



ปัจจัยที่มีผลต่อการให้ความร่วมมือของบุคลากร ในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพ โรงพยาบาลแกดำ จังหวัดมหาสารคาม

Factors Affecting Staff Cooperation
in Quality Improvement
Kaedam Hospital, Maha Sarakham Province



กิตติศักดิ์ วาทโยธา
กัณตแพทย์ชำนาญการพิเศษ
โรงพยาบาลแกดำ จังหวัดมหาสารคาม

6 มิถุนายน 2568



เราจะเป็นโรงพยาบาลในดวงใจของคนแก่ดำ ภายในปี 2572

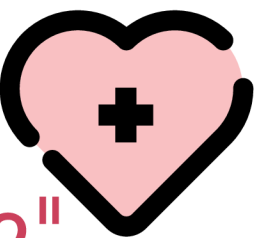


Introduction +

การพัฒนาคุณภาพบริการสาธารณสุข
วาระสำคัญระดับชาติและบทบาทของโรงพยาบาลชุมชน

- การพัฒนาระบบบริการสาธารณสุขให้ได้มาตรฐานและมีคุณภาพอย่างทั่วถึง
เป็นวาระสำคัญระดับชาติ มุ่งยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชนและดูแลสุขภาพ
ที่ยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง
- สรพ. มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพผ่าน HA และ HPH
- โรงพยาบาลแก่ดำ: โรงพยาบาลชุมชน 30 เตียง, หน่วยบริการหลักของอำเภอ
- มีการดำเนินงานคุณภาพต่อเนื่อง แต่ "**ความร่วมมือของบุคลากร**" คือหัวใจ
สำคัญสู่ความยั่งยืน

วิสัยทัศน์ "โรงพยาบาลในดวงใจของคนแก่ดำ ภายในปี 2572"





Introduction



ความท้าทายในการขับเคลื่อนคุณภาพและคุณค่าของการวิจัย

- แม้ รพ.แก่ดำ มีการบริหารจัดการที่ดี แต่ยังเผชิญความท้าทายในการรักษาคุณภาพ การบริหารทรัพยากรและการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัย
- **"ความร่วมมือของบุคลากร"** เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ บรรลุผลสำเร็จได้

ความคิดริเริ่ม (Innovation/Novelty)

- งานวิจัยนี้ไม่เพียงศึกษาปัจจัยเฉพาะใน รพ.แก่ดำ แต่ "ระเบียบวิธีวิจัย เครื่องมือและแนวทางที่ใช้ สามารถเป็นต้นแบบและนำไปประยุกต์ใช้เพื่อศึกษาและทำความเข้าใจปัจจัยความร่วมมือในโรงพยาบาลชุมชนอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ"





Research Objective



เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการให้ความ
ร่วมมือของบุคลากรในการดำเนินงาน
พัฒนาคุณภาพ โรงพยาบาลแคว้น
จังหวัดมหาสารคาม



Conceptual Framework

เราจะเป็นโรงพยาบาลในดวงใจของคนแก่ดำ ภายในปี 2572



กรอบแนวคิด

- งานวิจัยนี้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านแรงจูงใจ กับการให้ความร่วมมือในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพ



ทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย

- ปัจจัยด้านองค์กร ใช้กรอบแนวคิด
 - ทฤษฎีภาวะผู้นำ (Transformational/Servant Leadership)
 - ทฤษฎีระบบ
 - วัฒนธรรมองค์กร
- ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ใช้กรอบแนวคิด
 - ทฤษฎีแรงจูงใจ (Maslow, Herzberg, Vroom)

Methodology

เราจะเป็นโรงพยาบาลในดวงใจของคนแกดำ ภายในปี 2572



การออกแบบการศึกษาและกระบวนการวิจัย

- รูปแบบการวิจัย: เชิงพรรณนา (Descriptive) และสหสัมพันธ์ (Correlational)
- ประชากร: บุคลากร รพ.แกดำ 154 คน
- กลุ่มตัวอย่าง: 113 คน (จากสูตร Taro Yamane)
- เครื่องมือ: แบบสอบถาม 4 ส่วน (ข้อมูลทั่วไป ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านแรงจูงใจ คะแนนความร่วมมือ)
- คุณภาพเครื่องมือ: Content Validity (ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน, $IOC \geq 0.50$)
Reliability (Cronbach's Alpha ≥ 0.70 ; ค่ารวม .95)



Methodology

เราจะเป็นโรงพยาบาลในดวงใจของคนแก่ดำ ภายในปี 2572



การออกแบบการศึกษาและกระบวนการวิจัย



- การเก็บข้อมูล: ออนไลน์ผ่าน Google Form
- การพิทักษ์สิทธิ์ผู้เข้าร่วมวิจัย ได้รับการอนุมัติจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จาก คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลแก่ดำ เลขที่โครงการ 11/2567 ลงวันที่ 4 พฤศจิกายน 2567
- การวิเคราะห์ข้อมูล: สถิติพรรณนา (Mean, Percentage, Standard Deviation) & สถิติอนุมาน (t-test, ANOVA, Pearson, Multiple Regression)

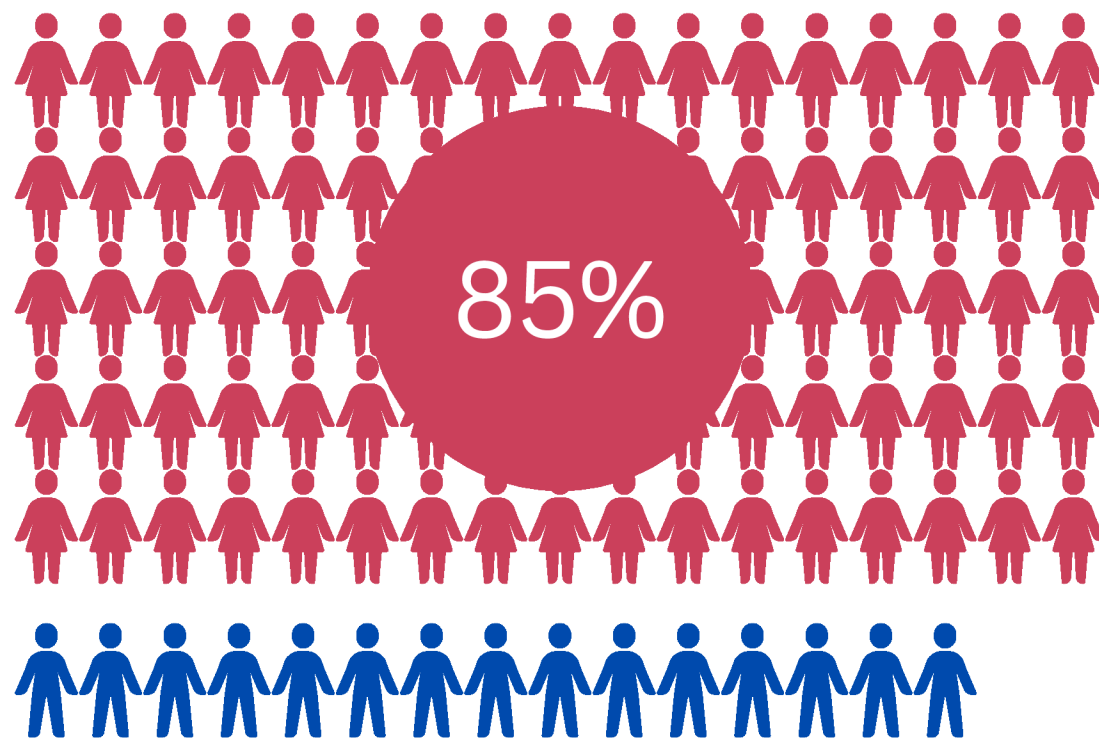
"แนวทางและขั้นตอนเหล่านี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นต้นแบบในการศึกษา
ปัจจัยความร่วมมือในโรงพยาบาลชุมชนอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ"

Results⁺

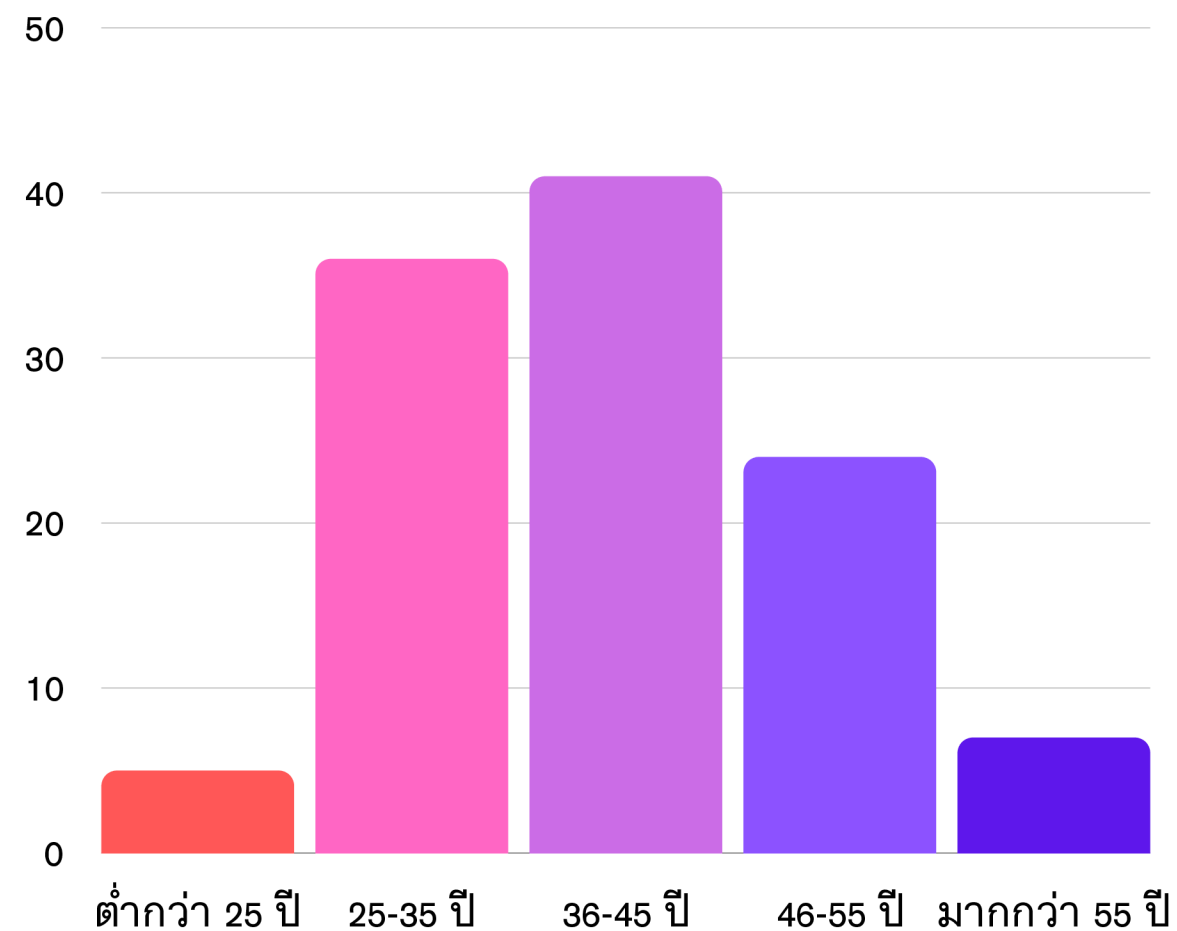
เราจะเป็นโรงพยาบาลในดวงใจของคนแคว้น ภายในปี 2572



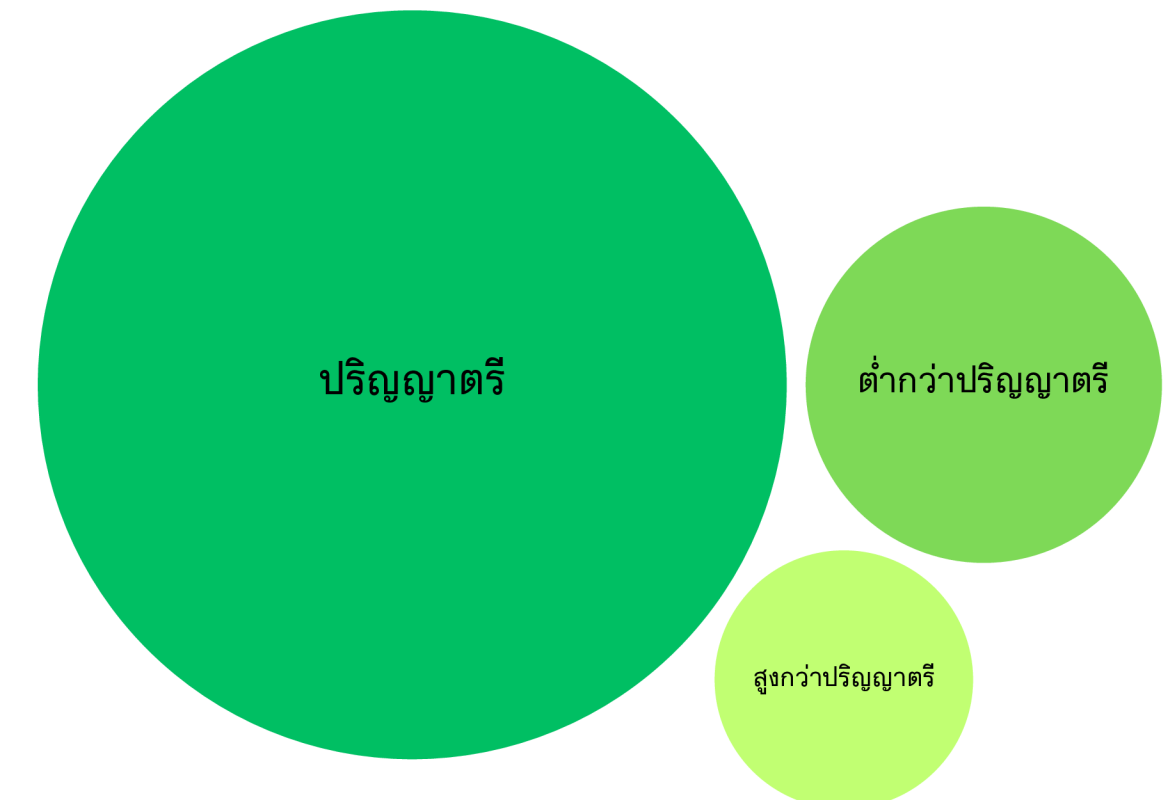
ข้อมูลทั่วไป



กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่
เป็นเพศหญิง 85%



กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ใน
ช่วงอายุ 36 – 45 ปี 36.30%

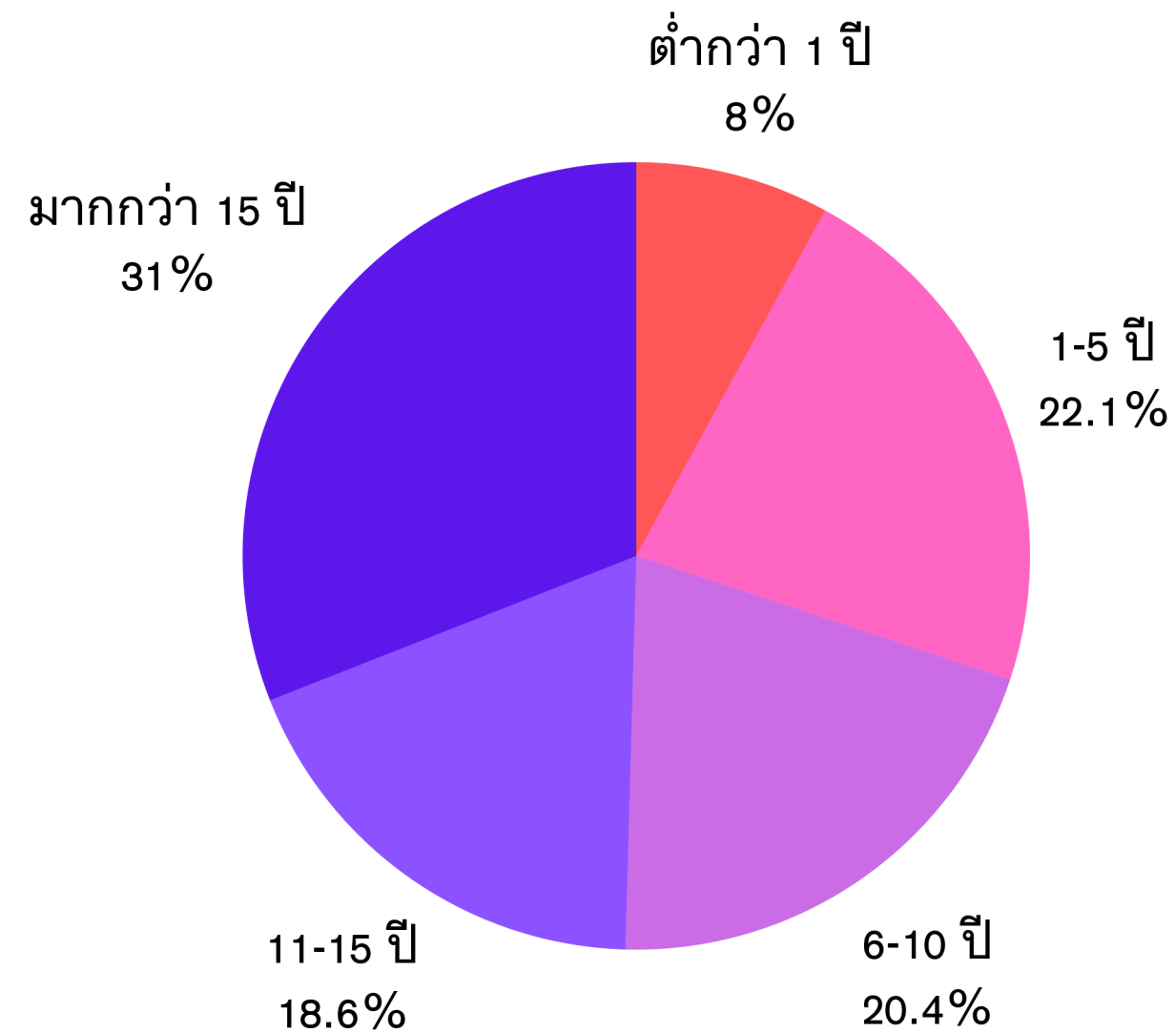


กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษา
ในระดับปริญญาตรี 74.40%

Results⁺

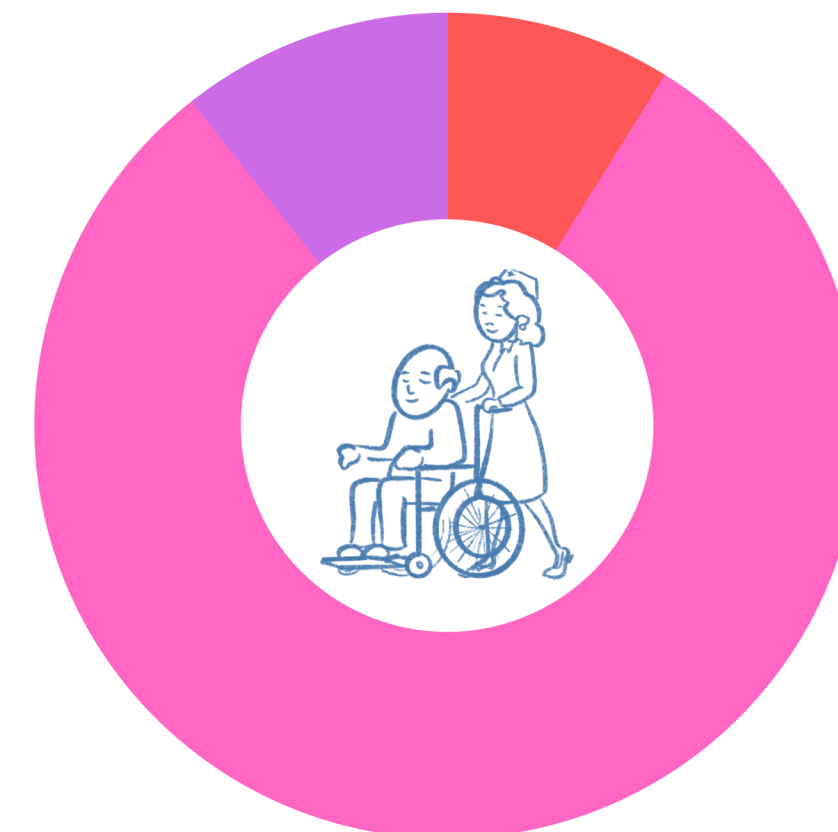
ข้อมูลทั่วไป

เราจะเป็นโรงพยาบาลในดวงใจของคนแก่ดำ ภายในปี 2572



กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานใน
โรงพยาบาลแก่ดำ มากกว่า 15 ปี 31.00%

สายงานสนับสนุน ผู้บริหาร
10.6% 8.8%



กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น
ผู้ปฏิบัติงานสายงานบริการผู้ป่วย 80.5%

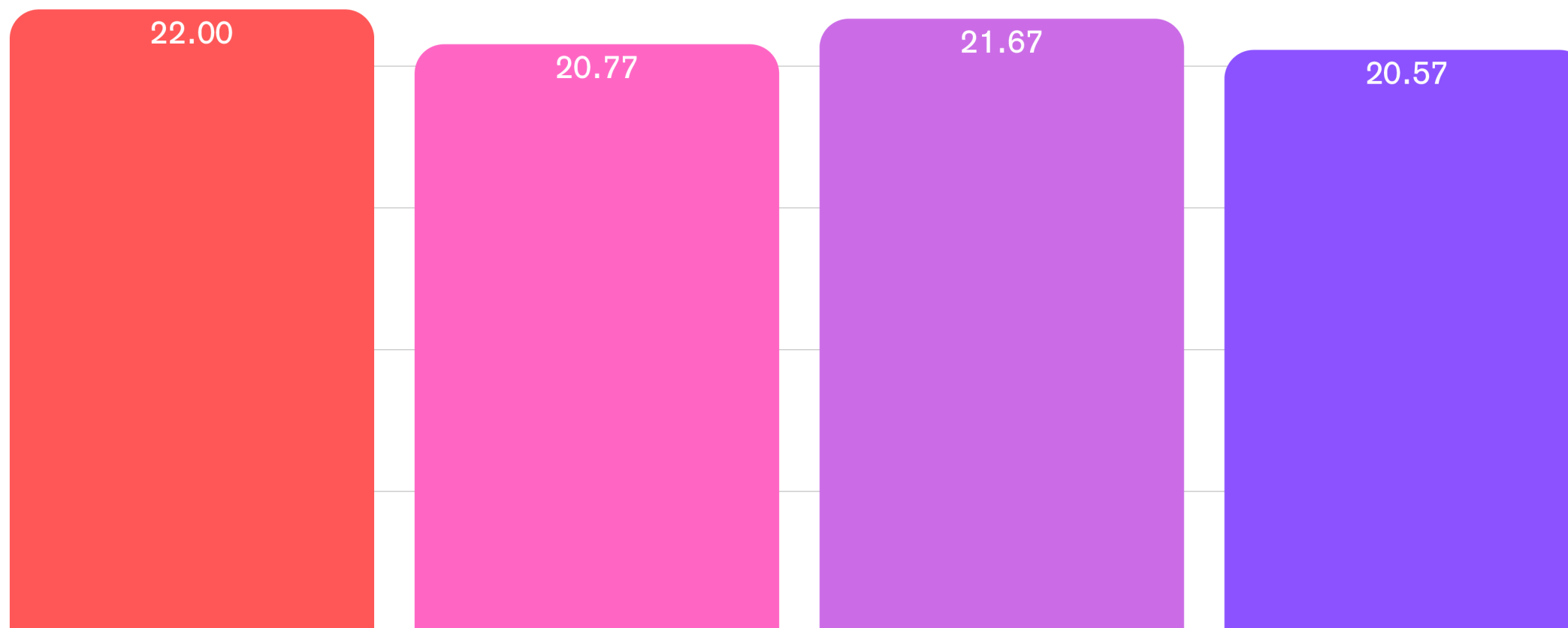
Results⁺

เราจะเป็นโรงพยาบาลในดวงใจของคนแคว้น ภายในปี 2572



ระดับการรับรู้เกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร

- การสนับสนุนของผู้บริหารขององค์กร
- ระบบการสื่อสารภายในองค์กร
- วัฒนธรรมองค์กรเอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพ
- การจัดการเรียนรู้ภายในองค์กร



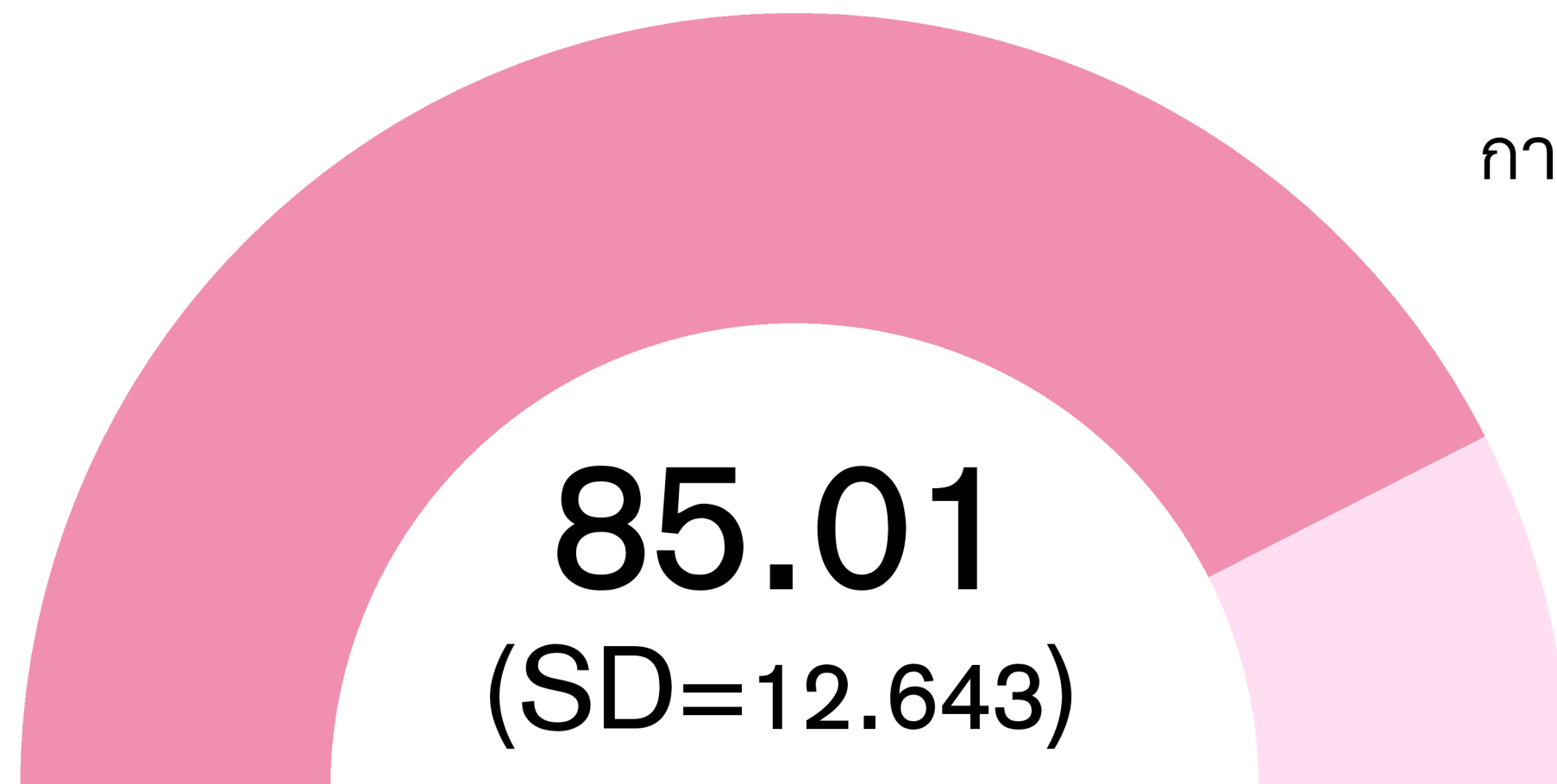
- ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร
 - ค่าเฉลี่ย 22.00 (SD=3.338)
 - ระดับความคิดเห็น **เห็นด้วยมากที่สุด**
- ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพ
 - ค่าเฉลี่ย 21.67 (SD=3.269)
 - ระดับความคิดเห็น **เห็นด้วยมากที่สุด**
- ด้านระบบการสื่อสารภายในองค์กร
 - ค่าเฉลี่ย 20.77 (SD=3.508)
 - ระดับความคิดเห็น **เห็นด้วยมาก**
- ด้านการจัดการความรู้
 - ค่าเฉลี่ย 20.57 (SD=3.691)
 - ระดับความคิดเห็น **เห็นด้วยมาก**

Results⁺

เราจะเป็นโรงพยาบาลในดวงใจของคนแคว้น ภายในปี 2572



ระดับการรับรู้เกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร



การรับรู้เกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กรโดยรวม

- ค่าเฉลี่ย 85.01 (SD=12.643)
- ระดับความคิดเห็น **เห็นด้วยมากที่สุด**

*คะแนนเต็ม 100 คะแนน

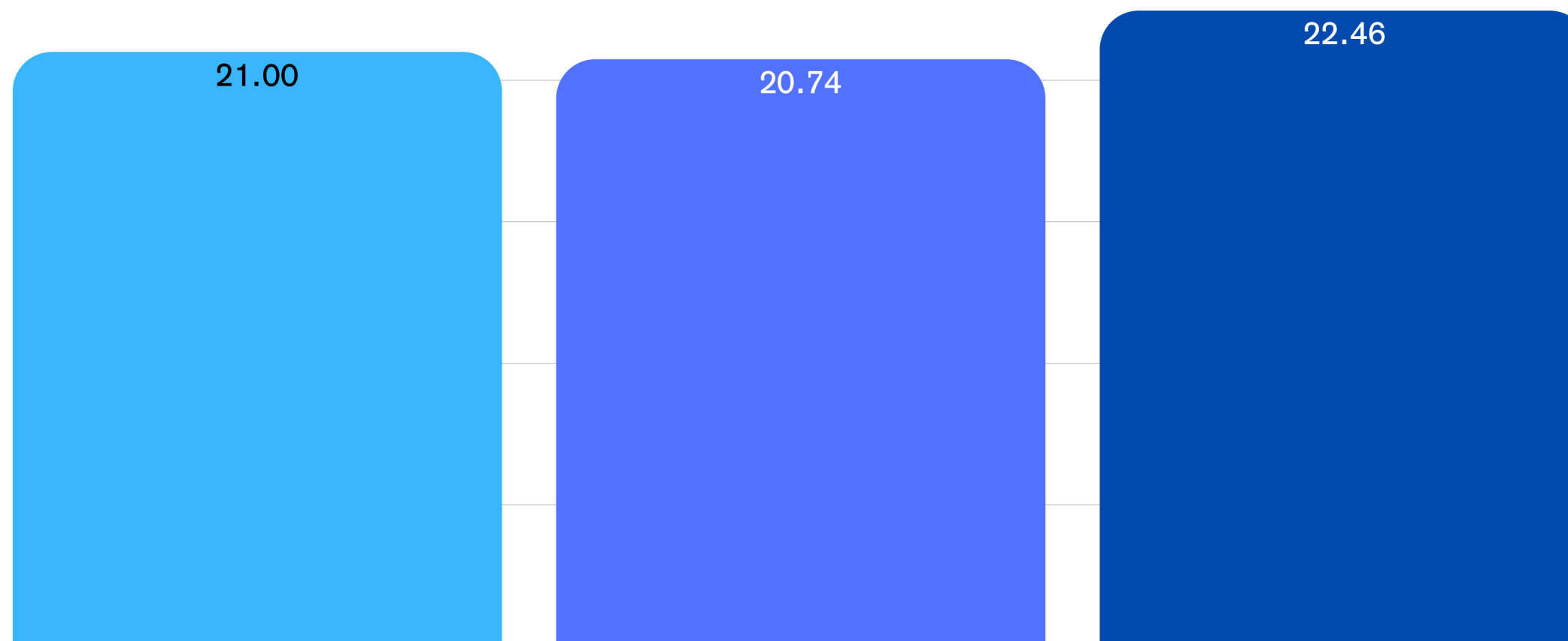
Results⁺

เราจะเป็นโรงพยาบาลในดวงใจของคนแคว้น ภายในปี 2572



ระดับการรับรู้เกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ

- การยอมรับและการให้รางวัล
- โอกาสในการพัฒนาตนเองและการเจริญก้าวหน้า
- การรับรู้ถึงประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพ



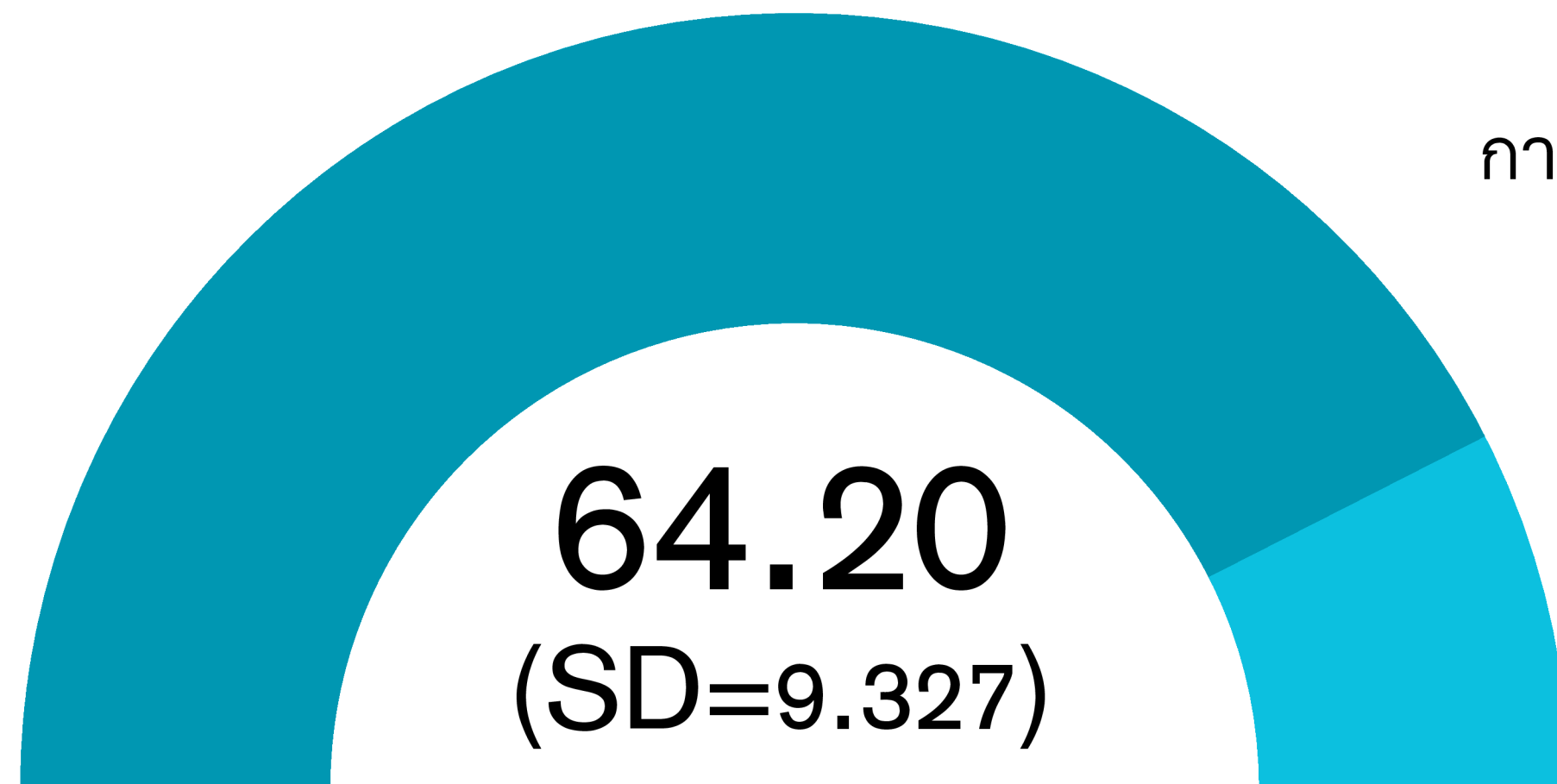
- ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพ
 - ค่าเฉลี่ย 22.46 (SD=3.410)
 - ระดับความคิดเห็น **เห็นด้วยมากที่สุด**
- ด้านการยอมรับและการให้รางวัล
 - ค่าเฉลี่ย 21.00 (SD=3.404)
 - ระดับความคิดเห็น **เห็นด้วยมากที่สุด**
- โอกาสในการพัฒนาตนเองและการเจริญก้าวหน้า
 - ค่าเฉลี่ย 20.74 (SD=3.508)
 - ระดับความคิดเห็น **เห็นด้วยมาก**

Results⁺

เราจะเป็นโรงพยาบาลในดวงใจของคนแคว้น ภายในปี 2572



ระดับการรับรู้เกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ



การรับรู้เกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจโดยรวม

- ค่าเฉลี่ย 64.20 (SD=9.327)
- ระดับความคิดเห็น **เห็นด้วยมากที่สุด**

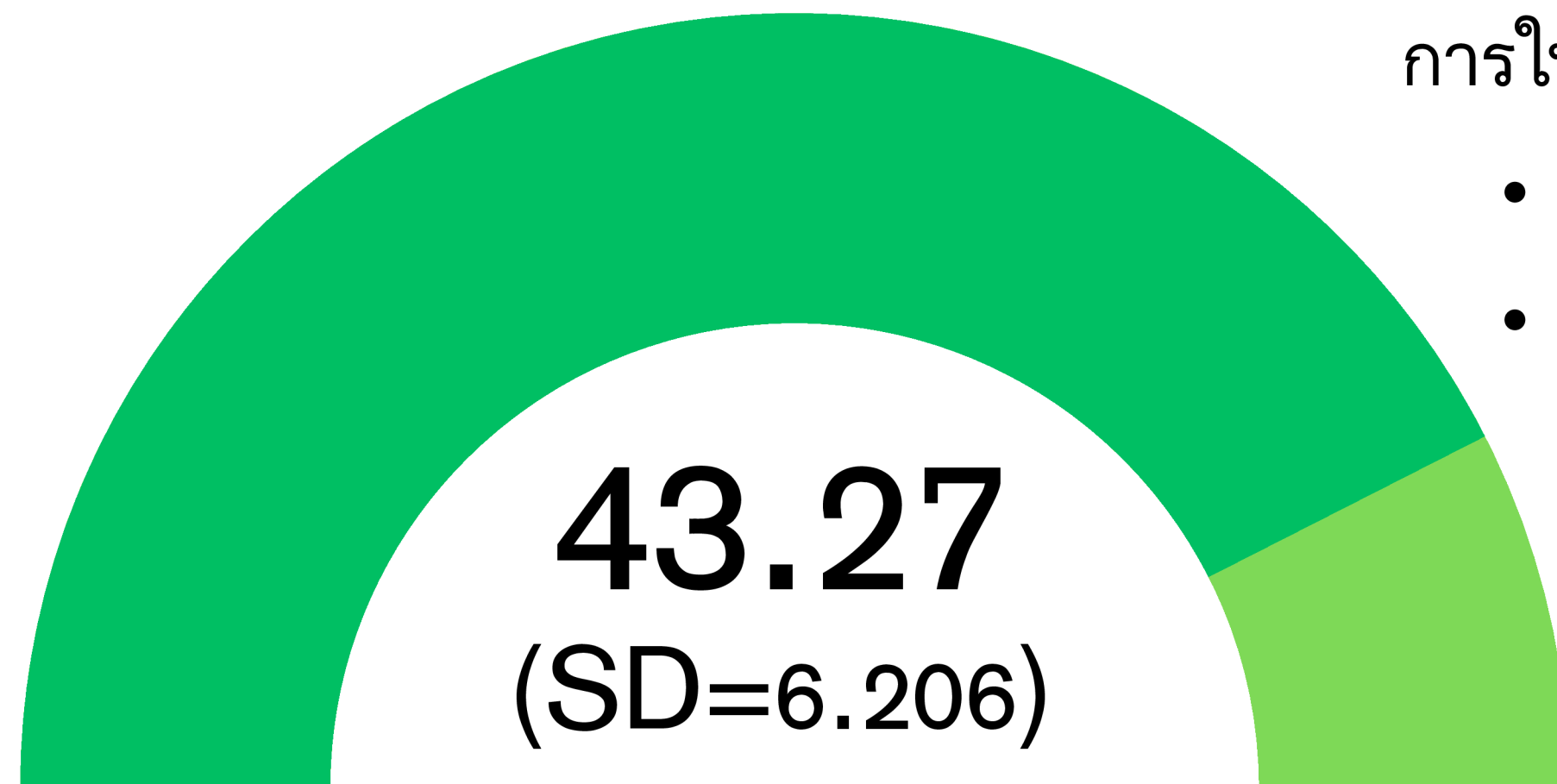
*คะแนนเต็ม 75 คะแนน

Results⁺

เราจะเป็นโรงพยาบาลในดวงใจของคนแคว้น ภายในปี 2572



ระดับการให้ความร่วมมือในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพ



*คะแนนเต็ม 50 คะแนน

การให้ความร่วมมือในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพ

- ค่าเฉลี่ย 43.27 (SD=6.206)
- ระดับความคิดเห็น **ให้ความร่วมมือมากที่สุด**

Results⁺

เราจะเป็นโรงพยาบาลในดวงใจของคนแคว้น ภายในปี 2572



ความสัมพันธ์ของการให้ความร่วมมือกับปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

“ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับการให้ความร่วมมือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F=3.707, p=.028$)”

เมื่อทดสอบรายคู่ พบว่า

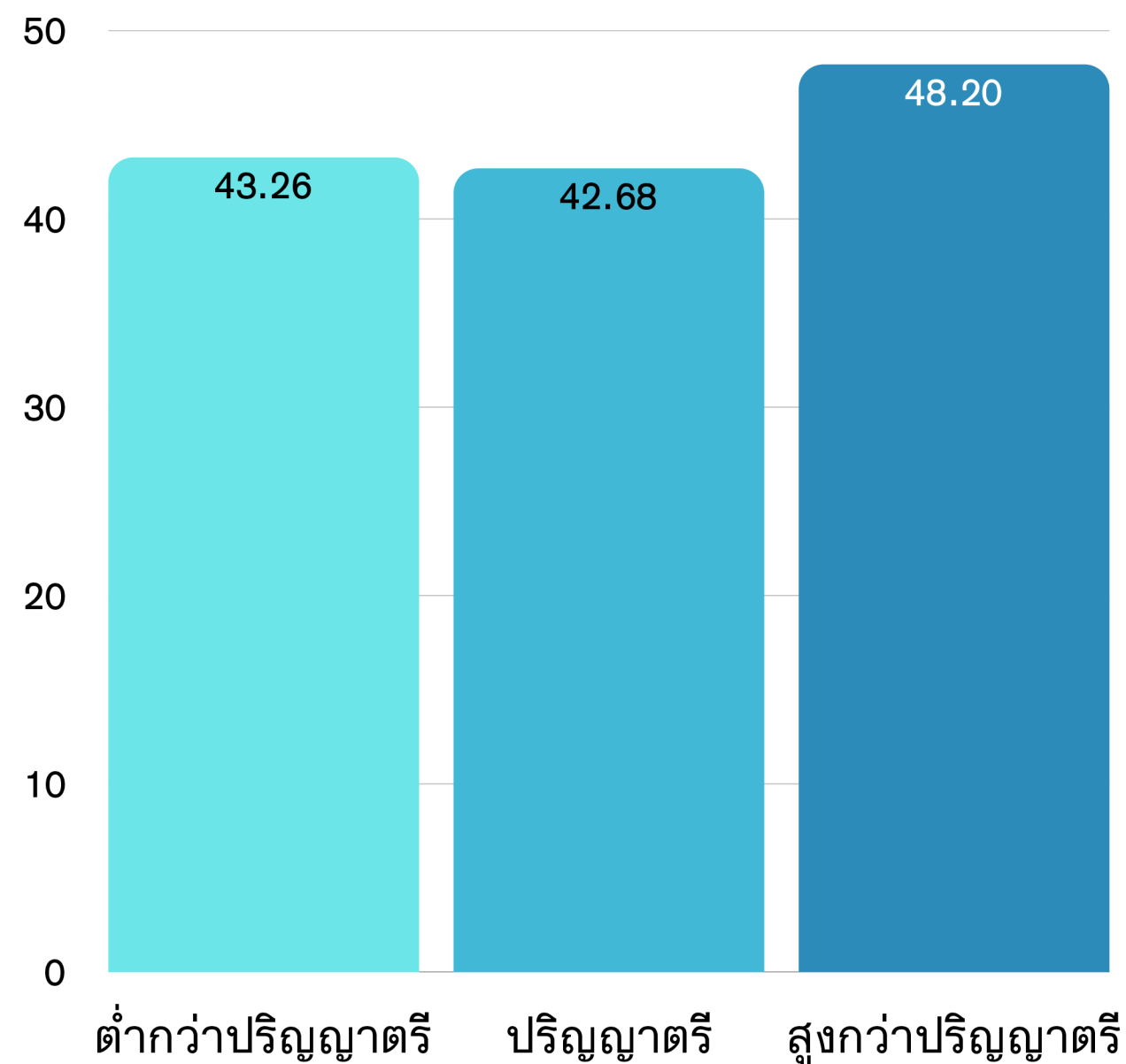
“บุคลากรที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (Mean=48.20)

ให้ความร่วมมือสูงกว่าปริญญาตรี (Mean=42.68)

และต่ำกว่าปริญญาตรี (Mean=43.26) อย่างมีนัยสำคัญ ($p=.020$)”

ปัจจัยอื่น (เพศ, ช่วงอายุ, ระยะเวลาปฏิบัติงาน, ตำแหน่ง/ลักษณะงาน)

ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

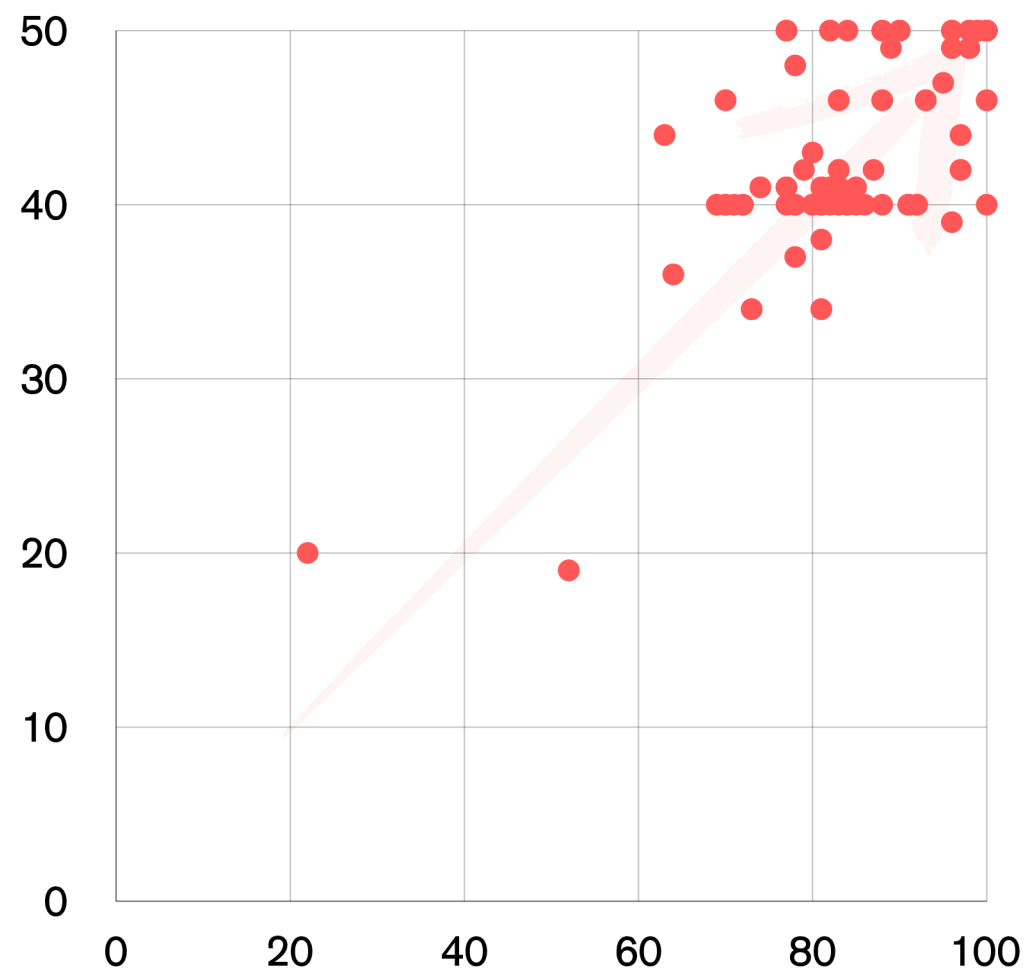


Results⁺

เราจะเป็นโรงพยาบาลในดวงใจของคนแอดำ ภายในปี 2572



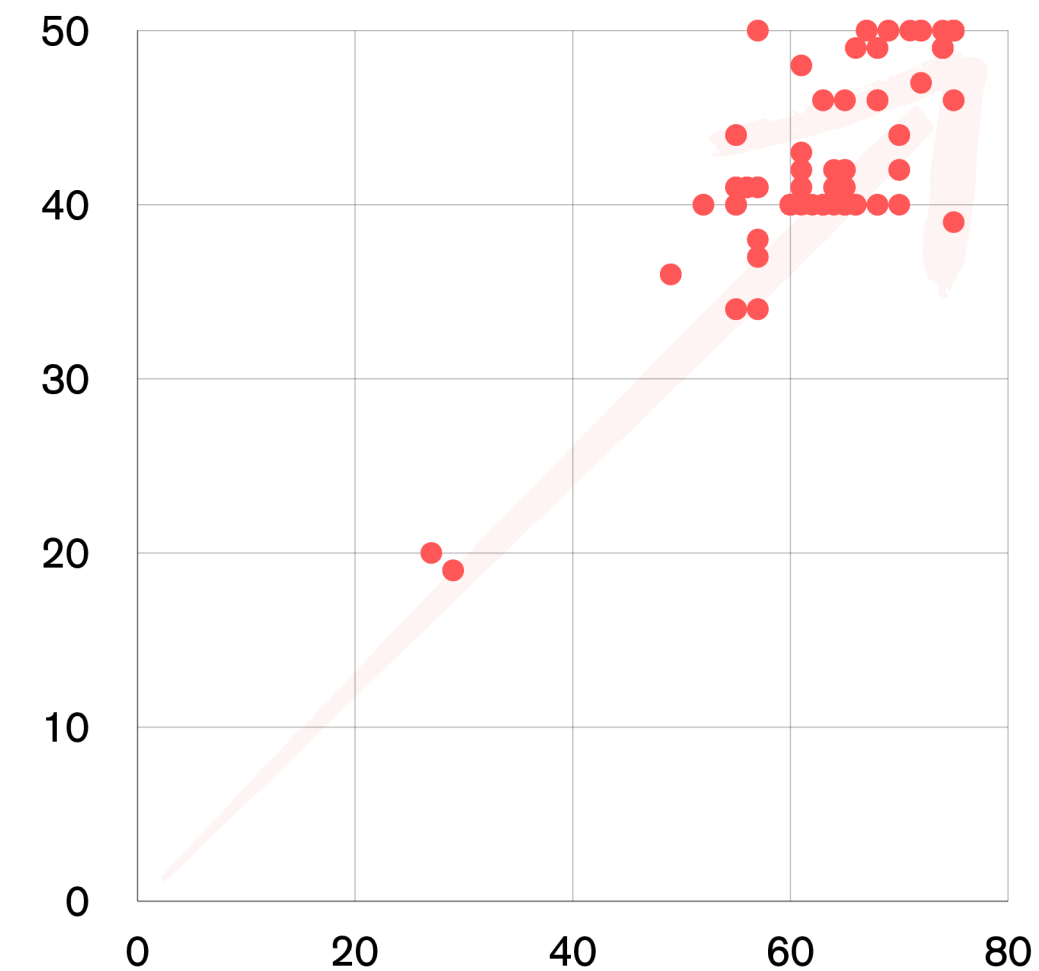
ความสัมพันธ์ของการให้ความร่วมมือกับ
ปัจจัยด้านองค์กรและปัจจัยด้านแรงจูงใจ



คะแนนรวมการรับรู้เกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร

สัมพันธ์เชิงบวกระดับสูงกับความร่วมมือ

($r=.716, p<.001$)



คะแนนรวมการรับรู้เกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ

สัมพันธ์เชิงบวกระดับสูงมากกับความร่วมมือ

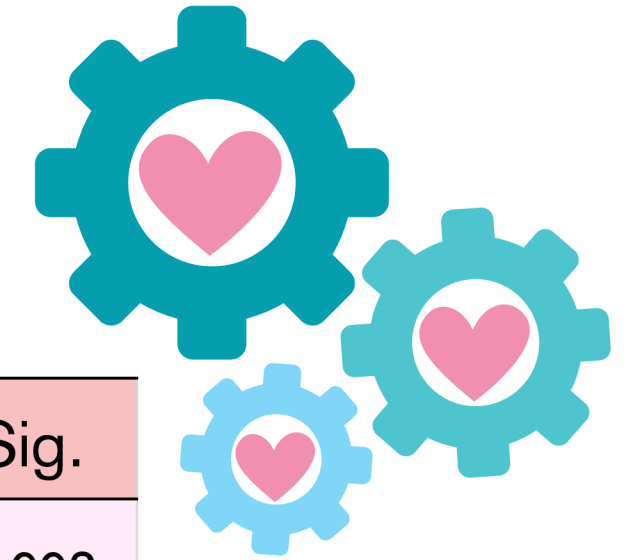
($r=.848, p<.001$)

Results⁺

เราจะเป็นโรงพยาบาลในดวงใจของคนแอด้า ภายในปี 2572



ปัจจัยทำนายการให้ความร่วมมือ



ตัวแปร	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	7.089	2.245		3.158	0.002
การรับรู้เกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร	-0.004	0.047	-0.009	-0.093	0.926
การรับรู้เกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ	0.569	0.063	0.855	8.999	<0.000
Model ตัวแปรทำนาย	p	R	R ²	Adj.R ²	F
	<0.001	0.848	0.719	0.714	140.699

การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบ Enter Method พบว่า

“ปัจจัยด้านองค์กรและปัจจัยด้านแรงจูงใจสามารถร่วมกันทำนาย
การให้ความร่วมมือในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ”

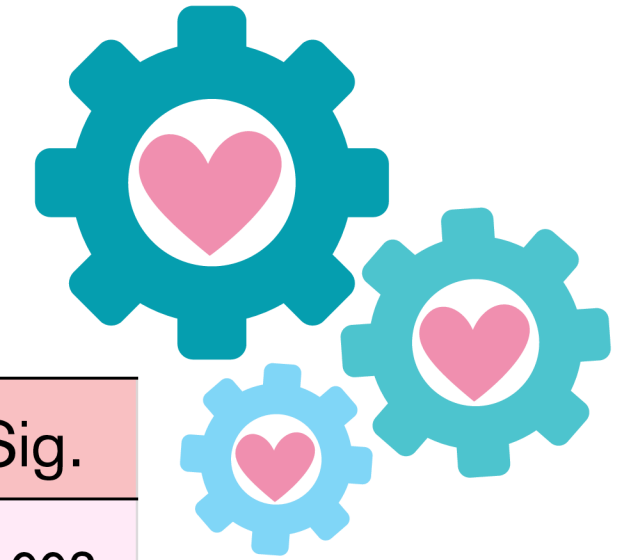
(ร้อยละ 71.9 , $R^2=.719$, $Adj.R^2=.714$, $F=140.699$, $p<.001$)

Results⁺

เราจะเป็นโรงพยาบาลในดวงใจของคนแอด้า ภายในปี 2572



สมการทำนายการให้ความร่วมมือ



ตัวแปร	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	7.089	2.245		3.158	0.002
การรับรู้เกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร	-0.004	0.047	-0.009	-0.093	0.926
การรับรู้เกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ	0.569	0.063	0.855	8.999	<0.000
Model ตัวแปรทำนาย	p	R	R ²	Adj.R ²	F
	<0.001	0.848	0.719	0.714	140.699

สมการทำนายระดับการให้ความร่วมมือ

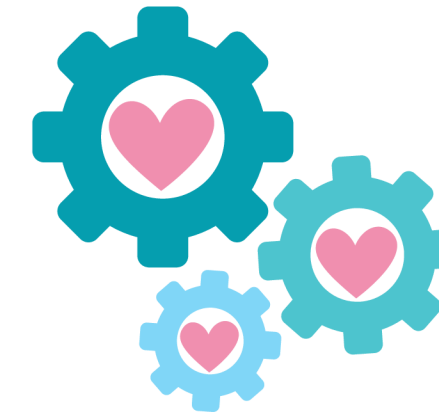
การให้ความร่วมมือ = 7.089 + (-0.004) (คะแนนรวมการรับรู้เกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร)
+ 0.569 (คะแนนรวมการรับรู้เกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ)

Results⁺

เราจะเป็นโรงพยาบาลในดวงใจของคนแคว้น ภายในปี 2572



การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัย



ตัวแปร	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	7.089	2.245		3.158	0.002
การรับรู้เกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร	-0.004	0.047	-0.009	-0.093	0.926
การรับรู้เกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ	0.569	0.063	0.855	8.999	<0.000
Model ตัวแปรทำนาย	p	R	R ²	Adj.R ²	F
	<0.001	0.848	0.719	0.714	140.699

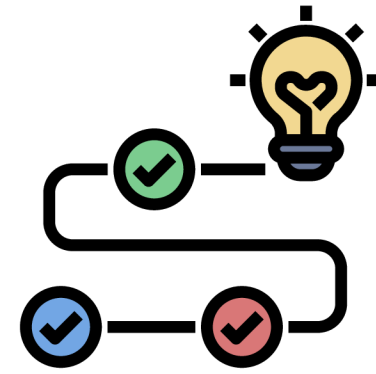
เมื่อพิจารณาสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า
“ปัจจัยด้านแรงจูงใจเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพล
ต่อการให้ความร่วมมือในการดำเนินงาน
พัฒนาคุณภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ”
($B=0.569$, $t=8.999$, $p<.001$)

ในขณะที่ปัจจัยด้านองค์กรไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ ($B=-0.004$, $t=-0.093$, $p=.926$) แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจเป็นปัจจัยหลักที่มีผลต่อการให้ความร่วมมือในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพในกลุ่มตัวอย่างนี้



Discussion

การตีความผลและบทสรุปเชิงลึก



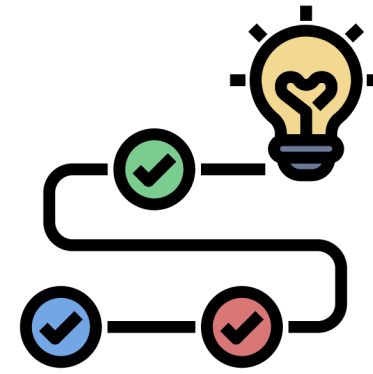
- ระดับการรับรู้และการให้ความร่วมมือสูง สะท้อนถึงความตระหนักของบุคลากรและศักยภาพของ โรงพยาบาลในการขับเคลื่อนงานคุณภาพ
- บทบาทของปัจจัยองค์กร แสดงให้เห็นว่า การสนับสนุนผู้บริหารและวัฒนธรรมองค์กรที่ดีสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย
(สอดคล้องกับ Herzberg, Vroom, จารุวรรณ จันทรประภา, Aarons et al.)





Discussion

การตีความผลและบทสรุปเชิงลึก



- บทบาทของปัจจัยแรงจูงใจ แสดงให้เห็นว่า การรับรู้ประโยชน์ การยอมรับและโอกาสพัฒนาตนเอง เป็นแรงขับเคลื่อนภายในที่สำคัญที่สุด (สอดคล้องกับ Herzberg, Vroom, นงลักษณ์ ทิพยมณฑล, สมชาย พรหมพิทักษ์, Wang et al.)
- บุคลากรที่การศึกษาสูงกว่ามีแนวโน้มร่วมมือมากกว่า อาจเพราะเข้าใจแนวคิดซับซ้อนได้ดีขึ้น (สอดคล้องกับ อรรณณ ใจดี, บุญชัย เหลืองรุ่งโรจน์)
- แม้ปัจจัยองค์กรจะสำคัญ แต่ปัจจัยแรงจูงใจเป็นตัวกระตุ้นหลักที่ผลักดันการให้ความร่วมมืออย่างแท้จริง





Benefit & Impact

ประโยชน์ในการเกิดความร่วมมือ

- เพิ่มประสิทธิภาพงาน, ลดข้อผิดพลาด บรรลุเป้าหมายองค์กร

ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลง

- ต่อผู้ป่วย: ได้รับบริการปลอดภัยและมีคุณภาพสูงขึ้น
- ต่อบุคลากร: เกิดขวัญกำลังใจ, ความภาคภูมิใจ, โอกาสพัฒนาตนเอง.
- ต่องค์กร: บรรลุวิสัยทัศน์ "โรงพยาบาลในดวงใจ", สร้างภาพลักษณ์ที่ดี, พัฒนาอย่างยั่งยืน



บทเรียนและแรงบันดาลใจ

- การทำวิจัยนี้ช่วยให้เข้าใจปัญหาเชิงลึก และเป็นแรงบันดาลใจในการขับเคลื่อนคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง



Recommendations & Future Implications

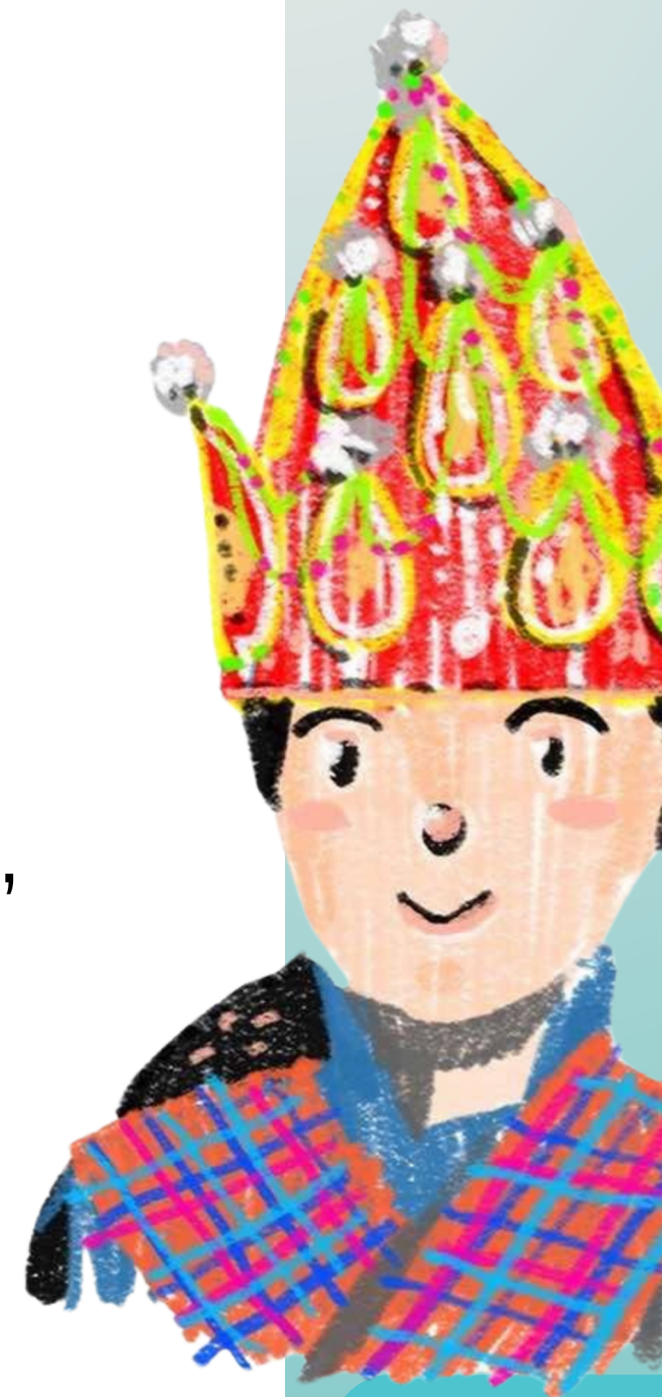
เราจะเป็นโรงพยาบาลในดวงใจของคนแก่ดำ ภายในปี 2572



ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาคุณภาพอย่างยั่งยืน

การประยุกต์ใช้ผลวิจัย (เชิงปฏิบัติ)

- เน้นสร้างและรักษาแรงจูงใจ โดยเฉพาะการสื่อสารประโยชน์ของงานคุณภาพ
- พัฒนาระบบการยอมรับ/รางวัลที่เหมาะสม
- ส่งเสริมโอกาสพัฒนาตนเองและอาชีพ
- คงไว้และพัฒนาปัจจัยด้านองค์กรอย่างต่อเนื่อง (การสนับสนุนผู้บริหาร, การสื่อสาร, วัฒนธรรมองค์กร, การจัดการความรู้)
- ใช้ศักยภาพบุคลากรที่ประสบการณ์สูงในงานวิเคราะห์และเสนอแนะ



Recommendations & Future Implications

เราจะเป็นโรงพยาบาลในดวงใจของคนแก่ดำ ภายในปี 2572



ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาคุณภาพอย่างยั่งยืน

คุณค่าเชิงวิชาการ/นโยบาย/การขยายผล

- งานวิจัยนี้เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์สำคัญสำหรับผู้บริหารและผู้กำหนดนโยบายในการวางแผนกลยุทธ์ เพื่อส่งเสริมความร่วมมือของบุคลากร
- ศักยภาพในการขยายผล "ระเบียบวิธีวิจัย เครื่องมือ และแนวทางที่ใช้ในงานนี้ สามารถเป็นต้นแบบและนำไปประยุกต์ใช้เพื่อศึกษาปัจจัยความร่วมมือในโรงพยาบาลชุมชนอื่นๆ ได้" เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในวงกว้าง



+ References

เราจะเป็นโรงพยาบาลในดวงใจของคนแอด้า ภายในปี 2572



- Aarons, G. A., Wells, R. S., Zagursky, K., Fettes, D. L., & Murray, S. (2014). The Leadership and Organizational Change for Implementation (LOCI) intervention in substance abuse service organizations: A cluster randomized trial. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 82(5), 789–801.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Schein, E. H. (1992). *Organizational culture and leadership* (2nd ed.). Jossey-Bass.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. John Wiley & Sons.
- Wang, X., Li, J., & Zhang, Y. (2019). Opportunities for professional development and employee engagement in quality improvement in Chinese hospitals. *Journal of Healthcare Quality*, 41(4), 195–202.
- Yamane, T. (1967). *Statistics: An introductory analysis* (2nd ed.). Harper and Row.
- จารุวรรณ จันทร์ประภา. (2561). ปัจจัยความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลภาครัฐ. *วารสารการพยาบาล*, 9(2), 64–75.
- นงลักษณ์ ทิพยมณฑล. (2557). การรับรู้ของบุคลากรโรงพยาบาลพาทองต่อประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพสถานพยาบาล (HA) [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชัย เหลืองรุ่งโรจน์. (2564). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต. *วารสารพยาบาลและสุขภาพ*, 39(3), 102–111.
- สมชาย พรหมพิทักษ์. (2558). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชท่าบ่อ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อรวรรณ ใจดี. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานตามมาตรฐานการรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (HA) โรงพยาบาลป่าตอง จังหวัดภูเก็ต [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.



Acknowledgement

- ขอบพระคุณท่านผู้อำนวยการโรงพยาบาลแก่ดำ แพทย์หญิงเพชรดา ฉ้ามณี ที่กรุณาสับสนุนการทำงานวิจัยในครั้งนี้
- ขอบพระคุณเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลแก่ดำที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม
- ขอบพระคุณผู้ให้คำปรึกษาทุกท่าน



เราจะเป็นโรงพยาบาลในดวงใจของคนแก่ดำ ภายในปี 2572



Thank You

