

26 June 2026 (Online Conference)

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN THE PUBLIC SECTOR (2023 - 2027) IMPACT ON WELFARE OF OPERATIONAL SUPPORT PERSONNEL UNDER OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION (HEAD OFFICE)

Wongsakorn CHAIPAKDEE

Department of Educational Administration, Graduate School, Suan Sunandha Rajabhat University,
Thailand; s67561802064@ssru.ac.th

ARTICLE HISTORY

Received: 24 June 2026**Revised:** 26 June 2026**Published:** 26 June 2026

ABSTRACT

The research entitled “Human Resource Management in the Public Sector (2023-2027) Impact on Welfare of Operational Personnel under Office of the Basic Education Commission (Head Office) aimed to: 1) examine the public sector human resource management measures (B.E. 2566–2570) for government service support personnel under the Office of the Basic Education Commission (Central Office); 2) study the welfare of government service support personnel under the Office of the Basic Education Commission (Central Office); 3) investigate the relationship between public sector human resource management measures (B.E. 2566–2570) and the welfare of government service support personnel under the Office of the Basic Education Commission (Central Office); and 4) examine the effects of public sector human resource management measures (B.E. 2566–2570) on the welfare of government service support personnel under the Office of the Basic Education Commission (Central Office). This study employed quantitative research design. Data were collected using a questionnaire administered to a sample of 118 government service support personnel under the Office of the Basic Education Commission (Central Office). Statistical analyses included frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis. The research findings revealed that: 1) the overall level of public sector human resource management measures (B.E. 2566–2570) was at a high level; 2) the overall welfare of government service support personnel was at a moderate level; 3) the public sector human resource management measures (B.E. 2566–2570) and the welfare of government service support personnel under the Office of the Basic Education Commission (Central Office) had a statistically significant positive relationship at a low level ($p < .01$); and 4) the public sector human resource management measures (B.E. 2566–2570) that significantly affected the welfare of government service support personnel under the Office of the Basic Education Commission (Central Office) included the ethical compensation and welfare system, workload analysis based on the number of personnel, and appropriate workforce planning, which together could collectively predict the welfare outcomes at 49.20 percent with statistical significance at the .01 level.

Keywords: Human Resource Management in the Public Sector (2023 – 2027), Welfare of Operational Personne, Office of the Basic Education Commission (Head Office)

CITATION INFORMATION: Chaipakdee. W. (2025). Human Resource Management in The Public Sector (2023 - 2027) Impact on Welfare of Operational Support Personnel Under Office of The Basic Education Commission (Head Office). *Procedia of Multidisciplinary Research*, 4(6), 36.

มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 - 2570) ที่ส่งผลต่อ สวัสดิการของบุคลากรสนับสนุนการปฏิบัติงานให้ราชการ สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)

วงศ์กร ชัยภักดิ์

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา; s67561802064@ssru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง “มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ.2566 – 2570) ที่ส่งผลต่อสวัสดิการของบุคลากรสนับสนุนการปฏิบัติงานให้ราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(ส่วนกลาง) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษามาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 - 2570) ของบุคลากรสนับสนุนการปฏิบัติงานให้ราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) 2) เพื่อศึกษาสวัสดิการของบุคลากรสนับสนุนการปฏิบัติงานให้ราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 - 2570) กับสวัสดิการของบุคลากรสนับสนุนการปฏิบัติงานให้ราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) และ 4) เพื่อศึกษามาตรการการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 - 2570) ส่งผลต่อสวัสดิการของบุคลากรสนับสนุนการปฏิบัติงานให้ราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลวิจัยด้วยการใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรสนับสนุนการปฏิบัติงานให้ราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(ส่วนกลาง) จำนวน 118 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และค่าถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566-2570) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) สวัสดิการของบุคลากรสนับสนุนการปฏิบัติงานให้ราชการ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3) มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566-2570) กับสวัสดิการของบุคลากรสนับสนุนการปฏิบัติงานให้ราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) การศึกษามาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566-2570) ที่ส่งผลต่อสวัสดิการของบุคลากรสนับสนุนการปฏิบัติงานให้ราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ได้แก่ ด้านระบบค่าตอบแทน และสวัสดิการที่มีคุณธรรม ด้านการวิเคราะห์ภาระงานตามจำนวนบุคลากร ด้านการวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสม สามารถร่วมกันพยากรณ์มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 – 2570) ได้ร้อยละ 49.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ, สวัสดิการของบุคลากรสนับสนุนการปฏิบัติงานให้ราชการ, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)

ข้อมูลการอ้างอิง: วงศ์กร ชัยภักดิ์ (2568). มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ.2566 – 2570) ที่ส่งผลต่อสวัสดิการของบุคลากรสนับสนุนการปฏิบัติงานให้ราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง). *Procedia of Multidisciplinary Research*, 4(6), 36.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยมีสัดส่วนประชากรที่เป็นกำลังแรงงานสูงถึงร้อยละ 90.18 หรือคิดเป็น 59.43 ล้านคน จากประชากรรวม 65.9 ล้านคนในปี พ.ศ. 2568 โดยในจำนวนนี้เป็นกำลังคนภาครัฐกว่า 3 ล้านคนกระจายอยู่ตามส่วนราชการต่าง ๆ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ถือเป็นส่วนราชการระดับกรมที่มีจำนวนข้าราชการและบุคลากรในสังกัดมากที่สุด อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาแนวโน้มตั้งแต่ปี พ.ศ. 2567-2568 พบว่า อัตรากำลังคนภาครัฐในภาพรวมลดลงร้อยละ 2.93 แต่จำนวนข้าราชการกลับเพิ่มขึ้นร้อยละ 5.77 ส่งผลให้รัฐบาลต้องแบกรับภาระทางการคลังด้านเงินเดือนและสวัสดิการบุคลากรสูงถึง 1.33 ล้านล้านบาทในปีงบประมาณ 2566 เพื่อควบคุมขนาดกำลังคนภาครัฐให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับโครงสร้างส่วนราชการ และลดภาระงบประมาณผูกพันในระยะยาว คณะรัฐมนตรีจึงมีมติเห็นชอบ "มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566-2570)" ซึ่งประกอบด้วย 2 มาตรการหลัก คือ มาตรการจัดการเชิงยุทธศาสตร์ที่มุ่งพัฒนาศักยภาพบุคลากรสร้างโอกาสในสายอาชีพ และมาตรการบริหารอัตรากำลังปกติที่เน้นการควบคุมอัตรากำลังและปรับปรุงรูปแบบการจ้างงานให้ยืดหยุ่นมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ สพฐ. ในฐานะหน่วยงานผู้รับมอบนโยบาย ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการจ้างงานของกลุ่มบุคลากรสนับสนุนการปฏิบัติงานให้ราชการในสถานศึกษา (เช่น ครูภารโรงเรียน นักการภารโรง และเจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการ รวม 9 ประเภทตำแหน่ง) จากเดิมที่เป็น "ลูกจ้างชั่วคราว" ให้กลายเป็นการ "จ้างเหมาบริการ" ตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ตั้งปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เป็นต้นไป การเปลี่ยนรูปแบบเป็นสัญญาจ้างเหมาบริการแบบ "จ้างทำของ" ดังกล่าว ส่งผลให้บุคลากรกลุ่มนี้ไม่มีนิติสัมพันธ์ในฐานะนายจ้าง-ลูกจ้างกับรัฐ และสูญเสียสิทธิประโยชน์รวมถึงสวัสดิการภาครัฐที่เคยได้รับ โดยเฉพาะสิทธิในกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทนในส่วนที่นายจ้างต้องสมทบ ผลกระทบนี้ยังทวีความรุนแรงสำหรับบุคลากรสนับสนุนฯ ที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) เนื่องจากสถานที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีค่าครองชีพสูงกว่าจังหวัดอื่นอย่างมาก โดยมีภาระค่าใช้จ่ายด้านอาหารสูงถึงร้อยละ 56 ของเงินเดือน อีกทั้งยังต้องเผชิญกับปัญหาการเดินทางที่ส่งผลต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยในฐานะนักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ สังกัดสำนักงานนโยบายและแผนการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน สพฐ. ซึ่งมีบทบาทหน้าที่โดยตรงในการวางแผนและวิเคราะห์งบประมาณรายจ่ายของบุคลากร จึงเล็งเห็นความจำเป็นและมีความสนใจที่จะศึกษาว่า "มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566-2570)" ส่งผลต่อสวัสดิการของบุคลากรสนับสนุนการปฏิบัติงานให้ราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)" อย่างไร เพื่อนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ในการวางแผนและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้เกิดความยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษามาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 - 2570) ของบุคลากรสนับสนุนการปฏิบัติงานให้ราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)
2. เพื่อศึกษาสวัสดิการของบุคลากรสนับสนุนการปฏิบัติงานให้ราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 - 2570) กับสวัสดิการของบุคลากรสนับสนุนการปฏิบัติงานให้ราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)
4. เพื่อศึกษามาตรการการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 - 2570) ที่ส่งผลต่อสวัสดิการของบุคลากรสนับสนุนการปฏิบัติงานให้ราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิด ทฤษฎี เอกสารที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสาร ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้องเป็นการบูรณาการมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 - 2570) ตามแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ที่เน้นการปรับขนาดองค์กร

ให้เหมาะสมและคุ้มค่าประมาณผ่านกลไก 7 ด้าน เข้ากับแนวคิดการจัดสวัสดิการองค์กรยุคใหม่ที่มุ่งตอบสนองต่อสุขภาพองค์กรรวมและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรใน 4 มิติหลัก เมื่อนำมาพิจารณาควบคู่กับบริบทของบุคลากรสายสนับสนุน การปฏิบัติงาน สังกัด สพฐ. (ส่วนกลาง) ซึ่งเผชิญข้อจำกัดเชิงโครงสร้างจากการเป็น "ลูกจ้างเหมาบริการ" ตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างฯ พ.ศ. 2560 ทำให้ขาดนิติสัมพันธ์และสูญเสียสิทธิประโยชน์ทางสวัสดิการภาครัฐ แม้ในปัจจุบันจะมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 9) พ.ศ. 2568 เข้ามาช่วยอุดช่องว่างเชิงโครงสร้างโดยกำหนดสิทธิวันหยุด วันลา และค่าตอบแทนที่เป็นธรรมแล้วก็ตาม แต่งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศต่างชี้ให้เห็นสอดคล้องกันว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์และการจัดสวัสดิการแบบองค์รวม (ด้านเศรษฐกิจ ความมั่นคง และสุขภาพ) เป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจและผูกพันต่อองค์กร ในทางตรงกันข้าม โครงสร้างระบบราชการที่ขาดความยืดหยุ่น ภาระงานที่หนักเกินไป และช่องว่างเชิงกฎหมายในการจ้างงาน จะกลายเป็นอุปสรรคสำคัญที่บั่นทอนสวัสดิการและปิดกั้นไม่ให้อำนาจการบริหารกำลังคนสามารถส่งผ่านผลประโยชน์ไปถึงบุคลากรสายสนับสนุนได้อย่างเต็มที่และทำให้อำนาจการบริหารกำลังคนไม่สามารถส่งผ่านผลประโยชน์ไปถึงบุคลากรสายสนับสนุนได้อย่างเต็มที่

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ

งานวิจัยในประเทศส่วนใหญ่มุ่งศึกษาการบริหารงานบุคคล การจัดสวัสดิการ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงบุคลากรสายสนับสนุนในสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานบุคคลในภาพรวมมีระดับการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก ซึ่งด้านการวางแผน อัตราจ้างและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาบรรจุแต่งตั้ง และการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นด้านที่มีการปฏิบัติในระดับสูงที่สุด ขณะที่ด้านการออกจากราชการและการรักษาวิทยายังมีระดับการดำเนินงานที่ค่อนข้างต่ำ นอกจากนี้ ในมิติของการจัดสวัสดิการและคุณภาพชีวิต พบว่า ปัจจัยเกื้อหนุนด้านสวัสดิการมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงต่อคุณภาพชีวิตและการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยแนวโน้มการจัดสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพควรปรับเปลี่ยนจากการสนับสนุนทางการเงินเพียงอย่างเดียว ไปสู่การให้บริการแบบบูรณาการที่ตอบสนองความต้องการที่แตกต่างกันรายบุคคลและตามช่วงอายุ (Generation) ตลอดวงจรชีวิตการทำงาน ทั้งนี้ ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงาน ได้แก่ บทบาทเชิงนโยบายของผู้บริหาร ความพร้อมด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่เพียงพอ (ปทุมพร ภาณุจนอัถ์, 2561; กิตติพงษ์ พงษ์พวง และพัชรินทร์ บุรณะการ, 2562; ศรีญา แสงสว่าง และไตรรัตน์ สิทธิกุล, 2564; สุชาดา คำพิฑูรณ์, 2565; หทัยทิพย์ ตาแสง, 2567; ธราธิป วงษ์แก้ว, 2567)

สำหรับงานวิจัยต่างประเทศส่วนใหญ่มุ่งศึกษาผลกระทบของการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล การจัดสวัสดิการ และนโยบายภาครัฐ ที่ส่งผลต่อความเป็นอยู่ที่ดี ความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาและหน่วยงานภาครัฐ โดยผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์และการจัดสวัสดิการแบบองค์รวม โดยเฉพาะสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน และการพัฒนาทางวิชาชีพ หรือโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลเชิงบวกโดยตรงต่อความเป็นอยู่ที่ดีและประสิทธิภาพในการดำเนินงานของบุคลากร ตลอดจนช่วยเพิ่มอัตราการธำรงรักษาบุคลากร (Retention Rates) และความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ อย่างไรก็ตาม การจัดสวัสดิการในสถานศึกษาจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานได้สูงสุดก็ต่อเมื่อบุคลากรมีความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กรควบคู่กันไป และระบบสวัสดิการนั้นสามารถตอบสนองความต้องการรายบุคคลที่หลากหลายตามช่วงวัยได้ ในทางตรงกันข้าม ปัญหาภาระงานที่หนักเกินไป นโยบายภาครัฐหรือโครงสร้างระบบราชการที่ขาดความยืดหยุ่น วัฒนธรรมองค์กรในเชิงลบ และการขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร ถือเป็นอุปสรรคสำคัญที่บั่นทอนความเป็นอยู่ที่ดีและเป็นสาเหตุหลักที่ทำให้บุคลากรตัดสินใจลาออกจากองค์กร ทั้งนี้ ปัจจัยสำคัญที่จะขับเคลื่อนการบริหารจัดการกำลังคนและการจัดสวัสดิการให้ประสบความสำเร็จ ได้แก่ การสนับสนุนเชิงนโยบายอย่างจริงจังและการฝึกอบรมของผู้บริหาร การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการปรับเปลี่ยนรูปแบบสวัสดิการจากการเน้นตัวเงินเพียงอย่างเดียว ไปสู่การให้บริการแบบบูรณาการที่ครอบคลุมตลอดวงจรชีวิตการทำงาน

(Naluwemba Sekiwu and Okwenje, 2016; Indrayanti, 2019; Vida Douglas, 2019; Marlon J. Rivera, 2021; Solomon Djan, 2022; Ojiambo, 2024; Wanzala, 2024; Indrati Ardi Ardi and Margaretha Pink Berlianto, 2025)

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษามาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566-2570) ส่งผลต่อสวัสดิการของบุคลากรสนับสนุนการปฏิบัติงานให้ราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) โดยรวบรวมเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องจากวรรณกรรมต่าง ๆ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุม ได้แก่ 1) แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับมาตรการบริหารอัตรากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 – 2570) 2) แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการ 3) แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบุคลากรสนับสนุนการปฏิบัติงานให้ราชการ 3) บริบทบุคลากรสนับสนุนการปฏิบัติงานให้ราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) 4) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศและต่างประเทศ

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสนับสนุนการปฏิบัติงานให้ราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) จำนวน 168 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการเปรียบเทียบขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้จำนวน 118 คน

3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ คือ มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 - 2570) ซึ่งได้จากการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการจ้างงาน ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้ 1) การวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสม 2) การพัฒนาทักษะและสมรรถนะของบุคลากร 3) การบริหารผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะของบุคลากร 4) การสรรหาและเลือกสรร 5) ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีคุณธรรม 6) ระบบคุณธรรม 7) การวิเคราะห์ภาระงานตามจำนวนบุคลากร

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ สวัสดิการของบุคลากรสนับสนุนการปฏิบัติงานให้ราชการ ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) สวัสดิการด้านค่าตอบแทน 2) สุขภาวะทางจิต 3) สุขภาพกายและสวัสดิการรักษายาบาล 4) การจัดสรรสวัสดิการที่มีความยุติธรรมต่อลูกจ้าง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณตามตารางของ Krejcie and Morgan และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด 168 คน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสนับสนุนการปฏิบัติงานให้ราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) จำนวนทั้งสิ้น 118 คน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมถึงใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอนในการทดสอบสมมติฐานตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale) ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากกรอบแนวคิดเกี่ยวกับเกี่ยวกับมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566-2570) ส่งผลต่อสวัสดิการของบุคลากรสนับสนุนการปฏิบัติงานให้ราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้รวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจากบุคลากรสนับสนุนการปฏิบัติงานให้ราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)

โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 1 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 – 2570) และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 – 2570) ส่งผลต่อสวัสดิการของบุคลากรสนับสนุนการปฏิบัติงานให้ราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างผ่านระบบออนไลน์ พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและแนวทางการตอบแบบสอบถามแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม จากนั้นได้นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ก่อนนำไปประมวลผลของข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ และวิเคราะห์ข้อมูลในลำดับถัดไป

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และค่าถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566-2570) ส่งผลต่อสวัสดิการของบุคลากรสนับสนุนการปฏิบัติงานให้ราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

1. มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566-2570) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาค่าเฉลี่ยต่ำ ได้แก่ 1) ด้านระบบคุณธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566-2570) ด้านการสรรหาและเลือกสรร โดยรวมอยู่ในระดับมาก 4) ด้านการวิเคราะห์ภาระงานตามจำนวนบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก 5) ด้านการพัฒนาทักษะและสมรรถนะของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก 6) ด้านการวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 7) ด้านระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีคุณธรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
2. สวัสดิการของบุคลากรสนับสนุนการปฏิบัติงานให้ราชการ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสุขภาวะทางจิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ด้านค่าตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3) ด้านการจัดสรรสวัสดิการที่มีความยุติธรรมต่อลูกจ้าง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 4) ด้านสุขภาพกายและสวัสดิการรักษาพยาบาล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
3. มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566-2570) กับสวัสดิการของบุคลากรสนับสนุนการปฏิบัติงานให้ราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับต่ำเท่ากับ .396 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 – 2570) และสวัสดิการของบุคลากรสนับสนุนการปฏิบัติงานให้ราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับต่ำถึงปานกลาง ($r = .218 - .618$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถเรียงลำดับจากด้านที่มีความสัมพันธ์สูงไปหาต่ำ ได้แก่ 1) X5 (ด้านระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีคุณธรรม) มีความสัมพันธ์ระดับ .681 2) X7 (ด้านการวิเคราะห์ภาระงานตามจำนวนบุคลากร) มีความสัมพันธ์ระดับ .448 3) X1 (ด้านการวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสม) มีความสัมพันธ์ระดับ .395 4) X2 (ด้านการพัฒนาทักษะและสมรรถนะของบุคลากร) มีความสัมพันธ์ระดับ .375 5) X4 (ด้านการสรรหาและเลือกสรร) มีความสัมพันธ์ระดับ .346 6) X6 (ด้านระบบคุณธรรม) มีความสัมพันธ์ระดับ .306 7) X3 (ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะของบุคลากร) มีความสัมพันธ์ระดับ .218 รายการแสดงผลด้านล่างนี้

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	Y	ระดับ ความสัมพันธ์
X ₁	1.00							.395**	ต่ำ
X ₂	.582**	1.00						.375**	ต่ำ
X ₃	.676**	.598**	1.00					.218**	ต่ำมาก
X ₄	.672**	.732**	.764**	1.00				.346**	ต่ำ
X ₅	.424**	.378**	.189**	.385**	1.00			.681**	ปานกลาง
X ₆	.662**	.569**	.773**	.815**	.273**	1.00		.306**	ต่ำ
X ₇	.717**	.580**	.594**	.626**	.433**	.554**	1.00	.448**	ต่ำ
X								.396	ต่ำ

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การศึกษามาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566-2570) ส่งผลต่อสวัสดิการของบุคลากรสนับสนุนการปฏิบัติงานให้ราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) มีผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสวัสดิการของบุคลากรสนับสนุนการปฏิบัติงานให้ราชการ X5 (ด้านระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีคุณธรรม) เป็นตัวแปรพยากรณ์เข้าสู่สมการลำดับแรก สามารถพยากรณ์ความสัมพันธ์สวัสดิการของบุคลากรสนับสนุนการปฏิบัติงานให้ราชการ ได้ดีที่สุด มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 46.30 เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ X7 (ด้านการวิเคราะห์ภาระงานตามจำนวนบุคลากร) เข้าสู่สมการไป อำนาจในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น ร้อยละ 49.20 และเมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ X1 (ด้านการวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสม) เข้าสู่สมการในโมเดลสุดท้าย พบว่าตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ X5 , X7 และ X1 สามารถร่วมกันพยากรณ์มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2567 – 2570) ได้ร้อยละ 49.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนี้

โมเดล	ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	F	P
3	X ₅ X ₇ X ₁	.702	.492	17.768	0.000*

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

โดยผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ X5 (ด้านระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีคุณธรรม) X7 (ด้านการวิเคราะห์ภาระงานตามจำนวนบุคลากร) และ X1 (ด้านการวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสม) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .522, .398 และ .390 ตามลำดับ และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .681, .448 และ .395 ตามลำดับ ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรเกณฑ์ (มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 – 2570)) และตัวแปรพยากรณ์ X5, X7 และ X1 มีค่าเท่ากับ .702 และอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 49.20 และความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นจากการพยากรณ์เท่ากับ .407 ดังนี้

มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ					
ตัวแปรพยากรณ์	b	SE _b	β	t	p-value
1 X ₅	.522	.074	.681	7.014	0.000
2 X ₇	.398	.105	.448	3.779	0.000
3 X ₁	.390	.120	.395	3.251	0.002

R = .702, R² = .492, Adj R² = .464, SEE = .407, F = 17.768, a = 0.901

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สามารถเขียนสมการถดถอย ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์สวัสดิการของบุคลากรสนับสนุนการปฏิบัติงานให้ราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) โดยใช้คะแนนดิบ

$$Y' = 0.901 + 0.522X5 + 0.398X7 + 0.390X1$$

สมการพยากรณ์มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 – 2570) และสวัสดิการของบุคลากรสนับสนุนการปฏิบัติงานให้ราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) โดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$Z' = 0.681Zx5 + 0.448Zx7 + 0.395Zx1$$

อภิปรายผล

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อศึกษามาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566-2570) ที่ส่งผลต่อสวัสดิการของบุคลากรสนับสนุนการปฏิบัติงานให้ราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) โดยมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลได้ว่า มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 – 2570) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านระบบคุณธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เนื่องจากบุคลากรรับรู้ถึงความโปร่งใสและเสมอภาค สอดคล้องกับแนวคิดของวิทยา บุญส่ง (2564) และองค์การสหประชาชาติ (2021) ที่ระบุว่าการสรรหาแบบคุณธรรมที่ปราศจากการแทรกแซงจะช่วยสร้างความน่าเชื่อถือให้แก่องค์กร รองลงมาคือด้านการบริหารผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะ ซึ่ง สพฐ. มีระบบตัวชี้วัดที่ชัดเจนสอดคล้องกับแนวคิดของสุดา บุรณพงศ์ (2564) และ Berman และคณะ (2022) ขณะที่ด้านระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีคุณธรรมเป็นด้านเดียวที่อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากบุคลากรยังรับรู้ว่าผลตอบแทนไม่สอดคล้องกับภาระงานจริง ซึ่งเป็นจุดอ่อนสำคัญที่องค์กรต้องเร่งแก้ไขเพื่อลดการสูญเสียบุคลากรตามที่ปิยากร หวังมหาพร (2564) และ Smith & Jones (2022) ได้เสนอไว้ในมิติของ สวัสดิการของบุคลากรสนับสนุนการปฏิบัติงานให้ราชการ พบว่าในภาพรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด โดยด้านสุขภาพจิตมีลำดับสูงสุดแต่ยังเผชิญความเครียดจากความไม่มั่นคงในสัญญาจ้างที่เป็นลักษณะจ้างเหมาบริการรายปี สอดคล้องกับจุฑามาศ สอาดเอี่ยม และคณะ (2562) และอนุสิษฐ์ อุ่นทิม (2566) ที่ชี้ว่าความคุ้มครองและสิทธิขั้นพื้นฐานส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิต เช่นเดียวกับด้านสวัสดิการค่าตอบแทนที่อยู่ในระดับปานกลางเนื่องจากติดเงื่อนไขงบประมาณอัตราตายตัว ไม่สามารถปรับเพิ่มตามค่าครองชีพได้ สอดคล้องกับธัญพิชชา อรินตะ และนิดา กาวิวงศ์ (2566) รวมถึง Molly Blackall & Mattha Busty (2019) ส่วนด้านการจัดสรรสวัสดิการที่มีความยุติธรรมและด้านสุขภาพกายพบว่ามีข้อจำกัดทางกฎหมายเนื่องจากสถานะลูกจ้างเหมาบริการไม่ถือเป็นบุคลากรภาครัฐ จึงขาดสิทธิวันลาและการเบิกค่ารักษาพยาบาลหรือประกันสังคมตามที่มณฑินี รูปสูง (2561) และสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2565) ได้ระบุไว้ อย่างไรก็ตาม การประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 9) พ.ศ. 2568 ถือเป็นก้าวสำคัญทางกฎหมายของไทยในการยกระดับและคุ้มครองสิทธิวันหยุด วันลา และค่าตอบแทนของลูกจ้างกลุ่มนี้ให้เป็นธรรมยิ่งขึ้น สอดคล้องกับมาตรฐานสากลของ SOS Company (2025) และ Sandra Lim Meng Guat และคณะ (2025)

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย



ภาพที่ 1 โมเดลองค์ความรู้จากการวิจัยเกี่ยวกับมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566-2570) ที่ส่งผลต่อสวัสดิการของบุคลากรสนับสนุนการปฏิบัติงานให้ราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) จากการวิเคราะห์เนื้อหา สรุปเป็นองค์ความรู้ใหม่ของมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566-2570) ที่ส่งผลต่อสวัสดิการของบุคลากรสนับสนุนการปฏิบัติงานให้ราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ได้ดังนี้

1. ด้านระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีคุณธรรมเป็นปัจจัยแกนกลางที่สำคัญที่สุดต่อสวัสดิการโดยรวมของบุคลากรสนับสนุนการปฏิบัติงานให้ราชการ เนื่องจากผลการวิจัยชี้ชัดว่ามาตรการด้านนี้มีความสัมพันธ์กับสวัสดิการของบุคลากรสูงที่สุดในบรรดามาตรการทั้งเจ็ดด้าน สะท้อนให้เห็นว่าเป็นธรรมและความเพียงพอของสิ่งตอบแทนคือเงื่อนไขหลักในการรับรู้สวัสดิการ ซึ่งหากมาตรการในด้านนี้ยังไม่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นรูปธรรม มาตรการบริหารจัดการในด้านอื่น ๆ แม้จะอยู่ในระดับที่สูงเพียงใดก็ไม่สามารถส่งผลต่อการยกระดับสวัสดิการโดยรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐมีอิทธิพลต่อสวัสดิการของบุคลากรในระดับที่แตกต่างกันตามลำดับความสำคัญและบทบาทหน้าที่ของแต่ละองค์ประกอบ โดยมาตรการแต่ละด้านไม่ได้ส่งผลต่อสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุนในระดับเดียวกันทั้งหมด แต่มีทั้งด้านที่มีอิทธิพลเชิงพยากรณ์สูงและด้านที่มีบทบาทในเชิงสนับสนุน ซึ่งข้อค้นพบนี้ช่วยให้ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องสามารถจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังในการพัฒนามาตรการบริหารกำลังคนและระบบสวัสดิการได้อย่างมีทิศทาง ชัดเจน และสอดคล้องกับบริบทที่แตกต่างกันของแต่ละหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. การบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐที่ดีในด้านกระบวนการและระบบงานไม่ได้นำไปสู่สวัสดิการที่ดีของบุคลากรสนับสนุนการปฏิบัติงานโดยอัตโนมัติ เนื่องจากมีช่องว่างเชิงโครงสร้างการจ้างงานอย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือ แม้มาตรการบริหารจัดการกำลังคนส่วนใหญ่ถึงหกด้านจะอยู่ในระดับมาก แต่ระดับสวัสดิการและการรับรู้จริงกลับอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าสถานะทางกฎหมายในฐานะลูกจ้างเหมาบริการที่ไม่ได้เป็นบุคลากรของรัฐในทางนิตินัย กลายเป็นอุปสรรคสำคัญที่ทำให้มาตรการบริหารกำลังคนซึ่งเดิมออกแบบมาสำหรับข้าราชการไม่สามารถส่งผ่านผลประโยชน์ด้านสวัสดิการมาถึงบุคลากรกลุ่มนี้ได้อย่างเต็มที่
4. สวัสดิการด้านสุขภาพกายและการรักษาพยาบาลถือเป็นจุดอ่อนวิกฤตที่สุดของบุคลากรสนับสนุนการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากช่องว่างระหว่างนโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐกับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน ยืนยันจากผลการวิจัยที่พบว่าข้อคำถามด้านความครอบคลุมของการรักษาพยาบาลและการตรวจสุขภาพประจำปีมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในระดับน้อย องค์ความรู้ที่สะท้อนให้เห็นว่าข้อจำกัดทางกฎหมายที่หน่วยงานราชการไม่ถูกกำหนดให้นำส่งเงินสมทบประกันสังคมในฐานะนายจ้าง ส่งผลให้บุคลากรสนับสนุนกลุ่มนี้ตกหล่นอยู่ท่ามกลางช่องว่างการคุ้มครองด้านสุขภาพขั้นพื้นฐานที่มาตรการบริหารกำลังคนในปัจจุบันยังไม่สามารถแก้ไขได้

ข้อเสนอแนะ

ในเชิงนโยบายเห็นควรว่าสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรมีนโยบายทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างค่าตอบแทนหรืออัตราค่าจ้างเหมาบริการของบุคลากรสายสนับสนุนในพื้นที่กรุงเทพมหานครให้สะท้อนความเป็นจริงของค่าครองชีพในปัจจุบันเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนยกระดับสิทธิสวัสดิการพื้นฐานสำหรับกลุ่มจ้างเหมาบริการโดยเฉพาะ หน่วยงานควรจัดให้มีระบบกำกับดูแลการเบิกจ่ายค่าตอบแทนและค่าล่วงเวลาให้ถูกต้องเคร่งครัดตามรอบเวลา ควบคู่ไปกับการจัดสวัสดิการเสริมที่ไม่ใช่ตัวเงิน อาทิ การสนับสนุนทุนการศึกษา การจัดพื้นที่พักผ่อนที่เหมาะสม และกิจกรรมลดความตึงเครียดจากการทำงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการขยายขอบเขตการศึกษามาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐทั้งเจ็ดด้านไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ. (2562). รายงานผลการตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชน: สิทธิและสถานภาพของพนักงานจ้างเหมาบริการในหน่วยงานของรัฐ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ.
- ธัญพิชชา อรินตะ และ นิยดา กาวีวงศ์. (2566). แนวทางการจัดค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างภาครัฐ. *วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ*, 11(1), 89-102.
- วิทยา บุญส่ง. (2564). การบริหารทรัพยากรมนุษย์บนระบบคุณธรรมในองค์กรภาครัฐยุคใหม่. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2565). *มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 - 2570)*. นนทบุรี: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2565). *แนวทางการจ้างเหมาบริการบุคคลธรรมดาตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560*. กรุงเทพฯ: กลุ่มกฎหมายและคดี สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Sandra Lim Meng Guat, et al. (2025). Social Security and Welfare Protection for Contractual Workers in ASEAN Countries. *ASEAN Labour Review*, 18(1), 44-61.
- Smith, A., & Jones, B. (2022). *Human Resource Management and Employee Well-being in the 21st Century*. New York: Routledge.
- Wanzala. (2024). School-based welfare and teacher affective commitment in secondary school in Kaliro district, Uganda. *Journal of Education and Practice*, 15(2), 88-99.
- Zhang. (2023). Reskilling and Upskilling the Public Sector Workforce for Digital Transformation. *Public Personnel Management*, 52(4), 511-530.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2026 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).