



วารสาร

บัณฑิตศึกษาชัยภูมิปริทรรศน์

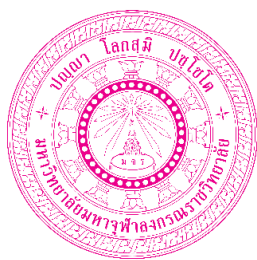
**JOURNAL OF GRADUATE STUDIES
CHAIYAPHUM REVIEW**

ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 (มกราคม-เมษายน 2569)

VOLUME 4, ISSUE 1 (JANUARY–APRIL 2026)



ISSN: 3027-7965 [Online]



วารสารบัณฑิตศึกษาชัยภูมิปริทรรศน์

Journal of Graduate School Chaiphum Review

ปีที่ ๔ ฉบับที่ 1 [มกราคม-เมษายน 2569]

Vol. 4 No. 1 [January-April 2026]

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเป็นวารสารตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิชาการ บทความวิจัย บทความหนังสือและบทความวิชาการประเภทอื่นๆ
2. เพื่อเป็นสื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงวิชาการของนักวิจัยและนักวิชาการทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ
3. เพื่อเป็นวารสารเสนอองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนานุรักษ์ตามหลักการศึกษาเชิงพุทธศาสตร์ และศาสตร์ต่างๆ
4. เพื่อพัฒนาวารสารให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษาและเป็นการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพผลงานการวิจัยและบทความทางวิชาการทางพระพุทธศาสนาและศาสนาต่างๆ รวมทั้งปรัชญาให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน TCI

เจ้าของ

กองบรรณาธิการวารสารบัณฑิตศึกษาชัยภูมิปริทรรศน์
วิทยาลัยสงฆ์ชัยภูมิ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
เลขที่ 97 หมู่ที่ 14 บ้านโนนเหลื่อม ตำบลนาฝาย อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ 36000
โทรศัพท์ 082-134-1049, 082-443-9987

ที่ปรึกษา

พระพรหมบัณฑิต, ศ.ดร.

พระเทพภาวนาวิกรม

พระราชมโนลี, ผศ.ดร.

พระมหาสมบุญ วุฑฒิกโร, รศ.ดร.

พระธรรมวัชรบัณฑิต, ศ.ดร.

พระเทพปวรเมธี, รศ.ดร.

พระสุธีรัตนบัณฑิต, รศ.ดร.

รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม

บรรณาธิการ

พระศรีสังญาณมุนี, ผศ.ดร.

กองบรรณาธิการ

พระเมธีสุตาภรณ์, ผศ.ดร.

พระครูสังวรวิรักษ์, ผศ.ดร.

พระครูใบฎีกาหัตถ์ กิตตินนโท, ผศ.ดร.

พระมหาปัญญาวรรณ สิริภทโท, ผศ.ดร.

พระมหาหมื่นจันทร์ ปุริสุตโต, ผศ.ดร.

ศาสตราจารย์ ดร.วัชร งามจิตรเจริญ

รองศาสตราจารย์ ดร.ประเวศ อินทองปาน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ตามใจ อธิรุทธิโยธิน

ดร.หม่อมอัญชลี ยุคล ณ อยุธยา

ดร.กนกกรส ผลากรกุล

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

อาจารย์พิเศษ คณะพุทธศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ประธานกรรมการมูลนิธินายแพทย์สุจินต์ ผลากรกุล

ผู้จัดการวารสารและประสานงาน

ดร.พูนศักดิ์ กมล

พิมพ์ที่

วิทยาลัยสงฆ์ชัยภูมิ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เลขที่ 97 หมู่ที่ 14 บ้านโนนเหลื่อม ตำบลนาฝาย อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ 36000

โทรศัพท์ 082-134-1049, 082-443-9987

บทบรรณาธิการ

การพัฒนาของวารสารนั้นต้องพิจารณาในหลายเรื่อง ทั้งในเรื่องคุณภาพและปริมาณ กล่าวคือ เรื่องคุณภาพนั้น ทุกบทความล้วนได้รับการพิจารณาตรวจสอบบทความอย่างละเอียดรอบคอบ ส่วนเชิงปริมาณนั้นก็ไม่รับบทความในจำนวนที่มากเกินไปเพื่อสะดวกกับการบริหารจัดการวารสาร โดยฉบับนี้มีจำนวน 2 เรื่องดังนี้

บทความวิจัยมีดังนี้ 1) การเชื่อมโยงการศึกษาระดับอุดมศึกษากับตลาดแรงงาน: ช่องว่างของระบบส่งต่อบัณฑิตในประเทศไทย เขียนโดย สัณญา เคนาภูมิ, ปุณยณัฐ อนุภาพ, หงษ์ยาทยา จำเริญพัฒน์ 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง อำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี เขียนโดย ชนิตา บุญชลอ, รชพล ศรีขาวรส

กองบรรณาธิการขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้รับประเมินบทความ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงบทความให้มีคุณภาพตามมาตรฐานของการประเมินคุณภาพวารสารของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย Thai Journal citation index Centre (TCI)

พระศรีสัจญาณมุนี, ผศ.ดร.

บรรณาธิการ

สารบัญ

		หน้า
1	การเชื่อมโยงการศึกษาระดับอุดมศึกษากับตลาดแรงงาน: ช่องว่างของระบบส่งต่อบัณฑิตในประเทศไทย LINKING HIGHER EDUCATION WITH THE LABOR MARKET: THE GAP IN GRADUATE TRANSITION SYSTEMS IN THAILAND สัญญา เคนาภูมิ, ปุณยณัฐ อนุภาพ, หงษ์ยาทยา จำเริญพัฒน์	1
2	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง อำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี WORK PERFORMANCE EFFICIENCY OF PERSONNEL IN LAM PHAYA KLANG SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, MUAK LEK DISTRICT, SARABURI PROVINCE ชนิดา บุญชลอ,รชพล ศรีขาวรส,	21

การเชื่อมโยงการศึกษาระดับอุดมศึกษากับตลาดแรงงาน: ช่องว่างของระบบส่งต่อบัณฑิต ในประเทศไทย

LINKING HIGHER EDUCATION WITH THE LABOR MARKET: THE GAP IN GRADUATE TRANSITION SYSTEMS IN THAILAND

สัญญา เคนาภูมิ, ปุณยนุช อนูภาพ, หงษ์ยาทยา จำเริญพัฒน์

Sanya Kenaphoom, Punyanuch Anuphap, Hongyahya Jumroenpat

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Rajabhat Maha Sarakham University

E-mail: : zumsa_17@hotmail.com, Jantheppiyawan@gmail.com,

Prapatsornsubterm@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) : 17 มีนาคม 2569

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 28 มีนาคม 2569

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 1 เมษายน 2569

บทคัดย่อ

ความเชื่อมโยงระหว่างการศึกษาในระดับอุดมศึกษาและตลาดแรงงานกลายเป็นประเด็นสำคัญมากขึ้นเรื่อย ๆ ในระบบการศึกษาสมัยใหม่ ในประเทศไทย แม้ว่าการศึกษาระดับอุดมศึกษาจะมีระบบที่เป็นระเบียบเพื่ออำนวยความสะดวกให้นักเรียนก้าวหน้าในแต่ละระดับการศึกษา แต่การศึกษาระดับอุดมศึกษายังขาดกรอบการทำงานที่สอดคล้องกันเพื่อช่วยเหลือบัณฑิตในการเปลี่ยนผ่านสู่ตลาดแรงงาน ส่งผลให้บัณฑิตจำนวนมากต้องหางานทำด้วยตนเอง โดยขาดความช่วยเหลือจากสถาบันที่เชื่อมโยงผลการเรียนกับความต้องการของตลาดแรงงาน ทำให้เกิดความไม่สอดคล้องกันในเชิงโครงสร้างงานวิจัยนี้จึงมุ่ง (1) ประเมินความบกพร่องเชิงโครงสร้างในระบบการเปลี่ยนผ่านของบัณฑิตระหว่างสถาบันอุดมศึกษาและตลาดแรงงานในประเทศไทย และ (2) ประเมินระดับที่มหาวิทยาลัยประสานผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษากับความต้องการของตลาดแรงงาน งานวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพโดยอาศัยการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นโยบายการศึกษา และรายงานตลาดแรงงาน ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่ามหาวิทยาลัยไทยเน้นการจ้างงานของบัณฑิตเป็นหลัก โดยให้ความช่วยเหลือด้านการเป็นผู้ประกอบการและการสร้างงานน้อย นอกจากนี้ กลไกของสถาบันต่าง ๆ เช่น ระบบการจับคู่การจ้างงาน บริการให้คำปรึกษาด้านอาชีพ และความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคอุตสาหกรรม ยังไม่ได้รับการจัดตั้งอย่างเพียงพอ ข้อจำกัดเหล่านี้ส่งผลให้เกิดความไม่สอดคล้องกันของทักษะและจำกัดโอกาสในการทำงานของบัณฑิต รายงานฉบับนี้สนับสนุนให้เสริมสร้างความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคอุตสาหกรรม สร้างระบบสนับสนุนด้านอาชีพที่แข็งแกร่ง และบูรณาการการสอนด้านการเป็นผู้ประกอบการเข้ากับหลักสูตรการศึกษาระดับอุดมศึกษา ความริเริ่มดังกล่าวจะช่วยปรับปรุงระบบการเปลี่ยนผ่านของบัณฑิตและส่งเสริมการเติบโตของบัณฑิตในฐานะผู้ประกอบการมากกว่าเป็นเพียงผู้หางาน

คำสำคัญ: การศึกษาระดับอุดมศึกษา; การเชื่อมโยงตลาดแรงงาน; ระบบการเปลี่ยนผ่านบัณฑิต; การพัฒนาแรงงาน; การศึกษาด้านผู้ประกอบการ; ประเทศไทย

Abstract

The connection between higher education and the labor market has become an increasingly vital concern in modern educational systems. In Thailand, although basic education offers organized systems to facilitate student progression through educational stages, higher education does not possess a coherent framework to assist graduates in transitioning to the labor market. Consequently, numerous graduates are compelled to pursue jobs autonomously, lacking institutional assistance that connects academic results with labor market requirements, resulting in structural discrepancies. This study seeks to (1) assess the structural deficiencies in the graduate transition system between higher education institutions and the labor market in Thailand, and (2) evaluate the degree to which universities synchronize their educational achievements with labor market demands. The study utilizes a qualitative methodology grounded in the review of pertinent literature, educational policy, and job market reports. The results demonstrate that Thai universities predominantly emphasize graduate employability, offering less assistance for entrepreneurship and job creation. Furthermore, institutional mechanisms including employment matching systems, career advice services, and university-industry partnership are still inadequately established. These constraints result in skill mismatches and limit graduates' job prospects. The report advocates for enhancing university-industry partnerships, establishing robust career support systems, and incorporating entrepreneurship instruction into higher education courses. Such initiatives would improve graduate transition systems and foster the growth of graduates as entrepreneurs rather than merely job searchers..

Keywords: Higher Education; Labor Market Linkage; Graduate Transition System; Workforce Development; Entrepreneurship Education; Thailand

บทนำ

การศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการพัฒนาประเทศ เนื่องจากช่วยยกระดับทุนมนุษย์ เสริมสร้างศักยภาพแรงงาน และส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน ทฤษฎีทุนมนุษย์กล่าวว่า การลงทุนด้านการศึกษาจะช่วยเพิ่มผลิตภาพ ทักษะ และความรู้ของแต่ละบุคคล ส่งผลให้ประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจและความสามารถในการแข่งขันระดับโลกดีขึ้น (Becker, 1993; Schultz, 1961) ระดับการศึกษาที่สูงขึ้นมีความสัมพันธ์กับผลิตภาพของแรงงานที่เพิ่มขึ้น ศักยภาพในการสร้างนวัตกรรมที่มากขึ้น และความสามารถในการปรับตัวของสังคมต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ดีขึ้น (Hanushek & Woessmann, 2020) ในเศรษฐกิจฐานความรู้ สถาบันอุดมศึกษาควรให้ความรู้ทางวิชาการและเตรียมความพร้อมให้บัณฑิตมีทักษะที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน (Marginson, 2016; OECD, 2019)

อย่างไรก็ตาม แม้จะมีความคาดหวังเช่นนี้ แต่ความเหลื่อมล้ำเชิงโครงสร้างระหว่างการศึกษาในระดับอุดมศึกษาและตลาดแรงงานยังคงมีอยู่มาก โดยเฉพาะในประเทศไทย ระบบการศึกษาขั้นพื้นฐานมีกลไกที่เป็นระบบ รวมถึงการกำกับดูแลทางวิชาการและเส้นทางการเปลี่ยนผ่าน เพื่ออำนวยความสะดวกให้นักเรียนก้าวหน้าในระดับการศึกษาต่างๆ (OECD, 2017) อย่างไรก็ตาม กรอบโครงสร้างสถาบันที่คล้ายคลึงกันในระดับอุดมศึกษายังไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร โดยทั่วไปมหาวิทยาลัยจะให้ความสำคัญกับการศึกษาเชิงวิชาการและการได้รับปริญญา โดยไม่มีความช่วยเหลืออย่างเป็นระบบแก่ผู้สำเร็จการศึกษาในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน (Tomlinson, 2017) ส่งผลให้ผู้สำเร็จการศึกษาจำนวนมากต้องพึ่งพาตนเองในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน ซึ่งนำไปสู่ความท้าทายต่างๆ เช่น การว่างงาน การทำงานต่ำกว่าศักยภาพ และความไม่สอดคล้องกันระหว่างสาขาวิชาการกับตำแหน่งงาน (Allen & van der Velden, 2011) ปัญหาเหล่านี้แสดงให้เห็นถึงความเหลื่อมล้ำอย่างมากระหว่างผลลัพธ์ทางการศึกษาและความต้องการของตลาดแรงงาน

การศึกษานี้จึงตรวจสอบคำถามวิจัยต่อไปนี้ (1) มีข้อบกพร่องเชิงโครงสร้างอะไรบ้างในความสัมพันธ์ระหว่างระบบอุดมศึกษาของประเทศไทยกับตลาดแรงงาน? มหาวิทยาลัยควรทำหน้าที่อะไรบ้างในการเตรียมความพร้อมให้ผู้สำเร็จการศึกษาสามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างประสบความสำเร็จ? การศึกษาระดับอุดมศึกษาสามารถส่งเสริมทักษะการเป็นผู้ประกอบการและกระตุ้นให้บัณฑิตกลายเป็นผู้สร้างงานแทนที่จะเป็นผู้หางานได้อย่างไร

การศึกษานี้มุ่งสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาระดับอุดมศึกษาและพลวัตของตลาดแรงงานในประเทศไทย โดยเน้นเฉพาะกระบวนการเปลี่ยนผ่านของบัณฑิต การศึกษานี้มีเป้าหมายเพื่อ (1) ตรวจสอบข้อบกพร่องเชิงโครงสร้างในระบบการเปลี่ยนผ่านของบัณฑิต (2) สำรวจบทบาทของมหาวิทยาลัยในการปลูกฝังสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับกำลังแรงงาน และ (3) เสนอแนะนโยบายเพื่อเสริมสร้างความเชื่อมโยงระหว่างการศึกษาระดับอุดมศึกษาและตลาดแรงงาน รวมถึงการส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบการและการสร้างงานสำหรับบัณฑิต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1 เพื่อวิเคราะห์ช่องว่างเชิงโครงสร้างในระบบการเปลี่ยนผ่านของบัณฑิตระหว่างสถาบันอุดมศึกษาและตลาดแรงงานในประเทศไทย

2 เพื่อศึกษาบทบาทของมหาวิทยาลัยในการเตรียมความพร้อมด้านทุนมนุษย์และสมรรถนะของแรงงานที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบัน

3 เพื่อเสนอแนะนโยบายและแนวทางเชิงกลยุทธ์ในการเสริมสร้างความเชื่อมโยงระหว่างการศึกษาระดับอุดมศึกษาและตลาดแรงงาน รวมถึงการส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบการและการสร้างงานในหมู่บัณฑิต

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษานี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพโดยอาศัยการวิเคราะห์เอกสาร เพื่อตรวจสอบความเชื่อมโยงระหว่างการศึกษาระดับอุดมศึกษาและตลาดแรงงานในประเทศไทย โดยเน้นเป็นพิเศษที่ระบบการเปลี่ยนผ่านของบัณฑิต

รูปแบบการวิจัย: การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพโดยอาศัยเอกสาร ซึ่งเหมาะสมสำหรับการสำรวจช่องว่างเชิงโครงสร้างและกลไกของสถาบัน โดยการวิเคราะห์วรรณกรรมทางวิชาการ เอกสาร

นโยบาย และรายงานตลาดแรงงานที่มีอยู่แล้วอย่างเป็นระบบ วิธีการนี้ช่วยให้เข้าใจอย่างลึกซึ้งว่าระบบการศึกษาในระดับอุดมศึกษาสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานอย่างไร

แหล่งข้อมูล: การศึกษาครั้งนี้อาศัยข้อมูลทุติยภูมิจากแหล่งข้อมูลหลัก 3 แหล่ง ได้แก่ (1) วรรณกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการศึกษาในระดับอุดมศึกษา การสอดคล้องกับตลาดแรงงาน และการพัฒนาแรงงาน; (2) เอกสารนโยบายระดับชาติและนานาชาติที่เกี่ยวข้องกับระบบการศึกษาและตลาดแรงงาน (เช่น รายงานของ OECD และกรอบนโยบายที่เกี่ยวข้อง); และ (3) รายงานตลาดแรงงานและเอกสารวิเคราะห์ที่เกี่ยวข้องซึ่งสะท้อนถึงแนวโน้มการจ้างงานและความต้องการทักษะ

เกณฑ์การคัดเลือกเอกสาร: เอกสารได้รับการคัดเลือกโดยพิจารณาจากเกณฑ์ต่อไปนี้ (1) ความเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับความเชื่อมโยงระหว่างการศึกษาในระดับอุดมศึกษาและตลาดแรงงาน และระบบการเปลี่ยนผ่านของบัณฑิต (2) ความน่าเชื่อถือและความเข้มงวดทางวิชาการ รวมถึงสิ่งพิมพ์ที่ได้รับการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิและรายงานนโยบายอย่างเป็นทางการ และ (3) ความทันสมัย โดยให้ความสำคัญกับสิ่งพิมพ์ล่าสุดที่สะท้อนถึงพลวัตของตลาดแรงงานและการพัฒนาทางการศึกษาในปัจจุบัน

การวิเคราะห์ข้อมูล: ข้อมูลได้รับการวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาเชิงคุณภาพ การวิเคราะห์เกี่ยวข้องกับการทบทวนและเข้ารหัสเอกสารที่เลือกอย่างเป็นระบบเพื่อระบุหัวข้อหลัก รูปแบบ และประเด็นเชิงโครงสร้างที่เกี่ยวข้องกับระบบการเปลี่ยนผ่านของบัณฑิต หมวดย่อยตามหัวข้อได้รับการพัฒนาโดยอิงจากแนวคิดที่เกิดขึ้นซ้ำๆ เช่น ความไม่สอดคล้องกันของทักษะ กลไกการสนับสนุนของสถาบัน และความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและอุตสาหกรรม จากนั้นจึงสังเคราะห์ผลการวิจัยเพื่อการตีความแบบบูรณาการเกี่ยวกับช่องว่างเชิงโครงสร้างระหว่างการศึกษาในระดับอุดมศึกษาและตลาดแรงงาน

ขอบเขตของการศึกษา: การศึกษานี้มุ่งเน้นไปที่บริบทของระบบการศึกษาในระดับอุดมศึกษาของประเทศไทยและความสัมพันธ์กับตลาดแรงงาน การวิเคราะห์นี้จำกัดอยู่เฉพาะหลักฐานจากเอกสารและไม่รวมถึงการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ เช่น แบบสำรวจหรือการสัมภาษณ์ ดังนั้น ผลการวิจัยจึงมุ่งเน้นไปที่การสร้างแนวความคิดและเชิงนโยบายเกี่ยวกับประเด็นดังกล่าว มากกว่าการสรุปผลเชิงประจักษ์ อย่างไรก็ตาม งานวิจัยนี้ให้ข้อมูลเชิงลึกที่เกี่ยวข้องสำหรับผู้กำหนดนโยบายสถาบันอุดมศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแรงงาน

ผลการศึกษา

1. ทฤษฎีที่สำคัญสู่ประการที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

การทำความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาในระดับอุดมศึกษาและตลาดแรงงานนั้นจำเป็นต้องมีพื้นฐานทางทฤษฎีที่แข็งแกร่ง มีกรอบแนวคิดหลายอย่างที่ถูกนำมาใช้กันอย่างแพร่หลายเพื่ออธิบายว่าการศึกษามีส่วนเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจ การเตรียมความพร้อมของกำลังแรงงาน และศักยภาพของผู้ประกอบการได้อย่างไร ส่วนนี้จะทบทวนมุมมองทางทฤษฎีที่สำคัญสู่ประการที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ทฤษฎีทุนมนุษย์ ความเชื่อมโยงระหว่างการศึกษาและตลาดแรงงาน ระบบการเปลี่ยนผ่านของบัณฑิต และการศึกษาด้านผู้ประกอบการ มุมมองเหล่านี้ร่วมกันเป็นกรอบการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบช่องว่างเชิงโครงสร้างระหว่างสถาบันอุดมศึกษาและความต้องการของตลาดแรงงานในประเทศไทย

1.1. ทฤษฎีทุนมนุษย์

ทฤษฎีทุนมนุษย์เป็นหนึ่งในกรอบแนวคิดที่มีอิทธิพลมากที่สุดในการทำความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาและการพัฒนาเศรษฐกิจ ทฤษฎีนี้กล่าวว่าการศึกษาคือการลงทุนที่ช่วยเพิ่มทุนทักษะ ความรู้ และผลิตภาพของบุคคล ซึ่งจะเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจของพวกเขาในตลาดแรงงาน (Becker, 1993; Schultz, 1961) จากมุมมองนี้ การศึกษาจึงไม่ใช่เพียงแค่บริการทางสังคม แต่เป็นการลงทุนเชิงกลยุทธ์ที่เอื้อต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ

ตามทฤษฎีทุนมนุษย์ การลงทุนด้านการศึกษาคือการเพิ่มผลิตภาพของแรงงาน เพิ่มรายได้ของแต่ละบุคคล และเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของเศรษฐกิจของประเทศ บุคคลที่ได้รับการศึกษาในระดับสูงคาดว่าจะมีความสามารถทางปัญญา ความรู้ทางเทคนิค และทักษะการแก้ปัญหาที่ก้าวหน้า ซึ่งจะช่วยให้พวกเขามีส่วนร่วมในการผลิตทางเศรษฐกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (Mincer, 1974) ดังนั้น ระบบการศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการเตรียมความพร้อมบุคคลให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานสมัยใหม่

ในเศรษฐกิจฐานความรู้ร่วมสมัย บทบาทของอุดมศึกษาในการพัฒนาทุนมนุษย์มีความสำคัญมากขึ้นเรื่อยๆ มหาวิทยาลัยถูกคาดหวังว่าจะผลิตบัณฑิตที่มีทักษะสูงซึ่งสามารถมีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรม ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และการพัฒนาเศรษฐกิจ การศึกษาเชิงประจักษ์แสดงให้เห็นว่าการขยายตัวของอุดมศึกษามีความสัมพันธ์อย่างมากกับการเติบโตทางเศรษฐกิจ การเพิ่มผลผลิต และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี (Hanushek & Woessmann, 2020)

อย่างไรก็ตาม ประสิทธิภาพของการพัฒนาทุนมนุษย์ไม่ได้ขึ้นอยู่กับปริมาณการศึกษาเพียงอย่างเดียว แต่ยังขึ้นอยู่กับความสอดคล้องระหว่างผลลัพธ์ทางการศึกษาและความต้องการของตลาดแรงงานด้วย เมื่อสถาบันอุดมศึกษาผลิตบัณฑิตที่มีทักษะไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ผลประโยชน์ที่อาจได้รับการลงทุนในทุนมนุษย์อาจไม่ได้รับการตระหนักอย่างเต็มที่ ปัญหานี้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการเสริมสร้างความเชื่อมโยงระหว่างระบบการศึกษาและโครงสร้างตลาดแรงงาน

1.2. การเชื่อมโยงระหว่างการศึกษาและตลาดแรงงาน

แนวคิดเรื่องการเชื่อมโยงระหว่างการศึกษาและตลาดแรงงาน หมายถึงระดับที่ระบบการศึกษาตรงกับความต้องการทักษะของตลาดแรงงาน ในระบบที่มีประสิทธิภาพ สถาบันการศึกษาจะทำงานร่วมกับภาคอุตสาหกรรมและผู้กำหนดนโยบายอย่างใกล้ชิด เพื่อให้แน่ใจว่าผู้สำเร็จการศึกษามีสมรรถนะที่นายจ้างต้องการ การสอดคล้องกันเช่นนี้ช่วยลดความไม่ efficiente ของตลาดแรงงานและปรับปรุงผลลัพธ์ด้านการจ้างงานสำหรับผู้สำเร็จการศึกษา (OECD, 2019)

ความท้าทายที่สำคัญประการหนึ่งในระบบการศึกษาระดับอุดมศึกษาหลายแห่งคือปรากฏการณ์ที่เรียกว่า ความไม่ตรงกันของทักษะ ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อผู้สำเร็จการศึกษามีทักษะที่ไม่ตรงกับความต้องการของนายจ้าง (Allen & van der Velden, 2011) ความไม่ตรงกันของทักษะอาจเกิดขึ้นได้หลายรูปแบบ รวมถึงความไม่ตรงกันในแนวตั้ง (คุณสมบัติสูงเกินไปหรือต่ำเกินไป) และความไม่ตรงกันในแนวนอน (การจ้างงานในสาขาที่ไม่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่เรียน) ความไม่ตรงกันเหล่านี้สามารถลดผลิตภาพและนำไปสู่การใช้ทุนมนุษย์อย่างไม่มีประสิทธิภาพ

แนวคิดสำคัญอีกประการหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อมโยงระหว่างการศึกษาและตลาดแรงงานคือ ความสามารถในการทำงานของบัณฑิต ซึ่งหมายถึงทักษะ ความรู้ และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ช่วยเพิ่มความสามารถของบัณฑิตในการหางานและรักษางานไว้ได้ ความสามารถในการทำงานของบัณฑิตกลายเป็นประเด็นสำคัญสำหรับมหาวิทยาลัยทั่วโลก เนื่องจากตลาดแรงงานต้องการ

ผู้เชี่ยวชาญที่มีความสามารถในการปรับตัว มีความคิดสร้างสรรค์ และมีความรู้หลากหลายสาขาเพิ่มมากขึ้น (Tomlinson, 2017)

นอกจากนี้ แนวคิดเรื่องการพัฒนาแรงงานยังเน้นบทบาทของระบบการศึกษาในการเตรียมความพร้อมบุคคลากรให้มีทักษะที่เกี่ยวข้องกับความต้องการทางเศรษฐกิจ กลยุทธ์การพัฒนาแรงงานที่มีประสิทธิภาพมักเกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัย อุตสาหกรรม และหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้แน่ใจว่าหลักสูตรการศึกษายังคงตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน (Marginson, 2016) เมื่อความร่วมมือดังกล่าวอ่อนแอ ช่องว่างระหว่างผลลัพธ์ด้านการศึกษาและการจ้างงานก็มีแนวโน้มที่จะกว้างขึ้น

1.3. ระบบการเปลี่ยนผ่านสู่การทำงานหลังจบการศึกษา

แนวคิดของระบบการเปลี่ยนผ่านสู่การทำงานหลังจบการศึกษา หมายถึง กลไกของสถาบันที่อำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายบัณฑิตจากสถาบันอุดมศึกษาเข้าสู่ตลาดแรงงาน ระบบเหล่านี้รวมถึงบริการแนะแนวอาชีพ โครงการฝึกงาน โครงการจัดหางาน และความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและนายจ้าง (Teichler, 2015)

ระบบการเปลี่ยนผ่านสู่การทำงานหลังจบการศึกษาที่พัฒนาอย่างดีจะช่วยให้นักศึกษาเตรียมพร้อมสำหรับอาชีพการงานโดยการให้โอกาสในการได้รับประสบการณ์ภาคปฏิบัติและพัฒนาทักษะในที่ทำมาก่อนสำเร็จการศึกษา โครงการต่างๆ เช่น การศึกษาแบบร่วมมือ การฝึกงาน และการเรียนรู้จากอุตสาหกรรม ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่าเป็นกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพในการปรับปรุงโอกาสในการจ้างงานของบัณฑิต (Jackson, 2015) ผ่านโครงการดังกล่าว นักศึกษาสามารถนำความรู้ทางทฤษฎีไปประยุกต์ใช้ในบริบทของโลกแห่งความเป็นจริง ในขณะเดียวกันก็สร้างเครือข่ายทางวิชาชีพ

ในหลายประเทศที่พัฒนาแล้ว มหาวิทยาลัยได้จัดตั้งศูนย์แนะแนวอาชีพโดยเฉพาะเพื่อช่วยเหลือนักศึกษาในการวางแผนอาชีพ การหางาน และการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพ บริการเหล่านี้ช่วยลดความไม่แน่นอนในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากมหาวิทยาลัยไปสู่การจ้างงาน และปรับปรุงผลลัพธ์ในตลาดแรงงานของบัณฑิต (Tomlinson, 2017)

อย่างไรก็ตาม ในประเทศกำลังพัฒนาหลายแห่ง ระบบการเปลี่ยนผ่านสู่ชีวิตหลังจบการศึกษา ยังคงไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ มหาวิทยาลัยอาจมุ่งเน้นไปที่การสอนเชิงวิชาการเป็นหลัก ในขณะที่ให้การสนับสนุนด้านการพัฒนาอาชีพหรือการจัดหางานอย่างจำกัด ส่งผลให้บัณฑิตอาจประสบปัญหาในการเข้าสู่ตลาดแรงงานด้วยตนเอง ซึ่งอาจนำไปสู่การว่างงาน การทำงานต่ำกว่าระดับที่ควรจะเป็น หรือการทำงานในสาขาที่ไม่เกี่ยวข้องกับความเชี่ยวชาญทางวิชาการของตน

1.4. การศึกษาด้านผู้ประกอบการ

นอกเหนือจากการเตรียมความพร้อมบัณฑิตสำหรับการทำงานแล้ว มหาวิทยาลัยยังมีบทบาทสำคัญมากขึ้นในการส่งเสริมศักยภาพของผู้ประกอบการ การศึกษาด้านผู้ประกอบการหมายถึงโปรแกรมการศึกษาที่มุ่งพัฒนาทักษะ ทักษะคิด และพฤติกรรมของผู้ประกอบการในหมู่นักศึกษา เพื่อให้พวกเขาสามารถสร้างธุรกิจใหม่และกิจการที่สร้างสรรค์ (Neck & Greene, 2011)

การศึกษาด้านผู้ประกอบการได้รับความสนใจไปทั่วโลก เนื่องจากรัฐบาลและผู้กำหนดนโยบายตระหนักถึงความสำคัญของผู้ประกอบการในการขับเคลื่อนการเติบโตทางเศรษฐกิจ นวัตกรรม และการสร้างงาน ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงไม่เพียงแต่ต้องผลิตพนักงานที่มีทักษะเท่านั้น แต่ยังต้องบ่มเพาะผู้ประกอบการในอนาคตที่สามารถสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจใหม่ๆ ได้อีกด้วย (Audretsch, 2014)

สถาบันอุดมศึกษาสนับสนุนการพัฒนาผู้ประกอบการผ่านกลไกต่างๆ รวมถึงหลักสูตรผู้ประกอบการ โปรแกรมบ่มเพาะธุรกิจเริ่มต้น ห้องปฏิบัติการนวัตกรรม และความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและอุตสาหกรรม โครงการริเริ่มเหล่านี้เปิดโอกาสให้นักศึกษาได้พัฒนาแนวคิดทางธุรกิจ ทดลองกับโซลูชันที่เป็นนวัตกรรม และได้รับประสบการณ์จริงในการสร้างกิจการ (Fayolle & Gailly, 2015)

งานวิจัยชี้ให้เห็นว่าการศึกษาด้านการเป็นผู้ประกอบการที่มีประสิทธิภาพสามารถเสริมสร้างความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษา เพิ่มความสามารถในการระบุโอกาสทางธุรกิจ และพัฒนาศักยภาพในการบริหารจัดการกิจการใหม่ โดยการส่งเสริมสมรรถนะด้านการเป็นผู้ประกอบการ มหาวิทยาลัยสามารถมีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนบัณฑิตจากผู้หางานให้กลายเป็นผู้สร้างงาน

เนื่องจากความสำคัญของการเป็นผู้ประกอบการในเศรษฐกิจสมัยใหม่เพิ่มมากขึ้น การบูรณาการการศึกษาด้านการเป็นผู้ประกอบการเข้ากับระบบการศึกษาระดับอุดมศึกษาจึงกลายเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการแก้ไขปัญหาการว่างงานของบัณฑิตและส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน

2. ช่องว่างในระบบการเปลี่ยนผ่านของบัณฑิตในประเทศไทย

แม้ว่าการศึกษาระดับอุดมศึกษาในประเทศไทยจะขยายตัวอย่างมากในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา แต่ยังคงมีช่องว่างเชิงโครงสร้างที่สำคัญในกลไกที่อำนวยความสะดวกในการเปลี่ยนผ่านของบัณฑิตจากมหาวิทยาลัยเข้าสู่ตลาดแรงงาน ในขณะที่มหาวิทยาลัยมีบทบาทสำคัญในการผลิตทุนมนุษย์ โครงสร้างสถาบันที่เชื่อมโยงบัณฑิตกับโอกาสในการทำงานยังคงพัฒนาค่อนข้างน้อย ส่งผลให้บัณฑิตจำนวนมากประสบปัญหาในการหางานที่ตรงกับคุณสมบัติและความสามารถของตน

ช่องว่างเหล่านี้สามารถเข้าใจได้จากสามมิติหลัก ได้แก่ การขาดกลไกการจับคู่ตลาดแรงงานอย่างเป็นระบบ ความไม่สอดคล้องกันระหว่างทักษะของบัณฑิตและความต้องการของตลาดแรงงาน และการให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการภายในสถาบันอุดมศึกษาอย่างจำกัด

2.1. การขาดระบบการจับคู่ตลาดแรงงาน

หนึ่งในความท้าทายที่สำคัญภายในระบบการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศไทยคือ การมีกลไกเชิงสถาบันที่อำนวยความสะดวกในการจับคู่ที่มีประสิทธิภาพระหว่างบัณฑิตและนายจ้างอย่างจำกัด ในระบบการศึกษาที่พัฒนาแล้วหลายแห่ง มหาวิทยาลัยมีระบบบริการด้านอาชีพที่เป็นระบบ ซึ่งให้ความช่วยเหลือในการจัดหางาน รักษาฐานข้อมูลการจ้างงาน และทำงานร่วมกับพันธมิตรในอุตสาหกรรมอย่างใกล้ชิดเพื่ออำนวยความสะดวกในการจ้างงานของบัณฑิต (Jackson, 2015) ระบบดังกล่าวช่วยลดช่องว่างระหว่างการศึกษาและการจ้างงานโดยทำให้บัณฑิตสามารถเข้าถึงข้อมูลตลาดแรงงานที่เกี่ยวข้องและเครือข่ายวิชาชีพได้

อย่างไรก็ตาม ในบริบทของประเทศไทย มหาวิทยาลัยหลายแห่งยังขาดระบบข้อมูลตลาดแรงงานที่ครอบคลุมและกลไกการจัดหางานที่ประสานงานกัน แม้ว่าบางสถาบันจะมีศูนย์พัฒนาอาชีพ แต่หน้าที่ของพวกเขามักจำกัดอยู่เพียงการจัดงานแสดงสินค้าจัดหางานเป็นครั้งคราวหรือให้บริการให้คำปรึกษาด้านอาชีพขั้นพื้นฐาน ความร่วมมืออย่างเป็นระบบระหว่างมหาวิทยาลัยและนายจ้างในแง่ของการวางแผนกำลังคนและการสรรหาบุคลากรยังคงค่อนข้างอ่อนแอ (Kittisunthorn & Panthasen, 2019) ยิ่งไปกว่านั้น การขาดฐานข้อมูลตลาดแรงงานส่วนกลางที่เชื่อมโยงคุณสมบัติของบัณฑิตกับความต้องการของนายจ้างส่งผลให้เกิดความไม่ efficiente ในการจ้างงานของบัณฑิต หากไม่มีข้อมูลตลาดแรงงานที่เชื่อถือได้ นักศึกษามักขาดความตระหนักถึงโอกาสการจ้างงานที่เกิดขึ้นใหม่หรือ

ความสามารถที่นายจ้างต้องการ ข้อจำกัดเชิงโครงสร้างนี้ลดประสิทธิภาพของสถาบันอุดมศึกษาในการสนับสนุนการเปลี่ยนผ่านของบัณฑิตไปสู่อาชีพการงาน

ดังนั้น การเสริมสร้างกลไกการจับคู่ตลาดแรงงานจึงจำเป็นต้องมีการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดระหว่างมหาวิทยาลัย ภาควิชาการ และหน่วยงานภาครัฐ การพัฒนาระบบบริการด้านอาชีพแบบบูรณาการ ฐานข้อมูลติดตามบัณฑิต และโครงการความร่วมมือกับภาควิชาการ จะช่วยปรับปรุงผลลัพธ์ด้านการจ้างงานสำหรับบัณฑิตมหาวิทยาลัยได้อย่างมีนัยสำคัญ

2.2. ความไม่สอดคล้องกันระหว่างจำนวนบัณฑิตและความต้องการของตลาดแรงงาน

ความท้าทายที่สำคัญอีกประการหนึ่งในระบบการอุดมศึกษาของไทยคือ ความไม่สอดคล้องกันระหว่างจำนวนบัณฑิตที่เข้าสู่ตลาดแรงงานกับความต้องการของตลาดแรงงาน การขยายตัวอย่างรวดเร็วของสถาบันอุดมศึกษาทำให้จำนวนบัณฑิตที่เข้าสู่ตลาดแรงงานเพิ่มขึ้นในแต่ละปี อย่างไรก็ตาม การขยายตัวนี้ไม่ได้มาพร้อมกับการปรับให้สอดคล้องกับความต้องการแรงงานของประเทศอย่างรอบคอบเสมอไป (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2021)

ปรากฏการณ์ที่เรียกกันทั่วไปว่า ความไม่สอดคล้องกันของทักษะ เกิดขึ้นเมื่อบัณฑิตมีคุณสมบัติหรือความสามารถที่ไม่ตรงกับข้อกำหนดของงานที่มีอยู่ ความไม่สอดคล้องกันของทักษะสามารถเกิดขึ้นได้หลายรูปแบบ รวมถึงการมีคุณสมบัติสูงเกินไป คุณสมบัติต่ำเกินไป หรือการทำงานในสาขาที่ไม่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่เรียน (Allen & van der Velden, 2011) ความไม่สอดคล้องกันดังกล่าวลดประสิทธิภาพการใช้ประโยชน์จากทุนมนุษย์ และอาจนำไปสู่ผลิตภาพที่ต่ำลงและความพึงพอใจในงานที่ลดลงในหมู่บัณฑิตการศึกษาเชิงวิชาชีพในประเทศไทยแสดงให้เห็นว่า บัณฑิตจำนวนมากทำงานในอาชีพที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับสาขาวิชาที่เรียน แนวโน้มนี้สะท้อนให้เห็นถึงความไม่สมดุลเชิงโครงสร้างในการผลิตบัณฑิตและการประสานงานที่ไม่เพียงพอระหว่างสถาบันอุดมศึกษาและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในตลาดแรงงาน (Pholpirul, 2017) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บางสาขาวิชาได้ผลิตบัณฑิตเกินความต้องการของตลาดแรงงาน ในขณะที่ภาคส่วนอื่นๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาคส่วนที่ต้องการทักษะทางเทคโนโลยีหรือวิชาชีพขั้นสูง ยังคงประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงาน

การแก้ไขความไม่สมดุลนี้จำเป็นต้องใช้วิธีการเชิงกลยุทธ์มากขึ้นในการวางแผนการศึกษาในระดับอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องร่วมมือกับภาควิชาการและหน่วยงานภาครัฐเพื่อปรับหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป การพัฒนาหลักสูตรควรบูรณาการข้อมูลเชิงลึกของตลาดแรงงาน การปรึกษาหารือกับภาควิชาการ และการฝึกอบรมตามสมรรถนะ เพื่อให้แน่ใจว่าบัณฑิตมีทักษะที่เกี่ยวข้องและปรับตัวได้

2.3. การพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการที่จำกัด

นอกเหนือจากการเตรียมบัณฑิตให้พร้อมสำหรับการจ้างงานแล้ว มหาวิทยาลัยยังถูกคาดหวังมากขึ้นเรื่อยๆ ให้พัฒนาศักยภาพด้านการเป็นผู้ประกอบการที่ช่วยให้บัณฑิตสามารถสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจใหม่ๆ ได้ การเป็นผู้ประกอบการมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจโดยการส่งเสริมนวัตกรรม สร้างงาน และกระตุ้นการเติบโตทางเศรษฐกิจ (Audretsch, 2014)

อย่างไรก็ตาม สถาบันอุดมศึกษาหลายแห่งในประเทศไทยยังคงเน้นการเรียนการสอนแบบดั้งเดิมที่มุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมนักศึกษาสำหรับการทำงานประจำมากกว่าการส่งเสริมความคิดริเริ่มของผู้ประกอบการ ส่งผลให้นักศึกษาจำนวนมากจบการศึกษาโดยมีประสบการณ์จำกัดเกี่ยวกับการคิดเชิงผู้ประกอบการ กระบวนการพัฒนาธุรกิจ หรือกลยุทธ์การสร้างธุรกิจสตาร์ทอัพ (Donald et al, 2024) โปรแกรมการศึกษาด้านผู้ประกอบการ โครงการบ่มเพาะธุรกิจสตาร์ทอัพ และศูนย์นวัตกรรมยังคง

พัฒนาค่อนข้างน้อยในมหาวิทยาลัยหลายแห่ง แม้ว่าบางสถาบันจะเริ่มนำหลักสูตรผู้ประกอบการหรือ ศูนย์นวัตกรรมมาใช้แล้ว แต่ความคิดริเริ่มเหล่านี้ยังไม่ได้บูรณาการอย่างเป็นระบบเข้ากับหลักสูตร การศึกษาระดับอุดมศึกษาหลัก

การให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้ประกอบการอย่างจำกัดอาจสะท้อนถึงปัจจัยทางวัฒนธรรม และสถาบัน รูปแบบการศึกษาแบบดั้งเดิมมักให้ความสำคัญกับความรู้เชิงทฤษฎีและความสำเร็จทาง วิชาการมากกว่าการกล้าเสี่ยง ความคิดสร้างสรรค์ และการทดลองทางธุรกิจ ส่งผลให้บัณฑิตจำนวนมาก ขาดความมั่นใจและทักษะที่จำเป็นในการก่อตั้งธุรกิจของตนเองหรือประกอบอาชีพผู้ประกอบการ

ดังนั้น การส่งเสริมการศึกษาด้านการเป็นผู้ประกอบการภายในมหาวิทยาลัยจึงเป็นกลยุทธ์ สำคัญในการแก้ไขปัญหาการว่างงานของบัณฑิตและสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจ การบูรณาการการ ฝึกอบรมด้านการเป็นผู้ประกอบการเข้ากับหลักสูตรการศึกษา การจัดตั้งศูนย์บ่มเพาะธุรกิจสตาร์ทอัพใน มหาวิทยาลัย และการส่งเสริมความร่วมมือที่แข็งแกร่งยิ่งขึ้นกับพันธมิตรในอุตสาหกรรม จะช่วยบ่มเพาะ ผู้ประกอบการรุ่นใหม่ที่มีความคิดสร้างสรรค์ได้

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบช่องว่างในระบบการเปลี่ยนผ่านของบัณฑิตในประเทศไทย

ประเด็น เปรียบเทียบ	สภาพปัญหาในประเทศไทย	ผลกระทบที่เกิดขึ้น	แนวทางพัฒนา
1. ระบบการจับคู่ ตลาดแรงงาน	มหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ยังไม่มี กลไกเชิงสถาบันที่เข้มแข็งใน การเชื่อมโยงบัณฑิตกับ นายจ้าง ขาดฐานข้อมูล ตลาดแรงงานที่ครอบคลุม และศูนย์อาชีพมักทำหน้าที่ เพียงจัด job fair หรือให้ คำปรึกษาเบื้องต้น	บัณฑิตต้องหางาน ด้วยตนเอง ขาด ข้อมูลเกี่ยวกับ ตำแหน่งงานและ ทักษะที่ตลาด ต้องการ เกิดความ ล่าช้าในการเข้าสู่ ตลาดแรงงาน และ ลดประสิทธิภาพ การจ้างงาน	พัฒนาศูนย์อาชีพแบบ บูรณาการ จัดทำระบบ job matching และ ฐานข้อมูลติดตามบัณฑิต สร้างความร่วมมืออย่าง เป็นระบบระหว่าง มหาวิทยาลัย ภาคอุตสาหกรรม และ ภาครัฐ
2. ความสอดคล้อง ระหว่างบัณฑิตกับ ความต้องการ แรงงาน	การขยายตัวของอุดมศึกษา ไม่ได้สอดคล้องกับ ความ ต้องการแรงงานเสมอไป เกิด ภาวะผลิตบัณฑิตเกินในบาง สาขา และขาดแคลนในบาง สาขาที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะ	เกิด skill mismatch บัณฑิต จำนวนหนึ่งทำงาน ไม่ตรงสาขา คุณภาพการใช้ทุน มนุษย์ลดลง ผลิต ภาพแรงงานต่ำลง และตลาดแรงงาน ไม่สมดุล	ปรับหลักสูตรให้ยึดข้อมูล ตลาดแรงงานเป็นฐาน ส่งเสริม competency-based curriculum เพิ่มการมีส่วนร่วมของ ภาคอุตสาหกรรมในการ ออกแบบหลักสูตร และ ใช้ระบบคาดการณ์ความ ต้องการแรงงาน
3. การพัฒนา ทักษะ ผู้ประกอบการ	มหาวิทยาลัยจำนวนมากยัง เน้นการผลิตบัณฑิตเพื่อเป็น ลูกจ้าง มากกว่าการสร้าง	บัณฑิตขาดทักษะ ในการสร้างธุรกิจ ใหม่ ขาดความ	บูรณาการการศึกษาด้าน ผู้ประกอบการใน หลักสูตร จัดตั้งศูนย์บ่ม

ประเด็นเปรียบเทียบ	สภาพปัญหาในประเทศไทย	ผลกระทบที่เกิดขึ้น	แนวทางพัฒนา
	ผู้ประกอบการ หลักสูตรด้าน entrepreneurship, startup incubation และ innovation hub ยังมีจำกัด หรือไม่บูรณาการอย่างเป็นระบบ	มั่นใจในการประกอบการ พึ่งพาตลาดแรงงานในฐานะผู้หางานมากกว่าผู้สร้างงาน	เพาะธุรกิจ สนับสนุน startup program และสร้างระบบนิเวศนวัตกรรมร่วมกับภาคเอกชน
4. บทบาทของมหาวิทยาลัยต่อการเปลี่ยนผ่านสู่การทำงาน	มหาวิทยาลัยยังเน้นบทบาทการสอนและมอบปริญญา มากกว่าการทำหน้าที่เป็นตัวกลางเชื่อมการศึกษากับเศรษฐกิจ	การเปลี่ยนผ่านจากมหาวิทยาลัยสู่การทำงานไม่มีความต่อเนื่อง บัณฑิตจำนวนมากขาดการเตรียมพร้อมเชิงอาชีพ	ขยายบทบาทมหาวิทยาลัยจาก “ผู้ผลิตบัณฑิต” ไปสู่ “ผู้พัฒนากำลังแรงงาน” ผ่านการแนะแนวอาชีพ การฝึกประสบการณ์จริง และความร่วมมือกับตลาดแรงงาน
5. ความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยกับภาคอุตสาหกรรม	ความร่วมมือยังเป็นลักษณะเฉพาะกิจ ไม่ต่อเนื่อง และไม่ครอบคลุมทุกสาขา	นักศึกษาขาดประสบการณ์จริง ขาดเครือข่ายวิชาชีพ และไม่เข้าใจความคาดหวังของนายจ้าง	ส่งเสริมสหกิจศึกษา การฝึกงานระยะยาว การวิจัยร่วม และกลไกความร่วมมือถาวรระหว่างมหาวิทยาลัยกับภาคธุรกิจ

3. บทบาทของมหาวิทยาลัยในการพัฒนาแรงงาน

ในเศรษฐกิจฐานความรู้ยุคปัจจุบัน มหาวิทยาลัยถูกคาดหวังว่าจะมีบทบาทที่กว้างขวางมากขึ้น นอกเหนือจากหน้าที่ดั้งเดิมด้านการสอนและการวิจัย สถาบันอุดมศึกษามีบทบาทสำคัญมากขึ้นในการพัฒนาแรงงานของประเทศ โดยการเตรียมความพร้อมบัณฑิตที่มีทักษะที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมนวัตกรรม และสนับสนุนการเป็นผู้ประกอบการ เมื่อเศรษฐกิจมีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วและตลาดแรงงานมีความเปลี่ยนแปลงมากขึ้น มหาวิทยาลัยต้องปรับแนวทางการศึกษาเพื่อให้แน่ใจว่าบัณฑิตมีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับสถานที่ทำงานสมัยใหม่ (Marginson, 2016; OECD, 2019)

ในบริบทของประเทศไทย การเสริมสร้างบทบาทของมหาวิทยาลัยในการพัฒนาแรงงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการแก้ไขปัญหาเชิงโครงสร้าง เช่น การว่างงานของบัณฑิต ความไม่สอดคล้องของทักษะ และศักยภาพด้านนวัตกรรมที่จำกัด ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงจำเป็นต้องใช้กลยุทธ์ใหม่ที่เน้นการพัฒนาทักษะ ความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม และระบบสนับสนุนผู้ประกอบการ สามด้านหลักของการมีส่วนร่วมของมหาวิทยาลัยมีความสำคัญอย่างยิ่ง ได้แก่ การพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับตลาดแรงงาน ความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม และการจัดตั้งระบบสนับสนุนผู้ประกอบการ

3.1. การพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับตลาดแรงงาน

หนึ่งในความรับผิดชอบหลักของมหาวิทยาลัยคือการเตรียมความพร้อมให้นักศึกษาด้วยสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ในเศรษฐกิจศตวรรษที่ 21 นายจ้างต่างมองหาบัณฑิตที่ไม่เพียงแต่มีความรู้ทางวิชาการเท่านั้น แต่ยังรวมถึงทักษะที่หลากหลายที่สามารถถ่ายทอดได้ เช่น ความรู้ด้านดิจิทัล ความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม และทักษะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน (World Economic Forum, 2020)

ทักษะด้านดิจิทัลกลายเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากเทคโนโลยีดิจิทัลได้เปลี่ยนแปลงอุตสาหกรรมและแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กร บัณฑิตต้องสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพกับแพลตฟอร์มดิจิทัล เครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูล และเทคโนโลยีเกิดใหม่ การศึกษาชี้ให้เห็นว่าสมรรถนะด้านดิจิทัลช่วยเพิ่มโอกาสในการจ้างงานและผลิตภาพในตลาดแรงงานสมัยใหม่ได้อย่างมีนัยสำคัญ (OECD, 2019)

นอกเหนือจากทักษะด้านดิจิทัลแล้ว ทักษะด้านนวัตกรรมก็มีความสำคัญมากขึ้นเรื่อยๆ สำหรับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ ทักษะด้านนวัตกรรมประกอบด้วยความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการปรับตัว และความสามารถในการสร้างแนวคิดหรือวิธีการแก้ปัญหาใหม่ๆ เพื่อตอบสนองต่อความท้าทายที่ซับซ้อน มหาวิทยาลัยมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความสามารถดังกล่าว โดยการสนับสนุนการเรียนรู้แบบสหวิทยาการ การศึกษาที่เน้นการวิจัย และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้แบบโครงการ (Fayolle & Gailly, 2015)

ยิ่งไปกว่านั้น ทักษะการแก้ปัญหาได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่าเป็นสมรรถนะที่จำเป็นต่อความสำเร็จในวิชาชีพ นายจ้างให้คุณค่ากับบัณฑิตที่สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ที่ซับซ้อน ประเมินทางเลือกในการแก้ปัญหา และตัดสินใจอย่างรอบรู้ แนวทางการศึกษา เช่น การเรียนรู้จากประสบการณ์ การเรียนการสอนแบบกรณีศึกษา และโครงการความร่วมมือ ได้แสดงให้เห็นว่าช่วยเพิ่มความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษาและปรับปรุงความพร้อมสำหรับสภาพแวดล้อมการทำงานในวิชาชีพ (Jackson, 2015) โดยการบูรณาการสมรรถนะเหล่านี้เข้ากับหลักสูตรการศึกษา มหาวิทยาลัยสามารถเพิ่มโอกาสในการจ้างงานของบัณฑิตได้อย่างมีนัยสำคัญและปรับผลลัพธ์ทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานได้ดียิ่งขึ้น

3.2. ความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคอุตสาหกรรม

อีกมิติที่สำคัญของการพัฒนาแรงงานคือความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคอุตสาหกรรม การเป็นพันธมิตรที่มีประสิทธิภาพระหว่างสถาบันอุดมศึกษาและนายจ้างช่วยให้นับได้ว่าหลักสูตรการศึกษาจะยังคงมีความเกี่ยวข้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้รับประสบการณ์ภาคปฏิบัติ

รูปแบบหนึ่งของความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคอุตสาหกรรมที่เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางคือการศึกษาระบบสหกิจศึกษา ซึ่งนักศึกษาจะสลับระหว่างการเรียนในห้องเรียนและการฝึกงานภายใต้การดูแลในภาคอุตสาหกรรม โปรแกรมการศึกษาแบบสหกิจศึกษาช่วยให้นักศึกษาสามารถนำความรู้ทางทฤษฎีไปประยุกต์ใช้ในบริบทของโลแห่งความเป็นจริง ในขณะเดียวกันก็พัฒนาทักษะทางวิชาชีพและความสามารถในการทำงาน (Jackson, 2015) โปรแกรมเหล่านี้ได้รับการพิสูจน์แล้วว่าช่วยปรับปรุงผลลัพธ์ด้านการจ้างงานและความพร้อมในการทำงานของบัณฑิตได้อย่างมีนัยสำคัญ

ในทำนองเดียวกัน โปรแกรมฝึกงานเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้รับประสบการณ์จริงในสภาพแวดล้อมทางวิชาชีพก่อนสำเร็จการศึกษา การฝึกงานช่วยให้นักศึกษาพัฒนาทักษะในที่ทำงาน

สร้างเครือข่ายทางวิชาชีพ และได้รับข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับความคาดหวังของอุตสาหกรรม งานวิจัยชี้ให้เห็นว่านักศึกษาที่เข้าร่วมการฝึกงานมีแนวโน้มที่จะได้รับการจ้างงานหลังจากสำเร็จการศึกษาไม่นาน (Tomlinson, 2017)

นอกเหนือจากโอกาสในการเรียนรู้เชิงประสบการณ์แล้ว ความร่วมมือด้านการวิจัยระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคอุตสาหกรรมมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างระบบนวัตกรรม โครงการวิจัยร่วมกันช่วยให้มหาวิทยาลัยสามารถมีส่วนร่วมในการพัฒนาเทคโนโลยี ในขณะเดียวกันก็เปิดโอกาสให้นักศึกษาได้สัมผัสกับความท้าทายในอุตสาหกรรมในโลกแห่งความเป็นจริง ความร่วมมือดังกล่าวอำนวยความสะดวกในการถ่ายทอดความรู้ระหว่างสถาบันการศึกษาและภาคอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นการสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ (Audretsch, 2014)

ดังนั้น การเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคอุตสาหกรรมจึงเป็นกลยุทธ์สำคัญในการปรับปรุงความสอดคล้องระหว่างผลลัพธ์ของการศึกษาในระดับอุดมศึกษาและความต้องการของตลาดแรงงาน

3.3. การพัฒนาระบบสนับสนุนผู้ประกอบการ

นอกเหนือจากการเตรียมบัณฑิตให้พร้อมสำหรับการจ้างงานแล้ว มหาวิทยาลัยยังถูกคาดหวังมากขึ้นเรื่อยๆ ให้สนับสนุนกิจกรรมของผู้ประกอบการที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมและการสร้างงาน ระบบนิเวศของผู้ประกอบการภายในมหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้พัฒนาแนวคิดทางธุรกิจ ได้รับความสามารถด้านการเป็นผู้ประกอบการ และเริ่มต้นธุรกิจใหม่

องค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งของระบบนิเวศเหล่านี้คือการจัดตั้งศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ ซึ่งให้คำแนะนำ ความช่วยเหลือทางเทคนิค และการสนับสนุนทางการเงินสำหรับธุรกิจเริ่มต้นในระยะแรก ศูนย์บ่มเพาะธุรกิจในมหาวิทยาลัยสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้นักศึกษาและนักวิจัยสามารถเปลี่ยนแนวคิดนวัตกรรมให้กลายเป็นธุรกิจที่ประสบความสำเร็จได้ (Audretsch, 2014)

อีกหนึ่งโครงการสำคัญคือการพัฒนาโปรแกรมสตาร์ทอัพ ซึ่งมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การให้คำปรึกษาด้านการเป็นผู้ประกอบการ และโอกาสในการระดมทุนเริ่มต้น โปรแกรมเหล่านี้ส่งเสริมให้นักศึกษาได้ทดลองทำกิจกรรมด้านการเป็นผู้ประกอบการและได้รับประสบการณ์จริงในการพัฒนาธุรกิจ งานวิจัยชี้ให้เห็นว่าการเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษาด้านการเป็นผู้ประกอบการสามารถเพิ่มความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษาและความสามารถในการระบุโอกาสทางการตลาดได้อย่างมีนัยสำคัญ (Fayolle & Gailly, 2015)

นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยอาจจัดตั้งศูนย์นวัตกรรมที่รวบรวมนักศึกษา นักวิจัย ผู้ประกอบการ และพันธมิตรในอุตสาหกรรมมาร่วมมือกันในโครงการนวัตกรรม ศูนย์นวัตกรรมส่งเสริมความร่วมมือแบบสหวิทยาการและส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เทคโนโลยีและโมเดลธุรกิจใหม่ๆ สามารถเกิดขึ้นได้

ด้วยการบูรณาการการศึกษาด้านการเป็นผู้ประกอบการเข้ากับระบบสนับสนุนของสถาบัน เช่น ศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ โปรแกรมสตาร์ทอัพ และศูนย์นวัตกรรม มหาวิทยาลัยสามารถมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการและสนับสนุนการเติบโตทางเศรษฐกิจ โครงการริเริ่มดังกล่าวไม่เพียงแต่ขยายโอกาสทางอาชีพสำหรับผู้สำเร็จการศึกษาเท่านั้น แต่ยังช่วยสร้างอุตสาหกรรมใหม่และโอกาสในการจ้างงานอีกด้วย



แผนภาพ 1 บทบาทของมหาวิทยาลัยในการพัฒนาบุคลากร

4. ทิศทางนโยบายเพื่อเสริมสร้างระบบการเปลี่ยนผ่านของบัณฑิต

การแก้ไขช่องว่างเชิงโครงสร้างระหว่างการศึกษาในระดับอุดมศึกษาและตลาดแรงงาน จำเป็นต้องมีการปฏิรูปนโยบายอย่างครอบคลุม เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของสถาบัน ปรับปรุงความเกี่ยวข้องของหลักสูตร และส่งเสริมการพัฒนาผู้ประกอบการ เนื่องจากตลาดแรงงานยังคงมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี โลกาภิวัตน์ และโครงสร้างทางเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป ระบบการศึกษาในระดับอุดมศึกษาจึงต้องปรับตัวเพื่อให้มั่นใจว่าบัณฑิตมีทักษะและความสามารถที่จำเป็นสำหรับการจ้างงานอย่างยั่งยืน

ในบริบทของประเทศไทย การเสริมสร้างระบบการเปลี่ยนผ่านของบัณฑิตจำเป็นต้องมีการประสานงานระหว่างมหาวิทยาลัย ภาคอุตสาหกรรม และหน่วยงานภาครัฐ ส่วนนี้เสนอทิศทางนโยบายหลัก 3 ประการที่มุ่งปรับปรุงความเชื่อมโยงระหว่างการศึกษาในระดับอุดมศึกษาและตลาดแรงงาน ได้แก่ การพัฒนาศูนย์แนะแนวอาชีพของมหาวิทยาลัย การปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับตลาดแรงงาน และการส่งเสริมการศึกษาด้านผู้ประกอบการ

4.1. การพัฒนาศูนย์แนะแนวอาชีพของมหาวิทยาลัย

หนึ่งในกลไกที่สำคัญที่สุดในการอำนวยความสะดวกให้บัณฑิตเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตลาดแรงงาน คือการจัดตั้งศูนย์แนะแนวอาชีพของมหาวิทยาลัยที่มีประสิทธิภาพ ศูนย์แนะแนวอาชีพทำหน้าที่เป็นแพลตฟอร์มของสถาบันที่ให้คำแนะนำด้านอาชีพ ข้อมูลการจ้างงาน และบริการจัดหางานสำหรับนักศึกษาและบัณฑิต ศูนย์เหล่านี้ช่วยเชื่อมต่อช่องว่างระหว่างสถาบันอุดมศึกษาและนายจ้างโดยการให้การสนับสนุนอย่างเป็นระบบสำหรับการวางแผนอาชีพและการหางาน (Bridgstock, 2009)

ในระบบการศึกษาระดับสูงหลายแห่ง ศูนย์แนะแนวอาชีพมีบทบาทสำคัญในการเตรียมความพร้อมนักศึกษาสำหรับอาชีพการงาน พวกเขาเสนอบริการต่างๆ เช่น การให้คำปรึกษาด้านอาชีพ การพัฒนาเรซูเม่ การเตรียมตัวสัมภาษณ์ และความช่วยเหลือในการจัดหางาน นอกจากนี้ ศูนย์แนะแนวอาชีพมักจะรักษาระบบจับคู่งานที่เชื่อมโยงนักศึกษาและผู้สำเร็จการศึกษากับโอกาสในการทำงานที่จัดหาโดยพันธมิตรในอุตสาหกรรม (Tomlinson, 2017)

การพัฒนาระบบจับคู่งานที่ครอบคลุมภายในมหาวิทยาลัยสามารถปรับปรุงผลลัพธ์การจ้างงานของผู้สำเร็จการศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญ ระบบดังกล่าวอาจรวมถึงแพลตฟอร์มการจ้างงานออนไลน์ ที่อนุญาตให้นายจ้างโพสต์โอกาสงานและค้นหาผู้สมัครที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ยิ่งไปกว่านั้น ศูนย์แนะแนวอาชีพสามารถอำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมสร้างเครือข่าย งานมหกรรมอาชีพ และโปรแกรมการมีส่วนร่วมของนายจ้างที่เชื่อมโยงนักศึกษา กับนายจ้างที่มีศักยภาพโดยตรง

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของศูนย์แนะแนวอาชีพในประเทศไทย มหาวิทยาลัยควรจัดตั้งระบบติดตามผู้สำเร็จการศึกษาแบบบูรณาการที่ตรวจสอบผลลัพธ์การจ้างงานและรวบรวมข้อมูลตลาดแรงงาน ข้อมูลนี้สามารถนำมาใช้เพื่อแจ้งการพัฒนาหลักสูตร บริการแนะแนวอาชีพ และการวางแผนนโยบายของสถาบัน

4.2. การพัฒนาหลักสูตรที่มุ่งเน้นตลาดแรงงาน

กลยุทธ์สำคัญอีกประการหนึ่งในการเสริมสร้างระบบการเปลี่ยนผ่านของบัณฑิตคือการปรับหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน รูปแบบหลักสูตรแบบดั้งเดิมมักเน้นความรู้เชิงทฤษฎี ในขณะที่ให้โอกาสในการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติอย่างจำกัด ส่งผลให้บัณฑิตอาจขาดสมรรถนะที่นายจ้างต้องการในสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

แนวทางหนึ่งในการแก้ไขปัญหาคือการนำหลักสูตรที่เน้นสมรรถนะมาใช้ ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพ การศึกษาที่เน้นสมรรถนะจะเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ที่วัดได้และการประยุกต์ใช้ความรู้ในทางปฏิบัติ ทำให้ผู้เรียนได้รับสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรม (Mulder, 2014)

รูปแบบการศึกษาที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือการเรียนรู้แบบบูรณาการกับการทำงาน (Work-Integrated Learning: WIL) ซึ่งบูรณาการการศึกษาเชิงวิชาการเข้ากับประสบการณ์การทำงานจริง การเรียนรู้แบบบูรณาการกับการทำงานประกอบด้วยการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ในรูปแบบต่างๆ เช่น การฝึกงาน โครงการศึกษาแบบร่วมมือ และโครงการที่อิงกับอุตสาหกรรม ประสบการณ์การเรียนรู้เหล่านี้ช่วยให้นักเรียนสามารถนำความรู้ทางทฤษฎีไปประยุกต์ใช้ในบริบทของโลกแห่งความเป็นจริง พร้อมทั้งพัฒนาทักษะทางวิชาชีพและความสามารถในการทำงาน (Jackson, 2015)

งานวิจัยแสดงให้เห็นอย่างสม่ำเสมอว่าการเรียนรู้แบบบูรณาการกับการทำงานช่วยเพิ่มโอกาสในการจ้างงานของบัณฑิต โดยการมอบประสบการณ์การทำงานที่มีคุณค่าและเครือข่ายทางวิชาชีพให้แก่ นักเรียนก่อนสำเร็จการศึกษา นอกจากนี้ ความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและนายจ้างในระหว่างการพัฒนาหลักสูตรสามารถช่วยให้มั่นใจได้ว่าโปรแกรมการศึกษาจะตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป (OECD, 2019)

โดยการบูรณาการหลักสูตรตามสมรรถนะและการเรียนรู้แบบบูรณาการกับการทำงานเข้ากับโปรแกรมการศึกษาระดับอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยสามารถปรับปรุงความสอดคล้องระหว่างผลลัพธ์ทางวิชาการและความต้องการของตลาดแรงงานได้อย่างมีนัยสำคัญ

4.3. การส่งเสริมการศึกษาด้านผู้ประกอบการ

นอกเหนือจากการเตรียมบัณฑิตให้พร้อมสำหรับการจ้างงานแล้ว สถาบันอุดมศึกษาควรมีบทบาทที่กระตือรือร้นมากขึ้นในการส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบการ การศึกษาด้านผู้ประกอบการมีความสำคัญมากขึ้นเรื่อยๆ เนื่องจากเศรษฐกิจต่างๆ พยายามส่งเสริมนวัตกรรม กระตุ้นการเติบโตทางเศรษฐกิจ และสร้างโอกาสการจ้างงานใหม่ๆ (Neck & Greene, 2011)

การศึกษาด้านผู้ประกอบการมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาความคิดแบบผู้ประกอบการ ความคิดสร้างสรรค์ ทักษะการมองเห็นโอกาส และความสามารถในการบริหารจัดการธุรกิจในหมู่นักศึกษา ทักษะเหล่านี้ช่วยให้บัณฑิตสามารถสร้างธุรกิจใหม่และมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจผ่านนวัตกรรมและการสร้างงาน (Fayolle & Gailly, 2015)

มหาวิทยาลัยสามารถส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบการผ่านโครงการริเริ่มต่างๆ รวมถึงหลักสูตรผู้ประกอบการ การแข่งขันแผนธุรกิจ โครงการให้คำปรึกษา และศูนย์บ่มเพาะธุรกิจเริ่มต้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง โครงการบ่มเพาะธุรกิจเริ่มต้นให้การสนับสนุนที่สำคัญสำหรับธุรกิจในระยะเริ่มต้นโดยการให้คำปรึกษา โอกาสในการระดมทุน และการเข้าถึงเครือข่ายมืออาชีพ

นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยอาจสร้างระบบนิเวศนวัตกรรมที่ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างนักศึกษา นักวิจัย ผู้ประกอบการ และพันธมิตรในอุตสาหกรรม ระบบนิเวศเหล่านี้มักประกอบด้วย ศูนย์กลางนวัตกรรม สำนักงานถ่ายเทเทคโนโลยี และโครงการริเริ่มการค้าเชิงพาณิชย์ด้านการวิจัยที่อำนวยความสะดวกในการเปลี่ยนผลลัพธ์การวิจัยให้เป็นผลิตภัณฑ์และบริการที่สามารถวางจำหน่ายได้

การเสริมสร้างการศึกษาด้านผู้ประกอบการภายในสถาบันอุดมศึกษาจะช่วยแก้ไขปัญหาการว่างงานของบัณฑิตโดยการส่งเสริมให้บัณฑิตเป็นผู้สร้างงานมากกว่าผู้หางาน ด้วยการส่งเสริมความสามารถด้านการเป็นผู้ประกอบการและสนับสนุนการพัฒนาธุรกิจสตาร์ทอัพ มหาวิทยาลัยสามารถมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและความสามารถด้านนวัตกรรมของประเทศได้



แผนภาพที่ 2 ทิศทางนโยบายเพื่อเสริมสร้างระบบการเปลี่ยนผ่านของบัณฑิต

อภิปรายผล

ผลการศึกษานี้ชี้ให้เห็นถึงช่องว่างเชิงโครงสร้างที่สำคัญระหว่างการศึกษาระดับอุดมศึกษาและตลาดแรงงานในประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนผ่านของบัณฑิตไปสู่การจ้างงาน ผลลัพธ์นี้สอดคล้องกับการวิจัยในระดับนานาชาติ ซึ่งระบุว่าระบบการศึกษาในระดับอุดมศึกษาหลายแห่งประสบปัญหาในการปรับผลลัพธ์ทางการศึกษาให้สอดคล้องกับ

ความต้องการของตลาดแรงงาน ปัญหาความไม่สอดคล้องกันระหว่างทักษะและสาขาวิชาได้รับการบันทึกไว้อย่างกว้างขวาง โดยมีหลักฐานแสดงให้เห็นว่าบัณฑิตจำนวนมากทำงานในอาชีพที่ไม่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่เรียน ส่งผลให้การใช้ประโยชน์จากทุนมนุษย์ไม่มีประสิทธิภาพ (OECD, 2015; Montt, 2017)

ผลการศึกษาเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสถาบันที่จำกัด เช่น ระบบการจับคู่ตำแหน่งงานที่อ่อนแอ การแนะนำอาชีพที่ไม่เพียงพอ และความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและอุตสาหกรรมที่ยังไม่พัฒนา ก็ได้รับการสนับสนุนจากรรณกรรมก่อนหน้านี้เช่นกัน งานวิจัยชี้ให้เห็นว่าระบบการเปลี่ยนผ่านที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งรวมถึงบริการด้านอาชีพที่มีโครงสร้างและความร่วมมือกับนายจ้าง มีบทบาทสำคัญในการปรับปรุงการจ้างงานของบัณฑิตและลดความไม่สอดคล้องกันในตลาดแรงงาน (Tomlinson, 2017; OECD, 2020) กลไกเหล่านี้ช่วยอำนวยความสะดวกในการปรับตัวระหว่างอุปทานทักษะและความต้องการแรงงาน ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในเศรษฐกิจฐานความรู้สมัยใหม่

ยิ่งไปกว่านั้น ความไม่สอดคล้องกันของทักษะที่พบในงานวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มระดับโลกที่กว้างขึ้น หลักฐานเชิงประจักษ์แสดงให้เห็นว่าความไม่สอดคล้องกันได้รับอิทธิพลจากทั้งปัจจัยด้านอุปทาน (เช่น ทักษะและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของบัณฑิต) และปัจจัยด้านอุปสงค์ (เช่น โครงสร้างตลาดแรงงานและข้อกำหนดของนายจ้าง) (OECD, 2015) งานวิจัยยังแสดงให้เห็นว่าความไม่สอดคล้องกันทางการศึกษาอาจนำไปสู่ผลลัพธ์เชิงลบในตลาดแรงงาน รวมถึงค่าจ้างที่ต่ำลง ความพึงพอใจในงานที่ลดลง และความเสี่ยงที่สูงขึ้นของการว่างงานต่ำกว่าศักยภาพ (Cervantes, 2022; Sun, 2025)

ผลการศึกษาเหล่านี้ตอกย้ำข้อโต้แย้งที่ว่า การขาดความสอดคล้องระหว่างการศึกษาระดับอุดมศึกษาและความต้องการของตลาดแรงงานนั้น ไม่เพียงแต่เป็นปัญหาเชิงสถาบันเท่านั้น แต่ยังเป็นการขาดประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจอีกด้วย

ผลการศึกษาที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ การให้ความสำคัญกับการเป็นผู้ประกอบการในสถาบันอุดมศึกษามีจำกัด ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยทั่วโลกที่ระบุว่า มหาวิทยาลัยหลายแห่งยังคงให้ความสำคัญกับเส้นทางการจ้างงานแบบดั้งเดิมมากกว่าการพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการ อย่างไรก็ตาม ในบริบทของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การศึกษาด้านการเป็นผู้ประกอบการได้รับการระบุว่าเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการเพิ่มความสามารถในการปรับตัวของบัณฑิตและส่งเสริมการสร้างงาน (Audretsch, 2014) ด้วยการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการเป็นผู้ประกอบการให้แก่บัณฑิต สถาบันอุดมศึกษาสามารถมีบทบาทเชิงรุกมากขึ้นในการแก้ไขปัญหาการว่างงานของบัณฑิตและส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม

ยิ่งไปกว่านั้น ผลการศึกษายังเน้นย้ำถึงความสำคัญของความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและอุตสาหกรรมในการเพิ่มความเกี่ยวข้องของการศึกษาในระดับอุดมศึกษา งานวิจัยก่อนหน้านี้แสดงให้เห็นว่าความร่วมมือที่ใกล้ชิดยิ่งขึ้นระหว่างมหาวิทยาลัยและนายจ้าง เช่น การฝึกงาน การศึกษาแบบร่วมมือ และการพัฒนาหลักสูตรร่วมกัน สามารถช่วยเพิ่มความพร้อมของบัณฑิตในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญ (Jackson, 2015) ความร่วมมือดังกล่าวช่วยลดช่องว่างระหว่างความรู้เชิงทฤษฎีและทักษะเชิงปฏิบัติ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างการเปลี่ยนผ่านจากการศึกษาไปสู่การจ้างงาน

โดยรวมแล้ว ผลการศึกษานี้สนับสนุนงานวิจัยที่เพิ่มมากขึ้นซึ่งเน้นย้ำถึงความจำเป็นของระบบการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่บูรณาการและตอบสนองได้ดียิ่งขึ้น หลักฐานชี้ให้เห็นว่าการปรับปรุงระบบการเปลี่ยนผ่านของบัณฑิตต้องอาศัยความพยายามที่ประสานงานกันระหว่างมหาวิทยาลัย ผู้กำหนดนโยบาย และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในอุตสาหกรรม หากปราศจากการบูรณาการดังกล่าว ความไม่

สอดคล้องกันเชิงโครงสร้างระหว่างการศึกษาและความต้องการของตลาดแรงงานมีแนวโน้มที่จะคงอยู่ต่อไป ซึ่งจะจำกัดทั้งผลลัพธ์ด้านอาชีพของแต่ละบุคคลและการพัฒนาเศรษฐกิจในวงกว้าง

ข้อเสนอแนะ

ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาในระดับอุดมศึกษาและตลาดแรงงานมีความสำคัญมากขึ้นเรื่อยๆ ในบริบทของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจโลกและการเปลี่ยนผ่านไปสู่เศรษฐกิจฐานความรู้ มหาวิทยาลัยไม่ได้ถูกคาดหวังให้ทำหน้าที่เพียงเป็นสถาบันสำหรับการเรียนรู้ทางวิชาการเท่านั้น แต่ยังถูกเรียกร้องให้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาแรงงาน นวัตกรรม และความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ บทความนี้ได้ตรวจสอบช่องว่างเชิงโครงสร้างในระบบการเปลี่ยนผ่านของบัณฑิตในภาคการศึกษาในระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย และสำรวจบทบาทที่มหาวิทยาลัยควรมีในการเสริมสร้างความเชื่อมโยงระหว่างการศึกษาในระดับอุดมศึกษาและตลาดแรงงาน

การวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่าระบบการศึกษาในระดับอุดมศึกษาของประเทศไทยยังคงเผชิญกับความท้าทายอย่างมากในการเชื่อมโยงบัณฑิตกับโอกาสในตลาดแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่ระบบการศึกษาระดับพื้นฐานมักมีกลไกเชิงโครงสร้างที่ซ้ำซ้อนนักเรียนผ่านเส้นทางการศึกษา แต่กลไกการเปลี่ยนผ่านที่คล้ายกันนั้นยังไม่ได้ได้รับการพัฒนาอย่างเพียงพอในระดับอุดมศึกษา ส่งผลให้บัณฑิตจำนวนมากต้องหางานเข้าสู่ตลาดแรงงานด้วยตนเองโดยปราศจากการสนับสนุนจากสถาบันอย่างเพียงพอ สถานการณ์นี้ก่อให้เกิดปัญหาเชิงโครงสร้างหลายประการ รวมถึงการว่างงานของบัณฑิต การจ้างงานในสาขาที่ไม่เกี่ยวข้องกับความเชี่ยวชาญทางวิชาการ และความไม่มีประสิทธิภาพในการใช้ประโยชน์จากทุนมนุษย์

ผลการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่ามหาวิทยาลัยควรมีบทบาทที่กว้างขึ้นและเชิงรุกมากขึ้นในการพัฒนาแรงงาน แทนที่จะมุ่งเน้นเฉพาะการผลิตบัณฑิตทางวิชาการ สถาบันอุดมศึกษาต้องมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในการเตรียมความพร้อมนักศึกษาให้พร้อมสำหรับความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของตลาดแรงงาน ซึ่งรวมถึงการบูรณาการทักษะที่เกี่ยวข้องกับตลาดแรงงานเข้ากับหลักสูตรการศึกษา การเสริมสร้างความร่วมมือกับพันธมิตรในอุตสาหกรรม และการสร้างกลไกของสถาบันที่อำนวยความสะดวกในการเปลี่ยนผ่านจากการศึกษาไปสู่การจ้างงาน

นอกจากนี้ การศึกษายังเน้นย้ำถึงความสำคัญของการพัฒนาระบบการเปลี่ยนผ่านบัณฑิตแบบครบวงจร ซึ่งรวมถึงบริการพัฒนาอาชีพ แพลตฟอร์มการจับคู่ตำแหน่งงาน และโครงการความร่วมมือกับอุตสาหกรรม ระบบดังกล่าวสามารถช่วยลดช่องว่างระหว่างสถาบันอุดมศึกษาและนายจ้าง ในขณะที่เดียวกันก็ช่วยปรับปรุงผลลัพธ์ด้านการจ้างงานสำหรับบัณฑิตได้ การจัดตั้งศูนย์แนะแนวอาชีพแบบบูรณาการภายในมหาวิทยาลัยจะช่วยให้นักศึกษาได้รับการแนะแนวอาชีพ ข้อมูลตลาดแรงงาน และโอกาสในการสร้างเครือข่ายมืออาชีพ ซึ่งสนับสนุนการเปลี่ยนผ่านของพวกเขาไปสู่การประกอบอาชีพ

นโยบายสำคัญอีกประการหนึ่งคือความจำเป็นในการส่งเสริมการศึกษาด้านการเป็นผู้ประกอบการภายในสถาบันอุดมศึกษา เนื่องจากตลาดแรงงานมีความเปลี่ยนแปลงและแข่งขันกันมากขึ้น การสนับสนุนให้บัณฑิตประกอบอาชีพสามารถเป็นกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาการว่างงานของบัณฑิตและกระตุ้นการเติบโตทางเศรษฐกิจ ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรสร้างระบบนิเวศที่สนับสนุนการเป็นผู้ประกอบการ ซึ่งรวมถึงโครงการบ่มเพาะธุรกิจเริ่มต้น ศูนย์นวัตกรรม และเครือข่ายการให้คำปรึกษาที่ช่วยให้นักศึกษาพัฒนาและนำแนวคิดทางธุรกิจไปใช้

โดยสรุป การเสริมสร้างความเชื่อมโยงระหว่างการศึกษาในระดับอุดมศึกษาและตลาดแรงงาน ต้องอาศัยความร่วมมือจากมหาวิทยาลัย ผู้กำหนดนโยบาย และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในอุตสาหกรรม โดย พัฒนาระบบการเปลี่ยนผ่านของบัณฑิตอย่างครอบคลุม การปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และการส่งเสริมการศึกษาด้านการเป็นผู้ประกอบการ สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยสามารถมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการพัฒนาแรงงานและส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน งานวิจัยในอนาคตอาจศึกษาหลักฐานเชิงประจักษ์เกี่ยวกับผลลัพธ์ด้านการจ้างงานของบัณฑิตเพิ่มเติม และสำรวจรูปแบบนวัตกรรมของความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคอุตสาหกรรมที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของระบบการเปลี่ยนผ่านสู่ชีวิตหลังจบการศึกษา

บรรณานุกรม

- Allen, J., & van der Velden, R. (2011). *The flexible professional in the knowledge society: General results of the REFLEX project*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-94-007-1353-6>
- Audretsch, D. B. (2014). From the entrepreneurial university to the university for the entrepreneurial society. *The Journal of Technology Transfer*, 39(3), 313–321. <https://doi.org/10.1007/s10961-012-9288-1>
- Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (3rd ed.). University of Chicago Press. <https://press.uchicago.edu/ucp/books/book/chicago/H/bo3684031.html>
- Bridgstock, R. (2009). The graduate attributes we've overlooked: Enhancing graduate employability through career management skills. *Higher Education Research & Development*, 28(1), 31–44. <https://doi.org/10.1080/07294360802444347>
- Cervantes, C. V., & Cooper, R. (2022). Labor market implications of education mismatch. *European Economic Review*, 148, 104179. <https://doi.org/10.1016/j.eurocorev.2022.104179>
- Donald, W. R., Mchopa, A., & Msuya, R. (2024). Entrepreneurship education and entrepreneurial intention among university students: A case of selected universities in Moshi, Tanzania. *International Journal of Business and Economics Research*, 13(6), 235–243. <https://doi.org/10.11648/j.ijber.20241306.15>
- Fayolle, A., & Gailly, B. (2015). The impact of entrepreneurship education on entrepreneurial attitudes and intention. *Journal of Small Business Management*, 53(1), 75–93. <https://doi.org/10.1111/jsbm.12065>
- Hanushek, E. A., & Woessmann, L. (2020). Education, knowledge capital, and economic growth. In S. Bradley & C. Green (Eds.), *The economics of education* (2nd ed., pp. 171–182). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-815391-8.00014-8>
- Jackson, D. (2015). Employability skill development in work-integrated learning: Barriers and best practice. *Studies in Higher Education*, 40(2), 350–367. <https://doi.org/10.1080/03075079.2013.842221>

- Kittisunthorn, C., & Panthasen, A. (2019). Graduate employment and higher education policy in Thailand. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 40(2), 394–399.
<https://doi.org/10.34044/j.kjss.2019.40.2.17>
- Marginson, S. (2016). *The dream is over: The crisis of Clark Kerr's California idea of higher education*. University of California Press.
<https://www.ucpress.edu/books/the-dream-is-over/epub-pdf>
- Marginson, S. (2016). *The dream is over: The crisis of Clark Kerr's California idea of higher education*. University of California Press.
<https://www.ucpress.edu/books/the-dream-is-over/epub-pdf>
- Marginson, S. (2016). *The dream is over: The crisis of Clark Kerr's California idea of higher education*. University of California Press.
<https://www.ucpress.edu/books/the-dream-is-over>
- Mincer, J. (1974). *Schooling, experience, and earnings*. Columbia University Press.
<https://econpapers.repec.org/bookchap/nbrnberbk/minc74-1.htm>
- Montt, G. (2017). Field-of-study mismatch and overqualification: Labour market correlates and their wage penalty. *IZA Journal of Labor Economics*, 6, Article 2.
<https://doi.org/10.1186/s40172-016-0052-x>
- Mulder, M. (2014). Conceptions of professional competence. In S. Billett, C. Harteis, & H. Gruber (Eds.), *International handbook of research in professional and practice-based learning* (pp. 107–137). Springer. https://doi.org/10.1007/978-94-017-8902-8_5
- Neck, H. M., & Greene, P. G. (2011). Entrepreneurship education: Known worlds and new frontiers. *Journal of Small Business Management*, 49(1), 55–70.
<https://doi.org/10.1111/j.1540-627X.2010.00314.x>
- OECD. (2015). *The causes and consequences of field-of-study mismatch*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/5jrxm4dhv9r2-en>
- OECD. (2017). *Education at a glance 2017: OECD indicators*. OECD Publishing.
<https://doi.org/10.1787/eag-2017-en>
- OECD. (2019). *The future of education and skills: Education 2030*. OECD Publishing.
<https://www.oecd.org/education/2030-project/>
- OECD. (2020). *Labour market relevance and outcomes of higher education*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/8f58ef8b-en>
- Office of the National Economic and Social Development Council. (2021). *Thailand labor market outlook report*. Office of the National Economic and Social Development Council.
- Pholphirul, P. (2017). Educational mismatches and labor market outcomes: Evidence from both vertical and horizontal mismatches in Thailand. *Education + Training*, 59(5), 534–546. <https://doi.org/10.1108/ET-11-2016-0173>

- Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1–17. <https://www.jstor.org/stable/1818907>
- Sun, H. (2026). Educational mismatch and wages: Evidence from cross-country analysis. *Economic Modelling*, 155, 106037. <https://doi.org/10.1016/j.econmod.2025.106037>
- Teichler, U. (2015). *Higher education and the world of work: Conceptual frameworks, comparative perspectives, empirical findings*. Sense Publishers. <https://doi.org/10.1163/9789087907563>
- Tomlinson, M. (2017). Forms of graduate capital and their relationship to graduate employability. *Education + Training*, 59(4), 338–352. <https://doi.org/10.1108/ET-05-2016-0090>
- Watts, A. G. (2009). *The relationship of career guidance to VET*. OECD. <https://www.scispace.com/pdf/the-relationship-of-career-guidance-to-vet-2nr24seks9.pdf>
- World Economic Forum. (2020). *The future of jobs report 2020*. World Economic Forum. <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>
-

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง
อำเภอหมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี
WORK PERFORMANCE EFFICIENCY OF PERSONNEL IN LAM PHAYA KLANG
SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, MUAK LEK DISTRICT,
SARABURI PROVINCE

ชนิดา บุญชล,รชพล ศรีขาวรส

Chanida Boonchalor,Rachapol Srikkaoros

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนครราชสีมา

Master of Public Administration student, Nakhonrathasima College

E-mail:chxm.nida@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) : 26 มีนาคม 2569

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 2 เมษายน 2569

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 3 เมษายน 2569

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง และ 2.เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง อำเภอหมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี จำแนกปัจจัยส่วนบุคคล เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลางจำนวน 80 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test (one way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

ผลการศึกษาพบว่า

1.ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง อำเภอหมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30-40 ปี และมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี สำหรับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.78$) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความเร็วในการปฏิบัติงาน รองลงมาด้านคุณภาพของงาน ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านปริมาณงาน และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ตามลำดับ

2.ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าปัจจัยส่วนบุคคลดังกล่าวไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานนี้

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, บุคลากร, องค์การบริหารส่วนตำบล

Abstract

This research aimed to: (1) examine the level of work performance efficiency of personnel in Lampayaklang Subdistrict Administrative Organization, and (2) compare their work performance efficiency based on personal factors. This study employed a quantitative research approach. The population consisted of 80 personnel working in Lampayaklang Subdistrict Administrative Organization. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test (One-way ANOVA). Pairwise comparisons were conducted using Scheffé's method.

The results revealed that:

1.The results revealed that most of the personnel were female, aged between 30–40 years, and held higher than a bachelor's degree. Overall, the work performance efficiency was at a high level ($\mu = 3.78$). When considering each aspect, the highest mean was found in work speed, followed by work quality, responsibility, work quantity, and resource utilization, respectively.

2.The comparison of work performance efficiency based on personal factors, including gender, age, and educational level, showed no statistically significant differences in both overall and individual aspects. This indicates that these personal factors did not affect the work performance efficiency of the personnel in this organization.

Keywords: Work Performance Efficiency, Personnel, Subdistrict Administrative Organization.

บทนำ

องค์กรภาครัฐถือเป็นองค์กรที่มีขนาดใหญ่ มีลักษณะการบริหารจัดการที่มีความเป็นเอกเทศต่างจากการบริหารจัดการในภาคเอกชน รูปแบบการปกครองรวมถึงระบบการบริหารงานและวัฒนธรรมในการทำงานขององค์กรภาครัฐมีความเฉพาะเจาะจงแตกต่างจากองค์กรในภาคส่วนอื่น ๆ ซึ่งมีความสำคัญต่อประเทศชาติ เพราะภารกิจขององค์กรภาครัฐมุ่งที่จะตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ นโยบายในระดับประเทศที่ต้องการให้ประเทศมีความเจริญและมั่นคง องค์กรภาครัฐหลายหน่วยงานที่ให้บริการประชาชน ได้ถูกประเมินคุณภาพทั้งจากองค์กรภายในและภายนอกหน่วยงาน เพื่อรับรองคุณภาพขององค์กร ทำให้เกิดมาตรฐานการบริการที่ดี ปลอดภัย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2565)

สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระบบการควบคุมภายในองค์กรหรือทำให้บุคลากรภายในองค์กรให้ความสำคัญกับการควบคุมมากหรือน้อย ซึ่งเป็นปัจจัยหรือสาเหตุของการมีความสามารถในการทำงานของบุคลากร สภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันจะส่งผลกระทบต่อความสามารถในการทำงานและการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน (ฐิติรัตน์ มีมาก, 2560) สอดคล้องกับผลการศึกษาของของ วนิดา วงศ์ถาวร และดารณี เอื้อชนะจิต (2566) พบว่า สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในด้านคุณภาพของงาน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุธิดา เสาวคนธ์ (2563) พบว่า การควบคุมภายในด้านสภาพแวดล้อมของการควบคุมมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานสำคัญที่มีบทบาทในการพัฒนาท้องถิ่น และมีหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะในด้านต่าง ๆ เช่น การพัฒนาสาธารณูปโภค การส่งเสริมเศรษฐกิจและสังคม การจัดการสิ่งแวดล้อม รวมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ องค์กรการบริหารส่วนตำบลจึงเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการท้องถิ่น โดยบุคลากรขององค์กรการบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ในการดำเนินงานตามนโยบายและแผนพัฒนาของท้องถิ่นให้บรรลุผลสำเร็จ ดังนั้นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร และการให้บริการประชาชนอย่างมีคุณภาพ

องค์กรการบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง อำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาพื้นที่และให้บริการประชาชนในเขตตำบลลำพญากลาง โดยมีการทํางานในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การพัฒนาสาธารณูปโภค การจัดการบริการสาธารณะ รวมถึงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ การดำเนินงานขององค์กรการบริหารส่วนตำบลดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถดำเนินงานตามภารกิจขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน

อย่างไรก็ตาม ในการดำเนินงานขององค์กรภาครัฐมักพบปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการบุคลากร เช่น การขาดแรงจูงใจในการทำงาน ความไม่พร้อมด้านทักษะและความรู้ รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ปัจจัยเหล่านี้ล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่อาจส่งผลต่อคุณภาพของการให้บริการประชาชน และประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวม ดังนั้นการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการบุคลากร และปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจทำการวิจัยเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรการบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง อำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี ผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์และแนวทางในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนและกำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1.เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรการบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง อำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี
- 2.เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรการบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง อำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานของการวิจัย

- 1.บุคลากรขององค์กรการบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง ที่มีเพศต่างกัน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
- 2.บุคลากรขององค์กรการบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

3.บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง ที่มีอาชีพต่างกัน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ระเบียบวิธีวิจัย

1.ขอบเขตในด้านเนื้อหา

เป็นการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง อำเภอหมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี ผู้ศึกษากำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา โดยศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณภาพของงาน 2) ด้านปริมาณงาน 3) ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน 4) ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และ 5) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในวิจัยได้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ลำพญากลาง จ.สระบุรี เนื่องจากบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลางนั้น เป็นกลุ่มประชากรขนาดเล็ก ซึ่งในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบล ลำพญากลาง จ.สระบุรี มีจำนวนบุคลากรสังกัดอยู่ 80 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง, 2568)

3. ขอบเขตในด้านพื้นที่ คือ องค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง อำเภอหมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี

4. ขอบเขตในด้านตัวแปร

4.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง อำเภอหมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี

4.2 ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณภาพของงาน 2) ด้านปริมาณงาน 3) ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน 4) ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และ 5) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

5. ขอบเขตระยะเวลาในการเก็บข้อมูล ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม ถึง วันที่ 15 ธันวาคม 2568

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง อำเภอหมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี ดังนี้

1.ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง อำเภอหมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 48 คน (ร้อยละ 60.00) รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 32 คน (ร้อยละ 40.00) ส่วนใหญ่อายุ 30-40 ปี จำนวน 25 คน (ร้อยละ 31.25) รองลงมาอายุ 41-50 ปี จำนวน 21 คน (ร้อยละ 26.25) ตามลำดับ มีอายุ 51-60 ปี จำนวน 18 คน (ร้อยละ 22.50) และอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 16 คน (ร้อยละ 20.00) ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 35 คน (ร้อยละ 43.75) รองลงมามีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 27 คน (ร้อยละ 33.75) และมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 18 คน (ร้อยละ 22.50)

2. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง อำเภอหมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.78$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความเร็วในการปฏิบัติงาน ($\mu=3.89$) รองลงมาด้าน

คุณภาพของงาน ($\mu=3.82$) ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ($\mu=3.80$) ด้านปริมาณงาน ($\mu=3.71$) และด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ($\mu=3.69$) เมื่อจำแนกแต่ละด้าน ดังนี้

2.1 ด้านคุณภาพของงาน ของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง อำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย และขั้นตอนที่หน่วยงานกำหนด ($\mu=3.99$) รองลงมางานที่ท่านรับผิดชอบมีความถูกต้อง ครบถ้วน และมีข้อผิดพลาดน้อย ($\mu=3.94$) ผลงานที่ท่านปฏิบัติมีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐานของหน่วยงาน ($\mu=3.90$) ผลงานของท่านสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงและสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการ ($\mu=3.88$) และท่านมีความละเอียดรอบคอบในการตรวจสอบความถูกต้องของงานก่อนส่งมอบ ($\mu=3.79$)

2.2 ด้านปริมาณงาน ของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง อำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ($\mu=4.01$) รองลงมาท่านสามารถรับผิดชอบงานหลายงานในเวลาเดียวกันได้อย่างเหมาะสม ($\mu=4.00$) ท่านสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือผลสำเร็จตามที่หน่วยงานกำหนด ($\mu=3.99$) ท่านสามารถวางแผนและจัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อให้ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\mu=3.80$) และ เมื่อมีภาระงานเพิ่มขึ้น ท่านสามารถปรับตัวและดำเนินงานให้สำเร็จตามเป้าหมายได้ ($\mu=3.78$)

2.3 ด้านความเร็วในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง อำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านสามารถลดขั้นตอนหรือปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้เกิดความรวดเร็วมากขึ้น ($\mu=3.99$) รองลงมาท่านสามารถดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด ($\mu=3.90$) ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในการทำงานได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม ($\mu=3.88$) ท่านสามารถให้บริการประชาชนหรือผู้มาติดต่อได้อย่างรวดเร็วและทันต่อความต้องการ ($\mu=3.79$) และ ท่านสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วโดยคำนึงถึงความถูกต้องและประโยชน์ของหน่วยงาน ($\mu=3.78$)

2.4 ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง อำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ เมื่อเกิดข้อผิดพลาดจากการทำงาน ท่านพร้อมที่จะยอมรับและแก้ไขปัญหาอย่างเหมาะสม ($\mu=4.00$) รองลงมาท่านมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายและปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ($\mu=3.88$) ท่านมีความตั้งใจ เอาใจใส่ และทุ่มเทในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ($\mu=3.80$) ท่านปฏิบัติงานตรงต่อเวลาและปฏิบัติตามระเบียบวินัยของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด ($\mu=3.79$) และ ท่านติดตามและตรวจสอบงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จตามเป้าหมาย ($\mu=3.78$)

2.5 ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง อำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านคำนึงถึงความคุ้มค่าและประโยชน์สูงสุดของหน่วยงานในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ($\mu=3.94$) รองลงมาท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางลดค่าใช้จ่ายหรือการใช้

ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นของหน่วยงาน ($\mu=3.87$) ท่านใช้วัสดุ อุปกรณ์ และทรัพยากรของหน่วยงานอย่างประหยัดและเหมาะสม ($\mu=3.80$) ท่านมีความระมัดระวังในการใช้ทรัพยากรของหน่วยงานเพื่อป้องกันการสูญเสียหรือเสียหาย ($\mu=3.70$) และ ท่านดูแลรักษาอุปกรณ์ เครื่องมือ และทรัพย์สินของหน่วยงานให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน ($\mu=3.54$)

3. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง อำเภอหมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้

3.1 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง อำเภอหมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี ที่มีเพศต่างกัน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3.2 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง อำเภอหมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี ที่มีอายุต่างกัน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3.3 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง อำเภอหมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

การวิจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง อำเภอหมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยอภิปรายผลจากการศึกษา ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง อำเภอหมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรีในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความเร็วในการปฏิบัติงาน รองลงมาด้านคุณภาพของงาน ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านปริมาณงาน และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ซึ่งสอดคล้องกับ อาทิตยา คงเมือง (2566) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมาก การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์ เนื่องจากช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจ, การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ, การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ และการพัฒนาทักษะของพนักงาน สอดคล้องกับ พัฒนศักดิ์ บรรดาตั้ง (2559) ที่ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว พบว่า ความสัมพันธ์ที่ตระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงานสามารถกระตุ้นให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น

1.1 ด้านคุณภาพของงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง อำเภอหมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย และขั้นตอนของหน่วยงาน รวมทั้งมีความละเอียดรอบคอบในการตรวจสอบความถูกต้องของงานก่อนส่งมอบ ส่งผลให้ผลงานมีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐานของหน่วยงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ สุจิรา สาหา (2563) พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านเวลาของการปฏิบัติงาน ด้านวิธีการ/กระบวนการดำเนินงาน ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของการปฏิบัติงาน และด้านต้นทุนของการดำเนินงาน

2.2 ด้านปริมาณงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง อำเภอหมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถวางแผนและจัดลำดับความสำคัญของงานได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งสามารถรับผิดชอบงานหลายงานในเวลา

เดียวกันได้ ส่งผลให้การดำเนินงานของหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผลการศึกษาครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริกานต์ ทิมย้ายงาม (2549, น.4) กล่าวว่า การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจและมีคุณภาพชีวิตที่ดี การมีคุณภาพชีวิตที่ดีย่อมส่งผลให้คนมีคุณภาพทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรซึ่งเป็นความปรารถนาของมนุษย์ทุกคนดังคำที่ว่า “คนที่มีคุณภาพเป็นกุญแจสำคัญที่จะไขไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

2.3 ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง อำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรสามารถดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว รวมทั้งมีการปรับปรุงขั้นตอนหรือวิธีการทำงานให้เกิดความคล่องตัว ส่งผลให้การดำเนินงานของหน่วยงานเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับอัญชลี จำนงค์ผล (2553, น.9-10) กล่าวถึง บทบาทขององค์กรที่ดำเนินการเพื่อการพัฒนาองค์กรในลักษณะต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาและมีความก้าวหน้า รวมทั้งการดูแลพนักงานให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานโดยการจัดสวัสดิการต่างๆ ตามความเหมาะสมให้กับพนักงาน และบทบาทของพนักงานที่ปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กรอย่างขยันขันแข็ง เอาใจใส่ซึ่งเกิดจากทัศนคติของพนักงานเองและเกิดจากการสนองตอบขององค์กรคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีส่วนส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรได้ในที่สุด อีกทั้งยังเป็นส่วนที่ส่งเสริมเกื้อหนุนให้เกิดคุณภาพที่ดีได้

2.4 ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง อำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความตั้งใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน รวมทั้งสามารถยอมรับและแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้การดำเนินงานของหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยวุฒิ เทโพธิ์ และ พงษ์เสถียร เหลืองอลงกต (2563) ผลการศึกษาพบว่ามียอดประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 5 องค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ 1) คุณภาพของงาน 2) ปริมาณของงาน 3) เวลาในการปฏิบัติงาน 4) กระบวนการปฏิบัติงาน และ 5) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นพนักงานทั่วไป พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ จำเป็นอย่างยิ่งต้องมีแนวทางในการปฏิบัติงานที่มุ่งมั่นตอบเป้าหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้นต้องเกิดจากประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจาก 2 ส่วนคือ ประสิทธิภาพของบุคคลและประสิทธิภาพขององค์กร ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องมีแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพของพนักงานและประสิทธิภาพขององค์กรเพื่อให้เกิดปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ นำไปปรับใช้ในโครงสร้างการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถพัฒนาการทำงานให้บุคลากรให้มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

2.5 ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง อำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรมีความตระหนักในการใช้ทรัพยากรของหน่วยงาน เช่น วัสดุ อุปกรณ์ งบประมาณ และทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งมีการดูแลรักษาอุปกรณ์เครื่องมือในการปฏิบัติงานให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ ส่งผลให้

การดำเนินงานของหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรขององค์กรสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยนุช อินสุ่ม พงษ์ศักดิ์เพชรสถิตย์และอนันต์ ธรรมชาลัย (2568) ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนของเจ้าหน้าที่สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมากที่สุด โดยปัจจัยจิตใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$) โดยด้านความรับผิดชอบในงานสูงสุด ส่วนปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน โดยเฉพาะด้านความมั่นคงในงานสูงสุด ($\bar{X} = 4.57$) และ 2) ด้านปัจจัยใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานพบว่าด้านเวลาทำงานสำเร็จทันการณมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.53$) อยู่ในระดับมากที่สุดปัจจัยจิตใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มีผลอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ลักษณะงาน ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับ และความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งสามารถทำนายประสิทธิภาพได้ร้อยละ 48.1 ขณะที่ปัจจัยค้ำจุนที่มีผล ได้แก่ ความมั่นคงในงาน นโยบาย และการบริหารงานค่าตอบแทน และลักษณะของอาชีพ ซึ่งสามารถทำนายได้ร้อยละ 61.7

2. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูนกลาง อำเภอห่มกเหล็ก จังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.1 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูนกลาง อำเภอห่มกเหล็ก จังหวัดสระบุรีที่มีเพศต่างกัน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิงได้รับมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ใกล้เคียงกัน และมีโอกาสในการปฏิบัติงานภายใต้ระเบียบ ขั้นตอน และนโยบายของหน่วยงานเดียวกัน จึงทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลดา อักษรศิริวิทยา (2559) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานผ่านการเดินรถองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ผลการศึกษาพบว่า เวลาเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและจะต้องให้ความสำคัญกับการให้บริการประชาชนอย่างรวดเร็วและทันเวลา ประกอบกับจะต้องให้บริการด้วยความเท่าเทียม การบริการอย่างก้าวหน้า และการบริการอย่างเพียงพอต่อความต้องการ ซึ่งจะต้องใช้วิธีการทำงานรูปแบบใหม่โดยการนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้เพื่อลดเวลาและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พนักงานทั้งจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับกลยุทธ์ โครงสร้างองค์กร ระบบการจัดการ และเทคโนโลยีอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อผลลัพธ์ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

2.2 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูนกลาง อำเภอห่มกเหล็ก จังหวัดสระบุรี ที่มีอายุต่างกัน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่มีช่วงอายุแตกต่างกันได้รับการกำหนดบทบาทหน้าที่และภารกิจในการปฏิบัติงานตามโครงสร้างขององค์กรอย่างชัดเจน รวมทั้งมีการปฏิบัติงานภายใต้ระเบียบ ขั้นตอน และนโยบายเดียวกันของหน่วยงาน จึงทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิธร ธารารมย์ และกมลวรรณ วรรณธำ (2566) ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมพัฒนาธุรกิจการค้า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความประหยัดหรือคุ้มค่าของทรัพยากร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$ และ $S.D. = 0.69$) ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.03$ และ $S.D. = 0.66$) ด้านคุณภาพ ($\bar{X} = 3.99$ และ $S.D. = 0.64$) และด้านความรวดเร็ว ($\bar{X} = 3.95$ และ $S.D. = 0.72$) ข้าราชการกรมพัฒนาธุรกิจการค้า ที่มีอายุ รายได้ต่อเดือน และอายุราชการแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และข้าราชการกรมพัฒนาธุรกิจการค้า ที่มีเพศ ประเภทดำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และข้าราชการกรมพัฒนาธุรกิจการค้า ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน และแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการ

ปฏิบัติงานของข้าราชการกรมพัฒนาธุรกิจการค้า ได้แก่ กำหนดตัวชี้วัดผลงานหรือความสำเร็จของงานรายบุคคล ควรจัดกิจกรรมพัฒนาองค์ความรู้ ควรสร้างความรู้ความเข้าใจต่อการนำเทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการให้บริการภาครัฐ และควรมีการสะท้อนปัญหาที่พบจากการทำงาน เพื่อนำมาปรับกระบวนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและตรงกับความต้องการของประชาชน

2.3 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง อำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบุคลากรในหน่วยงานได้รับมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบตามตำแหน่งงานและภารกิจของหน่วยงานอย่างชัดเจน อีกทั้งยังมีการปฏิบัติงานภายใต้กฎระเบียบ ขั้นตอน และแนวทางการดำเนินงานเดียวกันขององค์กร จึงทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพใกล้เคียงกัน แม้ว่าจะมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันก็ตาม สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาสุริยมทฺโธ (2564) ได้วิจัยเรื่อง การประยุกต์หลักสราณียธรรม เพื่อส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า การสร้างความผูกพันต่อองค์กร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานผ่านหลักสราณียธรรม 6 ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยรวมได้ ร้อยละ 68 และ รูปแบบการประยุกต์หลักสราณียธรรม เพื่อส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมีปัจจัยพื้นฐาน 2 อย่าง คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการสร้างความผูกพันต่อองค์กร โดยประยุกต์หลักสราณียธรรม 6 มาใช้เพื่อเป็นตัวส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมากยิ่งขึ้น

องค์ความรู้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่สะท้อนความสามารถในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพและคุ้มค่า ซึ่งได้รับอิทธิพลจากหลายองค์ประกอบรวมถึงความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานองค์ความรู้ในการวิจัยช่วยเสริมสร้างทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ทำให้บุคลากรสามารถพัฒนางานได้อย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากการสรุปผล อภิปรายผล การวิจัยเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง อำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ด้านคุณภาพของงาน ควรมีความละเอียดรอบคอบในการตรวจสอบความถูกต้องของงานก่อนส่งมอบ

1.2 ด้านปริมาณ ควรปรับตัวเมื่อมีภาระงานเพิ่มขึ้นและดำเนินงานให้สำเร็จตามเป้าหมายได้

1.3 ด้านความรวดเร็ว ควรตัดสินใจในการปฏิบัติงานให้อย่างรวดเร็วยิ่ง โดยคำนึงถึงความถูกต้องและประโยชน์ของหน่วยงาน

1.4 ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ควรติดตามและตรวจสอบงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จตามเป้าหมาย

1.5 ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ควรดูแลรักษาอุปกรณ์ เครื่องมือ และทรัพย์สินของหน่วยงานให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์หรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

2.2 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรในอนาคต

บรรณานุกรม

- ชลดา อักษรศิริวิทยา. (2559). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเดินรถองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การคณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ชัยวุฒิ เทโพธิ์ และ พงษ์เสถียร เหลืองอลงกต. (2563). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาปีที่ 14(1): 251-265.
- ฐิติรัตน์ มีมาก. (2560). ผลกระทบของสภาพแวดล้อมการทำงาน ปัจจัยนำเข้าและกระบวนการตรวจสอบภายในที่มีต่อคุณภาพรายงานการตรวจสอบภายในของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย. สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี, 23 (2), 8-20.
- ปิยนุช อินสุ่ม พงษ์ศักดิ์ เพชรสถิตย์และอนันต์ ธรรมชาลัย. (2568). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์นมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 11(3) : 97-110.
- พระมหาสุริยะ มหฺทโว. (2564). การประยุกต์หลักสาราณียธรรม เพื่อส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 10(2) : 263-276.
- พัฒนศักดิ์ บรรดาตั้ง. (2559). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา
- วนิดา วงศ์ถาวร และดารณี เอื้อชนะจิต. (2566). ผลกระทบทักษะความรู้ความสามารถและสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่มีต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ. วารสารรัฐประศาสนศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 6(3), 640-651.
- ศศิธร ธารารมย์ และกมลวรรณ วรรณธำ. (2566). แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมพัฒนาธุรกิจการค้า. วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น. 9(4) : 73-87.
- ศิริกานต์ ทิมย้ายาม. (2549). คุณภาพชีวิตการทำงานของครูและเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2565). คู่มือการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- สุจิตรา สาหา. (2563). การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี. (วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต).ลพบุรี:
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

สุธิดา เสาวคนธ์. (2563). ผลกระทบของการควบคุมภายในที่มีต่อประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานของกำลัง
พลในสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก. (การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต).กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

อัญชลี จำนงค์ผล. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงาน
ของพนักงานกรณีศึกษา: บริษัทในเครือแหลมทองกรุ๊ป. [วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยบูรพา].

อาทิตยา คงเมือง. (2566). การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลตำบลในอำเภอโคกโพธิ์จังหวัดปัตตานี. (สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.



จัดการศึกษาพระพุทธศาสนา บูรณาการกับศาสตร์ร่วมสมัย พัฒนาจิตใจและสังคม

