

# กลุ่มย่อยที่ 8

## สาขาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

## การบริหารราชการแผ่นดินเพื่อมุ่งสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน\*\*

บงกช เจนจรัสสกุล<sup>1</sup>

กัลยาณี เสนาสู<sup>2</sup>

ดาวิษา ศรีธัญรัตน์<sup>3</sup>

ภาวิณี เพชรสว่าง<sup>4</sup>

### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างของการดำเนินการตามนโยบายหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของหน่วยงานภาครัฐยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และเป้าหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง หน่วยงานที่ใช้เป็นตัวอย่างคือ กรม/สำนักงานในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ผลการศึกษาพบว่า การดำเนินงานที่มีการปรับประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงผ่านโมเดลความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของหน่วยงานภาครัฐเปรียบเทียบกับแผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ในประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ พบว่าเป้าหมายและตัวชี้วัดต่าง ๆ ที่กำหนดในแผนย่อยโดยส่วนใหญ่จะอยู่ในเกณฑ์ระดับเข้าข่ายอันเป็นระดับการพัฒนาระดับแรกจาก 3 ระดับของโมเดล

<sup>1</sup> คณะพัฒนารัฐวิธานมนุษย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

เลขที่: 148 ถ. เสร้ไทย แขวง คลองจั่น เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240

E-mail: bongkot.jen@nida.ac.th

<sup>2</sup> คณะพัฒนารัฐวิธานมนุษย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

เลขที่: 148 ถ. เสร้ไทย แขวง คลองจั่น เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240

E-mail: kalaya.s@nida.ac.th

<sup>3</sup> คณะภาษาและการสื่อสาร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

เลขที่: 148 ถ. เสร้ไทย แขวง คลองจั่น เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240

E-mail: dawisa.s@gmail.com

<sup>4</sup> คณะภาษาและการสื่อสาร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

เลขที่: 148 ถ. เสร้ไทย แขวง คลองจั่น เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240

E-mail: pawpetch@gmail.com

\*\*บทความฉบับสมบูรณ์เผยแพร่ในวารสารศิลปศาสตร์สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ที่สะท้อนถึงวิธีการในกระบวนการปฏิบัติงาน เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบโมเดล  
ความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงกับเป้าหมายตัวชี้วัดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ พบว่า เป้าหมาย  
ตัวชี้วัดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติที่สามารถเชื่อมโยง เปรียบเทียบได้ล้วนเป็นตัวชี้วัดใน  
กระบวนการหรือกลไกในการขับเคลื่อนปฏิบัติการที่มุ่งสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน อย่างไรก็ตามกรอบการ  
ดำเนินการทั้งสามต่างให้ข้อสรุปที่สำคัญตรงกัน คือ การพัฒนาที่ยั่งยืนจะต้องแก้ไขที่ฐานรากและใช้การบูร  
ณาการในหลายประเด็นพร้อมกัน รวมทั้งใช้การร่วมมือจากหลายภาคส่วนและต้องอยู่บนฐานรากของการ  
พัฒนาคน โดยมีเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นหนึ่งในส่วนสำคัญของการขับเคลื่อนสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

**คำสำคัญ** การบริหารราชการแผ่นดิน หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การพัฒนาที่ยั่งยืนแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี  
เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ

## Thai Public Administration Towards Sustainable Development

Bongkot Jenjarrussakul<sup>1</sup>

Kalayanee Senasu<sup>2</sup>

Dawisa Sritanyarat<sup>3</sup>

Pawinee Petchsawang<sup>4</sup>

### Abstract

This research analyzes the similarities and differences in the implementation of the Sufficiency Economy Philosophy (SEP), the 20-Year National Strategy (2018 - 2037), and the United Nations Sustainable Development Goals (SDGs) to be achieved by 2030 in Thai government agencies. The research adopts content analysis to analyze secondary data collected from departments/offices under the Ministry of Agriculture and Cooperatives and other related research studies. The comparison between the Sufficiency Economy (SE) model and the national strategy on public service and government efficiency shows that the goals and indicators within the national strategy

---

<sup>1</sup> Graduate School of Human Resource Development, National Institute of Development Administration (NIDA)  
148 Serithai Road, Klong-Chan, Bangkok, Bangkok 10240, THAILAND.  
E-mail: bongkot.jen@nida.ac.th

<sup>2</sup> Graduate School of Human Resource Development, National Institute of Development Administration (NIDA)  
148 Serithai Road, Klong-Chan, Bangkok, Bangkok 10240, THAILAND.  
E-mail: kalaya.s@nida.ac.th

<sup>3</sup> Graduate School of Human Resource Development, National Institute of Development Administration (NIDA)  
148 Serithai Road, Klong-Chan, Bangkok, Bangkok 10240, THAILAND.  
E-mail: dawisa.s@gmail.com

<sup>4</sup> Graduate School of Human Resource Development, National Institute of Development Administration (NIDA)  
148 Serithai Road, Klong-Chan, Bangkok, Bangkok 10240, THAILAND.  
E-mail: pawpetch@gmail.com

generally fall into the entry-level, called partial practice level, in the SE model, which reflects the method of practice. The comparison between the Sufficiency Economy (SE) model and the UN's SDGs reveals that the SDGs focus on the indicators of the process, which are driving mechanisms toward the SDGs. However, all three frameworks confirm that sustainable development must be addressed from the foundation with consideration given to surrounding dimensions within the context. In addition, sustainable development also requires collaboration among stakeholders, and human development is needed as the basis. By this, digital technology is one of the key components of driving toward sustainable development.

**Keywords:** Public administration, Sufficiency Economy Philosophy, Sustainable development, 20-year national strategic plan, United Nations Sustainable Development Goals

## ทักษะที่จำเป็นของบุคลากรของมหาวิทยาลัยไทย ในระหว่างและหลังการแพร่ระบาดของ ของเชื้อไวรัสโควิด-19: บทสำรวจและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา\*\*

ศิริพร แย้มนิล<sup>1</sup>

ธนากร มูลพงศ์<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการพัฒนาทักษะการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยไทย ในระหว่างการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 รวมถึงจัดทำข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาทักษะของบุคลากรที่มีความแตกต่างหลากหลาย ภายหลังจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ผู้วิจัยใช้การสำรวจออนไลน์กับพนักงานมหาวิทยาลัยมหิดลจำนวน 1,116 คน และพบว่าทักษะในลำดับแรกสุดที่พนักงานมหาวิทยาลัยทุกกลุ่มต้องการ คือ ทักษะเกี่ยวกับการใช้งานคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการทำงานที่บ้าน อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยพบความแตกต่างกันในเรื่องของความต้องการพัฒนาทักษะในการทำงานระหว่างกลุ่มพนักงานที่มีช่วงอายุแตกต่างกันกล่าวคือ พนักงานในกลุ่ม Baby Boomers (เกิดก่อนปี พ.ศ. 2507) และ Gen X (เกิดก่อนปี พ.ศ. 2522) ยังคงต้องการการพัฒนาทักษะในด้านโปรแกรมสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ ในขณะที่พนักงานกลุ่ม Gen Y (เกิดหลังปี พ.ศ. 2522) และ Gen Z (เกิดหลังปี พ.ศ. 2538 ) ต้องการพัฒนาทักษะในด้านการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาในช่วงสถานการณ์วิกฤต ผลการศึกษาที่ได้สะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างกันของช่วงวัยในประเด็นของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และนำไปสู่ข้อเสนอแนะในการศึกษา ประกอบไปด้วย (1) การปรับแต่งหลักสูตรฝึกอบรมและพัฒนาให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล (HRD customization) (2) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเช่น virtual human resources development (VHRD) หรือ AI มาช่วย

<sup>1</sup> คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา  
เลขที่: 999 ถ.พุทธมณฑลสาย 4 ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม 73170  
E-mail: siriporn.yam@mahidol.ac.th

<sup>2</sup> คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา  
เลขที่: 999 ถ.พุทธมณฑลสาย 4 ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม 73170  
E-mail: dhanakorn.mul@mahidol.ac.th

\*\*บทความฉบับสมบูรณ์เผยแพร่ในวารสารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ ปีที่ 15 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2566)  
และงานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

เพิ่มประสิทธิภาพของ HRD และ (3) การพัฒนาทักษะทางสังคมและการตระหนักรู้ทางสังคมให้แก่บุคลากรของสถาบันการศึกษาในช่วงวิกฤตดังเช่นปัจจุบัน

**คำสำคัญ** ทักษะการทำงาน พนักงานมหาวิทยาลัย โควิด-19 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

# Essential skills of Thai university employees during and post Covid-19 pandemic: A survey and suggestion for Future Development

Siriporn Yamnill<sup>1</sup>

Dhanakorn Mulaphong<sup>2</sup>

## Abstract

This study aims to examine work-related skills that university employees need during the Covid-19 pandemic and provide recommendations for developing university employees' skills in a post-pandemic world. Using an online survey to gather data from 1,116 Mahidol University's employees, the author found that the computer skills and the use of advanced computer and technology applications are the most important skills every employee wants to develop. Nevertheless, the author found that there are generational differences between older and younger employees. Specifically, while the baby boomers (born before 1964) and the Gen Xers (born before 1979) still need more IT skills development, the Millennials or Gen Y (born after 1980) and the Gen Zers (born after 1995) prefer having skills related to decision making and problem solving in a crisis. These findings therefore call for reviewing and improving HRD policy and practices, especially (a) customizing the training and development solutions to address the particular orientations of the employees, (b) using advanced technologies, such as virtual human resources development (VHRD)

---

<sup>1</sup> Department of Social Sciences, Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University  
999 Phuttamonthon 4 Road, Salaya, Nakhon Pathom 73170, THAILAND.

E-mail: siriporn.yam@mahidol.ac.th

<sup>2</sup> Department of Social Sciences, Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University  
999 Phuttamonthon 4 Road, Salaya, Nakhon Pathom 73170, THAILAND.

E-mail: kalaya.s@nida.ac.th



or AI, to improve HRD functions, and (c) developing employees' social skills and social awareness in a time of crisis.

**Keywords:** Work Skills, University Employees, Covid-19, Human Resource Development, Sustainable Development Goals (SDGs)

## บทบาทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อกิจการเพื่อสังคมในประเทศไทย: การทบทวนวรรณกรรมอย่างระบบ\*\*

อัสมา เต๊ะหมาน<sup>1</sup>  
จิระประภา อัครบวร<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

การพัฒนาอย่างยั่งยืนมีเป้าหมายเช่นเดียวกับกิจการเพื่อสังคมที่มีแนวทางการพัฒนาซึ่งมุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีเป้าหมาย คือ มุ่งเน้นการพัฒนาเพื่อพัฒนาองค์การชุมชน ประเทศชาติ หรือกระทั่งมนุษยชาติซึ่งมีความคล้ายกันกับกิจการเพื่อสังคม การศึกษานี้เป็นการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกิจการเพื่อสังคมด้วยวิธีการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทในระดับองค์การคล้ายคลึงกับองค์การที่แสวงหากำไรโดยทั่วไป โดยเน้นการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานและความสามารถในการแข่งขันขององค์การ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกิจการเพื่อสังคม สามารถแบ่งออกได้เป็นการพัฒนาองค์การ ได้แก่ การวางแผนกลยุทธ์ทั้งในด้านการแสวงหากำไรและการแก้ไขปัญหาสังคมและ/หรือสิ่งแวดล้อม การพัฒนาวัฒนธรรมองค์การเพื่อสร้างนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง การสร้างเครือข่ายกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย งานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังรวมถึงการสรรหาและคัดเลือกพนักงานที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับชุมชน การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการจัดการความรู้ในองค์การที่เป็นการรวบรวมความรู้จากภายในองค์การและจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในชุมชน บทบาทการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังรวมถึงการพิจารณาคูณลักษณะของผู้นำและพนักงานภายในองค์การอีกด้วย ผลการศึกษานี้สามารถนำไปใช้ใน

<sup>1</sup> คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์  
เลขที่: 148 ถ. เสรีไทย แขวง คลองจั่น เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240  
E-mail: asma.tehmarn@gmail.com

<sup>2</sup> คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์  
เลขที่: 148 ถ. เสรีไทย แขวง คลองจั่น เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240  
E-mail: chira123@gmail.com

\*\*บทความฉบับสมบูรณ์เผยแพร่ในวารสารพัฒนบริหารศาสตร์

การวิจัยในอนาคตเพื่อทดสอบว่ากิจการเพื่อสังคมที่ได้รับผลกระทบจาก COVID 19 ยังสามารถดำเนิน  
ธุรกิจอยู่ได้หรือไม่

**คำสำคัญ** การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กิจการเพื่อสังคม การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ

## Role of HRD in social enterprise in Thailand: A systematic literature review

Asma Tehmarn<sup>1</sup>

Chiraprapha Akaraborworn<sup>2</sup>

### Abstract

The concerns of sustainability lead to the development of social enterprise that aims to solve social and environment problems. Human resource development shares some characteristics of social enterprise, as it aims to develop organization, community, nation, and/or humanity. This study explores the roles of human resource development in social enterprise in Thailand by using systematic literature review. The results show that roles of human resource development in social enterprise are close to typical for-profit organization that aims for performance improvement and increase competitiveness of the organization but its strategy expands to serves social and environmental needs. Human resource development roles are composed of recruitment and selection, training and development, process improvement, knowledge management, and developing leadership and teamwork or employees of the organization. Moreover, its roles include development of organization culture that promote innovation for change, support network among the stakeholders. This research result can be tested in future empirical research design especially among the social enterprises that are affected by the COVID-19 pandemic if they are be able to sustain their businesses.

**Keywords:** Human resource development, Social Enterprise, Systematic Literature Review

---

<sup>1</sup> Graduate School of Human Resource Development, National Institute of Development Administration (NIDA)  
148 Serithai Road, Klong-Chan, Bangkok 10240, THAILAND.  
E-mail: asma.tehmarn@gmail.com

<sup>2</sup> Graduate School of Human Resource Development, National Institute of Development Administration (NIDA)  
148 Serithai Road, Klong-Chan, Bangkok 10240, THAILAND.  
E-mail: chira123@gmail.com

## “Sukpracha” Valuable Housing for Holistic Life Development\*\*

Jearanai Vongsaard<sup>1</sup>

Juthamas Kaewpijit<sup>2</sup>

Anussorn Roekudom<sup>3</sup>

### Abstract

One of the key factors reflecting the quality of human life is adequate housing but nowadays housing cost is too much higher than the household income, which becomes a burden on households and makes it difficult for low-income people to access quality housing. This study uses SSM as a research tool to find a problems and constraints in supporting affordable housing model in Thailand. The case study used in this article is from “Sookpracha” affordable housing project from National Housing Authority. The finding from rich picture found that collaboration from stakeholders at all levels either in government, private sector or dwellers plays great role in encouraging affordable housing. The rental housing model and use of land with sunk cost on location of the project also supports BCG model in dimension of circular economy. Moreover, physical disability, household income, age, and type of family should be considered as important factors in making tailor-design house for vulnerable group.

**Keywords:** Affordable Housing, BCG, House for Low-income, House Affordability, Circular Economy

---

<sup>1</sup> National Housing Authority

905 Nawamin Road, Klongchan, Bangkok, Bangkok 10240, THAILAND.

E-mail: vongsaard@gmail.com

<sup>2</sup> Graduate School of Human Resource Development, National Institute of Development Administration (NIDA)

148 Serithai Road, Klong-Chan, Bangkok, Bangkok 10240, THAILAND.

E-mail: kaewpijit@gmail.com

<sup>3</sup> Graduate School of Human Resource Development, National Institute of Development Administration (NIDA)

148 Serithai Road, Klong-Chan, Bangkok, Bangkok 10240, THAILAND.

E-mail: anussorn.sct@gmail.com

\*\*บทความฉบับสมบูรณ์เผยแพร่ใน NIDA Case Research Journal