

รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับ  
แรงงานต่างด้าวในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดตาก

The Development Model for Enhancing the Potential of Government  
Personnel Working on Matters Related to Migrant Labor in the  
Special Economic Development Area of Tak Province

ปุณณดา ทรงอิทธิสุข

Punnada Songitthisuk

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร แม่สอด

Kamphaengphet Rajabhat University Maesot, Thailand

Corresponding Author, Email: punnadasongitthisuk@outlook.co.th<sup>1</sup>

Received: 2025-03-11; Revised: 2025-10-30; Accepted: 2025-10-31

**บทคัดย่อ**

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาศักยภาพของบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก 2) เพื่อศึกษาปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก 3) เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดตาก และ 4) เพื่อประเมินและรับรองรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดตาก รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมวิธีแบบหลายขั้นตอน กลุ่มตัวอย่าง วิธีการได้มา การคำนวณหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาโร่ ยามาเน่ (TaroYamane) คือ บุคลากรภาครัฐในอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวไปปฏิบัติ 316 คน และกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่ได้มา โดยการเลือกแบบเจาะจง ได้แก่ ผู้บริหารในหน่วยงานภาครัฐ จำนวน 21 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. การวิจัยเชิงปริมาณเพื่อศึกษาศักยภาพของบุคลากร พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยศักยภาพของบุคลากร ด้านความรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน ด้านวิทยากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด
2. การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบการดำเนินงานบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวไปปฏิบัติ สามารถสร้างรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดตาก
3. การประเมินความเป็นไปได้และรับรองรูปแบบการดำเนินงานบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวไปปฏิบัติ พบว่า ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์จำแนกตามปัจจัยศักยภาพของบุคลากร ด้านความรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด จำแนกตามปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน ด้านระยะเวลามีค่าเฉลี่ยสูงสุดและจำแนกตามปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

**คำสำคัญ:** ศักยภาพของบุคลากร, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, การฝึกอบรม, แรงงานต่างด้าว

## Abstract

This article aims to 1) study the potential of government personnel who work on foreign workers in Mae Sot District, Tak Province; 2) study the relationship between external and internal environments and the development of potential of government personnel who work on foreign workers in Mae Sot District, Tak Province; 3) develop a model for the development of potential of government personnel who work on foreign workers in the special economic development area of Tak Province; and 4) evaluate and certify the model for the development of potential of government personnel who work on foreign workers in the special economic development area of Tak Province. The research design is a multi-stage mixed-methods research. Sample group, method of sampling, sample calculation using Taro Yamane formula, namely, government personnel in Mae Sot District, Tak Province who are involved in the implementation of the foreign worker management policy, 316 people, and relevant groups obtained by purposive selection, namely, 21 executives in government agencies. The instrument used is a questionnaire. Data analysis is done using a computer program. The statistics used are frequency, percentage, mean, and standard deviation. The results of the research are as follows:

1. Quantitative research to study the potential of personnel found that opinions on the potential factors of personnel in terms of knowledge had the highest average value, opinions on the internal environmental factors in terms of lecturers had the highest average value, and opinions on the external environmental factors, economic changes had the highest average value.

2. Qualitative research to create and develop a model for implementing the policy on the management of foreign workers was able to create a model for developing the potential of government personnel who work on foreign workers in the special economic development area of Tak Province.

3. Evaluation of the feasibility and certification of the model for implementing the policy on the management of foreign workers found that the feasibility and usefulness classified by the potential factors of personnel in terms of knowledge had the highest average value, classified by internal environmental factors, time had the highest average value, and classified by external environmental factors, technological advancement had the highest average value.

**Keywords:** Personnel potential, Human resource development, Training; Migrant worker

## บทนำ

บุคลากร ถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อการบริหารงานไม่ว่าจะเป็นในองค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชน ที่เน้นในการพัฒนา สร้างสรรค์นวัตกรรมและนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้งานมากขึ้น ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี การศึกษา และการบริหารบุคคลอย่างรวดเร็ว ซึ่งองค์กรภาคเอกชนมีการลดจำนวนบุคลากรลง เพื่อปรับโครงสร้างให้มีบุคลากรน้อยแต่มีความรู้ความสามารถ และใช้เทคโนโลยีมากขึ้น ในทางกลับกัน องค์กรภาครัฐมีจำนวนบุคลากรที่ลดลงจากการเกษียณอายุราชการ การลาออกหรือการโดนลงโทษทางวินัย ทำให้ภาครัฐไม่สามารถปรับปรุงโครงสร้างได้เหมือนกับองค์กรภาคเอกชน



ดังนั้น องค์การภาครัฐจึงต้องมีการพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้มีความรู้ความสามารถ พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (ณัฐสิทธิ์ ตันติศุภชัยกุล, 2561 : 2)

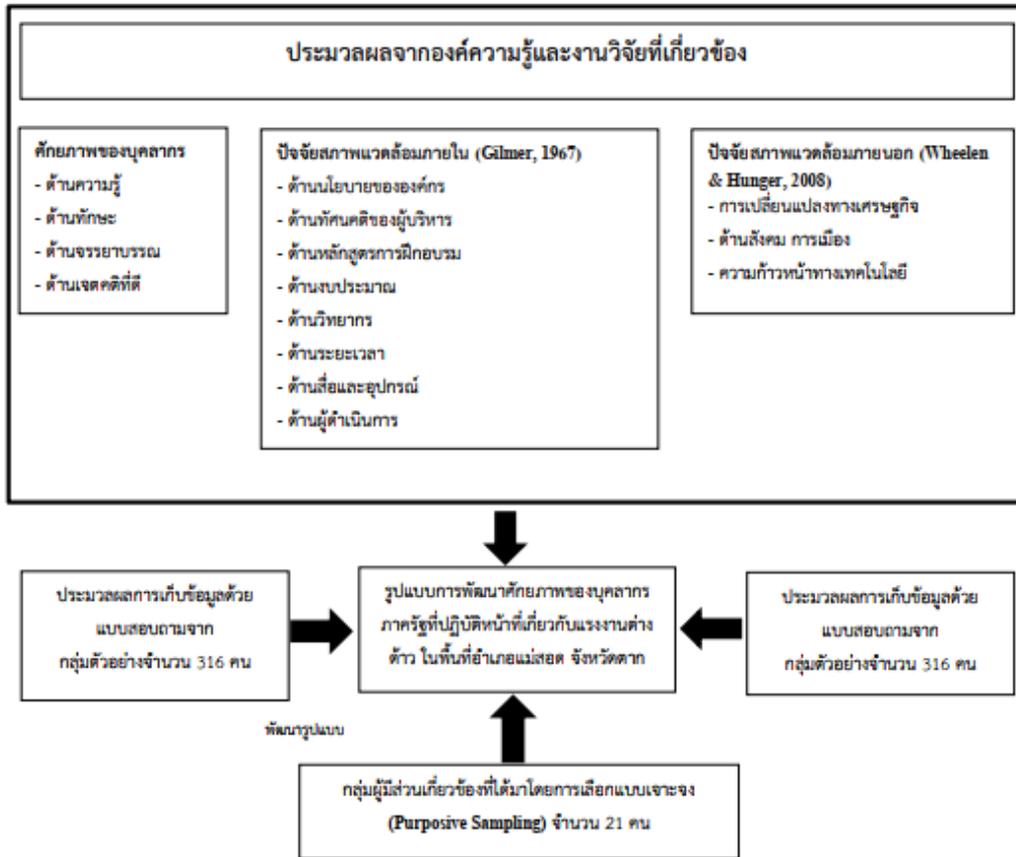
แรงงานข้ามชาติหรือแรงงานต่างด้าวเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญในการดำเนินธุรกิจภาคส่วนต่างๆ ของประเทศไทย แรงงานข้ามชาติที่เดินทางเข้ามาทำงานมีจำนวนมากและกระจายอยู่เกือบทุกภาคส่วน จากการสำรวจสถานการณ์แรงงานต่างด้าวได้รับอนุญาตทำงานในประเทศไทยจนถึงประจำเดือนมีนาคม ปี พ.ศ.2567 พบว่า มีแรงงานข้ามชาติที่พำนักอยู่ในประเทศไทยทั้งสิ้น 3,313,425 คน ทั้งนี้ หากพิจารณาในกลุ่มแรงงานข้ามชาติ 4 สัญชาติ (เมียนมา สปป.ลาว กัมพูชา และเวียดนาม) มีจำนวนทั้งสิ้น 3,012,391 คน ซึ่งเป็นกลุ่มแรงงานข้ามชาติที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนธุรกิจ โดยแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่พำนักอยู่ในบริเวณเขตปริมณฑล รองลงมา คือ ภาคกลาง และกรุงเทพมหานคร (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว สถิติจำนวน คนต่างด้าว เดือนมีนาคม 2567 ที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักร กรมการจัดหางาน ,2567 : 1) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดตาก เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องได้มีรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร สอดคล้องต่อความต้องการให้เกิดความสำเร็จของหน่วยงานรัฐในการนำนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวไปปฏิบัติในพื้นที่ ซึ่งจะประโยชน์ต่อการดำเนินงานของหน่วยงานของรัฐ ในอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ในการที่จะบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวไปปฏิบัติในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาศักยภาพของบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก
2. เพื่อศึกษาปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก
3. เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดตาก
4. เพื่อประเมินและรับรองรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดตาก

### กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรภาครัฐในอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวไปปฏิบัติ จำนวน 500 คน และผู้บริหารในหน่วยงานภาครัฐและผู้มีส่วนได้เสียในการตอบแบบสอบถามโดยใช้เทคนิคเดลฟาย แบบปรับปรุง 3 รอบ คือ กลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรภาครัฐในอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวไปปฏิบัติ จำนวน 316 คน โดยการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาโร ยามาเน่ (TaroYamane) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543 : 285) และผู้บริหารในหน่วยงานภาครัฐและผู้มีส่วนได้เสียในการตอบแบบสอบถามโดยใช้เทคนิคเดลฟาย แบบปรับปรุง 3 รอบ คือ กลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 21 คน มีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือก ดังนี้ 1) เจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านแรงงานต่างด้าว จังหวัดตาก 6 คน 2) ผู้ว่าจ้างแรงงานสัญชาติเมียนมาชาวไทย 5 คน 3) แรงงานสัญชาติพม่าระดับหัวหน้างานซึ่งพูดภาษาไทยได้และมีที่พำนักอาศัยอยู่ในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดตาก 5 คน และ 4) บริษัทจัดหาแรงงานต่างด้าวเป็นบริษัทเอกชนที่ประกอบธุรกิจการให้บริการอำนวยความสะดวกแก่ผู้ว่าจ้างแรงงานและแรงงานต่างด้าว 5 คน



### เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ใช้มาตราส่วนประมาณค่า Rating Scale ตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert's Scale) ในการวัดระดับความคิดเห็น ไว้ดังนี้ (Likert's Scale, 1932 P.140) โดยผู้วิจัยพัฒนาขึ้นแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ส่วนคำชี้แจง ประกอบด้วย ขั้นตอนของการวิจัยจำนวนรอบที่ใช้เก็บข้อมูลที่มาของคำถาม ความหมายของการแสดงความคิดเห็น 5 ระดับ โครงสร้างของข้อคำถาม และวิธีตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ส่วนข้อคำถามเป็นคำถามแบบปลายปิดชนิดเลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด และเมื่อสิ้นสุดข้อคำถามในแต่ละตอนผู้เชี่ยวชาญสามารถเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมนอกเหนือจากส่วนที่ปรากฏในแบบสอบถาม

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ศึกษาศักยภาพของบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ โดยการศึกษาหลักการ แนวคิด และสาระสำคัญที่เกี่ยวข้อง จากนั้นสังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. สังเคราะห์องค์ประกอบการนำนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว โดยการแจกแบบสอบถามและนัดหมายกับผู้ให้ข้อมูลเพื่อนัดหมายวันและเวลาในการเข้าสัมภาษณ์

3. ขออนุญาตจากมหาวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือจากผู้ให้ข้อมูลในการเข้าสัมภาษณ์ และนัดหมายวันที่จะไปขอรับแบบสอบถามกลับคืนภายในระยะเวลาที่กำหนด

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้ตรวจนับคะแนนในแบบสอบถาม โดยให้คะแนนตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้ 5 = มีความถูกต้องและความเหมาะสมในระดับมากที่สุด, 4 = มีความคิดเห็นว่า มีความถูกต้องและความเหมาะสมในระดับมาก, 3 = มีความคิดเห็นว่า มีความถูกต้องและความเหมาะสมในระดับปานกลาง, 2 = มีความคิดเห็นว่า มีความถูกต้องและความเหมาะสมในระดับน้อย และ 1 = มีความคิดเห็นว่า มีความถูกต้องและความเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด

กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง มีความถูกต้อง และความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง มีความถูกต้อง และความเหมาะสมในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง มีความถูกต้อง และความเหมาะสมในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง มีความถูกต้อง และความเหมาะสมในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง มีความถูกต้อง และความเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด

ซึ่งผู้วิจัยใช้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ย 3.41 ขึ้นไป เป็นเกณฑ์ที่แสดงว่ารูปแบบการนำนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวไปปฏิบัติ ในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดตาก มีความถูกต้องและความเหมาะสมและทำการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

## ผลการวิจัย

ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณเพื่อศึกษาศักยภาพของบุคลากรภาครัฐ พบว่า

1.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยศักยภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านความรู้ ด้านพฤติกรรม ด้านทัศนคติ และด้านทักษะความชำนาญ ซึ่งทุกด้านอยู่ในระดับมาก

1.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านวิทยากร ด้านทัศนคติของผู้บริหาร ด้านระยะเวลา ด้านสื่อและอุปกรณ์ ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม ด้านนโยบายขององค์กร ด้านผู้ดำเนินการ และด้านงบประมาณ ซึ่งทุกด้านอยู่ในระดับมาก

1.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ ด้านสังคม การเมือง และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ซึ่งทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบการนำนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวไปปฏิบัติ พบว่า จากการนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นที่ 1 มาทำการประเมินความถูกต้องของร่างรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดตาก ซึ่งประเมินโดยเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านแรงงานต่างด้าว จังหวัดตาก ผู้ว่าจ้างแรงงานสัญชาติเมียนมาชาวไทย แรงงานสัญชาติพม่าระดับหัวหน้างานซึ่งพูดภาษาไทยได้และมีที่พำนักอาศัยอยู่ในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดตาก และบริษัทจัดหาแรงงานต่างด้าวเป็นบริษัทเอกชนที่ประกอบธุรกิจการให้บริการอำนวยความสะดวกแก่ผู้ว่าจ้างแรงงานและแรงงานต่างด้าว จำนวนทั้งสิ้น 33 คน สามารถสร้างรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดตาก ได้ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดตาก

ระยะที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้และรับรองรูปแบบการนำนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวไปปฏิบัติ ในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดตาก พบว่า

3.1 ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดตาก จำแนกตามปัจจัยศักยภาพของบุคลากร เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านความรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านทักษะความชำนาญ อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านทัศนคติ อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านพฤติกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด

3.2 ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดตาก จำแนกตามปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านระยะเวลา อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม อยู่ในระดับมากที่สุด นโยบายขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านวิทยากรอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านทัศนคติของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านผู้ดำเนินการ อยู่ในระดับมากที่สุด

3.3 ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดตาก จำแนกตามปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านสังคม การเมือง อยู่ในระดับมากที่สุด

## อภิปรายผล

1. องค์ประกอบของการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดตาก ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยศักยภาพของบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ประกอบด้วย ด้านความรู้ ด้านทักษะความชำนาญ ด้านทัศนคติ และด้านพฤติกรรม 2) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน ประกอบด้วย ด้านนโยบายขององค์กร ด้านทัศนคติของผู้บริหาร ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม ด้านวิทยากร ด้านระยะเวลา และด้านผู้ดำเนินการ และ 3) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก ประกอบด้วย การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ ด้านสังคม การเมือง และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ซึ่งสอดคล้องกับ เนตรชนก ดวนใหญ่, (2562 : 5) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในศาลอาญา ยุคดิจิทัล ประจำปี 2562 ผลการศึกษาพบว่า 1) การดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของศาลอาญาในยุคดิจิทัล ประจำปี 2562 มีดังนี้ (1) การฝึกอบรม มีการจัดอบรมให้บุคลากรทั้งการจัดภายในหน่วยงาน (2) การศึกษา มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นและสนับสนุนให้ขอรับทุนเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพในองค์ความรู้ที่สูงขึ้นหรือเพิ่มมากขึ้น (3) การพัฒนา ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การไปศึกษาดูงานการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อทางเพจศาล ระบบทางเทคโนโลยีต่างๆ รวมถึงการเป็นพี่เลี้ยง การเป็นวิทยากรภายในหน่วยงาน เป็นต้น (4) เทคโนโลยี ได้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กรและเป็นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในส่วนต่างๆ ด้วยระบบเทคโนโลยี งานวิจัยของวีระยุทธ พรพจน์ธนาศ และวงพักตร์ ภูพันธ์ศรี, (2562 : 146) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดระยอง ซึ่งผลจากการสัมภาษณ์พบว่า ด้านการฝึกอบรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 5 แห่ง ล้วนให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมบุคลากรมาก ด้านการศึกษา การส่งบุคลากรศึกษาต่อ นั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถให้ทุนแก่บุคลากรเพื่อศึกษาต่อได้ เนื่องจากข้อกำหนดในระเบียบราชการ ด้านการพัฒนาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนใหญ่ยังไม่มีลักษณะของการทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจนอย่างเป็นระบบ ด้านการเรียนรู้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยองมีลักษณะการวินิจฉัยสั่งงานตามระดับชั้นการบังคับบัญชาเป็นหลัก ส่วนผลจากแบบสอบถาม



พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยปานกลางกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง รวมถึง งานวิจัยของธนิกานต์ ศรีจันทร์ และคณะ, (2564 : 187) ได้ทำการศึกษารื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ศึกษากรณี อ.คอนสวรรค์ จ.ชัยภูมิ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า มี 5 ปัจจัย คือ (1) ปัจจัยการ กำหนดแนวทางการบริหารงานบุคคลและงบประมาณ (2) ปัจจัยความต้องการในการฝึกอบรม การปฐมนิเทศ การดูงานขององค์กร (3) ปัจจัยเกี่ยวกับหลักสูตรการพัฒนา (4) ปัจจัยเกี่ยวกับเนื้อหาที่จะศึกษาดูงาน การ สอนงานและสาธิตงาน และ (5) ปัจจัยเกี่ยวกับความต้องการในหลักสูตรการพัฒนา

2. รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ในพื้นที่ พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดตาก จากการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ พบว่ามีความ เป็นไปได้และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ ศรีศักดิ์ สุวรรณธรรมมา, (2563 : ก) ได้ทำการศึกษารื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น: กรณีศึกษา เทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ซึ่งพบว่า การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลนครนนทบุรี ใช้รูปแบบการฝึกอบรม และส่งเสริมการพัฒนาตนเอง เช่น การจัดฝึกอบรม การศึกษาดูงาน ส่งบุคลากรไปอบรมกับหน่วยงานภายนอก เป็นต้น วิธีการในการจัด ฝึกอบรมที่ใช้ คือ การบรรยาย การอภิปราย สัมมนา การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ส่วนวิธีการพัฒนาตนเอง ของบุคลากร คือ การเรียนรู้จากหัวหน้างาน การจัดองค์ความรู้ (KM) การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และ แนวทางการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลนครนนทบุรี คือ จะต้องสร้างความตระหนักให้บุคลากรมีความ ต้องการที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ยึดหลัก “บุคลากรเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” กำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดที่ชัดเจน รวมถึงจะต้องนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นด้วย งานวิจัยของมารีชา อนันทรารวัน และโชติ บดีรัฐ, (2564 : 158) ได้ทำการศึกษารื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสายสนับสนุน พบว่า แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสาย สนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ควรดำเนินการดังนี้ 1. การสนับสนุนทุนการศึกษาและการ เตรียมความพร้อมด้านภาษาอังกฤษให้แก่บุคลากรสายสนับสนุน 2. การสำรวจความต้องการจัดหาหลักสูตรที่ ทันสมัยในการจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรสายสนับสนุนสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง 3. การจัดทำ คู่มือการปฏิบัติงาน และ ใช้ระบบพี่เลี้ยงในการสอนงานหรือช่วยตัดสินใจแก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบ ทั้งนี้ ยังสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์ และกำหนดแนวทางต่างๆในการจัดทำแผนพัฒนา ศักยภาพ บุคลากรเพื่อยกระดับการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ได้รูปแบบการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับ แรงงานต่างด้าว ในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดตาก และประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ ของรูปแบบ พบว่ามีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น หน่วยงานภาครัฐที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวควรนำรูปแบบดังกล่าวไปใช้ เพื่อพัฒนาคุณภาพการ พัฒนาบุคลากรให้มีการปฏิบัติงานและการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป

### 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ได้รูปแบบการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติหน้าที่ เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดตาก ที่มีทั้งความเป็นไปได้และความเป็น ประโยชน์ในระดับมากที่สุด เพื่อประโยชน์ทางด้านการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรภาครัฐ ควรนำรูปแบบที่ได้



จากการวิจัยไปทดลองใช้ในการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว เพื่อส่งเสริมระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

2.2 ผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐและผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรนำรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดตาก ที่ได้จากงานวิจัยนี้ ไปใช้ในการวางแผนการดำเนินงานทั้งในเชิงนโยบายและเชิงพื้นที่ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพของการปฏิบัติงาน

2.3 ผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐและผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว จากการนำรูปแบบไปใช้ และจัดทำเกณฑ์การประเมินและคุณสมบัติที่เหมาะสม

### เอกสารอ้างอิง

- ณัฐสิทธิ์ ต้นตึกชัยกุล. (2561). กระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 12 มีนาคม 2567. แหล่งที่มา: <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/twin-7/6114152092.pdf>.
- กรมการจัดหางาน. (2567). สถานการณ์แรงงานต่างด้าวประจำเดือน มีนาคม พ.ศ. 2567. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 12 มีนาคม 2567. แหล่งที่มา: <https://www.doe.go.th/prd/alien/statistic/param/site/152/list-label>.
- Likert, R. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale*. New York: Wiley & Son.
- Gilmer, B. (1967). *Applied Psychology*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Wheelen, T. L. & Hunger, J. D. (2008). *Strategic Management and Business Policy*. (11th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- เนตรชนก ดวนใหญ่. (2562). การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในศาลอาญา ยุคดิจิทัล ประจำปี 2562. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ และวงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี. (2562). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดระยอง. *วารสารจันทร์เกษมสาร*. 25 (1), 141-155.
- ธนิกานต์ ศรีจันทร์, อินทราภรณ์ อินทรประจบ, สมศักดิ์ จันผ่อง, ธรรมรัตน์ โพธิ์สุวรรณปัญญา และ ชูเกียรติ ผลาผล. (2564). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ศึกษากรณี อ.คอนสวรรค์ จ.ชัยภูมิ. *Journal of Modern Learning Development*. 6 (2), 182-196.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ศรีศักดิ์ สุวรรณธรรมมา. (2563). แนวทางการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น: กรณีศึกษาเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มาริษา อนันทราวิน และโชติ บดีรัฐ. (2564). แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. *วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์*. 6 (3), 153-162.