ISSN : xxxx xxxx (Online)

วารสารวิจัยสังคมศึกษาปริทัศน์

Journal of Research of Social Studies Review

ปีที่ 2 ฉบับที่ 3 (กรกฎาคม-กันยายน, 2568)
Vol. 2 No. 3 (July-September 2025)

57 หมู่ 1 บ้านเขวาชี ต.แสนชาติ
อ.จังหาร จ.ร้อยเอ็ด 45000
โทร. 0935602069, 092 746 7383
EMAIL : 5602069, 092 746 7383
E-MAIL: BOOUNPEGGG@GMAIL.COM

วารสารวิจัยสังคมศึกษาปริทัศน์ ปีที่ 2 ฉบับที่ 3 (กรกฎาคม-กันยายน 2568)

ISSN : xxxx xxxx (Online)

ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกอร บุญมี : มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กองบรรณาธิการ

• บรรณาธิการ (Editor)

ดร.บุญเพ็ง สิทธิวงษา

• กองบรรณาธิการ (Editorial Board)

ศาสตราจารย์ ดร.กิตติศักดิ์ เจิมสิทธิประเสริฐ :	มหาวิทยาลัยชินวัตร
รองศาสตราจารย์ ดร.พิสิฐ โอ่งเจริญ :	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
รองศาสตราจารย์ ดร.ราเชนทร์ นพณัฐวงศกร :	มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคณาภูมิ :	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บุญเหลือ บุบผามาลา :	วิทยาลัยพิชญบัณฑิต
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปัญญา คล้ายเดช :	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมปอง สุวรรณภูมา :	มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

• ผู้จัดการวารสาร

ดร. สนั่น ประเสริฐ

เกี่ยวกับวารสารวิจัยสังคมศึกษาปริทัศน์

นโยบายและขอบเขตการตีพิมพ์: วารสารวิจัยสังคมศึกษาปริทัศน์ (JOURNAL OF RESEARCH OF SOCIAL STUDIES REVIEW) มีนโยบายรับตีพิมพ์บทความด้านรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ สังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ พระพุทธศาสนา และปรัชญา

กระบวนการพิจารณาบทความ: บทความที่เผยแพร่จะต้องผ่านการพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิอย่างน้อย 3 ท่าน โดยผู้ทรงคุณวุฒิจะไม่ทราบข้อมูลของผู้ส่งบทความ (double- blind review)

ประเภทของบทความ:

บทความวิจัย
บทความวิชาการ
บทวิจารณ์หนังสือ

ภาษาที่รับตีพิมพ์: ภาษาไทย และ ภาษาอังกฤษ

กำหนดการออกเผยแพร่วารสาร: วารสารกำหนดวงรอบการเผยแพร่ 4 ฉบับต่อปี ดังนี้

ฉบับที่ 1 มกราคม - มีนาคม ฉบับที่ 2 เมษายน - มิถุนายน
ฉบับที่ 3 กรกฎาคม - กันยายน ฉบับที่ 4 ตุลาคม - ธันวาคม

การติดต่อประสานงานและส่งบทความเผยแพร่:

1. สอบถามรายละเอียดเบื้องต้น เช่น รอบการเผยแพร่ หนังสือตอบรับการตีพิมพ์ เป็นต้น โทร.093 5602069, 092 7467383
2. เทมเพลตบทความวิจัย
3. เทมเพลตบทความวิชาการ
4. เทมเพลตบทวิจารณ์หนังสือ

ทั้งนี้วารสารวิจัยสังคมศึกษาปริทัศน์ ยังไม่มีการเรียกเก็บค่าตีพิมพ์

บทบรรณาธิการ

วารสารวิจัยสังคมศึกษาปริทัศน์ เป็นวารสารด้านสังคมศาสตร์ เปิดรับบทความวิชาการ บทความวิจัย รวมทั้งบทวิจารณ์หนังสือ เปิดรับตีพิมพ์เผยแพร่บทความด้านรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ สังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ พระพุทธศาสนา และปรัชญา กำหนดเผยแพร่ปีละ 4 ฉบับ โดยบทความที่ส่งมาตีพิมพ์เผยแพร่กับวารสารจะได้รับการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย 3 ท่าน วารสารฉบับนี้เป็นวารสารปีที่ 2 ฉบับที่ 3 (กรกฎาคม – กันยายน 2568) ตีพิมพ์บทความทั้งสิ้นจำนวน 5 บทความ จำแนกเป็นบทความวิชาการ 2 เรื่อง และบทความวิจัย 4 เรื่อง

วารสารขออนุโมทนาและขอบคุณผู้เขียนทุกท่านที่ส่งบทความมาตีพิมพ์เผยแพร่กับทางวารสาร ตลอดถึงเครือข่ายด้านวิชาการ และผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้อนุเคราะห์ให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อผู้เขียนบทความและวารสารด้วยดีเสมอมา วารสารรู้สึกเป็นเกียรติและมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการได้พัฒนาศักยภาพด้านวิชาการของผู้เผยแพร่บทความ และมีความมุ่งมั่นตั้งใจอย่างยิ่งที่จะปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพบทความให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป ขออนุโมทนาและขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ดร.บุญเพ็ง สิทธิวงษา
บรรณาธิการวารสาร

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทความวิจัย	
แนวทางการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในเขตพื้นที่จังหวัดหนองคาย *ไชยพร สมานมิตร*	214
ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น *ชัยยันต์ คุณรักษ์*	223
ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี *อนุสรณ์ บุดสดี*	235
การศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ *วีระวุฒิ จันทร์มนตรี*	246
บทความวิชาการ	
การดูแลบุคลากรผู้ประสบภัย *มะลิ ทิพพ์ประจง, พระครูสิริปริยัตโยดม, พระแดนชัย สุริยวโส (สุริยวงศ์)* *พระมหาเมธี ไวยุวัฒน์, นพวรรณ์ ไชยชนะ, วิชิต ไชยชนะ*	260
ประชาธิปไตยในสังคมไทย *มะลิ ทิพพ์ประจง*	270

แนวทางการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในเขตพื้นที่จังหวัดหนองคาย
Guidelines for Economic and Social Change in Nong Khai Province

ไชยพร สมานมิตร
Chaiporn Samanmit
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
E-mail: scott.2525@yahoo.com
Received: 16 September 2025; Revised: 27 September 2025; Accepted: 27 September 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาสภาพการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม และ (3) เพื่อศึกษาแนวทางการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในเขตพื้นที่จังหวัดหนองคาย การวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนที่มีอายุตั้งแต่ 18 – 60 ปี ในเขตพื้นที่จังหวัดหนองคาย จำนวน 400 คน และกลุ่มเป้าหมายได้แก่ ตัวแทนภาครัฐและตัวแทนภาคเอกชน จำนวน 10 คน สถิติที่ใช้สถิติการแจกแจงความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการนำเสนอเป็นตารางใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยใช้วิธีการคัดเลือกตัวแปรแบบเป็นลำดับ ประกอบการอภิปรายผลและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาวิเคราะห์

ผลการวิจัยพบว่า : (1) สภาพการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในเขตพื้นที่จังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =3.01 S.D.=0.75) (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในเขตพื้นที่จังหวัดหนองคาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยภายใน (X2) ปัจจัยภายนอก (X1) และปัจจัยระหว่างประเทศ (X4) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .240 .193 และ .003 ตามลำดับ และ (3) จำเป็นจะต้องมีนโยบายการจัดทำแผนทางการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นระบบให้มีการประสานความร่วมมือกับทุกฝ่าย สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมที่หลากหลาย จัดทำนโยบายแผนพัฒนาทางการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม และมีการส่งเสริมทางการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ส่งเสริมจัดตั้งกองทุนต่าง ๆ ไว้ในเวลาฉุกเฉินและมีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีให้ครอบคลุมในการบริการแบบครบวงจรอย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: แนวทางการเปลี่ยนแปลง, เศรษฐกิจ, สังคม

Abstract

This research article aims (1) to study the economic and social changes, (2) to study the factors affecting the economic and social changes, and (3) to study the direction of the economic and social changes in Nong Khai Province The quantitative and qualitative research. The sample group consisted of 400 people aged 18-60 in Nong Khai Province, and the target group consisted of 10 government and private sector representatives. The research was quantitative and qualitative. The statistics used were frequency distribution and

percentage of the respondents. The analysis was presented in tables using the mean and standard deviation. The multiple regression analysis was performed using the sequential variable selection method, discussion of the results, and descriptive data analysis.

The research results found that: (1) the overall economic and social changes in Nong Khai Province were at a moderate level ($\overline{X}$ =3.01 S.D. =0.75), (2) Factors that significantly affected economic and social changes in Nong Khai Province at a statistical level of .05 were internal factors (X2), external factors (X1), and international factors (X4), with coefficients of predictors in raw scores (b) of .240, .193, and .003, respectively. (3) It is necessary to have a policy for systematic economic and social change planning that involves cooperation with all parties, supports diverse economic and social changes, develops policies and plans for economic and social change, and promotes economic and social change. It promotes the establishment of various funds in times of emergency and develops a comprehensive technology system for efficient and comprehensive services.

Keywords: Guidelines for Change, Economy, Society

บทนำ

ประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างชัดเจน นับตั้งแต่มีแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่1 (พ.ศ.2504) เป็นการพัฒนาประเทศโดยเร่งรัดอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ เน้นการผลิตเกษตรกรรม สมัยใหม่ (modern agriculture) โดยการใช้ความรู้ทางวิทยาศาสตร์และเครื่องจักรกลมาใช้ในการผลิต เพื่อการค่ามากขึ้นเปลี่ยน รูปแบบการผลิตเพื่อยังชีพเป็นการผลิตเพื่อการพาณิชย์ แข่งขันกับต่างประเทศมากขึ้น ชาวนาถูกผนวกเข้ากับทุนนิยม มีการผลิตที่ตอบสนองต่อระบบเศรษฐกิจทั้งภายในประเทศและกระแสความต้องการของตลาดโลก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2539)

การพัฒนาประเทศที่เผชิญกับปัญหาการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งเกิดขึ้นในช่วง ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 5 (พ.ศ.2525 - พ.ศ.2529) ได้แก่ในช่วงต้นปี พ.ศ. 2522 เกิดวิกฤตการณ์ “ราชาเงินทุน” ทำให้ตลาดเอกชนรายย่อยหมดตัว และเกิดภาวะเศรษฐกิจตกต่ำทั่วโลก ในปี พ.ศ. 2525 เกิดวิกฤตการณ์ราคาน้ำมัน ส่งผลให้เกิดอัตราเงิน เฟ้อภายในประเทศ เนื่องจากกลุ่มโอเปคได้ขึ้นราคาน้ำมัน ปัญหาการขาดดุล บัญชีเดินสะพัดในระดับสูง ภาคเอกชนชบเซา ในที่สุดรัฐบาล พล.อ. เปรม ติณสูลานนท์ ต้องตัดสินใจลดค่าเงินบาทลง ทำให้แรงงานในเมืองใหญ่ ต้องเดินทางกลับชนบท หรือบ้านเกิดตนเอง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2534)

ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจส่งผลกระทบต่อสังคมไทยทั้งด้านครอบครัวสังคมและวัฒนธรรม ซึ่งปัญหาดังกล่าวจำเป็นต้องหาทางแก้ไขควบคู่ไปกับการปรับแนวทางการพัฒนาประเทศให้เหมาะสมกับสถานการณ์ รัฐบาล ได้เล็งเห็นความสำคัญและให้ความสนใจอย่างยิ่งสำหรับการพัฒนาชนบท ซึ่งการให้ความสำคัญกับการพัฒนาชนบทเป็นสิ่งจำเป็นอย่างเร่งด่วน ด้วยเหตุผลที่ว่าประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศ ประมาณร้อยละ 80 อาศัยอยู่ในชนบท ด้อยความเจริญ มีการศึกษาต่ำ มีฐานะทางเศรษฐกิจยากจนและประสบปัญหาด้านสุขภาพอนามัย ซึ่งปัญหาดังกล่าวล้วนแล้วแต่เป็นอุปสรรคที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศ จำเป็นต้องได้รับการแก้ไขโดยรีบด่วนและกำหนดแนวทางที่เหมาะสมรัดกุม ตามสภาพปัญหาและ

ความต้องการของชุมชนและช่วงเวลาที่ผ่านมาที่ราคาข้าวตกต่ำ เกษตรกรจำนวนมากได้หันไปทำอาชีพอื่น ๆ เพิ่มมากขึ้นหรือละทิ้งอาชีพเกษตรกรรมไปสู่ภาคอุตสาหกรรมมากขึ้น ภาวะที่เกิดขึ้นดังกล่าวนั้น นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศอย่างชัดเจน จนทำให้เกิดการศึกษากระบวนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในพื้นที่ต่าง ๆ จึงเกิดโครงการต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหา เช่น โครงการชลประทานหนองหวาย อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น เป็นต้น (กาญจนา เหล่าโชคชัยกุล, 2552)

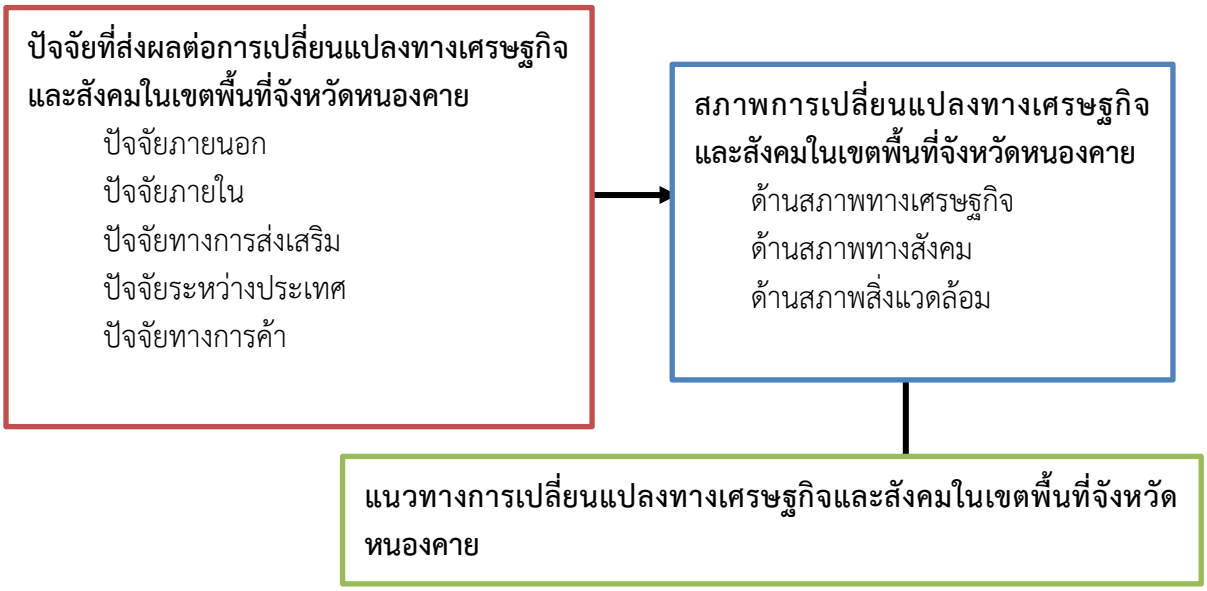
อย่างไรก็ตามในการวิจัยครั้งนี้ ได้เลือกพื้นที่จังหวัดหนองคาย เนื่องจากชาวบ้านได้เปลี่ยนอาชีพจากทำนามาทำอาชีพผสมผสานมากกว่าพื้นที่อื่นและทำต่อเนื่องมายาวนาน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างชัดเจนและเป็นสถานเหมาะสม การวิจัยครั้งสามารถเป็นแนวทางในการพัฒนาการประกอบอาชีพและจะช่วยให้ประชาชนชุมได้สามารถเรียนรู้ อดีตเพื่อปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคตและจะเป็นอาชีพหลักที่มั่นคงประชาชนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในเขตพื้นที่จังหวัดหนองคาย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในเขตพื้นที่จังหวัดหนองคาย
3. เพื่อศึกษาแนวทางการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในเขตพื้นที่จังหวัดหนองคาย

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษา “แนวทางการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในเขตพื้นที่จังหวัดหนองคาย” ผู้วิจัยจึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย **ดังภาพที่ 1**



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงผสมผสาน โดยใช้วิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจและวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประชาชนที่มีอายุตั้งแต่ 18 – 60 ปี ในเขตพื้นที่จังหวัดหนองคาย จำนวน 130,457 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนที่มีอายุตั้งแต่ 18-60 ปี ในเขตพื้นที่จังหวัดหนองคาย จำนวน 130,457 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณตามสูตรของ (Taro Yamane, 1973) ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน

1.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ตัวแทนภาครัฐและตัวแทนภาคเอกชน จำนวน 10 คน ได้จากการคัดเลือกแบบเจาะจง โดยพิจารณาจากความสามารถในการให้ความรู้ และประสบการณ์

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ โดยดำเนินการดังนี้

แบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในเขตพื้นที่จังหวัดหนองคาย ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในเขตพื้นที่จังหวัดหนองคาย ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในเขตพื้นที่จังหวัดหนองคาย

3. ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตาขั้นตอน ดังต่อไปนี้ (1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) เขียนร่างแบบสอบถาม (3) นำแบบสอบถามฉบับร่างไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความถูกต้อง (4) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่แก้ไขและผ่านการตรวจสอบแล้วไปทำการทดสอบกับประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน จากนั้นนำมาทดสอบความเชื่อมั่น ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.804 จากนั้นนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์นำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และแบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง เพื่อต้องการให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในเขตพื้นที่จังหวัดหนองคาย

4. ขั้นตอนการสร้างแบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ (1) ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) นำข้อมูลที่ได้จาการศึกษาค้นคว้ามากำหนดสร้างแบบสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย (3) นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างแล้วนำเสนอให้ที่ปรึกษาตรวจสอบและนำไปปฏิบัติในภาคสนามต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม มีขั้นตอนดังนี้ 1) ผู้วิจัยได้ทำหนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 2) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และผู้ช่วยวิจัย โดยก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ชี้แจงเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และวิธีการเก็บข้อมูลแก่กลุ่มตัวอย่าง 3) รับแบบสอบถามกลับคืน และตรวจความถูกต้อง

5.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้ 1) ผู้วิจัยประสานงาน ขออนุญาตกลุ่มเป้าหมายทางโทรศัพท์ แล้วเดินทางไปตามวันเวลาที่กำหนด ผู้วิจัยแนะนำตนเอง แจ้งวัตถุประสงค์การสัมภาษณ์ แล้วดำเนินการสัมภาษณ์

6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 สภาพการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในเขตพื้นที่จังหวัดหนองคาย ใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) การวิเคราะห์ข้อมูลวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในเขตพื้นที่จังหวัดหนองคาย ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ 3) การวิเคราะห์ข้อมูลวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 แนวทางการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในเขตพื้นที่จังหวัดหนองคาย ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ ดังนี้ 1) วิเคราะห์แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในเขตพื้นที่จังหวัดหนองคาย จากเอกสาร หนังสือ ตำราที่เกี่ยวข้อง 2) วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

สรุปผลการวิจัย

1) สภาพการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในเขตพื้นที่จังหวัดหนองคาย

ผลการวิเคราะห์สภาพการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในเขตพื้นที่จังหวัดหนองคาย สามารถสรุปดังตาราง ดังนี้

ตารางที่ 1 สภาพการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในเขตพื้นที่จังหวัดหนองคาย

สภาพการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านสภาพทางเศรษฐกิจ	3.04	0.62	ปานกลาง
ด้านสภาพทางสังคม	3.02	0.76	ปานกลาง
ด้านสภาพสิ่งแวดล้อม	3.05	0.78	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	**3.01**	**0.75**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในเขตพื้นที่จังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =3.01 S.D.=0.75) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านสภาพสิ่งแวดล้อม ($\overline{X}$ =3.05 S.D.=0.78) ด้านสภาพทางเศรษฐกิจ ($\overline{X}$ =3.04 S.D.=0.62) และด้านสภาพทางสังคม ($\overline{X}$ =3.02 S.D.=0.76) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในเขตพื้นที่จังหวัดหนองคาย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ปัจจัยภายนอก	3.02	0.62	ปานกลาง
ปัจจัยภายใน	3.04	0.76	ปานกลาง
ปัจจัยทางการส่งเสริม	3.01	0.78	ปานกลาง
ปัจจัยระหว่างประเทศ	3.00	0.68	ปานกลาง
ปัจจัยทางการค้า	3.05	0.46	ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยรวม	**3.06**	**0.70**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในเขตพื้นที่จังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =3.06 S.D.=0.70) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ปัจจัยทางการค้า ($\overline{X}$ =3.05 S.D.=0.46) ปัจจัยภายใน ($\overline{X}$ =3.04 S.D.=0.76) ปัจจัยภายนอก ($\overline{X}$ =3.02 S.D.=0.62) ปัจจัยทางการส่งเสริม ($\overline{X}$ =3.01 S.D.=0.78) และปัจจัยระหว่างประเทศ ($\overline{X}$ =3.00 S.D.=0.68) ตามลำดับ

2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในเขตพื้นที่จังหวัดหนองคาย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในเขตพื้นที่จังหวัดหนองคาย สามารถสรุปดังตาราง ดังนี้

ตารางที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในเขตพื้นที่จังหวัดหนองคาย (Multiple Regression analysis)

ลำดับตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือก	B	S.E.	Beta	t	P-value	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
ค่าคงที่	.313	.241	.452	.588	.000	.642	1.468
ปัจจัยภายนอก (X_1)	.193	.065	.223	2.982	.003*	.420	2.381
ปัจจัยภายใน (X_2)	.240	.052	.323	4.635	.000*	.485	2.062
ปัจจัยทางการส่งเสริม (X_3)	.012	.050	.012	.229	.819	.847	1.180
ปัจจัยระหว่างประเทศ (X_4)	.003	.027	.006	.115	.000*	.970	1.031
ปัจจัยทางการค้า (X_5)	.014	.048	.022	.284	.776	.405	2.467
SE_{est} = ±.41578 R = 902; R^2=. 902 ; Adj. R^2 = .902 ; F = 4.1680 ; p-value =0.001							

* statistically significant at the .05 level.

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในเขตพื้นที่จังหวัดหนองคาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยภายใน (X2) ปัจจัยภายนอก (X1) และปัจจัยระหว่างประเทศ (X4) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .240 .193 และ .003 ตามลำดับ และปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในเขตพื้นที่จังหวัดหนองคาย ได้แก่ ปัจจัยทางการส่งเสริม (X3) และปัจจัยทางการค้า (X5) ตามลำดับ ตัวแปรทั้ง 2 ร่วมพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในเขตพื้นที่จังหวัดหนองคาย ได้ร้อยละ 90.2

3) แนวทางการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในเขตพื้นที่จังหวัดหนองคาย

ผลการวิเคราะห์แนวทางการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในเขตพื้นที่จังหวัดหนองคาย สามารถสรุปได้ ดังนี้

พบว่า : จำเป็นจะต้องมีนโยบายการจัดทำแผนทางการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นระบบให้มีการประสานความร่วมมือกับทุกฝ่าย สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมที่

หลากหลาย จัดทำนโยบายแผนพัฒนาทางการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม และมีการส่งเสริมทางการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ส่งเสริมจัดตั้งกองทุนต่าง ๆ ไว้ในเวลาฉุกเฉินและมีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีให้ครอบคลุมในการบริการแบบครบวงจรอย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

สภาพการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในเขตพื้นที่จังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =3.01 S.D.=0.75) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านสภาพสิ่งแวดล้อม ($\overline{X}$ =3.05 S.D.=0.78) ด้านสภาพทางเศรษฐกิจ ($\overline{X}$ =3.04 S.D.=0.62) และด้านสภาพทางสังคม ($\overline{X}$ =3.02 S.D.=0.76) ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัย สุพัตรา รุ่งรัตน์ และคณะ (2563) ได้ศึกษาเรื่องผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคมจากสถานการณ์โควิด - 19 ของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองยะลา จังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า ผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคมจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคอุบัติใหม่ไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีการปรับตัว โดยการสวมหน้ากากอนามัย เพื่อไม่ให้รับเชื้อโควิด 19 ล้างมือด้วยสบู่ก่อนและหลังปรุงอาหาร พกแอลกอฮอล์เจลบางครั้ง และเว้นระยะ เพื่อลดระยะเวลาการอยู่ในพื้นที่สาธารณะ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในเขตพื้นที่จังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =3.06 S.D.=0.70) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ปัจจัยทางการค้า ($\overline{X}$ = 3.05 S.D.=0.46) ปัจจัยภายใน ($\overline{X}$ =3.04 S.D.=0.76) ปัจจัยภายนอก ($\overline{X}$ =3.02 S.D.=0.62) ปัจจัยทางการส่งเสริม ($\overline{X}$ =3.01 S.D.=0.78) และปัจจัยระหว่างประเทศ ($\overline{X}$ =3.00 S.D.=0.68) ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัย นิตย์ระดี วงษ์สวัสดิ์ (2553) ได้ศึกษาเรื่องการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมอันเนื่องมาจากการตัดถนนนครอินทร์ บริเวณส่วนต่อจากสะพานพระราม 5 บรรจบถนนกาญจนาภิเษก ผลการวิจัยพบว่า วิถีชีวิตของครัวเรือน ก่อนการตัดถนนนครอินทร์ ในช่วงปี พ.ศ. 2538-2544 ด้านเศรษฐกิจ ครัวเรือนมีอาชีพหลักทำการเกษตรกรรม มีรายได้จากการทำสวนผลไม้ รายจ่ายมีน้อย ต้นทุนการผลิตไม่สูง การผลิตแบบดั้งเดิมโดยภูมิปัญญาของบรรพบุรุษ หนี้สินมีน้อย กูยืมจากญาติพี่น้อง ด้านสังคม มีการศึกษาระดับประถมศึกษา ด้านสุขภาพ ครัวเรือนมีสุขภาพแข็งแรง การเจ็บป่วยมีบ้างแต่ไม่ใช่โรค ระบาดร้ายแรง ด้านแบบแผนการบริโภค ครัวเรือนชาวสวนมีวิถีชีวิตการกินอยู่อย่างเรียบง่าย โดยแหล่งอาหารมีอยู่ในสวน ครัวเรือนจะปรุงอาหารเอง ด้านการคมนาคมใช้เส้นทางน้ำเป็นหลัก ใช้เรือเป็นยานพาหนะ ด้านการเมืองการปกครอง มีผู้ใหญ่บ้านและกำนันคอยดูแลทุกข์สุขของครัวเรือน ประชาชนไม่มีส่วนร่วมในการเมืองการปกครอง ด้านวัฒนธรรมและประเพณี ครัวเรือนมีความ เคร่งครัดในวัฒนธรรมประเพณี เข้าร่วมในกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนาและประเพณีที่สำคัญ ด้านความขัดแย้งของคนในหมู่บ้านมีน้อยและได้รับการไกล่เกลี่ยจากผู้นำตามธรรมชาติ ด้านการช่วยเหลือ กันและกันของคนในหมู่บ้าน ครัวเรือนมีความสามัคคีกนมาก เป็นสังคมเครือญาติ ไม่มีระบบการจ้าง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในเขตพื้นที่จังหวัดหนองคาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยภายใน (X2) ปัจจัยภายนอก (X1) และปัจจัยระหว่างประเทศ (X4) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .240 .193 และ .003 ตามลำดับ และปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในเขตพื้นที่จังหวัดหนองคาย ได้แก่ ปัจจัยทางการส่งเสริม (X3) และปัจจัยทางการค้า (X5) ตามลำดับ ตัวแปรทั้ง 2 ร่วมพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในเขตพื้นที่จังหวัดหนองคาย ได้ร้อยละ 90.2 ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัย ทิตยาทร บุญแก้ว (2560) ได้ศึกษาเรื่องผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจที่มีต่อผลิตภาพการผลิต

โดยรวมในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า การเปลี่ยนแปลงโครงสร้ างทางเศรษฐกิจเกิดขึ้นทั้งในด้านการผลิตและด้านการจ้างงาน โดยสัดส่วนผลผลิตและสัดส่วนการจ้างงานของภาคการเกษตรลดลงอย่างต่อเนื่อง เมื่อเทียบกับนอกภาคการเกษตร การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจนี้ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายทรัพยากรในระบบเศรษฐกิจ ส่งผลให้ผลิตภาพการผลิตโดยรวมของทั้งประเทศเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จำเป็นจะต้องมีนโยบายการจัดทำแผนทางการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นระบบ ให้มีการประสานความร่วมมือกับทุกฝ่าย สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมที่หลากหลาย จัดทำนโยบายแผนพัฒนาทางการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม และมีการส่งเสริมทางการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ส่งเสริมจัดตั้งกองทุนต่าง ๆ ไว้ในเวลาฉุกเฉินและมีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีให้ครอบคลุมในการบริการแบบครบวงจรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ชาคร เลิศนิทัศน (2557) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาปัจจัยทางเศรษฐกิจและการเมืองที่มีผลต่อความยากจนและความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจในสังคมไทย ในช่วงปีพ.ศ. 2531 - 2556 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทางเศรษฐกิจที่แสดงผ่านข้อมูลการศึกษาส่งผลต่อความยากจนและความเหลื่อมล้ำในระดับความมีอิทธิพลที่สูง (ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95) ซึ่งแตกต่างจากข้อมูลการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศและข้อมูลสาธารณสุขที่ส่งผลในระดับความมีอิทธิพลที่ต่ำอย่างไรก็ตามเป็นข้อพิสูจน์สำคัญที่แสดงให้เห็นว่า การศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่เพิ่มมากขึ้นช่วยลดความเหลื่อมล้ำภายในสังคมไทย และเมื่อท้าการวิเคราะห์ปัจจัยการเมือง จะพบว่า การด้าเนินนโยบายของรัฐบาลทุกชุดในช่วงเวลาที่ท้าการศึกษา มีความสัมพันธ์ต่อการเพิ่มขึ้นหรือลดลงของความยากจนและความเหลื่อมล้ำในสังคม

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยเรื่อง “แนวทางการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในเขตพื้นที่จังหวัดหนองคาย” สามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ใหม่ ดังนี้

1) มีนโยบายการจัดทำแผนทางการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นระบบ
2) มีการประสานความร่วมมือกับทุกฝ่าย
3) สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมที่หลากหลาย
4) จัดทำนโยบายแผนพัฒนาทางการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม
5) มีการส่งเสริมทางการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม
6) ส่งเสริมจัดตั้งกองทุนต่าง ๆ ไว้ในเวลาฉุกเฉิน
7) มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีให้ครอบคลุม
8) การบริการแบบครบวงจรอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “แนวทางการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในเขตพื้นที่จังหวัดหนองคาย” สามารถสรุปเป็นข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปปฏิบัติ

1.1 ควรมีผลการวิจัยที่สะท้อนมุมมองของการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ที่สามารถต่อยอดไปสู่การพัฒนาพื้นที่ให้เป็นศูนย์กลางเมืองเชื่อมต่อระหว่างประเทศได้ การตระหนักถึงผลของการเปลี่ยนแปลงที่นำไปสู่การเฝ้าระวังทางสังคมและการวางกรอบ นโยบายในการป้องกันปัญหาสังคมที่อาจเกิดจากการพัฒนาได้

1.2 ควรปรับปรุงแนวทางการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในการนำไปปฏิบัติเพื่อเกิดความเหมาะสมทั้งนโยบายภาครัฐและความต้องการภาคเอกชน ตลอดความเหมาะสมของภาคประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ อย่างมีประสิทธิผล

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาวิจัยแนวทางการรักษารูปแบบ การพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมท้องถิ่นในพื้นที่อย่างยั่งยืน และศึกษาเปรียบเทียบกับพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ ที่มีชายแดนหรือมีพื้นที่ในบริบททางภูมิรัฐศาสตร์ที่ใกล้เคียงกัน

2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบแนวทางการรักษารูปแบบ การพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมท้องถิ่นในพื้นที่อย่างยั่งยืน เพื่อเป็นฐานในการบูรณาการกับพื้นที่อื่น ๆ อย่างมีประสิทธิผล

เอกสารอ้างอิง

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2560). *การวิเคราะห์สถิติชั้นสูงด้วย SPSS for Window (พิมพ์ครั้งที่ 12).* กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด สามลดา.

ชาคร เลิศนิทัศน. (2557). *การศึกษาปัจจัยทางเศรษฐกิจและการเมืองที่มีผลต่อความยากจนและความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจในสังคมไทย ในช่วงปีพ.ศ. 2531 – 2556.* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทที่ไม่มีการตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ทิตยาทร บุญแก้ว. (2560). *ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจที่มีต่อผลิตภาพการผลิตโดยรวมในประเทศไทย.* การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 14 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน.

นิตย์ระดี วงษ์สวัสดิ์. (2553). *การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม อันเนื่องมาจากการตัดถนนนครอินทร์ บริเวณส่วนต่อจากสะพานพระราม 5 บรรจบถนนกาญจนาภิเษก.* [รายงานการวิจัย]. วิทยาลัยราชพฤกษ์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2539). *การศึกษาวิถีชุมชน : รูปแบบและการปฏิบัติโครงการศึกษารูปแบบการมีส่วนร่วมของโรงเรียนกับชุมชนในการจัดการศึกษา.* กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2534). *ผลการดำเนินงานของคณะ ศสช.* กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สุพัตรา รุ่งรัตน์, ซูลฟีกอร์ มาโซ, และ ยุทธนา กาเด็ม. (2563). *ผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคมจากสถานการณ์โควิด - 19 ของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองยะลา จังหวัดยะลา.* [รายงานการวิจัย]. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

Yamane, Taro. (1973). *Statistics an introductory analysis.* New York Harper & Row.

ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น

Management Factors Affecting the Performance of Local Government Organizations in Khon Kaen Province

ชัยยันต์ คุณรักษ์
Chaiyan Khunrak
สถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น
Muang Khon Kaen Provincial Police Station
E-mail: stsanglart@gmail.com
Received: 16 September 2025; Revised: 29 September 2025; Accepted: 29 September 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) ศึกษาสภาพการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน (2) ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน และ (3) ศึกษาแนวทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น การวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ประชาชนที่มีสิทธิเลือกตั้งในเขตพื้นที่จังหวัดขอนแก่น จำนวน 400 คน กลุ่มเป้าหมายได้แก่ ตัวแทนภาครัฐและตัวแทนภาคท้องถิ่น จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า : (1) สภาพการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =3.07 S.D.=0.74) (2) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น อย่างมีนียสำคัญที่ทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยด้านมิติการบริหารงานบุคคล (X2) ปัจจัยด้านมิติการบริหารจัดการ (X1) ปัจจัยด้านมิติวัฒนธรรมแบบราชการ (X5) และปัจจัยด้านมิติการบริการสาธารณะ (X4) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .322 .249 .099 และ .074 ตามลำดับ และ (3) จำเป็นจะต้องมีสัจจะให้ความเคารพเชื่อถือทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล พราะเป็นผู้มีความจริงใจ รักษาคำพูด จะทำให้การบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล เป็นหลักประกันในการสร้างทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล และจำเป็นอย่างยิ่งต่อการสร้างทางการบริหารที่มีประสิทธิผล และสมารถทำให้องค์กรหรือหน่วยงานมีประสิทิผลอย่างยิ่ง

คำสำคัญ: ปัจจัยการบริหาร, ประสิทธิผลการดำเนินงาน, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

This research article aimed (1) study the administrative conditions affecting the operational effectiveness, (2) study the administrative factors affecting the operational effectiveness, and (3) study the administrative approaches affecting the operational effectiveness of local administrative organizations in Khon Kaen Province. The research used both quantitative and qualitative research. The samples were 400 eligible voters in Khon Kaen Province. The target group was 10 government and local representatives. The tools used were questionnaires and interviews. The statistics used were frequency distribution and percentage of respondents. The analysis was presented in tables using mean and standard deviation. Multiple regression analysis was performed using the sequential variable selection method.

The research results found that: (1) The administrative conditions affecting the operational efficiency of local administrative organizations in Khon Kaen Province were at a moderate level overall (=3.07 S.D. =0.74), (2) Administrative factors affecting the operational efficiency of local administrative organizations in Khon Kaen Province with statistical significance at the .05 level were personnel administration dimension factor (X2), management dimension factor (X1), bureaucratic culture dimension factor (X5), and public service dimension factor (X4), with predictor coefficients in the raw scores (b) equal to .322, .249, .099, and .074, respectively. (3) It is necessary to have honesty and trust in the administrative efficiency because being a sincere person who keeps his word will make the administrative efficiency a guarantee for creating an administrative efficiency and is essential for creating an effective administrative efficiency and can make organizations or agencies very effective.

Keywords: Management Factors, Operational Effectiveness, Local Government Organizations

บทนำ

หลักการบริหารองค์กรคือกระบวนการวางแผน จัดองค์กร อำนวยการ และควบคุม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยเน้นการใช้ทรัพยากรทั้งบุคลากร งบประมาณ และเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ หลักการสำคัญประกอบด้วย การกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน การแบ่งงานตามความถนัดของบุคลากร การประสานงานอย่างมีระบบ และการควบคุมติดตามผลการดำเนินงาน เพื่อให้แน่ใจว่ากิจกรรมต่าง ๆ เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร (Koontz & Weihrich, 2010) การบริหารที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขัน ปรับตัวได้กับการเปลี่ยนแปลง และสร้างความยั่งยืนในระยะยาว นอกจากนี้ หลักการบริหารองค์กรยังต้องคำนึงถึงความสมดุลระหว่างผลประโยชน์ขององค์กร บุคลากร และสังคม โดยผู้บริหารควรยึดถือหลักความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อสร้างความไว้วางใจและความร่วมมือ การประยุกต์ใช้หลักการเหล่านี้อย่างเป็นระบบไม่เพียงช่วยเพิ่ม

ประสิทธิภาพการทำงาน แต่ยังส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดีและการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์กร (Mintzberg, 2009)

ประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กร (Organizational Effectiveness) เป็นการวัดว่ากิจกรรม กระบวนการ และการจัดการขององค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้มากน้อยเพียงใด แนวคิดนี้ไม่เพียงพิจารณาเรื่องการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า แต่ยังรวมถึงความสามารถในการสร้างผลลัพธ์ที่ตรงตามเป้าหมาย เช่น การสร้างคุณภาพงาน การบรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ และการตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Cameron & Whetten, 1983)

ดังนั้น ประสิทธิผลถือเป็นดัชนีชี้วัดความสำเร็จโดยรวมขององค์กร อีกมิติหนึ่งของแนวคิดนี้คือการมองประสิทธิผลในเชิงระบบ (Systems Approach) ที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลลัพธ์ (Output) ซึ่งเชื่อมโยงกันเป็นวงจรอย่างต่อเนื่อง หากองค์กรสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดเพื่อผลิตผลลัพธ์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายได้ ย่อมแสดงให้เห็นถึงความมีประสิทธิผล (Steers, 1977) แนวคิดนี้สอดคล้องกับมุมมองการจัดการสมัยใหม่ที่ให้ความสำคัญกับทั้งประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) ไปพร้อมกัน นอกจากนี้ ประสิทธิผลการดำเนินงานยังต้องประเมินจากหลายมิติ เช่น ความพึงพอใจของบุคลากร คุณภาพสินค้าและบริการ ระดับนวัตกรรม ความสามารถในการแข่งขัน และผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม องค์กรที่ให้ความสำคัญกับประสิทธิผลจึงไม่มุ่งเพียงผลกำไรระยะสั้น แต่ยังคำนึงถึงการสร้างคุณค่าอย่างยั่งยืนต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งเป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับการบริหารจัดการเชิงบูรณาการในยุคปัจจุบัน (Richard et al., 2009)

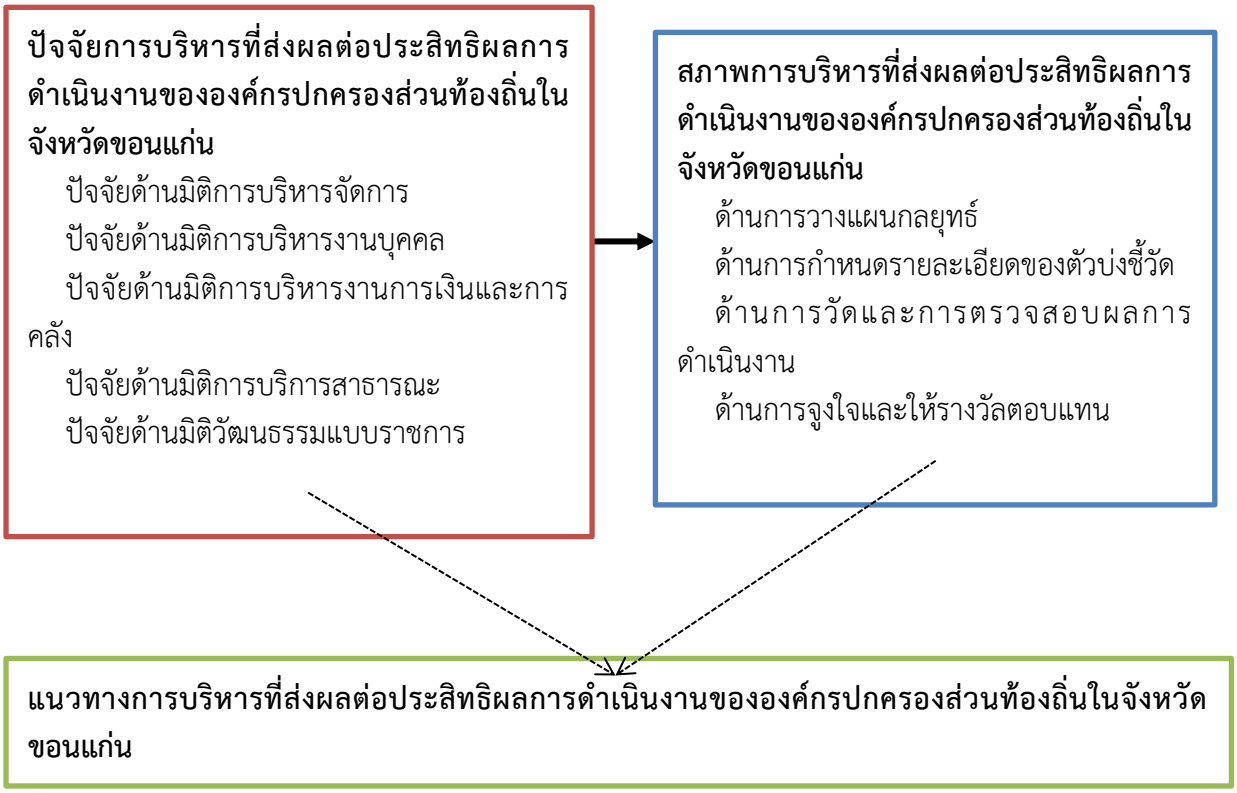
จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสังเคราะห์เป็นประเด็นวิจัยเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล เทศบาลนคร จากรายงานผลการประเมิน ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (สถ - อปท) ประจำปี พ.ศ. 2559 ในภาพรวม พบว่า ผลการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ยรวม 68.58% ด้วยเหตุผลความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น ”โดยมีแนวความคิดในการนำไปพัฒนาต่อไปในอาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น
3. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษา “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น” ผู้วิจัยจึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย **ดังภาพที่ 1**



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงผสมผสาน โดยใช้วิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจและวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประชาชนที่มีสิทธิเลือกตั้งในเขตพื้นที่จังหวัดขอนแก่น จำนวน 3,058,843 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนที่มีสิทธิเลือกตั้งในเขตพื้นที่จังหวัดขอนแก่น จำนวน 400 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตรการคำนวณของ (Taro Yamane, 1973) และใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) ส่วนกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ พิจารณาจากความสามารถในการให้ความรู้ และประสบการณ์ ประกอบด้วย ได้แก่ ตัวแทนภาครัฐและตัวแทนภาคท้องถิ่น จำนวน 10 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และขั้นตอนการสร้างเครื่องมือการวิจัย

2.1 แบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น และตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น

การสร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้ (1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) จัดทำแบบสอบถามฉบับร่าง (3) นำแบบสอบถามฉบับร่างให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความถูกต้องและหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (4) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงและแก้ไขแล้วแล้วไปทำการทดสอบกับประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน จากนั้นนำมาทดสอบความเชื่อมั่นโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.804 โดยใช้วิธีของ Cronbach

2.2 แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง เพื่อใช้สำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก เสริมการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อต้องการให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น

การสร้างแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้ (1) ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย (3) นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างแล้วนำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ (4) แก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม มีขั้นตอนดังนี้ 1) การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามนำแบบสอบถามที่ผ่านการพัฒนาและปรับปรุงจนมีคุณภาพในระดับที่ยอมรับได้ไปดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และผู้ช่วยวิจัยซึ่งผู้วิจัยขอความร่วมมือจากประชาชนที่มีอายุตั้งแต่ 18 – 60 ปี ในเขตพื้นที่จังหวัดขอนแก่น ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยชี้แจงเกี่ยวกับรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การวิจัยเครื่องมือ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลขั้นตอน และวิธีเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนแก่ผู้ช่วยวิจัย 2) การขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม และทำหนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง 3) ผู้วิจัยได้นำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลนำเสนอประชาชนที่มีอายุตั้งแต่ 18 – 60 ปี ในเขตพื้นที่จังหวัดขอนแก่น เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ 4) แจกจ่าย และเก็บแบบสอบถามจากประชากร กลุ่มตัวอย่าง 5) รับแบบสอบถามกลับคืน ตรวจความถูกต้อง ความครบถ้วนสมบูรณ์แล้วไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์ตามขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา บทความ งานวิจัย ในลักษณะการวิจัยเอกสาร ได้แก่ ส่วนที่เป็นคำอธิบายจากเอกสาร หนังสือ ตำรา ที่เป็นแนวคิดทฤษฎี รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น 2) การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยประสานงาน เพื่อขออนุญาตกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลทางโทรศัพท์ แล้วเดินทางไปตามวันเวลาที่นัดหมาย ก่อนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยแนะนำตนเอง สร้างความคุ้นเคยระหว่างผู้วิจัยกับผู้ถูกสัมภาษณ์ แจ้งวัตถุประสงค์การของการสัมภาษณ์ แล้วดำเนินการสัมภาษณ์แบบสนทนากลุ่มพูดคุยอย่างเป็นกันเองตามแนวทางการสัมภาษณ์ที่วางไว้ โดยเปิดโอกาสให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้แสดงทัศนะของตนเองอย่างเต็มที่

6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ทำการประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม หลังจากที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 สภาพการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประกอบการอภิปรายผล 2) การวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยใช้วิธีการคัดเลือกตัวแปรแบบเป็นลำดับขั้น ประกอบการอภิปรายผล 3) การวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 แนวทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยคัดเลือก และจำแนกข้อมูล จัดระเบียบข้อมูลให้เป็นระบบ จัดทำบรรณาธิกรณ์ข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล แล้วนำข้อมูลไปเขียนเป็นรายงานตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยต่อไป

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ เอกสาร หนังสือ ตำรา โดยการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น 2) วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มาเป็นกรอบแนวคิดแนวทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น 3) ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยใช้การสรุปความ และการตีความ และนำเสนอข้อมูลโดยการพรรณนาวิเคราะห์ เพื่อเป็นแนวทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น

ผลการวิจัย

1) สภาพการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น

ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น สามารถสรุปดังตาราง ดังนี้

ตารางที่ 1 สภาพการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น

สภาพการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการวางแผนกลยุทธ์	2.78	0.72	ปานกลาง
ด้านการกำหนดรายละเอียดของตัวบ่งชี้วัด	2.89	0.64	ปานกลาง
ด้านการวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน	2.82	0.75	ปานกลาง
ด้านการจูงใจและให้รางวัลตอบแทน	3.02	0.56	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	**3.07**	**0.74**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ =3.07 S.D.=0.74) โดยเรียงลำดับจากมาก

ไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการจูงใจและให้รางวัลตอบแทน ($\overline{X}$ =3.02 S.D.=0.56) ด้านการกำหนดรายละเอียดของตัวบ่งชี้วัด ($\overline{X}$ =2.89 S.D.=0.64) ด้านการวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน ($\overline{X}$ =2.82 S.D.=0.75) และด้านการวางแผนกลยุทธ์ ($\overline{X}$ =2.78 S.D.=0.72) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น

ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ปัจจัยด้านมิติการบริหารจัดการ	2.68	0.68	ปานกลาง
ปัจจัยด้านมิติการบริหารงานบุคคล	2.75	0.76	ปานกลาง
ปัจจัยด้านมิติการบริหารงานการเงินและการคลัง	2.86	0.82	ปานกลาง
ปัจจัยด้านมิติการบริการสาธารณะ	2.92	0.74	ปานกลาง
ปัจจัยด้านมิติวัฒนธรรมแบบราชการ	3.02	0.56	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	**3.04**	**0.74**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =3.04 S.D.=0.74) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ปัจจัยด้านมิติวัฒนธรรมแบบราชการ ($\overline{X}$ =3.02 S.D.=0.56) ปัจจัยด้านมิติการบริการสาธารณะ ($\overline{X}$ =2.92 S.D.=0.74) ปัจจัยด้านมิติการบริหารงานการเงินและการคลัง ($\overline{X}$ =2.86 S.D.=0.82) ปัจจัยด้านมิติการบริหารงานบุคคล ($\overline{X}$ =2.75 S.D.=0.76) และปัจจัยด้านมิติการบริหารจัดการ ($\overline{X}$ =2.68 S.D.=0.68) ตามลำดับ

2) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น สามารถสรุปดังตาราง ดังนี้

ตารางที่ 3 ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น (Multiple Regression analysis)

ลำดับตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือก	B	S.E.	Beta	t	P-value	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
ค่าคงที่	2.073	.376	.472	5.517	.000	.562	2.467
ปัจจัยด้านมิติการบริหารจัดการ (X_1)	.249	.101	.186	2.461	.014*	.420	2.381
ปัจจัยด้านมิติการบริหารงานบุคคล (X_2)	.322	.081	.281	3.989	.000*	.485	2.062
ปัจจัยด้านมิติการบริหารงานการเงินและการคลัง (X_3)	.070	.079	.047	.889	.374	.847	1.180

ปัจจัยด้านมิติการบริการสาธารณะ (X_4)	.074	.042	.088	1.776	.027*	.970	1.031
ปัจจัยด้านมิติวัฒนธรรมแบบราชการ (X_5)	.099	.075	.102	1.328	.000*	.405	2.467
SE_{est} = ±.44780 R = 804; R^2=. 801 ; Adj. R^2 = .804 ; F = 4.7808 ; p-value = 0.01							

* statistically significant at the .05 level.

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น อย่างมีนียสำคัญที่ทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยด้านมิติการบริหารงานบุคคล (X2) ปัจจัยด้านมิติการบริหารจัดการ (X1) ปัจจัยด้านมิติวัฒนธรรมแบบราชการ (X5) และปัจจัยด้านมิติการบริการสาธารณะ (X4) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .322 .249 .099 และ .074 ตามลำดับ ปัจจัยการบริหารที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น ได้แก่ ปัจจัยด้านมิติการบริหารงานการเงินและการคลัง (X3) ตามลำดับ ตัวแปรทั้ง 1 ตัวร่วมพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น ได้ร้อยละ 80.4

3) แนวทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น

ผลการวิเคราะห์แนวทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น สามารถสรุปได้ดังนี้

พบว่า : จำเป็นจะต้องมีสัจจะให้ความเคารพเชื่อถือทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล พราะเป็นผู้มีความจริงใจ รักษาคำพูด จะทำให้การบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล เป็นหลักประกันในการสร้างทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล และจำเป็นอย่างยิ่งต่อการสร้างทางการบริหารที่มีประสิทธิผล และสมารถทำให้องค์กรหรือหน่วยงานมีประสิทิผลอย่างยิ่ง

อภิปรายผล

สภาพการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =3.07 S.D.=0.74) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการจูงใจและให้รางวัลตอบแทน ($\overline{X}$ =3.02 S.D.=0.56) ด้านการกำหนดรายละเอียดของตัวบ่งชี้วัด ($\overline{X}$ =2.89 S.D.=0.64) ด้านการวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน ($\overline{X}$ =2.82 S.D.=0.75) และด้านการวางแผนกลยุทธ์ ($\overline{X}$ =2.78 S.D.=0.72) ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรชัย พรมปากดี (2565) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =3.04 S.D.=0.74) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ปัจจัยด้านมิติวัฒนธรรมแบบราชการ ($\overline{X}$ =3.02 S.D.=0.56) ปัจจัยด้านมิติการบริการสาธารณะ ($\overline{X}$ =2.92 S.D.=0.74) ปัจจัยด้านมิติการบริหารงานการเงินและการคลัง ($\overline{X}$ =2.86 S.D.=0.82) ปัจจัยด้านมิติการบริหารงานบุคคล ($\overline{X}$ =2.75 S.D.=0.76) และปัจจัยด้านมิติการบริหารจัดการ ($\overline{X}$ =2.68 S.D.=0.68) ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนกฤต วัฒนะสัย และคณะ (2567) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสมรรถนะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชัยภูมิ ผลวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยการบริหารของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญที่ทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยด้านมิติการบริหารงานบุคคล (X2) ปัจจัยด้านมิติการบริหารจัดการ (X1) ปัจจัยด้านมิติวัฒนธรรมแบบราชการ (X5) และปัจจัยด้านมิติการบริการสาธารณะ (X4) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .322 .249 .099 และ .074 ตามลำดับ ปัจจัยการบริหารที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น ได้แก่ ปัจจัยด้านมิติการบริหารงานการเงินและการคลัง (X3) ตามลำดับ ตัวแปรทั้ง 1 ตัวร่วมพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น ได้ร้อยละ 80.4 ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนกฤต วัฒนะสัย และคณะ (2567) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสมรรถนะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชัยภูมิ ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารจำนวน 5 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการ (X3) ด้านการบริหารงานบุคคล (X1) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X4) ด้านการบริหารงบประมาณ (X2) และด้านการมีส่วนร่วมของชุมชนและประชาชน (X5)สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลสมรรถนะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชัยภูมิได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณ (R) เท่ากับ .825 และร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 68.10

จำเป็นจะต้องมีสัจจะให้ความเคารพเชื่อถือทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล พราะเป็นผู้มีความจริงใจ รักษาคำพูด จะทำให้การบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล เป็นหลักประกันในการสร้างทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล และจำเป็นอย่างยิ่งต่อการสร้างทางการบริหารที่มีประสิทธิผล และสมารถทำให้องค์กรหรือหน่วยงานมีประสิทิผลอย่างยิ่ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุเทน พันทวี (2566) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตาก เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ หลักประสิทธิภาพ หลักนิติธรรม หลักการมีส่วนร่วมและการมุ่งเน้นฉันทามติ หลักการกระจายอำนาจ หลักคุณธรรมและจริยธรรม หลักภาระรับผิดชอบและสามารถตรวจสอบได้หลักการตอบสนอง หลักความเสมอภาค หลักประสิทธิผล และหลักความเปิดเผยและโปร่งใส

สรุป

สภาพการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =3.07 S.D.=0.74) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการจูงใจและให้รางวัลตอบแทน ด้านการกำหนดรายละเอียดของตัวบ่งชี้วัด ด้านการวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน และด้านการวางแผนกลยุทธ์ ตามลำดับ

ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =3.04 S.D.=0.74) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ปัจจัยด้านมิติวัฒนธรรมแบบราชการ ปัจจัยด้านมิติการบริการสาธารณะ ปัจจัยด้านมิติการบริหารงานการเงินและการคลัง ปัจจัยด้านมิติการบริหารงานบุคคล และปัจจัยด้านมิติการบริหารจัดการ ตามลำดับ

ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น อย่างมีนียสำคัญที่ทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยด้านมิติการบริหารงานบุคคล (X2) ปัจจัยด้านมิติการบริหารจัดการ (X1) ปัจจัยด้านมิติวัฒนธรรมแบบราชการ (X5) และปัจจัยด้านมิติการบริการสาธารณะ (X4) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .322 .249 .099 และ .074 ตามลำดับ ปัจจัยการบริหารที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น ได้แก่ ปัจจัยด้านมิติการบริหารงานการเงินและการคลัง (X3) ตามลำดับ ตัวแปรทั้ง 1 ตัวร่วมพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น ได้ร้อยละ 80.4

จำเป็นจะต้องมีสัจจะให้ความเคารพเชื่อถือทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล พราะเป็นผู้มีความจริงใจ รักษาคำพูด จะทำให้การบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล เป็นหลักประกันในการสร้างทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล และจำเป็นอย่างยิ่งต่อการสร้างทางการบริหารที่มีประสิทธิผล และสมารถทำให้องค์กรหรือหน่วยงานมีประสิทิผลอย่างยิ่ง

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น” สามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ใหม่ ดังนี้

1) จำเป็นจะต้องมีสัจจะให้ความเคารพเชื่อถือ
2) การบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
3) มีความจริงใจ รักษาคำพูด
4) ทำให้การบริหารที่มีประสิทธิผล
5) หลักประกันในการสร้างทางการบริหาร
6) ทำให้องค์กรหรือหน่วยงานมีประสิทิผล

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น” สามารถสรุปเป็นข้อเสนอแนะทั้งเชิงนโยบาย เชิงปฏิบัติ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีการจัดทำแผนปฏิบัติการของกองคลังให้มีลักษณะบูรณาการรวมกิจการต่าง ๆ ของทุกงานไว้ด้วย เพื่อความสมบูรณ์ครบถ้วนของแผนปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้านอย่างมีประสิทธิผล

1.2 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีการปรับปรุง ทบทวนโครงสร้างของหน่วยงานใหม่ เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงหรือมีปัญหาในการบริหารจัดการด้านการคลังเพื่อสามารถรองรับปริมาณงานได้อย่างทันท่วงทีเพื่อเกิดประโยชน์สูงสุด

1.3 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีการตรวจสอบการจัดเก็บข้อมูล การรายงานข้อมูลทางการเงิน และการบริหารงบประมาณ ให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อให้บุคคลภายในและภายนอกสามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในด้านต่าง ๆ และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานคลังของหน่วยงาน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรศึกษาปัจจัยประสิทธิผลการบริหารองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในจังหวัดและภูมิภาคอื่น ๆ ของประเทศเพื่อเปรียบเทียบให้เห็นถึงความแตกต่างและข้อจำกัดในด้านต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 นักวิจัยควรใช้วิธีการศึกษาที่หลากหลายโดยเฉพาะการวิจัยที่มีความหลากหลายเพื่อให้เห็นมิติของปัญหาที่ลุ่มลึกขึ้น

2.3 หากมีผู้วิจัยสนใจที่จะทำงานวิจัยที่เหมือนหรือคล้ายคลึงกับเรื่องนี้ ควรมีความคุ้นเคยกับแหล่งข้อมูล เนื่องจากการเข้าถึงพื้นที่และผู้ให้ข้อมูลเป็นสิ่งที่สำคัญและมีประสิทธิผล

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2560). *รายงานสรุปผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี 2560.* กรุงเทพมหานคร: กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2560). *การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Window* (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด สามลดา.

ธนกฤต วัฒนะสัย และคณะ. (2567). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสมรรถนะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชัยภูมิ. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์,* 9(1), 1354-1364.

วีระยุทธ ชาตะกาญจน์. (2551). *เทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารการศึกษามืออาชีพ.* กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุพานี สฤษฎ์วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี.* พิมพ์ครั้งที่ 2. ปทุมธานี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุรชัย พรมปากดี. (2565). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม.* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทที่ไม่มีการตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อุเทน พันทวี. (2566). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2.* [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทที่ไม่มีการตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

Cameron, K. S., & Whetten, D. A. (1983). *Organizational effectiveness: A comparison of multiple models*. New York: Academic Press.

Koontz, H., & Weihrich, H. (2010). *Essentials of management: An international perspective* (8th ed.). New Delhi: Tata McGraw-Hill.

Mintzberg, H. (2009). *Managing*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.

Richard, P. J., Devinney, T. M., Yip, G. S., & Johnson, G. (2009). Measuring organizational performance: Towards methodological best practice. *Journal of Management*, 35(3), 718–804.

Yamane, Taro. (1973). *Statistics an introductory analysis.* New York Harper & Row.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครู ในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

Factors Affecting the Performance of Civil Servant Teachers in Udon Thani Province

อนุสรณ์ บุดสดี
Anusorn Budsadee
องค์การบริหารส่วนตำบลสีออ
Si O Subdistrict Administrative Organization
E-mail: boounpenggg@gmail.com
Received: 19 September 2025; Revised: 29 September 2025; Accepted: 29 September 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) ศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี (2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี และ (3) ศึกษาแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี การวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ประชาชนที่มีสิทธิเลือกตั้งในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี จำนวน 400 คน กลุ่มเป้าหมายได้แก่ ตัวแทนภาครัฐและตัวแทนประชาชน จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า : (1) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =3.01 S.D.=0.76) (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี อย่างมีนียสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยดานการฝกอบรม (X1) ปัจจัยดานกฎระเบียบวินัย (X2) และปัจจัยดานคุณธรรมจริยธรรม (X4) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .670 .037 และ .031 ตามลำดับ และ (3) แนวทางพัฒนาประสิทธิภาพ จำเป็นที่จะต้องให้ข้าราชการครูปฏิบัติหน้าที่รักษากฎหมาย เป็นข้าราชการที่ใช้อำนาจตามกฎหมาย อำนวยความยุติธรรมประกอบกับลักษณะของงานจะมีลักษณะปฏิบัติงานเป็นทีม ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำที่สามารถจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธา ให้ความเชื่อมั่น และเกิดความเชื่อใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิผล

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ, การปฏิบัติงาน, บุคลากรข้าราชการครู

Abstract

This research article aims (1) study the level of work efficiency of civil servant teachers in Udon Thani Province, (2) study the factors affecting work efficiency of civil servant teachers in Udon Thani Province, and (3) study the guidelines for developing work efficiency of civil servant teachers in Udon Thani Province. The quantitative and qualitative research groups were 400 eligible voters in Udon Thani Province. The target group was 10 government representatives and civil servants. The tools used were questionnaires and interview forms. The statistics used were frequency distribution and percentage of respondents. The analysis was presented in tables using mean and standard deviation. The multiple regression analysis was performed using the sequential variable selection method, discussion of the results, and descriptive data analysis.

The research results found that: (1) the level of work efficiency of civil servant teachers in Udon Thani Province was at a moderate level ($\overline{X}$ =3.01 S.D. =0.76), (2) Factors that significantly affected the work efficiency of civil servant teachers in Udon Thani Province at a statistical significance level of .05 were training factors (X1), discipline factors (X2), and ethics factors (X4), with predictor coefficients in the raw scores (b) of .670, .037, and .031, respectively. (3) It is necessary for civil servant teachers to perform their duties as law enforcers, civil servants who exercise legal authority, and administer justice, and the nature of their work is teamwork. Executives must have leadership that can instill faith and confidence in their subordinates and create confidence in performing duties effectively.

Keywords: Factors Affecting Efficiency, Performance, Civil Servant Teachers

บทนำ

การทำงานของหน่วยงานต่าง ๆ ไม่ว่าองค์กรภาคราชการ รัฐวิสาหกิจหรือเอกชนต่างก็ตระหนักถึงการปรับเปลี่ยน กระบวนการหรือวิธีการทำงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กลยุทธ์ในการสร้างความสำเร็จในการทำงาน หรือเทคนิคการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนการทำงานอย่างไรให้มีความสุข นั่นแสดงว่าองค์กรทั้งหลายต่างก็มีความเห็นตรงกันว่าองค์กรจะมีความเจริญก้าวหน้าหรือพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศได้นั้น สิ่งสำคัญประการหนึ่งอยู่ที่ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพ และสามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงานไม่ว่าเราจะทำงานอะไรก็ตาม เราต้องมีความสุขในการทำงาน แม้ว่าบางครั้งเราอาจจะบ่นว่าเหนื่อย แต่เมื่อเราเห็นผลสำเร็จของการทำงานแล้ว เราก็จะมองข้ามอุปสรรคเหล่านั้นไปอย่างง่ายดาย หากเราต้องการให้การทำงานของเราเต็มไปด้วยความสุข เราต้องรู้สึกสนุกกับงาน เมื่อเราสนุกกับงานที่เราทำ ไม่ว่าเราจะเจออุปสรรคในการทำงานที่หนักหนาสาหัสเพียงไหน เราก็จะผ่านพ้นไปได้ เพราะเราได้เรียนรู้แล้วว่าเราต้องทำงานอย่างไรจึงจะมี ความสุข การทำงานไม่เพียงแต่ต้องมีความสุขเท่านั้น แต่ต้องเป็นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วย จึงจะทำให้เราได้ชื่อว่าเป็นคนที่ทำงานดี ทำงานเก่ง จนเป็นที่พึงพอใจของเจ้านาย และเพื่อนร่วมงาน แต่การทำงานต้องทำอย่างไรจึงจะมีความสุขนั้น เป็นเรื่องที่อธิบายได้อยาก เพราะคนทำงานแต่ละคนก็มีวิธีการในการทำงานที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับแนวคิดและการปรับใช้งาน จึงเป็นกุญแจที่จะนำไปสู่ความสุข กำลังใจ ความหวังและพลังในการทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ เมื่อองค์การมี

ประสิทธิภาพก็จะอยู่รอด และเติบโตก้าวหน้ามีความยั่งยืนในการพัฒนาองค์การนั่นเอง (ปัทมาพร ท่อชู, 2558)

ปัจจัยในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลง สภาพแวดล้อมของประเทศ เศรษฐกิจ สังคม ประชากร และเทคโนโลยีส่งผลให้เกิดความต้องการ และความคาดหวังต่อการได้รับบริการจากภาครัฐเพิ่มสูงขึ้น ปัญหาของระบบราชการไทย เรื่องโครงสร้าง นวัตกรรม กฎหมาย และกฎระเบียบที่ซ้ำซ้อนไม่ทันสมัย รวมไปถึงนโยบายทางการเมือง และกระแสเรียกร้องของกลุ่มต่าง ๆ มีความจำเป็นต้องปรับปรุงระบบราชการให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนที่มีความคาดหวังสูงขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2556)

อย่างไรก็ตามงานเป็นสิ่งสำคัญที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ทุกคน โดยในการทำงานไม่ว่าเราจะทำงานอะไรก็ตาม เราต้องมีความสุขในการทำงาน แม้ว่าบางครั้งอาจจะเหนื่อย แต่เมื่อเราเห็นผลงานหรือความสำเร็จแล้ว เราก็จะมองข้ามอุปสรรคไปได้ หากเราต้องการให้การทำงานของเราเต็มไปด้วยความสุข เราจะต้องรู้สึกสนุกกับงาน และเมื่อเราสนุกกับงานที่เราได้ทำไม่ว่าจะพบกับปัญหาอุปสรรคที่หนักหนาเพียงใด เราก็จะสามารถผ่านพ้นไปได้ การทำงานไม่เพียงแต่ต้องมีความสุขเท่านั้น แต่ต้องเป็นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วย จึงทำให้ได้ชื่อว่าเป็นคนทำงานดี ทำงานเก่ง จนเป็นที่พึงพอใจของเจ้านายและเพื่อนร่วมงาน เพราะคนทำงานแต่ละคนก็มีวิธีการในการทำงานที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับแนวคิดและการปรับใช้การทำงานไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาคราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชนต่างก็ตระหนักถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีการทำงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการกำหนดกลยุทธ์และวิธีการในการสร้างความสำเร็จในการทำงาน หรือ เทคนิคการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงการทำงานอย่างไรให้มีความสุข ทุกองค์กรจึงมีความเห็นตรงกันว่ องค์กรจะมีความเจริญก้าวหน้าหรือพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศได้สิ่งสำคัญประการหนึ่งอยู่ที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ และสามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (พจน์ พจนพาณิชย์กุล, 2556)

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญประการหนึ่งในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาต่าง ๆในสังคมได้เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองและ องค์กรด้านต่าง ๆ ตลอดช่วงชีวิตสามารถพัฒนาสมรรถภาพและความสามารถด้านต่าง ๆ ที่จะดำรงชีพและจำเป็นต้องใช้แนวทางและวิธีการในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน ส่งเสริมให้กำลังพลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น พัฒนากำลังพลเป็นการดำเนินการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน การพัฒนากำลังพลเป็นกระบวนการที่จะต้อง ทำอย่างต่อเนื่องกันไปตลอดระยะเวลาที่อยู่ในหน่วยงาน เพราะวิทยาการ และเทคนิคในการทำงานมีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว ตลอดจนหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน การให้รักษาการแทนการสอน การประเมินผลการปฏิบัติงาน คำตอบแทนผลประโยชน์ในการปฏิบัติงาน และการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งให้มีความสามารถมากขึ้น เป็นการยกระดับทั้งความรู้ ทักษะ และทัศนคติ อันนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และประสาน ประโยชน์ระหว่างบุคคลกับองค์กร (พรทิพย์ เย็นจะบก, 2552)

จากภารกิจที่กล่าวมาจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานหรือภารกิจที่ทำให้รับมอบหมายนั้นบรรลุผลตามที่หน่วยงานต่องการพัฒนา ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี เพื่อใช้เป็นข้อมูล แนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการ และเสนอแนะ ผู้ที่เกี่ยวข้องภายใน

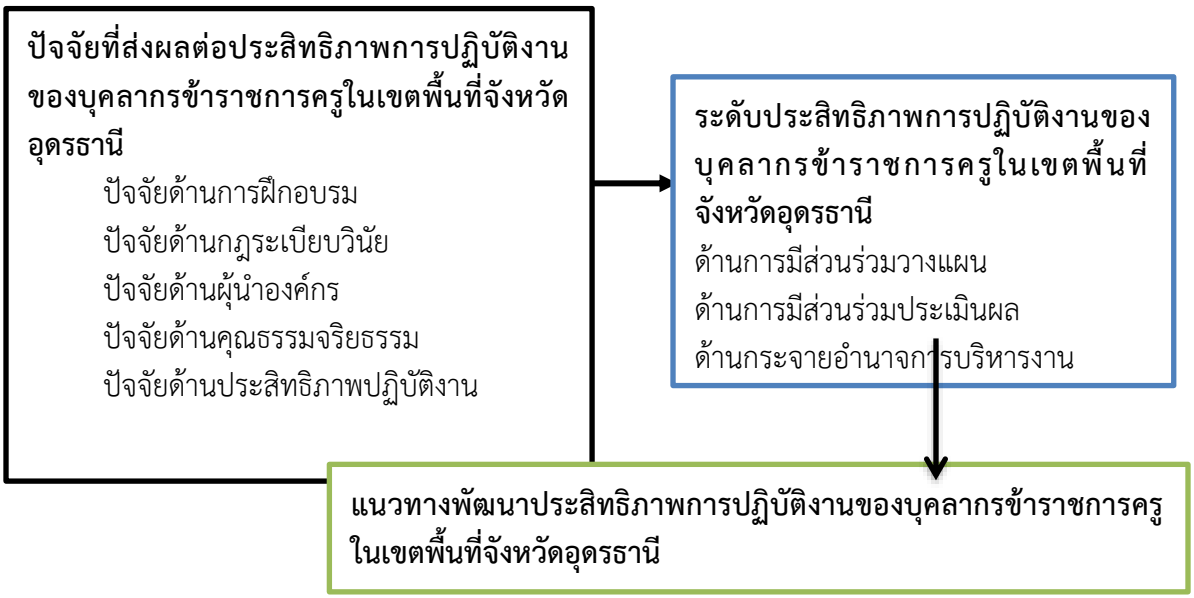
องค์การสำหรับเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่องค์การ ต้องการนำไปสู่การพัฒนาองค์กรและประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี
3. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี” ผู้วิจัยจึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย **ดังภาพที่ 1**



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงผสมผสาน โดยใช้วิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจและวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1.1 ประชากร ได้แก่ ประชาชนที่มีสิทธิเลือกตั้งในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี จำนวน 1,252,820 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนที่มีสิทธิเลือกตั้งในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี จำนวน 400 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณของ (Taro Yamane, 1973)

1.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย พิจารณาจากความสามารถในการให้ความรู้ และประสบการณ์ ได้กลุ่มตัวเป้าหมาย จำนวน 10 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และขั้นตอนการสร้างเครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ มีรายละเอียดดังนี้

2.1 แบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี และ ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

การสร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ (1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง (3) เสนอแบบสอบถามฉบับร่างให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความถูกต้องและหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (4) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงและแก้ไขแล้วไปทำการทดสอบกับประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน จากนั้นนำมาทดสอบความเชื่อมั่นโดย ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่น 0.806

2.2 แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และแบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง

การสร้างแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ (1) ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย (3) เสนอแบบสัมภาษณ์ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้อง (4) จัดทำแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามตามลำดับขั้นตอนดังนี้ 1) ทำหนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 2) ประสานงานเพื่อกำหนดวันเวลาในการแจกแบบสอบถาม 3) เดินทางไปแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง 4) เดินทางไปรับแบบสอบถามกลับคืนตามวันเวลาที่กำหนด

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ 1) ทำหนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มสัมภาษณ์ 2) ประสานงานเพื่อกำหนดวันเวลาในการสัมภาษณ์ 3) เดินทางไปสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ดังนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประกอบการอภิปรายผล 2) การวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยใช้วิธีการคัดเลือกตัวแปรแบบเป็นลำดับขั้น ประกอบการอภิปรายผล 3) การวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 แนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยวิธีคัดเลือก จำแนกข้อมูล จัดระเบียบข้อมูล จัดทำบรรณาธิกรณ์ข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย

1) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี สามารถสรุปดังตาราง ดังนี้

ตารางที่ 1 ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครู	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการมีส่วนร่วมวางแผน	3.05	0.72	ปานกลาง
ด้านการมีส่วนร่วมประเมินผล	3.06	0.66	ปานกลาง
ด้านกระจายอำนาจการบริหารงาน	3.02	0.74	ปานกลาง
ด้านการสนับสนุนความรู้	3.04	0.80	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	**3.01**	**0.76**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =3.01 S.D.=0.76) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมประเมินผล ($\overline{X}$ =3.06 S.D.=0.66) ด้านการมีส่วนร่วมวางแผน ($\overline{X}$ =3.05 S.D.=0.72) ด้านการสนับสนุนความรู้ ($\overline{X}$ =3.04 S.D.=0.80) และด้านกระจายอำนาจการบริหารงาน ($\overline{X}$ = 3.02 S.D.=0.74) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ปัจจัยด้านการฝึกอบรม	3.05	0.68	ปานกลาง
ปัจจัยด้านกฎระเบียบวินัย	3.03	0.76	ปานกลาง
ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร	3.02	0.82	ปานกลาง
ปัจจัยด้านคุณธรรมจริยธรรม	3.04	0.74	ปานกลาง
ปัจจัยด้านประสิทธิภาพปฏิบัติงาน	3.06	0.52	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	**3.03**	**0.78**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =3.03 S.D.=0.78) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ปัจจัยด้านประสิทธิภาพปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ =3.06 S.D.=0.52) ปัจจัยด้านการฝึกอบรม ($\overline{X}$ =3.05 S.D.=0.68) ปัจจัยด้านคุณธรรมจริยธรรม ($\overline{X}$ =3.04 S.D.=0.74) ปัจจัยด้านกฎระเบียบวินัย **(** $\overline{X}$ **=3.**03 S**.D.=**0**.**76) และปัจจัยด้านผู้นำองค์กร ($\overline{X}$ =3.02 S.D.=0.82) ตามลำดับ

2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี สามารถสรุปดังตาราง ดังนี้

ตารางที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี (Multiple Regression analysis)

ลำดับตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือก	B	S.E.	Beta	t	P-value	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
ค่าคงที่	.068	.084	.082	.811	.000	.412	1.271
ปัจจัยด้านการฝึกอบรม (X_1)	.670	.023	.716	29.524	.000*	.420	2.381
ปัจจัยด้านกฎระเบียบวินัย (X_2)	.037	.018	.046	2.039	.042*	.485	2.062
ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร (X_3)	.004	.018	.004	.238	.812	.847	1.180
ปัจจัยด้านคุณธรรมจริยธรรม (X_4)	.031	.009	.052	-3.285	.001*	.970	1.031
ปัจจัยด้านประสิทธิภาพปฏิบัติงาน (X_5)	.009	.017	.013	.538	.591	.405	2.467
SE_{est} = ±.02115 R = .998; R^2=. 996 ; Adj. R^2 =.996; F = 17001.353; p-value =0.01							

* statistically significant at the .05 level.

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี อย่างมีนียสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยด้านการฝึกอบรม (X1) ปัจจัยด้านกฎระเบียบวินัย (X2) และปัจจัยด้านคุณธรรมจริยธรรม (X4) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .670 .037 และ .031 ตามลำดับ และปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร (X3) และปัจจัยด้านประสิทธิภาพปฏิบัติงาน (X5) ตามลำดับ ตัวแปรทั้ง 2 ร่วมพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ได้ร้อยละ 96.6

3) แนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

ผลการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี สามารถสรุปได้ ดังนี้

ประเด็นนี้จำเป็นที่จะต้องให้ข้าราชการครูปฏิบัติหน้าที่รักษากฎหมาย เป็นข้าราชการที่ใช้อำนาจตามกฎหมาย อำนวยความยุติธรรมประกอบกับลักษณะของงานจะมีลักษณะปฏิบัติงานเป็นทีม ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำที่สามารถจะทำให้ผุ้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธา ให้ความเชื่อมั่น และเกิดความเชื่อใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิผล

อภิปรายผล

ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =3.01 S.D.=0.76) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วม

ประเมินผล ($\overline{X}$ =3.06 S.D.=0.66) ด้านการมีส่วนร่วมวางแผน ($\overline{X}$ =3.05 S.D.=0.72) ด้านการสนับสนุนความรู้ ($\overline{X}$ =3.04 S.D.=0.80) และด้านกระจายอำนาจการบริหารงาน ($\overline{X}$ =3.02 S.D.=0.74) ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสิทธิ์ อังกินันทน์ และคณะ (2567) ได้ศึกษาเรื่องการตัดสินใจของนักเรียนนักศึกษาต่อการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) การตัดสินใจของนักเรียนนักศึกษาต่อการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) นักเรียนนักศึกษาที่มีเพศต่างกันมีการตัดสินใจโดยรวม และรายด้าน คือ ด้านการบริหารการจัดการและการบริการและด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม แตกต่างกัน นักเรียนนักศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีการตัดสินใจ โดยรวมและรายด้าน คือด้านการบริหารการจัดการและการบริการ ด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม แตกต่างกัน นักเรียนนักศึกษาที่มีรายได้ของครอบครัวต่างกัน มีการตัดสินใจ โดยรวมและรายด้าน คือ ด้านการบริหาร การจัดการและการบริการ ด้านวิชาการและชื่อเสียงของสถานศึกษาและด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =3.03 S.D.=0.78) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ปัจจัยด้านประสิทธิภาพปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ =3.06 S.D.=0.52) ปัจจัยด้านการฝึกอบรม ($\overline{X}$ =3.05 S.D.=0.68) ปัจจัยด้านคุณธรรมจริยธรรม ($\overline{X}$ =3.04 S.D.=0.74) ปัจจัยด้านกฎระเบียบวินัย ($\overline{X}$ =3.03 S.D.=0.76) และปัจจัยด้านผู้นำองค์กร ($\overline{X}$ =3.02 S.D.=0.82) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สนิท วงศ์แสงตา และคณะ (2562) ได้ศึกษาเรื่องอนาคตภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานีในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2562 - 2571) ผลการวิจัยพบว่า ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน ร่วมกันพัฒนาการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 ทักษะภาษา ทักษะการวางแผนประกอบอาชีพ และทักษะชีวิต โดยน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการเรียนรู้เพื่อก้าวสู่สากลโลก

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยด้านการฝึกอบรม (X1) ปัจจัยด้านกฎระเบียบวินัย (X2) และปัจจัยด้านคุณธรรมจริยธรรม (X4) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .670 .037 และ .031 ตามลำดับ และปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร (X3) และปัจจัยด้านประสิทธิภาพปฏิบัติงาน (X5) ตามลำดับ ตัวแปรทั้ง 2 ร่วมพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ได้ร้อยละ 96.6 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวีชัย เกียรติสกุลศรี และชัชจริยา ใบลี (2565) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษา และปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. ระดับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3. การบริหารกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์กัน 4. สมการพยากรณ์การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$\hat{Y}$ = .891 + .471(X_5) + .115(X_1) + .091(X_3) + .094(X_4) + .055(X_2)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$\hat{Z}$ = .564(X_5) + .175(X_1) + .128(X_3) + .121(X_4) + .076(X_2)

ส่วนแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูนั้นจำเป็นที่จะต้องให้ข้าราชการครูปฏิบัติหน้าที่รักษากฎหมาย เป็นข้าราชการที่ใช้อำนาจตามกฎหมาย อำนวยความยุติธรรมประกอบกับลักษณะของงานจะมีลักษณะปฏิบัติงานเป็นทีม ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำที่สามารถจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธา ให้ความเชื่อมั่น และเกิดความเชื่อใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิชัย ศรีวะอุไร และคณะ (25) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการเสริมสร้างวินัยนักเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาวินัยนักเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดอุดรธานี ได้แก่ปัญหาวินัยในตนเองรองลงมาปัญหาวินัยในห้องเรียน ปัญหาวินัยสังคม และปัญหาวินัยในโรงเรียน ส่วนแนวทางการเสริมสร้างวินัยนักเรียนมี 8 แนวทาง เมื่อทำการประเมินผลแนวทางโดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีค่าเฉลี่ยมากกว่า 3.51 ทุกแนวทาง

สรุป

ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =3.01 S.D.=0.76) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมประเมินผล ด้านการมีส่วนร่วมวางแผน ด้านการสนับสนุนความรู้ และด้านกระจายอำนาจการบริหารงานตามลำดับ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =3.03 S.D.=0.78) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ปัจจัยด้านประสิทธิภาพปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านการฝึกอบรม ปัจจัยด้านคุณธรรมจริยธรรม ปัจจัยด้านกฎระเบียบวินัย และปัจจัยด้านผู้นำองค์กร ตามลำดับ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี อย่างมีนียสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยด้านการฝึกอบรม (X1) ปัจจัยด้านกฎระเบียบวินัย (X2) และปัจจัยด้านคุณธรรมจริยธรรม (X4) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .670 .037 และ .031 ตามลำดับ และปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร (X3) และปัจจัยด้านประสิทธิภาพปฏิบัติงาน (X5) ตามลำดับ ตัวแปรทั้ง 2 ร่วมพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ได้ร้อยละ 96.6

จำเป็นที่จะต้องให้ข้าราชการครูปฏิบัติหน้าที่รักษากฎหมาย เป็นข้าราชการที่ใช้อำนาจตามกฎหมาย อำนวยความยุติธรรมประกอบกับลักษณะของงานจะมีลักษณะปฏิบัติงานเป็นทีม ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำที่สามารถจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธา ให้ความเชื่อมั่น และเกิดความเชื่อใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิผล

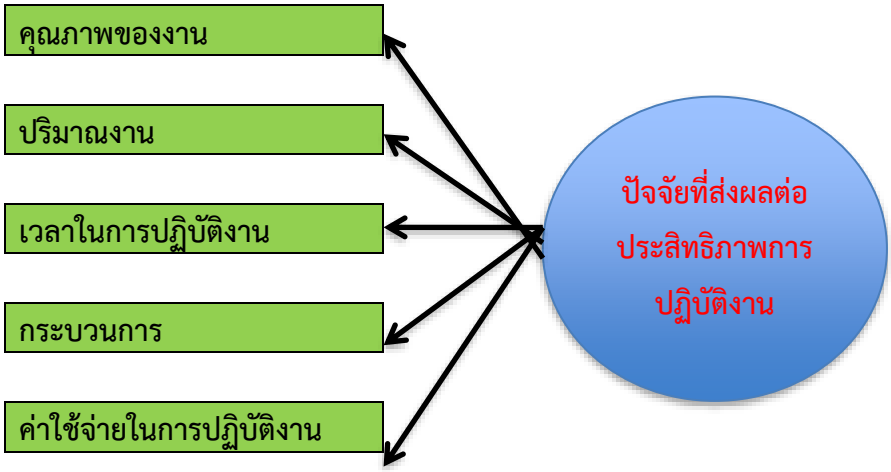
องค์ความรู้ใหม่

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี” สามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ใหม่ ดังนี้

1) ให้ข้าราชการครูปฏิบัติหน้าที่รักษากฎหมาย
2) ข้าราชการที่ใช้อำนาจตามกฎหมาย
3) อำนวยความยุติธรรมประกอบกับลักษณะของงาน
4) มีลักษณะปฏิบัติงานเป็นทีม
5) ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำที่สามารถจะ

6) ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธาให้ความเชื่อมั่น

7) เกิดความเชื่อใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิผล



ภาพที่ 1.1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี” สามารถสรุปเป็นข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1.1 ผู้ปกครองและโรงเรียนควรปลูกฝังวินัยและสร้างสัมพันธ์อันดีต่อนักเรียน เปิดโอกาสให้นักเรียนมีอิสระในการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้นักเรียนทำสิ่งต่างๆ ตามความสามารถ และยกย่องชมเชยคนมีวินัย

1.2 สังคมควรเสริมสร้างวินัยของนักเรียนโดยใช้วัฒนธรรมในสังคมเป็นแนวปฏิบัติ เช่น การแสดงความเคารพต่อผู้ใหญ่ เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำวิจัยเรื่องยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการเสริมสร้างวินัยนักเรียนระดับประถมศึกษา

2.2 ควรทำวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาทักษะด้านคุณธรรมและจริยธรรมแก่นักเรียนในระดับประถมศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กัลยา วานิชย์บัญชา.(2560). *การวิเคราะห์สถิติชั้นสูงด้วย SPSS for Window* (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด สามลดา.

ทวีชัย เกียรติสกุลศรี, ชัชจริยา ใบลี. (2565). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์,* 7(1), 587-598.

ปัทมาพร ท่อชู. (2558). *การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน.* [ปริญญาโทที่ไม่มีการตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

ประสิทธิ์ อังกินันทน์ และคณะ. (2567). การตัดสินใจของนักเรียนนักศึกษาต่อการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกอุดรธานี. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์*, 14(1), 214 – 226.

พจน์ พจนพาณิชย์กุล. (2556). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล. https://sites.* google.com/site/potarticle.

พรทิพย์ เย็นจะบก. (2552). *ถอดรหัส ลับความคิดเพื่อการรู้เท่าทันสื่อ : คู่มือ การเรียนรู้เท่าทันสื่อ.* กรุงเทพมหานคร: ออฟเซ็ทครีเอชั่น.

สนิท วงศ์แสงตา และคณะ. (2562). อนาคตภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานีในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2562 - 2571). *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์,* 6(9), 4488-4510.

สิทธิชัย ศรีวะอุไร และคณะ. (2019). แนวทางการเสริมสร้างวินัยนักเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดอุดรธานี. *Research and Development Journal, Loei Rajabhat University,* 14(47), 89 – 97.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2556). *คู่มือการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะสำหรับตำแหน่ง.* กรุงเทพมหานคร: บริษัท ประชุมช่าง จำกัด.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี. (2568). *สถิติบุคลากรทางการศึกษาในเขตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี*. ประจำปี 2568.

Yamane, Taro. (1973). *Statistics an introductory analysis.* New York Harper & Row.

การศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

A Study of Work Motivation Among Mission-Based Employees at Chaiyaphum Rajabhat University

วีระวุฒิ จันทร์มนตรี
Weerawut Chanmontree
งานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี
Human Resources Management, Office of the President
E-mail: Pleweerawut.83@gmail.com
Received: 19 September 2025; Revised: 29 September 2025; Accepted: 29 September 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจ (2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มพนักงานจ้างตามภารกิจ (3) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และ (4) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ กลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ประกอบด้วยพนักงานจ้างตามภารกิจครอบคลุมทุกหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย จำนวน 48 คน ของมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม ซึ่งออกแบบให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อมูลที่ได้ถูกวิเคราะห์ด้วยสถิติพรรณนา เช่น ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) รวมถึงมีการอภิปรายผลเปรียบเทียบกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจด้านความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (Mean = 4.10, S.D. = 0.60) แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความภาคภูมิใจและมีความผูกพันกับองค์กรอย่างลึกซึ้ง รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Mean = 3.96) และ ความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ (Mean = 3.95) ซึ่งสะท้อนว่าความโปร่งใสของงานและโอกาสในการแสดงความคิดเห็นมีผลต่อความตั้งใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สำหรับแรงจูงใจพื้นฐาน พบว่าปัจจัย ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และ ความมั่นคง มีระดับสูง แสดงให้เห็นว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับความมั่นคงในอาชีพและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ขณะที่ปัจจัย ค่าตอบแทน และสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง สะท้อนว่าบุคลากรอาจมีความคาดหวังเพิ่มเติมเกี่ยวกับผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ นอกจากนี้ แรงจูงใจที่มาจาก ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ยังอยู่ในระดับสูง ซึ่งบ่งชี้ถึงความไว้วางใจในผู้นำและการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานของบุคลากรอย่างเหมาะสม

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, พนักงานจ้างตามภารกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

Abstract

This research article aimed to (1) study the level of work motivation of contract employees, (2) compare work motivation among contract employees, (3) study the factors influencing work motivation, and (4) study the problems and obstacles affecting work motivation of Chaiyaphum Rajabhat University. The purposive sample consisted of 48 contract employees covering all units within the university at Chaiyaphum Rajabhat University. The data collection tool was a questionnaire designed to be consistent with the research objectives. The data were analyzed using descriptive statistics such as mean and standard deviation. The results were also discussed and compared with related research.

The results of the study found that the motivation for “organizational commitment” had the highest mean value (Mean = 4.10, SD = 0.60), indicating that personnel felt proud and deeply committed to the organization. This was followed by “decision-making participation” (Mean = 3.96) and “role clarity” (Mean = 3.95), indicating that job transparency and opportunities to express opinions influenced the intention to work effectively. In terms of basic motivation, the factors of “work-life balance” and “stability” were found to be high, indicating that personnel valued work-life stability and well-being. Meanwhile, the factors of “compensation” and “benefits” were rated moderately, reflecting that personnel may have additional expectations in terms of compensation and benefits. In addition, the motivation from “supervisor leadership” and “work environment” were also high, reflecting trust in leaders and the creation of an environment conducive to personnel’s work.

Keywords: motivation, contract employees, Chaiyaphum Rajabhat University

บทนำ

ในยุคที่การแข่งขันทางการศึกษาสูง สถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิในฐานะสถาบันภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมีภารกิจหลัก 4 ด้าน ได้แก่ การเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม พนักงานจ้างตามภารกิจมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนงานของมหาวิทยาลัย แม้ว่าจะไม่ใช่ข้าราชการ แต่ถือเป็นกำลังสำคัญในการดำเนินงานต่าง ๆ ทั้งงานสำนักงานและการสนับสนุนหน่วยงานต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม กลุ่มบุคลากรนี้มักเผชิญกับความไม่มั่นคงในการจ้างงาน สวัสดิการจำกัด และโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ ซึ่งอาจส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน 1) ความสำคัญในมิติต่าง ๆ และ 2) ความสำคัญในบริบทเฉพาะ (สิรธนกุลและคณะ, 2565)

ความสำคัญในมิติต่าง ๆ จะแบ่งออกเป็น 4 ด้านความสำคัญ ดังนี้ 1) ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ลดอัตราการลาออก สร้างความผูกพันและความมุ่งมั่นของพนักงาน 2) ต่อการพัฒนาองค์กร ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานเชิงบวก การทำงานเป็นทีม การสร้างสรรค์ และความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง 3) ต่อคุณภาพการให้บริการ แรงจูงใจสูงทำให้การบริการมีคุณภาพ สร้างภาพลักษณ์ที่ดี และสนับสนุนพันธกิจด้านการศึกษาอย่างเต็มประสิทธิภาพ 1.4) ต่อการพัฒนาบุคลากรช่วย

ระบุความต้องการพัฒนาตนเอง สร้างเส้นทางอาชีพชัดเจน และส่งเสริมแรงจูงใจในการเรียนรู้ตลอดชีวิต (นลพรรณ บุญฤทธิ์, 2558)

ความสำคัญในบริบทเฉพาะ แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ สำหรับมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิและ สำหรับพนักงานจ้างตามภารกิจโดยเฉพาะ สำหรับมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิแบ่งออกได้ 3 ความสำคัญ คือ 1) การเป็นสถาบันการศึกษาในภูมิภาค มหาวิทยาลัยราชภัฏ มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่น การมีบุคลากรที่มีแรงจูงใจสูงจะส่งผลต่อการพัฒนาชุมชนและภูมิภาค 2) การแข่งขันในตลาดการศึกษา ในปัจจุบันมีสถาบันการศึกษาจำนวนมาก การมีบุคลากรที่มีคุณภาพและแรงจูงใจสูงจะเป็นจุดแข็งในการแข่งขัน 3) การรองรับนโยบายการศึกษาแห่งชาติ การมีบุคลากรที่มีแรงจูงใจจะช่วยให้สถาบันสามารถดำเนินการตามนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ปิยะนุช พรหมประเสริฐ, 2560)

สำหรับพนักงานจ้างตามภารกิจโดยเฉพาะ 1) ความไม่มั่นคงในการทำงาน พนักงานจ้างตามภารกิจมักมีสัญญาจ้างที่มีกำหนดเวลา ทำให้เกิดความวิตกกังวลเกี่ยวกับความมั่นคงในอาชีพ 2) ความแตกต่างของสวัสดิการ สวัสดิการที่ได้รับอาจแตกต่างจากข้าราชการ ซึ่งอาจส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน 3) โอกาสในการเติบโตทางอาชีพ เส้นทางความก้าวหน้าที่ไม่ชัดเจนอาจส่งผลต่อแรงจูงใจระยะยาว (ภัทรนันท์ ศิริไทย และชิตพล ชัยมะดัน, 2559)

สภาพปัญหาในปัจจุบัน คือการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาไทย มหาวิทยาลัยฯ ได้รับการปรับปรุงพัฒนาให้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่น ทำให้มีภาระงานเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะในด้านการบริการวิชาการ การวิจัย และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ภาระงานที่เพิ่มขึ้น พนักงานจ้างตามภารกิจต้องรับผิดชอบงานที่หลากหลายและซับซ้อนมากขึ้น ทั้งงานสนับสนุนการเรียนการสอนงานบริหารจัดการ และงานบริการต่าง ๆ (สิรธนกุล, และคณะ, 2565)

ปัญหาเฉพาะของพนักงานจ้างตามภารกิจพนักงานจ้างตามภารกิจประสบปัญหาความไม่มั่นคงในการทำงาน เนื่องจากเป็นพนักงานจ้างเหมาบริการรายปี ส่งผลต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สิทธิประโยชน์และโอกาสเจริญเติบโตทางอาชีพแตกต่างจากข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นโดยจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอ ทำให้เกิดความเครียดและความเหนื่อยล้า การทำความเข้าใจแรงจูงใจช่วยให้ผู้บริหารวางแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้เหมาะสม เสริมสร้างความผูกพัน ลดอัตราการลาออก และพัฒนาคุณภาพการให้บริการของมหาวิทยาลัย การศึกษานี้จึงจำเป็นเพื่อระบุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจและพัฒนาระบบบริหารจัดการที่เหมาะสม (สิรธนกุล และคณะ, 2565)

หากไม่มีการศึกษาและแก้ไขปัญหาแรงจูงใจของพนักงานจ้างตามภารกิจ อาจส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง กระทบต่อการดำเนินงานโดยรวมของมหาวิทยาลัย เพิ่มอัตราการลาออกและค่าใช้จ่ายในการสรรหาและฝึกอบรมพนักงานใหม่ ลดคุณภาพการให้บริการและภาพลักษณ์ของสถาบัน ตลอดจนเพิ่มความตึงเครียดในการทำงานและส่งผลต่อสุขภาพจิตของพนักงาน นอกจากนี้ยังอาจทำให้สถาบันไม่สามารถบรรลุพันธกิจหลักได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจจึงมีความจำเป็น เพื่อระบุปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ กำหนดแนวทางการบริหารจัดการบุคลากรที่เหมาะสม สร้างระบบการจัดการที่เป็นมาตรฐาน และสอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน ตลอดจนเป็นต้นแบบสำหรับสถาบันอุดมศึกษาอื่นในการจัดการปัญหาคล้ายคลึงกัน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

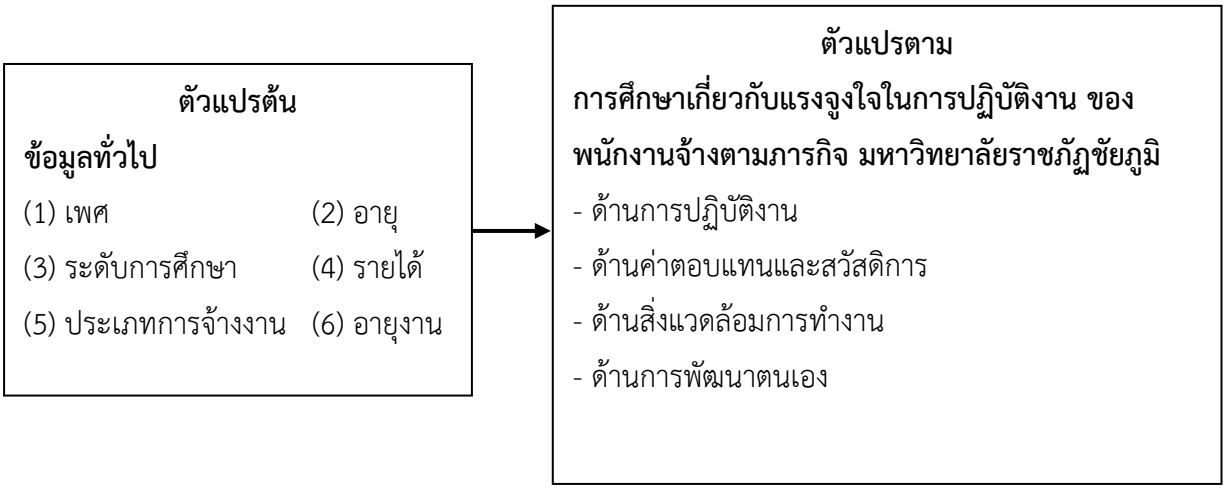
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจ
4. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีเป้าหมายเพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพนักงานจ้างตามภารกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg และ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow เป็นกรอบแนวคิดหลักวิเคราะห์แรงจูงใจทั้งด้าน เนื้อหา (Content) และกระบวนการ (Process)

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg แบ่งแรงจูงใจเป็นปัจจัยจูงใจ (Motivators) เช่น ความสำเร็จ ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับ และความพึงพอใจจากงาน ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และนโยบายองค์กร

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow อธิบายแรงจูงใจตามลำดับความต้องการ ตั้งแต่พื้นฐาน (Physiological Needs) ความมั่นคง (Safety Needs) ความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness Needs) การยอมรับ (Esteem Needs) และการพัฒนาตนเอง (Self-actualization)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาระดับแรงจูงใจของพนักงานจ้างตามภารกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ดำเนินการตามขั้นตอนหลัก ได้แก่ กำหนดประชากร การสร้างและใช้เครื่องมือวิจัย การประเมินคุณภาพเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากร

ประชากรการวิจัย

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานจ้างตามภารกิจทั้งหมดของมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ จำนวน 48 คน ครอบคลุมทุกหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย แบบเจาะจง

2. เครื่องมือวิจัย

ประเภทของเครื่องมือวิจัยครั้งนี้ใช้เครื่องมือวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล

โครงสร้างของแบบสอบถามแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วนหลัก ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 เพศ

1.2 อายุ

1.3 ระดับการศึกษา

1.4 รายได้

1.5 ประเภทการจ้างงาน

1.6 อายุงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงาน (1-7 ข้อ)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบังคับบัญชาและการมีส่วนร่วม (1-3 ข้อ)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ของบุคลากร (1 ข้อ)

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ ความคิดเห็นอื่น ๆ

มาตรวัดใช้มาตรวัด Likert Scale 5 ระดับ คือ

5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4 = เห็นด้วย

3 = ไม่แน่ใจ

2 = ไม่เห็นด้วย

1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

การสร้างเครื่องมือวิจัย

การสร้างเครื่องมือวิจัยในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจมหาวิทยาลัยการสร้างเครื่องมือสำหรับศึกษาระดับแรงจูงใจของพนักงานจ้างตามภารกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้:

1. ศึกษาแนวคิดและทฤษฎี – ศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจ โดยเฉพาะ Herzberg’s Two-Factor Theory (ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน) และบริบทของพนักงานจ้างในสถาบันอุดมศึกษา

2. กำหนดโครงสร้างแบบสอบถาม – แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไป ระดับแรงจูงใจ (10 ด้าน, 44 ข้อ, Likert 5 ระดับ) และข้อเสนอแนะ

3. เขียนข้อคำถาม – สร้างคำถามให้สอดคล้องวัตถุประสงค์ ใช้ภาษาง่าย ครอบคลุมทุกด้าน และหลีกเลี่ยงอคติ

การหาคุณภาพเครื่องมือ

1. การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตรวจสอบความถูกต้องและสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ความเหมาะสมของภาษา และความครอบคลุมของเนื้อหา โดยคำนวณค่า IOC (Index of Item-Objective Congruence) และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ≥ 0.5

2. การทดสอบความเข้าใจ (Understanding Test) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบไปทดสอบกับพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 48 คน เพื่อตรวจสอบความเข้าใจในการใช้คำศัพท์ ความชัดเจนของข้อคำถาม และระยะเวลาในการตอบ

3. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability Test) ทำการ Pre-test กับกลุ่มประชากรจำนวน 48 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เพื่อ

ตรวจสอบความคงที่ภายในของเครื่องมือ โดยกำหนดเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นไม่น้อยกว่า 0.70 จึงจะถือว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นในระดับที่ยอมรับได้สำหรับการนำไปใช้ในการวิจัย

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเตรียมการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการขออนุญาตจากมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลและ เก็บข้อมูลจากพนักงานจ้างตามภารกิจ จากนั้นประสานงานกับหัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ ในการกำหนดวันและเวลาที่เหมาะสมสำหรับการเก็บข้อมูล

วิธีการเก็บข้อมูล

การเก็บข้อมูลใช้ แบบสอบถามด้วยตนเอง (Self-Administered Questionnaire) และออนไลน์ (Google Forms) สำหรับกลุ่มที่สะดวก ผู้วิจัยไปยังหน่วยงานตามที่ประสานไว้ล่วงหน้า อธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอความยินยอม และยืนยันความลับของข้อมูล พร้อมชี้แจงสิทธิ์ในการถอนตัว ให้คำแนะนำและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนรับคืนเพื่อลดข้อมูลขาดหาย

ระยะเวลาและกำหนดการ

การเก็บข้อมูลดำเนินการเป็นเวลา 4 สัปดาห์ในเดือนธันวาคม 2567 แบ่งตามหน่วยงาน เริ่มจากคณะที่มีพนักงานจ้างมากที่สุด ได้แก่ สำนักงานอธิการบดี สำนักส่งเสริมวิชาการและจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต และคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ จากนั้นดำเนินการกับหน่วยงานอื่น ๆ การเก็บข้อมูลในแต่ละหน่วยงานใช้เวลา 3–4 วันทำการ และมีการติดตามผู้ตอบผ่านผู้ประสานงานเพื่อเพิ่มอัตราการคืนแบบสอบถาม

ผลการเก็บข้อมูล

จากการแจกแบบสอบถาม 48 ชุด ได้รับแบบสอบถามสมบูรณ์ครบ 48 ชุด (ร้อยละ 100) ถือว่าเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์ ส่วนแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ 5 ชุดถูกตัดออกเพื่อความถูกต้องและความน่าเชื่อถือ ข้อมูลที่ได้มีคุณภาพดีและครอบคลุมกลุ่มตัวอย่างทุกหน่วยงานอย่างเหมาะสม

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การเตรียมข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์

ก่อนวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม 48 ชุด ทำการ *Data Cleaning* เพื่อตรวจหาค่าผิดปกติ (Outliers) ข้อมูลที่ขาดหาย (Missing Values) และความถูกต้องของการกรอก จากนั้นทำ *Data Coding* กำหนดรหัสตัวแปรและบันทึกข้อมูลในโปรแกรม SPSS เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการวิเคราะห์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 3 ระดับหลัก

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ใช้แจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และร้อยละ (Percentage) สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ เช่น เพศ ระดับการศึกษา ประเภทพนักงาน และหน่วยงาน ส่วนข้อมูลเชิงปริมาณ เช่น อายุ อายุงาน และรายได้ ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) มัธยฐาน (Median) ฐานนิยม (Mode) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) วิเคราะห์แรงจูงใจใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และจัดอันดับความสำคัญ โดยแปลผลตามเกณฑ์:

4.51–5.00 = เห็นด้วยอย่างมาก
3.51–4.50 = เห็นด้วย
2.51–3.50 = ไม่แน่ใจ
1.51–2.50 = ไม่เห็นด้วย
1.00–1.50 = ไม่เห็นด้วยอย่างมาก

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

One-Sample t-test ทดสอบว่าระดับแรงจูงใจแตกต่างจากค่าเฉลี่ยปานกลาง (3.0) หรือไม่

Independent Samples t-test เปรียบเทียบระหว่าง 2 กลุ่ม เช่น เพศ ประเภทพนักงาน

One-Way ANOVA เปรียบเทียบกลุ่มมากกว่า 2 เช่น อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงาน หากพบความแตกต่าง ใช้ Post Hoc Test (LSD หรือ Scheffe)

สถิติความสัมพันธ์และการทำนาย

Pearson Correlation วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และระดับแรงจูงใจโดยรวม

Multiple Regression Analysis ระบุปัจจัยที่ทำนายแรงจูงใจได้ดีที่สุด พร้อมค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2)

เกณฑ์การตัดสินใจทางสถิติ

กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ α = 0.05 สำหรับการทดสอบสมมติฐานทุกข้อ หากค่า p-value < 0.05 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ส่วนการแปลผลขนาดของความสัมพันธ์ใช้เกณฑ์ของ Cohen (1988) โดย r = 0.10-0.29 หมายถึง ความสัมพันธ์ต่ำ, r = 0.30-0.49 หมายถึง ความสัมพันธ์ปานกลาง, r = 0.50 ขึ้นไป หมายถึง ความสัมพันธ์สูง

การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น

ก่อนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน ผู้วิจัยได้ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น (Assumptions) ได้แก่ การแจกแจงแบบปกติของข้อมูล (Normality) โดยใช้ Shapiro-Wilk test และ Kolmogorov-Smirnov test ความเป็นอิสระของข้อมูล (Independence) ความเท่ากันของความแปรปรวน (Homogeneity of Variance) โดยใช้ Levene's test สำหรับการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ได้ตรวจสอบเพิ่มเติมเรื่อง Multicollinearity โดยดูค่า VIF (Variance Inflation Factor) และ Tolerance รวมทั้งตรวจสอบ Linearity และ Homoscedasticity ด้วย Scatterplot

ผลการวิจัย

การการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและ เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยจะนำเสนอตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

ผลการวิจัยตอนนี้ จะนำเสนอผลวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงานโดยใช้สถิติพรรณนา ผลการวิเคราะห์จะช่วยให้เห็นถึงระดับความตั้งใจในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 1 ผลวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน

ปัจจัยแรงจูงใจ(Motivating Factors)	Mean	S.D.	ระดับ
1. ด้านความสมดุล	4.08	0.62	สูง
2. ด้านความมั่นคง	3.91	0.68	สูง
3. ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา	3.87	0.71	สูง
4. ด้านการส่งเสริมและความก้าวหน้า	3.52	0.79	สูง
5. ด้านค่าตอบแทน	3.18	0.85	ปานกลาง

6. ด้านสวัสดิการ	3.15	0.82	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้ สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในแต่ละด้านดังนี้ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ที่ 4.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62 อยู่ในระดับ สูงแสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับการมีเวลาชีวิตส่วนตัวและการทำงานที่สมดุลซึ่งส่งผลต่อความตั้งใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.91, S.D. = 0.68 อยู่ในระดับ สูง บ่งบอกว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานเมื่อรู้สึกว่ามีความมั่นคงในหน้าที่การงานด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ได้ค่าเฉลี่ย 3.87, S.D. = 0.71 อยู่ในระดับ สูง แสดงถึงความต้องการในการเรียนรู้เพิ่มเติมและการพัฒนาศักยภาพ ซึ่งเป็นแรงผลักดันที่สำคัญในการปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมและความก้าวหน้าในสายงาน มีค่าเฉลี่ย 3.52, S.D. = 0.79 อยู่ในระดับ สูง สะท้อนถึงความคาดหวังในการได้รับโอกาสเลื่อนขั้นหรือเติบโตในสายอาชีพ ด้านค่าตอบแทน ได้ค่าเฉลี่ย 3.18, S.D. = 0.85 อยู่ในระดับ ปานกลาง แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีมุมมองว่า ค่าตอบแทนมีความสำคัญระดับหนึ่ง แต่ไม่ใช่ปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อแรงจูงใจมากที่สุด ด้านสวัสดิการ ได้ค่าเฉลี่ย 3.15, S.D. = 0.82 อยู่ในระดับ ปานกลาง แสดงให้เห็นว่า สวัสดิการที่ได้รับยังไม่ใช่สิ่งที่กระตุ้นแรงจูงใจได้อย่างชัดเจนเท่าปัจจัยอื่น ๆ

โดยรวมแล้ว พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับ "สูง" ใน 4 ด้าน และระดับ "ปานกลาง" ใน 2 ด้าน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจภายใน เช่น ความสมดุลชีวิต ความมั่นคง และโอกาสพัฒนา มีอิทธิพลมากกว่าแรงจูงใจภายนอก เช่น ค่าตอบแทนและสวัสดิการ สิ่งนี้สะท้อนถึงแนวโน้มว่า ความตั้งใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามนั้นได้รับอิทธิพลจากคุณภาพชีวิตและโอกาสในการเติบโต มากกว่าผลประโยชน์ทางการเงินเพียงอย่างเดียว

2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิจัยตอนที่ 2 นี้ จะนำเสนอผลวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบังคับบัญชาและการมีส่วนร่วม โดยใช้สถิติพรรณนา ผลการวิเคราะห์จะช่วยให้เห็นถึงระดับความตั้งใจในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 2 ผลวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบังคับบัญชาและการมีส่วนร่วม

ปัจจัยการบังคับบัญชาและการมีส่วนร่วม	Mean	S.D.	ระดับ
1. ด้านภาวะผู้นำ	3.63	0.76	สูง
2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	3.79	0.72	สูง
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.96	0.64	สูง

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบังคับบัญชาและการมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้ สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับ “สูง” ครบทั้ง 3 ด้าน ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจค่าเฉลี่ย = 3.96, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.64 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับ สูง พบว่า พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและเข้ามามีบทบาทร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน และเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานค่าเฉลี่ย = 3.79, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน =

0.72 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับ สูง พบว่า บรรยากาศภายในองค์กร ความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงาน และสถานที่ปฏิบัติงานที่เหมาะสม เป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาค่าเฉลี่ย = 3.63, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.76 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับ สูง สะท้อนว่าผู้ใต้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่นในภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ทั้งในด้านการให้คำปรึกษาการตัดสินใจอย่างเป็นธรรม และการสนับสนุนในการทำงาน โดยรวมเห็นว่า บริบทการบริหารจัดการภายในองค์กร มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจนั้น ถือเป็นปัจจัยที่มีระดับความคิดเห็นสูงที่สุด ซึ่งส่งเสริมให้พนักงานมีความตั้งใจและความผูกพันในการทำงานมากยิ่งขึ้น

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจ

ผลการวิจัยนี้ จะนำเสนอผลวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ของบุคลากร โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าเฉลี่ย (Mean), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็น (สูง / ปานกลาง / ต่ำ) ผลการวิเคราะห์จะช่วยให้เห็นถึงระดับความตั้งใจในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 3 ผลวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ของบุคลากร

ปัจจัยการคงอยู่ของบุคลากร	Mean	S.D.	ระดับ
1. ความผูกพันต่อองค์กร	4.10	0.60	สูง
2. ความพึงพอใจในงาน	3.85	0.72	สูง
3. โอกาสในการเติบโต	3.40	0.78	ปานกลาง
4. ความชัดเจนของบทบาทหน้าที่	3.95	0.66	สูง
5. ความมั่นคงในอาชีพ	3.15	0.82	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ของบุคลากรในองค์กร โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันในแต่ละด้าน ดังนี้ ด้านความผูกพันต่อองค์กรได้ค่าเฉลี่ย 4.10, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60 อยู่ในระดับความคิดเห็น สูง แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้สึกผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งเป็นแรงผลักดันที่สำคัญต่อการตัดสินใจอยู่ทำงานกับองค์กรในระยะยาว ด้านความพึงพอใจในงาน ได้ค่าเฉลี่ย 3.85, S.D. 0.72 อยู่ในระดับ สูง สะท้อนว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจกับลักษณะงานที่ทำ สอดคล้องกับทักษะ ความชอบ หรือเป้าหมายส่วนตัว ด้านโอกาสในการเติบโต ค่าเฉลี่ย 3.40, S.D. 0.78 อยู่ในระดับ ปานกลาง แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามรู้สึกว่าโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือความก้าวหน้าในสายอาชีพยังไม่ชัดเจน หรือยังไม่เพียงพอที่จะส่งผลต่อการตัดสินใจคงอยู่กับองค์กร ด้านความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ ค่าเฉลี่ย 3.95, S.D. 0.66 อยู่ในระดับ สูง สะท้อนว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเข้าใจที่ดีเกี่ยวกับหน้าที่และบทบาทของตนในการทำงาน ซึ่งช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ค่าเฉลี่ย 3.15, S.D. 0.82 อยู่ในระดับ ปานกลาง แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วนอาจยังรู้สึกไม่มั่นใจเกี่ยวกับเสถียรภาพของอาชีพในระยะยาว อาจมีความกังวลเกี่ยวกับการจ้างงานหรือนโยบายขององค์กร

จากผลการวิเคราะห์ โดยรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นในระดับ “สูง” 3 ด้าน และระดับ “ปานกลาง” 2 ด้าน เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กร คือ ความคิดเห็นในระดับสูง ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร, ความพึงพอใจในงาน และความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ ซึ่งสะท้อนว่าองค์กรมี

องค์ประกอบพื้นฐานที่ดีในการรักษาบุคลากร ความคิดเห็นในระดับปานกลาง ได้แก่ ความมั่นคงในอาชีพ และโอกาสในการเติบโต ซึ่งควรเป็นจุดที่องค์กรให้ความสำคัญเพิ่มเติม

4. ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ดี สัมพันธภาพที่ไม่ราบรื่น ค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสม ขาดโอกาสก้าวหน้า หรือการบริหารจัดการที่ไม่ดี และปัจจัยภายใน เช่น การขาดเป้าหมายที่ชัดเจน ความเครียด ความเหนื่อยล้า หรือความรู้สึกไม่มั่นคงที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรและต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจ

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การบังคับบัญชา การมีส่วนร่วม รวมถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในองค์กร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ด้วยสถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลที่ได้รับสามารถอภิปรายได้ดังนี้

1. ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็น “สูง” ในหลายด้าน โดยเฉพาะด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.08) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow ที่ระบุว่า การตอบสนองความต้องการทางกายภาพและชีวิตส่วนตัวเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับการมีชีวิตส่วนตัวที่สมดุล ไม่ถูกงานครอบงำมากเกินไป นอกจากนี้ ด้านความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย = 3.91) และการฝึกอบรม/พัฒนา (ค่าเฉลี่ย = 3.87) ก็อยู่ในระดับสูง สะท้อนให้เห็นว่าพนักงานต้องการความมั่นใจในอนาคต และต้องการพัฒนาตนเองเพื่อโอกาสที่ดีกว่า การที่ “ค่าตอบแทน” และ “สวัสดิการ” ได้คะแนนเฉลี่ยในระดับปานกลาง อาจชี้ให้เห็นว่าแม้จะมีความสำคัญ แต่ไม่ใช่ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการกระตุ้นแรงจูงใจของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งอาจเกิดจากข้อจำกัดทางโครงสร้างเงินเดือนหรือความคุ้นชินกับรายได้ที่ได้รับอย่างไรก็ตาม ผลลัพธ์นี้แตกต่างจากงานวิจัยหลายฉบับที่มักพบว่า "ค่าตอบแทน" เป็นแรงจูงใจหลัก เช่น งานวิจัยของ Herzberg (1959) ที่ระบุว่า “Hygiene Factors” เช่น เงินเดือนและสวัสดิการ หากไม่มีอาจทำให้พนักงานไม่พึงพอใจ แม้จะไม่ใช่ตัวสร้างแรงจูงใจโดยตรงก็ตาม ดังนั้น องค์กรควรพิจารณาสร้างแรงจูงใจแบบผสมผสาน ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวกับเนื้อหางานและสิ่งตอบแทนภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

2. ปัจจัยการบังคับบัญชาและการมีส่วนร่วม

ผลการวิจัยนี้พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับ “สูง” ในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Mean = 3.96) ซึ่งสะท้อนว่าองค์กรมีวัฒนธรรมที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของตนเอง ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Likert (1967) ที่ระบุว่า “ระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพสูง” คือระบบที่เปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม (Participative Management) และส่งเสริมให้ผู้นำมีภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ไม่ใช่ควบคุมส่วนด้านภาวะผู้นำ (Mean = 3.63) และสภาพแวดล้อมการทำงาน (Mean = 3.79) แม้จะอยู่ในระดับ “สูง” เช่นกัน แต่ควรมีการวิเคราะห์เชิงคุณภาพเพิ่มเติมว่าผู้บังคับบัญชาในระดับต่าง ๆ มีลักษณะการนำแบบใด และบรรยากาศการทำงานส่งเสริมสุขภาพจิตหรือประสิทธิภาพได้เพียงใด เพื่อเพิ่มความมั่นใจในการวางนโยบายองค์กรในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

3. ปัจจัยการคงอยู่ของบุคลากร

ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร (Mean = 4.10) และ ความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ (3.95) อยู่ในระดับสูง ซึ่งสะท้อนถึงความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความเข้าใจในภารกิจหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน ปัจจัยเหล่านี้เป็นตัวช่วยสำคัญในการลดความสับสน ลดความเครียด และส่งเสริมให้เกิดความมั่นคงทางอารมณ์ในงาน ในทางตรงกันข้าม ปัจจัยด้าน โอกาสในการเติบโต (3.40) และ ความมั่นคงในอาชีพ (3.15) อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งควรให้ความสนใจเป็นพิเศษ เพราะสะท้อนถึงความไม่มั่นใจของพนักงานต่ออนาคตในสายงาน องค์กรควรวางแผนความก้าวหน้าอย่างเป็นระบบ เช่น Career Path หรือระบบพัฒนา Competency เพื่อให้พนักงานมองเห็น ทางไปข้างหน้า อย่างชัดเจนมากขึ้นแนวโน้มนี้ตรงกับแนวคิดของ Allen & Meyer (1990) ที่เสนอว่า ความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ ผูกพันทางอารมณ์ (Affective), ผูกพันตามหน้าที่ (Normative), และผูกพันเพื่อความอยู่รอด (Continuance) ซึ่งในการศึกษานี้พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีผูกพันในเชิงอารมณ์สูง แต่ยังขาดผูกพันในมิติความมั่นคงและผลตอบแทน หากองค์กรไม่สามารถสร้างความมั่นใจในเส้นทางอาชีพได้ ก็อาจนำไปสู่การลาออกในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Allen & Meyer (1990) เสนอว่าความผูกพันต่อองค์กรสามารถแบ่งออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ผูกพันทางอารมณ์ (Affective Commitment) – ความรู้สึกผูกพันทางจิตใจและความภาคภูมิใจต่อองค์กรผูกพันตามหน้าที่ (Normative Commitment) – ความรู้สึกว่าควรทำงานต่อองค์กรตามหลักคุณธรรมและความรับผิดชอบผูกพันเพื่อความอยู่รอด (Continuance Commitment) – การทำงานต่อเพราะประเมินค่าเสียโอกาสหรือความเสี่ยงจากการลาออก

ในการศึกษานี้พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมี ผูกพันทางอารมณ์สูง แต่ยังขาดผูกพันในมิติความมั่นคงและผลตอบแทน หากองค์กรไม่สามารถสร้างความมั่นใจในเส้นทางอาชีพได้ อาจนำไปสู่ อัตราการลาออกที่สูงในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรักษาพนักงาน (Employee Retention)

4. ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ดี สัมพันธภาพที่ไม่ราบรื่น ค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสม ขาดโอกาสก้าวหน้า หรือการบริหารจัดการที่ไม่ดี และปัจจัยภายใน เช่น การขาดเป้าหมายที่ชัดเจน ความเครียด ความเหนื่อยล้า หรือความรู้สึกไม่มั่นคงที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรและต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มารุต วะโหรัมย์ (2562) ได้ศึกษาเรื่องจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร : กรณีศึกษาข้าราชการกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาด้านการมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน ปัญหาการขาดความรู้ในด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ปัญหาด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ปัญหาในการติดต่อประสานงานในด้านต่าง ๆ และในส่วนของแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร จะประกอบไปด้วยหลายปัจจัย อาทิเช่น ปัจจัยด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง เงินรางวัล และค่าตอบแทนที่มีความสมดุลกับงานที่ทำ และสอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงานมีความชัดเจน ปัจจัยด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคตในตำแหน่งหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาที่มีความยุติธรรม

สรุป

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจทั้งภายใน (Intrinsic) และภายนอก (Extrinsic) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ สูง ในปัจจัยภายใน เช่น ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน (Mean =

4.08) ความมั่นคงในอาชีพ (Mean = 3.91) และการฝึกอบรมและพัฒนา (Mean = 3.87) การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงาน (Mean = 3.52) อยู่ในระดับสูงเช่นกัน ส่วนค่าตอบแทน (Mean = 3.18) และสวัสดิการ (Mean = 3.15) อยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับโอกาสพัฒนาตนเองและความมั่นคงมากกว่าปัจจัยทางการเงิน

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบังคับบัญชาและการมีส่วนร่วม

การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารจัดการภายในองค์กร พบว่าการบังคับบัญชาและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีผลต่อความรู้สึกของบุคลากรอย่างมาก ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยสูงสุดกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Mean = 3.96) รองลงมาคือสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Mean = 3.79) และภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา (Mean = 3.63) สะท้อนมุมมองเชิงบวกต่อการบริหารภายในองค์กร

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากร

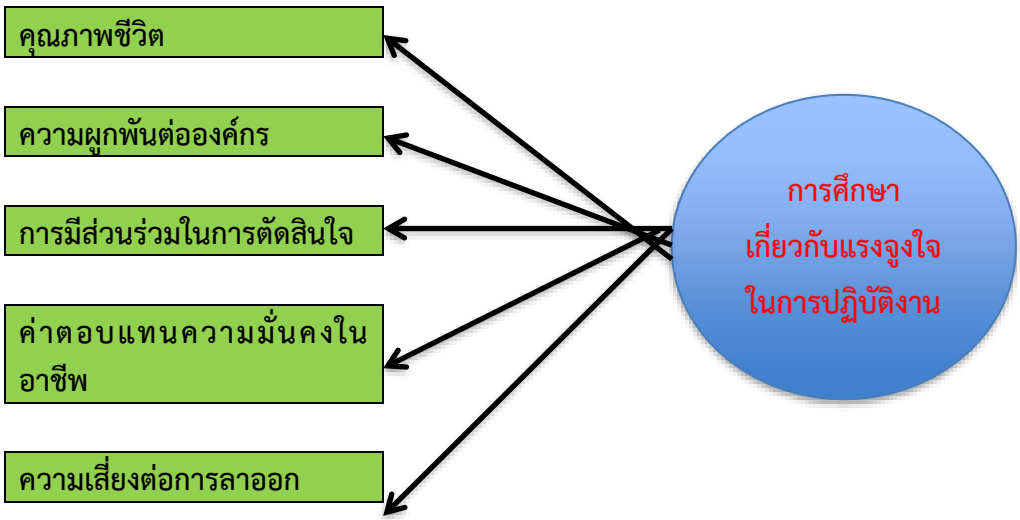
การคงอยู่ของบุคลากรสะท้อนคุณภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่าความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด (Mean = 4.10) รองลงมาคือความชัดเจนในบทบาท (Mean = 3.95) และความพึงพอใจในงาน (Mean = 3.85) ขณะที่โอกาสเติบโตในสายงาน (Mean = 3.40) และความมั่นคงในอาชีพ (Mean = 3.15) อยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่าพนักงานยังไม่มั่นใจในเส้นทางอาชีพและความมั่นคงระยะยาว

4. ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ดี สัมพันธภาพที่ไม่ราบรื่น ค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสม ขาดโอกาสก้าวหน้า หรือการบริหารจัดการที่ไม่ดี และปัจจัยภายใน เช่น การขาดเป้าหมายที่ชัดเจน ความเครียด ความเหนื่อยล้า หรือความรู้สึกไม่มั่นคงที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรและต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจ

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานจ้างตามภารกิจมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ” สามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ใหม่ ดังนี้



ภาพที่ 1.1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 Work-Life Balance Policy: พัฒนานโยบายที่สนับสนุนความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว เช่น ชั่วโมงทำงานยืดหยุ่นและการทำงานระยะไกล เพื่อลดความเครียดและส่งเสริมแรงจูงใจของบุคลากร

1.2 Learning & Development Policy: จัดระบบฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เช่น โครงการพี่เลี้ยง การประเมินศักยภาพ และแผนพัฒนารายบุคคล เพื่อสร้างโอกาสเติบโตและแรงจูงใจ
ในการทำงาน

1.3 Compensation & Benefits Policy: ปรับโครงสร้างค่าตอบแทนและสวัสดิการให้สอดคล้องกับภาระงานและต้นทุนชีวิต รวมถึงเชื่อมโยงผลตอบแทนกับผลงาน เพื่อเพิ่มความพึงพอใจและแรงจูงใจ

1.4 Participative Management Policy: ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานในการตัดสินใจ ผ่านกลไกการรับฟังความคิดเห็นและการร่วมงานในระดับหน่วย เพื่อสร้างความผูกพันและความรู้สึกเป็นเจ้าของในงาน

1.5 Career Path Policy: จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างชัดเจน พร้อมระบบประเมินผลที่โปร่งใส เพื่อเพิ่มความมั่นใจในอนาคตและลดแนวโน้มการลาออก

1.6 Leadership Development Policy: เสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาโดยเน้นการโค้ช สนับสนุน และพัฒนาทีมงาน พร้อมใช้ 360-degree feedback เพื่อเพิ่มแรงจูงใจและลดความขัดแย้ง

1.7 Retention Policy: สร้างมาตรการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพ เช่น โบนัสเฉพาะกลุ่ม โครงการพัฒนาพิเศษ และความยืดหยุ่นในการทำงาน เพื่อลดการสูญเสียบุคลากรสำคัญ

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.1 พัฒนาทักษะบุคลากร: จัดฝึกอบรมทักษะเฉพาะสายงานและทักษะพฤติกรรม พร้อมแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เพื่อส่งเสริมความต่อเนื่องและการประยุกต์ใช้จริง

2.2 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทีม: จัดประชุมแบบมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้เสนอความคิดเห็นและแนวคิดใหม่ ใช้เทคนิคระดมสมองและสร้างแรงจูงใจจากแนวคิดที่นำไปปฏิบัติได้

2.3 วางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ: จัดทำ Career Path Mapping ของแต่ละตำแหน่ง ระบุทักษะและผลงานที่จำเป็น พร้อมประชุมหารือความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ

2.4 ปรับสภาพแวดล้อมการทำงาน: จัดพื้นที่พักผ่อน ปรับสภาพแวดล้อมให้สะอาด ปลอดภัย และสนับสนุนกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ในทีม

2.5 ประเมินผลการทำงานอย่างโปร่งใส: กำหนดเกณฑ์ชัดเจน เปิดโอกาสสะท้อนความคิดเห็น ใช้การประเมินเพื่อวางแผนพัฒนา และประเมินแบบ 360 องศา

2.6 พัฒนาสวัสดิการทางเลือก: เพิ่มสวัสดิการที่ตอบโจทย์พนักงาน เช่น ค่าครองชีพ ทุนการศึกษา และสิทธิเลือกวันหยุดหรือเบี้ยขยันแทนเงิน

2.7 สร้างวัฒนธรรมการฟัง: จัดช่องทางรับฟังความคิดเห็น เช่น แบบสอบถามไม่ระบุชื่อ หรือตัวแทน HR Partner พร้อมเวทีพูดคุยระหว่างผู้บริหารและพนักงาน

2.8 พัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้างาน: จัดอบรมภาวะผู้นำเชิงโค้ช ฝึกการฟัง ให้คำแนะนำ และจูงใจลูกน้อง พร้อมใช้ผลประเมินจากลูกน้องเพื่อปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

3.1 ศึกษาปัจจัยเสริมที่มีผลต่อแรงจูงใจ เช่น วัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำ และความสัมพันธ์ในทีม

3.2 ศึกษาความเปลี่ยนแปลงของแรงจูงใจ เช่น ในระยะยาว และเปรียบเทียบกับพนักงานประเภทอื่น เช่น ข้าราชการประจำ หรือพนักงานจ้างทั่วไป

3.4 ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพร่วมกับเชิงปริมาณ เช่น เพื่อเจาะลึกมุมมองและแรงขับภายในของพนักงานจ้างตามภารกิจ

3.4 พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลให้มีความยืดหยุ่น เช่น สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละกลุ่ม และสร้างระบบประเมินผลที่โปร่งใสและเป็นธรรม

3.5 พัฒนานโยบายสร้างความเสมอภาค เช่น ลดความเหลื่อมล้ำระหว่างประเภทบุคลากร และสร้างโอกาสเท่าเทียมในการพัฒนาและความก้าวหน้า

3.6 ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุน เช่น การมีส่วนร่วมและยอมรับคุณค่าของบุคลากรทุกระดับ เพื่อเพิ่มแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร

3.7 วางแผนพัฒนาเส้นทางอาชีพอย่างชัดเจน เช่น ปรับโครงสร้างค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับต้นทุนชีวิต และสร้างความมั่นคงในการจ้างงาน เพื่อรักษาบุคลากรคุณภาพในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทที่ไม่มีการตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปิยะนุช พรหมประเสริฐ. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทที่ไม่มีการตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ภัทรนันท์ ศิริไทย และชิตพล ชัยมะดัน. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว. *วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง*. 5(1),157-197.

มารุต วะโหรัมย์. (2562). ได้*ศึกษาเรื่องจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร :กรณีศึกษาข้าราชการกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ*. [การศึกษาอิสระที่ไม่มีการตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สิรธนกุล, ก. และคณะ. (2565). อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อการบริหารการศึกษาในมหาวิทยาลัยเอกชนของไทย. *Migration Letters, 19*(1), 1–15.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology,* 63(1), 1–18.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.

การดูแลบุคลากรผู้ประสบภัย
Care for Disaster Victims

มะลิ ทิพพ์ประจง
Mali Thipprajong
วิทยาลัยสงฆ์เพชรบุรี
พระครูสิริปริยัตโยดม
Phrakhru Siripariyatyodom
พระแดนชัย สุริยวโส (สุริยวงศ์)
Phra Danchai Suriyawungso (Suriyawong)
พระมหาเมธี ไวยุวัฒน์
Phra Maha Methee Waiyuwat
นพวรรณ์ ไชยชนะ
Noppawan Chaichana
วิชิต ไชยชนะ
Vichit Chaichana
วิทยาลัยสงฆ์พิจิตร
Phichit Buddhist College
Email: thipprajongmali@gmail.com
Received: 7 September 2025; Revised: 27 September 2025; Accepted: 27 September 2025

บทคัดย่อ

สถานการณ์ด้านสุขภาพของประชาชนคนไทยยังมีความเสี่ยงเป็นอย่างมากเกี่ยวกับการได้รับภัยต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในยุคปัจจุบัน ยิ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงภัยตามแนวชายแดนหรือว่าตามพื้นที่เสี่ยงระหว่างรอยต่อตามแนวชายแดน ซึ่งบุคลากรเหล่านี้จะประสบกับภัยทั้งด้านภายนอกและภายในคือด้านภายนอกมีความเจ็บปวดจากการโดนอาวุธ ระเบิดหรือความเสี่ยงจากการออกไปปฏิบัติงานในการดูแลความสงบเรียบร้อยของประชาชนในพื้นที่ที่มีความเสี่ยงอยู่แล้ว และการดูแลบุคลากรให้มีขวัญกำลังใจที่ดีและได้รับสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสม เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร นอกจากนี้การปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องยังเป็นการสร้างความมั่นใจและความปลอดภัยให้กับบุคลากรอีกด้วย

คำสำคัญ: การดูแล, บุคลากร, ผู้ประสบภัย

Abstract

The health situation of Thai people is still very risky due to various dangers that may occur in the present era. Especially personnel who work in risky areas along the border or in risky areas between borders, these personnel will face both external and internal dangers, namely external pain from being hit by weapons, bombs or risks from going out to work to maintain peace and order in areas that are already at risk and taking care of personnel to have good morale and receive appropriate benefits is very important for work efficiency and employee commitment to the organization. In addition, compliance with relevant laws also creates confidence and safety for personnel.

Keywords: Care, Personnel, Disaster Victims

บทนำ

สถานการณ์ด้านสุขภาพของประชาชนคนไทยยังมีความเสี่ยงเป็นอย่างมากเกี่ยวกับการได้รับภัยต่างๆที่จะเกิดขึ้นในยุคปัจจุบัน ยิ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงภัยตามแนวชายแดนหรือว่าตามพื้นที่เสี่ยงระหว่างรอยต่อตามแนวชายแดน ซึ่งบุคลากรเหล่านี้จะประสบกับภัยทั้งด้านภายนอกและภายในคือด้านภายนอกมีความเจ็บปวดจากการโดนอาวุธ ระเบิดหรือความเสี่ยงจากการออกไปปฏิบัติงานในการดูแลความสงบเรียบร้อยของประชาชนในพื้นที่ที่มีความเสี่ยงอยู่แล้วการดูแลบุคลากรที่ประสบภัยหลังจากการปลดประจำการเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากบุคลากรเหล่านี้ได้ทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประเทศชาติ การดูแลที่เหมาะสมจะช่วยให้พวกเขาสามารถปรับตัวเข้ากับชีวิตหลังการปลดประจำการได้อย่างราบรื่นและมีคุณภาพชีวิตที่ดีหลักการพื้นฐานในการดูแลการดูแลสุขภาพการดูแลสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจเป็นสิ่งสำคัญ บุคลากรที่ประสบภัยอาจได้รับผลกระทบทางร่างกายและจิตใจจากการปฏิบัติหน้าที่ การเข้าถึงบริการทางการแพทย์และการสนับสนุนทางจิตใจอย่างต่อเนื่องจึงมีความจำเป็นการฟื้นฟูสมรรถภาพ หากบุคลากรประสบกับความพิการหรือความบกพร่องทางร่างกาย การฟื้นฟูสมรรถภาพจะช่วยให้พวกเขาสามารถกลับมาใช้ชีวิตได้อย่างอิสระและมีคุณภาพการสนับสนุนด้านการเงิน การสนับสนุนด้านการเงินจะช่วยให้บุคลากรที่ประสบภัยและครอบครัวของพวกเขาสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมั่นคงการศึกษาและการฝึกอาชีพ (วิษณุ เครืองาม, 2562)

การสนับสนุนด้านการศึกษาและการฝึกอาชีพจะช่วยให้บุคลากรที่ประสบภัยมีทักษะและความรู้ที่จำเป็นในการประกอบอาชีพใหม่การสนับสนุนทางสังคม การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว เพื่อนฝูง และชุมชนเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรที่ประสบภัยรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและไม่ถูกทอดทิ้งแนวทางการดูแลการจัดตั้งศูนย์ดูแลบุคลากรที่ประสบภัยศูนย์นี้จะเป็นศูนย์กลางในการให้ข้อมูล ให้คำปรึกษา และประสานงานการให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรที่ประสบภัยการจัดทำแผนการดูแลส่วนบุคคล แผนนี้จะระบุความต้องการเฉพาะของบุคลากรแต่ละรายและกำหนดแนวทางการให้ความช่วยเหลือที่เหมาะสมการฝึกอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้องการฝึกอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้องจะช่วยให้พวกเขามีความรู้ความเข้าใจในการดูแลบุคลากรที่ประสบภัยอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน จะช่วยให้การดูแลบุคลากรที่ประสบภัยเป็นไปอย่างครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ ตัวอย่างโครงการดูแลโครงการสนับสนุนด้านการเงิน โครงการนี้จะให้ความช่วยเหลือทางการเงินแก่บุคลากรที่ประสบภัยและ

ครอบครัว เช่น เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลโครงการฟื้นฟูสมรรถภาพโครงการนี้จะให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกายและจิตใจแก่บุคลากรที่ประสบภัยโครงการฝึกอาชีพโครงการนี้จะให้การฝึกอบรมอาชีพแก่บุคลากรที่ประสบภัย เพื่อให้พวกเขามีทักษะและความรู้ในการประกอบอาชีพใหม่การดูแลบุคลากรที่ประสบภัยหลังการปลดประจำการเป็นหน้าที่ของสังคมและรัฐบาล การให้ความช่วยเหลือที่เหมาะสมจะช่วยให้พวกเขาสามารถกลับมาใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุขและมีคุณภาพ (กนกอร ทองเรือง, 2562)

การดูแลบุคลากรที่ประสบภัยหลังการปลดประจำการการดูแลบุคลากรที่ประสบภัยหลังการปลดประจำการมีรากฐานมาจากความตระหนักถึงคุณค่าและความเสียสละของพวกเขาที่ได้ทุ่มเทให้กับการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประเทศชาติ บุคลากรเหล่านี้มักต้องเผชิญกับความท้าทายและความยากลำบากในการปรับตัวเข้ากับชีวิตหลังการปลดประจำการ ซึ่งอาจรวมถึงผลกระทบทางร่างกายและจิตใจการปฏิบัติหน้าที่ในสถานการณ์ที่อันตรายหรือยากลำบากอาจส่งผลให้บุคลากรได้รับบาดเจ็บทางร่างกายหรือประสบกับภาวะเครียด บาดแผลทางใจหรือโรคทางจิตเวชอื่นๆ การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม การเปลี่ยนจากชีวิตทหารที่มีระเบียบแบบแผนไปสู่ชีวิตพลเรือนที่ต้องเผชิญกับความไม่แน่นอน อาจทำให้บุคลากรประสบปัญหาทางการเงิน การว่างงาน หรือการปรับตัวทางสังคมการขาดการสนับสนุนบุคลากรที่ประสบภัยอาจรู้สึกโดดเดี่ยว ขาดการสนับสนุนจากครอบครัว เพื่อนฝูง หรือชุมชน ซึ่งอาจทำให้พวกเขารู้สึกยากลำบากในการรับมือกับความท้าทายต่าง ๆ ด้วยเหตุนี้รัฐบาลและองค์กรต่างๆ จึงได้เริ่มให้ความสำคัญกับการดูแลบุคลากรที่ประสบภัยหลังการปลดประจำการ โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อฟื้นฟูและเยียวยา ช่วยเหลือบุคลากรที่ประสบภัยให้ได้รับการรักษา ฟื้นฟูทั้งทางร่างกายและจิตใจ เพื่อให้พวกเขาสามารถกลับมาใช้ชีวิตได้อย่างปกติสนับสนุนและส่งเสริม ให้การสนับสนุนด้านการเงิน การศึกษา การฝึกอาชีพและอื่น ๆ เพื่อให้บุคลากรที่ประสบภัยสามารถพัฒนาตนเองและมีคุณภาพชีวิตที่ดีสร้างความตระหนัก สร้างความตระหนักและความเข้าใจในสังคมเกี่ยวกับความท้าทายที่บุคลากรที่ประสบภัยต้องเผชิญ และส่งเสริมให้มีการสนับสนุนและช่วยเหลือพวกเขาอย่างเหมาะสม

ตัวอย่างเหตุการณ์สำคัญที่นำไปสู่การพัฒนาการดูแล สงครามโลกครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 สงครามเหล่านี้ทำให้เกิดความสูญเสียและบาดเจ็บจำนวนมากในหมู่ทหาร ซึ่งนำไปสู่การจัดตั้งระบบการดูแลทหารผ่านศึกในหลายประเทศสงครามเวียดนามทหารผ่านศึกจากสงครามเวียดนามจำนวนมากต้องเผชิญกับปัญหาทางจิตใจที่เรียกว่า "Post-Traumatic Stress Disorder" (PTSD) ซึ่งกระตุ้นให้มีการศึกษาและพัฒนาวิธีการรักษาและสนับสนุนผู้ป่วย PTSD การก่อการร้ายและการขัดแย้ง เหตุการณ์การก่อการร้ายและการขัดแย้งต่างๆ ทั่วโลก ทำให้เกิดความสูญเสียและบาดเจ็บในหมู่ทหารและประชาชน ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาแนวทางการดูแลผู้ที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์เหล่านี้ สะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของสังคมในการดูแลผู้ที่ได้เสียสละตนเพื่อประเทศชาติ การพัฒนาแนวทางการดูแลเหล่านี้เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนเพื่อให้บุคลากรที่ประสบภัยได้รับการสนับสนุนและช่วยเหลืออย่างเหมาะสม และสามารถกลับมาใช้ชีวิตได้อย่างมีคุณภาพการบริหารจัดการของบุคลากรด้านชีวิต ทรัพย์สิน ค่าตอบแทน สวัสดิการต่าง ๆ การบริหารจัดการบุคลากรด้านชีวิต ทรัพย์สิน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ เป็นกระบวนการที่สำคัญในการสร้างความมั่นคงและความพึงพอใจให้กับบุคลากร ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรโดยรวม

การบริหาร

โดยทั่วไปแล้วการบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ เหล่านี้มีรายละเอียดดังนี้ (สมคิด บางโม, 2563)

1. การบริหารจัดการด้านชีวิต

ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย การป้องกันอุบัติเหตุและการเจ็บป่วยจากการทำงาน การให้ความรู้และฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยสุขภาพและ Well-being การส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร การจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ การให้การสนับสนุนด้านสุขภาพจิต การช่วยเหลือและสนับสนุนบุคลากรที่มีปัญหาด้านสุขภาพการพัฒนาและเติบโตการให้โอกาสบุคลากรในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะ การสนับสนุนการเติบโตในสายงาน การให้คำปรึกษาและแนะนำด้านอาชีพ

2. การบริหารจัดการด้านทรัพย์สิน

การจัดซื้อและการจัดการ การจัดซื้อทรัพย์สินที่จำเป็นสำหรับการทำงาน การบำรุงรักษาและการจัดการทรัพย์สินให้มีประสิทธิภาพ การป้องกันการสูญหายหรือความเสียหายของทรัพย์สินการประกันภัยการทำประกันภัยทรัพย์สินขององค์กรและบุคลากร เพื่อป้องกันความเสี่ยงจากเหตุการณ์ที่ไม่คาดฝัน การจัดการความเสี่ยงการประเมินและจัดการความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับทรัพย์สิน การวางแผนและดำเนินการเพื่อลดความเสี่ยง

3. การบริหารจัดการด้านค่าตอบแทน

โครงสร้างค่าตอบแทนที่เป็นธรรมการกำหนดโครงสร้างค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยพิจารณาจากปัจจัยต่างๆ เช่น ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบ ทักษะ และประสบการณ์การจ่ายค่าตอบแทนที่ตรงเวลา การจ่ายค่าตอบแทนให้บุคลากรอย่างถูกต้องและตรงเวลา เพื่อสร้างความมั่นใจและความพึงพอใจการให้โบนัสและสิ่งจูงใจ การให้โบนัสและสิ่งจูงใจอื่นๆ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีผลงานที่ดีและมีแรงจูงใจในการทำงาน

4. การบริหารจัดการด้านสวัสดิการ

สวัสดิการที่หลากหลายและครอบคลุมการจัดสวัสดิการที่หลากหลายและครอบคลุมความต้องการของบุคลากร เช่น สวัสดิการด้านสุขภาพ สวัสดิการด้านการเงิน สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านการพักผ่อน การสื่อสารและเข้าถึงสวัสดิการการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการให้บุคลากรได้รับทราบอย่างชัดเจนและเข้าถึงได้ง่ายการประเมินและปรับปรุงสวัสดิการการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อสวัสดิการ และทำการปรับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการหลักการสำคัญในการบริหารจัดการความเป็นธรรมการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรมความโปร่งใสการเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการให้บุคลากรได้รับทราบ ความยืดหยุ่นการปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับสถานการณ์และความต้องการของบุคลากรการมีส่วนร่วมการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานของพวกเขาการบริหารจัดการบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ส่งเสริมความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร และส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การดูแลสร้างอาชีพระยะสั้นและระยะยาว การดูแลและสร้างอาชีพทั้งในระยะสั้นและระยะยาวมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตของบุคคล การวางแผนและดำเนินการอย่างเหมาะสมจะช่วยให้บุคคลสามารถพัฒนาตนเองและประสบความสำเร็จในอาชีพการงานได้การดูแลและสร้างอาชีพระยะสั้นการดูแลและสร้างอาชีพระยะสั้นมุ่งเน้นไปที่การตอบสนองความต้องการในปัจจุบันและอนาคตอันใกล้ โดยมีเป้าหมายหลักคือการสร้างรายได้และประสบการณ์ ที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาในระยะยาว (นวรัตน์ แจ่มจันทร์, 2566)

แนวทางการดูแลและสร้างอาชีพระยะสั้น

การประเมินตนเองทำความเข้าใจเกี่ยวกับความสนใจ ทักษะ และความถนัดของตนเอง เพื่อเลือกอาชีพที่เหมาะสมและตอบโจทย์ความต้องการ การแสวงหาโอกาสมองหาโอกาสในการทำงานที่ตรงกับความสามารถของตนเอง อาจเป็นการทำงานเต็มเวลา งานพาร์ทไทม์ งานอิสระหรือการเป็นผู้ประกอบการการพัฒนาทักษะพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในอาชีพที่เลือก อาจเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเข้าร่วมอบรม หรือการเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ การสร้างเครือข่าย สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลในแวดวงอาชีพที่สนใจ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และโอกาสในการทำงานการตั้งเป้าหมายกำหนดเป้าหมายระยะสั้นที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้ เพื่อเป็นแนวทางในการทำงานและพัฒนาตนเองตัวอย่าง

อาชีพระยะสั้นที่น่าสนใจ

งานบริการ พนักงานร้านอาหาร พนักงานขายสินค้า พนักงานต้อนรับ งานช่าง ช่างซ่อมบำรุง ช่างไฟฟ้า ช่างประปา งานฟรีแลนซ์ นักเขียน นักออกแบบกราฟิก นักแปลภาษา งานออนไลน์ ขายสินค้าออนไลน์ ทำการตลาดออนไลน์

การดูแลและสร้างอาชีพระยะยาว

การดูแลและสร้างอาชีพระยะยาวมุ่งเน้นไปที่การวางแผนและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถเติบโตและประสบความสำเร็จในอาชีพการงานในระยะยาวแนวทางการดูแลและสร้างอาชีพระยะยาว การตั้งเป้าหมายระยะยาว กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทายในระยะยาว เช่น ตำแหน่งที่ต้องการ ความก้าวหน้าในสายงาน หรือการเป็นผู้เชี่ยวชาญในสาขาที่สนใจ

การวางแผนพัฒนาตนเอง วางแผนการเรียนรู้และพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุเป้าหมายระยะยาว อาจเป็นการเรียนรู้เพิ่มเติม การเข้าร่วมอบรม หรือการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
การสร้างประสบการณ์: สะสมประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลายและเกี่ยวข้องกับเป้าหมายระยะยาว อาจเป็นการทำงานในตำแหน่งที่แตกต่างกัน การเข้าร่วมโครงการ หรือการเป็นอาสาสมัคร การสร้างความเชี่ยวชาญ: พัฒนาตนเองให้เป็นผู้เชี่ยวชาญในสาขาที่สนใจ โดยการศึกษาค้นคว้า การเข้าร่วมสัมมนา หรือการแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้เชี่ยวชาญการปรับตัวและเรียนรู้ เรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในตลาดแรงงานและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อรักษาความสามารถในการแข่งขัน

ตัวอย่างอาชีพที่ต้องใช้การวางแผนระยะยาว แพทย์ ต้องใช้เวลาเรียนรู้และฝึกฝนเป็นเวลานาน วิศวกรต้องมีความรู้และทักษะเฉพาะทาง นักกฎหมาย ต้องมีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม ผู้บริหารต้องมีทักษะในการบริหารจัดการและภาวะผู้นำ การดูแลและสร้างอาชีพทั้งในระยะสั้นและระยะยาวมีความสำคัญต่อความสำเร็จในอาชีพการงาน การวางแผนและดำเนินการอย่างเหมาะสมจะช่วยให้บุคคลสามารถพัฒนาตนเอง สร้างรายได้ และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ งบประมาณ สวัสดิการ ค่าตอบแทนเมื่อไม่สามารถกลับเข้าไปรับราชการหรือปฏิบัติงานต่อได้ในอนาคต งบประมาณ สวัสดิการ และค่าตอบแทนสำหรับผู้ที่ไม่สามารถกลับเข้ารับราชการหรือปฏิบัติงานต่อได้ในอนาคต (Employee Engagement and its Relationship with Organizational Commitment by S. Saks., 2006)

1. งบประมาณ

งบประมาณส่วนราชการ: แต่ละส่วนราชการจะมีงบประมาณที่จัดสรรไว้สำหรับดูแลบุคลากรของตนเอง ซึ่งอาจรวมถึงงบประมาณสำหรับค่ารักษาพยาบาล ค่าชดเชย หรือเงินช่วยเหลือต่าง ๆ งบประมาณจากรัฐบาล

รัฐบาลอาจมีงบประมาณพิเศษสำหรับช่วยเหลือบุคลากรที่ได้รับผลกระทบจากการปฏิบัติงาน เช่น งบประมาณสำหรับช่วยเหลือผู้พิการ ทหารผ่านศึก หรือผู้ที่ได้รับอันตรายจากการปฏิบัติหน้าที่ งบประมาณจากกองทุนต่าง ๆ อาจมีกองทุนที่จัดตั้งขึ้นเพื่อช่วยเหลือบุคลากรในกรณีต่าง ๆ เช่น กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ กองทุนประกันสังคม หรือกองทุนสงเคราะห์

2. สวัสดิการ

สวัสดิการด้านสุขภาพ ค่ารักษาพยาบาล อาจได้รับการสนับสนุนค่ารักษาพยาบาลจากต้นสังกัด หรือจากสวัสดิการของรัฐ เช่น บัตรทอง ประกันสังคม

การฟื้นฟูสมรรถภาพ หากได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วย อาจได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการฟื้นฟูสมรรถภาพ

การดูแลสุขภาพจิต อาจได้รับการสนับสนุนการดูแลสุขภาพจิต เช่น การให้คำปรึกษา หรือการรักษา

สวัสดิการด้านการเงิน เงินบำนาญ หากเป็นข้าราชการ อาจได้รับเงินบำนาญเมื่อเกษียณอายุ หรือเมื่อไม่สามารถปฏิบัติงานได้

เงินชดเชย อาจได้รับเงินชดเชยหากได้รับอันตรายหรือบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน

เงินช่วยเหลือ อาจมีเงินช่วยเหลือจากส่วนราชการ หรือจากกองทุนต่าง ๆ ในกรณีที่ประสบปัญหาทางการเงิน

สวัสดิการด้านอื่น ๆ

การศึกษา อาจได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษาสำหรับตนเองหรือบุตร

ที่พักอาศัย อาจได้รับการสนับสนุนที่พักอาศัย หรือเงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้าน

การเดินทาง อาจได้รับการสนับสนุนค่าเดินทางในการไปรับการรักษา หรือการเข้าร่วมโครงการต่าง ๆ

3. ค่าตอบแทน

ค่าตอบแทนเมื่อออกจากราชการ หากออกจากราชการก่อนกำหนด อาจได้รับค่าตอบแทนต่าง ๆ เช่น เงินบำเหน็จ เงินชดเชย หรือเงินช่วยเหลืออื่น ๆ ค่าตอบแทนเมื่อไม่สามารถปฏิบัติงานได้ หากไม่สามารถปฏิบัติงานได้เนื่องจากความเจ็บป่วยหรือความพิการ อาจได้รับค่าตอบแทนต่าง ๆ เช่น เงินบำนาญ เงินชดเชย หรือเงินช่วยเหลืออื่น ๆ

4. ข้อมูลเพิ่มเติม

ระเบียบและกฎหมาย การได้รับสิทธิและสวัสดิการต่าง ๆ จะเป็นไปตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พระราชบัญญัติประกันสังคม หรือระเบียบของส่วนราชการ

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถติดต่อสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมบัญชีกลาง สำนักงาน ก.พ. หรือหน่วยงานต้นสังกัด ข้อควรระวังการเปลี่ยนแปลง สิทธิและสวัสดิการต่าง ๆ อาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ควรตรวจสอบข้อมูลล่าสุดกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเงื่อนไข การได้รับสิทธิและสวัสดิการต่าง ๆ อาจมีเงื่อนไขที่กำหนดไว้ ควรศึกษาข้อมูลให้ละเอียดหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อขอข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน ระบบ กลไกล แนวทางในการดูแลและพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต รายได้ การดูแลและพัฒนาคุณภาพชีวิตและรายได้เป็นเรื่องสำคัญที่ต้องอาศัยระบบ กลไกและแนวทางที่เหมาะสม เพื่อให้ประชาชนมีชีวิตที่ดีขึ้นและมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

1. ระบบ

ระบบการศึกษา การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ประชาชนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานและการประกอบอาชีพ

ระบบสาธารณสุข การเข้าถึงบริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพและทั่วถึง เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดีและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระบบสวัสดิการสังคม การให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ที่ได้รับผลกระทบจากภัยพิบัติต่าง ๆ

ระบบการจ้างงาน การสร้างงานและส่งเสริมการจ้างงานที่เป็นธรรมและมีค่าตอบแทนที่เหมาะสม

ระบบการเงิน การเข้าถึงแหล่งเงินทุนและบริการทางการเงินที่หลากหลาย เพื่อสนับสนุนการประกอบอาชีพและการพัฒนาธุรกิจ

2. กลไก

ภาครัฐ มีบทบาทในการกำหนดนโยบาย วางแผน และดำเนินงานด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและรายได้ รวมถึงการจัดสรรงบประมาณและการกำกับดูแล

ภาคเอกชน มีบทบาทในการสร้างงาน สร้างรายได้ และพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ รวมถึงการสนับสนุนการพัฒนาทักษะของบุคลากร

ภาคประชาสังคม มีบทบาทในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและรายได้ รวมถึงการให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนกลุ่มเปราะบาง

ชุมชน มีบทบาทในการดูแลและพัฒนาคุณภาพชีวิตของสมาชิกในชุมชน รวมถึงการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและการส่งเสริมการพึ่งพาตนเอง

3. แนวทาง

การพัฒนาทักษะ การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในยุคปัจจุบันและอนาคต

การส่งเสริมการประกอบอาชีพ การสนับสนุนผู้ที่ต้องการประกอบอาชีพ ทั้งการเริ่มต้นธุรกิจและการเป็นผู้ประกอบการรายย่อย

การสร้างงาน การส่งเสริมการลงทุนและการสร้างงานที่มีคุณภาพและมีค่าตอบแทนที่เหมาะสม

การเข้าถึงแหล่งเงินทุน การสนับสนุนการเข้าถึงแหล่งเงินทุนสำหรับผู้ที่ต้องการเริ่มต้นธุรกิจหรือพัฒนาธุรกิจ

การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาคุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจ เช่น ถนน ไฟฟ้า ประปา อินเทอร์เน็ต

การส่งเสริมความเท่าเทียม การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมและเศรษฐกิจ เพื่อให้ทุกคนมีโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา การจ้างงาน และแหล่งเงินทุนอย่างเท่าเทียม

การดูแลสิ่งแวดล้อม การรักษาสิ่งแวดล้อมให้อยู่ในสภาพที่ดี เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดีและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ตัวอย่างโครงการและมาตรการ

โครงการบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ ช่วยเหลือผู้มีรายได้น้อยในการเข้าถึงสินค้าและบริการที่จำเป็น

โครงการพัฒนาฝีมือแรงงาน ฝึกอบรมทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงาน

โครงการส่งเสริมการประกอบอาชีพ สนับสนุนผู้ที่ต้องการเริ่มต้นธุรกิจ

มาตรการลดหย่อนภาษี สนับสนุนการลงทุนและการสร้างงาน

การดูแลและพัฒนาคุณภาพชีวิตและรายได้เป็นเรื่องที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และประชาชนทุกคน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการสร้างสังคมที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความเท่าเทียม

ขวัญกำลังใจ สิทธิต่าง กฎมายที่ต้องนำมาใช้ในการดูแลบุคลากร

ขวัญกำลังใจ สิทธิประโยชน์ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดูแลบุคลากร

การดูแลบุคลากรให้มีขวัญกำลังใจที่ดีและได้รับสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสม เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร นอกจากนี้ การปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องยังเป็นการสร้างความมั่นใจและความปลอดภัยให้กับบุคลากรอีกด้วย

1. ขวัญกำลังใจ

การสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรสามารถทำได้หลายวิธี ดังนี้

การให้ความสำคัญและยอมรับ แสดงให้บุคลากรเห็นว่าพวกเขาเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์กร และให้การยอมรับในความสามารถและผลงานของพวกเขา

การสื่อสารอย่างเปิดเผยและโปร่งใส สร้างบรรยากาศการสื่อสารที่เปิดเผยและโปร่งใส เพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเข้าใจตรงกัน

การให้โอกาสในการพัฒนา สนับสนุนให้บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะของตนเองอย่างต่อเนื่อง

การให้รางวัลและสิ่งจูงใจ มอบรางวัลและสิ่งจูงใจที่เหมาะสม เพื่อเป็นการตอบแทนความทุ่มเทและความสามารถของบุคลากร

การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย สะดวกสบาย และเอื้อต่อการทำงานร่วมกัน

สิทธิประโยชน์

บุคลากรมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ตามกฎหมายและข้อบังคับขององค์กร ซึ่งอาจรวมถึง ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ได้รับค่าจ้างและค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่เหมาะสมกับความสามารถและผลงาน วันลาพักผ่อน ได้รับวันลาพักผ่อนประจำปี เพื่อพักผ่อนและฟื้นฟูร่างกาย วันลาป่วย: ได้รับวันลาป่วยเมื่อเจ็บป่วยหรือไม่สามารถมาทำงานได้ วันลาคลอด ได้รับวันลาคลอดบุตรสำหรับบุคลากรหญิง สวัสดิการต่าง ๆ ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ประกันสุขภาพ ประกันสังคม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ความปลอดภัยในการทำงาน ได้รับการดูแลและป้องกันด้านความปลอดภัยในการทำงาน

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

มีกฎหมายหลายฉบับที่เกี่ยวข้องกับการดูแลบุคลากร ซึ่งองค์กรต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายที่กำหนดสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง รวมถึงข้อกำหนดเกี่ยวกับการจ้างงาน ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา วันลา และการเลิกจ้าง พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.

2533 เป็นกฎหมายที่กำหนดให้มีการจัดตั้งกองทุนประกันสังคม เพื่อให้ความช่วยเหลือแก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน ว่างงาน หรือทุพพลภาพ พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 เป็นกฎหมายที่กำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์: มีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งกำหนดสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง

แนวทางการนำกฎหมายมาใช้ในการดูแลบุคลากร

ศึกษาและทำความเข้าใจกฎหมาย องค์กรต้องศึกษาและทำความเข้าใจกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างละเอียด เพื่อให้สามารถปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้องจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน องค์กรควรจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่สอดคล้องกับกฎหมายและเป็นธรรมต่อบุคลากรให้ความรู้แก่บุคลากร องค์กรควรให้ความรู้แก่บุคลากรเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของตนเองตามกฎหมาย ปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด องค์กรต้องปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นให้ความเป็นธรรมแก่บุคลากร องค์กรควรปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกันการดูแลบุคลากรให้มีขวัญกำลังใจที่ดีและได้รับสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสม รวมถึงการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร การให้ความสำคัญกับบุคลากรจะช่วยสร้างความผูกพันและความจงรักภักดี ซึ่งจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพการทำงานและผลประกอบการขององค์กรในระยะยาว

สรุป

การดูแลบุคลากรให้มีขวัญกำลังใจที่ดีและได้รับสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสม เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร นอกจากนี้ การปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องยังเป็นการสร้างความมั่นใจและความปลอดภัยให้กับบุคลากรอีกด้วย

1. ขวัญกำลังใจ การสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรสามารถทำได้หลายวิธี ดังนี้

การให้ความสำคัญและยอมรับ แสดงให้บุคลากรเห็นว่าพวกเขาเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์กร และให้การยอมรับในความสามารถและผลงานของพวกเขา

การสื่อสารอย่างเปิดเผยและโปร่งใส สร้างบรรยากาศการสื่อสารที่เปิดเผยและโปร่งใส เพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเข้าใจตรงกัน

การให้โอกาสในการพัฒนา สนับสนุนให้บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะของตนเองอย่างต่อเนื่องการให้รางวัลและสิ่งจูงใจ มอบรางวัลและสิ่งจูงใจที่เหมาะสม เพื่อเป็นการตอบแทนความทุ่มเทและความสามารถของบุคลากร

การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย สะดวกสบาย และเอื้อต่อการทำงานร่วมกัน

2. สิทธิประโยชน์ บุคลากรมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆ ตามกฎหมายและข้อบังคับขององค์กร ซึ่งอาจรวมถึงค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ได้รับค่าจ้างและค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่เหมาะสมกับความสามารถและผลงาน

วันลาพักผ่อน ได้รับวันลาพักผ่อนประจำปี เพื่อพักผ่อนและฟื้นฟูร่างกาย

วันลาป่วย ได้รับวันลาป่วยเมื่อเจ็บป่วยหรือไม่สามารถมาทำงานได้

วันลาคลอด ได้รับวันลาคลอดบุตรสำหรับบุคลากรหญิง

สวัสดิการต่าง ๆ ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ประกันสุขภาพ ประกันสังคม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพความปลอดภัยในการทำงาน ได้รับการดูแลและป้องกันด้านความปลอดภัยในการทำงาน

3. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง มีกฎหมายหลายฉบับที่เกี่ยวข้องกับการดูแลบุคลากร ซึ่งองค์กรต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด เช่นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายที่กำหนดสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง รวมถึงข้อกำหนดเกี่ยวกับการจ้างงาน ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา วันลา และการเลิกจ้าง พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เป็นกฎหมายที่กำหนดให้มีการจัดตั้งกองทุนประกันสังคม เพื่อให้ความช่วยเหลือแก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน ว่างงาน หรือทุพพลภาพ พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 เป็นกฎหมายที่กำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งกำหนดสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง

4. แนวทางการนำกฎหมายมาใช้ในการดูแลบุคลากร ศึกษาและทำความเข้าใจกฎหมาย องค์กรต้องศึกษาและทำความเข้าใจกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างละเอียด เพื่อให้สามารถปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้องจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน องค์กรควรจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่สอดคล้องกับกฎหมายและเป็นธรรมต่อบุคลากรให้ความรู้แก่บุคลากร องค์กรควรให้ความรู้แก่บุคลากรเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของตนเองตามกฎหมายปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด องค์กรต้องปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นให้ความเป็นธรรมแก่บุคลากร องค์กรควรปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกันการดูแลบุคลากรให้มีขวัญกำลังใจที่ดีและได้รับสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสม รวมถึงการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร การให้ความสำคัญกับบุคลากรจะช่วยสร้างความผูกพันและความจงรักภักดี ซึ่งจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพการทำงานและผลประกอบการขององค์กรในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

กนกอร ทองเรือง. (2562). การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี,* 22(2), 65-78.

นวรัตน์ แจ่มจันทร์. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขต. *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น,* 9(8), 456-470.

สมคิด บางโม. (2563). *การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management).* กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธนธัชการพิมพ์ จำกัด.

วิษณุ เครืองาม. (2562). *กฎหมายแรงงาน.* กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน.

Employee Engagement and its Relationship with Organizational Commitment by S. Saks. (2006). *Journal of Applied Psychology,* 91(3), 613-629.

ประชาธิปไตยในสังคมไทย
Democracy in Thai Society

มะลิ ทิพพ์ประจง
Mali Thipprajong
วิทยาลัยสงฆ์เพชรบุรี
Phetchaburi College
Email:thipprajongmali@gmail.com
Received: 7 September 2025; Revised: 27 September 2025; Accepted: 27 September 2025

บทคัดย่อ

ความเปลี่ยนแปลงทางสังคมโลกย่อมมีผลต่อการพัฒนาประชาธิปไตยของไทย ปัจจุบันสังคมไทยจึงต้องมีการสร้างการเรียนรู้เกี่ยวกับประชาธิปไตยให้สอดคล้องกับบริบทตนเอง เพื่อสร้างการขับเคลื่อนให้เกิดประชาธิปไตยให้มีความมั่นคงยั่งยืนสู่รุ่นต่อรุ่นใหม่ในอนาคต ซึ่งทั่วโลกก็จะมีการกล่าวถึงบริบทของความเป็นประชาธิปไตยที่มีผลต่อพลเมืองของประเทศนั้น ๆ ประเทศที่กำลังพัฒนาหรือว่าพัฒนาแล้วก็จะมีความโดดเด่นทั้งด้านการเมือง การปกครองตามแบบที่ประชาชนพลเมืองของประเทศของตนเอง ซึ่งประชาธิปไตยกับสังคมไทยจะเกิดขึ้นไม่ได้เลยถ้าขาดการเอาใจใส่ทุกภาคส่วนและความร่วมมือของประชาชนคนไทยทุกคน ดังนั้น ประชาธิปไตยจึงเปรียบเสมือนหัวใจและกลไกของการสร้างความโดดเด่นให้กับนานาประเทศยอมรับถึงการบริหารจัดการบ้านเมืองตามหลักประชาธิปไตย สังคมประชาชนคนไทยจึงต้องให้ความร่วมมือกันในการสร้างให้เกิดขึ้นอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรมในอนาคตต่อไป

คำสำคัญ: ประชาธิปไตย, สังคม, ไทย

Abstract

Global social changes have an impact on the development of Thai democracy. Currently, Thai society must create learning about democracy that is consistent with its own context in order to create a driving force for democracy to be stable and sustainable for future generations. The world will talk about the context of democracy that affects the citizens of that country. Developing or developed countries will have outstanding politics and governance according to the model of their own citizens. Democracy and Thai society cannot occur without the attention of all sectors and the cooperation of all Thai people. Therefore, democracy is like the heart and mechanism of creating outstandingness for other countries to accept the administration of the country according to the principles of democracy. Thai society and people must cooperate to create it clearly and tangibly in the future.

Keywords: Democracy, Society, Thai

บทนำ

ประชาธิปไตยกับสังคมไทยเป็นเรื่องที่ถูกกล่าวมาตั้งแต่ อดีตจนถึงปัจจุบันว่าอะไรคือประชาธิปไตยที่เหมาะสมกับสังคมไทย จะเห็นได้ว่าประเทศไทยที่มีการเปลี่ยนแปลงปกครองมาตั้งแต่ยุคสมัยสมบูรณาญาสิทธิราชย์สู่การให้มีตัวแทนของประชาชนเข้ามาบริหารจัดการประเทศเกี่ยวกับด้านต่าง ๆของประเทศ ระบอบประชาธิปไตยเป็นรูปแบบการปกครองที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางทั่วโลก ว่าเป็นระบบที่ให้ความสำคัญกับสิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของประชาชนในประเทศไทย ประชาธิปไตยได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองและสังคมไทย ตั้งแต่การเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์มาเป็นระบอบประชาธิปไตยในปี พ.ศ. 2475 พัฒนาการของประชาธิปไตยในสังคมไทย พัฒนาการของประชาธิปไตยในสังคมไทยสามารถแบ่งออกได้เป็นหลายยุคสมัย ตั้งแต่ยุคเริ่มต้นที่ประชาธิปไตยยังไม่หยั่งรากลึก จนถึงยุคปัจจุบันที่ประชาธิปไตยเผชิญกับความท้าทายและความขัดแย้งที่หลากหลาย ยุคเริ่มต้น (พ.ศ. 2475 - 2500) หลังจากการเปลี่ยนแปลงการปกครองประเทศไทยได้เริ่มทดลองระบบประชาธิปไตยแบบรัฐสภา แต่ยังไม่มั่นคงนักเนื่องจากมีการแทรกแซงทางการเมืองจากกลุ่มอำนาจเก่าและการรัฐประหารยุคเผด็จการ (พ.ศ. 2500 - 2516) ประเทศไทยอยู่ภายใต้การปกครองแบบเผด็จการทหาร ประชาธิปไตยถูกจำกัดและประชาชนไม่มีส่วนร่วมในการปกครองประเทศยุคฟื้นฟูประชาธิปไตย (พ.ศ. 2516 - 2540) (กระทรวงการต่างประเทศ, 2563)

หลังจากการลุกฮือของประชาชนในปี พ.ศ. 2516 ประเทศไทยได้เริ่มฟื้นฟูประชาธิปไตยอีกครั้ง มีการเลือกตั้ง และประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองมากขึ้นยุคปัจจุบัน (พ.ศ. 2540 - ปัจจุบัน) ประชาธิปไตยไทยยังคงเผชิญกับความท้าทายและความขัดแย้งที่หลากหลาย ทั้งความขัดแย้งทางความคิดทางการเมือง การทุจริตคอร์รัปชั่น และความเหลื่อมล้ำทางสังคมความท้าทายของประชาธิปไตยในสังคมไทยประชาธิปไตยในสังคมไทยยังคงเผชิญกับความท้าทายหลายประการ ได้แก่ความขัดแย้งทางความคิดทางการเมือง สังคมไทยมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันเกี่ยวกับระบอบประชาธิปไตย บางส่วนสนับสนุนประชาธิปไตยแบบเสรีนิยม ในขณะที่บางส่วนต้องการประชาธิปไตยแบบมีผู้แทนหรือประชาธิปไตยแบบอื่น ๆ (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2560)

การทุจริตคอร์รัปชั่นเป็นปัญหาที่ฝังรากลึกในสังคมไทย และเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประชาธิปไตย ความเหลื่อมล้ำทางสังคม ความเหลื่อมล้ำทางสังคมที่สูงในประเทศไทย ทำให้ประชาชนบางส่วนเข้าไม่ถึงโอกาสทางการเมือง และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการขาดความตระหนักและความเข้าใจในประชาธิปไตย ประชาชนบางส่วนยังขาดความตระหนักและความเข้าใจในหลักการและคุณค่าของประชาธิปไตย ทำให้ไม่สามารถมีส่วนร่วมทางการเมืองได้อย่างมีประสิทธิภาพอนาคตของประชาธิปไตยในสังคมไทยอนาคตของประชาธิปไตยในสังคมไทยขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย ทั้งการแก้ไขปัญหาความท้าทายที่กล่าวมาข้างต้น และการสร้างความเข้มแข็งของภาคประชาสังคม การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน และการสร้างวัฒนธรรมทางการเมืองที่เคารพสิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคประชาธิปไตยเป็นระบบการปกครองที่สำคัญสำหรับสังคมไทย แม้ว่าประชาธิปไตยไทยจะยังคงเผชิญกับความท้าทายและความขัดแย้ง แต่ก็เป็นระบบที่เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองประเทศและสร้างสรรค์สังคมที่ดีขึ้นได้ การแก้ไขปัญหาความท้าทาย และการส่งเสริมประชาธิปไตยให้เข้มแข็ง จะเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดอนาคตของประเทศไทยความเป็นมาของประชาธิปไตยในสังคมไทยระบอบ

ประชาธิปไตยได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองและสังคมไทยอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็นยุคสมัยต่าง ๆ ดังนี้ (คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ, 2562)

ความเป็นมาของการปกครองในไทย

1. ยุคเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลงการปกครอง (พ.ศ. 2475 - 2500) การเปลี่ยนแปลงการปกครอง ในวันที่ 24 มิถุนายน พ.ศ. 2475 คณะราษฎรได้ทำการเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์มาเป็นระบอบประชาธิปไตย โดยมีพระมหากษัตริย์อยู่ภายใต้รัฐธรรมนูญ ถือเป็นจุดเริ่มต้นของประชาธิปไตยในประเทศไทยการร่างรัฐธรรมนูญ: หลังจากการเปลี่ยนแปลงการปกครอง ได้มีการร่างรัฐธรรมนูญฉบับแรกของประเทศไทย ซึ่งประกาศใช้ในวันที่ 10 ธันวาคม พ.ศ. 2475 โดยมีสาระสำคัญคือการรับรองสิทธิและเสรีภาพของประชาชน และกำหนดให้มีสถาบันทางการเมือง เช่น รัฐสภาความท้าทายในช่วงเริ่มต้น ประชาธิปไตยในช่วงเริ่มต้นยังไม่มั่นคงนัก เนื่องจากมีการแทรกแซงทางการเมืองจากกลุ่มอำนาจเก่าและการรัฐประหาร

2. ยุคเผด็จการ (พ.ศ. 2500 - 2516) การปกครองแบบเผด็จการ ในช่วงเวลานี้ประเทศไทยอยู่ภายใต้การปกครองแบบเผด็จการทหาร ประชาธิปไตยถูกจำกัด และประชาชนไม่มีส่วนร่วมในการปกครองประเทศ การต่อสู้เพื่อประชาธิปไตย แม้จะอยู่ภายใต้การปกครองแบบเผด็จการ แต่ประชาชนหลายกลุ่มยังคงต่อสู้เพื่อเรียกร้องประชาธิปไตย

3. ยุคฟื้นฟูประชาธิปไตย (พ.ศ. 2516 - 2540) การลุกฮือของประชาชน หลังจากการลุกฮือของประชาชนในปี พ.ศ. 2516 ประเทศไทยได้เริ่มฟื้นฟูประชาธิปไตยอีกครั้ง มีการเลือกตั้ง และประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองมากขึ้นพัฒนาการของประชาธิปไตย: ในช่วงเวลานี้ ประชาธิปไตยไทยค่อย ๆ พัฒนาขึ้น มีการแก้ไขรัฐธรรมนูญหลายครั้งเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ และมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการเมือง

4. ยุคปัจจุบัน (พ.ศ. 2540 - ปัจจุบัน) ความท้าทายและความขัดแย้ง ประชาธิปไตยไทยยังคงเผชิญกับความท้าทายและความขัดแย้งที่หลากหลาย ทั้งความขัดแย้งทางความคิดทางการเมือง การทุจริตคอร์รัปชัน และความเหลื่อมล้ำทางสังคมการเรียกร้องประชาธิปไตย ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา มีการเรียกร้องประชาธิปไตยจากประชาชนหลายกลุ่ม ซึ่งต้องการให้มีการปฏิรูปการเมือง และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสังคม

ความเป็นมาของประชาธิปไตยในสังคมไทยมีความยาวนานและเต็มไปด้วยความท้าทาย แม้ว่าประชาธิปไตยไทยจะยังไม่สมบูรณ์ แต่ก็เป็นระบบการปกครองที่เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองประเทศ และสร้างสรรค์สังคมที่ดีขึ้นได้ การเรียนรู้จากอดีต และการร่วมมือกันของทุกภาคส่วน จะเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประชาธิปไตยในสังคมไทยให้เข้มแข็งและยั่งยืนต่อไป

อดีต ปัจจุบัน อนาคต ประชาธิปไตย

ประชาธิปไตยในสังคมไทย อดีต ปัจจุบัน อนาคต

ประชาธิปไตยในสังคมไทยเป็นเรื่องราวที่ยาวนานและซับซ้อน ผ่านร้อนผ่านหนาวมาหลายยุคหลายสมัย ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ช่วงเวลาหลัก ๆ คือ อดีต ปัจจุบัน และอนาคต

อดีต จากสมบูรณาญาสิทธิราชย์สู่ประชาธิปไตย

จุดเริ่มต้น ประเทศไทยได้เปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์มาเป็นระบอบประชาธิปไตยเมื่อวันที่ 24 มิถุนายน พ.ศ. 2475 โดยคณะราษฎร

ความท้าทายในช่วงเริ่มต้น ประชาธิปไตยในช่วงแรกยังไม่มั่นคงนัก เนื่องจากมีการแทรกแซงทางการเมืองจากกลุ่มอำนาจเก่าและการรัฐประหาร

ยุคเผด็จการ ประเทศไทยเคยอยู่ภายใต้การปกครองแบบเผด็จการทหาร ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประชาธิปไตย

ปัจจุบัน ความท้าทายและความขัดแย้ง

ความขัดแย้งทางความคิด สังคมไทยมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันเกี่ยวกับระบอบประชาธิปไตย ทำให้เกิดความขัดแย้งและความ Polarization ทางการเมืองการทุจริตคอร์รัปชั่น การทุจริตคอร์รัปชันเป็นปัญหาที่ฝังรากลึกในสังคมไทย และเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประชาธิปไตยความเหลื่อมล้ำทางสังคม ความเหลื่อมล้ำทางสังคมที่สูงในประเทศไทย ทำให้ประชาชนบางส่วนเข้าไม่ถึงโอกาสทางการเมืองและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการขาดความตระหนักและความเข้าใจ ประชาชนบางส่วนยังขาดความตระหนักและความเข้าใจในหลักการและคุณค่าของประชาธิปไตยอนาคต ความหวังและการพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชน การส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองอย่างแข็งขัน จะเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประชาธิปไตยการแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำ การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม จะช่วยให้ประชาชนทุกคนมีโอกาสเข้าถึงและมีส่วนร่วมทางการเมืองอย่างเท่าเทียมกัน (วรศักดิ์ มหัทธนผล, 2558)

การสร้างความตระหนักและความเข้าใจ การส่งเสริมการศึกษาและความเข้าใจเกี่ยวกับประชาธิปไตยจะช่วยให้ประชาชนมีวิจารณญาณและสามารถตัดสินใจทางการเมืองได้อย่างมีประสิทธิภาพการสร้างวัฒนธรรมทางการเมืองที่เคารพสิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาค การสร้างวัฒนธรรมทางการเมืองที่เคารพสิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาค จะเป็นรากฐานสำคัญของประชาธิปไตยที่เข้มแข็งและยั่งยืนประชาธิปไตยในสังคมไทยเป็นกระบวนการที่ต้องใช้เวลาและการมีส่วนร่วมของทุกคน แม้ว่าปัจจุบันประชาธิปไตยไทยจะยังคงเผชิญกับความท้าทายและความขัดแย้ง แต่ก็เป็นระบบที่เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองประเทศ และสร้างสรรค์สังคมที่ดีขึ้นได้ การเรียนรู้จากอดีต การแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และการวางแผนอนาคตอย่างรอบคอบ จะเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประชาธิปไตยในสังคมไทยให้เข้มแข็งและยั่งยืนต่อไปสังคมไทย พลวัตและความท้าทายสังคมไทยเป็นสังคมที่มีความหลากหลายและมีพลวัตสูง มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม ซึ่งล้วนส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของผู้คนในสังคมองค์ประกอบของสังคมไทยสังคมไทยประกอบด้วยกลุ่มบุคคลที่หลากหลาย ทั้งเชื้อชาติ ศาสนา ภาษา และวัฒนธรรม ที่อยู่ร่วมกันภายใต้ระบบการปกครองเดียวกัน แม้จะมีความแตกต่างหลากหลาย แต่คนไทยส่วนใหญ่ก็มีค่านิยมและความเชื่อที่คล้ายคลึงกัน เช่น การเคารพผู้ใหญ่ การให้ความสำคัญกับสถาบันครอบครัว และการยึดมั่นในพระพุทธศาสนาพลวัตของสังคมไทยสังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง โดยมีปัจจัยหลายอย่างที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลง เช่น การพัฒนาทางเศรษฐกิจ

การพัฒนาทางเศรษฐกิจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างทางสังคม มีการขยายตัวของชนชั้นกลางและมีการเคลื่อนย้ายของประชากรจากชนบทสู่เมืองเทคโนโลยี เทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของผู้คนในสังคม ทำให้เกิดความสะดวกสบายในการสื่อสารและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร โลกาภิวัตน์ โลกาภิวัตน์ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมและความคิดระหว่างประเทศ ซึ่งส่งผลกระทบต่อค่านิยมและวิถีชีวิตของคนไทย การเมือง การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองมีผลต่อการดำเนินชีวิตของผู้คนในสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมี

ส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองประเทศความท้าทายของสังคมไทยสังคมไทยกำลังเผชิญกับความท้าทายหลายประการ เช่น ความเหลื่อมล้ำทางสังคม ความเหลื่อมล้ำทางสังคมเป็นปัญหาที่สำคัญของสังคมไทย ทำให้ประชาชนบางส่วนเข้าไม่ถึงโอกาสทางการศึกษา การจ้างงาน และการเข้าถึงบริการสาธารณะความขัดแย้งทางความคิด ความขัดแย้งทางความคิดทางการเมืองและสังคม เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาสังคมไทยปัญหาสิ่งแวดล้อม ปัญหาสิ่งแวดล้อม เช่น มลพิษและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เป็นภัยคุกคามต่อคุณภาพชีวิตของคนไทย การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมทำให้เกิดความกังวลเกี่ยวกับการสูญเสียเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมของไทย (Sen, A. ,1999)

ความท้าทายของสังคมไทย

สังคมไทยกำลังเผชิญกับความท้าทายหลายประการ เช่น ความเหลื่อมล้ำทางสังคม ความเหลื่อมล้ำทางสังคมเป็นปัญหาที่สำคัญของสังคมไทย ทำให้ประชาชนบางส่วนเข้าไม่ถึงโอกาสทางการศึกษา การจ้างงาน และการเข้าถึงบริการสาธารณะความขัดแย้งทางความคิด ความขัดแย้งทางความคิดทางการเมืองและสังคม เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาสังคมไทย ปัญหาสิ่งแวดล้อม ปัญหาสิ่งแวดล้อม เช่น มลพิษและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เป็นภัยคุกคามต่อคุณภาพชีวิตของคนไทยการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมทำให้เกิดความกังวลเกี่ยวกับการสูญเสียเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมของไทย

อนาคตของสังคมไทย

อนาคตของสังคมไทยขึ้นอยู่กับการแก้ไขปัญหาและความท้าทายที่กล่าวมาข้างต้น การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม การสร้างความเข้าใจและความสมานฉันท์ และการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม จะเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างสรรค์สังคมไทยที่น่าอยู่และยั่งยืน สังคมไทยเป็นสังคมที่มีความหลากหลายและมีพลวัตสูง การทำความเข้าใจองค์ประกอบ พลวัตและความท้าทายของสังคมไทย จะช่วยให้เราสามารถมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมไทยให้ดีขึ้นได้ สังคมไทย: พลวัตและความท้าทาย สังคมไทยเป็นสังคมที่มีความหลากหลายและมีพลวัตสูง มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม ซึ่งล้วนส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของผู้คนในสังคม (Huntington, S. P. , 1991)

องค์ประกอบของสังคมไทย

สังคมไทยประกอบด้วยกลุ่มบุคคลที่หลากหลาย ทั้งเชื้อชาติ ศาสนา ภาษา และวัฒนธรรม ที่อยู่ร่วมกันภายใต้ระบบการปกครองเดียวกัน แม้จะมีความแตกต่างหลากหลาย แต่คนไทยส่วนใหญ่ก็มีค่านิยมและความเชื่อที่คล้ายคลึงกัน เช่น การเคารพผู้ใหญ่ การให้ความสำคัญกับสถาบันครอบครัว และการยึดมั่นในพระพุทธศาสนา (Inglehart, R., 1997)

พลวัตของสังคมไทยสังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง โดยมีปัจจัยหลายอย่างที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลง เช่น การพัฒนาทางเศรษฐกิจ การพัฒนาทางเศรษฐกิจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างทางสังคม มีการขยายตัวของชนชั้นกลาง และมีการเคลื่อนย้ายของประชากรจากชนบทสู่เมืองเทคโนโลยี เทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของผู้คนในสังคม ทำให้เกิดความสะดวกสบายในการสื่อสารและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารโลกาภิวัตน์ โลกาภิวัตน์ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมและความคิดระหว่างประเทศ ซึ่ง

ส่งผลกระทบต่อค่านิยมและวิถีชีวิตของคนไทยการเมือง: การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองมีผลต่อการดำเนินชีวิตของผู้คนในสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองประเทศ (Diamond, L., 2015)

ความท้าทายของสังคมไทยสังคมไทยกำลังเผชิญกับความท้าทายหลายประการ เช่นความเหลื่อมล้ำทางสังคม ความเหลื่อมล้ำทางสังคมเป็นปัญหาที่สำคัญของสังคมไทย ทำให้ประชาชนบางส่วนเข้าไม่ถึงโอกาสทางการศึกษา การจ้างงาน และการเข้าถึงบริการสาธารณะความขัดแย้งทางความคิด ความขัดแย้งทางความคิดทางการเมืองและสังคม เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาสังคมไทยปัญหาสิ่งแวดล้อม ปัญหาสิ่งแวดล้อม เช่น มลพิษและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เป็นภัยคุกคามต่อคุณภาพชีวิตของคนไทยการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมทำให้เกิดความกังวลเกี่ยวกับการสูญเสียเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมของไทยอนาคตของสังคมไทยขึ้นอยู่กับการแก้ไขปัญหาและความท้าทายที่กล่าวมาข้างต้น การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม การสร้างความเข้าใจและความสมานฉันท์ และการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม จะเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างสรรค์สังคมไทยที่น่าอยู่และยั่งยืนสังคมไทยเป็นสังคมที่มีความหลากหลายและมีพลวัตสูง การทำความเข้าใจองค์ประกอบ พลวัตและความท้าทายของสังคมไทย จะช่วยให้เราสามารถมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมไทยให้ดีขึ้นได้ แนวทางในอนาคตของสังคมไทยนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าและมั่นคงอย่างยั่งยืน โดยมีประเด็นสำคัญที่ควรพิจารณาหลายด้าน ดังนี้ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564)

1. การส่งเสริมประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของประชาชน เสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันประชาธิปไตย สนับสนุนการทำงานของรัฐสภา ศาล และองค์กรอิสระต่าง ๆ ให้เป็นไปอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้และเป็นที่เคารพของประชาชน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและกำหนดนโยบายสาธารณะมากขึ้น เช่น การทำประชาพิจารณ์ การเปิดเวทีให้ประชาชนแสดงความคิดเห็น สร้างวัฒนธรรมทางการเมืองที่เคารพสิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาค ส่งเสริมการเคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง การรับฟังซึ่งกันและกัน และการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้วยสันติวิธี

2. การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม สร้างโอกาสทางการศึกษา พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ทั่วถึงและเท่าเทียมส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และสร้างโอกาสให้ผู้ด้อยโอกาสเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพสร้างงานและสร้างรายได้ ส่งเสริมการลงทุนในอุตสาหกรรมที่สร้างมูลค่าเพิ่มสูง สร้างงานที่มีคุณภาพ และให้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม จัดระบบสวัสดิการสังคมที่ครอบคลุม ดูแลผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ที่ได้รับผลกระทบจากความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม

3. การพัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน ส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์และนวัตกรรม สนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม ส่งเสริมการสร้างธุรกิจใหม่ และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเติบโตของธุรกิจพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ เช่น ระบบขนส่ง ระบบสื่อสาร และพลังงานบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ลดมลพิษ และส่งเสริมการใช้พลังงานสะอาด

4. การพัฒนาคุณภาพชีวิต ส่งเสริมการเข้าถึงบริการสาธารณสุขที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบสาธารณสุขให้มีประสิทธิภาพทั่วถึงและเท่าเทียม ส่งเสริมการป้องกันโรค และสร้างเสริมสุขภาพพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการอยู่อาศัย สร้างเมืองที่น่าอยู่ ปลอดภัย และมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอส่งเสริมกิจกรรมทางวัฒนธรรม

และกีฬา สนับสนุนการสร้างสรรค์และเผยแพร่ผลงานทางวัฒนธรรม ส่งเสริมการออกกำลังกาย และสร้างเสริมสุขภาพ

5. การเตรียมพร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี พัฒนาทักษะของประชาชนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และสร้างระบบที่รองรับการทำงานในอนาคตการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ปรับตัวต่อผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และสร้างสังคมที่ยั่งยืนสังคมสูงวัย เตรียมความพร้อมด้านระบบสาธารณสุข ระบบสวัสดิการสังคม และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการอยู่อาศัยของผู้สูงอายุแนวทางเหล่านี้เป็นเพียงส่วนหนึ่งของแนวทางในอนาคตของสังคมไทย การพัฒนาสังคมให้ดีขึ้นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและประชาชนทุกคน

สรุป

ความเปลี่ยนแปลงทางสังคมโลกย่อมมีผลต่อการพัฒนาประชาธิปไตยของไทย ปัจจุบันสังคมไทยจึงต้องมีการสร้างการเรียนรู้เกี่ยวกับประชาธิปไตยให้สอดคล้องกับบริบทตนเอง เพื่อสร้างการขับเคลื่อนให้เกิดประชาธิปไตยให้มีความมั่นคงยั่งยืนสู่รุ่นต่อรุ่นในอนาคต ซึ่งทั่วโลกก็จะมีการกล่าวถึงบริบทของความเป็นประชาธิปไตยที่มีผลต่อพลเมืองของประเทศนั้น ๆ ประเทศที่กำลังพัฒนาหรือว่าพัฒนาแล้วก็จะมีความโดดเด่นทั้งด้านการเมือง การปกครองตามแบบที่ประชาชนพลเมืองของประเทศของตนเอง ซึ่งประชาธิปไตยกับสังคมไทยจะเกิดขึ้นไม่ได้เลยถ้าขาดการเอาใจใส่ทุกภาคส่วนและความร่วมมือของประชาชนคนไทยทุกคน ดังนั้น ประชาธิปไตยจึงเปรียบเสมือนหัวใจและกลไกของการสร้างความโดดเด่นให้กับนานาประเทศยอมรับถึงการบริหารจัดการบ้านเมืองตามหลักของประชาธิปไตย สังคมประชาชนคนไทยจึงต้องให้ความร่วมมือกันในการสร้างให้เกิดขึ้นอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรมในอนาคตต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงการต่างประเทศ. (2563). *รายงานสถานการณ์สิทธิมนุษยชนในประเทศไทย.* กรุงเทพมหานคร: กระทรวงการต่างประเทศ.

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ. (2562). *รายงานสถานการณ์สิทธิมนุษยชนในประเทศไทย.* กรุงเทพมหานคร: คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2560). *สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา.* กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วรศักดิ์ มหัทธนผล. (2558). *การเมืองไทยร่วมสมัย.* กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570).* กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

Diamond, L. (2015). *The spirit of democracy: The struggle to build free societies around the world.* New York: Times Books.

Huntington, S. P. (1991). *The third wave: Democratization in the late twentieth century.* Norman: University of Oklahoma Press.

Inglehart, 1 R. (1997). Modernization and postmodernization: Cultural, economic, and political change in 43 societies. Princeton: Princeton University 2 Press.

Sen, A. (1999). Development as freedom. Oxford: Oxford University Press.