั่วโลก โดยเรียกร้องการเคารพความหลากหลายของอารยธรรม สนับสนุนค่านิยมร่วมกันของมนุษยชาติให้มีความสำคัญ กับมรดกและนวัตกรรมของอารยธรรมต่างๆ รวมทั้งเสริมสร้างการแลกเปลี่ยนและความร่วมมือระหว่างประชาชนในระดับสากล

การดำเนินนโยบายของจีนระดับโลกเพื่อแสวงวงล้อมของยุทธศาสตร์อินโด-แปซิฟิก จากภูมิหลังทางประวัติศาสตร์และมุมมองของนักวิชาการคลังสมองชั้นนำของจีน ศาสตราจารย์จางเหว่ยเหว่ยนักวิชาการชื่อดังในฐานะผู้อำนวยการ China Institute แห่งมหาวิทยาลัยฟู่ตัน (คลังสมองชั้นนำของจีน) ได้เสนอมุมมองการเข้าใจจีนจากแนวคิด “รัฐอารยะ” (a civilizational state) เพื่อทำความเข้าใจการผงาดของจีน การจัดวางระบบของจีนในปัจจุบันสืบทอดและเรียนรู้แนวคิดทางการเมืองและการปกครองของจีนยุคโบราณ มีสไตล์การพัฒนาและวาทกรรม



ของจีนเอง การผงาดของจีนเป็นการผงาดของประเทศที่มีอัตลักษณ์อันโดดเด่น เป็นการผงาดของ “รัฐอารยะ” ที่ทับซ้อนกันระหว่างรัฐสมัยใหม่ที่มีขนาดใหญ่เป็นพิเศษกับอารยธรรม 5,000 ปี ขณะที่สหรัฐฯ หัวใจเกรงอิทธิพลของจีนที่เพิ่มสูงขึ้นในทุกมิติและดำเนินยุทธศาสตร์อินโด-แปซิฟิกเพื่อปิดล้อมและสกัดกั้นจีน ในงานแสดงสินค้านำเข้านานาชาติ ปีค.ศ. 2018 ประธานาธิบดีสีจิ้นผิงได้กล่าวสุนทรพจน์แสดงจุดยืนของจีนในการเปิดกว้างต่อการค้านานาชาติและความยิ่งใหญ่ของอารยธรรมเก่าแก่ยาวนานและไม่ขาดช่วงจีน ดังคำกล่าวที่ว่า “ผ่านพายุฝน กระหน่ำน้ำพัดหมื่นครั้ง มหาสมุทรก็ยังสถิต ณ จุดเดิม ผ่านอุปสรรคนานามากกว่า 5,000 ปี ประเทศจีนก็ยังตั้งมั่นอยู่เช่นนั้น ในอนาคต ประเทศจีนก็ยังคงตั้งมั่นและสถาพรสืบไป!” (จาง เหวยเหว่ย, 2564, หน้า118-119)

อันที่จริง แนวคิดการเป็นศูนย์กลางของโลกของจีนนั้นไม่ใช่เรื่องใหม่ ผู้ปกครองในมุมมองของลัทธิขงจื๊อ มองว่าโลกคือระบบที่อยู่ภายใต้สวรรค์ หรือ “เทียนเซีย” พิจารณาจากชื่อประเทศจีน “จงกั๋ว” หมายถึงอาณาจักรกลาง ภายใต้แนวคิดระเบียบโลกแบบโบราณที่จีนเป็นศูนย์กลาง จักรพรรดิจีนปกครองในฐานะ “โอรสแห่งสวรรค์” มีข้าราชการและประชาชนอยู่รายล้อม ในขณะที่ผู้อยู่ห่างไกลมีหน้าที่ทำความเคารพและรักษาไว้ซึ่งระบบระเบียบของสวรรค์ รัฐบรรณาการในระบบนี้จะเข้ามาถวายเครื่องบรรณาการ เพื่อแสดงความเคารพและขออำนวยความสะดวกทางการค้า การไม่ส่งบรรณาการจะถือว่าอยู่ภายนอกระบบความสัมพันธ์และจัดเป็นคนป่าเถื่อน แนวคิดดังกล่าวมีความแตกต่างจากระบบรัฐสมัยใหม่แบบเวสต์ฟาเลียในยุคที่ยุโรปเป็นศูนย์กลาง (Ogden & Jones, 2023, p.345; เอกพร รักความสุขและคณะ, 2562, หน้า 22-31) ในมุมมองของการเป็น



อาณาจักรกลางและการจัดระเบียบโลกแบบจีนโบราณ ฐานะมหาอำนาจบนเวทีโลกไม่ใช่เรื่องใหม่สำหรับจีน จีนปฏิสัมพันธ์กับโลกมาก่อนที่จะมีการก่อตั้งสหรัฐฯ สำหรับมุมมองแนวคิดแบบอารยธรรมของชาวเอเชียและการจัดระเบียบโลกของจีนจากการรื้อฟื้นความคิดระบบที่อยู่ภายใต้สวรรค์นั้น หรือการเรียกร้องให้รัฐในภูมิภาคเอเชียร่วมมือกันเพื่อผลประโยชน์ร่วมกันโดยจีนทำหน้าที่ศูนย์กลางที่มีความโอบอ้อมอารี แม้แนวคิดดังกล่าวจะมีอิทธิพลต่อการดำเนินนโยบายต่างประเทศของจีนอยู่บ้าง แต่แนวคิดการมีจุดเน้นที่ค่านิยมแบบเอเชียและรื้อฟื้นความคิดแบบโบราณดังกล่าวไม่ได้สอดคล้องกับความเป็นจริงในโลกปัจจุบัน เพราะเท่ากับไม่ได้ให้ความสำคัญกับสหรัฐฯ และรัสเซียในฐานะประเทศมหาอำนาจ

ฉะนั้น ทิศทางการกำหนดนโยบายของจีนจึงไม่ให้ยึดโยงอยู่เพียงความเป็นเอเชีย แต่มีเป้าหมายในระดับโลกโดยการให้ความเคารพในความหลากหลาย (respect for diversity) (He, K., 2018, p.121; Ogden & Jones, 2023, p.351) และการแลกเปลี่ยนทางอารยธรรม รวมทั้งการผลักดันในแนวคิดการริเริ่มระดับโลกกลายเป็น “สินค้าสาธารณะ” ที่ชาวโลกจะได้รับผลร่วมกันในการพัฒนา นอกจากนี้ ยังมีแนวคิดในการสร้างความร่วมมือกับมิตรประเทศและการทูตชายแดน ประธานาธิบดีสีจิ้นผิงได้ประกาศนโยบาย “ความฝันของจีน” เพื่อฟื้นฟูความยิ่งใหญ่ของชาติ โดยเป้าหมายในวาระครบรอบ 100 ปีของการก่อตั้งพรรคคอมมิวนิสต์จีน (ค.ศ. 2021) จีนจะบรรลุเป้าหมายในการสร้างสังคมกินดีอยู่ดีอย่างถ้วนหน้า และในโอกาสครบรอบ 100 ปีแห่งการสถาปนาสาธารณรัฐประชาชนจีน (ค.ศ.2049) ประเทศจีนจะบรรลุเป้าหมายในการสร้างสังคมนิยมสมัยใหม่ รวมทั้งความร่วมมือกับมิตรประเทศเพื่อการพัฒนาแถบเศรษฐกิจและ



เส้นทางสายไหม (Belt and Road Initiative) (ศิริลักษณ์ ตันตยกุล, 2561, หน้า 1-2)

การตอบโต้ยุทธศาสตร์อินโด-แปซิฟิกของสหรัฐฯ ในระดับภูมิภาคนั้น รัฐบาลจีนไม่เต็มใจที่จะยอมรับแนวคิดนี้เข้ามาแทนที่คำว่า “เอเชีย-แปซิฟิก” เพราะไม่มีเอกสารทางการของจีนที่ใช้คำนี้เลย (He & Li, 2020, p.1) ในสมุดปกขาวด้านกลาโหมที่เผยแพร่ในเดือนกรกฎาคม ค.ศ. 2019 จีนยังคงใช้คำว่า “เอเชีย-แปซิฟิก” เพื่ออธิบายภูมิภาคทางภูมิศาสตร์ มีการใช้คำว่าเอเชีย-แปซิฟิกในสมุดปกขาวดังกล่าวฉบับสืบครั้ง แต่ไม่ปรากฏคำว่าอินโด-แปซิฟิก (Lu, 2019) แนวทางดำเนินการของจีนระบุไว้ในสมุดปกขาว ด้านการป้องกันประเทศของจีน เรื่อง “China’s Policies on Asia-Pacific Security Cooperation” เผยแพร่ในปี ค.ศ. 2018 ได้แก่การให้ความสำคัญกับกรอบความร่วมมือจีน-อาเซียนเป็นสำคัญ และสนับสนุนการรวมตัวของอาเซียนเป็นประชาคมเดียวกัน เพื่อให้อาเซียนเป็นศูนย์กลางของความร่วมมือในภูมิภาค ด้วยหลักการพื้นฐานของการเคารพซึ่งกันและกัน ความเสมอภาคกัน การเป็นเพื่อนบ้านที่ดีและมีความร่วมมือเพื่อผลประโยชน์ร่วมกัน ในกรอบความร่วมมือ ASEAN+3, RCEP, EAS และ ARF กล่าวโดยสรุป จีนพยายามส่งเสริมความเป็นแกนกลางของอาเซียนและหลีกเลี่ยงสงครามเย็นครั้งใหม่ ในการประชุมสุดยอดอาเซียนครั้งที่ 43 ณ ประเทศอินโดนีเซีย ระหว่างการประชุมร่วมกันระหว่างชาติสมาชิกอาเซียนและชาติมหาอำนาจในภูมิภาคอย่างจีน ญี่ปุ่น และเกาหลีใต้ เมื่อวันที่ 6 กันยายน ค.ศ. 2023 นายกรัฐมนตรีจีน หลี่ เจี้ยนยงได้กล่าวถึงความสำคัญของการหลีกเลี่ยงสงครามเย็นครั้งใหม่ อันเนื่องมาจากการถูกแทรกแซงเกินควรจากมหาอำนาจ



ภายนอกภูมิภาค การแข่งขันอำนาจกับจีนในภูมิภาคอินโด-แปซิฟิก โดยเฉพาะ การแทรกแซงปัญหาข้อพิพาทในทะเลจีนใต้

ตั้งแต่ปลายปี ค.ศ. 2019 นักวิชาการจีนมีความเห็นพ้องกันว่า ยุทธศาสตร์อินโด-แปซิฟิกเป็นภัยคุกคามต่อจีน (Li, L. & Jiang T., 2023) จากมุมมองของนักวิชาการจีนที่ประเมินยุทธศาสตร์อินโด-แปซิฟิกว่ามุ่งปิดล้อมและ เป็นภัยคุกคามต่อจีน จึงพยายามเรียกร้องให้รัฐบาลจีนพยายามปรับปรุง ความสัมพันธ์ระดับทวิภาคีกับชาติพันธมิตรของสหรัฐฯ และหาทางปรับ ความสัมพันธ์กับสหรัฐฯ รวมทั้งปรับปรุงการดำเนินการในกรอบความร่วมมือ BRI เพื่อแหวกวงล้อมของยุทธศาสตร์อินโด-แปซิฟิกที่ผลักดันโดยสหรัฐฯ การ แหวกวงล้อมของยุทธศาสตร์อินโด-แปซิฟิกที่มุ่งปิดล้อมจีนและการแยกห่างโซ่ อุปทานของจีนออกจากกระบวนการผลิต ทำให้จีนต้องดำเนินการในลักษณะทวิ ภาคีกับพันธมิตรของสหรัฐฯ ทั้งในลักษณะแสวงหาความร่วมมือจากความเป็น ประปักษ์และการตอบโต้ด้วยเงื่อนไขและพลังทางเศรษฐกิจ โดยการสานสัมพันธ์ กับอินเดียด้วยลีลาการทูตส่วนบุคคลระหว่างผู้นำ การปรับความสัมพันธ์กับญี่ปุ่น และการปรับความสัมพันธ์ออสเตรเลีย รวมทั้งกระชับความร่วมมือกับประเทศใน กลุ่มอาเซียน การแหวกวงล้อมยุทธศาสตร์อินโด-แปซิฟิกด้วยการดำเนินนโยบาย ทวิภาคีอันสะท้อนถึงนโยบายแสวงหาความร่วมมือกับพันธมิตรที่ใกล้ชิดของ สหรัฐฯ และหาทางเจรจาปรับความสัมพันธ์กับสหรัฐฯ นับเป็นความพยายามใน การเปลี่ยนฝ่ายตรงข้ามมาเป็นมิตร (cooptation) และการเกี่ยวพันกับอินโด- แปซิฟิกด้วยมุมมองเชิงบวกแบบชนะทั้งสองฝ่าย อันจะนำมาซึ่งการหลีกเลี่ยง การเผชิญหน้า และจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของจีนต่อไป (He, B. 2018, p.352) เพื่อหาทางแหวกวงล้อมและเป้าหมายการสกัดกั้นจีนของสหรัฐฯ



ท่ามกลางสภาวะการณ์การแข่งขันทางภูมิรัฐศาสตร์และการดำเนินยุทธศาสตร์ อินโด-แปซิฟิกของสหรัฐฯ ที่พยายามสกัดกั้นจีน ความสัมพันธ์ระหว่างจีนกับสหรัฐฯ จะไม่สามารถกลับไปใกล้ชิดกันเหมือนยุคที่จีนเริ่มปฏิรูปเศรษฐกิจ เปิดประเทศและต้องพึ่งพาอาศัยสหรัฐฯ อย่างมาก ในการปรับความสัมพันธ์ระหว่างจีนกับสหรัฐฯ เพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้งอันรุนแรงที่จะนำไปสู่วิกฤตการณ์ สหรัฐฯ เป็นฝ่ายเปิดศึกเริ่มทำสงครามทางการค้า กีดกันจีนทางเทคโนโลยีและพยายามแยกจีนออกจากห่วงโซ่อุปทาน แต่การดำเนินการดังกล่าวกลับไม่เป็นผลดีทางเศรษฐกิจต่อสหรัฐฯ และเพิ่มความตึงเครียดในความสัมพันธ์ ฉะนั้น สหรัฐฯ ในยุคไบเดนจึงหันมาดำเนินนโยบาย “กึ่งปิดล้อมกึ่งปฏิสัมพันธ์กับจีน”

นโยบายกึ่งปฏิสัมพันธ์กับจีนของสหรัฐฯ ทำให้จีนมีช่องว่างสามารถแหวกวงล้อมยุทธศาสตร์อินโด-แปซิฟิกได้ในระดับหนึ่ง และปรับปรุงความสัมพันธ์กับสหรัฐฯ และประเทศพันธมิตรที่ใกล้ชิดของสหรัฐฯ ในการปรับปรุงความสัมพันธ์ทวิภาคีกับสหรัฐฯ สอดคล้องกับมุมมองของหวางจีสื่อ (王缉思) นักวิชาการด้านยุทธศาสตร์แห่งมหาวิทยาลัยปักกิ่งของจีนที่มีมุมมองว่าความสัมพันธ์จีน-สหรัฐฯ นั้นเป็นความสัมพันธ์ทวิภาคีที่สำคัญและซับซ้อนที่สุดในโลก หวางจีสื่อมองว่ายุทธศาสตร์ที่สหรัฐฯ มีต่อจีนในปัจจุบันจะเป็นการแข่งขันระยะยาว กฎแห่งการแข่งขันทางยุทธศาสตร์ระหว่างจีนกับสหรัฐฯ คือ ความสามารถในการพัฒนาต่อโลกและการพัฒนาภายในประเทศ การแข่งขันทางเทคโนโลยีจะเป็นปัจจัยสำคัญ ให้ความสัมพันธ์ระหว่างจีนกับสหรัฐฯ ยากที่จะสร้างเสถียรภาพในระยะยาวที่ยั่งยืน อนาคตของความสัมพันธ์จีน-สหรัฐฯ ยังมีปัจจัยต่างๆ เช่น การเลือกตั้งสหรัฐฯ ยังคงสร้างความไม่แน่นอนให้กับความสัมพันธ์ระหว่างจีนกับ



สหรัฐฯ อย่างไรก็ตาม การรักษาเสถียรภาพขั้นพื้นฐานของความสัมพันธ์ระหว่างประเทศมหาอำนาจควรจะสอดคล้องกับผลประโยชน์พื้นฐานของประเทศส่วนใหญ่ในโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของความท้าทายด้านความมั่นคงระดับโลกที่เพิ่มขึ้น ทั้งนี้ แนวโน้มของความสัมพันธ์ระหว่างจีนกับสหรัฐฯ จะเปิดกว้างมากกว่าการดำเนินการในกรอบเกมผลรวมศูนย์แบบดั้งเดิมในอดีต (王缉思 และคณะ, 2024) จีนพยายามจะสร้างมุมมองเชิงบวกของความสัมพันธ์ระหว่างประเทศใหญ่และการร่วมมือแบบชนะทั้งคู่ (win-win) เพื่อหลีกเลี่ยงวิกฤตการณ์และหาทางหลีกเลี่ยงกับดักทูซิไดดิส (Thucydides trap) ตามแนวคิดแบบสังคมนิยมดั้งเดิม (Jin, 2015; Lai et al, 2018)

ทั้งนี้ ผู้นำจีนประธานาธิบดีสีจิ้นผิงเคยเรียกร้องให้ส่งเสริมความเป็นหุ้นส่วนบนพื้นฐานของการเจรจา การไม่เผชิญหน้า และการไม่ฝักใฝ่ฝ่ายใด อีกทั้งได้เน้นย้ำว่า “ตราบไคที่เรารักษาการสื่อสารและปฏิบัติต่อกันด้วยความจริงใจ เราย่อมสามารถหลีกเลี่ยงกับดักของทูซิไดดิสได้” สิ่งที่สีจิ้นผิงเน้นย้ำนั้นมีเหตุผลเนื่องจากภายใต้การดำเนินยุทธศาสตร์อินโด-แปซิฟิกของสหรัฐฯ โดยมุ่งหวังสกัดกั้นจีนนั้น ทำให้เกิดความขาดดุลของสันติภาพ ขาดความไว้วางใจต่อกัน พร้อมกับการปะทุขึ้นของความขัดแย้งระดับภูมิภาคและการหวนคืนของแนวคิดยุคสงครามเย็น ฉะนั้น ความสัมพันธ์จีน-สหรัฐฯ ยังสามารถปรับปรุงได้ตราบไคที่ทั้งสองฝ่ายมองอีกฝ่ายเป็นหุ้นส่วน เคารพซึ่งกันและกัน และพยายามที่อยู่ร่วมกันอย่างสันติ

กล่าวโดยสรุป จีนดำเนินนโยบายทั้งในระดับโลก ระดับภูมิภาค และระดับทวิภาคี เพื่อแสวงวงล้อมยุทธศาสตร์อินโด-แปซิฟิก ในระดับโลกจีน



ผลักดันแนวคิดความริเริ่มระดับโลกและการปรับเปลี่ยนภาพลักษณ์ของโครงการความริเริ่มแถบเศรษฐกิจและเส้นทางสายไหม (BRI) ในระดับภูมิภาค จีนยื่นhardt ในนโยบายต่อกรอบความร่วมมือในบริบทเอเชีย-แปซิฟิกและส่งเสริมความเป็นแกนกลางของอาเซียน ในการปรับความสัมพันธ์ทวิภาคีกับ อินเดีย ญี่ปุ่น และออสเตรเลีย จีนมีนโยบายแสวงหาร่วมมือกับพันธมิตรที่ใกล้ชิดของสหรัฐฯ พยายามเปลี่ยนฝ่ายตรงข้ามมาเป็นมิตร (cooptation) ขณะที่สหรัฐฯ ในยุคไบเดนใช้การดำเนินการแบบ “กึ่งปิดล้อม กึ่งปฏิสัมพันธ์กับจีน” ขณะเดียวกันผู้นำจีนพยายามปรับความสัมพันธ์กับสหรัฐฯ เพื่อหลีกเลี่ยงวิกฤตการณ์และหาทางหลีกเลี่ยงกับดักธูซิดิดีส (Thucydides trap) รวมทั้งหลีกเลี่ยงการहनคินสู่สงครามเย็น



เอกสารอ้างอิง

- กรมอาเซียน กระทรวงการต่างประเทศ. (2565). นายกรัฐมนตรีเข้าร่วมการประชุมสุดยอดอาเซียน-สหรัฐฯ สมัยพิเศษ ณ กรุงวอชิงตัน เพื่อเฉลิมฉลองวาระครบรอบ ๔๕ ปี ความสัมพันธ์อาเซียน-สหรัฐฯ ย้ำบทบาทที่สร้างสรรค์ของสหรัฐฯ เพื่อสนับสนุนการฟื้นฟูและการเติบโตอย่างยั่งยืนในยุค *Next Normal*. ค้นเมื่อ 3 ธันวาคม 2568, จาก <https://asean.mfa.go.th/th/content/>
- กิตติ ประเสริฐสุข (2561). ความสัมพันธ์ญี่ปุ่น-อินเดียในโครงสร้างอำนาจโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลง. ปทุมธานี: สถาบันเอเชียตะวันออกศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จาง เหวยเหว่ย. (2564). *China Now จีนก้าวนำ...วาทกรรมแดนมังกรบนเวทีโลก*. กรุงเทพฯ: บุก ไทม์.
- จุลชีพ ชินวรรณ. (2544). (บรรณาธิการ). *เส้นทางมหาอำนาจ: เอกสารด้านนโยบายต่างประเทศอเมริกาต่อเอเชีย*. กรุงเทพฯ: คบไฟ.
- ดุสิตภาค ปรีชารัชช. (2565). ฝ่าภูมิศาสตร์เอเชีย จาก “ไซเมย์” ถึง “อีไต้ อี้ลู่” และ “อินโด-แปซิฟิก”. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปราณี ทิพย์รัตน์. (2566). ยุทธศาสตร์อินโดแปซิฟิกของสหรัฐฯ เพื่อใคร? เอเชียตะวันออกและอาเซียนศึกษา. 23(2), 122-167.



ปิติ ศรีแสงนาม. (2565). จากมหาสมุทรศาสตร์อินโด-แปซิฟิก สู่กรอบความร่วมมือเศรษฐกิจอินโด-แปซิฟิก และสิ่งที่อาเซียนต้องเข้าใจ (26 เมษายน 2565) ค้นเมื่อ 22 พฤษภาคม 2566, จาก

<http://www.the101.world/indo-pacific-asean/>

สำนักงานเลขานุการความร่วมมือแม่น้ำล้านช้าง-แม่น้ำโขง จีน. (2022). การขับเคลื่อน “แผนริเริ่มการพัฒนาโลก” ของจีน. ค้นเมื่อ 4 มิถุนายน 2566, จาก http://www.lmcchina.org/to2022-12/02/content_42191981.html

ศิริลักษณ์ ตันตยกุล. (2561). บทบาทคลังสมองในกระบวนการกำหนดนโยบายสาธารณะของจีน: กรณีศึกษาข้อริเริ่มแถบเศรษฐกิจและเส้นทางสายไหมยุคใหม่. กรุงเทพฯ: ศูนย์วิจัยยุทธศาสตร์ไทย-จีน สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ.

เอกพร รักความสุขและคณะ. (2562). รายงานวิจัยโครงการจับตามหาอำนาจจีน: การหาสมดุลทางยุทธศาสตร์ระหว่างเศรษฐกิจและความมั่นคง. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

Beeson, M. & Lee-Brown, T. (2021). Regionalism for Realist? The Evolution of the Indo-Pacific. *Chinese Political Science Review*, 6 (2), 167-186.

Campbell, K., & Andrews, B. (2013). Explaining the US ‘pivot’ to Asia. *Americas*, 1, 1945-1975.



- Clausewitz, V. (1984). *On War*. Upper Saddle River, NJ: Princeton University.
- Hastedt, G. (2003). *American Foreign Policy: Past, Present, Future*. New Jersey: Prentice Hall.
- He, B. (2018). Chinese expanded perceptions of the region and its changing attitudes toward the Indo-Pacific: A hybrid vision of the institutionalization of the Indo-Pacific. *East Asia*, 35(2), 117-132.
- He, K. (2008). "Institutional Balancing and International Relations Theory: Interdependence and Balance of Power Strategies in Southeast Asia," *European Journal of International Relations*, Vol. 14, No. 3 (2008), pp. 489–519.
- He, K. (2018). "Three Faces of the Indo-Pacific: Understanding the Indo-Pacific from an IR Theory Perspective," *East Asia*, No. 35 (2018), pp. 149–161.
- He, K., & Li, M. (2020). Understanding the dynamics of the Indo-Pacific: US–China strategic competition, regional actors, and beyond. *International Affairs*, 96 (1), 1-7
- Hu, W., & Meng, W. (2020). The US Indo-Pacific strategy and China's response. *China Review*, 20 (3), 143-176.
- Jin, C. (2015). China-U.S. Relations Has Already Fallen into Thucydides Trap [Online]. *Ifeng.com*. 27 February.



- Lai, et al. (2018) . *Avoid the Trap: US Strategy and Policy for Competing in the Asia Pacific beyond the Rebalance*. The United States Army War College.
- Li, L. & Jiang, T. (2023). From Conceptual Idea to Strategic Reality: 'Indo-Pacific Strategy' from the Perspective of Chinese Scholars. *Asian Perspective* 47(1), 101-119.
- Liu, F. (2020). 'The recalibration of Chinese assertiveness: China's responses to the Indo-Pacific challenge', *International Affairs* 96: 1, Jan. 2020, pp. 9–28.
- Lu, H. (ed). (2019). 'China issues white paper on national defence in new era', *Xinhua*, 24 July 2019, Retrieved June 16, 2022, from http://www.xinhuanet.com/english/2019-07/24/c_138253180.htm.
- Malik, A. (2018). The strength behind the 'Indo-Pacific'. *The Nation*, July 17. Retrieved June 6, 2022, from <https://nation.com.pk/17-Jul-2018/the-strength-behind-the-indo-pacific>
- Ministry of Foreign Affairs of the People's Republic of China. (2018) 'Foreign Minister Wang Yi Meets the Press', 9 March 2018, Retrieved June 16, 2022, from www.fmprc.gov.cn/mfa_eng/zxxx_662805/t1540928.shtml
- Mintzberg, H & J. Quinn. (1996). (Eds.) *The Strategy Process: Concepts, contexts, Cases*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.



- Ogden, C., & Jones, C. (2023). Chinese conceptions of the Indo-Pacific: the impact of identity and history. In *Handbook of Indo-Pacific Studies* (pp. 343-365). Routledge India.
- Pan, C. (2014). "The Indo-Pacific and Geopolitical Anxieties about China's Rise in the Asian Regional Order," *Australian Journal of International Affairs*, Vol. 68, No. 4 (2014), pp. 453–469.
- Satake, T. (2019). Japan's "Free and Open Indo-Pacific Strategy" and its implication for ASEAN. *Southeast Asian Affairs*, pp. 69-82.
- Tyler, M. (2019). The Indo-pacific is the new Asia. *The Interpreter*. Retrieved June 18, 2022, from <https://www.lowyinstitute.org/the-interpreter/indo-pacific-new-asia>.
- Waltz, K. (1979). *Theory of International Politics*. Reading: Addison-Wesley Publishing Company.
- 贾文婷、崔越 (2022). 专访：美国“印太战略”不利于地区稳定和发展—访泰国法政大学比里·帕依荣国际学院教授杨保筠
<http://world.people.com.cn/n1/2022/0322/c1002-32380973.html>
- 邢瑞利. (2023). 美国“印太经济框架”对中国—东盟关系的影响及应对. 和平与发展(06), 105-158.
- 王缉思, 贾庆国, 唐永胜等 (2024). 美国战略探析与中美关系前景展望 [J/OL]. 国际经济评论: 1-41[2024-07-19]
<http://kns.cnki.net/kcms/detail/11.3799.f.20240318.1557.004.html>



การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี
อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี
Personnel Development of the Sing Buri Provincial
Administrative Organization,
Mueang Sing Buri District, Sing Buri Province

ปัทมา มูลธิโต¹ วาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์² & มยุรี รัตนเสริมพงศ์²
Pattama Moolthitho¹, Wasita Kerdphol Prasopsak²,
& Mayuri Rattanasermpong²

Corresponding author: Pattamagoo562@gmail.com

Received: 31/10/68 Revised: 24/11/68 Accepted: 25/11/68

บทคัดย่อ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ประสบปัญหาอัตราการเข้ารับการพัฒนาของบุคลากรต่ำกว่าเป้าหมาย ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริการและความก้าวหน้าเชิงองค์กร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก 2) ศึกษาระดับการพัฒนาบุคลากร และ 3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากร โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณแบบสำรวจ จากกลุ่มตัวอย่าง 148 คน โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม

¹ นักศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

² คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

¹ Master of Public Administration (Public Administration), Faculty of Humanities and Social Sciences, Thepsatri Rajabhat University

² Faculty of Humanities and Social Sciences, Thepsatri Rajabhat University



และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านนโยบาย ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านกระบวนการบริหารงานบุคคล และด้านโครงสร้างองค์กร ปัจจัยภายนอก ได้แก่ ด้านเทคโนโลยี ด้านเศรษฐกิจ ด้านการแข่งขัน และด้านสังคม 2) ระดับการพัฒนาบุคลากร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการศึกษา 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากร ปัจจัยภายใน ได้แก่ ด้านกระบวนการบริหารงานบุคคล ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด รองลงมาคือด้านนโยบายและด้านวัฒนธรรมองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ($R^2 = 0.550$) ด้านโครงสร้างองค์กรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และปัจจัยภายนอก ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด รองลงมาคือด้านสังคม ด้านเทคโนโลยี และด้านการแข่งขัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($R^2 = 0.524$) ทั้งนี้ องค์กรควรเน้นพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและเสริมความพร้อมต่อปัจจัยเศรษฐกิจภายนอกเพื่อยกระดับการพัฒนาบุคลากรอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การพัฒนาบุคลากร; ปัจจัยภายใน; ปัจจัยภายนอก; องค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี

Abstract

Sing Buri Provincial Administrative Organization, Mueang Sing Buri District, Sing Buri Province, faces a lower-than-target staff development participation rate, affecting service efficiency and organizational progress. This study aimed to 1) examine internal and external factors, 2) assess staff



development levels, and 3) identify factors influencing staff development. A quantitative survey was conducted with 148 respondents using a structured questionnaire. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis. The results indicated that 1) overall internal and external factors were at a high level, including internal factors such as policy, organizational culture, personnel management processes, and organizational structure, and external factors such as technology, economy, competition, and society; 2) overall staff development was at a high level, including training, self-development, and education; and 3) factors affecting staff development were identified. Among internal factors, personnel management processes had the strongest influence, followed by policy and organizational culture ($p < .05$, $R^2 = 0.550$), while organizational structure was not significant. Among external factors, economic factors had the strongest influence, followed by social, technological, and competitive factors ($p < .05$, $R^2 = 0.524$). The organization should focus on enhancing personnel management systems and strengthening readiness for external economic factors to sustainably promote staff development.

Keywords: Personnel Development; Internal Factors; External Factors;
Sing Buri Provincial Administrative Organization



บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เน้นการกระจายอำนาจและการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ต้องเสริมสร้างทักษะและศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง แต่ในบริบทของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวนมากยังประสบข้อจำกัดในการพัฒนากำลังคนให้ทันต่อความท้าทายดังกล่าว ซึ่งสะท้อนช่องว่างระหว่างหลักการตามกฎหมายกับสภาพการพัฒนาในทางปฏิบัติ โดยเฉพาะในพื้นที่ต่างจังหวัดที่มีทรัพยากรจำกัดมากกว่าหน่วยงานส่วนกลาง

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ มีหน้าที่จัดบริการสาธารณะทั้งจังหวัด มีบุคลากร 237 คน ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี (พ.ศ. 2564–2566) เพื่อเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผ่านกิจกรรมพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม จากรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. 2564–2566) พบว่ามีบุคลากรเข้ารับการพัฒนารายปีเพียง 20–25 คนต่อปี ซึ่งต่ำกว่าเป้าหมายร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญ อันส่งผลให้การพัฒนาไม่ครอบคลุมบุคลากรทั้งองค์กร เกิดความเหลื่อมล้ำด้านทักษะ ขาดความต่อเนื่องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และอาจกระทบต่อประสิทธิภาพในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน

แม้งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรภาครัฐมีจำนวนมาก แต่ส่วนใหญ่เน้นศึกษาในหน่วยงานส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค หรือบริบทเมืองใหญ่ ขณะที่



งานวิจัยที่วิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับจังหวัด โดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนจังหวัดในพื้นที่ต่างจังหวัด ยังมีจำกัด ส่งผลให้ขาดข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรในบริบทจริงของจังหวัดสิงห์บุรี ซึ่งมีลักษณะเฉพาะด้านทรัพยากร โครงสร้างงาน และความคาดหวังของประชาชน งานวิจัยนี้จะสามารถตอบคำถามได้ว่าปัจจัยและรูปแบบใดเป็นตัวกำหนดความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร ทั้งยังเสนอแนวทางเชิงนโยบายที่เหมาะสมในการยกระดับศักยภาพบุคลากรของท้องถิ่น และคาดว่าจะช่วยเติมเต็มช่องว่างทางวิชาการด้านการพัฒนาบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ โดยมีข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรีและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี
2. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี



ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

แนดเลอร์ (Nadler, 1980, pp. 20–21) มีแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development: HRD) ว่าเป็นกระบวนการที่มุ่งให้บุคลากรได้รับประสบการณ์และเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อปรับปรุงความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร โดยการพัฒนาบุคลากรถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งช่วยให้องค์กรและบุคลากรสามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม แนดเลอร์ได้แบ่งกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรออกเป็น 3 ประเภทหลัก ได้แก่ 1) การฝึกอบรม มุ่งเน้นการเรียนรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในปัจจุบัน โดยช่วยยกระดับความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคลากรให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทันที และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในตำแหน่งที่รับผิดชอบอยู่ 2) การศึกษา มุ่งพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติสำหรับงานในอนาคต เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย หรือการเปลี่ยนหน้าที่การงานในอนาคต การศึกษาเป็นการพัฒนาเชิงป้องกัน ที่ช่วยให้บุคลากรมีศักยภาพรองรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) การพัฒนาตนเอง ไม่ได้มุ่งเน้นเฉพาะงานปัจจุบัน แต่เน้นการเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในอนาคต โดยมุ่งสร้างศักยภาพในการคิดเชิงกลยุทธ์ การบริหารการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำ เพื่อให้สามารถทำงานสอดคล้องกับเทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว



จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากรคือการมุ่งเน้นให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร กระบวนการพัฒนาประกอบด้วยกิจกรรมที่หลากหลายและต่อเนื่อง เพื่อยกระดับศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดของ แนนเดอร์ มากำหนดเป็นตัวแปรในการพัฒนาบุคลากร 3 ด้าน ได้แก่ 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษา และ 3) การพัฒนาตนเอง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากร

จากแนวคิดของ มอนดี้ (Mondy, 2008) อธิบายว่า การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพต้องอาศัยปัจจัยสนับสนุนทั้งภายในและภายนอกองค์กร ปัจจัยสำคัญ ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บริหาร ความมุ่งมั่นของผู้เชี่ยวชาญ เทคโนโลยี รูปแบบการ เรียนรู้ และโครงสร้างองค์กร ขณะเดียวกัน ปัจจัยภายนอก เช่น กลยุทธ์ วัฒนธรรม องค์กร เศรษฐกิจ กฎหมาย ความพร้อมและแรงจูงใจของบุคลากร งบประมาณ และระบบผลตอบแทน มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการพัฒนา การจัดการพัฒนาที่ สอดคล้องกับปัจจัยเหล่านี้ช่วยเสริมศักยภาพบุคลากรและสนับสนุนเป้าหมายองค์กร อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับนักวิชาการชาวไทย ชัยกฤต ชรารัตน์, และปภัสนร ผลเพิ่ม (2558, หน้า 119) ได้แบ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรเป็นสองกลุ่มชัดเจน ได้แก่ ปัจจัยภายใน เช่น โครงสร้างองค์กร ภาวะเครียด กระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล และค่านิยมองค์กร และปัจจัยภายนอก ได้แก่ การเปลี่ยนแปลง ทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การแข่งขัน และเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งทั้งสองกลุ่ม มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการพัฒนา และสุภาวดี ขุนทองจันทร์ (2559, หน้า



112) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรในแต่ละองค์กรมีความแตกต่างกันตามบริบท เนื่องจากได้รับอิทธิพลจากหลายปัจจัยสำคัญ ทั้งปัจจัยเชิงนโยบาย โครงสร้าง องค์กร งบประมาณ ขนาดองค์กร กฎหมายที่เกี่ยวข้อง สภาพแรงงาน และ คุณลักษณะของผู้นาองค์กร นโยบายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมายจะช่วยให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีทิศทาง ขณะที่โครงสร้างแบบแบนราบและการจัดสรร งบประมาณอย่างเหมาะสมช่วยให้กระบวนการดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ ขนาดองค์กรและการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานยังเป็นกลไกสำคัญที่กำหนดมาตรฐานการพัฒนา อีกทั้งสภาพแรงงานที่เข้มแข็งและผู้นำที่มีจริยธรรม วิสัยทัศน์ และมุ่งเน้นการพัฒนาคน จะส่งผลให้บุคลากรได้รับการส่งเสริมศักยภาพ อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ปริตภา รุ่งเรืองกุล (2561) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า การพัฒนาบุคคลต้อง คำนึงถึงสภาพแวดล้อม ซึ่งส่งผลต่อทักษะและรูปแบบการทำงานของบุคลากรใน อนาคต เน้นความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัย ภายนอก โดยระบุว่าเป้าหมายชีวิตของพนักงาน วัฒนธรรมองค์กร และลักษณะ การจ้างงานเป็นปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากร ขณะที่สภาพเศรษฐกิจ แนวโน้มตลาด การแข่งขัน และการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เป็นปัจจัยภายนอกที่ ต้องคำนึงถึงในการออกแบบกิจกรรมพัฒนา

ณัฐฐครันธุ์ มังคะณาเศศวร (2562) อธิบายว่า การพัฒนาบุคลากรที่มี ประสิทธิภาพต้องอาศัยการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ ที่มุ่งเน้นการใช้ทรัพยากร บุคคลให้เกิดคุณค่ามากที่สุด ซึ่งปัจจัยสำคัญแบ่งเป็น ปัจจัยภายใน เช่น กลยุทธ์ องค์กร การออกแบบองค์กร กระบวนการจัดการ และเทคโนโลยี เป็นตัวแปรสำคัญ ในการพัฒนาบุคลากร ส่วนปัจจัยภายนอก ได้แก่ โลกาภิวัตน์ การเปลี่ยน



เทคโนโลยี การแข่งขันระดับตลาด และการเปลี่ยนแปลงประชากร ซึ่งมีผลต่อการปรับตัวและวางแผนพัฒนาบุคคลให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม สอดคล้องกับวิไลภรณ์ เพ็ชรกุล (2566, หน้า 17) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรในองค์กรได้รับอิทธิพลจากปัจจัยหลายประการ ซึ่งสามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ได้แก่ ปัจจัยภายในองค์กร และปัจจัยภายนอกองค์กร ดังนี้ ปัจจัยภายในองค์กร เช่น กลยุทธ์ โครงสร้าง วัฒนธรรม และภาวะผู้นำ มีผลต่อการกำหนดทิศทางและประสิทธิภาพของการพัฒนา ขณะที่ปัจจัยภายนอก เช่น เทคโนโลยี เศรษฐกิจ การแข่งขัน และการเปลี่ยนแปลงทางสังคม จะกำหนดกรอบและข้อจำกัดที่องค์กรต้องเผชิญ

จากแนวคิด วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรออกเป็นสองกลุ่มหลัก ได้แก่ ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกองค์กร โดยปัจจัยภายใน ประกอบด้วย นโยบาย วัฒนธรรม องค์กร โครงสร้างองค์กร และกระบวนการบริหารงานบุคคล ปัจจัยภายนอกประกอบด้วย เทคโนโลยี การแข่งขัน เศรษฐกิจ และสังคม

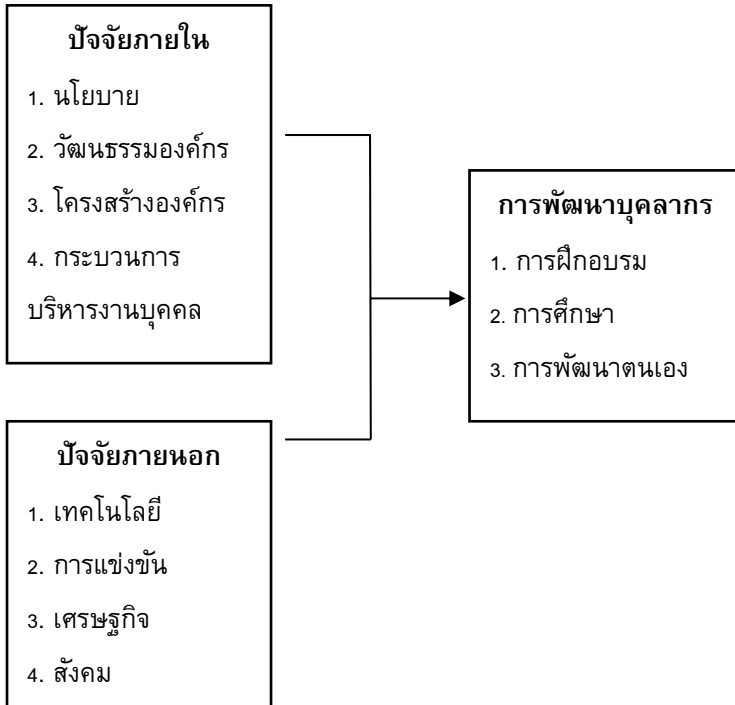
กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากร นำมาสังเคราะห์กำหนดเป็นตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก และนำแนวคิดการพัฒนาบุคลากรของ แนนเดอร์ (Nadler, 1980) มากำหนดเป็นตัวแปรตาม ผู้วิจัยจึงได้กำหนดเป็นกรอบในการวิจัย ดังนี้



ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย



วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณแบบสำรวจ (Survey Research) โดยศึกษาการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี มีรายละเอียด ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้การศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี จำนวน 237 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 106 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 1 คน และพนักงานจ้าง จำนวน 130 คน และกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ค่าความเชื่อมั่น 95% และค่าความคาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% ตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ทำการเทียบสัดส่วน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 148 คน ทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ จากสังกัดของบุคลากร แล้วใช้การสุ่มแบบอย่างง่าย จนได้กลุ่มตัวอย่างครบจำนวนทั้งสิ้น 148 คน

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยภายใน ได้แก่ 1) นโยบาย 2) วัฒนธรรมองค์กร 3) โครงสร้างองค์กร 4) กระบวนการบริหารงานบุคคล ปัจจัยภายนอก ได้แก่ 1) เทคโนโลยี 2) การแข่งขัน 3) เศรษฐกิจ 4) สังคม และตัวแปรตาม คือ การพัฒนาบุคลากร ได้แก่ 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษา 3) การพัฒนาตนเอง โดยมีการวัดระดับตัวแปรด้วยแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) เป็นการวัดเพื่อแสดงระดับ 5 ระดับ ของลิเคอร์ (Likert, 1967)



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย 5 คำถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาและระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร ตอนที่ 2 แบบสอบถามตัวแปรอิสระเกี่ยวกับปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย 8 ด้าน ๆ ละ 3 คำถาม รวม 24 คำถาม เช่น องค์กรมีการกำหนดนโยบายสำหรับการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างชัดเจน, การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจในปัจจุบันมีผลต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ตอนที่ 3 แบบสอบถามตัวแปรตามเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย 3 ด้าน ๆ ละ 3 คำถาม รวม 9 คำถาม เช่น องค์กรจัดให้มีการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับภารกิจและตำแหน่งงานของบุคลากร, บุคลากรมีโอกาสร่วมโครงการศึกษาดูงานหรือแลกเปลี่ยนความรู้กับองค์กรอื่น ซึ่งคำถามดัดแปลงจากวรรณกรรมเดิมที่เกี่ยวข้อง และเครื่องมือวิจัยได้รับการตรวจสอบปรับปรุง แก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน จนได้แบบสอบถามที่เห็นว่าตรงประเด็นมากที่สุด โดยมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) เท่ากับ 0.96 และตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้ ปัจจัยภายใน ได้แก่ นโยบาย เท่ากับ 0.931, วัฒนธรรมองค์กร เท่ากับ 0.890, โครงสร้างองค์กร เท่ากับ 0.809, กระบวนการบริหารงานบุคคล เท่ากับ 0.847 ปัจจัยภายนอก ได้แก่ เทคโนโลยี เท่ากับ 0.890, การแข่งขัน เท่ากับ



0.913, เศรษฐกิจ เท่ากับ 0.958 สังคม เท่ากับ 0.823 การพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การฝึกอบรม เท่ากับ 0.888, การศึกษา เท่ากับ 0.795 และการพัฒนาตนเอง เท่ากับ 0.774

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 148 คน ด้วยตนเอง ช่วงเวลาการเก็บข้อมูล อยู่ระหว่างเดือนมีนาคม-เมษายน 2568 จากการเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้แก่ประชากร จำนวนทั้งสิ้น 148 ชุด หรือคิดเป็นร้อยละ 100 นำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนน แล้วนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

จริยธรรมการวิจัย ผู้วิจัยได้ปฏิบัติตามหลักจริยธรรมการวิจัย โดยทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากหน่วยงาน พร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ ขั้นตอนการตอบแบบสอบถามให้กับผู้ตอบแบบสอบถามทราบอย่างชัดเจน ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ความยินยอมโดยสมัครใจและผู้วิจัยได้เก็บรักษาข้อมูลเป็นความลับ ไม่เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลใด ๆ ทั้งสิ้น ใช้ข้อมูลเพื่อวัตถุประสงค์ทางการวิจัยเท่านั้น

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม และนำข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 148 ชุด มาลงรหัสใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ศึกษาาระดับปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ระดับการพัฒนาบุคลากร แปลความหมายตามแนวทางของ เบสท์ (Best, 1981) และวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อ



การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี แสดงผลโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยก่อนทำการวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบภาวะร่วมเส้นตรงพหุคูณ (Multicollinearity) ระหว่างตัวแปรอิสระ โดยใช้ค่าองค์ประกอบการขยายความแปรปรวน (Variance Inflation Factor: VIF) ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่า ค่า VIF ปัจจัยภายใน อยู่ระหว่าง 1.626–1.852 และปัจจัยภายนอก อยู่ระหว่าง 1.503-1.736 อยู่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่นิยมใช้ (< 10) แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันสูงจนกระทบต่อคุณภาพของสมการถดถอย

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 63.50 มีอายุอยู่ในช่วง 41-50 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 35.10 มีสถานภาพโสด จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 53.40 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 76.40 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร อยู่ในช่วง 5-10 ปี จำนวน 47 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 31.80

ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

ตารางที่ 1 แสดงระดับปัจจัยภายในที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ภาพรวม



ปัจจัยภายใน ภาพรวม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1) นโยบาย	4.405	0.529	มาก	1
2) วัฒนธรรมองค์กร	4.400	0.538	มาก	2
3) โครงสร้างองค์กร	4.351	0.590	มาก	4
4) กระบวนการบริหารงานบุคคล	4.373	0.572	มาก	3
รวม	4.382	0.449	มาก	-

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับปัจจัยภายในที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.382$, S.D. = 0.449) และทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านนโยบาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.405$, S.D. = 0.529) ด้านวัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.400$, S.D. = 0.538) ด้านกระบวนการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.373$, S.D. = 0.572) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านโครงสร้างองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.351$ S.D. = 0.590)



ตารางที่ 2 แสดงระดับปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของ
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี
ภาพรวม

ปัจจัยภายนอก ภาพรวม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1) เทคโนโลยี	4.450	0.564	มาก	1
2) การแข่งขัน	4.389	0.526	มาก	3
3) เศรษฐกิจ	4.403	0.575	มาก	2
4) สังคม	4.367	0.578	มาก	4
รวม	4.402	0.440	มาก	-

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.402$, S.D. = 0.440) และทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านเทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.450$, S.D. = 0.564) ด้านเศรษฐกิจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.403$, S.D. = 0.575) ด้านการแข่งขัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.389$, S.D. = 0.526) และ



ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านสังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.367$ S.D. = 0.578)

ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี
อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

ตารางที่ 3 แสดงระดับการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
สิงห์บุรี อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ภาพรวม

การพัฒนาบุคลากร ภาพรวม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1) การฝึกอบรม	4.430	0.551	มาก	1
2) การศึกษา	4.364	0.542	มาก	3
3) การพัฒนาตนเอง	4.409	0.602	มาก	2
รวม	4.401	0.473	มาก	-

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วน
จังหวัดสิงห์บุรี อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} =$
4.401, S.D. = 0.473) และ ทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับตาม
ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.430$,
S.D. = 0.551) ด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.409$, S.D. =



0.602) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.364$ S.D. = 0.542)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบ Enter

ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากร	B	Std. Error	Beta	t	p-value	VIF
ค่าคงที่	1.027	0.259	-	3.969	0.000	-
นโยบาย (X_1)	0.207	0.067	0.232	3.071	0.003*	1.852
วัฒนธรรมองค์กร (X_2)	0.129	0.063	0.147	2.042	0.043*	1.684
โครงสร้างองค์กร (X_3)	0.105	0.057	0.131	1.846	0.067	1.626
กระบวนการบริหารงานบุคคล (X_4)	0.329	0.061	0.398	5.422	0.000*	1.754

$R = 0.749$, $R^2 = 0.560$, Adjusted $R^2 = 0.548$,

Std. Error of the estimate (SEE) = 0.318, $F = 45.568$, Sig. = 0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย



จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบ Enter เพื่อศึกษาปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านนโยบาย ($B = 0.207, p = 0.003$), ด้านวัฒนธรรมองค์กร ($B = 0.129, p = 0.043$) และด้านกระบวนการบริหารงานบุคคล ($B = 0.329, p < 0.001$) ส่วนด้านโครงสร้างองค์กร ($B = 0.105, p = 0.067$) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมการถดถอยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รวม (R) เท่ากับ 0.749 ค่า R^2 เท่ากับ 0.560 และค่า Adjusted R^2 เท่ากับ 0.548 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของประมาณการ (SEE) เท่ากับ 0.318 และผลการทดสอบสมการโดยรวมด้วยค่าสถิติ F มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($F = 45.568, p < 0.001$)

เนื่องจากตัวแปรด้านโครงสร้างองค์กรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เพิ่มเติมโดยใช้การถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise เพื่อคัดเลือกเฉพาะตัวแปรที่มีนัยสำคัญเข้าสู่สมการ

ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบ Stepwise



ปัจจัยภายในที่ส่งผล ต่อการพัฒนาบุคลากร	B	Std. Error	Beta	t	p- value	VIF
ค่าคงที่	1.117	0.256	-	4.362	0.000	-
กระบวนการบริหารงาน บุคคล (X_4)	0.364	0.058	0.440	6.261	0.000*	1.583
นโยบาย (X_1)	0.230	0.067	0.257	3.439	0.001*	1.790
วัฒนธรรมองค์กร (X_2)	0.154	0.062	0.176	2.480	0.014*	1.605

$R = 0.742$, $R^2 = 0.550$, Adjusted $R^2 = 0.541$,
Std. Error of the estimate (SEE) = 0.320, $F = 58.640$, Sig. = 0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบ Stepwise เพื่อศึกษาปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านกระบวนการบริหารงานบุคคล ($B = 0.364$, $p < 0.001$) ส่งผลสูงที่สุดต่อการพัฒนาบุคลากร รองลงมาคือ ด้านนโยบาย ($B = 0.230$, $p = 0.001$) และด้านวัฒนธรรมองค์กร ($B = 0.154$, $p = 0.014$)

สมการถดถอยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รวม (R) เท่ากับ 0.742 ค่า R^2 เท่ากับ 0.550 และค่า Adjusted R^2 เท่ากับ 0.541 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน



ของประมาณการ (SEE) เท่ากับ 0.320 และผลการทดสอบสมการโดยรวมด้วยค่าสถิติ F มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($F = 58.640, p < 0.001$)

สามารถถอดแบบจำลองสมการถดถอยเชิงเส้นในรูปแบบคะแนนดิบและในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Z) ได้ดังนี้

สมการถดถอยเชิงเส้นในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = 1.117 + 0.230X_1 + 0.154X_2 + 0.364X_4$$

สมการถดถอยเชิงเส้นในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y = 0.257Z_{X_1} + 0.176Z_{X_2} + 0.440Z_{X_4}$$

สัญลักษณ์แทนในสมการ

Y	หมายถึง	การพัฒนาบุคลากร
X ₁	หมายถึง	ด้านนโยบาย
X ₂	หมายถึง	ด้านวัฒนธรรมองค์กร
X ₃	หมายถึง	ด้านโครงสร้างองค์กร
X ₄	หมายถึง	กระบวนการบริหารงานบุคคล



ตารางที่ 6 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบ Enter

ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากร	B	Std. Error	Beta	t	p-value	VIF
ค่าคงที่	1.067	0.277	-	3.857	0.000	-
เทคโนโลยี (X ₁)	0.152	0.061	0.181	2.473	0.015*	1.608
การแข่งขัน (X ₂)	0.141	0.064	0.157	2.226	0.028*	1.503
เศรษฐกิจ (X ₃)	0.311	0.062	0.378	4.978	0.000*	1.736
สังคม (X ₄)	0.153	0.059	0.188	2.595	0.011*	1.576

R = 0.724, R² = 0.524, Adjusted R² = 0.511,
Std. Error of the estimate (SEE) = 0.330, F = 39.419, Sig. = 0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบ Enter เพื่อศึกษาปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ (B = 0.311, p < 0.001) ส่งผลสูงสุดต่อการพัฒนาบุคลากร รองลงคือด้านสังคม (B = 0.153, p = 0.011), ด้านเทคโนโลยี (B = 0.152, p = 0.015) และด้านการแข่งขัน (B = 0.141, p = 0.028)



สมการถดถอยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รวม (R) เท่ากับ 0.724 ค่า R^2 เท่ากับ 0.524 และค่า Adjusted R^2 เท่ากับ 0.511 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของประมาณการ (SEE) เท่ากับ 0.330 และผลการทดสอบสมการโดยรวมด้วยค่าสถิติ F มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($F = 39.419$, $p < 0.001$)

สามารถถอดแบบจำลองสมการถดถอยเชิงเส้นในรูปแบบคะแนนดิบและในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Z) ได้ดังนี้

สมการถดถอยเชิงเส้นในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = 1.067 + 0.152X_1 + 0.141X_2 + 0.311X_3 + 0.153X_4$$

สมการถดถอยเชิงเส้นในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

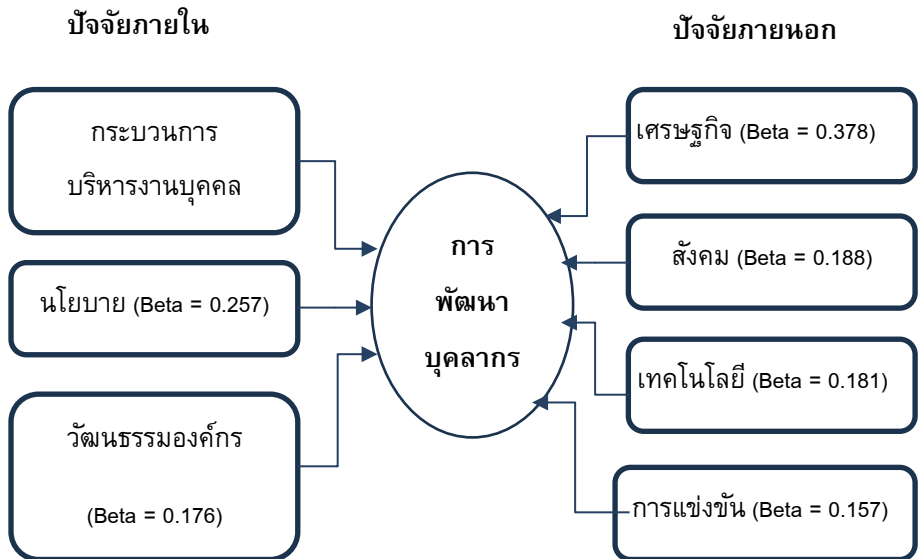
$$Z_Y = 0.181Z_{X_1} + 0.157Z_{X_2} + 0.378Z_{X_3} + 0.188Z_{X_4}$$

สัญลักษณ์แทนในสมการ

Y	หมายถึง	การพัฒนาบุคลากร
X_1	หมายถึง	ด้านเทคโนโลยี
X_2	หมายถึง	ด้านการแข่งขัน
X_3	หมายถึง	ด้านเศรษฐกิจ
X_4	หมายถึง	ด้านสังคม



รูปสรูปแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรขององค์การ
บริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี



ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย



อภิปรายผล

การศึกษาระดับปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

พบว่า ระดับปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะปัจจัยภายในด้านนโยบายและปัจจัยภายนอกด้านเทคโนโลยีที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรีมีการบริหารจัดการที่ให้ความสำคัญกับการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน ทันสมัย และส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและยกระดับศักยภาพของบุคลากรในระยะยาว ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยกฤต ชรารัตน์ และปภัสสร ผลเพิ่ม (2558) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองร้อยบินกองพลที่ 1 รักษาพระองค์ พบว่า ปัจจัยภายใน ได้แก่ ด้านนโยบาย โครงสร้าง และวัฒนธรรมองค์กร เป็นกลไกสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและแรงจูงใจของบุคลากร โดยองค์กรที่มีนโยบายชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมายจะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผล และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ มอนดี้ (Mondy, 2008) ที่ระบุว่า ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคใหม่ โดยเทคโนโลยีช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะ และการจัดการความรู้ภายในองค์กรอย่างมีระบบ ส่งผลให้บุคลากรสามารถปรับตัวและพัฒนาศักยภาพได้อย่างต่อเนื่อง



การศึกษาระดับการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

พบว่า การพัฒนาบุคลากรโดยรวมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการศึกษา แสดงให้เห็นว่าองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรีให้ความสำคัญกับการพัฒนาในเชิงปฏิบัติ โดยมุ่งเน้นการฝึกอบรมที่ตอบสนองต่อภารกิจของงานจริง เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการศึกษานี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ แนนเดอร์ (Nadler, 1980) ซึ่งอธิบายว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่มุ่งเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษา 3) การพัฒนา เมื่อเปรียบเทียบกับผลการศึกษาในครั้งนี้ ลักษณะของการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรีมีความสอดคล้องกับแนวคิดของแนนเดอร์อย่างชัดเจน โดยเฉพาะในด้านการฝึกอบรม ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าองค์กรมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะและสมรรถนะของบุคลากรให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน การจัดอบรมในลักษณะนี้ช่วยให้บุคลากรสามารถปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน และสร้างความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้นอกจากนี้ด้านการพัฒนาตนเองและด้านการศึกษาอยู่ในระดับมากเช่นกัน แต่น้อยกว่าด้านการฝึกอบรม อาจมองว่าการฝึกอบรมเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างความ



เข้มแข็งให้บุคลากร ก่อนขยายผลสู่การเรียนรู้เชิงลึกผ่านการศึกษาและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับศักยภาพของบุคลากรในระยะยาว

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยภายในที่ส่งผลสูงสุด คือ ด้านกระบวนการบริหารงานบุคคล รองลงมาคือ ด้านนโยบาย และด้านวัฒนธรรมองค์กร ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นบทบาทของระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีการเชื่อมโยงในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก การฝึกอบรม การประเมินผล ซึ่งหากถูกออกแบบอย่างเป็นระบบและมีความสอดคล้องกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ขององค์กร จะส่งผลให้บุคลากรสามารถเสริมสร้างทักษะ สมรรถนะ และศักยภาพได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชัยกฤต ชรารัตน์ และปภัสสร ผลเพิ่ม (2558) ที่ระบุว่ากระบวนการบริหารงานบุคคล นโยบาย และค่านิยมองค์กรเป็นตัวแปรหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและแรงจูงใจของบุคลากร อย่างไรก็ตามแม้ว่างานวิจัยหลายชิ้นจะชี้ว่าโครงสร้างองค์กรมีบทบาทสำคัญ แต่ผลวิจัยในครั้งนี้พบว่าโครงสร้างขององค์กรกลับไม่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งอาจอธิบายได้จากลักษณะเฉพาะของหน่วยงานราชการที่มีความคงตัวสูง ทั้งกรอบอัตรากำลัง การแบ่งสายงาน และลำดับขั้นที่ตายตัว ทำให้โครงสร้างไม่ใช่ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความแตกต่างด้านการพัฒนา อีกทั้งระบบงานราชการถูกกำกับด้วยระเบียบกฎหมาย ส่งผลให้การพัฒนา การประเมินผล หรือการเลื่อนตำแหน่งไม่ขึ้นอยู่กับ



โครงสร้างองค์กรโดยตรง ในส่วนของปัจจัยภายนอก พบว่า ด้านเศรษฐกิจ ส่งผลมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านสังคม ด้านเทคโนโลยี และด้านการแข่งขัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปริตภา รุ่งเรืองกุล (2561) ที่ระบุว่า การเติบโตทางเศรษฐกิจและสภาพแวดล้อมทางการแข่งขันมีความเกี่ยวเนื่องกับการยกระดับศักยภาพบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากมีผลโดยตรงต่อการจัดสรรงบประมาณ การฝึกอบรม ตลอดจนโอกาสในการพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ

ผลการวิจัยสะท้อนว่า ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรีควรนำข้อค้นพบไปประยุกต์ใช้ในการยกระดับประสิทธิภาพการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม โดยมุ่งเสริมความเข้มแข็งของกระบวนการบริหารงานบุคคลผ่านการพัฒนาาระบบสมรรถนะ การกำหนดงานอย่างเป็นระบบ การใช้ผลการประเมินเพื่อการพัฒนา และการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าอย่างโปร่งใส รวมทั้งบูรณาการนโยบายด้านการพัฒนาให้เป็นยุทธศาสตร์หลักขององค์กร นอกจากนี้ ควรพิจารณาข้อมูลด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยี การแข่งขัน และสังคมในการออกแบบหลักสูตรเสริมทักษะใหม่ จัดสรรทรัพยากรให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง แม้ผลวิจัยพบว่าโครงสร้างองค์กรไม่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ แต่ผู้บริหารสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานได้ผ่านการสร้างความยืดหยุ่นภายในกรอบโครงสร้างราชการ เช่น การทำงานแบบบูรณาการข้ามสายงาน การลดขั้นตอนด้วยระบบสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการส่งเสริมนวัตกรรมจากบุคลากร อย่างไรก็ตามงานวิจัยฉบับนี้มีข้อจำกัดจากการใช้กลุ่มตัวอย่างเพียงหนึ่งหน่วยงาน ซึ่งจำกัดการสรุปอ้างอิงไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น อีกทั้งการใช้แบบสอบถาม



เป็นเครื่องมือหลักอาจมีความคลาดเคลื่อนจากการตอบของผู้ให้ข้อมูลและความแตกต่างในการตีความคำถาม

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาพบว่าทุกด้านของปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก และ การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี อยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงถึงการดำเนินงานที่ดีแล้วแต่ยังสามารถพัฒนาให้มากขึ้นได้ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ปรับปรุงนโยบายให้ทันสมัย ชัดเจน และสื่อสารอย่างทั่วถึงในทุกระดับ ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกัน พร้อมปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อลดความซ้ำซ้อนและเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสาร
2. สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและวางแผนงบประมาณเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืน โดยคำนึงถึงผลกระทบทางเศรษฐกิจและแนวโน้มสังคม ส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันของบุคลากรผ่านการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้กับหน่วยงานภายนอกและการพัฒนาทักษะเฉพาะด้าน
3. ออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และภารกิจองค์กร จัดระบบติดตามผลหลังการฝึกอบรมเพื่อประเมินและปรับปรุงต่อเนื่อง สนับสนุนการศึกษาต่อและการพัฒนาตนเอง พร้อมสร้างแรงจูงใจผ่านระบบรางวัลและการยกย่อง เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ต่อเนื่องและการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้



ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังตัวแปรอื่นที่อาจส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากร เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พร้อมทั้งใช้สถิติขั้นสูงหรือการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2. ควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัดในพื้นที่อื่น เทศบาล หรือองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเปรียบเทียบแนวทางและรูปแบบการพัฒนาบุคลากรให้ได้ข้อสรุปที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างกว้างขวางและมีประสิทธิผลมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ชัยกฤต ชวรรัตน์, และปภัสสร ผลเพิ่ม. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กองร้อยบิน กองพลที่ 1 รักษาพระองค์. *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม*, 5(2), 119-126.

ณัฐฐรัตน์ มังคละนาเคศวร. (2562). *ปัจจัยและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรการสมรรถนะสูง กรณีศึกษาการยางแห่งประเทศไทย (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สืบค้นจาก <https://repository.nida.ac.th/handle/662723737/5138>



ปริตภา รุ่งเรืองกุล. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่าง
ยั่งยืน เพื่อธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย.
วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 4(1),
29-35.

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.
2546. (9 ตุลาคม 2546). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 120 ตอนที่ 100 ก,
หน้า 1-16.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (6 เมษายน 2560). ราช
กิจจานุเบกษา. เล่มที่ 134 ตอนที่ 40 ก, หน้า 1-90.

วิไลภรณ์ เพ็ชรกุล. (2566). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ
บุคลากรกระทรวงพลังงาน. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต). นนทบุรี. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สุภาวดี ขุนทองจันทร์. (2559). การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างบูรณาการ.
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ซีเอ็ดยูเคชั่น.

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี. (2568). แผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี (พ.ศ. 2564-
2566). สิงห์บุรี: ผู้แต่ง.

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี. (2568). รายงานผลการบริหารและพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. 2564-2566). ค้นเมื่อ 5 กุมภาพันธ์ 2568, จาก
<https://www.singburipao.go.th/index/?page=announce5132>



- Best, J. W. (1981). *Research in education 4th ed.* New Jersey: Prentice Hall.
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, Vol.30, 607-610.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value.* New York: McGraw-Hill.
- Mondy, R. Wayne. (2008). *Human resource Management.* New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Nadler, L. (1980). *Corporate Human Resource Development.* New York: American Society for Training and Development.



การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในบริบทการจ้างงานผู้สูงอายุใน
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Human Resource Management in the Context of the Elderly
Employment in Ramkhamhaeng University*

วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล¹

Weena Phungviwatnikul¹

Narweena2497@gmail.com

Received: 29/09/68, Revised: 24/11/68, Accepted: 01/12/68

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจ้างงานผู้สูงอายุในมหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลกระทบทั้งเชิงบวกและเชิงลบจากการจ้างงาน ตลอดจนปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะในการเตรียมความพร้อมในอนาคตเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุในมหาวิทยาลัยรามคำแหง เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพโดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 7 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) การจ้างงานผู้สูงอายุเป็นข้าราชการที่เกษียณแล้ว มีงาน 2 กลุ่มที่มีความจำเป็นต้องจ้างคือ ตำแหน่งอาจารย์ประจำหลักสูตรและอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและตำแหน่งผู้บริหารเป็นผู้มีประสบการณ์ มีความรู้ความสามารถ มีทักษะและความเชี่ยวชาญสูงหาคนมาทดแทนได้ยากและมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง

* บทความนี้เรียบเรียงจากงานวิจัยที่ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยประเภทวิจัยคณะ ประจำปีงบประมาณ 2568 ของคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

¹ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

¹ Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University



โดยมหาวิทยาลัยได้ออกกฎระเบียบที่ชัดเจนที่เอื้อต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ
2) การจ้างผู้สูงอายุมีผลเชิงบวกมากกว่าผลเชิงลบต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์
ในมหาวิทยาลัย และไม่ส่งผลกระทบต่องบประมาณรายจ่ายของมหาวิทยาลัย
เพราะการกำหนดคุณสมบัติให้เป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. กระทรวงการคลังและ
คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยรามคำแหง (ก.บ.ม.) กำหนด 3) การ
จ้างงานผู้สูงอายุไม่ก่อให้เกิดปัญหาต่อมหาวิทยาลัยและอัตราการจ้าง เพราะเป็นการ
จ้างตามอัตราเดิมที่สภามหาวิทยาลัยรามคำแหงได้อนุมัติอัตราไว้แล้ว ทั้งนี้
มหาวิทยาลัยจะเตรียมความพร้อมในอนาคตเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุในด้าน
กฎหมาย การพัฒนาองค์กร การจัดสภาพแวดล้อม การวางแผนทรัพยากรมนุษย์
และการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างคนต่างวัย

คำสำคัญ: การจัดการทรัพยากรมนุษย์; การจ้างงานผู้สูงอายุ; มหาวิทยาลัย
รามคำแหง

Abstract

This research aims to study the employment of the elderly at Ramkhamhaeng University, the positive and negative impacts of the employment, the problems and solutions, and recommendations for future preparation regarding the employment of the elderly at Ramkhamhaeng University. This is a qualitative study, with data collected from interviews with 7 respondents. The research findings are as follows: 1) the retired



government official is employed, which is classified into two groups of positions: curriculum instructors and curriculum administrators, and executives, who have experience, knowledge, skills, and high expertise, which is difficult to replace, and are physically healthy. The university has clear regulations for employing the elderly 2) employing the elderly has a more positive than negative effect on the university's human resource management and no impact on the university's expenditure budget because the qualifications are set according to the Office of the Civil Service Commission (OCSC), Ministry of Finance, and Ramkhamhaeng University Personnel Administration Committee and 3) the employment of the elderly does not cause problems for the university and workforce because it is hiring at the original position that Ramkhamhaeng University Council had already approved as a vacant. In the future, the university will prepare for the employment of the elderly in the areas of law, organizational development, environmental arrangements, human resource planning, and intergenerational relationships management.

Keyword : Human Resource Management, Elderly Employment,
Ramkhamhaeng University



บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยได้เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ (Aged Society) แล้ว เมื่อเดือน ธันวาคม 2566 ที่ผ่านมา เนื่องจากมีประชากรผู้สูงอายุในสัดส่วนที่ร้อยละ 20 ของประชากรทั้งหมดจากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ และกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ.2567 พบว่าประเทศไทยมีผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไปทั่วประเทศ จำนวน 14,459 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 20.70 ของประชากรทั้งหมด และคาดว่าอีก 10 ปีข้างหน้า (พ.ศ.2577) ประเทศไทยจะเข้าสู่สังคมสูงวัยระดับสุดยอด หรือ Super Aged Society โดยประเทศไทยจะมีประชากรผู้สูงอายุ จำนวน 18.68 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 28.00 ของประชากรทั้งหมด

ทั้งนี้ ประเทศไทยถูกคาดการณ์ว่าจะเป็นประเทศกำลังพัฒนาประเทศแรกของโลกที่ก้าวเข้าสู่สังคมสูงอายุแบบสมบูรณ์ (Aged Society) เนื่องจากอัตราการเกิดของคนไทยมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง โดยมีจำนวนการเกิดเพียงประมาณ 6 แสนคนต่อปี ซึ่งหากสถานการณ์ยังเป็นเช่นนี้ต่อไปแล้ว นอกจากจำนวนประชากรไทยโดยรวมจะเริ่มลดลงแล้ว ประเทศไทยจะขยับขึ้นเป็นสังคมสูงอายุแบบสุดยอด (Super Aged Society) ซึ่งมีสัดส่วนประชากรที่อายุมากกว่า 65 ปีถึงร้อยละ 20 หรือมีประชากรอายุมากกว่า 60 ปีมากกว่าร้อยละ 30 ภายในปี พ.ศ.2584 โดยคาดว่าจะการขยับนี้ใช้เวลาเร็วกว่าประเทศญี่ปุ่นเสียอีก ซึ่งสิ่งที่น่าจะตามมาด้วยคือ ปัญหาสุขภาพและโรคเรื้อรังต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม ความจริงแล้วคนส่วนใหญ่ในสังคมยังเข้าใจว่า การรับมือกับเรื่องนี้กลับเป็นเพียงการจัดการกับเรื่องสุขภาพของผู้สูงอายุ ทำให้การแก้ปัญหาหลักมักจำกัดอยู่เพียงแค่บางกลุ่ม เช่น การจ่ายเบี้ยยังชีพคนชรา การจัดสวัสดิการต่าง ๆ แต่กลับไม่ได้เชื่อมโยงเข้ากับการเตรียมความพร้อม ตั้งแต่ยังอยู่ในวัยทำงาน จึงเป็นสถานการณ์ที่เรา



จำเป็นต้องกลับมาสนใจอย่างจริงจังเกี่ยวกับสังคมผู้สูงอายุในประเทศของเราที่ส่งผลต่อเศรษฐกิจโดยรวมของชาติ รวมถึงการสร้างโอกาสในการทำงานของผู้สูงอายุ จึงเป็นประเด็นที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการสถานการณ์ของสังคมผู้สูงอายุในอนาคตในการส่งเสริมการจ้างงานของแรงงานสูงวัย ต้องมีการกำหนดประเด็นเกี่ยวกับระยะเวลาการทำงานและอายุการเกษียณ รวมถึงรูปแบบและหลักเกณฑ์ทางกฎหมาย หน่วยงานภาครัฐจึงควรให้ความสำคัญต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ ความรู้ ความสามารถได้นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อทั้งองค์กร และสังคม

นอกจากนี้ ประเทศไทยเมื่อมีผู้สูงอายุมากขึ้น จากข้อมูลปี 2567 พบว่าผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไปทั่วประเทศมีจำนวน 14,459 ล้านคน จะทำให้แรงงานลดลงผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศหรือ Gross Domestic Product (GDP) และผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติหรือ Gross National Product (GNP) รวมถึงการออมเงินของคนในชาติลดลงตามไปด้วย ทำให้ภาครัฐมีรายได้ลดลงแล้วยังทำให้ภาครัฐมีรายจ่ายที่เกี่ยวกับผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น ไม่ว่าจะเป็นงบประมาณในการดูแลสุขภาพและสวัสดิการของผู้สูงอายุอันจะก่อให้เกิดปัญหาเศรษฐกิจและสังคมตามมา โดยเฉพาะปัญหาการดำรงชีวิตและความเป็นอยู่ ปัญหาสุขภาพและจิตใจของผู้สูงอายุ เช่น ผู้สูงอายุไม่ได้ทำงาน ไม่มีรายได้ที่จะนำมาใช้ในการดำเนินชีวิตและสภาพความเป็นอยู่ไม่มีคุณภาพ รวมทั้งผู้สูงอายุบางคนที่ยังสามารถทำงานได้แต่เกษียณก่อน ทำให้ไม่สามารถทำงานต่อไปได้ เป็นเหตุให้ผู้สูงอายุเห็นคุณค่าตนเองลดลง ส่งผลต่อสุขภาพจิตของผู้สูงอายุ ตามแนวคิดของ Maslow (1943) (อ้างถึงใน Sharfrit J.M. & Ott J.S. 2001, pp.167-177) แต่ถ้าภาครัฐและ



ภาคเอกชนได้มีการจ้างงานผู้สูงอายุให้ทำงานต่อไปได้จะช่วยให้ผู้สูงอายุเห็นคุณค่าตนเองมากขึ้น และทำให้คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุดีขึ้นด้วย

ดังนั้น นับแต่ประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุแบบสมบูรณ์ (Aged Society) แล้วนั้น ส่งผลให้หลายองค์การเริ่มเกิดสภาวะขาดแคลนแรงงานรุ่นใหม่เข้ามาทำงานสำหรับองค์การบางแห่ง เช่น มหาวิทยาลัยรามคำแหงก็ประสบปัญหานี้เช่นเดียวกัน ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงให้ความสนใจที่จะศึกษาการจ้างงานของผู้สูงอายุในมหาวิทยาลัยรามคำแหง เนื่องจากเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำของประเทศ และเป็นองค์การภาครัฐที่มีความสามารถในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพต่อประเทศชาติเสมอมา มหาวิทยาลัยรามคำแหงสามารถบริหารจัดการบุคลากรในองค์การได้ แต่มีบางหน่วยงานที่ไม่สามารถแต่งตั้งบุคคลให้มาดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ทันกับความต้องการของหน่วยงาน ทำให้เกิดอัตรากำลังเมื่อมีผู้เกษียณ จึงจำเป็นต้องมีบุคลากรที่คอยให้คำแนะนำ สอนงาน และให้ความช่วยเหลือเพื่อให้หน่วยงานนั้นสามารถดำเนินงานต่อไปได้อย่างราบรื่น จึงมีการจ้างงานผู้เกษียณอายุไปแล้วเข้ามาทำงานแทน ผู้วิจัยจึงต้องการจะศึกษาสภาพการจ้างงานผู้สูงอายุในมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความจำเป็นเพียงใด รวมทั้งผลกระทบทั้งผลดีและผลเสียจากการจ้างงานผู้สูงอายุ ตลอดจนปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหารวมทั้งข้อเสนอแนะจากการจ้างงานดังกล่าว เพื่อนำไปใช้ในการเตรียมความพร้อมของมหาวิทยาลัยรามคำแหงต่อไป



วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการจ้างงานผู้สูงอายุในมหาวิทยาลัยรามคำแหง
2. เพื่อศึกษาผลกระทบทั้งเชิงบวกและเชิงลบจากการจ้างงานผู้สูงอายุในมหาวิทยาลัยรามคำแหง
3. เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหา ตลอดจนข้อเสนอแนะในการเตรียมความพร้อมในอนาคตเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุในมหาวิทยาลัยรามคำแหง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยใช้วิธีวิจัยเอกสารและการสัมภาษณ์ส่วนบุคคล

ประชากรและผู้ให้สัมภาษณ์

1. ประชากร (Population) ได้แก่ ข้าราชการบำนาญ สายวิชาการและสายปฏิบัติการที่ได้รับการจ้างต่อการทำงาน ตลอดจนผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก จำนวน 7 คน
2. ผู้ให้สัมภาษณ์ (Key Informants) โดยการสัมภาษณ์ส่วนบุคคล ประกอบด้วย



- 1) ประธานกรรมการส่งเสริมกิจการมหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัยรามคำแหง รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยรามคำแหง ประธานคณะกรรมการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- 2) รองอธิการบดีฝ่ายศิษย์เก่าและชุมชนสัมพันธ์
- 3) คณบดีคณะพัฒนารัตนวิทยาการมนุษย์
- 4) อาจารย์ประจำหลักสูตรคณะรัฐศาสตร์
- 5) นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการคณะรัฐศาสตร์
- 6) ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี
- 7) บุคลากรปฏิบัติการ กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้เอกสาร 2 ประเภท เป็นเครื่องมือสำหรับการสร้างแบบสัมภาษณ์ในครั้งนี้ ได้แก่

1. เอกสารขั้นต้น เป็นข้อมูลเดิม ที่มีการบันทึกไว้ในลักษณะสื่อสิ่งพิมพ์ บทความ รายงานประจำปี รายงานการประชุม และการจัดเก็บในฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์
2. เอกสารชั้นรอง เป็นข้อมูลที่ผ่านการวิเคราะห์แล้วระดับหนึ่ง เช่น บทความทางวิชาการ ผลงานวิจัย หนังสือ ตำรา และฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ ได้แก่ สภาปัญหาต่าง ๆ ความต้องการ ข้อมูลการให้ความช่วยเหลือจากภาครัฐ โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกเอกสารมาใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ความจริง



(Authenticity) ความถูกต้องเชื่อถือ (Credibility) การเป็นตัวแทน (Representativeness) และความหมาย (Meaning) (Scott, 1990, pp.1-2)

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารโดยอาศัยข้อมูลและรายละเอียดที่ได้มีการศึกษาและบันทึกไว้โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ระเบียบ หลักเกณฑ์ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยและข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากงานวิจัยนี้เป็นรูปแบบการวิจัยเอกสาร (Documentary research) และการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้งานวิจัยมีความน่าเชื่อถือ ถูกต้อง ครบคลุมและสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง แล้วนำมาสรุปและตีความต่อไป

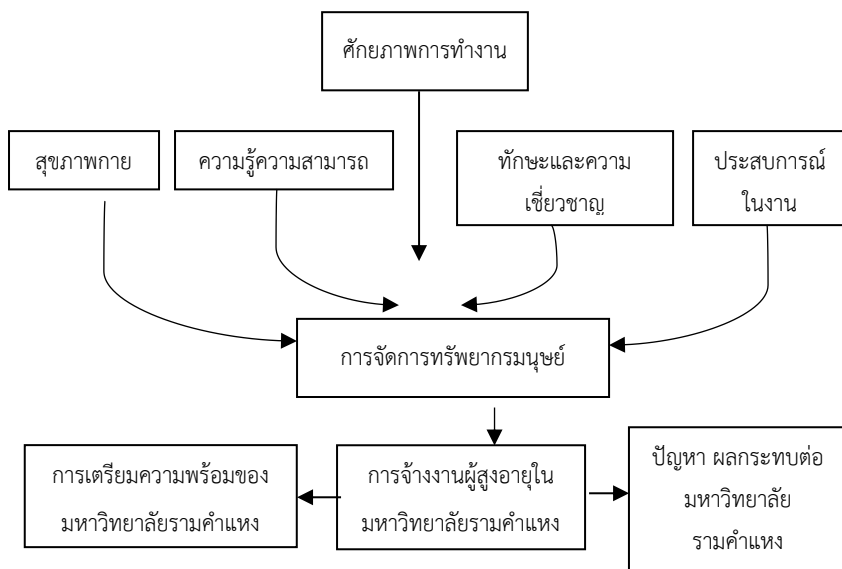
การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าและข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ด้วยการจำแนกและจัดระบบข้อมูล และหาความเกี่ยวข้อง เชื่อมโยงกันของข้อมูล รวมทั้งความหมายที่ปรากฏอยู่ในความเกี่ยวข้องนั้นออกมาเป็นผลการวิจัย สรุปข้อมูลและเนื้อหาจากการวิเคราะห์ นำผลการวิเคราะห์มาสรุป ตีความและนำเสนอในเชิงพรรณนาความ



กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในบริบทการจ้างงานผู้สูงอายุในมหาวิทยาลัยรามคำแหง ผู้วิจัยได้นำแนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ แนวคิดศักยภาพการทำงาน และสุขภาพของผู้สูงอายุ มาสร้างเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย





ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

จากการวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

1. การจ้างงานผู้สูงอายุในมหาวิทยาลัยรามคำแหง จากการศึกษาพบว่าการจ้างงานผู้สูงอายุซึ่งเป็นข้าราชการที่เกษียณแล้ว มีงาน 2 กลุ่ม ที่มีความจำเป็นที่จะต้องจ้างให้ข้าราชการบำนาญกลุ่มนี้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหงคือ ตำแหน่งอาจารย์ประจำหลักสูตรและอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร และอีกกลุ่มคือ ตำแหน่งผู้บริหาร ซึ่งจำเป็นต้องจ้างเพราะว่าเป็นผู้มีประสบการณ์และปฏิบัติงานด้านนี้มาก่อนเกษียณ เช่น ตำแหน่งรองอธิการบดีฝ่ายนโยบายและแผน เป็นต้น

ดังนั้น ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยรามคำแหงจึงได้ออกประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยรามคำแหง (ก.บ.ม.) เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการจ้างผู้เกษียณอายุราชการ หรือบุคคลภายนอกเป็นลูกจ้างมหาวิทยาลัย สายวิชาการ พ.ศ.2563 และประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยรามคำแหง เรื่อง วิธีการ และเงื่อนไขการจ้างอาจารย์ประจำหลักสูตรและอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร พ.ศ.2563 ตลอดจนระเบียบมหาวิทยาลัยรามคำแหงว่าด้วยการจ้างผู้เกษียณอายุราชการเป็นลูกจ้างมหาวิทยาลัยรามคำแหง สายปฏิบัติการ พ.ศ.2563 มีใจความสำคัญคือการจ้างงานผู้เกษียณอายุนั้นไม่ใช่เป็นกรอบอัตรากำลังใหม่ แต่เป็นกรอบอัตราเดิมที่มีอยู่แล้ว เป็นกรอบอัตราว่างที่สภามหาวิทยาลัยได้อนุมัติไว้ ส่วนค่าจ้างให้เบิกจ่ายจากงบประมาณรายได้ของโครงการศึกษาภาคพิเศษ ทั้งนี้กองแผนงานของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ทำการประเมินดูว่าอัตราพึงมีมากน้อยแค่ไหน มีการ



ประเมินกรอบอัตรากำลังเป็นประจำทุกปีอยู่แล้ว และทุกปีมีการขออัตรากำลังใหม่ โดยเบิกจ่ายจากงบประมาณแผ่นดิน

การจ้างงานผู้สูงอายุในตำแหน่งอาจารย์และเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยรามคำแหงจะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ มีความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในด้านการทำงานสูง สามารถสร้างความได้เปรียบในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทุกตำแหน่งอธิการบดีจะเป็นผู้ประเมินก่อนว่าเหมาะสมหรือไม่ที่จะจ้างและจะมีคณะกรรมการที่มหาวิทยาลัยตั้งขึ้นมาเป็นผู้ประเมินการจ้างอีกครั้งก่อนที่อธิการบดีจะเป็นผู้ลงนามอนุมัติ ในปัจจุบันตำแหน่งเจ้าหน้าที่บรรยายได้ไม่มีการจ้างแล้วในมหาวิทยาลัยรามคำแหง นอกจากนี้การจ้างผู้สูงอายุมหาวิทยาลัยได้จัดสวัสดิการและค่าจ้างค่าตอบแทนเป็นไปตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด ซึ่งจะช่วยให้ผู้สูงอายุที่สุขภาพกายที่ดีและจะส่งผลให้สุขภาพจิตดีตามไปด้วย เพราะจะทำให้ผู้สูงอายุรู้สึกกว่าตนเองมีคุณค่าที่สามารถช่วยทำงานให้องค์กรดีขึ้นได้

2. ผลกระทบทั้งเชิงบวกและเชิงลบจากการจ้างงานผู้สูงอายุในมหาวิทยาลัยรามคำแหง จากการศึกษาพบว่า การจ้างงานผู้สูงอายุจะส่งผลกระทบในแง่บวก หรือผลดีมากกว่าผลเสียต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยรามคำแหง แน่นอนถ้ามีการจ้างมากก็ส่งผลต้องงบประมาณรายจ่ายในมหาวิทยาลัย จึงต้องมีการควบคุมไม่ให้เกิน โดยกองแผนงานของมหาวิทยาลัยจะทำการประเมินอัตรากำลังเป็นประจำทุกปีอยู่แล้ว ส่วนการจ้างบรรจุตำแหน่งใหม่ต้องแล้วแต่ความเหมาะสม เพราะว่าในมหาวิทยาลัยรามคำแหงขาดแคลนตำแหน่งผู้บริหารระดับต้นและผู้บริหารระดับกลาง และตำแหน่งอาจารย์ต้องจ้างเพราะว่ามหาวิทยาลัยขาดแคลนอาจารย์ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนใน



มหาวิทยาลัย ดังนั้น การจ้างจึงมีหลักเกณฑ์การจ้าง ไม่ว่าจะเป็นการจ้างประเภทไหนก็ตาม ก็ต้องมีหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขการจ้างผู้เกษียณอายุราชการ รวมทั้ง กำหนดคุณสมบัติให้เป็นไปตามที่ ก.พ.กระทรวงการคลังและ ก.บ.ม. กำหนด

3. ปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหา ตลอดจนข้อเสนอแนะในการเตรียมความพร้อมในอนาคตเกี่ยวกับการจ้างผู้สูงอายุในมหาวิทยาลัยรามคำแหง จากการศึกษาพบว่า มหาวิทยาลัยรามคำแหงจะต้องเตรียมบุคลากรให้พร้อมในทุกหน่วยงานทุกองค์กรของมหาวิทยาลัย โดยให้กองแผนงานตรวจสอบว่าทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยมีมากน้อยเพียงพอหรือขาดแคลนหรือไม่ และการจ้างผู้สูงอายุที่เกษียณราชการตำแหน่งวิชาการ ให้ดำเนินการตามความต้องการของหน่วยงานและมหาวิทยาลัย เพื่อประโยชน์แก่การสอนหรือวิจัยของมหาวิทยาลัย ไม่ใช่สิทธิของผู้เกษียณอายุขอให้มหาวิทยาลัยจ้าง โดยคณะกรรมการประจำของหน่วยงานเสนอความเห็นพร้อมเหตุผลและความจำเป็นให้จ้างตำแหน่งวิชาการตามกรอบอัตราว่างที่สภามหาวิทยาลัยได้อนุมัติไว้ และการจ้างตำแหน่งวิชาการมักจะมีปัญหาเรื่องตำรา ซึ่งเป็นปัญหาใหญ่ที่อาจารย์จะต้องเขียนตำราที่ใช้ในการเรียนการสอน แต่เนื่องจากมีความจำเป็นต้องจ้างและการจ้างผู้สูงอายุหรือผู้ที่มหาวิทยาลัยเคยจ้างเป็นอาจารย์มาแล้วหรือบุคคลภายนอกเป็นลูกจ้างมหาวิทยาลัยรามคำแหงตำแหน่งวิชาการ ที่ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และอาจารย์ จะต้องมีความคุณสมบัติและเงื่อนไข ดังนี้



1) มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี
2) มีงานสอนชั้นปริญญาตรีหรือปริญญาโทขึ้นไปไม่น้อยกว่า 2 กระบวนวิชาต่อหนึ่งภาคการศึกษา

3) มีผลงานทางวิชาการอย่างใดอย่างหนึ่งในรอบ 5 ปีย้อนหลัง ดังนี้

3.1 มีผลงานวิจัย ไม่น้อยกว่า 1 เรื่อง

3.2 มีผลงานแต่งหรือตำราหรือหนังสือ ไม่น้อยกว่า 1 เรื่อง

3.3 มีบทความทางวิชาการ ไม่น้อยกว่า 2 เรื่อง

ผลงานทางวิชาการจะต้องมีการตีพิมพ์เผยแพร่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดไว้ในประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.)

4) ช่วยงานคณะและช่วยงานมหาวิทยาลัยอย่างสม่ำเสมอ

สำหรับการจ้างผู้สูงอายุเป็นลูกจ้างมหาวิทยาลัยตำแหน่งปฏิบัติการ ให้ดำเนินการตามความต้องการของหน่วยงานและของมหาวิทยาลัย เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน มิใช่สิทธิของผู้เกษียณอายุขอให้มหาวิทยาลัยจ้างตามกรอบอัตราว่างที่สภามหาวิทยาลัยได้อนุมัติไว้ ส่วนคุณสมบัติของลูกจ้างมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามคุณสมบัติที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กระทรวงการคลังหรือคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยรามคำแหง (ก.บ.ม.) กำหนด แต่ไม่เกินอัตราค่าจ้างที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดไว้

นอกจากนี้ จะต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งตำแหน่งวิชาการ และตำแหน่งปฏิบัติการ เพื่อต่อสัญญาจ้าง การจ้างผู้เกษียณอายุเป็นลูกจ้างมหาวิทยาลัย กรณีผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ไม่ต้องทำสัญญาทดลองการปฏิบัติงาน



ให้ทำสัญญาที่ 2 ได้เลย ซึ่งเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยรามคำแหง เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการทำสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย และการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.2562 โดยการทำสัญญาจ้างมีดังนี้

1. สัญญาจ้างที่ 1 ระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี
2. สัญญาจ้างที่ 2 ระยะเวลาจ้าง 3 ปี
3. สัญญาจ้างที่ 3 ระยะเวลาจ้าง 5 ปี
4. สัญญาจ้างที่ 4 ระยะเวลาจ้าง 5 ปี

ในระหว่างสัญญาจ้างที่ 2 (3 ปี) จะต้องประเมินผลการปฏิบัติงานภายในรอบสัญญาจ้างที่ 2 และเมื่อครบสัญญาจ้างที่ 2 แล้ว หากหน่วยงานประสงค์จะจ้างต่อให้เสนอแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้างที่ 3, 4

การอภิปรายผล

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ แนวคิดศักยภาพการทำงาน และกฎหมายที่เกี่ยวกับผู้สูงอายุในประเทศไทย รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย โดยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. สถานการณ์สังคมผู้สูงอายุในประเทศไทย โดยกรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พบว่า ประเทศไทยมีประชากรทั้งสิ้น ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2562 จำนวน 66.5 ล้านคน เฉพาะผู้สูงอายุมี 11.1 ล้านคน คิดเป็น 16.73% และประเทศไทยมีอัตราของผู้สูงอายุมากเป็นอันดับ 3 ในทวีปเอเชียรองจากประเทศญี่ปุ่นและประเทศเกาหลีใต้ ทั้งนี้ประเทศไทยเข้าสู่



สังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มตัวในปี พ.ศ.2565 และในปี 2576 จะมีประชากรสูงวัยเพิ่มขึ้นร้อยละ 26.9 ของประชากรทั้งประเทศ นอกจากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ.2567 พบว่าประเทศไทยในปัจจุบันมีผู้สูงอายุ 60 ปีทั่วประเทศ จำนวน 14,459 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 20.70 ของประชากรทั้งหมด และคาดว่าจะอีก 10 ปีข้างหน้า (พ.ศ.2577) ประเทศไทยจะเข้าสู่สังคมสูงวัยระดับสุดยอด (Super Aged Society) โดยจะมีผู้สูงอายุจำนวน 18.68 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 28.00 ของประชากรทั้งหมด (กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2567)

จากตัวเลขทางสถิติของประชากรสูงอายุในประเทศไทยดังกล่าวข้างต้น สิ่งที่จะตามมาด้วยคือปัญหาสุขภาพของผู้สูงอายุ การแก้ปัญหาอยู่เพียงบางกลุ่ม เช่น การจ่ายเบี้ยยังชีพคนชรา การจัดสวัสดิการต่าง ๆ แต่กลับไม่มีการเตรียมความพร้อมตั้งแต่อยู่ในวัยทำงาน จึงเป็นสถานการณ์ที่จำเป็นต้องให้ความสนใจอย่างจริงจังเกี่ยวกับผู้สูงอายุในประเทศไทยที่ส่งผลต่อเศรษฐกิจโดยรวมของชาติ รวมถึงการสร้างโอกาสในการทำงานของผู้สูงอายุ ส่งเสริมการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ ต้องมีการกำหนดประเด็นเกี่ยวกับระยะเวลาการทำงานและอายุการเกษียณรูปแบบและหลักเกณฑ์ทางกฎหมาย หน่วยงานภาครัฐควรให้ความสำคัญต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ เปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ในงานและมีสุขภาพแข็งแรงได้นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสังคม

อย่างไรก็ตามแนวคิดเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุที่มองว่าปัจจุบันประชากรไทยที่มีอายุมากกว่า 60 ปีหรือคนที่เกษียณอายุแล้ว แต่ยังมีศักยภาพและสุขภาพที่ดีสามารถทำงานได้ ยังมีความต้องการที่จะทำงานต่อไปด้วยความ



ต้องการทำงานนั้น จะมีเหตุผลทางด้านเศรษฐกิจ หรือเหตุผลอื่น ๆ ก็ตาม (อ้างถึง ในณัฐพร เทียนบุญ, 2564, หน้า 23-30) นอกจากนี้ สาเหตุที่ผู้สูงอายุยังคงทำงานอยู่ต่อไป เนื่องจากผู้สูงอายุส่วนใหญ่ยังคงมีสุขภาพแข็งแรง มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์การทำงานสามารถเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานได้ และไม่อยากเป็นภาระใครนั่นเอง

2. ศักยภาพการทำงาน (Performance potential) ในความหมายของ Daniela Lohaus และ Martin Kleinmann (2002, p.157) หมายถึง ความสามารถทั้งหมดของบุคคลที่ทำให้ทำงานบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งความหมายนี้แตกต่างจากในอดีตที่มองภาพลักษณ์ของผู้สูงอายุเป็นผู้อ่อนแอไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ แต่แนวคิดนี้เปลี่ยนแปลงไปมากในปัจจุบัน ผู้สูงอายุจำนวนมาก โดยเฉพาะในระบบราชการยังคงมีสุขภาพแข็งแรง มีความสามารถทางปัญญาที่เฉียบคม และที่สำคัญมีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญที่สั่งสมมาตลอดชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่หาได้ยากในคนรุ่นใหม่ ศักยภาพการทำงานนี้ประกอบด้วย

2.1 ความรู้และประสบการณ์ ผู้สูงอายุที่เคยทำงานในระบบราชการมาเป็นเวลานาน มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ระเบียบปฏิบัติ และวัฒนธรรมขององค์กรอย่างลึกซึ้ง เป็นประโยชน์ในการถ่ายทอดความรู้ให้กับคนรุ่นใหม่ และเป็นที่ปรึกษาในงานที่ซับซ้อนได้เป็นอย่างดี

2.2 ทักษะและความเชี่ยวชาญ ผู้สูงอายุที่รับราชการบางตำแหน่งมีทักษะโดยเฉพาะ เช่น ตำแหน่งทางวิชาการหรือตำแหน่งที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางสูง มีความสามารถพิเศษเฉพาะตัว มักจะสะสมทักษะและความรู้ที่ไม่สามารถทดแทนได้ง่าย ๆ ด้วยคนรุ่นใหม่



2.3 สุขภาพของผู้สูงอายุ ผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานต่อจะต้องมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง สามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่ รวมถึงยังคงมีความกระตือรือร้นและต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ

จากแนวคิดดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของสมรักษ์ รักษาทรัพย์ และคณะ (2551), งานวิจัยของวิจิตร ศรีสุพรรณ และกฤษฎา แสงวดี (2555) และงานวิจัยของกานติมา วณิชดำรงศักดิ์ (2562) พบว่าในอดีตผู้สูงอายุมักเป็นผู้อ่อนแอไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ แต่ในปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงไปมาก ผู้สูงอายุจำนวนมาก โดยเฉพาะในระบบราชการยังคงมีสุขภาพแข็งแรง มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในงาน ตลอดจนทักษะและความเชี่ยวชาญที่ สัมมาตลอดชีวิตการทำงาน ซึ่งไม่สามารถหาได้ในคนรุ่นใหม่ รวมทั้งผู้สูงอายุได้ใช้ความรู้ ความสามารถถ่ายทอดประสบการณ์แก่คนรุ่นใหม่และการทำงานมีผลต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจโดยช่วยให้รู้สึกว่ามีคุณค่าจากการทำประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยรามคำแหงสอดคล้องกับมาตรการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเพื่อรองรับ “สังคมสูงอายุ” ของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ที่ให้ความสำคัญและได้เห็นชอบ “มาตรการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ” ในการประชุมครั้งที่ 11/2561 เมื่อวันที่ 5 พฤศจิกายน 2561 โดยมีหลักการ ดังนี้

3.1 ข้าราชการและเพิ่มขีดความสามารถของภาครัฐ ให้สามารถจัดทำและให้บริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้โครงสร้างประชากรมีการเปลี่ยนไปสู่สังคมสูงอายุ



3.2 กำลังคนภาครัฐมีขนาดและเพิ่มขีดความสามารถที่เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีคุณภาพและปริมาณที่เพียงพอต่อการขับเคลื่อนภารกิจของประเทศ โดยมาตรการนี้ ก.พ.กำหนดไว้ เพื่อเตรียมความพร้อมของบุคลากรภาครัฐและระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้รองรับสังคมสูงอายุ ได้แก่

3.2.1 มาตรการบริหารกำลังคนสูงอายุที่ยังคงรับราชการอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยข้าราชการสูงอายุมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสิทธิภาพ ความเชี่ยวชาญ หรือความสามารถเฉพาะตัว และหาผู้อื่นมาปฏิบัติงานทดแทนได้ยาก ให้รับราชการต่อไป (อาจหมายถึงการขยายอายุราชการหรือการจ้างงานหลังเกษียณ) ซึ่งแนวคิดนี้สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 กล่าวว่า “ผู้สูงอายุ” ในภาพรวมคือ ผู้เกษียณอายุราชการแล้วในมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีงานอยู่ 2 กลุ่ม ที่มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องจ้างคือ 1) อาจารย์ประจำหลักสูตร และอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร 2) ผู้บริหาร จำเป็นต้องจ้างเพราะเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในด้านการทำงานสูง และหาผู้อื่นปฏิบัติงานทดแทนได้ยาก เช่น รองอธิการบดีฝ่ายนโยบายและแผน เป็นต้น

นอกจากนี้ สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3 กล่าวว่า “การจ้างงานผู้สูงอายุในมหาวิทยาลัยรามคำแหง ยังมีความจำเป็นเพราะว่า บุคลากรบางตำแหน่งในมหาวิทยาลัยรามคำแหงยังขาดแคลน โดยเฉพาะตำแหน่งผู้บริหารระดับต้นและระดับกลาง จึงจำเป็นต้องจ้างบุคลากรที่เกษียณไปแล้วมาปฏิบัติงานเป็นที่เลี้ยงส่งงาน และเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้บริหารระดับต้นและระดับกลาง ซึ่งเป็นตำแหน่งสายปฏิบัติการให้ดำเนินการตามความต้องการของหน่วยงานและของมหาวิทยาลัย ตามกรอบอัตราว่างที่สภามหาวิทยาลัยได้อนุมัติไว้ และ



สอดคล้องกับงานวิจัยของ Waldman and Avolio (1986) ผลการวิจัยพบว่า ผลการปฏิบัติงานของผู้สูงอายุจะสัมพันธ์กับอายุ หากเป็นงานระดับปฏิบัติการที่ประเมินผลงาน เมื่อพนักงานมีอายุเพิ่มขึ้นผลการปฏิบัติงานจะลดลง ในทางตรงกันข้าม หากงานนั้นเป็นงานที่ใช้ประสบการณ์เชิงวิชาชีพ เมื่อพนักงานมีอายุเพิ่มขึ้น ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญเฉพาะตัวและประสบการณ์ในการทำงานเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นเช่นกัน

3.2.2 ศึกษา ทบทวน และพัฒนาระบบการเกษียณอายุ เพื่อให้สอดคล้องกับแนวโน้มจำนวนข้าราชการสูงอายุที่เพิ่มขึ้นและอัตราการสูญเสียข้าราชการในบางสายงาน ซึ่งแนวคิดนี้สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7 กล่าวว่า “ในการจ้างงานผู้สูงอายุ มีเงื่อนไขปัจจัยบางประการที่ไม่สามารถใช้ร่วมกันกับการจ้างงานวัยอื่น ๆ ได้ เช่น การทำงานที่มีการยืดหยุ่นเรื่องเวลา ภาระงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพิจารณากำหนดค่าจ้างค่าตอบแทน การปรับเปลี่ยนโครงสร้างเงินเดือน การจัดสวัสดิการต่าง ๆ ซึ่งไม่สามารถใช้เกณฑ์เดียวกันกับพนักงานใหม่ได้ จึงต้องมีการปรับวิธีการจ้างและเงื่อนไข รวมทั้งกรอบอัตรากำลังและงบประมาณ โดยกองแผนงานมหาวิทยาลัยรามคำแหงได้วางแผนและกำหนดกรอบอัตรากำลังไว้และใช้งบประมาณรายได้ของโครงการศึกษาภาคพิเศษในการจ้างผู้สูงอายุ จึงมีความเหมาะสมกับเกณฑ์และความยืดหยุ่นในการจ้างงาน”

3.2.3 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนราชการวางแผนกำลังคน (Workforce Planning) เพื่อให้มีบุคลากรขาดแคลนที่เพียงพอ ซึ่งแนวคิดนี้สอดคล้องกับแนวคิดและวิธีการจ้างงานข้าราชการที่เกษียณแล้วในมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีการจ้างงานทั้งสายวิชาการและสายปฏิบัติการ เป็นการจ้างงานผู้เกษียณราชการหรือผู้สูงอายุในรูปแบบลูกจ้างมหาวิทยาลัย ซึ่งจ้างตามคุณวุฒิที่



ก.พ.หรือ ก.บ.ม. กำหนดหรือตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.2537 โดยอนุโลม (กระทรวงการคลัง, สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล, 2537) และจ้างตามประกาศมหาวิทยาลัยรามคำแหง เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การจ้างผู้เกษียณอายุราชการหรือบุคคลภายนอกเป็นลูกจ้างมหาวิทยาลัยสายวิชาการ พ.ศ.2563 และประกาศคณะกรรมการบริหารบุคคลมหาวิทยาลัยรามคำแหง เรื่อง วิธีการ และเงื่อนไขการจ้างอาจารย์ประจำหลักสูตรและอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร พ.ศ.2564 ตลอดจนระเบียบมหาวิทยาลัยรามคำแหงว่าด้วยการจ้างผู้เกษียณอายุราชการเป็นลูกจ้างมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ พ.ศ.2563 ซึ่งทั้งหมดดังกล่าวข้างต้น สอดคล้องกับผลงานวิจัยของนิภาพรรณ เจนสันติกุล (2564) ผลการวิจัยพบว่า มาตรการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ เพื่อรองรับสังคมสูงอายุ โดยเน้นระบบการบริหารงานบุคคลในการจ้างงานในภาครัฐเป็นการจ้างที่คำนึงถึง 1) ตำแหน่งงานที่มีความจำเป็น มีการขาดแคลน 2) ความรู้ ความสามารถ และทักษะเฉพาะงาน 3) การกำหนดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานเพื่อกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความเหมาะสมสอดคล้องกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวันเพ็ญ แก้วปาน และคณะ (2563) การศึกษาพบว่า มีความเป็นไปได้ในการจ้างงานพยาบาลเกษียณอายุในการเป็นผู้จัดการระบบสุขภาพ ซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนพยาบาลในปัจจุบัน สอดคล้องกับงานวิจัย ซึ่งเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับการขยายอายุการทำงานสำหรับพยาบาลเกษียณอายุที่ยังสามารถประกอบอาชีพได้ เป็นข้อเสนอเชิงนโยบายจ้างงานแบบไม่เต็มเวลา (Part time) เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทยของวิจิตร ศรีสุพรรณ และกฤษฎา แสงวงศ์ (2555)



3.2.4 ส่งเสริมการพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์จากบุคลากรที่จะเกษียณอายุ ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, 6 และ 7 กล่าวว่า “ในปัจจุบันมหาวิทยาลัยรามคำแหงอยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่านระหว่างคนรุ่นเก่าและคนรุ่นใหม่ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยองค์ความรู้และทักษะบางด้านถ่ายทอดจากคนรุ่นเก่า เพื่อให้คนรุ่นใหม่เกิดความรู้ ความเข้าใจ และความชำนาญ รวมทั้งความต่อเนื่องของงาน เป็นการช่วยเหลือพนักงานรุ่นใหม่ให้มีความเข้าใจระบบงาน แก้ปัญหาของงานในระะการเปลี่ยนผ่านนี้ไปได้” และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กานติมา วณิชดำรงศักดิ์ (2562) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดต่อการจ้างงานผู้สูงอายุคือ องค์ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของผู้สูงอายุและสอดคล้องกับงานวิจัยของ กล่าวขวัญ อดทน (2563) ผลการศึกษาพบว่าความคุ้มค่าของการจ้างงานผู้สูงอายุในองค์กรรัฐวิสาหกิจในกรณีโครงการนำร่องการจัดจ้างผู้สูงอายุช่วยปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ มีความคุ้มค่าแก่องค์กร เพราะผู้สูงอายุเป็นแรงงานที่มีทักษะและประสบการณ์สูง สามารถรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี และสามารถนำความรู้และประสบการณ์มาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร

3.2.5 ทบทวนสายงานและปรับเปลี่ยนรูปแบบการใช้กำลังคน และรูปแบบการจ้างงานให้เหมาะสมกับภารกิจและบริบทที่เปลี่ยนไป แนวคิดนี้สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2 กล่าวว่า “การจ้างงานผู้สูงอายุในมหาวิทยาลัยรามคำแหงไม่มีความจำเป็นเพราะว่า มหาวิทยาลัยสามารถจ้างบุคคลอื่นมาทำงานได้ แต่เพื่อสงเคราะห์ให้ผู้สูงอายุตามนโยบายของรัฐบาลที่ได้ดำเนินงานด้านผู้สูงอายุมาตั้งแต่ปี พ.ศ.2525 โดยเริ่มต้นจากแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ.2525-



2544) ต่อมา มีแผนพัฒนาผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2545-2564) ซึ่งเป็นแผนยุทธศาสตร์ระดับชาติที่กำหนดทิศทางการพัฒนาและดำเนินงานผู้สูงอายุในภาพรวม รวมทั้งประเทศไทยมีนโยบายสำคัญเกี่ยวกับผู้สูงอายุ เช่น แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570) ซึ่งเป็นแผนพัฒนาประเทศฉบับปัจจุบัน ที่สนับสนุนให้ผู้สูงอายุเป็นกำลังในการพัฒนาประเทศให้สอดคล้องกับสังคมไทยที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุแบบสมบูรณ์ (Aged Society) แล้ว จึงทำให้มีการจ้างผู้เกษียณอายุในมหาวิทยาลัยรามคำแหงโดยพิจารณาจ้างผู้ที่มีประสบการณ์ มีผลงานที่สูง ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าและเป็นผลดีต่อมหาวิทยาลัย เป็นการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย” ซึ่งความเห็นนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของแก้วขวัญ ตั้งติพงศ์กุล และศุภชัย ศรีสุชาติ (2559) ที่ศึกษาการดำเนินโครงการจ้างแรงงานสูงอายุอย่างเป็นระบบ พบว่า มีรูปแบบการจ้างงานที่แตกต่างกัน 4 รูปแบบคือ การขยายการเกษียณอายุการทำงาน การให้แรงงานเกษียณอายุไปตามเกณฑ์แล้วจ้างกลับเข้ามาใหม่ หรือการจ้างงานใหม่เลย และการใช้ระบบการจ้างงานหลายรูปแบบ เพื่อให้มีความยืดหยุ่นและเหมาะสมกับภารกิจและสถานการณ์ของสังคมที่เปลี่ยนไป และสอดคล้องกับงานวิจัยของชลธิชา อัครนิรันดร์ (2562) ที่ศึกษารูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยมูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (2563) ได้เสนอผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุมี 2 รูปแบบคือ การจ้างงานแบบต่อเนื่องหลังจากครบอายุเกษียณที่อายุ 55 ปี ลักษณะงานเป็นงานภาคบริการ แคชเชียร์ ธุรการ และงานแม่บ้าน และการจ้างงานแบบจ้างใหม่สำหรับกลุ่มอายุ 60 ปีขึ้นไป ลักษณะการจ้างเป็นแบบบางเวลาที่ไม่จำกัดวุฒิการศึกษา



แต่พิจารณาที่สุขภาพความสามารถในการทำงานและประสบการณ์ของผู้สูงอายุ เป็นสำคัญ

3.2.6 ส่งเสริมให้ส่วนราชการตระหนักถึงความแตกต่างของช่วง อายุและพัฒนาแนวทางการปฏิบัติราชการที่สอดคล้องกับความหลากหลายของ กำลังคน แนวคิดนี้สอดคล้องกับผู้ที่สัมภาษณ์คนที่ 5, 6 7 กล่าวว่า “ในปัจจุบัน มหาวิทยาลัยรามคำแหงอยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่านระหว่างคนรุ่นเก่าและคนรุ่นใหม่ เพราะว่าบุคลากรที่ได้รับการจ้างงานต่อสามารถทำงานต่อเนื่องของงานได้ทันที และเป็นพี่เลี้ยงช่วยเหลือพนักงานรุ่นใหม่ให้มีความรู้ความเข้าใจในระบบงาน สามารถแก้ไขปัญหาของงานในช่วงระยะเวลาที่เกิดการเปลี่ยนผ่านจากคนรุ่นเก่าสู่ คนรุ่นใหม่ ในขณะที่เดียวกันผู้สูงอายุจะต้องดูแลตนเองให้มีสุขภาพที่ดี โดย มหาวิทยาลัยได้จัดสวัสดิการด้านตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปีให้แก่บุคลากรทุก คน ทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและสามารถทำงานมีรายได้และพึ่งตนเองได้อย่าง เหมาะสม การจ้างงานจะช่วยให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพกายที่ดีและส่งผลให้สุขภาพจิตดี ตามไปด้วย ทำให้รู้สึกว่าคุณค่าที่สามารถช่วยทำงานในองค์กรดีขึ้นได้” ดังนั้น มหาวิทยาลัยรามคำแหงจึงควรเตรียมความพร้อมพนักงานมหาวิทยาลัยรุ่น ใหม่ในการเข้ามารับช่วงงานต่อ และงานบางงานต้องอาศัยประสบการณ์ในการ แก้ปัญหา ถึงแม้จะมีหลักเกณฑ์ กฎ และระเบียบต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยอยู่แล้วก็ ตาม แต่พนักงานมหาวิทยาลัยรุ่นใหม่ก็ต้องอาศัยการสั่งสมประสบการณ์ การ ฝึกอบรม ศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ และการมีพี่เลี้ยงคอยสอนงาน และให้คำแนะนำ จากการจ้างผู้สูงอายุที่เกษียณไปแล้วมาช่วยควบคู่กันไป และสอดคล้องกับ งานวิจัยของณัฐพร เทียนบุญ (2564) เรื่อง การพัฒนากฎหมายว่าด้วยการ



ส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ ผลการวิจัยพบว่า มีเพียงกำหนดให้ผู้สูงอายุมีสิทธิได้รับการคุ้มครองส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพหรือฝึกอาชีพที่เหมาะสมเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุ ทำให้การดำเนินงานด้านการส่งเสริมสนับสนุนการทำงาน และฝึกอาชีพของผู้สูงอายุขาดความชัดเจนและไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้สูงอายุ รวมทั้งไม่ได้กำหนดให้คณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ มีอำนาจหน้าที่ โดยเฉพาะเกี่ยวกับการดูแลและตรวจสอบการจ้างงานผู้สูงอายุ งานวิจัยนี้จึงเสนอให้แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติการจ้างงานผู้สูงอายุให้ชัดเจน และจัดทำฐานข้อมูลแรงงานผู้สูงอายุ และแนวทางการปฏิบัติให้สอดคล้องกับความแตกต่างของช่วงอายุของการจ้างผู้สูงอายุ ซึ่งงานวิจัยนี้จึงเป็นแบบอย่างให้มหาวิทยาลัยรามคำแหงตระหนักถึงความแตกต่างของช่วงอายุและวางแผนทางการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับความหลากหลายของกำลังคน

3.2.7 การจัดอบรมสัมมนาต่าง ๆ เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรภาครัฐให้ผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ (Active Aging) และสามารถปฏิบัติงานในบริบทสังคมสูงอายุได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวคิดนี้สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, 4 กล่าวว่า “การจ้างงานผู้สูงอายุในตำแหน่งอาจารย์และเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยรามคำแหงเป็นการจ้างงานผู้เกษียณอายุไม่ใช่เป็นกรอบอัตรากำลังใหม่ แต่เป็นกรอบอัตราว่างที่สภามหาวิทยาลัยรามคำแหงได้อนุมัติไว้ โดยการจ้างผู้ที่เกษียณอายุราชการหรือบุคคลภายนอกเป็นลูกจ้างมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการที่ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และอาจารย์ต้องมีคุณสมบัติคือ 1) มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี 2) มีงานสอนชั้นปริญญาโทขึ้นไปไม่น้อยกว่า 2 กระบวนวิชาต่อหนึ่งภาคการศึกษา 3) ต้องมีผลงานทางวิชาการ



อย่างใดอย่างหนึ่งในรอบ 5 ปีย้อนหลังคือ ผลงานวิจัยไม่น้อยกว่า 1 เรื่อง หรือตำราไม่น้อยกว่า 1 เรื่อง หรือบทความทางวิชาการไม่น้อยกว่า 2 เรื่อง ส่วนตำแหน่งปฏิบัติการให้ดำเนินการตามความต้องการของหน่วยงานและของมหาวิทยาลัยตามกรอบอัตราว่างที่สภามหาวิทยาลัยรามคำแหงได้อนุมัติไว้ โดยมีคุณสมบัติเป็นไปตามคุณสมบัติที่ ก.พ. กระทรวงการคลังหรือ ก.บ.ม.กำหนด” ทั้งนี้ ทั้งตำแหน่งวิชาการและปฏิบัติการจะต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยทำสัญญาจ้าง มีระยะเวลาการจ้าง ดังนี้

สัญญาจ้างที่ 1	ไม่เกิน 1 ปี
สัญญาจ้างที่ 2	ระยะเวลา 3 ปี
สัญญาจ้างที่ 3	ระยะเวลา 5 ปี
สัญญาจ้างที่ 4	ระยะเวลา 5 ปี

กรณีการจ้างผู้สูงอายุที่เกษียณราชการเป็นลูกจ้างมหาวิทยาลัย และเป็นผู้มีอายุ 60 ขึ้นไปไม่ต้องทำสัญญาการทดลองงาน ให้ทำสัญญาจ้างที่ 2 ได้เลย

นอกจากนี้ การเตรียมความพร้อมผู้สูงอายุให้มีศักยภาพนอกเหนือจากคุณสมบัติดังกล่าวข้างต้นแล้ว ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7 กล่าวว่า “ในอนาคตมหาวิทยาลัยรามคำแหงจะต้องเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุ ดังนี้

1) ด้านกฎหมายและระเบียบ ปรับนโยบายการจ้าง คู่มือสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย กำหนดระเบียบการทำงานที่เหมาะสม



2) ด้านการพัฒนาองค์กร สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เป็นมิตร พัฒนาภาวะผู้นำที่เข้าใจความหลากหลาย สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ วางแผนการถ่ายทอดความรู้ สร้างความต่อเนื่องในการทำงาน

3) ด้านการจัดสภาพแวดล้อมการทำงาน ปรับปรุงพื้นที่การทำงานให้เหมาะสมจัดหาอุปกรณ์อำนวยความสะดวก ดูแลความปลอดภัย"

สรุป ปัจจุบันสถานการณ์การจ้างงานผู้สูงอายุในประเทศไทยสอดคล้องกับแนวคิดศักยภาพในการทำงานของผู้สูงอายุที่ยังสามารถทำงานต่อไปได้อันเนื่องมาจากการมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีประสบการณ์ที่สะสมตลอดระยะเวลาการทำงาน จึงทำให้ผู้สูงอายุดังกล่าวมีความเชี่ยวชาญ สามารถจัดการกับความเครียดและแรงกดดันได้ดี มีวุฒิภาวะในการเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ และมีทักษะเฉพาะที่หายาก เช่น การนำเสนอแนวคิดและมุมมองที่แตกต่างอันเกิดจากประสบการณ์ที่หลากหลาย ช่วยให้การตัดสินใจมีความรอบคอบมากขึ้น เป็นที่ต้องการในตลาดแรงงาน เช่น ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน แพทย์ พยาบาล ครูอาจารย์ ที่มีการถ่ายทอดประสบการณ์ความรู้ให้แก่บุคลากรรุ่นใหม่ ผู้สูงอายุดังกล่าวมีความต้องการที่จะทำงานต่อไปเพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานในชีวิตประจำวัน เช่น ค่าอาหาร ค่ายา ค่ารักษาและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่เพิ่มขึ้น นอกจากนี้ ผู้สูงอายุเมื่อเกษียณแล้วอาจรู้สึกโดดเดี่ยวหรือขาดการติดต่อกับสังคมภายนอก การทำงานช่วยให้ผู้สูงอายุมีการติดต่อกับผู้คนในสังคม ทำให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีประโยชน์ต่อผู้อื่นหรือองค์กร ดังเช่นหน่วยงานราชการไทยได้มีการจ้างงานผู้เกษียณอายุให้ยังคงทำงานต่อไปในรูปแบบการจ้างเป็นลูกจ้าง รวมถึงการขยายระยะเวลาการเกษียณอายุออกไป มี



การออกระเบียบ กฎเกณฑ์ด้านกฎหมาย เพื่อรองรับการจ้างงานผู้สูงอายุควบคู่ไปกับการจัดสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อเอื้อต่อการทำงานของผู้สูงอายุด้วย

ข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัย ดังนี้

- 1) การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์ เพื่อใช้ประโยชน์จากประสบการณ์ ความรู้ ทักษะที่สั่งสมของผู้สูงอายุเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาและขับเคลื่อนระบบราชการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- 2) การลดภาระงบประมาณ ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุยังคงมีงานทำและมีรายได้ จะช่วยลดภาระงบประมาณภาครัฐในด้านสวัสดิการและบำนาญลงได้บางส่วน
- 3) การแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน การดึงผู้สูงอายุที่มีศักยภาพกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานจะนำไปสู่การพัฒนา นโยบายและมาตรการที่เหมาะสม เพื่อรองรับการเป็นสังคมสูงวัย และรองรับการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากร
- 4) การจ้างงานผู้สูงอายุในระบบราชการไทยไม่ได้เป็นเพียงการให้โอกาสแก่ผู้สูงอายุเท่านั้น แต่ยังเป็นการลงทุนที่คุ้มค่าสำหรับประเทศไทยในระยะยาว
- 5) ออกแบบระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม พร้อมกับจัดสวัสดิการเฉพาะวัย เช่น ประกันสุขภาพ การทำงานแบบยืดหยุ่น การทำงานแบบ part-time



เอกสารอ้างอิง

กระทรวงการคลัง สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล. (2537). ระเบียบ

กระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.2537.

สืบค้นวันที่ 9 มิถุนายน 2568. จาก <http://hr.psu.ac.th>.

กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2567). สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์.

สืบค้นวันที่ 30 พฤษภาคม 2568. จาก <https://www.facebook.com>

กานติมา วณิชดำรงศักดิ์. (2562). ปัจจัยการต่ออายุงานของผู้สูงอายุในองค์กร:

กรณีศึกษา สำนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. หลักสูตร

ปริญญารัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร

ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กล่าวขวัญ อดทน. (2563). ความคุ้มค่าของการจ้างงานผู้สูงอายุในองค์กร

รัฐวิสาหกิจ: ศึกษากรณี โครงการนำร่องการ จัดจ้างผู้สูงอายุช่วย

ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ (Airport Senior Ambassador-

ASA). สารนิพนธ์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แก้วขวัญ ตั้งติพงศ์กุล และ ศุภชัย ศรีสุชาติ. (2559). ถอดบทเรียนสถาน

ประกอบการที่มีการจ้าง แรงงานสูงวัย. กรุงเทพมหานคร, มูลนิธิ

สถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย.



- ชลธิชา อัครนิรันดร์. (2562) *โครงการรูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุในภาคเอกชนของไทย: ความยืดหยุ่น ผลผลิตภาพและการคุ้มครอง*. วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐพร เทียนบุญ. (2564). *การพัฒนากฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ*. สืบค้นวันที่ 9 มิถุนายน 2568. จาก <https://dspace.spu.ad.th/items/Tae6eb56-e72b-40ff-8c66-489af87>
- นิภาพรรณ เจนสันติกุล. (2564). *การจ้างงานผู้สูงอายุ หลักการและการนำไปปฏิบัติในงานภาครัฐ และงานภาคเอกชน*. วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 38 (1). 201-213.
- มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. (2563). *การศึกษารูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุใน ภาคเอกชนของไทย: ความยืดหยุ่น ผลผลิตภาพและการคุ้มครอง*. สืบค้นวันที่ 20 ตุลาคม 2567. จาก <https://thaitgri.org/?p=39181>.
- วิจิตร ศรีสุพรรณ และกฤษฎา แสงดี. (2555). *ข้อเสนอเชิงนโยบายในการแก้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย*. สืบค้นวันที่ 10 ตุลาคม 2567. จาก <https://he02tcj-thaijo.org>
- วันเพ็ญ แก้วปาน และคณะ. (2563). *สถานการณ์การจ้างพยาบาลเกษียณอายุในโรงพยาบาล สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข*. วารสารวิจัยระบบสาธารณสุข, 14 (4). 417-430.



สมรักษ์ รักษาทรัพย์, ถวิล นิลใบ และนนุช อินทวิเศษ. (2551). การวิจัยเรื่อง
โครงการนำร่อง ศึกษาความเหมาะสมในการทำงานของแรงงานหลัง
เกษียณอายุ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.

Lohaus, D. & Kleinmann, M. (2002). *Analysis of Performance Potential*.

Retrieved June 10, 2025 from <https://journal.bkkthon.ac.th>

Maslow, A.H. (1943). *A Theory of human motivation*. Psychological Review.

Scott. 1. (1990). *A matter of record: Documentary sources in social
research*. Polity press: Cambridge.

Shafritz, J.M., & Ott, J.S. (2001). *Classic of Organization Theory*. (Fifth
Edition) Orlando: Harcourt College Publishes.

Waldman, D.A. & Avolio, B.J. (1986). *A meta-analysis of age differences in
job performance*. Retrieved June 10, 2025 from
<https://www.researchgate.net>.



ผู้ให้สัมภาษณ์การวิจัย

- ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 (2567) ประธานกรรมการส่งเสริมกิจการมหาวิทยาลัย
สัมภาษณ์. พฤศจิกายน 29
กรรมการสภามหาวิทยาลัยรามคำแหง
รักษาราชการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัย
รามคำแหง
ประธานคณะกรรมการบริหารงานบุคคล
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2 (2567) รองอธิการบดีฝ่ายศิษย์เก่าและชุมชนสัมพันธ์
สัมภาษณ์. พฤศจิกายน 29
- ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3 (2567) คณบดีคณะพัฒนารัตนวิทยามหาวิทยาลัย สัมภาษณ์.
พฤศจิกายน 29
- ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4 (2567) อาจารย์ประจำหลักสูตรคณะรัฐศาสตร์ สัมภาษณ์.
พฤศจิกายน 30
- ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5 (2567) นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ สัมภาษณ์.
พฤศจิกายน 30
- ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6 (2567) ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ สัมภาษณ์.
พฤศจิกายน 30
- ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7 (2567) บุคลากรปฏิบัติการ สัมภาษณ์. พฤศจิกายน 30



ปัจจัยจูงใจที่มีส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการ
สังกัดกระทรวงแรงงาน จังหวัดลพบุรี

Motivating factors influencing self-development of civil
servants under the Ministry of Labor, Lopburi Province

จิราธร อินศร¹ มยุรี รัตนเสริมพงศ์² & วาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์²

Jirarat Insorn¹, Mayuri Rattanasermpong²

& Wasita Kerdphol Prasopsak²

Corresponding author: m.may02032541@gmail.com

Received: 02/11/68, Revised: 12/11/68, Accepted: 13/11/68

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดลพบุรี (2) ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการ และ (3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดลพบุรี การวิจัยนี้เป็นแบบเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน จังหวัด

¹ นักศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

² คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

¹ Master of Public Administration (Public Administration), Faculty of Humanities and Social Sciences, Thepsatri Rajabhat University

² Faculty of Humanities and Social Sciences, Thepsatri Rajabhat University



ลพบุรี จำนวน 100 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น จาก 5 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานแรงงานจังหวัดลพบุรี สำนักงานจัดหางานจังหวัดลพบุรี สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดลพบุรี และสำนักงานประกันสังคมจังหวัดลพบุรี ใช้แบบสอบถามเป็น เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์เพียร์

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง รองลงมาเป็นด้านลักษณะของงาน ด้าน ความสำเร็จของงาน และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ ส่วนการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีการพัฒนาในด้านการอบรม และการเรียนรู้สูงสุด ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์พบว่า แรงจูงใจทุกด้านมี ความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการในสังกัดกระทรวง แรงงานจังหวัดลพบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าเมื่อข้าราชการ ได้รับแรงจูงใจที่ดี ย่อมส่งผลให้เกิดความพยายามในการพัฒนาศักยภาพและ ความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: แรงจูงใจ; การพัฒนาตนเอง; กระทรวงแรงงาน; จังหวัดลพบุรี



Abstract

This research aimed to (1) study the level of motivation affecting self-development of civil servants under the Ministry of Labor in Lopburi Province; (2) study the level of self-development of civil servants; and (3) analyze the relationship between motivation and self-development of civil servants under the Ministry of Labor in Lopburi Province. This quantitative research study consisted of 100 civil servants under the Ministry of Labor in Lopburi Province, selected through stratified random sampling from five agencies: the Lopburi Provincial Labor Office, the Lopburi Provincial Employment Office, the Lopburi Provincial Skill Development Office, the Lopburi Provincial Labor Protection and Welfare Office, and the Lopburi Provincial Social Security Office. A questionnaire was used to collect data. Statistics used for data analysis included percentages, means, standard deviations, and peer correlations.

The results revealed that overall motivation was high. The highest mean value was in the area of advancement, followed by the nature of the work, achievement, and recognition. Overall, civil servants' self-development was also high, with the highest improvement in training and learning. Correlation analysis revealed that All aspects of motivation were significantly positively related to self-development of civil servants in the Ministry of Labor, Lopburi Province at the .01 level. This indicates that when civil servants receive good motivation, it will result in continuous efforts to develop their potential and abilities.

Keywords: Motivation, Self-Development, Ministry of Labor; Lopburi Province



บทนำ

ในยุคที่สังคมไทยเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้าน เศรษฐกิจ เทคโนโลยี และสังคมการบริหารราชการแผ่นดินจึงจำเป็นต้องพัฒนาให้ เท่าทันต่อกระแสโลกาภิวัตน์ โดยเฉพาะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐ ซึ่ง ถือเป็น “กลไกหลักในการขับเคลื่อนประเทศ” การพัฒนามบุคลากรให้มีคุณภาพ มี แรงจูงใจ และมีความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิต จึงเป็นหัวใจสำคัญของการ เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของหน่วยงานภาครัฐ (ธีระ กุลสวัสดิ์ และ สมคิด เพชรประเสริฐ, 2564)

ตามแนวคิดของ Herzberg, F. (1966) ได้จำแนกแรงจูงใจในการทำงาน ออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

(1) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เช่น เงินเดือน ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็น ปัจจัยพื้นฐานที่ช่วยป้องกันความไม่พอใจในการทำงาน

(2) ปัจจัยจูงใจ (Motivators) เช่น ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับ การยอมรับ ความรับผิดชอบ และโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งเป็นแรงผลักดันที่ทำให้ บุคลากรเกิดความพึงพอใจและต้องการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง “แรงจูงใจ การทำงาน” จึงเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้น มุ่งมั่น และพยายามสร้างผลงานที่มีคุณภาพ ส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาศักยภาพของ ตนเองและประสิทธิภาพขององค์กรในภาพรวม โดยเฉพาะในภาคราชการ ซึ่ง ความท้าทายด้านบทบาท หน้าที่ และภารกิจที่หลากหลายจำเป็นต้องอาศัย



บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและเป้าหมายเชิงนโยบายของรัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานหลักที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการกำลังแรงงานของประเทศ ทั้งด้านการจ้างงาน การพัฒนาฝีมือแรงงาน และการคุ้มครองแรงงาน เพื่อให้เกิดความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน สำนักงานแรงงานจังหวัดลพบุรีในฐานะหน่วยงานระดับพื้นที่ มีหน้าที่หลักในการส่งเสริม สนับสนุน และขับเคลื่อนนโยบายแรงงานในระดับจังหวัด ดังนั้น บุคลากรภายในหน่วยงานจำเป็นต้องมีสมรรถนะสูงและมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดลพบุรี ยังประสบปัญหาบางประการ เช่น ขาดแรงจูงใจในการทำงานเนื่องจากความซ้ำซ้อนของภารกิจ ความจำกัดของงบประมาณ หรือโอกาสในการเติบโตในสายงานที่ค่อนข้างจำกัด ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้าในการทำงาน (burnout) และลดทอนความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง นอกจากนี้ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การประเมินผลการปฏิบัติงาน และบรรยากาศในองค์กร ก็มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจและพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของข้าราชการอย่างมีนัยสำคัญ

(McClelland, 1961; Deci & Ryan, 1985) การพัฒนาตนเอง (Self-Development) หมายถึง กระบวนการที่บุคคลพยายามเรียนรู้ ปรับปรุง และพัฒนาความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะของตน เพื่อให้สามารถทำงานได้ดีขึ้นและ



บรรลุป้าหมายขององค์กร (Boyatzis, 2008) การพัฒนาตนเองในบริบทของภาคราชการไทย จึงเป็นทั้ง “หน้าที่” และ “ความจำเป็น” เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมในการรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี ระบบราชการดิจิทัล และความคาดหวังของสังคมการศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดลพบุรี จึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานภาครัฐในระดับจังหวัดและประเทศ ช่วยให้ผู้บริหารสามารถเข้าใจถึงปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการพัฒนาตนเอง และสามารถกำหนดนโยบายหรือกลยุทธ์ที่ส่งเสริมให้ข้าราชการมีแรงจูงใจในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะได้อย่างต่อเนื่อง

ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการ รวมถึงวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการพัฒนาตนเอง เพื่อสร้างความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในและภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดลพบุรี โดยมีเป้าหมายเพื่อสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพและสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดลพบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดลพบุรี



3. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยจูงใจกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดลพบุรี

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดแรงจูงใจ

Herzberg (1959) อธิบายว่าแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลเกิดจากปัจจัยสองประเภท คือปัจจัยต่ำจุน (Hygiene Factors) ได้แก่ เงินเดือน ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และนโยบายขององค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ช่วยลดความไม่พอใจในการทำงาน แต่ไม่ได้สร้างแรงผลักดันโดยตรงให้บุคคลปฏิบัติงานดีขึ้น

ปัจจัยจูงใจ (Motivators) ได้แก่ ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ รับผิดชอบ และความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในงานและกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจภายในทฤษฎีนี้ได้รับการประยุกต์ใช้อย่างแพร่หลายในองค์กรภาครัฐ เนื่องจากสามารถอธิบายพฤติกรรมของข้าราชการได้ดี โดยเฉพาะแรงจูงใจจากความก้าวหน้าในตำแหน่งและความรับผิดชอบ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

Maslow (1943) ได้เสนอว่าแรงจูงใจของมนุษย์เกิดจากความต้องการพื้นฐาน 5 ชั้น ได้แก่

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs)
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs)
3. ความต้องการความรักและการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม (Love and

Belonging Needs)



4.ความต้องการการยอมรับนับถือ (Esteem Needs)

5.ความต้องการบรรลุศักยภาพของตนเอง (Self-Actualization Needs)

บุคคลที่สามารถตอบสนองความต้องการในระดับพื้นฐานได้แล้ว จะมีแรงผลักดันให้แสวงหาความต้องการขั้นสูง โดยเฉพาะในระดับ “การบรรลุศักยภาพของตนเอง” ซึ่งสัมพันธ์โดยตรงกับการพัฒนาตนเอง (Self-Development) ของบุคลากรในองค์กร มาสโลว์เห็นว่าความพึงพอใจในงานและแรงจูงใจในการเรียนรู้เป็นผลจากการตอบสนองความต้องการภายในอย่างสมดุล ซึ่งสอดคล้องกับพฤติกรรมของข้าราชการที่มุ่งมั่นในการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพเพื่อเติบโตในสายอาชีพ

McClelland (1961) ได้เสนอว่ามนุษย์มีแรงจูงใจจากความต้องการหลัก 3 ประการ คือ

1.ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) บุคคลที่มีแรงจูงใจนี้สูงจะมุ่งเน้นการบรรลุเป้าหมายที่ท้าทาย และชอบการทำงานที่สามารถวัดผลได้

2.ความต้องการความสัมพันธ์ (Need for Affiliation) มุ่งเน้นความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น ต้องการการยอมรับ และต้องการอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีความร่วมมือ

3.ความต้องการอำนาจ (Need for Power) ต้องการมีอิทธิพลและควบคุมสถานการณ์เพื่อให้เกิดผลสำเร็จในงาน

แนวคิดนี้สามารถอธิบายพฤติกรรมของข้าราชการได้อย่างชัดเจน โดยเฉพาะกลุ่มที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง (Achievement Motivation) ซึ่งมัก



แสดงออกในรูปแบบของการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม เข้ารับการอบรม และปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลการศึกษาหลายฉบับในประเทศไทย เช่น งานของวรรณวิสา แยมเกตุ (2559) และ สุริย์ภรณ์ ศรีพรม (2564) พบว่าข้าราชการที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีคุณภาพ

Boyatzis, R. E. (1982) อธิบายว่า การพัฒนาตนเองหมายถึงกระบวนการที่บุคคลปรับปรุงความรู้ ความสามารถ และทักษะ เพื่อเพิ่มสมรรถนะในการทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ในภาครัฐการพัฒนาตนเองถือเป็น “หน้าที่เชิงวิชาชีพ” ที่ข้าราชการทุกคนต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้

Meggison, D., & Pedler, M. (1992) ชี้ว่า การพัฒนาตนเองเกิดจากแรงจูงใจภายในของบุคคล และองค์กรมีหน้าที่เพียงสนับสนุนโอกาสให้เกิดการเรียนรู้ เช่น การอบรม การให้คำปรึกษา และการประเมินผลเพื่อการพัฒนา (Developmental Feedback)

ในประเทศไทย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2566) ได้เน้นให้ข้าราชการทุกระดับมีแผนพัฒนาศักยภาพรายบุคคล (IDP) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด “ข้าราชการมืออาชีพในยุคดิจิทัล (Smart Civil Servant)” ที่ต้องมีความรู้ เท้าทันเทคโนโลยี และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

สุริย์ภรณ์ ศรีพรม (2564) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักการคลัง กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน และข้าราชการที่ได้รับการส่งเสริมในด้านการยอมรับและโอกาสก้าวหน้า มีแนวโน้มพัฒนาตนเองสูงขึ้น



ธีระ กุลสวัสดิ์ และสมคิด เพชรประประเสริฐ (2564) พบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จในงานและการยอมรับจากองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานภาครัฐ

พิชญา ศิริวัฒน์ (2565) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้เชิงรุกของข้าราชการ พบว่าความมั่นคงในอาชีพและโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งมีอิทธิพลสูงสุดต่อพฤติกรรมการพัฒนาตนเอง

สุรเชษฐ์ จันทรา (2563) พบว่าลักษณะของงานที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพของตนเอง ส่งผลโดยตรงต่อแรงจูงใจในการทำงานและการเรียนรู้ของข้าราชการส่วนภูมิภาค

Megginson, D. & Pedler, M. (1992) ยืนยันว่าการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเกิดจากแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิต

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรภาครัฐ โดยแรงจูงใจทำหน้าที่เป็นกลไกภายในที่กระตุ้นให้บุคคลแสวงหาความรู้ ปรับปรุงทักษะ และยกระดับสมรรถนะของตนให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่และเป้าหมายขององค์กร บุคลากรที่มีแรงจูงใจสูงมักมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาความสามารถอย่างต่อเนื่อง มีความพึงพอใจในการทำงาน และพร้อมเปิดรับการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แรงจูงใจภายใน เช่น ความต้องการประสบความสำเร็จ ความภาคภูมิใจในตนเอง และความต้องการบรรลุศักยภาพสูงสุด เป็นแรงขับที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างยั่งยืน ขณะเดียวกันแรงจูงใจภายนอก เช่น การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา



ความมั่นคงในอาชีพ และโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง ก็มีมีส่วนช่วยสร้างสภาพแวดล้อมทางจิตใจที่เอื้อต่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง งานวิจัยทั้งในและต่างประเทศยืนยันสอดคล้องกันว่า บุคลากรที่ได้รับแรงจูงใจทั้งจากภายในและภายนอกจะมีแนวโน้มพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่า ดังนั้นการส่งเสริมแรงจูงใจของบุคลากรภาครัฐจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่การพัฒนาตนเอง การยกระดับคุณภาพการทำงาน และความเป็นมืออาชีพในยุคดิจิทัลอย่างยั่งยืน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยโดยบูรณาการแนวคิดแรงจูงใจของ Herzberg (1959) ซึ่งเน้นปัจจัยจูงใจและแนวคิดการพัฒนาตนเองของบุคลากรภาครัฐตามแนวทางของ ชีระ กุลสวัสดิ์ และสมคิด เพชรประเสริฐ (2564) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดลพบุรี

ตัวแปรต้น

ปัจจัยจูงใจ

1. ด้านความสำเร็จของงาน
2. ด้านการยอมรับนับถือ
3. ด้านลักษณะของงาน
4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

ตัวแปรตาม

การพัฒนาตนเอง

1. ด้านการศึกษา
2. ด้านการอบรม
3. ด้านการเรียนรู้



วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่มีส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดลพบุรี โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณในการดำเนินการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดในการวิจัย ดังนี้

ประชากรคือข้าราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดลพบุรี จำนวน 135 คน ประกอบด้วย 5 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานแรงงานจังหวัดลพบุรี สำนักงานจัดหางานจังหวัดลพบุรี สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดลพบุรี และ สำนักงานประกันสังคมจังหวัดลพบุรี

กลุ่มตัวอย่างคัดเลือกโดยใช้สูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 100 คน แบ่งตามสัดส่วนของแต่ละหน่วยงาน ดังนี้: สำนักงานแรงงาน 26 คน สำนักงานจัดหางาน 15 คน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน 31 คน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 17 คน และสำนักงานประกันสังคม 11 คน รวมทั้งสิ้น 100 คน

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ คือ (ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน) 1.ความสำเร็จของงาน 2.การยอมรับนับถือ 3.ลักษณะของงาน และ 4.ความก้าวหน้าในตำแหน่ง และ ตัวแปรตาม คือ ตัวแปรตาม (การพัฒนาตนเองของข้าราชการ) 1.การศึกษา 2.การอบรมและ 3.การเรียนรู้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน โดยแบบสอบถามดังกล่าวได้รับการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้วิธีการคำนวณค่า



ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Item-Objective Congruence: IOC) ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาว่าข้อคำถามที่มีค่า IOC ไม่ต่ำกว่า 0.50 ถือว่ามีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้ ผลการตรวจสอบพบว่าข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ และเมื่อคำนวณค่าเฉลี่ยของ IOC ทั้งฉบับได้เท่ากับ 0.951 แสดงว่าแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาอยู่ในระดับสูงเหมาะสมที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ และตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยผู้วิจัย นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแล้ว ได้นำไปทดลองใช้ (Try out) กับ ข้าราชการสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดลพบุรี จำนวน 30 คน ซึ่ง ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจริง เพื่อทดสอบความชัดเจนของถ้อยคำ ความเข้าใจในข้อคำถาม และประเมินค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ผลการทดลองใช้พบว่าแบบสอบถามมีความชัดเจน เข้าใจง่าย และเหมาะสมที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจริงในการวิจัยครั้งนี้ แล้วนำมาวิเคราะห์ หาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลการทดสอบได้ค่า ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.85

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน ด้วยตนเอง และจากการเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 100 ชุด หรือคิดเป็นร้อยละ 100 ได้รับกลับคืนมาด้วยความสมบูรณ์ครบถ้วน นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูล แล้วนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป



การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์และถูกต้องของแบบสอบถาม และนำข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 100 ชุด มาลงรหัสใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์ศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดลพบุรี

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 57.00 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 51.00 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานทำงานระยะเวลา 1-5 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 26.00 มีรายได้ 15,000 – 20,000 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 สำหรับประเภทการจ้างงานส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 54.00 และหน่วยงานที่สังกัดส่วนใหญ่สังกัดสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00

ผลการวิเคราะห์ การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง



“ตารางที่ 1” ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ในภาพรวม

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	ลำดับ
1. ด้านความความสำเร็จของงาน	3.62	0.74	มาก	3
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.59	0.75	มาก	4
3. ด้านลักษณะของงาน	3.64	0.75	มาก	2
4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.69	0.76	มาก	1
รวม	3.64	0.58	มาก	

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจของข้าราชการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64, S.D. = 0.58$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ “ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง” ($\bar{X} = 3.69$) รองลงมาคือ “ด้านลักษณะของงาน” ($\bar{X} = 3.64$) และ “ด้านความสำเร็จของงาน” ($\bar{X} = 3.62$) ส่วนด้าน “การยอมรับนับถือ” มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.59$) แต่อยู่ในระดับมากเช่นกัน แสดงว่าข้าราชการมีแรงจูงใจในการทำงานในทุกด้านค่อนข้างสูง



“ตารางที่ 2” ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการพัฒนา
ตนเองของข้าราชการในภาพรวม

ด้านการพัฒนาตนเอง	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	ลำดับ
1. ด้านการศึกษา	3.69	0.60	มาก	3
2. ด้านการอบรม	3.71	0.66	มาก	2
3. ด้านการเรียนรู้	3.82	0.64	มาก	1
รวม	3.75	0.61	มาก	

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.75$, S.D. = 0.61) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ “ด้านการเรียนรู้” ($\bar{x} = 3.82$) รองลงมาคือ “ด้านการอบรม” ($\bar{x} = 3.71$) และ “ด้านการศึกษา” ($\bar{x} = 3.69$) สะท้อนให้เห็นว่าข้าราชการให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ



“ตารางที่ 3” ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจ
กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการ

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	การพัฒนาตนเอง		
	การศึกษา (Y ₁)	การอบรม (Y ₂)	การเรียนรู้ (Y ₃)
X ₁ ด้านความสำเร็จ ของงาน	.463**	.434**	.598**
X ₂ ด้านการยอมรับนับ ถือ	.460**	.574**	.511**
X ₃ ด้านลักษณะของ งาน	.530**	.518**	.422**
X ₄ ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่ง	.572**	.488**	.647**

หมายเหตุ: ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 (Sig. = 0.000)

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

จากตาราง 3 ด้านความสำเร็จของงาน ผลการทดสอบ Pearson Correlation พบว่า ด้านการศึกษามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง (ค่า Pearson Correlation = 0.463) และมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. = 0.000). ด้านการอบรมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง (ค่า Pearson Correlation = 0.434) และมี



นัยสำคัญทางสถิติ (Sig. = 0.000). ส่วนด้านการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ในระดับสูง (ค่า Pearson Correlation = 0.598) และมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. = 0.000).

ด้านการยอมรับนับถือ ผลการทดสอบ Pearson Correlation พบว่า ด้านการศึกษาที่มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง (ค่า Pearson Correlation = 0.460) และมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. = 0.000). ด้านการอบรมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางถึงสูง (ค่า Pearson Correlation = 0.574) และมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. = 0.000). ส่วนด้านการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางถึงสูง (ค่า Pearson Correlation = 0.511) และมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. = 0.000).

ด้านลักษณะของงาน ผลการทดสอบ Pearson Correlation พบว่า ด้านการศึกษาที่มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางถึงสูง (ค่า Pearson Correlation = 0.530) และมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. = 0.000). ด้านการอบรมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางถึงสูง (ค่า Pearson Correlation = 0.518) และมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. = 0.000). ส่วนด้านการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง (ค่า Pearson Correlation = 0.422) และมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. = 0.000).

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ผลการทดสอบ Pearson Correlation พบว่า ด้านการศึกษาที่มีความสัมพันธ์ในระดับสูง (ค่า Pearson Correlation = 0.572) และมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. = 0.000). ด้านการอบรมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางถึงสูง (ค่า Pearson Correlation = 0.488) และมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. = 0.000). ส่วนด้านการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ในระดับสูง (ค่า Pearson Correlation = 0.647) และมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. = 0.000)



สรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน จากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) พบว่าทุกด้านของปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการในทุกมิติ ได้แก่ ด้านการศึกษา ด้านการอบรม และด้านการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (Sig. = 0.000)

โดยเฉพาะด้าน “ความก้าวหน้าในตำแหน่ง” และ “ความสำเร็จของงาน” มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) สูงสุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น สะท้อนให้เห็นว่าข้าราชการที่รู้สึกว่าจะตนมีโอกาสเติบโตและประสบความสำเร็จในงาน มักจะมีแนวโน้มพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ มากขึ้นอย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดลพบุรี ประเด็นสำคัญที่ควรจะนำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของข้าราชการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าข้าราชการส่วนใหญ่มีความมุ่งมั่นตั้งใจ บรรลุความก้าวหน้าในงาน และเห็นคุณค่าของการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน สะท้อนให้เห็นถึงความตระหนักในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และสมรรถนะเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร



ผลการทดสอบความสัมพันธ์โดยรวม ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับการพัฒนาตนเอง พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางถึงสูง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของผู้วิจัย แสดงว่าข้าราชการที่มีแรงจูงใจมาก ย่อมมีแนวโน้มพัฒนาตนเองในระดับสูงขึ้น เมื่อนำผลดังกล่าวมาเปรียบเทียบกับแนวคิดของ Herzberg (1959) ที่ระบุว่าปัจจัยจูงใจ (Motivators) เช่น ความสำเร็จในงาน การได้รับการยกย่อง และโอกาสก้าวหน้า มีผลกระทบให้บุคคลพัฒนาตนเอง ผลวิจัยครั้งนี้จึงสอดคล้องกับทฤษฎีดังกล่าว รวมทั้งสนับสนุนผลการศึกษาของ Boyatzis (1982) และ McClelland (1961) ที่เห็นว่า “แรงจูงใจภายใน” เป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาศักยภาพในงานราชการ

1. ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าข้าราชการส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการทำงานและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ในทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ที่อธิบายว่า “แรงจูงใจ” (Motivators) เช่น ความสำเร็จ การยอมรับ และโอกาสก้าวหน้า เป็นตัวผลักดันให้บุคคลเกิดความพึงพอใจและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยเฉพาะ

1.1 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ข้าราชการให้ความสำคัญกับการได้รับการพัฒนาในสายอาชีพ การศึกษาต่อ และการอบรมอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากสิ่งเหล่านี้สะท้อนถึงความมั่นคงและความสำเร็จในหน้าที่การงาน ผลนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของพัฒน์ภูมิ ภู่วฒวนิชย์ (2564) ซึ่งพบว่าการสนับสนุนให้ข้าราชการ



ได้รับการพัฒนาและเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม มีผลต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ

1.2 ด้านลักษณะของงาน แสดงให้เห็นว่าข้าราชการรู้สึกว่างานที่ตนรับผิดชอบมีความชัดเจน เหมาะสมกับความรู้และความสามารถ รวมถึงได้รับอิสระในการตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Morse (1955) ที่ชี้ว่าการให้อิสระในงานและความรับผิดชอบที่เหมาะสมช่วยให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจในงานและเพิ่มความพึงพอใจในหน้าที่

1.3 ด้านความสำเร็จของงาน ข้าราชการมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานและพยายามบรรลุเป้าหมายที่ได้รับมอบหมายอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานของวติณ ศรีวิทย์รัตน์ (2566) ที่พบว่าความรู้สึกประสบความสำเร็จในงานเป็นแรงผลักดันที่สำคัญต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรภาครัฐ

1.4 ด้านการยอมรับนับถือ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นแรงจูงใจทางจิตใจที่สำคัญและช่วยสร้างความมั่นใจในการทำงาน ผลนี้สอดคล้องกับงานของณัฐพัชร์ ลาภบำรุงวงศ์ (2562) ที่ชี้ว่าการได้รับการยอมรับในผลงานและศักยภาพจะช่วยให้บุคลากรมีแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยแรงจูงใจทั้ง 4 ด้านส่งผลให้ข้าราชการมีแรงผลักดันในการทำงานที่ดี โดยเฉพาะ “ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง” ซึ่งถือเป็นปัจจัยหลักที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรแสวงหาโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเอง



2. การพัฒนาตนเอง

ในระดับมากโดยเฉพาะด้านการอบรม ซึ่งอาจเกิดจากการที่หน่วยงานมีการจัดโครงการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวนโยบายของกระทรวงแรงงานที่ส่งเสริม “การเรียนรู้ตลอดชีวิต” เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการและการบริการประชาชน

2.1 ด้านการเรียนรู้ ซึ่งอยู่ในระดับมากเช่นกัน สะท้อนให้เห็นว่าข้าราชการมีการแสวงหาความรู้จากการทำงานจริง เช่น การศึกษาดูงาน หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในหน่วยงาน ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Megginson & Pedler (1992) ที่เห็นว่า “การเรียนรู้จากการทำงาน (Learning by Doing)” เป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

2.2 ด้านการศึกษา อยู่ในระดับมากแต่ต่ำกว่าด้านอื่นเล็กน้อย ซึ่งอาจเนื่องมาจากข้อจำกัดด้านเวลาและโอกาสในการศึกษาต่อในระบบ อย่างไรก็ตามข้าราชการจำนวนหนึ่งยังคงมีความตั้งใจศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น โดยได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน ทั้งในรูปแบบทุนการศึกษาและโอกาสลาศึกษาต่อ ผลนี้สอดคล้องกับงานของพรพรรณ พุฒินาสิน (2562) ที่พบว่า การสนับสนุนด้านการศึกษาและการฝึกอบรมมีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรภาครัฐโดยตรง

โดยสรุป การพัฒนาตนเองของข้าราชการในจังหวัดลพบุรีเป็นผลจากทั้ง แรงจูงใจภายใน (เช่น ความมุ่งมั่นส่วนบุคคล ความต้องการก้าวหน้า) และ แรงสนับสนุนภายนอก (เช่น นโยบายของหน่วยงานและการอบรม) ซึ่งทั้งสองปัจจัยมีส่วนเกื้อหนุนกันอย่างสมดุลในการยกระดับศักยภาพของบุคลากรภาครัฐ



3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับการพัฒนาตนเอง

ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ Pearson's Correlation พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเฉพาะ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับ การเรียนรู้ ซึ่งหมายความว่าเมื่อบุคลากรได้รับโอกาสเลื่อนตำแหน่งหรือพัฒนาในสายอาชีพ จะมีแนวโน้มที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองมากขึ้น ผลนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Maslow, A. H. (1943) ในเรื่องลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) ที่ระบุว่าความต้องการในระดับสูง เช่น การได้รับการยอมรับและการเติมเต็มศักยภาพ (Self-actualization) จะเกิดขึ้นได้เมื่อความต้องการพื้นฐานได้รับการตอบสนองแล้ว ซึ่งในกรณีนี้คือเมื่อข้าราชการรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งและได้รับการยอมรับ ย่อมมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองต่อไป นอกจากนี้ ความสัมพันธ์เชิงบวกที่พบในทุกด้านแสดงให้เห็นว่า “แรงจูงใจในการทำงาน” มีอิทธิพลอย่างต่อเนื่องต่อ “พฤติกรรมการพัฒนาตนเอง” โดยเฉพาะแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานและการยอมรับนับถือที่ช่วยให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญของการเรียนรู้และการพัฒนา ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานของ จีรภัทร วงศ์สมบัติ (2566) และ สุรีย์ภรณ์ ศรพรม (2564) ที่ยืนยันว่าปัจจัยแรงจูงใจ เช่น ความสำเร็จในงาน การยอมรับจากองค์กร และโอกาสก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์กรภาครัฐอย่างมีนัยสำคัญ

โดยสรุป การที่ข้าราชการสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดลพบุรีมีแรงจูงใจสูง ส่งผลให้เกิดการพัฒนาตนเองในทุกมิติ ทั้งในด้านการศึกษา การ



อบรม และการเรียนรู้ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและการยกระดับคุณภาพของบุคลากรในระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยจูงใจที่มีส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดลพบุรี ผู้ศึกษาวิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 พัฒนาระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างต่อเนื่อง หน่วยงานจึงควรจัดทำ แผนพัฒนาอาชีพ (Career Path Plan) ที่กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรอย่างชัดเจน พร้อมทั้งสร้างระบบติดตามผลการพัฒนา เพื่อให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าในอนาคตอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งจะช่วยสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร

1.2 สนับสนุนการอบรมและพัฒนาความรู้ที่ตรงกับความต้องการ ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการที่ตอบสนองต่อการปฏิบัติงานจริง เช่น การอบรมทักษะเทคโนโลยี การบริหารจัดการแรงงาน และการบริการภาครัฐอย่างมืออาชีพ รวมถึงควรมีการประเมินผลหลังการอบรมตามหลักการวิจัยเชิงประเมิน (Evaluation Research) เพื่อให้แน่ใจว่าผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้พัฒนางานได้จริง

1.3 สร้างระบบแรงจูงใจและการยอมรับอย่างเป็นธรรม ควรจัดตั้งระบบ “การยกย่องเชิดชูเกียรติ” สำหรับผู้ที่มีผลงานดีเด่น เช่น การมอบรางวัลเชิงคุณภาพ (Non-monetary reward) หรือโอกาสศึกษาดูงาน เพื่อกระตุ้นให้เกิดความภาคภูมิใจในงานและเพิ่มแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองต่อเนื่อง



2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.1 มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้และศักยภาพของบุคลากร ผู้บริหารควรพิจารณามอบหมายงานโดยยึดตามความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล เพื่อให้ข้าราชการรู้สึกว่าการงานที่มีคุณค่าและสามารถใช้ศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

2.2 ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร ควรมีการจัด “กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้” หรือ “ชุมชนนักปฏิบัติ” (Community of Practice) ภายในหน่วยงาน เพื่อเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ทำให้เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง และเสริมสร้างความร่วมมือภายในองค์กร

2.3 พัฒนาผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจและสนับสนุนลูกน้อง ผู้บริหารจึงควรปรับบทบาทให้เป็น “ผู้นำเชิงสนับสนุน (Supportive Leadership)” ที่ให้คำปรึกษา รับฟังความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพ ซึ่งจะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาอย่างแท้จริง

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน หน่วยงานควรจัดระบบการยกย่องเชิดชูเกียรติ และการให้รางวัลเชิงคุณภาพ แก่ข้าราชการที่มีผลงานโดดเด่น หรือมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง เพื่อสร้างแรงจูงใจทางจิตใจ (Intrinsic Motivation) ให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจและผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น



3.2 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ควรกำหนดนโยบายการพัฒนาศักยภาพบุคลากรระยะยาว (Human Resource Development Plan) ที่ต่อเนื่อง ครอบคลุมทั้งการฝึกอบรมภายในประเทศ การศึกษาดูงานต่างประเทศ และการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ เพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนาได้ตามความถนัดและความต้องการของตำแหน่งงาน

3.3 การสนับสนุนสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ในองค์กร ควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) โดยเปิดโอกาสให้ข้าราชการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้เชี่ยวชาญ และจัดกิจกรรม “แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างรุ่น” เพื่อส่งต่อความรู้จากข้าราชการอาวุโสสู่ข้าราชการรุ่นใหม่

3.4 การใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการพัฒนาตนเอง หน่วยงานควรพัฒนา แพลตฟอร์มออนไลน์ด้านการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพ ของข้าราชการ เช่น e-Learning, Knowledge Management System หรือฐานข้อมูลการอบรม เพื่อให้บุคลากรสามารถเรียนรู้และติดตามความก้าวหน้าของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง

3.4 การติดตามและประเมินผลการพัฒนาตนเอง ควรกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างเป็นระบบ ทั้งในระดับบุคคลและระดับหน่วยงาน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด และสามารถใช้องค์มูลดังกล่าวประกอบการเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนชั้น หรือการพิจารณารางวัลในอนาคต



เอกสารอ้างอิง

- จิรภัทร วงศ์สมบัติ (2566) และสุรีย์ภรณ์ ศรีพรหม. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานการคลัง กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีระ กุลสวัสดิ์ และสมคิด เพชรประประเสริฐ. (2564). แรงจูงใจและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานภาครัฐ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- พิชญา ศิริวัฒน์. (2565). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้เชิงรุกของข้าราชการ. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรพรรณ พุ่มนาสิน. (2562). การสนับสนุนด้านการศึกษาและการฝึกอบรมที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการ. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พัฒนภูมิ ภู่วฒวนิชย์. (2564). ปัจจัยแรงจูงใจและความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการภาครัฐ. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จิรภัทร วงศ์สมบัติ (2566) และสุรีย์ภรณ์ ศรีพรหม. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานการคลัง กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.



- วรรณวิสา แยมเกตุ. (2559). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการพัฒนาตนเองของ
ข้าราชการภาครัฐ. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช.
- วศิณ ศรีวิทยรัตน์. (2566). ความรู้สึกประสบความสำเร็จในงานกับการพัฒนา
ตนเองของบุคลากรภาครัฐ. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2566). แนวทางการพัฒนา
ข้าราชการมืออาชีพในยุคดิจิทัล (Smart Civil Servant). กรุงเทพฯ:
สำนักงาน ก.พ.
- สุรเชษฐ์ จันทรา. (2563). ลักษณะของงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการเรียนรู้ของ
ข้าราชการส่วนภูมิภาค. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Boyatzis, R. E. (2008). Competencies in the 21st century. *Journal of
Management Development*, 27(1), 5–12.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination
in human behavior*. New York: Plenum Press.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*,
50(4), 370–396.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. Princeton, NJ: Van
Nostrand.



- Megginson, D., & Pedler, M. (1992). *Self-development: A manager's guide*. London: McGraw-Hill.
- Morse, N. C. (1955). *Satisfaction in the white-collar job*. Ann Arbor: University of Michigan Press.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46–56.



แนวทางการบริหารจัดการกองทุนชุมชนทหาร
ของกองพันทหารสื่อสารที่ 21 กองทัพภาคที่ 1

**Guidelines for the Management of the Military Community
Fund of the 21st Signal Battalion, the 1st Army Area**

กฤตศตพร ทรัพย์ข้า¹ วิจิตรา ศรีสอน² & สันฐาน ชยन्ह²

Kitsatapon Supkam, Wijitra Srisorn & Sunthan Chayanon

Corresponding author: kitsatapon@gmail.com

Received: 30/10/68 Revised: 21/12/68 Accepted: 22/12/68

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาบทบาทและหน้าที่ของสถาบัน
การจัดการเงินทุนชุมชนทหารของกองพันทหารสื่อสารที่ 21 กองทัพภาคที่ 1
(2) วิเคราะห์แนวทางการบริหารจัดการกองทุนชุมชนทหาร และ (3) ศึกษาปัญหา
และอุปสรรคในการบริหารจัดการกองทุนดังกล่าว การวิจัยใช้ระเบียบวิธีเชิง
คุณภาพ โดยเก็บข้อมูลจากผู้บังคับบัญชา เจ้าหน้าที่กองทุน และสมาชิกกองทุน
รวม 18 คน พร้อมตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลแบบสามเส้า และวิเคราะห์
ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและพรรณนาเชิงอุปนัย ผลการวิจัยพบว่า
กองทุนชุมชนทหารมีบทบาทสำคัญในการแก้ไขปัญหาหนี้สินของกำลังพล โดย
บริหารจัดการหนี้ให้เป็นระบบในรูปแบบ “หนึ่งครัวเรือน หนึ่งสัญญา” ทำหน้าที่

¹ หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

¹ Master of Political, College of Politics and Government, Suan Sunandha Rajabhat University

² วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

² College of Politics and Government, Suan Sunandha Rajabhat University.



เป็นศูนย์กลางในการจัดการเงินทุนและบูรณาการข้อมูลกองทุนอย่างเป็นระบบ สำหรับแนวทางการบริหารจัดการกองทุน มีความเข้มแข็งจากการจัดเก็บค่างวดตรงเวลา การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของคณะกรรมการกองทุน การรวมหนี้ให้เหลือภาระทางเดียว การเป็นแหล่งเงินทุนเพื่อสร้างอาชีพ รวมถึงการให้สวัสดิการแก่สมาชิก เช่น การมอบทุนการศึกษาและสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ส่วนปัญหาและอุปสรรค ได้แก่ ภาระงานจำนวนมากของเจ้าหน้าที่กองทุน วงเงินกู้ที่จำกัด และการชำระคืนเงินกู้ล่าช้า ซึ่งส่งผลกระทบต่อความคล่องตัวในการบริหารจัดการกองทุนโดยรวม

คำสำคัญ: กองทุนชุมชนทหาร; การบริหารจัดการกองทุน; กองพันทหารสื่อสารที่ 21; กองทัพภาคที่ 1; การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน

Abstract

This research aimed to (1) study the roles and responsibilities of the Military Community Fund Management Institute of the 21st Signal Battalion, 1st Army Area, (2) analyze the management approaches of the Military Community Fund, and (3) study the problems and obstacles in the management of the fund. The research utilized a qualitative methodology, collecting data from 18 commanders, fund officers, and fund members. Data were triangulated and analyzed using content analysis and inductive descriptive analysis. The results revealed that the Military Community Fund plays an important role in solving the debt problems of personnel by systematically managing debts under the “One Household, One Contract”



model. It serves as a center for fund management and systematically integrating fund data. The fund's management strength stems from on-time installment collection, efficient performance of the fund committee, debt consolidation, being a source of funding for career development, and providing welfare to members, such as scholarships and support for various activities. Problems and obstacles include the heavy workload of fund officers, limited loan limits, and delayed loan repayments, which impact the overall flexibility of the fund's management.

Keywords: Military Community Fund; Fund Management; 21st Signal

Battalion; 1st Army Area; Community Economic Development

บทนำ

ความยากจนของประชาชนในชนบทเป็นปัญหาพื้นฐานที่สะท้อนถึงการขาดแคลนทุนทรัพย์และโอกาสในการเข้าถึงแหล่งเงินทุนเพื่อการพัฒนาอาชีพและสร้างรายได้ ส่งผลให้ไม่สามารถลดรายจ่ายหรือรองรับเหตุฉุกเฉินได้อย่างเพียงพอ วิกฤตเศรษฐกิจปี พ.ศ. 2540 และเหตุอุทกภัยครั้งใหญ่ในปี พ.ศ. 2554 ยิ่งตอกย้ำความเปราะบางของเศรษฐกิจฐานราก ประชาชนจำนวนมากโดยเฉพาะเกษตรกรสูญเสียทรัพย์สินและรายได้ ขณะที่ภาคธุรกิจหลายแห่งต้องปิดกิจการ ส่งผลให้เกิดการว่างงาน การก่ออาชญากรรม และปัญหายาเสพติดเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง (เสาวนาถ เล็กเลอสินธุ์, 2555) ภาพรวมของสังคมชนบทไทยจึงเต็มไปด้วยความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะกลุ่มรายได้น้อยที่ยังขาดโอกาสเข้าถึงแหล่ง



เงินทุนที่มีเงื่อนไขผ่อนปรนและดอกเบี้ยต่ำ ซึ่งกลายเป็นข้อจำกัดสำคัญต่อการพัฒนาอาชีพและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน

รัฐบาลในยุคของ พ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตร ตระหนักถึงความรุนแรงของปัญหาความยากจนและขาดโอกาสทางเศรษฐกิจของประชาชน โดยได้แถลงนโยบายเร่งด่วนต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2544 เพื่อแก้ไขปัญหาสำคัญของชาติใน 4 ด้าน ได้แก่ ปัญหาผู้มีอิทธิพล การทุจริต ยาเสพติด และความยากจน (คำแถลงนโยบายของรัฐบาล, 2544) หนึ่งในนโยบายหลักคือ “โครงการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ 1 ล้านบาท” ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนให้ประชาชนในชุมชนใช้ลงทุนสร้างอาชีพและรายได้ โดยให้ชุมชนเป็นผู้บริหารจัดการด้วยตนเอง (ศุภโชค ชุนอื้อ, 2545) กองทุนดังกล่าวดำเนินการภายใต้แนวคิด “เศรษฐกิจพอเพียง” และหลักการพึ่งพาตนเองของชุมชน เสริมสร้างการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างภาครัฐ เอกชน และท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนมีความเข้มแข็งและสามารถพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนได้อย่างยั่งยืน (สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ, 2551)

กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติทำหน้าที่เป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนในระดับฐานราก โดยได้รับงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลกองทุนละ 1 ล้านบาท เพื่อให้ประชาชนบริหารจัดการกันเอง (สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ, ม.ป.ป.) ผลการประเมินของกรมบัญชีกลางในปี 2562 พบว่ากองทุนมีประสิทธิภาพอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน แต่ยังต้องพัฒนาในด้านการบริหารทุนและศักยภาพของคณะกรรมการ ทั้งนี้ นโยบายดังกล่าวยังถูกขับเคลื่อนไปพร้อมกับการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12-13 ที่ให้ความสำคัญกับการลดความเหลื่อมล้ำ การสร้างภูมิคุ้มกันทางเศรษฐกิจ และการ



พัฒนาคนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ตามกรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

จากการดำเนินงานของกองทุนหมู่บ้านฯ ที่ขยายผลไปสู่กองทุนชุมชน กองทัพบก 557 แห่งทั่วประเทศ (ไพโรจน์ รัฐประเสริฐ, 2547) ซึ่งได้รับงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลเพื่อพัฒนาอาชีพและยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการและครอบครัวในชุมชนทหาร ถือเป็นรูปแบบหนึ่งของการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนบนฐานของการพึ่งพาตนเอง อย่างไรก็ตาม ยังคงมีข้อจำกัดด้านความรู้ในการจัดการกองทุน การบริหารบัญชี การวิเคราะห์สินเชื่อ และการตลาด ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาประเด็น “แนวทางการบริหารจัดการกองทุนชุมชนทหารของกองพันทหารสื่อสารที่ 21 กองทัพภาคที่ 1” เพื่อวิเคราะห์แนวทางพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบทบาทของสถาบันการจัดการเงินทุนชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย และเป็นต้นแบบในการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และสังคมในระดับฐานรากของประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทหน้าที่ของสถาบันการจัดการเงินทุนชุมชนทหาร กองพันทหารสื่อสารที่ 21 กองทัพภาคที่ 1
2. เพื่อหาแนวทางการบริหารกองทุนชุมชนทหาร กองพันทหารสื่อสารที่ 21 กองทัพภาคที่ 1



3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค การบริหารจัดการกองทุนชุมชนทหาร กองพันทหารสื่อสารที่ 21 กองทัพภาคที่ 1

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ในการสร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยได้อาศัยกรอบแนวคิดด้านการบริหารจัดการองค์กรชุมชน (Community Organization Management) และแนวคิดการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Participation Theory) เป็นฐานในการกำหนดประเด็นคำถาม เพื่อให้ครอบคลุมมิติของโครงสร้างการบริหารจัดการกองทุน กระบวนการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมของสมาชิก ความโปร่งใส และผลลัพธ์ต่อชุมชนทหาร นอกจากนี้ ยังใช้แนวคิดระบบ (Systems Theory) เพื่อทำความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากร กระบวนการ และผลลัพธ์ของกองทุนในบริบทของกองพันทหารสื่อสารที่ 21 กองทัพภาคที่ 1 มีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

1.1 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ประกอบด้วยคำถามปลายเปิด เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูลอธิบายความคิดเห็น ประสบการณ์ และข้อเสนอแนะได้อย่างอิสระ

1.2 เครื่องบันทึกเสียง ใช้บันทึกการสัมภาษณ์ โดยแจ้งให้ผู้ให้ข้อมูลทราบล่วงหน้าและขออนุญาตก่อนทุกครั้ง

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้ที่มีบทบาทเกี่ยวข้องโดยตรงกับการบริหารจัดการกองทุนชุมชนทหารของกองพันทหารสื่อสารที่ 21 กองทัพภาคที่ 1 จำนวนทั้งสิ้น 18 คน ประกอบด้วย

2.1 ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานกองทุนชุมชนทหาร จำนวน 1 คน

2.2 คณะกรรมการกองทุนชุมชนทหาร จำนวน 5 คน



2.3 สมาชิกกองทุนชุมชนทหาร จำนวน 12 คน

การเลือกผู้ให้ข้อมูลใช้วิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มที่สะท้อนสภาพจริงของกองทุนและสามารถให้ข้อมูลเชิงลึกที่มีคุณค่าได้จึงมุ่งเลือกผู้ให้ข้อมูลที่มีบทบาทเกี่ยวข้องโดยตรงกับการบริหารจัดการกองทุนชุมชนทหารของกองพันทหารสื่อสารที่ 21 มากกว่าการคำนึงถึงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 18 คนประกอบด้วยผู้บังคับบัญชา คณะกรรมการกองทุน และสมาชิกกองทุน ซึ่งเป็นผู้มีประสบการณ์ตรงและสามารถให้ข้อมูลเชิงลึกตามประเด็นการศึกษาได้อย่างครบถ้วน จำนวนดังกล่าวเพียงพอต่อการทำให้ข้อมูลอิ่มตัว (Data Saturation) และสะท้อนมุมมองหลักสามด้าน ได้แก่ นโยบาย การบริหารจัดการ และผลลัพธ์ที่เกิดกับสมาชิก ทั้งนี้ บริบทของกองทุนมีขนาดเล็ก การเลือกผู้ให้ข้อมูลครบทุกบทบาทสำคัญในหน่วยจึงถือว่าเหมาะสมและสอดคล้องกับข้อจำกัดเชิงพื้นที่และวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3. ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยเป็นหลักมีขั้นตอนดังนี้

3.1 ขออนุญาตหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อเข้าสู่พื้นที่ศึกษาและสร้างสัมพันธภาพกับบุคลากรในชุมชนทหาร

3.2 เตรียมการสัมภาษณ์ โดยจัดทำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างและนัดหมายผู้ให้ข้อมูล

3.3 ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก และจดบันทึกข้อมูลภาคสนาม

3.4 ตรวจสอบข้อมูลหลังการสัมภาษณ์ โดยนำข้อมูลกลับไปให้ผู้ให้ข้อมูลตรวจสอบความถูกต้องเพื่อความน่าเชื่อถือของข้อมูล

3.5 รวบรวมและสรุปข้อมูลเบื้องต้น ก่อนนำเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์



4. การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล (Data Validation) ผู้วิจัยใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) ตามแนวคิดของ Denzin (1989) และ สุภางค์ จันทรวาณิช (2543) เพื่อยืนยันความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูล ได้แก่การตรวจสอบด้านข้อมูล (Data Triangulation) เปรียบเทียบข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งเอกสาร การสัมภาษณ์ และการสังเกต การตรวจสอบด้านบุคคล (Investigator Triangulation) ตรวจสอบข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลายกลุ่มเพื่อยืนยันความสอดคล้อง และการตรวจสอบด้านวิธีการ (Methodological Triangulation) ใช้วิธีการเก็บข้อมูลหลายรูปแบบ เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต และการสนทนากลุ่ม เพื่อเพิ่มความเที่ยงตรงของข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) ข้อมูลที่ได้จากเอกสารและภาคสนามจะถูกนำมาวิเคราะห์โดยใช้ การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) และการพรรณนาเชิงอุปนัย (Inductive Description) เพื่อจำแนกประเด็นสำคัญตามหัวข้อที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า สถาบันการจัดการเงินทุนชุมชนทหารทำหน้าที่เป็น กลไกกลางในการบริหารจัดการทางการเงินภายในหน่วย โดยมุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาหนี้สินของสมาชิกให้เหลือ “หนึ่งครัวเรือน หนึ่งสัญญา” ผ่านการปรับโครงสร้างหนี้ การเจรจาต่อรอง การปรับอัตราดอกเบี้ยให้เท่ากันทุกกลุ่ม และการจัดทำทะเบียนหนี้สินที่เป็นระบบ

นอกจากนี้ กองทุนยังทำหน้าที่เป็น ศูนย์กลางเชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูลทางการเงินในชุมชน ทั้งในด้านสิทธิสมาชิก มาตรการชำระหนี้ การ



ประชาสัมพันธ์ผลตอบแทน และการจัดอบรมอาชีพเสริมให้กับสมาชิก เพื่อส่งเสริมความมั่นคงทางเศรษฐกิจของกำลังพลและครอบครัว

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า การบริหารจัดการที่เข้มแข็งของกองทุนควรอยู่บนหลัก 4 ประการ คือ 1) การเก็บค่าวงวดผ่อนชำระได้ตรงเวลา 2) คณะกรรมการกองทุนปฏิบัติงานด้วยประสิทธิภาพ 3) มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และ 4) กองทุนมีเสถียรภาพทางการเงิน

แนวทางที่กองทุนใช้ในการจัดการปัญหานี้ขึ้น คือ การรวมหนี้ให้เหลือทางเดียว เพิ่มวงเงินกู้ให้เพียงพอต่อความต้องการของสมาชิก และส่งเสริมการใช้เงินทุนเพื่อสร้างอาชีพ เพิ่มรายได้ในครัวเรือน นอกจากนี้ ยังได้ดำเนินกิจกรรมด้านสวัสดิการสังคมภายในหน่วย เช่น การแจกสิ่งของอุปโภคบริโภค มอบทุนการศึกษาให้บุตรสมาชิก และสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันของสมาชิกในชุมชนทหาร

3. วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า ปัญหาหลักเกิดจาก การบริหารจัดการภายในองค์กร เนื่องจากเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานกองทุนไม่ได้ทำหน้าที่ด้านนี้เป็นงานหลัก แต่ต้องปฏิบัติภารกิจทางทหารอื่นร่วมด้วย ส่งผลให้การบริหารงานของกองทุนขาดประสิทธิภาพ ขณะเดียวกัน สมาชิกกองทุนชุมชนทหาร เห็นว่าวงเงินกู้ที่ได้รับยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของครัวเรือน กองทุนได้ดำเนินการสร้างจิตสำนึกและวินัยทางการเงินให้แก่สมาชิก โดยออกระเบียบข้อบังคับการกู้ยืมอย่างชัดเจน มีบทลงโทษสำหรับผู้ไม่ปฏิบัติตาม และเน้นให้สมาชิกมีความรับผิดชอบในการชำระหนี้ตรงเวลา เพื่อสร้างความยั่งยืนในการบริหารจัดการกองทุน



จากผลการวิจัยทั้งสามด้าน พบว่า กองทุนชุมชนทหารกองพันทหาร
สื่อสารที่ 21 กองทัพภาคที่ 1 มีศักยภาพในการบริหารจัดการเงินทุนของชุมชน
ทหารอย่างเป็นระบบ แต่ยังคงมีข้อจำกัดด้านบุคลากรและงบประมาณ วงเงินกู้
และความถี่ในการประชุมกองทุน จำเป็นต้องพัฒนาโครงสร้างการบริหารให้มี
ความชัดเจน โปร่งใส และมีเจ้าหน้าที่ประจำกองทุนโดยเฉพาะ เพื่อเพิ่มประสิทธิ
ภาพและความยั่งยืนของกองทุนในระยะยาว

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่าสถาบันการจัดการเงินทุน
ชุมชนทหารมีบทบาทสำคัญในการเป็นศูนย์กลางการบริหารจัดการเงินทุนใน
ชุมชนอย่างเป็นระบบ โดยมีหน้าที่สำคัญในการแก้ไขปัญหาหนี้สินของสมาชิก
กองทุน โดยการปรับโครงสร้างหนี้ให้เหลือ “1 ครวเรือน 1 สัญญา” การเจรจา
ต่อรองหนี้ การปรับอัตราดอกเบี้ยให้เท่ากันทุกกองทุน การยืดระยะเวลาชำระหนี้
และการจัดทำทะเบียนลูกหนี้อย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ยังมีบทบาทในการ
เผยแพร่แนวคิดการจัดการเงินทุน การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลทางการเงิน
รวมถึงการอบรมอาชีพเสริมเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจของสมาชิก
ทั้งนี้เพราะสถาบันการจัดการเงินทุนชุมชนทหารถูกออกแบบให้เป็นกลไกกลางที่
บูรณาการข้อมูลและทรัพยากรทางการเงินในหน่วย เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและ
สร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจร่วมกันของกำลังพลและครอบครัวในชุมชนทหาร
ผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริอร ชันทรหัตถ์ (2544) ที่อ้างถึง Dale
(1968) ในทฤษฎีการจัดการ “POSDCIR” ซึ่งประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ได้แก่ การ
วางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบริหารงานบุคคล



(Staffing) การอำนวยการ (Directing) การควบคุม (Controlling) การนำนวัตกรรมมาใช้ (Innovation) และการเป็นตัวแทนขององค์กร (Representation) ซึ่งเป็นกระบวนการจัดการที่ครอบคลุมทั้งการกำหนดทิศทาง การดำเนินงาน และการติดตามผล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่าแนวทางการบริหารจัดการกองทุนชุมชนทหารที่มีประสิทธิภาพ ควรประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การเก็บค่าวงดผ่อนชำระตรงเวลา คณะกรรมการมีการปฏิบัติงานด้วยประสิทธิภาพและความโปร่งใส ระบบตรวจสอบภายในที่ชัดเจน และ การรักษาเสถียรภาพของกองทุนให้มีความมั่นคงทางการเงิน กองทุนยังมีแนวทางในการจัดการปัญหานี้สิน โดยการรวมหนี้ให้เหลือหนี้ทางเดียว การเพิ่มวงเงินกู้ให้เพียงพอต่อความต้องการของสมาชิก และการใช้เงินทุนเป็นแหล่งสร้างอาชีพ เพื่อเพิ่มรายได้ในครัวเรือน นอกจากนี้ ยังมีการจัดสวัสดิการแก่สมาชิก เช่น การแจกของอุปโภคบริโภค มอบทุนการศึกษา และสนับสนุนกิจกรรมภายในหน่วย เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในชุมชนทหาร ทั้งนี้ เพราะการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีระบบการจัดการแบบมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกฝ่าย มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในองค์กรและสร้างความยั่งยืนทางการเงินในระยะยาว ผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของธิดา พาหอม (2544) ที่เสนอว่าการจัดการเป็นกิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปดำเนินการร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วม โดยยึดหลักประหยัด มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งต้องอาศัยการผสมผสานระหว่างวัตถุประสงค์ วิธีการ และทรัพยากรขององค์กรให้เกิดผลลัพธ์ที่คุ้มค่าที่สุด



ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่าการบริหารจัดการกองทุนชุมชนทหารยังประสบปัญหาด้านประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ เนื่องจากเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานกองทุนไม่ได้ปฏิบัติงานด้านนี้เป็นงานหลัก แต่ต้องปฏิบัติภารกิจทางทหารอื่นร่วมด้วย ส่งผลให้ขาดความต่อเนื่องและไม่สามารถติดตามผลการดำเนินงานได้อย่างเต็มที่ ขณะเดียวกัน สมาชิกกองทุนมองว่าวงเงินกู้ยืมที่กำหนดยังมีจำนวนไม่เพียงพอต่อความต้องการจริงของครอบครัว ทำให้เกิดข้อจำกัดในการนำเงินทุนไปใช้เพื่อพัฒนาอาชีพหรือแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจ ทั้งนี้เพราะการบริหารจัดการกองทุนขาดการกำหนดโครงสร้างหน้าที่อย่างชัดเจน และมีการกระจายภารกิจหลายด้านในกลุ่มเจ้าหน้าที่ รวมถึงขาดระบบติดตามและประเมินผลภายในที่เป็นระบบ ส่งผลให้การดำเนินการไม่บรรลุศักยภาพสูงสุดของกองทุน ผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของเกษม จันทร์แก้ว (2540) ที่อธิบายว่า “การบริหาร” หมายถึงศิลปะของการดำเนินงานที่ต้องอาศัยการวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การอำนวยการ (Directing) และการควบคุม (Controlling) อย่างสอดคล้องประสานกัน เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่วางไว้ หากขาดการวางแผนหรือการมอบหมายงานอย่างชัดเจน ย่อมทำให้เกิดการบริหารที่ไม่มีประสิทธิภาพ

จากการอธิบายผลการวิจัยทั้งสามข้อ พบว่า การบริหารจัดการกองทุนชุมชนทหารของกองพันทหารสื่อสารที่ 21 กองทัพภาคที่ 1 มีความก้าวหน้าในการพัฒนาระบบการจัดการเงินทุน แต่ยังต้องปรับปรุงด้านบุคลากรเฉพาะทาง การเพิ่มวงเงินกู้ และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิก เพื่อให้กองทุนมีเสถียรภาพและตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนทหารได้อย่างแท้จริง



องค์ความรู้ใหม่

ตารางที่ 1.1 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

ลำดับ	ประเด็น การค้นพบ	รายละเอียดองค์ความรู้ใหม่	การนำไปใช้ประโยชน์
1	รูปแบบการบริหารจัดการกองทุนที่ผสมผสานภารกิจทางทหารกับงานชุมชน	การบริหารกองทุนชุมชนทหารต้องอาศัย “ระบบการจัดสรรบทบาทคู่ขนาน (Dual-role management)” เพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ทั้งภารกิจหลักทางทหารและงานกองทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ใช้เป็นต้นแบบในการออกแบบระบบบริหารกองทุนในหน่วยงานที่มีภารกิจหลายด้าน เช่น หน่วยทหารหรือองค์กรภาครัฐกึ่งชุมชน
2	โมเดล “1 ครวี่เรือน 1 สัญญา” ในการจัดการหนี้สิน	การรวมหนี้ของสมาชิกให้เหลือเพียงสัญญาเดียว ช่วยลดภาระหนี้ซ้ำซ้อนและสร้างวินัยทางการเงินในครัวเรือน เป็นแนวคิด “การบริหารหนี้เชิงป้องกัน”	ใช้เป็นแนวทางให้กองทุนชุมชนอื่น ๆ นำไปประยุกต์ในการจัดการหนี้สินครัวเรือนเพื่อความยั่งยืน



ลำดับ	ประเด็น การค้นพบ	รายละเอียดองค์ความรู้ใหม่	การนำไปใช้ประโยชน์
3	การขยายบทบาทกองทุนสู่การสร้างคุณค่าทางสังคม	กองทุนไม่ได้ทำหน้าที่ปล่อยกู้เท่านั้น แต่ยังส่งเสริมสวัสดิการ มอบทุนการศึกษา และสร้างอาชีพ ถือเป็นแนวคิด “กองทุนแบบพัฒนา (Development-oriented Fund)”	เป็นแนวทางขยายบทบาทกองทุนสู่การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและความผูกพันของสมาชิก
4	ระบบบริหารแบบโปร่งใสและมีส่วนร่วม (Participatory Transparency Model)	การบริหารกองทุนที่โปร่งใสตรวจสอบได้ และเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	ใช้เป็นต้นแบบพัฒนาระบบตรวจสอบและธรรมาภิบาลในกองทุนหรือองค์การสาธารณะ
5	บทบาทของผู้นำหน่วยในฐานะผู้ขับเคลื่อนทุนชุมชน	ผู้นำหน่วยทหารทำหน้าที่เป็น “ผู้นำเชิงนโยบายทางสังคม (Social Policy Leader)” มีบทบาททั้งการกำหนดนโยบาย การ	ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสังคมในหน่วยทหารและองค์กรราชการอื่น ๆ



ลำดับ	ประเด็นการค้นพบ	รายละเอียดองค์ความรู้ใหม่	การนำไปใช้ประโยชน์
		ควบคุมวินัย และสร้างแรงจูงใจแก่สมาชิก	เพื่อขับเคลื่อนทุนชุมชน
6	การประยุกต์แนวคิด POSDCIR ในบริบทกองทุนทหาร	การจัดการกองทุนโดยใช้หลักการ POSDCIR (Planning, Organizing, Staffing, Directing, Controlling, Innovation, Representation) เพื่อความมีประสิทธิภาพและมีเสถียรภาพ	ใช้เป็นกรอบแนวคิดบริหารจัดการกองทุนหรือโครงการภาครัฐในหน่วยงานที่มีลักษณะเชิงระบบ
7	แนวคิด “กองทุนเพื่อสร้างทุนมนุษย์ (Human Capital Fund)”	การดำเนินงานกองทุนที่มุ่งพัฒนาศักยภาพสมาชิก เช่น การฝึกอาชีพและมอบทุนการศึกษา เป็นการเชื่อมโยงทุนเศรษฐกิจกับทุนมนุษย์และทุนสังคม	ใช้เป็นต้นแบบกองทุนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและความมั่นคงทางเศรษฐกิจของกำลังพลและครอบครัว



องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า “การบริหารจัดการกองทุนชุมชนทหารที่ประสบความสำเร็จต้องอยู่บนฐานของ การบูรณาการภารกิจหลักกับงานชุมชน ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม และการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ เพื่อสร้างทั้งความมั่นคงทางเศรษฐกิจและความยั่งยืนทางสังคมของชุมชนทหาร”

สรุปและข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการกองทุนชุมชนทหาร บทบาทหน้าที่ของสถาบันการจัดการเงินทุนชุมชน และหาแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ผลการวิจัยโดยสรุปได้ดังนี้

1. ด้านปัญหาและอุปสรรค พบว่า เจ้าหน้าที่กองทุนไม่ได้ปฏิบัติงานด้านนี้เป็นงานหลัก ทำให้การบริหารขาดความต่อเนื่อง วงเงินกู้ไม่เพียงพอต่อความต้องการของสมาชิก และข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกองทุนยังไม่ทั่วถึง ส่งผลให้เกิดข้อจำกัดด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิกบางกลุ่ม

2. ด้านบทบาทหน้าที่ของสถาบันการจัดการเงินทุนชุมชนทหาร กองทุนมีบทบาทสำคัญในการแก้ไขปัญหาหนี้สิน โดยใช้แนวทาง “หนึ่งครัวเรือน หนึ่งสัญญา” ช่วยลดความซ้ำซ้อนของหนี้และส่งเสริมวินัยทางการเงิน อีกทั้งยังทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางบริหารข้อมูล การจัดอบรมอาชีพ และสร้างระบบบริหารจัดการเงินทุนที่มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้



3. ด้านแนวทางการบริหารจัดการกองทุน กองทุนยังจัดสวัสดิการให้กับสมาชิก เช่น การมอบทุนการศึกษา การแจกสิ่งของอุปโภคบริโภค และการสนับสนุนกิจกรรมในหน่วย เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันในชุมชนทหาร

ซึ่งการบริหารกองทุนชุมชนทหารที่ยั่งยืนต้องอาศัยการบริหารจัดการที่มีระบบ โปร่งใส และมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย รวมถึงการพัฒนาบุคลากรเฉพาะด้านการขยายวงเงินกู้ให้เหมาะสม และการสร้างคุณค่าทางสังคมผ่านกิจกรรมสวัสดิการและการพัฒนาอาชีพของสมาชิก

จากผลการวิจัยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. กองพันทหารสื่อสารที่ 21 และกองทัพนาคที่ 1 ควรกำหนดเจ้าหน้าที่ประจำกองทุนเฉพาะด้าน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความโปร่งใสในการบริหารจัดการกองทุนชุมชนทหาร

2. กรมการสื่อสารทหารและกองบัญชาการกองทัพนาคที่ 1 ควรจัดตั้งศูนย์กลางบริหารข้อมูลกองทุนทหาร เพื่อรวบรวม บูรณาการ และติดตามผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ

3. กองทัพบกและกระทรวงกลาโหม ควรขยายบทบาทกองทุนสู่การพัฒนาอาชีพและคุณภาพชีวิตกำลังพล เพื่อเสริมรายได้ ลดหนี้สิน และสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจของครอบครัวทหาร

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. กองพันทหารสื่อสารที่ 21 กองทัพนาคที่ 1 ควรนำผลการวิจัยไปปรับปรุงโครงสร้างการบริหารกองทุน โดยแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ประจำกองทุนเฉพาะด้าน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน



2. กรมการสื่อสารทหารและกองบัญชาการกองทัพภาคที่ 1 ควรใช้ผลวิจัยนี้จัดทำระบบฐานข้อมูลกลางของกองทุนชุมชนทหาร เพื่อใช้วางแผน ติดตาม และประเมินผลการบริหารเงินทุนในระดับหน่วย

3. กองทัพบกและหน่วยงานด้านสวัสดิการกำลังพล ควรประยุกต์ผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนานโยบายกองทุนเพื่อการพัฒนาอาชีพ มอบทุนการศึกษา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของครอบครัวกำลังพลอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรเพิ่มการประเมินความเป็นไปได้ของข้อเสนอแนะ (Feasibility Assessment) เช่น การประเมินความพร้อมด้านบุคลากร งบประมาณ โครงสร้าง หน่วย และระบบงาน เพื่อให้ข้อเสนอเชิงนโยบายสามารถนำไปใช้ได้จริง

2. ควรเพิ่มจำนวนหรือความหลากหลายของผู้ให้ข้อมูล เช่น ศึกษาเพิ่มเติมในหน่วยทหารอื่นหรือเปรียบเทียบกองทุนต่างสังกัด เพื่อให้เห็นความแตกต่างของบริบทและแนวปฏิบัติที่เหมาะสม

3. ควรขยายกรอบการวิจัยสู่การสร้าง “Model กองทุนชุมชนทหาร ต้นแบบ” โดยบูรณาการองค์ประกอบด้านเศรษฐกิจ วินัยการเงิน สวัสดิการ และการมีส่วนร่วมของชุมชนทหาร เพื่อใช้เป็นต้นแบบในระดับกองทัพภาคหรือกองทัพบก

4. ควรศึกษาผลลัพธ์ในระยะยาวของสมาชิกกองทุน เช่น ความมั่นคงทางการเงินหลังเข้าร่วมกองทุน การลดหนี้สิน คุณภาพชีวิต และวินัยทางการเงิน เพื่อสะท้อนผลกระทบเชิงลึกของกองทุนต่อกำลังพล



เอกสารอ้างอิง

- เกษม จันทรแ้ว. (2540). *การบริหารเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ธิดา พาหอม. (2544). *หลักการจัดการเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ไพโรจน์ รัฐประเสริฐ. (2547). *การพัฒนากองทุนชุมชนในกองทัพบก*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กองทัพบก
- ศิริอร ชันธหัตถ์. (2544). *แนวคิดและกระบวนการจัดการ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ. (2551). *แนวทางการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ. (ม.ป.ป.). *โครงการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). *กรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570)*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สุภาวต์ จันทรวานิช. (2543). *การวิจัยเชิงคุณภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 5). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสาวนาถ เล็กเลอสินธุ์. (2555). *ความยากจนกับการพัฒนาท้องถิ่นในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Dale, E. (1968). *Audiovisual methods in teaching* (3rd ed.). NY.: Dryden Press.



แนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริการของสำนักงานที่ดินจังหวัด
พระนครศรีอยุธยาตามมาตรฐานการให้บริการศูนย์ราชการ
สะดวก (GECC)

Guidelines for enhancing service quality of the Phra Nakhon
Si Ayutthaya Provincial Land Office with the service
standards of the Government Easy Contact Center (GECC)

ธีรารัตน์ มั่นกิจ¹ & ศุภัทรา อำนวยสวัสดิ์²

Theerarat Mankit¹ & Supatra Amnuaysawasdi²

Corresponding author: 6714830022@rumail.ru.ac.th

Received: 04/02/69 Revised: 13/02/69 Accepted: 16/02/69

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหลักเกณฑ์มาตรฐานการให้บริการของศูนย์ราชการสะดวก (GECC) ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริการของสำนักงานที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยาตามมาตรฐาน GECC ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพการบริการของสำนักงานที่ดินจังหวัด

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

¹ Student, Master of Public administration Program, Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University

² Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University



พระนครศรีอยุธยาตามมาตรฐาน GECC การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการวิจัยเอกสารและการวิจัยสนามโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 5 คน ผลการศึกษาพบว่า หลักเกณฑ์มาตรฐานการให้บริการของศูนย์ราชการสะดวก (GECC) ประกอบด้วย 3 หลักเกณฑ์ ได้แก่ เกณฑ์ด้านกายภาพ เกณฑ์ด้านคุณภาพ และเกณฑ์ด้านผลลัพธ์ สำนักงานที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยามีแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริการตามเกณฑ์ด้านคุณภาพ ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านสถานที่ มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ที่นั่งพักคอย น้ำดื่ม ห้องน้ำสำหรับผู้พิการ ที่จอดรถสำหรับผู้พิการ รถเข็น และพื้นที่สูบบุหรี่ 2) ด้านบริการ มีการจัดระบบคิว มีคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่และคู่มือสำหรับประชาชนที่มีความถูกต้อง ทันสมัย มีการจัดทำแบบสำรวจความคิดเห็นและความต้องการของผู้มาใช้บริการ 3) ด้านบุคลากร มีการจัดสรรเจ้าหน้าที่ให้เหมาะสมในช่วงที่มีผู้มาใช้บริการจำนวนมาก เจ้าหน้าที่มีทักษะความรู้ สามารถให้บริการได้อย่างถูกต้อง แก้ไขปัญหาได้ ให้บริการด้วยความสุภาพ และ 4) ด้านเทคโนโลยี มีการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูล และให้บริการออนไลน์ โดยพบว่ามีปัญหาอุปสรรคในเรื่องการปรับปรุงพัฒนาสถานที่ เนื่องจากเป็นอาคารโบราณสถานและต้องใช้งบประมาณในการปรับปรุงพัฒนา

คำสำคัญ: คุณภาพการบริการ; ศูนย์ราชการสะดวก; สำนักงานที่ดินจังหวัด

พระนครศรีอยุธยา



Abstract

This research aimed to: (1) examine the service standards of the Government Easy Contact Center (GECC); (2) study approaches to improving service quality at the Phra Nakhon Si Ayutthaya Provincial Land Office in accordance with GECC standards; and (3) investigate problems and obstacles in developing service quality at the office under the GECC framework. This qualitative study employed documentary research and field research through structured interviews with five key informants. The findings indicate that GECC service standards consist of three criteria: physical, quality, and outcome criteria. The Phra Nakhon Si Ayutthaya Provincial Land Office has developed service quality in accordance with the quality criteria, including: (1) facilities, such as waiting areas, drinking water, restrooms for persons with disabilities, parking spaces for persons with disabilities, wheelchairs, and designated smoking areas; (2) service processes, including a queue management system, up-to-date operational manuals for staff and service manuals for the public, and surveys to collect users' opinions and service needs; (3) personnel management, including appropriate staff allocation during peak service periods, knowledgeable personnel capable of providing accurate services, problem-solving abilities, and courteous service; and (4) technology, through the adoption of information systems for data management and online service provision. However, challenges remain in



improving physical facilities, as the office building is a historic structure and renovations require substantial budget allocations.

Keywords: Service Quality; Government Easy Contact Center; Phra

Nakhon Si Ayutthaya Provincial Land Office

บทนำ

ปัจจุบันการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทยในด้านต่าง ๆ ถูกกำหนดขึ้นภายใต้แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ด้วยความมุ่งยกระดับศักยภาพของประเทศไทยในทุกมิติ หน่วยงานภาครัฐ ถือเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศตามกรอบการบริหารราชการแผ่นดิน โดยยุทธศาสตร์ชาติได้กำหนดประเด็นด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งมีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม” ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา ทำให้ในปัจจุบันรูปแบบการทำงานของหน่วยงานภาครัฐเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก มีการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า เพื่อให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐมีมาตรฐานในระดับสากลตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส จึงเกิด



แนวความคิดที่จะยกระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐ ประกอบกับรัฐบาลได้กำหนดนโยบายให้ทุกกระทรวง กรมและจังหวัด รวมทั้งรัฐวิสาหกิจที่เกี่ยวข้องจัดให้มี “ศูนย์ราชการสะดวก (GECC)” เพื่อเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ให้คำแนะนำและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ให้เกิดการบริการที่มีประสิทธิภาพ และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชนที่มาติดต่อราชการกับหน่วยงานของรัฐ เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546

คณะกรรมการอำนวยการศูนย์ราชการสะดวก (2568) ได้กล่าวไว้ว่า ศูนย์ราชการสะดวก (GECC) เกิดขึ้นครั้งแรกจากการประชุมคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 1 กันยายน 2558 โดยนายกรัฐมนตรีได้มอบนโยบายให้ทุกกระทรวง กรม และจังหวัด รวมทั้งรัฐวิสาหกิจที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐต่าง ๆ เริ่มให้มี “ศูนย์ราชการสะดวก (GECC)” โดยมีหน้าที่เป็นหน่วยงานที่มุ่งเน้นบริการที่มีประสิทธิภาพ ให้คำแนะนำในการติดต่อราชการ และอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนให้ได้มากที่สุด เพื่อสร้างการบริการที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของประชาชนทุกกลุ่ม และสร้างความประทับใจ รวมถึงสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนที่เข้ามาติดต่อขอรับบริการ หรือติดต่อราชการต่าง ๆ กับหน่วยงานของรัฐทุกประเภท และเพื่อให้การดำเนินงานของศูนย์ราชการสะดวกเป็นไปตามนโยบายของนายกรัฐมนตรีและมีมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ จึงได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการปฏิบัติงาน และการติดตามประเมินผลการดำเนินการเพื่อนำไปสู่การรับรองมาตรฐานการให้บริการของศูนย์ราชการสะดวกขึ้น



กระทรวงมหาดไทยได้บรรจุโครงการพัฒนาศูนย์ราชการสะดวก (GECC) เป็นโครงการที่สอดคล้องกับแผนปฏิรูปประเทศ (พ.ศ.2561-2580) ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อเป็นการปรับปรุงการบริการภาครัฐผ่านการพัฒนาศูนย์บริการประชาชนของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงมหาดไทย ให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการให้บริการของศูนย์ราชการสะดวก (GECC)

กรมที่ดิน (2568) ในฐานะเป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงมหาดไทย ที่มีภารกิจหลักในการให้บริการประชาชนเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิในที่ดินของบุคคล และจัดการที่ดินของรัฐ โดยการให้บริการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมเกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์ การรังวัดทำแผนที่ การออกหนังสือแสดงสิทธิในที่ดิน การส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ และการจัดการข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ของที่ดิน เพื่อให้บุคคลมีความมั่นคงในการถือครองที่ดิน ได้รับการที่มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อเป็นการสนองรับกับนโยบายรัฐบาล กรมที่ดินจึงได้จัดทำโครงการขับเคลื่อนสำนักงานที่ดินทั่วประเทศตามมาตรฐานศูนย์ราชการสะดวก (GECC) ซึ่งมีเป้าหมายให้สำนักงานที่ดินมีการปรับปรุงสำนักงาน และพัฒนาคุณภาพการให้บริการตามแนวทางของศูนย์ราชการสะดวก (GECC) ด้วยการเร่งพัฒนาปรับปรุงด้านอาคารสถานที่ ด้านบุคลากร ด้านงานที่ให้บริการ และด้านอื่น ๆ ตามความเหมาะสม ทำให้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2561 เป็นต้นมา มีจำนวนสำนักงานที่ดินผ่านการรับรองมาตรฐานการให้บริการตามเกณฑ์ของศูนย์ราชการสะดวก (GECC) เพิ่มขึ้นทุกปี

สำนักงานที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (ม.ป.ป.) เป็นหน่วยงานราชการในสังกัดกรมที่ดิน กระทรวงมหาดไทย ซึ่งมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการให้บริการด้านที่ดินแก่ประชาชนในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีเขตพื้นที่รับผิดชอบทั้งหมด 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอพระนครศรีอยุธยา อำเภอนครหลวง อำเภอบางบาล อำเภอบางปะหัน และอำเภอบางไทร การพัฒนาสำนักงานที่ดิน



จังหวัดพระนครศรีอยุธยาให้เป็นศูนย์ราชการสะดวก (GECC) จะช่วยให้ประชาชนได้รับบริการที่มีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการสนองรับกับนโยบายรัฐบาล

จากความเป็นมาดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริการของสำนักงานที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยาตามมาตรฐานการให้บริการของศูนย์ราชการสะดวก (GECC) เพื่อขับเคลื่อนโครงการสำคัญดังกล่าวให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชนที่เดินทางมาติดต่อหน่วยงานภาครัฐ โดยมุ่งหวังให้มีการบริหารจัดการที่ "สะดวก รวดเร็ว เข้าถึงง่าย" มีการยกระดับระบบราชการให้มีการบริการประชาชนเป็นไปตามมาตรฐานศูนย์ราชการสะดวก (GECC) เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยใช้วิธีการ มีรายละเอียดดังนี้ (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2568, หน้า 38)

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary research) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ วารสาร แนวคิด ทฤษฎี รายงานการวิจัย สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และกฎหมาย กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง เอกสารทางวิชาการเกี่ยวกับศูนย์ราชการสะดวก (GECC) เป็นต้น
2. การวิจัยสนาม (Field research) ผู้วิจัยสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างแบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or formal interview) ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการวิจัย ได้แก่ พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายทะเบียนของสำนักงานที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา



กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2568., หน้า 34-35) จำนวน 5 คน โดยพิจารณาเลือกบุคคลที่มีความรู้ มีประสบการณ์มากกว่า 1 ปี มีส่วนเกี่ยวข้องใกล้ชิดและสามารถให้ข้อมูลในประเด็นที่ต้องการศึกษาได้เป็นอย่างดี ประกอบด้วย

- 1) หัวหน้าฝ่ายทะเบียน จำนวน 1 คน
- 2) หัวหน้างานฝ่ายทะเบียน จำนวน 1 คน
- 3) เจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียน จำนวน 3 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or formal interview) ลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดที่แน่นอนตายตัวจะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามเดียวกัน และการสัมภาษณ์จะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. ศึกษาหลักเกณฑ์มาตรฐานการให้บริการของศูนย์ราชการสะดวก (GECC)

จากการศึกษาหลักเกณฑ์มาตรฐานการให้บริการของศูนย์ราชการสะดวก (GECC) ของคณะกรรมการอำนวยการศูนย์ราชการสะดวก (2568) สรุป



ได้ว่า ศูนย์ราชการสะดวก (GECC) คือ หน่วยงานที่ทำหน้าที่ให้คำแนะนำและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ให้เกิดการบริการที่มีประสิทธิภาพและสร้างความเชื่อมั่นแก่ประชาชนที่มาติดต่อราชการ

ประกอบด้วยเกณฑ์ 3 ด้านหลัก คือ

1. เกณฑ์ด้านกายภาพ แบบประเมินตนเอง (Self Checklist) มีทั้งหมด 14 ข้อ ไม่มีคะแนน หน่วยงานจะต้องดำเนินการให้ครบถ้วนทุกข้อ หากดำเนินการไม่ครบถ้วน จะไม่ได้รับการตรวจประเมินในลำดับต่อไป
2. เกณฑ์ด้านคุณภาพ มีคะแนนรวม 70 คะแนน โดยเกณฑ์ด้านคุณภาพ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่
 - 1) ด้านสถานที่ ต้องสามารถเข้าถึงง่าย สะดวก ไม่สร้างภาระแก่ผู้มาติดต่อ มีการออกแบบการบริการหรือจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้ผู้รับบริการ
 - 2) ด้านบริการ มีมาตรฐานในการบริการประชาชน
 - 3) ด้านบุคลากร มี Service Mind บริการมีคุณภาพ และประสิทธิภาพ การจัดสรรบุคลากรเหมาะสม
 - 4) ด้านเทคโนโลยี ช่วยให้การบริการมีความสะดวก รวดเร็ว ง่าย และประหยัด
3. เกณฑ์ด้านผลลัพธ์ มีคะแนน รวม 30 คะแนน

เกณฑ์การผ่านการรับรองมาตรฐานการให้บริการของศูนย์ราชการสะดวก แบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. ระดับพื้นฐาน ให้บริการสะดวก รวดเร็ว เข้าถึงง่าย ต้องได้ 70-79 คะแนน
2. ระดับก้าวหน้า เพิ่มเติมนวัตกรรม และเทคโนโลยีในการให้บริการ ต้องได้ 80-89 คะแนน



3. ระดับเป็นเลิศ เพิ่มเติมนวัตกรรม และเทคโนโลยีสำหรับให้บริการ ด้วยระบบดิจิทัล สะดวกทุกที่ทุกเวลา ต้องได้ 90-100 คะแนน

2. ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริการของสำนักงานที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยาตามมาตรฐานการให้บริการศูนย์ราชการสะดวก (GECC)

สำหรับแนวทางการดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานการให้บริการศูนย์ราชการสะดวก (GECC) ของสำนักงานที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยทำการศึกษาเฉพาะเกณฑ์ด้านคุณภาพ 4 ด้าน จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญสามารถสรุปผลได้ ดังนี้

1. ด้านสถานที่ พบว่า สำนักงานที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการจัดที่นั่งพักคอย จุดบริการนำดื่มและจุดทิ้งขยะ มีป้าย/สัญลักษณ์บอกทิศทางหรือจุดให้บริการ มีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้พิการ ผู้สูงอายุ สตรีมีครรภ์ และพระภิกษุ เช่น ที่จอดรถสำหรับผู้พิการ ทางลาด รถเข็น และห้องน้ำสำหรับผู้พิการ รวมถึงมีการจัดพื้นที่สูบบุหรี่

2. ด้านบริการ พบว่า สำนักงานที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ช่วยตรวจสอบเอกสารเบื้องต้น มีการจัดลำดับขั้นตอนการบริการด้วยระบบคิวอัตโนมัติที่แยกประเภทงานชัดเจน เพื่อให้ประชาชนไม่ต้องรอนาน มีคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่และคู่มือสำหรับประชาชนตาม พ.ร.บ. หน่วยงานความสะอาด และมีการจัดทำแบบสำรวจความคิดเห็น และความต้องการของผู้มาใช้บริการ

3. ด้านบุคลากร พบว่า สำนักงานที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการจัดสรรกำลังคนให้เหมาะสมในช่วงที่มีผู้มาใช้บริการจำนวนมาก เจ้าหน้าที่มีทักษะความรู้พื้นฐานในเรื่องระเบียบกฎหมายที่ดิน สามารถให้บริการได้อย่างถูกต้อง และแก้ไขปัญหาได้ เจ้าหน้าที่ให้บริการด้วยกิริยา วาจาที่สุภาพ สามารถ



ควบคุมอารมณ์ภายใต้ความกดดันได้ดี และยังมีส่งเสริมการเพิ่มศักยภาพและทักษะในการปฏิบัติงาน โดยการส่งเจ้าหน้าที่ไปฝึกอบรมตามหลักสูตรต่างๆ ทั้งแบบออนไลน์ และออนไซต์

4. ด้านเทคโนโลยี พบว่า สำนักงานที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูลหลักฐันทะเบียนที่ดินที่เชื่อมโยงสำนักงานที่ดินทั่วประเทศ รวมทั้งมีการเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลทะเบียนราษฎรของกรมการปกครอง ทำให้สามารถตรวจสอบข้อมูลได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว การเข้าถึงระบบฐานข้อมูลมีความปลอดภัยผู้ใช้งานจะต้องใช้รหัสผ่านเฉพาะบุคคล และมีแอปพลิเคชัน Smart Lands เพื่อให้บริการประชาชนแบบออนไลน์ซึ่งประกอบด้วยบริการจองคิวล่วงหน้า (e-QLands), การขอหนังสือรับรองราคาประเมิน/ขอสำเนาภาพลักษณ์โฉนดที่ดิน/ขอตรวจสอบหลักทรัพย์ (e-Service), การค้นหาแปลงที่ดิน (LandsMaps) เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้ใช้บริการ

3. ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาสำนักงานที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยาตามมาตรฐานการให้บริการศูนย์ราชการสะดวก (GECC)

การพัฒนาสำนักงานที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยาตามมาตรฐานการให้บริการศูนย์ราชการสะดวก (GECC) จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบปัญหาและอุปสรรค ดังนี้

1. ด้านสถานที่ เนื่องจากอาคารสำนักงานที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา กรมศิลปากรได้ขึ้นทะเบียนโบราณสถานไว้ ทำให้การปรับปรุงขยายพื้นที่สำหรับที่นั่งพักคอย ที่จอดรถ และการปรับปรุงประตูสำหรับผู้พิการ จึงทำได้ยาก และป้าย/สัญลักษณ์บางจุดยังไม่ชัดเจน

2. ด้านบริการ ในขั้นตอนการตรวจสอบเอกสาร อาจมีความล่าช้าเนื่องจากผู้มา



ใช้บริการมีจำนวนมาก และทำเรื่องที่แตกต่างกัน ซึ่งบางเรื่องต้องใช้เอกสารประกอบจำนวนมาก ทำให้เจ้าหน้าที่ต้องใช้เวลาในการตรวจสอบเอกสารเป็นเวลานาน ผู้มาใช้บริการไม่ค่อยตอบแบบสำรวจความต้องการและประเมินความพึงพอใจ เนื่องจากคิดว่าจะมีความยุ่งยากในการประเมิน และต้องใช้เวลานาน

3. **ด้านบุคลากร** เจ้าหน้าที่ไม่สามารถให้บริการในช่วงพักกลางวันได้ ทำให้ผู้มาใช้บริการต้องรอรับบริการในช่วงบ่าย

4. **ด้านเทคโนโลยี** อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ยังไม่เพียงพอ ระบบยังไม่เสถียรหรือเกิดการขัดข้อง ทำให้เกิดความล่าช้า การเก็บข้อมูลในระบบสารสนเทศยังไม่ครบถ้วนสมบูรณ์

5. **ปัญหาอื่น ๆ** งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการปรับปรุงพัฒนาในด้านต่าง ๆ ยังไม่เพียงพอ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของสำนักงานที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยาตามมาตรฐานการให้บริการศูนย์ราชการสะดวก (GECC) มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. **เพื่อศึกษาหลักเกณฑ์มาตรฐานการให้บริการของศูนย์ราชการสะดวก (GECC)**

คณะกรรมการอำนวยการศูนย์ราชการสะดวก ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐานการให้บริการของศูนย์ราชการสะดวก (GECC) เพื่อเป็นแนวทางให้แก่หน่วยงานที่สมัครเพื่อเข้ารับการประเมินได้ใช้ในการประเมินความพร้อมของหน่วยงานตนเอง โดยได้กำหนดคุณสมบัติ เงื่อนไข วิธีการตรวจประเมินระยะเวลาในการรับรองมาตรฐานศูนย์ราชการสะดวก เงื่อนไขการรับรองมาตรฐาน



และเกณฑ์การผ่านการรับรองมาตรฐานการให้บริการของศูนย์ราชการสะดวก ซึ่งสำนักงานที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้มีการดำเนินการเพื่อพัฒนาการให้บริการที่สามารถอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน มีการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการด้านสถานที่ ด้านบริการ ด้านบุคลากร และด้านเทคโนโลยี ตามหลักเกณฑ์มาตรฐานการให้บริการของศูนย์ราชการสะดวก (GECC) เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวกรวดเร็ว เข้าถึงการรับบริการได้โดยไม่ยุ่งยากซับซ้อน สามารถสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของหน่วยงาน และเป็นไปตามความคาดหวังของประชาชน ตลอดจนสร้างความประทับใจให้แก่ผู้มาใช้บริการ ให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของศูนย์ราชการสะดวก คือ การให้บริการของทุกหน่วยงานของรัฐต้องมีความสะดวก มีประสิทธิภาพ และสร้างความเชื่อมั่นให้ประชาชนที่มาติดต่อราชการ สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ของบุญเกียรติ การะเวกพันธุ์ (2567, หน้า 98) อธิบายว่า การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ คือการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐ โดยนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการและการแสวงหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงระบบต่าง ๆ ของภาครัฐ สอดคล้องกับแนวคิดการปฏิรูประบบราชการของวิโรจน์ ก่อสกุล (2567, หน้า 34) อธิบายว่า การปฏิรูประบบราชการ เป็นการปรับเปลี่ยนพื้นฐานของระบบราชการ หรือองค์การสาธารณะ โดยเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความสามารถในการปรับตัว และการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ เป็นการเปลี่ยนโฉมภาคราชการ (Reinventing Government) “จากความล่าช้ามาสู่ผลลัพธ์ วิธีการสร้างระบบราชการให้ทำงานดีขึ้นและเสียค่าใช้จ่ายน้อยลง” สอดคล้องกับงานวิจัยของศราวุธ หนูรุ่น (2567) ศึกษาการนำนโยบายศูนย์ราชการสะดวก (GECC) ไปสู่การปฏิบัติ : กรณีศึกษา ที่ทำการปกครองอำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผล



การศึกษาพบว่า ที่ทำการปกครองอำเภอบางสะพานน้อย ได้มีการมีการดำเนินงานขับเคลื่อนนโยบายศูนย์ราชการสะดวก (GECC) ตามหลักเกณฑ์มาตรฐานการให้บริการของศูนย์ราชการสะดวก (GECC) ประจำปี 2568 เพื่อเป็นแนวทางในการสมัครเพื่อเข้ารับการประเมิน และสอดคล้องกับงานวิจัยของชานนท์ ญัตติ วิจิณชัย (2561) ศึกษาการนำนโยบายศูนย์ราชการสะดวก (GECC) ไปใช้กับหน่วยงานที่ให้บริการประชาชนของกรุงเทพมหานคร พบว่า กระบวนการนำนโยบายศูนย์ราชการสะดวก (GECC) ไปใช้กับหน่วยงานที่ให้บริการประชาชนของกรุงเทพมหานคร คือ การพัฒนาคุณภาพการบริการของหน่วยงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกันตามที่สำนักนายกรัฐมนตรีกำหนด เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว แบบเบ็ดเสร็จในจุดเดียว โดยมีกระบวนการหลักที่ทุกหน่วยงานมุ่งเน้น ได้แก่ การจัดการเรื่องสถานที่ การลดขั้นตอน/เวลาการรอคอย และการพัฒนาระบบสารสนเทศ

2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริการของสำนักงานที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยาตามมาตรฐานการให้บริการของศูนย์ราชการสะดวก (GECC)

โดยเกณฑ์ด้านคุณภาพ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

1) **ด้านสถานที่** สำนักงานที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการจัดที่นั่งพักคอย น้ำดื่มและจุดทิ้งขยะ มีป้าย/สัญลักษณ์บอกทิศทางหรือจุดให้บริการ มีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้พิการ ผู้สูงอายุ สตรีมีครรภ์ และพระภิกษุ เช่น ที่จอดรถสำหรับผู้พิการ ทางลาด รถเข็น และห้องน้ำสำหรับผู้พิการ รวมถึงมีการจัดพื้นที่สูบบุหรี่ เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัครวรรต เสนาเนียร (2564) ศึกษาการให้บริการประชาชน ตามแนวทางศูนย์



ราชการสะดวก (GECC) ของสำนักทะเบียน อำเภอปากพลี จังหวัดนครนายก พบว่า แนวทางการให้บริการของสำนักทะเบียนอำเภอปากพลี จังหวัดนครนายก มีดังนี้ อาคารสถานที่ให้บริการ จัดทำป้ายบอกทิศทางหรือตำแหน่งในการเข้าถึงจุดให้บริการได้อย่างสะดวก พื้นที่ให้บริการสะอาดและมีแสงสว่างอย่างเพียงพอ พร้อมทั้งมีกล้องวงจรปิด และสอดคล้องกับงานวิจัยของศราวุธ หนูรุ่น (2567) ศึกษาการนำนโยบายศูนย์ราชการสะดวก (GECC) ไปสู่การปฏิบัติ : กรณีศึกษา ที่ทำการปกครองอำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า มีการจัดภูมิทัศน์ให้เอื้ออำนวยต่อการพักผ่อนหย่อนใจของประชาชนและออกแบบอาคาร หรือสถานที่ให้มีอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวก หรือบริการเพื่อให้คนพิการสามารถเข้าถึงได้ เช่น ที่จอดรถสำหรับคนพิการ ทางลาด มีสถานที่ติดต่อกับหรือประชาสัมพันธ์สำหรับคนพิการ มีป้ายแสดงอุปกรณ์หรือ สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ มีห้องน้ำสำหรับคนพิการ มีประตูสำหรับคนพิการ มีการจัดสวนหย่อม สวนสาธารณะ สำหรับให้ประชาชนพักรับบริการ และมีสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ เช่น จุดบริการน้ำดื่ม ที่นั่งพักคอย และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกรรภิรมย์ ภัทราคม (2567) ศึกษาปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จในการยกระดับมาตรฐานศูนย์ราชการสะดวกของกรมการปกครอง (ระดับก้าวหน้า) พบว่า ที่ทำการปกครองอำเภอสามารถบรรลุการเป็นศูนย์ราชการสะดวกได้ โดยต้องมีการจัดสถานที่ให้มีสภาพภูมิทัศน์ที่สวยงาม มีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับประชาชนทุกกลุ่ม มีการออกแบบพื้นที่ให้เข้าถึงง่าย เช่น การจัดให้มีทางลาดสำหรับผู้พิการ พื้นที่นั่งพักที่เพียงพอ รวมถึงการติดตั้งป้ายบอกเส้นทางที่ชัดเจน

2) ด้านบริการ สำนักงานที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ช่วยตรวจสอบเอกสารเบื้องต้น มีการจัดลำดับขั้นตอนการบริการด้วยระบบคิวอัตโนมัติที่แยกประเภทงานชัดเจน เพื่อให้ประชาชนไม่ต้องรอนาน มีคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่และคู่มือสำหรับประชาชนตาม พ.ร.บ. อำนวยความสะดวกฯ และมีการจัดทำแบบสำรวจความคิดเห็น และความ



ต้องการของผู้มาใช้บริการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอิสริยา รัตนแก้ว (2566) ศึกษาการนำนโยบายศูนย์ราชการสะดวกไปปฏิบัติ กรณีศึกษาที่ทำการปกครองอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี พบว่า ที่ทำการปกครองอำเภอธัญบุรี มีการกำหนดจุดให้บริการประชาชน ณ จุดติดต่อ-สอบถามข้อมูลเบื้องต้นก่อนการเข้ารับบริการ เพื่อคัดกรองผู้รับบริการ อีกทั้งมีการกำหนดจุดรับ-ส่งเรื่องและเอกสาร ณ จุดเดียวเพื่อกระจายเรื่องและส่งต่อไปยังงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการออกแบบโครงสร้างจัดลำดับขั้นตอนการบริการงานที่ง่ายต่อการรับบริการ มีแบบฟอร์ม คำร้องขอรับบริการต่างๆที่ง่าย สะดวก รวดเร็ว และไม่ยุ่งยาก ไม่สร้างภาระให้แก่ประชาชน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศราวุธ หนูรุ่ง (2567) ศึกษาการนำนโยบายศูนย์ราชการสะดวก (GECC) ไปสู่การปฏิบัติ : กรณีศึกษา ที่ทำการปกครองอำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า มีการการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่ที่ครอบคลุม ถูกต้อง และทันสมัยโดยมีการระบุขั้นตอน ระยะเวลา ค่าธรรมเนียม และข้อมูลจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานไว้ในคู่มือฯ อย่างชัดเจน และทบทวนปรับปรุงคู่มือฯ ให้ทันสมัยอยู่เสมอ มีการรับฟังความคิดเห็นและการสนับสนุนข้อร้องเรียนของบริการผู้ดูแลระบบและการแก้ไขที่โปร่งใส

3) ด้านบุคลากร สำนักงานที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการจัดสรรกำลังคนให้เหมาะสมในช่วงที่มีผู้มาใช้บริการจำนวนมาก เจ้าหน้าที่มีทักษะความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับเรื่องระเบียบกฎหมายที่ดิน สามารถให้บริการได้อย่างถูกต้อง และแก้ไขปัญหาได้ เจ้าหน้าที่ให้บริการด้วยกิริยา วาจาที่สุภาพ สามารถควบคุมอารมณ์ภายใต้ความกดดันได้ดี และมีการเพิ่มศักยภาพและทักษะในการปฏิบัติงาน โดยการส่งเจ้าหน้าที่ไปฝึกอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ ทั้งแบบออนไลน์และออนไลน์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัครวรรต เสนาเนียร (2564) ศึกษาการให้บริการประชาชน ตามแนวทางศูนย์ราชการสะดวก (GECC) ของสำนักทะเบียนอำเภอปากพลี จังหวัดนครนายก พบว่า เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ มีปฏิภาณ มีไหวพริบ รู้จักการสังเกตอย่างละเอียดรอบคอบ เพื่อให้รู้เท่าทันความต้องการของผู้มา



รับบริการ และสามารถให้บริการด้วยความถูกต้องและรวดเร็ว รวมถึงมีการให้คำแนะนำที่ดี เกี่ยวกับกฎหมายและอำนาจหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีทักษะในการให้บริการ สามารถแก้ไข/รับมือกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ตามมาตรฐานการให้บริการ บริการได้หลากหลายงานและสามารถสับเปลี่ยนงานได้เพื่อความต่อเนื่องในการให้บริการในงานที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายหลายฉบับที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของอิสริยา รัตนแก้ว (2566) ศึกษาการนำนโยบายศูนย์ราชการสะดวกไปปฏิบัติ กรณีศึกษาที่ทำการปกครองอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี พบว่า บุคลากรมีอัตรากำลังที่ครบเต็มตามจำนวนกรอบอัตรา และเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการ ขั้นตอน มีการปรับทัศนคติและสร้างการรับรู้ร่วมกันของผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการเป็น Service mind สร้างความประทับใจให้แก่ผู้มาติดต่อขอรับบริการ บุคลากรแต่งกายสุภาพเรียบร้อย มีทักษะการพูดที่ไพเราะ สามารถให้คำแนะนำตามงานที่รับผิดชอบได้ หน่วยงานมีการประชุมถอดบทเรียนเป็นประจำทุกเดือน มีการสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

4) ด้านเทคโนโลยี สำนักงานที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูลหลักฐานทะเบียนที่ดินที่เชื่อมโยงที่ดินทั่วประเทศ รวมทั้งมีการเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลทะเบียนราษฎรของกรมการปกครอง ทำให้สามารถตรวจสอบข้อมูลได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว การเข้าถึงระบบฐานข้อมูลมีความปลอดภัยผู้ใช้งานจะต้องใช้รหัสผ่านเฉพาะบุคคล และมีแอปพลิเคชัน Smart Lands ซึ่งประกอบด้วยบริการจองคิวล่วงหน้า (e-QLands), การขอหนังสือรับรองราคาประเมิน/ขอสำเนาภาพลักษณ์โฉนดที่ดิน/ขอตรวจสอบหลักทรัพย์ (e-Service), ค้นหาแปลงที่ดิน (LandsMaps) เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้ใช้บริการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิสริยา รัตนแก้ว (2566) ศึกษาการนำนโยบายศูนย์ราชการสะดวกไปปฏิบัติ กรณีศึกษาที่ทำการปกครองอำเภอ



ชัยบุรี จังหวัดปทุมธานี พบว่า มีการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนผู้ติดต่อขอรับบริการโดยมีการติดตั้งอินเทอร์เน็ตเพื่อให้ประชาชนสามารถใช้อุปกรณ์มือถืออิเล็กทรอนิกส์ได้ทั้งในระหว่างรอเข้ารับบริการไปตลอดจนสิ้นสุดกระบวนการมีการนำนวัตกรรมระบบเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีความเป็นธรรมปลอดภัย และน่าเชื่อถือมาใช้ เช่น ตู้กดบัตรคิว มีระบบการให้บริการประชาชนแบบออนไลน์ เช่น ทางเฟซบุ๊กแฟนเพจ เว็บไซต์ของอำเภอ และทางโทรศัพท์มือถือของสำนักงานที่ประชาชนสามารถสอบถามถึงเอกสารที่ต้องนำมาด้วย เพื่อเข้ารับบริการได้อย่างสะดวก ง่าย และสอดคล้องกับงานวิจัยของศราวุธ หนูรุ่ง (2567) ศึกษาการนำนโยบายศูนย์ราชการสะดวก (GECC) ไปสู่การปฏิบัติ : กรณีศึกษา ที่ทำการปกครองอำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า มีการกำหนดมาตรฐานการให้บริการออนไลน์ และผู้รับผิดชอบ ในการตอบกลับผู้รับบริการผ่านช่องทางออนไลน์ภายในระยะเวลาที่กำหนด รวมทั้งมีการพัฒนาปรับปรุงมาตรฐานการให้บริการในระบบออนไลน์ให้รวดเร็วและมีความครบถ้วนของข้อมูลมากยิ่งขึ้น เช่น ติดต่อผ่านอีเมลตอบกลับภายใน 24 ชั่วโมง ติดต่อผ่านระบบแชทหรือไลน์โดยตรงภายใน 15 นาที ติดต่อผ่าน Facebook ผู้ดูแลระบบตอบกลับภายใน 24 ชั่วโมง มีระบบจัดเก็บข้อมูลเพื่ออำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน และสามารถนำข้อมูลส่งให้กรมการปกครอง (ส่วนกลาง) วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อพัฒนาระบบการให้บริการประชาชน เช่น ระบบ e-DOPA License ระบบจัดเก็บข้อมูลการทะเบียนต่างๆ มีแผนหรือระบบการจัดการป้องกันความเสี่ยง ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้มีความมั่นคง ปลอดภัย และน่าเชื่อถือ การนำนวัตกรรม/เทคโนโลยีมาพัฒนา เพื่อทำให้เกิดผลในการปรับปรุงและออกแบบการให้บริการสาธารณะให้สามารถตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ เช่น การให้บริการจองคิวนัดหมายล่วงหน้า ผ่านทางแพลตฟอร์มการจองคิวออนไลน์ มีการนำระบบ ThaiD ของกรมการปกครองมาใช้



3. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพการบริการของสำนักงานที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยาตามมาตรฐานการให้บริการของศูนย์ราชการสะดวก (GECC)

1) **ด้านสถานที่** เนื่องจากอาคารสำนักงานที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา กรมศิลปากรได้ขึ้นทะเบียนโบราณสถานไว้ ทำให้การปรับปรุงขยายพื้นที่สำหรับที่นั่งพักผ่อน ที่จอดรถ และการปรับปรุงประตูสำหรับผู้พิการ จึงทำได้ยาก และป้าย/สัญลักษณ์บางจุดยังไม่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัครวรรต เสนาเนียร (2564) ศึกษาการให้บริการประชาชน ตามแนวทางศูนย์ราชการสะดวก (GECC) ของสำนักทะเบียน อำเภอปากพลี จังหวัดนครนายก พบว่า สำนักทะเบียนอำเภอปากพลี ไม่มีป้ายชื่อบอกลักษณะของงานกรณีที่ได้รับบริการมาติดต่อทำให้ผู้รับบริการเกิดความสับสน ไม่เป็นมาตรฐาน รวมถึงป้ายค่าธรรมเนียมในการขอรับบริการติดอยู่ด้านใน ผู้มาติดต่อไม่ได้สังเกต ทำให้ต้องใช้เวลาในการเก็บค่าธรรมเนียม และทอนเงินค่าธรรมเนียม ส่งผลต่อการรับบริการของผู้ติดต่อท่านอื่น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนากร กันทะ (2564) ศึกษาการดำเนินงานตามนโยบายศูนย์ราชการสะดวกของหน่วยงานภายใต้สังกัดกระทรวงมหาดไทย พบว่า มีปัญหาเรื่องสถานที่ เนื่องจากการดำเนินการตามนโยบายศูนย์ราชการสะดวก เน้นเรื่องความสะดวกสบายของประชาชนในการมารับบริการ แต่หน่วยงานที่ทำการศึกษาที่จอดรถน้อย เนื่องจากอยู่ใจกลางกรุงเทพมหานคร และหน่วยงานตั้งอยู่ตั้งแต่อดีตไม่ได้มีการย้าย จึงอาจจะคับแคบไม่เพียงพอต่อการให้บริการในบางช่วง

2) **ด้านบริการ** ในขั้นตอนการตรวจสอบเอกสาร อาจมีความล่าช้าเนื่องจากผู้มาใช้บริการมีจำนวนมาก และทำเรื่องที่แตกต่างกัน ซึ่งบางเรื่องต้องใช้เอกสารประกอบจำนวนมาก ทำให้เจ้าหน้าที่ต้องใช้เวลาในการตรวจสอบเอกสารเป็นเวลานาน และผู้มาใช้บริการไม่ค่อยตอบแบบสำรวจความต้องการและประเมินความพึงพอใจ เนื่องจากคิดว่ามีความยุ่งยากในการประเมิน และต้องใช้เวลา



สอดคล้องกับงานวิจัยของอัครวรรต เสนาเนียร (2564) ศึกษาการให้บริการประชาชน ตามแนวทางศูนย์ราชการสะดวก (GECC) ของสำนักทะเบียน อำเภอปากพลี จังหวัดนครนายก พบว่า การให้บริการบางงานต้องใช้เวลา ไม่สามารถดำเนินการให้เสร็จภายในวันเดียวต้องมาสอบสวนเพิ่มเติม เกิดกรณีไม่ได้นัดหมายไว้ล่วงหน้า ทำให้การบริการล่าช้าหรืออาจต้องนัดมาวันหลัง รวมถึงผู้รับบริการไม่ทราบว่าต้องใช้เอกสารหลักฐานใดในการติดต่อขอรับบริการเพียงมาสอบถาม แล้วเดินทางกลับบ้านเพื่อไปเตรียมเอกสารหลักฐานเพื่อมาติดต่อขอรับบริการในครั้งถัดไป มีการประเมินความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการน้อย เนื่องจากการนี้ผู้มาติดต่อส่วนใหญ่มาใช้บริการไม่นาน และแบบฟอร์มการประเมินเป็นแผ่นกระดาษ และสอดคล้องกับงานวิจัยของชานนท์ ณัฐวิจิณัย (2561) ศึกษาการนำนโยบายศูนย์ราชการสะดวก (GECC) ไปใช้กับหน่วยงานที่ให้บริการประชาชนของกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัญหาเรื่องการจัดกาบริการให้บริการ มีหลายฝ่าย ยกเว้น ฝ่ายทะเบียนและฝ่ายการคลัง ยังไม่สามารถให้บริการได้แบบเบ็ดเสร็จ จึงทำได้แค่เพียงรับเรื่องไว้ ส่งผลให้บางฝ่ายมีประชาชนมาใช้บริการน้อยมากหรือแทบจะไม่มีเลย ทำให้เกิดการสูญเสีย ทั้งเวลาและจำนวนบุคลากรที่ต้องผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันมานั่งปฏิบัติหน้าที่ประจำศูนย์ ทั้งที่ ๑ มีงานประจำที่ต้องรับผิดชอบ ประชาชนเองเมื่อพบว่าเสียเวลาเมื่อมาติดต่อที่ศูนย์ราชการสะดวก (GECC) จึงเลือกที่จะไปติดต่อที่ฝ่ายต่าง ๆ โดยตรง

3) **ด้านบุคลากร** เจ้าหน้าที่ไม่สามารถให้บริการในช่วงพักกลางวันได้ ทำให้ผู้มาใช้บริการต้องรอรับบริการในช่วงบ่าย สอดคล้องกับงานวิจัยของอัครวรรต เสนาเนียร (2564) ศึกษาการให้บริการประชาชน ตามแนวทางศูนย์ราชการสะดวก (GECC) ของสำนักทะเบียน อำเภอปากพลี จังหวัดนครนายก พบว่า เจ้าหน้าที่ไม่สามารถให้บริการช่วงพักเที่ยงได้ ทำให้ต้องรอรับบริการในช่วงบ่าย ประกอบกับช่วงบ่ายมีผู้มาติดต่อขอรับบริการจำนวนมาก บางครั้งมีผู้สูงอายุและผู้พิการ รวมถึงพระภิกษุ ต้องรอรับบริการตามคิวการให้บริการในลำดับมาก่อน-หลัง ไม่มี



ช่องบริการด่วนพิเศษสำหรับผู้สูงอายุ ผู้พิการ และพระภิกษุ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนากร กันทะ (2564) ศึกษาการดำเนินงานตามนโยบายศูนย์ราชการสะดวกของหน่วยงานภายใต้สังกัดกระทรวงมหาดไทย พบว่า ปัญหาเรื่องจำนวนเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานไม่เพียงพอในกรณี เช่น ลาป่วย ลาพักผ่อน ไปอบรม สัมมนา และไม่มีกรอบอัตรากำลังในตำแหน่งดังกล่าว ทำให้ต้องจ้างบุคคลภายนอกมาปฏิบัติงาน(Outsourcing) และใช้การบริหารจัดการงบประมาณที่มีอยู่มาจ่ายค่าจ้าง

4) ด้านเทคโนโลยี อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ยังไม่เพียงพอ ระบบยังไม่เสถียรหรือบางช่วงเกิดการขัดข้อง ทำให้เกิดความล่าช้า การเก็บข้อมูลในระบบสารสนเทศยังไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนากร กันทะ (2564) ศึกษาการดำเนินงานตามนโยบายศูนย์ราชการสะดวกของหน่วยงานภายใต้สังกัดกระทรวงมหาดไทย พบว่า ปัญหาด้านเทคโนโลยีที่ไม่ทันสมัย ระบบเครือข่าย ระบบการลงรับเรื่อง รวมถึงระบบข้อมูลที่นำมาใช้ให้บริการยังไม่มีควมรวดเร็ว เนื่องจากข้อจำกัดในระดับพื้นที่ของภูมิภาค ทั้งการขาดเจ้าหน้าที่ที่มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี และขาดอุปกรณ์ในการดำเนินงานที่สอดคล้องกับเทคโนโลยีปัจจุบัน

5) ปัญหาอื่น ๆ สำนักงานที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ต้องใช้งบประมาณในการดำเนินการปรับปรุงพัฒนาในด้านต่าง ๆ หลายด้าน ทำให้งบประมาณไม่เพียงพอ สอดคล้องกับงานวิจัยของเกียรติคุณ พรหมเพชร (2565) ศึกษามาตรฐานการให้บริการศูนย์ราชการสะดวกกับความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อสำนักงานที่ดิน กรณีศึกษา สำนักงานที่ดินจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ข้อจำกัดในเรื่องเงินงบประมาณเพื่อสนับสนุนการพัฒนาปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนด้านกายภาพที่แตกต่างกันของสำนักงานที่ดินแต่ละแห่ง หากส่วนกลาง (กรมที่ดิน) สามารถบริหารจัดการข้อจำกัดหรือความแตกต่างในการพัฒนาปรับปรุงมาตรฐานสิ่งอำนวยความสะดวกในด้านกายภาพให้แก่สำนักงาน



ที่ดินทั่วประเทศได้อย่างเท่าเทียม ย่อมเป็นการสร้างมาตรฐานการให้บริการของสำนักงานที่ดินได้อย่างแท้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนากร กันทะ (2564) ศึกษาการดำเนินงานตามนโยบายศูนย์ราชการสะดวกของหน่วยงานภายใต้สังกัดกระทรวงมหาดไทย พบว่า ปัญหาด้านงบประมาณที่จัดสรรไว้มีไม่เพียงพอต่อการจัดซื้ออุปกรณ์สำนักงานและการปรับปรุงสถานที่ ประกอบกับจำนวนเจ้าหน้าที่มีไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน ทำให้การดำเนินงานขั้นตอนอาจติดขัด หากได้รับการสนับสนุนทรัพยากรที่มีจำนวนที่เพียงพอต่อการดำเนินงานไปปฏิบัติ ก็จะมีส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการดำเนินงานนโยบายดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของศราวุธ หนูรุ่ง (2567) ศึกษาการนำนโยบายศูนย์ราชการสะดวก (GECC) ไปสู่การปฏิบัติ : กรณีศึกษา ที่ทำการปกครองอำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ปัจจัยด้านทรัพยากร ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายศูนย์ราชการสะดวก (GECC) ทั้งทรัพยากรที่เป็นงบประมาณและทรัพยากรที่เป็นบุคลากร เนื่องจากที่ทำการปกครองอำเภอบางสะพานน้อย มีงบประมาณที่จำกัดไม่เพียงพอ รวมทั้งบุคลากรที่มีอยู่มีความขาดแคลนไม่สอดคล้องกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิรวิทย์ บุญคำ (2567) ศึกษาการดำเนินการตามมาตรฐานการให้บริการประชาชนตามแนวทางศูนย์ราชการสะดวกของที่ทำการปกครองอำเภอ สังเกตการณ์การปกครองในพื้นที่จังหวัดลพบุรี พบว่า ปัญหาด้านการขาดงบประมาณสนับสนุนการปรับปรุงและการสร้างบริการที่ตรงต่อความต้องการของประชาชนที่มารับบริการ ณ ที่ทำการปกครองอำเภอ สังเกตการณ์การปกครอง ต้องได้รับการจัดสรรงบประมาณ เพื่อใช้สำหรับสนับสนุนการจัดทำบริการ จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก และการปรับปรุงสถานที่ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้มารับบริการ อีกทั้งจำนวนเจ้าหน้าที่ที่มีไม่เพียงพอต่อปริมาณของงานที่ต้องให้บริการประชาชน จึงทำให้การดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานเกิดการติดขัด และสอดคล้องกับงานวิจัยของธีรรัช โน้ตศิริ (2567) ศึกษาแนวทางการขับเคลื่อนการดำเนินงานของอำเภอสะดวกเป็นศูนย์ราชการ



สะดวก (GECC) กรณีศึกษาอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม พบว่า งบประมาณจากการปกครอง กระทรวงมหาดไทยมายังอำเภอ มีจำนวนจำกัด และในขณะเดียวกันภารกิจของอำเภอมีย่านานมาก จำต้องนำเงินงบประมาณไป จัดสรรดำเนินการให้กับงานหรือโครงการที่มีความสำคัญในลำดับต้นก่อน จึงทำให้ การขับเคลื่อนและยกระดับอำเภอเป็นศูนย์ราชการสะดวกยังดำเนินการได้ไม่เต็มที่ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนรัฐ นันทนีย์ (2565) ศึกษาแนวทางการพัฒนา ศูนย์ดำรงธรรมอำเภอตามมาตรฐานการให้บริการของศูนย์ราชการสะดวก (GECC) พบว่า งบประมาณที่กรมการปกครองสนับสนุน เป็นประเด็นสำคัญที่เป็น ข้อจำกัดในการขอรับการรับรองมาตรฐานของศูนย์ราชการสะดวก (GECC)

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของ สำนักงานที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยาตามมาตรฐานการให้บริการศูนย์ราชการ สะดวก (GECC) ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ควรปรับปรุงป้ายบอกทางให้มีขนาดใหญ่และชัดเจนขึ้น
2. ควรมีการปรับปรุงประตูให้มีความสะดวกกับการใช้งานสำหรับผู้พิการ
3. ควรติดตั้งลำโพงและจอแสดงคิวในพื้นที่พักคอยภายนอกอาคารเพื่อให้ สื่อสารทั่วถึง
4. ควรเปิดให้บริการก่อนเวลาและบริการแบบไม่พักเที่ยง จัดเจ้าหน้าที่ สับเปลี่ยนเวลาในการพักเที่ยง
5. ควรนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดเก็บแบบสำรวจและ ประเมินผลความพึงพอใจของประชาชนให้น่าสนใจและเข้าถึงง่าย



6. ควรมีการจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวก

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพการให้บริการระหว่างสำนักงานที่ดินที่ผ่านการรับรอง

GECC กับสำนักงานที่ยังไม่ผ่านการรับรอง เพื่อหาปัจจัยความสำเร็จ

2. ควรศึกษาการทำวิจัยเชิงปริมาณ ด้านความคาดหวังและความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการที่สำนักงานที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

เอกสารอ้างอิง

กรมที่ดิน, กองแผนงาน. (2568). นโยบายรัฐบาลและแผนยุทธศาสตร์. ค้นเมื่อ 10

ตุลาคม 2568, จาก [https://www.dol.go.th/about-department-of-](https://www.dol.go.th/about-department-of-lands/policy-and-plan/policy-and-plan-821660039063408640/)

lands/policy-and-plan/policy-and-plan-821660039063408640/

กรรภิรมย์ ภัทราคม. (2567). ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จในการยกระดับมาตรฐาน

ศูนย์ราชการสะดวกของกรมการปกครอง (ระดับก้าวหน้า). สารนิพนธ์

หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย.

เกียรติคุณ พรหมเพชร. (2565). มาตรฐานการให้บริการศูนย์ราชการสะดวกกับ

ความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อสำนักงานที่ดิน กรณีศึกษา สำนักงาน

ที่ดินจังหวัดศรีสะเกษ. การศึกษาอบรมหลักสูตรนักปกครองระดับสูง

(นปส.) รุ่นที่ ๗๙. สถาบันดำรงราชานุภาพ กระทรวงมหาดไทย.



คณะกรรมการอำนวยการศูนย์ราชการสะดวก. (2568). คู่มือการรับรองมาตรฐาน
การให้บริการของศูนย์ราชการสะดวก (พิมพ์ครั้งที่ 9). ค้นเมื่อ 29 ตุลาคม
2568, จาก

<https://www.opm.go.th/opmportal/multimedia/phoobeas/GECC/2568>.

ชานนท์ณัฐ วิณิจนัย. (2561). การนำนโยบายศูนย์ราชการสะดวก (Government
Contact Center: GECC) ไปใช้กับหน่วยงานที่ให้บริการประชาชนของ
กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ชนากร กันทะ. (2564). การดำเนินงานตามนโยบายศูนย์ราชการสะดวกของ
หน่วยงาน ภายใต้สังกัดกระทรวงมหาดไทย. การค้นคว้าอิสระหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ชนรัฐ นันทนีย์. (2565). แนวทางการพัฒนาศูนย์ดำรงธรรมอำเภอตามมาตรฐาน
การให้บริการของศูนย์ราชการสะดวก (GECC). สารนิพนธ์หลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธีรรัช ไนต์ศิริ. (2567). แนวทางการขับเคลื่อนการดำเนินงานของอำเภอสะดวก
เป็นศูนย์ราชการสะดวก (Government Easy Contact Center: GECC)
กรณีศึกษาอำเภอพุทธมณฑลจังหวัดนครปฐม. การค้นคว้าอิสระ
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์. (2567). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชา
พื้นฐานรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง,
โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.



- วชิรวิชัย บุญคำ. (2567). การดำเนินการตามมาตรฐานการให้บริการประชาชนตามแนวทางศูนย์ราชการสะดวกของที่ทำการปกครองอำเภอ กรณีศึกษาที่ทำการปกครองอำเภอ พื้นที่จังหวัดลพบุรี. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2567). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารขององค์กรและนวัตกรรมในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2568). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารแบบวิถีชีวิตทางรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- ศราวุธ หนูร่น. (2567). การนำนโยบายศูนย์ราชการสะดวก (GECC) ไปสู่การปฏิบัติ : กรณีศึกษาที่ทำการปกครองอำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (ม.ป.ป.) ภารกิจหลักของกรมที่ดิน. ค้นเมื่อ 10 สิงหาคม 2568, จาก <https://www.dol.go.th/ayutthaya/Pages/default.aspx>.
- อัครวรรต เสนาเนียร. (2564). การให้บริการประชาชนตามแนวทางศูนย์ราชการสะดวก (GECC) ของสำนักทะเบียน อำเภอปากพลี จังหวัดนครนายก. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อิสริยา รัตนแก้ว. (2566). การนำนโยบายศูนย์ราชการสะดวกไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาที่ทำการปกครองอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.



การจัดการความรู้เกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทาน
เครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้กับข้าราชการในสังกัดกองทัพอากาศ

Knowledge Management Regarding the Request for Royal
Decorations for Military Officers in the Royal Thai Air Force

วโรทัย คเรศตรี¹ & รัฐศิรินทร์ วังกานนท์²

Warothai Karestree¹ & Ratthasirin Wangkanond²

Corresponding author: 6714830085@rumail.ru.ac.th

Received: 03/02/69 Revised: 21/02/69 Accepted: 21/02/69

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง "การจัดการความรู้เกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้กับข้าราชการในสังกัดกองทัพอากาศ" เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทาง ปัญหาอุปสรรค และแนวทางการพัฒนาการจัดการความรู้เกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้กับข้าราชการในสังกัดกองทัพอากาศ โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากการวิจัยเอกสาร

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

¹ Student, Master of Public administration Program, Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University

² Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University



และการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 8 คน โดยประยุกต์ใช้กรอบแนวคิดการจัดการความรู้ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้นำ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการวัดผลการจัดการความรู้ และด้านโครงสร้างพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการจัดการความรู้ในปัจจุบันมีการขับเคลื่อนผ่านภาวะผู้นำที่เน้นนโยบายการสร้างคู่มือปฏิบัติงาน การใช้ระบบวัฒนธรรมที่เลี้ยง และการสื่อสารผ่านกลุ่มสังคมออนไลน์ รวมถึงการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านกำลัง HRIS ของกองทัพอากาศ ในการกลั่นกรองข้อมูลผู้เสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ อย่างไรก็ตาม ยังพบปัญหาและอุปสรรค ได้แก่ ภาระงานที่มากทำให้ขาดเวลาในการเรียนรู้ ความไม่เสถียรของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการหมุนเวียนโยกย้ายกำลังพล ส่งผลให้ความเชี่ยวชาญความรู้เฉพาะทางขาดความต่อเนื่อง ผู้วิจัยจึงเสนอแนวทางพัฒนาโดยควรเร่งสร้างศูนย์เรียนรู้ออนไลน์และผลิตสื่อดิจิทัลที่เข้าใจง่าย พัฒนาระบบการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ในรูปแบบออนไลน์ รวมถึงมีการเชื่อมโยงฐานข้อมูลกับหน่วยงานภายนอกเพื่อให้การกลั่นกรองข้อมูลให้มีความถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่ทางราชการกำหนด ตลอดจนพิจารณาบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโमतดแทนในตำแหน่งงานเฉพาะทางเพื่อรักษาองค์ความรู้ ส่งผลให้เกิดการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

คำสำคัญ: การจัดการความรู้; เครื่องราชอิสริยาภรณ์; กองทัพอากาศ



Abstract

The study entitled “Knowledge Management on the Nomination Process for Royal Decorations for Government Officials under the Royal Thai Air Force” is a qualitative research project aimed at examining existing practices, identifying problems and obstacles, and proposing development approaches for knowledge management related to the nomination process for royal decorations for officials under the Royal Thai Air Force. Data were collected through documentary research and in-depth interviews with eight key informants. The study applied a knowledge management framework comprising five dimensions: leadership, organizational culture, information technology, knowledge management measurement, and infrastructure. The findings reveal that current knowledge management practices are driven by leadership policies emphasizing the development of operational manuals, the use of a mentoring culture, and communication through social media groups. Additionally, the Royal Thai Air Force’s HRIS personnel information system is utilized to verify data related to nomination proposals for royal decorations. However, several problems and obstacles remain, including heavy workloads limiting time for learning, instability of information technology systems, and frequent personnel rotations, which disrupt the continuity of specialized expertise. The researcher therefore proposes development measures, including the establishment of an online learning



center and the production of user-friendly digital learning materials, the development of an online nomination system for royal decorations, and the integration of databases with external agencies to ensure accurate verification in accordance with official regulations. Furthermore, appointing civilian defense officials to replace personnel in specialized positions is recommended to preserve institutional knowledge, thereby enhancing the effectiveness and sustainability of knowledge management.

Keywords: Knowledge Management; Royal Decorations; Royal Thai Air Force

บทนำ

เครื่องราชอิสริยาภรณ์เป็นเครื่องหมายแห่งเกียรติยศ ซึ่งพระมหากษัตริย์ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมพระราชทานแก่ผู้กระทำความดีความชอบเป็นประโยชน์แก่ราชการหรือสาธารณชน ตามที่ทรงพระราชดำริเห็นสมควร เพื่อเป็นบำเหน็จความชอบและเครื่องหมายเชิดชูเกียรติยศอย่างสูงแก่ผู้ได้รับพระราชทาน ซึ่งในการพิจารณาเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ใด ชั้นตราใด แก่บุคคลใดนอกจากจะต้องพิจารณาตามตำแหน่ง ระดับ ชั้น ชั้นยศ และกำหนดระยะเวลาที่จะขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์แล้ว ให้พิจารณาโดยรอบคอบว่าบุคคลนั้นเป็นผู้ประพฤติดีมีความจงรักภักดีและมีทัศนคติที่ดีต่อพระมหากษัตริย์ผู้ทรงไว้ซึ่งพระราชอำนาจที่จะพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และได้กระทำความดีความชอบเป็นประโยชน์แก่ราชการหรือสาธารณชนจนถึง



ขนาดควรได้รับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ทั้งนี้ เพื่อให้บุคคลที่ได้รับพระราชทานมีความภาคภูมิใจในเครื่องราชอิสริยาภรณ์ที่ได้รับพระราชทานอย่างแท้จริง และเพื่อให้เครื่องราชอิสริยาภรณ์เป็นเครื่องหมายเชิดชูเกียรติยศอย่างสูงด้วย การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ประจำปี ซึ่งเป็นงานที่กองทัพอากาศต้องดำเนินการเป็นประจำทุกปี จึงต้องดำเนินการด้วยความรอบคอบ และถูกต้องอย่างแท้จริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ที่จะเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ถือว่าเป็นขั้นตอนสำคัญในการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ โดยกำลังพลผู้ปฏิบัติงานต้องดำเนินการด้วยความละเอียด รอบคอบ ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่ทางราชการกำหนด ตลอดจนไม่ให้กระทบต่อสิทธิในการเสนอขอพระราชทานซึ่งมีส่วนเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ และเป็นเกียรติยศต่อข้าราชการที่ได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์สืบไป

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 (2546) หมวด 3 มาตรา 11 ระบุว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ หรือปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในส่วนราชการให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ มีการเรียนรู้ร่วมกัน” สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.) จึงได้กำหนดแนวทางในการบริหารการเปลี่ยนแปลงสำหรับหน่วยงานของราชการไทยเพื่อให้ก้าวไปสู่องค์กรที่มุ่งเน้นในยุทธศาสตร์



โดยมีตัวชี้วัด 4 ด้าน ได้แก่ ประสิทธิภาพ คุณภาพ ชีตสมรรถนะ และประสิทธิผล โดยสำนักงาน ก.พ.ร. ได้ร่วมกับสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ กำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติให้ส่วนราชการดำเนินการพัฒนาระบบจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ซึ่งถือเป็นแนวคิดของการบริหารจัดการสมัยใหม่ให้มีการจัดการความรู้ โดยมีหนึ่งภารกิจที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการเชิดชูเกียรติให้กับข้าราชการกองทัพอากาศ และมีความเหมาะสมที่จะดำเนินการจัดการความรู้ คือ การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้กับผู้ที่มีความเหมาะสม มีคุณสมบัติครบถ้วน และถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่ทางราชการกำหนด

จากเหตุผลข้างต้น ผู้วิจัยซึ่งเป็นข้าราชการทหารอากาศ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาการจัดการความรู้เกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้กับข้าราชการในสังกัดกองทัพอากาศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทาง ปัญหาอุปสรรค และแนวทางการพัฒนาการจัดการความรู้เกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้กับข้าราชการในสังกัดกองทัพอากาศ ให้มีความครบถ้วน ถูกต้องตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือกและเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทย พ.ศ. 2564 (2564) และหลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่ทางราชการกำหนด

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีวิธีการวิจัย ดังนี้



1. การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ ตำรา บทความทางวิชาการ วารสาร สื่อสิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานการวิจัย คำสั่งทางราชการ คู่มือการปฏิบัติงาน ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้เรื่องการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

2. การวิจัยสนาม (Field Research) ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure interview) (สุภาวค์ จันทวานิช, 2551 อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2568, หน้า 38) โดยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ซึ่งผู้วิจัยจะสัมภาษณ์ตามข้อที่กำหนดไว้เท่านั้น โดยขออนุญาตบันทึกเสียงและบันทึกภาพการสัมภาษณ์ทุกครั้ง

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

1. ประชากร (Population) ได้แก่ ข้าราชการในสังกัดกองทัพอากาศ
2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการคัดเลือกแบบเจาะจง โดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา จึงใช้วิธีเก็บข้อมูลจากข้าราชการในสังกัดกองทัพอากาศ ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ และสามารถให้ข้อมูลประเด็นที่ต้องการศึกษาได้เป็นอย่างดี และปฏิบัติงานในกองทัพอากาศ เป็นเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปี จำนวน 8 คน ดังนี้

2.1 นายทหารสัญญาบัตร ชั้นยศเรืออากาศตรีขึ้นไป จำนวน 4 คน

2.2 นายทหารประทวน ชั้นยศจ่าอากาศตรี-พันจ่าอากาศเอก (พิเศษ)
จำนวน 4 คน



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ การสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยเลือกใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured or Standardized Interview) ซึ่งเป็นรูปแบบการสัมภาษณ์ที่กำหนดชุดคำถามและแนวทางการดำเนินการไว้อย่างชัดเจนแน่นอน ผู้ให้ข้อมูลแต่ละรายจะได้รับคำถามชุดเดียวกัน เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มีความเป็นมาตรฐานและสามารถเปรียบเทียบกันได้อย่างเป็นระบบ (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2568, หน้า 38) ทั้งนี้ การสัมภาษณ์ดำเนินการในลักษณะรายบุคคล โดยก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดวันและเวลานัดหมายการสัมภาษณ์ พร้อมทั้งแจ้งรายละเอียดให้ผู้ให้ข้อมูลทราบล่วงหน้า ในระหว่างการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้วิธีการจับบันทึกควบคู่กับการบันทึกเสียง โดยได้ขออนุญาตจากผู้ให้ข้อมูลก่อนทำการบันทึกการสนทนาในทุกครั้ง เพื่อให้การเก็บข้อมูลเป็นไปอย่างเหมาะสมและถูกต้องตามหลักจริยธรรมการวิจัย

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เป็นแนวทางการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลในลักษณะทั่วไป โดยมุ่งรวบรวมเอกสารที่เป็นข้อมูลซึ่งมีกรบันทึกและจัดทำไว้แล้วโดยบุคคลหรือหน่วยงานต่าง ๆ ประกอบด้วย

1.1 หนังสือทั่วไป ได้แก่ ตำรา คู่มือ เอกสารประกอบการสอน ตลอดจนเอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ประเภทต่าง ๆ

1.2 หนังสืออ้างอิง ได้แก่ สารานุกรม พจนานุกรม และเอกสารอ้างอิงอื่นที่เกี่ยวข้อง



1.3 งานศึกษาวิจัย ได้แก่ งานวิจัย วิทยานิพนธ์ และสารนิพนธ์ เป็นต้น

1.4 เอกสารทางราชการ ซึ่งเป็นเอกสารที่หน่วยงานภาครัฐจัดทำขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เช่น นโยบาย กฎหมาย กฎ ระเบียบ พระราชบัญญัติ คู่มือการปฏิบัติงาน ประกาศ และคำสั่งต่าง ๆ

2. วิธีการรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-dept Interview) โดยที่ผู้วิจัยเลือกวิธีสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ซึ่งใช้วิธีสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยกำหนดคำถามที่จะสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้าอย่างแน่นอนตายตัว เนื้อหาครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยจะสัมภาษณ์ตามคำถามที่กำหนดไว้เท่านั้น และสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ก่อนทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจะกำหนดและนัดหมายวันสัมภาษณ์ โดยแจ้งผู้ให้สัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้า ในการสัมภาษณ์จะใช้การจดบันทึกและบันทึกเสียง โดยก่อนสัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้ให้สัมภาษณ์ในการจดบันทึกการสนทนาและบันทึกเสียงสัมภาษณ์ก่อนทุกครั้ง และผลการศึกษาเป็นการนำเสนอแบบบรรยายเรียงลำดับตามข้อคำถามในแบบสอบถามสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นตามแต่ละประเด็น



2. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบความเหมือนหรือความต่างของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์

3. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกันและแตกต่างกันของข้อมูล ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์

4. นำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลรวมกัน เพื่อสรุปผลการวิจัยแนวทางการจัดการความรู้ กรณีศึกษาการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการในสังกัดกองทัพอากาศ โดยใช้การนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนา

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยตามกรอบปัจจัยการจัดการความรู้ 5 ด้าน ของ บุญดี บุญญากิจ (2549, หน้า 59-62 อ้างถึงใน ชมสุภักดิ์ ครุฑทะกะ, 2560, หน้า 293 – 294) เป็นกรอบแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้ผู้นำ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการจัดการความรู้ ด้านการวัดผลการจัดการความรู้ และด้านโครงสร้างพื้นฐานด้านการจัดการความรู้ ได้ดังนี้



1. แนวทางการจัดการความรู้เกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้กับข้าราชการในสังกัดกองทัพอากาศ

1.1 ด้านภาวะผู้นำของผู้นำ (Leadership) ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่า แนวทางการจัดการความรู้มุ่งเน้นการบริหารจัดการผ่านระบบมาตรฐาน (Standardization) โดยผู้นำมีบทบาทหลักในการกำหนดนโยบาย วางกรอบระยะเวลาที่ชัดเจน และตัดสินใจแก้ไขปัญหาซับซ้อนเพื่อให้งานมีข้อผิดพลาดเป็นศูนย์ ผู้นำมีส่วนสำคัญสนับสนุนการเปลี่ยนความรู้จากประสบการณ์ (Tacit Knowledge) ให้เป็นคู่มือปฏิบัติงานที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) อย่างไรก็ตาม มีพระชนนีที่แตกต่างกันในรายละเอียด อาทิ ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 (2569) และผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 (2569) ให้ข้อมูลสอดคล้องกันสรุปได้ว่า “ผู้นำต้องใช้อำนาจการตัดสินใจเพื่อกำกับดูแลความถูกต้องให้เป็นไปตามระเบียบอย่างเคร่งครัด” ขณะที่ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 (2569) และผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4 (2569) ให้ข้อมูลในทิศทางเดียวกันสรุปได้ว่า “บทบาทผู้นำควรเน้นไปที่การสนับสนุนและผลักดันให้เกิดการใช้สื่อสมัยใหม่ เช่น คลิปวิดีโอหรือแอปพลิเคชันในการสื่อสารความรู้” ส่วนผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 (2569) ได้แสดงความกังวลเพิ่มเติมว่า “ความต่อเนื่องของนโยบายเมื่อมีการเปลี่ยนหรือโยกย้ายตัวผู้นำตามวาระทุก ๆ 2-3 ปี ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อทรัพยากรและงบประมาณ และความต่อเนื่องในการจัดการความรู้”

1.2 ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) กองทัพอากาศมีลักษณะการผสมผสานระหว่างสายการบังคับบัญชาที่เข้มงวดกับระบบเครือข่ายพี่เลี้ยง (Coaching) หรือ พี่สอนน้อง หรือการเรียนรู้งานจากการฝึกปฏิบัติงานจริง ผู้ให้ข้อมูลทุกคนเห็นตรงกันว่ามีการใช้กลุ่มไลน์ (Line Group) เป็นเครื่องมือสื่อสารความรู้ที่คล่องตัว แต่มีความเห็นที่แตกต่างกันในมิติของช่องว่างระหว่างบุคคล โดยผู้ให้ข้อมูล



คนที่ 3 (2569) ให้ความเห็นไว้ว่า “กำลังพลส่วนใหญ่ตื่นตัวและกระตือรือร้นในสิทธิของตนเองทำให้การเรียนรู้มีพลังขับเคลื่อนสูง” ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 (2569) สะท้อนความเห็นที่ต่างออกไปว่า “วัฒนธรรมในสังคมทหารที่มีการแบ่งชั้นยศตามสายการบังคับบัญชาและระบบอาวุโสซึ่งอาจส่งผลให้เกิดช่องว่างระหว่างชั้นยศ จนทำให้เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการไม่กล้าเสนอแนะแนวทางใหม่ ๆ หรือสะท้อนข้อผิดพลาดอย่างตรงไปตรงมา”

1.3 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการจัดการความรู้ (Technology) กองทัพอากาศมีการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านกำลังพล HRIS และ RTAF Super App เป็นโครงสร้างสารสนเทศพื้นฐานหลักในการจัดการความรู้ การจัดเก็บและสืบค้นข้อมูล ข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์มีความสอดคล้องกันที่ชัดเจน คือ การมุ่งพัฒนาไปสู่ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศออนไลน์เพื่อลดความซ้ำซ้อน และความยุ่งยากในกระบวนการทำงาน แต่มีประเด็นที่เห็นต่างกันในระดับการใช้งาน โดยผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4 (2569) ให้ข้อมูลว่า “ในปัจจุบันยังคงมีการพึ่งพาโปรแกรมพื้นฐานอย่าง Excel และ Shared Drive เช่น Google Drive หรือ Dropbox เป็นต้นในการทำงานประจำวัน” ขณะที่ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3 (2569) เห็นว่า “เทคโนโลยีปัจจุบันยังมีจุดอ่อนเนื่องจากไม่สามารถประมวลผล พยากรณ์ หรือแจ้งเตือนเกณฑ์การเสนอขอพระเครื่องราชอิสริยาภรณ์ที่จะได้รับในชั้นตราถัดไปได้” และผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 (2569) เสนอแนะว่า “ให้มีการพัฒนาก้าวข้ามไปสู่การเป็นคลังความรู้อัจฉริยะ ที่ใช้ Chatbot เข้ามาช่วยตอบคำถามพื้นฐานเพื่อลดภาระงานของเจ้าหน้าที่”

1.4 ด้านการวัดผลการจัดการความรู้ (Measurement) ตัวชี้วัดหลักที่ทุกหน่วยงานใช้ร่วมกัน คือ ความถูกต้อง ความครบถ้วน และทันเวลา ตาม



หลักเกณฑ์ที่ทางราชการกำหนด รวมถึงการใช้แบบประเมินผลหลังการอบรม ความรู้เกี่ยวกับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ซึ่งมีการอบรมและฝึกปฏิบัติเป็นประจำทุกปี อย่างไรก็ตาม ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4 (2569) ให้ข้อมูลว่า “ปัจจุบันยังขาดตัวชี้วัด (KPI) ที่เป็นระบบ ในทุกขั้นตอนของการจัดการความรู้ ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 (2569) ให้ข้อมูลว่า “การวัดผลไม่ควรดูแค่ผลสำเร็จของงาน (Output) แต่ควรวัดถึงกระบวนการเรียนรู้ (Process) เช่น สถิติการเข้าใช้งานคลังความรู้ หรือความต่อเนื่องของงานการจัดการความรู้เมื่อมีการเปลี่ยนตัวนำ ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ปฏิบัติงาน” นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 (2569) และผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 (2569) ยังระบุปัญหาว่า “ผู้ปฏิบัติงาน และผู้เข้ารับการอบรมมักไม่สะท้อนปัญหาจริง (Feedback) เนื่องจากช่องว่างระหว่างชั้นยศ และระบบอาวุโส ทำให้การวัดผลการจัดการความรู้ยังไม่ได้สะท้อนข้อมูลที่แท้จริง ที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหาที่ต้นเหตุ”

1.5 ด้านโครงสร้างพื้นฐานด้านการจัดการความรู้ (Infrastructure)

โครงสร้างหลักประกอบด้วยแผนกเครื่องราชอิสริยาภรณ์และสิทธิ กองการปกครอง สำนักปกครองและพัฒนากำลังพล กรมกำลังพลทหารอากาศ เป็นหน่วยงานแกนกลางของกองทัพอากาศทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางความรู้ การจัดการความรู้ และมีคณะกรรมการตรวจสอบความถูกต้องเป็นลำดับขั้น ความเห็นส่วนใหญ่มองไปในทิศทางเดียวกันที่ปัญหาการขาดแคลนงบประมาณและวิทยากรที่มีความรู้เฉพาะทาง แต่ก็มีความเห็นที่แตกต่างออกไปในเชิงหาทางแก้ไขข้อจำกัดด้านบุคลากร โดยผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3 (2569) เสนอว่า “ให้ปรับโครงสร้างไปสู่การใช้ระบบการบรรจุ ข้าราชการพลเรือนกลาโหม เพื่อรักษาผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางให้อยู่กับงานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ต่อเนื่องในระยะยาว โดยไม่ต้องโยกย้ายตามวาระทุก ๆ 2-3 ปี เนื่องจากข้าราชการพลเรือนกลาโหมสามารถเติบโตในอาชีพตามสาย



งานได้โดยไม่ต้องเปลี่ยนตำแหน่ง แตกต่างกับข้าราชการที่มีข้อจำกัดในด้านการเติบโตในอาชีพราชการ ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องย้ายสายงาน” ขณะที่ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4 (2569) ให้ข้อมูลว่า “ควรความสำคัญกับการจัดตั้งทีมงาน KM (KM Team) โดยเฉพาะ เนื่องจากปัจจุบันไม่มีตำแหน่งที่รับผิดชอบงานด้านนี้โดยตรง ทำให้งานการจัดการความรู้ขาดความต่อเนื่อง”

2 ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการความรู้เกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

2.1 ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ปัญหาสำคัญประการแรก คือ ข้อจำกัดด้านความต่อเนื่องของนโยบายจัดการความรู้ ซึ่งมักจะผันแปรไปตามวาระการดำรงตำแหน่ง และวิสัยทัศน์ของผู้นำในแต่ละช่วงเวลานั้น ๆ ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 (2569) ได้ให้ทัศนะที่น่าสนใจว่า “เมื่อมีการเปลี่ยนตัวผู้นำหรือผู้บังคับบัญชา มักจะเกิดการเปลี่ยนแปลงลำดับความสำคัญของงาน (Priority) ทำให้งบประมาณและทรัพยากรที่เคยจัดสรรให้กับกิจกรรมจัดการความรู้ถูกตัดทอนลงเพื่อไปสนับสนุนงานตามนโยบายผู้บังคับบัญชาชั้นสูงเป็นหลัก” ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 (2569) และผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6 (2569) สะท้อนปัญหาว่า “ผู้นำในบางระดับยังขาดความเข้าใจในหลักการจัดการความรู้ที่แท้จริง โดยมองว่า KM เป็นภาระงานด้านเอกสารหรือการจัดนิทรรศการเพียงชั่วคราว ไม่ได้มองว่าการจัดการความรู้มีความสำคัญ หรือมองว่าเป็นกระบวนการสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กร ส่งผลทำให้ขาดแรงจูงใจในกิจกรรมด้านการจัดการความรู้ และขาดการสั่งการหรือติดตามงานในด้านนี้”

2.2 ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) ในมิติของวัฒนธรรมองค์กร พบว่า โครงสร้างสังคมทหารมีจุดแข็งเด่นชัด คือ ยึดถือสายการ



บังคับบัญชา มีระบบอาวุโส ลำดับชั้นยศ มีระเบียบวินัยที่ต้องปฏิบัติตามอย่างเข้มงวด แต่อีกทางหนึ่งอาจจะกลายเป็นอุปสรรคต่อการไหลเวียนของข้อมูลและความรู้ต่าง ๆ ที่อยู่ในตัวบุคคล ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 (2569) และผู้ให้ข้อมูลคนที่ 8 (2569) มีความเห็นที่สอดคล้องกันว่า “ระบบดังกล่าวสร้างสภาวะที่ผู้น้อยหรือเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการระดับล่าง ไม่กล้าตั้งคำถามโต้แย้ง หรือแสดงความคิดเห็น แม้จะพบเห็นข้อผิดพลาดในกระบวนการทำงาน การจัดการความรู้ เพราะเกรงจะเป็นการละเมิดอำนาจการตัดสินใจของผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาที่อยู่เหนือกว่า ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อการทำงาน รวมถึงการเติบโตในหน้าที่การงานในอนาคต” นอกจากนี้ ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3 (2569) ยังระบุถึงปัญหาในสายงานกำลังพลว่า “บางคนมองว่าความรู้เรื่องระเบียบเครื่องราชอิสริยาภรณ์ซึ่งมีความละเอียดและความซับซ้อนเป็นเสมือนสมบัติส่วนบุคคล หรือเป็นช่องทางในการสร้างความโดดเด่นให้กับตนเอง จึงไม่เต็มใจที่จะถ่ายทอดเทคนิคหรือเคล็ดลับการทำงานให้แก่เพื่อนร่วมงานหรือผู้ที่มาดำรงตำแหน่งใหม่”

2.3 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Technology) กองทัพอากาศจะมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านกำลังพล HRIS มาใช้ แต่ปัญหาที่พบอย่างต่อเนื่อง คือ ความไม่เสถียรของระบบและการเชื่อมโยงข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์ และระบบยังอยู่ระหว่างการพัฒนา รวมถึงมีข้อจำกัดด้านความเสถียรของระบบอินเทอร์เน็ต ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7 (2569) ให้ข้อมูลว่า “ในปัจจุบันระบบยังไม่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลในของกองทัพอากาศกับฐานข้อมูลกับหน่วยงานอื่น ๆ ภายนอกเพื่อการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ได้โดยตรง เช่น สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี (สลค.) ทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานต้องเสียเวลาในการกรอกข้อมูลซ้ำซ้อนทั้งรูปแบบของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและในรูปแบบเอกสาร



กระดาษ” ขณะเดียวกัน ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4 (2569) ได้ให้ข้อมูลว่า “ปัญหาเรื่องช่องว่างทางทักษะดิจิทัล โดยระบุว่าเจ้าหน้าที่ระดับอาวุโสบางคนที่มีความรู้ด้านระเบียบ หลักเกณฑ์อย่างดีเยี่ยม มักจะมีอุปสรรคในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ทำให้ความรู้ที่ล้ำค่าเหล่านั้นไม่ถูกจัดเก็บเข้าสู่ระบบฐานข้อมูลดิจิทัลอย่างที่เราควรจะเป็น ตลอดจนเมื่อมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศหรือโปรแกรมสมัยใหม่เข้ามาใช้ เจ้าหน้าที่บางคนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้งาน ส่งผลให้เกิดการผิดพลาดในการกรอกข้อมูลต่างๆ นอกจากนี้ยังมีการเปลี่ยนหลักเกณฑ์ และระเบียบใหม่ ๆ การปรับปรุงโปรแกรมหรือระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทำได้ยากเนื่องจากผู้พัฒนาโปรแกรมขาดความรู้เชิงลึกในเนื้อหา ทำให้เมื่อมีการพัฒนาโปรแกรมแล้วไม่ตรงกับความต้องการของผู้ใช้งาน”

2.4 ด้านการวัดผลการจัดการความรู้ (Measurement) อุปสรรคที่เด่นชัดคือ ระบบการประเมินผลที่ยังขาดความเชื่อมโยงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานจริง ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4 (2569) และผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 (2569) เห็นตรงกันว่า “ตัวชี้วัด (KPI) ในปัจจุบันมุ่งเน้นไปที่เชิงปริมาณ เช่น จำนวนคนเข้าอบรม หรือจำนวนคู่มือที่ผลิตได้ แต่ไม่ได้วัดว่าความรู้เหล่านั้นถูกนำไปใช้เพื่อลดข้อผิดพลาดได้จริงเพียงใด” นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 (2569) ยังให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่า “การประเมินผลมักจะถูกทำให้เป็นเพียงการดำเนินการตามกรอบระยะเวลาเพื่อตอบโจทย์เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี (Self-Assessment Report) มากกว่าจะเป็นการประเมินเพื่อค้นหาจุดอ่อนหรือข้อบกพร่อง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการจัดการความรู้ในเชิงลึก ทำให้การจัดการความรู้เป็นไปอย่างผิวเผินและไม่ต่อเนื่อง”



2.5 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure) ปัญหาเชิงโครงสร้างที่สำคัญที่สุด คือ การขาดตอนของการจัดการความรู้ อันเนื่องมาจากการโยกย้ายตามวาระของผู้นำ ผู้บังคับบัญชา และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3 (2569) และผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 (2569) เน้นย้ำว่า “ในระบบข้าราชการทหารมีวงรอบการโยกย้ายตำแหน่งเป็นประจำทุก ๆ 2-3 ปี ทำให้หน่วยงานต้องเสียเวลาเริ่มนับหนึ่งใหม่ในการสอนงานเจ้าหน้าที่คนใหม่เสมอ” นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4 (2569) ให้ข้อมูลว่า “ในผังโครงสร้างการจัดอัตรากำลังพลของกองทัพอากาศในปัจจุบัน ยังไม่มีตำแหน่งที่รับผิดชอบด้าน KM โดยเฉพาะ ทำให้งานจัดการความรู้ถูกจัดลำดับความสำคัญให้ “งานรอง” หรือ “งานไม่สำคัญ” ของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีภาระงานล้นมืออยู่แล้วจากงานที่ต้องปฏิบัติเป็นประจำ ทำให้ขาดสมาธิและแรงจูงใจในการพัฒนาระบบการจัดการความรู้อย่างจริงจัง”

3 แนวทางในการพัฒนาการจัดการความรู้เกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

3.1 ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) แนวทางพัฒนาที่สำคัญที่สุด คือ การที่ผู้นำต้องแสดงบทบาท ในการกำหนด ทิศทาง นโยบาย และส่งเสริมให้เกิดการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม โดยผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 (2569) และผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 (2569) เสนอว่า “ผู้นำควรออกระเบียบปฏิบัติประจำ (SOP) ที่ระบุขั้นตอนการจัดการความรู้ให้เป็นงานหลักงานหนึ่ง เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการจัดการความรู้ไม่ว่าผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาจะเปลี่ยนไปกี่ครั้งก็ตาม” ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 (2569) เสนอว่า “ให้ผู้นำสนับสนุนงบประมาณในการจัดตั้ง



รางวัลนวัตกรรมการจัดการความรู้ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ที่สามารถสร้างสรรค์วิธีการทำงานแบบใหม่ที่ช่วยลดขั้นตอนและเพิ่มความถูกต้องในการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์”

3.2 ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) การปรับเปลี่ยนจากวัฒนธรรมการบังคับบัญชาสู่ “วัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน” (Collaborative Learning) เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 (2569) เสนอว่า “ให้มีการจัดกิจกรรม Community of Practice (CoP) หรือชุมชนนักปฏิบัติที่เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานทุกชั้นยศสามารถแลกเปลี่ยนความรู้ ข้อขัดข้องจากกรณีศึกษาต่าง ๆ ที่มีความซับซ้อน ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ โดยเป็นพื้นที่ที่ปลอดภัยที่สามารถให้ทุกคนได้สะท้อนปัญหา ข้อขัดข้องที่แท้จริง ไม่ต้องกังวลเรื่องชั้นยศหรือการเติบโตในหน้าที่การงาน โดยอาจใช้เวทีประชุมประจำเดือนหรือการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ” ด้านผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3 (2569) เห็นควรว่า “ให้มีการส่งเสริมวัฒนธรรมที่เลี้ยง โดยยกย่องผู้ที่ชอบแบ่งปันความรู้ให้เป็นบุคคลตัวอย่างของหน่วยงาน เพื่อทำลายกำแพงการหวงความรู้และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างรุ่นสู่รุ่น”

3.3 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Technology) กองทัพอากาศควรยกระดับเทคโนโลยีจากระบบฐานข้อมูลธรรมดาที่อยู่ในตัวบุคคลสู่คลังสมองอัจฉริยะ (Intelligent Knowledge Base) โดยผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 (2569) เสนอว่า “ให้นำระบบ AI หรือ Chatbot มาติดตั้งเพื่อเติมใน RTAF Super App เพื่อทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาเบื้องต้นในการตอบคำถาม ตรวจสอบขั้นตอนเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เพื่อช่วยลดภาระงานในการตอบคำถามของเจ้าหน้าที่ได้” ขณะที่ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 (2569) และผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4 (2569) มีความเห็นร่วมกันว่า “ควรมีการจัดทำคลังสื่อออนไลน์ Learning



Object Online เช่น วิดีโอสั้น (TikTok) หรือ Infographic ที่สรุปประเด็นสำคัญของหลักเกณฑ์ ระเบียบต่าง ๆ ให้สามารถเข้าใจง่าย และสามารถเข้าถึงได้ผ่านสมาร์ตโฟนได้ทุกที่ทุกเวลา”

3.4 ด้านการวัดผลการจัดการความรู้ (Measurement) การปฏิรูประบบวัดผลต้องมุ่งเน้นไปที่ “คุณค่าของความรู้” (Knowledge Value) ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4 (2569) และผู้ให้ข้อมูลคนที่ 8 (2569) เสนอว่า “ให้มีการกำหนดเกณฑ์การวัดผลที่ผูกติดกับอัตราการลดลงของงานที่ถูกต้องกลับ (Error Rate Reduction) หากหน่วยงานใดสามารถบริหารจัดการความรู้จนไม่มีเอกสารผิดพลาดเลย ควรได้รับคะแนนประเมินผลงานหน่วยงานในระดับสูง” นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 (2569) ยังเสนอว่า “ให้ใช้ระบบการเก็บคะแนนสะสมสำหรับข้าราชการที่มีส่วนร่วมในการเข้าถึงความรู้ใหม่ๆ หรือช่วยตอบคำถามในคลังความรู้กลาง ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาบำเหน็จความชอบได้”

3.5 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure) เพื่อแก้ปัญหาความไม่ต่อเนื่องของบุคลากร ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3 (2569) เสนอว่า “แนวทางเชิงกลยุทธ์ด้วยการผลักดันให้มีการบรรจุกำลังพลในตำแหน่งข้าราชการพลเรือนกลาโหมในสายงานที่เกี่ยวข้องกับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เพื่อจะช่วยให้องค์กรมีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางที่อยู่ปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องยาวนาน โดยไม่ต้องย้ายตำแหน่งหรือเปลี่ยนหน่วยงานตามวงรอบการโยกย้าย และสามารถเติบโตในสายงานที่เกี่ยวข้องกับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ได้” ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4 (2569) เสนอว่า “ให้มีการจัดตั้ง KM Team ที่รวบรวมความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เพื่อให้เจ้าหน้าที่หน้าใหม่สามารถให้คำปรึกษาได้หากเกิด



ปัญหาในกรณีที่มีความซับซ้อน และสามารถติดต่อขอความช่วยเหลือจาก KM Team ได้ทันที”

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาข้อมูลเอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยประยุกต์ใช้กรอบแนวคิดการจัดการความรู้ 5 ด้าน ของบุญดี บุญญากิจ (2549, หน้า 59-62 อ้างถึงใน ชมสุภัค ครุฑกะ, 2560, หน้า 293-294) สามารถอภิปรายผลการวิจัย โดยเชื่อมโยงกับแนวคิด และทฤษฎีทางวิชาการ แยกตามวัตถุประสงค์การวิจัย ได้ดังนี้

1 แนวทางการจัดการความรู้เกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้กับข้าราชการในสังกัดกองทัพอากาศ

1.1 ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ผู้นำมีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบาย วางกรอบระยะเวลา และสนับสนุนการแปลงความรู้จากตัวบุคคล (Tacit Knowledge) ให้เป็นความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ในรูปแบบคู่มือการปฏิบัติงานและคลิปวิดีโอ สอดคล้องกับแนวคิดของ ชมสุภัค ครุฑกะ (2560) ที่มองว่าภาวะผู้นำสามารถสนับสนุนการจัดการความรู้ โดยการกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างชัดเจน และสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์และสื่อสารกลยุทธ์ รวมทั้งการสนับสนุนให้องค์กรสามารถการสร้างกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ที่ เชื่อมโยงกับกลยุทธ์หลักขององค์กร

1.2 ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) มีวัฒนธรรมแบบช่วยเหลือกัน (Coaching) และระบบพี่เลี้ยง มีการสร้างเครือข่ายสังคมแห่งการเรียนรู้ผ่านกลุ่มไลน์ (Line Group) และโทรศัพท์สอบถามเพื่อให้คำปรึกษาอย่างไม่



เป็นทางการ สอดคล้องกับแนวคิดเกลิยความรู้ของ มิเชล โพลานี (Michael Polanyi) และ อิกุจิโร โนนากะ (Ikujiro Nonaka) อ้างถึงใน ชมสุภัค ครุฑทกะ, 2560, หน้า 88-92) ที่ระบุว่าการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการสร้าง Tacit Knowledge จาก Tacit Knowledge ของผู้ร่วมงานโดยแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ตรง ที่แต่ละคนมีอยู่ เช่น การสอนงาน ระบบพี่เลี้ยง การติดตามผู้เป็นแบบอย่างในการ ทำงาน การฝึกอบรมขณะทำงาน (On the job training) การตั้งชุมชนนักปฏิบัติ และการฝึกหัดงาน

1.3 ด้านเทคโนโลยี (Technology) มีการใช้ระบบเทคโนโลยี สารสนเทศด้านกำลังพล HRIS และ RTAF Super App เพื่อช่วยคัดกรองสิทธิและ ตรวจสอบประวัติ สอดคล้องกับแนวคิดของ Award and Ghaziri (2004 อ้างถึงใน วันชัย ปานจันทร์, 2564, หน้า 279) กล่าวว่า ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การจัดการความรู้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือเพื่อพัฒนาโครงสร้าง พื้นฐานของความรู้ในองค์กรให้เป็นความรู้ที่เกิดประโยชน์ต่อบุคคลนั้น ในเวลา และรูปแบบที่บุคคลนั้นต้องการ เรียกว่า ระบบ บริหารความรู้ และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ปสุตา พัฒนปฐม (2566) ที่พบว่าข้าราชการและลูกจ้างประจำได้ เสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ประจำปี ตรงตามคุณสมบัติ และตาม กำหนดระยะเวลา โดยสามารถตรวจสอบคุณสมบัติเพื่อเสนอขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ประจำปี 1 คน ใช้ระยะเวลาไม่เกิน 5 นาที ผ่านระบบเว็บ แอปพลิเคชัน (Web Application) แต่ในส่วนของกองทัพอากาศยังมีข้อจำกัดด้าน ความเสถียรของระบบ และอยู่ระหว่างการพัฒนา

1.4 ด้านการวัดผล (Measurement): วัดจากความถูกต้อง ครบถ้วน และทันกำหนดกรอบระยะเวลาในการส่งข้อมูลตามวงรอบที่กำหนด รวมถึงการ



ประเมินหลังการอบรม สอดคล้องกับแนวคิดของ Tiwana (2001 อ้างถึงใน วันชัย ปานจันทร์, 2564, หน้า 275-276) ได้กล่าวถึงการประเมินการจัดความรู้ว่าเป็นเมตริกสำหรับงานด้านความรู้ (metrics for knowledge work) เป็นการวัดผลประโยชน์ที่ลงทุนจากความรู้ ซึ่งพิจารณาทั้งด้านการเงินและผลกระทบในการแข่งขันของการจัดการความรู้ในธุรกิจนั้น ๆ โดยสามารถใช้การเมตริก (metric) ที่เหมาะสมซึ่งจะทำให้ทราบถึงข้อบกพร่องในอดีต และสามารถนำไปสู่การเรียนรู้จากข้อผิดพลาดได้

1.5 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure) มีหน่วยงานหลัก ได้แก่ โครงสร้างงานตามสายการบังคับบัญชา โดยมีผู้บังคับบัญชาและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานแผนกเครื่องราชอิสริยาภรณ์และสิทธิ กองการปกครอง สำนักการปกครองและพัฒนากำลังพล กรมกำลังพลทหารอากาศ เป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน คอยให้คำปรึกษา และเป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้ สอดคล้องกับแนวคิดของ บุญดี บุญญาภิจ (2549 อ้างถึงใน ชมสุภัค ครุฑกะ, 2560, หน้า 293) ที่ระบุปัจจัยที่สนับสนุนให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จ ได้แก่ โครงสร้างพื้นฐาน ระบบที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความรู้ ได้แก่ ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

2 ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการความรู้เกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

2.1 ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) เมื่อผู้นำมีภาระงานที่ต้องตัดสินใจในเรื่องที่ซับซ้อนจำนวนมาก การหมั่นเวียนตำแหน่งผู้นำ รวมถึงเมื่อผู้นำบางคนมองว่าการจัดการความรู้เป็นงานรอง ส่งผลทำให้การผลักดันนโยบาย KM ชาดช่วง



สอดคล้องกับแนวคิดของบุญดี บุญญากิจ (2547 อ้างถึงใน ธนัช สังขพันธ์, 2562, หน้า 5-6) “การจัดการความรู้จะไม่ประสบผลสำเร็จอย่างราบรื่น ถ้าปราศจากการสนับสนุนจากผู้บริหารขององค์กร โดยผู้บริหารต้องเข้าใจแนวคิดและตระหนักถึงประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับจากการจัดการความรู้ เพื่อที่จะสามารถสื่อสารและผลักดันให้เกิดการจัดการความรู้ในองค์กรได้”

2.2 ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture): ภาระงานประจำที่มีปริมาณมากทำให้เจ้าหน้าที่ขาดเวลาในการเรียนรู้ และวัฒนธรรมการไม่กล้าสะท้อนปัญหาที่แท้จริง (Feedback) ทำให้การแก้ไขไม่ตรงจุดสอดคล้องกับแนวคิดของ ดวงเดือน จันท์เจริญ (2558, หน้า 164) ที่ระบุว่าองค์กรระบบราชการมักจะไม่ได้เปิดโอกาสให้มีการโต้แย้งกับนโยบายขององค์กรหรือคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา แม้ว่าบางครั้งจะไม่เห็นด้วยก็ตาม สถานการณ์ที่ยอมจำนนเช่นนี้จึงทำให้ไม่เกิดการเรียนรู้ในระดับที่สูงขึ้น

2.3 ด้านเทคโนโลยี (Technology) ระบบสารสนเทศยังอยู่ในช่วงพัฒนา ข้อมูลบางส่วนไม่เป็นปัจจุบัน และความไม่เสถียรของระบบ และอินเทอร์เน็ตส่งผลต่อความต่อเนื่องในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Nystrom and Starbuck (ดวงเดือน จันท์เจริญ, 2558, หน้า 162-164) ที่ให้ความเห็นไว้ว่า ระบบการใช้เทคโนโลยีระบบเดิมเป็นอุปสรรคที่สำคัญในการจัดการความรู้ การเชื่อมต่อระบบของหน่วยงานหลาย ๆ หน่วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อไม่มีวิธีการมาตรฐานทั่วไปในการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้ยากที่จะแก้ปัญหาระบบการถ่ายทอดความรู้ที่มีประสิทธิภาพ

2.4 ด้านการวัดผล (Measurement) ยังขาดตัวชี้วัด (KPI) ที่เป็นระบบและชัดเจนในทุกขั้นตอน และผู้เข้าอบรมมักไม่แจ้งปัญหาข้อขัดข้องที่เกิดขึ้นจริง



ในทางปฏิบัติ สอดคล้องกับแนวคิดของบุญดี บุญญากิจ (2547 อ้างถึงใน ธนัช สังขพันธ์, 2562, หน้า 6) ที่ว่า "องค์กรจะไม่สามารถพัฒนาหรือปรับปรุงได้เลยถ้าไม่ทราบถึงสถานะที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และองค์กรจะไม่สามารถทราบถึงสถานะปัจจุบันถ้าไม่มีการวัดผล ดังนั้นการวัดผลของการจัดการความรู้จะช่วยให้องค์กรสามารถทบทวน ประเมินผล และปรับปรุงกลยุทธ์และกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการความรู้ตามที่ต้องการ"

2.5 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure) ข้อยกักต้งานงบประมาณและจำนวนวิทยากรไม่เพียงพอ รวมถึงมีการหมุนเวียนกำลังพลทุก ๆ 2-3 ปี ทำให้ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาขนาดความต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรชัย หาญจำปา (2562, หน้า 6) ที่พบว่า "ความรู้มักอยู่ที่ตัวบุคคล เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลง หรือมีคำสั่งย้าย ลาออก เปลี่ยนหน้าที่ หรือเกษียณอายุราชการของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ อาจเกิดผลกระทบต่องานและองค์กร"

3 แนวทางในการพัฒนาการจัดการความรู้เกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

3.1 ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ควรส่งเสริมให้ผู้นำสนับสนุนการจัดตั้งทีมงาน KM โดยเฉพาะ สอดคล้องกับแนวคิดของ กัลยารัตน์ ธีระกลชัยกุล (2557, หน้า 138-139 อ้างถึงใน เจษณี บุตรดำ, 2568, หน้า 26) ที่ให้ทัศนะไว้ว่า ภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้ จะต้องมีความรู้ที่มีบุคลิกภาพของความ เป็นผู้นำและพร้อมให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ตามมีอิสระใน



การทำงานและได้พัฒนาตนเองและกำหนดนโยบายรักษาผู้เชี่ยวชาญไว้ในหน่วยงาน เช่น การนำระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหมมาใช้ทดแทนข้าราชการทหาร

3.2 ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) สร้างวัฒนธรรมที่เปิดกว้างในการรับฟัง Feedback และส่งเสริมการแบ่งปันความรู้ผ่านสื่อที่เข้าถึงสะดวก เช่น คลิปวิดีโอสั้นหรือคู่มือดิจิทัลเพื่อลดข้อจำกัดด้านเวลา เป็นต้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Marquardt and Reynold (1994 อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567, หน้า 54) ที่ระบุว่า การมีวัฒนธรรมองค์กรที่เด่นชัด มีการทำงานและเรียนรู้เป็นเอกลักษณ์ สมาชิกในองค์กรมีความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการเรียนรู้ ขณะเดียวกันผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์เห็นถึงความสำคัญของการเรียนรู้ภายในองค์กรไปพร้อม ๆ กับผลงานที่ดีขององค์กร เพราะวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้จะต้องมาจากค่านิยมและนโยบายขององค์กร จึงจะเกิดวัฒนธรรมร่วมขององค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรชัย หาญจำปา (2562) ที่พบว่าควรมีการจัดการความรู้เรื่องการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในรูปแบบอินโฟกราฟิก คู่มือปฏิบัติงาน ถอดบทเรียนจากผู้ที่มีความรู้ประสบการณ์ หรือผู้ที่เคยได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ให้สามารถเข้าใจได้ง่ายและชัดเจน และจัดโครงการฝึกอบรม ให้ความรู้เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและผู้มีสิทธิเสนอขอรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ให้มีความรู้ความเข้าใจอย่างชัดเจนเกี่ยวกับการดำเนินการเสนอขอหรือขอรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ รวมทั้งเผยแพร่องค์ความรู้เรื่องการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ เช่น เฟซบุ๊ก หรือไลน์ เป็นต้น



3.3 ด้านเทคโนโลยี (Technology) ควรเร่งพัฒนาระบบของพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ในรูปแบบออนไลน์ เพื่อให้สามารถตรวจสอบสิทธิและประมวลผลพยากรณ์ขั้นตราที่จะได้รับสูงขึ้นในอนาคตได้ด้วยตนเองสอดคล้องกับแนวคิดของ Marquardt and Reynold (1994 อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567, หน้า 55) ที่ระบุว่า การนำวิทยาการ คอมพิวเตอร์ที่ทันสมัยเข้ามาสนับสนุนการปฏิบัติงานให้เกิดการเรียนรู้ เพราะเทคโนโลยีที่เหมาะสมจะช่วยให้การปฏิบัติงานที่มีการเรียนรู้อย่างทั่วถึง มีการเก็บ ประมวล ซึ่งจะช่วยให้การกระจายข้อมูลข่าวสารได้อย่างถูกต้อง และรวดเร็วมากขึ้น รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรชัย หาญจำปา (2562) ที่เห็นว่า ควรระบบฐานข้อมูลการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ปรับปรุงระบบเทคโนโลยีให้ทันสมัยและใช้เป็นมาตรฐานเดียวกันทุกหน่วยงานซึ่งเป็นการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน สะดวก รวดเร็ว และมีความคุ้มค่า

3.4 ด้านการวัดผล (Measurement) กำหนดเกณฑ์ประเมินและตัวชี้วัด (KPI) ที่สอดคล้องกับหน่วยงานจริง และสร้างระบบตอบข้อสงสัยออนไลน์เพื่อรวบรวมปัญหาามาปรับปรุงระบบอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญภา นันทกุล (2560) ที่ควรเพิ่มตัวชี้วัดผลงานด้านการจัดการความรู้ เป็นผลสัมฤทธิ์ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการด้วย เพื่อเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการความรู้ให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น และควรจัดให้มีเวทีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างเจ้าหน้าที่เป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการส่งเสริมและเปิดกว้างในการสื่อสารระหว่างกันมากขึ้น ทำให้ได้พูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความรู้และการทำงาน อันเป็นพื้นฐานไปสู่การจัดการความรู้ในหน่วยงาน รวมถึงควรมีระบบการติดตาม ประเมินผลการจัดการความรู้เป็นระยะ ๆ



อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทราบถึง ความคืบหน้าการดำเนินงาน ปัญหาอุปสรรคระหว่างดำเนินการ ตลอดจนควบคุมให้อยู่ในกรอบระยะเวลาดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.5 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure) ผลผลิตการเรียนรู้ในรูปแบบไฟล์อิเล็กทรอนิกส์เพื่อทดแทนตัวบุคคล และปรับโครงสร้างเส้นทางความก้าวหน้าของเจ้าหน้าที่เพื่อลดอัตราการย้ายสายงาน รวมถึงเสนอให้มีการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหม มาทดแทนข้าราชการที่ต้องโยกย้ายหมุนเวียนสอดคล้องกับแนวคิดของ Marquardt (2002 อ้างถึงใน ดวงเดือน จันทรเจริญ, 2558, หน้า 159) ในการลดระบบราชการ และทำให้โครงสร้างขององค์กรมีความคล่องตัวมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านนโยบาย กองทัพอากาศควรมีการสนับสนุนงบประมาณในการจัดตั้งศูนย์เรียนรู้ออนไลน์ด้านสิทธิกำลังพลและเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เพื่อให้กำลังพลผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และข้าราชการกองทัพอากาศสามารถเข้าถึงความรู้เรื่องเครื่องราชอิสริยาภรณ์ได้ โดยไม่มีข้อจำกัดทั้งด้านเวลา และด้านระยะการเดินทางในการเข้ามาศึกษาที่กรมกำลังพลทหารอากาศเพียงสถานที่เดียว รวมถึงพิจารณาให้มีการบรรจุ “ข้าราชการพลเรือนกลาโหม” ทดแทนการบรรจุข้าราชการในการตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่สามารถอยู่ในตำแหน่งเดิมและมีการเติบโตในสายงานได้ ส่งผลให้การ



จัดการความรู้มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ไม่ขาดตอนจากสาเหตุการโยกย้ายตำแหน่ง

1.2 ด้านการปฏิบัติงาน กองทัพอากาศควรมีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลกลางเพื่อสนับสนุนการจัดการความรู้ และกำหนดตัวชี้วัดและระบบการประเมินผลการจัดการความรู้ที่เป็นรูปธรรม เช่น อัตราความผิดพลาดของเอกสารที่ลดลงจากการเข้าร่วมกิจกรรม KM ทุกหน่วยราชการขึ้นตรงกองทัพอากาศสามารถส่งข้อมูลการเสนอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ได้ทันตามกำหนดกรอบเวลาที่กำหนด เป็นต้น รวมถึงพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านกำลังพลให้มีข้อมูลที่ทันสมัย และสามารถเชื่อมต่อกับหน่วยงานภายนอก เช่น สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน (ปปง.) สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี (สลค.) เป็นต้น เพื่อตรวจสอบคุณสมบัติผู้ที่เสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้ถูกต้อง เหมาะสม และครบถ้วนตามหลักเกณฑ์

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ผู้วิจัยควรศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิผลของการจัดการความรู้ระหว่างหน่วยงานสังกัดกองทัพอากาศในส่วนกลางพื้นที่กรุงเทพมหานคร และหน่วยงาน ณ ที่ตั้งต่างจังหวัด กองบินต่างๆ และโรงเรียนการบิน ตลอดจนหน่วยงานอื่นๆ ทั้งในสังกัดและนอกสังกัดกระทรวงกลาโหมเพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีความเหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุดกับกองทัพอากาศ



2.2 ผู้วิจัยควรมีการศึกษา วิจัย และนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยเข้ามาประยุกต์ใช้ในการจัดการความรู้ในด้านสิทธิของกำลังพลอื่นๆ รวมถึงพัฒนาต่อยอดรูปแบบการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์สู่ระบบออนไลน์ เพื่อให้ข้าราชการกองทัพอากาศจะสามารถตรวจสอบสิทธิในการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์รวมถึงยื่นหลักฐานประกอบการพิจารณาได้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์

เอกสารอ้างอิง

- เจษณี บุตรดำ. (2568). *หลักการจัดการความรู้*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ชมสุภักดิ์ ครุฑกะ. (2560). *หลักการจัดการความรู้* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ดวงเดือน จันท์เจริญ. (2558). *หลักการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ธนิช สังขพันธ์. (2562). *การจัดการองค์ความรู้กับสมรรถนะของข้าราชการ และลูกจ้าง โรงงานเภสัชกรรมทหารศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- ปสุตา พัฒนปฐม. (2566). *การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บฐานข้อมูลการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์. รายงานการศึกษา (Individual Study), สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร.*
- พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546. (2546). *ราชกิจจานุเบกษา, 120(100ก), 4.*



- เพ็ญภา นันทกุล. (2560). การจัดการความรู้ของหน่วยงานราชการ: กรณีศึกษา กองบริหารทรัพยากรบุคคลกรมการจัดหางาน. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือกและเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทย พ.ศ. 2564. (2564). ราชกิจจานุเบกษา, 138(245), 1–8.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2567). เอกสารประกอบการบรรยายวิชาการและการและนวัตกรรมในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2568). เอกสารประกอบการบรรยายวิชาการระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วัชรชัย หาญจำปา. (2562). การจัดการความรู้ของระบบราชการไทย กรณีศึกษา การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการในสังกัดกองการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- วันชัย ปานจันทร์. (2564). หลักการการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สัมภาษณ์

- ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1. (2569). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. มกราคม, 6.
- ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2. (2569). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. มกราคม, 6.
- ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3. (2569). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. มกราคม, 6.
- ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4. (2569). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. มกราคม, 7.
- ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5. (2569). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. มกราคม, 7.



- ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6. (2569). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. มกราคม, 7.
ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7. (2569). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. มกราคม, 7.
ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 8. (2569). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. มกราคม, 9.



ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

Organizational commitment that affects performance in the
work of personnel of the Lopburi Provincial Administrative
Organization

จุฑามาศ साजัน¹ มยุรี รัตนเสริมพงศ์² & วาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์²

Juthamas Sajan¹, Mayuri Rattanasermpong²

& Wasita Kerdphol Prasopsak²

Corresponding Author: Juthaa228@gmail.com

Received: 31/10/68, Revised: 20/11/68, Accepted: 22/11/68

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี (2) ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การวิจัยเป็นแบบเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี จำนวน 186 คน โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) และสุ่ม

¹ นักศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

² คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

¹ Master of Public Administration (Public Administration), Faculty of Humanities and Social Sciences, Thepsatri Rajabhat University

² Faculty of Humanities and Social Sciences, Thepsatri Rajabhat University



ตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย

ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านทัศนคติที่มีต่องาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่วนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่ายพบว่า ความผูกพันต่อองค์การทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ทัศนคติที่มีต่องาน การยอมรับเป้าหมายขององค์การ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์การ; ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน; องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

Abstract

The objectives of this study were: (1) to examine the level of organizational commitment of personnel working at the Lopburi Provincial Administrative Organization, (2) to investigate the level of job performance among personnel, and (3) to explore the relationship and influence of



organizational commitment on job performance. This research employed a quantitative approach. The sample consisted of 186 personnel from the Lopburi Provincial Administrative Organization, determined using Krejcie and Morgan's sample size table and selected through stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire. The statistics used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, and simple linear regression analysis.

The results revealed that the overall organizational commitment was at a high level. The dimension with the highest mean score was the sense of belonging to the organization, followed by attitude toward work and interpersonal relationships, respectively. The overall level of job performance was also high. Additionally, the simple linear regression analysis indicated that all five dimensions of organizational commitment—attitude toward work, acceptance of organizational goals, career advancement, interpersonal relationships, and sense of belonging—positively influenced job performance with statistical significance at the .001 level.

Keywords: Organizational Commitment; Work Performance Efficiency;
Lopburi Provincial Administrative Organization



บทนำ

ในยุคที่สังคมไทยเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และความคาดหวังของประชาชนต่อการให้บริการภาครัฐ การพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืนจำเป็นต้องอาศัย “ทรัพยากรมนุษย์” ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดขององค์การ เนื่องจากบุคลากรคือผู้ขับเคลื่อนภารกิจและนโยบายให้บรรลุผลสำเร็จ (ชลนิศา พรหมเผือก, 2554) องค์การที่มีบุคลากรที่มีศักยภาพและได้รับการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม ย่อมส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรอย่างมีความสุขและมีแรงจูงใจ ซึ่งแนวทางหนึ่งที่องค์กรให้ความสำคัญคือ การส่งเสริม “ความผูกพันต่อองค์กร” (Organizational Commitment)

ตามแนวคิดของ Steers (1977) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง สภาวะที่บุคคลมีความเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมขององค์กร มีความตั้งใจที่จะคงอยู่และทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กร มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับแรงจูงใจและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร หากบุคลากรมีความผูกพันสูง จะเกิดพฤติกรรมการทำงานที่มีความรับผิดชอบ ทุ่มเท และมุ่งมั่นสร้างผลงานที่มีคุณภาพ ในทางตรงกันข้าม หากขาดความผูกพันต่อองค์กร ย่อมส่งผลให้เกิดพฤติกรรมเชิงลบ เช่น การขาดแรงจูงใจและประสิทธิภาพที่ลดลง (Mowday, Porter, & Steers, 1982) ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและทำให้องค์กรมีความยั่งยืน

องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี (อบจ. ลพบุรี) เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ มีบุคลากร 355 คน ปฏิบัติงานในหลายภารกิจ เช่น การศึกษา การพัฒนาสาธารณสุข และการสาธารณสุข การบริหารบุคลากรภายในองค์กร



จึงมีความซับซ้อน และต้องเผชิญปัญหาเกี่ยวกับอัตราการหมุนเวียนของบุคลากรจากการโยกย้ายและเกษียณอายุ ซึ่งอาจกระทบต่อความต่อเนื่องของงานและประสิทธิภาพโดยรวม ผู้วิจัยจึงตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ทักษะคนที่มีต่องาน การยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Porter & Steers, 1977) จึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยมุ่งหวังให้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การเสริมสร้างแรงจูงใจ และพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมีความยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี
3. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Steers and Porter

Steers and Porter (1977) มีความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กร และเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน



กับองค์กร และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กร ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึง

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คือการยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และเป็นไปตามค่านิยมขององค์กร มีความภาคภูมิใจในผลงานและการเป็นพนักงาน

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร คือ การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจอุทิศแรงกาย แรงใจ สติปัญญา ในการทำงานที่ดี ใช้ความพยายามอย่างมาก เพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร โดยมุ่งหวังในงานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์กรในภาพรวม

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร คือการที่พนักงาน แสดงถึงความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะของพนักงาน อย่างแน่วแน่ เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน โดยไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานที่ทำ พยายามที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นความตั้งใจ และพยายามอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

พร้อมทั้งเสนอว่าความรู้สึกรักของบุคลากรต่อองค์กรเป็นตัวแปรหลักที่อธิบายความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้านสำคัญ ได้แก่



1. ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร หมายถึง การรับรู้ถึงความสามารถและคุณค่าของตนเองที่มีต่อองค์กร รวมถึงการรับรู้ว่าตนเองมีส่วนในความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร

2. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในระดับนโยบายและการปฏิบัติงาน การกระจายอำนาจและลดความเข้มงวดของอำนาจตามรูปแบบทางการ เป็นปัจจัยที่ช่วยสร้างความผูกพัน

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การได้รับความร่วมมือ ความช่วยเหลือและคำแนะนำ ทั้งด้านงานและเรื่องส่วนตัว

4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี การช่วยเหลือและให้คำปรึกษากันทั้งในด้านงานและชีวิตส่วนตัว

5. ความพึงพอใจต่อเงินเดือนและค่าตอบแทน หมายถึง การรับรู้ว่าตนเองได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพัน เนื่องจากบุคลากรมักเปรียบเทียบรางวัลที่ได้รับกับความพยายามของตนเองและของเพื่อนร่วมงาน รวมถึงสิทธิประโยชน์อื่น ๆ เช่น สวัสดิการ ความเสมอภาคในการตอบแทน จะเกิดขึ้นเมื่อบุคลากรเห็นว่าความสมดุลระหว่างผลตอบแทนและความพยายามของตนเองเทียบเท่ากับผู้อื่น

Mayer and Allan (1997) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องและผลที่เกิดจากความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ลักษณะที่แตกต่างกัน ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านจิตใจ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงาน ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน



2. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านการคงอยู่ ได้แก่ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานเพียงบางปัจจัยซึ่งพบมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

3. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ได้แก่ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน (ยกเว้น การมีส่วนร่วมในการบริหารและความผูกพันด้านการคงอยู่ของเพื่อนร่วมงาน)

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความตั้งใจและทุ่มเทให้กับองค์กร ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายได้ง่ายขึ้น บุคลากรที่มีความผูกพันสูงจะมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ลดปัญหาการลาออก ขาดงาน และมาทำงานสาย อีกทั้งยังช่วยลดต้นทุนในการสรรหาและฝึกอบรมพนักงานใหม่ ความผูกพันต่อองค์กรยังส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ พร้อมทั้งจะพัฒนาตนเองและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้องค์กรเติบโตอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ยังช่วยลดความจำเป็นในการควบคุมจากภายนอก เพราะบุคลากรจะมีแรงขับเคลื่อนภายในในการทำงานอย่างเต็มที่ องค์กรที่สามารถสร้างความผูกพันที่ดีให้กับบุคลากรได้ จึงมีโอกาสูงในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Peterson and Plowman (1953) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยได้สรุปเป็นองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) งานต้องมีคุณภาพสูง ทั้งผู้ผลิตและผู้บริโภคได้รับประโยชน์คุ้มค่า และเกิดความพึงพอใจ ผลงานควรถูกต้องและเชื่อถือได้



2. ปริมาณงาน (Quantity) ผลงานต้องสอดคล้องกับความคาดหวังของหน่วยงาน มีปริมาณเพียงพอตามแผนงานหรือเป้าหมายที่กำหนด การวางแผนและบริหารเวลาเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้บรรลุปริมาณงานตามเป้าหมาย

3. เวลา (Time) ระยะเวลาที่ใช้ต้องเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกและรวดเร็ว

4. ค่าใช้จ่าย (Costs) การใช้ทรัพยากรทั้งหมดต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ ลงทุนน้อยแต่ได้ผลสูงสุด รวมถึงการใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ และเทคโนโลยีอย่างประหยัด คุ่มค่า และสูญเสียน้อยที่สุด ทั้งนี้ งานที่มีคุณภาพไม่เพียงแต่รวดเร็วและได้มาตรฐาน แต่ยังคงก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าหรือผู้รับบริการ

Bowditch and Buono (1990) ให้ความเห็นว่าการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กรในการจัดหาและใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมและครอบคลุม ทั้งนี้ได้เสนอองค์ประกอบสำคัญของการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาองค์กร 4 ด้าน ได้แก่ โครงสร้างองค์กร บุคลากร กระบวนการทำงาน และเทคโนโลยี สำหรับแนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น มีความหลากหลาย เช่น การทำความเข้าใจและกำหนดแนวคิดงานให้ชัดเจน การใช้สามัญสำนึกในการพิจารณาและตัดสินใจ การให้คำปรึกษาที่ถูกต้อง การรักษาระเบียบวินัย การปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม เชื่อถือได้ รวดเร็ว และได้มาตรฐาน รวมถึงการยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ สุจริต และการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยังเน้นไปที่ความสามารถและความพร้อมของบุคลากร บุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่เหมาะสมกับงานจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การทุ่มเทและตั้งใจในการทำงานสัมพันธ์กับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของงาน นอกจากนี้ การสนับสนุนจากองค์กร เช่น ค่าตอบแทน วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก การนิเทศและการ



ประเมินผลอย่างยุติธรรม การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม และความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ก็มีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การวัดประสิทธิภาพจึงเป็นการประเมินความพร้อม ความพยายาม และความสามารถของบุคลากรในการทำงานให้สำเร็จ แม้จะไม่สามารถวัดได้โดยตรง เนื่องจากปัจจัยเช่น ค่าตอบแทน วัสดุอุปกรณ์ และแรงงานเป็นหน่วยวัดคนละประเภทกับผลลัพธ์ของงาน

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถของบุคคลหรือองค์การในการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเหมาะสม คุ่มค่า และประหยัด ทั้งด้านเวลา เงิน คน และวัสดุอุปกรณ์ กระบวนการทำงานต้องมีความถูกต้อง รวดเร็ว เป็นระบบ และมีคุณภาพ ผลลัพธ์ของงานต้องตอบสนองต่อมาตรฐานขององค์การ สร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ รวมถึงสะท้อนถึงความรับผิดชอบ ความขยันหมั่นเพียร ความมีวินัย และจิตสำนึกที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนส่งผลให้องค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Steers (1991) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การสามารถส่งผลให้บุคคลในองค์การเกิดพฤติกรรมต่าง ๆ โดยผลของความผูกพันต่อองค์การที่จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์การ ดังนี้

1. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การในระดับสูง
2. พนักงานมีความผูกพันสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป เพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา



3. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความผูกพันต่องานอย่างมากตามมา เพราะเห็นว่างาน คือ หนทางซึ่งตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

4. บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเต็มใจใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือกว่าคนอื่น

จากแนวคิดที่ได้กล่าวมาข้างต้นพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อองค์กร เพราะจะมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ลดความเสียหายขององค์กร และทำให้องค์กรดำเนินไปสู่เป้าหมายต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาความรู้สึกผูกพันของบุคลากรในองค์กร จึงเป็นเครื่องมือที่จะสะท้อนภาพจริงขององค์กรที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและอนาคต ให้ผู้บริหารได้รับรู้รับทราบ ทำให้สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการบริหาร การวางแผน การสร้างแรงจูงใจให้เกิดความรักความผูกพันที่ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะผลต่อความสำเร็จขององค์กรตลอดไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมและนำแนวคิดของ Porter and Steers (1977) มาปรับใช้เป็นตัวแปรอิสระ และแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ Peterson and Plowman (1953) มาเป็นตัวแปรตาม ซึ่งสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังนี้



ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



แผนภาพ : แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณในการดำเนินการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดในการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 172 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 19 คน พนักงานจ้างเชี่ยวชาญพิเศษ จำนวน 1 คน พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน 88 คน พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 75 คน รวมทั้งสิ้น 355 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มีนาคม 2568) และกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการ



กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ค่าความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อน (e) 0.05 ตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) ทำการเทียบสัดส่วน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 186 คน

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ คือ ความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านทัศนคติที่มีต่องาน 2) ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร 3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 4) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ 5) ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านปริมาณงาน 2) ด้านคุณภาพของงาน 3) ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน และ 4) ด้านค่าใช้จ่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน โดยเครื่องมือวิจัยได้รับการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน จนได้แบบสอบถามที่เห็นว่าตรงประเด็นมากที่สุด ได้ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Item-Objective Congruence หรือ IOC) เท่ากับ 0.992 และตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลการทดสอบได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการแจกแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 186 คน ด้วยตนเอง และจากการเก็บ



ข้อมูลผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 186 ชุด หรือคิดเป็นร้อยละ 100 ได้รับกลับคืนมา มีความสมบูรณ์ครบถ้วน นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูล แล้วนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์และถูกต้องของแบบสอบถาม และนำข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 186 ชุด มาลงรหัสใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์ศึกษาความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 186 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 69.90 ช่วงอายุ 30-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.70 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 64.50 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การ 5-10 ปี และ 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.10 รายได้ต่อเดือน อยู่ระหว่าง 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 46.20

ผลการวิเคราะห์ ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี



ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อ
องค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1. ด้านทัศนคติที่มีต่องาน	4.46	0.46	มาก
2. ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์การ	4.34	0.52	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.38	0.55	มาก
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.24	0.48	มาก
5. ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	4.44	0.54	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.37	0.42	มาก

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

จากตาราง 1 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อ
องค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ภาพรวม พบว่า โดย
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยสูง
ที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านทัศนคติที่มีต่องาน ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.46)
ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.54) ด้าน
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.55) ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
ที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.48)

ผลการวิเคราะห์ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
จังหวัดลพบุรี



ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ในภาพรวม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1. ด้านปริมาณงาน	4.24	0.56	มาก
2. ด้านคุณภาพของงาน	4.27	0.53	มาก
3. ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน	4.36	0.51	มาก
4. ด้านค่าใช้จ่าย	4.46	0.57	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.33	0.45	มาก

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

จากตาราง 2 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรีในภาพรวม พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณามีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.57) ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.51) ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.53) ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.56)

ผลการวิเคราะห์ ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี



ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร รวมทุกด้าน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ความผูกพันต่อองค์กร	R	R ²	Sig.	ค่าคงที่ (Constant)	B	Beta	t	Sig.
ทัศนคติที่มีต่องาน	.507	.257	.000	2.148	.490	.507	7.988	.000
การยอมรับเป้าหมายของ องค์กร	.654	.428	.000	1.905	.558	.654	11.730	.000
ความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่	.619	.383	.000	2.123	.503	.619	10.689	.000
ความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล	.572	.328	.000	2.085	.529	.572	9.468	.000
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร	.680	.463	.000	1.851	.558	.680	12.593	.000

องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าตัวแปรย่อยทั้ง 5

ด้านของความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ($p < .001$) โดยด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ



องค์การ มีอิทธิพลสูงสุด ($Beta = .680$) สามารถทำนายความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 46.3 ($R^2 = .463$) รองลงมาคือ การยอมรับเป้าหมายขององค์การ ($Beta = .654$) ทำนายได้ร้อยละ 42.8 ($R^2 = .428$) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($Beta = .619$) ทำนายได้ร้อยละ 38.3 ($R^2 = .383$) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($Beta = .572$) ทำนายได้ร้อยละ 32.8 ($R^2 = .328$) และด้านที่มีอิทธิพลน้อยที่สุดคือ ทักษะที่มีต่องาน ($Beta = .507$) ทำนายได้ร้อยละ 25.7 ($R^2 = .257$) แสดงให้เห็นว่าทุกด้านของความผูกพันต่อองค์การสามารถทำนายและส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านทัศนคติที่มีต่องาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรมีความภาคภูมิใจและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับแนวคิดของ Steers และ Porter (1977) ที่ระบุว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นความสัมพันธ์เชิงจิตวิทยาที่ประกอบด้วยความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายขององค์การ และความเต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อให้องค์การบรรลุผลสำเร็จ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Kanning and Hill (2013) ที่มองว่าความผูกพันทางอารมณ์เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและภาคภูมิใจในองค์การ อันนำไปสู่ความตั้งใจทำงานอย่างต่อเนื่อง



ในส่วนของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่าอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเฉพาะด้านค่าใช้จ่าย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรสามารถบริหารทรัพยากรขององค์กรได้อย่างคุ้มค่าและมีความรับผิดชอบ สอดคล้องกับแนวคิดของ Peterson and Plowman (1953) และ Bowditch and Buono (1990) ที่อธิบายว่าการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพเป็นองค์ประกอบสำคัญของประสิทธิภาพการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์สิทธิ์ อุทุม (2560) ที่พบว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วมีประสิทธิภาพการทำงานในระดับมาก โดยเฉพาะด้านคุณภาพของงาน

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 5 ด้านมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$) โดยเฉพาะด้านการรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งมีอิทธิพลสูงสุด แสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่รู้สึกว่าการเป็นบ้านของตน จะมีความภักดีและแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น รองลงมาคือด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งช่วยให้เกิดความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายส่วนบุคคลกับเป้าหมายขององค์กร ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Porter and Steers (1977) ที่กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันทางจิตใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และสนับสนุนผลการศึกษาของ สุภรัตน์ ไชยะ คทาเทพ จันทรเจริญ และเปี่ยมพร สุทินฤกษ์ (2566) ที่พบว่าบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความรับผิดชอบและความพึงพอใจในการทำงานมากกว่า

โดยสรุป ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการ



เสริมสร้างความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและการยอมรับเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งมีผลโดยตรงต่อแรงจูงใจ ความทุ่มเท และคุณภาพของการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรีมีความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปปรับใช้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์การดังนี้

1. องค์การควรดำเนินการส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างทีมงานและพัฒนาความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ตลอดจนปลูกฝังวัฒนธรรมองค์การที่เน้นความสามัคคีและความรับผิดชอบร่วมกัน

2. ในส่วนของการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ควรให้ความสำคัญกับการยกระดับทักษะและสมรรถนะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ผ่านการฝึกอบรม การนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน และการปรับปรุงระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ อีกทั้งควรกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นธรรม เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพได้ตรงตามเป้าหมายขององค์การ

3. นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การทุกด้าน โดยเฉพาะด้านความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อ



ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน องค์การจึงควรมุ่งเน้นการสร้างควมภาคภูมิใจ และแรงจูงใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ รวมถึงส่งเสริมบทบาทของผู้บริหาร ให้เป็นผู้นำที่สามารถสื่อสารเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และค่านิยมขององค์การได้อย่าง มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจและมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง อันจะ นำไปสู่องค์การที่มีประสิทธิภาพ มั่นคง และยั่งยืนในระยะยาว

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการขยายขอบเขตการศึกษาให้ครอบคลุมตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เช่น แรงจูงใจในการทำงาน ภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์กร เพื่อเปรียบเทียบและทำความเข้าใจความสัมพันธ์กับความ ผูกพันต่อองค์การได้อย่างรอบด้านมากขึ้น

2. ควรมีการใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนมุมมองและประสบการณ์จริงของบุคลากร ซึ่งจะช่วยเสริม ความเข้าใจเชิงลึกและเพิ่มคุณค่าทางวิชาการของงานวิจัย

3. ควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังหน่วยงานภาครัฐประเภทอื่นหรือ องค์กรเอกชน เพื่อเปรียบเทียบลักษณะความผูกพันต่อองค์การและปัจจัยที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพในการทำงานในบริบทที่แตกต่างกัน อันจะช่วยให้ได้ข้อสรุปที่ ครอบคลุมและสามารถนำไปใช้ประโยชน์เชิงนโยบายได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง



- ชลนิศา พรหมเผือก. (2554). *การกำหนดสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์นวัตกรรมและการจัดการความรู้: การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- พฤติสิทธิ์ อู่ทุม. (2560). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สุภารัตน์ ไชยะ, คชาเทพ จันทรเจริญ และเปี่ยมพร สุทินฤกษ์. (2566). *ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเขตเทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงของจังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์บริหารการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.*
- Bowditch, J. L., and Buono, A. F. (1990). *A primer on organizational behavior*. New York: Wiley.
- Kanning, U. P., and Hill, A. (2013). Validation of the Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) in six languages. *Journal of Business and Media Psychology*, 4(2), 11–20.
- Krejcie, R. V., and Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Meyer, J. P., and Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.



- Mowday, R. T., Porter, L. W., and Steers, R. M. (1982). *Employee–organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Peterson, E., and Plowman, E. G. (1953). *Business organization and management* (3rd ed.). Homewood, IL: R. D. Irwin.
- Porter, L. W., and Steer, R. M. (1977). Organizational work personal factor in employee and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80(2), 151–176.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcome of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46–56.



อุปสรรคในการเรียกร้องสิทธิที่เป็นเงินตามพระราชบัญญัติ

คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของลูกจ้าง: กรณีศึกษา

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

กรุงเทพมหานครพื้นที่ 3

Obstacles to claiming monetary rights under the Labor

Protection Act B.E. 2541 (1998): A case study of the Bangkok

Area 3, Office of Labor Protection and Welfare

ดนัย มีบุญรอด¹ & วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ²

Danai Meeboonrord¹ & Weerayuth Phonpotthanamas²

Corresponding author: 6714830067@rumail.ru.ac.th

Received: 02/02/689, Revised: 20/02/69, Accepted: 21/02/69

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอุปสรรคและผลกระทบในการเรียกร้องสิทธิที่เป็นเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของลูกจ้าง และเสนอแนวทางพัฒนากระบวนการคุ้มครองสิทธิแรงงานให้มีประสิทธิภาพ โดยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการวิจัยเอกสารร่วมกับการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างจากลูกจ้างผู้เคยยื่นคำร้องและพนักงานตรวจแรงงาน รวม 7 คน ผลการวิจัยพบว่า อุปสรรคและผลกระทบในการเรียกร้องสิทธิที่เป็นเงินสามารถ

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

¹ Student, Master of Public administration Program, Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University

² Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University



จำแนกได้เป็น 5 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิที่เป็นเงิน ส่งผลให้ลูกจ้างไม่ตระหนักถึงการถูกละเมิดสิทธิหรือใช้สิทธิไม่ถูกต้อง (2) ด้านขั้นตอนและกระบวนการยื่นและพิจารณาคำร้อง ส่งผลให้การดำเนินการล่าช้าและลูกจ้างบางส่วนยุติการเรียกร้องก่อนสิ้นสุดกระบวนการ (3) ด้านระยะเวลาและค่าใช้จ่าย ส่งผลให้ลูกจ้างเกิดภาระทางเศรษฐกิจและไม่สามารถติดตามสิทธิได้อย่างต่อเนื่อง (4) ด้านความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ส่งผลให้ลูกจ้างเกรงกลัวผลกระทบและไม่กล้าใช้สิทธิ และ (5) ด้านบทบาทและข้อจำกัดในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความเป็นธรรมในการคุ้มครองสิทธิแรงงาน แนวทางพัฒนากระบวนการคุ้มครองสิทธิแรงงาน ได้แก่ การส่งเสริมความรู้ด้านสิทธิแรงงานแก่ลูกจ้าง การปรับปรุงขั้นตอนการยื่นคำร้องให้สะดวกและรวดเร็ว การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน และการปรับปรุงกลไกการบังคับใช้กฎหมาย เพื่อให้ลูกจ้างสามารถเข้าถึงและได้รับสิทธิที่เป็นเงินตามกฎหมายอย่างเป็นธรรมและมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: สิทธิที่เป็นเงิน; สิทธิที่เป็นเงินของลูกจ้าง; อุปสรรคในการเรียกร้องสิทธิแรงงาน

Abstract

The study aimed to examine the obstacles and impacts associated with employees' claims for monetary entitlements under the Labour Protection Act B.E. 2541 (1998) and to propose guidelines for improving the effectiveness of labor rights protection mechanisms. The research employed



a qualitative approach using documentary research combined with semi-structured interviews with seven key informants, including employees who had previously filed claims and labor inspectors. The findings indicate that obstacles and impacts in claiming monetary rights can be categorized into five aspects: (1) insufficient knowledge and understanding of monetary entitlements, leading employees to overlook rights violations or exercise their rights improperly; (2) procedural complexities in filing and processing claims, resulting in delays and causing some employees to withdraw before completion of the process; (3) time and financial constraints, creating economic burdens that hinder continuous pursuit of claims; (4) power imbalances between employers and employees, causing fear of retaliation and reluctance to assert rights; and (5) operational limitations faced by labor inspectors, affecting the efficiency and fairness of labor rights protection. The study recommends strengthening employees' knowledge of labor rights, simplifying and expediting claim procedures, enhancing the professional capacity of labor inspectors, and improving law enforcement mechanisms to ensure fair and effective access to monetary entitlements under labor law.

Keywords: Monetary rights; Employees' monetary rights; Obstacles to labor rights claims



บทนำ

แรงงานเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและการพัฒนาประเทศ เนื่องจากเป็นกลไกหลักในกระบวนการผลิตและการให้บริการ อีกทั้งคุณภาพชีวิตในการทำงานและความมั่นคงในการประกอบอาชีพยังมีความสัมพันธ์โดยตรงกับคุณภาพชีวิตของแรงงานและครอบครัว การคุ้มครองสิทธิและการจัดสวัสดิการแรงงานจึงมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงาน เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และลดความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง อันเป็นพื้นฐานของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน (จาตุรนต์ พุ่มเพชร และคณะ, 2568) อย่างไรก็ตาม ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างมีลักษณะไม่เท่าเทียมกัน เนื่องจากนายจ้างมีอำนาจเหนือกว่าในด้านเศรษฐกิจและการตัดสินใจ ขณะที่ลูกจ้างอยู่ในฐานะพึ่งพิง ความแตกต่างดังกล่าวอาจนำไปสู่การเอารัดเอาเปรียบและความไม่เป็นธรรม รัฐในฐานะผู้รักษาความสงบเรียบร้อยของสังคมจึงมีบทบาทสำคัญในการกำหนดกลไกทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองลูกจ้างและสร้างความเป็นธรรมในความสัมพันธ์แรงงาน (ธีระปรกรณ์ ธีระภัทรปรกรณ์, 2564)

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงถูกตราขึ้นเพื่อกำหนดมาตรฐานการคุ้มครองแรงงาน เช่น ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าชดเชย และสิทธิขั้นพื้นฐานของลูกจ้าง รวมทั้งกำหนดให้พนักงานตรวจแรงงานเป็นกลไกสำคัญในการตรวจสอบ ให้คำแนะนำ และวินิจฉัยข้อพิพาทเกี่ยวกับสิทธิที่เป็นเงิน โดยมีเป้าหมายให้ลูกจ้างได้รับสิทธิอย่างทันท่วงที เป็นธรรม และไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติยังพบว่าลูกจ้างจำนวนมากไม่ชอบอุปสรรคในการเรียกร้องสิทธิ อันเกิดจากข้อจำกัดด้านความรู้ ภาระทางเศรษฐกิจ อำนาจต่อรองขั้นตอนของรัฐ และข้อจำกัดของการให้บริการภาครัฐ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีระปรกรณ์ ธีระภัทรปรกรณ์ (2564) และศวีระ โภคเนื่องทอง (2565) ที่ชี้ให้เห็นถึง



ปัญหาความล่าช้า ข้อจำกัดด้านบุคลากร เทคโนโลยี และความเข้าใจในกฎหมายของผู้รับบริการ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน มีหน้าที่กำกับดูแลให้สถานประกอบกิจการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 3 เป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติที่รับผิดชอบพื้นที่รวม 6 เขตของกรุงเทพมหานคร จากข้อมูลสถิติการยื่นคำร้องเกี่ยวกับสิทธิที่เป็นเงินในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2566–2568 (ข้อมูล ณ วันที่ 5 มกราคม 2569) พบว่า มีจำนวนลูกจ้างมายื่นคำร้องเกี่ยวกับสิทธิที่เป็นเงินอย่างต่อเนื่อง โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีจำนวน 1,394 คำร้อง ลูกจ้างรวม 2,046 คน ไม่ได้รับสิทธิ 83 คน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีจำนวน 1,521 คำร้อง ลูกจ้างรวม 2,020 คน ไม่ได้รับสิทธิ 100 คน และในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มีจำนวน 1,450 คำร้อง ลูกจ้างรวม 1,795 คน ไม่ได้รับสิทธิ 98 คน ข้อมูลดังกล่าวสะท้อนว่ายังมีลูกจ้างบางส่วนไม่ได้รับสิทธิแม้จะถูกละเมิดสิทธิ สะท้อนให้เห็นว่าปัญหาการเข้าถึงสิทธิแรงงานยังคงมีอยู่ (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2568)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 3 จึงมีความสนใจศึกษาอุปสรรคในการเรียกร้องสิทธิที่เป็นเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของลูกจ้าง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอุปสรรคและผลกระทบที่ลูกจ้างประสบ และเสนอแนวทางในการปรับปรุงกระบวนการคุ้มครองสิทธิแรงงานให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างสามารถเข้าถึงและได้รับสิทธิตามกฎหมายอย่างเป็นธรรม



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาอุปสรรคและผลกระทบที่ลูกจ้างประสบในการเรียกร้องสิทธิที่เป็นเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
2. เพื่อเสนอแนวทางในการแก้ไขอุปสรรค และพัฒนากระบวนการคุ้มครองสิทธิแรงงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์ รายงานการประชุม รวมถึงระเบียบ กฎหมาย และคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 3
2. การวิจัยสนาม (Field Research) เป็นการรวบรวมข้อมูล โดยลงพื้นที่สัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างด้วยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ซึ่งกำหนดข้อคำถามที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัยเท่านั้น ไม่กำหนดถ้อยคำและการเรียงลำดับของคำถามอย่างตายตัว

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัย เรื่อง อุปสรรคในการเรียกร้องสิทธิที่เป็นเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของลูกจ้าง : กรณีศึกษาสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 3 ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตพื้นที่สำหรับการศึกษารังนี้เฉพาะสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 3 โดยใช้การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 7 คน ดังนี้



1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มพนักงานตรวจแรงงาน จำนวน 2 คน
2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มลูกจ้าง จำนวน 5 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) โดยผู้วิจัยใช้วิธีการจัดบันทึกข้อมูลเป็นหลัก โดยกำหนดประเด็นคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดการวิจัย ไม่กำหนดถ้อยคำและการเรียงลำดับของคำถามอย่างตายตัว ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยประสานงานและขอความยินยอมจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 คน ล่วงหน้า พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากนั้นจึงดำเนินการสัมภาษณ์ตามวัน เวลา และสถานที่ที่ผู้ให้ข้อมูลสะดวก โดยเน้นการซักถามตามประเด็นหลักของการวิจัย และปรับลำดับคำถามให้เหมาะสมกับบทบาทของผู้ให้ข้อมูลแต่ละราย ทั้งนี้ เก็บข้อมูลจนกว่าจะได้ข้อมูลที่เพียงพอสำหรับการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย

ผลการวิจัยและอภิปราย

การวิจัยเรื่องอุปสรรคในการเรียกร้องสิทธิที่เป็นเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของลูกจ้าง : กรณีศึกษาสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 3 ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาอุปสรรคและผลกระทบที่ลูกจ้างประสบในการเรียกร้องสิทธิที่เป็นเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541



ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 7 ราย ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์อุปสรรคและผลกระทบในการเรียกร้องสิทธิที่เป็นเงินออกเป็น 5 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ความรู้และความเข้าใจของลูกจ้างเกี่ยวกับสิทธิที่เป็นเงินและการใช้สิทธิ

อุปสรรค

ลูกจ้างส่วนใหญ่มีความรู้เกี่ยวกับสิทธิที่เป็นเงินเพียงระดับพื้นฐาน และขาดความเข้าใจในรายละเอียดทางกฎหมาย โดยเฉพาะการจำแนกเงินสวัสดิการหรือเงินอื่นที่สามารถนำมาคำนวณเป็นค่าจ้างได้ ดังคำสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มลูกจ้างคนที่ 2 (2568) ที่กล่าวว่า “เราแยกไม่ออกว่าเงินสวัสดิการหรือเงินประกันตัวไหนบ้างที่กฎหมายนับเป็นค่าจ้าง” ขณะเดียวกันผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานสะท้อนว่า ลูกจ้างมักสับสนระหว่างเงื่อนไขตามกฎหมายกับความรู้สึกส่วนตัวว่าต้องได้รับเงินทุกครั้ง และเจ้าหน้าที่ต้องใช้เวลานานมากในการอธิบายข้อกฎหมายซ้ำๆ ดังคำให้สัมภาษณ์กล่าวว่า “อุปสรรคใหญ่ คือ ลูกจ้างมักสับสนระหว่างเงื่อนไขตามกฎหมายกับความรู้สึกส่วนตัวว่าต้องได้เงินทุกครั้ง” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานคนที่ 1, 2568) นอกจากนี้ ลูกจ้างยังขาดเครื่องมือในการตรวจสอบความถูกต้องของยอดเงินที่นายจ้างจ่าย ดังคำสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มลูกจ้างคนที่ 3 (2568) ที่กล่าวว่า “เราตรวจสอบไม่ได้เลยว่าที่นายจ้างจ่ายมานั้นถูกต้องตามกฎหมายไหม เพราะเราคำนวณไม่เป็น” อุปสรรคดังกล่าวจึงส่งผลให้ลูกจ้างขาดความมั่นใจในการใช้สิทธิ และเพิ่มภาระงานให้แก่เจ้าหน้าที่ ทำให้กระบวนการคุ้มครองสิทธิแรงงานล่าช้าและลดประสิทธิภาพลง

ผลกระทบ

การขาดความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิที่เป็นเงินส่งผลให้ลูกจ้างสูญเสียสิทธิที่พึงได้รับและขาดความมั่นใจในการเข้าสู่กระบวนการเรียกร้องสิทธิ



อย่างเต็มที่ ดังคำสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มลูกจ้างคนที่ 4 (2568) ที่กล่าวว่า “ความไม่รู้แน่ละที่ทำให้เราไม่กล้าเดินหน้าต่อ กลัวว่าพองไปแล้วจะเสียเวลาฟรี” ขณะเดียวกัน ความเข้าใจคลาดเคลื่อนของลูกจ้างส่งผลให้เจ้าหน้าที่ต้องใช้เวลาในการให้คำอธิบายซ้ำๆ ซึ่งเพิ่มภาระงานและทำให้กระบวนการพิจารณาคำร้องล่าช้า ดังคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานคนที่ 1 (2568) กล่าวว่า “ต้องใช้เวลาจำนวนมากในการอธิบายข้อกฎหมายเข้าไปทำให้ลูกจ้างฟัง ซึ่งมันไปดึงเวลาในการจัดการคำร้องรายอื่นที่มีปริมาณมากให้ล่าช้าออกไปอีก กระทบต่อความรวดเร็วและความแม่นยำในการคุ้มครองสิทธิแรงงาน” ผลกระทบดังกล่าวทำให้กระบวนการคุ้มครองสิทธิแรงงานล่าช้า ลดประสิทธิภาพในการให้บริการ และส่งผลต่อความเชื่อมั่นของลูกจ้างต่อระบบการคุ้มครองแรงงานของรัฐ

ประเด็นที่ 2 ขั้นตอนและกระบวนการในการยื่นและพิจารณาคำร้อง

อุปสรรค

อุปสรรคสำคัญในการเข้าสู่กระบวนการยื่นคำร้องของลูกจ้าง คือ ภาระในการจัดหาพยานหลักฐานและความซับซ้อนของขั้นตอนทางเอกสาร โดยเฉพาะในกรณีการเรียกร้องค่าล่วงเวลาหรือเงินประกันการทำงาน ซึ่งจำเป็นต้องใช้เอกสารเชิงประจักษ์ เช่น บันทึกเวลาทำงาน สลิปเงินเดือน หรือข้อมูลจากระบบภายในองค์กร อย่างไรก็ตาม ภายหลังพ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง นายจ้างมักปิดกั้นการเข้าถึงระบบข้อมูลทันที ทำให้ลูกจ้างไม่สามารถนำหลักฐานมาใช้ยืนยันสิทธิของตนได้ ดังคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มลูกจ้างคนที่ 3 (2568) สะท้อนว่า “เราไม่มีหลักฐานในมือเลยครับ พอออกจากงานเขาก็ตัดสิทธิ์เข้าดูระบบออนไลน์ของบริษัททันที จะเอาบัตรลงเวลามายื่นก็ไม่มี แกรมแบบ คร.7 ก็เขียนยาก มีแต่ภาษากฎหมาย ยิ่งต้องแยกยอดเงินเรายัง



ง” ซึ่งทำให้สัมภาษณ์ดังกล่าวสะท้อนว่า แบบฟอร์มคำร้อง (คร.7) มีลักษณะเป็นทางการสูง ต้องระบुरายละเอียดตัวเลขและฐานการคำนวณอย่างชัดเจน ซึ่งบางครั้งเกินขีดความสามารถของลูกจ้างทั่วไปที่ไม่มีความรู้ทางกฎหมายหรือการคำนวณเชิงบัญชี ส่งผลให้ลูกจ้างเกิดความสับสนตั้งแต่ขั้นตอนเริ่มต้น และมองว่ากระบวนการยื่นคำร้องเป็นเรื่องยุ่งยากเกินไป ในมุมมองพนักงานตรวจแรงงานให้ความเห็นว่า อุปสรรคเชิงระบบเกิดจากการรอบเวลาตามกฎหมายที่กำหนดให้ต้องดำเนินการสอบสวนให้แล้วเสร็จภายใน 60 วัน ซึ่งเป็นแรงกดดันสำคัญต่อการทำงาน โดยเฉพาะในกรณีที่พยานหลักฐานไม่ครบถ้วน ดังคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานคนที่ 2 (2568) กล่าวว่า “อุปสรรคสำคัญคือตอนเราต้องไล่ตามพยานหลักฐานที่ลูกจ้างไม่มี แต่ถูกเก็บไว้ที่นายจ้าง ซึ่งเขามักจะประวิงเวลาส่งเอกสารให้เราช้าที่สุด พอเรามีเวลาจำกัดแค่ 60 วัน เจ้าหน้าที่ต้องเร่งรัดสำนวน” จากข้อมูลดังกล่าวสะท้อนว่า อุปสรรคไม่ได้เกิดจากลูกจ้างฝ่ายเดียว แต่เป็นผลจากโครงสร้างกระบวนการที่ต้องพึ่งพาเอกสารจากนายจ้างเป็นหลัก เมื่อประกอบกับข้อจำกัดด้านเวลา ทำให้เจ้าหน้าที่ไม่สามารถดำเนินการตรวจสอบได้อย่างละเอียดรอบคอบเท่าที่ควร

ผลกระทบ

ผลจากขั้นตอนที่ซับซ้อนและการที่ลูกจ้างต้องเดินทางมาให้ปากคำ ณ สำนักงานสวัสดิการฯ หลายครั้ง ประกอบกับระยะเวลาการสอบสวนที่นาน ส่งผลให้ลูกจ้างจำนวนหนึ่งเกิดความเครียด ท้อถอย และเบื่อหน่ายในการดำเนินคดีต่อไป ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มลูกจ้างคนที่ 5 (2568) ให้สัมภาษณ์ว่า “ขั้นตอนมันซับซ้อนจนเราเครียดครับ ทั้งต้องหาพยานหลักฐานที่นายจ้างไม่ยอมให้มา ทั้งต้องลงงานจากที่ใหม่เพื่อเดินทางมาพบเจ้าหน้าที่หลายรอบ พอเรื่องลากยาวเราก็รู้สึกเสียเวลาไม่ไหว สุดท้ายเลยยอมรับเงินแค่บางส่วนตามที่เขาเสนอมา” ซึ่งคำให้สัมภาษณ์นี้สะท้อนให้เห็นว่า ภาระต้นทุนทางเวลาและค่าใช้จ่ายในการเดินทาง รวมถึงผลกระทบต่อการทำงานใหม่ ทำให้ลูกจ้างต้องชั่งน้ำหนักระหว่าง



การต่อสู้เพื่อสิทธิกับการดำเนินชีวิตต่อไปแม้ไม่ได้รับสิทธิ จนนำไปสู่การตัดสินใจ ยอมรับข้อเสนอการประนีประนอมที่เสียเปรียบเพื่อให้ข้อพิพาทยุติลงโดยเร็ว ใน ขณะเดียวกัน อุปสรรคดังกล่าวยังสะท้อนผ่านมุมมองของผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่ม พนักงานตรวจแรงงานคนที่ 2 (2568) กล่าวว่า “อุปสรรคสำคัญคือตอนเราต้องไล่ ตามพยานหลักฐานที่ลูกจ้างไม่มี แต่ถูกเก็บไว้ที่นายจ้าง ซึ่งเขามักจะประวิงเวลา ส่งเอกสารให้เราช้าที่สุด พอเรามีเวลาจำกัดแค่ 60 วัน เจ้าหน้าที่ต้องเร่งรัด สำนวนจนบางครั้งขาดความละเอียดในการเจรจาไกล่เกลี่ย ทำให้การคุ้มครองสิทธิ ลูกจ้างทำได้ไม่เต็มที่” อีกทั้งผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานคนที่ 1 (2568) ก็ยืนยันว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้กระบวนการล่าช้า คือ การที่ลูกจ้างไม่สามารถระบุรายละเอียดสิทธิได้ชัดเจนตั้งแต่ต้น ประกอบกับพฤติการณ์ของ นายจ้างที่ล่าช้าในการส่งเอกสาร จากข้อมูลดังกล่าวสามารถสังเคราะห์ได้ว่า อุปสรรคด้านขั้นตอนและกระบวนการไม่เพียงส่งผลต่อการตัดสินใจของลูกจ้าง เท่านั้น แต่ยังบั่นทอนประสิทธิภาพของระบบคุ้มครองสิทธิแรงงานโดยรวม ทำให้กระบวนการพิจารณาคำร้องขาดความรวดเร็ว ความต่อเนื่อง และความเป็น ธรรม

ประเด็นที่ 3 ระยะเวลาและค่าใช้จ่ายในการเรียกร้องสิทธิ

อุปสรรค

อุปสรรคสำคัญในการเรียกร้องสิทธิที่เป็นเงิน คือ ความล่าช้าใน กระบวนการพิจารณาคำร้อง ซึ่งในหลายกรณีใช้เวลานานเกินรอบ 60 วันตามที่ กฎหมายกำหนด สาเหตุสำคัญเกิดจากนายจ้างใช้สิทธิขอเลื่อนนัดสอบข้อเท็จจริง หรือไม่มาตามนัดเพื่อประวิงเวลา ส่งผลให้กระบวนการยืดเยื้อ ลูกจ้างต้อง แบกรับภาระค่าใช้จ่ายระหว่างดำเนินคดี เช่น ค่าเดินทางมาพบเจ้าหน้าที่หลาย ครั้ง และค่าเสียโอกาสจากการลางานจากที่ทำงานใหม่ ดังคำสัมภาษณ์ของผู้ให้ ข้อมูลสำคัญกลุ่มลูกจ้างคนที่ 4 (2568) ที่กล่าวว่า “กระบวนการมันรอนาน เกินไปสำหรับคนต่งงานครับ ยิ่งนายจ้างประวิงเวลาเลื่อนนัดไปเรื่อย ๆ เราก็ยัง



แย่ง” ขณะเดียวกันผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานคนที่ 2 ยืนยันว่า ภาระด้านเวลาได้กลายเป็นเครื่องมือที่นายจ้างใช้กดดันลูกจ้างให้ยอมความ ดังคำให้สัมภาษณ์ที่กล่าวว่า “พอเรื่องมันล่าช้า นายจ้างเขาก็ใช้จุดนี้มาบีบให้ลูกจ้างยอมความในยอดเงินที่น้อยลง” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานคนที่ 2, 2568)

ผลกระทบ

ผลจากความล่าช้าและภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้ลูกจ้างจำนวนหนึ่งขาดสภาพคล่องทางการเงินและตัดสินใจถอนคำร้องหรือยอมรับการประนีประนอมในยอดเงินที่ต่ำกว่าสิทธิที่ควรได้รับเพื่อความอยู่รอด ดังคำสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มลูกจ้างคนที่ 2 (2568) ที่กล่าวว่า “บางทีเงินที่เรียกร้องไปมันอาจจะไม่คุ้มเสียด้วยซ้ำ หลายคนเลยเลือกที่จะยอมแพ้ไปเอง หรือยุติเรื่องเอง” และในมุมมองของผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานคนที่ 1 (2568) สะท้อนว่า “ความล่าช้าเพิ่มความเสี่ยงที่ลูกจ้างจะไม่ได้รับเงินจริง เนื่องจากนายจ้างอาจยกย้ายถ่ายเททรัพย์สินหรือปิดกิจการหนีก่อนคำสั่งจะออก” ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบังคับใช้กฎหมาย สอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานคนที่ 2 (2568) กล่าวว่า “เรายอมรับว่าภาระด้านเวลาและค่าใช้จ่ายของลูกจ้างมีผลโดยตรงต่อการตัดสินใจถอนคำร้อง โดยเฉพาะพวกแรงงานรายวันที่เขาไม่มีเงินสำรอง พอเรื่องมันล่าช้า นายจ้างเขาก็ใช้จุดนี้มาบีบให้ลูกจ้างยอมความในยอดเงินที่น้อยลง ซึ่งมันทำให้เป้าหมายในการคุ้มครองสิทธิแรงงานถูกลดทอนประสิทธิภาพลง ลูกจ้างต้องรับเงินบางส่วนเพื่อความอยู่รอด” ผลกระทบดังกล่าวจึงทำให้ความเชื่อมั่นของลูกจ้างต่อระบบคุ้มครองสิทธิแรงงานของรัฐลดลง

ประเด็นที่ 4 ความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง อุปสรรค



ความไม่สมดุลของอำนาจระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเป็นอุปสรรคที่สำคัญอย่างหนึ่ง ลูกจ้างมักอยู่ในสถานะเสียเปรียบทั้งด้านเศรษฐกิจและสถานภาพทางสังคม โดยเฉพาะในสถานประกอบการขนาดกลางและเล็กที่มีความใกล้ชิดส่วนตัว ความใกล้ชิดดังกล่าวกลับกลายเป็นแรงกดดันทางจิตใจ ทำให้ลูกจ้างเกิดความเกรงใจและไม่กล้าเรียกร้องสิทธิของตนเอง ดังที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มลูกจ้างคนที่ 2 (2568) สะท้อนว่า “ทำงานกันมานานครับ มันมีความเกรงใจกันอยู่ พอเค้าไม่จ่ายตามกฎหมาย เราก็ไม่รู้จะพูดยังไง กลัวจะถูกมองว่าเป็นคนเนรคุณ กลัวเค้าจะโกรธแล้วบีบให้เราอยู่ที่เดิมลำบาก สุดท้ายก็ต้องยอมปล่อยไปเพื่อรักษาบรรยากาศการทำงานเอาไว้” ขณะเดียวกันยังปรากฏรูปแบบการใช้อำนาจบังคับบัญชาในลักษณะข่มขู่และกดดันจากนายจ้าง เพื่อควบคุมพฤติกรรมลูกจ้าง ซึ่งสะท้อนจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มลูกจ้างคนที่ 4 (2568) ที่กล่าวว่า “มีการขู่เป็นนัย ๆ ว่าถ้าเรื่องถึงกรมแรงงาน เขาจะไม่เซ็นใบผ่านงานให้” ในมุมมองของพนักงานตรวจแรงงานพบว่า ภาวะความเหลื่อมล้ำเชิงอำนาจนี้ส่งผลต่อการสอบสวนและการดำเนินการอย่างมีนัยสำคัญ โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานคนที่ 1 (2568) ให้ความเห็นว่า “นายจ้างเขามีกุ้ออย่างครบ ทั้งเงินทั้งทนายเก่งๆ ที่เอามากดดันทั้งลูกจ้างและเจ้าหน้าที่ หลายครั้งเราเห็นเลยว่าลูกจ้างยอมจำนนยอมรับเงินแค่นี้ก็ बात เพราะสู้แรงกดดันไม่ไหว ถ้าพนักงานตรวจแรงงานไม่เข้มแข็งพอ ความเหลื่อมล้ำนี้จะทำให้ลูกจ้างมองว่าหน่วยงานรัฐไม่ใช่ที่พึ่งที่แท้จริงของพวกเขา” จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าอำนาจต่อรองที่ไม่เท่าเทียมถูกใช้เป็นเครื่องมือกดดันทั้งทางตรงและทางอ้อม ทำให้ลูกจ้างขาดเสรีภาพในการใช้สิทธิอย่างแท้จริง ก่อให้เกิดความวิตกกังวลในกระบวนการเรียกร้องสิทธิ

ผลกระทบ

ความเหลื่อมล้ำเชิงอำนาจส่งผลกระทบโดยตรงต่อพฤติกรรมของลูกจ้างในการเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ลูกจ้างจำนวนหนึ่งเกิดความกังวลว่าจะถูกกลั่น



แก๊งหรือชั้นบัญชีดำในสายอาชีพ หากดำเนินการร้องเรียนอย่างจริงจัง ดังคำสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มลูกจ้างคนที่ 3 (2568) กล่าวว่า “กลัวเขาจะโทรไปบอกบริษัทอื่นในสายงานเดียวกันไม่ให้รับเราเข้าทำงาน ความกลัวว่าจะโดนแก๊งลับหลังหรือหางานใหม่ไม่ได้มันน่ากลัวยิ่งกว่าการไม่ได้รับเงินเดือน” ในขณะเดียวกัน ผู้วิจัยพบว่า ความกลัวดังกล่าวส่งผลต่อเพื่อนร่วมงานของลูกจ้างที่ยังทำงานอยู่ โดยไม่กล้าออกมาเป็นพยาน ซึ่งสอดคล้องกับมุมมองของผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานคนที่ 2 (2568) ให้ข้อมูลว่า “มักพบการแทรกแซงกระบวนการในรูปแบบการเจรจาลับนอกรอบ เพราะนายจ้างเรียกไปกดดันเป็นการส่วนตัว” ข้อมูลทั้งสองฝ่ายสะท้อนสอดคล้องกันว่า อำนาจเหนือกว่าของนายจ้างถูกใช้แทรกแซงกระบวนการยุติธรรม ส่งผลให้ลูกจ้างยอมจำนนหรือเปลี่ยนคำให้การเพื่อหลีกเลี่ยงแรงกดดัน ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ไม่สมดุลไม่เพียงลดโอกาสในการเข้าถึงความยุติธรรมของลูกจ้างเท่านั้น แต่ยังบั่นทอนความเชื่อมั่นต่อระบบคุ้มครองสิทธิแรงงานของรัฐในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญ

ประเด็นที่ 5 บทบาทและข้อจำกัดในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน

อุปสรรค

อุปสรรคสำคัญอาจไม่ได้เกิดจากพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ฝ่ายเดียว หากแต่เป็นผลจากโครงสร้างการทำงานของหน่วยงานรัฐที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากรและระบบการให้บริการ ลูกจ้างส่วนใหญ่รับรู้บทบาทของพนักงานตรวจแรงงานในฐานะผู้ประสานงานมากกว่าผู้คุ้มครองสิทธิ เนื่องจากการติดต่อสื่อสารทำได้ยาก ระบบโทรศัพท์ส่วนกลางไม่สะดวก และต้องรอเจ้าหน้าที่เจ้าของสำนวนเพียงคนเดียว ทำให้การให้ข้อมูลขาดความต่อเนื่อง ดังสะท้อนจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มลูกจ้างคนที่ 2 (2568) ที่กล่าวว่า “เรารู้สึกว่าเจ้าหน้าที่เขาพยายามให้เรายอมความมากกว่าจะช่วยหาความจริงครับ โทรม



ไปสายว่างแต่ไม่มีคนรับ” ผู้วิจัยวิเคราะห์ว่า การสื่อสารที่ขาดช่วงนี้สะท้อนช่องว่างเชิงโครงสร้างระหว่างรัฐกับประชาชน ทำให้ลูกจ้างไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลทางกฎหมายและคำแนะนำได้อย่างทันทั่วถึง จนนำไปสู่การตีความว่าหน่วยงานรัฐไม่สามารถเป็นที่พึ่งได้อย่างแท้จริง สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มลูกจ้างคนที่ 5 (2568) ที่กล่าวว่า “ต้องรอเจ้าหน้าที่เจ้าของสำนวนคนเดียวพอเขาไม่ว่างเราก็กะวัง” ในขณะเดียวกันในมุมของพนักงานตรวจแรงงาน ผู้วิจัยพบว่า อุปสรรคเชิงโครงสร้างสำคัญคือภาระงานล้นมือและข้อจำกัดด้านทรัพยากรบุคคล โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานคนที่ 2 (2568) กล่าวว่า “ภาระงานธุรการและจำนวนคำร้องมันล้นมือ ทำให้เรามีเวลาสอบสวนเชิงลึกน้อยลง โดยเฉพาะเคสที่มีการคำนวณค่าล่วงเวลาสะสมหลายเดือนมันต้องใช้ความละเอียดสูงมาก พอเจ้าหน้าที่น้อยและงานเยอะ เราก็ต้องเร่งรัดการพิจารณา” ผู้วิจัยสังเคราะห์เพิ่มเติมว่า ภาระงานที่เกินขีดความสามารถของเจ้าหน้าที่ไม่เพียงลดคุณภาพการสอบสวนเท่านั้น แต่ยังบีบให้การทำงานมุ่งไปที่การจัดการปริมาณคดีมากกว่าการคุ้มครองสิทธิอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานคนที่ 1 (2568) ที่ระบุว่า “เมื่อเจ้าหน้าที่แบกภาระงานมากเกินไป การให้คำปรึกษาเชิงลึกแก่ลูกจ้างจึงลดน้อยลง” จากข้อมูลทั้งหมดสะท้อนอุปสรรคด้านบทบาทพนักงานตรวจแรงงานเป็นปัญหาเชิงระบบที่เชื่อมโยงระหว่างข้อจำกัดทรัพยากรของรัฐกับประสบการณ์ของผู้ใช้บริการ ทำให้ภาพลักษณ์ของรัฐในฐานะผู้พิทักษ์สิทธิถูกลดทอนลงอย่างมีนัยสำคัญ

ผลกระทบ

ข้อจำกัดด้านการสื่อสารและการติดตามสำนวน ส่งผลกระทบโดยตรงต่อความเชื่อมั่นของลูกจ้างต่อระบบคุ้มครองสิทธิแรงงาน ลูกจ้างจำนวนหนึ่งเริ่มมองว่าการเรียกร้องสิทธิเป็นเรื่องไม่คุ้มค่าเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาและพลังงานที่ต้องใช้ โดยเฉพาะในกรณีเงินจำนวนไม่มาก ดังคำสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มลูกจ้างคนที่ 2 (2568) ให้ข้อมูลว่า “ถ้าเป็นเรื่องเงินเล็กๆ น้อยๆ อย่างค่าพาหนะ



อย่าไปเสียเวลาตามเลยดีกว่า” ทศนคติลักษณะนี้สะท้อนการคำนวณต้นทุนผลตอบแทนของลูกจ้าง ซึ่งชี้ให้เห็นว่าระบบคุ้มครองสิทธิของรัฐยังไม่สามารถช่วยลดต้นทุนในการเข้าถึงความยุติธรรมได้อย่างเพียงพอ ส่งผลให้ลูกจ้างเลือกการถอยมากกว่าการสู้เพื่อให้ได้สิทธิในเชิงจิตวิทยา สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มลูกจ้างคนที่ 4 (2568) ระบุว่า “การสื่อสารที่ขาดช่วงทำให้ลูกจ้างเกิดความไม่มั่นใจในผลพิจารณา” ขณะเดียวกัน ในมุมมองของพนักงานตรวจแรงงาน พบว่าข้อจำกัดด้านอำนาจบังคับคดี ทำให้การคุ้มครองสิทธิไม่สามารถเกิดผลในเชิงรูปธรรมได้ทันที ต้องพึ่งพากระบวนการศาลที่ยืดเยื้อ ดังคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานคนที่ 2 (2568) สะท้อนว่า “อำนาจการบังคับคดีที่กฎหมายให้มาไม่เพียงพอที่จะสั่งให้นายจ้างจ่ายได้ทันที” ดังนั้น ข้อจำกัดเชิงโครงสร้างของหน่วยงานรัฐไม่เพียงกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่เท่านั้น แต่ยังสร้างความไม่เชื่อมั่นในหมู่ลูกจ้าง ส่งผลให้การใช้สิทธิตามกฎหมายลดลง และบั่นทอนศักยภาพของระบบคุ้มครองแรงงานในภาพรวม

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเสนอแนวทางในการแก้ไขอุปสรรคและพัฒนาระบบการคุ้มครองสิทธิแรงงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงาน จำนวน 7 ราย ผู้วิจัยสามารถสรุปแนวทางการพัฒนาระบบการคุ้มครองสิทธิแรงงานออกเป็น 3 แนวทาง ดังนี้

แนวทางที่ 1 การพัฒนาวัฒนธรรมดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการเข้าถึงสิทธิ

จากการที่ลูกจ้างประสบปัญหาขาดความรู้ในการคำนวณสิทธิที่เป็นเงิน และไม่สามารถตรวจสอบความถูกต้องของยอดเงินที่นายจ้างจ่ายให้ได้ แนวทางการพัฒนาที่สำคัญจึงควรนำนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้เพื่อลดความเหลื่อมล้ำด้านข้อมูล โดยเฉพาะการพัฒนาระบบคำนวณสิทธิที่เป็นเงินออนไลน์ (Self-



Calculation Tool) ที่ลูกจ้างสามารถกรอกข้อมูลพื้นฐานและประเมินยอดเงินที่ควรได้รับเบื้องต้นได้ด้วยตนเองก่อนยื่นคำร้องจริง สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มลูกจ้างคนที่ 5 (2568) ที่กล่าวว่า “ถ้ามีโปรแกรมคำนวณเงินที่ใช้ทำงานง่าย จะช่วยเพิ่มอำนาจการต่อรองได้มาก” นอกจากนี้ ควรมีการเชื่อมโยงฐานข้อมูลระหว่างหน่วยงานภาครัฐ (Data Integration) เช่น ข้อมูลประกันสังคม ข้อมูลการจ่ายค่าจ้าง หรือข้อมูลภาษี เพื่อช่วยลดภาระการจัดหาพยานเอกสารของลูกจ้าง ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า ภาระดังกล่าวเป็นอุปสรรคสำคัญที่ทำให้ลูกจ้างไม่สามารถพิสูจน์สิทธิของตนได้อย่างเต็มที่ แนวทางนี้จะช่วยเพิ่มความแม่นยำในการพิจารณาคำร้อง และลดความเสียหายของลูกจ้างในเชิงโครงสร้างข้อมูล สอดคล้องกับมุมมองของผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานคนที่ 2 (2568) ที่ให้ความเห็นว่า “ระบบดิจิทัลจะช่วยให้เจ้าหน้าที่ตั้งหลักฐานมายืนยันได้ทันที”

แนวทางที่ 2 การปฏิรูปกระบวนการพิจารณาคำร้องให้มีความรวดเร็วและยืดหยุ่นมากขึ้น

ความล่าช้าในการพิจารณาคำร้องและภาระค่าใช้จ่ายระหว่างกระบวนการเป็นปัจจัยสำคัญที่บั่นทอนการเข้าถึงสิทธิของลูกจ้าง โดยเฉพาะในกรณีที่ข้อเท็จจริงไม่ซับซ้อน แต่กลับต้องใช้ระยะเวลาพิจารณาใกล้เคียงกับคดีที่มีความซับซ้อนสูง แนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมจึงควรนำระบบพิจารณาคำร้องแบบทางด่วน (Fast-Track) มาใช้สำหรับคดีที่มีข้อเท็จจริงชัดเจนและมูลค่าไม่สูง เพื่อให้สามารถยุติกระบวนการภายในระยะเวลาประมาณ 30 วัน ควบคู่กับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสอบสวนและให้ปากคำ เช่น การสอบสวนผ่านระบบ Video Conference หรือการยื่นเอกสารทางอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อลดภาระด้านเวลา ค่าเดินทาง และค่าเสียโอกาสจากการลางานของลูกจ้าง แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มลูกจ้างคนที่ 2 (2568) ที่สะท้อนว่า “ควรมีช่องทางให้เราติดตามสถานะคำร้องได้แบบเรียลไทม์ และการสอบสวนออนไลน์



จะช่วยลดค่าใช้จ่ายเราได้มาก ไม่ต้องลงงานจากที่ใหม่มาบ่อย ๆ จนเสี่ยงตงานอีกรอบ” ขณะเดียวกันในมุมมองของพนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งสะท้อนแนวทางการจัดกระบวนการพิจารณาแบบทางด่วนและการใช้ระบบออนไลน์ ยังสอดคล้องกับข้อจำกัดด้านภาระงานและกรอบเวลาที่เจ้าหน้าที่ต้องเผชิญ โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานคนที่ 2 (2568) ให้ความเห็นว่า “ถ้าสามารถแยกคดีที่ไม่ซับซ้อนออกมาทำแบบเร่งด่วน หรือใช้ระบบออนไลน์ช่วยสอบข้อเท็จจริงจะช่วยลดภาระงานของเจ้าหน้าที่ได้มาก และทำให้ลูกจ้างได้รับเงินเร็วขึ้น”

แนวทางที่ 3 การปรับบทบาทพนักงานตรวจแรงงานสู่การทำงานเชิงรุกและการสร้างเครือข่ายสนับสนุน

การที่ลูกจ้างจำนวนหนึ่งรับบทบาทของพนักงานตรวจแรงงานในฐานะผู้ประสานงานมากกว่าผู้คุ้มครองสิทธิแนวทางการพัฒนาที่สำคัญจึงควรปรับบทบาทการทำงานจากลักษณะเชิงตั้งรับมาเป็นการดำเนินงานเชิงรุก โดยเฉพาะการคุ้มครองสถานประกอบกิจการที่มีความเสี่ยงสูงหรือมีประวัติการร้องเรียนบ่อยครั้ง เพื่อลดแรงกดดันต่อลูกจ้างที่ไม่กล้าเป็นผู้เริ่มต้นร้องเรียนด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานคนที่ 1 (2568) ที่กล่าวว่า “เราต้องเปลี่ยนบทบาทมาเป็นการเดินเข้าหาโรงงานเพื่อตรวจเชิงรุก วิธีนี้จะช่วยคุ้มครองพยานได้จริง เพราะนายจ้างจะไม่รู้ว่าใครเป็นคนให้ข้อมูล” นอกจากนี้ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งสองกลุ่มยังเสนอให้มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านกฎหมายแรงงาน เช่น การจัดตั้ง คลินิกกฎหมายแรงงาน โดยความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา หรือเครือข่ายอาสาสมัคร เพื่อช่วยลูกจ้างคัดกรองพยานหลักฐาน คำนวณยอดเงิน และจัดเตรียมข้อเท็จจริงเบื้องต้นก่อนเข้าสู่กระบวนการอย่างเป็นทางการ แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานคนที่ 1 (2568) ที่ระบุว่า “การมีคลินิกกฎหมายช่วยคัดกรองสำนวนก่อนถึงมือเจ้าหน้าที่ จะช่วยให้เราวินิจฉัยคดีได้แม่นยำและรวดเร็วขึ้นอย่างเป็นธรรมชาติ”



อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องอุปสรรคในการเรียกร้องสิทธิที่เป็นเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของลูกจ้าง : กรณีศึกษาสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 3 ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิจัยมาอภิปรายร่วมกับแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามวัตถุประสงค์การวิจัยสรุปได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาอุปสรรคและผลกระทบที่ลูกจ้างประสบในการเรียกร้องสิทธิที่เป็นเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ผลการวิจัยพบว่า อุปสรรคและผลกระทบในการเรียกร้องสิทธิที่เป็นเงินของลูกจ้าง ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านความรู้และความเข้าใจของลูกจ้าง 2. ด้านขั้นตอนและกระบวนการพิจารณาคำร้อง 3. ด้านระยะเวลาและการค่าใช้จ่าย 4. ด้านความไม่สมดุลของอำนาจระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และ 5. ด้านบทบาทและข้อจำกัดในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน อุปสรรคดังกล่าวส่งผลกระทบโดยตรงต่อการตัดสินใจใช้สิทธิ ทำให้ลูกจ้างจำนวนหนึ่งยอมล้มเลิกการเรียกร้องหรือประนีประนอมในเงื่อนไขที่เสียเปรียบ แม้จะเป็นสิทธิที่กฎหมายรับรองไว้ก็ตามเมื่อพิจารณาผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อนี้ พบว่า ผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับแนวคิดการนำนโยบายไปปฏิบัติของ Van Meter and Van Horn ซึ่งเสนอไว้เมื่อปี ค.ศ. 1975 (วิภา พิงวิวัฒน์กุล, 2568, หน้า 85) ซึ่งให้เห็นว่า ความสำเร็จของนโยบายขึ้นอยู่กับความชัดเจนของนโยบาย ทรัพยากร การสื่อสาร และสมรรถนะของหน่วยงานผู้ปฏิบัติ ทั้งนี้ ในบริบทของการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แม้กฎหมายจะกำหนดสิทธิของลูกจ้างไว้อย่างชัดเจนแต่ในทางปฏิบัติ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังเผชิญข้อจำกัดด้านทรัพยากรบุคคล



ภาระงาน และกรอบระยะเวลาตามกฎหมาย ส่งผลให้การคุ้มครองสิทธิไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ซึ่งสะท้อนความไม่สอดคล้องระหว่างนโยบายในเชิงกฎหมายกับศักยภาพในการนำนโยบายไปปฏิบัติจริง นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีระปกรณ์ ชีระภัทรปกรณ์ (2564) และ ศวีระ โภคเนืองนอง (2565) ที่พบว่า กระบวนการเข้าถึงความยุติธรรมด้านแรงงานยังมีความซับซ้อน ลำช้า และผู้ใช้บริการขาดความเข้าใจในกฎหมายแรงงาน ส่งผลให้การใช้สิทธิตามกฎหมายไม่เกิดขึ้นอย่างเต็มที่ เหตุผลที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากลักษณะของพื้นที่ศึกษา ซึ่งมีปริมาณคำร้องจำนวนมาก แต่มีจำนวนพนักงานตรวจแรงงานจำกัด ประกอบกับลูกจ้างส่วนใหญ่มีข้อจำกัดทางเศรษฐกิจ ไม่สามารถแบกรับต้นทุนของกระบวนการที่ยืดเยื้อได้ ส่งผลให้อุปสรรคเชิงโครงสร้างดังกล่าวปรากฏชัดเจนในทางปฏิบัติ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเสนอแนวทางในการแก้ไขอุปสรรค และพัฒนากระบวนการคุ้มครองสิทธิแรงงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนากระบวนการคุ้มครองสิทธิแรงงานที่เสนอ เป็นการสังเคราะห์จากอุปสรรคทั้ง 5 ด้าน ซึ่งมีความเชื่อมโยงกันในเชิงโครงสร้าง จึงเสนอแนวทางการพัฒนาในลักษณะบูรณาการ มุ่งแก้ไขปัญหาในเชิงระบบ โดยสามารถสรุปเป็น 3 แนวทางหลัก ครอบคลุมด้านกระบวนการ เทคโนโลยี และบทบาทของเจ้าหน้าที่รัฐ ดังนี้

แนวทางที่ 1 การพัฒนานวัตกรรมดิจิทัลเพื่อส่งเสริมความรู้และลดภาระการพิสูจน์สิทธิ

ผลการวิจัยพบว่า ลูกจ้างส่วนใหญ่ขาดความรู้ในการคำนวณสิทธิที่เป็นเงินและไม่สามารถจัดหาพยานหลักฐานได้อย่างครบถ้วน ส่งผลให้เสียเปรียบในการเจรจา แนวทางการพัฒนานวัตกรรมดิจิทัล เช่น ระบบคำนวณสิทธิอัตโนมัติ และการเชื่อมโยงฐานข้อมูลระหว่างหน่วยงาน มีความสอดคล้องกับแนวคิดการ



บริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (NPM) ที่เน้นการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ลดต้นทุน และยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานศึกษาของ จิตติยาภรณ์ รอดหลง (2564) และ ศวีระ โภคเนืองนอง (2565) โดยงานวิจัยนี้ช่วยชี้ให้เห็นเพิ่มเติมว่า เทคโนโลยีจะมีประสิทธิผลสูงสุดก็ต่อเมื่อถูกออกแบบมาเพื่อแก้ปัญหาการพิสูจน์สิทธิซึ่งเป็นอุปสรรคหลักของลูกจ้าง

แนวทางที่ 2 การปฏิรูปกระบวนการพิจารณาคำร้องแบบทางด่วน

ผลการวิจัยพบว่า ความล่าช้าในกระบวนการพิจารณาคำร้องเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ลูกจ้างถอนคำร้องหรือยอมความ แนวทางการจัดกระบวนการพิจารณาแบบทางด่วนสำหรับคดีไม่ซับซ้อน สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (NPM) ที่ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ ความรวดเร็ว และความคุ้มค่า และยังสอดคล้องกับงานของ วีระปกรณ์ วีระภัทรปกรณ์ (2564) และศวีระ โภคเนืองนอง (2565) โดยงานวิจัยนี้ช่วยยืนยันว่าเวลาเป็นปัจจัยเชิงอำนาจที่นายจ้างสามารถใช้กดดันลูกจ้างได้ หากรัฐไม่ปรับกระบวนการดำเนินให้เหมาะสม

แนวทางที่ 3 การปรับบทบาทเจ้าหน้าที่จากการตั้งรับสู่การคุ้มครองสิทธิเชิงรุก

ผลการวิจัยสะท้อนว่า ความไม่สมดุลของอำนาจเป็นอุปสรรคเชิงโครงสร้างที่ลูกจ้างไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตนเอง แนวทางการตรวจแรงงานเชิงรุกและการจัดตั้งคลินิกกฎหมายแรงงาน สอดคล้องกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (NPM) และงานวิจัยของ พิมลลักษณ์ พรหมรักษ์ (2566) และ ณัฐฐี สีทองประเสริฐ (2565) ซึ่งชี้ว่าบทบาทเชิงรุกของเจ้าหน้าที่รัฐมีผลต่อความเชื่อมั่นของประชาชน งานวิจัยแสดงให้เห็นว่า หากรัฐยังจำกัดบทบาทตนเองไว้เพียงผู้รับเรื่องความเหลื่อมล้ำเชิงอำนาจจะยังคงอยู่ และการคุ้มครองสิทธิแรงงานจะไม่บรรลุผล

ข้อเสนอแนะ



ข้อเสนอแนะดังกล่าวเป็นแนวทางที่สังเคราะห์จากข้อค้นพบของการวิจัยและบริบทของพื้นที่ศึกษา โดยมุ่งเสนอแนวทางที่สามารถนำไปพิจารณาปรับใช้ได้ทางปฏิบัติ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

1.1 ควรพัฒนาแนวทางการเชื่อมโยงหรือใช้ประโยชน์จากข้อมูลระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน เพื่อสนับสนุนการตรวจสอบข้อเท็จจริงด้านสถานะการจ้างและการจ่ายค่าจ้างของพนักงานตรวจแรงงาน อันจะช่วยลดการพึ่งพาเอกสารจากฝ่ายนายจ้าง ลดภาระการพิสูจน์ของลูกจ้าง และลดความล่าช้าในกระบวนการพิจารณา

1.2 ควรทบทวนแนวทางการบังคับใช้กฎหมายในกรณีนายจ้างไม่ให้ความร่วมมือหรือก่อให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการคุ้มครองสิทธิที่เป็นเงินของลูกจ้าง และลดการใช้ระยะเวลาในกระบวนการเป็นปัจจัยกดดันให้ลูกจ้างยอมรับเงื่อนไขที่เสียเปรียบ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 3

2.1 ควรพัฒนาช่องทางการสื่อสารดิจิทัลที่เหมาะสม เช่น LINE Official Account หรือระบบตอบกลับอัตโนมัติ เพื่อให้ลูกจ้างสามารถติดตามสถานะคำร้อง ตรวจสอบขั้นตอน และรับคำแนะนำเบื้องต้นได้อย่างสะดวกและต่อเนื่อง

2.2 ควรส่งเสริมความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา หน่วยงานด้านกฎหมาย หรือเครือข่ายอาสาสมัคร ในการให้คำปรึกษาเบื้องต้นแก่ลูกจ้างก่อนยื่นคำร้อง เช่น การเตรียมพยานหลักฐานและการคำนวณสิทธิที่เป็นเงิน เพื่อเพิ่มคุณภาพของข้อมูลในสำนวนและลดภาระงานของพนักงานตรวจแรงงาน

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป



3.1 ควรศึกษาการใช้ระบบคำร้องออนไลน์ (E-Service) ในการเรียกร้องสิทธิที่เป็นเงินของลูกจ้าง โดยมุ่งประเมินอุปสรรค ความเหมาะสมของระบบ และความเข้าใจของผู้ใช้บริการ

3.2 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการใช้ดุลพินิจของพนักงานตรวจแรงงานในการวินิจฉัยสิทธิที่เป็นเงิน โดยเฉพาะในคดีที่มีข้อเท็จจริงหรือพยานหลักฐานไม่ครบถ้วน

เอกสารอ้างอิง

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2568). รายงานสรุปคำร้องและผลการวินิจฉัยคำร้อง จากระบบสารสนเทศการคุ้มครองแรงงาน. ค้นเมื่อ 5 มกราคม 2569, จาก <https://rep11.labour.go.th>

จาตุรนต์ พุ่มเพชร, อิศระพงศ์ เฟื่องฉาย, และ ธรรมพงศ์ วงษ์สวัสดิ์. (2568). สวัสดิการแรงงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน. วารสารพัฒนาพื้นที่และนโยบาย (*Journal of Spatial Development and Policy*), 3(1), 61–76.

จิตติญาภรณ์ รอดหลง. (2564). การพัฒนาระบบราชการ 4.0 ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน: กรณีศึกษาการรับคำร้องออนไลน์ (e-Service). การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ณัฐฐิ์ สีทองประเสริฐ. (2565). การบริหารจัดการการให้บริการด้านกฎหมายคุ้มครองแรงงานแก่ประชาชน: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 10. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.



ธีระปรกรณ์ ธีระภัทรปรกรณ์. (2564). ความยุติธรรมด้านแรงงานในประเทศไทย: ศึกษากรณีความยุติธรรมตามสัญญาจ้างแรงงาน. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พิมลลักษณ์ พรหมรักษ์. (2566). การให้บริการประชาชนของเจ้าหน้าที่กองคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานโดยใช้ LINE Official Account. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล. (2568). เอกสารประกอบการบรรยายการกำหนดและการวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

ศวีระ โภคเนืองนอง. (2565). การบริการสาธารณะแนวใหม่โดยยึดเป็นศูนย์กลาง: กรณีศึกษาสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรุงเทพมหานครพื้นที่ 3. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มลูกจ้างคนที่ 1. (2568). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. ธันวาคม, 26.

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มลูกจ้างคนที่ 2. (2568). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. ธันวาคม, 26.

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มลูกจ้างคนที่ 3. (2568). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. ธันวาคม, 26.

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มลูกจ้างคนที่ 4. (2568). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. ธันวาคม, 27.



ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มลูกจ้างคนที่ 5. (2568). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. ธันวาคม, 27.

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานคนที่ 1. (2568). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. ธันวาคม, 30.

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มพนักงานตรวจแรงงานคนที่ 2. (2568). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. ธันวาคม, 30.



การดำเนินงานโครงการอบรมพนักงานตรวจแรงงาน
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

The operations of training projects for Labour Inspectors,
Department of Labour Protection and Welfare,
Ministry of Labour

ศิริลักษณ์ สิงห์ขจร¹ & วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล²

Siriluck Singkon¹ & Weena Phungviwatnikul²

Corresponding author: siriluck1765@gmail.com

Received: 02/02/689, Revised: 20/02/69, Accepted: 21/02/69

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาขั้นตอนและกระบวนการดำเนินงาน ปัญหาและอุปสรรค แนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนการปรับปรุงการดำเนินงานโครงการอบรมพนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งใช้วิธีวิจัยเอกสารและวิจัยสนามในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 คน โดยใช้กรอบแนวคิดกระบวนการจัดการฝึกอบรมของ Goldstein 6 ขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานโครงการอบรมพนักงานตรวจแรงงาน ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม ทั้งในด้าน

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

¹ Student, Master of Public administration Program, Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University

² Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University



องค์การ ภารกิจ และบุคคล ขั้นตอนที่ 2 กำหนดวัตถุประสงค์การฝึกอบรม ขั้นตอนที่ 3 คัดเลือก และออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม ขั้นตอนที่ 4 สร้างเกณฑ์สำหรับการประเมินผล ขั้นตอนที่ 5 จัดการฝึกอบรมตามแผนที่ได้กำหนดไว้ และขั้นตอนที่ 6 การประเมินผลการฝึกอบรม พบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน ดังนี้ 1) งบประมาณที่ได้รับมีจำกัด 2) ผู้อบรมมีความหลากหลายในอายุงาน และมีความแตกต่างของพื้นที่ในการปฏิบัติงาน 3) ปัญหาการสลับปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน รวมถึงมีเจ้าหน้าที่บรรจุใหม่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่แทน ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการสอนงาน แนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน ดังนี้ 1) ควรมีการเสนอขอการสนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติมให้มากขึ้น 2) ควรส่งรายละเอียดเนื้อหาตัวอย่างคำสั่ง ให้ผู้เข้าอบรมได้เตรียมความพร้อมก่อนเข้าอบรม 3) ควรเพิ่มการฝึกปฏิบัติ และกิจกรรมกลุ่มให้มากขึ้น

คำสำคัญ: พนักงานตรวจแรงงาน; การตรวจแรงงาน; คู่มือครองแรงงาน

Abstract

This study employed a qualitative research approach with the objectives of examining operational procedures and processes, identifying problems and obstacles, and proposing solutions and improvements for the implementation of the Labor Inspector Training Program. Data were collected through documentary research and field research using interviews with seven key informants. The findings indicate that the implementation of the Labor Inspector Training



Program by the Department of Labour Protection and Welfare, Ministry of Labour, is consistent with Goldstein's six-step training management process, which includes: (1) training needs analysis at organizational, task, and individual levels; (2) determination of training objectives; (3) selection and design of training courses; (4) development of evaluation criteria; (5) implementation of training according to the established plan; and (6) evaluation of training outcomes. Several operational problems and obstacles were identified: (1) limited budget allocation; (2) diversity among trainees in terms of work experience and differences in operational contexts across regions; and (3) job rotation and the assignment of newly recruited personnel, resulting in discontinuity in knowledge transfer and training. Proposed solutions include: (1) seeking increased budget support; (2) providing trainees with course content and sample orders in advance to allow better preparation prior to training; and (3) increasing practical training sessions and group activities.

Keywords: Labour Inspector; Labour Inspection; Labour Protection



บทนำ

แรงงานเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดในการขับเคลื่อนประเทศไทยไปสู่เป้าหมายตามที่ระบุไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี การคุ้มครองแรงงานให้ได้รับความเป็นธรรม มีคุณภาพชีวิตที่ดี จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงประเด็นยุทธศาสตร์ในระดับต่าง ๆ ของประเทศทั้งในระดับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายและแผนระดับชาติด้านความมั่นคง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 และแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566–2570) ของกระทรวงแรงงาน ในประเด็นด้านการคุ้มครองแรงงานเพื่อให้แรงงานได้รับการคุ้มครองและได้รับความเป็นธรรม การป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ การส่งเสริมศักยภาพแรงงาน และการสร้างภาคีเครือข่ายด้านแรงงาน โดยกำหนดภารกิจในด้านการกำหนดมาตรฐานแรงงาน งานความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน งานแรงงานสัมพันธ์ สวัสดิการแรงงาน ตลอดจนการคุ้มครองแรงงานทั้งแรงงานไทย แรงงานข้ามชาติ แรงงานเด็ก แรงงานผู้พิการ แรงงานประมงทะเลทั้งในระบบและนอกระบบ ให้ได้รับการคุ้มครองตามมาตรฐานสากลและได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนดอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม เพื่อเพิ่มโอกาสในการแข่งขันทางการค้าและพัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

พนักงานตรวจแรงงานจึงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจการบังคับใช้กฎหมาย โดยมีการปฏิบัติงานตรวจสอบสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน ด้วยการดำเนินการตรวจแรงงานทั้งสถานประกอบกิจการในระบบ สถานประกอบกิจการแปรรูปสัตว์น้ำ สถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยง แรงงานประมงทะเล รวมถึง



การดำเนินการรับและพิจารณาวินิจฉัยคำร้อง นอกจากนี้พนักงานตรวจแรงงานยังมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้นายจ้างและลูกจ้างมีความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักในสิทธิหน้าที่ของตนเองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 139 กำหนดให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจในการเข้าตรวจสอบสถานประกอบกิจการหรือสถานที่ทำงานของนายจ้างและลูกจ้างในเวลาทำการเพื่อตรวจสอบสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด มีอำนาจในการเรียกหรือมีหนังสือสอบถามนายจ้าง ลูกจ้าง หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อชี้แจงข้อเท็จจริง หรือส่งเอกสารหลักฐานเพื่อประกอบการพิจารณาของพนักงานตรวจแรงงาน และมีอำนาจในการออกคำสั่งให้ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งจะเห็นได้ว่าพนักงานตรวจแรงงานมีบทบาทและมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบังคับใช้กฎหมายให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายและลูกจ้างได้รับการคุ้มครองและได้รับความเป็นธรรม พนักงานตรวจแรงงานจึงต้องมีความรู้ ทักษะ และความเข้าใจในกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงได้ดำเนินการโครงการอบรมพนักงานตรวจแรงงาน และกำหนดให้เป็นหลักสูตรหลักของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ระยะเวลาในการอบรม จำนวน 12 วัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานมีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการตรวจแรงงาน การรับและพิจารณาวินิจฉัยตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องตามมาตรฐานสากล และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และเพื่อเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ในกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง



จากความเป็นมาดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สนใจที่จะศึกษาขั้นตอนและกระบวนการดำเนินงาน ปัญหาและอุปสรรค แนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคตลอดจนการปรับปรุงการดำเนินงานโครงการอบรมพนักงานตรวจแรงงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์ รายงานการประชุม คู่มือการปฏิบัติงาน ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง เอกสารทางราชการ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานโครงการอบรมพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน
2. การวิจัยภาคสนาม โดยผู้วิจัยลงพื้นที่เพื่อสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ ลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดที่แน่นอนตายตัว จะสัมภาษณ์ผู้ใด ก็ใช้คำถามแบบเดียวกัน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
2. กลุ่มตัวอย่าง ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง โดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2568, หน้า 33-34) เพื่อเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยพิจารณาจากผู้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานโครงการอบรมพนักงานตรวจ



แรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน สามารถให้ข้อมูลในประเด็นที่ต้องการศึกษาได้เป็นอย่างดี จำนวน 7 คน ประกอบด้วย

(1) รองอธิบดี	จำนวน 1 คน
(2) ผู้อำนวยการกองคุ้มครองแรงงาน	จำนวน 1 คน
(3) หัวหน้ากลุ่มงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุ้มครองแรงงาน	จำนวน 1 คน
(4) ข้าราชการผู้ดำเนินการโครงการอบรมพนักงานตรวจแรงงาน	จำนวน 1 คน
(5) ข้าราชการผู้จัดทำหลักสูตรโครงการอบรมพนักงานตรวจแรงงาน	จำนวน 1 คน
(6) ข้าราชการผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการอบรมพนักงานตรวจแรงงาน	จำนวน 2 คน

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาขั้นตอนและกระบวนการดำเนินงานโครงการอบรมพนักงานตรวจแรงงาน



ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานโครงการอบรมพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน มีขั้นตอน กระบวนการในการจัดฝึกอบรม จำแนกได้ ดังนี้

1. ขั้นตอนการวิเคราะห์ความต้องการ ทั้งในด้านการจัดการ ภารกิจ และบุคคล โครงการอบรมพนักงานตรวจแรงงาน มีขั้นตอนการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม ทั้งในด้านการจัดการ ภารกิจ และบุคคล ดังนี้

1) การวิเคราะห์ความต้องการในด้านการจัดการ พบว่า กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน มีหน้าที่หลักในการกำกับดูแล และบังคับใช้กฎหมาย ให้ความคุ้มครองลูกจ้างทั่วประเทศ ทุกคน ทุกสัญชาติ ทั้งแรงงานในระบบ และแรงงานนอกระบบให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด ภายใต้กฎหมายในความรับผิดชอบของกรมฯ จำนวน 7 ฉบับ โดยกรมฯ มีวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน และให้มาตรฐานแรงงานของไทยอยู่ในระดับเดียวกับมาตรฐานสากล มีหน้าที่รับผิดชอบและบูรณาการในด้านการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและการบังคับใช้แรงงาน

2) การวิเคราะห์ความต้องการในด้านการจัดการ พบว่ากรมฯ มีพนักงานตรวจแรงงานเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของกรมฯ ในการบังคับใช้กฎหมายทั้ง 7 ฉบับ โดยมีกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายหลักในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน ในการตรวจสอบสถานประกอบการเพื่อตรวจสอบสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน การรับและพิจารณาวินิจฉัยคำร้องกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้รับค่าจ้างหรือสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับตัวเงินตามกฎหมาย



3) การวิเคราะห์ความต้องการในด้านบุคคล พบว่า กรมฯ มีพนักงานตรวจแรงงานที่เข้ามาบรรจุใหม่จำนวนมากที่ยังขาดทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน เนื่องจากไม่มีการจำกัดคุณสมบัติในการปฏิบัติงาน พนักงานตรวจแรงงานจึงมีคุณวุฒิหลากหลายสายอาชีพ แม้ว่าพนักงานตรวจแรงงานจะจบในด้านกฎหมายโดยตรง แต่เนื่องจากต้องมีการศึกษา ทำความเข้าใจในกฎหมายเฉพาะ พนักงานตรวจแรงงานจึงยังไม่มีความรู้ความเข้าใจกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในระดับที่สามารถนำไปให้คำปรึกษา แนะนำ หรือวินิจฉัยปัญหาด้านแรงงานได้อย่างถ่องแท้

2. ขั้นตอนการกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมถูกกำหนดขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาด้านบุคคลและสนับสนุนภารกิจขององค์กร โดยกำหนดให้หลักสูตรนี้เป็นหลักสูตรหลักของกรมฯ ในการเจริญเติบโตในเส้นทางอาชีพ และเพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานตรวจแรงงานให้ปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ มีองค์ความรู้เต็มรูปแบบทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการตรวจแรงงาน การรับและพิจารณาวินิจฉัยตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และเพื่อเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ในกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

3. ขั้นตอนการคัดเลือกและออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีมติให้นำหลักสูตรการอบรมเกี่ยวกับการกิจหลักของกรมฯ 4 ด้าน ให้เป็นหลักสูตรหลักประจำที่ควรจัดทุกปี ให้มีความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรตั้งแต่เริ่มบรรจุเข้ารับราชการ และกำหนดให้เป็นองค์ประกอบในการพิจารณาเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่



สูงขึ้น โดยต้องผ่านการอบรมหลักสูตรดังกล่าว อย่างน้อย 3 หลักสูตร กรมฯ จึงมีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมพนักงานตรวจแรงงาน เพื่อดำเนินการกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมพนักงานตรวจแรงงาน พิจารณาสู่หลักสูตรระยะเวลาการฝึกอบรม และคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการฝึกอบรม โดยได้ร่วมกันพิจารณาร่างหลักสูตรการฝึกอบรมพนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งประกอบด้วย 1) ชื่อหลักสูตร 2) วัตถุประสงค์ของหลักสูตร 3) รูปแบบการจัดอบรมในรูปแบบ Classroom และแบ่งกลุ่มภาคปฏิบัติ 4) ระยะเวลาในการอบรมจำนวน 12 วัน หรือ 92.30 ชั่วโมง 5) โครงสร้างหลักสูตร ประกอบด้วย 9 หมวด 6) คุณสมบัติและการพิจารณาผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมให้เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภทวิชาการตั้งแต่ระดับปฏิบัติการถึงชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งประเภททั่วไป ตั้งแต่ระดับชำนาญงานขึ้นไป ที่มีอายุราชการตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป แต่ไม่เกิน 6 ปี ให้อบรมรุ่นละ 50 คน 7) หลักเกณฑ์ในการฝึกอบรมและการประเมินผล เมื่อได้ข้อสรุปหลักสูตรแล้วจึงดำเนินการขอความเห็นชอบต่ออธิบดีเพื่อให้ความเห็นชอบต่อหลักสูตร และมีหนังสือถึงปลัดกระทรวงแรงงานรายงานความคืบหน้าการจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมพนักงานตรวจแรงงาน เพื่อสร้างการยอมรับการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ทั้งในประเทศและระดับสากล นำไปสู่การขับเคลื่อนการป้องกันและแก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิแรงงานต่อไป

4. ขั้นตอนในการสร้างเกณฑ์สำหรับการประเมินผล โครงการอบรมพนักงานตรวจแรงงานมีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลเป็น 2 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 หลักเกณฑ์เชิงปริมาณ ผ่านแบบทดสอบหลังฝึกอบรม ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 มีเวลาเข้าเรียนและร่วมกิจกรรมฝึกปฏิบัติ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ผู้ผ่านเกณฑ์เชิง



ปริมาณจะได้รับวุฒิบัตร และส่วนที่ 2 หลักเกณฑ์เชิงคุณภาพ ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่งคำสั่ง ตามมาตรา 124 และมาตรา 139 (3) และบันทึกคำให้การ (แบบ กร.3) มายังกองคุ้มครองแรงงานภายใน 6 เดือน หลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม โดยเกณฑ์คะแนนประเมินเชิงคุณภาพต้อง ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 โดยให้ผู้เข้าอบรมจากหน่วยปฏิบัติให้ส่งคำสั่งตามมาตรา 124 และมาตรา 139 (3) อย่างละ 1 คำสั่ง รวม 2 คำสั่ง และให้ผู้เข้าอบรมจากส่วนกลางให้ส่งบันทึกคำให้การ (แบบ กร.3)

5. ขั้นตอนการดำเนินการฝึกอบรม หลังจากที่ได้รับงบประมาณประจำปี 2568 ขั้นตอนแรก คือ การจัดหาสถานที่ จองสถานที่ในการจัดฝึกอบรมล่วงหน้า จากนั้นจึงดำเนินการเขียนโครงการเพื่อให้อธิบดีอนุมัติโครงการ และดำเนินการสรรหาวิทยากรตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยนัดหมาย ติดต่อบอกรายละเอียดว่าจะจัดล่วงหน้าว่าสามารถมาเป็นวิทยากรให้ได้หรือไม่และให้เตรียมเนื้อหาที่จะบรรยาย เมื่อสรรหาวิทยากร จัดหาสถานที่เสร็จแล้ว ก็ดำเนินการอนุมัติจัดอบรม และประสานผู้อบรม โดยดำเนินการคัดเลือกผู้อบรมอีกครั้งโดยทำหนังสือถึงกองการเจ้าหน้าที่เพื่อขอรายชื่อพนักงานตรวจแรงงานที่มีคุณสมบัติในจังหวัดต่าง ๆ รวมถึงการดึงข้อมูลในระบบว่าสภิติการยื่นคำร้อง 50 จังหวัดแรก จากนั้นจึงทำหนังสือเชิญ ลงนัดประธานในพิธี ผู้กล่าวรายงานแขกผู้มีเกียรติ และเตรียมเอกสารที่จะดำเนินการฝึกอบรม เนื้อหาในแต่ละหลักสูตร ก่อนวันจัดอบรม ได้มีการจัดเตรียมความพร้อมของอุปกรณ์ สถานที่ การอำนวยความสะดวกผู้อบรมและวิทยากร และเนื่องด้วยเป็นการจัดอบรมในครั้งแรกและหลักสูตร 12 วัน ในช่วงทุกเย็นของทุกวันจึงกำหนดให้ผู้บริหารกรมฯ ตั้งแต่อธิบดี รองอธิบดี ผู้ตรวจสำนักงาน ผู้อำนวยการสำนัก/กอง เข้ามาให้กำลังใจ แลกเปลี่ยนประสบการณ์เส้นทางจนกว่าจะเติบโต และเปิดโอกาสให้ผู้อบรมได้มีโอกาส



ชักถามและได้รับกำลังใจจากผู้บริหารของกรมฯ โดยลงนัดหมายในแต่ละวันว่า ท่านใดจะเข้ามาเป็นวิทยากร และในพิธีปิด มีการจัดทำจุฬบัตรโดยตรวจสอบความถูกต้องของรายชื่อ เสนอให้อธิบดีลงนาม และในวันสุดท้ายมีการทดสอบหลังการอบรม และเข้าสู่พิธีปิด โดยมีอธิบดีมาเป็นผู้อบรมเกียรติบัตร ให้กำลังใจ และให้ข้อคิดแก่ผู้อบรมอีกครั้งหนึ่ง และได้มีการนำเสนอวิดีโอภาพกิจกรรมของผู้อบรม ตั้งแต่วันแรกจนถึงวันสุดท้าย ความรู้สึกของตัวแทนผู้อบรม ความรู้สึกจากรุ่นพี่ถึงรุ่นน้อง ได้แก่ อธิบดี รองอธิบดี ผู้อำนวยการกองคุ้มครองแรงงาน และผู้อำนวยการกลุ่มงานป้องกันฯ จัดทำ Yearbook 2025 หรือหนังสือรุ่น เพื่อให้ผู้อบรมได้รู้จักเพื่อน ๆ ในรุ่นและมีช่องทางการติดต่อเพื่อติดต่อประสานงานเป็นเครือข่ายการทำงานต่อไปในอนาคต รวมถึงความรู้สึกของผู้อบรมทุกคน และสุดท้ายคือช่วงการดำเนินการหลังจัดอบรม จากนั้นหลังเสร็จสิ้นการอบรมจึงดำเนินการรายงานผลการอบรมให้ผู้บริหารทราบ นอกจากนี้ มีการตั้งกลุ่มไลน์ในการประสานงานต่าง ๆ และเพื่อให้ผู้อบรมสามารถสอบถามปัญหา และมีเครือข่ายในการประสานงานในอนาคต

6. ขั้นตอนการประเมินผลการฝึกอบรม โครงการอบรมพนักงานตรวจแรงงานได้มีการประเมินความพึงพอใจในภาพรวมของผู้เข้ารับการอบรมโดยพบว่ามีความพึงพอใจในการฝึกอบรมร้อยละ 100 การประเมินวิทยากรทั้ง 31 คน มีคะแนนประเมินความเหมาะสมโดยรวมในระดับ ค่อนข้างมากถึงระดับมาก ร้อยละ 98.13 ขึ้นไป ผลคะแนนทดสอบหลังการอบรมในเชิงปริมาณ ผู้อบรมมีผลคะแนนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 48.22 คะแนน ซึ่งถือว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนมีผลการประเมินผ่าน ร้อยละ 60 ตรงตามหลักเกณฑ์และวัตถุประสงค์ และผลการประเมินในเชิงคุณภาพพบว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้เข้ารับการอบรม



สามารถออกคำสั่งได้ดีตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความรู้ ความสามารถ และสามารถทำงานได้ดีขึ้นก่อนเข้าอบรม

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการดำเนินโครงการ

ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานโครงการอบรมพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน พบว่ามีปัญหาและอุปสรรคในการให้บริการ ซึ่งสามารถจำแนกออกได้ ดังนี้

1) งบประมาณที่ได้รับมีจำกัด ทำให้ไม่สามารถจัดอบรมได้อย่างต่อเนื่อง หรือครอบคลุมเนื้อหาเชิงลึกที่ซับซ้อนได้ ช่วงระยะเวลาระหว่างการจัดอบรมชนกับการกิจเร่งด่วนของผู้เข้ารับการอบรม เช่น การขึ้นศาลแรงงาน รวมถึงระยะเวลาการอบรมที่ใช้เวลา 12 วัน โดยไม่มีวันหยุด ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมต้องนำคำร้อง (คร.7) มาออกคำสั่งในระหว่างการฝึกอบรม หรือยังคงต้องรับเป็นเจ้าของคำร้อง ทำให้ขาดสมาธิในการอบรมอย่างเต็มที่ และการจัดฝึกอบรมในวันเสาร์และวันอาทิตย์ ส่งกระทบต่อผู้อบรมในการเรียนปริญญาโทหรือธุระส่วนตัวของผู้เข้ารับการอบรม

2) ผู้อบรมมีความหลากหลายในอายุงาน ตั้งแต่อายุงาน 6 เดือน จนถึง 6 ปี ทำให้ผู้อบรมมีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญที่แตกต่างกัน รวมถึงความแตกต่างของพื้นที่ในการปฏิบัติงานในจังหวัดใหญ่ และจังหวัดเล็กที่มีจำนวนคำร้องแตกต่างกันจำนวนมาก ทำให้มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน และผู้อบรมยังขาดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน เนื่องจากกิจกรรมกลุ่มมีน้อย



3) ปัญหาการสลับปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน รวมถึงมีเจ้าหน้าที่บรรจุใหม่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่แทน ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการสอนงานให้แก่เจ้าหน้าที่ใหม่

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคตลอดจนการปรับปรุงการดำเนินงาน

ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานโครงการอบรมพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน มีแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคตลอดจนการปรับปรุงการดำเนินงาน ซึ่งสามารถจำแนกออกได้ ดังนี้

1) ควรมีการเสนอขอการสนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติมให้มากขึ้น เพื่อสามารถดำเนินการจัดฝึกอบรมได้อย่างต่อเนื่อง และเพิ่มเนื้อหาให้มีความเข้มข้นครอบคลุมทุกประเด็นได้

2) ควรส่งรายละเอียดเนื้อหา ตัวอย่างคำสั่ง ให้ผู้เข้าอบรมได้เตรียมความพร้อมก่อนเข้าอบรม โดยให้ผู้อบรมศึกษาเพิ่มเติมก่อนเข้าอบรมเพื่อสามารถนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้เข้าอบรมด้วยกันได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3) ควรเพิ่มการฝึกปฏิบัติ และกิจกรรมกลุ่มให้มากขึ้น เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานมีเครือข่าย มีความสนิทสนมกัน เพื่อสามารถประสานงานและแลกเปลี่ยนข้อมูลกันต่อไป

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 สามารถอภิปรายผล ดังนี้



การดำเนินงานโครงการอบรมพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ผู้วิจัยได้นำแผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ทิศทางการดำเนินงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง แผนงานยุทธศาสตร์จัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2567, หน้า 6-8) และทิศทางการดำเนินงานด้านคุ้มครองแรงงานในระบบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ในด้านการพัฒนาศักยภาพการจัดอบรมให้ความรู้แก่พนักงานตรวจแรงงาน หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาศักยภาพในการบังคับใช้กฎหมาย การให้บริการด้านกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง การป้องกันและแก้ไขปัญหาการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และการใช้แรงงานเด็ก ในรูปแบบที่เลวร้าย (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2567, หน้า 22-23) และแนวคิดกระบวนการจัดการฝึกอบรมของ Goldstein (อ้างถึงใน พระราชรัตนมงคล (มนตรี ยางธิสาร), 2554, หน้า 23-25) ที่มองว่า การฝึกอบรมให้แก่บุคลากรเป็นสิ่งที่องค์กรต้องลงทุนเพื่อให้เกิดผลคุ้มค่ากับการลงทุนและเกิดประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องมีการจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ ซึ่งประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม ทั้งในด้านองค์การ ภารกิจ และบุคคล ขั้นตอนที่ 2 กำหนดวัตถุประสงค์การฝึกอบรม ขั้นตอนที่ 3 คัดเลือกและออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม ขั้นตอนที่ 4 สร้างเกณฑ์สำหรับการประเมินผล ขั้นตอนที่ 5 จัดการฝึกอบรมตามแผนที่ได้กำหนดไว้ และขั้นตอนที่ 6 การประเมินผลการฝึกอบรม นำมาอภิปรายผลการวิจัยตามกรอบแนวคิดการวิจัย

1) วิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม ทั้งในด้านองค์การ ภารกิจ และบุคคล โครงการอบรมพนักงานตรวจแรงงาน มีขั้นตอนการวิเคราะห์ความ



ต้องการในการฝึกอบรม ทั้งในด้านการจัดการ ภารกิจ และบุคคล สอดคล้องกับแนวคิดของ Goldstein (อ้างถึงใน พระราชรัตนมงคล (มนตรี ยางธิสาร), 2554, หน้า 23-25) ที่กล่าวถึงขั้นตอนการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม โดยมีวิธีการวิเคราะห์ 3 ประการคือ 1) การวิเคราะห์องค์การ 2) การวิเคราะห์ภารกิจและคุณสมบัติ 3) การวิเคราะห์บุคคล ดังนี้

1) การวิเคราะห์ความต้องการในด้านการจัดการ พบว่า กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน มีหน้าที่หลักในการกำกับดูแล และบังคับใช้กฎหมาย ให้ความคุ้มครองลูกจ้างทั่วประเทศ ทุกคน ทุกสัญชาติ ทั้งแรงงานในระบบ และแรงงานนอกระบบให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด ภายใต้กฎหมายในความรับผิดชอบของกรมฯ จำนวน 7 ฉบับ สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 (2568) ให้ข้อมูลว่า “...กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นหน่วยงานหนึ่งในสังกัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งจะเป็นหน่วยงานที่กำกับและบังคับใช้กฎหมาย ซึ่งจะมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องอยู่ 7 ฉบับ...” โดยกรมฯ มีวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน และให้มาตรฐานแรงงานของไทยอยู่ในระดับเดียวกับมาตรฐานสากล มีหน้าที่รับผิดชอบและบูรณาการในด้านการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและการบังคับใช้แรงงาน สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 (2568) ให้ข้อมูลว่า “...เพื่อให้แรงงานเหล่านี้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด มีความปลอดภัยในการทำงาน มีสวัสดิการที่เหมาะสม ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ไม่มีการเลือกปฏิบัติ...”

2) การวิเคราะห์ความต้องการในด้านการจัดการ พบว่ากรมฯ มีพนักงานตรวจแรงงานเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของกรมฯ ในการบังคับใช้กฎหมายทั้ง 7 ฉบับ โดยมีกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายหลัก



ในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน ในการตรวจสอบสถานประกอบการกิจการ เพื่อตรวจสอบสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน การรับและพิจารณาวินิจฉัยคำร้อง กรณีที่ลูกจ้างไม่ได้รับค่าจ้างหรือสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับตัวเงินตามกฎหมาย สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5 (2568) ให้ข้อมูลว่า “...กรมฯ มีวิสัยทัศน์ มีภารกิจ ที่สำคัญ จึงเห็นว่าพนักงานตรวจแรงงานเป็นหนึ่งในกลไกสำคัญ ที่จะทำให้องค์กรขับเคลื่อนไปได้ ตามวิสัยทัศน์ ตามภารกิจขององค์กร...”

3) การวิเคราะห์ความต้องการในด้านบุคคล พบว่า กรมฯ มีพนักงานตรวจแรงงานที่เข้ามาบรรจุใหม่จำนวนมากที่ยังขาดทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 (2568) ให้ข้อมูลว่า “...กรมฯ มีข้าราชการที่ลาออก และบรรจุใหม่หลายตำแหน่งซึ่งยังไม่มีความรู้ความเข้าใจกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน...” เนื่องจากไม่มีการจำกัดคุณสมบัติในการปฏิบัติงาน พนักงานตรวจแรงงานจึงมีคุณสมบัติหลากหลายสายอาชีพ สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 (2568) ให้ข้อมูลว่า “...พนักงานตรวจแรงงาน ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานโดยปกติไม่ได้กำหนดคุณสมบัติในทางนิติศาสตร์หรือรัฐศาสตร์ไว้...” แม้ว่าพนักงานตรวจแรงงานจะจบในด้านกฎหมายโดยตรง แต่เนื่องจากต้องมีการศึกษา ทำความเข้าใจในกฎหมายเฉพาะ พนักงานตรวจแรงงานจึงยังไม่มีความรู้ความเข้าใจกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในระดับที่สามารถนำไปให้คำปรึกษา แนะนำ หรือวินิจฉัยปัญหาด้านแรงงานได้อย่างถ่องแท้ สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 (2568) ให้ข้อมูลว่า “...กรมฯ รับพนักงานตรวจแรงงานมาไม่ได้กำหนดวุฒิว่าจะต้องเป็นวุฒินิติศาสตร์ รับวุฒิหลากหลาย ฐานความรู้ของพนักงานตรวจแรงงานแต่ละคนจึงไม่เหมือนกัน แม้ว่า



จะรับผู้ที่จบด้านกฎหมายมาแต่กฎหมายของกรมฯ เป็นกฎหมายเฉพาะที่จะต้องมาศึกษาเพิ่มเติม...”

2) กำหนดวัตถุประสงค์การฝึกอบรม วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมถูกกำหนดขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาด้านบุคคลและสนับสนุนภารกิจขององค์กร โดยกำหนดให้หลักสูตรนี้เป็นหลักสูตรหลักของกรมฯ ในการเจริญเติบโตในเส้นทางอาชีพ และเพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานตรวจแรงงานให้ปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ มุ่งองค์ความรู้เต็มรูปแบบทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ สอดคล้องกับแนวคิดของ บุญเลิศ ไพรินทร์ (2533, อ้างถึงใน วิธนา พิงวิวัฒน์นิกุล, 2568, หน้า 4-7) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการในการเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากร ในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทศนคติ และอุปนิสัย เป็นต้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความประหยัด เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และบุคลากรมีการทำงานที่ดีขึ้นเป็นที่น่าพึงพอใจ รวมทั้งเป็นการเตรียมความพร้อมให้แก่บุคลากรในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านการตรวจแรงงาน การรับและพิจารณาวินิจฉัยตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และเพื่อเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ในกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD) ของ แนวคิดกลุ่มที่ 1 Nadler and Wiggs (1989 อ้างถึงใน ชลชาติ พหุโล และวิไลวรรณ วรคามิน, ม.ป.ป.) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการจัดฝึกอบรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้งานในปัจจุบัน เพื่อสามารถนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน หรือเปลี่ยนแปลงการทำงานให้เป็นไปตามความมุ่งหวังขององค์กร สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 ให้ข้อมูลว่า “...สิ่งที่คาดหวังหรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการ คือ ต้องการให้พนักงานตรวจแรงงานดำเนิน



ภารกิจในเรื่องของการบังคับใช้กฎหมายให้มีประสิทธิภาพเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสอดคล้องกับมาตรฐานสากล เพราะถ้าไม่ตอบโจทย์ตรงนี้ก็เกิดความไม่น่าเชื่อถือของนายจ้าง ลูกจ้าง ส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กรได้ ดังนั้น สิ่งที่กรมฯ วางหลัก หรือวัตถุประสงค์ไว้คือมุ่งเน้นไปที่ประสิทธิภาพและความไปในทิศทางเดียวกัน และมาตรฐานสากล ในเรื่องของการบังคับใช้กฎหมาย” สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนทรทิพย์ ศรีวรรณ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาและพัฒนาโครงการฝึกอบรม กรณีศึกษา “หลักสูตรการฝึกอบรมอัยการผู้ช่วย” รุ่นที่ 63 พ.ศ. 2565 (สนามจิ๋ว) สำนักงานอัยการสูงสุด ผลการวิจัยพบว่า การอบรมภาควิชาการทำให้อัยการผู้ช่วยเกิดวิสัยทัศน์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีความตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ที่สำคัญของการเป็นพนักงานอัยการ

3) คัดเลือกและออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีมติให้นำหลักสูตรการอบรมเกี่ยวกับภารกิจหลักของกรมฯ 4 ด้าน ให้เป็นหลักสูตรหลักประจำที่ควรจัดทุกปี ให้มีความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรตั้งแต่เริ่มบรรจุเข้ารับราชการ และกำหนดให้เป็นองค์ประกอบในการพิจารณาเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น กรมฯ จึงมีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมพนักงานตรวจแรงงาน เพื่อดำเนินการกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมพนักงานตรวจแรงงาน พิจารณาสถาบัน ระยะเวลาการฝึกอบรม และคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการฝึกอบรม โดยได้ร่วมกันพิจารณาร่างหลักสูตรการฝึกอบรมพนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งประกอบด้วย 1) ชื่อหลักสูตร 2) วัตถุประสงค์ของหลักสูตร 3) รูปแบบการจัดอบรมในรูปแบบ Classroom และแบ่งกลุ่มภาคปฏิบัติ 4) ระยะเวลาในการอบรม จำนวน 12 วัน หรือ 92.30 ชั่วโมง 5) โครงสร้างหลักสูตร ประกอบด้วย 9 หมวด



สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6 (2568) ให้ข้อมูลว่า “...มีการออกแบบหลักสูตรที่ครอบคลุมในหลาย ๆ ด้าน ทั้งกฎหมายคุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นกฎหมายหลักที่พนักงานตรวจแรงงานทุกคนต้องรู้และใช้ในการปฏิบัติงาน กฎหมายแรงงานนอก ระบบ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง กฎหมายคุ้มครองแรงงาน แรงงานทะเล กฎหมายวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง ซึ่งล้วนเป็นกฎหมายที่พนักงานตรวจแรงงานต้องใช้ รวมถึงยังมีการให้ฝึกปฏิบัติในการออกคำสั่งการรับวินิจฉัยคำร้องตามมาตรา 124 มาตรา 139 รวมทั้งหัวข้อจิตวิทยาการให้บริการ...” และสอดคล้องกับแนวคิดของ Goldstein (อ้างถึงใน พระราชรัตนมงคล (มนตรี ยางธิสาร), 2554, หน้า 23 - 25) ที่กล่าวถึงขั้นตอนคัดเลือกและออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านความรู้ ทักษะ หรือความสามารถตามที่มุ่งหวังไว้ การออกแบบและพัฒนาโครงการฝึกอบรม จึงต้องคำนึงถึงหัวข้อวิชา เนื้อหา รูปแบบ และวิธีการฝึกอบรม สื่อการสอน วิทยากร และเวลาสำหรับการฝึกอบรม เป็นต้น 6) คุณสมบัติและการพิจารณาผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมให้เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภทวิชาการตั้งแต่ระดับปฏิบัติการถึงชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งประเภททั่วไปตั้งแต่ระดับชำนาญงานขึ้นไป ที่มีอายุราชการตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป แต่ไม่เกิน 6 ปี ให้อบรมรุ่นละ 50 คน 7) หลักเกณฑ์ในการฝึกอบรมและการประเมินผล เมื่อได้ข้อสรุปหลักสูตรแล้วจึงดำเนินการขอความเห็นชอบต่ออธิบดีเพื่อให้ความเห็นชอบต่อหลักสูตร และมีหนังสือถึงปลัดกระทรวงแรงงานรายงานความคืบหน้าการจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมพนักงานตรวจแรงงาน เพื่อสร้างการยอมรับการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ทั้งในประเทศและระดับสากล นำไปสู่การขับเคลื่อนการป้องกันและแก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิแรงงานต่อไป



4) สร้างเกณฑ์สำหรับการประเมินผล โครงการอบรมพนักงานตรวจแรงงานมีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลเป็น 2 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 หลักเกณฑ์เชิงปริมาณ ผ่านแบบทดสอบหลังฝึกอบรม ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 มีเวลาเข้าเรียนและร่วมกิจกรรมฝึกปฏิบัติ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ผู้ผ่านเกณฑ์เชิงปริมาณจะได้รับวุฒิบัตร และส่วนที่ 2 หลักเกณฑ์เชิงคุณภาพ ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่งคำสั่ง ตามมาตรา 124 และมาตรา 139 (3) และบันทึกคำให้การ (แบบ กร.3) มายังกองคุ้มครองแรงงานภายใน 6 เดือน หลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม โดยเกณฑ์คะแนนประเมินเชิงคุณภาพต้อง ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 โดยให้ผู้เข้าอบรมจากหน่วยปฏิบัติให้ส่งคำสั่งตามมาตรา 124 และมาตรา 139 (3) อย่างละ 1 คำสั่ง รวม 2 คำสั่ง และให้ผู้เข้าอบรมจากส่วนกลางให้ส่งบันทึกคำให้การ (แบบ กร.3) สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7 (2568) ให้ข้อมูลว่า “...พิจารณาจากผลคะแนนสอบหลังฝึกอบรม เวลาเข้าเรียน และร่วมกิจกรรม คือ มีผลคะแนนสอบผ่านแบบทดสอบหลังฝึกอบรม ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 มีเวลาเข้าเรียน และร่วมกิจกรรมฝึกปฏิบัติ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ผู้ผ่านการฝึกอบรมเชิงปริมาณ จะได้รับวุฒิบัตรหลักสูตร และให้ผู้เข้ารับการอบรมส่งคำสั่งตามมาตรา 124 หรือมาตรา 139 (3) หรือบันทึกคำให้การ แบบ กร. 3 อย่างละ 1 คำสั่ง รวม 2 คำสั่ง...” และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรนภา ญาติโสภ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายปกครองของวิทยาลัยการปกครอง กรมการปกครอง กรณีศึกษาหลักสูตรกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผลการศึกษวิจัย พบว่า หลักสูตรดังกล่าวมีการปฏิบัติงานระหว่างฝึกอบรม โดยมีการทดสอบ Pre-test และการทดสอบ Post-test



5) จัดการฝึกอบรมตามแผนที่ได้กำหนดไว้ หลังจากที่ได้รับงบประมาณประจำปี 2568 ขั้นตอนแรก คือ การจัดหาสถานที่ จองสถานที่ในการจัดฝึกอบรมล่วงหน้า จากนั้นจึงดำเนินการเขียนโครงการเพื่อให้อธิบดีอนุมัติโครงการ และดำเนินการสรรหาวิทยากรตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยนัดหมาย ติดต่อบอกรายละเอียดว่าจะจัดล่วงหน้าว่าสามารถมาเป็นวิทยากรให้ได้หรือไม่และให้เตรียมเนื้อหาที่จะบรรยาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรนภา ญาติโสภณ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายปกครองของวิทยาลัยการปกครอง กรมการปกครอง กรณีศึกษาหลักสูตรกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า การปฏิบัติงานก่อนเริ่มฝึกอบรม เช่น การจัดทำตารางการฝึกอบรม การกำหนดวิทยากรแต่ละรายวิชาและการทำหนังสือเชิญบรรยาย การกำหนดสถานที่เมื่อสรรหาวิทยากร จัดหาสถานที่เสร็จแล้ว ก็ดำเนินการอนุมัติจัดอบรม และประสานผู้อบรม โดยดำเนินการคัดเลือกผู้อบรมอีกครั้งโดยทำหนังสือถึงกองการเจ้าหน้าที่เพื่อขอรายชื่อพนักงานตรวจแรงงานที่มีคุณสมบัติในจังหวัดต่าง ๆ รวมถึงการดึงข้อมูลในระบบว่าสถิติการยื่นคำร้อง 50 จังหวัดแรก จากนั้นจึงทำหนังสือเชิญลงนัดประธานในพิธี ผู้กล่าวรายงานแขกผู้มีเกียรติ และเตรียมเอกสารที่จะดำเนินการฝึกอบรม เนื้อหาในแต่ละหลักสูตร สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 (2568) ให้ข้อมูลว่า “...สรรหาวิทยากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญตามแต่ละหัวข้อที่ได้มีการกำหนดไว้โดยจะมีการประสานงานกับวิทยากรแต่ละท่านเพื่อสอบถามเรื่องวันและเวลาที่จะสามารถมาเป็นวิทยากรให้ได้และเพื่อจะกำหนดตารางวันและเวลา ก่อนจะระบุในกำหนดการเพื่อทำหนังสือเชิญเป็นทางการอีกครั้งหนึ่ง มีการประสานงานกับทางโรงแรมในเรื่องของสถานที่ อุปกรณ์ที่ต้องใช้ในการอบรม รวมถึงเรื่องที่พักรับประทานอาหาร...” ก่อนวันจัดอบรมได้มีการจัดเตรียมความพร้อมของ



อุปกรณ์ สถานที่ การอำนวยความสะดวกผู้อบรมและวิทยากร และเนื่องด้วยเป็น การจัดอบรมในครั้งแรกและหลักสูตร 12 วัน ในช่วงทุกเย็นของทุกวันจึงกำหนดให้ ผู้บริหารกรมฯ ตั้งแต่อธิบดี รองอธิบดี ผู้ตรวจสำนักกรม ผู้อำนวยการสำนัก/กอง เข้ามาให้กำลังใจ แลกเปลี่ยนประสบการณ์เส้นทางจนกว่าจะเติบโต และเปิด โอกาสให้ผู้อบรมได้มีโอกาสซักถามและได้รับกำลังใจจากผู้บริหารของกรมฯ โดย ลงนัดหมายในแต่ละวันว่าท่านใดจะเข้ามาเป็นวิทยากร และในพิธีปิด มีการจัดทำ วุฒิบัตรโดยตรวจสอบความถูกต้องของรายชื่อ เสนอให้อธิบดีลงนาม และในวัน สุดท้ายมีการทดสอบหลังการอบรม และเข้าสู่พิธีปิด โดยมีอธิบดีมาเป็นผู้อบรม เกียรติบัตร ให้กำลังใจ และให้ข้อคิดแก่ผู้อบรมอีกครั้งหนึ่ง และได้มีการนำเสนอวิดีโอ ภาพกิจกรรมของผู้อบรมตั้งแต่วันแรกจนถึงวันสุดท้าย ความรู้สึกของตัวแทนผู้อบรม ความรู้สึกจากรุ่นพี่ถึงรุ่นน้อง ได้แก่ อธิบดี รองอธิบดี ผู้อำนวยการกองคุ้มครอง แรงงาน และผู้อำนวยการกลุ่มงานป้องกันฯ จัดทำ Yearbook 2025 หรือหนังสือ รุ่น เพื่อให้ผู้อบรมได้รู้จักเพื่อน ๆ ในรุ่นและมีช่องทางการติดต่อเพื่อติดต่อ ประสานงานเป็นเครือข่ายการทำงานต่อไปในอนาคต รวมถึงความรู้สึกของผู้อบรมทุก คน และสุดท้ายคือช่วงการดำเนินการหลังจัดอบรม จากนั้นหลังเสร็จสิ้นการอบรมจึง ดำเนินการรายงานผลการอบรมให้ผู้บริหารทราบ นอกจากนี้ มีการตั้งกลุ่มไลน์ในการ ประสานงานต่าง ๆ และเพื่อให้ผู้อบรมสามารถสอบถามปัญหา และมีเครือข่ายในการ ประสานงานในอนาคต หรือหนังสือรุ่น รวมถึงความรู้สึกของผู้อบรมทุกคน และสุดท้าย คือช่วงการดำเนินการหลังจัดอบรม จากนั้นหลังเสร็จสิ้นการอบรมจึงดำเนินการรายงาน ผลการอบรมให้ผู้บริหารทราบ นอกจากนี้ มีการตั้งกลุ่มไลน์ในการประสานงานต่าง ๆ และเพื่อให้ผู้อบรมสามารถสอบถามปัญหา และมีเครือข่ายในการประสานงาน ในอนาคต สอดคล้องกับแนวคิดหลักในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มฮา



วาร์ด ที่มุ่งเน้นการสื่อสารในองค์กร การสร้างระบบการทำงานเป็นทีม และใช้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้เกิดประโยชน์ เพื่อให้เกิดสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในองค์กร ให้มีประสิทธิภาพ เนื่องจากบุคลากรที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรที่ดี และเหมาะสม จะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำงานอย่างมีความสุข มีสังคมในการทำงานที่ดี งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ผลผลิตขององค์กรดีขึ้นตามไปด้วย และองค์กรมีศักยภาพเพิ่มขึ้น

6) การประเมินผลการฝึกอบรม โครงการอบรมพนักงานตรวจแรงงานได้มีการประเมินความพึงพอใจในภาพรวมของผู้เข้ารับการอบรมโดยพบว่ามีค่าความพึงพอใจในการฝึกอบรมร้อยละ 100 การประเมินวิทยากรทั้ง 31 คน มีคะแนนประเมินความเหมาะสมโดยรวมในระดับ ก่อนข้างมากถึงระดับมาก ร้อยละ 98.13 ขึ้นไป ผลคะแนนทดสอบหลังการอบรมในเชิงปริมาณ ผู้อบรมมีผลคะแนนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 48.22 คะแนน ซึ่งถือว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนมีผลการประเมินผ่านร้อยละ 60 ตรงตามหลักเกณฑ์และวัตถุประสงค์ และผลการประเมินในเชิงคุณภาพพบว่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้เข้ารับการอบรมสามารถออกคำสั่งได้ดีตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ มีความรู้ ความสามารถ และสามารถทำงานได้ดีขึ้นก่อนเข้าอบรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฅณาส์ณัฐ สวัสดิ์ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาข้าราชการศาลยุติธรรมในยุคดิจิทัล กรณีศึกษาสถาบันพัฒนาข้าราชการ ฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม ผลการวิจัยพบว่า การฝึกอบรม คือกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบเพื่อให้บุคคลได้เกิดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง กระทั่งเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ตลอดจนพัฒนาความสามารถจนเกิดทักษะและความชำนาญ



ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการดำเนินโครงการอบรมพนักงาน ตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 สามารถอภิปรายผล ดังนี้

1) **งบประมาณที่ได้รับมีจำกัด** ทำให้ไม่สามารถจัดอบรมได้อย่างต่อเนื่อง หรือครอบคลุมเนื้อหาเชิงลึกที่ซับซ้อนได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพรรณ หนูเสน (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานการคลัง กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานการคลัง กรุงเทพมหานคร คือ งบประมาณที่มีอย่างจำกัดทำให้โครงการฝึกอบรมต่าง ๆ ถูกระงับ ถูกยกเลิก หรือตัดจำนวนผู้เข้าร่วมอบรม ส่งผลให้บุคลากรบางกลุ่มไม่ได้รับการพัฒนาในทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ช่วงระยะเวลาระหว่างการจัดอบรมชนกับการกิจเร่งด่วนของผู้เข้ารับการอบรม เช่น การขึ้นศาลแรงงาน รวมถึงระยะเวลาการอบรมที่ใช้เวลา 12 วัน โดยไม่มีวันหยุดทำให้ผู้เข้ารับการอบรมต้องนำคำร้อง (คร.7) มาออกคำสั่งในระหว่างการฝึกอบรม หรือยังคงต้องรับเป็นเจ้าของคำร้อง ทำให้ขาดสมาธิในการอบรมอย่างเต็มที่ และการจัดฝึกอบรมในวันเสาร์และวันอาทิตย์ ส่งกระทบต่อผู้อบรมในการเรียนปริญญาโทหรือธุระส่วนตัวของผู้เข้ารับการอบรม สอดคล้องกับ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7 (2568) ให้ข้อมูลว่า “...มีการอบรมในวันเสาร์ และวันอาทิตย์ด้วย ซึ่งทำให้กระทบกับวันที่ต้องเข้าเรียนปริญญาโท...”

2) **ผู้อบรมมีความหลากหลายในอายุงาน** ตั้งแต่อายุงาน 6 เดือน จนถึง 6 ปี ทำให้ผู้อบรมมีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญที่แตกต่างกัน รวมถึงความแตกต่างของพื้นที่ในการปฏิบัติงานในจังหวัดใหญ่ และจังหวัดเล็กที่มีจำนวนคำร้องแตกต่าง



กันจำนวนมาก ทำให้มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถพล หวังสุวรรณ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในบริษัท ไทยเชื้อเพลิงการบิน จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ บริษัท ไทยเชื้อเพลิงการบิน จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ คือ ผู้เข้ารับการอบรมแต่ละคนมีความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์แต่ละด้านไม่เท่ากันจึงเป็นข้อจำกัดที่จะพัฒนา สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 (2568) ให้ข้อมูลว่า “...ผู้อบรมมีความหลากหลายทั้งอายุงาน ตั้งแต่ 6 เดือน จนถึง 6 ปี ผู้ที่อายุงานมากกว่าก็จะมีประสบการณ์ มีความเชี่ยวชาญมากกว่า...” และผู้อบรมยังขาดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน เนื่องจากกิจกรรมกลุ่มมีน้อย สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6 (2568) ให้ข้อมูลว่า “...ผู้อบรมยังขาดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันในระหว่างการอบรม เนื่องจากกิจกรรมกลุ่มไม่ได้มีทุกวัน...”

3) ปัญหาการสลับปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน รวมถึงมีเจ้าหน้าที่บรรจุใหม่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่แทน ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการสอนงานให้แก่เจ้าหน้าที่ใหม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรศักดิ์ ไชยพล (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของที่ทำการปกครองจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ปัญหาในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครอง จังหวัดสุพรรณบุรี คือ ปัญหาในการพัฒนาบุคลากร โดยการมอบหมายภารกิจงานเพิ่มเติม เพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาและฝึกเรียนรู้งานในส่วนอื่น ๆ ที่ไม่เคยทำมาก่อน บุคลากรที่ได้รับมอบหมายจะมีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานเดิมอยู่เป็นประจำ เนื่องจากยังขาดประสบการณ์ และความรู้ในการทำงาน



แนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคตลอดจนการปรับปรุงการดำเนินงาน

จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 สามารถอภิปรายผล ดังนี้

1) ควรมีการเสนอขอการสนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติมให้มากขึ้น เพื่อสามารถดำเนินการจัดฝึกอบรมได้อย่างต่อเนื่อง และเพิ่มเนื้อหาให้มีความเข้มข้นครอบคลุมทุกประเด็นได้ สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 (2568) ให้ข้อมูลว่า “...ควรมีการเพิ่มงบประมาณโดยการเสนอขอการสนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติมให้มากขึ้น...”

2) ควรส่งรายละเอียดเนื้อหา ตัวอย่างคำสั่ง ให้ผู้เข้าอบรมได้เตรียมความพร้อมก่อนเข้าอบรม โดยให้ผู้อบรมศึกษาเพิ่มเติมก่อนเข้าอบรมเพื่อสามารถนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้เข้าอบรมด้วยกันได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 (2568) ให้ข้อมูลว่า “...ควรส่งรายละเอียดเนื้อหา ตัวอย่างคำสั่ง ให้ผู้เข้าอบรมได้เตรียมความพร้อมก่อนเข้าอบรมจากการศึกษาเพิ่มเติมเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์...”

3) ควรเพิ่มการฝึกปฏิบัติ และกิจกรรมกลุ่มให้มากขึ้น เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานมีเครือข่าย มีความสนิทสนมกัน เพื่อสามารถประสานงานและแลกเปลี่ยนข้อมูลกันต่อไปได้ สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6 (2568) ให้ข้อมูลว่า “...ควรมีการเพิ่มการฝึกปฏิบัติ และกิจกรรมกลุ่ม มากขึ้น เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานมีเครือข่าย...”

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้



1. ควรมีการติดตามผลการฝึกอบรมเป็นระยะในทุก ๆ ปี เพื่อประเมินว่าผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการทำงานได้อย่างต่อเนื่องหรือไม่
2. ควรมีการบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานต่าง ๆ รวมทั้งภาคประชาสังคม เพื่อให้มีการจัดสรรงบประมาณในการจัดฝึกอบรมได้มากขึ้น สามารถดำเนินการจัดฝึกอบรมต่อเนื่องได้ ในหลาย ๆ รุ่น ซึ่งอาจทำให้พนักงานตรวจแรงงานได้เข้ารับการฝึกอบรมครบทุกคน
3. ควรมีการนิเทศงานอบรมหลักสูตรย่อยเพื่อเป็นพื้นฐานให้ข้าราชการที่มีอายุงานไม่ถึง 6 เดือน
4. ควรเพิ่มหลักสูตรการสืบสวนสอบสวน โดยสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริง แนวทางการสืบสวนสอบสวน เนื่องจากการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงานที่ทำหน้าที่คล้าย ๆ กับตำรวจในการสืบสวนสอบสวน และมีการพิจารณาโดยมีการใช้อำนาจในการพิจารณาถึง ๆ ของศาล

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 คน การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มการศึกษาในเชิงปริมาณเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น
2. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรขยายขอบเขตการสัมภาษณ์ไปยังผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการอบรม เพื่อจะได้ทราบถึงประสิทธิภาพของการดำเนินงานโครงการอบรมพนักงานตรวจแรงงาน และผู้เข้ารับการอบรม สำหรับการปรับปรุงการดำเนินงานโครงการอบรมพนักงานตรวจแรงงาน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น



เอกสารอ้างอิง

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2567). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- ชลชาติ พุฒโล และวิไลวรรณ วรคามิน. (ม.ป.ป.). KM 01 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. ค้นเมื่อ 10 พฤศจิกายน 2568, จาก <https://www.hrdbridge.com/16925512/km-01-แนวคิด-ทฤษฎีทรัพยากรมนุษย์>
- ณาสวัสดิ์ สวัสดิ์. (2563). การพัฒนาข้าราชการศาลยุติธรรมในยุคดิจิทัล กรณีศึกษาสถาบันพัฒนาข้าราชการ ฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธีรศักดิ์ ไชยพล. (2563). การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองจังหวัดสุพรรณบุรี. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พรนภา ญาติโสม. (2563). การพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายปกครองของวิทยาลัยการปกครอง กรมการปกครอง กรณีศึกษาหลักสูตรทำนุผู้ใหญ่บ้าน. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พระราชรัตนมงคล (มนตรี ยางธิสาร). (2554). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมวิธีสอนศีลธรรมระดับมัธยมศึกษาตอนต้นของพระสอนศีลธรรมตามโครงการของกระทรวงศึกษาธิการ. ปรินิพนธ์การศึกษาดุสิตบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.



วิโรจน์ ก่อสกุล. (2568). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารแบบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล. (2568). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

สุคนธ์ทิพย์ ศรีวรรณ. (2564). การศึกษาและพัฒนาโครงการฝึกอบรม กรณีศึกษา “หลักสูตรการฝึกอบรมอัยการผู้ช่วย” รุ่นที่ 63 พ.ศ. 2565 (สนามจิว) สำนักงานอัยการสูงสุด. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อรพรรณ หนูเสน. (2562). การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานการคลัง กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อรรถพล หวังสู่วัฒนา. (2562). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในบริษัทไทยเชื้อเพลิงการบิน จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สัมภาษณ์

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1. (2568). รองอธิบดี. สัมภาษณ์. พฤศจิกายน, 28.

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2. (2568). ผู้อำนวยการกองคุ้มครองแรงงาน. สัมภาษณ์. พฤศจิกายน, 24.



ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3. (2568). หัวหน้ากลุ่มงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการ
คุ้มครองแรงงาน. *สัมภาษณ์*. พฤศจิกายน, 25.

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4. (2568). นักวิชาการแรงงานชำนาญการ. *สัมภาษณ์*.
พฤศจิกายน, 26.

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5. (2568). นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ. *สัมภาษณ์*.
พฤศจิกายน, 24.

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6. (2568). นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ. *สัมภาษณ์*.
พฤศจิกายน, 25.

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7. (2568). นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ. *สัมภาษณ์*.
พฤศจิกายน, 28.



ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC

The performance of employees at ABC company.

ปัญญา อุดมประสงค์สุข¹

Panya Udomprasongsuk¹

panya.udomprasongsuk@gmail.com

Received: 25/12/69 Revised: 20/01/69 Accepted: 20/01/69

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC และเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ พนักงานบริษัท ABC จำนวน 80 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ และคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t (t-test) และค่าเอฟ (F-test) ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านความสัมพันธ์ผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน และด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานตามลำดับ การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีความคิดเห็นต่อ

¹ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

¹ MooBan Jombueng Rajabhat University



ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ABC แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ; การปฏิบัติงาน; พนักงาน

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the performance of employees at ABC company 2) to compare the performance of employees at ABC company. The sample group was 80 employees selected through simple sampling. The research instrument was a questionnaire. The statistical in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation t-test and F-test. Analysis by using the computer program. The results were as follows: (1) the performance of employees at ABC company was at a high level for all aspects. It sorted from the highest mean were relationship between operators and supervisors, relationship between workers and coworkers, work atmosphere and Work progress respectively. (2) The comparison of performance of employees at ABC company as classified by gender, age, marital status, education level and work experience, it was found that they were not significantly different. Employees with difference income levels had significantly different factors affecting work performance at the .01 level.

Keywords: Efficiency; Operations; Employees



บทนำ

ในยุคปัจจุบันการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นมีความสำคัญกับองค์กรต่าง ๆ ทั้งองค์การภาครัฐและภาคเอกชน เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจของการบริหารจัดการและเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรเจริญเติบโต และทำให้องค์กรมีศักยภาพสามารถดำรงอยู่และได้เปรียบในการแข่งขันได้ ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่ส่งผลต่อศักยภาพขององค์กร ดังนั้นหากองค์กรมีบุคลากรที่มีทักษะในการทำงานที่ดี จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรจึงเป็นการพัฒนากระบวนการทำงานและทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์มากที่สุดโดยมีต้นทุนที่ต่ำ การเป็นองค์กรที่มีขีดความสามารถและสมรรถนะที่สูงขึ้นจะทำให้เกิดความสามารถและประสิทธิภาพในการแข่งขันที่สูงขึ้น โดยการเน้นในด้านการพัฒนาบุคลากรในองค์กรเป็นหลัก และจะต้องอาศัยนวัตกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กร (พสุ เดชะรินทร์, 2549, หน้า 4) เพราะประสิทธิภาพในการทำงานเกิดจากบุคลากรเป็นหลัก การสร้างประสิทธิภาพในการทำงานและเพิ่มศักยภาพที่มีอยู่ในตัวบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่บริษัทได้กำหนดไว้ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งต้องกำหนดเป้าหมายทั้งในระดับองค์กรและระดับพนักงาน โดยในระดับองค์กรจะมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาวิธีการทำงานที่ดีและปฏิบัติให้ได้ผลสูงสุด และในระดับพนักงานการที่พนักงานจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือ ความเสียสละ และความทุ่มเทในการทำงาน โดยความร่วมมือนั้นก็มีหลากหลายสาเหตุ แต่สาเหตุที่สำคัญประการหนึ่งคือความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน เพราะความพึงพอใจในการทำงานจะเป็นแรงผลักดันให้พนักงาน มีความตั้งใจและมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจ ทำให้



องค์การบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ความพึงพอใจในการทำงานจึงมีความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานทุกคน ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญและใส่ใจนำมาเป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์งาน เพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานอันนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน (วริทรินทร์ สิริเกียรติศรุต และสมยศ อวเกียรติ, 2567)

จากที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC” เนื่องจากบริษัท ABC เป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจและการให้บริการแก่ลูกค้าซึ่งประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานถือเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันและความสำเร็จขององค์กร นอกจากนี้แล้วลักษณะการบริหารงานบริษัทยังให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงาน รวมถึงการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งผลจากการวิจัยจะสามารถนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุง และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิม ทำให้บรรลุเป้าหมายดังที่องค์การได้ตั้งไว้ รวมทั้งยังเป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในอนาคตอีกด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC เมื่อจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล



ทบทวนวรรณกรรม

ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงาน

พิชญา วัฒนรังสรรค์ (2558) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การใช้ทรัพยากรจำนวนที่น้อยที่สุดในการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ และเป็นไปด้วยความประหยัดไม่ว่าจะเป็นเวลา แรงงานและสิ่งต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการทำงาน ทั้งความเพียรพยายามในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ การเอาใจใส่ในการทำงาน การพิจารณาหาเหตุผล และการวางแผนในการทำงานให้เป็นผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายตามต้องการ

ศิริพงศ์ สมพิรพันธุ์ (2560) กล่าวถึง ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การที่บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในเวลาที่รวดเร็วและใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด

พรณิดา คำนา (2562) กล่าวถึง ประสิทธิภาพในการทำงานว่าเป็นการกระทำของบุคคลที่มีความพร้อมและความสามารถ ที่พยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้เสร็จอย่างรวดเร็วและทันเวลา

กล่าวสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของพนักงานที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้งานที่ตนเองปฏิบัติสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพ

ประเภทของประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้ (ชัยวุฒิ เทโพธิ์, 2563)

1. ประสิทธิภาพบุคคล บุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงานคือบุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และผลงานที่ออกมามีคุณภาพโดยใช้เวลา



และพลังงานน้อยที่สุด รวมถึงการเป็นบุคคลที่มีความสุขและความพอใจในการทำงาน มีความคิดริเริ่ม เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานให้ได้ผลดีตลอดเวลา

2. ประสิทธิภาพองค์กร องค์กรมีการใช้ทรัพยากรและกำลังคนอย่างคุ้มค่า ลักษณะการดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ เกิดความราบรื่นในการทำงาน รวมทั้งบุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงาน

องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการดังนี้

1. คุณภาพ เป็นคุณภาพของงานที่ได้รับมอบหมายโดยให้มีความผิดพลาดน้อยที่สุด

2. ปริมาณงาน เป็นจำนวนงานที่ได้กระทำให้เสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด ตามมาตรฐานของหน่วยงานหรือองค์กร

3. ผลผลิต เป็นผลงานที่พนักงานหรือบุคลากรได้แสดงออกมาภายใต้นโยบายการทำงานขององค์กร

สมเกียรติ แก้วหอม (2555 อ้างถึงใน ชัยวุฒิ เทโพธิ์, 2563) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเกิดจาก 3 ปัจจัย ดังนี้

1. คุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล (Individual attributes) เช่น เพศ ความรู้ ทักษะ ค่านิยม

2. การสนับสนุนจากองค์กร เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ การมอบหมายงาน การสื่อสาร และความยุติธรรม เป็นต้น

3. ความตั้งใจและความพยายามในการทำงาน (Work effort) แรงจูงใจในการทำงาน เช่น ความสนใจและความตั้งใจ บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงจะมีความตั้งใจและความพยายามในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจในการทำงานต่ำ

ปีเตอร์สัน และโพลแมน (Peterson & Plowman, 1989 อ้างถึงใน จันทรเพ็ญ อวนศรี, 2564) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ ดังนี้



1. คุณภาพงาน ต้องสามารถตอบโจทย์ความต้องการของผู้ผลิตได้อย่างคุ้มค่า และสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าหรือผู้ใช้บริการได้อย่างยั่งยืน

2. ปริมาณงาน งานที่เกิดขึ้นต้องมีปริมาณที่เหมาะสมตามที่ได้กำหนดไว้ในแผนงานหรือเป้าหมายขององค์กร และมีการวางแผนบริหารจัดการเวลาได้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ค่าใช้จ่าย มุ่งเน้นการลงทุนที่ใช้ทรัพยากรน้อยแต่คุ้มค่า เพื่อให้สามารถสร้างผลตอบแทนได้สูงสุด

4. เวลา เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานต้องเหมาะสมกับลักษณะงาน และมีการพัฒนาเทคนิควิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มความสะดวกและความรวดเร็วในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กล่าวสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึงความสามารถในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้ด้วยความรวดเร็ว คุ้มค่า ประหยัดเวลา รวมทั้งมีการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมทั้งเวลา งบประมาณ บุคลากร และเครื่องมือโดยผลงานที่ได้มีคุณภาพมาตรฐาน

ปัจจัยที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สมยศ นาวิการ (2554) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. บุคลากร (Staff) หากบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ดีจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

2. ระบบ (System) ระบบขององค์กรจะช่วยอำนวยความสะดวกและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้วางไว้

3. โครงสร้าง (Structure) โครงสร้างขององค์กรที่มีความเหมาะสมจะช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน



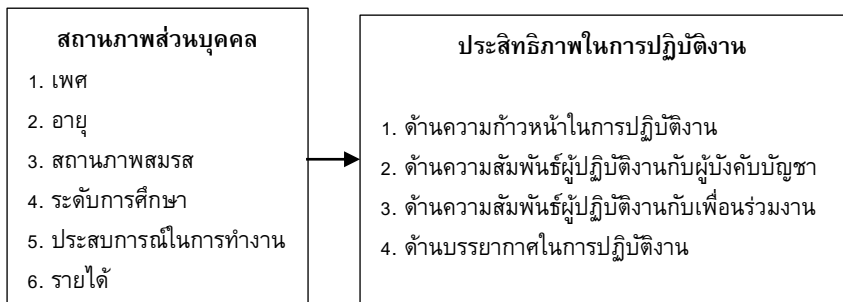
4. ความสามารถ (Skill) เป็นความสามารถหรือทักษะในการทำงานของบุคลากร
5. กลยุทธ์ (Strategy) เป็นกลยุทธ์ในการกำหนดภารกิจ การพิจารณาจุดอ่อนจุดแข็ง เพื่อความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร
6. ค่านิยม (Shared Values) ค่านิยมขององค์กรจะสร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคลากรในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้
7. แบบ (Style) เป็นรูปแบบหรือลักษณะการบริหารงานของผู้บริหาร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานโดยอาศัยกรอบแนวคิดที่พัฒนาจากการทบทวนเอกสารทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้กรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Method) เรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC”

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ พนักงานบริษัท ABC จำนวน 100 คน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัท ABC จำนวน 80 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของทาคิยามาเน (Yamane 1973, p. 125) ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.5 ได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 80 คน

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย 1) ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ 2) ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน และด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองจากการศึกษาเอกสารประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการสร้างแบบสอบถามจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานในบริษัท ABC โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล อาทิ เพศ สถานภาพสมรส อายุ รายได้ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน



ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์ระดับแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert, 1967, pp. 90-95) ซึ่งมีเกณฑ์มาตรฐานการให้คะแนน 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายความว่า มากที่สุด

4 หมายความว่า มาก

3 หมายความว่า ปานกลาง

2 หมายความว่า น้อย

1 หมายความว่า น้อยที่สุด

สำหรับข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ จะนำเสนอโดยใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) ของเบสท์ (Best, 2001, p. 204) ตามระดับคะแนนดังนี้

4.50-5.00 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

3.50-4.49 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมาก

2.50-3.49 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

1.50-2.49 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อย

1.00-1.49 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

การสร้างและหาคุนภาพเครื่องมือ

การสร้างและหาคุนภาพเครื่องมือ เป็นการหาค่าความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence, IOC) ซึ่งเครื่องมือนี้ได้ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญและการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แล้วว่ามีความปลอดภัยและไม่ละเมิดสิทธิผู้เข้าร่วมวิจัยโดยผลการวิจัยค่าความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามได้เท่ากับ 0.87 และนำเครื่องมือไปลองใช้ (Try out) กับบริษัทที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้ค่าความเที่ยงโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alfa Coefficient) ได้เท่ากับ 0.95



การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 80 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วนำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนน แล้วนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลที่ผู้วิจัยได้รวบรวมจากแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์ โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC วิเคราะห์โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. การเปรียบเทียบความแตกต่างของสถานภาพส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยการทดสอบที (t-test) และค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง ร้อยละ 56 มีอายุ 26-30 ปี ร้อยละ 44 สถานภาพโสด ร้อยละ 48 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 66 มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี ร้อยละ 46 และมีรายได้ 15,001-20,000 บาท ร้อยละ 46



ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC

ตารางที่ 1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	3.39	.609	ปานกลาง
2. ด้านความสัมพันธ์ผู้ปฏิบัติงานกับ ผู้บังคับบัญชา	3.62	.550	มาก
3. ด้านความสัมพันธ์ผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อน ร่วมงาน	3.60	.613	มาก
4. ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน	3.55	.667	มาก
ภาพรวม	3.54	.527	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = .445) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = .550) ด้านความสัมพันธ์ผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = .613) ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = .667) และด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = .609) ตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC



ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท ABC จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ด้านเพศ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.		
1. ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	3.47	.468	3.36	.646	.826	.259
2. ด้านความสัมพันธ์ผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา	3.64	.514	3.60	.517	.300	.922
3. ด้านความสัมพันธ์ผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	3.59	.596	3.60	.598	-	.975
					.042	
4. ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน	3.59	.652	3.49	.661	.615	.910
รวม	3.57	.479	3.51	.500	.508	.929

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท ABC จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ด้านอายุ โดยแบ่งเป็น 5 กลุ่มระหว่างช่วงอายุ 26-30 ปี



ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig
1.ด้านความก้าวหน้าในการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.650	2	.325	.874	.422
	ภายในกลุ่ม	28.669	77	.372		
	รวม	29.319	79			
2.ด้านความสัมพันธ์ผู้ปฏิบัติงาน กับผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1.052	2	.526	1.772	.177
	ภายในกลุ่ม	22.867	77	.297		
	รวม	23.919	79			
3.ด้านความสัมพันธ์ผู้ปฏิบัติงาน กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	.576	2	.288	.760	.471
	ภายในกลุ่ม	29.184	77	.379		
	รวม	29.760	79			
4.ด้านบรรยากาศในการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.655	2	3.27	.729	.486
	ภายในกลุ่ม	34.565	77	.449		
	รวม	35.219	79			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.695	2	.348	1.258	.290
	ภายในกลุ่ม	21.273	77	.276		
	รวม	21.969	79			

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกันซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งระดับอายุออกเป็น 5 กลุ่มคืออายุ 26-30 ปีโดยมีเป้าหมายเพื่อดูความแตกต่างของความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานรวมทั้งบรรยากาศในการปฏิบัติงานโดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อ



ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ABC จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้านการศึกษา

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	การศึกษา				t	Sig.
	ปวช./ปวส.		ปริญญาตรี หรือสูงกว่า			
	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.		
1. ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	3.38	.568	3.37	.542	.070	.605
2. ด้านความสัมพันธ์ผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา	3.72	.552	3.49	.484	1.939	.646
3. ด้านความสัมพันธ์ผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	3.60	.620	3.53	.583	.510	.862
4. ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน	3.58	.657	3.45	.656	.866	.941
รวม	3.57	.480	3.46	.492	.976	.755

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท ABC จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ
สมรส (โสด, สมรส, หย่าร้าง)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig
1.ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.733	3	.244	.650	.586
	ภายในกลุ่ม	28.586	76	.376		
	รวม	29.319	79			
2.ด้านความสัมพันธ์ผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	.181	3	.060	.193	.901
	ภายในกลุ่ม	23.739	76	.312		
	รวม	23.920	79			
3.ด้านความสัมพันธ์ผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	.673	3	.224	.586	.626
	ภายในกลุ่ม	29.087	76	.383		
	รวม	29.760	79			
4.ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.609	3	.203	.446	.721
	ภายในกลุ่ม	34.610	76	.455		
	รวม	35.220	79			



	ระหว่างกลุ่ม	.362	3	.121	.425	.736
รวม	ภายในกลุ่ม	21.606	76	.284		
	รวม	21.969	79			

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน(โสด, สมรส, หย่าร้าง)มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ABC ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ABC จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ด้าน ประสิทธิภาพในการทำงาน (1-2ปี, 2-3 ปี, 3-5 ปีขึ้นไป)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig
1.ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.830	3	.610	1.687	.177
	ภายในกลุ่ม	27.489	76	.362		
	รวม	29.319	79			
2.ด้านความสัมพันธ์ผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2.093	3	.698	2.429	.072
	ภายในกลุ่ม	21.827	76	.287		
	รวม	23.919	79			



3.ด้านความสัมพันธ์ผู้ปฏิบัติงาน กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.839	3	.613	1.668	.181
	ภายในกลุ่ม	27.921	76	.367		
	รวม	29.760	79			
4.ด้านบรรยากาศในการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.786	3	.929	2.177	.098
	ภายในกลุ่ม	32.433	76	.427		
	รวม	35.220	79			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.975	3	.658	2.503	.066
	ภายในกลุ่ม	19.993	76	.263		
	รวม	21.969	79			

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ 1-2ปี, 2-3 ปี, 3-5 ปีขึ้นไป ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท ABC จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ด้านรายได้
(รายได้ระดับสูง, รายได้ระดับกลาง, รายได้ระดับต่ำ)

ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig



1.ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.161	4	1.290	4.005	.005**
	ภายในกลุ่ม	24.159	75	.322		
	รวม	29.320	79			
2.ด้านความสัมพันธ์ผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	5.702	4	1.426	5.869	.000**
	ภายในกลุ่ม	18.217	75	.243		
	รวม	23.919	79			
3.ด้านความสัมพันธ์ผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.191	4	1.298	3.962	.006**
	ภายในกลุ่ม	24.569	75	.328		
	รวม	29.760	79			
4.ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.244	4	.811	1.902	.119
	ภายในกลุ่ม	31.976	75	.426		
	รวม	35.220	79			
	ระหว่างกลุ่ม	4.667	4	1.167	5.058	.001**
รวม	ภายในกลุ่ม	17.301	75	.231		
	รวม	21.969	79			

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่างกันคือกลุ่มรายได้ระดับสูง, รายได้ระดับปานกลาง, และกลุ่มที่มีรายได้ระดับต่ำมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์



ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC

1) ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้ตอบแบบสอบถามมองว่า ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ทางบริษัทจัดให้อย่างเหมาะสม งานที่ทำงานมีโอกาสใช้ความสามารถความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสวัสดิการเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการจูงใจให้คนทำงานให้กับองค์กรที่องค์กรจัดแสวงหาเพื่อบริการหรือให้ประโยชน์แก่บุคลากร เพื่อตอบแทนในการปฏิบัติงานหรือเพื่อเอื้ออำนวยแก่การปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2550, หน้า 1) กล่าวว่า “สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งจะมีทั้งสวัสดิการในสถานที่ทำงานและสวัสดิการนอกสถานที่ทำงาน แม้การจัดสวัสดิการแรงงานถือเป็นส่วนหนึ่งของต้นทุนของนายจ้าง แต่ถือเป็นเครื่องมือในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้าง และยังช่วยลดปัญหาการดำรงชีพของลูกจ้าง รวมถึงการทำให้ลูกจ้างมีขวัญกำลังใจที่ดี เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร และยังสามารถดึงดูดลูกจ้างที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำให้ลดอัตราการเข้าออกงานและการขาดงานของลูกจ้าง ซึ่งจะก่อให้เกิดภาพลักษณ์ทางบวกต่อองค์กร ทั้งยังลดอิทธิพลและบทบาทของสหภาพแรงงาน”

2) ด้านความสัมพันธ์ผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ผู้ตอบแบบสอบถามมองว่า หัวหน้างานควรใช้เหตุผลความยุติธรรมในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับ เตือนตา มัจฉาชีพ (2554) ได้กล่าวว่า “การบังคับบัญชาหมายถึง พฤติกรรมหรือแนวทางการปฏิบัติของหัวหน้าที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อส่งเสริมให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมี



ประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการจัดระบบงาน ด้านการขึ้นนำ และด้านการควบคุม เป็นต้น”

3) ด้านความสัมพันธ์ผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้ตอบแบบสอบถามมองว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่สำคัญในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ช่วยให้การงานสำเร็จลุล่วงไปได้อย่างรวดเร็ว บุคคลที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่นย่อมส่งผลให้ตนเองได้รับความสัมพันธ์ที่ดีจากผู้อื่นเช่นกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นิ่มนวน ทองแสน (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่า ระดับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก

4) ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน ซึ่งจะมีส่วนช่วยเสริมสร้างความร่วมมือภายในทีม และยังเป็นแรงสนับสนุนการทำงานนอกเหนือจากผลตอบแทน ส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน และยังสามารถเพิ่มแนวโน้มระดับประสิทธิภาพในการทำงานให้เกิดขึ้นในองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ กอปรลาภ อภัยภักดิ์ (2563) ที่กล่าวถึง “บรรยากาศในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นอย่างมาก เพราะถ้าบรรยากาศในการทำงานดี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานก็จะดีตามไปด้วย”

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน บริษัทควรมีการพิจารณาขึ้นค่าจ้างและเงินเดือนตามสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และผู้บริหารควรเล็งเห็นความสำคัญในเรื่องสวัสดิการโดยจัดให้มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจให้มากขึ้น เพื่อเป็น



ขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานในการที่จะพัฒนาฝีมือ ทักษะ และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยอาจจะเพิ่มแรงจูงใจโดยการให้เงินเป็นรางวัลในการทำงาน

2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรปรับพฤติกรรมให้มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความรู้สึกที่ดีให้แก่กันและเกิดความใกล้ชิดในการทำงาน

3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน บริษัทควรส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะนำไปสู่การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ และเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และควรจัดกิจกรรมให้พนักงานร่วมกัน เช่น งานกีฬาสี การประกวดร้องเพลง เป็นต้น เพื่อเป็นการกระชับความสัมพันธ์ของพนักงาน

4. ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ควรมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม และมีระบบป้องกันความปลอดภัยในการทำงานที่จัดให้กับพนักงาน รวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างเหมาะสม

5. บริษัทควรรักษาและส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงาน รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยสนับสนุนการสื่อสารแบบเปิดกว้าง รับฟังความคิดเห็น ให้คำแนะนำอย่างสร้างสรรค์เพื่อคงประสิทธิภาพการทำงานที่ดีในระยะยาว

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. . ควรศึกษาแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ และควรใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่กับระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกซึ่งสามารถนำไปใช้ประกอบการกำหนดแนวทางกลยุทธ์ขององค์กรได้อย่างเหมาะสม



2. ควรศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ บริษัทที่มีธุรกิจแตกต่างกันเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานว่าเหมือนหรือแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

เอกสารอ้างอิง

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2550). รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการ ศึกษาวิจัยรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย. ม.ป.ท.
- กอปรลาก อภัยภักดี. (2563). บรรยากาตองค์กรแห่งความสุข: คนเบิกบาน งาน สำเร็จ. วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์. 6(1), 315-331.
- จันทร์เพ็ญ อวนศรี. (2564). การศึกษาปัจจัยความหลากหลายที่ส่งผลต่อ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และประสิทธิภาพ ในการทำงาน: กรณีศึกษา บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เตือนตา มัจฉาชีพ. (2554). การเปรียบเทียบการบังคับบัญชาของหัวหน้างานเพศ ชายและหัวหน้างานเพศหญิงที่มีต่อการรับรู้ภาวะผู้นำและความพึงพอใจ ของผู้ใต้บังคับบัญชา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร.
- ชัยวุฒิ เทโพธิ์. (2563). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย ราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา. 14(1). 251-265.
- นันทน ทองแสน. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน กลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.



- วริทรินทร์ สิริเกียรติศรุต และสมยศ อวเกียรติ. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานคลังสินค้า กรณีศึกษา บริษัท ABC จำกัด วารสารการจัดการและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. 11(2), 283-296.
- ศิริพงศ์ สมพิรพันธุ์. (2560). กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสหกรณ์ภาคการเกษตรในจังหวัดนครราชสีมา. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- พรณิดา คำนา. (2562). ปัจจัยที่เอื้อต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร. วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษา ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิชญา วัฒนรังสรรค์. (2558). การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 4 ดาวย่านสยามสแควร์. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- พลุ เดชะรินทร์. (2549). การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูง. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิชั่น พรินท์ แอนด์มีเดีย.
- สมยศ นาวิการ. (2554). ทฤษฎีองค์กร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์บรรณกิจ 1991.
- Likert, R. (1961). *New Patterns of Management*. New York: McGraw-Hill.
- Yamane Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3rd ed.). New York: Harper and Row Publication.



การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการ: กรณีศึกษา
ฝ่ายทะเบียน สำนักงานที่ดินจังหวัดปทุมธานี สาขาธัญบุรี
Competency Development for Government official: A case
study of Pathum Thani Provincial Land Office, Thanyaburi
Branch

กัญญาณี คำผาเชื้อ¹ & ศิริลักษณ์ ตันตยกุล²

Kanyanee Khamphachuea¹ & Sirilucksm Tantayakul²

Corresponding author: Kanyanee.aom2524@hotmail.com

Received: 04/02/689, Revised: 21/02/69, Accepted: 21/02/69

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรณีศึกษาฝ่ายทะเบียน สำนักงานที่ดินจังหวัดปทุมธานี สาขาธัญบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ปัญหาและอุปสรรค แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โดยการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการวิจัยเอกสารและวิจัยสนาม โดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 5 คน ผลการวิจัย

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

¹ Student, Master of Public administration Program, Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University

² Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University



พบว่ารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน มุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศโดยการอบรมผ่านระบบ Zoom และการสอนงานแบบ "พี่สอนน้อง" (Coaching) ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาสมรรถนะ คือ 1) ข้อจำกัดด้านเวลาและภาระงานเนื่องจากปริมาณผู้รับบริการที่หนาแน่นในแต่ละวัน 2) ความซับซ้อนและช่องว่างของกฎหมาย 3) ข้อจำกัดด้านทรัพยากร ได้แก่ อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ และการเข้าถึงเทคโนโลยีบางอย่างที่ยังไม่ทันสมัยหรือไม่เพียงพอต่อการใช้งาน 4) การเปลี่ยนแปลงการปรับปรุงระเบียบกฎหมายบ่อยครั้งเพื่อทันกับยุคสมัย แนวทางแก้ไขและข้อเสนอแนะ คือ 1) ควรปรับปรุงรูปแบบการอบรม โดยเน้นการฝึกปฏิบัติจริง (Workshop) มากกว่าการเรียนรู้จากทฤษฎี 2) ควรจัดสรรเวลาสำหรับการพัฒนาตนเองให้ชัดเจน เช่น การจัดอบรมนอกเวลาที่ไม่มีการะงานบริการ 3) การสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจ เช่น การมอบรางวัลหรือเกียรติบัตรแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น 4) นโยบายสนับสนุนความมั่นคงในการทำงาน กำหนดนโยบายประกันความเสี่ยงจากการปฏิบัติหน้าที่โดยสุจริต เพื่อสร้างความมั่นใจในการตัดสินใจ

คำสำคัญ: สมรรถนะ; การพัฒนาสมรรถนะ; การปฏิบัติงาน

Abstract

This research entitled "The Development of Work Performance Competencies of Civil Servants: A case study of the Registration Division, Pathum Thani Provincial Land Office, Thanyaburi Branch" aimed to examine competency development in job performance, identify existing problems and



obstacles, and propose guidelines for improving the competencies of civil servants. The study employed a qualitative research approach using documentary research and field research methods. Data were collected through structured interviews with five key informants. The findings indicate that competency development within the Registration Division primarily focuses on learning through information technology, including online training via the Zoom platform and on-the-job coaching in the form of a mentoring system. Major obstacles to competency development include: (1) time constraints and heavy workloads due to high daily service demand; (2) complexities and gaps in legal regulations; (3) limited resources, such as insufficient computer equipment and outdated or inadequate technology; and (4) frequent legal and regulatory changes requiring continual adaptation. The study proposes several recommendations: (1) training programs should emphasize practical workshops rather than theoretical instruction; (2) clear time allocation for professional development should be arranged, such as conducting training sessions outside peak service hours; (3) motivation and morale should be strengthened through recognition programs and awards for outstanding performance; and (4) policies supporting job security and risk protection for officials performing duties in good faith should be established to enhance confidence in decision-making.

Keywords: Competency; Competency development; Work performance



บทนำ

ในยุคปัจจุบันภาครัฐต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และซับซ้อนซึ่งเนื่องมาจากความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี การเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) และความคาดหวังที่สูงขึ้นของประชาชนต่อภาครัฐ ระบบราชการซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการบริหารประเทศจำเป็นต้องมีการปรับตัวและพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการ รวมทั้งต้องพัฒนาศักยภาพของกำลังคนภาครัฐให้สอดคล้องกับเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาองค์กรและรองรับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติการได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง และปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรภาครัฐสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ได้คือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือ Human Resource Development (HRD) ซึ่งเป็นการเสริมสร้างความรู้ ทักษะ พัฒนาขีดความสามารถ และสร้างความพร้อมให้กับบุคลากรในการเผชิญกับความท้าทายต่าง ๆ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ในยุคปัจจุบัน

กรมที่ดินถือเป็นส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทยที่มีอำนาจหน้าที่หลักในการดำเนินการตามประมวลกฎหมายที่ดิน ครอบคลุมตั้งแต่การออกเอกสารสิทธิให้แก่ประชาชนและการให้บริการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับที่ดินและอสังหาริมทรัพย์ตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ตลอดจนรับผิดชอบงานด้านรังวัดและจัดทำแผนที่ การสำรวจรังวัดออกหนังสือสำคัญสำหรับที่หลวงทั้งในพื้นที่สาธารณะประโยชน์และที่ราชพัสดุ รวมถึงการจัดสรรที่ดินทำกินให้ราษฎร นอกจากนี้ยังมีภารกิจภายใต้กฎหมายเฉพาะอื่น



ๆ อาทิ การกำกับดูแลด้านการจัดสรรที่ดิน อาคารชุด การควบคุมช่างรังวัดเอกชน การเช่าพื้นที่เพื่ออุตสาหกรรมหรือพาณิชย์กรรม การบริหารจัดการด้านการขาย ผักที่ดินเกษตรกรรมหรือที่อยู่อาศัย และการใช้ประโยชน์ในทรัพย์สินสิทธิ ตลอดจนการประสานงานและสนับสนุนการดำเนินงานร่วมกับองค์กรอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ กรมที่ดินได้จัดทำแผนปฏิรูปราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ของกรมที่ดิน คือ “เป็นองค์กรชั้นนำในการคุ้มครองสิทธิด้านที่ดิน การจัดการข้อมูลระบบแผนที่ โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย และพัฒนาคุณภาพการบริการอย่างมีธรรมาภิบาล” โดยมีกรอบเป้าหมายด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ควบคุมคุณธรรม เพิ่มขีดความสามารถและสร้างความพร้อมของบุคลากรเพื่อส่งเสริมรัฐบาลดิจิทัล พัฒนาภาวะผู้นำระดับยุทธศาสตร์เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กร เสริมสร้างสมรรถนะและพัฒนาบุคลากรทางด้านกฎหมาย เพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรสมรรถนะสูง และมีธรรมาภิบาล ได้กำหนดพันธกิจ 4 ด้าน ดังนี้

- 1) คุ้มครองสิทธิด้านที่ดินแก่ประชาชนตามกฎหมาย
- 2) บูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการออกโฉนดที่ดินแก่ประชาชนอย่างมีเอกภาพ
- 3) เป็นศูนย์ข้อมูลที่ดินและแผนที่ของประเทศที่มีระบบฐานข้อมูลเป็นมาตรฐานเดียวกัน รองรับการใช้ประโยชน์ที่ดินเพื่อการพัฒนาประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคง



4) พัฒนาการให้บริการประชาชนด้านที่ดินด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์อย่างมีมาตรฐานสากลและ

สำนักงานที่ดินจังหวัดปทุมธานี สาขารัญบุรี เป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนภูมิภาคภายใต้สังกัดกรมที่ดิน รับผิดชอบพื้นที่ 2 อำเภอ ได้แก่ อำเภอรัญบุรีและอำเภอหนองเสือ โดยมีโครงสร้างการทำงานแบ่งเป็น 3 ส่วนหลัก คือ ฝ่ายอำนวยการ ฝ่ายทะเบียน และฝ่ายรังวัด ในส่วนของฝ่ายทะเบียนนั้นมีหน้าที่สำคัญในการบริหารจัดการเอกสารสิทธิในที่ดินและทำนิติกรรมต่างๆ ให้แก่ประชาชน ซึ่งต้องยึดถือตามระเบียบข้อบังคับจากประมวลกฎหมายที่ดินประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ รวมถึงกฎระเบียบอื่นที่ปรับปรุงใหม่ ส่งผลให้บุคลากรจำเป็นต้องพัฒนาความรู้ทางกฎหมายอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากลักษณะของนิติกรรมมีความหลากหลายและซับซ้อนไม่ว่าจะเป็นการซื้อขาย การจำนอง การขายฝาก การโอนมรดก หรือการแบ่งแยกที่ดิน ซึ่งต้องใช้ความละเอียดรอบคอบในการพิจารณาตามข้อกำหนดทางกฎหมาย

ด้วยเหตุนี้ การทำงานของเจ้าหน้าที่จึงไม่ได้ครอบคลุมเพียงแค่การปฏิบัติตามระเบียบขั้นตอนเท่านั้น แต่ยังต้องมีทักษะในการแก้ไขปัญหา การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการประสานงานที่มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด "สมรรถนะ" (Competency) ตามคำจำกัดความของกองการเจ้าหน้าที่ กรมที่ดิน (2553, หน้า 1) ที่ได้กำหนดสมรรถนะหลักไว้ 5 ประการ ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การมีจิตใต้บริการ การสร้างความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ การยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้ ยังสอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. 2567-2570 ที่มุ่งเน้นเสริมสร้างข้าราชการให้เป็นผู้ที่มี



ความสามารถสูง มีความยืดหยุ่น เท่าทันต่อความเปลี่ยนแปลง และใฝ่เรียนรู้ ตลอดเวลาภายใต้หลักธรรมาภิบาล การนำหลักสมรรถนะมาใช้จึงถือเป็นการยกระดับพฤติกรรมและทัศนคติของบุคลากรให้ก้าวข้ามการทำงานในรูปแบบเดิม เพื่อให้สามารถเผชิญหน้ากับความท้าทายใหม่ๆ และตอบสนองต่อความต้องการของภาคประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

จากความเป็นมาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยซึ่งเป็นข้าราชการฝ่ายทะเบียน สำนักงานที่ดินจังหวัดปทุมธานี สาขาธัญบุรี จึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายทะเบียน สำนักงานที่ดินจังหวัดปทุมธานี สาขาธัญบุรี ตลอดจนศึกษาปัญหาและอุปสรรค ที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานฝ่ายทะเบียน สำนักงานที่ดินจังหวัดปทุมธานี สาขาธัญบุรี เพื่อนำผลการศึกษาดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายทะเบียน สำนักงานที่ดินจังหวัดปทุมธานี สาขาธัญบุรี ให้ดียิ่งขึ้นและให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร และสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชนผู้รับบริการ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายทะเบียน สำนักงานที่ดินจังหวัดปทุมธานี สาขาธัญบุรี
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายทะเบียน สำนักงานที่ดินจังหวัดปทุมธานี สาขาธัญบุรี



3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายทะเบียน สำนักงานที่ดินจังหวัดปทุมธานี สาขารัญบุรี ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วิธีการดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการ: กรณีศึกษา ฝ่ายทะเบียน สำนักงานที่ดินจังหวัดปทุมธานี สาขารัญบุรี เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร เป็นการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร หนังสือ บทความทางวิชาการ รายงานการวิจัย กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง และสืบค้นจาก Internet เป็นต้น

2. การวิจัยสนาม ด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในฝ่ายทะเบียน สำนักงานที่ดินจังหวัดปทุมธานี สาขารัญบุรี

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นการเลือกตัวอย่างโดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2568 หน้า 33) เพื่อเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) จำนวน 5 คน โดยเลือกเจาะจงเฉพาะข้าราชการผู้ปฏิบัติงานในฝ่ายทะเบียน ตำแหน่งนักวิชาการที่ดินชำนาญการหรือเจ้าพนักงานที่ดินชำนาญงานขึ้นไป และมีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้เป็นแนวการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ ลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดที่แน่นอนตายตัว จะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามเดียวกัน (สุภางค์ จันทวานิช, 2554, หน้า 75 อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2568, หน้า 40) นอกจากนี้ในการจะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคลก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้กำหนดวันนัดหมายวันสัมภาษณ์โดยได้แจ้งให้ผู้สัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้าในการสัมภาษณ์ ผู้สัมภาษณ์จะใช้จัดบันทึกโดยก่อนสัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ในการจดบันทึกการสนทนาก่อนทุกครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์เป็นขั้นตอน ดังนี้

1. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกตามแต่ละประเด็น
2. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์นำมาเปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่างของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์
3. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์นำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์
4. นำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลรวมกันเพื่อสรุปผลการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะใน



การปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายทะเบียน สำนักงานที่ดินจังหวัดปทุมธานี
สาขาัญบุรี เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่าย
ทะเบียน สำนักงานที่ดินจังหวัดปทุมธานี สาขาัญบุรี ในรูปแบบพรรณนา

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการ : กรณีศึกษาฝ่าย
ทะเบียน สำนักงานที่ดินจังหวัดปทุมธานี สาขาัญบุรี จากข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูล
ที่ได้จากการสัมภาษณ์ประกอบการวิจัยเอกสารสามารถสรุปผลการวิจัยเพื่อตอบ
วัตถุประสงค์การวิจัยได้ ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1. เพื่อศึกษาการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการฝ่ายทะเบียนสำนักงานที่ดินจังหวัดปทุมธานี สาขาัญบุรี

ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการ
ฝ่ายทะเบียนสำนักงานที่ดินจังหวัดปทุมธานี สาขาัญบุรี คือการเรียนรู้ผ่าน
เทคโนโลยีเป็นหลัก ซึ่งได้แก่ การอบรมผ่านระบบ Zoom, E-Learning ของกรม
ที่ดินตามโครงการให้ความรู้ผ่านระบบออนไลน์ประจำปี และการสอนงานผ่าน
โครงการ "พี่สอนน้อง" (Coaching) โดยเนื้อหาของการพัฒนามุ่งเน้นไปที่การ
เรียนรู้ในเรื่องระเบียบ/กฎหมายที่ดิน และการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศใน
การปฏิบัติงานเพื่อลดขั้นตอนการทำงาน ประกอบด้วยหัวข้อวิชา ระบบงานค้าง
ของฝ่ายทะเบียน, กรณีศึกษาธุรกิจเฉพาะ: กรณีการเก็บและการใช้สิทธิยกเว้น,
ความรู้เบื้องต้นกับกฎหมายจัดสรรที่ดิน, การจดทะเบียนมรดก ซึ่งเจ้าหน้าที่ฝ่าย
ทะเบียนผู้ให้ข้อมูลเห็นว่ารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะนั้นสอดคล้องกับสภาพการ



ทำงานจริง ช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบอย่างถูกต้องแม่นยำ อีกทั้งยังช่วยยกระดับทักษะการสื่อสารและการให้บริการประชาชนให้มีคุณภาพและเป็นมืออาชีพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายทะเบียน สำนักงานที่ดินจังหวัดปทุมธานี สาขารัญบุรี

ผลการศึกษาพบว่า อุปสรรคและข้อจำกัดสำคัญที่ทำให้การพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการฝ่ายทะเบียนสำนักงานที่ดินจังหวัดปทุมธานี สาขารัญบุรีไม่บรรลุผล มีดังนี้

1. ข้อจำกัดด้านเวลาและภาระงานเนื่องจากปริมาณผู้รับบริการที่หนาแน่นในแต่ละวัน ทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความเหนื่อยล้าและไม่มีเวลาเพียงพอที่จะเรียนรู้หรือฝึกฝนสมรรถนะใหม่ๆ ในเวลางานได้อย่างเต็มที่

2. ความซับซ้อนและช่องว่างของกฎหมายเนื่องจากระเบียบกฎหมายเกี่ยวกับที่ดินมีจำนวนมากและบางฉบับล้าสมัย ไม่ชัดเจน ทำให้ต้องใช้ดุลยพินิจส่วนตัวในการพิจารณา ซึ่งอาจส่งผลต่อการทำงานที่ผิดพลาดได้

3. ข้อจำกัดด้านทรัพยากร โดยเฉพาะอุปกรณ์คอมพิวเตอร์และระบบเครือข่าย รวมถึงการเข้าถึงเทคโนโลยีบางอย่างยังไม่ทันสมัยหรือไม่เพียงพอต่อการใช้งาน

4. การเปลี่ยนแปลงการปรับปรุงระเบียบกฎหมายบ่อยครั้งเพื่อให้ทันยุคกับสมัย ทำให้เจ้าหน้าที่ศึกษา และทำความเข้าใจเนื้อหาที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างทั่วถึงภายใต้กรอบเวลาที่จำกัด



วัตถุประสงค์ข้อที่ 3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายทะเบียน สำนักงานที่ดินจังหวัดปทุมธานี สาขาธัญบุรีให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายทะเบียน สำนักงานที่ดินจังหวัดปทุมธานี สาขาธัญบุรี เพื่อให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีดังนี้

1. ควรปรับปรุงรูปแบบการอบรมให้มุ่งเน้นการฝึกปฏิบัติจริง (Workshop) ที่จำลองสถานการณ์จากปัญหาหน้างาน มากกว่าการบรรยายทฤษฎีเพียงอย่างเดียว พร้อมทั้งรวบรวมกรณีศึกษาจากเหตุการณ์จริงมาจัดทำเป็นคลังปัญหาหรือฐานข้อมูลการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ผ่านระบบแอปพลิเคชันที่ทันสมัยเพื่อให้เจ้าหน้าที่เข้าถึงความรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา

2. การบริหารจัดการเวลาอย่างเป็นระบบ โดยควรจัดสรรช่วงเวลาสำหรับการพัฒนาตนเองที่ชัดเจน เช่น การจัดอบรมนอกช่วงเวลาบริการหรือการจำกัดปริมาณงานต่อวันในบางช่วงเพื่อให้เจ้าหน้าที่ที่มีสมาธิในการเรียนรู้

3. การสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การมอบรางวัลเชิดชูเกียรติแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น และการเชื่อมโยงผลการพัฒนาสมรรถนะเข้ากับความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ และสวัสดิการที่ตอบโจทย์ และ

4. การผลักดันนโยบายสนับสนุนความมั่นคง โดยเฉพาะการกำหนดแนวทางประกันความเสี่ยงจากการปฏิบัติหน้าที่โดยสุจริต เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีความมั่นใจในการใช้ดุลยพินิจตัดสินใจ รวมถึงการพิจารณาปัจจัยเกื้อหนุนส่วนบุคคล เช่น การเปิดโอกาสให้ย้ายกลับภูมิลำเนา ซึ่งจะช่วยลดความกังวลและสร้าง



ความสุขในการทำงาน นำไปสู่การปฏิบัติหน้าที่เพื่อประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ และยั่งยืน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการฝ่ายทะเบียน สำนักงานที่ดินจังหวัดปทุมธานี สาขารัษฎบุรี เน้นไปที่การเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศโดยการอบรมผ่านระบบ Zoom และการสอนงานแบบ "พี่สอนน้อง" (Coaching) ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Leonard Nadler (1989, อ้างถึงใน ภาสกร เรืองวานิช, 2560, หน้า 211) ที่มองว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือประสบการณ์เรียนรู้ที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาที่แน่นอนและมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มความเป็นไปได้ในการปรับปรุงและส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน และเป็นกระบวนการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของทรัพยากรบุคคลให้สามารถทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ทั้งในและนอกองค์กร อีกทั้งยังสอดคล้องกับรูปแบบการเรียนรู้การพัฒนา Model 70:20:10 ของกองฝึกอบรม กรมที่ดิน (2567, หน้า 24) โดยเฉพาะในรูปแบบ 20 ที่เป็นการเรียนรู้และพัฒนาจากบุคคลอื่น เช่น การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) และการให้คำปรึกษา (Coaching) ซึ่งถือเป็นการถ่ายทอดทักษะอันเกิดจากประสบการณ์ตรง (Tacit Knowledge) ที่หาไม่ได้จากตำรา รวมถึงรูปแบบ 10 ซึ่งเป็นการเรียนรู้และพัฒนาที่ผ่านการอบรมอย่างเป็นทางการผ่านระบบ Zoom และ E-Learning ซึ่งวิธีการเหล่านี้ช่วยส่งเสริมสมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) และผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าเป็นการพัฒนาในส่วนที่มองเห็นได้ชัด (Knowledge & Skills) ตามแนวคิดของ McClelland (1973, อ้างถึงใน ภาสกร เรืองวานิช, 2560,



หน้า 26-27) คือ ความรู้ในระเบียบกฎหมายที่ดินและการใช้ระบบดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรมีความรู้และทักษะเฉพาะในงานทะเบียนและกฎหมายที่ดินตามที่องค์กรคาดหวัง ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. 2567-2570 (กรมที่ดิน, 2567) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะดิจิทัลและการเรียนรู้ผ่านระบบเทคโนโลยีเพื่อขับเคลื่อนสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

ในด้านของปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ฝ่ายทะเบียน สำนักงานที่ดินจังหวัดปทุมธานี สาขาธัญบุรี จากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าปัจจัยหลักที่ขัดขวางการยกระดับขีดความสามารถของบุคลากร นั้น เกิดจากปริมาณภาระงานที่มีจำนวนมากในแต่ละวัน (Workload) เนื่องจากอำเภอธัญบุรีเป็นเขตพื้นที่ที่มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจและอสังหาริมทรัพย์อย่างรวดเร็ว มีโครงการหมู่บ้านจัดสรรและอาคารพาณิชย์จำนวนมาก ส่งผลให้ผู้รับบริการหนาแน่นและเจ้าหน้าที่ต้องเร่งระบายงานประจำวันให้ทันตามกรอบเวลาที่กฎหมายกำหนด จนเกิดภาวะความเครียดสะสมและไม่มีเวลาสำหรับการเรียนรู้ด้วยตนเองในเวลางาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุรเชษฐ์ทองคำ (2567) ที่ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักวิทยบริการ สำนักงานอัยการสูงสุด ชี้ให้เห็นว่าภาระงานประจำที่สูงเกินไปและกรอบเวลาที่จำกัด รวมถึงภาระงานที่มีความซ้ำซ้อน ถือเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะ นอกจากนี้ ความซับซ้อนของกฎหมายที่ดินและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องที่มีการปรับปรุงแก้ไขอยู่เสมอ หรือบางส่วนยังมีความล้าสมัยไม่สอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน ยังสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแห่งความโกลาหล (Chaos Theory) (อ้างถึงใน อภรณ์ ภูวิทยาพันธ์, 2551, หน้า 114-



115) ในระบบองค์การ ซึ่งอธิบายได้ว่าการเปลี่ยนแปลงของกฎระเบียบหรือสภาพแวดล้อมที่รวดเร็วและไม่แน่นอน อาจนำไปสู่สภาวะที่เจ้าหน้าที่ไม่สามารถปรับตัวหรือทำความเข้าใจในเนื้อหาเชิงลึกได้ทันทั่วถึง จนเกิดเป็นความผิดพลาดเชิงระบบได้ง่าย ยิ่งไปกว่านั้นเมื่อพิจารณาผ่านทฤษฎีระบบ (Systems Theory) จะพบข้อจำกัดอย่างชัดเจนในส่วนของ ปัจจัยนำเข้า (Input) โดยเฉพาะปัญหาด้านอุปกรณ์เทคโนโลยีและการเข้าถึงระบบเครือข่ายที่ไม่เพียงพอหรือไม่ทันสมัย ซึ่งทำหน้าที่เป็นโครงสร้างพื้นฐานสำคัญ เมื่อปัจจัยนำเข้ามีความบกพร่องจึงส่งผลกระทบโดยตรงต่อกระบวนการ (Process) ในการถ่ายทอดความรู้และการฝึกฝนทักษะดิจิทัล ส่งผลให้ผลลัพธ์ (Output) ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ กลายเป็นข้อจำกัดที่ทำให้บุคลากรไม่สามารถก้าวข้ามขีดความสามารถเดิมเพื่อรองรับการบริการภาครัฐในยุคดิจิทัลได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

สำหรับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายทะเบียน สำนักงานที่ดินจังหวัดปทุมธานี สาขารัษฎบุรี เพื่อให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น คือการมุ่งเน้นการฝึกปฏิบัติจริง (Workshop) และการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) ซึ่งเป็นการรวบรวมแนวทางวิธีปฏิบัติและคำวินิจฉัยต่างๆ มาสร้างเป็นคลังปัญญาเพื่อให้เจ้าหน้าที่ใช้เป็นแนวทางอ้างอิงในการปฏิบัติงานได้อย่างมาตรฐานเดียวกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Swanson (1995, อ้างถึงใน อารมณ์ ภูวิทย์พันธ์, 2551 หน้า 19) ที่เห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการของการพัฒนาและการค้นหาความสามารถของพนักงานด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการพัฒนาองค์การ (Organization Development) การ



ฝึกอบรมและการพัฒนาพนักงาน (Personnel Training and Development) เพื่อปรับปรุงผลการดำเนินงานให้ดีขึ้น รวมถึงการสร้างแรงจูงใจด้วยรางวัลและความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path) เป็นการนำทฤษฎีการเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforcement) ของ B.F. Skinner มาใช้เพื่อกระตุ้นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และตอบสนองความต้องการในลำดับขั้นที่สูงขึ้นตามทฤษฎีของ Maslow (1943, อ้างถึงใน รัฐศิริพันธ์ วังกานนท์, 2567, หน้า 18) คือความต้องการการยอมรับ (Self Esteem) และความต้องการประจักษ์ในตนเอง (Self-actualization) รวมถึงสอดคล้องกับทฤษฎี Y ของ McGregor (1960 อ้างถึงใน รัฐศิริพันธ์ วังกานนท์, 2567, หน้า 16-17) ที่เชื่อว่ามนุษย์มีศักยภาพและพร้อมทำงานหากได้รับการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมจากผู้บริหาร การกำหนดนโยบายประกันความเสี่ยงจากการปฏิบัติหน้าที่โดยสุจริตจะช่วยสร้างความมั่นใจในการใช้ดุลยพินิจ และการพิจารณาความต้องการส่วนบุคคล เช่น การย้ายกลับภูมิลำเนา ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดความวิตกกังวล สร้างขวัญกำลังใจ และความสุขในการทำงาน ดังพระบรมราโชวาทของรัชกาลที่ 9 ที่ว่าการพัฒนาต้องนำมาซึ่งความปลอดภัยและความสุขของแต่ละบุคคล อันจะนำไปสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงตามยุทธศาสตร์ของกรมที่ดินที่ยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1. ควรจัดอบรมเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ/กฎหมายที่ดิน ที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานของฝ่ายทะเบียนอยู่เสมอ เนื่องจากการปฏิบัติงานของฝ่าย



ทะเบียนต้องเป็นไปตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งปัจจุบันยังพบว่าเจ้าหน้าที่บางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจ รวมถึงมีการตีความข้อกฎหมายที่คลาดเคลื่อนจนอาจก่อให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ดังนั้น เพื่อเป็นการเสริมสร้างความชำนาญและกระบวนการเรียนรู้ในข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง จึงควรจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างความเข้าใจในค่านิยมร่วมขององค์กร พร้อมทั้งเปิดโอกาสในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ควรสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะ เช่น การสร้างสภาพแวดล้อมที่ให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง หรือการจัดอบรมนอกเวลาที่ไม่มีการงานบริการซึ่งจะทำให้เจ้าหน้าที่มีเวลาในการเรียนรู้ทำความเข้าใจได้ดียิ่งขึ้น

3. ควรจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็น เช่น คอมพิวเตอร์ซึ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงานและการพัฒนาสมรรถนะที่ต้องอาศัยเทคโนโลยีในการเข้าถึง ให้มีจำนวนเพียงพอต่อจำนวนของบุคลากรและมีความทันสมัย

4. ควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น ปรับเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้รางวัล ยกย่องชมเชยและมอบเกียรติบัตรแก่บุคลากรที่มีการปฏิบัติงานดีเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจที่จะทำงานและพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป ดังต่อไปนี้

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยที่มุ่งเน้นศึกษารูปแบบการพัฒนสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ปัญหาและอุปสรรคและแนวทางการพัฒนสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายทะเบียน สำนักงานที่ดินจังหวัดปทุมธานี สาขา ธัญบุรี การวิจัยครั้งต่อไปควรวิจัยในมิติอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนสมรรถนะของข้าราชการในการปฏิบัติงานในภาพรวมทั้งสำนักงาน

2. ควรทำการวิจัยที่มุ่งเน้นการประเมินผลการพัฒนสมรรถนะการของข้าราชการฝ่ายทะเบียน สำนักงานที่ดินจังหวัดปทุมธานี สาขาธัญบุรี

เอกสารอ้างอิง

กรมที่ดิน. (2533). คู่มือการประเมินสมรรถนะหลักของกรมที่ดิน. ค้นเมื่อ 29

พฤศจิกายน 2568. จาก <https://anyflip.com/fgcxq/vccg/basic>

กรมที่ดิน. (2567). แผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน (พ.ศ.2567-2570) .ค้นเมื่อ 1

ธันวาคม 2568,จาก <https://www.dol.go.th/train/Documents/>

แผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน%20พ.ศ.%202567%20-%202570.

เดช อุณหะจิริงรักษ์. (2568).เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์ รัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัย

รามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.



- ภาสกร เรืองวานิช. (2560) หลักการจัดการและพัฒนาสายงานอาชีพ(พิมพ์ครั้งที่ 3).กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รัฐศิริพันธ์ วังกานนท์. (2567). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารขององค์กร และนวัตกรรมในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2568). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารแบบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- สุรเชษฐ์ ทองคำ.(2567). การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักวิทยบริการ สำนักงานอัยการสูงสุด. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อาภรณ์ ภู่วิทยาพันธ์. (2551). กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์(พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: บริษัท เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for "intelligence." *American Psychologist*, 28(1), 1–14.
- Nadler, L., & Nadler, Z. (1989). *Developing human resources* (3rd ed.). N.Y.: Jossey-Bass
- Moorhead, Ricky W. Griffin and Gregory. 2013. *Organizational behavior : Managing people and*. London: Thomson South-Western.



Robbins, S. P. (2005). *Organizational behavior* (11th ed.). N.J: Pearson Prentice Hall.

Schermerhorn, J. R. (2005). *Management* (8th ed.). N.Y.: John Wiley & Sons.

Swanson, R. A. (1995). Human resource development: Performance is the key. *Human Resource Development Quarterly*, 6(2), 207–213.

สัมภาษณ์

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1. (2568). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. ธันวาคม, 19.

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2. (2568). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. ธันวาคม, 20.

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3. (2568). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. ธันวาคม, 23.

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4. (2568). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. ธันวาคม, 24.

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5. (2568). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. ธันวาคม, 26.



คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุที่ได้รับเบี้ยยังชีพในชุมชนเสนานิคม 2
เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

Quality of life of older adults receiving living allowance in
Senanikom 2 Community, Chatuchak District, Bangkok

สาวิตรี เข้มเงิน¹ & จักรวาล สุขไมตรี¹

Savitree Khemngoen¹ & Jagraval Sukmaitree¹

Corresponding author : s66563825023@ssru.ac.th

Received: 01/01/69, Revised: 18/02/69, Accepted: 21/02/69

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุที่ได้รับเบี้ยยังชีพในชุมชนเสนานิคม 2 เขตจตุจักรกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้ 1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุที่ได้รับเบี้ยยังชีพชุมชนเสนานิคม 2 เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 2. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุที่ได้รับเบี้ยยังชีพในชุมชนเสนานิคม 2 เขตจตุจักร กรุงเทพมหานครเป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 17 ท่าน ผลการวิจัย พบว่าคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย 4 มิติสำคัญ ได้แก่ ด้านร่างกายด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม โดยปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญ ได้แก่ การมีเครือข่ายทางสังคมที่เข้มแข็ง การได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว และการเข้าถึงบริการสาธารณสุข ขณะที่ข้อจำกัดด้าน

¹วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

¹ College of Politics and Government, Suan Sunandha Rajabhat University



สุขภาพและความมั่นคงทางเศรษฐกิจเป็นปัจจัยท้าทายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ข้อเสนอแนะจากการวิจัย คือควรส่งเสริมกิจกรรมทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุในระดับชุมชน และพัฒนาระบบสนับสนุนด้านสุขภาพและสวัสดิการให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมเมือง

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต; ผู้สูงอายุ; ชุมชนเมือง

Abstract

The research study on the quality of life of older adults receiving living allowance in Senanikom 2 Community, Chatuchak District, Bangkok, has the following objectives: 1 . To examine the problems related to the quality of life of older adults receiving living allowance in Senanikom 2 Community, Chatuchak District, Bangkok. 2 .To explore approaches for promoting the quality of life of older adults receiving living allowance in Senanikom 2 Community, Chatuchak District, Bangkok. This study is a Qualitative Research with 17 key informants. Data were collected through in-depth interviews and analyzed by synthesizing, interpreting, and drawing conclusions on key issues, which were then presented in a descriptive format. The research findings revealed that the overall quality of life of older adults was at a moderate level, encompassing four major domains: physical health, psychological well-being, social relationships, and environmental conditions. Key supportive factors included strong social networks, family support, and access to healthcare services. Conversely, chronic health conditions and economic insecurity were identified as major challenges affecting their quality of life. The study recommends strengthening community-based social activities for older adults and



enhancing health and welfare support systems tailored to the urban context.

Keywords: Quality of life; Older adults; Urban community

บทนำ

ในปัจจุบันโครงสร้างประชากรของไทยมีลักษณะเป็นสังคมผู้สูงอายุ จากการประมาณการพบว่า ในปี 2567 เป็นปีที่สังคมเข้าสู่ “สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์” เมื่อสัดส่วนผู้มีอายุเกิน 60 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 20 ของประชากรทั้งหมด (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) สามารถสังเกตได้จากแนวโน้มที่ชัดเจนในดัชนีการสูงอายุ อัตราส่วนพึ่งพิงวัยสูงอายุ และอัตราส่วนเกื้อหนุน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2566) ปรากฏการณ์ดังกล่าวสะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างในประชากร โดยมีจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น ขณะที่ประชากรวัยทำงาน และอัตราการเกิดเด็กกลับลดลง ส่งผลให้กลุ่มประชากรวัยทำงานแบกรับภาระในการดูแลผู้สูงอายุอย่างไรก็ตาม ผู้สูงอายุส่วนหนึ่งยังคงทำงานหาเลี้ยงชีพ เพื่อช่วยลดภาระในครัวเรือน โดยเฉพาะในกลุ่มผู้สูงอายุที่ยังมีสุขภาพแข็งแรงและสามารถทำงานได้ แต่การทำงานของผู้สูงอายุอาจนำมาซึ่งความเสี่ยงต่อสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ลดลง ภาครัฐจึงควรส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งระบบสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุในด้านการเงินและสุขภาพ ยิ่งไปกว่านั้นประเด็นการศึกษาในครั้งนี้จะสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ซึ่งเป็นแผนที่ระบุถึงทิศทางและเป้าหมายของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไทยทุกด้านในระยะสั้น 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) ได้ระบุถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลกที่จะเป็นปัจจัยท้าทายและโอกาสของไทยในระยะต่อไป โดยหนึ่งในความท้าทายที่



สำคัญที่ไทยกำลังเผชิญคือ การเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากร หรือการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ซึ่งกระทบต่อกำลังแรงงานรวมถึงรูปแบบของสินค้าและบริการที่จะตอบสนองต่อผู้บริโภคภายใต้เศรษฐกิจสังคมผู้สูงอายุ โดยการสร้างความพร้อมในการรับมือและแสวงหาโอกาสจากการเป็นสังคมผู้สูงอายุยังถือเป็นส่วนหนึ่งของการเป้าหมายของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 ซึ่งสอดคล้องกับการกำหนดให้การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุเป็นหนึ่งในเป้าหมายเร่งด่วนในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมเช่นกัน เนื่องจากปัจจุบันหลายประเทศทั่วโลกได้กลายเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ อย่างไรก็ตามการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุประสบปัญหาในหลายรูปแบบ ดังนี้ ขาดการบูรณาการ ขาดความต่อเนื่อง ขาดการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ สวัสดิการสังคมที่รัฐจัดให้กับผู้สูงอายุยังไม่เพียงพอ ผู้สูงอายุขาดการรับรู้และความเข้าใจในสิทธิของผู้สูงอายุ การจัดบริการที่ภาคประชาชนไม่มีส่วนร่วมทำให้ไม่ได้รับความร่วมมือประเด็นสำคัญมีการดำเนินงานแยกส่วนไม่มีลักษณะบูรณาการและมีอุปสรรค อำนาจในการสั่งการ กลไกการขับเคลื่อนขาดความต่อเนื่องทั้งในระดับนโยบายและการปฏิบัติ จึงเป็นผลให้ไม่บรรลุเป้าหมาย ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการวางแผนพัฒนางานด้านสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุให้ตรงกับความต้องการของผู้สูงอายุต่อไปในอนาคต โดยมุ่งหวังให้ตอบสนองกับความต้องการของผู้สูงอายุ สร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้มากที่สุด และสามารถนำมาใช้ประกอบการกำหนดแผนระยะยาวที่เหมาะสมให้เป็นรูปธรรมสำหรับรองรับการเพิ่มขึ้นของประชากรผู้สูงอายุ จึงมีความสำคัญในลำดับต้นและยังเป็นการเตรียมความพร้อมในการพัฒนางานด้านสวัสดิการสังคมให้บรรลุเป้าหมายและตรงกับความต้องการของผู้สูงอายุต่อไป

สำหรับชุมชนเสนานิคม 2 เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร สภาพทั่วไปเป็นแหล่งที่อยู่อาศัยหนาแน่น ตั้งอยู่ในเขตชานเมืองมีพื้นที่โดยรอบของชุมชน มีลักษณะวิถีชีวิตแบบต่างจังหวัด ซึ่งการดำรงชีพของผู้สูงวัยในชุมชนมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารในกลุ่มผู้สูงวัย มีการจัดตั้งชมรมผู้สูงอายุ



ในชุมชนเสนานิคม 2 โดยมีการส่งเสริมความมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุในพื้นที่ ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางของผู้สูงอายุในชุมชน โดยจัดกิจกรรมสุขภาพ ความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการ และเชื่อมโยงโครงการส่วนกลางอย่างต่อเนื่อง ปัจจุบันจึงอาจมีการจัดกิจกรรมตามโครงการสุขภาพของเขต เช่น การอบรมเรื่องภาวะสมองเสื่อม การออกกำลังกาย ฯลฯ จึงจำเป็นต้องให้ข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการต่าง ๆ ของรัฐในผู้สูงอายุ เนื่องจากสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุของประเทศไทยยังมีอยู่ในระดับจำกัด (ไทยพับลิก้า, 2568) จึงต้องการเตรียมความพร้อมการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุควรจะมีร่วมกันทั้งภาครัฐและเอกชนตั้งแต่ระดับบุคคล ชุมชนและประเทศ โดยเฉพาะการร่วมกันกระตุ้น เพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญของการก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และมีการเตรียมวางแผนการออม การใช้ชีวิตในบั้นปลายการร่วมมือกันในชุมชน การจัดกิจกรรมเผยแพร่ความรู้ทางด้านสุขภาพอนามัยของผู้สูงอายุ การปรับตัวทางด้านสังคมและจิตใจของผู้สูงอายุ ระบุว่า ปัญหาอุปสรรคของผู้สูงอายุที่ได้รับเบี้ยยังชีพตามนโยบายของรัฐบาลในเขตเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ผู้สูงอายุมักจะมีปัญหาด้านสุขภาพเสื่อม ขาดความอบอุ่นจากลูกหลาน อย่างเพียงพอ และความพอเพียง รวมถึงความเหมาะสมด้านจำนวนเงินเบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุยังรู้สึกว่าไม่เพียงพอ พบว่า ผู้สูงอายุสามารถการเข้าถึงสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุตามพระราชบัญญัติการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ ได้แก่นั่นด้านทางการแพทย์และสุขภาพ ด้านการจัดสวัสดิการสังคม ด้านการศึกษา ด้านการประกอบอาชีพและรายได้ และด้านการบริการสังคมและนันทนาการ เพื่อส่งเสริมให้กิจกรรมคุณภาพชีวิตให้กับผู้สูงอายุได้ครบทั้งร่างกาย จิตใจ สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ของทุกกลุ่มประชากรของผู้สูงอายุ สามารถเข้าถึงบริการของภาครัฐได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ที่ตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และพึ่งตนเองได้อย่างทั่วถึงเหมาะสม เป็นธรรมและให้เป็นไปตามมาตรฐาน โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็น



มนุษย์ สิทธิที่ประชาชนจะต้องได้รับและการมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคม
ทุกระดับ

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจ
ศึกษาหัวข้อ “คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุที่ได้รับเบี้ยยังชีพในชุมชนเสนานิคม 2
เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร” โดยมุ่งหวังว่าผลการวิจัยในครั้งนี้ จะสนับสนุน
ข้อมูลแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ เพื่อส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมี
คุณภาพชีวิตที่ดี สามารถดำรงชีวิตอยู่ภายในครอบครัวและสังคมได้อย่างเป็นสุข
บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุที่ได้รับเบี้ยยังชีพใน
ชุมชนเสนานิคม 2 เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุที่ได้รับเบี้ยยังชีพ
ในชุมชนเสนานิคม 2 เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขอบเขตของ
การวิจัยไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหาการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้าน
เนื้อหาการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุที่ได้รับเบี้ยยังชีพ จากแหล่งข้อมูลทุติย
ภูมิ ได้แก่ หนังสือ เอกสาร วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณภาพ
ชีวิตของผู้สูงอายุที่ได้รับเบี้ยยังชีพ ใน 4 ด้าน ตามเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิต
WHOQOL-BREF-THAI (กรมสุขภาพจิต, 2545) ได้แก่ 1) ด้านสุขภาพทางกาย 2)
ด้านจิตใจ 3) ด้านสัมพันธภาพทางสังคม 4) ด้านสิ่งแวดล้อม



1.2 ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูล โดยเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 17 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการเขตจตุจักร เจ้าหน้าที่ และผู้ที่เกี่ยวข้อง ฝ่ายพัฒนาชุมชน และสวัสดิการสังคม และประชาชนที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป และเป็นผู้สูงอายุที่ได้รับเบี้ยยังชีพ ในชุมชนเสนานิคม 2 เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

กลุ่มที่ 1 กลุ่มผู้ให้บริการ ได้แก่ ผู้อำนวยการเขตจตุจักร เจ้าหน้าที่ และผู้ที่เกี่ยวข้องฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม จำนวน 7 คน

กลุ่มที่ 2 กลุ่มผู้รับบริการ ได้แก่ ประชาชนในชุมชนเสนานิคม 2 เขตจตุจักร กรุงเทพมหานครมีอายุ 60 ปีขึ้นไป มีภูมิลำเนาตามทะเบียนบ้านในเขตจตุจักร จำนวน 10 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านพื้นที่ ได้แก่ ชุมชนเสนานิคม 2 เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

งานวิจัยเริ่มตั้งแต่เดือน พฤษภาคม 2568 - กันยายน 2568 รวมเป็นระยะเวลา 5 เดือน

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาความรู้พื้นฐานทั่วไปหลักการแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุที่ได้รับเบี้ยยังชีพ กรณีศึกษา ชุมชนเสนานิคม 2 เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

2. กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสัมภาษณ์

3. ประมวลผลข้อมูลที่ได้จากการศึกษา กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการสัมภาษณ์เชิงลึกโดยขอคำปรึกษาจากอาจารย์ผู้ควบคุมการทำค้นคว้าอิสระ



4. สร้างเครื่องมือแบบสัมภาษณ์ โดยให้มีเนื้อหาครอบคลุมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุที่ได้รับเบี้ยยังชีพ กรณีศึกษา ชุมชนเสนานิคม 2 เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

5. เสนอร่างเครื่องมือในการวิจัยต่ออาจารย์ผู้ควบคุมการค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของแบบสัมภาษณ์และปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ผู้ควบคุมการค้นคว้าอิสระ

6. จัดพิมพ์เครื่องมือการวิจัยฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้จริง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ การดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยจะยกวัตถุประสงค์ของการวิจัยในแต่ละข้อมาตั้ง และแสดงวิธีวิจัยหรือการค้นหาข้อมูลเพื่อตอบโจทย์วิจัยหรือตอบคำถามในการวิจัยที่ปรากฏอยู่ในวัตถุประสงค์แต่ละข้อจนได้คำตอบให้แก่โจทย์วิจัยตามวัตถุประสงค์ทุกข้อ ดังนี้

6.1 วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพปัญหาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุที่ได้รับเบี้ยยังชีพในชุมชนเสนานิคม 2 เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ดังนี้

6.1.1 ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีจากงานวิจัย บทความหนังสือ ตำราที่เกี่ยวข้องกับปัญหาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุที่ได้รับเบี้ยยังชีพในชุมชนเสนานิคม 2 เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

6.1.2 ทำการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อศึกษาสภาพปัญหาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุที่ได้รับเบี้ยยังชีพในชุมชนเสนานิคม 2 เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

6.2 วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุที่ได้รับเบี้ยยังชีพในชุมชนเสนานิคม 2 เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 17 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้



1. ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในเชิงประจักษ์ โดยขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
2. ผู้วิจัยโทรศัพท์ประสานงานกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญในเบื้องต้นก่อนเพื่อนัดหมาย วัน เวลา สถานที่เพื่อเข้าทำการสัมภาษณ์ จำนวน 17 คน โดยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง
3. ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเข้าสัมภาษณ์ พร้อมชี้แจงวันนัดหมาย และสถานที่ในการเข้าสัมภาษณ์ ถึงกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยตนเอง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการและครบถ้วน โดยอาศัยการจดบันทึกการบันทึกเสียงในการสัมภาษณ์ และบันทึกภาพร่วมกับผู้ให้สัมภาษณ์
4. ทำการตรวจสอบและคัดแยกข้อมูลตามที่ได้กำหนดไว้ในกรอบแนวคิดวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้ข้อมูลจากการสังเกต บันทึก สัมภาษณ์แล้ว ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยผู้วิจัยใช้การจัดเรียงข้อมูลตามเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับศึกษาสภาพปัญหาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุที่ได้รับเบี้ยยังชีพในชุมชนเสนานิคม 2 เขต จตุจักร กรุงเทพมหานคร ตามลำดับ ดังนี้

1. การจัดระเบียบข้อมูล (Data Organizing) โดยผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการบันทึกเสียงมาถอดบทเรียนและจัดกลุ่มของข้อมูลตามเนื้อหา ส่วนข้อมูลที่ได้จากการจดบันทึกนำมาจัดเกลา และเรียบเรียงลำดับตามเนื้อหาเช่นกัน สำหรับการบันทึกภาพนิ่ง และภาพเคลื่อนไหวได้ใช้วิธีจัดเก็บไฟล์ภาพต่าง ๆ ไว้ในเครื่องคอมพิวเตอร์โดยตั้งชื่อข้อมูลตามเวลาสถานที่และเนื้อหาให้ครบตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย



2. การจัดแสดงข้อมูล (Data Display) หลังจากจัดระเบียบข้อมูลแล้วเสร็จ ผู้วิจัยนำข้อมูลเหล่านั้นมาจัดแสดงด้วยการพิมพ์เนื้อหาจากเครื่องคอมพิวเตอร์ และแสดงภาพทางหน้าจอคอมพิวเตอร์ ต่อจากนั้นทำการคัดเลือกเนื้อหา และภาพถ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อร้อยเรียงเรื่องราวให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันตามลำดับ เหตุการณ์ และลำดับกิจกรรมที่สอดคล้องกับการลงเก็บข้อมูลเชิงพื้นที่

3. การหาข้อสรุป Conclusion, Interpretation and Verification) การตีความและการตรวจสอบความถูกต้องประเด็นของผลการวิจัย โดยการสังเคราะห์ ตีความ หาข้อสรุปจากข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยได้เปรียบเทียบเนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์เทียบกับภาพถ่ายที่ได้มา และจากการจดบันทึกแล้วนำข้อมูลเหล่านั้นมาอภิปรายผลร่วมกับข้อมูลที่ได้จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง จากนั้นนำผลการวิจัยที่สรุป และตีความมาเรียบเรียงเป็นผลการศึกษา

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุที่ได้รับเบี้ยยังชีพในชุมชนเสนานิคม 2 เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ใช้การวิจัยแบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม โดยผู้ศึกษาได้แยกวิเคราะห์เป็นประเด็นตามวัตถุประสงค์ โดยมีข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพปัญหาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุที่ได้รับเบี้ยยังชีพชุมชนเสนานิคม 2 เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 2 กลุ่ม ได้ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กลุ่มที่ 1 กลุ่มผู้ให้บริการ โดยสรุปสภาพปัญหาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุที่ได้รับเบี้ยยังชีพชุมชนเสนานิคม 2 เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร มีหลายด้านที่เชื่อมโยงกัน ด้านสุขภาพทางกาย พบว่า ผู้สูงอายุมีปัญหาด้านสุขภาพทั้งทางกาย การเข้าถึงบริการสุขภาพ และสภาพแวดล้อมไม่



เอื้อต่อการดูแลสุขภาพ ส่งผลให้คุณภาพชีวิตโดยรวมลดลง แม้จะมีความช่วยเหลือจากภาครัฐ เช่น เบี้ยยังชีพหรือสิทธิการรักษา แต่ยังไม่เพียงพอและไม่ทั่วถึงในทางปฏิบัติ ด้านจิตใจ พบว่า ผู้สูงอายุมีปัญหาทางจิตใจจากการขาดความสัมพันธ์และการสนับสนุนทางอารมณ์ ทั้งจากครอบครัวและสังคม ส่งผลให้เกิดความเหงา เครียด ซึมเศร้า และรู้สึกไร้คุณค่า จำเป็นต้องได้รับการดูแลด้านจิตใจ ควบคู่ไปกับการส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างความสุขและความรู้สึกเป็นที่ยอมรับ ด้านสัมพันธ์ภาพทางสังคม พบว่า ผู้สูงอายุในชุมชนขาดโอกาสในการมีส่วนร่วมทางสังคม ทั้งในระดับครอบครัว เพื่อนบ้าน และชุมชน ส่งผลให้เกิดความรู้สึกโดดเดี่ยว ห่วงเหิน และส่งผลเสียต่อสุขภาพจิตและคุณภาพชีวิตโดยรวม จำเป็นต้องส่งเสริมกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ระหว่างคนในครอบครัวและสังคม เพื่อให้ผู้สูงอายุรู้สึกมีคุณค่าและไม่ถูกทอดทิ้ง ด้านสิ่งแวดล้อม พบว่า สภาพแวดล้อมในชุมชนหลายด้านยังไม่เหมาะสมกับการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุ ทั้งในเรื่องความปลอดภัย ความสะดวกในการสัญจร ความสะอาด และพื้นที่สำหรับพักผ่อนและทำกิจกรรม ซึ่งล้วนส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและใจของผู้สูงอายุ จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยภาพรวมแล้ว แม้ผู้สูงอายุจะได้รับเบี้ยยังชีพและสิทธิประโยชน์จากภาครัฐ แต่ยังไม่สามารถตอบโจทย์คุณภาพชีวิตที่ดีได้อย่างครอบคลุม โดยเฉพาะในด้านสุขภาพ จิตใจ ความสัมพันธ์ทางสังคม และสภาพแวดล้อม จึงจำเป็นต้องมีการบูรณาการการดูแลจากครอบครัว ชุมชน และหน่วยงานรัฐอย่างเป็นระบบ เพื่อส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน

การนำเสนอคำสัมภาษณ์ควรคัดเลือกเฉพาะถ้อยคำที่สะท้อนแก่นของปัญหาได้ชัดเจน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย และใช้เพื่อสนับสนุนข้อสรุปจากการวิเคราะห์ข้อมูล โดยไม่นำเสนอทุกคำสัมภาษณ์ แต่เลือกเฉพาะประเด็นซ้ำหรือประเด็นที่มีนัยสำคัญ การสะท้อนปัญหาโรคประจำตัว การเข้าถึงบริการสุขภาพ และข้อจำกัดด้านค่าใช้จ่าย “ผู้สูงอายุจำนวนมากมีโรคประจำตัว ต้องไปพบแพทย์สม่ำเสมอ แต่การเดินทางและค่าใช้จ่ายยังเป็นอุปสรรค แม้จะได้รับเบี้ย



ยังชีพก็ตาม” การแสดงถึงความเหงา ความเครียด และความรู้สึกไร้คุณค่า “ผู้สูงอายุหลายคนรู้สึกเหงา ลูกหลานทำงานไม่มีเวลาอยู่ด้วย ทำให้ขาดความอบอุ่นทางจิตใจ” การสะท้อนการขาดการมีส่วนร่วมทางสังคมและความสัมพันธ์ที่ลดลง “ผู้สูงอายุจำนวนมากขาดการพบปะสังสรรค์กับเพื่อนบ้าน ทำให้เกิดความรู้สึกโดดเดี่ยว” และการสะท้อนสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้อต่อการดำรงชีวิต “ทางเดินซาร์ตและแสงสว่างไม่เพียงพอ ส่งผลต่อความปลอดภัยในการใช้ชีวิตของผู้สูงอายุ”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กลุ่มที่ 2 กลุ่มผู้รับบริการ โดยสรุปสภาพปัญหาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุที่ได้รับเบี้ยยังชีพชุมชนเสนานิคม 2 เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร มีหลายด้านที่เชื่อมโยงกัน พบว่า ด้านสุขภาพทางกาย พบว่า ผู้สูงอายุในชุมชนมีปัญหาด้านสุขภาพที่หลากหลายและซับซ้อนตามวัย ทั้งยังต้องเผชิญกับค่าใช้จ่ายด้านการดูแลสุขภาพที่สูงเกินเบี้ยยังชีพที่ได้รับ ทำให้การใช้ชีวิตมีข้อจำกัด เบี้ยยังชีพจึงไม่สามารถตอบโจทย์ความต้องการพื้นฐานด้านสุขภาพได้อย่างแท้จริง จำเป็นต้องมีมาตรการเสริมจากภาครัฐหรือชุมชนเพื่อสนับสนุนด้านสุขภาพและลดภาระค่าใช้จ่ายของผู้สูงอายุ ด้านจิตใจ พบว่า ผู้สูงอายุในชุมชนแม้จะได้รับเบี้ยยังชีพช่วยบรรเทาภาระการเงิน แต่ยังคงเผชิญปัญหาด้านจิตใจ เช่น ความเหงา ความเครียด ความรู้สึกไร้คุณค่า และความไม่มั่นคงในอนาคต ขาดกิจกรรมและปฏิสัมพันธ์ทางสังคม จึงจำเป็นต้องมีมาตรการดูแลด้านจิตใจ ควบคู่กับการสร้างกิจกรรมและความสัมพันธ์ในครอบครัวและชุมชน เพื่อให้ผู้สูงอายุมีคุณค่าและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ด้านสัมพันธภาพทางสังคม พบว่า ผู้สูงอายุในชุมชนเผชิญภาวะโดดเดี่ยวทางสังคมอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากขาดปฏิสัมพันธ์ทั้งจากครอบครัว เพื่อนบ้าน และกิจกรรมชุมชน ส่งผลต่อจิตใจและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคม แม้จะมีเบี้ยยังชีพช่วยเหลือด้านรายได้ แต่ยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการด้านความสัมพันธ์และคุณภาพชีวิตได้ จึงจำเป็นต้องส่งเสริมกิจกรรมระหว่างวัย และสร้างเวทีสำหรับการมีส่วนร่วมทาง



สังคมให้เหมาะสมกับผู้สูงอายุ ด้านสิ่งแวดล้อม พบว่า ผู้สูงอายุในชุมชนต้องใช้ชีวิตท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้อต่อการอยู่อาศัย ทั้งในเรื่องของความปลอดภัย ความสะดวก ความสะอาด และสุขอนามัย เบียดบังชีพที่ได้รับช่วยได้เพียงบางส่วนในชีวิตประจำวัน แต่ไม่สามารถใช้แก้ไขปัญหาสภาพแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อบุคลิกภาพและใจได้อย่างครอบคลุม จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาสภาพแวดล้อมอย่างเป็นระบบเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในระยะยาว

การนำเสนอคำสัมภาษณ์ควรคัดเลือกเฉพาะถ้อยคำที่สะท้อนแก่นของปัญหาได้ชัดเจน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย และใช้เพื่อสนับสนุนข้อสรุปจากการวิเคราะห์ข้อมูล โดยไม่นำเสนอทุกคำสัมภาษณ์ แต่เลือกเฉพาะประเด็นซ้ำหรือประเด็นที่มีนัยสำคัญ การสะท้อนให้เห็นว่าผู้สูงอายุมีปัญหาสุขภาพเสื่อมถอยตามวัย มีโรคประจำตัวหลายโรค และมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาลที่สูงกว่าเบียดบังชีพที่ได้รับ “รู้สึกเหนื่อยง่าย เคลื่อนไหวลำบาก มีโรคประจำตัวหลายอย่าง เบียดบังชีพช่วยได้บ้างแต่ไม่เพียงพอ” และ “มีโรคประจำตัวต้องเดินทางไปพบแพทย์ ต้องพึ่งพาผู้อื่นและมีค่าใช้จ่าย เบียดบังชีพไม่เพียงพอในแต่ละเดือน” การสะท้อนปัญหาความเหงา ความเครียด ความกังวล และความรู้สึกไร้คุณค่า แม้จะได้รับการช่วยเหลือด้านเบียดบังชีพ “รู้สึกเหงาและว้าเหว่ เพราะลูกหลานต้องทำงาน ไม่มีเวลาอยู่ด้วย” และ “รู้สึกว่าตนเองเป็นภาระของลูกหลาน ไม่อยากรบกวนเรื่องเงินทอง” การสะท้อนถึงการลดลงของการพบปะพูดคุย การมีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชน และความสัมพันธ์ในครอบครัว “การพบปะพูดคุยกับเพื่อนบ้านมีน้อยลง ทำให้รู้สึกห่างเหินและเหงา” และ “ลูกหลานทำงานนอกบ้าน เจอและพูดคุยน้อยลง ความผูกพันลดลง” การสะท้อนว่าสภาพแวดล้อมในชุมชนยังไม่เอื้อต่อการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุ และไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยเบียดบังชีพเพียงอย่างเดียว “สภาพถนนมีหลุมบ่อและลื่น ทำให้เดินลำบากและเสี่ยงล้ม” และ “บ้านพักอาศัยเก่าและแออัด อากาศไม่ถ่ายเท เบียดบังชีพไม่พอค่าซ่อมแซมบ้าน”



วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุที่ได้รับเบี้ยยังชีพในชุมชนเสนานิคม 2 เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 2 กลุ่ม ได้ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กลุ่มที่ 1 กลุ่มผู้ให้บริการ แนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุที่ได้รับเบี้ยยังชีพในชุมชนเสนานิคม 2 เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร มีหลายด้านที่เชื่อมโยงกัน แนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตควรดำเนินการอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมทั้งด้านสุขภาพทางกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสุขภาพทางกาย ผู้ให้บริการเห็นตรงกันว่า การส่งเสริมสุขภาพทางกายของผู้สูงอายุควรมุ่งเน้นการป้องกันควบคู่กับการรักษา โดยควรจัดกิจกรรมออกกำลังกายที่เหมาะสมกับวัย มีอาสาสมัครสาธารณสุขหรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องคอยดูแลอย่างใกล้ชิด รวมถึงการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี การจัดหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ และการให้ความรู้ด้านโภชนาการเพื่อป้องกันโรค นอกจากนี้ ควรมีการอบรมการดูแลโรคประจำตัว การใช้ยาอย่างถูกต้อง การเยี่ยมบ้านเพื่อติดตามสุขภาพ และการสนับสนุนอุปกรณ์ช่วยเหลือด้านสุขภาพ เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถดูแลตนเองได้อย่างปลอดภัยและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ด้านจิตใจ ผู้ให้บริการเสนอว่าควรให้ความสำคัญกับการสร้างความสุข ความผ่อนคลาย และความรู้สึกมีคุณค่าแก่ผู้สูงอายุ โดยการจัดกิจกรรมสันทนาการ กลุ่มพูดคุย และกิจกรรมทางศาสนาหรือการทำสมาธิเพื่อลดความเครียด รวมถึงการจัดโครงการให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิตโดยผู้เชี่ยวชาญหรือจิตอาสา ควบคู่กับการส่งเสริมกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในครอบครัว การจัดตั้งชมรมผู้สูงอายุ และการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ เพื่อช่วยลดความเบื่อหน่าย

นอกจากนี้ การเยี่ยมบ้านเพื่อให้กำลังใจผู้สูงอายุที่อยู่ลำพัง ถือเป็นแนวทางสำคัญในการเสริมสร้างความอบอุ่นทางใจและความมั่นคงทางอารมณ์ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ผู้ให้บริการมองว่า การส่งเสริมสัมพันธภาพทางสังคม



ควรเน้นการสร้างโอกาสให้ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับครอบครัว ชุมชน และระหว่างวัย เช่น การจัดกิจกรรมพบปะสังสรรค์ การทำกิจกรรมนันทนาการร่วมกัน การจัดโครงการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างเด็ก เยาวชน และผู้สูงอายุ ตลอดจนการส่งเสริมกิจกรรมทางวัฒนธรรมและประเพณีใน ชุมชน รวมถึงการจัดพื้นที่พักผ่อนหรือจุดนัดพบ เพื่อให้ผู้สูงอายุได้แลกเปลี่ยน ความคิดเห็น สร้างความผูกพัน และลดความรู้สึกโดดเดี่ยว ด้านสิ่งแวดล้อม ใน ด้านสิ่งแวดล้อม ผู้ให้บริการเสนอให้มีการพัฒนาสภาพแวดล้อมในชุมชนให้ เหมาะสมกับการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุ โดยมุ่งเน้นความปลอดภัย ความสะอาด และสุขอนามัย เช่น การปรับปรุงทางเดินและระบบระบายน้ำเพื่อลดอุบัติเหตุ การ ดูแลความสะอาดและการจัดการขยะ การเพิ่มพื้นที่สีเขียวและพื้นที่กิจกรรมสำหรับ ผู้สูงอายุ รวมถึงการรณรงค์ลดมลพิษทางอากาศ เสียง และฝุ่นควัน นอกจากนี้ ควรส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมในการวางแผนและดูแลสิ่งแวดล้อมของชุมชน เพื่อสร้างความภาคภูมิใจและความรู้สึกเป็นเจ้าของพื้นที่

การนำเสนอคำสัมภาษณ์ควรคัดเลือกเฉพาะถ้อยคำที่สะท้อนแก่นของ ปัญหาได้ชัดเจน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย และใช้เพื่อสนับสนุนข้อสรุป จากการวิเคราะห์ข้อมูล โดยไม่นำเสนอทุกคำสัมภาษณ์ แต่เลือกเฉพาะประเด็นซ้ำ หรือประเด็นที่มีนัยสำคัญ แนวทางการส่งเสริมสุขภาพทางกายของผู้สูงอายุควร มุ่งเน้นการป้องกันควบคู่กับการดูแลรักษาอย่างต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญกับ การเข้าถึงบริการสุขภาพในระดับชุมชนดังปรากฏในคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้ “ควรจัด กิจกรรมการออกกำลังกายที่เหมาะสมกับวัยของผู้สูงอายุ และมีอาสาสมัคร สาธารณสุขคอยดูแลอย่างใกล้ชิด เพื่อความปลอดภัยในการทำกิจกรรม”, “การ ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี รวมถึงการจัดหน่วยแพทย์ เคลื่อนที่ จะช่วยเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพ” และ “การดำเนิน โครงการเยี่ยมบ้านเพื่อติดตามสุขภาพและให้คำแนะนำด้านการออกกำลังกายและ การป้องกันอุบัติเหตุ มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้สูงอายุ” การส่งเสริมคุณภาพ



ชีวิตด้านจิตใจของผู้สูงอายุควรเน้นการสร้างความสุข ความอบอุ่นทางใจ และความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ผ่านกิจกรรมและการดูแลอย่างเหมาะสม ดังคำสัมภาษณ์ที่ปรากฏ “ควรจัดกิจกรรมสันทนาการและกลุ่มพูดคุยสำหรับผู้สูงอายุอย่างสม่ำเสมอ เพื่อช่วยลดความเหงาและส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดี, “การจัดโครงการให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิตโดยผู้เชี่ยวชาญ จะช่วยบรรเทาความเครียดและความกังวลของผู้สูงอายุได้” และ “การเยี่ยมบ้านเพื่อให้กำลังใจผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่ลำพังเป็นแนวทางสำคัญในการสร้างความอบอุ่นและความมั่นคงทางอารมณ์” การส่งเสริมสัมพันธ์ทางสังคมของผู้สูงอายุควรเน้นการสร้างโอกาสในการมีส่วนร่วมทางสังคม และการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ในระดับครอบครัวและชุมชนดังนี้ “การจัดกิจกรรมพบปะสังสรรค์ จะช่วยเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างความผูกพันซึ่งกันและกัน”, “ควรจัดโครงการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างวัย เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและทำให้ผู้สูงอายุรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคม” และ “การดำเนินโครงการเยี่ยมบ้านช่วยสร้างความสามัคคีในชุมชน และลดความรู้สึกโดดเดี่ยวของผู้สูงอายุ” ในส่วนของการพัฒนาสิ่งแวดล้อมในชุมชน ควรมุ่งเน้นความปลอดภัย ความสะอาด และสุขอนามัย รวมถึงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุ ดังปรากฏในคำสัมภาษณ์ “การปรับปรุงทางเดินในชุมชนให้มีความปลอดภัย จะช่วยลดความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุจากการหกล้มของผู้สูงอายุ” “การเพิ่มพื้นที่สีเขียวในชุมชน จะเอื้อต่อการออกกำลังกายและการพักผ่อนของผู้สูงอายุ” และ “การเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมในการวางแผนและดูแลสิ่งแวดล้อม จะช่วยสร้างความภาคภูมิใจและความรู้สึกเป็นเจ้าของ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กลุ่มที่ 2 กลุ่มผู้รับบริการ แนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุที่ได้รับเบี้ยยังชีพในชุมชนเสนานิคม 2 เขต จตุจักร กรุงเทพมหานคร มีหลายด้านที่เชื่อมโยงกัน พบว่า ด้านสุขภาพทางกาย พบว่าแนวทางเหล่านี้เป็นการผสมผสานระหว่าง การดูแลสุขภาพเชิงรุก การส่งเสริมกิจกรรมทางสังคม และ การปรับปรุงสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดี



อย่างยั่งยืน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม ด้านจิตใจ พบว่า การส่งเสริมด้านจิตใจของผู้สูงอายุควรดำเนินการแบบต่อเนื่อง ครอบคลุมทั้ง การดูแลทางอารมณ์ การสร้างปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และการมีส่วนร่วมกับครอบครัวและชุมชน เพื่อให้ผู้สูงอายุรู้สึกมีคุณค่า ไม่โดดเดี่ยว และมีชีวิตที่มีความสุขในทุกมิติ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม พบว่า การส่งเสริมสัมพันธภาพทางสังคมในผู้สูงอายุควรเน้นการสร้างกิจกรรมที่หลากหลาย ทั้งในชุมชน ครอบครัว และระหว่างวัย เพื่อให้ผู้สูงอายุรู้สึกมีส่วนร่วม เป็นที่ยอมรับ และลดความเหงา สร้างคุณภาพชีวิตที่ดีและสุขภาพจิตที่แข็งแรงขึ้นอย่างยั่งยืน ด้านสิ่งแวดล้อม พบว่า การพัฒนาสภาพแวดล้อมในชุมชนที่ปลอดภัย สะอาด และเอื้อต่อการพักผ่อนและออกกำลังกาย พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมในกิจกรรมและการตัดสินใจ จะช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยสูงอายุอย่างยั่งยืน โดยรวมแล้วการส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในชุมชนเสนานิคม 2 ควรดำเนินการแบบบูรณาการ ครอบคลุมทั้งการดูแลสุขภาพกายและจิตใจ การสร้างความสัมพันธ์ทางสังคม และการพัฒนาสภาพแวดล้อม เพื่อให้ผู้สูงอายุมีชีวิตที่มีคุณค่า มีความสุข และความปลอดภัยในชุมชนอย่างยั่งยืน

การนำเสนอคำสัมภาษณ์ควรคัดเลือกเฉพาะถ้อยคำที่สะท้อนแก่นของปัญหาได้ชัดเจน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย และใช้เพื่อสนับสนุนข้อสรุปจากการวิเคราะห์ข้อมูล โดยไม่นำเสนอทุกคำสัมภาษณ์ แต่เลือกเฉพาะประเด็นซ้ำหรือประเด็นที่มีนัยสำคัญ ผู้รับบริการให้ความสำคัญกับการเข้าถึงบริการสุขภาพเชิงรุก การลดข้อจำกัดด้านการเดินทาง และการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพในระดับชุมชน ดังปรากฏในคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้ “ควรจัดกิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปี และให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลโรคเรื้อรัง เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถดูแลตนเองได้อย่างถูกต้อง”, “อยากให้มีหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ในชุมชนมากขึ้น เพราะการเดินทางไปโรงพยาบาลค่อนข้างลำบาก” และ “การเยี่ยมบ้านโดยเจ้าหน้าที่หรืออาสาสมัครสาธารณสุข จะช่วยติดตามสุขภาพและความเป็นอยู่ของผู้สูงอายุ



“ได้อย่างใกล้ชิด” การสะท้อนความต้องการกิจกรรมที่ช่วยลดความเครียด สร้างความผ่อนคลาย และเปิดโอกาสให้มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น รวมถึงการได้รับการดูแลด้านสุขภาพจิตอย่างเหมาะสม ดังนั้น “ควรจัดกิจกรรมสนทนาการเพื่อให้ผู้สูงอายุได้ผ่อนคลายและไม่รู้สึกเบื่อหน่าย”, “อยากให้มีการให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิตโดยผู้เชี่ยวชาญ เพื่อลดความกังวลและความเครียด” และ “ควรสนับสนุนโครงการเยี่ยมบ้านให้กำลังใจผู้สูงอายุที่อยู่ลำพัง” การที่ผู้สูงอายุมีความต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม การสร้างมิตรภาพใหม่ และการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างวัย ดังปรากฏในคำสัมภาษณ์สำคัญ ดังนี้ “ควรจัดกิจกรรมพบปะสังสรรค์ประจำเดือน เพื่อให้ผู้สูงอายุได้พูดคุยและสร้างมิตรภาพใหม่”, “ควรทำโครงการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างรุ่น ให้เด็ก ๆ มาทำกิจกรรมร่วมกับผู้สูงอายุ” และ “การจัดกิจกรรมครอบครัวสัมพันธ์ จะช่วยกระชับความสัมพันธ์ในครอบครัวและเพื่อนบ้าน” การให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย สะอาด และเอื้อต่อการพักผ่อน รวมถึงการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน ดังนี้ “ควรปรับปรุงทางเดินให้ราบเรียบ มีราวจับ และมีไฟส่องสว่างเพียงพอ”, “ควรเพิ่มพื้นที่สีเขียวและสวนสุขภาพ เพื่อให้ผู้สูงอายุได้ออกกำลังกายและพักผ่อน” และ “ควรมีการตรวจสอบและซ่อมแซมบ้านเรือนที่อาจก่อให้เกิดอันตราย เพื่อความปลอดภัยในการอยู่อาศัย”

อภิปรายผล

คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุที่ได้รับเบี้ยยังชีพในชุมชนเสนานิคม 2 เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพปัญหาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุที่ได้รับเบี้ยยังชีพชุมชนเสนานิคม 2 เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร และเพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุที่ได้รับเบี้ยยังชีพในชุมชนเสนานิคม 2 เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กลุ่มที่ 1 กลุ่มผู้ให้บริการ ตามวัตถุประสงค์ที่ 1



1. ด้านสุขภาพทางกาย จากผลการวิจัยพบว่า ผู้สูงอายุในชุมชนเสนานิคม 2 ประสบปัญหาสุขภาพทางกายหลายประการ ได้แก่ การมีโรคประจำตัวเรื้อรัง เช่น เบาหวาน ความดันโลหิตสูง โรคข้อเสื่อม การเสื่อมถอยของร่างกายตามวัย การขาดการออกกำลังกายอย่างเหมาะสม รวมถึงข้อจำกัดในการเข้าถึงบริการสุขภาพ เช่น การเดินทางไปพบแพทย์ การติดตามการรักษาไม่ต่อเนื่อง และภาระค่าใช้จ่าย แม้จะได้รับเบี้ยยังชีพและมีสิทธิรักษาพยาบาลก็ตาม นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมในชุมชนที่ไม่เอื้อต่อการดูแลสุขภาพ เช่น ทางเดินไม่ปลอดภัย หรือขาดพื้นที่ออกกำลังกาย ยิ่งส่งผลให้คุณภาพชีวิตด้านสุขภาพลดลง ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ นางนุช วงศ์สว่าง (2564) ที่พบว่า สิ่งแวดล้อมในบ้านและบริเวณโดยรอบเป็นปัจจัยสำคัญต่อสุขภาพของผู้สูงอายุ โดยการจัดสิ่งแวดลอมที่เหมาะสมสามารถช่วยส่งเสริม ป้องกัน และลดปัญหาสุขภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุไม่ควรมุ่งเน้นเพียงการรักษาโรค แต่ควรครอบคลุมถึงการปรับสภาพแวดล้อมและ การดำเนินงานเชิงระบบตามกระบวนการประเมิน วางแผน และติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น แม้ภาครัฐจะมีมาตรการสนับสนุนด้านรายได้และสิทธิรักษาพยาบาล แต่ยังจำเป็นต้องมีมาตรการเสริมด้านการเข้าถึงบริการสุขภาพ การดูแลเชิงรุก และการพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับผู้สูงอายุอย่างบูรณาการ

2. ด้านจิตใจ จากผลการวิจัยพบว่า ผู้สูงอายุจำนวนมากเผชิญปัญหาด้านจิตใจ ได้แก่ ความเหงา ความเครียด ความกังวลเรื่องสุขภาพและการเป็นภาระของครอบครัว ความรู้สึกไร้คุณค่า รวมถึงภาวะซึมเศร้า โดยมีสาเหตุสำคัญจากการขาดความใกล้ชิดกับลูกหลาน การสูญเสียบุคคลอันเป็นที่รัก และการลดบทบาททางสังคมเมื่อไม่สามารถทำงานหรือช่วยเหลือครอบครัวได้ดังเดิม แม้เบี้ยยังชีพจะช่วยบรรเทาภาระทางเศรษฐกิจบางส่วน แต่ไม่สามารถตอบสนองความต้องการด้านอารมณ์และความรู้สึกได้อย่างเพียงพอ ผลดังกล่าวสอดคล้องกับ



งานวิจัยของ จักรแก้ว นามเมือง (2560) ที่พบว่า การจัดการสุขภาวะผู้สูงอายุ จำเป็นต้องครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และสติปัญญา โดยเฉพาะ รูปแบบ “โรงเรียนผู้สูงอายุ” ที่เปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุได้มีส่วนร่วมในกิจกรรม เรียนรู้ และสร้างเครือข่ายทางสังคม ซึ่งช่วยเสริมสร้างคุณค่าในตนเองและลด ปัญหาทางจิตใจได้อย่างเป็นรูปธรรม จึงสะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิต ผู้สูงอายุควรให้ความสำคัญกับกิจกรรมสร้างสุข การเสริมพลังทางใจ และการสร้าง พื้นที่ทางสังคมที่ทำให้ผู้สูงอายุรู้สึกเป็นที่ยอมรับและมีคุณค่า

3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม จากผลการวิจัยพบว่า ผู้สูงอายุในชุมชนขาด โอกาสในการมีส่วนร่วมทางสังคม ทั้งในระดับครอบครัว เพื่อนบ้าน และชุมชน เช่น การขาดกิจกรรมพบปะสังสรรค์ การไม่มีผู้พาออกจากบ้าน การลดลงของ กิจกรรมชุมชน และช่องว่างระหว่างวัย ส่งผลให้เกิดความรู้สึกโดดเดี่ยวและห่าง เินจากสังคม ซึ่งมีผลกระทบต่อสุขภาพจิตและคุณภาพชีวิตโดยรวม ผล การศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติ ตระกูลรัมย์ (2567) ที่พบว่า การจัด สวัสดิการผู้สูงอายุที่มีประสิทธิภาพควรส่งเสริมความมั่นคงทางสังคม ความสัมพันธ์ในครอบครัว และการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุในกิจกรรมชุมชน รวมถึงการสนับสนุนสถานที่สำหรับพักผ่อนและทำกิจกรรมที่เหมาะสม ดังนั้น การ ส่งเสริมสัมพันธภาพทางสังคมควรดำเนินการผ่านการจัดกิจกรรมระหว่างวัย การ สร้างเครือข่ายอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ และการออกแบบกิจกรรมที่สอดคล้องกับ ศักยภาพของผู้สูงอายุ เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

4. ด้านสิ่งแวดล้อม จากผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในชุมชนยังไม่ เหมาะสมต่อการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุ เช่น ทางเดินชำรุด แสงสว่างไม่เพียงพอ บ้านเรือนทรุดโทรม การจัดการขยะไม่ทั่วถึง พื้นที่สีเขียวจำกัด ปัญหามลพิษ และ น้ำท่วมขัง ซึ่งล้วนส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและจิตใจ ตลอดจนความปลอดภัย ในการใช้ชีวิตประจำวัน ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศริยา เงินโพธิ์ กลาง (2566) ที่พบว่า การเข้าถึงสวัสดิการสังคมควรครอบคลุมทั้งด้านสุขภาพ



สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งเน้นการบูรณาการการทำงานของหน่วยงานในพื้นที่ เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถเข้าถึงบริการได้อย่างทั่วถึง เป็นธรรม และมีศักดิ์ศรี ดังนั้น การพัฒนาสิ่งแวดล้อมควรดำเนินการเชิงระบบ ทั้งการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน การเพิ่มพื้นที่กิจกรรม การจัดการด้านความปลอดภัย และการบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ชุมชน และภาคีเครือข่าย

โดยภาพรวม ผลการวิจัยจากกลุ่มผู้ให้บริการสะท้อนว่า ปัญหาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุมีลักษณะเชื่อมโยงกันทั้งด้านสุขภาพกาย จิตใจ สัมพันธภาพทางสังคม และสิ่งแวดล้อม แม้จะมีมาตรการช่วยเหลือจากภาครัฐ เช่น เบี้ยยังชีพ และสิทธิรักษาพยาบาล แต่ยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการเชิงลึกของผู้สูงอายุได้อย่างครอบคลุม จึงจำเป็นต้องมีแนวทางการพัฒนาแบบบูรณาการที่ครอบคลุมทุกมิติ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของครอบครัว ชุมชน และหน่วยงานรัฐ เพื่อส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กลุ่มที่ 2 กลุ่มผู้รับบริการ ตามวัตถุประสงค์ที่ 1

1. ด้านสุขภาพทางกาย จากผลการวิจัยพบว่า ผู้สูงอายุในชุมชนเสนานิคม 2 ประสบปัญหาสุขภาพทางกายที่หลากหลายและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงตามวัย เช่น อาการอ่อนเพลีย ปวดเมื่อย เคลื่อนไหวลำบาก โรคเรื้อรัง โรคกระดูกและข้อ ปัญหาทางสายตาและการได้ยิน รวมถึงความยากลำบากในการเดินทางไปพบแพทย์ นอกจากนี้ยังพบว่า ค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพ เช่น ค่ายา ค่าตรวจรักษา และค่าเดินทาง มีจำนวนสูงกว่าเบี้ยยังชีพที่ได้รับ ส่งผลให้ผู้สูงอายุมีข้อจำกัดในการดูแลสุขภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง แม้เบี้ยยังชีพจะช่วยบรรเทาภาระค่าอาหารและค่ายาพื้นฐานบางส่วน แต่ยังไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพที่เพิ่มขึ้นตามภาวะเจ็บป่วยและความเสื่อมตามวัย จึงสะท้อนว่า การสนับสนุนด้านรายได้เพียงอย่างเดียวไม่สามารถตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพได้อย่างครอบคลุม ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ นงนุช วงศ์ส่วาง



(2564) ที่พบว่า สิ่งแวดล้อมและการจัดสภาพแวดล้อมในบ้านมีความสำคัญต่อสุขภาพของผู้สูงอายุ โดยเฉพาะการปรับปรุงให้เหมาะสมกับข้อจำกัดทางร่างกาย เพื่อป้องกันปัญหาสุขภาพและลดความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุ ดังนั้น การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุควรดำเนินการแบบองค์รวม ทั้งด้านการเข้าถึงบริการ การลดภาระค่าใช้จ่าย และการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการดำรงชีวิต

2. ด้านจิตใจ จากผลการวิจัยพบว่า ผู้สูงอายุจำนวนมากรู้สึกเหงา ว่าเหงา ความอับจนจากครอบครัว เนื่องจากลูกหลานต้องทำงานและมีเวลาร่วมกันลดลง อีกทั้งยังมีความกังวลเกี่ยวกับสุขภาพ อนาคต และภาระค่าใช้จ่าย บางรายรู้สึกว่าตนเองเป็นภาระของลูกหลาน หรือรู้สึกไร้คุณค่าเมื่อไม่สามารถช่วยเหลืองานในครอบครัวได้ดังเดิม แม้จะได้รับเบี้ยยังชีพช่วยลดภาระด้านการเงิน แต่ไม่สามารถเติมเต็มความต้องการทางอารมณ์และจิตใจได้ สะท้อนให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตด้านจิตใจของผู้สูงอายุมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันในครอบครัว และการมีบทบาทในสังคม มากกว่าปัจจัยด้านรายได้เพียงอย่างเดียว ผลการศึกษาที่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรแก้ว นามเมือง (2560) ที่พบว่า การจัดการสุขภาวะผู้สูงอายุจำเป็นต้องครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และสติปัญญา โดยเฉพาะการจัดกิจกรรมผ่าน “โรงเรียนผู้สูงอายุ” ซึ่งช่วยให้ผู้สูงอายุมีพื้นที่เรียนรู้ มีบทบาท และรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุจึงควรเน้นมาตรการส่งเสริมสุขภาพจิต การสร้างกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัย และการเสริมสร้างความสัมพันธ์ในครอบครัวและชุมชนควบคู่กัน

3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม จากผลการวิจัยพบว่า ผู้สูงอายุในชุมชนเผชิญภาวะโดดเดี่ยวทางสังคมอย่างต่อเนื่อง ความสัมพันธ์กับเพื่อนบ้านและคนในชุมชนลดลง กิจกรรมรวมกลุ่มมีน้อยลง บางรายไม่กล้าเข้าร่วมกิจกรรมเนื่องจากรู้สึกไม่คุ้นเคยกับคนรุ่นใหม่ หรือมีข้อจำกัดด้านสุขภาพ ส่งผลให้เกิดความรู้สึกท้อแท้ ไม่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม และขาดการแลกเปลี่ยนข่าวสาร แม้เบี้ยยังชีพจะช่วยบรรเทาปัญหาด้านรายได้ แต่ไม่สามารถทดแทนความต้องการ



ด้านความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่างแท้จริง ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติ ตระกูลรัมย์ (2567) ที่พบว่า การจัดสวัสดิการผู้สูงอายุที่มีประสิทธิภาพควรส่งเสริมความมั่นคงทางสังคม ความสัมพันธ์ในครอบครัว และการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุในกิจกรรมชุมชน รวมถึงสนับสนุนงบประมาณและสถานที่สำหรับกิจกรรมนันทนาการที่เหมาะสม ดังนั้น ควรมีการพัฒนากิจกรรมระหว่างวัย การจัดเวทีพบปะแลกเปลี่ยน และสร้างพื้นที่ทางสังคมที่ปลอดภัยและเหมาะสมกับผู้สูงอายุ เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง

4. ด้านสิ่งแวดล้อม จากผลการวิจัยพบว่า ผู้สูงอายุในชุมชนต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้อต่อการดำรงชีวิต เช่น ถนนชำรุดและลื่น เสี่ยงต่อการหกล้ม บ้านพักอาศัยเก่าและอากาศไม่ถ่ายเท ปัญหาเสียงรบกวน น้ำท่วมขัง ระบบน้ำไม่ดี ขยะและกลิ่นไม่พึงประสงค์ รวมถึงพื้นที่สีเขียวและสถานที่ออกกำลังกายที่จำกัด ปัญหาเหล่านี้ส่งผลต่อทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิตในระยะยาว เบี่ยงชีฟทีได้รับไม่สามารถนำไปใช้ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานหรือซ่อมแซมที่อยู่อาศัยได้อย่างเพียงพอ จึงสะท้อนว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุจำเป็นต้องอาศัยการจัดการสิ่งแวดล้อมระดับชุมชนควบคู่ไปด้วย ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศรียา เงินโพธิ์กลาง (2566) ที่พบว่า การเข้าถึงสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุครอบคลุมทั้งด้านสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งเน้นการบูรณาการความร่วมมือของหน่วยงานในพื้นที่ เพื่อให้ผู้สูงอายุเข้าถึงบริการได้อย่างทั่วถึง เป็นธรรม และมีศักดิ์ศรี ดังนั้น การพัฒนาสภาพแวดล้อมในชุมชนควรดำเนินการอย่างเป็นระบบ เช่น การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน การเพิ่มพื้นที่กิจกรรม และการจัดการสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมกับผู้สูงอายุ

โดยภาพรวม ผลการวิจัยจากกลุ่มผู้รับบริการสะท้อนว่า ปัญหาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในชุมชนเสนานิคม 2 มีลักษณะเชื่อมโยงกันทั้งด้านสุขภาพทางกาย จิตใจ สัมพันธภาพทางสังคม และสิ่งแวดล้อม แม้จะได้รับเบี่ยงชีฟจากภาครัฐซึ่งช่วยบรรเทาภาระทางเศรษฐกิจบางส่วน แต่ยังไม่สามารถตอบสนอง



ความต้องการที่ซับซ้อนและหลากหลายของผู้สูงอายุได้อย่างครอบคลุม จึงจำเป็นต้องมีการดำเนินงานเชิงบูรณาการที่ครอบคลุมทุกมิติ โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างครอบครัว ชุมชน หน่วยงานภาครัฐ และภาคีเครือข่าย เพื่อส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กลุ่มที่ 1 กลุ่มผู้ให้บริการ ตามวัตถุประสงค์ที่ 2

1. ด้านสุขภาพทางกาย จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้บริการมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพทางกายของผู้สูงอายุที่ได้รับเบี้ยยังชีพ ควรดำเนินการอย่างครอบคลุมทั้งในเชิงป้องกันและเชิงส่งเสริมสุขภาพ โดยเน้นการจัดกิจกรรมออกกำลังกายที่เหมาะสมกับวัย การสนับสนุนให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี การจัดหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ การให้ความรู้ด้านโภชนาการ การดูแลโรคประจำตัว การใช้ยาอย่างถูกต้อง การเยี่ยมบ้านติดตามอาการ และการสนับสนุนอุปกรณ์ช่วยเหลือทางสุขภาพ ทั้งนี้ สะท้อนให้เห็นว่า ผู้ให้บริการให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพแบบองค์รวม (Holistic Health) และการดูแลต่อเนื่องในชุมชน โดยเน้นการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครสาธารณสุขและเครือข่ายในพื้นที่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการสร้างเสริมสุขภาพที่มุ่งเน้นการป้องกันก่อนเกิดโรค ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ นางนุช วงศ์สว่าง (2564) ที่พบว่า การจัดสิ่งแวดล้อมในบ้านและบริเวณโดยรอบให้เหมาะสมกับผู้สูงอายุ เป็นปัจจัยสำคัญต่อสุขภาพ โดยเฉพาะการประเมิน วางแผน และปรับปรุงสภาพแวดล้อมอย่างเป็นระบบตามบทบาทของพยาบาลอนามัยชุมชน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุจำเป็นต้องดำเนินการทั้งด้านพฤติกรรมสุขภาพและสิ่งแวดล้อมควบคู่กัน ดังนั้น การส่งเสริมสุขภาพทางกายในพื้นที่ชุมชนเสนานิคม 2 จึงควรพัฒนาในลักษณะบูรณาการระหว่างหน่วยงานสาธารณสุข หน่วยงานท้องถิ่น และเครือข่ายชุมชน เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถดูแลตนเองได้อย่างปลอดภัยและยั่งยืน



2. ด้านจิตใจ จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้บริการเห็นความสำคัญของการส่งเสริมสุขภาพจิตควบคู่กับสุขภาพกาย โดยเสนอแนวทาง เช่น การจัดกิจกรรม สันทนาการ กลุ่มพูดคุย การทำกิจกรรมทางศาสนา การทำสมาธิ การจัดตั้งชมรม ผู้สูงอายุ การจัดโครงการให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิต และการเยี่ยมบ้านเพื่อให้กำลังใจผู้สูงอายุที่อยู่ลำพัง ข้อค้นพบดังกล่าวสะท้อนว่า ผู้ให้บริการตระหนักถึงปัญหาความเหงา ความโดดเดี่ยว และภาวะซึมเศร้าในผู้สูงอายุ โดยมองว่าการสร้างปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและความรู้สึกมีคุณค่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงทางอารมณ์ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรแก้ว นามเมือง (2560) ที่พบว่า การจัดการสุขภาวะผู้สูงอายุผ่านรูปแบบโรงเรียนผู้สูงอายุ ช่วยตอบสนองความต้องการด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และสติปัญญา โดยกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอนช่วยให้ผู้สูงอายุเกิดการเรียนรู้ มีส่วนร่วม และมีคุณค่าในตนเอง ดังนั้น การส่งเสริมสุขภาพจิตของผู้สูงอายุในชุมชนควรดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีรูปแบบกิจกรรมที่หลากหลาย และเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุมีบทบาท ไม่ใช่เพียงผู้รับบริการ แต่เป็นผู้มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนกิจกรรม

3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้บริการเสนอแนวทางการส่งเสริมสัมพันธภาพทางสังคมผ่านการจัดกิจกรรมพบปะสังสรรค์ การจัดกิจกรรมระหว่างวัย การส่งเสริมกิจกรรมทางวัฒนธรรม การสร้างพื้นที่พบปะในชุมชน และการเยี่ยมบ้านเพื่อสร้างความผูกพัน ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศริยา เงินโพธิ์กลาง (2566) ที่พบว่า การสะท้อนแนวคิดการสร้าง “ชุมชนเกื้อกูลผู้สูงอายุ” ที่เปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยลดความรู้สึกโดดเดี่ยว และเพิ่มความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคม การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างวัยยังเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยถ่ายทอดคุณค่า ประสพการณ์ และภูมิปัญญาของผู้สูงอายุไปสู่คนรุ่นใหม่ ส่งผลให้ผู้สูงอายุเกิดความภาคภูมิใจและตระหนักถึงคุณค่าของตนเอง อันเป็นองค์ประกอบสำคัญ



ของคุณภาพชีวิตที่ดีในระยะยาว ดังนั้น การพัฒนาสัมพันธภาพทางสังคมจึงควรเน้นกิจกรรมที่หลากหลาย ครอบคลุมทั้งระดับครอบครัว ชุมชน และเครือข่ายระหว่างวัย เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งทางสังคมอย่างยั่งยืน

4. ด้านสิ่งแวดล้อม จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้บริการเสนอแนวทางการพัฒนาสิ่งแวดล้อมในชุมชนให้เหมาะสมกับผู้สูงอายุ เช่น การปรับปรุงทางเดินให้ปลอดภัย การพัฒนาระบบระบายน้ำ การจัดการขยะ การเพิ่มพื้นที่สีเขียว การลดมลพิษ และการตั้งคณะทำงานดูแลสิ่งแวดล้อมโดยให้ผู้สูงอายุมีส่วนร่วม ข้อค้นพบดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า สิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลโดยตรงต่อความปลอดภัยและความสามารถในการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุ โดยเฉพาะการป้องกันอุบัติเหตุจากการหกล้ม ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญในวัยสูงอายุ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศรียา เงินโพธิ์กลาง (2566) ที่พบว่า การเข้าถึงสวัสดิการสังคมและบริการของภาครัฐอย่างทั่วถึง โดยเฉพาะด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม มีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ และควรดำเนินงานแบบบูรณาการร่วมกันในระดับพื้นที่ ดังนั้น การพัฒนาสิ่งแวดล้อมในชุมชนเสนานิคม 2 ควรดำเนินการในลักษณะมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุมีบทบาทในการวางแผน ตัดสินใจ และติดตามผล เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของพื้นที่ และเสริมสร้างความภาคภูมิใจในตนเอง

โดยภาพรวม ผู้ให้บริการมีมุมมองที่สอดคล้องกันว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุที่ได้รับเบี้ยยังชีพควรดำเนินการแบบองค์รวม ครอบคลุมทั้งด้านสุขภาพกาย จิตใจ สัมพันธภาพทางสังคม และสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งเน้นการมีส่วนร่วมของครอบครัว ชุมชน และหน่วยงานภาครัฐในพื้นที่ แนวทางดังกล่าวสะท้อนแนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตเชิงบูรณาการ ที่ไม่แยกส่วนแต่เชื่อมโยงทุกมิติของชีวิตผู้สูงอายุเข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดความมั่นคง ปลอดภัย มีคุณค่า และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในชุมชนได้อย่างมีศักดิ์ศรีและยั่งยืน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กลุ่มที่ 2 กลุ่มผู้รับบริการ ตามวัตถุประสงค์ที่ 2



1. ด้านสุขภาพทางกาย จากผลการวิจัยพบว่า ผู้สูงอายุให้ความสำคัญกับการเข้าถึงบริการสุขภาพที่สะดวกและต่อเนื่อง โดยเสนอแนวทาง เช่น การจัดตรวจสุขภาพประจำปี การเพิ่มหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ในชุมชน การจัดกิจกรรมออกกำลังกายเบา ๆ การฟื้นฟูสมรรถภาพร่างกาย เช่น กายภาพบำบัดหรือโยคะ การเยี่ยมบ้านโดยเจ้าหน้าที่หรือ อสม. รวมถึงการให้ความรู้เกี่ยวกับโรคเรื้อรังและโภชนาการ นอกจากนี้ ผู้สูงอายุสะท้อนปัญหาเชิงกายภาพของพื้นที่ เช่น ขอยแคบ รถจอดกีดขวาง และความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า “สิ่งแวดล้อม” มีผลโดยตรงต่อสุขภาพกายและความสามารถในการเข้าถึงบริการ ข้อค้นพบดังกล่าวสะท้อนมุมมองของผู้สูงอายุที่เน้น “ความสะดวกในการเข้าถึงบริการ” และ “ความปลอดภัยในการดำรงชีวิตประจำวัน” มากกว่ามิติทางนโยบาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ นงนุช วงศ์สว่าง (2564) ที่พบว่า การจัดสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมทั้งในและรอบบ้านมีความสำคัญต่อสุขภาพของผู้สูงอายุ และต้องดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน ตั้งแต่การประเมิน วางแผน แก้ไข และติดตามผล ดังนั้น การส่งเสริมสุขภาพกายสำหรับผู้สูงอายุในพื้นที่ควรมุ่งเน้นบริการเชิงรุก ลดอุปสรรคด้านการเดินทาง และพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการดำรงชีวิตอย่างปลอดภัยควบคู่กัน

2. ด้านจิตใจ จากผลการวิจัยพบว่า ผู้สูงอายุเห็นว่าการส่งเสริมสุขภาพจิตควรดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นกิจกรรมที่ช่วยลดความเครียดและความเหงา เช่น กิจกรรมสันทนาการ กิจกรรมทางศาสนา ธรรมะบำบัด การจัดมุมพักผ่อนหรือมุมอ่านหนังสือ การจัดกิจกรรมร่วมกับครอบครัว และการเยี่ยมบ้านผู้สูงอายุที่อยู่ลำพัง นอกจากนี้ ยังมีข้อเสนอให้มีผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาให้คำปรึกษา ซึ่งสะท้อนว่าผู้สูงอายุรับรู้ถึงความสำคัญของสุขภาพจิต และต้องการการสนับสนุนอย่างเป็นระบบ ไม่ใช่เพียงกิจกรรมเพื่อความบันเทิงเท่านั้น ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรแก้ว นามเมือง (2560) ที่พบว่า การจัดกิจกรรมในรูปแบบโรงเรียนผู้สูงอายุสามารถตอบสนองความต้องการด้านอารมณ์ สังคม และ



สติปัญญา โดยช่วยให้ผู้สูงอายุรู้สึกมีคุณค่าและมีส่วนร่วมในสังคม ดังนั้น การส่งเสริมด้านจิตใจควรผสมผสานกิจกรรมนันทนาการ การให้คำปรึกษา และการเสริมบทบาททางสังคมของผู้สูงอายุ เพื่อสร้างความมั่นคงทางอารมณ์อย่างยั่งยืน

3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม จากผลการวิจัยพบว่า ผู้สูงอายุให้ความสำคัญกับการมีพื้นที่และโอกาสในการพบปะสังสรรค์ เช่น การจัดกิจกรรมประจำเดือน การตั้งชมรมผู้สูงอายุ การจัดกิจกรรมระหว่างวัย การจัดทัศนศึกษา กิจกรรมจิตอาสา และกิจกรรมครอบครัวสัมพันธ์ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิสริยา เงินโพธิ์กลาง (2566) ที่พบว่า ผู้สูงอายุมีความต้องการเป็น “สมาชิกที่มีบทบาทในสังคม” ไม่ใช่เพียงผู้รับสวัสดิการ การได้มีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็น และทำกิจกรรมร่วมกับคนรุ่นอื่นช่วยเสริมสร้างคุณค่าในตนเอง และลดความรู้สึกโดดเดี่ยว แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดการส่งเสริมชุมชนที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุ ซึ่งเน้นการมีส่วนร่วมทางสังคมและความสัมพันธ์ระหว่างวัย อันเป็นปัจจัยสำคัญของคุณภาพชีวิตและสุขภาวะทางจิต ดังนั้น การพัฒนาด้านสัมพันธภาพทางสังคมควรส่งเสริมกิจกรรมที่หลากหลาย เปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุมีบทบาทในการวางแผนและดำเนินกิจกรรมเอง เพื่อสร้างความยั่งยืนของเครือข่ายทางสังคมในชุมชน

4. ด้านสิ่งแวดล้อม จากผลการวิจัยพบว่า ผู้สูงอายุเสนอให้มีการปรับปรุงทางเดิน ถนน ไฟส่องสว่าง การจัดการน้ำขัง การดูแลความสะอาด การเพิ่มพื้นที่สีเขียว การซ่อมแซมบ้านเรือนที่ชำรุด และการรณรงค์ลดมลพิษทางเสียงและอากาศ นอกจากนี้ ผู้สูงอายุยังต้องการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการในชุมชน ซึ่งสะท้อนถึงความต้องการมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการพัฒนาพื้นที่ของตนเอง ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิสริยา เงินโพธิ์กลาง (2566) ที่พบว่า การเข้าถึงสวัสดิการสังคมอย่างทั่วถึง โดยเฉพาะด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม เป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ และควรดำเนินงานแบบบูรณาการในระดับพื้นที่



ดังนั้น การพัฒนาสิ่งแวดล้อมควรมุ่งเน้นความปลอดภัย ความสะอาด และการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุ เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจและความภาคภูมิใจในการอยู่อาศัยในชุมชน

โดยภาพรวม ผู้สูงอายุในชุมชนเสนานิคม 2 มองว่าการส่งเสริมคุณภาพชีวิตควรดำเนินการแบบบูรณาการ ครอบคลุมทั้งสุขภาพกาย สุขภาพจิต สัมพันธภาพทางสังคม และสิ่งแวดล้อม โดยเน้น “การเข้าถึงบริการอย่างสะดวก” “ความปลอดภัยในชีวิตประจำวัน” และ “การมีส่วนร่วมในชุมชน” เมื่อเปรียบเทียบเชิงแนวคิด พบว่า กลุ่มผู้รับบริการให้ความสำคัญกับประสบการณ์ตรงในการดำรงชีวิต ขณะที่ข้อเสนอมีลักษณะเป็นรูปธรรมและสะท้อนปัญหาที่พบจริงในพื้นที่ ดังนั้น การกำหนดแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุควรนำข้อเสนอของผู้รับบริการมาเป็นฐานสำคัญในการวางแผน เพื่อให้มาตรการต่าง ๆ ตอบสนองความต้องการที่แท้จริง และนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนในระดับชุมชน

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

1. เบี้ยยังชีพเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ช่วยประคับประคองการดำรงชีวิต แม้จำนวนเงินจะไม่มาก แต่เบี้ยยังชีพมีบทบาทสำคัญต่อการจัดการค่าใช้จ่ายพื้นฐาน เช่น อาหาร ยา และการเดินทางไปพบแพทย์ จึงเป็นรายได้ที่ช่วยให้ผู้สูงอายุรู้สึกมั่นคงขึ้นในชีวิตประจำวัน

2. คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุเป็นปัจจัยหลายมิติที่ส่งผลสัมพันธ์กัน งานวิจัยชี้ให้เห็นว่า ปัญหาสุขภาพกาย สุขภาพจิต ความสัมพันธ์ทางสังคม และสภาพแวดล้อม ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อกันและกัน และต้องได้รับการแก้ไขอย่างเป็นระบบ ไม่สามารถพัฒนาเพียงด้านเดียวแล้วให้ผลลัพธ์ที่ชัดเจนได้

3. ระบบสนับสนุนจากครอบครัวและชุมชนเป็นตัวแปรสำคัญ คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุดีขึ้นอย่างชัดเจนเมื่อได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว ชุมชน และ



กิจกรรมทางสังคม การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นช่วยลดความเหงา เพิ่มความรู้สึกมีคุณค่า และลดปัญหาสุขภาพจิต

4. ช่องว่างของสวัสดิการรัฐยังคงเป็นปัญหาหลัก สวัสดิการด้านสุขภาพและสังคมที่มีอยู่ยังไม่ครอบคลุมความต้องการที่แท้จริงของผู้สูงอายุ โดยเฉพาะด้านสุขภาพเรื้อรัง การดูแลระยะยาว และค่าครองชีพที่สูงขึ้น จึงจำเป็นต้องพัฒนานโยบายเพิ่มเติมเพื่อให้ตอบโจทย์คุณภาพชีวิตได้จริง

5. ผู้สูงอายุจำนวนมากยังขาดการเข้าถึงข้อมูลและบริการสังคม การไม่ทราบสิทธิของตนเอง การเดินทางลำบาก และกระบวนการเข้าถึงสวัสดิการที่ซับซ้อน ทำให้ผู้สูงอายุบางส่วนไม่ได้ใช้บริการที่ควรได้รับ จุดนี้สะท้อนความจำเป็นของระบบสนับสนุนเชิงรุกในชุมชน

6. สภาพแวดล้อมในชุมชนยังไม่เป็นมิตรต่อผู้สูงอายุ การขาดพื้นที่กิจกรรม ระบบทางเดินที่เหมาะสม หรือสิ่งแวดลอมที่ปลอดภัย ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตโดยตรง งานวิจัยจึงชี้ให้เห็นว่า “สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อผู้สูงอายุ” คือองค์ประกอบสำคัญของสังคมสูงวัย

7. การมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุเป็นปัจจัยที่ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิต ผู้สูงอายุที่ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรม เช่น ชมรม อาสาสมัคร หรือกิจกรรมชุมชน มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคม จึงควรส่งเสริมกิจกรรมรูปแบบต่าง ๆ ให้ต่อเนื่อง

8. การพัฒนาคุณภาพชีวิตต้องใช้แนวทางแบบบูรณาการ งานวิจัยเน้นว่าการแก้ปัญหาผู้สูงอายุจำเป็นต้องประสานงานหลายฝ่าย ทั้งครอบครัว ชุมชน หน่วยงานรัฐ และภาคประชาสังคม เพื่อให้เกิดการดูแลแบบองค์รวม (holistic care) ที่ยั่งยืน



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

เพื่อเป็นแนวทางเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการสังคม เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ และเสริมสร้างศักยภาพให้กับการจัดสวัสดิการสังคมที่เข้มแข็งและยั่งยืนของผู้สูงอายุที่ได้รับเบี้ยยังชีพในชุมชนเสนานิคม 2 เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัย มีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายดังนี้

1. ควรเพิ่มสวัสดิการด้านสุขภาพและการดูแลผู้สูงอายุแบบใกล้ชิด เช่น จัดบริการตรวจสุขภาพเชิงรุกในชุมชน, ส่งเสริมระบบอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ (Care Giver/อสม.) เพื่อเยี่ยมบ้าน และสนับสนุนกิจกรรมป้องกันโรค เช่น ออกกำลังกายเบา ๆ โภชนาการที่เหมาะสม

2. ควรมีการยกระดับเบี้ยยังชีพและพัฒนาสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ โดยพิจารณาเพิ่มเบี้ยยังชีพให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในเขตเมือง พร้อมทั้งส่งเสริมอาชีพเสริมและงานจ้างเหมาะสมกับศักยภาพของผู้สูงอายุ และสนับสนุนกลุ่มออมทรัพย์ชุมชนหรือกองทุนผู้สูงอายุ

3. การสร้างพื้นที่กิจกรรมและศูนย์ผู้สูงอายุในชุมชน โดยการจัดตั้ง/ปรับปรุงศูนย์กลางกิจกรรมสำหรับผู้สูงอายุในชุมชน พร้อมทั้งส่งเสริมกิจกรรมด้านสังคม วัฒนธรรม และการเรียนรู้ตลอดชีวิต และสนับสนุนการมีส่วนร่วมกับเยาวชน เพื่อเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างวัย

4. ควรมีการพัฒนากระบวนการแบบบูรณาการ เพื่อประสานงานระหว่างหน่วยงานรัฐ องค์กรท้องถิ่น และภาคประชาชน และสามารถใช้งานข้อมูลผู้สูงอายุเป็นรายบุคคล เพื่อติดตามสวัสดิการและความต้องการ และพัฒนาเครือข่ายบริการดูแลผู้สูงอายุทั้งด้านสุขภาพ เศรษฐกิจ และสังคม

5. ควรมีการเสริมสร้างศักยภาพผู้สูงอายุและครอบครัว โดยมีการจัดอบรมทักษะใหม่ ๆ เช่น ดิจิทัลเบื้องต้น การจัดการการเงิน พร้อมทั้งสนับสนุนการเป็น



"อาสาสมัครผู้สูงอายุ" เพื่อช่วยเหลือกันในชุมชน และส่งเสริมบทบาทครอบครัวในการดูแลผู้สูงอายุผ่านโครงการพัฒนาความรู้และแรงจูงใจ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุที่ได้รับเบี้ยยังชีพของผู้สูงอายุที่ได้รับเบี้ยยังชีพในชุมชนเสนานิคม 2 เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ดังนี้

1. ใช้ข้อมูลวิจัยเป็นฐานในการวางแผนสวัสดิการชุมชน เพื่อให้หน่วยงานท้องถิ่นสามารถนำผลการวิจัยไปจัดทำฐานข้อมูลผู้สูงอายุที่ละเอียดและทันสมัย และใช้เพื่อกำหนดนโยบายและจัดบริการที่ตอบสนองความต้องการจริงของผู้สูงอายุในพื้นที่
2. นำไปประยุกต์ใช้ผลการวิจัยเพื่อพัฒนากิจกรรมและโครงการที่เหมาะสมและออกแบบกิจกรรมด้านสุขภาพ เศรษฐกิจ และสังคม โดยยึดตามสภาพปัญหาและศักยภาพที่พบในงานวิจัย เช่น โครงการฝึกอาชีพเสริม ศูนย์กิจกรรมผู้สูงอายุ หรือโครงการส่งเสริมสุขภาพเชิงป้องกัน
3. เพื่อมีการเชื่อมโยงผลการวิจัยไปสู่การกำหนดนโยบายเชิงบูรณาการ ส่งผลให้ผู้วิจัยสามารถนำเสนอเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายต่อหน่วยงานรัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อกำหนดแนวทางสวัสดิการที่ยั่งยืน ครอบคลุมทั้งด้านสุขภาพ เศรษฐกิจ และการมีส่วนร่วมทางสังคม

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุที่ได้รับเบี้ยยังชีพของผู้สูงอายุที่ได้รับเบี้ยยังชีพในชุมชนเสนานิคม 2 เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในเรื่อง ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาเชิงเปรียบเทียบ ในส่วนของคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุที่ได้รับเบี้ยยังชีพในชุมชนอื่น ๆ หรือเขตอื่นของกรุงเทพมหานคร เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับชุมชนเสนานิคม 2 เพื่อหาความเหมือนและความแตกต่าง



2. ควรมีการศึกษาเชิงลึกด้านปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต เพื่อการขยายการศึกษาไปสู่ปัจจัยเฉพาะ เช่น สุขภาพจิต เศรษฐกิจครัวเรือน การสนับสนุนจากครอบครัว หรือการเข้าถึงบริการทางสังคม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น

3. ควรมีการศึกษาเชิงพัฒนาและการทดลองโครงการนำร่อง โดยการทดลองจัดกิจกรรมหรือโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ เช่น โครงการฝึกอาชีพ กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ หรือการสร้างเครือข่ายอาสาสมัครแล้วประเมินผลเพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมต่อการขยายผลในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงสาธารณสุข, กรมสุขภาพจิต. (2545). *สุขภาพจิตไทย พ.ศ. 2545 –*

2546. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.

กิตติ ตระกูลรัมย์. (2567). ประสิทธิภาพในการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบองแวงอำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 7(2), 251-266.

จักรแก้ว นามเมือง. (2560). รายงานวิจัยเรื่อง *โรงเรียนผู้สูงอายุ: ต้นแบบการจัดการสุขภาวะและสวัสดิการผู้สูงอายุ*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์.

ไทยพับลิก้า. (2568). สิทธิผู้สูงอายุ ไม่ได้มีแค่ 'เบี้ยคนชรา': 23 นโยบาย 10 กระทรวง ดูแล 43 สวัสดิการ ความซ้ำซ้อนของกลุ่มสูงวัย ? ค้นเมื่อ 28 กันยายน 2568, จาก https://thaipublica.org/2025/02/welfare-for-the-elderly/?utm_source=chatgpt.com

นนุช วงศ์สว่าง. (2564). *การจัดสิ่งแวดล้อมในบ้านเพื่อสุขภาพของผู้สูงอายุ: บทบาทของพยาบาลอนามัยชุมชน*. วารสารวิจัยเพื่อส่งเสริมสุขภาพและคุณภาพชีวิต, 1(1), 80-89.



- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2566). การสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2567. ค้นเมื่อ 28 กันยายน 2568, จาก Statistical Yearbook Thailand 2024.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรและการเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ (รายงานภายในรายงานสถานการณ์). กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- อิสริยา เงินโพธิ์กลาง. (2566). การเข้าถึงสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุตามพระราชบัญญัติการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ: กรณีศึกษาพื้นที่หมู่บ้านน้ำเมา ตำบลลาดบัวขาว อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา. วารสารการจัดการและพัฒนาท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 3(2), 16-24.



การขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่ระบบ
ราชการ 4.0 (PMQA 4.0) : กรณีศึกษา กรมสอบสวนคดีพิเศษ
Advancing Public Sector Management Quality Award towards
Government 4.0 (PMQA 4.0) : A case study of Department of
Special Investigation

ชาลินีย์ ทองอนันต์¹ & ปะการัง ชื่นจิตร²

Chalinee Thonganunt¹ & Pakarang Chuenjit²

Corresponding author: junechalinee.t@gmail.com

Received: 02/02/69 Revised: 24/02/69 Accepted: 25/02/69

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่ระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) ปัจจัยความสำเร็จ และแนวทางในการยกระดับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่ระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ศึกษาข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง และสัมภาษณ์แบบเป็นทางการจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 คน ผลการวิจัยพบว่า กรมสอบสวนคดีพิเศษดำเนินการขับเคลื่อน

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

¹ Student, Master of Public administration Program, Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University

² Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University



การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่ระบบราชการ 4.0 อย่างเป็นระบบ ผ่านกระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการราชการ แผนขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของกรม สอบสวนคดีพิเศษสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 และแผนอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยใช้กรอบของเกณฑ์ PMQA 4.0 เป็นเครื่องมือยกระดับการพัฒนาระบบราชการ 4.0 มีปัจจัยความสำเร็จในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน คือ 1) ปัจจัยด้านผู้นำ ในการนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ กำกับติดตาม สร้างแรงจูงใจ และการมีส่วนร่วม 2) ปัจจัยด้านแผน มีการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่ชัดเจน ถ่ายทอดสู่หน่วยงานและบุคลากรผ่านตัวชี้วัด 3) ปัจจัยด้านบุคลากร มุ่งพัฒนาศักยภาพบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพ แต่ยังมีข้อจำกัดด้านทัศนคติต่อ PMQA 4.0 และ 4) ปัจจัยสนับสนุนด้านเทคโนโลยี เชื่อมโยงการทำงานของ 3 ปัจจัยหลัก เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพสู่ระบบราชการ 4.0 แนวทางในการยกระดับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่ระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) ของกรม สอบสวนคดีพิเศษควรมุ่งเน้นขับเคลื่อน PMQA 4.0 ทุกทั้งองค์การให้เกิดผลเป็นรูปธรรม ผ่านการนำองค์กรเชิงรุก การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ ยกระดับกระบวนการผ่านดิจิทัล มุ่งเน้นพัฒนาบุคลากร และระบบปฏิบัติการอย่างบูรณาการ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ตอบสนองประชาชน สังคม และประเทศชาติอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ; ระบบราชการ 4.0;

กรมสอบสวนคดีพิเศษ



Abstract

This study aimed to examine the implementation of Public Sector Management Quality Development toward Government 4.0 (PMQA 4.0), identify success factors, and propose guidelines for enhancing PMQA 4.0 implementation within the Department of Special Investigation (DSI). The research employed a qualitative approach, utilizing documentary research and formal interviews with seven key informants. The findings indicate that the Department of Special Investigation systematically drives public sector management quality development toward Government 4.0 through the formulation of action plans, operational plans, and related strategic frameworks aligned with PMQA 4.0 criteria as a tool for advancing organizational development. Key success factors include: (1) leadership factors, characterized by visionary leadership, effective monitoring, motivation, and stakeholder participation; (2) planning factors, involving clear strategic planning communicated through performance indicators to agencies and personnel; (3) personnel factors, focusing on professional capacity development, although limitations remain regarding staff attitudes toward PMQA 4.0; and (4) technological support factors, which integrate the three main factors to enhance operational efficiency toward Government 4.0. The study recommends that future development efforts should emphasize organization-wide implementation of PMQA 4.0 through proactive leadership, strategic planning, service-user orientation, digital transformation of work processes, integrated personnel development, and operational system improvement to generate sustainable outcomes benefiting citizens, society, and the nation.



Keywords: Public Sector Management Quality Award (PMQA); Government 4.0;
Department of Special Investigation

บทนำ

การพัฒนาระบบราชการให้มีความทันสมัย โปร่งใส คล่องตัว และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นภารกิจสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศตามนโยบายประเทศไทย 4.0 โดยภาครัฐต้องมุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง เปิดกว้าง และเชื่อมโยงกัน พร้อมรับมือกับความท้าทายในปัจจุบัน และอนาคต (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2567, หน้า 2) กลไกสำคัญในการยกระดับการพัฒนาระบบราชการ คือ เกณฑ์ประเมินคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA 4.0) ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ต่อประชาชน และประเทศชาติอย่างเป็นรูปธรรม

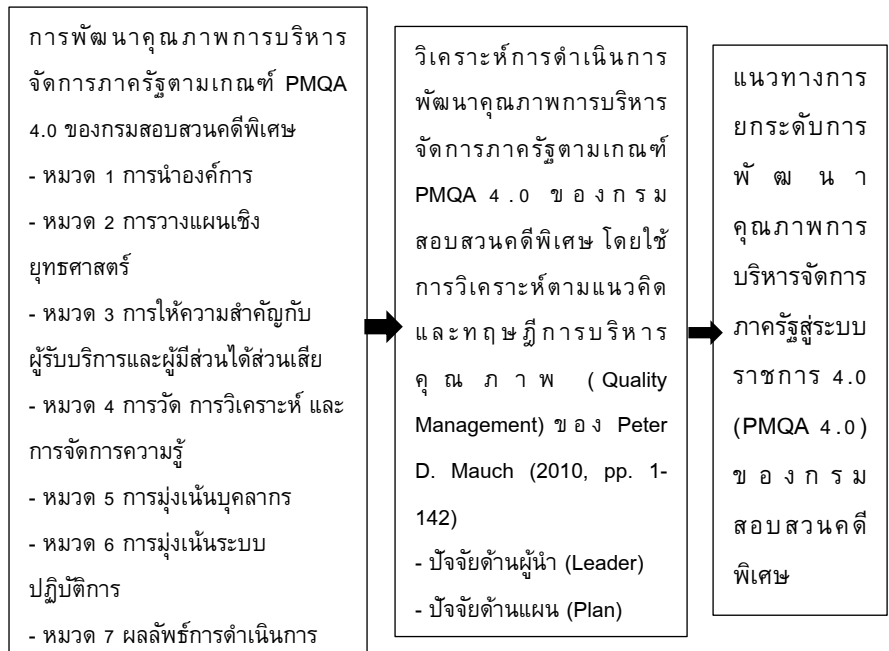
กรมสอบสวนคดีพิเศษ (DSI) ขับเคลื่อนการปฏิบัติงาน และการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ภายใต้แผนปฏิรูปราชการ แผนขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 โดยนำเกณฑ์ PMQA 4.0 มาใช้เป็นกรอบ และเครื่องมือบริหารจัดการคุณภาพองค์กร เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาล และองค์การสมรรถนะสูงด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรม ถึงแม้ว่าที่ผ่านมา กรมสอบสวนคดีพิเศษจะมีผลการดำเนินงานตามเกณฑ์ PMQA 4.0 ระดับก้าวหน้า (Advance) แต่ยังคงเป็นความท้าทายของหน่วยงานในการยกระดับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐให้สอดคล้องตามเกณฑ์ PMQA 4.0 ในระดับที่สูงขึ้น



การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาการดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่ระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) ปัจจัยความสำเร็จ และแนวทางการยกระดับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่ระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) เพื่อนำมาปรับใช้ในการพัฒนาการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ดียิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง การขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่ระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0)กรณีศึกษา กรมสอบสวนคดีพิเศษ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้





วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การวิจัยเอกสาร ศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูล จากเอกสารทางวิชาการ เอกสารทางราชการ และวิทยานิพนธ์ต่าง ๆ และการวิจัยสนามด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดกรมสอบสวนคดีพิเศษ จำนวน 1,356 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยเจาะจงเลือกกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ ซึ่งปฏิบัติงานมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 5 ปี เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในงาน และมีประสบการณ์การทำงานโดยตรงในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมสอบสวนคดีพิเศษ จำนวน 7 คน ประกอบด้วย

2.1 ผู้บริหาร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ จำนวน 2 คน

2.2 บุคลากร ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 คน

2.3 บุคลากร ระดับชำนาญการ จำนวน 3 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถาม และข้อกำหนดแน่นอนตายตัว จะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามเดียวกัน สุกงศ์ จันทวานิช (2551, หน้า 75-81 อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2568, หน้า 38) ผู้วิจัยใช้เครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างที่มีชุดคำถามกำหนดไว้อย่างชัดเจน มีการจัดเรียงคำถาม



ตามประเด็นที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยก่อนนำแบบสัมภาษณ์ไปใช้จริง ผู้วิจัยได้นำแบบสัมภาษณ์ให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเหมาะสมและความครอบคลุมของประเด็นคำถามก่อนนำไปสัมภาษณ์ ในการจะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดวันนัดหมายวันสัมภาษณ์ โดยได้แจ้งให้ผู้ให้ข้อมูลทราบก่อนล่วงหน้า และผู้วิจัยได้ใช้การบันทึกเสียงควบคู่กับการจดบันทึก โดยขออนุญาตและได้รับความยินยอมจากผู้ให้ข้อมูล

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่

ระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

กรมสอบสวนคดีพิเศษดำเนินการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่ระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) อย่างเป็นระบบ ผ่านกระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการราชการ แผนขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 และแผนอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยใช้กรอบของเกณฑ์ PMQA 4.0 เป็นเครื่องมือยกระดับการพัฒนาระบบราชการ 4.0 มีรายละเอียดการดำเนินงานในแต่ละหมวด ดังนี้

หมวดที่ 1 การนำองค์กร : ผู้บริหารได้แสดงบทบาทความเป็นผู้นำ ผ่านการกำหนดค่านิยมร่วมขององค์กร “เกียรติศักดิ์ เชี่ยวชาญ ชื่อสัตย์” และมีการวิเคราะห์ คาดการณ์ กำหนดทิศทางองค์กร แผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายรัฐบาล และบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป ควบคู่การสื่อสาร



ถ่ายทอดนโยบายผ่านช่องทางที่หลากหลาย และให้ความสำคัญในการกำกับดูแล
องค์กรที่ดี โปร่งใส และคำนึงถึงผลกระทบต่อสังคม

หมวดที่ 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ : มีการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ที่
ตอบสนองความท้าทายและการเปลี่ยนแปลง โดยการวิเคราะห์แนวโน้ม
อาชญากรรม เพื่อจัดทำและทบทวนแผนให้สอดคล้องกับบริบทอย่างต่อเนื่อง
ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อสร้างการรับรู้ ถ่ายทอดลงสู่หน่วยงาน
และบุคลากรผ่านตัวชี้วัดสำคัญ นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้สนับสนุนการติดตาม
ประเมินผล เพื่อปรับแผนให้สอดคล้องกับการคาดการณ์

หมวดที่ 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย :
ให้บริการโดยมุ่งเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง โดยใช้ประโยชน์จากข้อมูลความ
ต้องการ ความคาดหวังของผู้รับบริการ เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงาน นำ AI
และ e-service มาใช้เพื่อความสะดวก รวดเร็ว และลดความเหลื่อมล้ำในการ
เข้าถึงกระบวนการยุติธรรม

หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ : กำหนดตัวชี้วัด
สำคัญเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อถ่ายทอด
ค่าเป้าหมายลงสู่หน่วยงาน และบุคลากร สามารถกำกับติดตามได้อย่างเป็นระบบ
และใช้ประกอบการตัดสินใจเชิงยุทธศาสตร์ได้ รวมทั้งมีการบริหารจัดการข้อมูล
และสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ และมีกระบวนการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ
เพื่อให้สามารถพัฒนาองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง

หมวดที่ 5 การมุ่งเน้นบุคลากร : ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากร
บุคคล ผ่านการจัดทำแผนกลยุทธ์ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนอง
ความต้องการหน่วยงานและแนวโน้มอาชญากรรมรูปแบบใหม่ สร้าง
สภาพแวดล้อมที่ดี และจัดสวัสดิการในหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจ มี



ความรัก ความผูกพันต่อองค์กร และมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

หมวดที่ 6 การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ : มีการจัดการกระบวนการทำงานที่เชื่อมโยงตั้งแต่ต้นจนจบ (End to End Process) ผ่านการบูรณาการ/เชื่อมโยงฐานข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้กำกับติดตามอย่างเป็นระบบ ควบคู่กับการสร้างนวัตกรรม เพื่อให้เกิดการปรับปรุงกระบวนการผลิต และการบริการอย่างต่อเนื่อง สามารถส่งมอบบริการที่มีคุณภาพให้แก่ประชาชน และยกระดับคุณภาพการบริการให้เกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

หมวดที่ 7 ผลลัพธ์การดำเนินการ : มีการรวบรวม นำเสนอข้อมูลการบรรลุผลลัพธ์ของตัวชี้วัดในด้านต่างๆ จากผลการดำเนินงานภายใต้แผนปฏิบัติการอย่างครบถ้วน อาทิ ตัวชี้วัดจำนวนคดีพิเศษที่ดำเนินการแล้วเสร็จ ตัวชี้วัดความเชื่อมั่นของสาธารณชนที่มีต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ ตัวชี้วัดความพึงพอใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตัวชี้วัดคะแนนความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความพยายามในการบรรลุผลลัพธ์ตามเกณฑ์ PMQA 4.0 ของกรมสอบสวนคดีพิเศษอย่างต่อเนื่อง และเป็นรูปธรรม

2. เพื่อศึกษาปัจจัยความสำเร็จในการดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่ระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่ระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) ของกรมสอบสวนคดีพิเศษพบว่า ปัจจัยความสำเร็จเป็นผลจากการบูรณาการร่วมกันของปัจจัยสำคัญต่างๆ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านผู้นำ (Leader) ปัจจัยด้านแผน (Plan) และปัจจัยด้าน



บุคลากร (Staff) โดยพบว่าปัจจัยด้านเทคโนโลยี (Technology) เป็นปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญ ดังนี้

ปัจจัยด้านผู้นำ (Leader) : มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อน โดยผู้บริหารกรมสอบสวนคดีพิเศษมีบทบาทในการกำหนดทิศทาง นำองค์กรโดยใช้ PMQA 4.0 เป็นกรอบและเครื่องมือหลัก ถ่ายทอดตัวชี้วัดลงสู่หน่วยงานและบุคลากรอย่างเป็นระบบ มีการกำกับ ติดตามอย่างต่อเนื่อง ควบคุมการสร้างแรงจูงใจ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร และให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

ปัจจัยด้านแผน (Plan) : เป็นกลไกเชิงระบบในการขับเคลื่อน โดยกรมสอบสวนคดีพิเศษมีความพร้อมด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ มีกระบวนการถ่ายทอดแผนสู่การปฏิบัติผ่านการกำหนดตัวชี้วัด และการมอบหมายหน่วยงานรับผิดชอบที่สามารถติดตามประเมินผลได้อย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ ทั้งนี้ พบข้อจำกัด คือ ทศนคติของบุคลากรที่ยังไม่สามารถบูรณาการ PMQA 4.0 เข้ากับการกิจประจำได้ รวมทั้งข้อจำกัดด้านกฎระเบียบ และงบประมาณด้านเทคโนโลยีที่ยังไม่สมบูรณ์ และไม่ต่อเนื่อง

ปัจจัยด้านบุคลากร (Staff) : บุคลากรเป็นทั้งปัจจัยความสำเร็จ และปัจจัยท้าทายสำคัญในการขับเคลื่อน โดยบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษมีศักยภาพที่เพียงพอ แต่ด้วยลักษณะงานที่แตกต่างกัน คือ งานสนับสนุน และงานคดี ทำให้เกิดข้อจำกัดด้านความรู้ ความเข้าใจต่อ PMQA 4.0 ที่บุคลากรด้านคดียังไม่สามารถบูรณาการเข้ากับการกิจประจำได้ และยังพบข้อจำกัดด้านทักษะดิจิทัล และความพร้อมในการเป็นระบบราชการ 4.0 ซึ่งกรมสอบสวนคดีพิเศษต้องสร้างความเข้าใจ



ให้บุคลากรทุกระดับเห็นถึงความสำคัญ เพื่อนำไปสู่การบรรลุผลลัพธ์ทั่วทั้งองค์การ

ปัจจัยสนับสนุนด้านเทคโนโลยี (Technology) : มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุน และเชื่อมโยงปัจจัยหลักทั้ง 3 ปัจจัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่การบริหารจัดการข้อมูล การติดตามประเมินผล การรายงานผล และการสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร ทั้งนี้ พบข้อจำกัดด้านเทคโนโลยีที่ยังไม่สมบูรณ์ ในด้านงบประมาณ การบริหารโครงการ รวมทั้งยังขาดการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้งาน เพื่อสะท้อนความสำเร็จในการใช้งานระบบอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อต่อเนื่อง และประสิทธิภาพการใช้นาระบบ

3. เพื่อศึกษาแนวทางการยกระดับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่ระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

จากผลการศึกษาแนวทางการยกระดับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่ระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ พบว่า กรมสอบสวนคดีพิเศษควรมุ่งเน้นขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่ระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) ทั่วทั้งองค์การ ผ่านการนำองค์การเชิงรุก การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ การยกระดับกระบวนการผ่านดิจิทัล การมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากร และระบบปฏิบัติการอย่างบูรณาการ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรมที่ตอบสนองประชาชน สังคม และประเทศชาติอย่างยั่งยืน โดยมีแนวทางการยกระดับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่ระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ในแต่ละหมวด ดังนี้

หมวดที่ 1 การนำองค์การ : มุ่งสร้างบทบาทผู้นำเชิงรุกที่กำหนดทิศทาง ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และเชื่อมโยงเป้าหมายเชิงผลลัพธ์ได้อย่างชัดเจน ส่งเสริมการมี



ส่วนร่วมของบุคลากร และกำกับติดตาม ประเมินผลอย่างต่อเนื่องจากการศึกษาพบว่า ควรดำเนินการผ่านกิจกรรมการปรับบทบาทหัวหน้าหน่วยงานสู่การเป็นผู้นำต้นแบบ แสดงออกให้บุคลากรเห็นถึงความตั้งใจในการปฏิบัติงาน เช่น การกำกับติดตามงาน การสร้างขวัญกำลังใจ การสื่อสารวิสัยทัศน์ให้เข้าใจชัดเจน สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วม กล้าตัดสินใจ และสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อยกระดับการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คนที่ 3 (2568) ให้ข้อมูลว่า

“...การนำองค์การของผู้บริหารเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญที่สุด ผู้บริหาร DSI มีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนองค์กรในการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่นำไปสู่ความสำเร็จ ด้วยการสื่อสาร วิสัยทัศน์ ค่านิยม นโยบายของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ และทั่วถึง ผ่านการประชุมผู้บริหารประจำเดือน ระบบการนำองค์การ และกระบวนการจัดทำ และทบทวนแผนยุทธศาสตร์ที่เปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วม...”

หมวดที่ 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ : มุ่งเน้นการใช้ Big Data ในเชิงวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ เพื่อสนับสนุนการคาดการณ์และวางแผน รวมทั้งถ่ายทอดแผนเพื่อสร้างความเข้าใจในเกณฑ์ PMQA 4.0 ให้บุคลากรเข้าใจร่วมกัน จากการศึกษาพบว่า ควรดำเนินการผ่านกิจกรรมการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ โดยส่งเสริมให้หน่วยงานสังกัดกองคดีมีการวิเคราะห์ข้อมูลคดีในอดีต เปรียบเทียบกับรูปแบบการกระทำความผิดในปัจจุบัน เพื่อคาดการณ์แนวโน้มอาชญากรรมในอนาคต และนำไปสู่การวางแผนรับมือกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คนที่ 5 (2568) ให้ข้อมูลว่า



“...ควรกำหนดนโยบายและทิศทางการขับเคลื่อน PMQA 4.0 โดยมีการเชื่อมโยง PMQA 4.0 กับยุทธศาสตร์และภารกิจกรมสอบสวนคดีพิเศษอย่างชัดเจน รวมทั้งทบทวนและปรับปรุงกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุนให้สอดคล้องกับเกณฑ์ PMQA 4.0 และถ่ายทอดให้บุคลากรภายในองค์กร เพื่อสร้างความตระหนักให้กับบุคลากรทุกระดับในองค์กรให้ตระหนักเรื่อง PMQA 4.0 ว่าเป็นเครื่องมือในการพัฒนาการปฏิบัติงานต่อไป...”

หมวดที่ 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย : มุ่งเน้นการใช้ข้อมูลความต้องการของผู้รับบริการมาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาการให้บริการเชิงรุก เช่น การนำ AI / e-service เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ จากการศึกษา พบว่าควรดำเนินการโดยการวิเคราะห์ประเด็นปัญหา เพื่อออกแบบกิจกรรมให้สอดคล้องความต้องการ ผู้รับบริการ เช่น ปัญหาที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจกระบวนการสืบสวนสอบสวนคดีพิเศษ หน่วยงานสามารถปรับปรุงการให้บริการโดยการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์หรือสื่อสารข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อออนไลน์ เพื่ออธิบายกระบวนการสืบสวนสอบสวนที่เข้าใจง่าย รวดเร็ว และทันต่อสถานการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คนที่ 2 (2568) ให้ข้อมูลว่า

“...ปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่ระบบราชการ 4.0 ได้แก่ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้าใจความต้องการและความคาดหวังของกลุ่มเป้าหมาย เพื่อออกแบบบริการที่ตอบสนองอย่างตรงจุด...”

หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ : มุ่งเน้นการพัฒนาข้อมูลและสารสนเทศที่มีคุณภาพ กำหนดตัวชี้วัดที่สะท้อนผลการดำเนินงานได้จริง และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันทั่วทั้งองค์กร จากการศึกษา พบว่า ควร



ดำเนินการผ่านกิจกรรมการสร้างหรือพัฒนาองค์ความรู้ ส่งเสริมให้หน่วยงานสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ถ่ายทอดประสบการณ์ร่วมกัน หรือกิจกรรมการพัฒนา/จัดทำฐานข้อมูล โดยกำกับติดตามให้บุคลากรนำข้อมูลเข้าสู่ระบบสารสนเทศของหน่วยงานให้ครบถ้วน เพื่อให้สามารถบริหารจัดการข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คนที่ 7 (2568) ให้ข้อมูลว่า

“...ควรสร้างระบบการบริหารจัดการแผนการยกระดับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่ระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) โดยการทำหนดแผนการขับเคลื่อนการดำเนินงาน ถ่ายทอดไปยังหน่วยงานอย่างชัดเจน สู่การนำไปปฏิบัติที่การประเมินผลอย่างจริงจัง โดยการทำหนดค่าน้ำหนักในการประเมินผลลงสู่หน่วยงานปฏิบัติที่เข้มข้นขึ้น ถ้าน้อยเกินไป หน่วยงานอาจไม่ให้ความสำคัญในการขับเคลื่อน รวมทั้งควรมีการสร้างบรรยากาศ และแรงจูงใจในการขับเคลื่อนให้มากยิ่งขึ้น...”

หมวดที่ 5 การมุ่งเน้นบุคลากร : มุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะและทัศนคติของบุคลากรให้เห็นถึงความสำคัญของ PMQA 4.0 สามารถบูรณาการเข้ากับการปฏิบัติงานได้ โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อสังคม และผลสัมฤทธิ์ต่อประชาชน จากการศึกษา พบว่า ควรดำเนินการผ่านกิจกรรมการปรับกรอบแนวคิด โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรนำเสนอปัญหาหรือผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่างงานกับผลกระทบต่อสังคมในมิติต่าง ๆ หรือกิจกรรมการวิเคราะห์ช่องว่างด้านทักษะของบุคลากร เพื่อให้สามารถสรรหาและพัฒนาบุคลากรได้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คนที่ 4 (2568) ให้ข้อมูลว่า



“...ควรมีการสร้างความเข้าใจในเรื่องระบบราชการ 4.0 ให้บุคลากรสามารถเข้าใจในระดับที่สามารถปรับและนำมาใช้กับการกิจงานของหน่วยงานตัวเองได้ โดยเฉพาะหน่วยงานกองคดีที่บุคลากรส่วนใหญ่ยังนึกภาพไม่ออกว่าต้องทำอะไร เพื่อให้ตอบเกณฑ์ PMQA 4.0 หน่วยงานกองคดี ส่วนใหญ่จะปฏิบัติตามกรอบของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง แต่อาจจะยังไม่เข้าใจว่างานที่ปฏิบัตินั้นสามารถนำมาต่อยอดให้เป็นไปตามเกณฑ์ PMQA 4.0 ได้...”

หมวดที่ 6 การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ : มุ่งเน้นออกแบบกระบวนการทำงานและบูรณาการฐานข้อมูล โดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการคาดการณ์ นำไปสู่การป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมพิเศษ จากการศึกษาพบว่า ควรดำเนินการผ่านกิจกรรมการริเริ่ม สร้าง หรือใช้นวัตกรรม โดยส่งเสริมให้หน่วยงานนำ AI หรือ Big Data มาประยุกต์ใช้ และสนับสนุนการปฏิบัติงาน เพื่อให้หน่วยงานสามารถวิเคราะห์คาดการณ์รูปแบบอาชญากรรม และเพิ่มประสิทธิภาพการสืบสวนสอบสวนให้รวดเร็วยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คนที่ 4 (2568) ให้ข้อมูลว่า

“...การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้สนับสนุนในการทำงาน เพื่อให้ Leader, Plan และ Staff สามารถทำงานได้ง่าย ประหยัดเวลา และเพิ่มประสิทธิภาพได้มากยิ่งขึ้น โดยนำเทคโนโลยีมาเป็นตัวเชื่อมของผู้บริหารในการกำหนดนโยบายสู่การกำหนดแผนที่ชัดเจน เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร และทำให้เกิดแพลตฟอร์มในการเข้าสู่ดิจิทัล และระบบราชการ 4.0 ของหน่วยงาน...”

หมวดที่ 7 ผลลัพธ์การดำเนินการ : มุ่งเน้นการพัฒนา ยกระดับตัวชี้วัดที่สะท้อนผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบต่อสังคมในทุกมิติ รวมทั้งนำผลลัพธ์มาใช้ในการเรียนรู้ ปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง จากการศึกษา พบว่า ควรดำเนินการ



ผ่านกิจกรรมการยกระดับตัวชี้วัด โดยทบทวน/ปรับปรุงการกำหนดตัวชี้วัดสู่การวัดผลลัพธ์ และผลกระทบ เพื่อสะท้อนคุณค่าต่อสังคม หรือกิจกรรมทบทวนและเรียนรู้จากผลลัพธ์ เพื่อนำผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นมาเชื่อมโยงกับการปรับปรุงแผน นำไปสู่การถอดบทเรียน และสร้างแนวปฏิบัติที่ดีของหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คนที่ 2 (2568) ให้ข้อมูลว่า

“...กรมสอบสวนคดีพิเศษนำผลคะแนน (รอบ KPI) และรายงานสรุปผลการตรวจรับรองสถานะฯ ในปีที่ผ่านมา (Feedback Report) ที่สำนักงาน ก.พ.ร. จัดส่งให้กรมสอบสวนคดีพิเศษ มาใช้ในการทบทวนและปรับปรุงแผนฯ เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางการดำเนินการตามตัวชี้วัดดังกล่าว เพื่อให้การขับเคลื่อนเกิดผลเป็นรูปธรรมสอดคล้องกัน ทั้งในเชิงนโยบาย ยุทธศาสตร์ และการปฏิบัติจริงของกรมสอบสวนคดีพิเศษให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด...”

ตารางที่ 1 แนวทางการยกระดับ PMQA 4.0 รายหมวด

หมวด PMQA 4.0	หลักเกณฑ์ PMQA 4.0	ผลการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ (As is)	แนวทางยกระดับของกรมสอบสวนคดีพิเศษ (To be)
หมวด 1 การนำองค์การ	บทบาทของผู้นำที่มีส่วนร่วมในการจัดทำ ติดตามความก้าวหน้า การกำกับดูแลองค์การที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ส่งเสริมหลักธรรมาภิบาล มุ่งเน้นให้เกิดผลลัพธ์	ผู้บริหาร DSI มีบทบาทชัดเจนในการขับเคลื่อน PMQA 4.0 กำหนดทิศทางองค์การ และกำกับติดตามเป็นระบบ สร้างแรงจูงใจ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี มุ่งผลสัมฤทธิ์ต่อประชาชน	• ปรับบทบาทหัวหน้าหน่วยงานสู่ผู้นำต้นแบบ โดยการสื่อสารวิสัยทัศน์ เป้าหมายเชิงผลลัพธ์อย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมการคิดเชิงนวัตกรรม



หมวด 2 การ วางแผน เชิง ยุทธศาสตร์	แผน ยุทธศาสตร์ มี คุณภาพ ใช้ข้อมูล Big Data เพื่อคาดการณ์และ วางแผน รับ มี อ ถ่ายทอดแผนทั่วทั้ง องค์กรและทบทวน ปรับปรุงต่อเนื่อง	พร้อมในเชิง ยุทธศาสตร์ เช่น แผน ขับเคลื่อนสู่ระบบ ราชการ 4.0 ใช้ PMQA เป็นกรอบ หลัก เชื่อมโยงแผน ตัวชี้วัด ติดตามและ นำ Feedback มาใช้ ปรับปรุง เน้นการมี ส่วนร่วมของบุคลากร แต่ยังมีข้อจำกัดด้าน ความเข้าใจของ บุคลากร	• เสริมความเข้าใจ PMQA 4.0 ให้ บุคลากรทุกระดับ • วิเคราะห์ข้อมูล Big Data เชิงเปรียบเทียบ แนวโน้มอาชญากรรม จากข้อมูลคดีในอดีต และปัจจุบัน
หมวด 3 ผู้รับ บริการและ ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย	มุ่งเน้นการให้บริการแก่ ประชาชน วิเคราะห์ ความต้องการเพื่อพัฒนา นวัตกรรมบริการเชิงรุก ให้ทั่วถึง เท่าเทียม	มีฐานข้อมูล สารสนเทศ เพื่อ พัฒนากระบวนการ ให้สอดคล้องความ ต้องการและความ คาดหวังผู้รับบริการ วิเคราะห์ข้อมูลนำ เทคโนโลยี AI / e- service มาใช้ในการ รับเรื่องร้องทุกข์ เพื่อ สะดวก ลดความ เหลื่อมล้ำ	• วิเคราะห์ประเด็น ปัญหาของผู้รับบริการ เช่น การไม่เข้าใจ กระบวนการสืบสวน สอบสวน ควรจัดทำสื่อ ประชาสัมพันธ์ หรือ สื่อสารเชิงรุกผ่าน Social Media ที่เข้าใจ ง่ายทันต่อสถานการณ์



หมวด 4 การวัด วิเคราะห์ และจัดการ ความรู้	พัฒนาระบบฐานข้อมูลที่ สนับสนุนงานได้แม่นยำ ทบทวนตัวชี้วัดเพื่อปรับ แผนได้ทันต่อ สถานการณ์ และมีการ จัดการความรู้	กำหนด KPI เชื่อมโยงทุกระดับ ใช้ เทคโนโลยีวิเคราะห์ ปรับปรุงงาน สนับสนุนผู้บริหาร เปิดเผย โปร่งใส และ จัดการความรู้ทั่วทั้ง องค์กรเป็นระบบ	• สร้างวัฒนธรรมการ เรียนรู้ร่วมกัน เพื่อ ถ่ายทอดประสบการณ์ • พัฒนา Data Base เพื่อบริหารจัดการ เชื่อมโยงข้อมูลได้มี ประสิทธิภาพ
หมวด 5 การมุ่งเน้น บุคลากร	มุ่งพัฒนาสมรรถนะ บุคลากร สร้างสภาพ แวดล้อมที่ดี สร้าง แรงจูงใจ ความผูกพัน ให้แก่บุคลากร	เน้นพัฒนาศักยภาพ ค่านิยมร่วมเพื่อสร้าง ความรัก ความผูกพัน แต่บุคลากรบางส่วน ยังมีอคติต่อ PMQA 4.0 ขาดความเข้าใจ เชิงบูรณาการ	• เชื่อม PMQA 4.0 เข้ากับภารกิจงานจริง ของกองคดี • ปรับกรอบแนวคิด บุคลากรให้เห็น ความสำคัญ PMQA 4.0 • วิเคราะห์ช่องว่าง ทักษะบุคลากร
หมวด 6 การมุ่งเน้น ระบบ ปฏิบัติการ	ส่งมอบบริการที่มี คุณภาพสอดคล้องความ ต้องการประชาชน ใช้ เทคโนโลยี และสร้าง เครือข่ายความร่วมมือ	จัดการกระบวนการ ทำงานที่เชื่อมโยง ตั้งแต่ต้นจนจบ (End to End Process) บูรณาการฐานข้อมูล ใช้นวัตกรรมมา พัฒนาปรับปรุง ผลผลิต เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพ	• ใช้นวัตกรรม พัฒนาการสืบสวนเชิง รุกด้วย AI / Big Data เพื่อวิเคราะห์ คาดการณ์ เชื่อมโยง ข้อมูลกับหน่วยงาน ภายนอก ได้อย่าง รวดเร็ว
หมวด 7	กำหนดตัวชี้วัดที่สะท้อน	มุ่งบรรลุผลลัพธ์	• ยกระดับตัวชี้วัดเพื่อ



ผลลัพธ์การ ดำเนินการ	ผลลัพธ์ และผลกระทบ เชื่อมโยงทุกหมวด กระบวนการ และตอบ ยุทธศาสตร์ชาติ	กำหนดตัวชี้วัดครบ ทุกมิติ เช่น คดีที่แล้ว เสร็จ ความเชื่อมั่น ประชาชน ความพึง พอใจ ความโปร่งใส และมูลค่าความ เสียหายที่ป้องกันได้	สะท้อนผลลัพธ์ และ ผลกระทบต่อ ประชาชน • ทบทวนและเรียนรู้ จากผลลัพธ์ เพื่อ ปรับปรุงแผน นำไปสู่ การถอดบทเรียน และ สร้างแนวปฏิบัติที่ดี

ที่มา : รวบรวมและสรุปโดยผู้วิจัย (2568)

: องค์ความรู้ เรื่อง การขับเคลื่อนไปสู่ระบบราชการ 4.0 ของกรมสอบสวน
คดีพิเศษ (2568)

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

**การขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่ระบบ
ราชการ 4.0 (PMQA 4.0) กรณีศึกษา กรมสอบสวนคดีพิเศษ**

ผลการวิจัยข้างต้นพบว่า ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหาร
จัดการภาครัฐสู่ระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ
ประกอบด้วย ปัจจัยด้านผู้นำ (Leader) ปัจจัยด้านแผน (Plan) และปัจจัยด้าน
บุคลากร (Staff) สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารคุณภาพ (Quality Management)
ของ Peter D. Mauch (2010, pp. 1-142) ที่กล่าวถึง ปัจจัยการจัดการองค์การ
อย่างมีคุณภาพ (Organizing for Quality) โดยการมีภาวะผู้นำ (Leadership) ปัจจัย
การวางแผนอย่างมีคุณภาพ (Planning for Quality) และปัจจัยการจัดการบุคลากรอย่าง
มีคุณภาพ (Staffing for Quality) และพบว่าปัจจัยด้านเทคโนโลยี (Technology)



เป็นปัจจัยสนับสนุนสู่ระบบราชการ 4.0 ซึ่งทุกปัจจัยมีความสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้สอดคล้องตามเกณฑ์ PMQA 4.0 ทั้ง 7 หมวด สามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

ปัจจัยด้านผู้นำ (Leader)

ผู้บริหารกรมสอบสวนคดีพิเศษมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและนำองค์กรโดยใช้ PMQA 4.0 เป็นเครื่องมือหลัก มีการถ่ายทอดตัวชี้วัด เพื่อกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และสร้างแรงจูงใจให้เกิดการขับเคลื่อนการดำเนินงานทั่วทั้งองค์กร รวมทั้ง มุ่งสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ต่อประชาชน สอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติที่ดีเพื่อมุ่งสู่ระบบราชการ 4.0 ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2567) หมวด 1 การนำองค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคม ระบุว่า ผู้นำมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางองค์กร เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด มีการกำกับดูแลองค์กรที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส คำนึงถึงผลกระทบต่อสังคม และมุ่งเน้นให้เกิดผลลัพธ์ รวมทั้งผลกระทบเชิงลบต่อเศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 (2568) กล่าวถึง ผู้นำว่าเป็นผู้กำหนดทิศทาง และวิสัยทัศน์ว่า หน่วยงานจะปรับเปลี่ยนไปสู่ระบบราชการ 4.0 อย่างไร มีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพื่อให้บุคลากรทุกคนเข้าใจเป้าหมายเดียวกัน เป็นต้นแบบให้แก่บุคลากร เข้าใจบทบาทหน้าที่ และความสำคัญของการพัฒนาตามแนวทางของระบบราชการ 4.0 และถ่ายทอดแนวคิดไปสู่ผู้บริหารในระดับต่าง ๆ

แนวทางการขับเคลื่อนการดำเนินงานในปัจจัยด้านผู้นำ (Leader) สอดคล้องตามเกณฑ์ PMQA 4.0 หมวด 1 การนำองค์กร โดยควรมุ่งเน้นการสร้าง



ผู้นำต้นแบบที่สามารถกำหนดทิศทาง ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และเชื่อมโยงยุทธศาสตร์กับเป้าหมายเชิงผลลัพธ์ได้ พร้อมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรผ่านกลไกการกำกับติดตาม และการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติที่ดีเพื่อมุ่งสู่ระบบราชการ 4.0 ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2567) หมวด 1 ประเด็นการสื่อสารโดยผู้นำไปยังบุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การติดตามผลการดำเนินการ ฯลฯ และสอดคล้องกับ วาสนา ปะสังคานนท์ (ม.ป.ป.) ที่พบข้อเสนอแนะในการขับเคลื่อนสู่ระบบราชการ 4.0 ของหน่วยงานส่วนกลางสังกัดกรมอนามัย คือ การกำหนดนโยบาย โดยผู้บริหารควรกำหนดทิศทางนโยบายที่ชัดเจน และเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วม และการสื่อสารนโยบาย โดยผู้บริหารต้องมีการสื่อสาร สร้างความรู้ความเข้าใจให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญ PMQA และถ่ายทอดเพื่อกระตุ้นให้เกิดการขับเคลื่อน PMQA 4.0 โดยมองเป้าหมายร่วมกัน

ผลการวิจัยข้างต้นพบว่า ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่ระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านผู้นำ (Leader) ปัจจัยด้านแผน (Plan) และปัจจัยด้านบุคลากร (Staff) สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารคุณภาพ (Quality Management) ของ Peter D. Mauch (2010, pp. 1-142) ที่กล่าวถึง ปัจจัยการจัดการองค์การอย่างมีคุณภาพ (Organizing for Quality) โดยการมีภาวะผู้นำ (Leadership) ปัจจัยการวางแผนอย่างมีคุณภาพ (Planning for Quality) และปัจจัยการจัดการบุคลากรอย่างมีคุณภาพ (Staffing for Quality) และพบว่าปัจจัยด้านเทคโนโลยี (Technology) เป็นปัจจัยสนับสนุนสู่ระบบราชการ 4.0 ซึ่งทุกปัจจัยมีความสำคัญในการขับเคลื่อน



การดำเนินงานให้สอดคล้องตามเกณฑ์ PMQA 4.0 ทั้ง 7 หมวด สามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

ปัจจัยด้านผู้นำ (Leader)

ผู้บริหารกรมสอบสวนคดีพิเศษมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและนำองค์กรโดยใช้ PMQA 4.0 เป็นเครื่องมือหลัก มีการถ่ายทอดตัวชี้วัด เพื่อกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และสร้างแรงจูงใจให้เกิดการขับเคลื่อนการดำเนินงานทั่วทั้งองค์กร รวมทั้ง มุ่งสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ต่อประชาชน สอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติที่ดีเพื่อมุ่งสู่ระบบราชการ 4.0 ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2567) หมวด 1 การนำองค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคม ระบุว่า ผู้นำมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางองค์กร เพื่อบริหารความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด มีการกำกับดูแลองค์กรที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส ดำเนินถึงผลกระทบต่อสังคม และมุ่งเน้นให้เกิดผลลัพธ์ รวมทั้งผลกระทบเชิงลบต่อเศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 (2568) กล่าวถึง ผู้นำว่าเป็นผู้กำหนดทิศทาง และวิสัยทัศน์ว่า หน่วยงานจะปรับเปลี่ยนไปสู่ระบบราชการ 4.0 อย่างไร มีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพื่อให้บุคลากรทุกคนเข้าใจเป้าหมายเดียวกัน เป็นต้นแบบให้แก่บุคลากร เข้าใจบทบาทหน้าที่ และความสำคัญของการพัฒนาตามแนวทางของระบบราชการ 4.0 และถ่ายทอดแนวคิดไปสู่ผู้บริหารในระดับต่าง ๆ

แนวทางการขับเคลื่อนการดำเนินงานในปัจจัยด้านผู้นำ (Leader) สอดคล้องตามเกณฑ์ PMQA 4.0 หมวด 1 การนำองค์กร โดยควรมุ่งเน้นการสร้างผู้นำต้นแบบที่สามารถกำหนดทิศทาง ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และเชื่อมโยงยุทธศาสตร์



กับเป้าหมายเชิงผลลัพธ์ได้ พร้อมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรผ่านกลไก การกำกับติดตาม และการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวทางการ ปฏิบัติที่ดีเพื่อมุ่งสู่ระบบราชการ 4.0 ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบ ราชการ (2567) หมวด 1 ประเด็นการสื่อสารโดยผู้นำไปยังบุคลากร และผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย การติดตามผลการดำเนินการ ฯลฯ และสอดคล้องกับวาทนา ปะสังคานนท์ (ม.ป.ป.) ที่พบข้อเสนอแนะในการขับเคลื่อนสู่ระบบราชการ 4.0 ของหน่วยงาน ส่วนกลางสังกัดกรมอนามัย คือ การกำหนดนโยบาย โดยผู้บริหารควรกำหนด ทิศทางนโยบายที่ชัดเจน และเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วม และการ สื่อสารนโยบาย โดยผู้บริหารต้องมีการสื่อสาร สร้างความรู้ความเข้าใจให้บุคลากร เห็นถึงความสำคัญ PMQA และถ่ายทอดเพื่อกระตุ้นให้เกิดการขับเคลื่อน PMQA 4.0 โดยมองเป้าหมายร่วมกัน

ปัจจัยด้านแผน (Plan)

กรมสอบสวนคดีพิเศษมีความพร้อมด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ กระบวนการถ่ายทอด การกำหนดตัวชี้วัด การมอบหมายหน่วยงานรับผิดชอบ รวมถึงการติดตามประเมินผลที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ และพบข้อจำกัด คือ ทักษะคติของบุคลากรที่ยังไม่สามารถ บูรณาการ PMQA 4.0 เข้ากับภารกิจประจำได้ รวมทั้งข้อจำกัดด้านกฎระเบียบ และงบประมาณด้านเทคโนโลยีที่ยังไม่สมบูรณ์ สอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติที่ ดีเพื่อมุ่งสู่ระบบราชการ 4.0 ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2567) หมวด 2 การวางแผนยุทธศาสตร์และการสื่อสาร ระบุว่า ต้องสร้างแผน



ยุทธศาสตร์ที่มีคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูล Big Data บูรณาการข้อมูลจากแหล่งต่างๆ รวมถึงถ่ายทอดแผนให้มีความเข้าใจตรงกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การร่วมกัน

แนวทางการขับเคลื่อนการดำเนินงานในปัจจุบันด้านแผน (Plan) สอดคล้องตามเกณฑ์ PMQA 4.0 หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ โดยควรมุ่งเน้นการสื่อสารแผนที่เข้าใจง่าย เชื่อมโยงสู่การปฏิบัติได้จริง รวมทั้งพัฒนาระบบข้อมูลเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ เช่น การวิเคราะห์ข้อมูล Big Data เชิงเปรียบเทียบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมพิเศษ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติที่ดีเพื่อมุ่งสู่ระบบราชการ 4.0 ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2567) ระบุว่า เครื่องมือการพัฒนาในหมวด 2 ได้แก่ Big Data Analytic , Scenario Planning เป็นต้น และสอดคล้องตามเกณฑ์ PMQA 4.0 หมวด 4 การวัด วิเคราะห์ และการจัดการความรู้ โดยควรมีการสร้างหรือพัฒนาองค์ความรู้หรือการจัดทำฐานข้อมูล (Data Base) ให้สามารถบริหารจัดการข้อมูล และยกระดับไปสู่การวิเคราะห์ความเชื่อมโยงของคดีต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติที่ดีเพื่อมุ่งสู่ระบบราชการ 4.0 ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2567) ระบุว่า เครื่องมือการพัฒนาในหมวด 4 ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลดิจิทัล การบริหารความเสี่ยงด้านข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัล การจัดการความรู้ และสอดคล้องกับ ราชวัชชัย รักษานนท์ และณัฐธิดา ชำนิยน์ (2567) ได้ศึกษาการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการองค์กรด้วยเกณฑ์การพัฒนาคูณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเฝ้าระวัง ป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดอุดรธานี พบว่า แนวทางในการพัฒนาที่สำคัญ คือ การวิเคราะห์คาดการณ์ และกำหนดทิศทางการดำเนินการเชิงรุกเพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้น การทบทวนการจัดทำแผน พร้อม



ประเมินการรับรู้ และติดตามการดำเนินการ และประเมินผลกระทบทั้งในระยะสั้น และระยะยาวในทุกมิติ และการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่องและเป็นมาตรฐาน

ปัจจัยด้านบุคลากร (Staff)

กรมสอบสวนคดีพิเศษให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ มีการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี และมีการจัดสวัสดิการในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดบุคลากรเกิดแรงจูงใจ มีความรัก ความผูกพันต่อองค์กร โดยบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษมีศักยภาพที่เพียงพอ แต่มีข้อจำกัดด้านความรู้ ความเข้าใจต่อ PMQA 4.0 ที่บุคลากรด้านคดียังไม่สามารถบูรณาการเข้ากับภารกิจประจำได้ และยังพบข้อจำกัดด้านทักษะดิจิทัล และความพร้อมในการเป็นระบบราชการ 4.0 สอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติที่ดีเพื่อมุ่งสู่ระบบราชการ 4.0 ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2567) หมวด 5 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระบุว่า ต้องมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการ พัฒนาระบบบริหารบุคลากร เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการให้บรรลุเป้าหมาย

แนวทางการขับเคลื่อนการดำเนินงานในปัจจุบันด้านบุคลากร (Staff) สอดคล้องตามเกณฑ์ PMQA 4.0 หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร โดยควรมีการปรับปรุงกรอบแนวคิดของบุคลากรให้มีความเข้าใจ PMQA 4.0 มากขึ้น เปิดโอกาสให้บุคลากรได้นำเสนอปัญหา หรือผลกระทบจากการปฏิบัติงาน เพื่อให้มองเห็นความเชื่อมโยงระหว่างงานกับผลกระทบต่อสังคมในมิติต่างๆ หรือส่งเสริมการวิเคราะห์ความต้องการด้านทักษะของบุคลากร เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสม และ



สอดคล้องกับความต้องการและบริบทของหน่วยงาน สอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติที่ดีเพื่อบูรณาการระบบราชการ 4.0 ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2567) ระบุว่า เครื่องมือการพัฒนาในหมวด 5 ได้แก่ การวางแผน อัตรากำลัง การสร้างวัฒนธรรมองค์กร การบริหารบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง การวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 (2568) กล่าวว่า บุคลากรในหน่วยงานมีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มมากขึ้น แต่ก็ยังไม่สามารถรวมเป็นเนื้อเดียวกับงานได้ จึงควรมีการสร้างความรู้เข้าใจในเรื่องระบบราชการ 4.0 ให้สามารถนำมาปรับใช้กับภารกิจงานของหน่วยงานตัวเองได้ และผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6 (2568) ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรปรับมุมมอง ทักษะของบุคลากรให้เข้าใจว่า PMQA 4.0 ไม่ใช่เรื่องใหม่ แต่อยู่ในงานที่ทุกคนได้ปฏิบัติเป็นประจำอยู่แล้ว อยากให้มีมุมมองที่มองประชาชนเป็นศูนย์กลาง และสอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหารที่มีแนวคิดวางวิสัยทัศน์ที่กรมสอบสวนคดีพิเศษได้รับ ถือเป็นความสำเร็จในภาพรวมหน่วยงาน และยังสอดคล้องกับ พรณภัสส์ พรหมณโชติ (2563) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการคุณภาพองค์การวิทยาลัยนานาชาติมหาวิทยาลัยมหิดลสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงด้านสถาบันการศึกษานานาชาติ พบว่า ทรัพยากรบุคคลถือเป็นต้นทุนและกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การ จึงต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ เพื่อสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันขององค์การ

ปัจจัยสนับสนุนด้านเทคโนโลยี (Technology)

เทคโนโลยี (Technology) มีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษในการสนับสนุนและเชื่อมโยงปัจจัยหลักทั้ง 3 ปัจจัย เพื่อเพิ่ม



ประสิทธิภาพในการสนับสนุนข้อมูลผู้บริหารได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ เพิ่มประสิทธิภาพในการวางแผน และการปฏิบัติงานให้มีความรวดเร็วและคล่องตัว และส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรได้อย่างเต็มศักยภาพพร้อมสู่ระบบราชการ 4.0 สอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติที่ดีเพื่อมุ่งสู่ระบบราชการ 4.0 ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2567) หมวด 3 ด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ระบุว่า มุ่งเน้นการให้บริการประชาชนผู้ขอรับบริการ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการของผู้รับบริการ เพื่อพัฒนาระบบและจัดทำฐานข้อมูลรองรับ และการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับการให้บริการของภาครัฐที่มีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึง เท่าเทียมกัน และสอดคล้องกับหมวด 6 ด้านกระบวนการคุณภาพและนวัตกรรม ระบุว่า มุ่งเน้นการส่งมอบบริการให้ประชาชนผู้รับบริการที่มีคุณภาพ เป็นไปตามกฎระเบียบ และความต้องการของประชาชนและผู้รับบริการ โดยใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการให้บริการรูปแบบใหม่ เพื่อลดต้นทุน มีความถูกต้อง รวดเร็ว แม่นยำ และใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ แต่จากผลการวิจัย พบข้อจำกัดด้านเทคโนโลยีที่ยังไม่สมบูรณ์ ในด้านงบประมาณ การบริหารโครงการ รวมทั้งยังขาดการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้งาน เพื่อสะท้อนความสำเร็จในการใช้งานระบบอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งอาจส่งผลต่อความต่อเนื่อง และประสิทธิภาพการใช้งานระบบ

แนวทางการขับเคลื่อนการดำเนินงานในปัจจุบันด้านเทคโนโลยี (Technology) สอดคล้องตามเกณฑ์ PMQA 4.0 หมวด 3 โดยควรส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากข้อมูลความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการมาพัฒนากระบวนการ และนวัตกรรมการให้บริการเชิงรุก เช่น การนำ AI หรือ e-service เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการ และลดความเหลื่อมล้ำ สอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติที่ดีเพื่อมุ่งสู่



ระบบราชการ 4.0 ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2567) ระบุว่า เครื่องมือการพัฒนาในหมวด 3 ได้แก่ การพัฒนาแอปพลิเคชันสำหรับเข้าถึงข้อมูล และขอรับบริการ การใช้เทคโนโลยีที่ทำให้เกิดความรวดเร็ว แม่นยำ เข้าใจง่าย เช่น AI และสอดคล้องตามเกณฑ์ PMQA 4.0 หมวด 6 โดยควรออกแบบกระบวนการทำงาน และบูรณาการฐานข้อมูล โดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการคาดการณ์ นำไปสู่การป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมพิเศษได้ทันต่อสถานการณ์ สอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติที่ดีเพื่อมุ่งสู่ระบบราชการ 4.0 ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2567) ระบุว่า เครื่องมือการพัฒนาในหมวด 6 ได้แก่ การจัดการกระบวนการ การเพิ่มผลผลิตภาพของการปฏิบัติราชการ การจัดการนวัตกรรม สอดคล้องกับ ป้องรัฐ แยมงามเรียบ, นิตยา สินหาวิ และขจรศักดิ์ เจ้ากรมทอง (2568) ศึกษาเรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของกองพลทหารราบที่ 11 พบว่า การปรับตัวเข้าสู่ระบบราชการ 4.0 เป็นแนวทางสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงาน โดยมุ่งเน้นการเปิดกว้าง การเชื่อมโยงข้อมูล และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อลดความซ้ำซ้อน และเพิ่มความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่ระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ เป็นกระบวนการเชิงระบบที่อาศัยการบูรณาการของปัจจัยสำคัญ ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้นำ (Leader) ปัจจัยด้านแผน (Plan) และปัจจัยด้านบุคลากร (Staff) รวมถึงปัจจัยสนับสนุนด้านเทคโนโลยี (Technology) ซึ่งมีความเชื่อมโยง และสนับสนุนการดำเนินการร่วมกันอย่างเป็นระบบ สอดคล้องตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่ระบบ



ราชการ 4.0 (PMQA 4.0) ในทุกหมวดกระบวนการ (หมวด 1–6) และสะท้อนให้เห็นถึงศักยภาพของกรมสอบสวนคดีพิเศษในการมุ่งมั่นสู่การบรรลุผลลัพธ์ในหมวดที่ 7 อย่างครอบคลุมในทุกมิติ เพื่อนำไปสู่การยกระดับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่ระบบราชการ 4.0 เป็นภาครัฐที่เปิดกว้าง และเชื่อมโยงกัน มุ่งตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของประชาชน โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง และการเป็นภาครัฐอัจฉริยะ มีขีดสมรรถนะสูง และทันสมัย และมุ่งขับเคลื่อนกรมสอบสวนคดีพิเศษสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศด้านคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐที่สามารถสร้างคุณค่าให้แก่ประชาชน สังคม และประเทศชาติ ได้อย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัย

1. บัณฑิตด้านผู้นำ: เสริมสร้างบทบาทเชิงรุกเพื่อนำไปสู่ผู้นำด้านคุณภาพในการสื่อสารถ่ายทอดวิสัยทัศน์ นโยบาย และเป้าหมาย รวมทั้งกำกับติดตาม และสนับสนุนการดำเนินงานให้สอดคล้องตามเกณฑ์ PMQA 4.0
2. บัณฑิตด้านแผน: พัฒนากลไกการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์อย่างบูรณาการ และเชื่อมโยงตามเกณฑ์ PMQA 4.0 ทบทวนตัวชี้วัด เพื่อสะท้อนผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบ และประเมินผลต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงแผนงานหรือยกระดับการดำเนินงานเชิงรุก รวมทั้งพัฒนากระบวนการถ่ายทอดแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ



3. ปัจจัยด้านบุคลากร: สร้างความรู้ ความเข้าใจ และทัศนคติที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่ระบบราชการ 4.0 รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการทำงานและสร้างนวัตกรรม

4. ปัจจัยด้านเทคโนโลยี: ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ควบคู่กับการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรทุกระดับให้มีความพร้อมสู่ระบบราชการ 4.0

ในภาพรวมการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่ระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) ต้องอาศัยการบูรณาการปัจจัยสำคัญทั้ง 4 ปัจจัยอย่างเป็นระบบ โดยกำกับติดตาม และประเมินผลการขับเคลื่อน PMQA 4.0 อย่างต่อเนื่อง เพื่อสะท้อนความสำเร็จ และนำข้อเสนอแนะมาใช้ในการพัฒนาการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์ PMQA 4.0 ทั้ง 7 หมวดอย่างยั่งยืนต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรใช้การวิจัยแบบผสมผสาน ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความครบถ้วน สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2. ควรขยายขอบเขตกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมไปถึงบุคลากรในหน่วยงานกองคดี เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลาย และสามารถสะท้อนภาพรวมของการขับเคลื่อนการดำเนินงานได้อย่างรอบด้านมากยิ่งขึ้น

3. ควรพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัยเพิ่มเติม นอกเหนือจากปัจจัยด้านผู้นำ ปัจจัยด้านแผน และปัจจัยด้านบุคลากร โดยอาจพิจารณาปัจจัยด้านเทคโนโลยี เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาสู่ระบบราชการ 4.0



เอกสารอ้างอิง

กรมสอบสวนคดีพิเศษ. (2568). องค์ความรู้ เรื่อง การขับเคลื่อนไปสู่ระบบราชการ

4.0 ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.

รัชชัย รักษาพันธ์ และณัฐธิดา ชำนิยนต์. (2567). การพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรด้วยเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเฝ้าระวัง ป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ. วารสารอนามัยสิ่งแวดล้อม และสุขภาพชุมชน, 9(6), 519-529.

ป้อมรัฐ แยมงามเรียบ, นิตยา สินเชาว์ และขจรศักดิ์ เจ้ากรมทอง. (2568). ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของกองพลทหารราบที่ 11. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย, 31(1), 59-69.

พรนภัสส์ พรหมณโชติ. (2563). แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการคุณภาพองค์กรวิทยาลัยนานาชาติมหาวิทยาลัยมหิดลสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงด้านสถาบันการศึกษานานาชาติ. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วาสนา ปะสังคานนท์. (ม.ป.ป.). การขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่ระบบราชการ 4.0 : กรณีศึกษาหน่วยงานสังกัดกรมอนามัยส่วนกลาง. ม.ป.ท.

วิโรจน์ ก่อสกุล. (2568). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.



สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2567). *คู่มือการพัฒนาระบบราชการ 4.0 Best Practices Sharing* แนวทางการปฏิบัติที่ดีเพื่อมุ่งสู่ระบบราชการ 4.0 จากหน่วยงานที่ได้รับรางวัลเลิศรัฐ. ค้นเมื่อ 29 ตุลาคม 2568, จาก <https://www.opdc.go.th/opdc-book/pmqa-4-0-toolkit/>

Mauch, P. D. (2010). *Quality Management Theory and Application*. Boca Raton, FL: CRC Press.

สัมภาษณ์

- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2. (2568). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. ธันวาคม, 15.
- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3. (2568). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. ธันวาคม, 15.
- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4. (2568). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. ธันวาคม, 16.
- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5. (2568). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. ธันวาคม, 18.
- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6. (2568). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. ธันวาคม, 19.
- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7. (2568). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. ธันวาคม, 19.



การสร้างการรับรู้ประกันสังคม มาตรา 40 ในพื้นที่เขตดินแดง

กรุงเทพมหานคร

Promoting Social Section 40 Insured Persons in the Dindaeng District,
Bangkok Metropolitan Administration

กิริติ เหลาเก็มฮุง¹ & ณัฐพงศ์ บุญเหลือ²

Kirati Laokermhung¹ & Nattapong Boonlue²

Corresponding author: laokermhung@gmail.com

Received: 04/02/69 Revised: 24/02/69 Accepted: 25/02/69

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) การรับรู้ของแรงงานนอกระบบต่อการประกันสังคม มาตรา 40 (2) กระบวนการสื่อสารที่มีผลต่อการสร้างการรับรู้ และ (3) อุปสรรคการพัฒนาการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ จากการวิเคราะห์ข้อมูลเอกสารและการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 8 คน ผลการวิจัยพบว่า 1.การรับรู้ของแรงงานนอกระบบต่อการประกันสังคม มาตรา 40 แตกต่างกัน กลุ่มแรกมองเป็นสวัสดิการระยะยาวและเป็นการสร้างความน่าเชื่อถือกรณีผู้ประกันตนมาตรา 40 เป็นเครือข่ายประกันสังคม ในการที่จะเชิญชวนผู้อื่นมาสมัคร กลุ่มที่ 2 มองเป็นภาระที่ต้องจ่าย และเห็นว่าสิทธิไม่ได้ดีกว่า

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

¹ Student, Master of Public administration Program, Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University

² Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University



บัตรทอง 2. กระบวนการสื่อสารที่มีผลต่อการสร้างการรับรู้และเพิ่มจำนวนผู้ประกันตน มาตรา 40 ที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดคือการที่เจ้าหน้าที่และเครือข่ายประกันสังคมลงพื้นที่เชิงรุก 3. อุปสรรค ได้แก่ ด้านทัศนคติและเศรษฐกิจ ด้านการบริหารจัดการและบุคลากร ด้านข้อกฎหมายและงบประมาณ และด้านการสื่อสารและข้อมูล แนวทางการพัฒนาการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ ต้องเน้นย้ำสิทธิประโยชน์ประกันสังคมมาตรา 40 ว่าแตกต่างจากบัตรทอง และสร้างความเชื่อมั่นว่าการสมัครประกันสังคมมาตรา 40 จะไม่ทำให้เสียสิทธิบัตรทอง การดำเนินการประชาสัมพันธ์ในช่วงเวลาที่พ่อค้าแม่ค้ายังอยู่ที่ร้าน และลดความเป็นทางการในการสื่อสาร

คำสำคัญ: แรงงานนอกระบบ; ผู้ประกันตนมาตรา 40; ลักษณะการรับรู้

Abstract

This study aimed to: (1) examine the perceptions of informal workers who are insured under Section 40 of the Social Security scheme and those who are not enrolled; (2) explore communication channels and processes influencing awareness; and (3) identify obstacles and propose guidelines for improving communication effectiveness. The study employed a qualitative research approach using documentary analysis combined with semi-structured interviews with eight key informants. The findings reveal differences in perception between informal workers enrolled in Section 40 and those not enrolled. The insured group generally perceives the scheme



as a form of long-term social protection and acts as a social security network encouraging others to enroll. In contrast, the uninsured group tends to view contributions as a financial burden and perceives the benefits as not superior to those provided under the Universal Health Coverage Scheme. The most effective communication approach for increasing awareness and enrollment was proactive outreach conducted by officials and social security network representatives in local communities. Major obstacles include attitudinal and economic factors, administrative and personnel limitations, legal and budgetary constraints, as well as communication and information gaps. The study recommends that communication strategies should emphasize the distinctive benefits of Section 40 compared with the Universal Health Coverage Scheme, build confidence that enrollment does not affect existing healthcare entitlements, conduct outreach during periods when business activities slow but vendors remain at their workplaces, and adopt less formal communication approaches to better engage informal workers.

Keywords: Informal Workers; Section 40 Insured Persons; Perception Characteristics



บทนำ

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี กำหนดขึ้นเพื่อเป็นกรอบทิศทางการพัฒนาประเทศ ในระยะยาวที่มุ่งสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งกำหนดให้เกิดการขับเคลื่อนใน 6 มิติหลัก กลไกสำคัญที่ถูกใช้ในการขับเคลื่อน เป้าหมายเชิงสังคมคือ ระบบหลักประกันทางสังคม ในยุทธศาสตร์ชาติที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม โดยมีจุดร่วมสำคัญที่มุ่งเน้นการสร้าง ความมั่นคงในชีวิต และการลดความเหลื่อมล้ำ ซึ่งในเป้าหมายที่ 4.2 การสร้างหลักประกันและความเสมอภาคทางสังคม โดยการให้สิทธิประโยชน์ 3-5 ทางเลือก ครอบคลุมการทดแทนรายได้ยามเจ็บป่วย ทุพพลภาพ และเงินบำนาญชราภาพ โดยได้ขยายขอบเขตการคุ้มครองทางสังคม สู่กลุ่มแรงงานที่มีรายได้ไม่แน่นอน ซึ่งเป็นเงื่อนไขพื้นฐานของการเข้าถึงโอกาสทางเศรษฐกิจ ในขณะที่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 มีเป้าหมายหลักในการพลิกโฉมประเทศไทยใน 5 ปี โดยมุ่งเน้นการพัฒนาที่ยั่งยืนและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ประกันสังคมมาตรา 40 เป็นหนึ่งในเครื่องมือที่ช่วยสร้างความมั่นคงและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานนอกระบบ การขยายความคุ้มครองประกันสังคมให้กับกลุ่มแรงงานนอกระบบ ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนที่ยั่งยืนผ่านการประกันสังคม จะช่วยให้การพัฒนาประเทศไทยมีความยั่งยืนและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565)



พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 40 กำหนดไว้ว่าบุคคลอื่นใดซึ่งมิใช่ลูกจ้างตามมาตรา 33 จะสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัตินี้ก็ได้ โดยให้แสดงความจำนงต่อสำนักงาน โดยบทบัญญัติมาตรา 40 ให้ใช้บังคับภายในสี่ปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ในปี พ.ศ. 2535 สำนักงานประกันสังคม ได้เริ่มให้บุคคลตามมาตรา 40 ตามพระราชบัญญัติฯ สมัครเข้าเป็นผู้ประกันตน โดยให้จ่ายเงินสมทบเป็นรายปี (กระทรวงแรงงาน, 2556) ทั้งนี้สำนักงานประกันสังคมได้ดำเนินการให้ผู้ประกันตนมาตรา 40 มี 3 ทางเลือกในการจ่ายเงินสมทบและสิทธิประโยชน์ ดังนี้ ทางเลือกที่ 1 จ่ายเงินสมทบ 70 บาทต่อเดือน ได้รับสิทธิประโยชน์ 3 กรณี คือประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย, ทุพพลภาพและเสียชีวิต ทางเลือกที่ 2 จ่ายเงินสมทบ 100 บาทต่อเดือน ได้รับสิทธิประโยชน์ 4 กรณี คือประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย, ทุพพลภาพ, เสียชีวิตและบำเหน็จชราภาพ ทางเลือกที่ 3 จ่ายเงินสมทบ 300 บาทต่อเดือน ได้รับสิทธิประโยชน์ 5 กรณี คือประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย, ทุพพลภาพ, เสียชีวิต, บำเหน็จชราภาพและสงเคราะห์บุตรโดยจำนวนผู้ประกันตนมาตรา 40 ในพื้นที่เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร (ข้อมูล ณ วันที่ 4 ธันวาคม 2568) พบว่าปี 2566 จำนวน 1,522 คน ปี 2567 จำนวน 2,557 คน และปี 2568 จำนวน 1,279 คน (ข้อมูลเมื่อ พฤศจิกายน 2568) (สำนักงานประกันสังคม, 2568)

แรงงานนอกระบบเป็นกลุ่มแรงงานที่มีจำนวนมากในประเทศไทย ในปี 2567 แรงงานนอกระบบมีประมาณ 21.1 ล้านคน (52.7%) เปรียบเทียบกับจำนวนผู้มีงานทำ 40.0 ล้านคน โดยมีจำนวนมากกว่าแรงงานในระบบประมาณ 2.2 แสนคน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2567) แม้ว่าจำนวนของแรงงานนอกระบบจะมีมาก



แต่บทบาทของกฎหมายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต และคุ้มครองแรงงานนอกระบบกลับไม่เพียงพอและไม่สามารถ แก้ไขปัญหาได้อย่างจริงจัง ปัญหาต่าง ๆ ที่เห็นได้ชัดในปัจจุบัน ได้แก่ ปัญหาจากการทำงาน เช่น ค่าตอบแทนไม่เป็นธรรม งานขาดความต่อเนื่อง งานหนัก อื่น ๆ เช่น ไม่มีสวัสดิการ ไม่มีวันหยุด ทำงานไม่ตรงเวลาปกติ ชั่วโมงทำงาน มากเกินไป ลาพักผ่อนไม่ได้ ปัญหาจากสภาพแวดล้อม เช่น อริยาบถในการทำงาน ฝุ่น คิวน์ กลิ่น แสงสว่างไม่เพียงพอ ปัญหาความไม่ปลอดภัย เช่น สารเคมี เครื่องจักร เครื่องมือ ได้รับอันตราย ต่อตา หู และการรับรู้และเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของมาตรา 40 ยังคงเป็น ปัญหาสำคัญต่อการตัดสินใจสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 ดังนั้น การศึกษา การสร้างการรับรู้ประกันสังคม มาตรา 40 ในเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร จึงมีความสำคัญในการช่วยให้แรงงานนอกระบบเข้าใจและเข้าถึงสิทธิประโยชน์ ที่ควรได้รับ และหวังว่าจะช่วยปรับปรุงคุณภาพชีวิตของกลุ่มเหล่านี้ให้มีคุณภาพ ชีวิตที่ดีขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการรับรู้ของแรงงานนอกระบบต่อการประกันสังคมมาตรา 40
2. เพื่อศึกษากระบวนการสื่อสารที่มีผลต่อการสร้างการรับรู้
3. เพื่อศึกษาอุปสรรคการพัฒนาการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย การวิเคราะห์ข้อมูล เอกสารเป็นการศึกษาข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับประกันสังคมมาตรา 40 และ



สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง การเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างการรับรู้ประกันสังคมมาตรา 40, การรับรู้ประกันสังคมมาตรา 40, ปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายประกันสังคมมาตรา 40 ไปปฏิบัติ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ 3 (รับผิดชอบเขตดินแดง เขตพญาไท เขตราชเทวี เขตห้วยขวาง) จำนวน 2 คน ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบงานประกันสังคมมาตรา 40 ในพื้นที่เขตดินแดงโดยตรง เครือข่ายประกันสังคมมาตรา 40 และเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 จำนวน 2 คน และแรงงานนอกระบบที่ไม่เป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 จำนวน 4 คน

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ประเด็นที่ 1 การรับรู้ของแรงงานนอกระบบต่อการประกันสังคมมาตรา

40

ผลการศึกษาพบว่า นโยบายประกันสังคมมาตรา 40 แรงงานนอกระบบในพื้นที่เขตดินแดง มีการรับรู้ที่ไม่สอดคล้องกัน โดยสำนักงานประกันสังคมจะมุ่งหวังสร้างโครงข่ายคุ้มครองทางสังคม แต่แรงงานนอกระบบกลับมองว่าสวัสดิการนี้เป็นเพียงทางเลือกเสริมที่ยังมีความคลุมเครือ ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความคลาดเคลื่อนในการตีความ การรับรู้ที่คลาดเคลื่อนในประเด็นที่สำคัญ ได้แก่ 1. แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่กล่าวว่าการสมัครประกันสังคมมาตรา 40 จะไปตัดสิทธิการรักษาบัตรทอง (30 บาท), กลัวโดนตัดสิทธิเงินบำเหน็จชราภาพจากการเคยเป็นผู้ประกันตนมาตรา 33 มาตรา 39 ซึ่งในข้อเท็จจริงสิทธิดังกล่าวยังคงอยู่ไม่ได้หายไปไหน 2. แรงงานนอกระบบบางคนไม่ทราบข้อมูลว่าประกันสังคมมาตรา 40 คืออะไร และเข้าใจว่าประกันสังคมต้อง



จ่ายเงินเพิ่มเมื่อทำฟัน ในขณะที่บัตรทองทำฟันฟรี 3. มีการรับรู้แบบจดจำ นโยบายเฉพาะหน้าหรือนโยบายเร่งด่วน โดยแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ โดยเฉพาะกลุ่มที่สมัครช่วงโควิด พ.ศ. 2563 จะจดจำเกี่ยวกับประกันสังคมมาตรา 40 ในรูปแบบช่องทางรับเงินเยียวยา 5,000 บาท หรือสมัครเพื่อรับการฉีดวัคซีนโควิดมากกว่าการเป็นระบบสวัสดิการระยะยาว แต่ขาดความเข้าใจเรื่องเงื่อนไขการส่งเงินต่อเนื่อง ทำให้เมื่อได้เงินเยียวยาก็หยุดส่งเงินสมทบ เพราะมองไม่เห็นความคุ้มค่าในระยะยาว 4. รับรู้ว่าประกันสังคมมาตรา 40 มีสิทธิประโยชน์น้อยกว่าประกันสังคมมาตรา 39 โดยเฉพาะเรื่องคุณภาพการรักษาและรายชื่อโรงพยาบาล (เช่น ต้องการอยู่โรงพยาบาลเอกชนเดิม ไม่ต้องการย้ายไปโรงพยาบาลรัฐที่ผู้ป่วยเยอะ) 5. ผู้ประกันตนบางส่วนรับรู้ว่ามีสิทธิประกันสังคมมาตรา 40 แต่ไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการจ่ายเงินสมทบต่อเนื่อง ทำให้เมื่อเกิดเหตุ เช่น อุบัติเหตุ จะใช้สิทธิประโยชน์แต่กลับเบิกตามสิทธิไม่ได้เพราะขาดส่งเงินสมทบต่อเนื่อง 6. การจัดลำดับความสำคัญของแรงงานนอกระบบในเรื่องปากท้องและสวัสดิการ โดยแรงงานนอกระบบรับรู้สิทธิประโยชน์ได้ดีบางคนท่องจำได้ แต่มีข้อจำกัดด้านเศรษฐกิจ โดยมักเลือกจ่ายค่าใช้จ่ายจำเป็นของครอบครัวก่อน เช่น เงินค่าขนม ค่าข้าวลูกเพื่อไปโรงเรียน เมื่อมีเงินเหลือไม่พอ ก็จะไม่จ่ายเงินสมทบในเดือนนั้นจึงทำให้เกิดภาวะขาดส่งเงินสมทบ 7. เมื่อแรงงานนอกระบบได้รับการอธิบายจากผู้นำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ (เจ้าหน้าที่ประกันสังคม เครือข่ายประกันสังคม) แรงงานนอกระบบจะเริ่มรับรู้ว่าประกันสังคมมาตรา 40 มีสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่มากกว่าบัตรทอง เช่น เงินชดเชยรายได้ 8. แรงงานนอกระบบรับรู้ว่ามีผู้ประกันตนมาตรา 40 ส่งเงินสมทบไม่สูญเปล่า จะมีเงินออม (บำเหน็จชราภาพ กรณีสมทบตามงวดที่กำหนด) (ในทางเลือกการจ่ายเงิน



สมบทที่ 2 และ 3) 9. มีการรับรู้เชิงลบว่าผู้ใช้สิทธิประกันสังคมได้รับการปฏิบัติจากโรงพยาบาลเหมือนประชากรชั้น 2 และได้รับการบริการที่ต่ำกว่ามาตรฐานบัตรทอง และ 10. ในส่วนการรับรู้หากแยกตามช่วงวัยในกลุ่มอายุ 50 ปีขึ้นไป จะเลือกเชื่อถือข้อมูลจากตัวบุคคลหรือเครือข่ายอาสาสมัคร โดยจะเน้นทำความเข้าใจให้คนกลุ่มนี้ในเรื่องเงินออม (บำเหน็จชราภาพและค่าทำศพกรณีเสียชีวิต) ผู้สูงอายุอายุ 60 ปีขึ้นไป อยากที่จะสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 แต่เข้าไม่ถึงข้อมูลและวิธีการสมัคร แม้ปัจจุบันจะขยายสิทธิให้สมัครได้ถึงอายุ 65 ปี แต่คนกลุ่มนี้ส่วนใหญ่ยังไม่ทราบ และสุดท้ายในกลุ่มคนวัยทำงาน กลุ่มคนอายุน้อยรับรู้ประกันสังคมมาตรา 40 ผ่านช่องทางออนไลน์และเว็บไซต์ เพราะสนใจความสะดวกในการสมัครมากกว่าสิทธิประโยชน์เชิงลึก

ลักษณะการรับรู้ข้อมูลในพื้นที่เขตดินแดง เป็นการรับรู้แบบเล่าสู่กันฟัง หรือการสื่อสารระหว่างบุคคล ทำให้เกิดความเข้าใจข้อมูลมีทั้งที่ถูกต้องและเข้าใจข้อมูลที่คลาดเคลื่อนไม่ตรงกับข้อเท็จจริง สะท้อนถึงการสื่อสารในปัจจุบันยังไม่สามารถสร้างความเข้าใจได้เพียงพอ ส่งผลให้แรงงานมักตัดสินใจสมัครเพียงเพื่อหวังผลประโยชน์ระยะสั้น เช่น เงินเยียวยาจากรัฐในช่วงภาวะวิกฤต

ทั้งนี้ความแตกต่างของแรงงานนอกระบบที่อยู่ในระบบประกันสังคมมาตรา 40 และผู้ที่ไม่อยู่ในระบบประกันสังคมมาตรา 40 ปรากฏดังคำอธิบายดังนี้

กลุ่มแรก “ส่งไปเพื่อในส่วนของเหมือนเราทำบุญ สะสมไปเรื่อย ๆ มันมีเงินชราภาพต่อมาให้เราด้วย เรามีเงินสะสมไว้เราส่งไปเท่าไรมันเป็นเงินของเรานะ เราไม่เสียเปล่าไง เหมือนกับเราฝากออมสินไว้ถ้าเกิดเหตุเรายังมีตรงนี้มาช่วยเหลือก็เอากุลครอบครัวยุคได้” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3, 2568) และ “เรื่องที่หนึ่งก็คือสิทธิประโยชน์การขาดรายได้หนี้แหละ เจ็บป่วยไม่มีใครคาดไม่ถึงเนอะ



แล้วก็อีกอันหนึ่งก็คือเงินออมนะ อย่างน้อยๆ มันยังเหลือ อย่างน้อยๆ ส่งไปก็ยังมีความเก็บเดือนละร้อย แล้วก็อีกอันหนึ่งก็คือค่าทำศพ” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4, 2568)

กลุ่มที่ 2 “มีผลในการที่ผู้ประกันตนของมาตรา 40 มีผลกระทบเศรษฐกิจสภาพคล่องของในแต่ละชุมชน แต่ละคน เพราะถ้าสภาพคล่องของเขาไม่ดี เศรษฐกิจไม่ดี เขาก็ไม่มีเงินที่จะมาพอจ่ายเงินประกันสังคม ตัวนี้จะมีปัญหาตรงนี้เลย” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2, 2568) และ “บางทีเนอะทำไมเงิน 70 บาท เงิน 100 บาท ทำไมเขาไม่มีความสามารถจ่าย อันนี้ถ้าเรามองจริง ๆ เนอะ เขาก็ให้เหตุผลเราได้นะ ไม่ใช่เขาลืมนะ บางทีนะ พอสิ้นเดือนสมมติว่าสิ้นเดือนเขายังไม่จ่าย แต่ลูกจะไปโรงเรียนมีเงินร้อยเดียว เอ๊ยเอาไปก่อน เอาไปก่อน ยังไม่จ่ายก็ได้เดือนนี้อะไรอย่างนี้ ก็เอาปากท้องก่อนเนอะ ถูกไหม เขาเอาความจำเป็นเร่งด่วนก่อนนะ” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4, 2568) และ “พ่อค้าแม่ค้า คำเรียกว่าอะไร มันเป็นเงินหมุน บางคนเค้าต้องผ่อนรถมั้ง มีผ่อนบ้านบ้าง บางคนก็เช่าบ้านอยู่ เหมือนเราอย่างจี้ คือมันมีค่าใช้จ่ายเยอะแยะไปตัวเอง บางคนเค้ามีสิทธิบัตรทองอะ ชันใช้บัตรทองก็ได้” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7, 2568)

2. ด้านปากท้องและเศรษฐกิจ สภาพความเป็นอยู่ที่ต้องใช้เงินหมุนวนต่อวันของพ่อค้าแม่ค้าในเขตดินแดง กลายเป็นปัจจัยสำคัญ ที่แรงงานนอกระบบจะลำดับความสำคัญของเงินสมทบไว้ทีหลัง โดยจ่ายค่าใช้จ่ายจำเป็นในครอบครัวก่อน หากประกันสังคมมาตรา 40 ไม่สามารถพิสูจน์ความคุ้มค่าหากเทียบกับสิทธิบัตรทอง หรือมีความรวดเร็วในการดำเนินการแบบประกันเอกชนได้ เงินสมทบเพียงหลักร้อยก็อาจถูกมองว่าเป็นภาระ



3. ด้านความคุ้มค่าในสิทธิประโยชน์ แรงงานนอกระบบที่เป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 มองเห็นว่าเป็นสวัสดิการระยะยาว มีค่าทดแทนการขาดรายได้ เงินออม (บำเหน็จชราภาพ) และค่าทำศพ เมื่อเสียชีวิตไปจะไม่ทิ้งภาระให้ลูกหลาน

ตาราง 1. สรุปสาระสำคัญมุมมองความแตกต่างของแรงงานนอกระบบที่อยู่ในระบบประกันสังคมมาตรา 40 และผู้ที่ไม่อยู่ในระบบประกันสังคมมาตรา 40

ประเด็นที่พบ	สรุปสาระสำคัญ
1. ด้านความคลาดเคลื่อนในการตีความ	แรงงานนอกระบบกลัวว่าหากสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 จะถูกตัดสิทธิบัตรทอง, กลับไม่ได้รับเงินบำเหน็จชราภาพจากการเคยเป็นผู้ประกันตนมาตรา 33, มาตรา 39
2. ด้านปากท้องและเศรษฐกิจ	มองว่าจำนวนเงินที่ต้องสมทบเข้าประกันสังคมมาตรา 40 แพง และมองว่าเป็นภาระ เนื่องจากแรงงานนอกระบบต้องจ่ายค่าใช้จ่ายจำเป็นในครอบครัวก่อน
3. ด้านความคุ้มค่าในสิทธิประโยชน์	ผู้ประกันตนมาตรา 40 ค่าทดแทนการขาดรายได้ เงินออม (บำเหน็จชราภาพ) และค่าทำศพ



ประเด็นที่ 2 กระบวนการสื่อสารที่มีผลต่อการสร้างการรับรู้ ประกอบด้วย

1. รูปแบบการสื่อสารโดยการลงพื้นที่ โดยเจ้าหน้าที่ประกันสังคม หรือ เครือข่ายประกันสังคมลงพื้นที่ตามชุมชน ตลาดนัดแดง หรือสนามกีฬาไทย-ญี่ปุ่น เป็นช่องทางที่มีประสิทธิภาพสูงสุด เพราะเจ้าหน้าที่สามารถขอสงสัยได้ทันที และ มีการบริการแบบเบ็ดเสร็จ โดยเจ้าหน้าที่ไปปรับสมัคร รับใบรับรองแพทย์ และแจ้งผลการโอนเงินคืนให้ชาวบ้านโดยตรง สร้างความเชื่อมั่นและทำให้เกิดการบอกต่อ ประสานชุมชนและคณะกรรมการชุมชนจะเป็นตัวกลางที่จะนำไปสู่การเข้าถึงคนใน ชุมชน หากประสานงานกับประธานชุมชนได้ คนในชุมชนจะเปิดรับข้อมูล ได้ง่ายขึ้น มีการใช้เสียงตามสายเป็นด้วยในบางครั้งซึ่งเป็นวิธีที่ลดภาระการอธิบายซ้ำ ได้ดีที่สุด โดยให้ประธานชุมชนประกาศล่วงหน้า 1 วัน และเจ้าหน้าที่ประกาศเองเมื่อ ลงพื้นที่ 2. การสื่อสารผ่านเครือข่ายประกันสังคม (สวททวมกอสาสมัครหลาย หน่วยงาน) มีการบริการถึงที่ เช่น การช่วยจ่ายเงินสมทบผ่านแอปพลิเคชันธนาคารให้ หรือการเดินทางบอกข้อมูลตามบ้าน โดยการเดินเคาะประตูบ้าน คุยตามร้านค้า หรือตลาด สดในชีวิตประจำวัน ซึ่งสร้างความน่าเชื่อถือได้มากกว่าสื่อจากรัฐบาลโดยตรงและช่วย กระจายข่าวสารได้กว้างขึ้น 3. เครือข่ายประกันสังคมก็เป็นผู้ประกันตน มาตรา 40 เพื่อให้สร้างความน่าเชื่อถือและตอบคำถามได้อย่างมั่นใจว่า คนแนะนำก็ใช้ สิทธินี้ 4. ช่องทางดิจิทัล เฟซบุ๊ก ดิจิต็อก และไลน์ เป็นช่องทางหลักของกลุ่มพ่อค้า แม่ค้าวัยทำงาน แต่พบอุปสรรคคือข้อมูลไม่แสดงขึ้นมาให้เห็น ทำให้การสื่อสารไปไม่ ถึงผู้รับสาร ในส่วนของเครือข่ายประกันสังคมมีกลุ่มไลน์เพื่อใช้สำหรับติดตามข่าวสาร และรับการแจ้งเตือนการส่งเงินรายเดือน และแนะนำให้ผู้ประกันตนใช้งานแอปพลิเคชันธนาคาร โอนเงินสมทบล่วงหน้า เพื่อแก้ปัญหาการลืมนำเงินสมทบต่อเนื่อง 5. โทรศัพท์ ยังคงเป็นช่องทางการรับรู้ข่าวสารหลักสำหรับกลุ่มผู้สูงอายุและผู้ที่ไม่



ณัติใช้สมาร์ตโฟน 6. แผนพับประชาสัมพันธ์ใช้เป็นคู่มือในการประชาสัมพันธ์ เพื่อเปรียบเทียบ 3 ทางเลือกในการจ่ายเงินสมทบให้แรงงานนอกระบบเห็นภาพความแตกต่างของจำนวนเงินที่ต้องจ่ายสมทบและสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับเมื่อสมัครเป็นผู้ประกันตน

กระบวนการสื่อสารในพื้นที่ดินแดงเน้นการสื่อสารผ่านตัวบุคคลและช่องทางดิจิทัล ซึ่งกระบวนการสื่อสารที่ได้ผลดีที่สุดในพื้นที่ดินแดงคือการสื่อสารระดับบุคคล

การดำเนินงานประกันสังคมมาตรา 40 ในเขตดินแดงมีพื้นฐานมาจากระบบสื่อสารดิจิทัลที่รวดเร็วและการลงพื้นที่เชิงรุก การสร้างการรับรู้และเพิ่มจำนวนผู้ประกันตนมาตรา 40 ผ่านช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดคือการที่เจ้าหน้าที่ และเครือข่ายประกันสังคม ลงพื้นที่เชิงรุก โดยประสานงานผ่านประธานชุมชนและคณะกรรมการชุมชนทำหน้าที่เป็นคนกลางเชื่อมการสื่อสารข้อมูลสู่คนในชุมชน รับข้อมูล แต่ยังคงมีข้อจำกัด ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านระบบการสื่อสารเชิงนโยบายและความไม่สอดคล้องเชิงปฏิบัติ แม้ข้อมูลจากสำนักงานประกันสังคมส่วนกลางจะส่งข้อมูลถึงเจ้าหน้าที่ที่อยู่สำนักงานประกันสังคมพื้นที่อย่างรวดเร็วผ่านระบบออนไลน์และกลุ่มไลน์ แต่ปัญหาที่พบคือสำนักงานประกันสังคมส่วนกลางมักมีการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อสาธารณะก่อนที่จะระเบียบปฏิบัติหรือหนังสือสั่งการอย่างเป็นทางการจะส่งถึงสำนักงานประกันสังคมพื้นที่ ทำให้เจ้าหน้าที่ต้องเจอกับแรงงานนอกระบบที่มาถามสิทธิในขณะเจ้าหน้าที่ยังไม่ทราบข้อมูลหรือมีอำนาจดำเนินการ ก่อให้เกิดความสับสนและความคลาดเคลื่อน ดังคำอธิบายดังนี้



“แต่บางที่ส่วนกลางยังไม่ลง มันจะมีข้อแย้งถึงว่า ส่วนกลางยังไม่ลงแต่ ออกสื่อไปแล้ว มันก็เลยทำให้ชาวบ้านเขารู้ก่อน ก่อนที่เจ้าหน้าที่รัฐอีก เค้าก็รู้ไต่ยังง ในส่วนกลางลงใหม่ ให้ข้อมูลใหม่” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2, 2568)

2. ด้านการจัดสรรทรัพยากรและความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงพื้นที่ ในด้าน ทรัพยากร พบว่าสื่อประชาสัมพันธ์ป้ายไม่เพียงพอ แผ่นพับมีปริมาณเพียงพอ ขาด การติดตั้งป้ายในจุดที่ผู้คนหนาแน่น เช่น ตลาดสด ขณะที่ทรัพยากรบุคคลประสบ ข้อจำกัดเชิงสมรรถนะเนื่องจากตำแหน่งงานที่มีอำนาจอนุมัติเอกสารไม่เพียงพอ ต่อปริมาณงานจริง นอกจากนี้ การสื่อสารยังมีความท้าทายจากช่องว่างระหว่างวัย ของกลุ่มเป้าหมาย โดยกลุ่มผู้สูงอายุยังคงรับข้อมูลจากโทรทัศน์และบุคคลใกล้ชิด ในขณะที่คนรุ่นใหม่รับข้อมูลผ่านโซเชียลมีเดียเป็นหลักทำให้ประสิทธิภาพการ สื่อสารขึ้นอยู่กับรูปแบบให้ตรงกับพฤติกรรมเฉพาะของคนในพื้นที่ สอดคล้องกับ

“บางจุดก็ยังไม่เพียงพอ บางจุดเขาก็อาจจะขอ 2 ขอ 3 เพราะในบางที่ ชุมชน เขาอาจจะเห็นชุมชนหนาแน่น ตลาดเขาก็อยากให้มีป้ายประชาสัมพันธ์ใน ตลาด เพราะใครมาใครไปในตลาดก็จะมองเห็น” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2, 2568)

3. กลยุทธ์การดำเนินงานในการลงพื้นที่และปัจจัยด้านเงื่อนไขเวลา การ ทำงานเชิงรุกในระดับพื้นที่มีทั้งส่วนที่สำเร็จในกลุ่มคนในชุมชนที่พักอาศัย แต่ยังมี จุดอ่อนในการเข้าถึงกลุ่มพ่อค้าแม่ค้า ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีเวลาว่างจำกัด หากเจ้าหน้าที่ ลงพื้นที่ไม่สอดคล้องกับช่วงเวลาที่การค้าขายเบาบาง พ่อค้าแม่ค้าจะไม่พร้อมเปิด ใจรับข้อมูลเพราะต้องขายสินค้าก่อนเพื่อให้มีรายได้ ดังนั้น ความสำเร็จของการ ส่งเสริมสิทธิประโยชน์จึงไม่ได้ขึ้นอยู่กับการมีทรัพยากรที่เพียงพอเท่านั้น แต่ต้อง



อาศัยความสอดคล้องระหว่างกลยุทธ์และแนวปฏิบัติ และการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย ให้อุณหภูมิและถูกเวลาตามวิถีชีวิตจริงของคนในเขตดินแดง ดังคำอธิบายดังนี้

“ถ้ามาก็ต้องมาช่วงคนซา ๆ เหมือนกัน หมายถึงถ้าเขาอยากอยากจะทำแบบ มาประชาสัมพันธ์ให้กลุ่มกลุ่มหนึ่ง ก็ต้องมาในช่วงที่ไม่ค่อยมีลูกค้า จะได้มีเวลาคุย แต่พอมีลูกค้าพอเขามาคุยอะ เราก็ไม่อยากจะคุยแล้ว เพราะเราก็คอยขายของ เราก็คอยได้เงิน (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6, 2568) และ “อยากให้อำเภอที่ประกันสังคมมาประชาสัมพันธ์ เวลาที่ผมทำงานขายของเนี่ย ช่วงว่างผมจะเป็นช่วงนี้ ประมาณสัก 10 โมงครึ่งถึง 11 โมง ที่ว่าง ถ้าเลยจากช่วงนี้ไปก็คือคุยกันไม่ได้ ยุ่ง” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 8, 2568)

ตาราง 2. สรุปสาระสำคัญข้อจำกัด

ประเด็นที่พบ	สรุปสาระสำคัญ
1. ด้านระบบการสื่อสารเชิงนโยบายและความไม่สอดคล้องเชิงปฏิบัติ	สำนักงานประกันสังคมส่วนกลางมักมีการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อสาธารณะก่อนที่จะเริ่มปฏิบัติ หรือหนังสือสั่งการอย่างเป็นทางการจะส่งถึงสำนักงานประกันสังคมพื้นที่ ทำให้เจ้าหน้าที่ตอบคำถามไม่ได้ในกรณีที่เร่งด่วน นอกระบบมาสอบถาม
2. ด้านการจัดสรรทรัพยากรและความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงพื้นที่	สื่อประชาสัมพันธ์ป้ายไม่เพียงพอ แต่แผ่นพับมีปริมาณเพียงพอ แต่ขาดการจัดตั้งในจุดที่ผู้คนหนาแน่น ,ตำแหน่งงานที่มีอำนาจอนุมัติเอกสารไม่เพียงพอต่อปริมาณงานจริง



3. กลยุทธ์การ ดำเนินงานในการ ลงพื้นที่และปัจจัยด้าน เงื่อนไขเวลา	การเข้าถึงกลุ่มพ่อค้าแม่ค้า ต้องไปประชาสัมพันธ์ ในช่วงที่ลูกค้าเบาบาง

ประเด็นที่ 3 อุปสรรคการพัฒนาการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ

ประกอบด้วย

(1) มีกลุ่มที่มีแนวคิดต่อต้าน ที่ปฏิเสธการรับข้อมูลสิทธิประโยชน์ ประกันสังคมมาตรา 40 แม้จะรู้ว่าได้รับประโยชน์ก็ตาม (2) ความเชื่อมั่นต่อรัฐบาลและ สภาพทางการเงินของแรงงานนอกระบบมีผลต่อการตัดสินใจสมัคร หากเศรษฐกิจไม่ดี ชาวบ้านจะมองว่าการส่งเงินสมทบเป็นภาระ (3) โครงสร้างบุคลากรไม่สมดุลระหว่าง จำนวนคนกับตำแหน่งงาน (เช่น บุคลากรที่จบวุฒิการศึกษาระดับประกาศนียบัตร วิชาชีพสามารถทำงานได้แต่ไม่มีอำนาจอนุมัติหนังสือเทียบเท่าวุฒิการศึกษาระดับ ปริญญาตรี) ทำให้ขั้นตอนเอกสารบางอย่างล่าช้าหากในบางครั้งหัวหน้าไม่อยู่ที่ สำนักงาน และบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านประกันสังคมมาตรา 40 มีไม่เพียงพอ (มี 5 คน) เมื่อต้องลงพื้นที่ชุมชนใหญ่ต้องขอบุคลากรจากฝ่ายอื่นซึ่งไม่มีความรู้เชิงลึกใน สิทธิประโยชน์เท่าเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านประกันสังคมมาตรา 40 โดยตรง (4) ขาดการ รณรงค์ที่ต่อเนื่อง ณ สถานที่รณรงค์ขนาดใหญ่ (เช่น การลงพื้นที่โรงพยาบาล) มัก หายไปหลังจบงบประมาณหรือจบช่วงวิกฤตโควิด (5) ข้อจำกัดทางกฎหมาย หรือ ระเบียบ ของประกันสังคมมาตรา 40 ซึ่งไม่สามารถจ่ายเงินสมทบย้อนหลังได้ หาก ขาดส่งเงินสมทบอย่างต่อเนื่องสิทธิผู้ประกันตนจะขาดโดยทันที ทำให้เครือข่าย ประกันสังคมทำงานยากขึ้นเมื่อชาวบ้านต้องการกลับมาใช้สิทธิประโยชน์ (6) ข้อมูล



จากส่วนกลางล่าช้าไม่สม่ำเสมอ เวทีประชุมเครือข่ายผู้ประกันตนมีเพียงปีละครั้ง ทำให้ไม่ทราบถึงแนวทาง นโยบาย สิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตนมาตรา 40 ให้เป็นปัจจุบัน (7) กฎหมายจำกัดอายุของผู้สมัครไม่เกิน 65 ปี ทำให้แรงงานนอกระบบที่เป็นผู้สูงอายุจำนวนมากในดินแดนไม่สามารถสมัครได้ (8) ทรัพยากรประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง งบประมาณและอุปกรณ์(ป้ายไวนิล/แผ่นพับ) จัดสรรแบบ "หนึ่งชุดต่อหนึ่งชุมชน" ซึ่งไม่เพียงพอสำหรับพื้นที่หนาแน่นอย่างตลาดหรือแหล่งการค้าที่มีคนผ่านจำนวนมาก (9) ระบบการเบิกจ่ายงบประมาณมีความซับซ้อนและต้องสำรองจ่ายไปก่อนทำให้ขาดสภาพคล่องในการจัดโครงการต่อเนื่อง (10) ค่าตอบแทนเครือข่ายเพียง 13 บาทต่อราย และระบบบัตรประจำตัวที่ต้องต่ออายุปีต่อปี เป็นอุปสรรคต่อแรงจูงใจในการทำงานระยะยาว (11) มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อเจ้าหน้าที่ประกันสังคม เนื่องจากมีประสบการณ์ที่ไม่ดีจากการได้รับคำตอบว่า "ไม่ได้" โดยเจ้าหน้าที่ไม่มีการแนะนำทางเลือกอื่น ทำให้หลุดจากการเป็นผู้ประกันตนจนถึงปัจจุบัน (12) แรงงานมองว่าการจ่ายเงินสมทบ 70,100,300 บาทต่อเดือนเป็นจำนวนเงินที่สูง หากเปรียบเทียบกับบัตรทองที่ไม่ต้องจ่ายเงินและรักษาโรคได้ครอบคลุมไม่ต่างกัน (13) พ่อค้าแม่ค้าให้ความสำคัญกับ เวลาทำขายของ มากกว่าการมานั่งฟังประชาสัมพันธ์ หากมาไม่ถูกช่วงเวลา (เช่น มาช่วงลูกค้าเยอะ) จะถูกปฏิเสธทันที และ (14) แรงงานนอกระบบบางส่วนยังไม่กล้าติดต่อเจ้าหน้าที่ประกันสังคมโดยตรง เพราะกังวลเรื่องการสื่อสารและขั้นตอนที่ยุ่งยาก

สิ่งสำคัญของการสื่อสารประชาสัมพันธ์ประกันสังคมมาตรา 40 ในพื้นที่เขตดินแดนคือ การให้ข้อมูลที่ต่อเนื่องของสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับ ที่ต้องสื่อสารให้เห็นว่าเป็นสวัสดิการระยะยาวมากกว่าแค่หน้าที่ต้องนำจ่ายเงินสมทบ



1. ด้านทัศนคติและเศรษฐกิจ แรงงานนอกระบบบางส่วนยังมีอคติทางเมืองต่อรัฐบาลจนปฏิเสธการรับข้อมูลข่าวสาร แม้จะทราบดีถึงประโยชน์ของสิทธิดังกล่าว ดังคำอธิบายดังนี้

“บางคนหัวรุนแรง ไม่ชอบพรรคไม่ชอบสี จะไม่ค่อยยอมรับฟัง” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1, 2568)

2. ด้านการบริหารจัดการและบุคลากร พบข้อจำกัดเรื่องกระบวนการภายในที่ยึดติดกับตัวบุคคลและอำนาจการลงนามหนังสืออยู่ที่หัวหน้าหรือผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรีขึ้นไป ส่งผลให้งานเกิดความล่าช้า และเจ้าหน้าที่ 5 คน ซึ่งไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน ดังคำอธิบายดังนี้

“คนนะพอแต่ตำแหน่งในการทำเอกสารไม่พอ เพราะอย่างของทีมีพี่จะมีแค่ ปวช.นะคะ คนที่ทำเอกสารนะ อนุมัติได้เนี่ย จะเป็นนักวิชาการซึ่งเป็น ป.ตรี มันก็มีเงื่อนไขตรงนั้น มันเลยทำงานลำบากตรงนี้นะ” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1, 2568)

3. ด้านข้อกฎหมายและงบประมาณ กฎระเบียบที่ขาดความยืดหยุ่น เช่น การไม่สามารถจ่ายเงินสมทบย้อนหลังได้ และการจำกัดอายุไม่เกิน 65 ปี ได้ปิดกั้นโอกาสการสมัครผู้ประกันตนของแรงงานผู้สูงอายุในเขตดินแดง ทั้งการจัดสรรอุปกรณ์ประชาสัมพันธ์ยังไม่สอดคล้องกับความหนาแน่นของประชากรในพื้นที่ รวมถึงระบบเบิกจ่ายเงินที่ต้องสำรองจ่ายไปก่อน และคำตอบแทนเครือข่ายประกันสังคมที่ให้เพียง 13 บาทต่อรายเมื่อชักชวนให้มีคนสมัครเข้ามาใหม่ ดังคำอธิบายดังนี้

“เมื่อขาดส่งเนี่ยขอให้สมัคร ส่งย้อนหลัง 1 ปี นะ หรือว่า 6 เดือน ไม่ต้องถึงปีก็ได้ ถ้าคนละร้อยก็ อะ ถ้าถ้าช่องทางที่ 1, 100 , 1 ปี ก็ 1,200 เราเอาแค่ 6



เดือนเนี่ย 600 ย้อนหลังให้เขา 600 แล้วก็ส่งหน้าอีก 600 ก็ครบปีหนึ่ง เวลาเขาใช้เจ็บบ่อยอะไรปั๊บเนี่ยเขาได้สิทธิพันธุ์เลย” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4, 2568)

4. ด้านการสื่อสารและข้อมูล ที่ขาดความต่อเนื่องและเน้นเพียงการรณรงค์ตามงบประมาณเฉพาะกิจ ทั้งนี้ข้อมูลจากส่วนกลางที่ส่งถึงประกันสังคมพื้นที่ซ้ำ และการประชุมเครือข่ายเพียงปีละครั้ง จึงทำให้บางครั้งไม่ทราบสิทธิประโยชน์ที่เป็นปัจจุบัน ดังคำอธิบายต่อไปนี้

“การรณรงค์ เช่น การลงพื้นที่โรงพยาบาล พอจบช่วงโควิด ก็ไม่ได้รณรงค์ต่อ “ถ้าเรียกเข้าปีละ 1 ครั้งมั้งถ้าเป็นเครือข่ายเนี่ย ปีละ 1 ครั้ง แต่ก็ไม่ใช่ทุกคนที่เป็นเครือข่ายจะได้เข้านั่งฟัง” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2, 2568)

ตาราง 3. สรุปประเด็นอุปสรรค

ประเด็นที่พบ	สรุปสาระสำคัญ
1. ด้านทัศนคติและเศรษฐกิจ	- ยังมีอคติทางเมืองต่อรัฐบาลจนปฏิเสธการรับข้อมูลข่าวสาร
2. ด้านการบริหารจัดการและบุคลากร	- อำนาจการลงนามหนังสืออยู่ที่หัวหน้าหรือผู้มีความรู้ระดับปริญญาตรีขึ้นไป
3. ด้านข้อกฎหมายและงบประมาณ	- กฎระเบียบที่ขาดความยืดหยุ่น เช่น การไม่สามารถจ่ายเงินสมทบย้อนหลังได้ และการจำกัดอายุไม่เกิน 65 ปี
4. ด้านการสื่อสารและข้อมูล	- เน้นเพียงการรณรงค์ตามงบประมาณเฉพาะกิจ - ข้อมูลจากส่วนกลางที่ส่งถึงประกันสังคมพื้นที่ซ้ำ



แนวทางการพัฒนาการสื่อสารเพื่อสร้างการรับรู้

1. การทำความเข้าใจในสาระสำคัญที่ว่า หากสมัครประกันสังคมมาตรา 40 ไม่เสียสิทธิบัตรทอง และควรชี้ให้เห็นความแตกต่างของสิทธิประโยชน์ให้ชัดเจน ในสิ่งที่บัตรทองไม่มีให้ เช่น เงินชดเชยรายได้ เงินบำเหน็จชราภาพ
2. การลงพื้นที่ประชาสัมพันธ์ต้องสอดคล้องกับวิถีชีวิตอาชีพ เช่น กลุ่มพ่อค้าแม่ค้า ควรลงพื้นที่ช่วง 10.30 – 11.00 น. (ช่วงลูกค้าไม่เยอะ)
3. ควรสร้างมาตรฐานการบริการ โดยนำวิธีการที่เจ้าหน้าที่โทรแจ้งผลการโอนเงินมา เพื่อสร้างความพึงพอใจและรักษฐานผู้ประกันตนให้ส่งเงินต่อเนื่อง และพัฒนาเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ โดยต้องเสนอทางเลือก เมื่อสิทธิเดิมของผู้มาติดต่อหายไป
4. ควรมีการปรับปรุงรายชื่อและประสานงานกับสำนักงานเขตอย่างใกล้ชิดทุกปี เพื่อป้องกันการส่งต่อข้อมูลที่ไม่ต่อเนื่องเมื่อมีการเปลี่ยนวาระผู้นำชุมชน และใช้กลไกผู้นำชุมชนและกรรมการชุมชนเป็นตัวกลางหลักในการประชาสัมพันธ์ เพราะเป็นบุคคลที่คนในชุมชนเชื่อและไว้วางใจ
5. ควรนำฐานข้อมูลจากกระทรวงมหาดไทย หรือโครงการรัฐ (เช่น คนละครึ่ง) มาใช้ระบุตัวตนแรงงานนอกระบบ เพื่อให้การสื่อสารเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้ตรงจุด
6. ควรยกระดับความรู้เครือข่ายประกันสังคม โดยเพิ่มความถี่ในการให้ประชุมให้ข้อมูลมากกว่าปีละครั้ง เพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับประกันสังคมมาตรา 40 และสามารถนำมาประชาสัมพันธ์เงื่อนไข และสิทธิประโยชน์ในชุมชนได้อย่างถูกต้อง



7. สำนักงานประกันสังคมควรออกแนวทางปฏิบัติให้เจ้าหน้าที่ทราบ พร้อม ๆ กับหรือก่อนการแจ้งข่าวผ่านช่องทางการสื่อสารอื่น เพื่อป้องกันความล้มเหลวในการสื่อสารหน้างาน
8. ควรเพิ่มจำนวนป้ายประชาสัมพันธ์ตามจุดที่มีคนพลุกพล่าน เช่น ตลาด หรือปากซอย ให้เพียงพอ
9. ควรการสนับสนุนงบประมาณล่วงหน้า โดยการลดขั้นตอนความซับซ้อนในการเบิกจ่ายเพื่อให้เจ้าหน้าที่ทำงานเชิงรุกได้อย่างต่อเนื่องโดยไม่ต้องสำรองเงินส่วนตัว
10. ควรปรับปรุงคำตอบแทนเครือข่ายให้มากขึ้น เพื่อเพิ่มแรงจูงใจให้เครือข่ายประกันสังคม เพื่อให้เป็นกระบอกเสียงที่ยั่งยืนในชุมชน

อภิปรายผลการวิจัย

ข้อค้นพบของงานวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นรูปแบบการนำนโยบายผู้ประกันตนมาตรา 40 ไปปฏิบัติ พบว่ามีความสอดคล้องกับแนวคิดของ ริชาร์ด เซเลอร์และแคสส์ ชันสไดน์ ทฤษฎีผลักดัน (Nudge Theory)(ธำปณี ชูระพ้อคำ, 2562, หน้า 32-33) เป็นการสื่อสารเชิงรุกผ่านการออกแบบทางเลือก เพื่อจูงใจให้คนตัดสินใจในทิศทางที่ต้องการโดยไม่บังคับ ซึ่งได้ผลดีในการประชาสัมพันธ์นโยบายสาธารณะ สรุปได้ ดังนี้

ประเด็นที่ 1 การรับรู้ของแรงงานนอกระบบต่อการประกันสังคมมาตรา



ผลการวิจัยพบว่าทั้ง 2 กลุ่มนี้มีความเห็นเกี่ยวกับประกันสังคมมาตรา 40 แตกต่างกัน โดยแรงงานนอกระบบที่อยู่ในระบบประกันสังคมมาตรา 40 มีความเห็นว่าการสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 เป็นสวัสดิการระยะยาว มีประโยชน์ต่อตนเอง คนข้างหลัง และเป็นการสร้างความน่าเชื่อถือกรณีผู้ประกันตนมาตรา 40 เป็นเครือข่ายประกันสังคม ในบทบาทหน้าที่ที่จะเชิญชวนแรงงานนอกระบบเข้าสมัครเป็นผู้ประกันตน และรักษาสិทธิขของผู้ประกันตนที่สมัครแล้วโดยมีการติดตามให้ส่งเงินสมทบให้ต่อเนื่อง ในส่วนแรงงานนอกระบบที่ไม่อยู่ในระบบประกันสังคมมาตรา 40 มีความเห็นว่าการที่ไม่สมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 เนื่องจากมีสิทธิประโยชน์น้อยกว่าประกันสังคมมาตรา 39 ที่ตนเป็นอยู่, ภาวะค่าใช้จ่ายอื่นมีเยอะ มองว่าจำนวนเงินสมทบทั้ง 3 ทางเลือกค่อนข้างแพง, สิทธิการรักษาประกันสังคมคุณภาพน้อยกว่าสิทธิการรักษาบัตรทอง, และมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อเจ้าหน้าที่ประกันสังคมที่เคยไปติดต่อขอรับบริการ เมื่อพิจารณาผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อนี้ พบว่า ผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับแนวคิดประกันสังคม บนหลักการเฉลี่ยความทุกข์ ความสุข และการกระจายความเสี่ยง ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม เนื่องจากอาจเกิดเหตุที่ไม่คาดคิดในอนาคต เช่น การเจ็บป่วย เป็นสิ่งไม่แน่นอนและไม่สามารถคาดคะเนได้ การประกันสังคมจึงมีหลักการเพื่อกระจายการแบกรับภาระความเดือดร้อน ดังนั้นเมื่อเกิดเหตุของผู้ประกันตนที่ระบุตามเงื่อนไข ก็จะได้รับความช่วยเหลือหรือบรรเทาความเดือดร้อนโดยการกระจายความช่วยเหลือในรูปประโยชน์ทดแทนตามหลักการจ่ายเงินสมทบตามความสามารถ รับประโยชน์ทดแทนตามความจำเป็น ทั้งนี้ ในบริบทการสร้างการรับรู้ประกันสังคมมาตรา 40 ก็ยังพบกลุ่มผู้เห็นต่างและเปรียบเทียบกับสิทธิบัตรทอง จึงมีทั้งผู้ที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยกับประกันสังคม



มาตรา 40 นี้ นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิติ นิจินติกุล (2566) ที่พบว่า การได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและครบถ้วนเป็นปัจจัยสำคัญต่อการเข้าร่วมเป็นผู้ประกันตน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาติา ฤทธิ์ธโนสโณ (2555) ที่มีความรู้ความหมายของคำว่าแรงงานนอกระบบและการประกันสังคม ในระดับสูง แต่มีความรู้ในระดับต่ำเรื่องเงื่อนไขการเกิดสิทธิและการจ่ายเงินสมทบ

ประเด็นที่ 2 กระบวนการสื่อสารที่มีผลต่อการสร้างการรับรู้

ผลการวิจัยพบว่า การสร้างการรับรู้และเพิ่มจำนวนผู้ประกันตนมาตรา 40 ผ่านช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดคือการที่เจ้าหน้าที่ และเครือข่ายประกันสังคม ลงพื้นที่เชิงรุก โดยประสานงานผ่านประธานชุมชนและคณะกรรมการชุมชนทำหน้าที่เป็นคนกลางเชื่อมการสื่อสารข้อมูลสู่คนในชุมชน รับข้อมูล และเครือข่ายประกันสังคม ใช้แผนพบในการประชาสัมพันธ์ เดินเคาะตามบ้าน หรือตามตลาด ซึ่งทั้งเจ้าหน้าที่ และเครือข่ายประกันสังคม มีความเต็มใจและความเข้าใจในการนโยบายนโยบายไปปฏิบัติ ผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับแนวคิดการนโยบายนโยบายไปปฏิบัติของ Van Meter และ Van Horn ซึ่งเสนอไว้เมื่อปี ค.ศ. 1975 (บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์, 2568, หน้า 10-11) ซึ่งให้เห็นว่า ความสำเร็จของนโยบายขึ้นอยู่กับความชัดเจนของนโยบาย ทรัพยากร การสื่อสารสภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ความร่วมมือร่วมใจของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติและสมรรถนะของหน่วยงานผู้ปฏิบัติ

ประเด็นที่ 3 อุปสรรคการพัฒนาการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ

ผลการวิจัยพบว่า การขับเคลื่อนงานประกันสังคมมาตรา 40 พบอุปสรรคดังนี้ โดย 1. ด้านทัศนคติและเศรษฐกิจ แรงงานนอกระบบบางส่วนยังมี



อคติทางเมืองต่อรัฐบาลจนปฏิเสธการรับข้อมูลข่าวสาร แม้จะทราบดีถึงประโยชน์ของสิทธิดังกล่าว อีกทั้งเงินสมทบในอัตรา 70, 100 และ 300 บาท ยังถูกมองว่าเป็นภาระทางการเงินเมื่อเปรียบเทียบกับสิทธิบัตรทองที่ไม่มีค่าใช้จ่ายและให้การคุ้มครองที่ใกล้เคียงกัน ประกอบกับวิถีชีวิตของพ่อค้าแม่ค้าที่ให้ความสำคัญกับการทำมาหากินเป็นอันดับแรก 2. ด้านการบริหารจัดการและบุคลากร พบข้อจำกัดเรื่องกระบวนการภายในที่ยึดติดกับตัวบุคคลและอำนาจการลงนามหนังสืออยู่ที่หัวหน้าหรือผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรีขึ้นไป ส่งผลให้งานเกิดความล่าช้า และเจ้าหน้าที่ 5 คน ซึ่งไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน จนต้องขอยุทธศาสตร์จากส่วนอื่นมาช่วยทำงานในบางครา ทำให้การสื่อสารข้อมูลขาดความลึกซึ้งและแม่นยำ นอกจากนี้ ประสิทธิภาพเชิงลบในอดีตที่ได้รับจากการบริการของเจ้าหน้าที่ ซึ่งขาดการเสนอทางเลือกที่เหมาะสมให้แก่ประชาชน ที่ทำให้แรงงานนอกระบบเลือกที่จะหันหลังให้กับระบบประกันสังคม 4. ด้านข้อกฎหมายและงบประมาณ กฎระเบียบที่ขาดความยืดหยุ่น เช่น การไม่สามารถจ่ายเงินสมทบย้อนหลังได้ และการจำกัดอายุไม่เกิน 65 ปี ได้ปิดกั้นโอกาสการสมัครผู้ประกันตนของแรงงานผู้สูงอายุในเขตดินแดง ทั้งการจัดสรรอุปกรณ์ประชาสัมพันธ์ยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของประชากรในพื้นที่ รวมถึงระบบเบิกจ่ายเงินที่ต้องสำรองจ่ายไปก่อน และค่าตอบแทนเครือข่ายประกันสังคมที่ให้เพียง 13 บาทต่อรายเมื่อชักชวนให้มีคนสมัครเข้ามาใหม่ และ 6. ด้านการสื่อสารและข้อมูล ที่ขาดความต่อเนื่องและเน้นเพียงการรณรงค์ตามงบประมาณเฉพาะกิจ เช่น ในช่วงวิกฤตโควิด-19 ทั้งนี้ข้อมูลจากส่วนกลางที่ส่งถึงประกันสังคมพื้นที่ช้า และการประชุมเครือข่ายเพียงปีละครั้ง จึงทำให้บางครั้งไม่ทราบสิทธิประโยชน์ที่เป็นปัจจุบัน



แนวทางการพัฒนาการสื่อสารเพื่อสร้างการรับรู้

เพื่อให้การสื่อสารสัมฤทธิ์ผล ต้องเน้นย้าสิทธิประโยชน์ที่แตกต่างจากบัตรทอง และสร้างความเชื่อมั่นว่า การสมัครมาตรา 40 จะไม่ทำให้เสียสิทธิบัตรทองเดิม ในพื้นที่ตลาดสด เจ้าหน้าที่ควรเข้าไปประชาสัมพันธ์ในช่วง 10.0– 11.00 น. ซึ่งเป็นช่วงที่การค้าชบเซาแต่พ่อค้าแม่ค้ายังอยู่ที่แผง พร้อมทั้งจะรับฟังข้อมูลได้มากที่สุดและลดความเป็นทางการในการสื่อสาร และใช้เครือข่ายชุมชน เพื่อลดความกลัวของแรงงานนอกระบบในการติดต่อเจ้าหน้าที่ ทั้งยังต้องยกระดับทักษะเจ้าหน้าที่ให้เป็นผู้ให้คำปรึกษาเชิงรุก ที่สามารถแนะแนวทางเลือกอื่นได้ทันทีเมื่อสิทธิเดิมสิ้นสุดลง พร้อมนำเทคโนโลยีการแจ้งผลการโอนเงินสิทธิประโยชน์ผ่านโทรศัพท์มาใช้ สอดคล้องกับงานของ อสมมาตรณ์ กล่อมจิตร (2564) พบว่า ในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ รายได้และจำนวนสมาชิกในครอบครัว ส่งผลให้การตัดสินใจแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญ โดยเฉพาะในด้านประโยชน์ทดแทนและความสามารถในการจ่ายเงิน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะดังกล่าวเป็นแนวทางที่วิเคราะห์จากข้อค้นพบของการวิจัยและบริบทของพื้นที่ศึกษา โดยมุ่งเสนอแนวทางที่สามารถนำไปพิจารณาปรับใช้ได้ทางปฏิบัติ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

1.1 ควรแก้ไขระเบียบจ่ายเงินสมทบย้อนหลังได้เพื่อเชื่อมต่อสิทธิผู้ประกันตนมาตรา 40เดิมที่ขาดไปให้กลับมาใช้สิทธิประโยชน์ได้ต่อเนื่อง

1.2 ควรเพิ่มในส่วนเงินบำเหน็จชราภาพ เสนอให้รัฐบาลเพิ่มสัดส่วนในการช่วยจ่ายสมทบเงินสมทบในส่วนของบำเหน็จชราภาพ เพื่อเป็น



แรงจูงใจให้แรงงานนอกระบบเห็นประโยชน์ในยามชราภาพมากกว่าการรอเงิน
เยี่ยวยา

1.3 ควรพัฒนาโครงสร้างค่าตอบแทนเครือข่ายประกันสังคมให้เป็น
รายเดือน แทนการจ่ายตามจำนวนผู้สมัครใหม่ (13 บาทต่อคน) เพื่อสร้างขวัญและ
กำลังใจ และเพื่อเป็นค่าเดินทางในการติดตามสมาชิกเดิมให้ส่งเงินสมทบต่อเนื่อง
และการอำนวยความสะดวกให้แก่สมาชิกในการเบิกสิทธิประโยชน์

1.4 พัฒนาช่องทางการเตือนการจ่ายเงินผ่านแอปพลิเคชันหรือ
ข้อความที่เชื่อมโยงกับวิถีชีวิตของแรงงานนอกระบบ (เช่น แจ้งเตือนการชำระเงิน
พร้อมช่วงที่เงินเบี้ยผู้สูงอายุเข้าบัญชี) เพื่อลดปัญหาการส่งเงินสมทบไม่ต่อเนื่อง
(สิทธิพินหลอ)

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.1 ควรเพิ่มบุคลากรในการปฏิบัติงานงานเกี่ยวกับงานผู้ประกันตน
มาตรา 40 ในเขตพื้นที่ดินแดง กรุงเทพมหานคร ให้มีบุคลากรเพียงพอสำหรับการ
ปฏิบัติงาน (กรณีลงพื้นที่)

2.2 การสื่อสารจากสำนักงานประกันสังคมในส่วนกลาง ควรมีข้อมูลหรือ
หนังสือให้ถึงเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ก่อนที่ ซึ่งในบางครั้งจะมีข้อมูลรั่วไหลสู่สื่อ
โดยที่เจ้าหน้าที่ฯ ยังไม่ทราบจากส่วนกลาง (เช่น ข้อมูลในดึกด็อก, เฟซบุ๊ก) ทำให้
เจ้าหน้าที่ในพื้นที่ไม่สามารถตอบคำถามประชาชนได้และทำให้เกิดความสับสน

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรศึกษาแรงจูงใจในการเข้าเป็นเครือข่ายประกันสังคม

3.2 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการจ่ายเงินสมทบแบบต่อเนื่องของ
ผู้ประกันตนมาตรา 40



เอกสารอ้างอิง

- ฐานันท์ ฐะพ้อคำ. (2562). การศึกษาทฤษฎีผลกีดกันเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการ
จัดเก็บรายได้ กรณีการตรวจสอบ หลังการตรวจปล่อย ณ สถาน
ประกอบการ ของกองตรวจสอบอากร กรมศุลกากร. การค้นคว้าอิสระรัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิติ นิจนิติกุล. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเข้าเป็นผู้ประกันตนในระบบ
ประกันสังคม มาตรา 40 โดย มุ่งเน้นกลุ่มเจ้าของกิจการในพื้นที่เขตปทุม
วัน กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์. (2568). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิชาการ
นำนโยบายไปปฏิบัติและการประเมินผลนโยบาย. กรุงเทพมหานคร:
มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561–2580). (13 ตุลาคม 2561). ราชกิจจานุเบกษา, 135,
(82 ก), 1-74.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2568). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิชาการระเบียบวิธีวิจัยทาง
รัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการ
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วิจิตรา (พึงลัดดา) วิเชียรชม (2561) คำอธิบายกฎหมายประกันสังคม.
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, โครงการตำราและเอกสาร
ประกอบการสอน.



สุชาติ ฤทธิ์ธโนสภณ. (2555). ความรู้ ทักษะคติ และการเข้าเป็นผู้ประกันตนตาม
มาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ของแรงงานนอก
ระบบกลุ่มหาบเร่แผงลอยในเขตดินแดง. สารนิพนธ์สังคมสงเคราะห์
ศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). แผนพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสาม พ.ศ. 2566–2570.
กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.

สำนักงานประกันสังคม. (2568). รายงานจำนวนผู้ประกันตนมาตรา 40 จำแนก
รายจังหวัดจากระบบสารสนเทศสำนักงานประกันสังคม. ค้นเมื่อ 7
มกราคม 2569, จาก <https://intranet.sso.go.th>

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (2556). พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533
และที่แก้ไขเพิ่มเติม. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2567). การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2567.
กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.

อสมภรณ์ กล่อมจิตร์. (2564). การตัดสินใจสมัครเข้าร่วมเป็นผู้ประกันตน มาตรา
40 ของแรงงานนอกระบบ กรณีศึกษาสำนักงานประกันสังคมจังหวัด
สระบุรี สาขาหนองแค. วารสารวิจัยวิชาการ, 5(6), 111–122.



ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1. (2568). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. ธันวาคม, 11.
- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2. (2568). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. ธันวาคม, 11.
- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3. (2568). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. ธันวาคม, 27.
- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4. (2568). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. ธันวาคม, 31.
- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6. (2568). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. ธันวาคม, 23.
- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 8. (2568). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. ธันวาคม, 23.



สังกัดของผู้เขียนบทความ

จิรวดี อิ่มสกุล	สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
วิโรจน์ ก่อสกุล	อาจารย์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
บุญเกียรติ การะเวกพันธ์	อาจารย์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
เฉลิมพล ศรีหงษ์	รองศาสตราจารย์ นักวิชาการอิสระ
เดช อุณหะจิรังรักษ์	อาจารย์ นักวิชาการอิสระ
ทฤดมมณ มหาณิล	นักศึกษาลัทธิสุตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
วาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
มยุรี รัตนเสริมพงศ์	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
สุกิจ คุณวรรณ	สำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ปรัชญา ปิยะมโนธรรม	สำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ยศกร ยอดตลสูง	นักศึกษาลัทธิสุตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี



ศิริลักษณ์ ตันตยกุล	รองศาสตราจารย์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ปัทมา มุลธิโต	นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
จิรารัตน์ อินศร	นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
กฤตศตพร ทรัพย์ข้า	หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการเมืองและ การปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
วิจิตรา ศรีสอน	วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
สัณฐาน ชยนนท์	วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ธีรรัตน์ มั่นกิจ	นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ศุภัทรา อำนวนสวัสดิ์	รองศาสตราจารย์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
วโรทัย เกรตศรี	นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง



รัฐศิรินทร์ วังกานนท์	รองศาสตราจารย์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
จุฑามาศ สาจันทร์	นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
दनัย มีบุญรอด	นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ศิริลักษณ์ สิงห์ขร	นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ปัญญา อุดมประสงค์สุข	อาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
กัลยาณี คำผาเชื้อ	นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
สาวิตรี เข้มเงิน	วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
จักรวาล สุขไมตรี	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ชาลินีย์ ทองอนันต์	นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ปะการัง ชื่นจิตร	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง



กীরติ เหลาเกี่ยมยัง

ณัฐพงศ์ บุญเหลือ

นักศึกษาลัทธิสุตรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

รองศาสตราจารย์ คณะรัฐศาสตร์

มหาวิทยาลัยรามคำแหง



ปัจจัยมบท

กระบวนการในการดำเนินการของวารสาร

1. กองบรรณาธิการเปิดรับบทความต้นฉบับตลอดปี
2. กองบรรณาธิการประชุมเพื่อพิจารณาความสอดคล้องของต้นฉบับกับวัตถุประสงค์และขอบเขตของวารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์ รวมถึงตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้องในการจัดรูปแบบตามเกณฑ์ของวารสาร และคุณภาพทางด้านวิชาการ
3. กองบรรณาธิการจะอีเมลไปยังผู้เขียนในกรณีปฏิเสธการตีพิมพ์ต้นฉบับที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ทางวารสารกำหนด และในกรณีต้นฉบับผ่านการพิจารณาจากกองบรรณาธิการจะอีเมลแจ้งให้ท่านชำระค่าธรรมเนียมการตีพิมพ์ตามระเบียบมหาวิทยาลัย เมื่อผู้เขียนดำเนินการแล้วเสร็จ กองบรรณาธิการจะส่งบทความให้ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่ออ่านประเมินต่อไป ทั้งนี้ขอให้ผู้เขียนตรวจสอบอีเมลที่ให้อีกกับวารสารจนกว่ากระบวนการตีพิมพ์จะแล้วเสร็จ
4. กองบรรณาธิการดำเนินการจัดส่งบทความต้นฉบับที่ผ่านการพิจารณาไปยังผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Reviewers) ในสาขาวิชานั้นๆ เพื่อทำการอ่านประเมินจำนวน 3 ท่านแบบ double blinded
5. กองบรรณาธิการสรุปผลการประเมินคุณภาพบทความต้นฉบับของผู้ทรงคุณวุฒิและจัดส่งไปยังผู้เขียนเพื่อให้ดำเนินการแก้ไข(ถ้ามี) โดยให้ส่งบทความต้นฉบับที่แก้ไขเรียบร้อยแล้ว พร้อมชี้แจงหรือไฮไลท์ส่วนที่มีการแก้ไขมายังกองบรรณาธิการ
6. กองบรรณาธิการตรวจสอบความถูกต้องของการแก้ไขเนื้อหาตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และตรวจสอบความถูกต้องของการเขียนบทความต้นฉบับตามรูปแบบที่วารสารกำหนด จึงจะออกใบตอบรับการตีพิมพ์ให้กับผู้เขียน



7. กองบรรณาธิการดำเนินการรวบรวมบทความต้นฉบับที่จะเผยแพร่ในวารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์และตรวจสอบความถูกต้องก่อนที่จะออนไลน์

ระเบียบการเสนอต้นฉบับเพื่อการตีพิมพ์ในวารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์

1. ต้องเป็นผลงานทางวิชาการที่ไม่เคยเผยแพร่ตีพิมพ์ที่ไหนมาก่อน
2. ต้องเป็นผลงานทางวิชาการที่ไม่อยู่ระหว่างการพิจารณาตีพิมพ์ของวารสารวิชาการอื่นๆ
3. ต้องเป็นผลงานทางวิชาการที่เกิดจากการค้นคว้า วิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างสรรค์โดยผู้เขียนเองในสาขารัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์และสาขาวิชาที่สัมพันธ์ เป็นบทความภาษาไทย หรือภาษาอังกฤษ เท่านั้น
4. ต้องไม่เป็นผลงานทางวิชาการที่ลอกเลียน ดัดดัดลอกผลงานของบุคคลอื่น ไม่มีการคัดลอกผลงาน (plagiarism) ไม่ใช้วิธีการชักนำให้เข้าใจผิดในผลงานหรือผลการศึกษา (misconduct) หรือละเมิดจริยธรรมการทำวิจัย
5. ผู้เขียนต้องปรับแก้ต้นฉบับตามหลักเกณฑ์การตีพิมพ์ของวารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์ และตามคำแนะนำของบรรณาธิการและผู้ทรงคุณวุฒิ (peer reviewers) ภายในระยะเวลาที่กำหนด
6. ทศนะและความเห็นที่ปรากฏในบทความเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนโดยตรง บรรณาธิการ กองบรรณาธิการ ผู้ทรงคุณวุฒิที่อ่านผลงาน คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ไม่มีส่วนรับผิดชอบต่อความคิดเห็นดังกล่าวด้วยประการทั้งปวง



หลักเกณฑ์การตีพิมพ์

ประเภทผลงานที่ตีพิมพ์

1. บทความวิจัย (Research Articles) เป็นผลงานโดยสรุปจากการค้นคว้าทดลองหรือวิจัยทางวิชาการที่ผู้เขียนหรือ กลุ่มผู้เขียนได้ค้นคว้าวิจัยด้วยตัวเอง
2. บทความวิชาการ (Academic Articles) ซึ่งเรียบเรียงจากการค้นคว้าเอกสารวิชาการในสาขาใดสาขาหนึ่งเป็นการเฉพาะ
3. งานวิชาการอื่นๆ ที่คณะผู้จัดทำเห็นสมควร

หลักเกณฑ์ทั่วไป

ผลงานวิชาการที่รับพิจารณาตีพิมพ์ ต้องพิมพ์ด้วยโปรแกรม Microsoft Word รูปแบบอักษร Browallia New โดยมีรายละเอียดปรากฏในหัวข้อถัดไป

1. ยื่นผ่านเว็บไซต์ของวารสารออนไลน์ในแพลตฟอร์ม ThaiJO ที่...
Submissions | วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์ (tci-thaijo.org)
โดยต้องลงทะเบียนในระบบก่อน

2. บทความที่เป็นบทความวิจัย ซึ่งต้องมีย่อประกอบเรียงตามลำดับ ดังนี้
 - 2.1 บทคัดย่อ และ Abstract / คำสำคัญ และ Keywords
 - 2.2 บทนำ
 - 2.3 วิธีดำเนินการวิจัย
 - 2.4 ผลการวิจัยและอภิปรายผล
 - 2.5 ข้อเสนอแนะ
 - 2.6 เอกสารอ้างอิง
3. บทความทางวิชาการอื่นๆ ให้มีย่อประกอบดังนี้
 - 3.1 บทคัดย่อ และ Abstract



3.2 บทนำ

3.3 เนื้อหาสาระ

3.4 บทสรุป

3.5 เอกสารอ้างอิง

หมายเหตุ: นักศึกษาที่ส่งบทความวิจัยที่เป็นการสรุปผลจากวิทยานิพนธ์ หรือสารนิพนธ์ จะต้องมีการรับรองจากประธาน หรือ กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์หลักพิจารณาอนุญาตให้ลงพิมพ์เผยแพร่

การเตรียมต้นฉบับ

1. ขนาดของต้นฉบับ พิมพ์หน้าเดียวบนโครงกระดาษขนาด A4 เว้นระยะห่างระหว่างขอบกระดาษ ด้านบนและซ้ายมือ 1.25 นิ้ว ด้านล่างและขวามือ 1 นิ้ว

2. รูปแบบอักษรและการจัดวางตำแหน่ง ใช้รูปแบบอักษร Browallia New ทั้งเอกสาร พิมพ์ด้วยโปรแกรมไมโครซอฟท์เวิร์ด โดยใช้ขนาด ชนิดของตัวอักษร รวมทั้งการจัดวางตำแหน่งดังนี้

2.1 หัวกระดาษ ประกอบด้วย เลขหน้าขนาด 12 พอยต์ ตัวธรรมดา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านบนขวา

2.2 ชื่อเรื่อง ภาษาไทยและภาษาอังกฤษขนาด 16 พอยต์ ตัวหนา ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ ความยาวไม่เกิน 3 บรรทัด

2.3 ชื่อผู้เขียน ภาษาไทย ขนาด 15 พอยต์ ตัวหนา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านขวาได้ชื่อเรื่อง ทั้งนี้ให้ใส่เลขผู้เขียน (^{1..2..3..}) กำหนดเป็นตัวยกกำกับท้ายนามสกุลของผู้เขียนแต่ละคน(กรณีมีผู้เขียนร่วมสังกัดที่เดียวกันให้ใช้เลขเดียว)

2.4 E-mail address ของผู้เขียน ขนาด 12 พอยต์ ตัวธรรมดา ตำแหน่ง



ชิตขอบกระดาษด้านขวา

2.5 เชิงอรรถ กำหนดเชิงอรรถในหน้าแรกของบทความ ส่วนแรกกำหนดข้อความ “1.2.3..” หน่วยงานหรือสังกัดที่ทำวิจัยของแต่ละคน ถ้าสังกัดหน่วยงานเดียวกัน ให้ใช้หมายเลขเดียวกัน” เป็นภาษาไทย ขนาด 10 พอยต์ ตัวหนา ในส่วนสุดท้ายกำหนดข้อความ “* ระบุเฉพาะแหล่งทุนและหน่วยงานที่สนับสนุนงบประมาณ” เช่น “งานวิจัยเรื่องนี้ได้รับสนับสนุนทุนวิจัยจากทุนงบประมาณแผ่นดิน มหาวิทยาลัยรามคำแหง” เป็นต้น

2.6 หัวข้อบทคัดย่อ ขนาด 15 พอยต์ ตัวหนา ตำแหน่งชิตขอบกระดาษด้านซ้ายใต้ชื่อของผู้เขียน เนื้อหาบทคัดย่อ ขนาด 14 พอยต์ ตัวธรรมดา จัดพิมพ์เป็น 1 คอลัมน์ บรรทัดแรกเว้น 1 Tab จากขอบกระดาษด้านซ้ายและพิมพ์ให้ชิดขอบทั้งสองด้าน

2.7 หัวข้อคำสำคัญ ขนาด 15 พอยต์ ตัวหนา ตำแหน่งชิตขอบกระดาษด้านซ้าย ใต้บทคัดย่อ เนื้อหาภาษาไทยขนาด 14 พอยต์ ตัวธรรมดา จำนวน 3-5 คำ เว้นระหว่างคำด้วยเครื่องหมาย semi-colon (;)

2.8 Abstract ขนาด 15 พอยต์ ตัวหนา ตำแหน่งชิตขอบกระดาษด้านซ้าย ใต้คำสำคัญภาษาไทย เนื้อหา Abstract ขนาด 14 พอยต์ ตัวธรรมดา จัดพิมพ์เป็น 1 คอลัมน์ บรรทัดแรกเว้น 1 Tab จากขอบกระดาษด้านซ้ายและพิมพ์ให้ชิดขอบทั้งสองด้าน

2.9 Keywords ขนาด 15 พอยต์ ตัวหนา ตำแหน่งชิตขอบกระดาษด้านซ้าย ใต้ Abstract เนื้อหาภาษาอังกฤษขนาด 14 พอยต์ ตัวธรรมดา จำนวน 3-5 คำ เว้นระหว่างคำด้วยเครื่องหมาย semi-colon (;)

2.10 หัวข้อหลักทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ขนาด 15 พอยต์ ตัวหนา ตำแหน่งชิตขอบกระดาษด้านซ้าย

2.11 หัวข้อย่อยทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ขนาด 14 พอยต์ ตัวหนา Tab 1.5 เซนติเมตร จากอักษรตัวแรกของหัวข้อเรื่อง



2.12 เนื้อหาทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ขนาด 14 พอยต์ ตัว
ธรรมดา จัดพิมพ์เป็น 1 คอลัมน์ บรรทัดแรกเว้น 1 Tab จากขอบกระดาษ
ด้านซ้ายและพิมพ์ให้ชิดขอบทั้งสองด้าน

2.13 อ้างอิง (References) การอ้างอิงเอกสารให้เขียนตามแบบ APA
(American Psychological Association) (6th Edition)

3. จำนวนหน้า บทความต้นฉบับมีความยาวประมาณ 15 หน้า ขนาด A 4

ลำดับหัวข้อในการเขียนต้นฉบับบทความวิจัย

การเขียนต้นฉบับกำหนดให้ใช้ภาษาไทย หรือภาษาอังกฤษเท่านั้น ใน
กรณีเขียนเป็นภาษาไทย ควรแปลคำศัพท์ภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทยให้มากที่สุด
ยกเว้น ในกรณีที่คำศัพท์ภาษาอังกฤษเป็นคำเฉพาะที่แปลไม่ได้ หรือแปลแล้ว
ไม่ได้ความหมายชัดเจนให้ใช้คำศัพท์ภาษาอังกฤษได้ และควรใช้ภาษาที่ผู้อ่าน
เข้าใจง่าย ชัดเจน หากใช้คำย่อต้องเขียนคำเต็มไว้ครั้งแรกก่อน โดยเนื้อหาต้อง
เรียงลำดับตามหัวข้อดังนี้

1. ชื่อเรื่อง ควรสั้น และกะทัดรัด ความยาวไม่ควรเกิน 100 ตัวอักษร ชื่อ
เรื่องต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยให้นำชื่อเรื่องภาษาไทยขึ้นก่อน

2. ชื่อผู้เขียน เป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษ หากเกิน 6 คน ให้เขียน
เฉพาะคนแรกแล้วต่อท้ายด้วย “และคณะ”

3. อีเมลของผู้เขียน (ถ้ามีหลายคนให้ระบุคนเดียวเป็น Corresponding
author)

4. บทคัดย่อ และ Abstract โดยเขียนสรุปเฉพาะสาระสำคัญของเรื่อง
อ่านแล้วเข้าใจง่าย ความยาวไม่ควรเกิน 250 คำ หรือ 15 บรรทัด โดยให้นำ
บทคัดย่อภาษาไทยขึ้นก่อน ทั้งนี้บทคัดย่อ และ Abstract ต้องมีเนื้อหาตรงกัน



5. คำสำคัญ (Keywords) ให้อยู่ในตำแหน่งต่อท้ายบทคัดย่อ และ Abstract จำนวน 3 - 5 คำ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้ในการเลือกหรือค้นหาเอกสาร ที่มีชื่อเรื่องประเภทเดียวกันกับเรื่องที่ทำการวิจัย

6. บทนำ เป็นส่วนของเนื้อหาที่บอกความเป็นมา และเหตุผลนำไปสู่การ ศึกษาวิจัย และควรอ้างอิงงานวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง

7. วัตถุประสงค์ ชี้แจงถึงจุดมุ่งหมายของการศึกษาวิจัย

8. กรอบแนวคิด (ถ้ามี) ชี้แจงความเชื่อมโยงตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ในการทำการวิจัย

9. ระเบียบวิธีการวิจัย ควรอธิบายวิธีดำเนินการวิจัย โดยกล่าวถึง ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างและ ที่มาของกลุ่มตัวอย่าง) การสร้างและพัฒนาคุณภาพเครื่องมือ การเก็บและรวบรวม ข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

10. ผลการวิจัย เป็นการเสนอสิ่งที่ได้จากการวิจัยเป็นลำดับ อาจแสดง ด้วยตาราง กราฟ แผนภาพประกอบการอธิบาย ทั้งนี้ ถ้าแสดงด้วยตารางควรมี เฉพาะที่จำเป็น สำหรับรูปภาพประกอบควรเป็นรูปภาพขาว-ดำที่ชัดเจน และมีคำ บรรยายได้รูป

11. อภิปรายผล ควรมีการอภิปรายผลการวิจัยว่าเป็นไปตามสมมติฐาน ที่ตั้งไว้หรือไม่ เพียงใด และควรอ้างทฤษฎีหรือเปรียบเทียบการทดลองของผู้อื่นที่ เกี่ยวข้องประกอบ เพื่อให้ผู้อ่านเห็นด้วยตามหลักการหรือคัดค้านทฤษฎีที่มีอยู่เดิม

12. ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับงานวิจัยควรเป็นข้อเสนอแนะที่สามารถนำ ผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้จริง หรือข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต



13. ผู้เขียน/คณะผู้เขียน ในส่วนท้ายของบทความให้เรียงลำดับตามรายชื่อ โดยระบุตำแหน่งทางวิชาการ สังกัดหรือที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้ และ e-mail address ของทุกคน

การเขียนเอกสารอ้างอิง

การอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูลในเนื้อเรื่อง ให้อ้างอิงในส่วนของรูปแบบนาม-ปี (Author – date on text citation) รวมทั้งให้มีการอ้างอิงท้ายเล่ม (Reference citation) โดยรวบรวมรายการเอกสารทั้งหมดที่ผู้เขียนอ้างอิงที่ปรากฏเฉพาะในบทความเท่านั้น และจัดเรียงตามลำดับอักษรชื่อผู้แต่งโดยใช้ระบบอ้างอิงมาตรฐานเอพีเอ (APA Style)

การเขียนเอกสารอ้างอิงและการอ้างอิง ใช้ระบบ APA (6th Edition)

มีหลักเกณฑ์ดังนี้

- ชื่อวารสาร ชื่อหนังสือ และปีที่ (volume) ใช้ตัวเอน และไม่ใช่ชื่อย่อ
- กรณีชื่อผู้แต่งเป็นภาษาอังกฤษ ให้เขียนชื่อผู้แต่งโดยขึ้นต้นด้วยนามสกุล ตามด้วยจุลภาค (,) และอักษรย่อชื่อตัวตามด้วยมหัพภาค (.)
- กรณีชื่อผู้แต่งเป็นภาษาไทย ให้ขึ้นต้นด้วยชื่อตัว ตามด้วยนามสกุล
- กรณีผู้แต่งมากกว่าหนึ่งคน ให้เขียนชื่อผู้แต่งทั้งหมดทุกคน คั่นระหว่างชื่อด้วยจุลภาค (,) และ ใส่เครื่องหมาย & ก่อนชื่อสุดท้าย
- ถ้าไม่มีชื่อผู้แต่ง ให้ขึ้นต้นด้วยชื่อเรื่อง หรือชื่อวารสาร หรือชื่อหนังสือตามด้วยปีที่พิมพ์
- ถ้าผู้แต่งเป็นหน่วยงานหรือองค์กร ให้ใช้ชื่อหน่วยงานหรือองค์กรแทนชื่อผู้แต่ง



- เรียงลำดับรายการตามตัวอักษรชื่อผู้แต่ง และมีเลขลำดับที่ 1, 2, 3...

กำกับ

- รายการที่มีทั้งเอกสารภาษาไทยและอังกฤษ ให้นำข้อมูลภาษาไทยขึ้น

ก่อน

- บรรทัดที่สองและบรรทัดต่อไปของแต่ละรายการให้ย่อหน้าเข้ามา 5-7 ตัวอักษร หรือประมาณครึ่งนิ้ว

- การอ้าง- อ้างโดย (ชื่อผู้แต่ง, ปีที่พิมพ์) หรือชื่อผู้แต่ง (ปีที่พิมพ์)

- ไม่อ้างโดยใช้คำว่า “และคณะ” หรือ “และคนอื่นๆ” หรือ *et al.* ไม่ว่าจะมีผู้แต่งกี่คน ยกเว้นกรณีอ้างในเนื้อเรื่องที่มีผู้แต่งตั้งแต่สามถึงห้าคนขึ้นไป และหลังจากได้มีการอ้างครั้งแรกไว้ก่อนหน้านั้นแล้ว หรือการอ้างที่มีผู้แต่งตั้งแต่หกคนขึ้นไป

การอ้างจากวารสารและนิตยสารให้ระบุหน้าแรกถึงหน้าสุดท้าย โดยไม่ใช้คำย่อ “p.” หรือ “pp.” นอกจากหนังสือ

- การติดต่อส่วนตัวโดยสื่อใดๆ ก็ตาม สามารถอ้างอิงได้ในเนื้อเรื่อง แต่ต้องไม่มีการระบุไว้ในรายการเอกสารอ้างอิงเพราะผู้อื่นไม่สามารถติดตามข้อมูลเหล่านี้ได้

- การอ้างจาก website ให้ระบุวัน เดือน ปีที่พิมพ์ ถ้าไม่ปรากฏให้อ้างวันที่ทำการสืบค้นและระบุ URL ให้ชัดเจน ถูกต้อง เมื่อจบ URL address ห้ามใส่จุด (.) ข้างท้าย website ไม่บอกวันที่ ให้ระบุ n.d.

รูปแบบและตัวอย่างการอ้างอิงจากสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ

1. วารสารและนิตยสาร



ก. วารสารเรียงลำดับหน้าโดยขึ้นต้นหน้าหนึ่งทุกครั้งเมื่อขึ้นฉบับใหม่ให้ระบุ(ฉบับที่)

รูปแบบ: ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่อง. ชื่อวารสาร, ปีที่(ฉบับที่), หน้าแรก-หน้าสุดท้าย.

Author(s). (Year of publication). Title of article. *Title of periodical or journal*, Volume(issue), First-last page.

ตัวอย่าง : ขวัญฤทัย คำขาวและเตือนใจ สามห้วย. (2530). สัทธิธรรมชาติ. วารสารคหเศรษฐศาสตร์, 30(2), 29-36.

Acton, G. J., Irvin, B. L., & Hopkins, B. A. (1991). Theory-testing research: building the science. *Advance in Nursing Science*, 14(1), 52-61.

ข. วารสารที่เรียงลำดับหน้าหนึ่งถึงหน้าสุดท้ายต่อเนื่องกันตลอดปี ไม่ต้องระบุ(ฉบับที่)

ตัวอย่าง : ขวัญฤทัย คำขาว และเตือนใจ สามห้วย. (2530). สัทธิธรรมชาติ. วารสารคหเศรษฐศาสตร์, 30, 29-36.

Dzurec, L. C., & Abraham, I. L. (1993). The nature of inquiry linking quantitative and qualitative research nursing. *Journal of Advanced Nursing*, 18, 298-304.

2. หนังสือ

รูปแบบ: ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อหนังสือ. เมืองที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

ตัวอย่าง: จารุวรรณ ธรรมวัตร. (2538). วิเคราะห์ภูมิปัญญาอีสาน. อุบลราชธานี: ศิริธรรมออฟเซต.



Okuda, M., & Okuda, D. (1993). *Star Trek chronology: The history of the future*. New York: Pocket Book.

หนังสือที่ไม่ปรากฏชื่อผู้แต่งหรือบรรณาธิการ ให้ขึ้นต้นด้วยชื่อหนังสือ

ตัวอย่าง: Merriam-Webster's collegiate dictionary (10th ed.). (1993). Springfield, MA: Merriam- Webster.

3. รายงานการประชุมหรือสัมมนาทางวิชาการ

รูปแบบ: ชื่อผู้แต่ง. ปีที่พิมพ์. ชื่อเรื่อง. ชื่อเอกสารรวมเรื่องรายงานการประชุม, วัน เดือน ปี สถานที่จัด. เมืองที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

ตัวอย่าง: กรมวิชาการ. 2538. การประชุมปฏิบัติการรณรงค์เพื่อส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน, 25-29 พฤศจิกายน 2528 ณ วิทยาลัยครูมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม. กรุงเทพฯ: ศูนย์พัฒนาหนังสือ กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1991). A motivational approach to self: Integration in personality. In R. Dienstbier (Ed.), *Nebraska Symposium on Motivation: Vol. 38. Perspectives on Motivation* (pp. 237-288). Lincoln, N.E.: University of Nebraska Press.

4. บทความจากหนังสือพิมพ์

รูปแบบ: ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์, เดือน, วันที่). ชื่อเรื่อง. ชื่อหนังสือพิมพ์, หน้าที่นำมาอ้าง.

ตัวอย่าง: สายใจ ดวงมาลี. (2548, มิถุนายน 7) มาลาเรียลาม 3 จว.ได้



ตอนบน สธ.เร่งคุมเข้มกันเชื้อแพร่หนัก. คม-ชัด-ลึก, 25.

Di Rado, A. (1995, March 15). Trekking through college: Classes explore modern society using the world of Star Trek. *New York Times*, p. A3.

5. วิทยานิพนธ์

รูปแบบ: ชื่อผู้แต่ง. ปีที่พิมพ์. ชื่อวิทยานิพนธ์. (ระดับปริญญาของวิทยานิพนธ์), สถาบันการศึกษา. เมืองที่พิมพ์.

ตัวอย่าง: พันทิพา สังข์เจริญ. 2528. วิเคราะห์ทรัพยากรท่องเที่ยวในโรกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา 5 ธันวาคม. (ปริญญาโทการศึกษามหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพมหานคร.

Darling, C. W. (1976). *Giver of due regard: the poetry of Richard Wilbur*. (Unpublished doctoral dissertation), University of Connecticut.

6. พจนานุกรม

ตัวอย่าง: พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. (2546). กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คพับลิเคชัน.

Shorter Oxford English dictionary (5th ed.). (2002). New York: Oxford University Press.

7. ราชกิจจานุเบกษา

ตัวอย่าง: รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (2560, 6 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. 134(40 ก). 1-20.



8. สื่ออิเล็กทรอนิกส์

รูปแบบ: ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่อง, วันที่ทำการสืบค้น. ชื่อฐานข้อมูล. URL

Author(s). (date-or “n.d.”). Title of work. (Online URL), date retrieved. Name of Database or Internet address of the specific document. Specify URL exactly.

ตัวอย่าง: สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม. (2545). ประเพณีใส่กระเจาดชาชาวไทยพวนสอนให้รู้จักแบ่งปัน มีน้ำใจ, สืบค้นเมื่อ 7 มิถุนายน 2548. จาก http://www.m-ulture.go.th/culture01/highlight/highlightdetail.php?highlight_id=114&lang=th

สรุป การอ้างอิง APA (6th Edition)

รูปแบบ การอ้างอิงแทรกในเนื้อหา หน้าข้อความ ท้ายข้อความ และเชิงอรรถ (ท้ายบทความ)

ผู้แต่ง 1 คน

ตัวอย่าง กรณี การอ้างหน้าข้อความ: นามสกุล (ปี) เช่น Robbin (2005) อ้างว่า. .
.
กรณี การอ้างท้ายข้อความ: (นามสกุล, ปี) เช่น . . . (Robbin, 2005)
เอกสารอ้างอิง
นามสกุลผู้แต่ง, ชื่อย่อ. (ปี). ชื่อหนังสือ. (ครั้งที่พิมพ์). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

เช่น Hughes, O.E. (1994). *Public Management and Administration: An Introduction*. New York: St. Martin's Press.



ผู้แต่ง 2-4 คน

ตัวอย่าง กรณี การอ้างหน้าข้อความ: นามสกุล1 and นามสกุล2 (ปี) เช่น Peters and Waterman (1982) อ้างว่า . . .

กรณี การอ้างท้ายข้อความ: (นามสกุล, ปี) เช่น ... (Peters and Waterman, 1982)

เอกสารอ้างอิง

นามสกุลผู้แต่ง 1, ชื่อย่อ and นามสกุลผู้แต่ง 2, ชื่อย่อ., (ปี). ชื่อหนังสือ. (ครั้งที่พิมพ์). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

เช่น Peters, T. and Waterman Jr. R. (1982). *In Search of Excellence*. New York: Harper & Row.

ผู้แต่ง 5 คนขึ้นไป

ตัวอย่าง กรณี การอ้างหน้าข้อความ: นามสกุล 1 และคณะ (ปี)
เช่น Christensen et. al. (2013) อ้างว่า . . .

กรณี การอ้างท้ายข้อความ: (นามสกุล 1 และคณะ, ปี)

เช่น . . . (Christensen et. al., 2013)

เอกสารอ้างอิง

นามสกุลผู้แต่ง 1, ชื่อย่อ. และคณะ. (ปี). ชื่อหนังสือ. (ครั้งที่พิมพ์).
สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

เช่น Christensen, T. et. al. (2013). *New public management: The transformation of ideas and practice*. New York: Prentice-Hall.

ผู้แต่งนามแฝง

ตัวอย่าง กรณี การอ้างหน้าข้อความ: ชื่อนามแฝง (ปี)

เช่น C-12 (2013) อ้างว่า . . .

กรณี การอ้างท้ายข้อความ: (ชื่อนามแฝง, ปี)



เช่น . . . (C-12, 2013)

เอกสารอ้างอิง

นามแฝง. (ปี). *ชื่อหนังสือ*. (ครั้งที่พิมพ์). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

เช่น C-12. (2013). *Thai Bureaucracy*. Bangkok: Wattana Publishing.

หนังสือแปล

ตัวอย่าง กรณี การอ้างหน้าข้อความ: นามสกุลผู้แต่งต้นฉบับ (ปี)

เช่น Huntington & Nelson (2013) อ้างว่า . . .

กรณี การอ้างท้ายข้อความ: (นามสกุลผู้แต่งต้นฉบับ, ปี)

เช่น . . . (Huntington & Nelson, 2013)

เอกสารอ้างอิง

นามสกุลผู้แต่ง 1, ชื่อย่อ., & นามสกุลผู้แต่ง 2, ชื่อย่อ. (ปีที่แปล). *ชื่อเรื่องที่แปล* [ชื่อเรื่องต้นฉบับ]. (ชื่อ-นามสกุลผู้แปล, ผู้แปล). (ครั้งที่พิมพ์). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์. (ปีต้นฉบับที่พิมพ์).

เช่น Huntington, S.P. & Nelson, J. (2001). *No Easy Choice*:

ทางเลือกของมวลประชา [No Easy Choice]. (สิทธิพันธ์ พุทธหุ่น, ผู้แปล).

กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (1976).

กรณีไม่มีชื่อผู้แต่ง ให้ลงชื่อเรื่องแทนผู้แต่ง

ตัวอย่าง กรณี การอ้างหน้าข้อความ: “ชื่อเรื่อง” หรือ “ชื่อบทที่” หรือ “ชื่อบทความ” (ปี)

กรณี การอ้างท้ายข้อความ: (“ชื่อเรื่อง” หรือ “ชื่อบทที่” หรือ “ชื่อบทความ”, ปี)

เอกสารอ้างอิง

ชื่อเรื่อง. (ครั้งที่พิมพ์). (ปี). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.



การอ้างอิงเอกสารทุติยภูมิ (Secondary Source) (อ้างอิงในเนื้อหา)

ตัวอย่าง กรณี การอ้างหน้าข้อความ: นามสกุลผู้แต่งเอกสารต้นฉบับ (ปี ต้นฉบับ)
(อ้างอิงใน หรือ as cited in นามสกุลผู้แต่งทุติยภูมิ, ปีของเอกสารทุติยภูมิ)

กรณี การอ้างท้ายข้อความ: (นามสกุลผู้แต่งเอกสารต้นฉบับ, ปีต้นฉบับ
อ้างอิงในหรือ as cited in นามสกุลผู้แต่งทุติยภูมิ, ปี ของเอกสารทุติยภูมิ)

เอกสารอ้างอิง

ผู้เขียนอ้างอิงแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ เหตุเพราะไม่สามารถเข้าถึงหรือสืบค้นหาต้นฉบับเดิมได้ การเขียนอ้างอิงข้อมูลทุติยภูมิในเอกสารอ้างอิงทำแบบหลักการอ้างอิงเหมือนกับรายการหนังสือทั่วไป คือ

นามสกุลผู้แต่งทุติยภูมิ, ชื่อย่อ. (ปี). ชื่อเรื่องต้นฉบับ. (ครั้งที่พิมพ์).
สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

เอกสารรายงานการวิจัย

ตัวอย่าง กรณี การอ้างหน้าข้อความ: ชื่อ-นามสกุลผู้วิจัย 1, & ชื่อ-นามสกุลผู้วิจัย 2, (ปี)

กรณี การอ้างท้ายข้อความ: (ชื่อ-นามสกุลผู้วิจัย 1, & ชื่อ-นามสกุลผู้วิจัย 2, ปี)

เอกสารอ้างอิง

ชื่อ-นามสกุลผู้วิจัย 1, & นามสกุลผู้วิจัย 2 . (ปี). ชื่อเรื่อง (รายงานผลการวิจัย). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

ดัชนีนิพนธ์

ตัวอย่าง กรณี การอ้างหน้าข้อความ: ชื่อ-นามสกุลผู้วิจัย (ปี)



กรณี การอ้างท้ายข้อความ: (ชื่อ-นามสกุลผู้วิจัย, ปี)

เอกสารอ้างอิง

ชื่อ-นามสกุลผู้วิจัย, ชื่อย่อ. (ปี). ชื่อเรื่อง. (ปริญญาานิพนธ์ระดับดุขุภฏฐิ
บัณฑิต). ชื่อสถาบัน. สถานที่พิมพ์.

วิทยานิพนธ์ปริญญาโท

ตัวอย่าง กรณี การอ้างหน้าข้อความ: ชื่อ-นามสกุลผู้วิจัย (ปี)

กรณี การอ้างท้ายข้อความ: (ชื่อ-นามสกุลผู้วิจัย, ปี)

เอกสารอ้างอิง

ชื่อ-นามสกุลผู้วิจัย. (ปี). ชื่อเรื่อง. (วิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต). ชื่อ
สถาบัน. สถานที่พิมพ์.

บทความวารสาร

ตัวอย่าง กรณี การอ้างหน้าข้อความ: นามสกุลผู้เขียน 1, นามสกุลผู้เขียน 2 &
นามสกุลผู้เขียน 3 (ปี)

กรณี การอ้างท้ายข้อความ: (ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน 1, ชื่อ-นามสกุล
ผู้เขียน 2 & ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน 3, ปี)

เอกสารอ้างอิง

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน 1, ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน 2 & ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน
3. (ปี). ชื่อบทความ. ชื่อวารสาร. เลขปีที่(เลขฉบับที่), เลขหน้าแรก-เลขหน้า
สุดท้ายของบทความ.

เอกสารการประชุมทางวิชาการ (proceeding)

ตัวอย่าง กรณี การอ้างหน้าข้อความ: ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน (ปี)

กรณี การอ้างท้ายข้อความ: (ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน, ปี)



เอกสารอ้างอิง

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน, ชื่อย่อ. (ปี). ชื่อบทความ. ใน หรือ in ชื่อ
บรรณาธิการ (บ.ก. หรือ Ed. หรือ Eds.), ชื่อการประชุม (น. หรือ pp. เลขหน้า
แรก-ถึงหน้าสุดท้าย). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

หนังสือพิมพ์

ตัวอย่าง กรณี การอ้างหน้าข้อความ: ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน (ปี)

กรณี การอ้างท้ายข้อความ: (ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน, ปี)

เอกสารอ้างอิง

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน. (ปี, วัน เดือน). ชื่อคอลัมน์/ชื่อข่าว. ชื่อหนังสือพิมพ์.
น. หรือ pp. เลขหน้าแรก-เลขหน้าสุดท้ายของคอลัมน์/ชื่อข่าว.

อ้างอิงเว็บไซต์

ตัวอย่าง กรณี การอ้างหน้าข้อความ: ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน (ปี)

กรณี การอ้างท้ายข้อความ: (ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน, ปี)

เอกสารอ้างอิง

(ไทย) ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน, (ปี). ชื่อหัวข้อ. สืบค้นเมื่อ วัน เดือน ปี, จาก
<http://www.xxxxxxxx> เช่น

ศุภณัฐ ศศิวิวัฒน์. (2559). ปรับบทบาทภาครัฐไทย...ให้ประชาชน
ได้รับบริการที่ดี. สืบค้นเมื่อ 3 มกราคม 2563, จาก [https://thaipublica.org/2016/
03/tdri-2016/](https://thaipublica.org/2016/03/tdri-2016/)

(อังกฤษ) นามสกุลผู้เขียน, ชื่อย่อ. (ปี). ชื่อหัวข้อ. Retrieved month,
date, year, from <http://www.xxxxxxxx> เช่น



Cohen, B.. (2012). *Blockchain Cities and the Smart Cities Wheel*.

Retrieved February 5, 2020, from <https://medium.com/iomob/blockchain-cities-and-the-smart-cities-wheel-9f65c2f32c36>

สถาบัน/องค์กร/สมาคม/ชมรม

อ้างอิงจากหน่วยงาน สถาบัน หรือองค์กร อ้างอิงครั้งแรกใช้ชื่อเต็ม ส่วนอ้างอิงครั้งต่อไปใช้อักษรย่อ

ตัวอย่าง กรณี การอ้างหน้าข้อความ: ชื่อเต็มของหน่วยงาน (อักษรย่อ, ปี)

กรณี การอ้างท้ายข้อความ: (ชื่อเต็มของหน่วยงาน [อักษรย่อ], ปี)

เอกสารอ้างอิง

ชื่อเต็มของสถาบันหรือหน่วยงาน. (ปี). ชื่อเรื่อง (พิมพ์ครั้งที่). สถานที่

พิมพ์: สำนักพิมพ์.

สัมภาษณ์

สัมภาษณ์ส่วนบุคคล/Interview

ตัวอย่าง กรณี การอ้างหน้าข้อความ: ชื่อ-นามสกุลผู้ให้สัมภาษณ์ (ปี)

กรณี การอ้างท้ายข้อความ: (ชื่อ-นามสกุลผู้ให้สัมภาษณ์, ปี)

เอกสารอ้างอิง

ชื่อ-นามสกุลผู้ให้สัมภาษณ์. (ปี). ตำแหน่ง/สถานะ/บทบาทหน้าที่.

สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. เดือน, วัน.

การสัมภาษณ์กลุ่มย่อย/Focus Group

ตัวอย่าง กรณี การอ้างหน้าข้อความ: ชื่อ-นามสกุลผู้ให้สัมภาษณ์ (ปี)

กรณี การอ้างท้ายข้อความ: (ชื่อ-นามสกุลผู้ให้สัมภาษณ์, ปี)

เอกสารอ้างอิง

ชื่อ-นามสกุลผู้ให้สัมภาษณ์. (ปี). ตำแหน่ง/สถานะ/บทบาทหน้าที่. การ

สัมภาษณ์กลุ่มย่อย. เดือน, วัน.



การส่งต้นฉบับ (Submission)

: ส่งผ่านระบบ online ที่ การส่งบทความ | วารสารรามคำแหง
ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์ (tci-thaijo.org)