



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ)
ปริญญา

เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ

เศรษฐศาสตร์

สาขา

ภาควิชา

เรื่อง การศึกษามาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง:
กรณีศึกษาข้าราชการกระทรวงพาณิชย์

The Study of Early Retirement Project: A Case Study of the Ministry of
Commerce Officials

นามผู้วิจัย นางสาวชุติมาศ มนุรัตน์ปกรณ

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สังเวียน จันทร์ทองแก้ว, Ph.D.)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์อมรทิพย์ วงศ์กัลยานุช, ป.ร.ด.)

หัวหน้าภาควิชา

(รองศาสตราจารย์จิรพรรณ กุลติลก, ศ.ม.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์วินัย อาจคงหาญ, M.A.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 27 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2549

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

การศึกษามาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง:
กรณีศึกษาข้าราชการกระทรวงพาณิชย์

The Study of Early Retirement Project: A Case Study of the Ministry of Commerce Officials

โดย

นางสาวชุตติมาศ มนุรัตน์ปกรณ์

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ)
พ.ศ. 2549

ISBN 974-16-1586-8

ชุดิมาศ มนุรัตน์ปกรณ์ 2549: การศึกษามาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับ
การเปลี่ยนแปลง: กรณีศึกษาข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ ปรินญาเศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต
(เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ) สาขาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ ภาควิชาเศรษฐศาสตร์
ประธานกรรมการที่ปรึกษา: ผู้ช่วยศาสตราจารย์สังเวียน จันทร์ทองแก้ว, Ph.D. 184 หน้า
ISBN 974-16-1586-8

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลัก 2 ประการ ประการแรก คือ ศึกษาระดับความคิดเห็นและปัจจัยที่มี
ผลต่อความคิดเห็นของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีต่อมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับ
การเปลี่ยนแปลง ประการที่สอง เปรียบเทียบทางเลือกระหว่างการเข้าร่วมมาตรการ ๑ กับการไม่เข้าร่วม
มาตรการ ๑ ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ในสังกัด
ส่วนกลาง จำนวน 400 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน และกลุ่มตัวอย่างระดับ
ผู้อำนวย การ จำนวน 42 ท่าน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และประมวลผล
ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน ค่า t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยมีค่า
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนการเปรียบเทียบทางเลือกระหว่างการเข้าร่วมมาตรการ ๑ กับการไม่เข้า
ร่วมมาตรการ ๑ ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ ใช้วิธีการคิดมูลค่าปัจจุบันของผลตอบแทนสุทธิ

ผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและ
บริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นของ
ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ ได้แก่ อัตราเงินเดือน เงินออมในปัจจุบัน ภาระหนี้สินในปัจจุบัน ส่วนปัจจัยด้าน
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการ ๑ และปัจจัยด้านความพึง
พอใจในสิ่งจูงใจและสิทธิประโยชน์จากมาตรการ ๑ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการ
พัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ระดับผู้อำนวย การ มีความคิดเห็นต่อระบบ
ราชการของกระทรวงพาณิชย์ จากการที่ข้าราชการเข้าร่วมมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการ
เปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบทางเลือกระหว่างการเข้าร่วมมาตรการ ๑ กับการไม่
เข้าร่วมมาตรการ ๑ ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ พบว่า หากข้าราชการไม่เข้าร่วมมาตรการ ๑ โดยเลือกรับ
ราชการต่อไปจนครบอายุเกษียณราชการจะให้ผลตอบแทนคุ้มค่ามากที่สุด

การเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการ ควรเริ่มจากการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เมื่อ
ระบบราชการมีประสิทธิภาพ ข้าราชการเกิดความคล่องตัวในการทำงาน ก็จะส่งผลให้ประชาชนผู้มารับบริการ
ได้รับบริการที่ดี สะดวกและรวดเร็ว สามารถนำไปสู่การแข่งขันได้ของประเทศโดยเคียงคู่ไปกับกระแสการ
เจริญเติบโตของโลก

ชุดิมาศ มนุรัตน์ปกรณ์ 21 ' ๒๕๔๙
ลายมือชื่อนิติ
ลายมือชื่อประธานกรรมการ

Chutimas Manuratanapakorn 2006: The Study of Early Retirement Project: A Case Study of the Ministry of Commerce Officials. Master of Economics (Business Economics), Major Field: Business Economics, Department of Economics. Thesis Advisor: Assistant Professor Sungvean Chanthongkaew, Ph.D. 184 pages.
ISBN 974-16-1586-8

This research had two main aims. Firstly, it is to survey and analyze the levels of opinion and the factors which influence such opinions of the officials of Ministry of Commerce concerning the Early Retirement Project. Secondly, it is to compare the two alternatives of participation or not participation in the Early Retirement Project of the Ministry of Commerce officials. The sample of 400 individual officials was selected by proportional stratified random sampling as well as 42 individual high rank administrators. Data were collected by using questionnaire and analyzed by using the computer software program. Statistical tools employed for analysis data were percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA, and Pearson's product moment correlation coefficient, at the level of significance of 0.05. For the comparison of the two alternatives of participation or not participation in the early retirement project of the Ministry of Commerce, the concept of net present value was employed.

The study found that the level of opinions of the officials of the Ministry of Commerce concerning the Early Retirement Project was somewhat moderate. For the factors influencing the opinions of the Ministry of Commerce officials, they were their levels of salary, saving, and debt. On the other hand, the satisfaction of the present works, the knowledge and understanding of the Early Retirement Project, and the benefits offered by the project were positively related to the opinions of the officials. Furthermore, the level of high rank administrators' opinions concerning the administrative efficiency of the Ministry since the use of the project was also moderate. Finally, from the comparison of the net present values of the two alternatives, not participation was a better choice.

To increase an efficiency of the government administrative system, personnel development and training should be a continuous process. The system should be flexible. In the end, the quality of government services will increase and making it possible for the country to be competitive in the global arena.

Chutimas

Student's signature

S. Chanthongkaew

Thesis Advisor's signature

21 ' 4 ' 2006

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงได้นั้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สังเวียน จันทร์ทองแก้ว ประธานกรรมการที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.อมรทิพย์ วงศ์กัลยานุช กรรมการสาขาวิชาเอก เป็นอย่างสูงที่มอบความรู้ในการศึกษาวิจัยและคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดทำวิทยานิพนธ์ ตลอดจนการศึกษาวិชาความรู้ต่าง ๆ และขอกราบขอบพระคุณ ดร.สุदारัตน์ สารสว่าง ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัย ที่ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเพื่อความสมบูรณ์ของวิทยานิพนธ์เล่มนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ญาติพี่น้องทุก ๆ ท่าน ที่ให้การสนับสนุนและให้กำลังใจในการศึกษาของผู้วิจัยมาโดยตลอด ขอกราบขอบพระคุณท่านผู้อำนวยการ และข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ทุกท่าน ในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม คุณกาญจนาวรรณ เงินสมบัติ คุณจงดี วิริยะรัตนพร ที่ให้ความช่วยเหลือในการติดต่อประสานงาน คุณอำไพ บุญยสิทธิ์พิชัย ที่ปรึกษาเฉพาะกิจสำหรับคำแนะนำที่มีค่าและเป็นประโยชน์ต่องานวิจัย

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณพี่ ๆ โครงการปริญญาโทคณะเศรษฐศาสตร์ ที่ช่วยเหลือในการดำเนินการต่าง ๆ พี่ ๆ เพื่อน ๆ ปริญญาโทคณะเศรษฐศาสตร์ สาขาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ รุ่น 11 ที่ให้กำลังใจและคอยให้คำแนะนำช่วยเหลือในทุก ๆ เรื่องมาโดยตลอด

ชุตินาถ มนุรัตน์ปกรณ์
มีนาคม 2549

สารบัญ

หน้า

สารบัญตาราง	(3)
สารบัญภาพ	(10)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
สมมติฐานการวิจัย	5
นิยามศัพท์	6
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	7
ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดวัฏจักรชีวิต	11
แนวคิดมูลค่าปัจจุบันของผลตอบแทนสุทธิ	13
กรอบแนวคิดการวิจัย	15
บทที่ 3 การบริหารกำลังคนภาครัฐ	18
ความหมายของขนาดกำลังคน	18
แนวคิดการลดขนาดกำลังคนของภาครัฐ	19
แนวทางดำเนินการมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน	
เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	24
บทที่ 4 วิธีการวิจัย	33
วิธีการเก็บข้อมูล	33
วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	37
บทที่ 5 ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์	45
ผลการวิจัย	45
ข้อวิจารณ์	129

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 6 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	137
สรุปผลการวิจัย	137
ข้อเสนอแนะ	147
เอกสารและสิ่งอ้างอิง	155
ภาคผนวก	158
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	159
ภาคผนวก ข ข้อมูลเพิ่มเติม	177
ประวัติการศึกษาและการทำงาน	184

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ค่าใช้จ่ายบุคลากรภาครัฐประจำปีงบประมาณ 2541-2546	2
2	อธิบายข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างเป็นร้อยละ	46
3	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในปัจจุบัน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์	50
4	ระดับความรู้ความเข้าใจ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์	54
5	ระดับความพึงพอใจในสิ่งจูงใจและสิทธิประโยชน์จากมาตรการ ฯ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์	57
6	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการ ฯ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์	59
7	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการ ฯ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในกรณีหากข้าราชการมีสิทธิในการเข้าร่วมมาตรการ ฯ จะลาออก ก่อนเกษียณหรือไม่	63
8	ระดับความคิดเห็นของผู้อำนวยการ ที่มีต่อระบบราชการของ กระทรวงพาณิชย์ จากการที่ข้าราชการเข้าร่วมมาตรการ ฯ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	64
9	เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ จำแนกตามกรมที่สังกัด	69

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
10	เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ ในแต่ละด้าน จำแนกตามกรมที่สังกัด	70
11	เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ จำแนกตามเพศ	71
12	เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ ในแต่ละด้าน จำแนกตามเพศ	72
13	เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ จำแนกตามอายุ	73
14	เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ ในแต่ละด้าน จำแนกตามอายุ	73
15	เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ จำแนกตามระดับการศึกษา	75
16	เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ ในแต่ละด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา	75

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
17	เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ จำแนกตามระดับชั้นทางราชการ	77
18	เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ ในแต่ละด้าน จำแนกตามระดับชั้นทางราชการ	77
19	เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ จำแนกตามอัตราเงินเดือน	79
20	เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ ในแต่ละด้าน จำแนกตามอัตราเงินเดือน	80
21	เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติราชการ	82
22	เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ ในแต่ละด้าน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติราชการ	82
23	เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ จำแนกตามรายได้อื่นนอกเหนือจากเงินเดือน	84

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
24	เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ ในแต่ละด้าน จำแนกตามรายได้อื่นนอกเหนือจากเงินเดือน	84
25	เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ จำแนกตามเงินออมในปัจจุบัน	86
26	เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ ในแต่ละด้าน จำแนกตามเงินออมในปัจจุบัน	87
27	เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ จำแนกตามภาระหนี้สินในปัจจุบัน	88
28	เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ ในแต่ละด้าน จำแนกตามภาระหนี้สินในปัจจุบัน	89
29	เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ จำแนกตามปัญหาสุขภาพ	91
30	เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ ในแต่ละด้าน จำแนกตามปัญหาสุขภาพ	91

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
31	เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ จำแนกตามบุตรหรือผู้ที่รับอุปการะ	93
32	เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ ในแต่ละด้าน จำแนกตามบุตรหรือผู้ที่รับอุปการะ	93
33	เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ จำแนกตามค่าใช้จ่ายในการอุปการะบุตร	95
34	เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ ในแต่ละด้าน จำแนกตามค่าใช้จ่ายในการอุปการะบุตร	95
35	เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ จำแนกตามที่พักอาศัย	97
36	เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ ในแต่ละด้าน จำแนกตามที่พักอาศัย	98
37	ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ เป็นรายด้านและโดยรวม	100

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
38 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ เป็นรายด้าน	101
39 ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการ ฯ กับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ เป็นรายด้านและโดยรวม	102
40 ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการ ฯ กับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ เป็นรายด้าน	104
41 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสิ่งจูงใจและสิทธิประโยชน์ จากมาตรการ ฯ กับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและ บริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการ กระทรวงพาณิชย์ เป็นรายด้านและโดยรวม	106
42 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสิ่งจูงใจและสิทธิประโยชน์ จากมาตรการ ฯ กับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและ บริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการ กระทรวงพาณิชย์ เป็นรายด้าน	107
43 การมูลค่าปัจจุบันของเงินเดือนของข้าราชการรายบุคคลในกรณี ไม่เข้าร่วมมาตรการ ฯ จนครบอายุเกษียณราชการ (เริ่มตั้งแต่อายุ 56 ปี จนกระทั่งครบอายุเกษียณราชการ 60 ปี)	110

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
44	ประกาศอัตราดอกเบี้ยอ้างอิงสำหรับช่วงวันที่ 1 มีนาคม 2547 ถึงวันที่ 7 มีนาคม 2547 ประกาศ ณ วันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2547	112
45	การหามูลค่าปัจจุบันของเงินบำนาญหลังเกษียณอายุราชการ จนกระทั่งสิ้นอายุชัย 75 ปี (กรณีเงินบำนาญที่ได้รับเท่ากันทุกงวด)	114
46	การหามูลค่าปัจจุบันของเงินบำนาญหลังเข้าร่วมมาตรการ ฯ จนกระทั่งสิ้นอายุชัย 75 ปี (กรณีเงินบำนาญที่ได้รับเท่ากันทุกงวด และสมมติให้เข้าร่วมมาตรการ ฯ เมื่อวันที่ 1 เม.ย.49)	117
47	การหามูลค่าปัจจุบันของรายรับจากการทำงานบริษัท จนครบอายุ 65 ปี (กรณีเงินเดือนที่ได้รับเท่ากันทุกงวด)	121
ตารางผนวกที่		
1	จำนวนประชากรข้าราชการสังกัดกระทรวงพาณิชย์ในส่วนกลาง จำแนกตามกรม ฯ	175
2	จำนวนประชากรระดับผู้อำนวยการสังกัดกระทรวงพาณิชย์ในส่วนกลาง จำแนกตามกรม ฯ	176

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	ภาพแสดงกระแสน้ำที่ได้ตลอดช่วงชีวิตของบุคคลและเส้นการบริโภค	11
2	ภาพแสดงกระแสน้ำที่ได้ตลอดช่วงชีวิตของข้าราชการและเส้นการบริโภค	12
3	กรอบแนวความคิดสำหรับการสำรวจความคิดเห็น ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์	15
4	ภาพแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม	16
5	กรอบแนวความคิดสำหรับเปรียบเทียบทางเลือกระหว่างการเข้าร่วม มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง กับการไม่เข้าร่วมมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์	17
6	ภาพแสดงความสัมพันธ์ระหว่างกำลังคนกับประชากรกลุ่มอื่น ๆ	18

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

ทศวรรษที่ผ่านมา เป็นช่วงแห่งการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ ประเทศทั่วโลกหันมาแข่งขันกันทางเศรษฐกิจ โดยอาศัยความได้เปรียบทางเทคโนโลยีและยุทธศาสตร์การบริหาร ประกอบกับวิกฤตเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในปี 2540 และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 ฉบับประชาชน ทำให้ทุกคนเห็นพ้องต้องกันว่าระบบราชการไทยและบุคลากรภาครัฐจำเป็นต้องปรับบทบาทหน้าที่และวิธีการทำงาน (ฉันทิพย์ และ สมพงษ์, 2547) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงกับกระแสการเจริญเติบโตของโลก โดยตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาทัศนคติ ความรู้และทักษะในการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน เพื่อให้ข้าราชการสามารถปลดปล่อยศักยภาพการทำงาน ช่วยกันสร้างสรรค์ความเจริญให้ประเทศได้เต็มที่ นโยบายหนึ่งที่รัฐดำเนินการให้สอดคล้องกับแผนการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ คือ การปรับลดขนาดกำลังคนภาครัฐ ควบคุมค่าใช้จ่ายบุคลากรภาครัฐ และจัดโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสม

จากตารางที่ 1 ค่าใช้จ่ายบุคลากรภาครัฐประจำปีงบประมาณ 2541-2546 พบว่า ค่าใช้จ่ายบุคลากรภาครัฐตั้งแต่ปีงบประมาณ 2541-2545 ในส่วนที่เป็นค่าใช้จ่ายส่วนบุคคล (สดมภ์ที่ 1) (ซึ่งได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้างประจำ ค่าจ้างชั่วคราว และ ค่าตอบแทน) และงบกลาง (สดมภ์ที่ 2) (ซึ่งได้แก่ เงินสวัสดิการต่าง ๆ ที่ภาครัฐจ่ายให้บุคลากรภาครัฐ) เมื่อสังเกตโดยรวมแล้ว (สดมภ์ที่ 3) พบว่าในแต่ละปีงบประมาณค่าใช้จ่ายบุคลากร ภาครัฐมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ถึงแม้ว่าการเบิกจ่ายในปีงบประมาณ 2546 จะลดลง เหตุอันเนื่องจากจำนวนข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ลดลง แต่ค่าใช้จ่ายบุคลากรภาครัฐก็มิได้ลดน้อยลงเมื่อเทียบกับงบประมาณในปี 2541-2544

ตารางที่ 1 ค่าใช้จ่ายบุคลากรภาครัฐประจำปีงบประมาณ 2541-2546

(หน่วย : ล้านบาท)

ปีงบประมาณ	ค่าใช้จ่ายบุคลากรภาครัฐ				คิดเป็นร้อยละ จากงบประมาณ ปีก่อน	จำนวนข้าราชการ และ ลูกจ้างประจำ
	ค่าใช้จ่าย	งบกลาง	รวมค่าใช้จ่าย	เพิ่มขึ้น/ลดลง		
	ส่วนบุคคล		บุคลากรภาครัฐ	จากงบประมาณปีก่อน		
	(1)	(2)	(3) = (1) + (2)			
2541	268,890.4	43,426.3	312,316.7	เพิ่มขึ้น 11,188.7 *	3.7 *	1,628,046
2542	277,485.2	45,629.5	323,114.7	เพิ่มขึ้น 10,798.0	3.5	1,498,115
2543	283,868.7	61,707.5	345,576.2	เพิ่มขึ้น 22,431.5	6.9	1,515,217
2544	288,645.7	69,508.4	358,154.1	เพิ่มขึ้น 12,577.7	3.6	2,132,054
2545	329,581.1	96,230.8	425,811.9	เพิ่มขึ้น 39,615.8	11.1	2,083,330
2546	306,531.9	94,893.9	401,425.8	ลดลง 24,386.1	-5.7	1,986,129

หมายเหตุ: 1. ค่าใช้จ่ายส่วนบุคคล ได้แก่ เงินเดือน, ค่าจ้างประจำ, ค่าจ้างชั่วคราว และค่าตอบแทน

2. งบกลาง ได้แก่ เงินสวัสดิการต่าง ๆ ที่ภาครัฐจ่ายให้กับบุคลากรภาครัฐ ประกอบด้วย เบี้ยหวัด บำเหน็จ บำนาญ, เงินช่วยเหลือข้าราชการและลูกจ้าง, เงินทดแทนสำหรับผู้ได้รับอันตรายในการรักษาความมั่นคง, เงินสำรองเงินสมทบและเงินชดเชยของข้าราชการ, เงินสมทบของลูกจ้างประจำ, เงินค่ารักษาพยาบาลข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานของรัฐ, เงินขวัญถุงโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต: เกษียณก่อนกำหนด และเงินรางวัลประจำปี

3. เครื่องหมาย * แสดงถึงการเปรียบเทียบในปีงบประมาณ 2541 (ปีปัจจุบัน) กับปีงบประมาณ 2540 (ปีฐาน)

ที่มา: ปรับปรุงจากข้อมูลสถิติการคลัง กรมบัญชีกลาง (2548)

ด้วยเหตุนี้การพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลจึงเป็นสิ่งที่ต้องมีการหยิบยกขึ้นมาเป็น เรื่องหลัก โดยรายละเอียดในการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง มีที่มา จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) ด้านยุทธศาสตร์การ บริหารจัดการที่ดี กำหนดเป้าหมายการพัฒนาข้อหนึ่ง คือ การให้ภาครัฐมีขนาดและโครงสร้างที่ เหมาะสม มีระบบและกลไกการทำงาน รวมทั้งระบบงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ สามารถวัดผล งานและผลการให้บริการของภาครัฐ ทั้งด้านความพอใจของประชาชนและต้นทุนการดำเนินงานได้

ในแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ ได้กำหนดเป็นหลักการเพื่อเป็นแนวทางการ ดำเนินการ เรื่อง “มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง” สอนองต่อ นโยบายรัฐบาล ในการพัฒนาระบบราชการ ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้พิจารณาเห็นชอบในหลักการ ดังกล่าว เมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน 2546 ทั้งนี้ภาครัฐได้มีการดำเนินการตามโครงการเกษียณ ก่อนกำหนดมาแล้ว ซึ่งโครงการเกษียณก่อนกำหนดดังกล่าว คณะรัฐมนตรีได้พิจารณาเห็นชอบ และจัดให้ดำเนินการโครงการนี้เมื่อปีงบประมาณ 2543 เป็นรุ่นที่ 1 ในปีงบประมาณ 2544 เป็น รุ่นที่ 2 และในปีงบประมาณ 2545 เป็นรุ่นที่ 3 และโครงการเกษียณก่อนกำหนด ก็บรรจุอยู่ใน มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะ ปรับจำนวนและคุณภาพข้าราชการให้เหมาะสมกับบทบาทภารกิจและแนวทางการบริหารจัดการ ภาครัฐใหม่ รวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารระบบราชการ ด้วยเหตุจากภาระค่าใช้จ่าย ทางด้านบุคลากรที่มีเป็นจำนวนมาก และขนาดโครงสร้างขององค์กรที่ไม่เหมาะสม จึงนำไปสู่ แนวทางในการให้ข้าราชการเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับลดขนาดองค์กร โดยใช้หลักความสมัคร ใจในการเข้าร่วมโครงการตามมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง แต่การเข้าร่วมโครงการดังกล่าว ต้องมีปัจจัยมาเป็นส่วนช่วยในการตัดสินใจในการเข้าร่วม โครงการ

กระทรวงพาณิชย์ เป็นหน่วยงานหนึ่งของภาครัฐที่จะต้องดำเนินการตามมาตรการพัฒนา และบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกศึกษา ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางของกระทรวงพาณิชย์ จำนวน 8 กรม ประกอบด้วย สำนักงาน ปลัดกระทรวงพาณิชย์ กรมการค้าต่างประเทศ กรมการค้าภายใน กรมการประกันภัย กรมพัฒนา ธุรกิจการค้า กรมส่งเสริมการค้า กรมทรัพย์สินทางปัญญา และกรมเจรจาการค้าระหว่าง ประเทศ

มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง สามารถดำเนินโครงการบรรลุเป้าหมายหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับความคิดเห็นของข้าราชการเองด้วย ฉะนั้นจึงควรต้องทราบถึงความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อโครงการนี้เป็นอย่างไร มีความเข้าใจอย่างไร ซึ่งความคิดเห็นและความเข้าใจเกี่ยวกับโครงการนี้ จะทำให้ทราบว่าข้าราชการเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยต่อโครงการนี้ มีข้อเสนอแนะอย่างไรบ้าง การปรับปรุงโครงการนี้ต้องศึกษาว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่จะมีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของข้าราชการในส่วนกลางของกระทรวงพาณิชย์ รวมถึงข้อเสนอแนะ ความรู้ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและส่วนราชการต่าง ๆ สามารถนำไปเป็นแนวทางในปรับปรุงการดำเนินโครงการ เพื่อมุ่งใจให้ข้าราชการเข้าร่วมโครงการต่อไปอย่างเหมาะสม และสอดคล้องตรงตามวัตถุประสงค์ของโครงการในการลดกำลังคนภาครัฐ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ คือ

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นและปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีต่อมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
2. เพื่อเปรียบเทียบทางเลือกระหว่างการเข้าร่วมมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง กับการไม่เข้าร่วมมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์

ขอบเขตของการวิจัย

1. ศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางของกระทรวงพาณิชย์ที่มีต่อมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง จำนวน 8 กรม ได้แก่ สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ กรมการค้าต่างประเทศ กรมการค้าภายใน กรมการประกันภัย กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ กรมทรัพย์สินทางปัญญา และกรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ และระยะเวลาการศึกษาในช่วงเดือนกันยายน พ.ศ.2548 จนถึงเดือนมีนาคม พ.ศ.2549

2. การศึกษาโดยการเปรียบเทียบทางเลือกระหว่างการเข้าร่วมมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง กับการไม่เข้าร่วมมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ ศึกษาโดยสมมติกรณีตัวอย่างรายบุคคล

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับความคิดเห็นและปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ ที่มีต่อมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อใช้เป็นแนวทางหรือเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการตามมาตรการ ฯ นี้
2. เพื่อให้ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจระหว่างการเข้าร่วมมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง หรือไม่เข้าร่วมมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
3. เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และผู้สนใจ ใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัย หรือศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวข้องต่อไป

สมมติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
3. ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

4. ปัจจัยด้านความพึงพอใจในสิ่งจูงใจและสิทธิประโยชน์จากมาตรการ ฯ ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

นิยามศัพท์

ในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดศัพท์ที่มีขอบเขตและความหมายโดยเฉพาะไว้ดังนี้

ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ หมายถึง ข้าราชการพลเรือนสามัญในส่วนกลางสังกัดกระทรวงพาณิชย์

มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง หมายถึง โครงการที่จัดขึ้นเพื่อปรับขนาดและเพิ่มประสิทธิภาพกำลังคนภาครัฐให้เหมาะสมสอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการ รวมทั้งเป็นการสร้างโอกาสในการเริ่มอาชีพใหม่ให้ข้าราชการ (สำนักงาน ก.พ., 2546)

ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ หมายถึง ภารกิจการบริหารงานบุคคล

1. พัฒนาและวางระบบบริหารทรัพยากร บุคคลให้เป็นกลไกที่มีประสิทธิภาพในการบริหารกำลังคนในราชการพลเรือน (Human Resource Management System)

2. มุ่งพัฒนาทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือนให้มีสมรรถนะสูง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ (Human Resource Development)

3. พิทักษ์ระบบคุณธรรมในราชการพลเรือน (Merit Protection) (ฉันทิพย์ และ สมพงษ์, 2547)

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบเอกสาร ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รุ่ง (2539 อ้างถึงใน สมชาย, 2545) ได้วิเคราะห์ไว้ว่า ปัญหาของระบบราชการที่สำคัญยิ่งคือ การทำงานซ้ำซ้อนกันมาก และข้าราชการส่วนใหญ่ไม่ถูกกำหนดให้ทำงานตามหน้าที่ (job description) ของแต่ละคนในองค์กรอย่างชัดเจน สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ก็เนื่องมาจากการใช้หลายรูปแบบผสมผสานกัน ในการจัดองค์กรในระบบราชการไทย โดยยกตัวอย่างเช่น การจำแนกองค์กรตามการทำงาน (function) ก็จะเป็นกระทรวง กรม และกอง ขณะเดียวกันก็มีการจำแนกองค์กรตามภูมิศาสตร์ ซึ่งจะได้เป็นหน่วยงานระดับภาค จังหวัด และอำเภอ เป็นต้น นอกจากนี้ การเติบโตอย่างรวดเร็วทางขององค์กรเหล่านี้ก็จะทำให้ปัญหาสลับซับซ้อน และยากต่อการควบคุมกำกับมากขึ้นตามไปด้วย

การจัดองค์กรใหญ่ (reorganization) เป็นแนวทางหนึ่งที่ได้ถูกนำมาแก้ไขปัญหาลักษณะนี้ ในเริ่มแรกแนวคิดการจัดองค์กรใหม่มุ่งไปสู่ประเด็นตำแหน่งภายในองค์กร แทนที่จะเน้นในเรื่องการทำงานตามความสามารถ ดังนั้น การจัดองค์กรใหม่จึงลงเอยด้วยการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น และขอเพิ่มอัตรากำลังมากขึ้นจากเดิม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) จึงได้เสนอให้นำการวางแผนกำลังคนภาครัฐเข้ามาผนวกกับการจัดองค์กรใหม่ โดยได้กำหนดให้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ตั้งแต่ปี พ.ศ.2537 เป็นต้นมา สาระสำคัญของแผนอัตรากำลัง 3 ปี สามารถสรุปได้ใน 5 ประการ ดังนี้

1. ไม่มีการเพิ่มหรือลดจำนวนส่วนราชการหรือปรับปรุงพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการเดิม
2. ไม่มีการกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่มขึ้น เว้นแต่กรณีที่มีการเกลี้ยอัตรากำลังเดิมภายในกระทรวง ทบวง หรือกรมเดียวกัน

3. ไม่มีการเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ ในระดับ 9 ขึ้นไป

4. ต้องไม่ทำให้สัดส่วนของงบประมาณรายจ่ายประจำต่องบประมาณรายจ่ายประจำปีของส่วนราชการเพิ่มสูงขึ้นกว่าสัดส่วนนี้ในปีงบประมาณที่ผ่านมา

5. ต้องไม่ทำให้สัดส่วนของงบประมาณตามจำนวนตำแหน่งต่องบประมาณรายจ่ายประจำของส่วนราชการเพิ่มสูงขึ้นกว่าสัดส่วนนี้ในปีงบประมาณที่ผ่านมา

รณรงค์ (2541) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของข้าราชการสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีมีความพึงพอใจต่อสิ่งจูงใจของ ก.พ. ได้แก่ สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน (เงินขวัญถุงและเงินช่วยเหลือรายเดือนผู้รับเบี้ยหวัดบำนาญ (ช.ร.บ.)) และสิทธิประโยชน์อื่น (การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี) ที่จะให้ข้าราชการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดในหลายระดับ ตัวแปรปัจจัยด้านบุคคล คือ อายุ ระยะเวลาที่รับราชการ และตัวแปรสิ่งจูงใจของ ก.พ. มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด

รัตติยา (2543) ความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขต่อโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต: เกษียณก่อนกำหนด ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขมีความคิดเห็นในเชิงเห็นด้วยต่อโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต: เกษียณก่อนกำหนด ในด้านการกำหนดคุณสมบัติและหลักเกณฑ์ของผู้มีสิทธิ์เข้าร่วมโครงการมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการดำเนินโครงการ ด้านสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการ ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ ตามลำดับ โดยมีความคิดเห็นต่อโครงการนี้รวมทุกด้าน ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข คือ อายุราชการ ส่วนปัจจัยด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระดับเงินเดือน การมีรายได้พิเศษ ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงการไม่มีผลต่อความคิดเห็นของข้าราชการต่อโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต: เกษียณก่อนกำหนด

ธนนต์ชัย (2544) โครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต เกษียณก่อนกำหนด: กรณีศึกษาเฉพาะข้าราชการมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต เกษียณก่อนกำหนด อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นของข้าราชการมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้แก่ จำนวนผู้ที่ต้องการอุปการะ อัตรารายเดือน ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงการด้านกลุ่มเป้าหมายของโครงการ

ความพึงพอใจในสิ่งจูงใจและสิทธิประโยชน์จากโครงการ (ได้แก่ สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน (เงินขวัญถุงและเงินช่วยเหลือรายเดือนผู้รับเบี้ยหวัดบำนาญ (ช.ร.บ.)) สิทธิประโยชน์อื่น อันได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี สิทธิประโยชน์ในการที่ไม่ต้องชดใช้ส่วนต่างของอัตราดอกเบี้ยเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย การได้รับพิจารณาเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และสิทธิประโยชน์ทางภาษีจากเงินที่ได้รับจากกองทุนบำเหน็จ) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ด้านการบริการงานวิชาการและวิจัย

กรุงเทพมหานคร (2544 อ้างถึงใน สมชาย, 2545) สุชาติ เมืองแก้ว รองปลัดทบวงมหาวิทยาลัยได้ให้สัมภาษณ์หนังสือพิมพ์ว่า “โครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต: เกษียณก่อนกำหนดรุ่น 3” จะมีบุคลากรจากทบวงมหาวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยของรัฐเข้าสมัครโครงการนี้ประมาณ 500 กว่าคนเช่นเดียวกับสองรุ่นแรก แต่พบว่าผู้ที่เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่ “เป็นคนทำงานแต่เบื่อระบบที่ไม่สนับสนุนคนดี แต่ส่งเสริมคนไม่ทำงาน และเบื่อผู้บังคับบัญชาที่เล่นพวก” ฉะนั้น อาจเป็นอีกกรณีหนึ่งที่สื่อให้เห็นว่า การปฏิรูประบบราชการโดยการลดจำนวนข้าราชการด้วยวิธีการให้สมัครใจออกจากราชการก่อนเกษียณอายุราชการได้ผลทางปริมาณ แต่กลับส่งผลเสียด้านคุณภาพ นั่นคือ ระบบราชการยังคงมีผู้ที่ด้อยประสิทธิภาพอยู่ส่วนหนึ่งที่ทำงานต่อไป ซึ่งในที่สุดจะส่งผลเสียหายใหญ่หลวงต่อการปฏิรูประบบราชการได้ในอนาคต

พรรณธิดา (2545) ความคิดเห็นและการตัดสินใจเกษียณก่อนกำหนด: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นต่อระบบเกษียณก่อนกำหนดได้แก่ อายุ ระดับสุขภาพ การเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุ และการวางแผนการทำงานภายหลังการเกษียณอายุ และปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเกษียณก่อนกำหนด ได้แก่ ระดับสุขภาพ ความพึงพอใจในการทำงานด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุ และการวางแผนการทำงานภายหลังการเกษียณอายุ

สำนักงาน ก.พ. (2545) รายงานการติดตามผลการดำเนินการ โครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต: เกษียณก่อนกำหนด รุ่นที่ 3 ปีงบประมาณ 2545 ผลการศึกษาจากการสำรวจความคิดเห็นที่มีผลเกี่ยวกับความต้องการของข้าราชการ สภาพการปฏิบัติงานในหน่วยงาน การตัดสินใจเข้าร่วมโครงการ และข้อเสนอแนะที่จะเป็นแนวทางปรับปรุงวิธีดำเนินการโครงการที่ได้จากข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ข้าราชการครู ข้าราชการตำรวจ และข้าราชการทหาร ในสังกัด ก.พ. ก.ม. ก.ค. ก.ตร. และ กขท. ผลการดำเนินการสรุปได้ ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจให้ข้าราชการเข้าร่วมโครงการ

ข้าราชการที่เข้าร่วมโครงการที่เคยคิดจะลาออกจากราชการก่อนกำหนดเกษียณอายุ ส่วนใหญ่ตัดสินใจเอง มีรายได้ต่อเดือนเพียงพอต่อการใช้จ่ายแต่ไม่พอเก็บออม และไม่ได้ประกอบอาชีพเสริม ส่วนใหญ่ต้องการพักผ่อน สิทธิประโยชน์จูงใจคือ การได้รับเงินขวัญถุงและต้องการนำเงินที่ได้รับจากโครงการไปฝากธนาคารและชำระหนี้ วางแผนการใช้ชีวิตหลังจากออกจากราชการโดยพักผ่อนอยู่กับครอบครัวและต้องการให้รัฐจัดตั้งชมรม/ศูนย์กลางข้าราชการที่เกษียณอายุราชการ

2. ปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงานในหน่วยงานก่อนการเข้าร่วมโครงการ

สภาพการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ข้าราชการสังกัดก่อนเข้าร่วมโครงการไม่ได้เป็นปัจจัยส่งผลให้ข้าราชการเข้าร่วมโครงการ แต่ปัจจัยที่จูงใจให้เข้าร่วมโครงการเป็นเรื่องส่วนตัวของข้าราชการเองมากที่สุดที่ต้องการพักผ่อน มีปัญหาด้านสุขภาพ หลังจากออกจากราชการแล้วส่วนใหญ่วางแผนที่จะอยู่กับครอบครัว และโครงการช่วยให้ได้ทำในสิ่งที่ตนรัก

3. ความคิดเห็นต่อโครงการ

ข้าราชการที่เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ควรสนับสนุนให้จัดทำโครงการต่อไปทุกปี หลักเกณฑ์ วิธีการและลักษณะของการดำเนินโครงการเช่นเดิมเพื่อลดขนาดกำลังคนให้มากขึ้นสอดคล้องกับแผนการปฏิรูปบทบาทภารกิจและโครงสร้างส่วนราชการ งบประมาณของรัฐ

4. ข้อเสนอแนะและข้อควรปรับปรุง

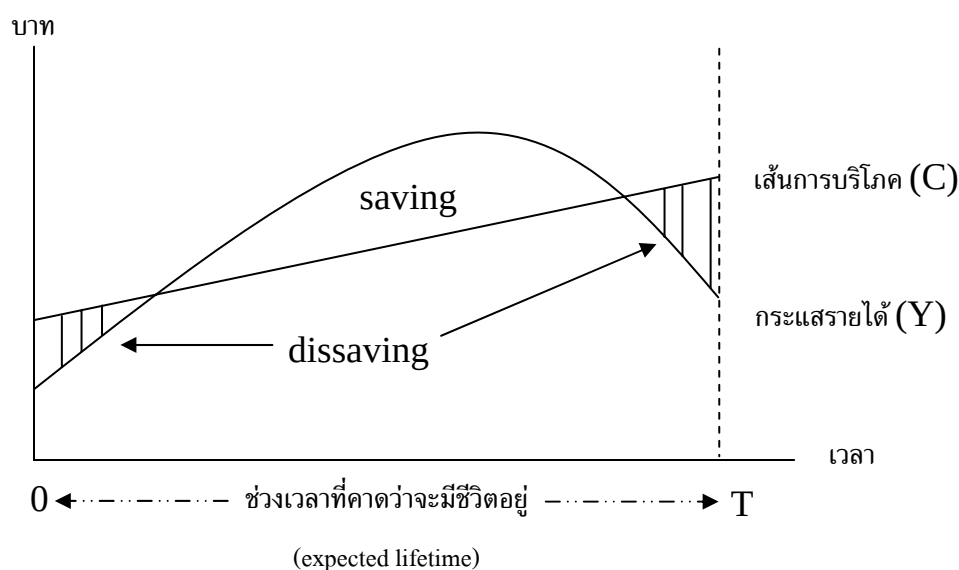
ควรมีการประชาสัมพันธ์โครงการโดยเร็วอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง ควรมีการปรับปรุงการกำหนดหลักเกณฑ์และคุณสมบัติของข้าราชการให้เหมาะสมกับบทบาทภารกิจและความเหมาะสมของแต่ละสายงาน

จากการตรวจเอกสาร ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่า จากปัญหาระบบราชการที่มีโครงสร้างองค์กรขนาดใหญ่ มีบุคลากรมากเกินไป และมีการทำงานที่ซ้ำซ้อน จึงนำไปสู่การปฏิรูประบบราชการ โดยการให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมโครงการที่ภาครัฐจัดขึ้น ด้วย

วิธีการลดจำนวนบุคลากรภาครัฐ ทั้งนี้เพื่อตอบสนองต่อการปฏิรูประบบราชการภาครัฐ ซึ่งการเข้าร่วมโครงการ ของข้าราชการจำเป็นต้องทราบถึงความคิดเห็นของข้าราชการ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมโครงการของข้าราชการ แต่ทั้งนี้หากมีการเข้าร่วมโครงการของข้าราชการแล้ว ควรพิจารณาถึงผลกระทบจากการที่ข้าราชการเข้าร่วมโครงการด้วย เนื่องจากการปฏิรูประบบราชการ โดยการลดจำนวนข้าราชการด้วยวิธีการให้สมัครใจออกจากราชการก่อนเกษียณอายุราชการได้ผลทางปริมาณ แต่อาจส่งผลเสียด้านคุณภาพ นั่นคือ ระบบราชการยังคงมีผู้ที่ด้อยประสิทธิภาพอยู่ส่วนหนึ่งทำงานต่อไป ซึ่งท้ายที่สุดอาจส่งผลเสียหายใหญ่หลวงต่อระบบราชการในอนาคตได้

แนวคิดวัฏจักรชีวิต

อมรทิพย์ (2540) ทฤษฎีวัฏจักรชีวิตของแอนโดและโมดิเกลียนี ได้กล่าวถึงรูปแบบกระแสรายได้ (income stream) ของบุคคลตลอดช่วงชีวิตไว้ว่า บุคคลจะมีรายได้ที่ต่ำกว่าเปรียบเทียบกับในช่วงต้นและช่วงปลายของชีวิต กระแสรายได้ของบุคคลสามารถแสดงได้ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 ภาพแสดงกระแสรายได้ตลอดช่วงชีวิตของบุคคลและเส้นการบริโภค

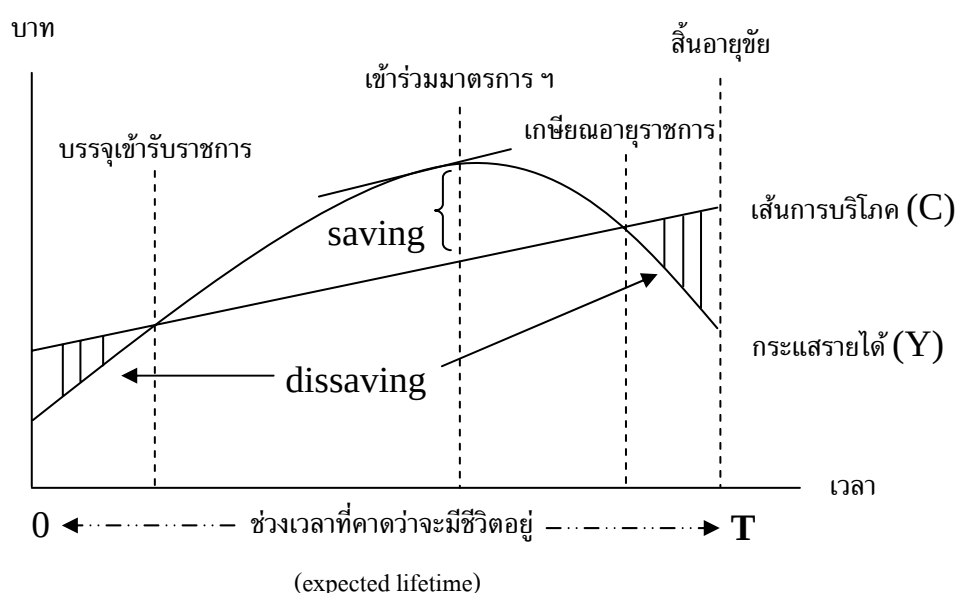
ที่มา: อมรทิพย์ (2540)

จากภาพ อธิบายได้ว่า ในช่วงต้นของชีวิตบุคคลจะทำตัวเป็นผู้ยืม (borrower) ในช่วงกลางของชีวิตบุคคลจะทำการออมเพื่อชดใช้หนี้เดิมและเก็บเงินไว้สำหรับใช้จ่ายเมื่อเข้าสู่ช่วงปลายของชีวิต ในช่วงปลายของชีวิตบุคคลจะใช้เงินออมที่ได้เก็บไว้ในช่วงกลางของชีวิต แอนโดและโมดิ-

เกลียนี เชื่อว่าค่าใช้จ่ายในการบริโภคของบุคคลจะมากหรือน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับมูลค่าปัจจุบันของกระแสรายได้ตลอดช่วงชีวิตของเขา

รายได้ของบุคคลตามแนวคิดของแอนโดและโมติเกลียนี จำแนกออกได้เป็น 2 ประเภท คือ รายได้จากการทำงาน (labor income) และรายได้จากทรัพย์สิน (property) ถ้ารายได้ในปีปัจจุบันเพิ่มขึ้น บุคคลจะปรับการคาดคะเนเกี่ยวกับรายได้ที่คาดว่าจะได้รับในอนาคตในเชิงบวก กล่าวคือ บุคคลจะคาดว่ารายได้ที่คาดว่าจะได้รับในอนาคตจะต้องเพิ่มขึ้น

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีวัฏจักรชีวิต อธิบายได้ว่า เริ่มแรกจากการที่บุคคลผู้นี้บรรจุเข้ารับราชการ ซึ่งตามปกติแล้วเมื่อเวลาผ่านไปเขาจะมีรายได้เพิ่มสูงขึ้นจากการทำงาน (เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ตามเส้นกระแสรายได้) หากกรณีที่ข้าราชการผู้นี้เลือกที่จะเกษียณอายุราชการโดยการเข้าร่วมมาตรการ ฯ เขาจะได้รับสิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน (เงินก้อน) จากการเข้าร่วมมาตรการ ฯ ซึ่งจะทำให้เขามีรายได้ในปัจจุบันเพิ่มสูงขึ้น (ในกรณีนี้เกิดส่วนต่างที่สูงระหว่างเส้นกระแสรายได้ (Y) กับเส้นการบริโภค (C) ซึ่งจะเท่ากับ การออม (saving) เนื่องจากการเพิ่มขึ้นของรายได้ได้รับในรูปของเงินก้อน เส้นกระแสรายได้จึงมีความชันที่สูง) ทั้งนี้หากข้าราชการผู้นี้ไม่ทำการออม หรือนำเงินไปลงทุน เพื่อให้ได้รับผลตอบแทนอย่างอื่น และใช้เงินจำนวนนี้เพื่อการบริโภคเพียงอย่างเดียว ในอนาคตเขาก็จะกลายเป็นผู้ยืม นั่นคือ เขาทำการบริโภคมกกว่าการออม



ภาพที่ 2 ภาพแสดงกระแสรายได้ตลอดช่วงชีวิตของข้าราชการและเส้นการบริโภค

แนวคิดมูลค่าปัจจุบันของผลตอบแทนสุทธิ

การหามูลค่าปัจจุบันของผลตอบแทนสุทธิ

สุมาลี (2535) ได้ให้หลักการในการหามูลค่าปัจจุบันของเงินในอนาคต จะพิจารณาจากอัตราดอกเบี้ยที่จะต้องจ่ายเป็นค่าตอบแทนให้แก่เงินในปัจจุบัน ดังเช่น เงิน 100 บาทในวันนี้ จะมีมูลค่าไม่เท่ากับเงิน 100 บาท ในอีก 1 ปีข้างหน้า เนื่องจากอัตราดอกเบี้ยจะทำให้เงินปัจจุบันมีค่าสูงกว่าเงินในอนาคต ถ้าเขียนเป็นสูตรเพื่อการคำนวณ จะได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สมมติให้} \quad Y_0 &= \text{จำนวนเงินปัจจุบัน} \\ r &= \text{อัตราดอกเบี้ย} \\ FV_t &= \text{มูลค่าในอนาคต (Future Value) ของปี } t \end{aligned}$$

$$\text{ดังนั้น } FV_1(Y_0) = Y_0 + r Y_0 = Y_0(1+r) \text{ โดย } t = \text{ปีที่ } 1$$

และ $FV_2(Y_0) = [FV_1(Y_0)](1+r) = [Y_0(1+r)](1+r) = Y_0(1+r)^2$ โดยที่ $t = \text{ปีที่ } 2$
 ดังนั้นสูตรสำหรับหามูลค่าในอนาคตของเงินปัจจุบัน โดยทั่ว ๆ ไป คือ

$$FV_t(Y_0) = Y_0(1+r)^t$$

ในทางกลับกัน การหามูลค่าปัจจุบัน [Present Value หรือ PV] ของมูลค่าเงินที่จะได้รับในอนาคต ก็จะมีวิธีคำนวณคล้ายคลึงกัน แต่เป็นไปในเชิงกลับกัน นั่นคือ ถ้าเงินปัจจุบันเพิ่มค่าขึ้นทุก ๆ ปีในอนาคตในอัตราปีละ $(1+r)$ การหามูลค่าปัจจุบันของเงินในอนาคตก็ต้องมีการลดค่า (discounting) ในอัตราเดียวกัน นั่นคือ

$$PV_0(Y_1) = \frac{Y_1}{(1+r)} \quad \text{เมื่อ } Y_1 = \text{มูลค่าในอนาคตปีที่ } 1$$

$$\text{และสำหรับปีที่ } 2 \quad PV_0(Y_2) = \frac{Y_2}{(1+r)^2}$$

$$\text{หรือโดยทั่ว ๆ ไป } PV_0(Y_t) = \frac{Y_t}{(1+r)^t}$$

เนื่องจากจำนวนรายได้ที่จะได้รับในอนาคตในแต่ละปีอาจไม่เท่ากัน ดังนั้น การใช้สูตรในการคำนวณหามูลค่าปัจจุบันของเงินในอนาคต จึงเป็นการหามูลค่าปัจจุบันของผลรวมของเงินในอนาคตแต่ละปี หรือ

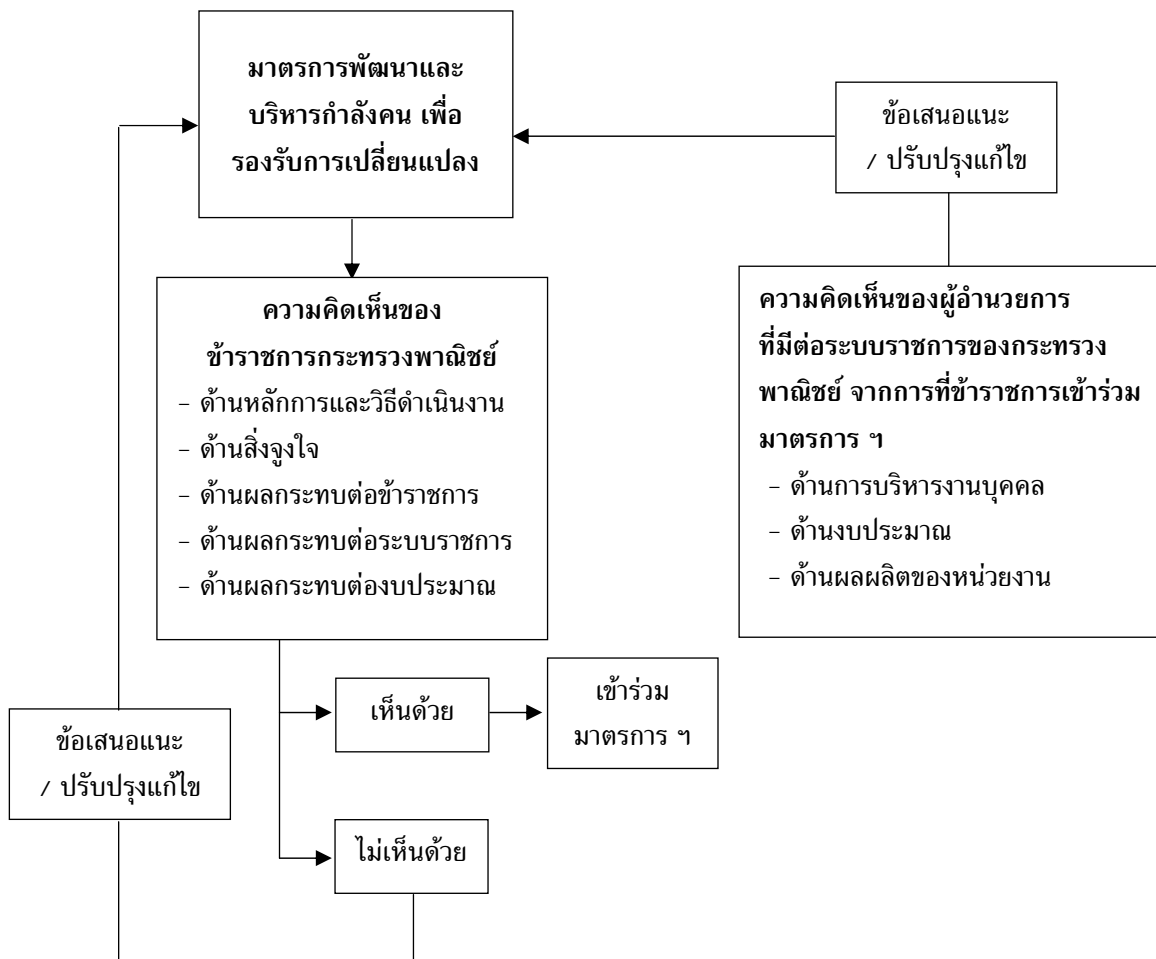
$$PV_0(Y_1 \dots Y_{12}) = \frac{Y_1}{(1+r)} + \frac{Y_2}{(1+r)^2} + \frac{Y_3}{(1+r)^3} + \dots + \frac{Y_{12}}{(1+r)^n}$$

$$\text{หรือ } PV_0(Y_1 \dots Y_{12}) = \sum_{t=1}^{12} Y_t / (1+r)^t$$

$$\text{หรือ } = \sum_{t=1}^{12} Y_t / (1+r)^{-t}$$

จากการศึกษาแนวคิดมูลค่าปัจจุบันของผลตอบแทนสุทธิ สามารถนำมาใช้ในการหามูลค่าปัจจุบันของผลตอบแทนสุทธิ (Present Value) โดยเปรียบเทียบระหว่างผลตอบแทนที่ได้รับจากการเข้าร่วมมาตรการ ฯ (เงินก้อนที่ได้รับในปัจจุบัน) กับผลตอบแทนในอนาคตที่ข้าราชการผู้นั้นจะได้รับจากการทำงานจนสิ้นอายุขัย

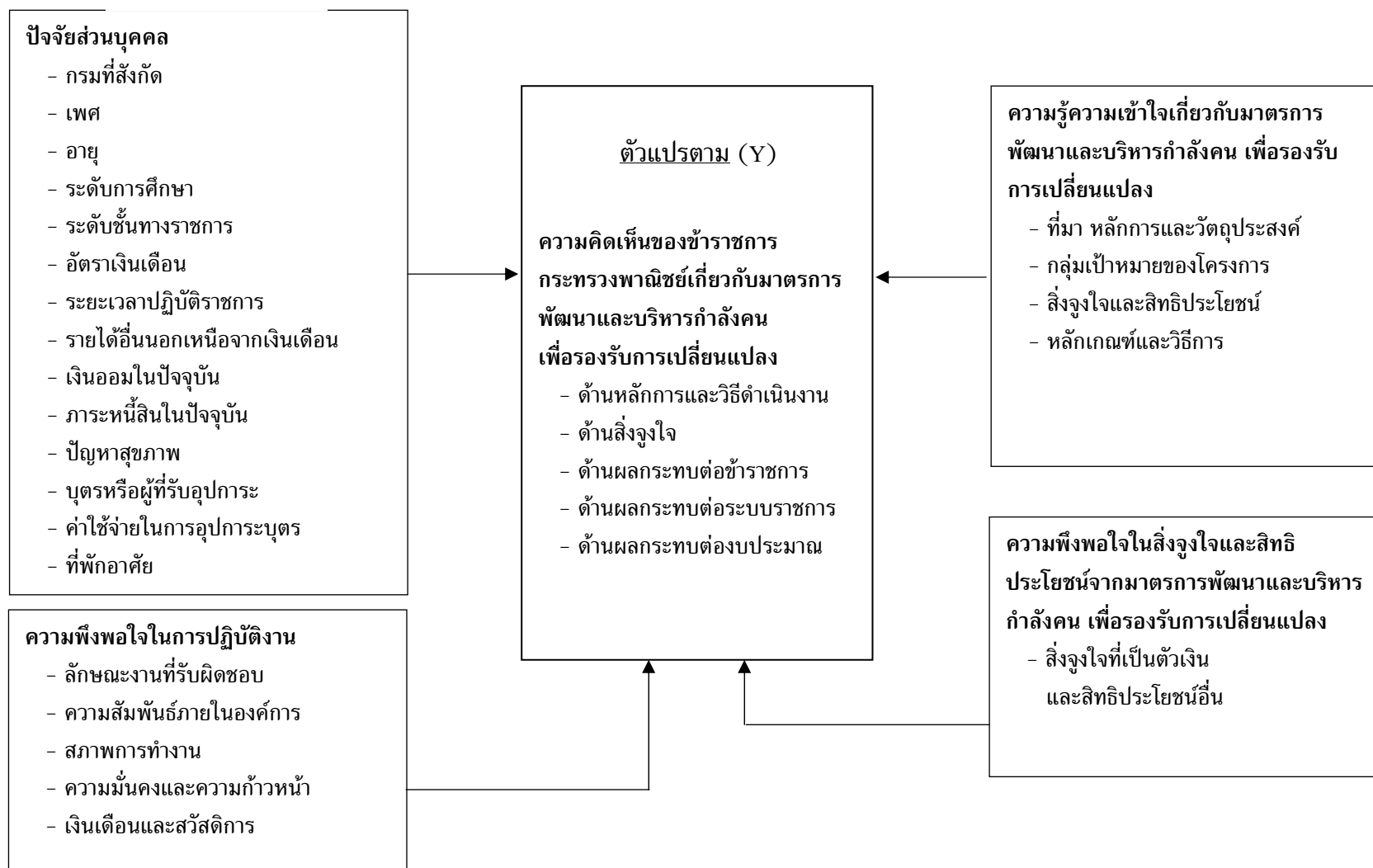
กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 4 กรอบแนวความคิดสำหรับการสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์

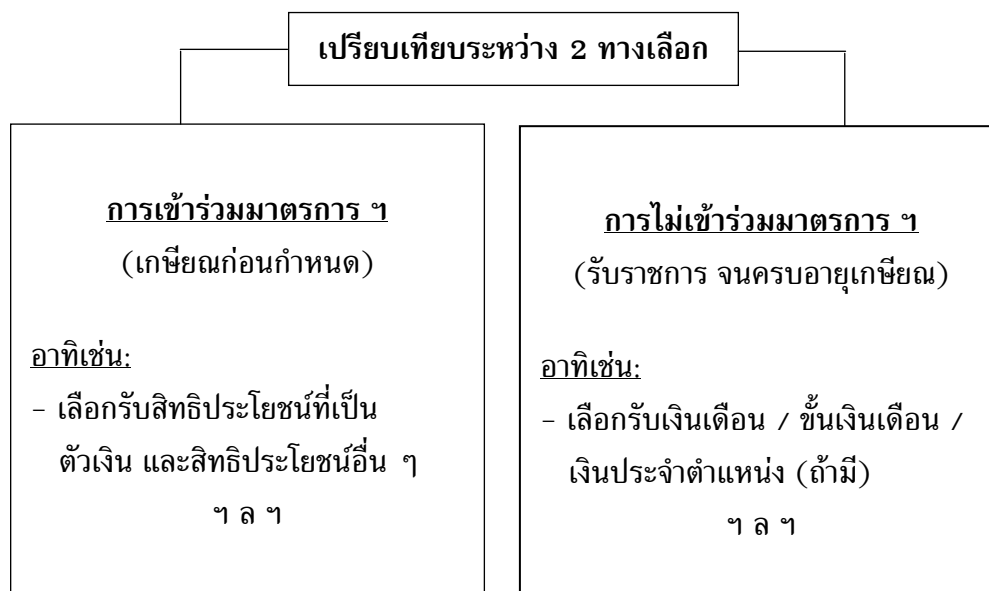
ตัวแปรอิสระ (X)

ตัวแปรอิสระ (X)



ภาพที่ 5 ภาพแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

ผู้วิจัยได้สรุปกรอบแนวคิดสำหรับการเปรียบเทียบทางเลือกระหว่างการเข้าร่วมมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง กับการไม่เข้าร่วมมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ ดังนี้



ภาพที่ 6 กรอบแนวความคิดสำหรับเปรียบเทียบทางเลือกระหว่างการเข้าร่วมมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง กับการไม่เข้าร่วมมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์

บทที่ 3

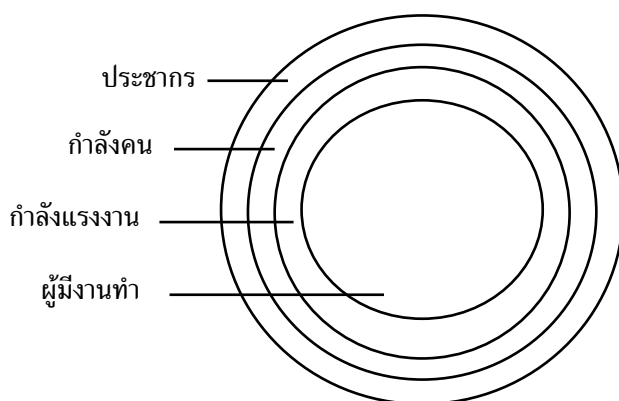
การบริหารกำลังคนภาครัฐ

ความหมายของขนาดกำลังคน

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2532) ได้ให้ความหมายของกำลังคนว่า คนที่ใช้หรือที่จะใช้ในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นด้วยกำลังกายหรือกำลังปัญญา ความรู้ ความสามารถ

สำนักงานสถิติแรงงาน แห่งกรมแรงงาน สหรัฐอเมริกา (ม.ป.ป. อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2532) ให้คำนิยามของกำลังคน คือ ทรัพยากรทางเศรษฐกิจ เช่นเดียวกับวัสดุ อุปกรณ์ พลังงานไฟฟ้า หรือเงินตรา กำลังคนในแง่เศรษฐศาสตร์ได้แก่ บุคลากรต่าง ๆ ซึ่งทำหน้าที่ผู้จัดการ นักวิทยาศาสตร์ ช่างเทคนิค ช่างฝีมือ และบุคลากรต่าง ๆ ที่ถูกนำมาใช้ในการสร้างสรรค์ การออกแบบ การพัฒนา การจัดการและดำเนินการในสถานประกอบการ หรือสถาบันทางเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้องกับการผลิตหรือการให้บริการ

องค์การ AID: Agency for International Development (ม.ป.ป. อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2532) ได้ให้ความหมายของคำว่า “กำลังคน” หมายถึง ประชากรที่อยู่ในวัยแรงงานทั้งที่เป็นผู้มีงานทำ ผู้ว่างงาน และผู้ที่อยู่นอกกำลังแรงงาน และแสดงความสัมพันธ์ของกำลังคนกับประชากรกลุ่มอื่น ๆ



ภาพที่ 3 ภาพแสดงความสัมพันธ์ระหว่างกำลังคนกับประชากรกลุ่มอื่น ๆ

ที่มา: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2532)

Webster (ม.ป.ป. อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2532) ได้ให้คำจำกัดความของกำลังคนในพจนานุกรม Webster's Third New International Dictionary ว่า กำลังคน คือ

1. กำลัง (ของประเทศ ชุมชน หรืออุตสาหกรรม) ซึ่งแสดงออกในรูปของคนที่มีพร้อมอยู่
2. บุคลากรที่มีพร้อมอยู่หรือมีความสามารถที่จะปฏิบัติงาน
3. ทรัพยากรมนุษย์
4. กำลังของชาติในรูปของคนพร้อมสำหรับราชการทหาร

จากคำจำกัดความของคำว่ากำลังคน จึงพอสรุปนิยามของกำลังคนได้ 4 ลักษณะ คือ

1. กำลังคน หมายถึง คนที่ถูกนำมาใช้หรือจะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานหรือหน้าที่ต่าง ๆ
2. กำลังคน หมายถึง ประชากรในวัยแรงงาน ซึ่งรวมทั้งประชากรที่อยู่ในและนอกกำลังแรงงาน และทั้งผู้มีงานทำและผู้ว่างงาน
3. กำลังคน หมายถึง กำลังแรงงาน
4. กำลังคน หมายถึง ทรัพยากรมนุษย์ในรูปปัจจัยการผลิต

แนวคิดการลดขนาดกำลังคนของภาครัฐ

ทิพาดี และ ปรัชญา (2539) ได้ให้ความคิดเกี่ยวกับขนาดกำลังคนไว้ว่า กำลังคนภาครัฐได้ขยายตัวเพิ่มมากขึ้นและเป็นภาระต่องบประมาณของรัฐบาลอย่างมาก จึงได้มีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการมีกำลังคนที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสม ประเด็นขนาดกำลังคนและค่าใช้จ่ายด้านบุคคลในภาครัฐจึงเป็นเรื่องที่มีการกำหนดเป็นนโยบายและดำเนินการอย่างต่อเนื่องดังนี้

สภาพปัญหาด้านกำลังคนภาครัฐ

กำลังคนในระบบราชการไทยประสบปัญหา ดังนี้

1. การสูญเสียกำลังคนคุณภาพ

สภาพการทำงาน ผลตอบแทน และความแตกต่างด้านค่าตอบแทนระหว่างภาครัฐกับเอกชนในปัจจุบัน ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจ และขวัญกำลังใจของข้าราชการ โดยเฉพาะข้าราชการระดับกลางที่มีประสิทธิภาพ และข้าราชการที่มีพื้นฐานความรู้ประสบการณ์ในวิชาที่ขาดแคลน ทำให้เกิดการไหลออกของข้าราชการที่มีคุณภาพจำนวนหนึ่ง ข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถเหล่านี้ได้ ลาออกจากระบบราชการ ทำให้ราชการต้องสูญเสียทรัพยากรบุคคลไปจำนวนมาก การถ่ายเทข้าราชการที่ดีมีความรู้ ความสามารถไปสู่ภาคเอกชนนั้นมีแนวโน้มสูงขึ้นเรื่อย ๆ นอกจากนี้ระบบราชการก็ยังมิได้สร้างแรงจูงใจอย่างแท้จริงที่จะดึงดูดคนรุ่นใหม่ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาแทนกำลังคนที่เสียไปอย่างเพียงพอ

2. ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ

การมีบุคลากรของรัฐมากเกินไป ทำให้มีการทำงานต่ำกว่าระดับและด้อยประสิทธิภาพ ระบบที่เป็นอยู่ซึ่งมีขั้นตอนมากมายยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะระบายข้าราชการที่ด้อยคุณภาพออกได้โดยทันที และบุคคลเหล่านี้ก็ยังได้รับค่าตอบแทนหรือการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งขึ้นไปเรื่อย ๆ ตามลำดับ ทั้ง ๆ ที่ไม่สมควรจะได้รับค่าตอบแทนหรือการพิจารณาเลื่อนระดับดังกล่าว

3. การเพิ่มกำลังคนภาครัฐ

มีการเพิ่มจำนวนข้าราชการอย่างไม่มีขีดจำกัด แม้จะมีมาตรการจำกัดให้เพิ่มจำนวนตำแหน่งก็ตาม แต่จำนวนข้าราชการในส่วนราชการต่าง ๆ ก็เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ทุกปี โดยมิได้คำนึงถึงเหตุผลและความจำเป็นที่แท้จริง เมื่อมีความจำเป็นที่จะต้องบรรจุข้าราชการตามตำแหน่งที่เพิ่มขึ้น ประกอบกับการที่คนรุ่นใหม่ที่มีความสามารถไม่สนใจเข้ารับราชการก็ยิ่งทำให้ระบบราชการต้องรับคนที่มีคุณภาพด้อยลงเข้าบรรจุ การรับคนที่มีคุณภาพด้อยเช่นนี้จะส่งผลต่อเนื่องถึงระบบราชการในอนาคตเป็นอย่างมาก เพราะบุคคลดังกล่าวจะก้าวขึ้นดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น และจะส่งผลทำให้ระบบราชการต้องทุ่มทรัพยากรในการพัฒนาข้าราชการสูงขึ้นอย่างมาก

4. ค่าใช้จ่าย

รัฐต้องสูญเสียงบประมาณสูงเป็นค่าใช้จ่ายด้านกำลังคน ภาระหนักด้านงบประมาณของรัฐทำให้ไม่อาจปรับค่าตอบแทนให้มีลักษณะจูงใจใกล้เคียงกับด้านธุรกิจได้สำหรับบุคลากรทั้งหมด นอกจากนี้ค่าใช้จ่ายด้านกำลังคนยังไม่มีประสิทธิภาพ ทั้งยังประสบปัญหาด้านคุณภาพของผลงาน รวมถึงประสิทธิภาพการทำงาน โดยเฉพาะในด้านการให้บริการประชาชน

สาเหตุของปัญหาด้านกำลังคน

สภาพปัญหาดังที่กล่าวข้างต้นเกิดจากสาเหตุหลายประการ สรุปได้ดังนี้

1. การขยายตัวของส่วนราชการ

ส่วนราชการมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง และไม่มีขอบเขตจำกัด กล่าวคือ บางส่วนราชการมีจำนวนกรม กอง และหน่วยงานย่อยที่จัดตั้งเป็นการภายใน กระจายอยู่ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเป็นจำนวนมาก จนเกิดปัญหาการเพิ่มปริมาณกำลังคน

2. ประสิทธิภาพหน่วยงาน

หน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดอัตรากำลังข้าราชการยังไม่สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ได้ การวิเคราะห์ตำแหน่งเพิ่มเป็นการมองในจุดย่อย คือวิเคราะห์เฉพาะหน่วยงานนั้นมากกว่าที่จะมองภาพรวมทั้งหมดว่างานนั้น ๆ ได้มีอยู่แล้วในหน่วยไหนบ้าง การกำหนดอัตรากำลังเพิ่มโดยพิจารณาเป็นรายหน่วยงานโดยมิได้มองภาพรวมทำให้เกิดปัญหาเจ้าหน้าที่ล้นงานในหน่วยงานหนึ่ง แต่อีกหน่วยงานหนึ่งเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

3. เกณฑ์การพิจารณา

เกณฑ์การพิจารณากำหนดอัตรากำลังตำแหน่งยังไม่เหมาะสม เช่น ก.พ. คิดเอาจำนวนผู้ได้บังคับบัญชาเป็นเกณฑ์พิจารณาข้อหนึ่ง ผลคือการเลื่อนฐานะตำแหน่งของข้าราชการถูกผูกพันกับจำนวนตำแหน่งที่มีอยู่ จึงเกิดแนวโน้มที่จะเพิ่มจำนวนข้าราชการและการเพิ่มสายการบังคับบัญชาเพียงเพื่อให้ได้ตำแหน่งระดับสูงเพื่อรองรับบุคคลเพียงบางคนเท่านั้น

4. เจ้าหน้าที่

เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ ฯ มีจำนวนไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ยังมีประสบการณ์และเทคนิควิธีการในเรื่องกรอบอัตรากำลังน้อย จึงยังไม่สามารถวิเคราะห์กำหนดอัตรากำลังได้อย่างเหมาะสม การขาดแผนกำลังคนในระบบราชการก็เป็นส่วนเพิ่มความไม่แน่นอนให้กับการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่เหล่านี้ด้วย การปฏิบัติจริงจึงมักยึดถือเกณฑ์หรือแนวทางที่เคยทำไปแล้ว หรือตามแต่วิจารณ์ญาณของแต่ละคน แต่ละหน่วย เป็นหลัก จึงเป็นการยากที่จะพูดถึงการใช้แผนกำลังคนและกรอบอัตรากำลังที่แน่นอน เพื่อความเป็นระเบียบระบบและได้ มาตรฐานร่วมกันของการบริหารงานบุคคลของรัฐ

5. การติดตามประเมินผล

การติดตามประเมินผลการใช้กำลังคนหลังจากการกำหนดอัตรากำลังให้แก่หน่วยราชการไปแล้วมีน้อยมาก ทำให้ไม่อาจทราบได้ว่าอัตรากำลังที่กำหนดให้ไปนั้นได้มีการใช้ตามวัตถุประสงค์หรือไม่ ทั้งนี้ระบบการบริหารงานบุคคลที่เป็นอยู่ให้ความสนใจกับการวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดตำแหน่ง แต่ยังขาดมาตรการและกระบวนการที่ได้ผลจริงจริงในการติดตามประโยชน์ของการมีตำแหน่งและการใช้ประโยชน์จากบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ทั้งนี้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลยังขาดความพร้อมหรือขาดความสนใจที่จะใช้มาตรการลดหรือเกลี้ยกำลังคน หากพบว่าส่วนราชการใช้คนไม่เหมาะสมกับภาระงานและคุณภาพงานที่ได้รับมอบหมาย

6. หลักเกณฑ์การกำหนดอัตรากำลังคน

การกำหนดอัตรากำลังของรัฐ ยังไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนและชัดเจน องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของรัฐต่าง ๆ มิได้มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนในการกำหนดอัตรากำลังการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ มักจะพิจารณาคำขอเป็นราย ๆ ไป ตามแต่ที่ส่วนราชการเสนอมา การวิเคราะห์ตำแหน่งเพิ่มต่าง ๆ จึงเป็นการพิจารณาเพียงจุดย่อยหรือองค์ประกอบย่อยเท่านั้น ภาพรวมของกำลังคนทั้งหมดยังไม่ชัดเจน

7. เอกภาพขององค์กรกลางบริหารงานบุคคล

การมองภาพรวมของอัตรากำลังทั้งหมดของราชการต่าง ๆ ทำได้ยากหรืออาจทำไม่ได้เลย ทั้งนี้เพราะมีองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลของรัฐมากมายตามสายงานและความชำนาญเฉพาะด้านต่าง ๆ จริงอยู่ถึงแม้ว่าจะมีกฎบังคับที่ให้ยึดหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดโดย ก.พ.

เป็นหลักในกรณีที่คณะกรรมการอื่น ๆ นั้นมิได้มีกฎข้อบังคับของตนเองก็ตาม แต่โดยส่วนใหญ่แล้วแต่ละคณะกรรมการจะมองรูปแบบ เกณฑ์และวิธีการที่แตกต่างกันมาก ซึ่งเห็นได้ชัดจากความเหลื่อมล้ำของตำแหน่งและระดับในแต่ละสายงานที่ไม่ตัดเทียมกัน

8. คำตอบแทนตำ

คำตอบแทนไม่สอดคล้องกับระดับความสามารถและอัตราค่าจ้างในตลาดแรงงาน ปัญหาข้อนี้ส่งผลถึงการขาดแคลนกำลังคน คำตอบแทนนี้ปรากฏชัดสำหรับกลุ่มข้าราชการระดับปริญญาตรีขึ้นไปและในสาขาวิชาชีพขาดแคลน ทำให้สถานภาพของข้าราชการตกต่ำลงเป็นลำดับ จนกลายเป็น “คนจนใหม่” ในสังคมไทย

การลดขนาดกำลังคนของภาครัฐของประเทศไทยเป็นมาตรการหนึ่งที่อยู่ในการปฏิรูประบบราชการ โดย รุ่ง (2540) ได้ให้ความหมายของการปฏิรูประบบราชการว่า คือ การปรับปรุงระบบราชการให้สมควร ซึ่งจะต้องให้ความหมายกันต่อไปว่าอัตราการปรับปรุงที่สมควรจะกำหนดในอัตราใด

ธนกุล (2541) กล่าวว่า การปฏิรูประบบราชการ หมายถึง การปรับเปลี่ยนระบบย่อยและกลไกต่าง ๆ ในภาคราชการ ซึ่งหมายถึง ด้านโครงสร้าง ระบบการประเมินผล ระบบงบประมาณ ระบบบริหารงานบุคคล พฤติกรรมของข้าราชการ โดยทั้งหมดจะต้องมุ่งที่ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเน้นประชาชนและสังคมเป็นหลัก

การลดขนาดกำลังคนภาครัฐนั้นเป็นแนวคิดที่มีการพิจารณากันอย่างมากทั้งในต่างประเทศรวมทั้งประเทศไทยด้วย บุญแสง (2542) กล่าวว่า ในการปรับปรุงหรือปฏิรูประบบราชการของทุกประเทศ ปัญหาหนึ่งที่มีเหมือนกันรวมทั้งประเทศไทยด้วย คือ ปัญหาด้านกำลังคนที่มีจำนวนมากเกินไป ซึ่งปัญหานี้จะส่งผลกระทบต่อปัญหาอื่น ๆ โดยเฉพาะค่าใช้จ่ายด้านกำลังคนที่เพิ่มมากขึ้นทุกปี หากไม่มีการควบคุมแล้ว งบประมาณรายจ่ายของประเทศก็จะเพียงพอเฉพาะการจ่ายเป็นเงินเดือนและสวัสดิการของกำลังคนภาครัฐเท่านั้น

จากการศึกษาการลดขนาดกำลังคนของภาครัฐสามารถสรุปได้ว่า จากขนาดของกำลังคนภาครัฐที่ขยายตัวเพิ่มสูงขึ้น ทำให้รัฐต้องสูญเสียงบประมาณเป็นค่าใช้จ่ายด้านกำลังคนที่สูง ภาระหนักด้านงบประมาณของรัฐ ทำให้รัฐไม่อาจปรับคำตอบแทนในลักษณะที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้ใกล้เคียงกับหน่วยธุรกิจได้ ส่งผลให้เกิดปัญหาทางด้านกำลังคนภาครัฐ สาเหตุของปัญหาด้านกำลังคน อาทิเช่น การขยายตัวของส่วนราชการ การขาดหลักเกณฑ์ที่แน่นอนในการกำหนดอัตรา

กำลังคน การถ่ายเทข้าราชการที่ดีมีคุณภาพไปสู่ภาคเอกชน เนื่องมาจากค่าตอบแทนที่ต่ำเมื่อเทียบกับภาคเอกชน ทั้งนี้บุคลากรที่มีอยู่ก็เป็นผู้ที่มีคุณภาพด้วย นอกจากนี้ระบบราชการเองก็มิได้ดึงดูดใจคนรุ่นใหม่ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทดแทน การเพิ่มจำนวนข้าราชการอย่างไม่มีขีดจำกัด โดยมีได้คำนึงถึงเหตุผลและความจำเป็น ทำให้มีบุคลากรของรัฐมากเกินไป ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพระบบราชการโดยรวม จากสภาพปัญหาทางด้านกำลังคนดังกล่าวจึงต้องมีการปฏิรูประบบ มีการกำหนดเป็นนโยบาย เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐ ซึ่งท้ายที่สุดแล้วจะมุ่งไปที่ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยเน้นประชาชนและสังคมเป็นหลัก

แนวทางดำเนินการมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

1. ที่มา

การพัฒนาระบบราชการเป็นนโยบายสำคัญเร่งด่วนของรัฐบาล เพื่อให้ราชการเป็นรากฐานและกลไกสำคัญในการกอบกู้ฟื้นฟูวิกฤตของประเทศในด้านต่าง ๆ โดยรัฐบาลได้ดำเนินการปฏิรูประบบราชการและปรับกระบวนการบริหารราชการโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมากขึ้น รวมทั้งการเร่งเพิ่มประสิทธิภาพในการตอบสนองความต้องการของประชาชนให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้ข้าราชการจะต้องปรับตัวทั้งในด้านความรู้ เทคโนโลยี ทักษะ วิธีการทำงานแบบใหม่ เพื่อให้เข้ากับหน่วยงานและวัฒนธรรมขององค์กรแนวใหม่ รวมทั้งการเตรียมพร้อมเพื่อที่จะมีโอกาสเริ่มอาชีพใหม่นอกระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ. 2546, 2547)

2. วัตถุประสงค์

เพื่อปรับขนาดและเพิ่มประสิทธิภาพกำลังคนภาครัฐให้เหมาะสมสอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการ รวมทั้งเป็นการสร้างโอกาสในการเริ่มอาชีพใหม่ให้ข้าราชการ

3. หลักการ

3.1 หลักความสมัครใจของผู้ร่วมมาตรการ โดยเสนอทางเลือกให้ผู้สนใจเข้าร่วมมาตรการได้รับสิทธิประโยชน์จูงใจพิเศษเพิ่มเติมจากการลาออกปกติ ทั้งยังมีโอกาสในการสร้างธุรกิจใหม่หรือเปลี่ยนอาชีพได้

3.2 หลักความรับผิดชอบของส่วนราชการ ส่วนราชการโดยผู้มีอำนาจอนุญาตตามกฎหมายเป็นผู้พิจารณาการลาออก โดยคำนึงถึงความเป็นธรรมแก่ข้าราชการ และประโยชน์ของทางราชการ

3.3 หลักการบริหารแบบเน้นผลงาน โดยเป็นกลไกให้ส่วนราชการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้จ่ายเงินและภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลในระยะยาว ในขณะเดียวกันก็มีกลไกป้องกันการกลั่นแกล้งข้าราชการ

3.4 หลักการจูงใจ โดยให้ผลประโยชน์ตอบแทนเป็นเงินช่วยเหลือ (เงินก้อน) จ่ายให้ผู้มีเวลาราชการเหลืออยู่มากกว่าผู้มีเวลาราชการเหลือน้อย

การดำเนินการมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงมีแนวทางดำเนินการ 3 มาตรการ คือ

มาตรการ 1: มาตรการสนับสนุนผู้ประสงค์จะเริ่มอาชีพใหม่ในระบบราชการ หรือ มาตรการชีวิตเริ่มต้นเมื่ออายุ 50 ปี (early retirement)

เป็นมาตรการจูงใจสำหรับผู้มีอายุ 50 ปีขึ้นไป (อายุ 45 ปีขึ้นไปสำหรับข้าราชการทหาร) หรือผู้ที่มีเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญครบ 25 ปี (ไม่รวมเวลาราชการทวีคูณ) และมีเวลาราชการเหลือไม่น้อยกว่า 1 ปี โดยมีเป้าหมายเน้นกลุ่มนักบริหารระดับสูงระดับกลาง กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้สมรรถนะทางกาย เช่น กลุ่มงานธุรการหรือบริการทั่วไปที่สมัครใจจะออกไปเริ่มต้นประกอบอาชีพใหม่ด้วยความมั่นใจอย่างมั่นคง

มาตรการ 2: มาตรการสำหรับผู้ได้รับผลกระทบจากการปรับระบบราชการ (recommended retirement)

ให้ข้าราชการที่ทำงานในภารกิจที่มีการถ่ายโอนสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงภารกิจที่มีการโอนระหว่างหน่วยงาน และข้าราชการที่มีความรู้ ความสามารถและทักษะไม่เหมาะสมกับลักษณะงานและวิธีการทำงานของภาครัฐแนวใหม่ หรือบทบาทของหน่วยงานใหม่ ได้รับโอกาสเข้ารับการพัฒนาเพิ่มเติมหรือมีทางเลือกลาออกจากราชการโดยได้รับสิทธิประโยชน์จูงใจ เช่นเดียวกับมาตรการ 1

มาตรการ 3: มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการ (optional retirement) (ร้อยละ 5 ของจำนวนข้าราชการทั้งหมดในส่วนราชการ) (ได้ยุติการใช้มาตรการ 3 ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร 0504/ว 205 ลงวันที่ 7 ตุลาคม 2547 เนื่องจากส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการ)

4. คุณสมบัติทั่วไปของผู้เข้าร่วมมาตรการ

4.1 ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการ ถูกสอบสวนหรือสอบหาข้อเท็จจริงทางวินัย พิจารณาโทษทางวินัย รายงานการลงโทษทางวินัย หรือพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย หรือเป็นผู้ต้องหาในคดีอาญาซึ่งมิใช่ความผิดลหุโทษหรือความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท

4.2 ไม่เป็นผู้ที่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะต้องออกจากราชการไม่ว่ากรณีใด ๆ ก็ตาม ตามกฎหมาย เช่น

4.2.1 ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนเพื่อรอฟังผลการสอบสวนพิจารณา

4.2.2 ถูกสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออก หรือ

4.2.3 ถูกสั่งให้ออกจากราชการเนื่องจากไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามมาตรา 114(6) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 หรือกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภท นั้น ๆ เว้นแต่จะเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ตามมาตรการ 3

4.3 ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างปฏิบัติราชการขัดใช้ตามสัญญาที่ได้ทำไว้กับส่วนราชการในการไปศึกษาฝึกอบรมหรือปฏิบัติการวิจัย หรือหากอยู่ระหว่างปฏิบัติราชการขัดใช้ จะต้องยินยอมขัดใช้เงินตามสัญญาผูกพันที่ได้ทำไว้กับราชการ

5. รายละเอียดมาตรการ ๑

มาตรการ 1: มาตรการสนับสนุนผู้ประสงค์จะเริ่มอาชีพใหม่ในระบบราชการ หรือ มาตรการชีวิตเริ่มต้นเมื่ออายุ 50 ปี

คุณสมบัติของผู้เข้าร่วมมาตรการ ฯ

ผู้มีสิทธิเข้าร่วมมาตรการ 1 ต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและคุณสมบัติอื่น ดังนี้

1. เป็นข้าราชการซึ่งไม่อยู่ในประกาศกำหนดของส่วนราชการให้เป็นงานหรือสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลน

2. เป็นผู้มีอายุหรือเวลาราชการ ดังนี้

2.1 มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป สำหรับข้าราชการฝ่ายพลเรือน และมีอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป สำหรับข้าราชการทหาร หรือผู้ที่มีเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญครบ 25 ปี (ไม่รวมเวลาราชการทวิคูณ)

2.2 มีเวลาราชการเหลือไม่น้อยกว่า 1 ปี

3. เป็นข้าราชการประเภทใดประเภทหนึ่ง ต่อไปนี้

3.1 ข้าราชการพลเรือนสามัญตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน

3.2 ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย

3.3 ข้าราชการครูตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครู

3.4 ข้าราชการธุรการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ

3.5 ข้าราชการตำรวจตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการตำรวจ

3.6 ข้าราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการทหาร

ผู้ที่ได้รับอนุญาตให้ออกจากราชการตามมาตรา ๑ ฯ นี้ จะต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตั้งแต่วันยื่นใบสมัครจนถึงวันที่ได้รับอนุญาตให้ออกจากราชการ

สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับ

1. สิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน

เงินก้อน = [8 + อายุราชการที่เหลือ (ปี) X เงินเดือนสุดท้ายรวมเงินประจำตำแหน่ง (ถ้ามี) แต่สูงสุดไม่เกิน 15 เท่าของเงินเดือนรวมเงินประจำตำแหน่ง (ถ้ามี)]

2. สิทธิประโยชน์อื่น

2.1 มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีตามรอบการประเมินเสมือนข้าราชการผู้ออกจากราชการด้วยเหตุเกษียณอายุ

2.2 ได้สิทธิประโยชน์ตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

2.3 ได้สิทธิประโยชน์ทางภาษีสำหรับเงินก้อนที่ได้รับตามมาตราการ ฯ

2.4 ได้สิทธิประโยชน์ทางภาษีในส่วนของเงินที่ได้รับจากกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) ในกรณีที่ผู้เข้าร่วมมาตรการเป็นสมาชิก กบข.

2.5 ได้สิทธิประโยชน์ไม่ต้องชดใช้ส่วนต่างของอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ตามพระราชกฤษฎีกาสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย พ.ศ.2535 กับอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ปกติ และให้จ่ายดอกเบี้ยในอัตราที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาต่อไป ในกรณีที่ผู้เข้าร่วมโครงการ กู้เงินตามโครงการสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยจากธนาคารอาคารสงเคราะห์ (ธอส.) ทั้งนี้ รวมถึงกรณีโครงการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย ธอส.-กบข. ด้วย

2.6 มีสิทธิได้รับการพิจารณาเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ตามหลักเกณฑ์ที่สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีกำหนด

2.7 มีสิทธิขอรับการพิจารณาจัดสรรวงเงินกู้ยืมจากธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (ธ.พ.ว.) โดยมีสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (ส.ส.ว.) ประสานการฝึกอบรมการประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

2.8 กระทรวงแรงงานสนับสนุนการจัดหางานในภาคเอกชนรองรับผู้ที่ออกจากราชการตามมาตรการ ฯ

เงื่อนไข

1. ข้าราชการที่ออกจากราชการตามมาตรการ ฯ นี้แล้ว จะกลับเข้ารับราชการประจำในสังกัดฝ่ายบริหารอีกไม่ได้

2. ส่วนราชการต้องไม่บรรจุข้าราชการที่ออกจากราชการตามมาตรการนี้กลับเข้ารับราชการประจำในสังกัดฝ่ายบริหาร (ไม่ห้ามให้กลับเข้าทำงานในองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ องค์การมหาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือองค์กรของรัฐอื่น)

3. ส่วนราชการต้องแจ้งตำแหน่งที่สมควรยุบเลิกเท่ากับจำนวนตำแหน่งที่เกษียณอายุตามมาตรการ ฯ เมื่อสิ้นปีงบประมาณและตำแหน่งที่จะคงไว้มาที่คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) และดำเนินการตามมาตรการที่ คปร. กำหนด พร้อมทั้งรายงานผลการลดอัตรากำลังต่อคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) เพื่อเสนอคณะรัฐมนตรีทราบโดยให้ถือผลการปรับลดอัตรากำลังดังกล่าวเป็นผลงานส่วนหนึ่งในการพิจารณาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงาน และเป็นผลงานส่วนหนึ่งในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของหัวหน้าส่วนราชการ

มาตรการ 2: มาตรการสำหรับผู้ได้รับผลกระทบจากการปรับระบบราชการ

คุณสมบัติของผู้เข้าร่วมมาตรการ ฯ

ผู้มีสิทธิเข้าร่วมมาตรการ 2 ต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและคุณสมบัติอื่น ดังนี้

1. เป็นข้าราชการผู้ซึ่งปฏิบัติงานในภารกิจที่มีการถ่ายโอนสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือภารกิจที่เกิดจากการปรับโครงสร้างส่วนราชการที่มีการโอนงานระหว่างหน่วยงาน

2. มีเวลาราชการเหลือไม่น้อยกว่า 1 ปีขึ้นไป

3. เป็นข้าราชการประเภทใดประเภทหนึ่งเช่นเดียวกับมาตรการ 1

ผู้ที่ได้รับอนุญาตให้ออกจากราชการตามมาตรา ๓ นี้ จะต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตั้งแต่วันยื่นใบสมัครจนถึงวันที่ได้รับอนุญาตให้ออกจากราชการ

สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับ

1. สิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน

เช่นเดียวกับมาตรา 1

2. สิทธิประโยชน์อื่น

เช่นเดียวกับมาตรา 1

เงื่อนไข

เช่นเดียวกับมาตรา 1

มาตรา 3: มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการ

คุณสมบัติของผู้เข้าร่วมมาตรการ ๓

ผู้มีสิทธิเข้าร่วมมาตรการ 3 ต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและคุณสมบัติอื่น ดังนี้

1. เป็นข้าราชการผู้ได้รับการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในลำดับต่ำสุดร้อยละ 5 ของจำนวนข้าราชการทั้งหมดในส่วนราชการที่สังกัด

2. เป็นข้าราชการประเภทใดประเภทหนึ่ง ต่อไปนี้

2.1 ข้าราชการพลเรือนสามัญตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน

2.2 ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย

2.3 ข้าราชการครูตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครู

2.4 ข้าราชการอัยการและข้าราชการตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ

2.5 ข้าราชการตำรวจตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการตำรวจ

2.6 ข้าราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการทหาร

ผู้ที่ได้รับอนุญาตให้ออกจากราชการตามมาตรา ๖ นี้ จะต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตั้งแต่วันยื่นใบสมัครจนถึงวันที่ได้รับอนุญาตให้ออกจากราชการ

สิทธิประโยชน์ที่ได้รับ

1. สิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน

หากเลือกลาออกจากราชการหลังการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานครั้งที่ 1 (ก่อนเข้ารับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะ) จะได้รับ

เงินก้อน = [8 เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้าย (ไม่รวมเงินประจำตำแหน่ง)]

หากเลือกลาออกจากราชการหลังการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานครั้งที่ 2 จะได้รับ

เงินก้อน = [6 เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้าย (ไม่รวมเงินประจำตำแหน่ง)]

หรือส่วนราชการสามารถพิจารณาให้ข้าราชการดังกล่าวออกจากราชการได้ตามนัยมาตรา 114(6) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 ทั้งนี้ ผู้เข้าร่วมมาตรการจะต้องมีเวลาราชการเหลือไม่น้อยกว่า 1 ปี

2. สิทธิประโยชน์อื่น

เช่นเดียวกับมาตรการ 1

เงื่อนไข

เช่นเดียวกับมาตรการ 1 ยกเว้นเงื่อนไขข้อ 3 โดยส่วนราชการสามารถคงตำแหน่งของข้าราชการที่ลาออกจากราชการตามมาตรการนี้

จากแนวทางดำเนินการมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง สามารถสรุปได้ว่า มาตรการพัฒนาพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง เป็น โครงการภาครัฐที่จัดทำขึ้นเพื่อการปฏิรูปและเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการ ด้วยวิธีการลดขนาดกำลังคนภาครัฐ โดยยึดหลักการความสมัครใจของข้าราชการ วิธีการคือการสร้างแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการ โดยใช้สิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงินและสิทธิประโยชน์อื่น ทั้งนี้ข้าราชการที่สามารถเข้าร่วมโครงการได้จะต้องมีคุณสมบัติที่ครบถ้วน และเป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้

บทที่ 4

วิธีการวิจัย

วิธีการเก็บข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้จะเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ประเภท ได้แก่ ข้อมูลปฐมภูมิและข้อมูลทุติยภูมิ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ เนื่องจากในการศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นและปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีต่อมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง จึงจำเป็นต้องใช้ข้อมูลที่ได้จากการสอบถาม

1.1 การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการในส่วนกลางสังกัดกระทรวงพาณิชย์ จำนวน 8 กรม คือ สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ กรมการค้าต่างประเทศ กรมการค้าภายใน กรมการประกันภัย กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ กรมทรัพย์สินทางปัญญา และกรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ จำนวนทั้งสิ้น 400 คน คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane คือ

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดยที่ e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง (ค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95)

N = จำนวนประชากรที่ศึกษาทั้งหมด

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$$\begin{aligned}
 \text{ดังนั้น} \quad n &= \frac{2,875}{1 + 2,875 (0.05)^2} \\
 &= \frac{2,875}{1 + 2,875 \times 0.0025} \\
 &= 400
 \end{aligned}$$

ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ที่คำนวณได้ ผู้วิจัยได้นำมาสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) (ดูจากตารางภาคผนวกที่ 1) นอกจากนี้ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์โดยสอบถามความคิดเห็นของผู้อำนวยการ ที่มีต่อระบบราชการของกระทรวงพาณิชย์ จากการที่ข้าราชการเข้าร่วมมาตรการ ฯ จำนวน 79 ท่าน (ดูจากตารางภาคผนวกที่ 2) แต่ได้รับแบบสอบถามตอบกลับมากภายในระยะเวลาที่กำหนด จำนวน 42 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 53.2

1.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

จากการตรวจเอกสาร จะเห็นได้ว่ามีปัจจัยหลายประการที่มีผลต่อความคิดเห็นซึ่งสามารถกำหนดเป็นตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1.2.1 ตัวแปรอิสระ (X)

สามารถจำแนกตัวแปรอิสระออกเป็น 4 ประเภท คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการ ฯ และความพึงพอใจในสิ่งจูงใจและสิทธิประโยชน์จากมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ก) ปัจจัยส่วนบุคคล

1) กรมที่สังกัด

2) เพศ

3) อายุ

4) ระดับการศึกษา

5) ระดับชั้นทางราชการ

6) อัตราเงินเดือน

7) ระยะเวลาปฏิบัติราชการ

8) รายได้อื่นนอกเหนือจากเงินเดือน

9) เงินออมในปัจจุบัน

10) ภาระหนี้สินในปัจจุบัน

11) ปัญหาสุขภาพ

12) บุตรหรือผู้ที่รับอุปการะ

13) ค่าใช้จ่ายในการอุปการะบุตร

14) ที่พักอาศัย

ข) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ค) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ง) ความพึงพอใจในสิ่งจูงใจและสิทธิประโยชน์จากมาตรการ ฯ

1.2.2 ตัวแปรตาม (Y)

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์เกี่ยวกับ
มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบด้วย

ก) ด้านหลักการและวิธีดำเนินงาน

ข) ด้านสิ่งจูงใจ

ค) ด้านผลกระทบต่อข้าราชการ

ฅ) ด้านผลกระทบต่อระบบราชการ

ง) ด้านผลกระทบต่องบประมาณ

1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม โดยจัดทำแบบสอบถาม
ออกเป็น 2 ชุด ได้แก่

แบบสอบถามชุดที่ 1 สอบถามระดับความคิดเห็นของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์
เกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ในด้านความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงาน ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการ ฯ ความพึงพอใจในสิ่งจูงใจและสิทธิ
ประโยชน์จากมาตรการ ฯ ความคิดเห็นที่มีต่อมาตรการ ฯ ปัญหาและข้อเสนอแนะ

แบบสอบถามชุดที่ 2 สอบถามความคิดเห็นของผู้อำนวยการ ที่มีต่อระบบราชการ
ของกระทรวงพาณิชย์ จากการที่ข้าราชการเข้าร่วมมาตรการ ฯ

2. ข้อมูลแบบทุติยภูมิ ได้แก่ เอกสารและข้อมูลจากเว็บไซต์ แหล่งข้อมูลประเภทเอกสาร
ได้แก่ บทความ วารสารข้าราชการ ประกาศ หนังสือเวียนจากสำนักงาน ก.พ. หนังสือเวียนจาก
กองการเจ้าหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากห้องสมุดกลาง
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ หนังสือ ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากห้องสมุดพิทยาลงกรณ์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เอกสารจากห้องสมุดกระทรวงพาณิชย์ แหล่งข้อมูลจากเว็บไซต์ ได้แก่ ข้อมูลสถิติการค้าของกรมบัญชีกลาง เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้มีการวิเคราะห์ข้อมูล 2 ประเภท ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการสถิติ และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา

1. ในการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นและปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีต่อมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยปฏิบัติดังนี้

1.1 ทำการตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามทุกฉบับ เพื่อความสมบูรณ์ให้ครบทุกด้านก่อนนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติต่อไป

1.2 นำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

1.3 ผู้วิจัยได้กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ไว้ที่ระดับ 0.05 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นดังนี้

1.3.1 ค่าร้อยละ (percentage) สำหรับอธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

1.3.2 ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ใช้
อธิบายถึง

ก) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ข) ระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน
เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ค) ระดับความพึงพอใจในสิ่งจูงใจและสิทธิประโยชน์จากมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ง) ระดับความคิดเห็นของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีต่อมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

1.3.3 ค่า t-test ใช้ทดสอบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ ซึ่งจำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติราชการ ปัญหาสุขภาพ บุตรหรือผู้ที่รับอุปการะ

1.3.4 ค่า One-Way ANOVA ใช้ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ ซึ่งจำแนกออกเป็น 3 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ กรมที่สังกัด ระดับการศึกษา ระดับชั้นทางราชการ อัตราเงินเดือนในปัจจุบัน รายได้อื่นนอกเหนือจากเงินเดือน เงินออมในปัจจุบัน ภาระหนี้สินในปัจจุบัน ค่าใช้จ่ายในการอุปการะบุตร ที่พักอาศัย

1.3.5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ใช้อธิบายความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในปัจจุบัน ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในสิ่งจูงใจและสิทธิประโยชน์จากมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

2. ในส่วนของการวิเคราะห์เปรียบเทียบทางเลือกกรณีการเข้าร่วมมาตรการ ๑ กับการไม่เข้าร่วมมาตรการ ๑ ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ด้วยตัวผู้วิจัยเอง โดยสมมติข้าราชการกระทรวงพาณิชย์รายบุคคล เป็นกรณีตัวอย่าง ดังนี้

2.1 ในกรณีที่มิได้เข้าร่วมมาตรการ ๑ จะคำนวณด้วยวิธีการหามูลค่าปัจจุบันของผลตอบแทนสุทธิ โดยให้ได้รับค่าตอบแทนสมำเสมอจากเงินเดือน

2.2 กรณีการเข้าร่วมมาตรการ ๑ จะคำนวณผลตอบแทน (เงินก้อนและสิทธิประโยชน์) ณ ปัจจุบันที่ได้รับจากการเข้าร่วมมาตรการ ๑

เมื่อคำนวณครบทั้ง 2 ทางเลือกแล้ว จะนำมาเปรียบเทียบผลทางเลือก เพื่อให้ข้าราชการใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจ

การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา ดังนี้

1) แบบสอบถามชุดที่ 1 สอบถามระดับความคิดเห็นของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ เกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง แบ่งเป็น 6 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ กรมที่สังกัด เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นทางราชการ อัตราเงินเดือน ระยะเวลาปฏิบัติราชการ ความเพียงพอของรายได้ เงินออมในปัจจุบัน ภาระหนี้สินในปัจจุบัน ปัญหาสุขภาพ บุตรหรือผู้ที่รับอุปการะ ค่าใช้จ่ายในการอุปการะบุตร ที่พักอาศัย

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ โดยประยุกต์จาก Likert Scale เป็นมาตรวัดลักษณะของข้อความที่ใช้ มีทั้งลักษณะในเชิงบวก และเชิงลบ เกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 4 ระดับ ดังนี้

<u>ระดับความคิดเห็น</u>	<u>ข้อความเชิงบวก</u>	<u>ข้อความเชิงลบ</u>
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4	1
เห็นด้วย	3	2
ไม่เห็นด้วย	2	3
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	4

รวบรวมข้อมูลและนำแจกแจงความถี่แล้ว จะได้ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 3 ระดับ กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

$$\frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{(4-1)}{3} = 1.00$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว แปลความหมายของระดับคะแนนได้ดังนี้

1. ระดับค่าเฉลี่ย 1.00 – 2.00 แสดงว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย หมายถึง ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์มีความรู้สึกนึกคิดที่ไม่ค่อยดีต่องานที่ปฏิบัติ

2. ระดับค่าเฉลี่ย 2.01 – 3.00 แสดงว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง หมายถึง ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์มีความรู้สึกนึกคิดที่ค่อนข้างไม่ดีต่องานที่ปฏิบัติ แต่มีแนวโน้มที่จะดีขึ้นได้

3. ระดับค่าเฉลี่ย 3.01 – 4.00 แสดงว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก หมายถึง ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์มีความรู้สึกนึกคิดที่ดีต่องานที่ปฏิบัติ ซึ่งจะช่วยให้ผู้อำนวยการปฏิบัติงานมากขึ้น

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง โดยจะให้คะแนนเป็น 2 สเกล คือ ใช่และไม่ใช่มีทั้งลักษณะในเชิงบวก และเชิงลบ เกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 2 ระดับ ดังนี้

คำตอบ	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
ใช่	ให้คะแนนเท่ากับ 1	ให้คะแนนเท่ากับ 1
ไม่ใช่	ให้คะแนนเท่ากับ 0	ให้คะแนนเท่ากับ 0

การนำคะแนนดังกล่าวไปอธิบายความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง แบ่งออกเป็น 2 ระดับ ดังนี้

1. ระดับค่าเฉลี่ย 0.00 – 0.50 แสดงว่า ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับน้อย หมายถึง ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ยังไม่ค่อยรู้และเข้าใจในข้อเท็จจริงและรายละเอียดของมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงมากนัก

2. ระดับค่าเฉลี่ย 0.51 – 1.00 แสดงว่า ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก หมายถึง ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์รู้และเข้าใจในข้อเท็จจริงและรายละเอียดของมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างดี

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในสิ่งจูงใจและสิทธิประโยชน์จากมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ โดยประยุกต์จาก Likert Scale เป็นมาตรวัดลักษณะของข้อความที่ใช้ มีทั้งลักษณะในเชิงบวก และ เชิงลบ เกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 4 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4	1
เห็นด้วย	3	2
ไม่เห็นด้วย	2	3
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	4

รวบรวมข้อมูลและนำแจกแจงความถี่แล้ว จะได้ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 3 ระดับ กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

$$\frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{(4-1)}{3} = 1.00$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว แปลความหมายของระดับคะแนนได้ดังนี้

1. ระดับค่าเฉลี่ย 1.00 – 2.00 แสดงว่า ความพึงพอใจในสิ่งจูงใจและสิทธิประโยชน์อยู่ในระดับน้อย หมายถึง ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์มีความรู้สึกไม่ค่อยดีต่อสิ่งจูงใจและสิทธิประโยชน์จากมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

2. ระดับค่าเฉลี่ย 2.01 – 3.00 แสดงว่า ความพึงพอใจในสิ่งจูงใจและสิทธิประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง หมายถึง ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์มีความรู้สึกค่อนข้างไม่ดีต่อสิ่งจูงใจและสิทธิประโยชน์จากมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง แต่มีแนวโน้มที่จะดีขึ้นได้

3. ระดับค่าเฉลี่ย 3.01 – 4.00 แสดงว่า ความพึงพอใจในสิ่งจูงใจและสิทธิประโยชน์อยู่ในระดับมาก หมายถึง ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์มีความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งจูงใจและสิทธิประโยชน์จากมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะช่วยให้ข้าราชการเห็นด้วยหรือเข้าร่วมโครงการมากขึ้น

ส่วนที่ 5 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ โดยประยุกต์จาก Likert Scale เป็นมาตรวัดลักษณะของข้อความที่ใช้ มีทั้งลักษณะในเชิงบวก และเชิงลบ เกณฑ์การให้คะแนน แบ่งเป็น 4 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4	1
เห็นด้วย	3	2
ไม่เห็นด้วย	2	3
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	4

รวบรวมข้อมูลและนำแจกแจงความถี่แล้ว จะได้ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 3 ระดับ กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

$$\frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{(4-1)}{3} = 1.00$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว แปลความหมายของระดับคะแนนได้ดังนี้

1. ระดับค่าเฉลี่ย 1.00 – 2.00 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับน้อย หมายถึง ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ยังมีความรู้สึกไม่ค่อยเห็นด้วยกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

2. ระดับค่าเฉลี่ย 2.01 – 3.00 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับปานกลาง หมายถึง ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์มีความรู้สึกค่อนข้างไม่เห็นด้วยกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง แต่มีแนวโน้มที่จะเห็นด้วยเพิ่มมากขึ้น

3. ระดับค่าเฉลี่ย 3.01 – 4.00 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก หมายถึง ข้าราชการกระทรวง

พาณิชย์มีความ รู้สึกเห็นด้วยกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะเอื้ออำนวยให้ข้าราชการเข้าร่วมโครงการได้

ส่วนที่ 6 เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น ปัญหา และข้อเสนอแนะในส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

2) แบบสอบถามชุดที่ 2 สอบถามความคิดเห็นของผู้บริหาร ที่มีต่อระบบราชการ ของกระทรวงพาณิชย์ จากการที่ข้าราชการเข้าร่วมมาตรการ ฯ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการบริหารงานบุคคล
2. ด้านงบประมาณ
3. ด้านผลผลิตของหน่วยงาน

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหาร ที่มีต่อระบบราชการของ กระทรวงพาณิชย์ จากการที่ข้าราชการเข้าร่วมมาตรการ ฯ โดยประยุกต์จาก Likert Scale เป็น มาตรวัดลักษณะของข้อความที่ใช้ มีทั้งลักษณะในเชิงบวก และเชิงลบ เกณฑ์การให้คะแนน แบ่งเป็น 4 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4	1
เห็นด้วย	3	2
ไม่เห็นด้วย	2	3
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	4

รวบรวมข้อมูลและนำแจกแจงความถี่แล้ว จะได้ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างแบ่ง ระดับความคิดเห็นออกเป็น 3 ระดับ กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

$$\frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{(4-1)}{3} = 1.00$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว แปลความหมายของระดับคะแนนได้ดังนี้

1. ระดับค่าเฉลี่ย 1.00 – 2.00 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับน้อย หมายถึง ผู้อำนวยการ มีความรู้สึกไม่ค่อยเห็นด้วยว่ามาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง จะสามารถส่งผลกระทบต่อระบบราชการของกระทรวงพาณิชย์

2. ระดับค่าเฉลี่ย 2.01 – 3.00 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับปานกลาง หมายถึง ผู้อำนวยการ มีความรู้สึกค่อนข้างไม่เห็นด้วยว่ามาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง จะสามารถส่งผลกระทบต่อระบบราชการของกระทรวงพาณิชย์ แต่มีแนวโน้มที่จะเห็นด้วยเพิ่มมากขึ้น

3. ระดับค่าเฉลี่ย 3.01 – 4.00 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก หมายถึง ผู้อำนวยการ มีความรู้สึกเห็นด้วยว่ามาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง จะสามารถส่งผลกระทบต่อระบบราชการของกระทรวงพาณิชย์

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น ปัญหา และข้อเสนอแนะในส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

บทที่ 5

ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ แบ่งการศึกษาออกเป็นสองข้อตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้แก่

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ศึกษาระดับความคิดเห็นและปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีต่อมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบทางเลือกระหว่างการเข้าร่วมมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง กับการไม่เข้าร่วมมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1

จากการศึกษาระดับความคิดเห็นและปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีต่อมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีต่อมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กรรมที่สังกัด เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นทางราชการ อัตราเงินเดือน ระยะเวลาปฏิบัติราชการ ความเพียงพอของรายได้ เงินออมในปัจจุบัน ภาระหนี้สินในปัจจุบัน ปัญหาสุขภาพ บุตรหรือผู้ที่รับอุปการะ ค่าใช้จ่ายในการอุปการะบุตร ที่พักอาศัย

ตารางที่ 2 อธิบายข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างเป็นร้อยละ

(n = 400)		
ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
1. กรรมที่สังกัด		
สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์	47	11.7
กรมพัฒนาธุรกิจการค้า	58	14.5
กรมทรัพย์สินทางปัญญา	26	6.5
กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ	34	8.5
กรมการค้าต่างประเทศ	85	21.3
กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ	42	10.5
กรมการประกันภัย	43	10.7
กรมการค้าภายใน	65	16.3
2. เพศ		
ชาย	87	21.7
หญิง	313	78.3
3. อายุ		
ต่ำกว่า 50 ปี	307	76.7
50 ปีขึ้นไป	93	23.3
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	79	19.7
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	266	66.5
สูงกว่าปริญญาตรี	55	13.8

ตารางที่ 2 (ต่อ)

(n = 400)		
ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
5. ระดับชั้นทางราชการ		
ระดับ 3 – 5	212	53.0
ระดับ 6 – 7	157	39.3
ระดับ 8 ขึ้นไป	31	7.7
6. อัตราเงินเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	89	22.3
10,000 – 19,999 บาท	155	38.7
20,000 – 29,999 บาท	114	28.5
30,000 – 39,999 บาท	38	9.5
40,000 บาทขึ้นไป	4	1.0
7. ระยะเวลาปฏิบัติราชการ		
ต่ำกว่า 25 ปี	269	67.3
25 ปี ขึ้นไป	131	32.7
8. รายได้อื่นนอกเหนือจากเงินเดือน		
1 – 99,999 บาท	195	48.7
100,000 – 299,999 บาท	13	3.3
300,000 บาทขึ้นไป	5	1.3
ไม่มีรายได้อื่นนอกเหนือจากเงินเดือน	187	46.7
9. เงินออมในปัจจุบัน		
1 – 99,999 บาท	191	47.7
100,000 – 299,999 บาท	52	13.0
300,000 บาทขึ้นไป	40	10.0
ไม่มีเงินออมในปัจจุบัน	117	29.3

ตารางที่ 2 (ต่อ)

(n = 400)		
ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
10. ภาระหนี้สินในปัจจุบัน		
1 – 99,999 บาท	90	22.5
100,000 – 299,999 บาท	63	15.7
300,000 บาทขึ้นไป	119	29.8
ไม่มีภาระหนี้สินในปัจจุบัน	128	32.0
11. ปัญหาสุขภาพ		
มีปัญหาสุขภาพ	89	22.3
ไม่มีปัญหาสุขภาพ	311	77.7
12. บุตรหรือผู้ที่รับอุปการะ		
มีบุตรหรือผู้ที่รับอุปการะ	223	55.7
ไม่มีบุตรหรือผู้ที่รับอุปการะ	177	44.3
13. ค่าใช้จ่ายในการอุปการะบุตร		
1 – 99,999 บาท	129	32.3
100,000 – 299,999 บาท	71	17.7
300,000 บาทขึ้นไป	23	5.7
ไม่มีค่าใช้จ่ายในการอุปการะบุตร	177	44.3
14. ที่พักอาศัย		
อยู่บ้านเช่า	92	23.0
อยู่บ้านตนเอง	300	75.0
บ้านพักที่ส่วนราชการจัดให้ (บ้านหลวง)	8	2.0

จากตารางที่ 2 สามารถอธิบายข้อมูลส่วนบุคคลได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 78.3 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 76.8 ในด้านระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่าง

ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 66.5 ในด้านระดับชั้นทางราชการ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับชั้นทางราชการ ระดับ 3-5 คิดเป็นร้อยละ 53.0 ส่วนในเรื่องอัตราเงินเดือน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือน ระหว่าง 10,000-19,999 บาท คิดเป็นร้อยละ 38.8 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการต่ำกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 67.3 นอกจากนี้ส่วนใหญ่มีรายได้อื่นนอกเหนือจากเงินเดือน อยู่ระหว่าง 1-99,999 บาท คิดเป็นร้อยละ 48.8 ในเรื่องเงินออมในปัจจุบัน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีเงินออมในปัจจุบัน อยู่ระหว่าง 1-99,999 บาท คิดเป็นร้อยละ 47.8 และส่วนใหญ่ไม่มีภาระหนี้สินในปัจจุบัน คิดเป็นร้อยละ 32.0 อีกทั้งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพ คิดเป็นร้อยละ 77.8 ส่วนในเรื่องบุตรหรือผู้ที่รับอุปการะ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีบุตรหรือผู้ที่รับอุปการะ คิดเป็นร้อยละ 55.8 และมีค่าใช้จ่ายในการอุปการะบุตร ระหว่าง 1-99,999 บาท คิดเป็นร้อยละ 32.3 ในส่วนของที่พักอาศัย กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อาศัยอยู่บ้านตนเอง คิดเป็นร้อยละ 75.0

เมื่อสังเกตจากพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อาจจะยังไม่มี ความจำเป็นที่จะเข้าร่วมมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ในด้านต่าง ๆ แบ่งออกเป็นดังนี้

2.1 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในปัจจุบัน

2.2 ระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

2.3 ระดับความพึงพอใจในสิ่งจูงใจและสิทธิประโยชน์จากมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

2.4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในปัจจุบัน

ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในปัจจุบัน ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ เป็นดังนี้

ตารางที่ 3 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในปัจจุบัน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์

(n = 400)							
ประเด็นคำถาม	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
<u>ลักษณะงานที่รับผิดชอบ</u>							
1.ปริมาณงานที่รับผิดชอบ อยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมแล้ว	(19) 4.8%	(85) 21.3%	(263) 65.8%	(33) 8.3%	2.77	0.66	ปานกลาง
2.ท่านได้ปฏิบัติงานที่ท่านถนัดตรงกับทักษะความรู้ ความสามารถที่มีอยู่	(11) 2.8%	(93) 23.3%	(237) 59.3%	(59) 14.8%	2.86	0.69	ปานกลาง
รวมด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ					2.82	0.42	ปานกลาง
<u>สัมพันธภาพภายในองค์กร</u>							
3.เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนหรือร่วมมือกับท่านในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	(7) 1.8%	(45) 11.3%	(265) 66.3%	(83) 20.8%	3.06	0.62	มาก
4.ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำปรึกษาและคำแนะนำกับท่านในการปฏิบัติงาน	(5) 1.3%	(63) 15.8%	(236) 59.0%	(96) 24.0%	3.06	0.67	มาก
รวมด้านสัมพันธภาพภายในองค์กร					3.03	0.33	มาก

ตารางที่ 3 (ต่อ)

(n = 400)							
ประเด็นคำถาม	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
<u>สภาพการทำงาน</u>							
5.ผู้บังคับบัญชาของท่านกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจในแผนปฏิบัติงานและเป้าหมายของหน่วยงาน	(8) 2.0%	(69) 17.3%	(245) 61.3%	(78) 19.5%	2.98	0.67	ปานกลาง
6.หน่วยงานของท่านมีระเบียบปฏิบัติงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	(5) 1.3%	(88) 22.0%	(246) 61.5%	(61) 15.3%	2.91	0.64	ปานกลาง
7.หน่วยงานของท่านมีวัสดุครุภัณฑ์ต่าง ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียง	(16) 4.0%	(77) 19.3%	(233) 58.3%	(74) 18.5%	2.91	0.73	ปานกลาง
8.สมาชิกในหน่วยงานของท่านร่วมมือและประสานงานกันในการปฏิบัติงานอย่างดี	(9) 2.3%	(79) 19.8%	(261) 65.3%	(51) 12.8%	2.89	0.64	ปานกลาง
รวมด้านสภาพการทำงาน					2.90	0.37	ปานกลาง

ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

9.ท่านคิดว่ามีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่	(32) 8.0%	(145) 36.3%	(192) 48.0%	(31) 7.8%	2.56	0.75	ปานกลาง
---	--------------	----------------	----------------	--------------	------	------	---------

ตารางที่ 3 (ต่อ)

(n = 400)							
ประเด็นคำถาม	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
10.ท่านคิดว่าสามารถที่จะมีโอกาสไปสู่ตำแหน่งในระดับสูงของหน่วยงานในอนาคต	(37) 9.3%	(148) 37.0%	(187) 46.8%	(28) 7.0%	2.52	0.76	ปานกลาง
11.หน่วยงานส่งเสริมโอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในอนาคต	(13) 3.3%	(85) 21.3%	(259) 64.8%	(43) 10.8%	2.83	0.65	ปานกลาง
รวมด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน					2.63	0.36	ปานกลาง
<u>เงินเดือนและสวัสดิการ</u>							
12.หน่วยงานของท่านมีสวัสดิการช่วยเหลือด้านต่าง ๆ อย่างเพียงพอ	(36) 9.0%	(178) 44.5%	(167) 41.8%	(19) 4.8%	2.42	0.72	ปานกลาง
13.เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ ทำให้ท่านสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมั่นคงเมื่อเกษียณอายุ	(50) 12.5%	(192) 48.0%	(141) 35.3%	(17) 4.3%	2.31	0.74	ปานกลาง
รวมด้านเงินเดือนและสวัสดิการ					2.29	0.37	ปานกลาง
ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในปัจจุบันรวมทุกด้าน					2.73	0.25	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 แสดงถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในปัจจุบัน ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามี 2 ข้อ ที่แสดงถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในปัจจุบัน ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ อยู่ในระดับมาก ส่วนในข้ออื่น ๆ มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.06$) คือ ในด้านสัมพันธภาพภายในองค์กร ข้อ 3 เรื่องเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุน

หรือร่วมมือกับท่านในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และข้อ 4 เรื่องผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำปรึกษาและคำแนะนำกับท่านในการปฏิบัติงาน ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.13$) ในด้านเงินเดือนและ สวัสดิการ ข้อ 14 เรื่องในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวัน

เมื่อแยกวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในปัจจุบัน ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ เป็นรายด้าน พบว่า ในด้านสัมพันธภาพภายในองค์กรนั้น ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.03$) ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.90$) ส่วนในด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 2.82$) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.63$) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 2.29$) จะมีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงถึงการที่ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง และมีภาพรวมของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.73$)

ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในปัจจุบัน อาจเป็นอีกเหตุผลหนึ่งในการตัดสินใจเข้าร่วมมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยน หากข้าราชการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในปัจจุบันมาก ก็อาจจะไม่เข้าร่วมมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ในทางตรงกันข้าม หากข้าราชการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในปัจจุบันน้อย ก็อาจเป็นอีกเหตุผลหนึ่งที่ทำให้เข้าร่วมมาตรการ ๆ ได้

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ผลการวิเคราะห์ระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน
เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ เป็นต้น

ตารางที่ 4 ระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการ ฯ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์

					(n = 400)
ประเด็นคำถาม	ใช่	ไม่ใช่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความรู้ ความเข้าใจ
ที่มา หลักการและวัตถุประสงค์ของมาตรการ ฯ					
1.มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของภาครัฐ โดยลดขนาดกำลังคนภาครัฐให้มีขนาดเล็ก กะทัดรัด เพื่อความคล่องตัวในการทำงาน	(264) 66.0%	(136) 34.0%	0.66	0.47	มาก
2.ข้าราชการที่เข้าร่วมมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ต้องเป็นความสมัครใจของข้าราชการเอง	(338) 84.5%	(62) 15.5%	0.85	0.36	มาก
รวมด้านที่มา หลักการและวัตถุประสงค์ของมาตรการ ฯ			0.75	0.34	มาก
กลุ่มเป้าหมายของมาตรการ ฯ					
3.ผู้ที่มีสิทธิ์เข้าร่วมมาตรการฯ จะต้องมียุตั้งตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป หรือมีเวลาราชการตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป และต้องมีเวลาราชการคงเหลือตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป	(267) 66.8%	(133) 33.3%	0.67	0.47	มาก
4.ผู้เข้าร่วมมาตรการต้องไม่เป็นผู้ถูกดำเนินการทางวินัยหรือทางคดีอาญา และไม่เป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์การออกราชการไม่ว่ากรณีใด ฯ	(341) 85.3%	(59) 14.8%	0.85	0.36	มาก
รวมด้านกลุ่มเป้าหมายของมาตรการ ฯ			0.76	0.31	มาก

ตารางที่ 4 (ต่อ)

(n = 400)					
ประเด็นคำถาม	ใช่	ไม่ใช่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความรู้ความเข้าใจ
<u>สิ่งจูงใจและสิทธิประโยชน์</u>					
5.เงินขวัญถุงเป็นสิทธิประโยชน์ที่ผู้เข้าร่วม มาตรการ ฯ ทุกคนจะได้รับ	(341) 85.3%	(59) 14.8%	0.85	0.36	มาก
รวมด้านสิ่งจูงใจและสิทธิประโยชน์			0.85	0.36	มาก
<u>หลักเกณฑ์และวิธีการของมาตรการ ฯ</u>					
6.นอกจากสิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงินแล้ว ผู้ที่เข้าร่วมมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงยังจะได้รับสิทธิประโยชน์อื่นนอกเหนือจากตัวเงินด้วย	(329) 82.3%	(71) 17.8%	0.82	0.38	มาก
7.ข้าราชการที่มีคุณสมบัติครบตามที่กำหนดสามารถเข้าร่วมมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงได้หากข้าราชการผู้นั้นมีความประสงค์และยืนยันที่จะเข้าร่วมมาตรการ ถึงแม้ผู้บังคับบัญชาจะไม่อนุญาต	(284) 71.0%	(116) 29.0%	0.71	0.45	มาก
8.ผู้ออกจากราชการตามมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง สามารถขอบรรจุกลับเป็นข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐในตำแหน่งฝ่ายประจำได้อีก	(185) 46.3%	(215) 53.8%	0.46	0.50	น้อย
รวมด้านหลักเกณฑ์และวิธีการของมาตรการ ฯ			0.59	0.34	มาก
ระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการ ฯ รวมทุกด้าน			0.74	0.18	มาก

จากตารางที่ 4 แสดงถึงระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามี 7 ข้อ ที่แสดงถึงระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 0.85$) คือ ในด้านที่มา หลักการและวัตถุประสงค์ของมาตรการ ฯ ข้อ 2 เรื่องข้าราชการที่

เข้าร่วมมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ต้องเป็นความสมัครใจของข้าราชการเอง ในด้านกลุ่มเป้าหมายของโครงการ ข้อ 4 เรื่องผู้เข้าร่วมมาตรการต้องไม่เป็นผู้ถูกดำเนินการทางวินัยหรือทางคดีอาญา และไม่ใช่ผู้ที่อยู่ในหลักเกณฑ์การออกราชการไม่ว่ากรณีใด ๆ และในด้านสิ่งจูงใจและสิทธิประโยชน์ ข้อ 5 เรื่องเงินขวัญถุงเป็นสิทธิประโยชน์ที่ผู้เข้าร่วมมาตรการ ๑ ทุกคนจะได้รับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 0.46$) ในด้านหลักเกณฑ์และวิธีการของโครงการ ข้อ 8 เรื่องผู้ออกจากราชการตามมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง สามารถขอบรรจุกลับเป็นข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐในตำแหน่งฝ่ายประจำได้อีก

เมื่อแยกวิเคราะห์ข้อมูลระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ เป็นรายด้าน พบว่า ในด้านสิ่งจูงใจและสิทธิประโยชน์นั้น ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการ ๑ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 0.85$) ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านกลุ่มเป้าหมายของโครงการ ($\bar{X} = 0.76$) รองลงมาได้แก่ ด้านที่มา หลักการและวัตถุประสงค์ของมาตรการ ๑ ($\bar{X} = 0.75$) และด้านหลักเกณฑ์และวิธีการของโครงการ ($\bar{X} = 0.59$) ตามลำดับ และมีภาพรวมของความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการ ๑ ในระดับมาก ($\bar{X} = 0.74$) ซึ่งแสดงถึงการที่ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก

ระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความรู้ความเข้าใจในข้อเท็จจริงและรายละเอียดของมาตรการ ๑ หากข้าราชการได้ทราบถึงหลักการและเงื่อนไขต่าง ๆ เกี่ยวกับมาตรการ ๑ เป็นอย่างดีแล้ว ก็อาจจะตัดสินใจเข้าร่วมมาตรการ ๑ ได้

ความพึงพอใจในสิ่งจูงใจและสิทธิประโยชน์จากมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน
เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในสิ่งจูงใจและสิทธิประโยชน์จากมาตรการพัฒนา
และบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ เป็นต้น

ตารางที่ 5 ระดับความพึงพอใจในสิ่งจูงใจและสิทธิประโยชน์จากมาตรการ ฯ ค่าเฉลี่ย
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์

							(n = 400)
ประเด็นคำถาม	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ พึงพอใจใน สิ่งจูงใจและ สิทธิประโยชน์
<u>สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน</u> <u>และสิทธิประโยชน์อื่น</u>							
1. สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน และ สิทธิประโยชน์อื่นที่กำหนด ไว้สามารถที่จะจูงใจให้ ข้าราชการเข้าร่วมมาตรการ ได้	(6) 1.5%	(53) 13.3%	(240) 60.0%	(101) 25.3%	3.09	0.66	มาก
2. การกำหนดให้ข้าราชการที่ เข้าร่วมมาตรการมีสิทธิได้ รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนประจำปีมีความ เหมาะสม	(7) 1.8%	(56) 14.0%	(262) 65.5%	(75) 18.8%	3.01	0.63	มาก
3. การกำหนดให้ผู้เข้าร่วม มาตรการยังได้รับสิทธิ ประโยชน์ในอัตราดอกเบี้ย เงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยมีความ เหมาะสม และสร้างแรง จูงใจในการเข้าร่วม มาตรการ ฯ เพิ่มขึ้น	(6) 1.5%	(42) 10.5%	(261) 65.3%	(91) 22.8%	3.09	0.62	มาก

ตารางที่ 5 (ต่อ)

(n = 400)

ประเด็นคำถาม	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจในสิ่งจูงใจและสิทธิประโยชน์
4.การให้สิทธิได้รับการพิจารณาเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์สามารถสร้างแรงจูงใจในการเข้าร่วมมาตรการ ฯ ได้	(10) 2.5%	(106) 26.5%	(226) 56.5%	(58) 14.5%	2.83	0.69	ปานกลาง
5.สิทธิประโยชน์ในการได้รับการพิจารณาจัดสรรวงเงินกู้ยืมจากธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (ผ.พ.ว.) สามารถสร้างแรงจูงใจในการเข้าร่วมมาตรการ ฯ ได้	(7) 1.8%	(72) 18.0%	(256) 64.0%	(65) 16.3%	2.95	0.64	ปานกลาง
ระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการ ฯ โดยรวม					2.99	0.35	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 แสดงถึงระดับความพึงพอใจในสิ่งจูงใจและสิทธิประโยชน์จากมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามี 3 ข้อ ที่แสดงถึงระดับความพึงพอใจในสิ่งจูงใจและสิทธิประโยชน์จากมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ อยู่ในระดับมาก ส่วนในข้ออื่น ๆ มีระดับความพึงพอใจในสิ่งจูงใจและสิทธิประโยชน์จากมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.09$) คือ ข้อ 1 เรื่องสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน และสิทธิประโยชน์อื่นที่กำหนดไว้สามารถที่จะจูงใจให้ข้าราชการเข้าร่วมมาตรการ ฯ ได้ และข้อ 3 เรื่องการกำหนดให้ผู้เข้าร่วมมาตรการ ฯ ยังได้รับสิทธิประโยชน์ในอัตราดอกเบี้ยเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยมีความเหมาะสม และสร้างแรงจูงใจในการเข้าร่วมมาตรการ ฯ เพิ่มขึ้น ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.83$) คือ ข้อ 4 เรื่องการให้สิทธิได้รับการพิจารณาเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ สามารถสร้างแรงจูงใจในการเข้าร่วมมาตรการ ฯ ได้ และมีภาพรวมของความพึงพอใจในสิ่งจูงใจและสิทธิ

ประโยชน์จากมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.99$)

ระดับความพึงพอใจในสิ่งจูงใจและสิทธิประโยชน์จากมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง หากข้าราชการรู้สึกพึงพอใจกับสิ่งจูงใจและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับก็อาจจะสามารถจูงใจให้ข้าราชการเข้าร่วมมาตรการ ๆ ได้

ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ตารางที่ 6 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการ ๆ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์

(n = 400)							ระดับ
ประเด็นคำถาม	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	$\bar{X}$	S.D.	ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการ ๆ
<u>หลักเกณฑ์และวิธีดำเนินงาน</u>							
1.ท่านเห็นด้วยต่อการกำหนดอายุของผู้มีสิทธิเข้าร่วมมาตรการ ๆ ตั้งแต่อายุ 50 ปีขึ้นไป หรือมีอายุราชการครบ 25 ปี และต้องมีเวลาราชการคงเหลือตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป	(22) 5.5%	(126) 31.5%	(193) 48.3%	(59) 14.8%	2.72	0.78	ปานกลาง
2.ท่านเห็นด้วยต่อการกำหนดให้ข้าราชการที่ลาออกตามมาตรการ ๆ ไม่สามารถบรรจุเข้ารับราชการหรือบรรจุเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐในตำแหน่งประจำได้อีก	(22) 5.5%	(120) 30.0%	(205) 51.3%	(53) 13.3%	2.72	0.76	ปานกลาง
รวมด้านหลักเกณฑ์และวิธีดำเนินงาน					2.72	0.53	ปานกลาง

ตารางที่ 6 (ต่อ)

(n = 400)

ประเด็นคำถาม	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการ ฯ
สิ่งจูงใจ							
3.ท่านคิดว่าสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ทั้งที่เป็นสิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน (เงินก่อน) และสิทธิประโยชน์อื่นมีความเหมาะสมแล้ว	(13) 3.3%	(129) 32.3%	(219) 54.8%	(39) 9.8%	2.71	0.68	ปานกลาง
รวมด้านสิ่งจูงใจ					2.71	0.68	ปานกลาง

ผลกระทบต่อระบบราชการ

4.ท่านคิดว่ามาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง จะสามารถปรับสัดส่วนและลดขนาดกำลังคนภาครัฐ ให้มีขนาดเล็ก กะทัดรัด แต่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น	(33) 8.3%	(150) 37.5%	(189) 47.3%	(28) 7.0%	2.53	0.75	ปานกลาง
5.ท่านคิดว่ามาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง จะสามารถเอื้ออำนวยให้ภาคราชการเกิดความคล่องตัว ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	(26) 6.5%	(141) 35.3%	(205) 51.3%	(28) 7.0%	2.59	0.72	ปานกลาง

ตารางที่ 6 (ต่อ)

(n = 400)							
ประเด็นคำถาม	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการ ฯ
6.มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงจะทำให้หน่วยงานต้องสูญเสีย คนดี มีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ ส่งผลให้ประสิทธิภาพของหน่วยงานลดลง	(6) 1.5%	(92) 23.0%	(228) 57.0%	(74) 18.5%	2.92	0.69	ปานกลาง
รวมด้านผลกระทบต่อระบบราชการ					2.68	0.47	ปานกลาง
<u>ผลกระทบต่อข้าราชการ</u>							
7.มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงจะช่วยให้การปฏิบัติงานของข้าราชการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	(20) 5.0%	(139) 34.8%	(210) 52.5%	(31) 7.8%	2.63	0.70	ปานกลาง
8.มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทำให้หน่วยงานขาดบุคลากรในการทำงาน เป็นการเพิ่มภาระแก่บุคลากรที่ไม่เข้าร่วมมาตรการ ฯ ต้องทำงานหนักขึ้น	(7) 1.8%	(94) 23.5%	(219) 54.8%	(80) 20.0%	2.93	0.71	ปานกลาง
รวมด้านผลกระทบต่อข้าราชการ					2.78	0.55	ปานกลาง

ตารางที่ 6 (ต่อ)

(n = 400)							
ประเด็นคำถาม	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการ ฯ
<u>ผลกระทบต่อบุคคล</u>							
9.มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงจะสามารถช่วยลดภาระหรือประหยัดงบประมาณด้านบุคลากร	(15) 3.8%	(116) 29.0%	(238) 59.5%	(31) 7.8%	2.71	0.66	ปานกลาง
รวมด้านผลกระทบต่อบุคคล					2.71	0.66	ปานกลาง
<u>อื่นๆ</u>							
10.ควรให้มีการดำเนินมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในปีงบประมาณต่อ ๆ ไป	(13) 3.3%	(74) 18.5%	(256) 64.0%	(57) 14.3%	2.89	0.67	ปานกลาง
11.ท่านคิดว่ามาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงมีการประชาสัมพันธ์อย่างเพียงพอ	(39) 9.8%	(161) 40.3%	(169) 42.3%	(31) 7.8%	2.48	0.78	ปานกลาง
รวมด้านอื่น ๆ					2.69	0.48	ปานกลาง
ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการ ฯ รวมทุกด้าน					2.72	0.31	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 แสดงถึงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อแสดงถึงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 2.93$) คือ ในด้านผลกระทบต่อบุคลากร ข้อ 8 เรื่องมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน

เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทำให้หน่วยงานขาดบุคลากรในการทำงาน เป็นการเพิ่มภาระแก่บุคลากรที่ไม่เข้าร่วมมาตรการ ฯ ต้องทำงานหนักขึ้น ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.48$) ในด้านอื่นๆ ข้อ 11 เรื่องท่านคิดว่ามาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงมีการประชาสัมพันธ์อย่างเพียงพอ

เมื่อแยกวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ เป็นรายด้าน พบว่า ในด้านผลกระทบต่อข้าราชการนั้น ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.78$) ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านหลักเกณฑ์และวิธีดำเนินงาน ($\bar{X} = 2.72$) ด้านสิ่งจูงใจ ($\bar{X} = 2.71$) ด้านผลกระทบต่องบประมาณ ($\bar{X} = 2.71$) และด้านผลกระทบต่อระบบราชการ ($\bar{X} = 2.68$) ตามลำดับ และมีภาพรวมของความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.72$) ซึ่งแสดงถึงการที่ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับปานกลาง

หากข้าราชการมีความรู้สึกเห็นด้วยกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ก็อาจนำไปสู่การเข้าร่วมมาตรการ ฯ ได้ แต่ทั้งนี้ก็อาจมีปัจจัยอื่น มาเป็นเหตุผลในการตัดสินใจเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วมมาตรการ ฯ ด้วยก็ได้

ตารางที่ 7 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการ ฯ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในกรณีหากข้าราชการมีสิทธิในการเข้าร่วมมาตรการ ฯ จะลาออกก่อนเกษียณหรือไม่

(n = 400)						
ประเด็นคำถาม	ลาออก	ไม่ ลาออก	ไม่ แน่ใจ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ถ้าท่านมีสิทธิเข้าร่วมมาตรการพัฒนา และบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการ เปลี่ยนแปลง ท่านจะลาออกก่อน เกษียณหรือไม่	(109) 27.3%	(112) 28.0%	(179) 44.8%	2.18	0.83	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 แสดงภาพรวมระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ในกรณีหากข้าราชการมีสิทธิในการเข้าร่วมมาตรการ ฯ จะ

ลาออกก่อนเกษียณหรือไม่ พบว่าข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ มีความรู้สึกไม่แน่ใจ หากมีสิทธิเข้าร่วมมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง คิดเป็นร้อยละ 44.8 รองลงมาตามลำดับ ได้แก่ กลุ่มที่ไม่ลาออก คิดเป็นร้อยละ 28.0 และกลุ่มจำนวนน้อยที่สุด คือ กลุ่มลาออก คิดเป็นร้อยละ 27.3 และแสดงให้เห็นว่า ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ มีภาพรวมของความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ในกรณีที่หากมีสิทธิในการเข้าร่วมมาตรการ ฯ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.18$)

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้อำนวยการ ที่มีต่อระบบราชการของกระทรวงพาณิชย์ จากการที่ข้าราชการเข้าร่วมมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง เป็นดังนี้

ตารางที่ 8 ระดับความคิดเห็นของผู้อำนวยการ ที่มีต่อระบบราชการของกระทรวงพาณิชย์ จากการที่ข้าราชการเข้าร่วมมาตรการ ฯ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

(n = 42)							
ประเด็นคำถาม	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
<u>ด้านการบริหารงานบุคคล</u>							
1.มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง สามารถช่วยลดขนาดกำลังคนภาครัฐได้	(0) 00.0%	(10) 23.8%	(27) 64.3%	(5) 11.9%	2.88	0.59	ปานกลาง
2.มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง สามารถจัดสรรวางแผนทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	(3) 7.1%	(13) 31.0%	(23) 54.8%	(3) 7.1%	2.62	0.73	ปานกลาง

ตารางที่ 8 (ต่อ)

(n = 42)

ประเด็นคำถาม	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
3.ภายหลังจากการใช้มาตรการ ฯ เป็นการเพิ่มภาระแก่บุคลากรที่เหลืออยู่ ต้องทำงานหนักขึ้น	(0) 00.0%	(12) 28.6%	(10) 23.8%	(20) 54.8%	3.19	0.86	มาก
4.บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน มีจำนวนเหมาะสมกับปริมาณงานที่มีอยู่	(7) 16.7%	(30) 71.4%	(4) 9.5%	(1) 2.4%	1.98	0.60	น้อย
5.ภายหลังจากการใช้มาตรการ ฯ ส่งผลให้บุคลากรที่เหลืออยู่สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และลดการทำงานที่ซ้ำซ้อนลงได้	(4) 9.5%	(21) 50.0%	(16) 38.1%	(1) 2.4%	2.33	0.69	ปานกลาง
6.ภายหลังจากการใช้มาตรการ ฯ ส่งผลให้โครงสร้างขององค์กร มีขนาดเล็กลง กะทัดรัด และเกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	(3) 7.1%	(20) 47.6%	(18) 42.9%	(1) 2.4%	2.40	0.66	ปานกลาง
7.การเข้าร่วมมาตรการ ฯ ของข้าราชการทำให้ส่วนราชการต้องสูญเสียบุคลากรที่ดีมีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ ส่งผลให้ประสิทธิภาพของส่วนราชการลดลง	(1) 2.4%	(13) 31.0%	(20) 47.6%	(8) 19.0%	2.83	0.76	ปานกลาง

ตารางที่ 8 (ต่อ)

(n = 42)

ประเด็นคำถาม	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
8.ภายหลังจากการใช้ มาตรการ ฯ ทำให้เป็นการ กระตุ้นให้บุคลากรที่เหลือ อยู่ มีการพัฒนา เกิดการ เรียนรู้ ทักษะ ความ เชี่ยวชาญเพิ่มมากขึ้น	(1) 2.4%	(19) 45.2%	(19) 45.2%	(3) 7.1%	2.57	0.67	ปานกลาง
รวมด้านการบริหารงานบุคคล					2.60	0.37	ปานกลาง

ด้านงบประมาณ

9.มาตรการพัฒนาและบริหาร กำลังคน เพื่อรองรับการ เปลี่ยนแปลง สามารถช่วย ลดภาระหรือประหยัด งบประมาณทางด้าน บุคลากรได้	(0) 00.0%	(9) 21.4%	(31) 73.8%	(2) 4.8%	2.83	0.49	ปานกลาง
10.มาตรการพัฒนาและ บริหารกำลังคน เพื่อรองรับการ เปลี่ยนแปลง สามารถช่วยลดภาระหรือ ประหยัดงบประมาณใน การจัดซื้อวัสดุ ครุภัณฑ์ ของส่วนราชการได้	(1) 2.4%	(24) 57.1%	(17) 40.5%	(0) 00.0%	2.38	0.54	ปานกลาง
11.มาตรการพัฒนาและ บริหารกำลังคน เพื่อรองรับการ เปลี่ยนแปลง สามารถช่วยลดภาระหรือ ประหยัดงบประมาณค่า สาธารณูปโภคของ ส่วนราชการได้	(2) 4.8%	(24) 57.1%	(16) 38.1%	(0) 00.0%	2.33	0.57	ปานกลาง

ตารางที่ 8 (ต่อ)

(n = 42)

ประเด็นคำถาม	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
12.การมีมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ทำให้ส่วนราชการ สามารถจัดสรรเงินงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	(3) 7.1%	(24) 57.1%	(14) 33.3%	(1) 2.4%	2.31	0.64	ปานกลาง
รวมด้านงบประมาณ					2.46	0.25	ปานกลาง
<u>ด้านผลผลิตของหน่วยงาน</u>							
13.ภายหลังจากการใช้มาตรการ ฯ ส่งผลให้ผลผลิตของส่วนราชการมีคุณภาพเพิ่มสูงขึ้น	(3) 7.1%	(23) 54.8%	(15) 35.7%	(1) 2.4%	2.33	0.65	ปานกลาง
14.ภายหลังจากการใช้มาตรการ ฯ ปริมาณผลผลิต หรือผลงานที่ได้รับยังตรงตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตัวชี้วัด หรือแผนงานของส่วนราชการหรือองค์กรอยู่	(1) 2.4%	(13) 31.0%	(25) 59.5%	(3) 7.1%	2.71	0.64	ปานกลาง
15.ภายหลังจากการใช้มาตรการ ฯ ส่งผลให้งานหรือผลผลิตของส่วนราชการขาดความต่อเนื่องหรือเป็นอันต้องยุติไป	(5) 11.9%	(29) 69.1%	(8) 19.0%	(0) 00.0%	2.07	0.56	ปานกลาง
รวมด้านผลผลิตของหน่วยงาน					2.37	0.32	ปานกลาง
ระดับความคิดเห็นของผู้อำนวยการรวมทุกด้าน					2.48	0.06	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 แสดงถึงระดับความคิดเห็นของผู้อำนวยการ ที่มีต่อระบบราชการของกระทรวงพาณิชย์ จากการที่ข้าราชการเข้าร่วมมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการ

เปลี่ยนแปลง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในด้านการบริหารงานบุคคล ข้อ 3 เรื่องภายหลังจากการใช้มาตรการ ฯ เป็นการเพิ่มภาระแก่บุคลากรที่เหลืออยู่ ต้องทำงานหนักขึ้น ที่แสดงถึงระดับความคิดเห็นที่มีต่อระบบราชการของกระทรวงพาณิชย์ จากการที่ข้าราชการเข้าร่วมมาตรการ ฯ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.19$) ส่วนในข้ออื่น ๆ มีระดับความคิดเห็นที่มีต่อระบบราชการของกระทรวงพาณิชย์ จากการที่ข้าราชการเข้าร่วมมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 2.88$) คือ ในด้านการบริหารงานบุคคล ข้อ 1 เรื่องมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง สามารถช่วยลดขนาดกำลังคนภาครัฐได้ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 1.98$) แสดงถึงระดับความคิดเห็นที่มีต่อระบบราชการของกระทรวงพาณิชย์ จากการที่ข้าราชการเข้าร่วมมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับน้อย คือ ในด้านการบริหารงานบุคคล ข้อ 4 เรื่องบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน มีจำนวนเหมาะสมกับปริมาณงานที่มีอยู่

เมื่อแยกวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้อำนวยการ ที่มีต่อระบบราชการของกระทรวงพาณิชย์ จากการที่ข้าราชการเข้าร่วมมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง เป็นรายด้าน พบว่า ในด้านการบริหารงานบุคคลนั้น ผู้อำนวยการ มีความคิดเห็นที่มีต่อระบบราชการของกระทรวงพาณิชย์ จากการที่ข้าราชการเข้าร่วมมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.60$) ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านงบประมาณ ($\bar{X} = 2.46$) และด้านผลผลิตของหน่วยงาน ($\bar{X} = 2.37$) ตามลำดับ และมีภาพรวมของความคิดเห็นที่มีต่อระบบราชการของกระทรวงพาณิชย์ จากการที่ข้าราชการเข้าร่วมมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.48$) ซึ่งแสดงถึงที่ผู้อำนวยการ มีความคิดเห็นที่มีต่อระบบราชการของกระทรวงพาณิชย์ จากการที่ข้าราชการเข้าร่วมมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีต่อมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ในการวิจัยครั้งนี้ สถิติที่นำมาใช้ในการศึกษาวิเคราะห์ ได้แก่ ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปร 2 กลุ่ม (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ใช้ในการอธิบาย

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม สำหรับนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ ปรากฏผลดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

สมมติฐาน ก) ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่สังกัดกรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

ตารางที่ 9 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ จำแนกตามกรมที่สังกัด

(n = 400)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	7	1.73	0.25	1.53	0.156
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	392	63.45	0.16		
รวม	399	65.18			

จากตารางที่ 9 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่สังกัดกรมต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่สังกัดกรมต่างกัน ออกเป็นด้านต่าง ๆ ปรากฏผลตามตารางที่ 10 ดังนี้

ตารางที่ 10 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับ

การเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ ในแต่ละด้าน จำแนกตามกรมที่สังกัด

(n = 400)

ความคิดเห็น เกี่ยวกับมาตรการ ฯ (ด้าน)	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. หลักเกณฑ์และ วิธีดำเนินงาน						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	7	3.16	0.45	1.29	0.286
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	392	144.04	0.37		
	รวม	399	147.20			
2. สิ่งจูงใจ						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	7	4.32	0.62	1.33	0.236
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	392	182.05	0.46		
	รวม	399	186.36			
3. ผลกระทบต่อ ระบบราชการ						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	7	2.22	0.32	1.36	0.222
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	392	91.81	0.23		
	รวม	399	94.03			
4. ผลกระทบต่อ ข้าราชการ						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	7	1.68	0.24	1.01	0.425
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	392	93.46	0.24		
	รวม	399	95.14			

(n = 400)

ความคิดเห็น เกี่ยวกับมาตรการ ฯ (ด้าน)	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
5. ผลกระทบต่อ งบประมาณ						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	7	2.91	0.42	0.95	0.466
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	392	171.03	0.44		
	รวม	399	173.94			

จากตารางที่ 10 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ ในแต่ละด้าน จำแนกตามกรมที่สังกัด พบว่า ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่สังกัดกรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน

สมมติฐาน ข) ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ จำแนกตามเพศ

(n = 400)

เพศ	จำนวน (คน)	$\bar{X}$	S.D.	t	P
ชาย	87	2.77	0.42	1.41	0.161
หญิง	313	2.70	0.40		

จากตารางที่ 11 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีเพศต่างกัน ออกเป็นด้านต่าง ๆ ปรากฏผลตามตารางที่ 12 ดังนี้

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ ในแต่ละด้าน จำแนกตามเพศ
(n = 400)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการ ฯ (ด้าน)	จำนวน (คน)	$\overline{X}$	S.D.	t	P
1. <u>หลักเกณฑ์และวิธีดำเนินงาน</u>					
ชาย	87	2.72	0.61	-0.07	0.943
หญิง	313	2.72	0.61		
2. <u>สิ่งจูงใจ</u>					
ชาย	87	2.84	0.70	2.00	0.046*
หญิง	313	2.67	0.68		
3. <u>ผลกระทบต่อระบบราชการ</u>					
ชาย	87	2.75	0.48	1.61	0.108
หญิง	313	2.66	0.48		
4. <u>ผลกระทบต่อข้าราชการ</u>					
ชาย	87	2.82	0.46	0.78	0.436
หญิง	313	2.77	0.49		
5. <u>ผลกระทบต่องบประมาณ</u>					
ชาย	87	2.78	0.71	1.10	0.270
หญิง	313	2.69	0.65		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 12 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ ในแต่ละด้าน จำแนกตามเพศ

พบว่า ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันในด้านสิ่งจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในด้านอื่น ๆ พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

สมมติฐาน ค) ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ จำแนกตามอายุ

(n = 400)

อายุ	จำนวน (คน)	$\bar{X}$	S.D.	t	P
ต่ำกว่า 50 ปี	307	2.71	0.39	-1.05	0.294
50 ปีขึ้นไป	93	2.76	0.43		

จากตารางที่ 13 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีอายุต่างกัน ออกเป็นด้านต่าง ๆ ปรากฏผลตามตารางที่ 14 ดังนี้

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ ในแต่ละด้าน จำแนกตามอายุ

(n = 400)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการ ฯ (ด้าน)	จำนวน (คน)	$\bar{X}$	S.D.	t	P
--------------------------------------	------------	-----------	------	---	---

1. หลักเกณฑ์และวิธีดำเนินงาน

ต่ำกว่า 50 ปี	307	2.68	0.59	-2.71	0.007*
50 ปีขึ้นไป	93	2.87	0.63		

ตารางที่ 14 (ต่อ)

(n = 400)					
ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการ ฯ (ด้าน)	จำนวน (คน)	$\overline{X}$	S.D.	t	P
2. <u>สิ่งจูงใจ</u>					
ต่ำกว่า 50 ปี	307	2.71	0.66	0.18	0.859
50 ปีขึ้นไป	93	2.70	0.76		
3. <u>ผลกระทบต่อระบบราชการ</u>					
ต่ำกว่า 50 ปี	307	2.68	0.48	-0.33	0.743
50 ปีขึ้นไป	93	2.70	0.50		
4. <u>ผลกระทบต่อข้าราชการ</u>					
ต่ำกว่า 50 ปี	307	2.79	0.49	0.37	0.709
50 ปีขึ้นไป	93	2.76	0.48		
5. <u>ผลกระทบต่องบประมาณ</u>					
ต่ำกว่า 50 ปี	307	2.70	0.65	-0.85	0.396
50 ปีขึ้นไป	93	2.76	0.70		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 14 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ ในแต่ละด้าน จำแนกตามอายุ พบว่า ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน ในด้านหลักเกณฑ์และวิธีดำเนินงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในด้านอื่น ๆ พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

สมมติฐาน ง) ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 400)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	0.29	0.14	0.88	0.416
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	397	64.89	0.16		
รวม	399	65.18			

จากตารางที่ 15 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ออกเป็นด้านต่าง ๆ ปรากฏผลตามตารางที่ 16 ดังนี้

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ ในแต่ละด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 400)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการ ฯ (ด้าน)	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
--------------------------------------	------------------	----	----	----	---	---

1. หลักเกณฑ์และ

วิธีดำเนินงาน

ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	1.76	0.88	2.40	0.092
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	397	145.44	0.37		
รวม	399	147.20			

ตารางที่ 16 (ต่อ)

(n = 400)

ความคิดเห็น เกี่ยวกับมาตรการ ฯ (ด้าน)	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
2. สิ่งจูงใจ						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	0.25	0.13	0.27	0.766
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	397	186.11	0.47		
	รวม	399	186.36			
3. ผลกระทบต่อ ระบบราชการ						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	0.19	0.09	0.40	0.672
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	397	93.84	0.24		
	รวม	399	94.03			
4. ผลกระทบต่อ ข้าราชการ						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	0.50	0.25	1.05	0.351
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	397	94.64	0.24		
	รวม	399	95.14			
5. ผลกระทบต่อ งบประมาณ						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	0.71	0.36	0.82	0.443
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	397	173.23	0.44		
	รวม	399	173.94			

จากตารางที่ 16 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ ในแต่ละด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน

สมมติฐาน จ) ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีระดับชั้นทางราชการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ จำแนกตามระดับชั้นทางราชการ (n = 400)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	0.91	0.45	2.80	0.062
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	397	64.28	0.16		
รวม	399	65.19			

จากตารางที่ 17 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีระดับชั้นทางราชการต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีระดับชั้นทางราชการต่างกัน ออกเป็นด้านต่าง ๆ ปรากฏผลตามตารางที่ 18 ดังนี้

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ ในแต่ละด้าน จำแนกตามระดับชั้นทางราชการ

(n = 400)						
ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการ ฯ (ด้าน)	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. หลักเกณฑ์และวิธีดำเนินงาน						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	0.10	0.05	0.13	0.878
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	397	147.10	0.37		
	รวม	399	147.20			

ตารางที่ 18 (ต่อ)

(n = 400)

ความคิดเห็น เกี่ยวกับมาตรการ ฯ (ด้าน)	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
2. สิ่งจูงใจ						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	3.81	1.91	4.14	0.017*
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	397	182.55	0.46		
	รวม	399	186.36			
3. ผลกระทบต่อ ระบบราชการ						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	1.90	0.95	4.10	0.017*
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	397	92.13	0.23		
	รวม	399	94.03			
4. ผลกระทบต่อ ข้าราชการ						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	2.20	1.10	4.70	0.010*
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	397	92.94	0.23		
	รวม	399	95.14			
5. ผลกระทบต่อ งบประมาณ						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	2.26	1.13	2.61	0.075
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	397	171.68	0.43		
	รวม	399	173.94			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 18 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ ในแต่ละด้าน จำแนกตามระดับชั้นทางราชการ พบว่า ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีระดับชั้นทางราชการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันในด้านสิ่งจูงใจ ด้าน

ผลกระทบต่อระบบราชการ และด้านผลกระทบต่อข้าราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในด้านอื่น ๆ พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

สมมติฐาน จ) ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่รองรับการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่รองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ จำแนกตามอัตราเงินเดือน

(n = 400)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	4	3.17	0.79	5.04	0.001*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	395	62.02	0.16		
รวม	399	65.19			

จากตารางที่ 19 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่รองรับการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่รองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน ออกเป็นด้านต่าง ๆ ปรากฏผลตามตารางที่ 20 ดังนี้

ตารางที่ 20 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ ในแต่ละด้าน จำแนกตามอัตราเงินเดือน

(n = 400)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการ ฯ (ด้าน)	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. หลักเกณฑ์และวิธีดำเนินงาน						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	4	3.46	0.86	2.37	0.052
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	395	143.74	0.36		
	รวม	399	147.20			
2. สิ่งจูงใจ						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	4	6.22	1.55	3.41	0.009*
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	395	180.14	0.46		
	รวม	399	186.36			
3. ผลกระทบต่อระบบราชการ						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	4	4.68	1.17	5.18	0.000*
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	395	89.35	0.23		
	รวม	399	94.03			
4. ผลกระทบต่อข้าราชการ						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	4	5.67	1.42	6.26	0.000*
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	395	89.47	0.23		
	รวม	399	95.14			

ตารางที่ 20 (ต่อ)

(n = 400)

ความคิดเห็น เกี่ยวกับมาตรการ ฯ (ด้าน)	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
5. ผลกระทบต่อ งบประมาณ						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	4	3.68	0.92	2.13	0.076
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	395	170.26	0.43		
	รวม	399	173.94			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 20 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ ในแต่ละด้าน จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันในด้านสิ่งจูงใจ ด้าน ผลกระทบต่อระบบราชการ และด้านผลกระทบต่อข้าราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในด้านอื่น ๆ พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

สมมติฐาน ข) ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการต่างกัน มีความ คิดเห็นต่อมาตรการ พัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติราชการ

(n = 400)

ระยะเวลาปฏิบัติราชการ	จำนวน (คน)	$\bar{X}$	S.D.	t	P
ต่ำกว่า 25 ปี	269	2.71	0.39	-0.33	0.738
25 ปี ขึ้นไป	131	2.73	0.42		

จากตารางที่ 21 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการต่างกัน ออกเป็นด้านต่าง ๆ ปรากฏผลตามตารางที่ 22 ดังนี้

ตารางที่ 22 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ ในแต่ละด้าน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติราชการ

(n = 400)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการ ฯ (ด้าน)	จำนวน (คน)	$\bar{X}$	S.D.	t	P
1. หลักเกณฑ์และวิธีดำเนินงาน					
ต่ำกว่า 25 ปี	269	2.67	0.62	-2.62	0.009*
25 ปี ขึ้นไป	131	2.84	0.57		
2. สิ่งจูงใจ					
ต่ำกว่า 25 ปี	269	2.72	0.65	0.31	0.754
25 ปี ขึ้นไป	131	2.69	0.74		

ตารางที่ 22 (ต่อ)

(n = 400)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการ ฯ (ด้าน)	จำนวน (คน)	$\overline{X}$	S.D.	t	P
3. ผลกระทบต่อระบบราชการ					
ต่ำกว่า 25 ปี	269	2.69	0.47	0.70	0.485
25 ปี ขึ้นไป	131	2.66	0.51		
4. ผลกระทบต่อข้าราชการ					
ต่ำกว่า 25 ปี	269	2.79	0.48	0.69	0.488
25 ปี ขึ้นไป	131	2.76	0.50		
5. ผลกระทบต่องบประมาณ					
ต่ำกว่า 25 ปี	269	2.71	0.64	0.05	0.957
25 ปี ขึ้นไป	131	2.71	0.70		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 22 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ ในแต่ละด้าน จำแนกตามระยะเวลา ปฏิบัติราชการ พบว่า ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันในด้าน หลักเกณฑ์และวิธีดำเนินงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในด้านอื่น ๆ พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

สมมติฐาน ข) ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีรายได้อื่นนอกเหนือจากเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

ตารางที่ 23 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ จำแนกตามรายได้อื่นนอกเหนือจากเงินเดือน

(n = 400)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	1.24	0.41	2.57	0.054
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	396	63.94	0.16		
รวม	399	65.18			

จากตารางที่ 23 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีรายได้อื่นนอกเหนือจากเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีรายได้อื่นนอกเหนือจากเงินเดือนต่างกัน ออกเป็นด้านต่าง ๆ ปรากฏผลตามตารางที่ 24 ดังนี้

ตารางที่ 24 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ ในแต่ละด้าน จำแนกตามรายได้อื่นนอกเหนือจากเงินเดือน

(n = 400)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการ ฯ (ด้าน)	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
--------------------------------------	------------------	----	----	----	---	---

1. หลักเกณฑ์และ

วิธีดำเนินงาน

ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	1.69	0.56	1.54	0.205
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	396	145.51	0.37		
รวม	399	147.20			

ตารางที่ 24 (ต่อ)

(n = 400)

ความคิดเห็น เกี่ยวกับมาตรการ ฯ (ด้าน)	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
2. สิ่งจูงใจ						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	2.78	0.93	2.00	0.114
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	396	183.58	0.46		
	รวม	399	186.36			
3. ผลกระทบต่อ ระบบราชการ						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	0.95	0.32	1.35	0.257
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	396	9.08	0.24		
	รวม	399	94.03			
4. ผลกระทบต่อ ข้าราชการ						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	1.63	0.54	2.30	0.077
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	396	93.51	0.24		
	รวม	399	95.14			
5. ผลกระทบต่อ งบประมาณ						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	1.19	0.40	0.91	0.435
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	396	172.74	0.44		
	รวม	399	173.93			

จากตารางที่ 24 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ ในแต่ละด้าน จำแนกตามรายได้อื่น นอกเหนือจากเงินเดือน พบว่า ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีรายได้อื่นนอกเหนือจากเงินเดือน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงไม่ แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน

สมมติฐาน ฅ) ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีเงินออมในปัจจุบันต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

ตารางที่ 25 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ จำแนกตามเงินออมในปัจจุบัน
(n = 400)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	1.44	0.48	2.98	0.031*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	396	63.74	0.16		
รวม	399	65.18			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 25 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีเงินออมในปัจจุบันต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีเงินออมในปัจจุบันต่างกัน ออกเป็นด้านต่าง ๆ ปรากฏผลตามตารางที่ 26 ดังนี้

ตารางที่ 26 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ ในแต่ละด้าน จำแนกตามเงินออมในปัจจุบัน

(n = 400)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการ ฯ (ด้าน)	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. หลักเกณฑ์และวิธีดำเนินงาน						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	2.66	0.89	2.43	0.065
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	396	144.54	0.37		
	รวม	399	147.20			
2. สิ่งจูงใจ						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	1.61	0.54	1.15	0.328
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	396	184.75	0.47		
	รวม	399	186.36			
3. ผลกระทบต่อระบบราชการ						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	0.93	0.31	1.32	0.267
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	396	93.10	0.24		
	รวม	399	94.03			
4. ผลกระทบต่อข้าราชการ						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	1.00	0.33	1.40	0.243
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	396	94.14	0.24		
	รวม	399	95.14			

ตารางที่ 26 (ต่อ)

(n = 400)

ความคิดเห็น เกี่ยวกับมาตรการ ฯ (ด้าน)	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
5. ผลกระทบต่อ งบประมาณ						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	4.54	1.51	3.54	0.015*
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	396	169.40	0.43		
	รวม	399	173.94			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 26 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ ในแต่ละด้าน จำแนกตามเงินออม ในปัจจุบัน พบว่า ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีเงินออมในปัจจุบันต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันในด้านผลกระทบต่อ งบประมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในด้านอื่น ๆ พบว่าไม่มีความแตก ต่างกัน

สมมติฐาน ญ) ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีภาระหนี้สินในปัจจุบันต่างกัน มีความ คิดเห็นต่อมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

ตารางที่ 27 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ จำแนกตามภาระหนี้สินในปัจจุบัน

(n = 400)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	1.48	0.49	3.06	0.028*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	396	63.70	0.16		
รวม	399	65.18			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 27 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีภาระหนี้สินในปัจจุบันต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีภาระหนี้สินในปัจจุบันต่างกัน ออกเป็นด้านต่าง ๆ ปรากฏผลตามตารางที่ 28 ดังนี้

ตารางที่ 28 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ ในแต่ละด้าน จำแนกตามภาระหนี้สินในปัจจุบัน

(n = 400)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการ ฯ (ด้าน)	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. หลักเกณฑ์และวิธีดำเนินงาน						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	0.57	0.19	0.51	0.673
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	396	146.63	0.37		
	รวม	399	147.20			
2. สิ่งจูงใจ						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	8.17	2.72	6.05	0.000*
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	396	178.19	0.45		
	รวม	399	186.36			
3. ผลกระทบต่อระบบราชการ						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	1.11	0.37	1.57	0.196
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	396	92.93	0.24		
	รวม	399	94.03			

ตารางที่ 28 (ต่อ)

(n = 400)

ความคิดเห็น เกี่ยวกับมาตรการ ฯ (ด้าน)	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
4. ผลกระทบต่อ ข้าราชการ						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	2.07	0.69	2.94	0.033*
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	396	93.07	0.24		
	รวม	399	95.14			
5. ผลกระทบต่อ งบประมาณ						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	1.83	0.61	1.40	0.242
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	396	172.11	0.44		
	รวม	399	173.94			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 28 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ ในแต่ละด้าน จำแนกตามภาระ หนี้สินในปัจจุบัน พบว่า ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีภาระหนี้สินในปัจจุบันต่างกัน มีความ คิดเห็นต่อมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันในด้าน สิ่งจูงใจ และด้านผลกระทบต่อข้าราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในด้านอื่น ๆ พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

สมมติฐาน ฏ) ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีปัญหาสุขภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

ตารางที่ 29 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ จำแนกตามปัญหาสุขภาพ
(n = 400)

สุขภาพ	จำนวน (คน)	$\bar{X}$	S.D.	t	P
มีปัญหาสุขภาพ	89	2.71	0.42	-0.32	0.746
ไม่มีปัญหาสุขภาพ	311	2.72	0.40		

จากตารางที่ 29 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีปัญหาสุขภาพต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีปัญหาสุขภาพต่างกัน ออกเป็นด้านต่าง ๆ ปรากฏผลตามตารางที่ 30 ดังนี้

ตารางที่ 30 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ ในแต่ละด้าน จำแนกตามปัญหาสุขภาพ
(n = 400)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการ ฯ (ด้าน)	จำนวน (คน)	$\bar{X}$	S.D.	t	P
1. หลักเกณฑ์และวิธีดำเนินงาน					
มีปัญหาสุขภาพ	89	2.76	0.60	0.73	0.465
ไม่มีปัญหาสุขภาพ	311	2.71	0.61		
2. สิ่งจูงใจ					
มีปัญหาสุขภาพ	89	2.61	0.67	-1.62	0.106
ไม่มีปัญหาสุขภาพ	311	2.74	0.69		

ตารางที่ 30 (ต่อ)

(n = 400)					
ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการ ฯ (ด้าน)	จำนวน (คน)	$\bar{X}$	S.D.	t	P
3. ผลกระทบต่อระบบราชการ					
มีปัญหาสุขภาพ	89	2.67	0.53	-0.23	0.819
ไม่มีปัญหาสุขภาพ	311	2.68	0.47		
4. ผลกระทบต่อข้าราชการ					
มีปัญหาสุขภาพ	89	2.75	0.54	-0.72	0.473
ไม่มีปัญหาสุขภาพ	311	2.79	0.47		
5. ผลกระทบต่องบประมาณ					
มีปัญหาสุขภาพ	89	2.72	0.69	0.11	0.915
ไม่มีปัญหาสุขภาพ	311	2.71	0.65		

จากตารางที่ 30 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ ในแต่ละด้าน จำแนกตามปัญหาสุขภาพ พบว่า ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีปัญหาสุขภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน

สมมติฐาน ฏ) ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีบุตรหรือผู้ที่รับอุปการะต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

ตารางที่ 31 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ จำแนกตามบุตรหรือผู้รับอุปการะ

(n = 400)

บุตรหรือผู้รับอุปการะ	จำนวน (คน)	$\bar{X}$	S.D.	t	P
มีบุตรหรือผู้รับอุปการะ	223	2.72	0.42	0.23	0.821
ไม่มีบุตรหรือผู้รับอุปการะ	177	2.71	0.39		

จากตารางที่ 31 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีบุตรหรือผู้รับอุปการะต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีบุตรหรือผู้รับอุปการะต่างกัน ออกเป็นด้านต่าง ๆ ปรากฏผลตามตารางที่ 32 ดังนี้

ตารางที่ 32 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ ในแต่ละด้าน จำแนกตามบุตรหรือผู้รับอุปการะ

(n = 400)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการ ฯ (ด้าน)	จำนวน (คน)	$\bar{X}$	S.D.	t	P
1. หลักเกณฑ์และวิธีดำเนินงาน					
มีบุตรหรือผู้รับอุปการะ	223	2.73	0.63	0.39	0.693
ไม่มีบุตรหรือผู้รับอุปการะ	177	2.71	0.59		
2. สิ่งจูงใจ					
มีบุตรหรือผู้รับอุปการะ	223	2.71	0.67	0.10	0.922
ไม่มีบุตรหรือผู้รับอุปการะ	177	2.71	0.70		

ตารางที่ 32 (ต่อ)

(n = 400)					
ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการ ฯ (ด้าน)	จำนวน (คน)	$\bar{X}$	S.D.	t	P
3. ผลกระทบต่อระบบราชการ					
มีบุตรหรือผู้ที่รับอุปการะ	223	2.69	0.49	0.45	0.653
ไม่มีบุตรหรือผู้ที่รับอุปการะ	177	2.67	0.48		
4. ผลกระทบต่อข้าราชการ					
มีบุตรหรือผู้ที่รับอุปการะ	223	2.77	0.48	-0.30	0.767
ไม่มีบุตรหรือผู้ที่รับอุปการะ	177	2.79	0.50		
5. ผลกระทบต่องบประมาณ					
มีบุตรหรือผู้ที่รับอุปการะ	223	2.71	0.65	-0.14	0.893
ไม่มีบุตรหรือผู้ที่รับอุปการะ	177	2.72	0.67		

จากตารางที่ 32 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ ในแต่ละด้าน จำแนกตามบุตรหรือผู้ที่รับอุปการะ พบว่า ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีบุตรหรือผู้ที่รับอุปการะต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน

สมมติฐาน ฐ) ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีค่าใช้จ่ายในการอุปการะบุตรต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

ตารางที่ 33 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ จำแนกตามค่าใช้จ่ายในการอุปการะบุตร

(n = 400)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	0.62	0.21	1.27	0.285
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	396	64.56	0.16		
รวม	399	65.18			

จากตารางที่ 33 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีค่าใช้จ่ายในการอุปการะบุตรต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีค่าใช้จ่ายในการอุปการะบุตรต่างกัน ออกเป็นด้านต่าง ๆ ปรากฏผลตามตารางที่ 34 ดังนี้

ตารางที่ 34 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ ในแต่ละด้าน จำแนกตามค่าใช้จ่ายในการอุปการะบุตร

(n = 400)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการ ฯ (ด้าน)	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
--------------------------------------	------------------	----	----	----	---	---

1. หลักเกณฑ์และ

วิธีดำเนินงาน

ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	0.34	0.11	0.30	0.823
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	396	146.86	0.37		
รวม	399	147.20			

ตารางที่ 34 (ต่อ)

(n = 400)						
ความคิดเห็น เกี่ยวกับมาตรการ ฯ (ด้าน)	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
2. สิ่งจูงใจ						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	1.63	0.54	1.16	0.324
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	396	184.73	0.47		
	รวม	399	186.36			
3. ผลกระทบต่อ ระบบราชการ						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	0.51	0.17	0.73	0.538
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	396	93.52	0.24		
	รวม	399	94.03			
4. ผลกระทบต่อ ข้าราชการ						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	1.37	0.46	1.93	0.124
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	396	93.77	0.24		
	รวม	399	95.14			
5. ผลกระทบต่อ งบประมาณ						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	0.37	0.12	0.28	0.842
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	396	173.57	0.44		
	รวม	399	173.94			

จากตารางที่ 34 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ ในแต่ละด้าน จำแนกตามค่าใช้จ่าย ในการอุปการะบุตร พบว่า ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีค่าใช้จ่ายในการอุปการะบุตรต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน ในทุก ๆ ด้าน

สมมติฐาน ท) ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีที่พักอาศัยต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ
มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

ตารางที่ 35 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับ
การเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ จำแนกตามที่พักอาศัย

(n = 400)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	0.05	0.02	0.14	0.872
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	397	65.14	0.16		
รวม	399	65.19			

จากตารางที่ 35 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีที่พัก
อาศัยต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการ
เปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหาร
กำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีที่พักอาศัยต่างกัน
ออกเป็นด้านต่าง ๆ ปรากฏผลตามตารางที่ 36 ดังนี้

ตารางที่ 36 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ ในแต่ละด้าน จำแนกตามที่พักอาศัย

(n = 400)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการ ฯ (ด้าน)	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. หลักเกณฑ์และวิธีดำเนินงาน						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	2.12	1.06	2.90	0.056
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	397	145.08	0.37		
	รวม	399	147.20			
2. สิ่งจูงใจ						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	0.22	0.11	0.24	0.789
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	397	186.14	0.47		
	รวม	399	186.36			
3. ผลกระทบต่อระบบราชการ						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	0.18	0.09	0.38	0.682
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	397	93.85	0.24		
	รวม	399	94.03			
4. ผลกระทบต่อข้าราชการ						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	0.47	0.23	0.98	0.377
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	397	94.67	0.24		
	รวม	399	95.14			

ตารางที่ 36 (ต่อ)

(n = 400)						
ความคิดเห็น เกี่ยวกับมาตรการ ฯ (ด้าน)	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
5. ผลกระทบต่อ งบประมาณ						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	0.10	0.05	0.12	0.888
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	397	173.83	0.44		
	รวม	399	173.93			

จากตารางที่ 36 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ ในแต่ละด้าน จำแนกตามที่พักอาศัย พบว่า ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีที่พักอาศัยต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ตารางที่ 37 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการ
กระทรวงพาณิชย์ เป็นรายด้านและโดยรวม

(n = 400)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการ ฯ	
	r	P-Value
ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ	0.340	0.000*
ด้านสัมพันธภาพภายในองค์กร	0.361	0.000*
ด้านสภาพการทำงาน	0.302	0.000*
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	0.322	0.000*
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	0.331	0.000*
รวม	0.461	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 37 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อได้ทำการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง เป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านหลักเกณฑ์และวิธีดำเนินงาน ด้านสิ่งจูงใจ ด้านผลกระทบต่อระบบราชการ ด้านผลกระทบต่อข้าราชการ และด้านผลกระทบต่องบประมาณ จะพบความสัมพันธ์ตามตารางที่ 38 ดังนี้

ตารางที่ 38 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ เป็นรายด้าน

(n = 400)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการ ฯ									
	ด้านหลักเกณฑ์ และวิธีดำเนินงาน		ด้านสิ่งจูงใจ		ด้านผลกระทบต่อ ระบบราชการ		ด้านผลกระทบต่อ ข้าราชการ		ด้านผลกระทบต่อ งบประมาณ	
	r	P-Value	r	P-Value	r	P-Value	r	P-Value	r	P-Value
ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ	0.343	0.000*	0.249	0.000*	0.234	0.000*	0.177	0.000*	0.206	0.000*
ด้านสัมพันธภาพภายในองค์กร	0.261	0.000*	0.109	0.029*	0.339	0.000*	0.280	0.000*	0.236	0.000*
ด้านสภาพการทำงาน	0.275	0.000*	0.169	0.001*	0.240	0.000*	0.173	0.001*	0.197	0.000*
ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	0.224	0.000*	0.128	0.010*	0.260	0.000*	0.247	0.000*	0.287	0.000*
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	0.265	0.000*	0.224	0.000*	0.280	0.000*	0.182	0.000*	0.218	0.000*
รวม	0.373	0.000*	0.239	0.000*	0.381	0.000*	0.299	0.000*	0.323	0.000*

หมายเหตุ: ค่า r คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ค่า P-Value คือ ค่าความน่าจะเป็นที่จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 38 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ ด้านหลักเกณฑ์และวิธีดำเนินงาน ด้านสิ่งจูงใจ ด้านผลกระทบต่อระบบราชการ ด้านผลกระทบต่อข้าราชการ และด้านผลกระทบต่องบประมาณ

เมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้านมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ด้านหลักเกณฑ์และวิธีดำเนินงาน ด้านสิ่งจูงใจ ด้านผลกระทบต่อระบบราชการ ด้านผลกระทบต่อข้าราชการ และด้านผลกระทบต่องบประมาณ ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ตารางที่ 39 ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการ ๑ กับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ เป็นรายด้านและโดยรวม

(n = 400)

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการ ๑	ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการ ๑	
	r	P-Value
ด้านที่มา หลักการและวัตถุประสงค์ของมาตรการ ๑	0.212	0.000*
ด้านกลุ่มเป้าหมายของมาตรการ ๑	0.174	0.000*
ด้านสิ่งจูงใจและสิทธิประโยชน์	0.061	0.222
ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการของมาตรการ ๑	0.058	0.244
รวม	0.204	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 39 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการ ๑ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการ ฯ ด้านที่มาหลักการและวัตถุประสงค์ของมาตรการ ฯ ด้านกลุ่มเป้าหมายของมาตรการ ฯ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อได้ทำการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง เป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านหลักเกณฑ์และวิธีดำเนินงาน ด้านสิ่งจูงใจ ด้านผลกระทบต่อระบบราชการ ด้านผลกระทบต่อข้าราชการ และด้านผลกระทบต่องบประมาณ จะพบความสัมพันธ์ตามตารางที่ 40 ดังนี้

ตารางที่ 40 ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการ ฯ กับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ เป็นรายด้าน

(n = 400)

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการ ฯ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการ ฯ									
	ด้านหลักเกณฑ์และวิธีดำเนินงาน		ด้านสิ่งจูงใจ		ด้านผลกระทบต่อระบบราชการ		ด้านผลกระทบต่อข้าราชการ		ด้านผลกระทบต่องบประมาณ	
	r	P-Value	r	P-Value	r	P-Value	r	P-Value	r	P-Value
ด้านที่มา หลักการและวัตถุประสงค์ของมาตรการ ฯ	0.148	0.003*	0.091	0.070	0.190	0.000*	0.126	0.012*	0.200	0.000*
ด้านกลุ่มเป้าหมายของมาตรการ ฯ	0.243	0.000*	0.098	0.049*	0.063	0.205	0.088	0.077	0.138	0.006*
ด้านสิ่งจูงใจและสิทธิประโยชน์	0.086	0.086	0.073	0.147	0.035	0.489	-0.001	0.987	0.028	0.573
ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการของมาตรการ ฯ	-0.130	0.009*	0.085	0.088	0.129	0.010*	0.114	0.023*	0.019	0.708
รวม	0.129	0.010*	0.143	0.004*	0.173	0.001*	0.138	0.006*	0.153	0.002*

หมายเหตุ: ค่า r คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ค่า P-Value คือ ค่าความน่าจะเป็นที่จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 40 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการ ฯ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ด้านหลักเกณฑ์และวิธีดำเนินงาน ด้านสิ่งจูงใจ ด้านผลกระทบต่อระบบราชการ ด้านผลกระทบต่อข้าราชการ ด้านผลกระทบต่องบประมาณ

เมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการ ฯ ด้านที่มา
หลักการและวัตถุประสงค์ของมาตรการ ฯ ด้านกลุ่มเป้าหมายของมาตรการ ฯ มีความสัมพันธ์กับ
ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ด้าน
หลักเกณฑ์และวิธีดำเนินงาน ในทางบวก อีกทั้งยังพบว่า ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการ ฯ
ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการของมาตรการ ฯ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการ
พัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ด้านหลักเกณฑ์และวิธีดำเนินงาน ในทาง
ลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการ ฯ ด้าน
กลุ่มเป้าหมายของมาตรการ ฯ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและ
บริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ด้านสิ่งจูงใจ ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.05

เมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการ ฯ ด้านที่มา
หลักการและวัตถุประสงค์ของมาตรการ ฯ ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการของมาตรการ ฯ มี
ความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการ
เปลี่ยนแปลง ด้านผลกระทบต่อระบบราชการ ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการ ฯ ด้านที่มากที่สุดการและวัตถุประสงค์ของมาตรการ ฯ ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการของมาตรการ ฯ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ด้านผลกระทบต่อข้าราชการ ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการ ฯ ด้านที่มา
หลักการและวัตถุประสงค์ของมาตรการ ฯ ด้านกลุ่มเป้าหมายของมาตรการ ฯ มีความสัมพันธ์กับ
ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ด้าน
ผลกระทบต่องบประมาณ ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในสิ่งจูงใจและสิทธิประโยชน์จากมาตรการ ฯ ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ตารางที่ 41 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสิ่งจูงใจและสิทธิประโยชน์จากมาตรการ ฯ กับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ เป็นรายด้านและโดยรวม

(n = 400)

ความพึงพอใจในสิ่งจูงใจและสิทธิประโยชน์ จากมาตรการ ฯ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการ ฯ	
	r	P-Value
ด้านสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน และสิทธิประโยชน์อื่น	.400	.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 41 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความพึงพอใจในสิ่งจูงใจและสิทธิประโยชน์จากมาตรการ ฯ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อได้ทำการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง เป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านหลักเกณฑ์และวิธีดำเนินงาน ด้านสิ่งจูงใจ ด้านผลกระทบต่อระบบราชการ ด้านผลกระทบต่อข้าราชการ และด้านผลกระทบต่องบประมาณ จะพบความสัมพันธ์ตามตารางที่ 42 ดังนี้

ตารางที่ 42 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสิ่งจูงใจและสิทธิประโยชน์จากมาตรการ ฯ กับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหาร
กำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ เป็นรายด้าน

(n = 400)

ความพึงพอใจในสิ่งจูงใจ และสิทธิประโยชน์จากมาตรการ ฯ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการ ฯ									
	ด้านหลักเกณฑ์ และวิธีดำเนินงาน		ด้านสิ่งจูงใจ		ด้านผลกระทบต่อ ระบบราชการ		ด้านผลกระทบต่อ ข้าราชการ		ด้านผลกระทบต่อ งบประมาณ	
	r	P-Value	r	P-Value	r	P-Value	r	P-Value	r	P-Value
ด้านสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน และสิทธิประโยชน์อื่น	0.334	0.000*	0.255	0.000*	0.302	0.000*	0.272	0.000*	0.258	0.000*

หมายเหตุ: ค่า r คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ค่า P-Value คือ ค่าความน่าจะเป็นที่จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 42 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความพึงพอใจในสิ่งจูงใจและสิทธิประโยชน์จากมาตรการ ฯ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ด้านหลักเกณฑ์และวิธีดำเนินงาน ด้านสิ่งจูงใจ ด้านผลกระทบต่อระบบราชการ ด้านผลกระทบต่อข้าราชการ ด้านผลกระทบต่องบประมาณ ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2

ผลการศึกษาจากการเปรียบเทียบทางเลือกระหว่างการเข้าร่วมมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง กับการไม่เข้าร่วมมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ เป็นดังนี้

กรณีตัวอย่าง การเปรียบเทียบทางเลือกระหว่างการเข้าร่วมมาตรการ ฯ กับการไม่เข้าร่วมมาตรการ ฯ (ภายใต้ข้อสมมติไม่ได้เข้าเป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) และให้ข้าราชการผู้นี้เลือกรับบำนาญ โดยเงินบำนาญมีค่าคงที่ และข้าราชการผู้นี้สิ้นอายุขัยที่ 75 ปี)

สมมติให้ นาง ก. เกิดวันที่ 12 กรกฎาคม 2493 อายุ 55 ปี (เกิดก่อนเดือนตุลาคม 2493) (มีสิทธิได้รับบำนาญ) บรรจุเข้ารับราชการตั้งแต่ปี พ.ศ.2523 (เมื่ออายุ 30 ปี) รวมอายุราชการ 25 ปี (นับถึงปี พ.ศ.2548) และมีอายุราชการคงเหลือ 5 ปี ปัจจุบันดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานการเงินและบัญชี 7 สังกัดกองคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ ได้รับเงินเดือน เดือนละ 17,310 บาท (สมมติให้เงินเดือนจำนวนนี้ได้ปรับขึ้นเงินเดือนแล้ว ณ เดือนตุลาคม 2548) หากนาง ก. เลือกเข้าร่วมมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงมาตรการ ฯ มีผลบังคับใช้วันที่ 1 เมษายน 2549 ทางเลือกที่นาง ก. ใช้ตัดสินใจมีดังนี้

ทางเลือกที่ 1 เลือกรับราชการต่อไปจนครบเกษียณอายุราชการ 60 ปี (ภายใต้ข้อสมมติในแต่ละปีข้าราชการผู้นี้ได้รับเงินเดือนและขั้นเพิ่มขึ้นปีละ 1 ขั้นเงินเดือน) และเลือกรับเงินบำนาญ จนกระทั่งสิ้นอายุขัย 75 ปี ซึ่งในกรณีนี้ทายาทของนาง ก. มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จตกทอด (กรณีปกติ)

ทางเลือกที่ 2 เลือกออกจากราชการ โดยเข้าร่วมมาตรการ ฯ รับเงินก้อน 8 เท่าของเงินเดือน และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ และเลือกรับเงินบำนาญ จนกระทั่งสิ้นอายุชัย 75 ปี ซึ่งในกรณีนี้ทายาทของนาง ก. มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จตกทอด และสมมติให้เข้าร่วมมาตรการ ฯ เมื่อวันที่ 1 เม.ย.49

ทางเลือกที่ 3 เลือกออกจากราชการ โดยเข้าร่วมมาตรการ ฯ รับเงินก้อน 8 เท่าของเงินเดือน และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ และเลือกรับเงินบำนาญ ต่อจากนั้นเข้าทำงานในบริษัทแห่งหนึ่ง ในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบัญชี จนครบอายุ 65 ปี ได้รับเงินเดือน เดือนละ 20,000 บาท และสิ้นอายุชัย 75 ปี ซึ่งในกรณีนี้ทายาทของนาง ก. มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จตกทอด

การวิเคราะห์เปรียบเทียบ ผู้วิจัยจะทำการเปรียบเทียบ ณ เวลาปัจจุบัน โดยใช้อัตราคิดลดมาใช้เป็นเครื่องมือประกอบสำหรับการคำนวณคิดมูลค่าปัจจุบันของผลตอบแทนสุทธิ

ทางเลือกที่ 1 เลือกรับราชการต่อไปจนครบเกษียณอายุราชการ 60 ปี (ภายใต้ข้อสมมติในแต่ละปีข้าราชการผู้นี้ไม่ได้รับเงินเดือนและขั้นเพิ่มขึ้นปีละ 1 ขั้นเงินเดือน) และเลือกรับเงินบำนาญ จนกระทั่งสิ้นอายุชัย 75 ปี ซึ่งในกรณีนี้ทายาทของนาง ก. มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จตกทอด (กรณีปกติ)

ตารางที่ 43 การมูลค่าปัจจุบันของเงินเดือนของข้าราชการรายบุคคลในกรณีไม่เข้าร่วมมาตรการ ฯ
จนครบอายุเกษียณราชการ (เริ่มตั้งแต่อายุ 56 ปี จนกระทั่งครบอายุเกษียณราชการ
60 ปี)

(หน่วย : บาท)

ปีงบประมาณ	งวดเดือน	เงินเดือน ต่อเดือน	รวม	เงินเดือน ต่อปี (สิ้นสุดวันที่ 30 ก.ย. ของทุกปี)	อัตรา คิดลดมูลค่า ปัจจุบัน (ณ ระดับ ร้อยละ 1.00)	มูลค่า ปัจจุบัน ของ ผลตอบแทน สุทธิ
ปีที่ 1 (ปี 2549) (อายุ 56 ปี)	ต.ค.48-มี.ค.49 เม.ย.49-ก.ย.49	17,310.00 17,710.00	103,860.00 106,260.00			
				210,120.00	0.99010	208,039.91
ปีที่ 2 (ปี 2550) (อายุ 57 ปี)	ต.ค.49-มี.ค.50 เม.ย.50-ก.ย.50	18,120.00 18,510.00	108,720.00 111,060.00			
				219,780.00	0.98030	215,450.33
ปีที่ 3 (ปี 2551) (อายุ 58 ปี)	ต.ค.50-มี.ค.51 เม.ย.51-ก.ย.51	18,920.00 19,320.00	113,520.00 115,920.00			
				229,440.00	0.97059	222,692.17
ปีที่ 4 (ปี 2552) (อายุ 59 ปี)	ต.ค.51-มี.ค.52 เม.ย.52-ก.ย.52	19,720.00 20,120.00	118,320.00 120,720.00			
				239,040.00	0.96098	229,712.66
ปีที่ 5 (ปี 2553) (อายุ 60 ปี)	ต.ค.52-มี.ค.53 เม.ย.53-ก.ย.53	20,520.00 20,930.00	123,120.00 125,580.00			
				248,700.00	0.95147	236,630.59
			รวม			1,112,525.66

หมายเหตุ: 1.ใช้ประกาศอัตราดอกเบี้ยอ้างอิง¹ ประเภทเงินฝาก เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2547
เท่ากับร้อยละ 0.75 ต่อปี ในการวิเคราะห์ผู้วิจัยจะทำการใช้อัตราดอกเบี้ยอ้างอิงที่คำนวณมาจาก
อัตราดอกเบี้ยล่าสุดเฉลี่ยของธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ 5 อันดับที่ปรากฏอยู่ในเว็บไซต์ของ
ธนาคารแห่งประเทศไทย

ข้อสังเกต: ธนาคารกรุงไทยเป็นธนาคารที่ภาคราชการจะใช้ทำธุรกรรม เช่น การโอนเงินเดือนเข้าบัญชีของข้าราชการพลเรือน จะทำการโอนผ่านธนาคารกรุงไทย เมื่อถึงอัตราดอกเบี้ยเงินฝากของธนาคารกรุงไทย พบว่าอยู่ในระดับร้อยละ 0.75 แต่ตาราง Present Value Factor มีค่าต่ำสุดอยู่ที่ร้อยละ 1.00 เพราะฉะนั้นผู้วิจัยจึงเลือกใช้อัตราดอกเบี้ยเงินฝากร้อยละ 1.00 ที่เป็นร้อยละขั้นต่ำสุดของตาราง Present Value Factor

2. ปีที่ 1 จำนวนเดือน เริ่มนับตั้งแต่เดือนตุลาคม 2548 ถึงเดือนมีนาคม 2549 (รวมระยะเวลา 6 เดือน) เงินเดือน ณ ระดับ 17,310 บาท ให้ถือว่าเป็นอัตราเงินเดือนใหม่ที่ได้รับ

3. ค่า Present Value Factor ที่นำมาคำนวณ ใช้การเปิดตาราง Present Value Factor $(1+i)^{-n}$ ที่อัตราคิดลด (Discount Rate) ร้อยละ 1.00

¹ อัตราดอกเบี้ยอ้างอิง (Reference Rate) เป็นอัตราดอกเบี้ยที่ธนาคารแห่งประเทศไทยประกาศทุกวันศุกร์เพื่อใช้ในการอ้างอิงสำหรับการกำหนดอัตราดอกเบี้ยเงินฝากของธนาคารพาณิชย์ไทยในสัปดาห์ถัดไป ประกอบด้วยอัตราดอกเบี้ยเงินฝากออมทรัพย์ อัตราดอกเบี้ยเงินฝากระยะเวลา 3 เดือน 6 เดือน และ 12 เดือน อัตราดอกเบี้ยอ้างอิงจะคำนวณมาจากอัตราดอกเบี้ยล่าสุดเฉลี่ยของธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ 5 ธนาคาร ได้แก่ธนาคารกรุงเทพ ธนาคารกสิกรไทย ธนาคารกรุงไทย ธนาคารไทยพาณิชย์ และธนาคารกรุงศรีอยุธยา

ประกาศอัตราดอกเบี้ยอ้างอิง นับแต่เดือนมีนาคม 2547 เป็นต้นไป ธนาคารแห่งประเทศไทย (ธปท.) จะไม่มีการประกาศอัตราดอกเบี้ยเงินฝากอ้างอิงประจำสัปดาห์ เนื่องจาก ธปท. ได้ยกเลิกการกำหนดเพดานอัตราดอกเบี้ยเงินฝากแล้วตามประกาศ ธปท. ลงวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2547

ตารางที่ 44 ประกาศอัตราดอกเบี้ยอ้างอิงสำหรับช่วงวันที่ 1 มีนาคม 2547
ถึงวันที่ 7 มีนาคม 2547 ประกาศ ณ วันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2547

ประเภทเงินฝาก	ร้อยละต่อปี
1. อัตราดอกเบี้ยเงินฝากออมทรัพย์	0.75
2. อัตราดอกเบี้ยเงินฝากระยะเวลา 3 เดือน	1.00
3. อัตราดอกเบี้ยเงินฝากระยะเวลา 6 เดือน	1.00
4. อัตราดอกเบี้ยเงินฝากระยะเวลา 12 เดือน	1.00
5. อัตราดอกเบี้ยเงินฝากระยะเวลา 24 เดือน	1.25

ที่มา: ธนาคารแห่งประเทศไทย (2548)

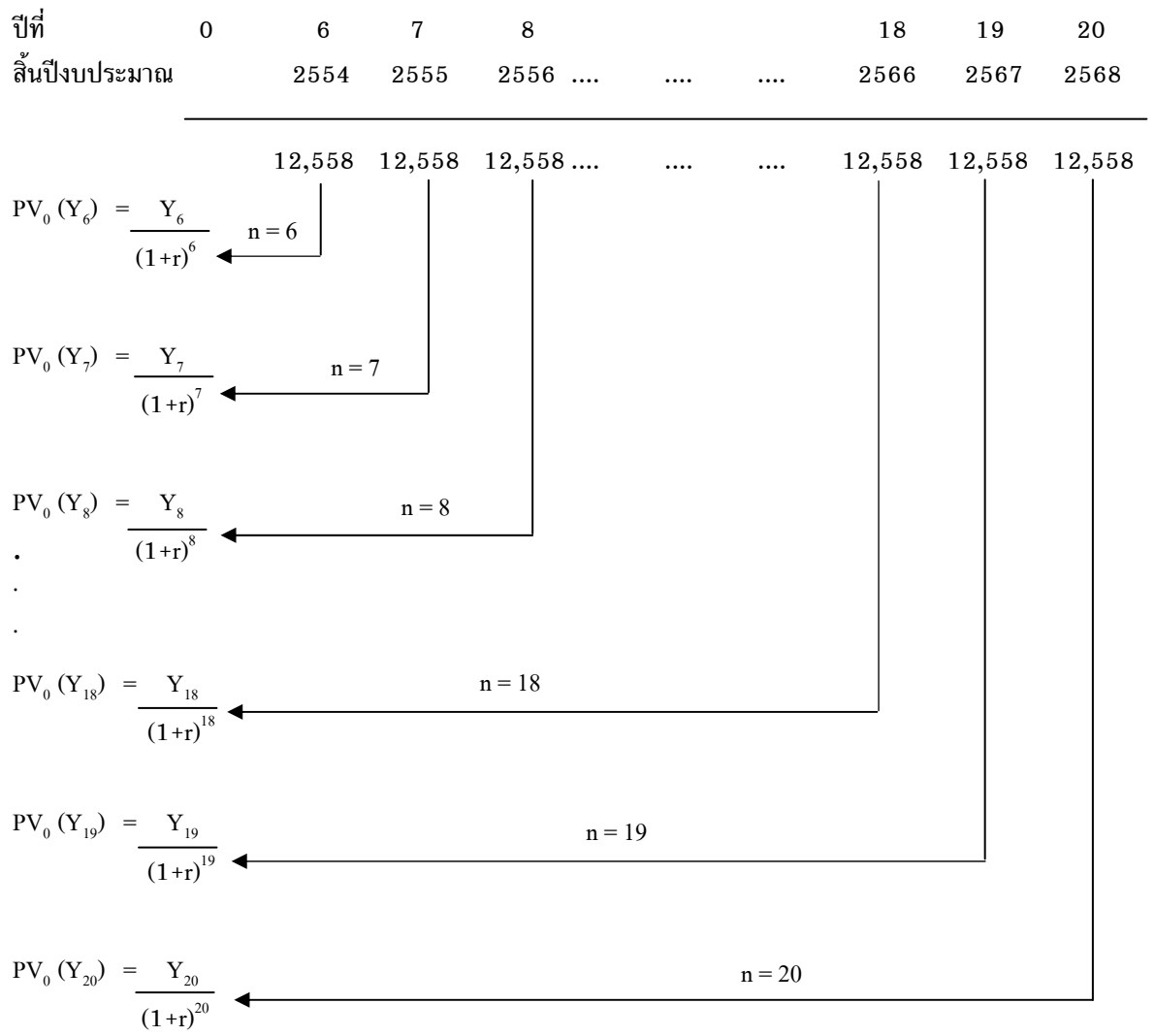
การคำนวณเงินบำนาญ

เงินบำนาญ คือเงินที่รัฐจ่ายให้แก่สมาชิกเป็นรายเดือน เมื่อสมาชิกพ้นจากสมาชิกภาพ
ของสมาชิกสิ้นสุดลง (พระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ.2539)

$$\text{สูตร} \quad \text{เงินบำนาญ} = \frac{\text{เงินเดือนเดือนสุดท้าย} \times \text{เวลาราชการ(ปี)}}{50}$$

$$= \frac{20,930 \times 30}{50}$$

$$\text{เงินบำนาญที่ได้รับ} = 12,558 \quad \text{บาท}$$



ตารางที่ 45 การหามูลค่าปัจจุบันของเงินบำนาญหลังเกษียณอายุราชการ จนกระทั่งสิ้นอายุชั
75 ปี (กรณีเงินบำนาญที่ได้รับเท่ากันทุกงวด)

(หน่วย : บาท)

ปีงบประมาณ	งวดเดือน	เงินเดือน ต่อเดือน	เงินเดือน ต่อปี (สิ้นสุดวันที่ 30 ก.ย. ของทุกปี)	อัตราคิดลด มูลค่า ปัจจุบัน (ณ ระดับ ร้อยละ 1.00)	มูลค่า ปัจจุบัน ของ ผลตอบแทน สุทธิ
ปีที่ 6 = ปี 2554 (อายุ 61 ปี)	ต.ค.53-ก.ย.54	12,558.00	150,696.00	0.94205	141,963.17
ปีที่ 7 = ปี 2555 (อายุ 62 ปี)	ต.ค.54-ก.ย.55	12,558.00	150,696.00	0.93272	140,557.17
ปีที่ 8 = ปี 2556 (อายุ 63 ปี)	ต.ค.55-ก.ย.56	12,558.00	150,696.00	0.92348	139,164.74
ปีที่ 9 = ปี 2557 (อายุ 64 ปี)	ต.ค.56-ก.ย.57	12,558.00	150,696.00	0.91434	137,787.38
ปีที่ 10 = ปี 2558 (อายุ 65 ปี)	ต.ค.57-ก.ย.58	12,558.00	150,696.00	0.90529	136,423.58
ปีที่ 11 = ปี 2559 (อายุ 66 ปี)	ต.ค.58-ก.ย.59	12,558.00	150,696.00	0.89632	135,071.84
ปีที่ 12 = ปี 2560 (อายุ 67 ปี)	ต.ค.59-ก.ย.60	12,558.00	150,696.00	0.88745	133,735.17
ปีที่ 13 = ปี 2561 (อายุ 68 ปี)	ต.ค.60-ก.ย.61	12,558.00	150,696.00	0.87866	132,410.55
ปีที่ 14 = ปี 2562 (อายุ 69 ปี)	ต.ค.61-ก.ย.62	12,558.00	150,696.00	0.86996	131,099.49
ปีที่ 15 = ปี 2563 (อายุ 70 ปี)	ต.ค.62-ก.ย.63	12,558.00	150,696.00	0.86135	129,802.00
ปีที่ 16 = ปี 2564 (อายุ 71 ปี)	ต.ค.63-ก.ย.64	12,558.00	150,696.00	0.85282	128,516.56
ปีที่ 17 = ปี 2565 (อายุ 72 ปี)	ต.ค.64-ก.ย.65	12,558.00	150,696.00	0.84438	127,244.69
ปีที่ 18 = ปี 2566 (อายุ 73 ปี)	ต.ค.65-ก.ย.66	12,558.00	150,696.00	0.83602	125,984.87
ปีที่ 19 = ปี 2567 (อายุ 74 ปี)	ต.ค.66-ก.ย.67	12,558.00	150,696.00	0.82774	124,737.11
ปีที่ 20 = ปี 2568 (อายุ 75 ปี)	ต.ค.67-ก.ย.68	12,558.00	150,696.00	0.81954	123,501.40
รวม					1,987,999.72

การคำนวณเงินบำเหน็จตกทอด

เงินบำเหน็จตกทอด คือเงินที่จ่ายให้แก่ทายาทโดยจ่ายให้ครั้งเดียวในกรณีที่สมาชิกหรือผู้รับบำนาญถึงแก่ความตาย (พระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ.2539)

สูตร เงินบำเหน็จตกทอด = 30 เท่าของเงินบำนาญ
(ข้าราชการบำนาญ)

= 30 x 12,558

เงินบำเหน็จตกทอดที่ได้รับ = 376,740 บาท

จากทางเลือกที่ 1 สามารถคำนวณได้ดังนี้

รายรับจากเงินเดือนจนครบอายุเกษียณราชการ = 1,112,525.66 บาท
(ตามตารางที่ 43)

บวก สิทธิประโยชน์ตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญ = 1,987,999.72 บาท
(ตามตารางที่ 45)
(ในกรณีเลือกรับบำเหน็จ ไม่ต้องทำการหักมูลค่าปัจจุบัน
เนื่องจากบำเหน็จจะได้รับเป็นเงินก้อนในครั้งเดียว)

บวก เงินบำเหน็จตกทอดที่ได้รับ = 376,740.00 บาท

รวมสิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน = 3,477,265.38 บาท

บวก สิทธิประโยชน์อื่น ๆ เช่น สิทธิการได้รับการพิจารณาเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์, สวัสดิการต่าง ๆ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตร เป็นต้น (สมมติให้ในกรณีนี้ไม่นำสิทธิประโยชน์อื่นมาพิจารณา)

ทางเลือกที่ 2 กรณีเข้าร่วมมาตรการ ฯ เลือกลาออกจากราชการ โดยเข้าร่วมมาตรการ ฯ รับเงินก้อน 8 เท่าของเงินเดือน และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ และเลือกรับเงินบำนาญจนกระทั่งสิ้นอายุขัย 75 ปี ซึ่งในกรณีนี้ทายาทของนาง ก. มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จตกทอด และสมมติให้นาง ก. เข้าร่วมมาตรการ ฯ เมื่อวันที่ 1 เม.ย.49

การคำนวณเงินบำนาญ

สูตร เงินบำนาญ = $\frac{\text{เงินเดือนเดือนสุดท้าย} \times \text{เวลาราชการ(ปี)}}{50}$

= $\frac{17,710 (\text{ณ เดือน เม.ย.49}) \times 25}{50}$

เงินบำนาญที่ได้รับ = 8,855 บาท

ปีที่	0	1	2	3				18	19	20
สิ้นปีงบประมาณ		2554	2555	2556				2566	2567	2568
		8,855	8,855	8,855				8,855	8,855	8,855
$PV_0(Y_1) = \frac{Y_1}{(1+r)^1}$		← n = 1								
$PV_0(Y_2) = \frac{Y_2}{(1+r)^2}$			← n = 2							
$PV_0(Y_3) = \frac{Y_3}{(1+r)^3}$				← n = 3						
.										
.										
.										
$PV_0(Y_{18}) = \frac{Y_{18}}{(1+r)^{18}}$							← n = 18			
$PV_0(Y_{19}) = \frac{Y_{19}}{(1+r)^{19}}$								← n = 19		
$PV_0(Y_{20}) = \frac{Y_{20}}{(1+r)^{20}}$									← n = 20	

ตารางที่ 46 การหามูลค่าปัจจุบันของเงินบำนาญหลังเข้าร่วมมาตรการ ฯ จนกระทั่งสิ้นอายุขัย 75 ปี (กรณีเงินบำนาญที่ได้รับเท่ากันทุกงวด และสมมติให้เข้าร่วมมาตรการ ฯ เมื่อวันที่ 1 เม.ย.49)

(หน่วย : บาท)

ปีงบประมาณ	งวดเดือน	เงินเดือน ต่อเดือน	เงินเดือน ต่อปี (สิ้นสุดวันที่ 30 ก.ย. ของทุกปี)	อัตราคิดลด มูลค่า ปัจจุบัน (ณ ระดับ ร้อยละ 1.00)	มูลค่า ปัจจุบัน ของ ผลตอบแทน สุทธิ
ปีที่ 1 = ปี 2549 (อายุ 56 ปี)	เม.ย.49-ก.ย.49	8,855.00	53,130.00	0.99010	52,604.02
ปีที่ 2 = ปี 2550 (อายุ 57 ปี)	ต.ค.49-ก.ย.50	8,855.00	106,260.00	0.98030	104,166.68
ปีที่ 3 = ปี 2551 (อายุ 58 ปี)	ต.ค.50-ก.ย.51	8,855.00	106,260.00	0.97059	103,134.90
ปีที่ 4 = ปี 2552 (อายุ 59 ปี)	ต.ค.51-ก.ย.52	8,855.00	106,260.00	0.96098	102,113.74
ปีที่ 5 = ปี 2553 (อายุ 60 ปี)	ต.ค.52-ก.ย.53	8,855.00	106,260.00	0.95147	101,103.21
ปีที่ 6 = ปี 2554 (อายุ 61 ปี)	ต.ค.53-ก.ย.54	8,855.00	106,260.00	0.94205	100,102.24
ปีที่ 7 = ปี 2555 (อายุ 62 ปี)	ต.ค.54-ก.ย.55	8,855.00	106,260.00	0.93272	99,110.83
ปีที่ 8 = ปี 2556 (อายุ 63 ปี)	ต.ค.55-ก.ย.56	8,855.00	106,260.00	0.92348	98,128.99
ปีที่ 9 = ปี 2557 (อายุ 64 ปี)	ต.ค.56-ก.ย.57	8,855.00	106,260.00	0.91434	97,157.77
ปีที่ 10 = ปี 2558 (อายุ 65 ปี)	ต.ค.57-ก.ย.58	8,855.00	106,260.00	0.90529	96,196.12
ปีที่ 11 = ปี 2559 (อายุ 66 ปี)	ต.ค.58-ก.ย.59	8,855.00	106,260.00	0.89632	95,242.97
ปีที่ 12 = ปี 2560 (อายุ 67 ปี)	ต.ค.59-ก.ย.60	8,855.00	106,260.00	0.88745	94,300.44
ปีที่ 13 = ปี 2561 (อายุ 68 ปี)	ต.ค.60-ก.ย.61	8,855.00	106,260.00	0.87866	93,366.42
ปีที่ 14 = ปี 2562 (อายุ 69 ปี)	ต.ค.61-ก.ย.62	8,855.00	106,260.00	0.86996	92,441.95
ปีที่ 15 = ปี 2563 (อายุ 70 ปี)	ต.ค.62-ก.ย.63	8,855.00	106,260.00	0.86135	91,527.06
ปีที่ 16 = ปี 2564 (อายุ 71 ปี)	ต.ค.63-ก.ย.64	8,855.00	106,260.00	0.85282	90,620.66
ปีที่ 17 = ปี 2565 (อายุ 72 ปี)	ต.ค.64-ก.ย.65	8,855.00	106,260.00	0.84438	89,723.82
ปีที่ 18 = ปี 2566 (อายุ 73 ปี)	ต.ค.65-ก.ย.66	8,855.00	106,260.00	0.83602	88,835.49
ปีที่ 19 = ปี 2567 (อายุ 74 ปี)	ต.ค.66-ก.ย.67	8,855.00	106,260.00	0.82774	87,955.66
ปีที่ 20 = ปี 2568 (อายุ 75 ปี)	ต.ค.67-ก.ย.68	8,855.00	106,260.00	0.81954	87,084.32
รวม					1,864,917.29

การคำนวณเงินบำเหน็จตกทอด

$$\begin{aligned}\text{สูตร เงินบำเหน็จตกทอด} &= 30 \text{ เท่าของเงินบำนาญ} \\ & \quad (\text{ข้าราชการบำนาญ}) \\ &= 30 \times 8,855\end{aligned}$$

$$\text{เงินบำเหน็จตกทอดที่ได้รับ} = 265,650 \text{ บาท}$$

จากทางเลือกที่ 2 สามารถคำนวณได้ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{รายรับจากเงินเดือนก่อนเข้าร่วมมาตรการ ฯ} &= 103,860.00 \text{ บาท} \\ (\text{งวดเดือน ต.ค.48 ถึง มี.ค.49 รวม 6 เดือน}) \\ (17,310 \times 6 \text{ เดือน})\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{บวก รับเงินก้อน 8 เท่าของเงินเดือนงวดสุดท้าย} &= 230,230.00 \text{ บาท} \\ [8 + \text{อายุราชการที่เหลือ 5 ปี} \times 17,710]\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{บวก สิทธิประโยชน์ตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญ} &= 1,864,917.29 \text{ บาท} \\ (\text{ตามตารางที่ 46}) \\ (\text{ในกรณีเลือกรับบำเหน็จ ไม่ต้องทำการหามูลค่าปัจจุบัน} \\ \text{เนื่องจากบำเหน็จจะได้รับเป็นเงินก้อนในครั้งเดียว})\end{aligned}$$

$$\text{บวก เงินบำเหน็จตกทอดที่ได้รับ} = \underline{265,650.00} \text{ บาท}$$

$$\text{รวมสิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน} = \underline{\underline{2,464,657.29}} \text{ บาท}$$

บวก สิทธิประโยชน์อื่น ๆ เช่น สิทธิการได้รับการพิจารณาเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์, สวัสดิการต่าง ๆ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตร เป็นต้น (สมมติให้ในกรณีนี้ไม่นำสิทธิประโยชน์อื่น มาพิจารณา)

เมื่อทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างทางเลือกที่ 1 เลือกรับราชการเลือกรับราชการ
ต่อไปจนครบเกษียณอายุราชการ 60 ปี กับทางเลือกที่ 2 เลือกออกจากราชการ โดยรับเงินก้อน

8 เท่าของเงินเดือน และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ แล้วพบว่า ทางเลือกที่ 1 ให้ผลตอบแทนคุ้มค่ามากที่สุด หากข้าราชการผู้นี้จะรับราชการต่อไป

จากทางเลือกที่ 2 มีอีกกรณี คือ นาง ก. สามารถใช้สิทธิการเบิกเงิน 200,000 บาท ออกมาใช้ก่อน วิธีการคำนวณจะเป็นดังนี้

รายรับจากเงินเดือนก่อนเข้าร่วมมาตรการ ฯ	=	103,860.00	บาท
(งวดเดือน ต.ค.48 ถึง มี.ค.49 รวม 6 เดือน)			
(17,310 x 6 เดือน)			

<u>บวก</u> รับเงินก้อน 8 เท่าของเงินเดือนงวดสุดท้าย	=	230,230.00	บาท
[8 + อายุราชการที่เหลือ 5 ปี x 17,710]			

<u>บวก</u> ใช้สิทธินำเงินออกมาก่อน	=	200,000.00	บาท
------------------------------------	---	------------	-----

<u>บวก</u> สิทธิประโยชน์ตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญ	=	1,864,917.29	บาท
(ตามตารางที่ 46)			
(ในกรณีเลือกรับบำเหน็จ ไม่ต้องทำการหามูลค่าปัจจุบัน			
เนื่องจากบำเหน็จจะได้รับเป็นเงินก้อนในครั้งเดียว)			

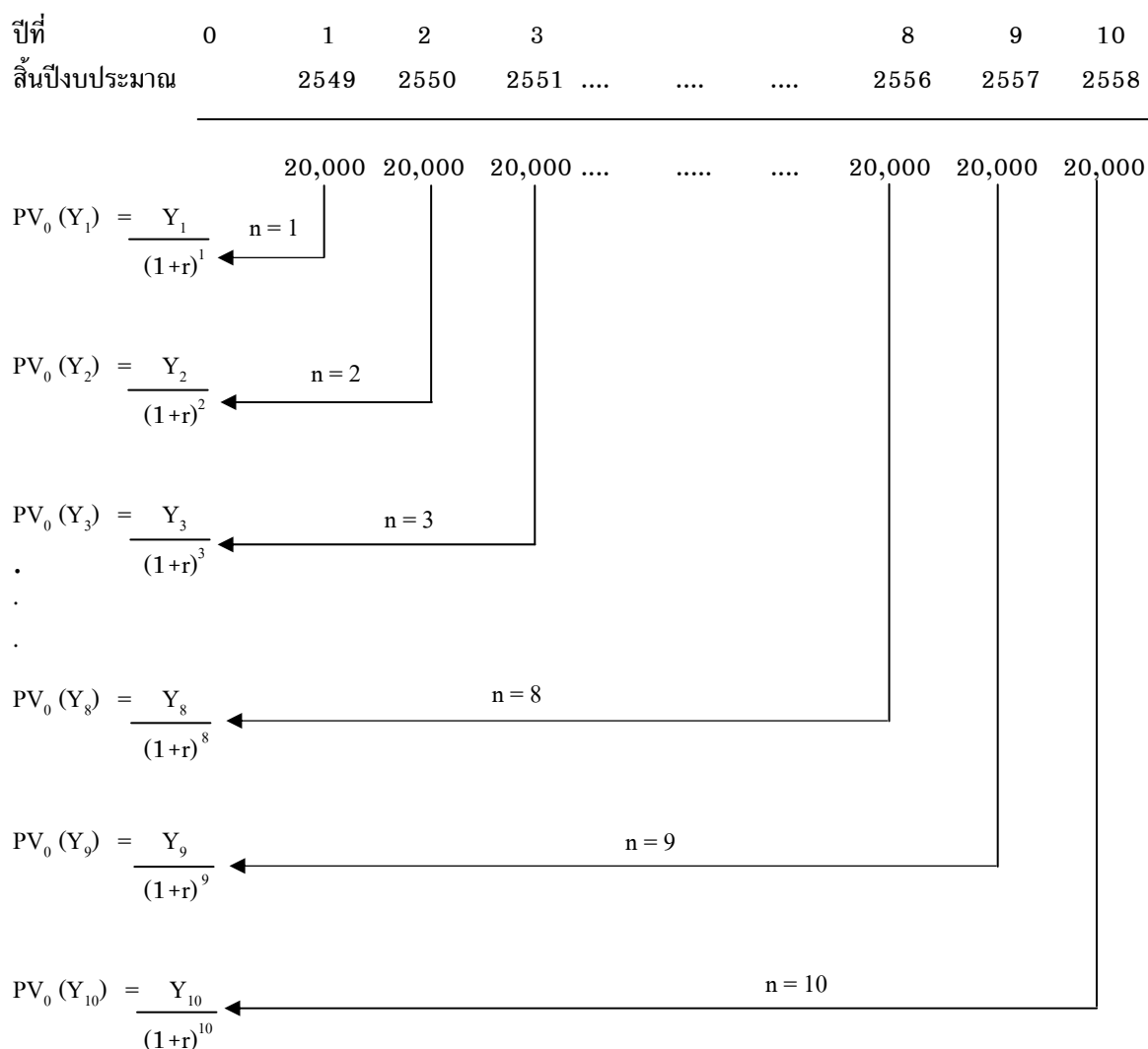
<u>บวก</u> เงินบำเหน็จตกทอดที่ได้รับ	=	<u>65,650.00</u>	บาท
(เงินบำเหน็จตกทอดจากการคำนวณ			
หักด้วยสิทธิในการนำเงินออกมาก่อน)			
(265,650 – 200,000)			

รวมสิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน	=	<u>2,464,657.29</u>	บาท
---------------------------------------	----------	----------------------------	------------

บวก สิทธิประโยชน์อื่น ๆ เช่น สิทธิการได้รับการพิจารณาเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์, สวัสดิการต่าง ๆ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตร เป็นต้น (สมมติให้ในกรณีนี้ไม่นำสิทธิประโยชน์อื่นมาพิจารณา)

สิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงินรวมที่ได้รับจะเท่ากับกรณีที่ไม่ใช้สิทธิเบิกเงินออกมาใช้ก่อนตามผลการคำนวณที่ได้จากกรณีทางเลือกที่ 2 ข้างต้น เนื่องจากสิทธิการใช้เงิน 200,000 บาทเป็นเงินก้อนที่ได้รับในคราวเดียว จึงไม่นำมาคิดลดทามูลค่าปัจจุบันของผลตอบแทนสุทธิ

ทางเลือกที่ 3 เลือกออกจากราชการ โดยเข้าร่วมมาตรการ ฯ รับเงินก้อน 8 เท่าของเงินเดือน และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ และเลือกรับเงินบำนาญ ต่อจากนั้นเข้าทำงานในบริษัทแห่งหนึ่ง ในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบัญชี จนครบอายุ 65 ปี ได้รับเงินเดือน เดือนละ 20,000 บาท และสิ้นอายุขัย 75 ปี ซึ่งในกรณีนี้ทายาทของนาง ก. มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จตกทอด



ตารางที่ 47 การหามูลค่าปัจจุบันของรายรับจากการทำงานบริษัท จนครบอายุ 65 ปี (กรณีเงินเดือนที่ได้รับเท่ากันทุกงวด)

(หน่วย : บาท)

ปีงบประมาณ	งวดเดือน	เงินเดือน ต่อเดือน	เงินเดือน ต่อปี (สิ้นสุดวันที่ 31 ธ.ค. ของทุกปี)	อัตราคิดลด มูลค่า ปัจจุบัน (ณ ระดับ ร้อยละ 1.00)	มูลค่า ปัจจุบัน ของ ผลตอบแทน สุทธิ
ปีที่ 1 = ปี 2549 (อายุ 56 ปี)	เม.ย.49-ก.ย.49	20,000.00	120,000.00	0.99010	118,812.00
ปีที่ 2 = ปี 2550 (อายุ 57 ปี)	ม.ค.50-ธ.ค.50	20,000.00	240,000.00	0.98030	235,272.00
ปีที่ 3 = ปี 2551 (อายุ 58 ปี)	ม.ค.51-ธ.ค.51	20,000.00	240,000.00	0.97059	232,941.60
ปีที่ 4 = ปี 2552 (อายุ 59 ปี)	ม.ค.52-ธ.ค.52	20,000.00	240,000.00	0.96098	230,635.20
ปีที่ 5 = ปี 2553 (อายุ 60 ปี)	ม.ค.53-ธ.ค.53	20,000.00	240,000.00	0.95147	228,352.80
ปีที่ 6 = ปี 2554 (อายุ 61 ปี)	ม.ค.54-ธ.ค.54	20,000.00	240,000.00	0.94205	226,092.00
ปีที่ 7 = ปี 2555 (อายุ 62 ปี)	ม.ค.55-ธ.ค.55	20,000.00	240,000.00	0.93272	223,852.80
ปีที่ 8 = ปี 2556 (อายุ 63 ปี)	ม.ค.56-ธ.ค.56	20,000.00	240,000.00	0.92348	221,635.20
ปีที่ 9 = ปี 2557 (อายุ 64 ปี)	ม.ค.57-ธ.ค.57	20,000.00	240,000.00	0.91434	219,441.60
ปีที่ 10 = ปี 2558 (อายุ 65 ปี)	ม.ค.58-ธ.ค.58	20,000.00	240,000.00	0.90529	217,269.60
รวม					2,154,304.80

การคำนวณเงินบำเหน็จตกทอด

สูตร เงินบำเหน็จตกทอด = 30 เท่าของเงินบำนาญ
(ข้าราชการบำนาญ)

= 30 x 8,855

เงินบำเหน็จตกทอดที่ได้รับ = 265,650 บาท

จากทางเลือกที่ 3 สามารถคำนวณได้ดังนี้

รายรับจากเงินเดือนก่อนเข้าร่วมมาตรการ ฯ = 103,860.00 บาท
(งวดเดือน ต.ค.48 ถึง มี.ค.49 รวม 6 เดือน)
(17,310 x 6 เดือน)

$$\text{บวก} \quad \text{รับเงินก้อน 8 เท่าของเงินเดือนงวดสุดท้าย} = 230,230.00 \quad \text{บาท}$$

$$[8 + \text{อายุราชการที่เหลือ 5 ปี} \times 17,710]$$

$$\text{บวก} \quad \text{สิทธิประโยชน์ตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญ} = 1,864,917.29 \quad \text{บาท}$$

(ตามตารางที่ 46)
(ในกรณีเลือกรับบำเหน็จ ไม่ต้องทำการหามูลค่าปัจจุบัน
เนื่องจากบำเหน็จจะได้รับเป็นเงินก้อนในครั้งเดียว)

$$\text{บวก} \quad \text{รายรับจากการทำงานบริษัท} = 2,154,304.80 \quad \text{บาท}$$

(ตามตารางที่ 47)

$$\text{บวก} \quad \text{เงินบำเหน็จตกทอดที่ได้รับ} = 265,650.00 \quad \text{บาท}$$

$$\text{รวมสิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน} = \underline{4,618,962.09} \quad \text{บาท}$$

บวก สิทธิประโยชน์อื่น ๆ เช่น สิทธิการได้รับการพิจารณาเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์, สวัสดิการต่าง ๆ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตร เป็นต้น (สมมติให้ในกรณีนี้ไม่นำสิทธิประโยชน์อื่นมาพิจารณา)

จากกรณีตัวอย่าง สมมติ นาง ก. รับราชการอยู่ในปัจจุบัน แต่ในขณะที่รับราชการอยู่นั้น มีเหตุอันควรให้ถึงแก่ความตาย ณ วันที่ 1 เม.ย.2549 และสิ้นอายุขัยเมื่ออายุ 56 ปี ซึ่งในกรณีนี้ทายาทของนาง ก. มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จตกทอด

การคำนวณเงินบำเหน็จตกทอด

$$\begin{aligned} \text{สูตร} \quad \text{เงินบำเหน็จตกทอด} &= \text{เงินเดือนเดือนสุดท้าย} \times \text{เวลาราชการ(ปี)} \\ &= 17,710 \text{ (ณ เดือน เม.ย.49)} \times 25 \text{ ปี} \end{aligned}$$

$$\text{เงินบำเหน็จตกทอดที่ได้รับ} = 442,750 \quad \text{บาท}$$

จากทางเลือกที่ 2 ถ้าสมมติให้สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน (เงินก้อน) ที่ได้รับมากกว่า 8 เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้าย เพื่อพิจารณาถึงผลตอบแทนที่ได้รับระหว่างทางเลือกที่ 1 กับทางเลือกที่ 2

รวมสิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงินของทางเลือกที่ 1 = 3,477,265.38 บาท
(กรณีปกติ)

รวมสิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงินของทางเลือกที่ 2 = 2,464,657.29 บาท
(กรณีเข้าร่วมมาตรการ ฯ)

ผลต่างระหว่างทางเลือกที่ 1 กับทางเลือกที่ 2 = 1,012,608.09 บาท

กรณีที่ 1 สมมติให้สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน 10 เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้าย

รายรับจากเงินเดือนก่อนเข้าร่วมมาตรการ ฯ = 103,860.00 บาท
(งวดเดือน ต.ค.48 ถึง มี.ค.49 รวม 6 เดือน)
(17,310 x 6 เดือน)

บวก รับเงินก้อน 10 เท่าของเงินเดือนงวดสุดท้าย = 265,650.00 บาท
[10 + อายุราชการที่เหลือ 5 ปี x 17,710]

บวก สิทธิประโยชน์ตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญ = 1,864,917.29 บาท
(ตามตารางที่ 46)
(ในกรณีเลือกรับบำเหน็จ ไม่ต้องทำการหักมูลค่าปัจจุบัน
เนื่องจากบำเหน็จจะได้รับเป็นเงินก้อนในครั้งเดียว)

บวก เงินบำเหน็จตกทอดที่ได้รับ = 265,650.00 บาท

รวมสิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงินกรณีที่ 1 = 2,500,077.29 บาท

ดังนั้น กรณีที่ 1 สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน 10 เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้าย ทางเลือกที่ 2
ยังให้สิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงินโดยรวมน้อยกว่าทางเลือกที่ 1 (กรณีปกติ)

กรณีที่ 2 สมมติให้สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน 20 เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้าย

รายรับจากเงินเดือนก่อนเข้าร่วมมาตรการ ฯ = 103,860.00 บาท
(งวดเดือน ต.ค.48 ถึง มี.ค.49 รวม 6 เดือน)
(17,310 x 6 เดือน)

บวก รับเงินก้อน 20 เท่าของเงินเดือนงวดสุดท้าย = 442,750.00 บาท
[20 + อายุราชการที่เหลือ 5 ปี x 17,710]

บวก สิทธิประโยชน์ตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญ = 1,864,917.29 บาท
(ตามตารางที่ 46)
(ในกรณีเลือกรับบำเหน็จ ไม่ต้องทำการทามูลค่าปัจจุบัน
เนื่องจากบำเหน็จจะได้รับเป็นเงินก้อนในครั้งเดียว)

บวก เงินบำเหน็จตกทอดที่ได้รับ = 265,650.00 บาท

รวมสิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงินกรณีที่ 2 = 2,677,177.29 บาท

ดังนั้น กรณีที่ 2 สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน 20 เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้าย ทางเลือกที่ 2
ยังให้สิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงินโดยรวมน้อยกว่าทางเลือกที่ 1 (กรณีปกติ)

กรณีที่ 3 สมมติให้สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน 30 เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้าย

รายรับจากเงินเดือนก่อนเข้าร่วมมาตรการ ฯ = 103,860.00 บาท
(งวดเดือน ต.ค.48 ถึง มี.ค.49 รวม 6 เดือน)
(17,310 x 6 เดือน)

บวก รับเงินก้อน 30 เท่าของเงินเดือนงวดสุดท้าย = 619,850.00 บาท
[30 + อายุราชการที่เหลือ 5 ปี x 17,710]

บวก สิทธิประโยชน์ตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญ = 1,864,917.29 บาท
 (ตามตารางที่ 46)
 (ในกรณีเลือกรับบำเหน็จ ไม่ต้องทำการหักมูลค่าปัจจุบัน
 เนื่องจากบำเหน็จจะได้รับเป็นเงินก้อนในครั้งเดียว)

บวก เงินบำเหน็จตกทอดที่ได้รับ = 265,650.00 บาท

รวมสิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงินกรณีที่ 3 = 2,854,277.29 บาท

ดังนั้น กรณีที่ 3 สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน 30 เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้าย ทางเลือกที่ 2
 ยังให้สิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงินโดยรวมน้อยกว่าทางเลือกที่ 1 (กรณีปกติ)

กรณีที่ 4 สมมติให้สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน **40** เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้าย

รายรับจากเงินเดือนก่อนเข้าร่วมมาตรการ ฯ = 103,860.00 บาท
 (งวดเดือน ต.ค.48 ถึง มี.ค.49 รวม 6 เดือน)
 (17,310 x 6 เดือน)

บวก รับเงินก้อน **40** เท่าของเงินเดือนงวดสุดท้าย = 796,950.00 บาท
 [40 + อายุราชการที่เหลือ 5 ปี x 17,710]

บวก สิทธิประโยชน์ตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญ = 1,864,917.29 บาท
 (ตามตารางที่ 46)
 (ในกรณีเลือกรับบำเหน็จ ไม่ต้องทำการหักมูลค่าปัจจุบัน
 เนื่องจากบำเหน็จจะได้รับเป็นเงินก้อนในครั้งเดียว)

บวก เงินบำเหน็จตกทอดที่ได้รับ = 265,650.00 บาท

รวมสิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงินกรณีที่ 4 = 3,031,377.29 บาท

ดังนั้น กรณีที่ 4 สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน 40 เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้าย ทางเลือกที่ 2
 ยังให้สิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงินโดยรวมน้อยกว่าทางเลือกที่ 1 (กรณีปกติ)

กรณีที่ 5 สมมติให้สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน 50 เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้าย

รายรับจากเงินเดือนก่อนเข้าร่วมมาตรการ ฯ = 103,860.00 บาท
(งวดเดือน ต.ค.48 ถึง มี.ค.49 รวม 6 เดือน)
(17,310 x 6 เดือน)

บวก รับเงินก้อน 50 เท่าของเงินเดือนงวดสุดท้าย = 974,050.00 บาท
[50 + อายุราชการที่เหลือ 5 ปี x 17,710]

บวก สิทธิประโยชน์ตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญ = 1,864,917.29 บาท
(ตามตารางที่ 46)
(ในกรณีเลือกรับบำเหน็จ ไม่ต้องทำการทามูลค่าปัจจุบัน
เนื่องจากบำเหน็จจะได้รับเป็นเงินก้อนในครั้งเดียว)

บวก เงินบำเหน็จตกทอดที่ได้รับ = 265,650.00 บาท

รวมสิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงินกรณีที่ 5 = 3,208,477.29 บาท

ดังนั้น กรณีที่ 5 สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน 50 เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้าย ทางเลือกที่ 2
ยังให้สิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงินโดยรวมน้อยกว่าทางเลือกที่ 1 (กรณีปกติ)

กรณีที่ 6 สมมติให้สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน 60 เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้าย

รายรับจากเงินเดือนก่อนเข้าร่วมมาตรการ ฯ = 103,860.00 บาท
(งวดเดือน ต.ค.48 ถึง มี.ค.49 รวม 6 เดือน)
(17,310 x 6 เดือน)

บวก รับเงินก้อน 60 เท่าของเงินเดือนงวดสุดท้าย = 1,151,150.00 บาท
[60 + อายุราชการที่เหลือ 5 ปี x 17,710]

บวก สิทธิประโยชน์ตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญ = 1,864,917.29 บาท
 (ตามตารางที่ 46)
 (ในกรณีเลือกรับบำเหน็จ ไม่ต้องทำการหักมูลค่าปัจจุบัน
 เนื่องจากบำเหน็จจะได้รับเป็นเงินก้อนในครั้งเดียว)

บวก เงินบำเหน็จตกทอดที่ได้รับ = 265,650.00 บาท

รวมสิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงินกรณีที่ 6 = **3,338,577.29** บาท

ดังนั้น กรณีที่ 6 สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน 60 เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้าย ทางเลือกที่ 2
 ยังให้สิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงินโดยรวมน้อยกว่าทางเลือกที่ 1 (กรณีปกติ)

กรณีที่ 7 สมมติให้สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน 65 เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้าย

รายรับจากเงินเดือนก่อนเข้าร่วมมาตรการ ฯ = 103,860.00 บาท
 (งวดเดือน ต.ค.48 ถึง มี.ค.49 รวม 6 เดือน)
 (17,310 x 6 เดือน)

บวก รับเงินก้อน 65 เท่าของเงินเดือนงวดสุดท้าย = 1,239,700.00 บาท
 [65 + อายุราชการที่เหลือ 5 ปี x 17,710]

บวก สิทธิประโยชน์ตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญ = 1,864,917.29 บาท
 (ตามตารางที่ 46)
 (ในกรณีเลือกรับบำเหน็จ ไม่ต้องทำการหักมูลค่าปัจจุบัน
 เนื่องจากบำเหน็จจะได้รับเป็นเงินก้อนในครั้งเดียว)

บวก เงินบำเหน็จตกทอดที่ได้รับ = 265,650.00 บาท

รวมสิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงินกรณีที่ 7 = **3,474,127.29** บาท

ดังนั้น กรณีที่ 7 สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน 65 เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้าย ให้สิทธิประโยชน์
 ที่เป็นตัวเงินโดยรวมน้อยกว่าทางเลือกที่ 1 (กรณีปกติ) หากสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงินมีค่ามากกว่า 65
 เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้ายขึ้นไป (ดังกรณีที่ 8) ทางเลือกที่ 2 จะให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า

มากกว่าทางเลือกที่ 1 (กรณีปกติ กล่าวคือ เลือกรับราชการต่อไปจนครบอายุเกษียณราชการ และเลือกรับบำนาญ จนกระทั่งสิ้นอายุชัย 75 ปี)

กรณีที่ 8 สมมติให้สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน 66 เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้าย

รายรับจากเงินเดือนก่อนเข้าร่วมมาตรการ ฯ = 103,860.00 บาท
(งวดเดือน ต.ค.48 ถึง มี.ค.49 รวม 6 เดือน)
(17,310 x 6 เดือน)

บวก รับเงินก้อน 66 เท่าของเงินเดือนงวดสุดท้าย = 1,257,410.00 บาท
[66 + อายุราชการที่เหลือ 5 ปี x 17,710]

บวก สิทธิประโยชน์ตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญ = 1,864,917.29 บาท
(ตามตารางที่ 46)
(ในกรณีเลือกรับบำเหน็จ ไม่ต้องทำการหามูลค่าปัจจุบัน
เนื่องจากบำเหน็จจะได้รับเป็นเงินก้อนในครั้งเดียว)

บวก เงินบำเหน็จตกทอดที่ได้รับ = 265,650.00 บาท

รวมสิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงินกรณีที่ 8 = 3,491,837.29 บาท

ข้อวิจารณ์

ในการวิจัยเรื่อง “การศึกษามาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง: กรณีศึกษาข้าราชการกระทรวงพาณิชย์” ซึ่งการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้มีตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่ใช้ในการศึกษาหลายตัวแปร โดยผลจากการศึกษาวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในปัจจุบัน ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ พบว่า ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งหมายความว่า ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์มีความรู้สึกนึกคิดที่ค่อนข้างไม่ดีต่องานที่ปฏิบัติ แต่มีแนวโน้มที่จะดีขึ้นได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสภาพการทำงาน ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ยังไม่เป็นที่พึงพอใจในการปฏิบัติงานในปัจจุบัน

ปัจจัยความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ พบว่า ระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก ซึ่งหมายความว่า ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์รู้และเข้าใจในข้อเท็จจริงและรายละเอียดของมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมาตรการ ฯ มีการบังคับใช้มาก่อนหน้านี้แล้ว ซึ่งข้าราชการทุกคนจะได้รับข้อมูลข่าวสารเป็นอย่างดี

ปัจจัยความพึงพอใจในสิ่งจูงใจและสิทธิประโยชน์จากมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ พบว่า ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ มีความพึงพอใจในสิ่งจูงใจและสิทธิประโยชน์จากมาตรการ ฯ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งหมายความว่า ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์มีความรู้สึกที่ค่อนข้างไม่ดีต่อสิ่งจูงใจและสิทธิประโยชน์จากมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง แต่มีแนวโน้มที่จะดีขึ้นได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเงินก้อนที่ได้รับไม่เพียงพอต่อสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน หรืออีกนัยหนึ่งคือ สิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากมาตรการ ฯ ยังไม่สามารถที่จะจูงใจให้ข้าราชการเข้าร่วมมาตรการ ฯ ได้ ซึ่งถ้าหากมีการปรับหรือเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้มากขึ้น ก็อาจจะสามารถจูงใจข้าราชการเข้าร่วมมาตรการ ฯ ได้

ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ พบว่า ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการ ฯ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งหมายความว่า ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์มีความรู้สึก

ค่อนข้างไม่เห็นด้วยกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง แต่มีแนวโน้มที่จะเห็นด้วยเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินงาน สิ่งสนใจ ผลกระทบต่อระบบราชการ ผลกระทบต่อข้าราชการ และผลกระทบต่องบประมาณ ยังไม่แน่ใจที่จะทำให้ข้าราชการเข้าร่วมมาตรการ ๑ ได้

ความคิดเห็นของผู้อำนวยการ ที่มีต่อระบบราชการของกระทรวงพาณิชย์ จากการที่ข้าราชการเข้าร่วมมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง พบว่า ผู้อำนวยการ มีความคิดเห็นต่อระบบราชการของกระทรวงพาณิชย์ จากการที่ข้าราชการเข้าร่วมมาตรการ ๑ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งหมายความว่า ผู้อำนวยการ มีความรู้สึกค่อนข้างไม่เห็นด้วยว่ามาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง จะสามารถส่งผลกระทบต่อระบบราชการของกระทรวงพาณิชย์ แต่มีแนวโน้มที่จะเห็นด้วยเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานของข้าราชการยังสามารถปฏิบัติงานต่อไปได้ แต่ในขณะเดียวกัน ขนาดของกำลังคนที่ลดลงอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน หรือองค์กรได้เช่นกัน อาทิเช่น ในเรื่องของการจัดสรรกำลังคนหรือการเกลี้ยกำลังคนให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่มีอยู่ยังไม่ชัดเจน จึงเป็นการเพิ่มภาระหรือปริมาณงานให้กับคนที่เหลืออยู่ต้องรับภาระหนักขึ้น อีกทั้ง มาตรการ ๑ ยังส่งผลให้ระบบราชการต้องสูญเสียบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถไป ทั้งนี้เพื่อไม่ให้ประสิทธิภาพของระบบราชการลดลง ควรมีการวางแผนอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับปริมาณงานที่มีอยู่ นอกจากนี้ควรมีการจัดฝึกอบรม เพิ่มเติมความรู้ให้แก่ข้าราชการที่เหลืออยู่ขึ้นมาทดแทน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างต่อเนื่องและคล่องตัว การแก้ปัญหาในเรื่องของประสิทธิภาพให้ถูกจุดนั้น ควรมีเครื่องมือ หรือตัวชี้วัดผลการทำงานของข้าราชการแต่ละคนให้ชัดเจนและเป็นธรรม รวมทั้งต้องมีการชี้วัดผลการปฏิบัติงานของทุกคนทั่วทั้งองค์กรอย่างจริงจัง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ การทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งหมด 4 สมมติฐานหลัก 14 สมมติฐานย่อย ปรากฏว่า ผลการศึกษาเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ 4 สมมติฐานหลัก 3 สมมติฐานย่อย และไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ 11 สมมติฐานย่อย ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน แบ่งเป็น 14 สมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐาน ก) ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่สังกัดกรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่สังกัดกรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตาม

สมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ การบังคับใช้มาตรการ ฯ เงื่อนไขของมาตรการ ฯ จะมีลักษณะแบบเดียวกัน จึงทำให้ไม่เกิดความแตกต่างในเรื่องของความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการ ฯ และเมื่อนำผลการศึกษา มาเปรียบเทียบกับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง เป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการ ฯ ในทุก ๆ ด้าน ไม่มีความแตกต่างเกิดขึ้น กล่าวคือ ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ มีความเชื่อมั่นว่ามาตรการ ฯ นี้ จะช่วยให้ข้าราชการมีทางเลือกที่เหมาะสมในการเกษียณก่อนกำหนด

สมมติฐาน ข) ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน ผลการทดสอบ สมมติฐาน พบว่า ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรการพัฒนา และบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการ ฯ จึง อาจมีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน

อย่างไรก็ตามเมื่อนำผลการศึกษา มาเปรียบเทียบกับความคิดเห็นเกี่ยวกับ มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง เป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการ ฯ ในด้านสิ่งจูงใจ มีความแตกต่างเกิดขึ้น กล่าวคือ ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์เพศชาย มีความเชื่อมั่นว่ามาตรการ ฯ นี้ จะช่วยให้ข้าราชการมีทางเลือกที่เหมาะสมในการเกษียณก่อนกำหนด จากเหตุดังกล่าวจึงทำให้ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์เพศชาย เห็นด้วยกับ มาตรการ ฯ ในด้านสิ่งจูงใจ มากกว่าข้าราชการกระทรวงพาณิชย์เพศหญิง

สมมติฐาน ค) ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน ผลการทดสอบ สมมติฐาน พบว่า ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรการพัฒนา และบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างได้ทราบถึงเงื่อนไขและหลักการของมาตรการ ฯ มาบ้างแล้ว เนื่องจากมาตรการ ฯ ได้มีการบังคับใช้มาก่อนหน้านี้ ซึ่งพอจะทำให้ข้าราชการได้ทราบข้อมูล เกี่ยวกับมาตรการ ฯ อยู่บ้าง

อย่างไรก็ตามเมื่อนำผลการศึกษา มาเปรียบเทียบกับความคิดเห็นเกี่ยวกับ มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง เป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการ ฯ ในด้านหลักเกณฑ์และวิธีดำเนินงาน มีความแตกต่างเกิดขึ้น กล่าวคือ ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีความเชื่อมั่นว่ามาตรการ ฯ นี้ จะช่วยให้

ข้าราชการมีทางเลือกที่เหมาะสมในการเกษียณก่อนกำหนด จากเหตุดังกล่าวจึงทำให้ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป เห็นด้วยกับมาตรการ ฯ ในด้านหลักเกณฑ์และวิธีดำเนินงาน มากกว่าข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีอายุต่ำกว่า 50 ปี

สมมติฐาน ง) ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือเทียบเท่า ความคิดเห็นในหลักการและเหตุผล จึงอาจไม่แตกต่างกันมากนัก

สมมติฐาน จ) ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีระดับชั้นทางราชการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีระดับชั้นทางราชการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างได้ทราบถึงเงื่อนไขและหลักการของมาตรการ ฯ มาบ้างแล้ว เนื่องจากมาตรการ ฯ ได้มีการบังคับใช้มาก่อนหน้านี้ ซึ่งพอจะทำให้ข้าราชการได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับมาตรการ ฯ อยู่บ้าง

อย่างไรก็ตามเมื่อนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบกับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง เป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการ ฯ ในด้านสิ่งจูงใจ ด้านผลกระทบต่อระบบราชการ และด้านผลกระทบต่อข้าราชการ มีความแตกต่างเกิดขึ้น กล่าวคือ ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ มีความเชื่อมั่นว่า สิ่งจูงใจที่ได้รับทั้งสิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงินและสิทธิประโยชน์อื่น จะสามารถจูงใจให้ข้าราชการเข้าร่วมมาตรการ ฯ ได้ อีกทั้งมาตรการ ฯ ยังส่งผลกระทบต่อระบบราชการ กล่าวคือ สามารถลดขนาดกำลังคน ทำให้เกิดความคล่องตัว และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่ระบบราชการได้ แต่ทั้งนี้มาตรการ ฯ ยังส่งผลกระทบต่อข้าราชการ กล่าวคือ ข้าราชการผู้ที่ไม่เข้าร่วมมาตรการ ฯ อาจมีภาระที่ต้องรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น

สมมติฐาน ฉ) ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจมีสาเหตุจากสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้น

เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวัน สิ่งจูงใจจากมาตรการ ฯ จึงเป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่ข้าราชการสามารถใช้ในการตัดสินใจเข้าร่วมมาตรการ ฯ

อย่างไรก็ตามเมื่อนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบกับความคิดเห็นเกี่ยวกับ มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง เป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการ ฯ ในด้านสิ่งจูงใจ ด้านผลกระทบต่อระบบราชการ และด้านผลกระทบต่อข้าราชการ มีความแตกต่างเกิดขึ้น

สมมติฐาน ข) ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรการ พัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมาตรการ ฯ ได้กำหนดเงื่อนไขและ หลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้เข้าร่วมมาตรการ ฯ โดยเป็นที่ทราบทั่วกันดี เนื่องจาก มาตรการ ฯ ได้มีการบังคับใช้ และมีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบกันมาบ้างแล้ว อีกทั้งกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการต่ำกว่า 25 ปี จึงทำให้ความใส่ใจในเชิงลึกเกี่ยวกับมาตรการ ฯ จึงแค่เพียงผิวเผิน เพราะถือว่ายังเป็นเรื่องที่ไกลตัวอยู่

อย่างไรก็ตามเมื่อนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบกับความคิดเห็นเกี่ยวกับ มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง เป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการ ฯ ในด้านหลักเกณฑ์และวิธีดำเนินงาน มีความแตกต่างเกิดขึ้น กล่าวคือ ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการ 25 ปีขึ้นไป มีความเชื่อมั่นว่ามาตรการ ฯ นี้ จะช่วยให้ข้าราชการมีทางเลือกที่เหมาะสมในการเกษียณก่อนกำหนด จากเหตุดังกล่าวจึงทำให้ ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการ 25 ปีขึ้นไป เห็นด้วยกับมาตรการ ฯ ใน ด้านหลักเกณฑ์และวิธีดำเนินงาน มากกว่าข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการ ต่ำกว่า 25 ปี

สมมติฐาน ข) ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีรายได้อื่นนอกเหนือจากเงินเดือน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีรายได้อื่น นอกเหนือจากเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อ รองรับการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ รายได้อื่นนอกเหนือจากเงินเดือน เป็นส่วนที่เสริมให้มีรายรับที่เพิ่มมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นรายได้อื่น นอกเหนือจากการที่ได้รับจากหน่วยงาน หรือรายได้ที่ได้รับจากหน่วยงานเอง เช่น เงินสวัสดิการ

คำรักษาพยาบาล ซึ่งในส่วนนี้ข้าราชการสามารถใช้สิทธิเบิกจากรัฐได้อยู่แล้วตามกฎหมายและระเบียบ ซึ่งอาจทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการ ฯ ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ มีความไม่แตกต่างกันเกิดขึ้น

สมมติฐาน ณ) ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีเงินออมในปัจจุบันต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีเงินออมในปัจจุบันต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเงินออมบ่งบอกถึงความสามารถในการใช้จ่ายใช้สอยในชีวิตประจำวัน ผู้ที่มีเงินออมมากอาจจะอยู่ในภาวะที่ดีกว่าผู้ที่มีเงินอมน้อยกว่า

อย่างไรก็ตามเมื่อนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบกับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง เป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการ ฯ ในด้านผลกระทบต่อบุคลากร มีความแตกต่างเกิดขึ้น กล่าวคือ หากข้าราชการเข้าร่วมมาตรการ ฯ ก็จะส่งผลให้เขามีเงินออมเพิ่มสูงขึ้นในปัจจุบัน และเป็นการช่วยลดภาระหรือประหยัดงบประมาณด้านบุคลากรในอนาคตอีกด้วย

สมมติฐาน ญ) ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีภาระหนี้สินในปัจจุบันต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีภาระหนี้สินในปัจจุบันต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาระหนี้สินที่มีอยู่เป็นปัญหาในการจัดสรรการใช้จ่าย มาตรการ ฯ จึงเป็นทางเลือกอีกทางหนึ่งที่กำหนดสิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน (เงินก้อน) ซึ่งผู้เข้าร่วมมาตรการ ฯ สามารถรับเงินก้อนที่ได้รับไปสะสมหนี้สินที่มีอยู่ได้

อย่างไรก็ตามเมื่อนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบกับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง เป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการ ฯ ในด้านสิ่งจูงใจ และด้านผลกระทบต่อข้าราชการ มีความแตกต่างเกิดขึ้น กล่าวคือ ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ มีความเชื่อมั่นว่าสิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน (เงินก้อน) จะสามารถจูงใจให้ข้าราชการเข้าร่วมมาตรการ ฯ ได้ ซึ่งเงินก้อนที่ได้รับได้รับจากมาตรการ ฯ สามารถนำไปสะสมหนี้สินที่มีอยู่ได้

สมมติฐาน ฎ) ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีปัญหาสุขภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน ผลการ

ทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีปัญหาสุขภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพ มีเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่มีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพ

สมมติฐาน ฎ) ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีบุตรหรือผู้ที่รับอุปการะต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีบุตรหรือผู้ที่รับอุปการะต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการที่มีบุตรหรือผู้ที่รับอุปการะ ไม่ได้นำกรณีบุตรหรือผู้ที่รับอุปการะเข้ามาพิจารณาในการเข้าร่วมมาตรการ ฯ เพราะผู้มีบุตรหรือมีผู้ที่รับอุปการะส่วนใหญ่ มีค่าใช้จ่ายในการอุปการะน้อย ซึ่งยังสามารถรับภาระในส่วนนี้ได้อยู่ ความคิดเห็นที่มีต่อมาตรการ ฯ จึงไม่แตกต่างกัน

สมมติฐาน จ) ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีค่าใช้จ่ายในการอุปการะบุตรต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีค่าใช้จ่ายในการอุปการะบุตรต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะค่าใช้จ่ายในการอุปการะบุตรเป็นค่าใช้จ่ายที่ข้าราชการต้องกันเงินไว้เพื่อใช้จ่ายส่วนหนึ่งแล้ว หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ ค่าใช้จ่ายในการอุปการะบุตร อาจจะอยู่ในแผนการใช้จ่ายปกติที่ต้องมีการจัดสรรเงินเพื่อการนี้โดยเฉพาะอยู่แล้ว ทำให้ข้าราชการที่มีบุตรหรือผู้ที่รับอุปการะต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรการ ฯ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐาน ท) ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีที่พักอาศัยต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีที่พักอาศัยต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ส่วนใหญ่พักอาศัยอยู่บ้านตนเอง ไม่เดือดร้อนในเรื่องที่พักอาศัย ความคิดเห็นที่มีต่อมาตรการ ฯ จึงไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ในกรณีการกู้ยืมเพื่อซื้อที่อยู่อาศัย เชื่อว่าอาจมีการจัดสรรเงินเพื่อการนี้ เนื่องจากมีสวัสดิการการกู้ยืมเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยรองรับอยู่แล้ว

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ มีความเชื่อมั่นว่า มาตรการ ฯ นี้ จะช่วยให้ข้าราชการมีทางเลือกที่เหมาะสมในการเกษียณก่อนกำหนด จากเหตุดังกล่าวจึงทำให้ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ เห็นด้วยกับมาตรการ ฯ ในทุก ๆ ด้าน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ มีความเชื่อมั่นว่ามาตรการ ฯ นี้ จะช่วยให้ข้าราชการมีทางเลือกที่เหมาะสมในการเกษียณก่อนกำหนด จากเหตุดังกล่าวจึงทำให้ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ เห็นด้วยกับมาตรการ ฯ

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในสิ่งจูงใจและสิทธิประโยชน์จากมาตรการ ฯ ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในสิ่งจูงใจและสิทธิประโยชน์จากมาตรการ ฯ ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ มีความเชื่อมั่นว่ามาตรการ ฯ นี้ จะช่วยให้ข้าราชการมีทางเลือกที่เหมาะสมในการเกษียณก่อนกำหนด จากเหตุดังกล่าวจึงทำให้ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ เห็นด้วยกับมาตรการ ฯ

บทที่ 6

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษามาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง: กรณีศึกษาข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นและปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีต่อมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง โดยศึกษาจากปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการ ฯ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในสิ่งจูงใจและสิทธิประโยชน์จากมาตรการ ฯ กับความคิดเห็นของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีต่อมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง วัตถุประสงค์อีกประการหนึ่งคือ เพื่อเปรียบเทียบทางเลือกระหว่างการเข้าร่วมมาตรการ ฯ กับการไม่เข้าร่วมมาตรการ ฯ ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ในสังกัดส่วนกลาง ประจําปีงบประมาณ 2548 จำนวน 400 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) และสอบถามความคิดเห็นระดับผู้อํานวยการ จำนวน 42 ท่าน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างไปทำการประมวลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test สำหรับตัวแปรที่แบ่งเป็น 2 กลุ่ม One-Way ANOVA สำหรับตัวแปรที่มากกว่า 2 กลุ่ม และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ใช้ในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม สำหรับนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 ส่วนการเปรียบเทียบทางเลือกระหว่างการเข้าร่วมมาตรการ ฯ กับการไม่เข้าร่วมมาตรการ ฯ ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ ใช้วิธีการคิดมูลค่าปัจจุบันของผลตอบแทนสุทธิ ซึ่งผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ ในสังกัดส่วนกลาง จำนวน 400 คน พบว่า

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุต่ำกว่า 50 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือเทียบเท่า มีระดับชั้นทางราชการ ระดับ 3-5 มีอัตราเงินเดือน ระหว่าง 10,000-19,999 บาท มีระยะเวลาปฏิบัติราชการต่ำกว่า 25 ปี มีรายได้อื่นนอกเหนือจากเงินเดือน อยู่ระหว่าง 1-99,999 บาท มีเงินออมในปัจจุบัน อยู่ระหว่าง 1-99,999 บาท ส่วนใหญ่ไม่มีภาระหนี้สินในปัจจุบัน และไม่มีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพ ส่วนในเรื่องบุตรหรือผู้ที่รับอุปการะ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีบุตรหรือผู้ที่รับอุปการะ และมีค่าใช้จ่ายในการอุปการะบุตร ระหว่าง 1-99,999 บาท ในส่วนของที่พักอาศัย กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อาศัยอยู่บ้านตนเอง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์

โดยภาพรวมของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.73$) ซึ่งหมายความว่า ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์มีความรู้สึกรู้สึกที่ค่อนข้างไม่ดีต่องานที่ปฏิบัติ แต่มีแนวโน้มที่จะดีขึ้นได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสภาพการทำงาน ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ยังไม่เป็นที่พึงพอใจในการปฏิบัติงานในปัจจุบัน เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า

1. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธภาพภายในองค์กร ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.03$) หมายถึง การที่ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์มีความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ในด้านสัมพันธภาพภายในองค์กร ซึ่งจะช่วยเหลืออำนวยความสะดวกการปฏิบัติงานมากขึ้น

2. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.90$) หมายถึง การที่ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์มีความรู้สึกที่ค่อนข้างไม่ดีต่องานที่ปฏิบัติ แต่มีแนวโน้มที่จะดีขึ้นได้ ในด้านสภาพการทำงาน

3. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.82$) หมายถึง การที่ข้าราชการกระทรวง

พาณิชย์มีความรู้สึกนึกคิดที่ค่อนข้างไม่ดีต่องานที่ปฏิบัติ แต่มีแนวโน้มที่จะดีขึ้นได้ ในด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ

4. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.63$) หมายถึง การที่ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์มีความรู้สึกนึกคิดที่ค่อนข้างไม่ดีต่องานที่ปฏิบัติ แต่มีแนวโน้มที่จะดีขึ้นได้ ในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

5. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.29$) หมายถึง การที่ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์มีความรู้สึกนึกคิดที่ค่อนข้างไม่ดีต่องานที่ปฏิบัติ แต่มีแนวโน้มที่จะดีขึ้นได้ ในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

โดยภาพรวมของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 0.74$) ซึ่งหมายความว่า ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์มีความรู้ความเข้าใจในข้อเท็จจริงและรายละเอียดของมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมาตรการ ฯ มีการบังคับใช้มาก่อนหน้านี้แล้ว ซึ่งข้าราชการทุกคนจะได้รับข้อมูลข่าวสารเป็นอย่างดี เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า

1. ระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ด้านสิ่งจูงใจและสิทธิประโยชน์ ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 0.84$) หมายถึง การที่ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์มีความรู้และเข้าใจในข้อเท็จจริงและรายละเอียดของมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างดี ในด้านสิ่งจูงใจและสิทธิประโยชน์

2. ระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ด้านกลุ่มเป้าหมายของมาตรการ ฯ ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 0.76$) หมายถึง การที่ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์มีความรู้และเข้าใจในข้อเท็จจริงและรายละเอียดของมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างดี ในด้านกลุ่มเป้าหมายของมาตรการ ฯ

3. ระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ด้านที่มา หลักการและวัตถุประสงค์ของมาตรการ ฯ ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 0.75$) หมายถึง การที่ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์มีความรู้และเข้าใจในข้อเท็จจริงและรายละเอียดของมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างดี ในด้านที่มา หลักการและวัตถุประสงค์ของมาตรการ ฯ

4. ระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการของมาตรการ ฯ ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 0.59$) หมายถึง การที่ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์มีความรู้และเข้าใจในข้อเท็จจริงและรายละเอียดของมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างดี ในด้านหลักเกณฑ์และวิธีการของมาตรการ ฯ

ความพึงพอใจในสิ่งจูงใจและสิทธิประโยชน์จากมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

โดยภาพรวมของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ มีความพึงพอใจในสิ่งจูงใจและสิทธิประโยชน์จากมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.99$) ซึ่งหมายความว่า ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์มีความรู้สึกค่อนข้างไม่ดีต่อสิ่งจูงใจและสิทธิประโยชน์จากมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง แต่มีแนวโน้มที่จะดีขึ้นได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเงินก้อนที่ได้รับไม่เพียงพอต่อสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน หรืออีกนัยหนึ่งคือ สิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากมาตรการ ฯ ยังไม่สามารถที่จะจูงใจให้ข้าราชการเข้าร่วมมาตรการ ฯ ได้ ซึ่งถ้าหากมีการปรับหรือเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้มากขึ้น ก็อาจจะสามารถจูงใจข้าราชการเข้าร่วมมาตรการ ฯ ได้

ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

โดยภาพรวมของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.73$) ซึ่งหมายความว่า ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์มีความรู้สึกค่อนข้างไม่เห็นด้วยกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง แต่มีแนวโน้มที่จะเห็นด้วยเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินงาน สิ่งจูงใจ ผลกระทบต่อระบบราชการ ผลกระทบต่อข้าราชการ และผลกระทบต่องบประมาณ ยังไม่จูงใจที่จะทำให้ข้าราชการเข้าร่วมมาตรการ ฯ ได้ เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า

ความคิดเห็นของผู้อำนวยการ ที่มีต่อระบบราชการของกระทรวงพาณิชย์ จากการที่ข้าราชการเข้าร่วมมาตรการ ฯ

โดยภาพรวม ผู้อำนวยการ มีความคิดเห็นต่อระบบราชการของกระทรวงพาณิชย์ จากการที่ข้าราชการเข้าร่วมมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.48$) ซึ่งหมายความว่า ผู้อำนวยการ มีความรู้สึกค่อนข้างไม่เห็นด้วยว่า มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง จะสามารถส่งผลกระทบต่อระบบราชการของกระทรวงพาณิชย์ แต่มีแนวโน้มที่จะเห็นด้วยเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระบบราชการยังคงดำเนินการต่อเนื่องได้อยู่ ซึ่งมาตรการ ฯ อาจไม่ส่งผลกระทบต่อระบบราชการในภาพรวมทั้งหมด ทั้งในด้านการบริหารงานบุคคล ด้านงบประมาณ และด้านผลผลิตของหน่วยงาน แต่อาจส่งผลต่อผู้ปฏิบัติงานที่เหลืออยู่ที่ต้องรับภาระและมีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า

1. ระดับความคิดเห็นที่มีต่อระบบราชการ ของกระทรวงพาณิชย์ จากการที่ข้าราชการเข้าร่วมมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.60$) หมายถึง การที่ผู้อำนวยการ มีความรู้สึกค่อนข้างไม่เห็นด้วยว่า มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง จะสามารถส่งผลกระทบต่อระบบราชการของกระทรวงพาณิชย์ แต่มีแนวโน้มที่จะเห็นด้วยเพิ่มมากขึ้น

2. ระดับความคิดเห็นที่มีต่อระบบราชการ ของกระทรวงพาณิชย์ จากการที่ข้าราชการเข้าร่วมมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ด้านงบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.46$) หมายถึง การที่ผู้อำนวยการ มีความรู้สึกค่อนข้างไม่เห็นด้วยว่า มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง จะสามารถส่งผลกระทบต่อระบบราชการของกระทรวงพาณิชย์ แต่มีแนวโน้มที่จะเห็นด้วยเพิ่มมากขึ้น

3. ระดับความคิดเห็นที่มีต่อระบบราชการ ของกระทรวงพาณิชย์ จากการที่ข้าราชการเข้าร่วมมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ด้านผลผลิตของหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.37$) หมายถึง การที่ผู้อำนวยการ มีความรู้สึกค่อนข้างไม่เห็นด้วยว่า มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง จะสามารถส่งผลกระทบต่อระบบราชการของกระทรวงพาณิชย์ แต่มีแนวโน้มที่จะเห็นด้วยเพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีต่อมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ ซึ่งมีด้วยกันทั้งหมด 4 สมมติฐาน พบว่า

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านกรณที่สังกัด เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นทางราชการ ระยะเวลาปฏิบัติราชการ รายได้อื่นนอกเหนือจากเงินเดือน ปัญหาสุขภาพ บุตรหรือผู้ที่รับอุปการะ ค่าใช้จ่ายในการอุปการะบุตร ที่พักอาศัย ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ ไม่มีผลทำให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพราะปัจจัยเหล่านี้ไม่ทำให้ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์มีความสนใจในมาตรการ ฯ หรือเกษียณอายุก่อนกำหนด

1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือน เงินออมในปัจจุบัน ภาระหนี้สินในปัจจุบัน ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ มีผลทำให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้น เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวัน ในส่วนของเงินออมเป็นสิ่งบ่งบอกถึงความสามารถในการใช้จ่ายใช้สอยในชีวิตประจำวัน ผู้ที่มีเงินออมมากกว่าย่อมจะอยู่ในภาวะที่ดีกว่าผู้ที่มีเงินออมน้อยกว่า และในส่วนของภาระหนี้สินที่มีอยู่เป็นปัญหาในการจัดสรรการใช้จ่าย มาตรการ ฯ จึงเป็นทางเลือกหนึ่งที่กำหนดสิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน (เงินก้อน) ซึ่งผู้เข้าร่วมมาตรการ ฯ สามารถนำเงินก้อนที่ได้รับไปสะสมหนี้สินที่มีอยู่ได้ สิ่งจูงใจที่ได้รับจากมาตรการ ฯ จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ข้าราชการใช้ในการตัดสินใจเข้าร่วมมาตรการ ฯ

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ปฏิเสธสมมติฐานในตัวแปรอิสระ เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง เพราะว่าข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ มีความเชื่อมั่นว่ามาตรการ ฯ นี้ จะช่วยให้ข้าราชการมีทางเลือกที่เหมาะสมในการเกษียณก่อนกำหนด จากเหตุดังกล่าวจึงทำให้ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ เห็นด้วยกับมาตรการ ฯ โดยรวม ในทุก ๆ ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านสัมพันธภาพภายในองค์กร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ปฏิเสธสมมติฐานในตัวแปรอิสระ เรื่องด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์

ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง เพราะว่าข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ มีความเชื่อมั่นว่ามาตรการ ฯ นี้ จะช่วยให้ข้าราชการมีทางเลือกที่เหมาะสมในการเกษียณก่อนกำหนด จากเหตุดังกล่าวจึงทำให้ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ เห็นด้วยกับมาตรการ ฯ โดยรวม ในด้านที่มา หลักการและวัตถุประสงค์ของมาตรการ ฯ และด้านกลุ่มเป้าหมายของมาตรการ ฯ

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในสิ่งจูงใจและสิทธิประโยชน์จากมาตรการ ฯ ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ปฏิเสธสมมติฐานในตัวแปรอิสระ เรื่องด้านความพึงพอใจในสิ่งจูงใจและสิทธิประโยชน์จากมาตรการ ฯ ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในสิ่งจูงใจและสิทธิประโยชน์จากมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง เพราะว่าข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ มีความเชื่อมั่นว่ามาตรการ ฯ นี้ จะช่วยให้ข้าราชการมีทางเลือกที่

เหมาะสมในการเกษียณก่อนกำหนด จากเหตุดังกล่าวจึงทำให้ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ เห็น
ด้วยกับมาตรการ ฯ โดยรวม ในด้านสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน และสิทธิประโยชน์อื่น

**การเปรียบเทียบทางเลือกระหว่างการเข้าร่วมมาตรการ ฯ กับการไม่เข้าร่วมมาตรการ ฯ ของ
ข้าราชการกระทรวงพาณิชย์**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยโดยการเปรียบเทียบทางเลือกระหว่างการเข้าร่วม
มาตรการ ฯ กับการไม่เข้าร่วมมาตรการ ฯ ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ ผู้วิจัยได้ทำการ
เปรียบเทียบ ณ เวลาปัจจุบัน โดยใช้อัตราคิดลดมาใช้เป็นเครื่องมือประกอบสำหรับการคำนวณ
คิดมูลค่าปัจจุบันของผลตอบแทนสุทธิ สรุปได้ดังนี้

จากกรณีตัวอย่าง สมมติให้ นาง ก. เกิดวันที่ 12 กรกฎาคม 2493 อายุ 55 ปี (เกิดก่อน
เดือนตุลาคม 2493) (มีสิทธิได้รับบำนาญ) บรรจุเข้ารับราชการตั้งแต่ปี พ.ศ.2523 (เมื่ออายุ
30 ปี) รวมอายุราชการ 25 ปี (นับถึงปี พ.ศ.2548) และมีอายุราชการคงเหลือ 5 ปี ปัจจุบัน
ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานการเงินและบัญชี 7 สังกัดกองคลัง สำนักงานปลัดกระทรวง
พาณิชย์ ได้รับ เงินเดือน เดือนละ 17,310 บาท (สมมติให้เงินเดือนจำนวนนี้ได้ปรับขึ้นเงินเดือน
แล้ว ณ เดือนตุลาคม 2548) หากนาง ก. เลือกเข้าร่วมมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อ
รองรับการเปลี่ยนแปลงมาตรการ ฯ มีผลบังคับใช้วันที่ 1 เมษายน 2549 ทางเลือกที่นาง ก. ใช้
ตัดสินใจ มีดังนี้

ทางเลือกที่ 1 เลือกรับราชการต่อไปจนครบเกษียณอายุราชการ 60 ปี (ภายใต้ข้อสมมติ
ในแต่ละปีข้าราชการผู้นี้ได้รับเงินเดือนและขั้นเพิ่มขึ้นปีละ 1 ขั้นเงินเดือน) และเลือกรับเงิน
บำนาญ จนกระทั่งสิ้นอายุชัย 75 ปี ซึ่งในกรณีนี้ทายาทของนาง ก. มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จ
ตกทอด (กรณีปกติ)

สิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน = 3,477,265.38 บาท

ทางเลือกที่ 2 เลือกออกจากราชการ โดยเข้าร่วมมาตรการ ฯ รับเงินก้อน 8 เท่าของ
เงินเดือน สิทธิประโยชน์อื่น ๆ และเลือกรับเงินบำนาญ จนกระทั่งสิ้นอายุชัย 75 ปี ซึ่งในกรณีนี้
ทายาทของ นาง ก. มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จตกทอด และสมมติให้เข้าร่วมมาตรการ ฯ เมื่อวันที่
1 เม.ย.49

สิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน = 2,464,657.29 บาท

เมื่อทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างทางเลือกที่ 1 เลือกรับราชการเลือกรับราชการต่อไปจนครบเกษียณอายุราชการ 60 ปี กับทางเลือกที่ 2 เลือกออกจากราชการ โดยเข้าร่วมมาตรการ ฯ รับเงินก้อน 8 เท่าของเงินเดือน สิทธิประโยชน์อื่น ๆ และเลือกรับเงินบำนาญจนกระทั่งสิ้นอายุขัย 75 ปี แล้วพบว่า ทางเลือกที่ 1 ให้ผลตอบแทนคุ้มค่ามากที่สุด หากข้าราชการผู้นี้เลือกรับราชการต่อไป

จากทางเลือกที่ 2 ถ้าสมมติให้สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน (เงินก้อน) ที่ได้รับมากกว่า 8 เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้าย เพื่อพิจารณาถึงผลตอบแทนที่ได้รับระหว่างทางเลือกที่ 1 กับทางเลือกที่ 2

สิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงินของทางเลือกที่ 1 = 3,477,265.38 บาท
(กรณีปกติ)

สิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงินของทางเลือกที่ 2 = 2,464,657.29 บาท
(กรณีเข้าร่วมมาตรการ ฯ)

ผลต่างระหว่างทางเลือกที่ 1 กับทางเลือกที่ 2 = 1,012,608.09 บาท

ผู้วิจัยได้ทำการสมมติให้ทางเลือกที่ 2 มีสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงินให้มีความมากกว่ากรณีปกติ (8 เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้าย) เพื่อพิจารณาว่าสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงินก็เท่าถึงจะคุ้มค่า หากข้าราชการจะเข้าร่วมมาตรการ ฯ พบว่า ต้องสมมติให้สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงินที่ได้รับมีค่ามากกว่า 65 เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้ายขึ้นไป ทางเลือกที่ 2 ถึงจะให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่ามากกว่าทางเลือกที่ 1 (กรณีปกติ)

ทางเลือกที่ 2 โดยสมมติให้สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน 66 เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้าย

สิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงินกรณี 66 เท่า = 3,491,837.29 บาท

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษามาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง: กรณีศึกษาข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ ผู้วิจัยขอเสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่อาจเป็นประโยชน์ต่อผู้จัดทำมาตรการ ฯ และหน่วยงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานตามมาตรการ ฯ นี้ ในการที่จะแก้ไขหรือปรับปรุงมาตรการ ฯ ให้มีความเหมาะสม เพื่อที่จะเอื้อให้ข้าราชการเข้าร่วมมาตรการ ฯ เพิ่มมากขึ้น บรรลุผลตามเป้าหมายของมาตรการ ฯ ที่ตั้งไว้ ดังนี้

1. การสร้างความพึงพอใจเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์

1.1 ด้านหลักการและวิธีดำเนินงาน

ตามวัตถุประสงค์ของมาตรการ ฯ ที่ต้องการปรับโครงสร้างองค์การให้มีขนาดเล็กลง เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน และเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการ โดยใช้วิธีลดขนาดกำลังคนภาครัฐ โดยตามวัตถุประสงค์และหลักการถือว่าเป็นสิ่งที่ดีในแง่นโยบาย แต่ในทางปฏิบัติควรพิจารณาให้รอบคอบและถี่ถ้วน โดยดูถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นหลังจากการใช้มาตรการ ฯ ด้วย ในการกำหนดคุณสมบัติผู้เข้าร่วมมาตรการ ฯ ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะว่า ควรลดจำนวนอายุราชการลงจาก 25 ปี เหลือ 20 ปี จะทำให้มีผู้เข้าร่วมมาตรการ ฯ เพิ่มมากขึ้น ควรให้ออกสื่อบุคลากรที่ด้อยคุณภาพ เช่น ผู้ที่มีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพ ได้เข้าร่วมมาตรการ ฯ ก่อน ทั้งนี้หน่วยงานจะต้องดูถึงความเหมาะสมของผู้เข้าร่วมมาตรการ ฯ และการวางแผนทรัพยากรบุคคลให้ดี ควรมีการเกลี่ยอัตรากำลังคนทดแทนในส่วนที่ขาด เพื่อไม่ให้ระบบการทำงานขาดความต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของระบบราชการได้ วิธีการดำเนินงานควรมีการประชาสัมพันธ์ เพื่อให้บุคลากรได้รู้และเข้าใจในมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง อย่างเพียงพอ

1.2 ด้านสิ่งจูงใจ

เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้น รายได้ที่ได้รับไม่เพียงพอค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน อีกทั้งภาระหนี้สินที่มีอยู่ ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะว่า ควรปรับสิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน (เงินก้อน) เพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะสามารถจูงใจข้าราชการให้เข้าร่วมมาตรการ ฯ ได้

1.3 ด้านผลกระทบต่อข้าราชการ

ภายหลังจากการใช้มาตรการ ฯ จะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังคนแทนในส่วนที่ขาด และไม่ควรให้บุคคลที่อยู่ต้องรับภาระหรือมีปริมาณงานหนักขึ้น เพราะจะทำให้ผลผลิตหรือผลงานออกมาไม่มีคุณภาพ อีกทั้งยังส่งผลเสียต่อบุคคลที่อยู่ เพราะจะทำให้เขารู้สึกคัดค้านและต่อต้านมาตรการ ฯ ได้ ควรมีการจัดฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

1.4 ด้านผลกระทบต่อระบบราชการ

ควรมีการสำรวจความคิดเห็น ศึกษา วิจัย ถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นภายหลังจากการใช้มาตรการ ฯ เพื่อจะได้ทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้น และหาทางแก้ไขได้ถูกต้อง

1.5 ด้านผลกระทบต่องบประมาณ

มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อบริการเปลี่ยนแปลง จะต้องสามารถทำให้งบประมาณด้านบุคลากรลดลงได้จริงภายหลังจากที่มีการใช้มาตรการ ฯ เนื่องจากอัตราากำลังคนที่ลดลงก็ควรที่จะทำให้ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับบุคลากรลดลงตามด้วย อาทิเช่น สวัสดิการ ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ขันเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ฯ ล ฯ ซึ่งรัฐบาลสามารถนำเงินงบประมาณที่จ่ายให้กับบุคลากรภาครัฐไปจัดสรรในด้านอื่น ๆ ได้มากขึ้น

2. การเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกระทรวงพาณิชย์

2.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ

ควรจัดวางคนให้ตรงกับงาน โดยดูจากความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ ทั้งนี้อาจมีการฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานให้เกิดความเชี่ยวชาญและชำนาญ ให้งานมีการเกลี่ย ควรมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนการทำงาน เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าใจและเป็นงานในหลาย ๆ ด้าน

2.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธภาพภายในองค์กร

ผู้บังคับบัญชาควรปลูกจิตสำนึกในการสร้างสัมพันธ์อันดีภายในหน่วยงาน ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกัน หรือระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อลดการขัดแย้งภายในหน่วยงาน ให้คำปรึกษาและแนะนำในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและยุติธรรม

2.3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน

ภายในหน่วยงานควรมีระเบียบปฏิบัติงานที่ถูกต้อง มีวัสดุ ครุภัณฑ์ที่จำเป็น เพื่อที่จะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาควรกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจในแผนงานปฏิบัติและเป้าหมายของหน่วยงาน อาจให้สมาชิกในหน่วยงานร่วมมือและประสานงานกัน เพื่อสร้างการทำงานเป็นทีม

2.4 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

ผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุน ส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชา ให้มีโอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน อีกทั้งควรพิจารณาความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาในการเลื่อนตำแหน่งอย่างโปร่งใสและยุติธรรม

2.5 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

หน่วยงานควรมีสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือข้าราชการ เนื่องจากเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับยังถือว่าน้อยมากเมื่อเทียบกับภาคเอกชน

3. การเพิ่มความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

3.1 ด้านที่มา หลักการและวัตถุประสงค์ของมาตรการ ฯ

ควรมีการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจที่แท้จริงเกี่ยวกับ มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง อาจมีการจัดสัมมนาให้ ข้าราชการได้เข้าฟังและมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ

3.2 ด้านกลุ่มเป้าหมายของมาตรการ ฯ

ควรมีการบรรยายให้ความรู้กับกลุ่มเป้าหมายของมาตรการ ฯ โดยเฉพาะ เพื่อให้ ทราบถึงเงื่อนไขของมาตรการ ฯ และผลประโยชน์อื่น ๆ ทั้งนี้ควรมีการจัดฝึกอบรมแนะนำอาชีพ ให้กับกลุ่มเป้าหมาย ภายหลังจากเข้าร่วมมาตรการ ฯ แล้ว ควรมีการติดตามและประเมินผลจาก กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมมาตรการ ฯ

3.3 ด้านสิ่งจูงใจและสิทธิประโยชน์

ควรมีการบรรยายให้ความรู้ ความเข้าใจในด้านการจูงใจและสิทธิประโยชน์ เพื่อให้ทราบถึงสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับการเข้าร่วมมาตรการ ฯ ทั้งสิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน และสิทธิประโยชน์อื่น เพื่อสามารถวางแผนจัดสรรเงินได้อย่างถูกต้อง ทั้งนี้ผู้ตอบแบบสอบถาม เสนอแนะว่าควรมีการปรับเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้มากขึ้น เพื่อที่จะสามารถจูงใจให้ข้าราชการเข้า ร่วมมาตรการ ฯ ได้

3.4 ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการของมาตรการ ฯ

นอกจากจะเป็นการเปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้าร่วมมาตรการ ฯ ด้วยความสมัคร ใจแล้ว ยังจะต้องพิจารณาถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับหน่วยงานหรือองค์การเป็นสำคัญ ทั้งนี้การ เข้าร่วมมาตรการ ฯ จะต้องไม่ส่งผลเสียต่อหน่วยงานและต่อระบบราชการโดยเด็ดขาด

4. ปัจจัยที่เสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการ เปลี่ยนแปลง

4.1 ความพึงพอใจในสิ่งจูงใจและสิทธิประโยชน์จากมาตรการ ฯ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยกับสิ่งจูงใจและสิทธิประโยชน์จาก มาตรการ ฯ แต่ทั้งนี้ควรมีการประชาสัมพันธ์ อบรมให้ความรู้เพิ่มเติม หรือมีจัดการสัมมนา อาทิ

เช่น ผู้เข้าร่วมมาตรการ ฯ จะได้สิทธิประโยชน์ในการได้รับการพิจารณาจัดสรรวงเงินกู้ยืมจากธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (ธ.พ.ว.) อาจมีการเชิญวิทยากร ผู้เชี่ยวชาญ มาบรรยายแนะนำอาชีพ หรือการลงทุนให้ผู้เข้าร่วมมาตรการ ฯ เป็นต้น

ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะว่า สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนควรที่จะจัดทำมาตรการ ฯ ที่มีเป้าหมายเฉพาะตามข้าราชการประเภทต่าง ๆ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าข้าราชการแต่ละประเภทมีสภาพแวดล้อมในด้านต่าง ๆ ที่ไม่เหมือนกัน ดังนั้นการจัดทำมาตรการ ฯ ออกมาเพียงรูปแบบเดียว อาจจะไม่สามารถสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมกับข้าราชการในทุกประเภทได้ ดังนั้นสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนและหน่วยงานราชการควรที่จะร่วมมือกันในการที่จะจัดทำมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการประเภทต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสมกับข้าราชการกลุ่มเป้าหมายของมาตรการ ฯ

5. แนวทางการดำเนินงานของส่วนราชการ ภายหลังจากที่ข้าราชการเข้าร่วมมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

5.1 ด้านการบริหารงานบุคคล

ตามวัตถุประสงค์ของมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ที่ต้องการลดขนาดกำลังคนภาครัฐ ปรับโครงสร้างขององค์กรให้มีขนาดเล็กลง กะทัดรัด และเกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน จากวัตถุประสงค์ทางด้านนโยบายถือว่าเป็นสิ่งที่ดี แต่ในทางปฏิบัติจริง ภายหลังจากการใช้มาตรการ ฯ พบว่าระบบราชการต้องสูญเสียบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ ส่วนผู้ที่เหลืออยู่ก็จะเป็นผู้ด้อยคุณภาพ ท้ายที่สุดก็จะส่งต่อประสิทธิภาพของระบบราชการ ในจุดนี้ถือเป็นข้อเสียของมาตรการ ฯ ที่ต้องคำนึงถึง การดำเนินมาตรการ ฯ ควรมีการวางแผนอย่างรอบคอบและรัดกุม อาทิเช่น ภายหลังจากการใช้มาตรการ ฯ แล้ว ควรมีการวางแผนเกลี่ยอัตรากำลังคนแทนในส่วนที่ขาดไป เพื่อให้บุคคลที่อยู่ไม่ต้องรับภาระหรือมีปริมาณงานมากเกินไป ควรจัดสรรบุคคลที่อยู่ให้มีจำนวนเหมาะสมกับปริมาณงานที่มีอยู่ อีกทั้งจะต้องกระตุ้นให้บุคลากรที่เหลืออยู่ ได้รับการพัฒนา เกิดทักษะ การเรียนรู้ ความเชี่ยวชาญ ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้ในเรื่องของประสิทธิภาพของบุคลากร ควรมีการจัดทำตัวชี้วัดเป็นรายบุคคลให้ชัดเจนและเป็นธรรม รวมทั้งต้องมีการชี้วัดผลการปฏิบัติงานของทุกคนทั่วทั้งองค์กรอย่างจริงจัง

5.2 ด้านงบประมาณ

ภายหลังจากการใช้มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่ามาตรการ ฯ สามารถช่วยลดภาระหรือประหยัดงบประมาณทางด้านบุคลากรได้ แต่ทั้งนี้ควรมีการจัดสรรเงินงบประมาณที่ประหยัดได้จากมาตรการ ฯ ไปจัดฝึกอบรม เพื่อเป็นการเพิ่มเติมความรู้ ให้แก่ข้าราชการ อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่ข้าราชการและระบบราชการอีกทางหนึ่งด้วย

5.3 ด้านผลผลิตของหน่วยงาน

ภายหลังจากการใช้มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ผลผลิตของส่วนราชการควรมีระดับคุณภาพไม่ต่ำไปกว่าจากเดิม หรือคงคุณภาพไว้จากเดิม หรือเพิ่มคุณภาพให้สูงขึ้น ปริมาณผลงานหรือผลผลิตที่ได้รับยังต้องตรงตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตัวชี้วัด หรือแผนงานของส่วนราชการ หรือองค์กร และยังคงความต่อเนื่องต่อไปได้

ประเด็นที่น่าสนใจเกี่ยวกับผลผลิตของหน่วยงาน โดยใช้ผลผลิตของหน่วยงานเป็นตัวชี้วัด กล่าวคือ งานบางอย่างของส่วนราชการไม่ได้ขึ้นกับตัวชี้วัดทั้งหมด เช่น มีงาน 10 เรื่อง แต่ใช้เป็นตัวชี้วัดแค่ 2 เรื่องเท่านั้น จึงไม่สามารถบอกได้ว่าการมีมาตรการ ฯ จะส่งผลให้งานหรือผลผลิตเพิ่มขึ้นกว่าเดิมหรือไม่ เพราะส่วนราชการยังคงต้องทำให้ได้ตามตัวชี้วัดอยู่แล้ว ซึ่งถ้าหากไม่สามารถทำได้ ก็จะส่งผลต่อตัวชี้วัดโดยรวม

มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง เป็นมาตรการภาครัฐ มีวัตถุประสงค์เพื่อลดอัตรากำลังคน ซึ่งผลก็คือทำให้ระบบราชการมีประสิทธิภาพ มีขนาดโครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสมและเกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ให้บริการประชาชน ทำให้เกิด Economy of Speed ตรงตามวัตถุประสงค์กับกระแสการเจริญเติบโตของโลก พร้อมกันนั้นยังเป็นการลดงบประมาณรายจ่ายทางด้านบุคลากรของภาครัฐ ทำให้การจัดสรรทรัพยากรเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด อีกทั้งยังเป็นการลดงบประมาณที่อุดหนุนให้แก่ข้าราชการ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของสวัสดิการ ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ขันเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ฯ ล ฯ รัฐบาลสามารถนำเงินงบประมาณที่จ่ายให้กับบุคลากรภาครัฐไปจัดสรรในด้านอื่น ๆ ได้มากขึ้น ยกตัวอย่างเช่น ในเรื่องของการบริการสวัสดิการทางสังคม สาธารณูปโภคอื่น ๆ ทำให้การจัดสรรทรัพยากรเกิดประโยชน์สูงสุด

กระทรวงพาณิชย์เป็นหน่วยงานภาครัฐที่นำมาตรการมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงมาใช้ ซึ่งมาตรการทั้ง 3 มาตรการเป็นมาตรการที่มีความสอดคล้อง กับยุทธศาสตร์ของกระทรวงพาณิชย์ ในการปรับลดขนาดขององค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพ กำลังคนภาครัฐให้เหมาะสมซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการ มาตรการ 1 มาตรการ 2 และมาตรการ 3 ก็ดี แต่มาตรการที่เกิดกระแสการกล่าวถึงมาก ได้แก่ มาตรการ 3: มาตรการ พัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการ เป็นมาตรการที่เน้นการ ประเมินผลจากการปฏิบัติงานที่มุ่งผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยสามารถใช้ มาตรการนี้เป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ว่าผู้นั้นได้ปฏิบัติงานนั้น ๆ ได้ดีเพียงใดและเป้าหมายของงานนั้นสามารถลุล่วงได้ตรงตามวัตถุประสงค์หรือไม่ แต่มาตรการ 3 มีจุดอ่อนตรงที่ขาดการประชาสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งทำให้ข้าราชการเกิดความตระหนกและตื่นกลัว เนื่องจากไม่มีความรู้ความเข้าใจที่ดีในมาตรการ 3 อีกประการหนึ่งก็คือ การประเมินประสิทธิภาพ ของข้าราชการโดยใช้แบบประเมิน/แบบมอบหมายงาน จะต้องเป็นแบบประเมิน/แบบมอบหมาย งานที่ดี สามารถกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษรได้ เพื่อใช้เป็นหลักฐานอ้างอิงถึงการปฏิบัติงานของผู้ นั้น แต่ทั้งนี้แบบประเมิน/แบบมอบหมายงานที่ใช้ต้องแน่ใจว่าสามารถใช้เป็นแบบมาตรฐานที่จะ ใช้ประเมินถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจริง เพราะแบบประเมินจะมีผลต่อการตัดสินใจของ ผู้บริหารในการประเมินให้คะแนนกับผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้แบบประเมินการให้คะแนนผู้ปฏิบัติงาน ควรจะกำหนดให้เป็นมาตรฐาน โดยต้องกำหนดให้ผู้บริหารเข้าใจถึงเกณฑ์การให้คะแนนแก่ ผู้ปฏิบัติงาน การให้คะแนนของผู้บริหารเป็นเรื่องของทัศนคติที่ผู้บริหารมีต่อผู้ปฏิบัติงานผู้นั้น จุด นี้ถือว่าเป็นข้อด้อย เนื่องจากผู้บริหารอาจรู้สึกอคติ หรือไม่ก็เห็นแก่พวกพ้อง นำมาสู่ความไม่ เป็นธรรม เพราะฉะนั้นจึงทำให้ผลการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้นั้น สามารถคลาดเคลื่อนได้ จึงเกิดคำถามต่อไปว่า “การประเมินในรูปแบบนี้ สามารถวัดถึง ประสิทธิภาพได้จริงหรือ” ซึ่งเป็นเรื่องที่ทางหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องดำเนินการปรับปรุงและ แก้ไขข้อบกพร่องต่อไป

นอกจากมาตรการ 3 จะใช้เป็นตัวบ่งชี้การประเมินจากผลงานแล้ว กระทรวงพาณิชย์ยังม การฝึกอบรมให้แก่ข้าราชการในด้านต่าง ๆ ให้มีคุณภาพตลอดเวลา เพื่อเสริมสร้างทักษะและ ความเชี่ยวชาญในการทำงานอย่างมืออาชีพ เน้นการทำงานที่เป็นทีม การร่วมมือกัน ความสามัคคี กลมเกลียวในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่บรรยากาศและจิตสำนึกที่ดีในการทำงาน

บรรยากาศในการทำงานที่ดีทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขกับการทำงาน อยากทำงาน และ มีความตั้งใจในการทำงาน ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญในเรื่องของการบริหารบุคลากรเป็น สำคัญ เพราะมีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน การถ่ายทอดความรู้ การพัฒนา ฝึกอบรมเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ข้าราชการสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรจัดให้มี

การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เมื่อระบบราชการมีประสิทธิภาพ ข้าราชการเกิดความคล่องตัวในการทำงาน ก็จะส่งผลให้ประชาชนผู้มารับบริการได้รับบริการที่ดี สะดวกและรวดเร็ว สามารถนำไปสู่การแข่งขันได้ของประเทศโดยเคียงคู่ไปกับกระแสการเจริญเติบโตของโลก

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่คาดว่าจะสามารถร่วมกันอธิบายระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
2. ศึกษาเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นและปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการหน่วยงานอื่น
3. ควรศึกษาเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการที่เกษียณก่อนกำหนด โดยการเข้าร่วมมาตรการ ฯ กับข้าราชการที่มีสิทธิเข้าร่วมมาตรการ ฯ แต่ยังไม่ตัดสินใจที่จะเข้าร่วมมาตรการ ฯ
4. ควรศึกษาเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการที่เกษียณก่อนกำหนดแล้ว และผลกระทบต่อระบบราชการหลังจากที่มีการใช้มาตรการ ฯ ของหน่วยราชการอื่น

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กรมบัญชีกลาง. 2548ก. ข้อมูลสถิติการคลัง ปี 2541. (Online). แหล่งที่มา:

www.cgd.go.th/datastat41.asp.

_____. 2548ข. ข้อมูลสถิติการคลัง ปี 2542. (Online). แหล่งที่มา:

www.cgd.go.th/datastat42.asp.

_____. 2548ค. ข้อมูลสถิติการคลัง ปี 2543. (Online). แหล่งที่มา:

www.cgd.go.th/datastat43.asp.

_____. 2548ฆ. ข้อมูลสถิติการคลัง ปี 2544. (Online). แหล่งที่มา:

www.cgd.go.th/datastat44.asp.

_____. 2548ง. ข้อมูลสถิติการคลัง ปี 2545. (Online). แหล่งที่มา:

www.cgd.go.th/datastat45.asp.

_____. 2548จ. ข้อมูลสถิติการคลัง ปี 2546. (Online). แหล่งที่มา:

www.cgd.go.th/datastat46.asp.

ฉันทิพย์ จำเดิมแผด็จศึก และ สมพงษ์ เกษตรอำนวย. 2547. สำนักงาน ก.พ. กับยุทธศาสตร์
ทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน. วารสารข้าราชการ 49 (1): 53-59

ทิพาวดี เมฆสวรรค์, ปรัชญา เวสารัชช์ และ คณะ. 2539. การปรับภาคราชการเข้าสู่
ยุคโลกาภิวัตน์. กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน ก.พ.

ธนกฤต จรัสรุ่งสวัสดิ์. 2541. การปฏิรูประบบราชการ: ศึกษาจากประสบการณ์ของข้าราชการ
การสำนักงานงบประมาณ. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์.

ธันต์ชัย นพแก้ว. 2544. โครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต เกษียณก่อนกำหนด: กรณีศึกษา เฉพาะข้าราชการมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นรินาม. 2548. ความผิดลหุโทษ. (Online). แหล่งที่มา:

www.thaijustice.com/manual_law/viewmanual.asp?bname=book1&fname=6.htm

บุญแสง ชีระภากร. 2542. “การลดขนาดกำลังคนภาครัฐ”. น. 117-133. การปฏิรูประบบราชการ: ทางออกของการแก้ปัญหาและฟันฝ่าวิกฤต. สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ, สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

พรณธิภา เอี่ยมสิริปริดา. 2545. ความคิดเห็นและการตัดสินใจเกษียณก่อนกำหนด: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2532. เอกสารการสอนชุดวิชา เศรษฐศาสตร์กำลังคน หน่วยที่ 1-8. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

รณรงค์ เสาเหม. 2541. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด ของ ข้าราชการสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

รัตติยา ศีลสารรุ่งเรือง. 2543. ความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขต่อโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต: เกษียณก่อนกำหนด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

รุ่ง แก้วแดง. 2540. รีเอ็นจิเนียริง ระบบราชการไทย. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มติชน.

สมชาย สุขสิริเสรีกุล. 2545. การปรับตัวของข้าราชการในระบบราชการไทยยุคปฏิรูป.
กรุงเทพมหานคร: สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุมาลี ปิตยานนท์. 2535. เศรษฐศาสตร์แรงงาน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงาน ก.พ. 2545. รายงานการติดตามผลการดำเนินการ โครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต:
เก็ชฌณก่อนกำหนด รุ่นที่ 3 ปีงบประมาณ 2545. กรุงเทพมหานคร: กลุ่มยุทธศาสตร์
การจัดการทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ.

_____. 2546. หนังสือที่ นร 1008.1/ว 13 เรื่อง รายละเอียดมาตรการพัฒนาและ
บริหาร กำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง. 16 ธันวาคม 2546

_____. 2547. หนังสือที่ นร 1008.1/ว 7 ด่วนที่สุด เรื่อง มาตรการที่ 3 มาตรการ
พัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการ. 12 เมษายน 2547

_____. 2547. หนังสือที่ นร 0504/ว 205 เรื่อง การยุติมาตรการที่ 3 เพื่อเพิ่ม
ประสิทธิภาพของระบบราชการ และนำมาตรการใหม่มาใช้. 7 ตุลาคม 2547

_____. 2548. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535. (Online).
แหล่งที่มา: www.ocsc.go.th/law/2535_ml14.asp

อมรทิพย์ แท้เที่ยงธรรม. 2540. เศรษฐศาสตร์มหภาค. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร:
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

(แบบสอบถามชุดที่ 1)

เลขที่แบบสอบถาม

1-3

แบบสอบถาม

เรื่อง

การศึกษามาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

: กรณีศึกษาข้าราชการกระทรวงพาณิชย์

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 6 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในปัจจุบัน

ส่วนที่ 3 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน
เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในสิ่งจูงใจและสิทธิประโยชน์จาก
มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ส่วนที่ 5 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน
เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ส่วนที่ 6 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ แนวทางการปรับปรุงมาตรการพัฒนา
และบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

2. การตอบแบบสอบถาม

กรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงและตอบคำถามทุกข้อ เพื่อให้ได้
แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ มีข้อมูลที่ต้องการ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้มากที่สุด

ขอขอบคุณในความร่วมมือด้วยดีของท่านในครั้งนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หรือเติมคำลงในช่องว่างที่เป็นข้อเท็จจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

สำหรับผู้วิจัย

1. ท่านสังกัดกรม

- | | | |
|------------------------------------|-----------------------------|--------------------------|
| 1. () สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ | 5. () กรมการค้าต่างประเทศ | ☐ |
| 2. () กรมพัฒนาธุรกิจการค้า | 6. () กรมส่งเสริมการส่งออก | |
| 3. () กรมทรัพย์สินทางปัญญา | 7. () กรมการประกันภัย | |
| 4. () กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ | 8. () กรมการค้าภายใน | |

2. เพศ

- | | | |
|------------|-------------|--------------------------|
| 1. () ชาย | 2. () หญิง | ☐ |
|------------|-------------|--------------------------|

3. ปัจจุบันท่านอายุ

- | | | |
|----------------------|--------------------|--------------------------|
| 1. () ต่ำกว่า 50 ปี | 2. () 50 ปีขึ้นไป | ☐ |
|----------------------|--------------------|--------------------------|

4. ระดับการศึกษาสูงสุดของท่าน

- | | |
|--------------------------------|--------------------------|
| 1. () ต่ำกว่าปริญญาตรี | ☐ |
| 2. () ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า | |
| 3. () สูงกว่าปริญญาตรี | |

5. ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่งระดับ

- | | |
|-----------------------|--------------------------|
| 1. () ระดับ 3 – 5 | ☐ |
| 2. () ระดับ 6 – 7 | |
| 3. () ระดับ 8 ขึ้นไป | |

6. ท่านได้รับเงินเดือนปัจจุบัน

- | | |
|----------------------------|--------------------------|
| 1. () ต่ำกว่า 10,000 บาท | ☐ |
| 2. () 10,000 – 19,999 บาท | |
| 3. () 20,000 – 29,999 บาท | |
| 4. () 30,000 – 39,999 บาท | |
| 5. () 40,000 บาทขึ้นไป | |

สำหรับผู้จ่าย

7. ท่านรับราชการมาเป็นเวลา (นับถึงปัจจุบัน)

1. () ต่ำกว่า 25 ปี 2. () 25 ปี ขึ้นไป

☐

8. ท่านมีรายได้อื่นต่อปีนอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับหรือไม่ (อาทิเช่น เงินสวัสดิการ: ค่ารักษาพยาบาล, ค่าการศึกษาบุตร, ค่าเช่าบ้าน ฯ ฯลฯ)

1. () 1 – 99,999 บาท
2. () 100,000 – 299,999 บาท
3. () 300,000 บาทขึ้นไป
4. () ไม่มี

☐

9. ปัจจุบันท่านมีเงินออมหรือไม่

1. () 1 – 99,999 บาท
2. () 100,000 – 299,999 บาท
3. () 300,000 บาทขึ้นไป
4. () ไม่มี

☐

10. ปัจจุบันท่านมีภาระหนี้สินหรือไม่

1. () 1 – 99,999 บาท
2. () 100,000 – 299,999 บาท
3. () 300,000 บาทขึ้นไป
4. () ไม่มี

☐

11. ปัจจุบันท่านมีโรคประจำตัว หรือโรคร้ายแรงอย่างใดอย่างหนึ่งหรือไม่

1. () มี 2. () ไม่มี

☐

12. ท่านมีบุตร หรือผู้ที่รับอุปการะ (หากไม่มีบุตร หรือผู้ที่รับอุปการะ ข้ามไปทำข้อที่ 14)

1. () มี 2. () ไม่มี

☐

13. ค่าใช้จ่ายรวมต่อปีในการอุปการะบุตร หรือผู้ที่รับการอุปการะ

1. () 1 – 99,999 บาท
2. () 100,000 – 299,999 บาท
3. () 300,000 บาทขึ้นไป

☐

สำหรับผู้วิจัย

14. ที่พักอาศัยของท่านในปัจจุบัน

1. () อยู่บ้านเช่า
 2. () อยู่บ้านตนเอง
 3. () บ้านพักที่ส่วนราชการจัดให้ (บ้านหลวง)

☐ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในปัจจุบันคำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)	ไม่เห็นด้วย (2)	เห็นด้วย (3)	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (4)	สำหรับผู้วิจัย
1.	<u>ลักษณะงานที่รับผิดชอบ</u> ปริมาณงานที่รับผิดชอบอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมแล้ว					
2.	ท่านได้ปฏิบัติงานที่ท่านถนัดตรงกับทักษะ ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่					
3.	<u>สัมพันธภาพภายในองค์กร</u> เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนหรือร่วมมือกับท่านในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ					
4.	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำปรึกษาและคำแนะนำกับท่านในการปฏิบัติงาน					
5.	ผู้บังคับบัญชาของท่านกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เข้าใจในแผนปฏิบัติงานและเป้าหมายของหน่วยงาน					
6.	<u>สภาพการทำงาน</u> หน่วยงานของท่านมีระเบียบปฏิบัติงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
7.	หน่วยงานของท่านมีวัสดุ ครุภัณฑ์ต่าง ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียง					

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)	ไม่เห็นด้วย (2)	เห็นด้วย (3)	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (4)	สำหรับผู้วิจัย
8.	สมาชิกในหน่วยงานของท่านร่วมมือและประสานงานกันในการปฏิบัติงานอย่างดี					
9.	ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ท่านคิดว่ามีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่					
10.	ท่านคิดว่าสามารถที่จะมีโอกาสไปสู่ตำแหน่งในระดับสูงของหน่วยงานในอนาคต					
11.	หน่วยงานส่งเสริมโอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในอนาคต					
12.	เงินเดือนและสวัสดิการ หน่วยงานของท่านมีสวัสดิการช่วยเหลือด้านต่าง ๆ อย่างเพียงพอ					
13.	เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับทำให้ท่านสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมั่นคงเมื่อเกษียณอายุ					
14.	ในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันเงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวัน					

ส่วนที่ 3 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน
เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ใช่	ไม่ใช่	สำหรับ ผู้วิจัย
1.	ที่มา หลักการและวัตถุประสงค์ของมาตรการฯ มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของภาครัฐ โดยลดขนาด กำลังคนภาครัฐให้มีขนาดเล็ก กะทัดรัด เพื่อความคล่องตัวใน การทำงาน			
2.	ข้าราชการที่เข้าร่วมมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อ รองรับการเปลี่ยนแปลง ต้องเป็นความสมัครใจของข้าราชการเอง			
3.	กลุ่มเป้าหมายของมาตรการฯ ผู้ที่มีสิทธิ์เข้าร่วมมาตรการฯ จะต้องอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป หรือ มีเวลาราชการตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป และต้องมีเวลาราชการคงเหลือ ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป			
4.	ผู้เข้าร่วมมาตรการต้องไม่เป็นผู้ถูกดำเนินการทางวินัยหรือทาง คดีอาญา และไม่เป็นผู้ที่อยู่ในหลักเกณฑ์การออกราชการไม่ว่า กรณีใดๆ			
5.	สิ่งจูงใจและสิทธิประโยชน์ เงินขวัญถุงเป็นสิทธิประโยชน์ที่ผู้เข้าร่วมมาตรการฯทุกคนจะได้รับ			
6.	นอกจากสิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงินแล้ว ผู้ที่เข้าร่วมมาตรการ พัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงยังจะได้รับ สิทธิประโยชน์อื่นนอกเหนือจากตัวเงินด้วย			
7.	หลักเกณฑ์และวิธีการของมาตรการฯ ข้าราชการที่มีคุณสมบัติครบตามที่กำหนดสามารถเข้าร่วม มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ได้ หากข้าราชการผู้นั้นมีความประสงค์และยืนยันที่จะเข้าร่วม มาตรการถึงแม้ผู้บังคับบัญชาจะไม่อนุญาต			
8.	ผู้ออกจากราชการตามมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อ รองรับการเปลี่ยนแปลง สามารถขอบรรจุกลับเป็นข้าราชการหรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐในตำแหน่งฝ่ายประจำได้อีก			

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในสิ่งจูงใจและสิทธิประโยชน์จากมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)	ไม่เห็นด้วย (2)	เห็นด้วย (3)	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (4)	สำหรับผู้วิจัย
1.	สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน และสิทธิประโยชน์อื่น สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน และสิทธิประโยชน์อื่นที่กำหนดไว้สามารถที่จะจูงใจให้ข้าราชการเข้าร่วมมาตรการ ฯ ได้					
2.	การกำหนดให้ข้าราชการที่เข้าร่วมมาตรการ ฯ มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีมีความเหมาะสม					
3.	การกำหนดให้ผู้เข้าร่วมมาตรการ ฯ ยังได้รับสิทธิประโยชน์ในอัตราดอกเบี้ยเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยมีความเหมาะสม และสร้างแรงจูงใจในการเข้าร่วมมาตรการ ฯ เพิ่มขึ้น					
4.	การให้สิทธิได้รับการพิจารณาเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์สามารถสร้างแรงจูงใจในการเข้าร่วมมาตรการ ฯ ได้					
5.	สิทธิประโยชน์ในการได้รับการพิจารณาจัดสรรวงเงินกู้ยืมจากธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (ธ.พ.ว.) สามารถสร้างแรงจูงใจในการเข้าร่วมมาตรการ ฯ ได้					

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน
เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (1)	ไม่เห็น ด้วย (2)	เห็น ด้วย (3)	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (4)	สำหรับ ผู้วิจัย
1.	หลักเกณฑ์และวิธีดำเนินงาน ท่านเห็นด้วยต่อการกำหนดอายุของผู้มีสิทธิ เข้าร่วมมาตรการ ฯ ตั้งแต่อายุ 50 ปีขึ้นไป หรือมีอายุราชการครบ 25 ปี และต้องมีเวลา ราชการคงเหลือตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป					
2.	ท่านเห็นด้วยต่อการกำหนดให้ข้าราชการที่ ลาออกตามมาตรการ ฯ ไม่สามารถบรรจุเข้า รับราชการหรือบรรจุเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐใน ตำแหน่งประจำได้อีก					
3.	สิ่งจูงใจ ท่านคิดว่าสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้า ร่วมมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ทั้งที่เป็นสิทธิ ประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน(เงินก้อน) และสิทธิ ประโยชน์อื่นมีความเหมาะสมแล้ว					
4.	ผลกระทบต่อระบบราชการ ท่านคิดว่ามาตรการพัฒนาและบริหาร กำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง จะ สามารถปรับสัดส่วนและลดขนาดกำลังคน ภาครัฐ ให้มีขนาดเล็ก กะทัดรัด แต่มี ประสิทธิภาพสูงขึ้น					
5.	ท่านคิดว่ามาตรการพัฒนาและบริหาร กำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง จะ สามารถเอื้ออำนวยให้ภาคราชการเกิดความ คล่องตัวในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น					

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)	ไม่เห็นด้วย (2)	เห็นด้วย (3)	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (4)	สำหรับผู้วิจัย
6.	มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงจะทำให้หน่วยงานต้องสูญเสีย คนดี มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ ส่งผลให้ประสิทธิภาพของหน่วยงานลดลง					
7.	ผลกระทบต่อข้าราชการ มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงจะช่วยให้การปฏิบัติงานของข้าราชการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					
8.	มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทำให้หน่วยงานขาดบุคลากรในการทำงาน เป็นการเพิ่มภาระแก่บุคลากรที่ไม่เข้าร่วมมาตรการ ฯ ต้องทำงานหนักขึ้น					
9.	ผลกระทบต่องบประมาณ มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงจะสามารถช่วยลดภาระหรือประหยัดงบประมาณด้านบุคลากร					
10.	อื่นๆ ควรให้มีการดำเนินมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในงบประมาณต่อ ๆ ไป					
11.	ท่านคิดว่ามาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงมีการประชาสัมพันธ์อย่างเพียงพอ					

ส่วนที่ 6 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ แนวทางการปรับปรุงมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน
เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

คำชี้แจง กรุณาเติมคำลงในช่องว่างให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

1. ถ้าท่านมีสิทธิเข้าร่วมมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
ท่านจะลาออกก่อนเกษียณหรือไม่

1. () ลาออก

2. () ไม่ลาออก

3. () ไม่แน่ใจ

สำหรับผู้วิจัย

☐

2. ท่านมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างไรเกี่ยวกับมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน
เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

...ขอขอบคุณที่สละเวลาตอบแบบสอบถาม...

อธิบาย : มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 3
มาตรการย่อย ได้แก่ :-

มาตรการ 1 : มาตรการสนับสนุนผู้ประสงค์จะเริ่มอาชีพใหม่ในระบบราชการ

เป็นมาตรการจูงใจสำหรับผู้มีอายุ 50 ปีขึ้นไป (อายุ 45 ปีขึ้นไปสำหรับข้าราชการทหาร) หรือผู้ที่มีเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญครบ 25 ปี (ไม่รวมเวลาราชการทวิคูณ) และมีเวลาราชการเหลือไม่น้อยกว่า 1 ปี โดยมีเป้าหมายเน้นกลุ่มนักบริหารระดับสูง ระดับกลาง กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้สมรรถนะทางกาย

มาตรการ 2 : มาตรการสำหรับผู้ได้รับผลกระทบจากการปรับระบบราชการ

ให้ข้าราชการที่ทำงานในภารกิจที่มีการถ่ายโอนสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงภารกิจที่มีการโอนระหว่างหน่วยงาน และข้าราชการที่มีความรู้ ความสามารถและทักษะไม่เหมาะสมกับลักษณะงานและวิธีการทำงานของภาครัฐแนวใหม่ หรือบทบาทของหน่วยงานใหม่ ได้รับโอกาสเข้ารับการพัฒนาเพิ่มเติมหรือมีทางเลือกออกจากราชการโดยได้รับสิทธิประโยชน์จูงใจเช่นเดียวกับมาตรการ 1

มาตรการ 3 : มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการ (ร้อยละ 5 ของจำนวนข้าราชการทั้งหมดในส่วนราชการ)



(แบบสอบถามชุดที่ 2)

เลขที่แบบสอบถาม

 1-2

แบบสอบถามประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรื่อง

การศึกษามาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

: กรณีศึกษาข้าราชการกระทรวงพาณิชย์

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการ...

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหาร สังกัดกระทรวงพาณิชย์

จำนวน 1 ชุด

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์ เรื่อง การศึกษามาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง: กรณีศึกษาข้าราชการกระทรวงพาณิชย์ ที่กำหนดขึ้นโดย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามจะเก็บไว้เป็นความลับ และใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น

ดิฉันใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามฉบับนี้ทุกข้อ เพื่อความสมบูรณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน ขอขอบพระคุณมา ณ ที่นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวชุติมาศ มนุรัตน์ปรกรณ์)

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แบบสอบถามผู้อำนวยการ สังกัดกระทรวงพาณิชย์

เรื่อง

การศึกษามาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

: กรณีศึกษาข้าราชการกระทรวงพาณิชย์

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหาร ที่มีต่อระบบราชการของกระทรวงพาณิชย์ ภายหลังจากการที่ข้าราชการเข้าร่วมมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)	ไม่เห็นด้วย (2)	เห็นด้วย (3)	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (4)	สำหรับ ผู้วิจัย
1	<u>ด้านการบริหารงานบุคคล</u> มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง สามารถช่วยลดขนาดกำลังคนภาครัฐได้					
2	มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง สามารถจัดสรรวางแผนทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น					
3	ภายหลังจากการใช้มาตรการ ฯ เป็นการเพิ่มภาระแก่บุคลากรที่เหลืออยู่ ต้องทำงานหนักขึ้น					
4	บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน มีจำนวนเหมาะสมกับปริมาณงานที่มีอยู่					
5	ภายหลังจากการใช้มาตรการ ฯ ส่งผลให้บุคลากรที่เหลืออยู่ สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และลดการทำงานที่ซ้ำซ้อนลงได้					

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)	ไม่เห็นด้วย (2)	เห็นด้วย (3)	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (4)	สำหรับผู้วิจัย
6	ภายหลังจากการใช้มาตรการ ฯ ส่งผลให้โครงสร้างขององค์กรมีขนาดเล็กลงกะทัดรัด และเกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน					
7	การเข้าร่วมมาตรการ ฯ ของข้าราชการทำให้ส่วนราชการต้องสูญเสียบุคลากรที่ดี มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ ส่งผลให้ประสิทธิภาพของส่วนราชการลดลง					
8	ภายหลังจากการใช้มาตรการ ฯ ทำให้เป็นการกระตุ้นให้บุคลากรที่เหลืออยู่ มีการพัฒนา เกิดการเรียนรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญเพิ่มมากขึ้น					
9	<u>ด้านงบประมาณ</u> มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง สามารถช่วยลดภาระหรือประหยัดงบประมาณทางด้านบุคลากรได้					
10	มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง สามารถช่วยลดภาระหรือประหยัดงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุ ครุภัณฑ์ของส่วนราชการได้					
11	มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง สามารถช่วยลดภาระหรือประหยัดงบประมาณค่าสาธารณูปโภคของส่วนราชการได้					
12	การมีมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ทำให้ส่วนราชการสามารถจัดสรรเงินงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น					

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (1)	ไม่เห็น ด้วย (2)	เห็น ด้วย (3)	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (4)	สำหรับ ผู้วิจัย
13	<u>ด้านผลผลิตของหน่วยงาน</u> ภายหลังจากการใช้มาตรการ ฯ ส่งผลให้ ผลผลิตของส่วนราชการมีคุณภาพเพิ่ม สูงขึ้น					
14	ภายหลังจากการใช้มาตรการ ฯ ปริมาณ ผลผลิตหรือผลงานที่ได้รับยังตรงตาม วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตัวชี้วัด หรือ แผนงานของส่วนราชการ หรือองค์กรอยู่					
15	ภายหลังจากการใช้มาตรการ ฯ ส่งผลให้ งานหรือผลผลิตของส่วนราชการ ขาด ความต่อเนื่อง หรือเป็นอันต้องยุติไป					

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อแนะนำ แนวทางการปรับปรุงมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน
เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ (ผู้ให้ความคิดเห็น)

(.....)

ตำแหน่ง

...ขอขอบพระคุณที่สละเวลาตอบแบบสอบถาม...

ตารางผนวกที่ 1 จำนวนประชากรข้าราชการสังกัดกระทรวงพาณิชย์ในส่วนกลางจำแนกตามกรม ฯ

หน่วยงาน	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์	336	47
กรมพัฒนาธุรกิจการค้า	419	58
กรมทรัพย์สินทางปัญญา	190	26
กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ	242	34
กรมการค้าต่างประเทศ	611	85
กรมส่งเสริมการส่งออก	301	42
กรมการประกันภัย	307	43
กรมการค้าภายใน	469	65
รวม	2,875	400

ตารางผนวกที่ 2 จำนวนประชากรระดับผู้อำนวยการสังกัดกระทรวงพาณิชย์ในส่วนกลาง
จำแนกตามกรม ฯ

หน่วยงาน	จำนวนประชากร
สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์	8
กรมพัฒนาธุรกิจการค้า	11
กรมทรัพย์สินทางปัญญา	7
กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ	7
กรมการค้าต่างประเทศ	13
กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ	17
กรมการประกันภัย	8
กรมการค้าภายใน	8
รวม	79

ภาคผนวก ข
ข้อมูลเพิ่มเติม

(คัตย่อ)

**พระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือน
พ.ศ.2535**

**ลักษณะ 3
ข้าราชการพลเรือนสามัญ**

**หมวด 6
การออกจากราชการ**

มาตรา 114 (6) เมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการได้ ให้ผู้มีอำนาจสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ.

มาตรการ 3 : มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการ

1. เรื่องเดิม

ตามที่ ครม. มีมติเมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน 2546 เห็นชอบมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง หลังจากเริ่มนำมาตรการ 3 มาใช้ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2547 โดยมีสาระสำคัญตามข้อเสนอของคณะกรรมการมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังนี้

1.1 ให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้มีการประเมินประสิทธิภาพและผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการทุกคนในฝ่ายบริหาร ซึ่งปกติมีการประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือนปีละสองครั้งอยู่แล้ว โดยให้เพิ่มการประเมินตามมาตรการ 3 ควบคู่ไปด้วย ในการประเมินผลของการประเมินมีการเรียงลำดับคะแนนข้าราชการ ย่อมมีผู้ได้รับการประเมินในลำดับสูงและต่ำเป็นธรรมดา ผู้ที่อยู่ในกลุ่มต่ำสุดไม่เกินร้อยละ 5 เรียกว่า “ผู้อยู่ในข่าย”

1.2 ให้กรมเสนอรายชื่อผู้อยู่ในข่ายให้ อ.ก.พ.กรม เพื่อให้ความเห็นชอบลำดับและรายชื่อผู้อยู่ในข่ายตามข้อ 1 และให้ความเห็นชอบว่าผู้อยู่ในข่ายดังกล่าวควรเป็นผู้เข้าร่วมมาตรการ 3 ได้ หาก อ.ก.พ. ไม่เห็นชอบอย่างใดอย่างหนึ่ง ก็เป็นอันระงับบัญชีรายชื่อนั้น

1.3 เมื่อ อ.ก.พ.กรม เห็นชอบบัญชีรายชื่อผู้เข้าร่วมมาตรการ 3 แล้ว (ซึ่งไม่จำเป็นต้องเห็นชอบ และไม่จำเป็นต้องถึงร้อยละ 5) ให้จัดให้ผู้เข้าร่วมมาตรการ 3 ซึ่งมีจำนวนไม่เกินร้อยละ 5 ในแต่ละกรมดังกล่าวเข้ารับการพัฒนาดตนเอง ด้วยการส่งไปฝึกอบรมวิชาการหรือภาคปฏิบัติ หรือเปลี่ยนสายงาน เปลี่ยนหน้าที่ เปลี่ยนเวลาทำงานตามความเหมาะสม

1.4 หากผู้เข้าร่วมมาตรการ 3 คนใดไม่เห็นด้วยกับมติของ อ.ก.พ.กรม ก็ให้ร้องเรียนต่อ อ.ก.พ.กระทรวง ถ้า อ.ก.พ.กระทรวงเห็นว่าคำร้องเรียนฟังขึ้น ก็ให้ถอนชื่อนั้นออกจากรายชื่อดังกล่าว แต่ถ้าผู้ถูกจัดให้เข้าร่วมมาตรการ 3 คนใดไม่ประสงค์จะปฏิบัติราชการต่อไปตั้งแต่แรก หรือเมื่อ อ.ก.พ.กระทรวงเห็นว่า คำร้องเรียนฟังไม่ขึ้นและให้ยกเสีย ผู้นั้นก็อาจขอให้ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ตนออกจากราชการตามมาตรา 114(6) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ได้ โดยได้รับเงินก้อนในอัตรา 8 เท่าของเงินเดือน

1.5 สำหรับผู้เข้าร่วมมาตรการ 3 ที่สมัครใจอยู่ในรายการต่อไป โดยยินยอมเข้ารับการ พัฒนา เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้นั้นอีกครั้งหนึ่งเป็นครั้งที่สอง และ ส่งให้ อ.ก.พ.กรม พิจารณาเช่นเดิม หาก อ.ก.พ.กรมเห็นว่าผู้นั้นยังคงมีรายชื่อซ้ำในกลุ่มต่ำสุดไม่ เกินร้อยละ 5 เช่นเดิม ซึ่งแสดงว่ายังมิได้พัฒนาตนเองให้ดีขึ้น ผู้บังคับบัญชาอาจสั่งให้ผู้นั้นออก จากราชการตามมาตรา 114(6) ได้ ฐานหย่อนประสิทธิภาพโดยไม่อาจรับเงิน 8 เท่าได้อีก แต่ไม่ ตัดสิทธิผู้นั้นที่จะร้องเรียนคำวินิจฉัยของ อ.ก.พ.กรม ต่อ อ.ก.พ.กระทรวง ก.พ. นายกรัฐมนตรี หรือนำเรื่องไปฟ้องร้องต่อศาลปกครอง

โดยสรุปมาตรการ 3 ไม่ใช่การให้ข้าราชการออกร้อยละ 5 เพราะบางกรมอาจไม่ถึง หรือไม่มีผู้ใดต้องออกจากราชการเลยก็ได้ มาตรการนี้ต้องการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการ ให้ข้าราชการตื่นตัว กระฉับกระเฉงและมีระบบการประเมินเพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเอง เท่านั้น

2. ข้อเท็จจริง

จากการพิจารณาทบทวนผลการดำเนินการ พบว่ามาตรการ 3 มีข้อดีและข้อด้อย คือ

2.1 ข้อดี

2.1.1 ช่วยให้ผู้ที่ย่อยประสิทธิภาพสามารถออกจากราชการได้ โดยมีเงินทุน 8 เท่าของ เงินเดือน (เดิมให้ออกโดยไม่มีเงิน)

2.1.2 ช่วยให้ผู้ที่มีจุดอ่อนสามารถเข้ารับการพัฒนาได้ (เดิมไม่มี)

2.1.3 ถ้าไม่นำมาตรการนี้มาใช้ ผู้บังคับบัญชาอาจสั่งให้ข้าราชการที่ย่อยประสิทธิภาพ ออกจากราชการได้อยู่แล้วตามมาตรา 114(6) โดยไม่ได้รับเงิน 8 เท่าของเงินเดือน และอาจมี ผู้อยู่ในข่ายจำนวนมากกว่าร้อยละ 5 ก็ได้

2.1.4 เมื่อได้มีการประกาศใช้มาตรการ 3 ไป ปรากฏว่าข้าราชการในหลายหน่วยงานได้ เร่งปรับตนเองจนสามารถเป็นข้าราชการที่มีประสิทธิภาพ

2.1.5 ในระบบราชการเป็นที่ยอมรับว่ายังมีข้าราชการที่ไม่มีประสิทธิภาพประเภท “เข้าชาม เย็นชาม” “มาสาย กลับเร็ว” “ไม่ทำงาน” “ไม่ให้บริการที่ดีแก่ประชาชน” หรือทำผิดแต่ “หาใบเสร็จไม่ได้” อีกมาก มาตรการ 3 จึงเป็นเครื่องมือในการดำเนินการต่อบุคคลเหล่านี้

2.1.6 การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาทุกคนอยู่แล้วตามมาตรา 76 มาตรา 77 และมาตรา 79 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535

อย่างไรก็ตาม เมื่อสิ้นสุดการประเมินในครั้งแรก ปรากฏว่าการตื่นตระหนกของข้าราชการและความไม่เข้าใจเป็นอันมาก จึงเห็นได้ว่ามาตรการ 3 มีจุดอ่อนหรือข้อด้อย ดังนี้

2.2 ข้อด้อย

2.2.1 การประชาสัมพันธ์ในเวลาที่ผ่านมา เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาเข้าใจเจตนารมณ์และวิธีการประเมิน และให้ข้าราชการเข้าใจเจตนารมณ์ ขั้นตอนและสิทธิของตนยังไม่แพร่หลายและกว้างขวางพอ แม้สำนักงาน ก.พ. จะทำความเข้าใจทางสื่อโทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ และเอกสารชี้แจงไปแล้วเป็นอันมากก็ตาม

2.2.2 การประชาสัมพันธ์และการเสนอข่าวในเวลาที่ผ่านมา เน้นคำว่า “ร้อยละ 5” มากเกินไป จนเกิดความเข้าใจว่าทุกหน่วยงาน ทุกกรม หรือทุกกอง ต้องมีการให้ข้าราชการออกร้อยละ 5

2.2.3 ข้าราชการเกิดความหวาดกลัว กลัวว่าผู้บังคับบัญชาจะกลั่นแกล้ง ซึ่งก็พอมีข้อมูลอยู่บ้างว่า ผู้บังคับบัญชาบางคนข่มขู่หรือคาดหน้าไว้ก่อนว่า หากข้าราชการคนใดกระด้างกระเดื่องหรือไม่ยอมทำตามคำสั่ง จะให้เข้าอยู่ในมาตรการ “ร้อยละ 5”

2.2.4 ระยะเวลาในการประเมินสั้นเกินไป เพราะใช้เวลาเพียงหกเดือนแรก (ครั้งที่1) และหกเดือนหลัง (ครั้งที่2) รวมหนึ่งปีเท่านั้น ซึ่งข้าราชการบางคนอาจทำดีมาตลอด แต่เพิ่งหย่อนประสิทธิภาพลงเมื่อไม่กี่เดือนมานี้

2.2.5 แบบประเมินผลที่ใช้ยังไม่ชัดเจนพอ บางหน่วยใช้แบบประเมินผลเดียวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งแท้จริงควรมีช่องประเมินคนละเกณฑ์กัน

2.2.6 ยังขาดมาตรฐานในการประเมินระหว่างส่วนราชการต่างๆ ด้วยกัน เช่น บางกรมให้คนที่ปฏิบัติราชการไม่ดี 5 คะแนน จาก 10 คะแนน แต่บางกรมให้เพียง 1 คะแนน จาก 10 คะแนน จึงทำให้ลักลั่นกัน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 มาตรการ 3 มีข้อดีมากกว่าข้อด้อย ในบางหน่วยงานมีข่าวลือมากจนก่อให้เกิดการตื่นตระหนก แต่แท้จริงปรากฏผลว่ามีการนำข้าราชการขึ้นบัญชีให้เป็นผู้เข้าร่วมมาตรการไม่มากนัก แต่โดยที่ยังมีข้อด้อยหรือจุดอ่อนดังกล่าว หากจะใช้เวลาปรับปรุงใหม่ให้ชัดเจน รัดกุม และเป็นธรรมยิ่งขึ้นก็น่าจะเหมาะสม โดยยังสามารถสนองหลักการเดิมได้

3.2 เพื่อเป็นการลดความตื่นตระหนกของข้าราชการ ในเรื่องการนำมาตรการ 3 มาใช้ เห็นควรว่าควรนำมาใช้เพียงบางส่วน คือ ในกรณีข้าราชการมีปัญหาสุขภาพทางกายหรือสุขภาพจิต โดยต้องมีใบรับรองแพทย์อย่างเป็นทางการมาแสดงและประสงค์จะออกราชการสามารถออกจากราชการได้โดยได้รับเงิน 8 เท่าของเงินเดือน และได้บำเหน็จบำนาญตามสิทธิเดิม เช่นเดียวกับข้าราชการที่ถูกประเมินให้อยู่ในข่าย และ อ.ก.พ.กรม เห็นควรให้เข้าร่วมมาตรการ 3 ได้ ซึ่งประสงค์จะออกจากราชการตั้งแต่นั้น ก็ให้ออกจากราชการได้โดยได้รับเงินก้อน 8 เท่าของเงินเดือนเช่นเดียวกัน

3.3 เห็นควรมีมาตรการใหม่มารองรับ ในกรณีที่มาตรการ 3 ไม่สามารถนำมาใช้ได้ ควรมีการพัฒนาข้าราชการที่มีจุดอ่อนหย่อนประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง โดยผู้บังคับบัญชาจะต้องพัฒนาข้าราชการเหล่านั้นตามมาตรา 76 มาตรา 77 และมาตรา 79 ซึ่งจะเน้นการฝึกฝน อบรม พัฒนา อารมณ์ จิตใจ ทักษะ ทักษะ วิชาความรู้ ทักษะ รวมถึงการที่ต้องเปลี่ยนงาน เปลี่ยนหน้าที่ ความรับผิดชอบให้แก่ข้าราชการ เพื่อความเหมาะสมในการพัฒนาตนเอง โดยยังคงมีการประเมินอยู่ แต่มีระยะเวลาประเมินที่ยาวนานกว่ามาตรการ 3 ซึ่งใช้เวลาประเมินเพียง 2 วงรอบ (รวมแล้ว 1 ปี) แต่มาตรการใหม่นี้ถือว่าการพิสูจน์ความพร้อมและประสิทธิภาพ น่าจะใช้เวลาอย่างน้อย 4 วงรอบ (รวม 2 ปี) เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาและคณะบุคคลผู้ประเมินที่หลากหลายมาร่วมในการประเมิน นอกจากนี้แบบในการประเมินก็ควรออกแบบใหม่เพื่อให้มีมาตรฐาน ผู้ประเมินเองก็ให้ใช้องค์คณะบุคคล คือ อ.ก.พ.กรม มิใช่เพียงลำพังผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรเป็นเพียงผู้เสนอแนะเบื้องต้นเท่านั้น และมาตรการใหม่นี้ไม่ควรนำเรื่องร้อยละ 5 มาใช้ เพื่อเป็นการเอื้ออาทรแก่ข้าราชการที่มีจุดอ่อนต้องการพัฒนาประสิทธิภาพ และเอื้ออาทรต่อความต้องการของประชาชนที่อยากได้รับบริการที่ดีจากข้าราชการ สำหรับผู้ไม่ผ่านการประเมินตามเกณฑ์หรือตาม

กลุ่มที่กำหนด ถือว่าไม่อาจพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพได้ จึงค่อยมีการนำมาตรการซึ่งอาจนำไปสู่การนำมาตรา 114(6) มาใช้ เพื่อให้ข้าราชการพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

3.4 ควรคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพในการพัฒนาข้าราชการ ความเป็นธรรม และการป้องกันการใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบ หากเป็นไปได้ การประเมินผลควรมาจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และประชาชนผู้ให้บริการประกอบกัน โดยมีระยะเวลาประเมินที่ยาวนานต่อเนื่องพอสมควร และแบบประเมินผลต้องมีมาตรฐาน อีกทั้งควรรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนด้วยว่าการจะพัฒนาให้ข้าราชการมีประสิทธิภาพควรทำอย่างไร

ประวัติการศึกษาและการทำงาน

ชื่อ นามสกุล	นางสาวชุติมาศ มนุรัตน์ปกรณ์
วัน เดือน ปีเกิด	16 พฤศจิกายน 2522
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	บัญชีบัณฑิต (บช.บ.) มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	นักวิชาการเงินและบัญชี 4
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	ฝ่ายงบประมาณ กองคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์