



# บทความทางรัฐศาสตร์

สังเคราะห์จากวิชา PAL7096 การค้นคว้าอิสระ  
ของนักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารรัฐกิจและกฎหมาย รุ่นที่ 27  
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ



## บทความทางรัฐศาสตร์

ส่งเคราะห์จากวิชา LAP 7096 การค้นคว้าอิสระ

ของนักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารรัฐกิจและกฎหมาย

รุ่นที่ 27

ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## สารบัญ

| บทความการค้นคว้าอิสระเรื่อง                                                                                                                                                            | หน้า |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| - ปัจจัยที่มีส่งผลกระทบต่อการบริหารงานเพื่อวางท่อประปาบริเวณ<br>เขตพื้นที่ของการประปานครหลวง<br>ผู้เขียน นรนิติ ธิติเลิศเดชา.....                                                      | 1    |
| - เงินอุดหนุนจากกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมืองที่มีผลต่อการ<br>บริหารจัดการพรรคการเมืองให้เกิดความโปร่งใส<br>ผู้เขียน สวิตา เปี่ยมทองคำ.....                                          | 14   |
| - ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการจัดการงบประมาณ<br>รายจ่ายประจำปี ของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา<br>วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สป.อว.)<br>ผู้เขียน ชญาภา ทิพย์กumar..... | 50   |
| - ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด<br>ของข้าราชการทหาร : กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม<br>ผู้เขียน วรณิศา แสงวัฒนากุล.....                               | 72   |
| - ปัจจัยด้านเจตคติต่อการทำงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อ<br>การปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขานุการกรม<br>กรมสรรพากร<br>ผู้เขียน นพดล อิศรางกูร ณ อยุธยา.....                | 88   |

## บทความการค้นคว้าอิสระเรื่อง

หน้า

- ผลกระทบของกฎหมายว่าด้วยการยกเลิกการขอสำเนาเอกสาร  
ราชการที่มีต่อการบริหารจัดการของสำนักงานคณะกรรมการอาหาร  
และยา  
ผู้เขียน วุฒิชัย ปัญญาเวชดี..... 98
- การจัดการขยะมูลฝอยขององค์การบริหารส่วนตำบลลำโพ อำเภอ  
บางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี  
ผู้เขียน เบญญาภา พ่วงพร้อม..... 118
- การศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางในการปรับปรุงสวัสดิภาพและ  
สวัสดิการ ของทหารกองประจำการในปัจจุบัน  
ผู้เขียน วิทยา สังขบุญชู..... 138
- ปัจจัยที่ส่งผลต่อการให้บริการด้านคุ้มครองแรงงานของพนักงาน  
ตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541  
กรณีศึกษาเฉพาะ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด  
สมุทรปราการ  
ผู้เขียน อามอน กองประมุข..... 166
- อุปสรรคและแนวทางการสำเร็จของโครงการโรงผลิต  
กระแสไฟฟ้าจากเชื้อเพลิงขยะแห่งแรกของจังหวัดนนทบุรี  
ผู้เขียน สุภาภรณ์ ภิรมย์ศรี..... 189
- การศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ของนายจ้างตามกฎหมาย  
ประกันสังคม : กรณีศึกษา นายจ้างในพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรี  
ผู้เขียน ณัฏฐณิชา สังขวิสุทธิ..... 210

| บทความการค้นคว้าอิสระเรื่อง                                                                                                                                                            | หน้า |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| - การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการขยะต้นทางในเขตเทศบาล ตำบล<br>เจดีย์แม่ครัว อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่<br>ผู้เขียน ปกัศราวรรณ ม่วงไหม.....                                           | 234  |
| - ปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยนาฏศิลป์จันทบุรีใน<br>ด้านสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างเหมาบริการ<br>ผู้เขียน ปาริชาติ คงแก้ว.....                                                   | 260  |
| - การศึกษานโยบายการกระตุ้นเศรษฐกิจ โครงการดิจิทัลวอลเล็ต ของ<br>รัฐบาลพรรคเพื่อไทย<br>ผู้เขียน รัฐวุฒิ รัสซีน.....                                                                     | 283  |
| - มาตรการทางกฎหมายในการกำกับดูแลการโฆษณาอวดอ้าง<br>สรรพคุณที่เกินจริงในการเสนอขายเครื่องรางของขลัง<br>ผู้เขียน ศรัทธา วงศ์ราษฎร์.....                                                  | 306  |
| - ปัจจัยแห่งความสำเร็จของระบบรองรับเหตุฉุกเฉินของสนามบิน<br>สาธารณะบนพื้นที่เกาะ ภายใต้กรอบกฎหมายการบินพลเรือนของ<br>ไทย : กรณีศึกษาสนามบินสมุย<br>ผู้เขียน เบญญาภา ชณาภัทร โภคิน..... | 325  |
| - พระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ.2562 ให้ครอบคลุม<br>พื้นที่ทั้งหมดในเขตเทศบาลตำบลบางเมือง จังหวัดสมุทรปราการ<br>ผู้เขียน นิตาชล จงรักษ์.....                             | 345  |



| บทความการค้นคว้าอิสระเรื่อง                                                                                                                                     | หน้า |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| - ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานในองค์กรศาลยุติธรรม จน<br>เกษียณอายุราชการของข้าราชการศาลยุติธรรมรุ่นใหม่<br>ผู้เขียน ชุตินา สอนธนา.....                     | 375  |
| - ปัจจัยที่มีผลต่อการการปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันและแก้ไขปัญหา<br>หยาเสพติดของเจ้าหน้าที่ ที่ทำการปกครองจังหวัดลพบุรี<br>ผู้เขียน วรวิทย์นันท์ อัสวภักดิ์..... | 397  |
| - ปัญหาในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานของสถานประกอบกิจการตาม<br>พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545<br>ผู้เขียน อรทัย แก้วประทุมรัศมี.....             | 414  |
| - การบังคับใช้และผลกระทบของนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล<br>ในงานทะเบียนราษฎร การศึกษาในบริบทของที่ว่า การอำเภอบ่อไร่<br>ผู้เขียน ศุภัญชาติ กุลดี.....          | 440  |
| - คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ในพื้นที่ชุมชน โค้งรถไฟยมราช และชุมชน<br>คลองส้มป่อย เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร<br>ผู้เขียน เพชรารุณี ปิติธรรม.....                    | 458  |
| การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง<br>ผู้เขียน ฐิติพงษ์ มิ่งฉาย.....                                                                              | 486  |
| - แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการ<br>เลือกตั้ง<br>ผู้เขียน วนัษพร ลียะตา.....                                                                 | 506  |

| บทความการค้นคว้าอิสระเรื่อง                                                                                                                                                 | หน้า |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| - ปัญหาการให้บริการของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย<br>ผู้เขียน แวฮาชีชะห์ ปะนามอ.....                                                                                         | 531  |
| - การประยุกต์ใช้หลักการทรงงานในการบริหารจัดการองค์กร<br>กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการ<br>อันเนื่องมาจากพระราชดำริ<br>ผู้เขียน ธนธร แก้วไทรแย้ม..... | 551  |
| - บทบาทการดำเนินงานของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อ<br>เกษตรกรรม ปัญหาที่เกิดขึ้น และแนวทางการแก้ไข<br>ผู้เขียน มนูญ จุติศิริ.....                                           | 573  |
| - ปัญหาในกระบวนการงบประมาณ กรณีศึกษากรมกิจการเด็กและ<br>เยาวชน<br>ผู้เขียน สิริพร คลึงบัวทอง.....                                                                           | 592  |
| - บทบาทการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคมของ<br>สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี<br>ผู้เขียน อติชาติ มณีสิน.....                              | 620  |
| - ความต้องการของประชาชนในการได้รับบริการงานสวัสดิการสังคม<br>ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมลำนารายณ์ อำเภอยะบะดา<br>จังหวัดลพบุรี<br>ผู้เขียน ธนัษพร พูลสวัสดิ์.....          | 642  |

- การบริหารงานตามแนวทางการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ของ  
องค์การบริหารส่วนตำบลบางโจลง อำเภอบางพลี จังหวัด  
สมุทรปราการ

ผู้เขียน พิชญสินี ภูแสน..... 667



# ปัจจัยที่มีส่งผลกระทบต่อการบริหารงานเพื่อวางท่อประปาบริเวณเขต พื้นที่ของการประปานครหลวง

นรนิติ ธิติเลิศเดชา\*

## บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีส่งผลกระทบต่อการบริหารงานเพื่อวางท่อประปาบริเวณเขตพื้นที่ของการประปานครหลวง โดยทำการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการวางท่อประปาได้แก่ ด้านกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับ ด้านการบริหารงานในด้านแผนงานและเวลา ด้านการประสานงาน, ด้านการทำงานสถานที่ ด้านการเงิน ด้านข้อมูลวัสดุอุปกรณ์ และด้านบุคลากร เพื่อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหามีประสิทธิภาพ โดยวิธีศึกษาเชิงคุณภาพและการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง พบว่าปัจจัยด้านการบริหารงานในด้านแผนงานและเวลาต้องมีความคุมมาตรฐานจรรยาบรรณในวิชาชีพ ด้านการประสานงานต้องมีการประสานงานระหว่างหน่วยงานหรือภาครัฐอื่น ๆ ด้านการทำงานสถานที่ต้องมีการจัดพื้นที่เครื่องมือวัสดุให้เกิดผลกระทบต่อประชาชนน้อยที่สุด ด้านการเงินจัดหาสถานบันการเงินเป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนเพื่อเกิดสภาพคล่องทางการเงิน ด้านข้อมูลวัสดุอุปกรณ์ต้องพิจารณาคุณภาพของวัสดุเครื่องมือใช้งานให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ และด้านบุคลากรต้องมีการปรับปรุงนโยบายและระเบียบภายในองค์กรให้สอดคล้องกับการบริหารงานบุคคล เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่สำหรับวางท่อประปาบริเวณเขตพื้นที่ของการประปานครหลวงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

คำสำคัญ : การประปานครหลวง, การบริหารจัดการ, ประสิทธิภาพ

---

\* นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารรัฐกิจและกฎหมาย คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การประปานครหลวงเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจประเภทสาธารณูปโภคที่มีบทบาทที่สำคัญต่อสถานภาพทางเศรษฐกิจและการพัฒนาประเทศ โดยเริ่มดำเนินการนับตั้งแต่วันที่ 16 สิงหาคม 2510 ตามพระราชบัญญัติการประปานครหลวง พ.ศ. 2510 มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในการจัดหาแหล่งน้ำดิบเพื่อใช้ในการประปา ผลิต จัดส่ง และจำหน่ายน้ำประปา ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จังหวัดนนทบุรี และจังหวัดสมุทรปราการ ดำเนินธุรกิจอื่นที่เกี่ยวข้องกับ หรือเป็นประโยชน์แก่การประปา (การประปานครหลวง, 2566 :10) มีเป้าหมายแผนงานกำหนดเป็นแผนวิสาหกิจการประปานครหลวง ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2566) เพื่อกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน โดยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ (การประปานครหลวง, 2566 :55) คือ เป้าหมายระยะสั้น พ.ศ. 2570 มุ่งเน้นการขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็นองค์กรอัจฉริยะเพื่อสร้างคุณค่า (Smart Enterprise for Smart Value) เป้าหมายระยะกลาง พ.ศ. 2575 มุ่งเน้นการให้บริการน้ำครบวงจรเพื่อความเป็นเมืองอัจฉริยะ (Smart Water for Smart City) และเป้าหมายระยะยาว พ.ศ. 2580 มุ่งเน้นน้ำสะอาด นำที่เหมาะสมเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี (Smart Life for Smart Living)

สำหรับการปฏิบัติงานวางท่อประปานั้น เป็นงานที่มีความสำคัญต่อกิจการของการประปานครหลวง เพราะถือถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการผลิตน้ำประปาที่สำคัญในการที่น้ำจะสะอาดได้คุณภาพส่งไปถึงยังผู้บริโภค (ณัฐวุฒิ สุทธิจันทร์ , มนัสอนุศิริ และจรรยา เจริญเนตรกุล, 2558 : 298) ซึ่งตามพระราชบัญญัติการประปานครหลวง พ.ศ. 2510 มาตรา 6 ให้จัดตั้งการประปาขึ้นเรียกว่า “การประปานครหลวง” มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้ (1) สำรวจ จัดหาแหล่งน้ำดิบและจัดให้ได้มาซึ่งน้ำดิบเพื่อใช้ในการประปา

(2) ผลิต จัดส่ง และจำหน่ายน้ำประปาในเขตท้องที่กรุงเทพมหานคร จังหวัดนนทบุรี และจังหวัดสมุทรปราการ และควบคุมมาตรฐานเกี่ยวกับระบบประปาเอกชนในเขตท้องที่ดังกล่าว (3) ดำเนินธุรกิจอื่นที่เกี่ยวข้องกับหรือเป็นประโยชน์แก่การประปา ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลกระทบในการวางแผนท่อประปาในเขตพื้นที่นครหลวง ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับ มีลักษณะการใช้อำนาจของหน่วยงานการประปานครหลวงในการเวนคืนที่ดิน หรือการวางแผนท่อประปาผ่านเขตพื้นที่ของบุคคลอื่น 2)

ปัญหาด้านแผนงานและเวลา (Planning and Times) 3) ปัญหาด้านการประสานงาน (Coordinating) 4) ปัญหาด้านการทำงานสถานที่ (Location) 5) ปัญหาด้านการเงิน (Finiancial) 6) ปัญหาด้านข้อมูลวัสดุอุปกรณ์ (Data Material and Equipment) และ และ 7) ปัญหาด้านบุคลากร (Personnel)

จากสภาพปัจจัยดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานเพื่อวางท่อประปาบริเวณเขตพื้นที่ของการประปานครหลวง ที่มุ่งสัมฤทธิ์ผลทางกฎหมายและการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จจะต้องมีการบริหารจัดการปัญหาด้านต่าง ๆ เพื่อศึกษาพิจารณาหาแนวทางแก้ไขปัญหา และเสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่สำหรับวางท่อประปาบริเวณเขตพื้นที่ของการประปานครหลวงให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีส่งผลกระทบต่อการบริหารงานเพื่อวางท่อประปาบริเวณเขตพื้นที่ของการประปานครหลวง โดยทำการศึกษาถึงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการวางท่อประปา ได้แก่ ด้านกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับ ในการเวนคืนที่ดินและการวางแผนท่อประปา, ด้านการบริหารงานในด้านแผนงานและเวลา (Planning and Times), ด้านการประสานงาน (Coordinating), ด้านการทำงานสถานที่ (Location), ด้านการเงิน (Finiancial), ด้านข้อมูลวัสดุอุปกรณ์ (Data Material and Equipment) และด้านบุคลากร (Personnel)

2. เพื่อเสนอแนะแนวทางปรับปรุงแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่สำหรับวางท่อประปาบริเวณเขตพื้นที่ของการประปานครหลวงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

### ขอบเขตของการศึกษา

ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้ศึกษาได้ศึกษาการบริหารจัดการองค์กรของการประปา นครหลวง โดยทำการศึกษาถึงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขทางกฎหมายในการวางท่อประปา ตามพระราชบัญญัติการประปานครหลวง พ.ศ. 2510 และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานเพื่อวางท่อประปาบริเวณเขตพื้นที่ของ

การประสานครหลวง รวมทั้ง ปัจจัยในการบริหารงานในด้านแผนงานและเวลา (Planning and Times) , ด้านการประสานงาน (Coordinating) , ด้านการทำงานสถานที่ (Location) , ด้านการเงิน (Finiancial) , ด้านข้อมูลวัสดุอุปกรณ์ (Data Material and Equipment) และด้านบุคลากร (Personnel) ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการวางท่อประปา บริเวณเขตพื้นที่ของการประสานครหลวง เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคและหาแนวทางแก้ไขต่อไป

ขอบเขตด้านประชากร ได้แก่ พนักงานในเขตพื้นที่ของการประสานครหลวง และผู้รับจ้างโครงการท่อประปาบริเวณเขตพื้นที่ของการประสานครหลวง

ขอบเขตด้านพื้นที่ พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ กรุงเทพมหานคร จังหวัดนนทบุรี และจังหวัดสมุทรปราการ

### นิยามศัพท์

**ศักยภาพ** หมายถึง ความสามารถ ความพร้อม หรือคุณสมบัติที่แฝงอยู่ในตัวบุคคลใดบุคคลหนึ่งซึ่งสามารถทำให้ปรากฏหากได้รับการพัฒนา หรือกระตุ้นจากภายนอกอันจะส่งผลต่อความสำเร็จและความพึงพอใจสูงสุด

**ประสิทธิภาพ** หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามจุดหมายหรือวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

**การบริหารจัดการ** หมายถึง การดำเนินงาน หรือปฏิบัติงานใด ๆ ของหน่วยงานรัฐ และ/หรือเจ้าหน้าที่รัฐ หรือหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ โดยครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ รวมทั้ง การบริหารนโยบาย การบริหารอำนาจหน้าที่ การบริหารคุณธรรม การบริหารที่เกี่ยวกับสังคม การวางแผน การจัดการองค์การ บริหารทรัพยากรมนุษย์ การอำนวยการ การประสานงาน การรายงาน และการงบประมาณ รวมทั้ง การจัดการทรัพยากรให้เป็นไปตามแนวทางเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของโครงการ

การบริหารโครงการ หมายถึง วิธีบริหารจัดการเฉพาะกิจ ที่ยืดหยุ่นนับไว  
ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของสภาพแวดล้อม และนำมาซึ่งการรับมือต่อการ  
เปลี่ยนแปลงได้

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงแนวคิด ทฤษฎีการบริหารจัดการองค์การของการประปานคร  
หลวง
2. ทำให้ทราบปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานเพื่อวางท่อประปาบริเวณ  
เขตพื้นที่ของการประปาหลวง เพื่อกำหนดแนวทางในการบริหารงานช่วยให้เกิด  
ผลสำเร็จในการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ทำให้ทราบขั้นตอน วิธีการในการดำเนินงานในการบริหารงานเพื่อวางท่อ  
ประปา รวมทั้งกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหากฎหมาย ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง และ  
แนวทางในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม สำหรับวางท่อประปาบริเวณเขตพื้นที่ของ  
การประปาหลวงต่อไป

### แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานเพื่อวางท่อประปาบริเวณ  
เขตพื้นที่ของการประปาหลวง มีแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

#### 1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

กระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ที่ทำให้องค์การดำรงอยู่และเกิด  
สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ กระบวนการทำงานให้สำเร็จโดยใช้นุคลิกอื่นการ  
พิจารณาการดำเนินงานขององค์การต่าง ๆ นั้น พิจารณาได้จากหน้าที่ในการจัดการ  
(Management Functions) ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้า

ทำงานการสั่งการ และการควบคุม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด จินตนา ใจจะวะนะ และ อภิสรา อานุกาพยรรยง (2549)

## 2. ทฤษฎีด้านประสิทธิภาพ

องค์กรสามารถบรรลุได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย (Goal Attainment) ที่กำหนดไว้ด้วยปัจจัยต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรม ประสบการณ์ ความผูกพัน ล้วนแล้วแต่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในองค์กรทั้งสิ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Katz & Kahn (1978) นอกจากนี้แนวทางหลักวิธีการทำงาน 12 ประการ 1) การทำความเข้าใจระบุมูลฐานและกำหนดแนวคิดในการทำงานอย่างชัดเจน 2) การใช้จิตใต้สำนึกหรือการนึกคิดประกอบการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน 3) การให้คำปรึกษาชี้แนะ แนะนำอย่างถูกต้องสมบูรณ์ 4) สร้างระเบียบ กฎเกณฑ์ วินัยในการทำงาน 5) การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ 6) ขั้นตอนการทำงานจะต้องสามารถเชื่อมั่นได้ มีความเรียบง่าย มีสมรรถภาพ และจดบันทึกข้อมูลไว้เป็นหลักฐาน หรือฐานข้อมูล 7) งานควรมีลักษณะชี้แจงกระบวนการดำเนินงาน 8) งานสำเร็จทันเวลา 9) ผลลัพธ์ที่ได้มีมาตรฐาน 10) การดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานสามารถนำไปเป็นมาตรฐานได้ 11) มีการกำหนดมาตรฐานที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือในการถ่ายทอด ความรู้ได้ 12) มอบรางวัลพิเศษหรือสิ่งตอบแทนแก่ผลงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Emerson (1912) อ้างใน สมพงษ์ เกษมสิน(2521)

## 3. ทฤษฎีปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อความสำเร็จขององค์กร

การพัฒนาอย่างรวดเร็วความสำเร็จขององค์กรจะมีได้เพียงใด (ธงชัย สันติวงษ์. 2541 : 288-290) ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม คือ การต้องมีการศึกษาวิจัยการเปลี่ยนแปลงในสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมทั้งนี้เพื่อช่วยให้้องค์กรสามารถปรับตัวตามทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น 2) ปัจจัยด้านการบริหารปัจจัยด้านการบริหาร คือ การมีเทคนิคการจัดการและกระบวนการบริหารงานที่ทันสมัยตามทันกับสภาพเงื่อนไขใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น 3) ปัจจัยด้านโครงสร้างการบริหารงานปัจจัยด้านโครงสร้างการบริหารงาน คือ การจัดและออกแบบโครงสร้างการบริหารงานที่ซึ่งมีความคล่องตัวและเหมาะสมกับสถานการณ์ใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น 4) ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ คือ ส่วนสำคัญของปัจจัยการผลิตที่เป็นทรัพยากรมนุษย์นั่นเอง

ทรัพยากรมนุษย์นี้จะเป็นปัจจัยที่ให้คุณค่าสูง และส่งผลถึงผลผลิต คุณภาพของสินค้าและบริการ และความสำเร็จขององค์การด้วย

#### 4. กฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับ

พระราชบัญญัติการประปานครหลวง พ.ศ. 2510 มาตรา 67 กำหนดให้การประปานครหลวงมีอำนาจหน้าที่ในการจัดหาแหล่งน้ำดิบและจัดให้ได้มาซึ่งน้ำดิบเพื่อใช้ในการประปา ผลิต จัดส่ง และจำหน่ายน้ำประปาในเขตท้องที่กรุงเทพมหานคร จังหวัดนนทบุรีและจังหวัดสมุทรปราการ และดำเนินธุรกิจอื่นที่เกี่ยวข้องกับหรือเป็นประโยชน์แก่การประปา ประกอบกับมาตรา 78 แห่งพระราชบัญญัติการประปานครหลวง พ.ศ. 2510 ที่กำหนดให้การผลิต จัดส่ง และจำหน่ายน้ำประปา และการจัดให้ได้มาซึ่งน้ำดิบโดยการประปานครหลวงเป็นกิจการสาธารณูปโภค การก่อสร้างท่อส่งน้ำดิบจึงเป็นการจัดให้ได้มาซึ่งน้ำดิบ เพื่อใช้ในการผลิตน้ำประปาอันเป็นการดำเนินกิจการสาธารณูปโภค ดังนั้น ในการเวนคืนที่ดินอันเป็นสาธารณูปโภค หรือ เพื่อการผังเมือง หรือ เพื่อประโยชน์สาธารณะแก่ประชาชนผู้ใช้น้ำ ย่อมที่จะกระทำได้ แต่สำหรับในการพิจารณาการวางแผนท่อประปาผ่านแนวเขตหน่วยงานอื่น เช่น การทางพิเศษแห่งประเทศไทย ควรจะต้องดำเนินการให้อยู่ภายในขอบเขต พระราชบัญญัติการประปานครหลวง พ.ศ. 2510 ยกเว้นเป็นไปตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานที่เป็นเจ้าของพื้นที่ ถึงแม้พระราชบัญญัติการประปานครหลวง พ.ศ. 2510 มาตรา 38 บัญญัติให้อำนาจการประปานครหลวงไว้เป็นพิเศษโดยให้สามารถใช้ที่ดินของบุคคลอื่นในการเดินท่อน้ำและติดตั้งอุปกรณ์ได้ แต่ก่อนที่การประปานครหลวงจะเข้ามาดำเนินการวางแผนท่อประปา จำเป็นต้องดำเนินการตามเงื่อนไขที่กำหนดตามกฎหมายในหน่วยงานนั้น ๆ เสียก่อนเพื่อป้องกันมิให้เกิดข้อขัดแย้งอำนาจทางกฎหมายขึ้นได้

#### สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการวางแผนท่อประปาบริเวณเขตพื้นที่ของการประปานครหลวง มีสาเหตุจากปัญหาทางกฎหมายในการดำเนินการวางแผนท่อประปา ตามพระราชบัญญัติการประปานครหลวง พ.ศ. 2510 และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงปัจจัยในการบริหารงานในด้านแผนงานและเวลา (Planning and Times) , ด้านการ



ประสานงาน (Coordinating) , ด้านการทำงานสถานที่ (Location) , ด้านการเงิน (Financial) , ด้านข้อมูลวัสดุอุปกรณ์ (Data Material and Equipment) และด้านบุคลากร (Personnel) เหล่านี้ ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารในการวางท่อประปาบริเวณเขตพื้นที่ของการประปานครหลวง ซึ่งปัญหาทางกฎหมาย และปัจจัยด้านต่างๆล้วนแต่เป็นปัจจัยสำคัญอันส่งผลให้เกิดการแก้ไขปัญหาในการวางท่อประปาบริเวณเขตพื้นที่ของการประปานครหลวง

### ระเบียบวิธีวิจัย

การดำเนินการศึกษา ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานเพื่อวางท่อประปาบริเวณเขตพื้นที่ของการประปานครหลวงในครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ออกแบบการศึกษาเป็นรูปแบบของการศึกษาเชิงคุณภาพ ใช้การรวบรวมข้อมูลเอกสารกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ จากนั้นผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารและรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างต่อไป

### ผลการศึกษา

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานเพื่อวางท่อประปาบริเวณเขตพื้นที่ของการประปานครหลวง สามารถสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

#### 1. ปัจจัยด้านกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับ สำหรับการเวนคืนที่ดินและการใช้ประโยชน์ที่ดินของผู้อื่น

พระราชบัญญัติการประปานครหลวง พ.ศ. 2510 กำหนดให้อำนาจอำนาจหน้าที่ในการจัดหาแหล่งน้ำดิบและจัดให้ได้มาซึ่งน้ำดิบเพื่อใช้ในการประปา ผลิต จัดส่ง และจำหน่ายน้ำประปาในเขตท้องที่กรุงเทพมหานคร จังหวัดนนทบุรีและจังหวัดสมุทรปราการ และดำเนินธุรกิจอื่นที่เกี่ยวข้องกับหรือเป็นประโยชน์แก่การประปา การดำเนินการวางแผนท่อประปาต้องมีการเวนคืนที่ดินอันเป็นสาธารณูปโภค หรือ เพื่อการผังเมือง หรือ เพื่อประโยชน์สาธารณะแก่ประชาชนผู้ใช้น้ำ ย่อมที่จะกระทำได้ แต่ควรพิจารณาการวางแผนท่อประปาผ่านแนวเขตหน่วยงานอื่น จะต้องดำเนินการให้อยู่

ภายในขอบเขต พระราชบัญญัติการประปานครหลวง พ.ศ. 2510 ยกเว้นเป็นไปตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานที่เป็นเจ้าของพื้นที่ ซึ่งจำเป็นต้องดำเนินการตามเงื่อนไขที่กำหนดตามกฎหมายในหน่วยงานนั้น ๆ เสียก่อนเพื่อป้องกันมิให้เกิดข้อขัดแย้งอำนาจทางกฎหมายขึ้นได้

## **2. ปัจจัยด้านการบริหารงานในด้านแผนงานและเวลา (Planning and Times)**

การควบคุมคุณภาพของงานวางแผนทอประปา ในด้านด้านการบริหารงานในด้านแผนงานและเวลา (Planning and Times) ส่งผลให้การบริหารจัดการความปลอดภัย ผู้ปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ และยังลดข้อร้องเรียนในปฏิบัติงาน นอกจากนี้ควรมีควบคุมมาตรฐานจรรยาบรรณในวิชาชีพ ตรวจสอบการวางแผนและควบคุมค่าใช้จ่ายของโครงการให้เป็นไปตามแผน และการจัดระบบเอกสารของโครงการในการวางแผนทอประปา เพื่อให้เสร็จสิ้นทันภายในระยะเวลาตามแผนงาน

## **3. ปัจจัยด้านการประสานงาน (Coordinating)**

การประสานงานระหว่างผู้ว่าจ้างกับหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ในการติดต่อสื่อสารแนวทางการทำงานมีความเข้าใจไม่ตรงกัน เกิดจากความไม่เข้าใจในแนวทางการทำงานอย่างชัดเจน ขาดความรู้ประสบการณ์ เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอ และขาดความร่วมมือปฏิบัติงานกันและกัน ทำให้ไม่สามารถดำเนินการวางแผนทอประปาได้ตามแผนงานที่กำหนดไว้ได้สำเร็จ และคุณภาพของการดำเนินงานวางแผนทอประปา ทำให้ต้องมีการแก้ไขซ่อมแซมแนวทอประปา

## **4. ปัจจัยด้านการทำงานสถานที่ (Location)**

สถานที่ในการวางแผนทอประปาในพื้นที่การประปานครหลวงเป็นพื้นที่เขตชุมชนเมืองมีความหนาแน่นของประชากร ส่งผลเกิดการจราจรติดขัด และไม่มีพื้นที่ในการขนส่งวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเข้าสถานที่เพื่อวางแผนทอประปา และส่งผลกระทบต่อของการเกิดปัญหาการจราจรบริเวณสถานที่ก่อสร้างมีผลกระทบต่อประชาชนและผู้อาศัยในเขตพื้นที่วางแผนทอประปา

### 5. ปัจจัยด้านการเงิน (Financial)

ผู้รับจ้างในยังไม่สามารถดำเนินการตามแผนงานต่อไปได้อันเกิดจากการขาดสภาพคล่องด้านการเงินของผู้รับจ้าง ซึ่งเกิดจากการเสนอราคาต่ำไปไม่คุ้มกับราคาค่าต้นทุนค่าวัสดุอุปกรณ์และค่าแรง แนวทางการแก้ไขควรจัดหาเงินทุนหมุนเวียนของผู้รับจ้างเพื่อให้เกิดสภาพคล่องในการดำเนินการตามโครงการให้เสร็จสิ้น

### 6. ปัจจัยด้านข้อมูลวัสดุอุปกรณ์ (Data Material and Equipment)

ผู้รับจ้างขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือปฏิบัติงานไม่และในบางโครงการไม่มีเครื่องมือเป็นของตัวเองของผู้รับจ้าง สำหรับการใช้งานที่เหมาะสมกับสภาพงานและประสิทธิภาพของอุปกรณ์และเครื่องมือที่เหมาะสมในสภาพการทำงานในแต่ละพื้นที่

### 7. ปัจจัยด้านบุคลากร (Personnel)

ในการดำเนินการวางท่อประปาต้องมีการพิจารณาทักษะความรู้และความชำนาญความสามารถทางวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงประสบการณ์ในการทำงานเป็นสำคัญ เพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนที่วางไว้ได้สำเร็จ และควรมีการพัฒนาบุคลากร การมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถ การให้รางวัลและการยกย่องชมเชย และการมีระบบการจัดการความสามารถที่ชัดเจน การปรับปรุงนโยบายและระเบียบภายในองค์กรให้สอดคล้องกับกฎหมายและกฎระเบียบ การปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการปรับปรุงระบบการจูงใจ เพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนที่วางไว้ได้สำเร็จ

### การอภิปราย

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานเพื่อวางท่อประปาบริเวณเขตพื้นที่ของการประปานครหลวง สามารถอภิปรายในการศึกษาได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษา กระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ที่ทำให้องค์กรดำรงอยู่และเกิดสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ กระบวนการทำงานให้สำเร็จโดยใช้บุคคลอื่นการพิจารณาการดำเนินงานขององค์กรต่าง ๆ นั้น พิจารณาได้จากหน้าที่ในการจัดการ (Management Functions) ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การ

จัดคนเข้าทำงานการสั่งการ และการควบคุม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดจินตนา ใจจะวะนะ และอภิสร่า อานุกาพยรรยง (2549)

2. ผลการศึกษา ประสิทธิภาพขององค์กร ได้แก่ การที่องค์กรสามารถบรรลุได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย (Goal Attainment) ที่กำหนดไว้ด้วยปัจจัยต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรม ประสพการณ์ ความผูกพัน ล้วนแล้วแต่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในองค์กรทั้งสิ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Katz & Kahn (1978) นอกจากนี้แนวทางหลักวิธีการทำงาน 12 ประการ 1) การทำความเข้าใจ ระบุวัตถุประสงค์ และกำหนดแนวคิดในการทำงานอย่างชัดเจน 2) การใช้จิตใต้สำนึกหรือการนึกคิดประกอบการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน 3) การให้คำปรึกษา ชี้แนะ แนะนำอย่างถูกต้องสมบูรณ์ 4) สร้างระเบียบ กฎเกณฑ์ วินัยในการทำงาน 5) การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ 6) ขั้นตอนการทำงานจะต้องสามารถเชื่อมั่นได้ มีความเยียบคม มีสมรรถภาพ และจดบันทึกข้อมูลไว้เป็นหลักฐาน หรือฐานข้อมูล 7) งานควรมีลักษณะชี้แจงกระบวนการดำเนินงาน 8) งานสำเร็จทันเวลา 9) ผลลัพธ์ที่ได้มีมาตรฐาน 10) การดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานสามารถนำไปเป็นมาตรฐานได้ 11) มีการกำหนดมาตรฐานที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือในการถ่ายทอด ความรู้ได้ 12) มอบรางวัลพิเศษหรือสิ่งตอบแทนแก่ผลงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Emerson (1912) อ้างใน สมพงษ์ เกษมสิน (2521)

### ข้อเสนอแนะ

1. ควรให้ฝ่ายกฎหมายดำเนินการตรวจสอบข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการวางแผนท่อประปาในเขตพื้นที่การประปานครหลวงที่จะเข้าไปดำเนินการวางท่อประปาว่าควรจำเป็นต้องดำเนินการตามเงื่อนไขที่กำหนดตามกฎหมายในหน่วยงานนั้น ๆ เสียก่อนเพื่อป้องกันมิให้เกิดข้อขัดแย้งอำนาจทางกฎหมายขึ้นได้

2. ควรมีการบริหารจัดการการวางแผนการประสานงานทั้งภายในและภายนอกโครงการ ในการบริหารจัดการในการแนวท่อประปาให้เกิดผลกระทบต่อประชาชนน้อยที่สุด และในการบริหารควบคุมงานจะต้องมีควบคุมมาตรฐาน

จรรยาบรรณในวิชาชีพ ตรวจสอบการวางแผนและควบคุมค่าใช้จ่ายของโครงการให้เป็นไปตามแผน และการจัดระบบเอกสารของโครงการในการวางท่อประปา เพื่อให้เสร็จสิ้นทันภายในระยะเวลาตามแผนงาน

3. ควรให้มีการประสานระหว่างการประสานครหลวงและผู้รับจ้างดำเนินการวางแนวท่อประปาเพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถควบคุมตรวจสอบตามแผนงานตามระยะเวลาที่กำหนดในการบริหารจัดการบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินการเพื่อวางแนวท่อประปาและเกิดประสิทธิภาพการทำงานได้อย่างเต็มที่

4. ควรมีการประชุมเพื่อบริหารจัดการด้านจรรยาบรรณในพื้นที่สถานที่วางแนวท่อประปา กับหน่วยงานเจ้าหน้าที่ตำรวจ หน่วยงานปกครองท้องถิ่นและวางแผนร่วมกันเพื่อจัดการด้านจรรยาบรรณให้ส่งผลต่อประชาชนผู้อาศัยในบริเวณวางแนวท่อประปาน้อยที่สุด

5. ควรมีช่องทางสำหรับรองรับสถานการณ์ทางการเงินของผู้รับจ้าง เพื่อรองรับการแก้ไขปัญหาจัดหาเงินทุนหมุนเวียนของผู้รับจ้างขาดสภาพคล่องในการดำเนินการตามโครงการให้สำเร็จ

6. ควรดำเนินการจัดหาวัสดุที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพจะช่วยให้โครงการไม่ล่าช้า และเกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมให้น้อยที่สุด ในการพิจารณาคัดเลือกผู้รับจ้างต้องมีความพร้อมในการจัดสรร และควรมีการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอหากพบข้อบกพร่องต้องสั่งการดำเนินให้ผู้รับจ้างดำเนินการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม

7. ควรปรับปรุงนโยบายและระเบียบภายในองค์กรให้สอดคล้องกับกฎหมายและกฎระเบียบ การปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการปรับปรุงระบบการจูงใจ และควรพิจารณาทักษะความรู้และความชำนาญความสามารถทางวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงประสบการณ์ในการทำงานเป็นสำคัญ เพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนที่วางไว้ได้สำเร็จ

## เอกสารอ้างอิง

การประสานครหลวง. (2566). แผนวิสาหกิจ การประสานครหลวง ฉบับที่ 6  
(ปี 2566-2570).

จินตนา ใจจะวะนะ และอภิสร่า อานุภาพยรรยง. (2549). ปัจจัยเกี่ยวกับความสำเร็จใน  
การบริหาร จัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชน กรณีศึกษากองทุนหมู่บ้าน บ้านด้า  
อำเภอเมือง จังหวัด ลำปาง . การค้นคว้าแบบอิสระ ศศ.ม.(พัฒนาสังคม) พะเยา:  
มหาวิทยาลัยพะเยา.

ธงชัย สันติวงษ์. (2541).การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.

ณัฐวุฒิ สุทธิจันทร์ , มนัส อนุศิริ และจรรยา เจริญเนตรกุล. (2558). ปัญหาโครงการวาง  
ท่อประปาและปรับปรุงท่อจำหน่ายน้ำ กรณีศึกษาการประปาส่วนภูมิภาคเขต 4, การ  
ประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ครั้งที่  
12. สืบค้นจาก : [https://kukr.lib.ku.ac.th/db/BKN/search\\_detail/  
download\\_digital\\_file/201605/126719](https://kukr.lib.ku.ac.th/db/BKN/search_detail/download_digital_file/201605/126719).

สมพงษ์ เกษมสิน. (2521). การบริหาร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). The social psychology of organization (2nd ed.). New  
York: John Wiley & Sons.

เงินอุดหนุนจากกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมืองที่มีผลต่อการ  
บริหารจัดการพรรคการเมืองให้เกิดความโปร่งใส

**Subsidies from Fund for the Development of Political Parties that  
Effect to Management of Political Party to Transparency**

ศวิตา เปี่ยมทองคำ<sup>†</sup>

---

<sup>†</sup> นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารรัฐกิจและกฎหมาย คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง เงินอุดหนุนจากกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมืองที่มีผลต่อการบริหารจัดการพรรคการเมืองให้เกิดความโปร่งใส เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาสาระสำคัญด้านการใช้จ่ายเงินอุดหนุนจากกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมืองที่มีผลต่อความโปร่งใสของพรรคการเมือง ได้แก่ การศึกษาผลกระทบของเงินอุดหนุนจากกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมืองของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งที่มีผลต่อการบริหารจัดการพรรคการเมืองให้เกิดความโปร่งใส การศึกษากระบวนการดำเนินการของพรรคการเมืองในการควบคุมการใช้จ่ายเงินให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของคณะกรรมการการเลือกตั้ง การสำรวจประเภทโครงการที่พรรคการเมืองจัดกิจกรรมโดยใช้เงินอุดหนุนจากกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมือง และการเสนอแนะแนวทางการแก้ปัญหาการดำเนินโครงการและการรายงานผลการใช้จ่ายเงินอุดหนุนจากกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมือง โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) โดยศึกษาผลการใช้จ่ายเงินอุดหนุนจากกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมืองตั้งแต่ปีพ.ศ. 2562-2565 เอกสารอื่นๆที่เกี่ยวข้อง หลักกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และคู่มือการจัดสรรและการใช้จ่ายเงินอุดหนุนจากกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมือง ประจำปี รวมไปถึงเอกสารและข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ และการวิจัยแบบภาคสนาม (Field Research) โดยใช้การสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และการสุ่มแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) ผู้ให้สัมภาษณ์ประกอบไปด้วยผู้บริหารพรรคการเมือง บุคลากรพรรคการเมืองส่วนกลาง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร คณะทำงานจังหวัดและอื่นๆ รวม 7 คน

**คำสำคัญ:** เงินอุดหนุนจากกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมือง, พรรคการเมือง, ความโปร่งใส



### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พรรคการเมืองเป็นการรวมตัวกันของกลุ่มบุคคลที่มีอุดมการณ์ทางการเมืองเหมือนกันเพื่อจัดตั้งพรรคการเมืองตามการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ปวงชนชาวไทยเริ่มมีเสรีภาพในการจัดตั้งพรรคการเมืองภายหลังจากการประกาศใช้พระราชบัญญัติพรรคการเมือง พ.ศ.2498 ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2475 แก้ไขเพิ่มเติมพุทธศักราช 2495 ได้บัญญัติเอาไว้ มาตรา 26 ได้บัญญัติเอาไว้ว่า “บุคคลย่อมมีเสรีภาพบริบูรณ์ในทรัพย์สิน การพูด การเขียน การพิมพ์ โฆษณา การศึกษาอบรม การชุมนุมสาธารณะ การตั้งสมาคม การจัดตั้งพรรคการเมือง ทั้งนี้ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายบัญญัติ” แต่ในขณะนั้นยังไม่มีกฎหมายเกี่ยวกับการจัดตั้งพรรคการเมือง จึงมีการตราพระราชบัญญัติฉบับนี้เพื่อให้เสรีภาพบริบูรณ์ในการจัดตั้งพรรคการเมืองภายใต้บทบังคับแห่งกฎหมาย และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2511 ตามลำดับ เพื่อให้มีเสรีภาพในการรวมกันเป็นพรรคการเมือง จัดตั้งและการดำเนินกิจกรรมของพรรคการเมืองเป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ

ด้วยบริบททางการเมืองในสมัยนั้นมีความเป็นชนกิจการเมือง ที่ทำให้เหล่าข้าราชการและนายทุนได้เข้าไปมีผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจใกล้ชิดกับรัฐบาลผ่านความสัมพันธ์ที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ จึงส่งผลให้กลุ่มทุนเหล่านี้ได้เข้ามามีบทบาททางการเมืองทั้งทางตรงและทางอ้อม ทั้งการลงสมัครรับเลือกตั้ง การจัดตั้งพรรคการเมือง การเป็นสมาชิกพรรคการเมือง หรือการสนับสนุนทางการเงินแก่พรรคการเมืองและนักการเมืองเพื่อใช้ในการหาเสียงเลือกตั้ง แล้วได้กลายเป็นวัฒนธรรมทางการเมืองสืบเนื่องต่อมา ทำให้นักการเมืองให้ความสำคัญกับนายทุนทางการเมืองมากกว่าประชาชนในพื้นที่ อีกทั้งยังทำให้กลุ่มทุนหรือกลุ่มผลประโยชน์เหล่านี้มี

อิทธิพลเหนือพรรคการเมือง ในช่วงเวลานั้นพรรคการเมืองจึงขาดความเป็นสถาบันทางการเมืองที่เป็นที่พึ่งพิงของประชาชน

ในช่วงที่มีการร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 มีกระแสเรียกร้องให้มีการปฏิรูปทางการเมืองเกิดขึ้น หนึ่งในนั้น คือ การปฏิรูปพรรคการเมืองไทย ทำให้เจตนารมณ์ของการร่างรัฐธรรมนูญฉบับนี้ คือ ต้องการให้พรรคการเมืองกลายเป็นสถาบันทางการเมือง ป้องกันการครอบครองหรือชี้นำโดยบุคคลใดหรือกลุ่มบุคคลใด เพื่อนำรัฐธรรมนูญมาเป็นเครื่องมือในการสร้างความชอบธรรมและทุนทางสังคมทางการเมืองแก่กลุ่มการเมือง จึงนำไปสู่การตราพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยพรรคการเมือง พ.ศ.2541 และการดำเนินการกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมืองในปีพ.ศ.2542 ซึ่งอยู่ภายใต้การดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ที่ได้มีการบัญญัติเรื่องกองทุนพัฒนาพรรคการเมืองเอาไว้ในหมวด 3 ว่าด้วยการสนับสนุนพรรคการเมืองโดยรัฐ เพื่อให้รัฐกลายเป็นผู้สนับสนุนพรรคการเมือง และลดปัญหาธุรกิจการเมืองที่เข้ามามีอิทธิพลเหนือพรรคการเมืองดังเช่นที่เคยเกิดขึ้นในอดีต และมีจุดมุ่งหมายสูงสุดเพื่อให้พรรคการเมืองกลายเป็นสถาบันทางการเมืองที่เข้มแข็งตามระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและเป็นที่พึ่งพิงของประชาชน ผ่านการสนับสนุนพรรคการเมืองตามแผนงานและโครงการ และการสนับสนุนค่าไปรษณียากรและสาธารณูปโภค

อย่างไรก็ตาม กองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมืองได้ดำเนินการสืบเนื่องมาถึงพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยพรรคการเมือง พ.ศ.2560 ที่เป็นกฎหมายพรรคการเมืองฉบับปัจจุบันยังคงเจตนารมณ์ของผู้ร่างกฎหมายเดิมเอาไว้ คือ การให้ความสำคัญกับการอุดหนุนพรรคการเมืองโดยรัฐ ป้องกันการมีอิทธิพลเหนือพรรคการเมืองจากบุคคลหรือกลุ่มผลประโยชน์ใดๆ เพื่อให้พรรคการเมืองกลายเป็นสถาบันทางการเมืองอย่างแท้จริง โดยเพิ่มช่องทางการได้รับเงินอุดหนุนจากประชาชนผ่านการแสดงเจตนาอุดหนุนเงินภาษีให้แก่พรรคการเมืองในรูปแบบแสดงรายการภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาจำนวน 500 บาท ค่าบำรุงพรรคการเมือง เงินอุดหนุนปีถัดไปตามสัดส่วนของ

คะแนนเสียงเลือกตั้งทั่วไป และเงินอุดหนุนตามสัดส่วนสาขาพรรคการเมือง เพื่อให้พรรคการเมืองได้ใช้ตามวัตถุประสงค์ที่ระบุเอาไว้ ได้แก่ การใช้เพื่อประโยชน์ในการหาเสียงเลือกตั้ง การจัดทำกิจกรรมทางการเมืองของพรรคการเมือง สาขาพรรคการเมือง และตัวแทนพรรคการเมืองประจำจังหวัด การพัฒนาพรรคการเมืองและสมาชิกพรรคการเมืองให้มีคุณภาพและคุณธรรมอันดีงาม การส่งเสริมความรู้แก่สมาชิกพรรคการเมือง และประชาชนในทางการเมืองการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และการอื่นใดที่คณะกรรมการการเลือกตั้งกำหนด

ในทางกลับกัน การบริหารจัดการพรรคการเมืองภายใต้กฎหมายและเงื่อนไขต่างๆที่เกี่ยวข้อง ได้สร้างปัญหาให้แก่พรรคการเมืองและบุคลากรภายในพรรคการเมืองไม่มากนักน้อย เนื่องจากการคงเจตนาเดิมในการลดการสนับสนุนพรรคการเมืองโดยกลุ่มทุนทางการเมืองไว้ จากข้อเท็จจริงและปัญหาดังกล่าว จึงทำให้ผู้ศึกษาสามารถกำหนดประเด็นปัญหาการวิจัย (Research Problems) ดังต่อไปนี้

ปัญหาประการแรก เป็นปัญหาด้านกฎหมาย กล่าวคือ พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยพรรคการเมือง พ.ศ.2560 มีปัญหาในด้านการตีความกฎหมาย เนื่องจากการมิได้กำหนดแจกแจงลักษณะรูปแบบกิจกรรมที่สามารถใช้เงินอุดหนุนจากกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมืองอย่างละเอียด ทำให้พรรคการเมืองมีการใช้เงินอุดหนุนไปในทิศทางเดียวกัน

ปัญหาเรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการใช้เงินอุดหนุนจากกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมืองที่ต้องทำตามขั้นตอนและแบบฟอร์มที่กำหนดเอาไว้ในคู่มือและการใช้จ่ายเงินอุดหนุนของพรรคการเมืองที่ได้รับจากกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมือง พรรคการเมืองส่วนใหญ่ใช้เงินอุดหนุนจากกองทุนไปเพื่อการจัดงานประชุมใหญ่สามัญประจำปี การตั้งสาขาพรรคการเมือง การจ่ายค่าเช่าสถานที่ทำการพรรค ซึ่งส่วนใหญ่มีการจัดโครงการรวมกันไม่เกิน 10 ลำดับ ทำให้พรรคการเมืองของไทยในปัจจุบันจึงไม่ค่อยนำเงินส่วนนี้ไปใช้ไปกับการจัดกิจกรรมร่วมกับสมาชิกพรรคและประชาชนมากเท่าที่ควร นอกจากนี้ยังมีข้อจำกัดอยู่บางประการ อาทิ การใช้จ่ายเพื่อประโยชน์ในการหา

เสียงเลือกตั้ง สามารถใช้ได้เฉพาะกับการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเท่านั้น ไม่สามารถใช้สำหรับการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้งระดับท้องถิ่น และไม่สามารถใช้เงินอุดหนุนเพื่อการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนได้<sup>†</sup> ข้อจำกัดตามวัตถุประสงค์นี้จึงส่งผลให้พรรคการเมืองไม่สามารถใช้จ่ายเงินตามเจตนารมณ์ที่กองทุนตั้งเอาไว้อย่างแท้จริง โดยเฉพาะเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชน

ปัญหาเรื่องการรายงานผลการใช้จ่ายเงิน ที่กำหนดว่าให้พรรคการเมืองจะต้องรายงานการใช้จ่ายเงินอุดหนุนและเงินเหลือจ่ายพร้อมคอกผลต่อคณะกรรมการการเลือกตั้งทุกๆ 3 เดือนอย่างละเอียด ในไตรมาสสุดท้ายของปีปฏิทินการใช้จ่ายเงินอุดหนุน พรรคการเมืองจะต้องรายงานการใช้จ่ายเงินพร้อมแจ้งวงเงินเหลือจ่าย ด้วยระยะเวลาที่จำกัดที่กำหนดให้ต้องรายงานผลการใช้จ่ายเงินอย่างละเอียดในทุกๆ ไตรมาสของปีการใช้จ่ายเงินอุดหนุน ทำให้มีบางพรรคการเมืองในแต่ละปีที่มีการรายงานผลการใช้จ่ายเงินเกินระยะเวลาที่กำหนดตามกฎหมาย

ปัญหาเรื่องการมีบทลงโทษที่ร้ายแรง ถ้าหากไม่ใช้เงินตามวัตถุประสงค์ หรือรายงานผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามที่กฎหมายระบุ

ปัญหาความโปร่งใสในการทำกิจกรรมและรายงานผลการใช้จ่าย โดยทุกครั้งเมื่อมีการใช้จ่ายเงินอุดหนุนจากกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมือง พรรคการเมืองจะต้องดำเนินการทำกิจกรรมตามโครงการที่เสนอขอมาด้วยความโปร่งใสในทุกกิจกรรม โดยทำให้พรรคการเมืองต้องดำเนินการขอข้อมูลต่างๆจากประชาชนหรือสมาชิกพรรคการเมืองที่เข้าร่วมกิจกรรมที่พรรคการเมืองเป็นผู้จัดโดยใช้เงินสนับสนุนจากกองทุน ทำให้ต้องเพิ่มขั้นตอนการตรวจสอบ อีกทั้งยังทำให้ประชาชนบางส่วนรู้สึกไม่สะดวกใจที่จะให้ข้อมูลส่วนตัวแก่พรรคการเมือง นอกจากนี้การยังเป็นการสร้างความเข้าใจผิด

<sup>†</sup>Maticchon TV, "พิธีรัฐ "ปลูกแก้พ.ร.บ.พรรคการเมือง ทบทวนเงื่อนไข"ยุบพรรค", รายงานของคณะกรรมการพัฒนาการเมือง การสื่อสารมวลชนและการมีส่วนร่วมของประชาชน" (ประชุมสภาผู้แทนราษฎร 1 สิงหาคม 2567), สืบค้น 3 กันยายน 2567, <https://www.youtube.com/watch?v=taBKIEd70Bk>.

ให้แก่ประชาชนเป็นวงกว้าง เป็นช่องโหว่ที่ให้กับกลุ่มการเมืองฝ่ายตรงข้ามสามารถโจมตีการดำเนินกิจกรรมของพรรคการเมืองว่ามีความไม่โปร่งใส

ปัญหาการบริหารจัดการองค์กรให้ใช้จ่ายเงินตามวัตถุประสงค์ สืบเนื่องจากที่คณะกรรมการการเลือกตั้งกำหนดให้พรรคการเมืองต้องรายงานทุกขั้นตอนอย่างละเอียดตามแบบฟอร์มที่คณะกรรมการการเลือกตั้งกำหนด จึงอาจนำไปสู่การที่พรรคการเมืองต้องเพิ่มบุคลากร การอบรม เพื่อมีหน้าที่ด้านนี้โดยเฉพาะจำนวนมากขึ้น

จากปัญหาการวิจัยดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้ศึกษาต้องการทราบว่า “เงินอุดหนุนจากกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมืองมีผลต่อการบริหารจัดการพรรคการเมืองให้เกิดความโปร่งใสอย่างไร”

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาผลกระทบของเงินอุดหนุนจากกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมืองที่มีต่อการบริหารจัดการพรรคการเมืองให้เกิดความโปร่งใส
2. เพื่อศึกษากระบวนการดำเนินการของพรรคการเมืองในการควบคุมการใช้จ่ายเงินให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของคณะกรรมการการเลือกตั้ง
3. เพื่อสำรวจประเภทโครงการที่พรรคการเมืองจัดกิจกรรมโดยใช้เงินอุดหนุนจากกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมือง
4. เพื่อเสนอแนะแนวทางการแก้ปัญหาวิธีการดำเนินโครงการและการรายงานผลการใช้เงินอุดหนุนจากกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมืองของพรรคการเมือง

### ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาวิจัยนี้เป็นการศึกษาผลกระทบต่อการบริหารจัดการพรรคการเมืองให้เกิดความโปร่งใสจากการใช้เงินอุดหนุนจากกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมืองของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

2. ขอบเขตด้านพื้นที่ศึกษา การศึกษาวิจัยนี้ได้กำหนดพื้นที่ศึกษา คือ พรรคก้าวไกล

3. ขอบเขตด้านประชากรศึกษา การศึกษาวิจัยนี้แบ่งประชากรศึกษาออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารพรรคการเมือง บุคลากรพรรคการเมืองส่วนกลาง และสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร คณะทำงานประจำจังหวัดและอื่นๆ

#### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. นายทะเบียน หมายถึง นายทะเบียนพรรคการเมืองที่มีสถานะเป็นเจ้าหน้าที่รัฐ ซึ่งมีหน้าที่ควบคุม ดูแล ตรวจสอบการดำเนินการของพรรคการเมือง

2. กองทุนฯ หมายถึง กองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมือง ภายใต้การดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

3. เงินอุดหนุน หมายถึง เงินอุดหนุนจากกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมือง

4. เงินสนับสนุนจากภาครัฐ หมายถึง เงินอุดหนุนจากกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมือง

5. บุคลากรพรรคการเมืองส่วนกลาง หมายถึง เจ้าหน้าที่ของพรรคการเมือง ทั้งพนักงานประจำ รวมไปถึงลูกจ้างชั่วคราว ที่มีหน้าที่ดูแลการอนุมัติโครงการหรือกิจกรรมที่ต้องใช้เงินอุดหนุนจากกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมือง

6. ผู้บริหารพรรคการเมือง หมายถึง ผู้ที่มีตำแหน่งภายในพรรคการเมือง แต่มิใช่กรรมการบริหารพรรคการเมือง ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการอนุมัติโครงการที่ใช้เงินอุดหนุนจากกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมือง

#### ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบผลกระทบของการบริหารจัดการพรรคการเมืองให้เกิดความโปร่งใส เมื่อมีการใช้จ่ายเงินอุดหนุนจากกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมือง

2. ทำให้ทราบวิธีการดำเนินการของกรรมการบริหารพรรคการเมืองในการควบคุมการใช้จ่ายเงินให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของคณะกรรมการการเลือกตั้ง
3. ทำให้ทราบรูปแบบการกำหนดโครงการที่พรรคการเมืองจัดกิจกรรมโดยใช้เงินอุดหนุนจากกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมือง
4. ทำให้ทราบสภาพปัญหาของวิธีการดำเนินโครงการและการรายงานผลการใช้จ่ายเงินอุดหนุนจากกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมืองของพรรคการเมือง

#### แนวคิด ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัย เรื่อง เงินอุดหนุนจากกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมืองที่มีผลต่อการบริหารจัดการพรรคการเมืองให้เกิดความโปร่งใส ผู้ศึกษาได้ศึกษาจากทฤษฎี งานเอกสารทางวิชาการ งานวิจัย และหลักบริหารรัฐกิจที่เกี่ยวข้องกับกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมือง ซึ่งเมื่อผู้ศึกษาได้มีการทบทวนวรรณกรรมแล้ว สามารถสรุปสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางการศึกษาค้นคว้าได้ ดังนี้

1. ความเป็นมาของเงินอุดหนุนจากกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมือง
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
  - 2.1 หลักบริหารรัฐกิจ
    - 2.1.1 หลักความโปร่งใส
    - 2.1.2 หลักความรับผิดชอบต่อสาธารณะ
  - 2.2 ทฤษฎีพรรคการเมือง
  - 2.3 ทฤษฎีการเงินของพรรคการเมือง
3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง
5. พรรคการเมืองที่เลือกศึกษา

### ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง เงินอุดหนุนจากกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมืองที่มีผลต่อการบริหารจัดการพรรคการเมืองให้เกิดความโปร่งใส เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งประกอบไปด้วย

1). การวิจัยจากเอกสาร (Documentary Research) เป็นการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารตำราที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผลการใช้จ่ายเงินอุดหนุนจากกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมืองตั้งแต่ปีพ.ศ. 2562-2565 เอกสารอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ประกอบไปด้วย เอกสารทางวิชาการ ได้แก่ หนังสือ รายงานการศึกษาวิจัย วิทยานิพนธ์ งานวิจัยในวารสารทางวิชาการ เอกสารทางวิชาการส่วนบุคคล และเอกสารทางวิชาการอื่นๆ และเอกสารจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ หลักกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และคู่มือการจัดสรรและการใช้จ่ายเงินอุดหนุนจากกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมืองประจำปี

2). การวิจัยแบบภาคสนาม (Field Research) โดยการใช้การสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของงานศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรจากพรรคการเมืองที่เลือกศึกษาจำนวน 3 กลุ่ม รวม 7 คน ประกอบไปด้วย

- 1). ผู้บริหารพรรคการเมือง จำนวน 1 คน
- 2). บุคลากรพรรคการเมืองส่วนกลาง จำนวน 2 คน
- 3). สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร คณะทำงานประจำจังหวัดและอื่นๆ จำนวน 4 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ผู้ศึกษาใช้วิธีการสัมภาษณ์เป็นแบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ได้ทราบมุมมองที่มีความหลากหลายแต่ยังมีความครอบคลุมเนื้อหาการวิจัย ซึ่งคำถามสำหรับการ



สัมภาษณ์จะเป็นคำถามปลายเปิด แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ คำถามสำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีความแตกต่างกัน และคำถามทั่วไปเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมืองที่เหมือนกัน และการศึกษาจากตำราเอกสารและแหล่งข้อมูลต่างๆที่เกี่ยวข้องกับเงินอุดหนุนจากกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมือง

### ผลการศึกษา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ที่สามารถแบ่งออกเป็น 4 ประเด็น ผู้ศึกษาวิจัยสามารถสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

1. ผลกระทบของเงินอุดหนุนจากกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมืองของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ที่มีผลต่อการบริหารจัดการพรรคการเมืองให้เกิดความโปร่งใส

จากการศึกษาวิจัย พบว่า พรรคก้าวไกล ในฐานะพรรคการเมืองที่เลือกศึกษา ได้รับผลกระทบในการบริหารจัดการองค์กรให้เกิดความโปร่งใส เมื่อมีการใช้เงินอุดหนุนจากกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมือง ได้แก่

ปัญหาด้านกฎหมาย ทำให้พรรคก้าวไกลมีการดำเนินกิจกรรมที่ต้องใช้เงินอุดหนุนเป็นไปอย่างจำกัด ที่รูปแบบกิจกรรมที่จัดมีรูปแบบเดิม อันเนื่องมาจากข้อจำกัดด้านวัตถุประสงค์ทางกฎหมายพรรคการเมือง ทำให้พรรคก้าวไกลไม่สามารถคิดโครงการที่ใช้เงินอุดหนุนเป็นไปอย่างหลากหลายได้ เนื่องจากบุคลากรพรรคการเมืองส่วนกลางมีสิทธิให้กลับมาแก้ไขรายละเอียดหรือไม่อนุมัติโครงการดังกล่าว

ปัญหาด้านหลักเกณฑ์เงื่อนไขการใช้เงินกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมือง ที่กำหนดไว้ในคู่มือการจัดสรรและการใช้จ่ายเงินอุดหนุนพรรคการเมืองประจำปี มีรายละเอียดและสาระสำคัญบางประการที่เปลี่ยนแปลงไปในแต่ละปี และคณะกรรมการการเลือกตั้งมิได้กำหนดเงื่อนไขทั้งหมดไว้อย่างชัดเจน ทำให้เกิดข้อจำกัดในการดำเนิน

กิจกรรมของผู้จัดกิจกรรม และพรรคการเมืองต้องอาศัยประสบการณ์ในอดีตมาเป็นตัวกำหนดสิ่งที่สามารถทำได้หรือไม่ได้และเบิกเงินได้หรือไม่ได้

ปัญหาด้านการรายงานผลการใช้จ่ายและบทลงโทษ พรรคก้าวไกลไม่ค่อยพบเจอ สองปัญหาข้างต้นนี้เนื่องจากบุคลากรพรรคการเมืองส่วนกลางคอยแจ้งเตือนไปยังผู้เสนอโครงการให้ส่งรายละเอียดของโครงการที่จะจัดงานมาตามระยะเวลาที่กำหนดอยู่เสมอ หากแต่มีบางโครงการที่ใช้เอกสารหลักฐานจำนวนมากที่ทำให้ส่งรายงานผลการใช้จ่ายช้า การหลงลืมประเด็นข้อโต้แย้งของผู้ชี้แจงเพราะระยะเวลาล่วงเลยไปนาน และการถูกเจ้าหน้าที่หน่วยงานโต้แย้งกลับมาในบางประเด็น

ปัญหาการขอข้อมูลส่วนตัวของประชาชน ส่งผลให้ผู้จัดกิจกรรมต้องคอยแจ้งเตือนผู้เข้าร่วมกิจกรรมอยู่เสมอ ทำให้ประชาชนบางคนอาจรู้สึกไม่ปลอดภัย ลืมหรือไม่พบบัตรประชาชน ขัดจำกัดในการเขียนหนังสือ ฯลฯ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมต้องมีการกรอกข้อมูลและการลงลายมือชื่อรับรองสำเนาถูกต้องในเอกสารทุกฉบับ ซึ่งเป็นกระบวนการที่สร้างความยุ่งยากต่อการเข้าร่วมกิจกรรม บุคลากรพรรคการเมืองส่วนกลางต้องตรวจสอบรายละเอียดเอกสาร แล้วเมื่อพบว่ามีการกรอกข้อมูลหรือลงลายมือชื่อไม่ครบถ้วน จะส่งผลต่อปัญหาด้านการเบิกจ่ายเงินและการจัดทำงบประมาณใหม่

ปัญหาด้านการบริหารจัดการองค์กร เป็นปัญหาที่พรรคการเมืองพอจัดการได้ เนื่องจากการอนุมัติและการรายงานผลการใช้จ่ายเงินจากกองทุนเป็นเรื่องที่ไม่ต้องทำตลอดเวลา เมื่อถึงเวลาจะมีการจ้างพนักงานชั่วคราวมาช่วยดูแล ทั้งนี้ ในบางส่วนงานมีภาระมากเกินไป ทำให้บุคลากรในส่วนนั้นต้องมีภาระงานหนักในช่วงไตรมาสที่กำหนดให้ส่งรายงานผลการใช้จ่ายเงิน

2. กระบวนการดำเนินการของพรรคการเมืองในการควบคุมการใช้จ่ายเงินอุดหนุนจากกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมืองให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์

จากการศึกษาวิจัย พบว่า บุคลากรของพรรคก้าวไกลในฐานะพรรคการเมืองที่เลือกศึกษาในแต่ละกลุ่มมีกระบวนการดำเนินการในการควบคุมการใช้จ่ายที่แตกต่างกันออกไป โดยผู้บริหารพรรคการเมืองจะพยายามควบคุมการทำกิจกรรมที่ใช้เงินอุดหนุนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยไม่ให้มีการใช้เงินไปกับโครงการที่ไม่เข้าข่ายวัตถุประสงค์ตามกฎหมาย บุคลากรพรรคการเมืองส่วนกลาง เป็นกลุ่มที่มีอำนาจในการอนุมัติและอนุมัติโครงการที่ได้รับการเสนอมา โดยพิจารณาความสอดคล้องของงบประมาณ กำหนดการและการมีส่วนร่วมของประชาชน และสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร คณะทำงานประจำจังหวัดและอื่นๆจะมีการวางแผนก่อนการจัดกิจกรรมและคอยประสานกับส่วนกลางเพื่อให้การจัดกิจกรรมเป็นไปตามวัตถุประสงค์ตามกฎหมายมากที่สุด

### 3. โครงการที่พรรคการเมืองจัดกิจกรรมโดยใช้เงินอุดหนุนจากกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมือง

จากการศึกษาวิจัย พบว่า ตามข้อมูลรายงานผลการใช้จ่ายเงินอุดหนุนของพรรคการเมืองและการดำเนินการของกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมืองประจำปี พรรคก้าวไกลได้รับการจัดสรรเงินอุดหนุนจากกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมืองตั้งแต่ปีพ.ศ. 2562-2565 รวมทั้งสิ้นกว่า 46 ล้านบาท แล้วได้ใช้เงินเพื่อจัดโครงการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในกฎหมายจำนวน 12 ล้านบาท โดยมีการใช้เงินอุดหนุนจากเพื่อการจัดกิจกรรมสมาชิกสัมพันธ์มากที่สุด อย่างไรก็ตามในระยะเริ่มแรกของพรรคการเมืองมีการพึ่งพิงเงินบริจาคของพรรคการเมืองและการระดมทุนทางการเมืองเป็นหลัก พรรคได้ใช้เงินอุดหนุนเพื่อพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กรมากกว่าการจัดโครงการที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยเริ่มมีการใช้เงินอุดหนุนเป็นไปอย่างหลากหลายตอนปีพ.ศ. 2565 เนื่องจากได้รับการบริจาคเงินภาษีเพิ่มขึ้น โดยปรากฏการจัดโครงการสมาชิกสัมพันธ์ การพบปะสมาชิกพรรคการเมือง การสัมมนา เสวนา ให้ความรู้ และเวทีแสดงความคิดเห็นหลากหลายมากขึ้น

#### 4. แนวทางการแก้ไขปัญหาวิธีการดำเนินโครงการและการใช้จ่ายเงินอุดหนุนจากกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมือง

จากการศึกษาวิจัย พบว่า พรรคก้าวไกลมองว่าเงินอุดหนุนจากกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมืองมีประโยชน์ต่อพรรคการเมือง เนื่องจากทำให้พรรคการเมืองมีงบประมาณสนับสนุนจากภาครัฐในการจัดกิจกรรมที่มีประโยชน์ต่อสมาชิกพรรคและประชาชน อีกทั้งยังเป็นการลดการพึ่งพิงกลุ่มทุนทางการเมือง ลดค่าใช้จ่ายของพรรคการเมือง สร้างความตื่นตัวทางการเมืองของทั้งพรรคการเมือง สมาชิกพรรคการเมือง และประชาชน เพื่อสร้างบรรยากาศให้พรรคการเมืองเติบโตได้ง่ายยิ่งขึ้นจนอาจพัฒนากลายเป็นสถาบันทางการเมืองได้ เพราะทำให้พรรคไม่ต้องพึ่งพิงผู้บริจาครายใหญ่ที่อาจจะเข้ามามีอิทธิพลเหนือพรรคการเมือง แต่ในทางตรงกันข้ามเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมกับพรรคการเมืองได้ง่ายยิ่งขึ้น โดยการพัฒนาพรรคการเมืองให้กลายเป็นสถาบันทางการเมืองได้ตามเป้าหมายสูงสุดของกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมืองมีข้อเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหา ดังนี้

ด้านกฎหมาย คณะกรรมการการเลือกตั้งควรปรับปรุงกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะด้านวัตถุประสงค์การใช้เงิน เพื่อให้การจัดกิจกรรมพรรคการเมืองสามารถทำได้อย่างหลากหลายและใช้จ่ายเงินได้ง่ายยิ่งขึ้น

ด้านหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจ่ายเงินอุดหนุน คณะกรรมการการเลือกตั้งควรกำหนดรายละเอียดและเงื่อนไขที่ชัดเจนตั้งแต่แรก และให้สอดคล้องกับความเป็นจริง

ด้านการรายงานผลการจ่ายเงินอุดหนุน การกำหนดโทษและการบริหารจัดการองค์กร คณะกรรมการการเลือกตั้งควรตรวจสอบการจ่ายเงินอุดหนุนของพรรคการเมืองอย่างรวดเร็ว พรรคการเมืองควรเพิ่มบุคลากรเพื่อดูแลการอนุมัติโครงการ เพื่อป้องกันความผิดพลาดในการจัดทำรายงาน และจัดอบรมการเขียนโครงการแก่บุคลากร

ส่วนอื่นให้สามารถเขียนโครงการได้อย่างถูกต้องและมีความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับเงินอุดหนุนจากภาครัฐ เพื่อลดภาระบุคลากรพรรคการเมืองส่วนกลาง

ด้านการขอข้อมูลส่วนตัวของประชาชน คณะกรรมการการเลือกตั้งควรปรับลดรายละเอียด จำนวนเอกสาร เพื่อลดความยุ่งยากซับซ้อนของผู้เข้าร่วมกิจกรรม ผู้จัดกิจกรรม บุคลากรพรรคการเมืองส่วนกลาง พรรคการเมือง และคณะกรรมการการเลือกตั้ง เพื่อให้พรรคการเมืองเป็นสิ่งที่ประชาชนเข้าถึงง่ายมากที่สุด

### การอภิปรายผล

เงินอุดหนุนจากกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมืองจากสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งเป็นสิ่งที่สร้างประโยชน์ให้แก่พรรคการเมืองในการพัฒนาพรรคการเมืองของตนให้กลายเป็นสถาบันทางการเมือง ให้พรรคการเมืองดำเนินกิจกรรมทางการเมืองได้อย่างอิสระสอดคล้องกับงานศึกษาของจิตติมาภรณ์ ฉายสุวรรณ (2567) ได้สรุปว่าพรรคการเมืองขนาดกลางจะนำเงินอุดหนุนจากกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมืองมาเพื่อพัฒนาศักยภาพของพรรค เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้แก่พรรคการเมืองของตน อย่างไรก็ตามเงินอุดหนุนจากกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมืองได้สร้างผลกระทบให้กับพรรคการเมืองที่เลือกศึกษา คือ พรรคก้าวไกลในการบริหารจัดการพรรคการเมืองให้เป็นไปอย่างโปร่งใส เนื่องจากทำให้มีข้อจำกัดในการจัดกิจกรรมทางการเมืองที่ต้องใช้เงินอุดหนุนจากรัฐ เพราะวัตถุประสงค์ที่กำหนดเอาไว้ในกฎหมาย ทำให้ไม่สามารถคิดกิจกรรมที่หลากหลายในการจัดงานหรือจัดงานบางอย่างที่พรรคการเมืองมองว่ามีประโยชน์ได้ การต้องคอยศึกษารายละเอียดกฎเกณฑ์รายละเอียดการใช้จ่ายเงินอุดหนุนในแต่ละปีที่มีสาระสำคัญบางประการที่เปลี่ยนแปลงไป และการขอข้อมูลส่วนตัวของผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่นอกจากจะเป็นการสร้างความรู้สึกละเลยให้กับผู้เข้าร่วมงาน การเบิกจ่ายเงินของพรรคการเมืองแล้วยังเป็นการสร้างภาระในการตรวจสอบเอกสารให้แก่ทุกฝ่าย นอกจากนี้ยังมีปัญหาด้านการรายงานผล

การใช้จ่ายเงินอุดหนุนและการกำหนดโทษที่เข้มงวดจนเกินไป ดังนั้นจึงทำให้บุคลากรทุกฝ่ายของพรรคการเมืองทุกฝ่ายจะต้องมีการควบคุมการใช้จ่ายเงินอุดหนุนจากภาครัฐเพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดหรือไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุน

ทั้งนี้ สำหรับพรรคก้าวไกลได้ใช้เงินอุดหนุนจากกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมืองไปเพื่อการจัดสมาชิกสัมพันธ์มากที่สุด เพราะในหลายจังหวัดจะมีการจัดสมาชิกสัมพันธ์อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมทางการเมือง ซึ่งถือเป็นการสร้างความเป็นสถาบันทางการเมืองของพรรคการเมืองโดยการหาแรงสนับสนุนพรรคจากภายนอก ซึ่งเป็นวิธีต่างกันออกไปจากพรรคการเมืองขนาดใหญ่ถึงกลางอื่นๆที่มีวิธีการสร้างความเป็นสถาบันทางการเมืองที่แตกต่างกันออกไป โดยพรรคเริ่มมีการใช้เงินอุดหนุนเพื่อจัดกิจกรรมที่หลากหลายมากขึ้นตอนช่วงงบประมาณ พ.ศ. 2565 เนื่องจากที่ผ่านมาพรรคก้าวไกลในฐานะที่เป็นพรรคการเมืองขนาดกลางได้นำเงินอุดหนุนนี้ไปให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการภายในองค์กรเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้แก่พรรคการเมือง ซึ่งสอดคล้องกับงานศึกษาของจิตติมาภรณ์ นายสุวรรณ (2567) ที่ได้สรุปว่าพรรคขนาดกลางจะมีการพึ่งพิงทั้งเงินอุดหนุนจากกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมืองและเงินบริจาค โดยจะนำเงินอุดหนุนไปพัฒนาศักยภาพของพรรคการเมือง แต่ภายหลังพรรคมีการพึ่งพิงเงินอุดหนุนจากกองทุนเป็นหลัก ซึ่งถือเป็นรายได้หลักของพรรคการเมืองในแต่ละปี โดยสำหรับพรรคก้าวไกลแล้วแม้ว่าเงินอุดหนุนจากกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมืองจะมีข้อจำกัดในการเบิกจ่ายเงินหลายประการ แต่พรรคก้าวไกลเห็นว่าเงินอุดหนุนจากภาครัฐเป็นสิ่งที่มีความประโยชน์ต่อพรรคการเมืองในประเทศไทยเป็นอย่างมาก เนื่องจากการแบ่งเบาภาระทางการเงินของพรรคการเมืองเพราะทำให้พรรคการเมืองมีงบประมาณมาจัดกิจกรรมร่วมกับสมาชิกพรรคและประชาชนได้ง่ายมากขึ้น จึงเป็นการสร้างความตื่นตัวทางการเมืองให้แก่ประชาชน อีกทั้งยังเป็นการลดการพึ่งพิงกลุ่มทุนทางการเมือง ซึ่งสอดคล้องกับงานศึกษาของเกษสุดา ภูสะพาน (2550) ที่มองว่าควรจะมีการจัดสรรเงินอุดหนุนให้แก่พรรคการเมืองเพราะ

เป็นการลดการพึ่งพิงกลุ่มอิทธิพล สายสัมพันธ์ทางการเมือง และทำให้พรรคการเมืองสามารถดำเนินกิจกรรมได้อย่างอิสระ นอกจากนี้ยังสร้างเครดิตความน่าเชื่อถือให้แก่พรรคการเมืองที่ใช้เงินสนับสนุนจากภาครัฐ และสร้างสภาพแวดล้อมให้พรรคการเมืองสามารถเติบโตได้ง่ายยิ่งขึ้น จนอาจพัฒนาพรรคการเมืองให้นำไปสู่การเป็นสถาบันทางการเมืองได้ในอนาคต ถ้าหากว่าหน่วยงานมีการปรับปรุงกฎเกณฑ์การใช้จ่ายเงินให้สามารถใช้เงินอุดหนุนจากรัฐเพื่อจัดกิจกรรมที่มีประโยชน์และมีความหลากหลายกว่านี้ได้ และให้พรรคการเมืองสามารถเบิกจ่ายได้ง่ายขึ้น การกำหนดเงื่อนไขการใช้จ่ายเงินอย่างละเอียดและชัดเจน การกำหนดระยะเวลาการรายงานผลการใช้จ่ายเงินและการกำหนดบทลงโทษให้เหมาะสม ไม่รุนแรงจนเกินไป ซึ่งเป็นปัญหาที่พบตามงานศึกษาของมณูญ วิเชียรศิลป์ (2551) และ สิริวัฒน์ วัฒนกุลและอภิญา เลื่อนฉวี (2560) ที่มองว่าบทลงโทษรุนแรงเกินไป ไม่สอดคล้องกับหลักความได้สัดส่วน และปรับลดเอกสารการยืนยันตัวตนในการเข้าร่วมกิจกรรม เพื่อลดภาระงานให้แก่พรรคการเมืองและหน่วยงานเองในการตรวจสอบข้อมูลหลักฐาน ส่วนพรรคการเมืองควรเพิ่มจำนวนบุคลากร แล้วกำหนดให้มีอำนาจหน้าที่ในการดูแลการอนุมัติและตรวจสอบโครงการส่วนนี้โดยเฉพาะ เพื่อลดภาระงานของบุคลากรในพรรคการเมืองไม่ให้บริการะงานมากเกินไป ซึ่งคล้ายคลึงกับงานศึกษาของอภิสร่า ผดุงเจริญ (2559) ที่มองว่าพรรคการเมืองควรมีสายการบังคับบัญชาและการแบ่งงานกันทำตามหน้าที่ที่ชัดเจน เพื่อไม่ให้เกิดการดำเนินงานผิดกฎหมาย

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะต่อสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

หน่วยงานควรปรับปรุงกฎหมาย เงื่อนไขการใช้จ่ายเงินอุดหนุนจากกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมืองให้สอดคล้องกับความเป็นจริง ให้พรรคการเมืองสามารถนำเงินอุดหนุนไปจัดกิจกรรมได้อย่างหลากหลายมากขึ้น การกำหนดระยะเวลาการรายงานผลการใช้จ่ายมีความเหมาะสม บทลงโทษไม่รุนแรงเกินไป หน่วยงานควรปรับลดหลักฐานผู้เข้าร่วมกิจกรรมกับพรรคการเมือง เนื่องจากเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดปัญหาต่อตัวผู้เข้าร่วมกิจกรรม ผู้จัดกิจกรรม บุคลากรพรรคการเมืองส่วนกลาง พรรคการเมือง รวมไปถึงคณะกรรมการการเลือกตั้ง นอกจากนี้หน่วยงานควรจัดอบรมบุคลากรเพื่อให้เจ้าหน้าที่ทุกคนมีความรู้ความเข้าใจในกฎเกณฑ์เงื่อนไขการตรวจสอบการใช้จ่ายเงินอุดหนุนของพรรคการเมืองและใช้ดุลยพินิจไปในทิศทางเดียวกัน

### 2. ข้อเสนอแนะต่อพรรคการเมือง

พรรคการเมืองที่มีการใช้จ่ายเงินอุดหนุนจากกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมืองควรมีบุคลากรที่ดูแลการตรวจสอบและอนุมัติโครงการที่ใช้เงินอุดหนุนจากรัฐ โดยเฉพาะ เพื่อลดภาระงานให้บุคลากรพรรคการเมืองส่วนกลาง อีกทั้งป้องกันการทำงานผิดพลาด ที่จะมีผลต่อการรายงานผลการใช้จ่ายเงินอุดหนุนและบทลงโทษที่กฎหมายกำหนดไว้ และองค์กรควรจัดอบรมบุคลากรส่วนอื่นเพื่อให้มีความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับเงื่อนไขการเบิกจ่ายเงินอุดหนุน เช่น การเขียนโครงการอย่างถูกต้อง การจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กฎหมายกำหนด เพื่อลดภาระบุคลากรส่วนกลางในการตรวจสอบและตีกลับให้นำไปแก้ไขรายละเอียดโครงการ เป็นต้น



### 3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบผลกระทบของเงินอุดหนุนจากกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมืองที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์กรให้เป็นไปอย่างโปร่งใส โดยเป็นการศึกษาวิจัยเฉพาะส่วนของพรรคการเมืองเท่านั้น มิได้มีการศึกษาในมุมมองของคณะกรรมการการเลือกตั้ง ดังนั้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจในเรื่องเงินอุดหนุนจากกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมือง การทำวิจัยครั้งถัดไปควรมีการศึกษาวิจัยทั้งพรรคการเมืองและสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง นอกจากนี้การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นไปอย่างจำกัด เนื่องจากพรรคการเมืองที่เลือกศึกษาสิ้นสุดสภาพความเป็นพรรคการเมืองไปแล้ว และพรรคการเมืองใหม่ยังไม่สามารถใช้เงินอุดหนุนจากรัฐได้ จึงทำให้ผู้ศึกษาวิจัยไม่สามารถเข้าร่วมสังเกตการณ์ในพรรคการเมืองได้ ดังนั้น การทำวิจัยครั้งถัดไปควรมีการเข้าร่วมสังเกตการณ์ด้วย เพื่อให้ทราบวิธีการดำเนินงานของบุคลากรพรรคการเมืองแต่ละฝ่ายในการจัดกิจกรรมที่ใช้เงินอุดหนุนจากกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมืองและวิธีการควบคุมการเบิกจ่ายเพื่อให้ใช้เงินไปตามวัตถุประสงค์

## เอกสารอ้างอิง

### เอกสารภาษาไทย

#### หนังสือ

วิทยา นภาศิริกุลกิจ และสุรพล ราชกันฑารักษ์. **พรรคการเมืองและกลุ่มผลประโยชน์.**

พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2539.

สถาบันพระปกเกล้า. **การปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับพรรคการเมือง.** พิมพ์ครั้งที่ 1.

กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า, 2565.

สิทธิพันธ์ พุทธหุน. **ทฤษฎีพัฒนาการเมือง.** พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย

รามคำแหง, 2538.

สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง. **คู่มือการจัดสรรและการใช้จ่ายเงินอุดหนุนของ**

**พรรค การเมืองที่ได้รับจากกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมืองประจำปี พ.ศ.**

**2567.** พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: กองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมือง สำนัก

บริหารการสนับสนุนโดยรัฐ สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง, 2567.

สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง. **รายงานผลการใช้จ่ายเงินอุดหนุนของพรรค**

**การเมืองและการดำเนินงานของกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมืองประจำปี**

**2562.** พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: กองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมือง สำนักงาน

คณะกรรมการการเลือกตั้ง, 2563.

สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง. **รายงานผลการใช้จ่ายเงินอุดหนุนของพรรค**

**การเมืองและการดำเนินงานของกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมืองประจำปี**

**2563.** พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: กองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมือง สำนักงาน

คณะกรรมการการเลือกตั้ง, 2564.

สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง. **รายงานผลการใช้จ่ายเงินอุดหนุนของพรรค**

**การเมืองและการดำเนินงานของกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมืองประจำปี**

2564. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: กองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมือง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง, 2565.

สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง. รายงานผลการใช้จ่ายเงินอุดหนุนของพรรคการเมืองและการดำเนินงานของกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมืองประจำปี

2565. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: กองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมือง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง, 2566.

อรรถสิทธิ์ พานแก้ว และณัชชาภัทร อมรกุล. การเงินพรรคการเมืองไทย: ข้อมูลการสำรวจและข้อเสนอแนะ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการเมืองการปกครอง สถาบันพระปกเกล้า, 2564.

อัมพร ชำรงลักษณะ. ความโปร่งใส: แนวคิด แนวปฏิบัติและประเด็นถกเถียง. พิมพ์ครั้งที่ 1. ปทุมธานี: ศูนย์วิจัย ดิเรก ชัยนาม คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2565 : 2-5.

อัมพร ชำรงลักษณะ. ตัวชี้วัดความโปร่งใส. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า, 2565 : 22-24, 55-56.

#### รายงานการวิจัย

พรณชญา ศิริวรรณบุศย์. รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ เรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบเงินสนับสนุนพรรคการเมืองในประเทศไทยและอินโดนีเซีย: นำไปสู่การพัฒนาพรรค การเมืองหรือคอร์รัปชัน. เสนอต่อ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย มหาวิทยาลัยมหิดล, ม.ป.ป.

อรรถสิทธิ์ พานแก้ว และณัชชาภัทร อมรกุล. รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์โครงการ ศึกษาและพัฒนาระบบการเงินของพรรคการเมือง. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการเมืองการปกครองสถาบันพระปกเกล้า, 2564.

## วิทยานิพนธ์

เกษสุตา ภูสะพาน. “การพัฒนาระบบพรรคการเมืองของประเทศไทย: ศึกษาเฉพาะกรณี  
การให้ เงินอุดหนุนแก่พรรคการเมือง.” วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2550.

ณัฐกานต์ นวลเนตร. “ข้อเสนอทางนโยบายสำหรับพัฒนาเกณฑ์การจัดสรรเงิน  
สนับสนุนให้แก่พรรคการเมืองจากกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมือง.”  
วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2561.

ธนิศร์ ศรีประเทศ. “บทบาทของรัฐในการส่งเสริมพัฒนาพรรคการเมือง: ศึกษากรณีการ  
ให้เงิน สนับสนุนพรรคการเมืองของกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมืองตาม  
พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยพรรคการเมือง พ.ศ. 2541.”  
วิทยานิพนธ์รัฐศาสตร มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2550.

นคร มาฉิม. “กระบวนการพัฒนาพรรคการเมืองสู่ความเป็นสถาบันการเมือง:  
กรณีศึกษาเปรียบเทียบพรรคประชาธิปไตยกับพรรคไทยรักไทย.” วิทยานิพนธ์  
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2557.

พระมหาสุเทพ สุภาจาโร (บุญหยง). “การศึกษาสภาพการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล  
ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, 2559 : 28.

วรพจน์ บุญพร. “การสนับสนุนพรรคการเมืองโดยรัฐ: ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการ  
สนับสนุนทางการเงินแก่พรรคการเมืองตามพระราชบัญญัติประกอบ  
รัฐธรรมนูญว่าด้วยพรรคการเมือง พ.ศ. 2541.” วิทยานิพนธ์นิติศาสตร  
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2548: 8-10.

วันรัฐ งามนิยม. “สถานะทางกฎหมายของพรรคการเมืองในการปกครองระบอบ  
ประชาธิปไตยในทางผู้แทน: ศึกษาเชิงประวัติศาสตร์และเชิงกฎหมาย  
เปรียบเทียบ.” วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,  
2559.

เวสาลี ชาติสุทธิพันธุ์. “การพัฒนาระบบการเรียนรู้เชิงบริหารเพื่อเสริมสร้างความ  
รับผิดชอบสาธารณะของนักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจระดับปริญญาบัณฑิต.”  
วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550 : 3-4

มนูญ วิเชียรนิทย์. “กองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมือง.” วิทยานิพนธ์รัฐศาสตร  
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2551.

สมปอง บุญวีระกุล. “การให้เงินสนับสนุนพรรคการเมืองขนาดเล็ก.” วิทยานิพนธ์  
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2560.

สิทธิโชค ลางกุลานนท์. “พัฒนาการและบทบาททางการเมืองของกลุ่มธุรกิจการเมืองใน  
ประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒน  
บริหารศาสตร์, 2552 : 19.

สุพิชญา ไชยวงษา. “การศึกษาสภาพปัญหาการติดตามประเมินผลการใช้จ่ายเงินของ  
พรรคการเมืองที่ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมือง.”  
วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2559.

สำราญ ทองแพง. “แนวทางการพัฒนาพรรคการเมืองไทยสู่การเป็นสถาบันทางการเมือง  
ของประชาชน: ศึกษากรณีพรรคประชาธิปัตย์เปรียบเทียบพรรคชาติไทย.”  
วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2552.  
:19.

อกนิษฐ์ คงทอง. “ข้อเสนอต่อคณะกรรมการการเลือกตั้งกับการเสริมสร้างพรรคการเมืองให้เป็นสถาบันทางการเมืองที่เข้มแข็ง.”, วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2559: (2).

อภิสร่า ผดุงเจริญ. “บทบาทของกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมือง: ศึกษากรณีการจัดสรรเงินสนับสนุนแก่พรรคการเมืองตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยพรรคการเมือง พ.ศ. 2550.” วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2559. :28-30.

#### งานวิจัยในวารสารวิชาการ

โกวิท พวงงาม และคณะ. บทบาทสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งกับการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับพรรคการเมืองในการพัฒนาประชาธิปไตย: ปัญหา อุปสรรค และ แนวทางแก้ไข. Veridian E-Journal, 7 ฉบับที่ 1 (มกราคม-เมษายน 2557) : 43-61.

จิตติมาภรณ์ ฉายสุวรรณ. พรรคการเมืองไทยกับการจัดสรรเงินสนับสนุนพรรคตามกรอบ รัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540-2560. รวมคำแหง, 7 ฉบับที่ 1 (มกราคม-เมษายน 2567): 131-148.

จารุวรรณ เมณฑกา. ความโปร่งใส (Transparency) ในการดำเนินงานของรัฐ. ผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา, 2 ฉบับที่ 1 (เมษายน-กันยายน 2546) : 39-43.

บุญอยู่ ขอพรประเสริฐ. ความโปร่งใสของหน่วยงานรัฐ : บทตั้งกระทู้คำถาม. สุทธิปริทัศน์, 21 ฉบับที่ 65 (กันยายน-ธันวาคม 2550) : 50.

ศุภชัย พุຍแก้วคำ. ที่มาของเงินสนับสนุนพรรคการเมืองและขบวนการเคลื่อนไหวทางการเมืองในประเทศไทย ระหว่างปี พ.ศ. 2548-2557. การวิจัยการบริหารการพัฒนา, 9 ฉ.1 (มกราคม-เมษายน 2562): 114-125.

สมศักดิ์ สามัคคีธรรม. ความสำนึกรับผิดชอบกับการจัดการสาธารณะ. รมพฤษ มหาวิทยาลัยเกริก, 34 ฉ. (มกราคม-เมษายน 2559) : 50-52.

สิริวัฑฒก์ วัฒนกุล และ อภิญา เลื่อนฉวี. ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับกระบวนการจัดสรรเงินและการตรวจสอบการใช้เงินเพื่อการพัฒนา พรรคการเมืองในราชอาณาจักรไทย. บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, 6 ฉ.1 (สิงหาคม-พฤศจิกายน 2560) : 929-949.

สานนท์ ด่านภักดี และคณะ. พรรคการเมืองและกลุ่มผลประโยชน์ทางการเมืองในประเทศไทย. วิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง, 7 ฉ.2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2561).

อนพัทธ์ เขียววิชัย และสมเดช มุงเมือง. การรับผิดชอบต่อสาธารณะของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา. มหาจุฬาริชาการ, 6 ฉ.2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2562) : 353 - 354.

อมฤต วุ่นพูลสมบัติและสิริพรรณ นกสวน สวัสดิ์. เจตนารมณ์และข้อเท็จจริงของการใช้เงินกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมือง: ศึกษากรณีพรรคการเมืองที่ไม่มีสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร. สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 39 ฉ.2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2566) : 186-201.

### เอกสารทางวิชาการส่วนบุคคล

จรด จุลลิกิจิ. ระบอบประชาธิปไตยไทยกับพรรคการเมือง. นิติกรรมเพื่อประชาธิปไตย  
 รุ่นที่ 3, วิทยาลัยศาสตร์รัฐธรรมนูญ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ, 2558.

ณรงค์เดช สรุโฆษิต. บทนิยามพรรคการเมืองตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญ  
 ว่าด้วย พรรคการเมือง พ.ศ. 2560. นิติกรรมเพื่อประชาธิปไตย รุ่นที่ 6, วิทยาลัย  
 ศาสตร์รัฐธรรมนูญ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ, 2561.

แสงชัย อภิชาติชนพัฒน์. หลักธรรมาภิบาลในการบริหารองค์กร. นิติกรรมเพื่อ  
 ประชาธิปไตย รุ่นที่ 4, วิทยาลัยรัฐธรรมนูญ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ, 2559 :3.

### เอกสารทางวิชาการอื่นๆ

ปิตกานต์ สอนดี. การเงินของพรรคการเมือง (Political Finance) เปรียบเทียบ

ต่างประเทศ. การพัฒนานักบริหารระดับสูงสำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญ รุ่น  
 12, สถาบันพระปกเกล้า, 2563: ก-ข

พระครูปลัดวัชรพงษ์ วชิรปัญญา. การสร้างภาพลักษณ์ทางจริยธรรมของนักการเมือง  
 ไทยยุคใหม่. (การประชุมวิชาการระดับชาติครั้งที่ 7 วิถีพุทธ วิถีชุมชน รากฐาน  
 ชีวิตสันติสุขสังคมก้าวหน้าในสังคมวิถีใหม่). น่าน: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ  
 ราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครน่าน ฯ, 2564.

ยุทธพร อิศรชัย. ปฏิรูปพรรคการเมือง: การบังคับให้สังกัดพรรค การยุบพรรค และการ  
 ทำให้พรรคต้องตอบสนองความต้องการของปวงชน. เอกสารวิชาการชุด  
 ปฏิรูปสถาบันการเมือง; ลำดับที่ 2, กรุงเทพฯ: สำนักวิจัยและพัฒนา สถาบัน  
 พระปกเกล้า, 2555.

รัตพงษ์ สอนสุภาพ. ระบบพวกพ้องกับโครงสร้างเศรษฐกิจการเมืองไทย Cronyism and  
 Political Economy in Thailand. (การประชุมวิชาการมหาวิทยาลัยรังสิต  
 ประจำปี 2556). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต, 2556.



ศุทธิกานต์ มีจั่น. เอกสารประกอบคำสอนวิชา 1301 409 พรรคการเมืองและการเลือกตั้ง  
POLITICAL PARTIES AND ELECTIONS, 2557: 14.

สติธร ธนานิธิโชติ. การสร้างความเข้มแข็งให้แก่พรรคการเมืองไทย. เอกสารวิชาการชุด  
ปฏิรูปสถาบันทางการเมือง; ลำดับที่ 2555-1, กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า,  
2555.

### เอกสารอื่นๆ

กิตติพล พยัคฆเดชาพันธ์. เปิดประตูสู่ กกต. EP : 1 “กองทุนเพื่อการพัฒนาพรรค  
การเมือง”. ECT Thailand [Online]. Available URL:

<https://www.youtube.com/watch?v=cm9eajMZ4jI>, 2564 (ตุลาคม, 25).

กรุงเทพธุรกิจ. ครึ่งปี 67 'ก้าวไกล' ตั้งสาขาพรรค 18 แห่งครบทุกภาคทั่วไทย สะท้อน  
ปชช.ตื่นตัว [Online]. Available URL:

<https://www.bangkokbiznews.com/politics/1134783>, 2567 (ธันวาคม, 19).

กรุงเทพธุรกิจ. 13 ปีแห่งความหลังก็พรรคที่พังไปแล้วบ้าง [Online]. Available URL:

[https://www.facebook.com/bangkokbiznews/photos/ชวนย้อนดูไทม์ไลน์การยุบพรรค-13-ปี-มาด้วยกันว่ามีพรรคไหนบ้างที่ปลดปัดร่วงเวทีไปแล้ว/10160879268914815/?\\_rdr](https://www.facebook.com/bangkokbiznews/photos/ชวนย้อนดูไทม์ไลน์การยุบพรรค-13-ปี-มาด้วยกันว่ามีพรรคไหนบ้างที่ปลดปัดร่วงเวทีไปแล้ว/10160879268914815/?_rdr), 2567 (ธันวาคม, 18).

การสนับสนุนทางการเงินแก่พรรคการเมืองในประเทศไทย [Online]. Available URL:

[interpar-110920142044.pdf](#): 14, ม.ป.ป. (ธันวาคม, 3).

กองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมือง. พรรคการเมืองที่ใช้จ่ายเงินอุดหนุนไม่เป็นไป  
ตามที่กฎหมายกำหนด ประจำปี 2566 ครั้งที่ 1/2566 [Online]. Available

URL: [https://www.facebook.com/photo.php?fbid=609330421373657&id=100068901142133&set=a.245402917766411&locale=th\\_TH](https://www.facebook.com/photo.php?fbid=609330421373657&id=100068901142133&set=a.245402917766411&locale=th_TH), 2566 (ตุลาคม, 14).

เข็มทอง ต้นสกุลรุ่งเรือง. การควบคุมการเงินของพรรคการเมืองตามกฎหมายไทยโดย

คุณเข็มทอง ต้นสกุลรุ่งเรือง [Online]. Available URL: <http://public-law.net/publaw/view.aspx?id=1197>, 2551 (ตุลาคม, 19).

คำวินิจฉัยศาลรัฐธรรมนูญ 5/2563 เรื่อง คณะกรรมการการเลือกตั้งขอให้ศาล

รัฐธรรมนูญวินิจฉัยเพื่อให้มีคำสั่งยุบพรรคอนาคตใหม่ (21 กุมภาพันธ์ 2563)

[Online]. Available URL: <https://dl.parliament.go.th/bitstream/handle/>

20.500.13072/559933/630318\_23\_21กคกคำวินิจฉัย.pdf?sequence=1, 2563

(ตุลาคม, 16).

คำวินิจฉัยศาลรัฐธรรมนูญ 5/2563 ความเห็นส่วนตัวของ นายทวีเกียรติ มีกะนิษฐ ตุลา

การศาลรัฐธรรมนูญ (21 กุมภาพันธ์ 2563) [Online]. Available URL:

[https://www.constitutionalcourt.or.th/occ\\_web/ewt\\_dl\\_link.php?nid=11560](https://www.constitutionalcourt.or.th/occ_web/ewt_dl_link.php?nid=11560),

2563 (ตุลาคม, 16)

คำวินิจฉัยศาลรัฐธรรมนูญ 20/2567 เรื่อง คณะกรรมการการเลือกตั้งขอให้ศาล

รัฐธรรมนูญพิจารณาวินิจฉัยเพื่อให้มีคำสั่งยุบพรรคก้าวไกล (7 สิงหาคม 2567)

[Online]. Available URL: <https://dl.parliament.go.th/bitstream/>

handle/20.500.13072/621913/PRT- CourtJudgement-25670904-141-55A-

p33.pdf?sequence=1 , 2567 (กุมภาพันธ์, 27).

ชาย ไชยจิต. กองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมือง ในสถาบันพระปกเกล้า [Online].

Available URL: <http://wiki.kpi.ac.th/index.php?title=กองทุนเพื่อการพัฒนา>

พรรคการเมือง, 2552 (ตุลาคม, 15).

ชาย ไชยจิต. ก้าวหน้า (พ.ศ.2489) ในสถาบันพระปกเกล้า [Online]. Available URL:

[http://wiki.kpi.ac.th/index.php?title=ก้าวหน้า\\_\(พ.ศ.\\_2489\), ม.ป.ป.](http://wiki.kpi.ac.th/index.php?title=ก้าวหน้า_(พ.ศ._2489), ม.ป.ป.)

(พฤศจิกายน, 20).

ณัฐธรรมณ รัตนนิคย์. เปิดประตู กทม. EP : 146 การจัดสรรเงินอุดหนุนให้แก่พรรค

การเมือง ประจำปี 2567 [Online]. Available URL:

<https://www.youtube.com/watch?v=ijIf5w5vCkk>, 2567 (ตุลาคม, 25).

ณัฐพล ใจจริง. สยามคมคณะราษฎร: พรรคการเมืองแรก [Online]. Available URL:

[https://www.matichonweekly.com/column/article\\_418570](https://www.matichonweekly.com/column/article_418570), 2564 (พฤศจิกายน, 20).

ธิดิยา จารุโพนบูลย์พันธ์ และชญาดา จิรกิตติถาวร. เปิดกลไกให้นโยบายดีๆได้ไปต่อ แม้

การเมืองเปลี่ยน [Online]. Available URL:

<https://policywatch.thaipbs.or.th/article/government-68>, 2567 (พฤศจิกายน, 20).

นครินทร์ เมฆไตรรัตน์. การก่อตั้งพรรคการเมืองโดยการรวมตัวของบุคคลนอกรัฐสภา

ใน สถาบันพระปกเกล้า [Online]. Available URL:

[http://wiki.kpi.ac.th/index.php?title= การก่อตั้งพรรคการเมืองโดยการรวมตัว  
ของบุคคลนอกรัฐสภา](http://wiki.kpi.ac.th/index.php?title=การก่อตั้งพรรคการเมืองโดยการรวมตัวของบุคคลนอกรัฐสภา), 2553 (พฤศจิกายน, 23).

นรนิติ เศรษฐบุตร. สารานุกรมการเมืองไทย (กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย) ใน

ศิลปวัฒนธรรม [Online]. Available URL: [https://www.silpa-](https://www.silpa-mag.com/history/article_45761)

[mag.com/history/article\\_45761](https://www.silpa-mag.com/history/article_45761), 2548 (พฤศจิกายน, 20).

นพรัตน์ วงศ์วิทยาพานิชย์ และนครินทร์ เมฆไตรรัตน์. พระราชบัญญัติประกอบ

รัฐธรรมนูญว่าด้วยพรรคการเมือง พ.ศ. 2541 ในสถาบันพระปกเกล้า [Online].

Available URL: <http://wiki.kpi.ac.th/index.php?title=พระราชบัญญัติประกอบ>

รัฐธรรมนูญว่า ด้วยพรรคการเมือง\_พ.ศ.\_2541, ม.ป.ป. (ตุลาคม, 20).

บวรศักดิ์ สุวรรณโน. กฎหมายมหาชน เล่ม 1 (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2554). ในมูลนิธิอารมณ พงศ์พจน์ [Online]. Available URL: <https://aromfoundation.org/2016/665/>, 2559 (ตุลาคม, 30).

ประชาไท. ทีมประกันสังคมก้าวหน้า แลงเปิดตัว-นโยบาย ผู้ศึกเลือกตั้งบอร์คประกันสังคมนับหนึ่งสร้างรัฐสวัสดิการ[Online]. Available URL: <https://prachatai.com/journal/2023/12/107146>, 2566 (กุมภาพันธ์, 24).

ฝ่ายวิเคราะห์ตลาดแรงงาน กองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน. การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) [Online]. Available URL: [https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/hrad\\_th/9301dbaa80b2fe88f43ccc062223334a.pdf](https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/hrad_th/9301dbaa80b2fe88f43ccc062223334a.pdf), 2553 (ธันวาคม, 3).

พรรคก้าวไกล. งานสร้างพรรค [Online]. Available URL: <https://www.moveforwardparty.org/article/20254/>, 2566 (ธันวาคม, 19).

พรรคก้าวไกล. งานสร้างพรรค [Online]. Available URL: <https://www.moveforwardparty.org/article/20521/>, 2566 (ธันวาคม, 19).

พรรคก้าวไกล.งานสร้างพรรค [Online]. Available URL: <https://www.moveforwardparty.org/news/20587/>, 2566 (ธันวาคม, 19).

พรรคก้าวไกล. วิสัยทัศน์ [Online]. Available URL: <https://v2.moveforwardparty.org/about/>, 2567 (กุมภาพันธ์, 25).

พรรคก้าวไกล. แนวนโยบายพื้นฐานของพรรคก้าวไกล [Online]. Available URL: <https://v2.moveforwardparty.org/policy/>, 2567 (กุมภาพันธ์, 26).

พรรคก้าวไกล งบแสดงฐานะการเงิน [Online]. Available URL: [https://www.ect.go.th/web-upload/migrate/download/article/article\\_20220912141335-copy37.pdf](https://www.ect.go.th/web-upload/migrate/download/article/article_20220912141335-copy37.pdf), 2563 (ธันวาคม, 20).

**พรรคก้าวไกล งบแสดงฐานะการเงิน [Online]. Available URL:**

[https://www.ect.go.th/web-upload/1xff0d34e409a13ef56eea54c52a291126/m\\_document/2512/21329/file\\_download/de4bfa594898488db7d637737556059a.pdf](https://www.ect.go.th/web-upload/1xff0d34e409a13ef56eea54c52a291126/m_document/2512/21329/file_download/de4bfa594898488db7d637737556059a.pdf), 2565 (ธันวาคม, 20).

**พรรคประชาธิปัตย์ งบแสดงฐานะทางการเงิน [Online]. Available URL:**

[https://www.ect.go.th/web-upload/migrate/download/article/article\\_20220912142549-copy95.pdf](https://www.ect.go.th/web-upload/migrate/download/article/article_20220912142549-copy95.pdf), 2563 (ธันวาคม, 20).

**พรรคประชาธิปัตย์ งบแสดงฐานะทางการเงิน [Online]. Available URL:**

[https://www.ect.go.th/web-upload/1xff0d34e409a13ef56eea54c52a291126/m\\_document/2512/21352/file\\_download/8ae824179c2f769c2131d80f3abceb61.pdf](https://www.ect.go.th/web-upload/1xff0d34e409a13ef56eea54c52a291126/m_document/2512/21352/file_download/8ae824179c2f769c2131d80f3abceb61.pdf), 2565 (ธันวาคม, 20).

**พรรคพลังประชารัฐ งบแสดงฐานะการเงิน [Online]. Available URL:**

[https://www.ect.go.th/web-upload/migrate/download/article/article\\_20220912140454-copy77.pdf](https://www.ect.go.th/web-upload/migrate/download/article/article_20220912140454-copy77.pdf), 2563 (ธันวาคม, 20).

**พรรคพลังประชารัฐ งบแสดงฐานะการเงิน [Online]. Available**

**URL:**[https://www.ect.go.th/web-upload/1xff0d34e409a13ef56eea54c52a291126/m\\_document/2512/21313/file\\_download/88f04653a0d379138b82423d4c83b9aa.pdf](https://www.ect.go.th/web-upload/1xff0d34e409a13ef56eea54c52a291126/m_document/2512/21313/file_download/88f04653a0d379138b82423d4c83b9aa.pdf), 2565 (ธันวาคม, 20).

**พรรคเพื่อไทย งบแสดงฐานะการเงิน [Online]. Available URL:**

[https://www.ect.go.th/web-upload/migrate/download/article/article\\_20220912142436-copy27.pdf](https://www.ect.go.th/web-upload/migrate/download/article/article_20220912142436-copy27.pdf), 2563 (ธันวาคม, 20).

**พรรคเพื่อไทย งบแสดงฐานะการเงิน [Online]. Available URL:**

<https://www.ect.go.th/web->

upload/migrate/download/article/article\_20221227202810-copy69.pdf, 2564  
(ธันวาคม, 20).

**พรรคเพื่อไทย งบแสดงฐานะการเงิน** [Online]. Available URL:

[https://www.ect.go.th/web-upload/1xff0d34e409a13ef56eea54c52a291126/m\\_document/2512/21348/file\\_download/c82922f2b44aaa385be41f2600ef92a5.pdf](https://www.ect.go.th/web-upload/1xff0d34e409a13ef56eea54c52a291126/m_document/2512/21348/file_download/c82922f2b44aaa385be41f2600ef92a5.pdf), 2565 (ธันวาคม, 20).

**พรรคภูมิใจไทย งบแสดงฐานะการเงิน** [Online]. Available URL:

[https://www.ect.go.th/web-upload/migrate/download/article/article\\_20220912142236-copy15.pdf](https://www.ect.go.th/web-upload/migrate/download/article/article_20220912142236-copy15.pdf), 2563  
(ธันวาคม, 20).

**พรรคภูมิใจไทย งบแสดงฐานะการเงิน** [Online]. Available URL:

[https://www.ect.go.th/web-upload/1xff0d34e409a13ef56eea54c52a291126/m\\_document/2512/21344/file\\_download/aa0455554c2ae58bd1e9bca3caff5202.pdf](https://www.ect.go.th/web-upload/1xff0d34e409a13ef56eea54c52a291126/m_document/2512/21344/file_download/aa0455554c2ae58bd1e9bca3caff5202.pdf), 2565 (ธันวาคม, 20).

**ภักจิรา มาตาพิทักษ์. กลุ่มชาติพันธุ์ไมใช่ ‘คนอื่น’: เปิดร่าง ‘พ.ร.บ.ชาติพันธุ์’ คืบชีวิตสิทธิ และตัวตนให้พลเมืองทุกกลุ่ม กับ มานพ กีรีภูวดล** [Online]. Available URL: <https://www.the101.world/manop-keereepuwadol-interview/>, 2566 (กุมภาพันธ์, 23).

**มูลนิธิคณะก้าวหน้า. โครงการของเรา** [Online]. Available URL:

<https://pgmf.in.th/projects/>, ม.ป.ป. (กุมภาพันธ์, 24).

**มูลนิธิอารมณ พงศ์พจน์. คำแนวคิด TRANSPARENCY ความโปร่งใส** [Online].

Available URL: <https://aromfoundation.org/2016/665/>, 2559 (ตุลาคม, 30).

**ศิลปวัฒนธรรม. ละครกรรม “พรรคเสริมนั่งคิลา” ก่อตั้งแรกสุด ถูกยุบแรกสุดในประวัติศาสตร์การเมืองไทย** [Online]. Available URL: [https://www.silpa-mag.com/history/article\\_45761](https://www.silpa-mag.com/history/article_45761), 2567 (พฤศจิกายน, 20).

สถาบันพระปกเกล้า. 3 เหตุผลที่เราสามารถเป็นเจ้าของพรรคการเมืองได้ ใน งานวิจัย

โครงการศึกษาและพัฒนาระบบการเงินของพรรคการเมือง [Online]. Available URL:

<https://kpi.ac.th/uploads/files/HX9XfINqmxzDSgCTIc65MEIcWCGl1BjPA4jf8W06.pdf>, 2564 (ธันวาคม, 3).

สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง. คู่มือการจัดสรรและใช้จ่ายเงินอุดหนุนของพรรคการเมืองที่ได้รับจากกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมืองประจำปี พ.ศ.2567

[Online]. Available URL: [https://intranet.ect.go.th/web-](https://intranet.ect.go.th/web-upload/1xff0d34e409a13ef56eea54c52a291126/m_document/91/208/file_download/eb13343e59b3f27e672203843a2048c7.pdf)

[upload/1xff0d34e409a13ef56eea54c52a291126/m\\_document/91/208/file\\_download/eb13343e59b3f27e672203843a2048c7.pdf](https://intranet.ect.go.th/web-upload/1xff0d34e409a13ef56eea54c52a291126/m_document/91/208/file_download/eb13343e59b3f27e672203843a2048c7.pdf), 2567 (ตุลาคม, 14).

สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง. คู่มือการจัดสรรการใช้จ่าย การรายงานและการตรวจติดตามการใช้จ่ายเงินอุดหนุนของพรรคการเมืองที่ได้รับเงินอุดหนุนจากกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมืองประจำปี 2566 [Online]. Available URL:

[https://drive.google.com/file/d/1KHLauutJfzXk1baQxe-](https://drive.google.com/file/d/1KHLauutJfzXk1baQxe-DuMwH5QYXwCP/view?fbclid=IwAR1e1U9hdGvkYGC0LoZGYt7hAndIGn6gbtl_WJZuxUcPzHM6pwY_t8X-TNk)

[DuMwH5QYXwCP/view?fbclid=IwAR1e1U9hdGvkYGC0LoZGYt7hAndIGn6gbtl\\_WJZuxUcPzHM6pwY\\_t8X-TNk](https://drive.google.com/file/d/1KHLauutJfzXk1baQxe-DuMwH5QYXwCP/view?fbclid=IwAR1e1U9hdGvkYGC0LoZGYt7hAndIGn6gbtl_WJZuxUcPzHM6pwY_t8X-TNk), 2566 (กุมภาพันธ์, 27).

สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง. คู่มือการเงินและบัญชีของพรรคการเมือง

[Online]. Available URL: [https://www.ect.go.th/web-](https://www.ect.go.th/web-upload/1xff0d34e409a13ef56eea54c52a291126/202310/m_document/2177/7692/file_download/ce31bf5894f91bb505eed22f4e5459bd.pdf)

[upload/1xff0d34e409a13ef56eea54c52a291126/202310/m\\_document/2177/7692/file\\_download/ce31bf5894f91bb505eed22f4e5459bd.pdf](https://www.ect.go.th/web-upload/1xff0d34e409a13ef56eea54c52a291126/202310/m_document/2177/7692/file_download/ce31bf5894f91bb505eed22f4e5459bd.pdf), 2564 (ตุลาคม, 14).

สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง. โครงสร้างสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

[Online]. Available URL: [https://www.ect.go.th/web-](https://www.ect.go.th/web-upload/1xff0d34e409a13ef56eea54c52a291126/202403/m_page/754/1048/file_download/0a005ffba61b8891ab0614c663ddbed3.pdf)

[upload/1xff0d34e409a13ef56eea54c52a291126/202403/m\\_page/754/1048/file\\_download/0a005ffba61b8891ab0614c663ddbed3.pdf](https://www.ect.go.th/web-upload/1xff0d34e409a13ef56eea54c52a291126/202403/m_page/754/1048/file_download/0a005ffba61b8891ab0614c663ddbed3.pdf), ม.ป.ป. (ตุลาคม, 26).

สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง. สำนักงานกกต [Online]. Available URL:

[https://newweb.ect.go.th/ect\\_th/th/main](https://newweb.ect.go.th/ect_th/th/main), 2567 (ตุลาคม, 26).

สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง. แผนการปฏิบัติการสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) [Online]. Available URL:

[https://www.ect.go.th/web-upload/1xff0d34e409a13ef56eea54c52a291126/m\\_document/2486/20410/file\\_download/77877787f667dd7c006f0963ef3aa49e.pdf](https://www.ect.go.th/web-upload/1xff0d34e409a13ef56eea54c52a291126/m_document/2486/20410/file_download/77877787f667dd7c006f0963ef3aa49e.pdf), 2566 (ตุลาคม, 26).

อนันตชัย ยุธประดม. CSR จากแนวคิดสู่วิธีปฏิบัติ [Online]. Available URL:

<http://www.tpconsult.co.th/news/CSR.pdf>, 2550 (ตุลาคม, 20).

อรรวรรณ พึ่งเพระ และรศพร หม้อศรีใจ. เทคนิคการเก็บรวบรวมข้อมูล : การสัมภาษณ์ [Online]. Available URL:

<https://northnfe.blogspot.com/2019/08/ED256212.html>, 2562 (ธันวาคม, 3).

BBC NEWS. พรรคก้าวไกล: ทีม-พิธา ประกาศสานต่ออุดมการณ์อนาคตใหม่ นำทีม 55 ส.ส.ย้าย “บ้านใหม่ หัวใจเดิม” [Online]. Available URL:

<https://www.bbc.com/thai/51788851>., 2563 (กุมภาพันธ์, 19).

iLAW. พ.ร.ป.พรรคการเมืองฯ “ตั้งพรรคยาก ยุบพรรคง่าย ห้ามประชานิยม” [Online].

Available URL: <https://www.ilaw.or.th/articles/2554>, 2560 (พฤศจิกายน, 20).

Matichon TV. "พิธีรัฐ "ปลุกแก้พ.ร.ป.พรรคการเมือง ทบทวนเงื่อนไข"ยุบพรรค"

[Online]. Available URL: <https://www.youtube.com/watch?v=taBKlEd70Bk>, 2567 (ตุลาคม, 30).

TSIS. เก็บอย่างไรให้ได้คำตอบ [Online]. Available URL:

<https://www.thetsis.com/blank-9>, ม.ป.ป. (ธันวาคม, 3).



## กฎหมาย

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560.

พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยพรรคการเมือง พ.ศ. 2541.

พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยพรรคการเมือง พ.ศ. 2550.

พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยพรรคการเมือง พ.ศ. 2560.

พระราชบัญญัติพรรคการเมือง พ.ศ. 2498.

พระราชบัญญัติพรรคการเมือง พ.ศ. 2511.

พระราชบัญญัติพรรคการเมือง พ.ศ. 2517.

พระราชบัญญัติพรรคการเมือง พ.ศ. 2524.

ระเบียบคณะกรรมการการเลือกตั้งว่าด้วยกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมือง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2567.

ระเบียบคณะกรรมการการเลือกตั้งว่าด้วยกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมือง พ.ศ. 2560.

กรมสรรพากร. “ประกาศอธิบดีกรมสรรพากรเกี่ยวกับภาษีเงินได้ (ฉบับที่ 324) เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีอุดหนุนภาษีให้แก่พรรคการเมือง.” 15 สิงหาคม 2561.

“ประกาศนายทะเบียนมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร เรื่อง จดทะเบียนจัดตั้ง “มูลนิธิคณะก้าวหน้า”.” ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 138 ตอนที่ 68 ง (19 กันยายน 2564).

“ประกาศนายทะเบียนพรรคการเมือง เรื่อง การเปลี่ยนแปลงข้อบังคับพรรค และ คณะกรรมการ บริหารพรรคก้าวไกล (ชื่อเดิมพรรคร่วมพัฒนาชาติไทย)” ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 137 ตอนที่ 36 ง (7 พฤษภาคม 2563).

## เอกสารภาษาต่างประเทศ

Benjamin Disraeli. **Public accountability in a representative democracy** in Past 2:

What do we mean by public accountability [Online]. Available URL:

[https://oag-parliament-nz.translate.google.com/2019/public-](https://oag-parliament-nz.translate.google.com/2019/public-accountability/part2.htm?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=th&_x_tr_hl=th&_x_tr_pto=tc)

[accountability/part2.htm?\\_x\\_tr\\_sl=en&\\_x\\_tr\\_tl=th&\\_x\\_tr\\_hl=th&\\_x\\_tr\\_pto=tc](https://oag-parliament-nz.translate.google.com/2019/public-accountability/part2.htm?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=th&_x_tr_hl=th&_x_tr_pto=tc)

, 2019 (October, 19).

Open Government Network. **NIOGN Factsheet - Public Accountability** [Online].

Available URL: [https://opengovernment.org.uk/wp-](https://opengovernment.org.uk/wp-content/uploads/2015/08/NIOGN-Factsheet-Public-Accountability.pdf)

[content/uploads/2015/08/NIOGN-Factsheet-Public-Accountability.pdf](https://opengovernment.org.uk/wp-content/uploads/2015/08/NIOGN-Factsheet-Public-Accountability.pdf), n.d.

(October, 21).

Michael Johnston. **Good Governance: Rule of Law, Transparency, and**

**Accountability** [Online]. Available URL:

<https://etico.iiep.unesco.org/sites/default/files/2017-09/unpan010193.pdf>,

1993 (October, 2

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ  
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ของสำนักงานปลัดกระทรวงการ  
อุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สป.อว.)

**Factors Affecting the Efficiency of Annual Budget Management  
of the Office of the Permanent Secretary,  
Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation**

ชญาภา ทิพย์กumar\*

**บทคัดย่อ**

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และปัจจัย  
ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงบประมาณรายจ่ายของสำนักงาน  
ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สป.อว.) ซึ่งจัดตั้งขึ้น  
ภายหลังการควบรวมหน่วยงานด้านการอุดมศึกษาและวิทยาศาสตร์ เป็นกระทรวง  
การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) เมื่อปี พ.ศ. 2562 โดยสำนักงาน  
ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษาฯ เป็นศูนย์กลางการบริหารงานราชการและขับเคลื่อน  
ภารกิจเชิงยุทธศาสตร์ของกระทรวง

---

\* นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารรัฐกิจและกฎหมาย คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

การศึกษาวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มบุคลากรที่เกี่ยวข้องโดยตรง ควบคู่กับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเอกสารจากรายงานผลการดำเนินงาน ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2563–2567 ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงบประมาณของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษาฯ แบ่งออกเป็น 2 ด้านหลัก ประกอบด้วย ปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ โครงสร้างองค์กร กระบวนการบริหารจัดการภายใน การบริหารทรัพยากรบุคคล และการสื่อสารภายในองค์กร ส่วนปัจจัยภายนอกองค์กร ได้แก่ นโยบายของรัฐบาลและกระทรวง กฎหมายและระเบียบของรัฐ สภาพเศรษฐกิจและสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงไป นอกจากนี้ ผลการศึกษายังพบว่า นโยบายการบริหารองค์กร และรูปแบบการปฏิบัติงานของบุคลากร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงบประมาณของสำนักงานปลัดกระทรวงฯ อีกด้วย กล่าวคือนโยบายที่มีความชัดเจนและมั่นคง รวมถึงรูปแบบการปฏิบัติงานที่เหมาะสมของบุคลากร เป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของการบริหารจัดการงบประมาณที่ดีขึ้น

**คำสำคัญ:** การบริหารงบประมาณ, ประสิทธิภาพภาครัฐ, สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สป.อว.)

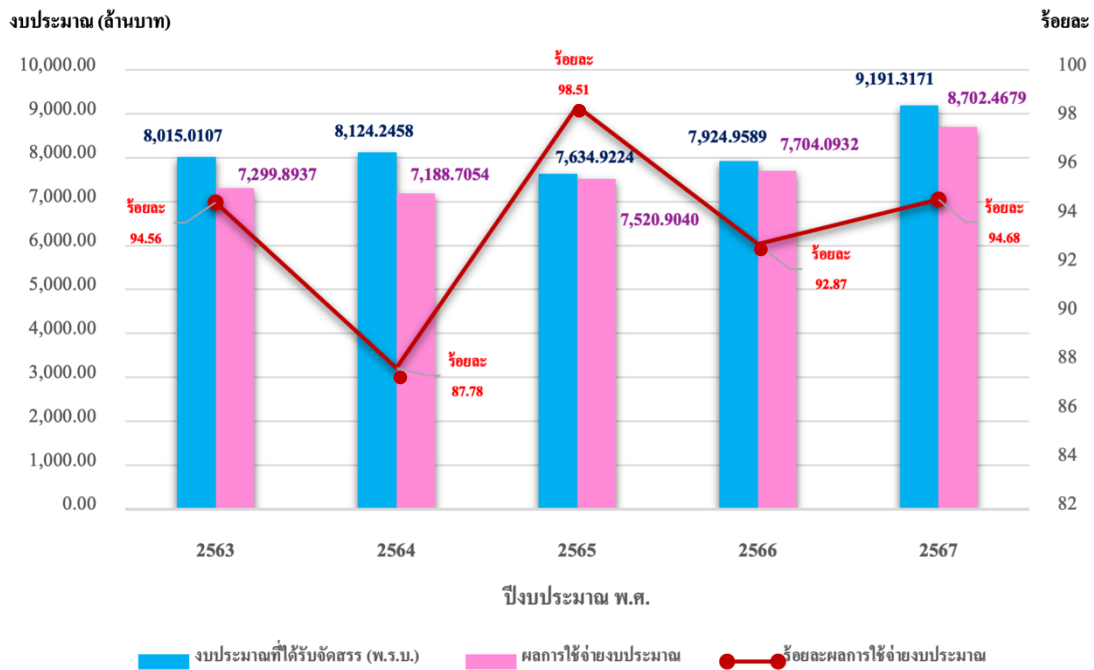
### **ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา**

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) จัดตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2562 โดยการควบรวมหน่วยงานด้านการอุดมศึกษาและวิทยาศาสตร์หลายแห่งเข้าด้วยกัน ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ 19) พ.ศ. 2562 การจัดตั้งกระทรวงใหม่มีเป้าหมายเพื่อบูรณาการภารกิจด้านการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์

วิจัยและนวัตกรรมให้สอดคล้องกัน รวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรร่วมกัน และสร้างความคล่องตัวในการดำเนินงานของภาครัฐ

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สป.อว.) เป็นหน่วยงานราชการส่วนกลางที่เกิดขึ้นภายหลังการควบรวมดังกล่าว ทำหน้าที่สนับสนุนและกำกับดูแลงานด้านการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และ นวัตกรรม ตามนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวง การบริหารจัดการงบประมาณ รายจ่ายประจำปีของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษาฯ นับว่ามีความสำคัญ อย่างยิ่งต่อความสำเร็จของภารกิจของกระทรวงและนโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง งบประมาณรายจ่ายประจำปีเป็นทรัพยากรหลักในการขับเคลื่อนโครงการและกิจกรรม ต่าง ๆ ของหน่วยงาน การใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่าไม่เพียงช่วยให้ โครงการบรรลุเป้าหมาย แต่ยังสะท้อนถึงความรับผิดชอบในการใช้เงินแผ่นดินตามหลัก ธรรมาภิบาลอีกด้วย ในช่วงเปลี่ยนผ่านการควบรวมหน่วยงาน สำนักงานปลัดกระทรวง การอุดมศึกษาฯ ต้องเผชิญกับความท้าทายในการบริหารจัดการงบประมาณ เนื่องจาก เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร บทบาทหน้าที่ และระบบการทำงานภายในใหม่ ความไม่ชัดเจนในช่วงแรกของการปรับเปลี่ยนโครงสร้างทำให้เกิดความซ้ำซ้อนและ ช่องว่างในการดำเนินงาน ส่งผลต่อการใช้งบประมาณได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ ดังข้อมูลผล การปฏิบัติงานและผลการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีในภาพรวมของสำนักงาน ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษาฯ ในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา (ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2567) มีผลการใช้จ่ายงบประมาณภาพรวมต่ำกว่าเป้าหมายการเบิกจ่ายตามที่กำหนดไว้ (เป้าหมายการเบิกจ่ายภาพรวม ร้อยละ 100) แสดงดังรูปภาพที่ 1

**รูปภาพที่ 1** ข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2567  
ของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม



ที่มา: กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

อย่างไรก็ตาม สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษาฯ ได้พยายามปรับตัวและปรับปรุงการบริหารจัดการภายใน เช่น การกำหนดโครงสร้างองค์กรและความรับผิดชอบที่ชัดเจนขึ้น ซึ่งช่วยให้การดำเนินงานด้านงบประมาณมีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้นตามลำดับ

ด้วยเหตุนี้ ปัญหาการบริหารจัดการงบประมาณรายจ่ายประจำปีอย่างมีประสิทธิภาพ จึงเป็นประเด็นสำคัญที่ควรศึกษาในบริบทของ สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษาฯ เพื่อค้นหาปัจจัยที่เป็นอุปสรรคหรือเอื้ออำนวยต่อการใช้งบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุด การวิจัยนี้จึงมุ่งวิเคราะห์ “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงบประมาณรายจ่ายประจำปีของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษาฯ”

โดยมีเป้าหมายที่จะได้ข้อค้นพบเชิงนโยบายสำหรับปรับปรุงกลไกการบริหารงบประมาณของหน่วยงานรัฐใหม่แห่งนี้ต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหา อุปสรรคและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดทำและบริหารจัดการงบประมาณรายจ่ายประจำปีของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการงบประมาณรายจ่ายประจำปีของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
3. เพื่อนำเสนอแนวทางเชิงนโยบายในการปรับปรุงการบริหารจัดการงบประมาณรายจ่ายประจำปีของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### ขอบเขตของการศึกษา

#### 1. ขอบเขตเนื้อหา

การศึกษาวิจัยนี้มีขอบเขตในการวิเคราะห์ปัจจัยขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงบประมาณรายจ่ายประจำปีของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษาฯ เพื่อระบุปัจจัยภายใน เช่น โครงสร้างองค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคล และกระบวนการบริหารจัดการภายในหน่วยงาน รวมถึง ปัจจัยภายนอก เช่น นโยบายของรัฐและกระทรวง สถานะเศรษฐกิจ และข้อกำหนดทางกฎหมาย ที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงบประมาณ

จากข้อค้นพบในการศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้เสนอแนวทางการพัฒนาและปรับปรุง กระบวนการบริหารจัดการงบประมาณ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงานและ สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจและการเมืองของประเทศ โดยวิเคราะห์จากข้อมูลและผลการ ดำเนินงานย้อนหลังระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2567 เพื่อนำไปสู่ข้อเสนอแนะเชิง นโยบายที่เป็นรูปธรรมและสามารถนำไปใช้ได้จริงในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร จัดการงบประมาณ

## 2. ขอบเขตด้านประชากร

กลุ่มเป้าหมายของการวิจัยคือ บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงการ อุดมศึกษาฯ ที่มีบทบาทเกี่ยวข้องโดยตรงกับการบริหารจัดการงบประมาณ ทั้งระดับ ผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ เช่น นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิชาการศึกษา นักทรัพยากรบุคคล นักวิชาการเงิน และบัญชี เป็นต้น โดยเลือกแบบเจาะจงเฉพาะผู้ที่มีประสบการณ์ตรงในกระบวนการ งบประมาณ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สะท้อนสภาพการดำเนินงานจริง

## 3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิเคราะห์ข้อมูลครอบคลุมข้อมูลการบริหารจัดการงบประมาณรายจ่าย ประจำปีของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษาฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2567 (1 ตุลาคม 2562 - 30 กันยายน 2567)

## ประโยชน์ที่รับจากการศึกษา

1. ทำให้สามารถเข้าใจสภาพปัญหา อุปสรรคและปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการ จัดทำและบริหารจัดการงบประมาณรายจ่ายประจำปี ของสำนักงานปลัดกระทรวง การอุดมศึกษาฯ ได้อย่างเป็นระบบ



2. ช่วยให้สามารถวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการงบประมาณรายจ่ายประจำปี ของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษาฯ ตลอดจนผลกระทบที่เกิดขึ้นทั้งในเชิงบวกและเชิงลบอย่างมีหลักเกณฑ์

3. เป็นพื้นฐานในการเสนอแนะแนวทางและมาตรการเชิงนโยบายที่เหมาะสม และเป็นไปได้ในการพัฒนาระบบบริหารจัดการงบประมาณรายจ่ายประจำปีของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษาฯ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### **แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง**

การศึกษาครั้งนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานความรู้ทางรัฐศาสตร์และการบริหารรัฐกิจ ว่าด้วยการจัดท่างบประมาณภาครัฐและประสิทธิภาพในการบริหารองค์กร โดยพิจารณาแนวคิดและทฤษฎีที่สำคัญ ได้แก่ แนวคิดการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Performance-Based Budgeting) และทฤษฎีทางเลือกสาธารณะ (Public Choice Theory) ตลอดจนกรอบกฎหมายและนโยบายระดับชาติที่เกี่ยวข้อง

#### **1. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง**

งบประมาณภาครัฐถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดสรรทรัพยากรของรัฐอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นกลไกควบคุมทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงานภายใต้ข้อจำกัดของทรัพยากรที่มีอยู่ (สุพจน์ เตชวรสินสกุล, 2561) แนวคิดงบประมาณสมัยใหม่เน้นการผูกโยงการจัดสรรงบประมาณเข้ากับผลสัมฤทธิ์ที่วัดได้จริง ผ่านระบบติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นหลักการของงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ หรือ Performance-Based Budgeting โดยเน้นความคุ้มค่า ความมีประสิทธิภาพ และความโปร่งใสในการใช้จ่ายเงินแผ่นดิน (รัฐสภา, 2565)

นอกจากนี้ การบริหารงบประมาณภาครัฐยังสัมพันธ์กับแนวคิดทางรัฐศาสตร์ว่าด้วยการบริหารแบบมุ่งผลลัพธ์ (Results-Oriented Management) ซึ่งสะท้อนถึงทิศทางการปฏิรูประบบราชการในหลายประเทศที่เน้นผลผลิตและผลลัพธ์แทนการวัดผลเพียงด้านการใช้จ่ายงบประมาณ (ณรงค์ จึงสมานญาติ, 2551)

**ทฤษฎีทางเลือกสาธารณะ (Public Choice Theory)** อธิบายว่าการตัดสินใจในระบบราชการอาจได้รับอิทธิพลจากผลประโยชน์เฉพาะกลุ่ม เช่น นักการเมือง ข้าราชการ หรือกลุ่มผู้มีอำนาจ ส่งผลต่อกระบวนการจัดทำงบประมาณที่อาจไม่สะท้อนประโยชน์สาธารณะอย่างแท้จริง (สัญญา เคนาภูมิ, 2561) ดังนั้น ระบบงบประมาณที่ดีจึงต้องเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใส มีระบบตรวจสอบถ่วงดุล และรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อคุ้มครองผลประโยชน์ส่วนรวม

แนวคิด “วัฏจักรงบประมาณ” (Budget Cycle) ประกอบด้วยการวางแผน การเสนอของบประมาณ การอนุมัติ การเบิกจ่าย และการติดตามประเมินผลมีความสำคัญเชิงกลไกในการประเมินประสิทธิภาพของหน่วยงานภาครัฐ หากทุกขั้นตอนดำเนินไปอย่างสอดคล้องและมีประสิทธิภาพ จะทำให้งบประมาณที่ได้รับถูกใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด (สมคิด เลิศไพฑูรย์, 2553)

## 2. หลักกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

หลักกฎหมายในการบริหารจัดการงบประมาณหน่วยงานภาครัฐของไทย อยู่ภายใต้กรอบกฎหมายสำคัญหลายฉบับ เช่น

2.1 พระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. 2561

2.2 พระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. 2561

2.3 พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560  
กฎหมายเหล่านี้มีเป้าหมายเพื่อกำกับการใช้งบประมาณให้โปร่งใส มีวินัย

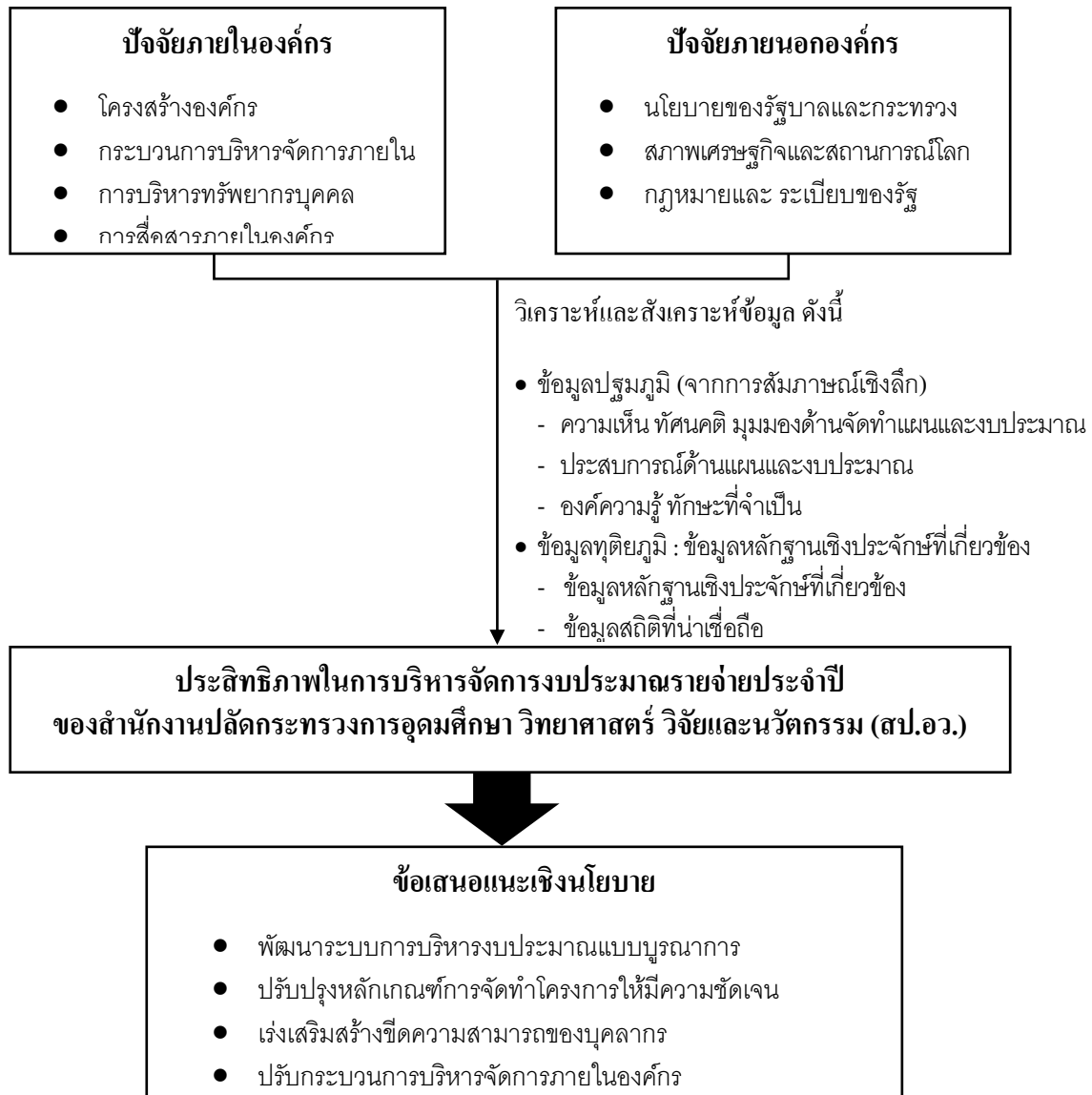
ทางการคลัง และคำนึงถึงความคุ้มค่า อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติอาจก่อให้เกิดข้อจำกัดด้านความคล่องตัว หากตีความหรือบังคับใช้ไม่สอดคล้องกัน

### 3. ยุทธศาสตร์ แผน และนโยบายของรัฐ

ในระดับนโยบาย มีกรอบ ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 - 2580 และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 และฉบับที่ 13 เป็นกรอบทิศทางหลักในการจัดทำงบประมาณของหน่วยงาน รวมถึงนโยบายของรัฐบาลแต่ละชุดที่มีผลต่อทิศทางการจัดสรรงบประมาณของหน่วยงาน (รัฐสภา, 2565) เช่น การให้ความสำคัญกับการฟื้นฟูเศรษฐกิจหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือการส่งเสริมวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ดังนั้น การบริหารจัดการงบประมาณของสำนักงานปลัดกระทรวงฯ จึงต้องอาศัยความยืดหยุ่นและการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของนโยบายและสภาพแวดล้อมภายนอก ควบคู่กับการปฏิบัติตามกรอบกฎหมายการเงินการคลังอย่างเคร่งครัด

## กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการศึกษา



รูปภาพที่ 2 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการศึกษา

### สมมติฐานของการศึกษา

1. นโยบายด้านการบริหารองค์การ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงบประมาณรายจ่ายประจำปีของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

2. รูปแบบการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในหน่วยงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงบประมาณรายจ่ายประจำปี ของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

### ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษานี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงบประมาณรายจ่ายประจำปีของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษาฯ โดยมุ่งเน้นการศึกษาข้อมูลเชิงลึกทั้งจากเอกสารและการสัมภาษณ์ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

#### 1. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยแบ่งแหล่งข้อมูลในการศึกษาออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ (1) ข้อมูลทุติยภูมิ ประกอบด้วย เอกสารงบประมาณรายจ่ายประจำปี รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการ และเอกสารที่เกี่ยวข้องในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2567 เพื่อวิเคราะห์แนวโน้ม ผลการดำเนินงาน และประสิทธิภาพในการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงาน และ (2) ข้อมูลปฐมภูมิ จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลหลักที่เป็นบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งมีบทบาทเกี่ยวข้องโดยตรงกับกระบวนการจัดทำและบริหารจัดการงบประมาณ ผู้วิจัยใช้วิธีเลือกกลุ่มเป้าหมายแบบเจาะจง โดยเน้นผู้ที่มีประสบการณ์และรับผิดชอบด้านงบประมาณโดยตรง เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและแม่นยำ

## 2. เครื่องมือและวิธีการวิจัย

ในการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ประกอบด้วยคำถามปลายเปิดที่ครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัยในประเด็นสำคัญ ได้แก่ โครงสร้างองค์กร กระบวนการบริหารจัดการ การบริหารทรัพยากรบุคคล และผลกระทบจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการบริหารจัดการงบประมาณ

การสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น การสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการ (Formal Interview) ดำเนินการตามแบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้างชัดเจน และการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ (Informal Interview) เพื่อส่งเสริมบรรยากาศที่ผ่อนคลาย ผู้ให้ข้อมูลสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพิ่มเติมได้อย่างอิสระ

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำคู่มือสัมภาษณ์ (Interview Guide) เพื่อช่วยให้การสัมภาษณ์ครอบคลุมทุกประเด็นและสามารถซักถามข้อมูลเชิงลึกได้อย่างเป็นระบบ

## 3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและการวิเคราะห์เชิงพรรณนา โดยจัดกลุ่มข้อมูลตามหัวข้อปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการงบประมาณ จากนั้นสรุปประเด็นที่ค้นพบและตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูลระหว่างแหล่งต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือของผลการศึกษา นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้เทคนิค SWOT Analysis (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) เพื่อวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการบริหารจัดการงบประมาณของหน่วยงาน เพื่อให้เห็นภาพรวมของปัญหาและแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพอย่างรอบด้าน

### ผลการศึกษา

การศึกษานี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลจากผลการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2567 ร่วมกับข้อมูลเชิงลึกจาก

การสัมภาษณ์ผู้มีบทบาทสำคัญในกระบวนการบริหารงบประมาณ เพื่อให้เข้าใจบริบทเชิงโครงสร้างและกระบวนการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารงบประมาณ โดยผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

### 1. ผลการดำเนินงานและประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณ

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษาฯ ได้รับจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ของประเทศ โดยเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 7,600 - 9,100 ล้านบาทต่อปี และมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น สะท้อนถึงการให้ความสำคัญต่อการลงทุนด้านการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมที่เพิ่มขึ้น แม้จะเผชิญกับความท้าทายต่าง ๆ หน่วยงานก็ยังสามารถบริหารจัดการงบประมาณในภาพรวมได้ดี โดยมีอัตราการใช้จ่ายงบประมาณเฉลี่ยสูงกว่าร้อยละ 90 ในแต่ละปีงบประมาณ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 1 ตารางที่ 1 ข้อมูลงบประมาณและผลการใช้จ่ายงบประมาณ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2567 ของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

หน่วย : ล้านบาท

| ปีงบประมาณ<br>พ.ศ. | งบประมาณที่ได้รับจัดสรร<br>(พ.ร.บ.) | ผลการใช้จ่ายงบประมาณ*<br>งบประมาณ | ร้อยละ |
|--------------------|-------------------------------------|-----------------------------------|--------|
| 2563               | 8,015.0107                          | 7,299.8937                        | 94.56  |
| 2564               | 8,124.2458                          | 7,188.7054                        | 87.78  |
| 2565               | 7,634.9224                          | 7,520.9040                        | 98.51  |
| 2566               | 7,924.9589                          | 7,704.0932                        | 92.87  |
| 2567               | 9,191.3171                          | 8,702.4679                        | 94.68  |

หมายเหตุ : \* เปรียบเทียบกับเงินงบประมาณตามพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี (พ.ร.บ.)

ที่มา : กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

แม้สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษาฯ สามารถบริหารงบประมาณโดยรวมได้ดี แต่ยังพบปัญหาในการดำเนินงานบางโครงการ ซึ่งส่งผลให้ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายการเบิกจ่ายได้ครบถ้วน ดังนี้

- โครงการความร่วมมือระหว่างประเทศได้รับผลกระทบจากมาตรการควบคุมการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ส่งผลให้กิจกรรมบางรายการต้องยกเลิกหรือปรับเปลี่ยนรูปแบบ ทำให้การเบิกจ่ายงบประมาณไม่เป็นไปตามแผน
- โครงการก่อสร้างและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานบางโครงการประสบปัญหาความล่าช้า จากการขาดแคลนแรงงาน การปรับแก้ไขแบบก่อสร้างล่าช้า หรือปัญหาสภาพคล่องทางการเงินของผู้รับจ้าง ทำให้ไม่สามารถดำเนินงานตามกำหนดวงงานได้
- โครงการทุนการศึกษาบางโครงการไม่สามารถใช้จ่ายงบประมาณได้ครบถ้วนเนื่องจากมีผู้สมัครไม่เพียงพอ ขาดคุณสมบัติ หรือสละสิทธิ์ อีกทั้งการเบิกจ่ายงบประมาณประเภทนี้ต้องอ้างอิงข้อมูลจากสถาบันอุดมศึกษาในช่วงเวลาที่กำหนด จึงไม่สามารถกันเงินไว้เบิกเหลื่อมปีตามระเบียบได้

## 2. คุณลักษณะทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ประกอบด้วยข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษาฯ ในตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับงานงบประมาณ ทั้งระดับบริหาร (เช่น รองปลัดกระทรวง ผู้อำนวยการกอง) และระดับปฏิบัติการ (เช่น นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิชาการศึกษา นักทรัพยากรบุคคล นักวิชาการการเงิน) จากการสัมภาษณ์พบว่า บุคลากรเหล่านี้ส่วนใหญ่ผ่านการทำงานทั้งในช่วงก่อนและหลังการรวบรวมกระทรวง จึงให้ข้อมูลเปรียบเทียบที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของกระบวนการงบประมาณสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษาฯ เมื่อเทียบกับอดีต ผู้ให้ข้อมูลหลายท่านมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น การจัดทำคำของบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง หรือการติดตามประเมินผลการดำเนินงานและการใช้จ่ายงบประมาณ ซึ่งช่วยให้ข้อมูลที่ได้รับมีความลึกซึ้งและหลากหลายมิติ



### 3. ปัจจัยภายในและภายนอกองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงบประมาณ

ผลการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษาฯ พบว่าปัจจัยสำคัญทั้งในระดับปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงบประมาณของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษาฯ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ปัจจัยภายในและภายนอกองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงบประมาณของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

| ประเด็นปัจจัย                 | รายละเอียด                                                                                                                                                       | ผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงบประมาณ                                                                                                                 |
|-------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1. ปัจจัยภายในองค์กร</b>   |                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                |
| 1. โครงสร้างองค์กร            | การควบรวมหลายหน่วยงานซึ่งต่างวัฒนธรรมองค์กรในระยะแรก ทำให้เกิดความไม่ชัดเจนในบทบาทและความรับผิดชอบ ช่วงต้นมีความซ้ำซ้อน แต่ปัจจุบันเริ่มมีโครงสร้างที่ชัดเจนขึ้น | ช่วงเปลี่ยนผ่านก่อให้เกิดบทบาทหน้าที่ซ้ำซ้อนและช่องว่างในความรับผิดชอบ และมีความล่าช้า แต่เมื่อโครงสร้างชัดเจนขึ้นช่วยให้การบริหารงบประมาณมีประสิทธิภาพมากขึ้น |
| 2. กระบวนการบริหารจัดการภายใน | กระบวนการภายในซับซ้อน มีหลายขั้นตอน ขาดแนวทางปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานร่วมกันในองค์กร                                                                                | เกิดความล่าช้าในการเบิกจ่ายและประสานงาน การบริหารงบประมาณขาดความคล่องตัว                                                                                       |
| 3. การบริหารทรัพยากรบุคคล     | ขาดบุคลากรที่เชี่ยวชาญเฉพาะทาง ภาระงานมาก โยกย้ายบ่อย ถ่ายโอนความรู้ไม่ต่อเนื่อง                                                                                 | ส่งผลให้การจัดทำและใช้จ่ายงบประมาณไม่แม่นยำ ล่าช้า และขาดความต่อเนื่อง                                                                                         |
| 4. การสื่อสารภายในองค์กร      | มีการใช้เทคโนโลยีช่วยสื่อสารมากขึ้น แต่ยังขาดระบบการสื่อสารที่เป็นทางการและต่อเนื่อง                                                                             | ข้อมูลไม่ครบถ้วน ส่งผลต่อการตัดสินใจและการดำเนินงานให้ขาดประสิทธิภาพ                                                                                           |

| ประเด็นปัจจัย                  | รายละเอียด                                                                       | ผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงบประมาณ                             |
|--------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|
| <b>2. ปัจจัยภายนอกองค์กร</b>   |                                                                                  |                                                                            |
| 1. นโยบายของรัฐบาลและกระทรวง   | การเปลี่ยนแปลงนโยบายหรือผู้บริหาร ส่งผลให้แผนและงบประมาณต้องปรับเปลี่ยนบ่อยครั้ง | ต้องปรับตัวตามนโยบายเสมอ อาจทำให้โครงการขาดความต่อเนื่องและวางแผนยาก       |
| 2. สภาพเศรษฐกิจและสถานการณ์โลก | ภาวะเศรษฐกิจและวิกฤตต่าง ๆ เช่น COVID-19 ส่งผลให้งบประมาณถูกปรับลดหรือโยกย้าย    | โครงการต้องเลื่อน/ยกเลิก ขาดงบดำเนินการ กระทบต่อผลสัมฤทธิ์และความต่อเนื่อง |
| 3. กฎหมายและระเบียบของรัฐ      | กฎหมายควบคุมการใช้จ่ายอย่างเข้มงวด การตีความระเบียบแตกต่างกันระหว่างหน่วยงาน     | ทำให้เกิดความล่าช้า ขาดความคล่องตัว และไม่สอดคล้องในการปฏิบัติงาน          |

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษาฯ มีความสามารถในการปรับตัวเพื่อบริหารจัดการงบประมาณให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง แม้จะมีข้อจำกัดจากทั้งภายในและภายนอกองค์กร การรับรู้ถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องเหล่านี้จะช่วยให้หน่วยงานสามารถวางแผนจัดการกับข้อจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นในอนาคต

#### 4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน

จากผลการวิจัยเชิงคุณภาพข้างต้น พบหลักฐานเชิงประจักษ์สนับสนุนสมมติฐานของการศึกษาได้อย่างชัดเจน ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1: นโยบายการบริหารองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงบประมาณ**

ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ความชัดเจนของนโยบายการบริหารองค์กรมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงบประมาณของสำนักงานปลัดกระทรวงฯ โดยเฉพาะในช่วงเปลี่ยนผ่านหลังการจัดตั้งกระทรวงที่เกิดจากการควบ

รวมหลายหน่วยงาน ยังขาดทิศทางนโยบายที่ชัดเจนและต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดภาวะความไม่แน่นอนในการบริหารงบประมาณของหน่วยงาน

อย่างไรก็ตาม ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เป็นต้นมา สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา มีการพัฒนายุทธศาสตร์และปรับกลไกการบริหารให้มีความสอดคล้องกับระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Strategic Performance-Based Budgeting) อันนำไปสู่การเชื่อมโยงระหว่างเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์และการจัดสรรทรัพยากรอย่างเป็นระบบ

ข้อค้นพบสำคัญยังชี้ให้เห็นว่าการสื่อสารเชิงนโยบายที่มีประสิทธิภาพจากผู้บริหารระดับสูงสู่หน่วยงานปฏิบัติ เป็นกลไกสำคัญที่เอื้อให้กระบวนการงบประมาณดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของกระทรวงและรัฐบาลได้อย่างแท้จริง

## สมมติฐานที่ 2: รูปแบบการปฏิบัติงานของบุคลากรมีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงบประมาณ

ผลการวิเคราะห์สนับสนุนอย่างชัดเจนว่า รูปแบบการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยเฉพาะโครงสร้างองค์กร กระบวนการทำงานภายใน ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายงบประมาณ และระบบการประสานงาน ล้วนมีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณอย่างมีนัยสำคัญ

ข้อค้นพบที่เด่นชัด ได้แก่ ความไม่ชัดเจนของบทบาทหน้าที่ในช่วงเริ่มต้นของการรวบรวมกระทรวง การตีความกฎหมายและระเบียบที่แตกต่างกัน การขาดระบบสารสนเทศและคู่มือปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐาน รวมถึงข้อจำกัดด้านภาระงานและทักษะด้านงบประมาณของบุคลากร ส่งผลต่อขีดความสามารถขององค์กรในการจัดทำแผนงาน การเบิกจ่าย และการประเมินผลอย่างเป็นระบบ รวมถึงระบบการสื่อสารภายในองค์กร ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการประสานความเข้าใจและการถ่ายทอดนโยบายสู่

การปฏิบัติ ดังนั้น ระบบการสื่อสารที่ชัดเจน ครอบคลุม และสอดคล้องกันทั่วทั้งองค์กร ถือเป็นหัวใจสำคัญของกระบวนการบริหารงบประมาณของหน่วยงานภาครัฐ ที่มุ่งเน้น ประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และความสามารถในการปรับตัวต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลง อย่างต่อเนื่อง

### การอภิปรายผล

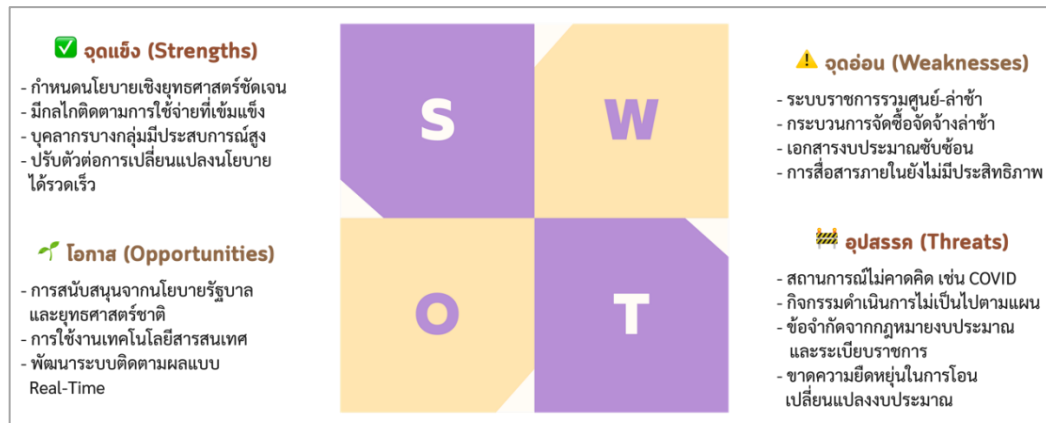
ผลการศึกษาวิจัยชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยภายในและภายนอกองค์กรมีอิทธิพลโดยตรง ต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงบประมาณของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษาฯ โดยเฉพาะในด้านโครงสร้างนโยบายและกลไกการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งถึงศักยภาพและข้อจำกัดเชิงระบบของหน่วยงาน

ด้านนโยบายการบริหารองค์กร พบว่า ความไม่ต่อเนื่องเชิงนโยบายและการขาด กลไกการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพระหว่างผู้บริหารกับระดับปฏิบัติ ส่งผลให้การดำเนิน โครงการและการจัดทำแผนงานประสบความล่าช้า โดยเฉพาะในช่วงระยะเวลาที่ไม่ สอดคล้องระหว่างรอบการอนุมัติงบประมาณและการจัดทำแผนงาน

ในด้านรูปแบบการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า โครงสร้างการบริหารที่รวม ศูนย์ กระบวนการที่ซับซ้อน และภาระงานที่กระจุกตัว ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการ วางแผนการดำเนินงานและการประเมินผลงบประมาณอย่างเป็นระบบ

เมื่อพิจารณาผลการศึกษาผ่านกรอบแนวคิดการวิเคราะห์ SWOT (Strengths Weaknesses Opportunities Threats) แสดงผลการวิเคราะห์ดังมีรายละเอียดในรูปภาพที่ 3

### รูปภาพที่ 3 การวิเคราะห์ SWOT ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณ ของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม



การวิเคราะห์ SWOT นี้ช่วยยืนยันว่าการพัฒนาประสิทธิภาพการใช้งบประมาณของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษาฯ ควรมุ่งเสริมสร้างจุดแข็งและโอกาสให้มากขึ้น ขณะเดียวกันก็แก้ไขจุดอ่อนภายในและเตรียมรับมือกับอุปสรรคภายนอกอย่างมียุทธศาสตร์

#### ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยที่ได้ระบุปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษาฯ มุ่งเน้นการปรับปรุงกลไกภายในให้เข้มแข็งและยืดหยุ่นขึ้น และสร้างความพร้อมรับมือต่อปัจจัยภายนอกอย่างเป็นระบบ ข้อเสนอแนะหลักที่ควรพิจารณานำไปปรับใช้ ได้แก่

1. พัฒนาระบบการบริหารงบประมาณแบบบูรณาการ: หน่วยงานควรเชื่อมโยงการวางแผนยุทธศาสตร์กับการจัดสรรงบประมาณของทุกหน่วยงานภายใน ให้เป็นระบบเดียวกันทั้งองค์กร ลดการทำงานซ้ำซ้อนและแข่งขันกันเอง ส่งเสริมความร่วมมือข้ามหน่วยงาน และให้ทุกฝ่ายเห็นภาพรวมทรัพยากรที่มีอยู่ร่วมกัน

2. ปรับปรุงหลักเกณฑ์การจัดทำโครงการให้มีความชัดเจนและเน้นผลลัพธ์: ควรกำหนดแนวทางมาตรฐานในการจัดทำโครงการและคำของบประมาณที่เน้นเป้าหมายชัดเจน และวัดผลได้จริง

3. ปรับกระบวนการภายในให้ยืดหยุ่นและคล่องตัวยิ่งขึ้น: เสนอให้ทบทวนขั้นตอนการบริหารงบประมาณภายในที่ซับซ้อน ปรับลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น และพิจารณากระจายอำนาจการอนุมัติในบางส่วน

4. เร่งพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรด้านงบประมาณ: หน่วยงานควรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายปี เน้นการอบรมต่อเนื่องให้กับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน การจัดทำงบประมาณ และการติดตามประเมินผล โดยเฉพาะในประเด็นที่มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยหรือเป็นจุดอ่อน

5. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการติดตามและประเมินผลแบบทันที (Real-time): เพื่อเพิ่มความโปร่งใสและความแม่นยำของข้อมูล สำนักงานปลัดกระทรวงฯ ควรนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการติดตามโครงการและการเบิกจ่ายงบประมาณให้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะดังกล่าวข้างต้นนี้มีเป้าหมายร่วมกันคือ ยกระดับการบริหารจัดการงบประมาณของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษาฯ ให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ทันต่อสถานการณ์ และตอบสนองต่อเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของประเทศได้ดียิ่งขึ้น การนำนโยบายและมาตรการที่เสนอไปปรับใช้อย่างเป็นรูปธรรมจะช่วยให้หน่วยงานสามารถปฏิบัติภารกิจภายใต้ทรัพยากรที่จำกัดได้อย่างคุ้มค่า สร้างผลสัมฤทธิ์สูงสุดต่อการพัฒนาการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมของชาติ และสร้างความ

เชื่อมั่นแก่ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียว่าเงินงบประมาณแผ่นดินถูกใช้อย่างมีคุณค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

สุดท้ายนี้ สำหรับข้อเสนอแนะการวิจัยในอนาคต ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีการขยายกรอบการวิจัยให้ครอบคลุมหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานภูมิภาคที่ได้รับงบประมาณจากสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษาฯ เพื่อเปรียบเทียบรูปแบบการบริหารงบประมาณระหว่างส่วนกลางกับระดับปฏิบัติการ อันจะช่วยให้เข้าใจช่องว่างระหว่างนโยบายและการปฏิบัติในภาพกว้างยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ควรศึกษาเจาะลึกถึงผลกระทบจากการปรับโครงสร้างหน่วยงานตาม พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2562 ที่มีต่อกลไกการจัดสรรงบประมาณและประสิทธิภาพการใช้จ่ายอย่างต่อเนื่องในระยะยาว เพื่อให้ได้บทเรียนสำหรับการปฏิรูประบบราชการในอนาคตโดยเฉพาะด้านงบประมาณได้อย่างรอบด้านยิ่งขึ้น

#### เอกสารอ้างอิง

ณรงค์ จิงสมานญาติ. การวิเคราะห์ประสิทธิภาพและผลผลิตโดยใช้เทคนิค DEA และ SFA.

กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2551.

รัฐสภา. คู่มือการวิเคราะห์การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีรายกระทรวง. กรุงเทพฯ:

สำนักงานงบประมาณของรัฐสภา, สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2565.

สมคิด เลิศไพฑูรย์. การคลังและงบประมาณภาครัฐ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2553.

สัญญา เคนาภูมิ. กระบวนทัศน์ทางเลือกสาธารณะ (Public Choice Paradigm). วารสาร

มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 2561.

สุพจน์ เตชวรสินสกุล. การบริหารงบประมาณภาครัฐ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,

2561.

“พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ 19) พ.ศ. 2562”. ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 136 ตอนที่ 116 ก (16 ธันวาคม 2562), หน้า 1–12.

“พระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. 2561”. ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 135 ตอนที่ 79 ก (25 กันยายน 2561), หน้า 1–33.

“พระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. 2561”. ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 135 ตอนที่ 34 ก (20 เมษายน 2561), หน้า 1–34.

“ระเบียบว่าด้วยการบริหารงบประมาณ พ.ศ. 2562”. ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 136 ตอนที่ 89 ง (16 กันยายน 2562), หน้า 1–55.



# ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด ของข้าราชการทหาร : กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

Factor Influencing on Decision to Early Retirement of the Military  
: Case study of Office of the Permanent Secretary for Defence

วรรณิศา แสงวัฒนากุล\*

## บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด 2) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีวิจัยเอกสารและการสัมภาษณ์เจาะลึกของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ที่ได้จากเฉพาะกลุ่มข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรในชั้นยศ พ.อ., น.อ. (อัตราเงินเดือน พ.อ.(พิเศษ), น.อ.(พิเศษ)) ของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม คือ ผู้ที่ตัดสินใจเข้าร่วมโครงการและผู้ที่ตัดสินใจไม่เข้าร่วมโครงการ รวมทั้งกลุ่มผู้บริหารและผู้รับผิดชอบโครงการ จำนวน 12 คน

ผลการวิจัยพบว่า สาเหตุการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการและไม่เข้าร่วมโครงการ สอดคล้องกับปัจจัยที่เหมาะสมในการเข้าร่วมโครงการฯ คุณสมบัติและเงื่อนไขที่เหมาะสมในการเข้าร่วมโครงการ แนวทางปรับปรุงโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ข้อเสนอแนะแนวทางสำหรับการปรับปรุงโครงการ มี 3 ประเด็น ได้แก่ 1. ให้มีการดำเนินการโครงการนี้ต่อไป โดยปรับปรุงสิทธิประโยชน์เรื่อง

ผลตอบแทนให้มากขึ้น เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการ 2. เพิ่มกลุ่มเป้าหมายในทุก ๆ ชั้นยศ เพื่อให้ตรงตามเป้าหมายการลดกำลังพลในแต่ละชั้นยศเพิ่มขึ้นอีก 3. ควรจัดให้มีประชาสัมพันธ์ให้มากขึ้น รวมทั้งขยายระยะเวลาในการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการ

---

\* นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารรัฐกิจและกฎหมาย คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

**คำสำคัญ :** เกษียณอายุ

### **ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา**

การดำเนินโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2570 ตามแผนปฏิบัติการบริหารจัดการกำลังพลของ กระทรวงกลาโหม กำหนดเป้าหมายการปรับลดกำลังพลลงร้อยละ 5 ของยอดกำลังพล ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2570 และปรับลดกำลังพลนายทหารชั้นนายพลใน ตำแหน่ง ผทค.พิเศษ, ผทค. และ นปก. ให้เหลือร้อยละ 50 ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 - 2571 เพื่อให้เกิดความสมดุลของสัดส่วนกำลังพลในทุกระดับ มุ่งสู่การเป็น กองทัพที่กะทัดรัด ทันสมัย มีการบริหารจัดการกำลังพลที่มีประสิทธิภาพ ในการนี้ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมได้กรุณามอบหมายให้ศึกษาแนวทางการเกษียณอายุ ราชการก่อนกำหนด เพื่อสนับสนุนการดำเนินการปรับลดกำลังพลตามแผนข้างต้น โดย มุ่งเน้นการลดความคับคั่งของกำลังพลในกลุ่มชั้นยศสูง ซึ่งเป็นปัญหาในการบริหาร จัดการ กำลังพลของ กห. ในปัจจุบัน สืบเนื่องมาจากการผลิตกำลังพลจำนวนมากเพื่อ รองรับการสถานการณ์ความมั่นคง ในอดีต ทำให้ไม่สามารถบริหารจัดการกำลังพลได้อย่าง มีประสิทธิภาพ ดังนั้น แนวทางการดำเนินโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของ กห. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2570 จึงเป็นเครื่องมือที่จะสามารถแก้ไขปัญหาด้านกำลัง พลของ กห. ได้ตรงจุด โดยมีการกำหนดคุณสมบัติผู้เข้าร่วมโครงการจำกัดเฉพาะกลุ่ม เพื่อปรับลดความคับคั่งของผู้ดำรงตำแหน่ง ผทค.พิเศษ, ผทค., นปก. และประจำหน่วย ในชั้นยศ พ.อ., น.อ. (อัตราเงินเดือน พ.อ.(พิเศษ), น.อ.(พิเศษ)) ซึ่งเป็นกำลังพลในกลุ่ม ชั้นยศสูงลงได้ และมีการกำหนดสิทธิประโยชน์ในรูปแบบเงินก้อน เพื่อสร้างแรงจูงใจที่ เหมาะสมในการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการโดยสมัครใจ จะส่งผลให้ กห. เกิดความสมดุล ของสัดส่วนกำลังพลในแต่ละระดับตามเป้าหมายที่วางไว้ รวมถึงเป็นการประหยัด งบประมาณด้านบุคลากรที่มีอย่างจำกัดในระยะยาว ทำให้การพัฒนาระบบบริหารจัดการ ของ กห. และการพัฒนากองทัพ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามนโยบายของ

รมว.กท. และเป็นการสนับสนุนนโยบายและเจตนารมณ์ ของรัฐบาล ทั้งนี้ จึงเป็นเครื่องมือที่จะสามารถแก้ไขปัญหาด้านกำลังพลของกระทรวงกลาโหมได้ตรงจุดโดยมีการกำหนดคุณสมบัติผู้เข้าร่วมโครงการจำกัดเฉพาะกลุ่ม เพื่อปรับลดความคับคั่งของผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้ทรงคุณวุฒิพิเศษ, ผู้ทรงคุณวุฒิ, นายทหารปฏิบัติการ และประจำหน่วยในชั้นยศ พ.อ., น.อ. (อัตราเงินเดือน พ.อ.(พิเศษ), น.อ.(พิเศษ)) มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีเวลาราชการ 25 ปีขึ้นไป และมีเวลาราชการเหลือ 2 ปีขึ้นไป นับถึงวันก่อนออกจากราชการ ซึ่งเป็นกำลังพลในกลุ่มชั้นยศสูงลงได้ และมีการกำหนดสิทธิประโยชน์ในรูปแบบเงินก้อนเพื่อสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมในการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการโดยสมัครใจจะส่งผลให้กระทรวงกลาโหม เกิดความสมดุลของสัดส่วนกำลังพลในแต่ละระดับตามเป้าหมายที่วางไว้ รวมถึงเป็นการประหยัดงบประมาณด้านบุคลากรที่มีอย่างจำกัดในระยะยาว ทำให้การพัฒนาระบบบริหารจัดการของกระทรวงกลาโหม และการพัฒนากองทัพเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลแรงจูงใจต่อการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของข้าราชการทหาร ตลอดจนสิทธิประโยชน์และคุณสมบัติที่เหมาะสมสำหรับนายทหารชั้นสัญญาบัตร ชั้นยศพันเอกขึ้นไป ในการเข้าร่วมโครงการ เพื่อหาข้อเสนอแนะ ความคิดเห็น และศึกษาโครงการได้อย่างเป็นรูปธรรมของกระทรวงกลาโหม

ในปัจจุบัน การเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของข้าราชการทหารมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น และมีการส่งเสริมให้มีการเกษียณก่อนกำหนดมากขึ้น ตามหลักการพื้นฐานเป็นมาตรการที่ให้ข้าราชการทหารสามารถลาออกจากราชการก่อนอายุเกษียณปกติ (60 ปี) ต้องมีอายุราชการไม่น้อยกว่า 25 ปีขึ้นไป และผู้เกษียณก่อนกำหนดจะได้รับสิทธิประโยชน์และบำเหน็จบำนาญตามระเบียบที่กำหนด เพื่อปรับโครงสร้างกำลังพลให้เหมาะสมกับการกิจตามที่ได้รับมอบหมาย การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงวางแผนการทดแทนกำลังพลล่วงหน้า การเตรียมความพร้อมสำหรับการถ่ายโอนงาน การสร้างระบบพี่เลี้ยงและการสอนงาน ส่งผลต่อการวางแผนระยะยาวการคาดการณ์ความต้องการกำลังพลในอนาคต การวางแผนการสืบทอดตำแหน่งสำคัญ การพัฒนาระบบ

การหมุนเวียนงาน ช่วยสร้างความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีทางทหาร การลดภาระงบประมาณด้านบุคลากรในระยะยาว และเปิดโอกาสให้บุคลากรรุ่นใหม่ได้เข้ามาทำงาน มีการปรับปรุงสิทธิประโยชน์เพื่อจูงใจ และมีการวางแผนทดแทนกำลังพลอย่างเป็นระบบ การตัดสินใจเกษียณก่อนกำหนด เป็นเรื่องที่ต้องพิจารณาอย่างรอบครอบ โดยคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความพร้อมทางการเงิน แผนการดำเนินชีวิตหลังเกษียณ ผลกระทบต่อสิทธิประโยชน์ระยะยาว และโอกาสในการประกอบอาชีพหลังเกษียณ ผู้ศึกษาให้ความสนใจต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม เนื่องจากอยากทราบถึงปัจจัยที่ทำให้มีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงาน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ในการพัฒนาองค์กรนำมาเป็นแรงจูงใจว่าเพียงพอหรือไม่

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ กับการตัดสินใจเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด

### ขอบเขตของการศึกษา

#### 1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งใช้เกณฑ์การสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ นายทหารชั้นสัญญาบัตรในชั้นยศ พ.อ., น.อ. (อัตราเงินเดือน พ.อ.(พิเศษ), น.อ.(พิเศษ)) ตามกำหนดที่ศึกษา

#### 2 ขอบเขตด้านพื้นที่ศึกษา

การศึกษางานวิจัยครั้งนี้ โดยกำหนดองค์กรสำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงกลาโหม

### 3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษางานวิจัยครั้งนี้มีกำหนดระยะเวลาที่จำกัด การสัมภาษณ์จากกลุ่มตัวอย่างเป็นเพียงขนาดเล็ก ดังนั้นระยะเวลาดำเนินการการศึกษาให้เสร็จสิ้นภายในห้วงเดือนมีนาคม 2568

### นิยามศัพท์

1 “การเกษียณอายุ” หมายถึง ครบกำหนดอายุรับราชการ สิ้นกำหนดเวลารับราชการหรือการทำงาน ให้นับเวลาราชการถึงวันที่ 30 กันยายนของปีที่มีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ โดยต้องตรวจดูรายชื่อตามประกาศเกษียณอายุด้วย

2 “การเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด” หมายถึง การเกษียณอายุราชการตามโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของข้าราชการทหาร และรัฐบาลทุกโครงการ

3 “ข้าราชการทหาร” หมายถึง ข้าราชการทหารตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการทหาร พ.ศ.2521 รวมทั้งในสังกัดสำนักงานรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม สำนักปลัดกระทรวงกลาโหม กรมราชองครักษ์ กองบัญชาการกองทัพไทย กองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ

### ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

- 1 ทำให้ทราบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด
- 2 ทำให้ทราบขั้นตอนดำเนินการขอยกก่อนจากราชการก่อนเกษียณอายุราชการ
- 3 ทำให้ทราบถึงโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของข้าราชการทหาร สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

## แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการลดขนาดองค์กร

การลดขนาดอัตรากำลังพลของข้าราชการทหาร เนื่องจากข้าราชการทหารมีจำนวนมากและในขณะที่ยังตำแหน่งมีเพิ่มมากขึ้นโดยไม่มีประสิทธิภาพ จึงทำให้องค์กรมีต้นทุนด้านงบประมาณบุคลากรที่สูงขึ้นเป็นอย่างมากโดยไม่จำเป็น ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องปรับลดอัตรากำลังพลส่วนเกินลง เพื่อให้องค์กรมีขนาดเล็กลงและเพิ่มประสิทธิภาพให้องค์กร ทำให้เกิดความสมดุลของสัดส่วนกำลังพลในทุกระดับ มุ่งสู่การเป็นกองทัพที่กะทัดรัด ทันสมัย มีการบริหารจัดการกำลังพลที่มีประสิทธิภาพ

**Tom Peter** มีชื่อเสียงในเรื่องของการบริหารและการสร้างนวัตกรรมในองค์กร ได้เสนอแนวคิดที่สำคัญเกี่ยวกับการลดขนาดองค์กรหรือการ “downsizing” เน้นการปรับเปลี่ยนองค์กรเพื่อความคล่องตัวและประสิทธิภาพ แก่นมที่สำคัญ ดังนี้ การให้ความสำคัญบุคลากรที่มีความสามารถ เพื่อที่จะสามารถแข่งขันและสร้างนวัตกรรมได้ แม้ว่าจะต้องปรับลดขนาดองค์กร การลดขนาดองค์กรไม่จำเป็นต้องทำให้ความสามารถในการดำเนินงานลดลง แต่สามารถเพิ่มความยืดหยุ่นและทำให้กระบวนการทำงานเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ การนำเทคโนโลยีมาช่วยในกระบวนการทำงาน จะช่วยให้สามารถลดค่าใช้จ่ายและเพิ่มผลผลิตได้ การลดขนาดองค์กรไม่เพียงแต่การตัดลดคนหรือทรัพยากร แต่เป็นการปรับเปลี่ยนโครงสร้างและกระบวนการทำงานขององค์กรให้มีความยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งการเน้นการพัฒนาความสามารถของบุคลากรและการใช้เทคโนโลยีในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน เช่น การลดระดับชั้นการบังคับบัญชา การมุ่งเน้นความคล่องตัว การสร้างทีมงานขนาดเล็กที่มีประสิทธิภาพ การใช้เทคโนโลยีทดแทนแรงงาน

### 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการเกษียณอายุก่อนกำหนด

เกษียณอายุก่อนกำหนด (Early Retirement) หมายถึง การตัดสินใจหยุดการทำงานหรือออกจากตำแหน่งก่อนที่จะถึงอายุเกษียณที่กำหนดตามมาตรฐานหรือกฎหมาย ซึ่งอาจเกิดขึ้นจากหลายเหตุผล เช่น ความต้องการพักผ่อน การมีเงินออม

เพียงพอ การไม่ต้องการทำงานต่อไป หรือปัญหาสุขภาพ เป็นต้น การเกษียณอายุก่อนกำหนดก็มีผลกระทบทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคม เนื่องจากบุคคลที่เลือกเกษียณก่อนกำหนดอาจสูญเสียรายได้จากการทำงาน และอาจพึ่งพาบำนาญหรือเงินออมจากการลงทุนหรือการออมที่สะสมไว้ อย่างไรก็ตาม หากได้รับการวางแผนการเงินอย่างดี การเกษียณอายุก่อนกำหนดก็อาจเป็นทางเลือกที่ดีสำหรับบางคนที่ต้องการมีเวลามากขึ้นในการทำกิจกรรมที่รักและดูแลสุขภาพ

**Peter Drucker** การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณ ไม่ได้หมายความว่าเตรียมเงินหรือทรัพย์สิน แต่ต้องเตรียมตัวด้านความรู้และทักษะด้วย แม้จะถึงวัยเกษียณและที่สำคัญยังสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคนรอบข้าง เช่น ครอบครัว หรือเพื่อนใหม่ ในช่วงเกษียณ ช่วยให้การเกษียณเป็นช่วงเวลาที่ดี เช่น การวางแผนอาชีพที่สอง การพัฒนาทักษะใหม่ การสร้างเครือข่ายสังคม การรักษาสุขภาพกายและใจ

### 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน Work-Life Balance ควรรวมถึงความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว หากข้าราชการสามารถแบ่งเวลาได้ดีระหว่างการทำงานและการพักผ่อน จะส่งผลดีต่อสุขภาพจิตและประสิทธิภาพในการทำงาน การจัดสรรเวลาและพลังงานให้เหมาะสมระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว เพื่อทั้งสองด้านมีความสมดุลและไม่ขัดแย้งกัน โดยไม่ให้งานมากเกินไปจนกระทบต่อสุขภาพหรือความสุขส่วนตัว และในทางกลับกันก็ไม่ให้การใช้ชีวิตส่วนตัวมากเกินไปจนทำให้การทำงานไม่ประสบผลสำเร็จ

**Hackman และ Suttle** <sup>6</sup>ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การส่งเสริมให้มีประชาธิปไตยในองค์กร ให้งานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีการบริการโดยคำนึงถึงความสัมพันธ์ของพนักงานที่จะช่วยก่อให้เกิดผลผลิตที่เพิ่มขึ้นมากกว่าที่จะ

---

<sup>6</sup> Hackman, J.R. Suttle, *Improving Life At Work*. Behavioral Science Approaches to Organizational Change, (California : Goodyear Publishn Company, Inc. Santa Monica, 1977) อ้างใน ทิพวรรณ ศิริคุณ, “คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน”, (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2542), น.10

คำนึงถึงเฉพาะเทคโนโลยี มีการแบ่งปันผลประโยชน์และทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังคำนึงถึงเรื่อง เงินเดือน ค่าตอบแทน สุขภาพร่างกาย ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานจะมีแนวคิดที่ใกล้เคียงกับความพึงพอใจในการทำงาน และเกี่ยวข้องกับโปรแกรมการพัฒนางาน

#### 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจ

การตัดสินใจเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดเป็นการตัดสินใจที่บุคคลเลือกที่จะออกจากการทำงานราชการก่อนถึงอายุเกษียณที่กำหนดไว้ การเกษียณอายุไม่เพียงแต่เกี่ยวข้องกับการเงิน แต่ยังเกี่ยวกับการมีจุดหมายในชีวิต การตัดสินใจเกษียณอาจขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในงานที่ทำและความรู้สึกต่อการสูญเสียบทบาททางสังคม การเกษียณที่ผิดมักจะเกี่ยวข้องกับการเตรียมตัวล่วงหน้าในด้านจิตใจและกิจกรรมที่สร้างสรรค์หลังจากเกษียณ

**V.L.S. Bhaskar** จากมุมมองทางเศรษฐศาสตร์ การเกษียณอายุไม่เพียงแต่เป็นการตัดสินใจส่วนบุคคล แต่ยังเชื่อมโยงกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคม คนที่มีทรัพย์สินหรือเงินบำนาญที่ดีอาจเลือกเกษียณก่อนเวลา ในขณะที่บางคนที่มีความกังวลทางการเงินอาจเลือกที่ทำงานต่อไป

#### 2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน (Motivation) หมายถึงปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการทหารมีความตั้งใจในการทำงานและพยายามทำให้ดีที่สุด

**Abraham H. Maslow's** Hierarchy of need<sup>7</sup> ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการตามลำดับขั้นขึ้น โดยทฤษฎีดังกล่าวมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการหลายอย่างซึ่งจัดเป็นลำดับความสำคัญมาก่อนหลังได้ดังต่อไปนี้

1.1 ความต้องการทางด้านกายภาพ (Physiological Needs) -เป็นความต้องการพื้นฐานที่สุด เช่น อาหาร น้ำ การนอนหลับ การหายใจ และความปลอดภัยทางร่างกาย

<sup>7</sup> Abraham H. Maslow, Motivation and Personality (New York : Harpers and Row, 1970)



1.2 ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Safety Needs) -เมื่อความต้องการทางกายภาพได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะเริ่มต้องการความปลอดภัยทั้งทางร่างกายและจิตใจ เช่น ความมั่นคงทางการเงิน การมีบ้านที่ปลอดภัย

1.3 ความต้องการที่จะผูกพันในสังคม (Love and Belonging Needs) -การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น เช่น ครอบครัว เพื่อน และการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

1.4 ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นและได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs) -การต้องการได้รับการยอมรับและเคารพจากผู้อื่น เช่น การได้รับเกียรติ ความสำเร็จ และการมีคุณค่าในสังคม

1.5 ความต้องการที่จะประจักษ์ตน (Self-Actualization Needs) -ความต้องการที่พัฒนาศักยภาพสูงสุดของตัวเอง เช่น การสร้างสรรค์ การเรียนรู้ และการเป็นตัวคนที่แท้จริง

2. หากความต้องการของมนุษย์ในลำดับขั้นหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะเกิดความต้องการในลำดับขั้นต่อไป

3. ความต้องการสูงสุดของมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการประจักษ์ตนของมนุษย์ กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ องค์กรที่ดีที่สุด คือองค์กรที่สามารถสร้างคนงานให้เป็นบุคคลที่ประจักษ์ตน มีลักษณะเป็นคนที่ยอมรับตนเองและคนอื่น ๆ มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่ามีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ดังนี้

**วิทยานิพนธ์ของ อังคณา วิจิต<sup>\*</sup> (2558)** ศึกษาการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุของพนักงานการเคหะแห่งชาติ : กรณีศึกษาพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ระดับการเตรียมความพร้อมก่อนการ

---

<sup>\*</sup> อังคณา วิจิต, “การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุของพนักงานการเคหะแห่งชาติ : กรณีศึกษาพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่.” (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2558), บทคัดย่อ.

เกษียณอายุ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลหรือร่วมกัน ทำนาย และแนวทางในการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุให้กับพนักงานการเคหะแห่งชาติ และบุคลากรในหน่วยงานอื่น ๆ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า พนักงานการเคหะฯ ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในกลุ่ม 45-49 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และดำรงตำแหน่งพนักงานบริหารงานทั่วไป โดยมีปัจจัยทางสังคมด้านสัมพันธภาพในครอบครัวอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุ และด้านการมีส่วนร่วมในสังคมน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกตามด้านพบว่า มีการเตรียมความพร้อมด้านร่างกาย อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาเป็นด้านการใช้เวลาว่าง ด้านการเงิน และด้านจิตใจ ตามลำดับ ทั้งนี้เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุ พบว่า อายุของ พนักงาน รายได้ต่อเดือน จำนวนปีก่อนเกษียณอายุ การรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อน เกษียณอายุ การมีส่วนร่วมในสังคม สัมพันธภาพในครอบครัว และการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุของพนักงานการเคหะฯ และ พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลร่วมกันทำนายการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุของพนักงานการเคหะฯ คือ อายุของพนักงาน การรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุและ การมีส่วนร่วมในสังคม

**นิพนธ์ของ วิจิตรา ทองซุบ**<sup>9</sup> (2564) การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุของพนักงานบริษัทผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์พลาสติก สัญชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยหลายประการที่มีความสัมพันธ์กับการเตรียมความพร้อมเพื่อการเกษียณอายุสำหรับกลุ่ม ประชากรที่แตกต่างกัน อาทิ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส สัมพันธภาพในครอบครัว ภาวะสุขภาพ รายได้ ความเพียงพอของรายได้ ระดับหนี้สิน กิจกรรมที่ทำ อยู่ในปัจจุบัน การรับรู้ ข้อมูลเกี่ยวกับการเตรียมความ

---

<sup>9</sup> วิจิตรา ทองซุบ, “การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุของพนักงานบริษัทผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์พลาสติก สัญชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง จังหวัดชลบุรี.” (นิพนธ์มหาบัณฑิต คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา, 2564), บทคัดย่อ.

พร้อมเพื่อการเกษียณอายุ การรับรู้ความสามารถของตนในการ ปรับตัวภายหลังการเกษียณอายุ ทักษะคิดต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุ เจตคติต่อ พฤติกรรมการเตรียมตัวเกษียณอายุ นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับด้านการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งส่วนใหญ่แนะให้มีการเตรียมตัวในด้านต่าง ๆ 5 ด้าน ที่สอดคล้องกัน ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านสุขภาพร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านที่อยู่อาศัย และด้านการใช้เวลาว่าง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงคาดว่าปัจจัยเกี่ยวกับเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้และความเพียงพอของรายได้ การรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุ และทักษะคิดต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุ จะส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุของ พนักงานบริษัทผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์พลาสติกัญญาติญ์ปุณแห่งหนึ่ง จังหวัดชลบุรี

**วารสารของ เพ็ญประภา เบญจวรรณ<sup>10</sup>** (2558) การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ เป็นการวางแผนการดำเนินการหรือการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อเป็นการเตรียมตัวในการดำเนินชีวิตภายหลังเกษียณอายุทำงาน จึงต้องมีการเตรียมตัวด้านต่างๆ 6 ด้าน ได้แก่ 1) การเตรียมตัวด้านจิตใจ 2) การเตรียมตัวด้านร่างกาย 3) การเตรียมตัวด้านทรัพย์สินเงินทอง 4) การเตรียมตัวด้านกิจกรรมการใช้เวลาว่าง 5) การเตรียมตัวด้านสัมพันธภาพในครอบครัว 6) การเตรียมตัวด้านที่อยู่อาศัย ผู้ที่มีการเตรียมตัวที่ดีจะสามารถใช้ชีวิตภายหลังเกษียณอายุได้อย่างมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี การเข้าสู่สภาวะการเกษียณอายุมิใช่เป็นการสิ้นสุดในการดำเนินชีวิตต่อไป แต่เป็นการเริ่มต้นชีวิตใหม่ที่แตกต่างไปจากการใช้ชีวิตแบบเดิม ดังนั้น การเตรียมตัวเกษียณอายุ ถือว่าเป็นการวางแผนชีวิตอย่างหนึ่ง การเตรียมตัวจะช่วยลดความวิตกกังวล ช่วยทำให้มีทัศนคติที่ดีต่อผู้สูงอายุ สามารถปรับตัวต่อการดำรงชีวิตภายหลังเกษียณอายุได้อย่างมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี รวมทั้งลดภาระของครอบครัวและของรัฐที่จะต้องเสียค่าใช้จ่ายในการดูแลผู้เกษียณอายุ เพราะการเตรียมตัวเป็นการป้องกันปัญหาต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นทั้งทางด้าน

<sup>10</sup> เพ็ญประภา เบญจวรรณ, “การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ.” (วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์, 2558), ปีที่ 2 (ฉบับที่ 1), หน้า 82

ร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และเศรษฐกิจที่ส่งผลกระทบต่อครอบครัว ชุมชน และสังคมในอนาคตได้

### ผลการศึกษา

จากการศึกษา “ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของข้าราชการทหาร : กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม” จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นกลุ่มข้าราชการนายทหารชั้นสัญญาบัตรยศพันเอก นาวาเอก นาวาอากาศเอก (อัตราเงินเดือนพันเอก(พิเศษ), นาวาเอก(พิเศษ), นาวาอากาศเอก(พิเศษ)) ผู้เข้าร่วมโครงการและผู้ที่ไม่เข้าร่วมโครงการ ผู้บริหารและผู้รับผิดชอบโครงการ จำนวน 12 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

#### (1) สาเหตุการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการและไม่เข้าร่วมโครงการ

โดยสาเหตุที่สำคัญเป็นลำดับ 1 คือ การได้รับเงินก้อน 7 - 10 เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้าย จำนวน 7 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 87.5 ของจำนวนคำตอบ ลำดับที่ 2 คือ การได้รับยศสูงขึ้น 1 ชั้นยศเป็นกรณีพิเศษ จำนวน 6 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 75 ของจำนวนคำตอบ ลำดับที่ 3 คือ ต้องการไปประกอบอาชีพอื่น จำนวน 2 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 25 ของจำนวนคำตอบ นอกจากนั้น ยังพบว่า มีกำลังพลบางนายที่มีปัญหาสุขภาพ จึงได้เข้าร่วมโครงการ ในปีงบประมาณ 2568 (ออกจากราชการ 1 ต.ค.67) ด้วย และสาเหตุไม่เข้าร่วมโครงการ คือ ยังมีความสุขในการทำงาน และยังสามารถทำประโยชน์ให้กับหน่วยได้ ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และมีภาระทางครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ/มีหนี้สินต่าง ๆ

#### (2) สิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมในการเข้าร่วมโครงการฯ

การมีสิทธิได้รับเงินก้อน 7 - 10 เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้าย รวมเงินประจำตำแหน่ง (ถ้ามี) โดยไม่รวมเงินหรือค่าตอบแทนพิเศษอื่น ๆ ตามสูตรคำนวณ คือ เงิน

ก้อน =  $[ 5 + \text{อายุราชการที่เหลือ (ปี)} ] \times \text{เงินเดือนเดือนสุดท้าย รวมเงินประจำตำแหน่ง (ถ้ามี)}$  แต่สูงสุดไม่เกิน 10 เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้าย รวมเงินประจำตำแหน่ง (ถ้ามี)

(3) คุณสมบัติและเงื่อนไขที่เหมาะสมในการเข้าร่วมโครงการฯ

ผู้เสนอความคิดเห็นโครงการ จำนวน 12 คน ซึ่งประกอบไปด้วย นายทหารสัญญาบัตรชั้นยศพันเอก (อัตราเงินเดือนพันเอก(พิเศษ)) ได้ตัดสินใจเข้าร่วมโครงการ และไม่เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ปีงบประมาณ 2568 (ออกจากราชการ 1 ต.ค.67) ตามมติคณะรัฐมนตรี จำนวน 8 คน รวมทั้งผู้บริหารและผู้รับผิดชอบโครงการในส่วนของกรมเสมียนตรา จำนวน 4 คน ถึงความคิดเห็นของคุณสมบัติและเงื่อนไขในการเข้าร่วมโครงการ จำนวน 4 ข้อ โดยพิจารณาเห็นว่า เหมาะสม จำนวน 4 ข้อ

(4) แนวทางปรับปรุงโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ สิทธิประโยชน์ คุณสมบัติและเงื่อนไข และการบริหารจัดการ

ด้านสิทธิประโยชน์ สำหรับผู้เข้าร่วมโครงการและผู้ไม่เข้าร่วมโครงการ จำนวน 8 คน กับจำนวน 5 ข้อ คือ มีสิทธิได้รับการพระราชทานหรือเลื่อนยศสูงขึ้น 1 ชั้นยศ เป็นพลตรี กรณีพิเศษนั้น ถือเป็นเกียรติอันยิ่งใหญ่และความภาคภูมิใจของวงศ์ตระกูล และสิทธิประโยชน์ได้รับเงินก้อน 7 - 10 เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้าย รวมเงินประจำตำแหน่ง (ถ้ามี) โดยไม่รวมเงินหรือค่าตอบแทนพิเศษอื่น ๆ ดังนั้นจึงเพิ่มสิทธิประโยชน์ โดยเพิ่มเงินก้อนและเงินหรือค่าตอบแทนพิเศษอื่น ๆ เข้าไปด้วย เพื่อเป็นการตัดสินใจและแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการมากยิ่งขึ้น

ด้านคุณสมบัติและเงื่อนไข ผู้เข้าร่วมโครงการและผู้ยังไม่เข้าร่วมโครงการ จำนวน 8 คน กับจำนวน 4 ข้อ เป็นข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรยศพันเอก นาวาเอก นาวาอากาศเอก (อัตราเงินเดือนพันเอก(พิเศษ), นาวาเอก(พิเศษ), นาวาอากาศเอก

(พิเศษ)) ขึ้นไป มีอายุ 50 ปี ขึ้นไป และมีเวลาราชการ 25 ปี ขึ้นไป (ไม่รวมราชการ ทวีคูณ) มีเวลาราชการเหลือ 2 ปี ขึ้นไป ไม่เป็นผู้อยู่ในงานหรือสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลน ไม่เป็นผู้ที่อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการ ถูกสอบสวน ฯลฯ เว้นความผิดปกติโทษหรือ ประมาณ อยู่ระหว่างการที่จะต้องออกจากราชการอยู่แล้ว อยู่ระหว่างปฏิบัติราชการ ชดใช้ตามสัญญา กับส่วนราชการฯ เป็นแนวทางสำหรับกลุ่มชั้นยศที่สูงขึ้นและกำลัง พลสูงอายุ มิใช่ตำแหน่งหลัก และแสดงความคิดเห็นว่าเหมาะสม

ด้านการบริหารจัดการ จากการสัมภาษณ์และกรอกแบบสอบถามผู้เข้าร่วม โครงการและผู้ยังไม่เข้าร่วมโครงการ ตลอดจนผู้บริหารและผู้รับผิดชอบโครงการ รวม ทั้งสิ้น 12 คน โดยเสนอความคิดเห็นว่า การบริหารจัดการการจ่ายเงินเป็นเงินก้อนแก่ ผู้เข้าร่วมโครงการให้เร็วขึ้น จากตามโครงการได้กำหนดผู้เข้าร่วมโครงการ ใน ปีงบประมาณ 2568 (ออกจากราชการ 1 ต.ค.67) ตามมติคณะรัฐมนตรี นั้น จะต้อง จ่ายเงินก้อน จำนวน 7 - 10 เท่า ตามสิทธิควรจะได้ของผู้เข้าร่วมโครงการ นับตั้งแต่วันที่ ออกจากราชการจนถึงปัจจุบัน ผู้เข้าร่วมโครงการ ยังไม่ได้รับเงินก้อนตามสิทธิที่พึง ได้รับเลย ทำให้ไม่สามารถนำเงินก้อนไปใช้ประโยชน์ตามแผนที่วางไว้ได้ จึงต้องมีเงิน สำรองก่อน ดังนั้น ควรเตรียมแผนไว้รองรับ เพื่อเร่งรัดในการจ่ายเงินก้อนที่เร็วขึ้น และการจัดประชาสัมพันธ์เพิ่มมากขึ้น

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้มีข้อเสนอแนะการวิจัยและการปรับปรุงโครงการเกษียณอายุ ราชการก่อนกำหนดของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ปีงบประมาณ 2568 (ออกจากราชการ 1 ต.ค.67) ตามมติคณะรัฐมนตรี น่าจะได้มีการศึกษาประเด็นต่าง ๆ เริ่มจาก ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงโครงการ และข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

สำหรับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงโครงการ มี 3 ประเด็นดังนี้

1. มีการดำเนินการโครงการนี้ต่อไป โดยปรับปรุงสิทธิประโยชน์เรื่อง ผลตอบแทนให้มากขึ้น เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการ

2. เพิ่มกลุ่มเป้าหมาย ในทุก ๆ ชั้นยศ เพื่อให้ตรงตามเป้าหมายการลดกำลังพลในแต่ละชั้นยศ

3. ควรจัดให้มีประชาสัมพันธ์ให้มากขึ้น รวมทั้งขยายระยะเวลาในการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการ

### ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. น่าจะมีการศึกษาว่าโครงการนี้ สามารถประหยัดงบประมาณได้จริงหรือไม่

2. น่าจะศึกษาโครงการนี้ในส่วนของแต่ละทัพ หรือในภาพรวมของกระทรวงกลาโหม ซึ่งอาจจะมีผลการศึกษาที่แตกต่างกันออกไป เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรที่มีความแตกต่างกัน

### เอกสารอ้างอิง

#### เอกสารภาษาไทย

กุลชลี ไชยนันดา. กระบวนการตัดสินใจ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ ประยูรวงศ์, 2539

ดิน ปรัชญพฤทธิ. ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538

ทองศรี กำภู ณ อยุธยา. การบริหารบุคคลในแนวทางใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2532

พิทยา บวรวัฒนา. รัฐประศาสนศาสตร์ ทฤษฎี และแนวการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร : สำนัก ก.พ., 2542

สุชา จันทรเฒ. จิตวิทยาทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทย วัฒนาพานิช จำกัด, 2542

### เอกสารภาษาต่างประเทศ

David C. McClelland. The Achieving Society. New Jersey : Van Norstrand, 1961.

Maslow, Abrham H. Motivation and personality. New York : Harper and Row, 1954

Hackman, J.R. Suttle, Improving Life At Work. Behavioral Science Approaches to  
Organizational Chage, (Califonia : Goodyear PublishnCompany, Inc. Santa Monica,  
1977)

Walton, R.E., “Quality of Working Life : What is it?” Slone Management  
Review.15(September, 1973) : 11-21, (New York : McGraw-Hill)



**“ปัจจัยด้านเจตคติต่อการทำงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อการ  
ปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขานุการกรม กรมสรรพากร”**

**"Attitudinal Factors Toward Work and Achievement Motivation  
Affecting Job Performance of Personnel in the Secretariat Office,  
Revenue Department."**

นพดล อิศรางกูร ณ อยุธยา\*

#### **บทคัดย่อ**

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านเจตคติต่อการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขานุการกรม กรมสรรพากร ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกโดยใช้คำถามกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) และการสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วม (Non-participant Observation) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ในสำนักงานเลขานุการกรม กรมสรรพากร จำนวน 10 คน ซึ่งถูกคัดเลือกโดยใช้วิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) สรุปผล และนำเสนอข้อค้นพบในรูปแบบของข้อเสนอแนะที่สามารถนำไปปรับใช้ได้จริงในองค์กร ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีเจตคติในเชิงบวกต่อหน่วยงานและบทบาทหน้าที่ของตนเอง โดยมองว่าสำนักงานเลขานุการกรมมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการดำเนินงานของกรมสรรพากร อย่างไรก็ตาม ภาระงานที่มากเกินไป การบริหารจัดการที่ไม่เป็นธรรม

---

\* นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารรัฐกิจและกฎหมาย คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

และบรรยากาศการทำงานภายในหน่วยงานล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของเจ้าหน้าที่ยังได้รับอิทธิพลจากปัจจัยภายใน เช่น ความพึงพอใจในงาน ความรักในหน้าที่ และความภาคภูมิใจในหน่วยงาน ตลอดจนปัจจัยภายนอกอย่างค่าตอบแทน สวัสดิการ และสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ ข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นว่าการบริหารจัดการบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพควรมุ่งเน้นไปที่การสร้างแรงจูงใจเชิงบวก ควบคู่ไปกับการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมเพื่อลดปัจจัยที่อาจทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความท้อแท้และลดความมุ่งมั่นในการทำงาน ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงเสนอแนะให้มีการกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในเชิงรุก รวมถึงการปรับปรุงกระบวนการบริหารงานให้มีความยืดหยุ่นและเป็นธรรมมากขึ้น เพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาหน่วยงานให้เติบโตอย่างยั่งยืน

**คำสำคัญ :** เจตคติต่อการทำงาน, แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, สำนักงานเลขานุการกรม

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กรมสรรพากรก่อตั้งเมื่อวันที่ 2 กันยายน พ.ศ. 2458 มีหน้าที่จัดเก็บภาษีและเสนอแนะนโยบายภาษีต่อกระทรวงการคลัง โดยภาษีหลักที่จัดเก็บมี 5 ประเภท ได้แก่ ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ภาษีเงินได้นิติบุคคล ภาษีมูลค่าเพิ่ม ภาษีธุรกิจเฉพาะ และอากรแสตมป์ สำนักงานเลขานุการกรมเป็นหน่วยงานสนับสนุนที่ดูแลงานสารบรรณประชาสัมพันธ์ และให้บริการข้อมูลภาษีแก่ประชาชน

องค์กรภาครัฐเผชิญความท้าทายด้านประสิทธิภาพและการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ กรมสรรพากรต้องอาศัยบุคลากรที่มีความสามารถและแรงจูงใจสูงในการขับเคลื่อนองค์กร โดยเฉพาะสำนักงานเลขานุการกรมซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินงานของกรม เจตคติที่ดีและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน หากบุคลากรขาดสองปัจจัยนี้ อาจเกิดปัญหาความไม่กระตือรือร้น ขาดความรับผิดชอบ

หรืออัตราการลาออกสูง การศึกษาปัจจัยเหล่านี้จึงสำคัญต่อการพัฒนานโยบายบริหารบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับเจตคติของบุคลากรในสำนักงานเลขานุการกรม กรมสรรพากร ต่อหน่วยงานและการปฏิบัติงาน
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรในสำนักงานเลขานุการกรม กรมสรรพากร
3. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อเจตคติและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรในสำนักงานเลขานุการกรม กรมสรรพากร
4. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาและเสริมสร้างเจตคติเชิงบวกและแรงจูงใจของบุคลากรในสำนักงานเลขานุการกรม กรมสรรพากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานในองค์กร

### ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษานี้มุ่งเน้นวิเคราะห์เจตคติต่อการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขานุการกรม กรมสรรพากร โดยมีขอบเขตการศึกษารอบคลุมหลายด้าน

ด้านเนื้อหา มุ่งเน้นศึกษาปัจจัยด้านเจตคติและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ด้านพื้นที่ ศึกษาในบริบทของสำนักงานเลขานุการกรม กรมสรรพากรในส่วนกลาง เพื่อสะท้อนภาพรวมของเจตคติต่อการทำงานและแรงจูงใจของบุคลากรในองค์กร ด้านกลุ่มตัวอย่าง กำหนดให้เป็นเจ้าหน้าที่ในสำนักงานเลขานุการกรมฯ จำนวน 10 คน โดยใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งครอบคลุมทั้งเจ้าหน้าที่ระดับหัวหน้างานและระดับปฏิบัติการ

ด้านระเบียบวิธีวิจัย ใช้วิธีสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ควบคู่กับการสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วม (Non-participant Observation) โดยข้อมูลที่ได้จะถูกวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) เพื่อนำไปสู่ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในองค์กรได้จริง

### ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. เพิ่มความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ช่วยให้หน่วยงานทราบถึงบทบาทของเจตคติต่อการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากร
2. แนวทางในการพัฒนาบุคลากร ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาและปรับปรุงนโยบายที่ส่งเสริมเจตคติที่ดีและแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากร
3. เพิ่มประสิทธิภาพของสำนักงานเลขาธิการกรม ช่วยให้การบริหารจัดการบุคลากรมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลให้การดำเนินงานของสำนักงานเลขาธิการกรมเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิผล
4. ปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคล สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงระบบประเมินผล การจูงใจ และสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
5. เป็นแนวทางสำหรับงานวิจัยในอนาคต เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการและบุคลากรในหน่วยงานอื่น ๆ

### แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

งานศึกษาวิจัยนี้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน เลขาธิการกรม กรมสรรพากร โดยมุ่งเน้นไปที่เจตคติในการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร

เจตคติเป็นแนวคิดที่สะท้อนความรู้สึก ความเชื่อ และแนวโน้มพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่ง ๆ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานโดยตรง บุคคลที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานมักมีความกระตือรือร้นและพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง ในขณะที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หมายถึงแรงผลักดันภายในที่ทำให้บุคคลต้องการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทฤษฎีของแมคเคลแลนค์อธิบายว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจสูงมักต้องการความรับผิดชอบ สนใจผลลัพธ์จากงานที่ทำ และมีความคิดสร้างสรรค์

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ แรงจูงใจ ความสามารถในการสนับสนุนจากองค์กร และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพต้องคำนึงถึงองค์ประกอบเหล่านี้เพื่อส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของกรมสรรพากรกำหนดให้พิจารณาทั้งผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการทำงาน โดยกำหนดอัตราส่วนเป็น 70:30 และใช้ตัวชี้วัดที่กำหนดขึ้นเพื่อวัดประสิทธิภาพของบุคลากร ซึ่งข้อมูลเหล่านี้ช่วยให้หน่วยงานสามารถปรับปรุงการทำงานและพัฒนากลยุทธ์การบริหารบุคลากรได้อย่างเหมาะสม

การศึกษานี้สามารถนำไปใช้เพื่อวางแผนทางพัฒนาบุคลากรและปรับปรุงนโยบายที่ส่งเสริมเจตคติที่ดีต่อการทำงาน รวมถึงเป็นแนวทางสำหรับงานวิจัยในอนาคตที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของข้าราชการในหน่วยงานอื่นๆ

**กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา**

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขานุการกรม กรมสรรพากร โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งมุ่งเน้นการทำความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับ เจตคติในการทำงาน และ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของบุคลากร ตลอดจนปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อการบริหารจัดการบุคลากรและประสิทธิภาพขององค์กร

การศึกษานี้อาศัยแนวคิดทางจิตวิทยาสังคมและพฤติกรรมองค์กรเป็นแนวทางหลักในการวิเคราะห์ โดยมีกรอบแนวคิดที่สำคัญดังนี้

ทฤษฎีมาสโลว์ หรือ ลำดับขั้นความต้องการ (Maslow's Hierarchy of Needs) แนวความคิดมนุษยนิยมที่เป็นมุมมองในเรื่องแรงจูงใจ ที่มีอิทธิพลมาก คือแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow) มาสโลว์ได้สังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจของมนุษย์มาสโลว์ได้อธิบายถึงลำดับความต้องการของมนุษย์ โดยที่ความต้องการจะเป็น ตัวกระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมเพื่อไปสู่ความต้องการนั้น

แนวคิดของ อับราฮัม เอช. มาสโลว์ (Abraham H. Maslow) ซึ่งเสนอไว้ในงานเขียนเรื่อง "A Theory of Human Motivation" เมื่อปี ค.ศ. 1943 มนุษย์มีความต้องการที่จัดลำดับไว้ทั้งหมด 5 ขั้น โดยจะเริ่มจากความต้องการลำดับต่ำสุดและค่อยๆ พัฒนาสู่ความต้องการที่สูงขึ้น หากความต้องการในระดับต่ำกว่าได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับถัดไปจึงจะเกิดขึ้น ความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) ความต้องการความรักและสังคม (Belonging and Love Needs) ความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือในตนเอง (Esteem Needs) ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตน (Self-actualization Needs)

### ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งมุ่งเน้นการทำความเข้าใจปรากฏการณ์ทางสังคม วัฒนธรรม และพฤติกรรมของบุคลากรในสำนักงาน

เลขานุการกรม กรมสรรพากร เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริบทขององค์กร

การศึกษานี้ใช้วิธีการ สัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) และ การสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วม (Non-participant Observation) เพื่อให้สามารถเก็บข้อมูลที่สะท้อนถึงความคิดเห็น ประสบการณ์ และพฤติกรรมของบุคลากรในสภาพแวดล้อมจริง ข้อมูลที่ได้รับจะถูกนำมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการ วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสังเคราะห์และตีความประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา

การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลใช้วิธี การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยผู้ให้ข้อมูลต้องมีประสบการณ์หรือความรู้เกี่ยวกับหัวข้อที่ศึกษา ยินยอมเข้าร่วมให้ข้อมูล และสามารถให้ข้อมูลเชิงลึกที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา จำนวนผู้ให้ข้อมูลจะถูกกำหนดโดยพิจารณาจากหลัก ความอิ่มตัวของข้อมูล (Data Saturation) ซึ่งหมายถึงการสัมภาษณ์จะดำเนินไปจนกว่าข้อมูลที่ได้รับจะไม่มีประเด็นใหม่เพิ่มเติม

เครื่องมือหลักที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่

1. คำถามสัมภาษณ์ ที่ได้รับการออกแบบให้มีความยืดหยุ่นเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูลสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ

2. การสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วม ซึ่งเป็นการสังเกตพฤติกรรมและกิจกรรมที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมจริงโดยไม่เข้าไปมีส่วนร่วม

กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่

1. การเตรียมการสัมภาษณ์ โดยติดต่อและชี้แจงรายละเอียดแก่ผู้ให้ข้อมูล
2. การสัมภาษณ์ ซึ่งเน้นการสนทนาแบบเปิดและจดบันทึกหรือบันทึกเสียง เพื่อให้สามารถนำมาวิเคราะห์ภายหลัง

3. การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม เพื่อบันทึกพฤติกรรมและบริบทของบุคลากรในที่ทำงาน

ข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์และการสังเกตจะถูกนำมาวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผ่าน 3 ขั้นตอนหลัก ได้แก่

1. การถอดความสัมภาษณ์ โดยนำไฟล์เสียงจากการสัมภาษณ์มาแปลงเป็นข้อความลายลักษณ์อักษร
2. การจัดหมวดหมู่ข้อมูล โดยแบ่งข้อมูลตามประเด็นที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อวิจัย
3. การตีความข้อมูล ซึ่งเป็นการเปรียบเทียบและวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลายคน เพื่อตีความตามกรอบทฤษฎีและวัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อให้การวิจัยมีความน่าเชื่อถือ ผู้วิจัยได้นำเทคนิค การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล (Member Check) โดยส่งข้อมูลกลับไปให้ผู้ให้ข้อมูลตรวจสอบ และใช้ การตรวจสอบจากผู้ร่วมวิจัย (Peer Debriefing) โดยได้รับความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญเพื่อเพิ่มความแม่นยำของผลการศึกษา อย่างไรก็ตาม การวิจัยนี้มีข้อจำกัด เช่น การเข้าถึงผู้ให้ข้อมูลบางกลุ่มอาจถูกจำกัด ทำให้ข้อมูลที่ได้รับสะท้อนเฉพาะมุมมองของกลุ่มบุคลากรที่สามารถเข้าถึงได้ นอกจากนี้ การตีความข้อมูลยังขึ้นอยู่กับมุมมองของผู้วิจัย ซึ่งอาจมีผลต่อการนำเสนอข้อค้นพบ

## ผลการศึกษา

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยด้าน เจตคติต่อการทำงาน และ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขานุการกรม กรมสรรพากร โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกกับเจ้าหน้าที่จำนวน 10 คน

จากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรในสำนักงานเลขานุการกรมมองว่าหน่วยงานของตนมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการดำเนินงานของกรมสรรพากร งานที่รับผิดชอบต้องอาศัยความรวดเร็ว ความแม่นยำ และความรับผิดชอบสูง แม้ว่าจะมีความท้าทาย แต่เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ยังคงมีทัศนคติที่ดีต่องานของตน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม สวัสดิการที่ดี ความมั่นคงในอาชีพ เพื่อนร่วมงานที่ช่วยเหลือกัน และ โอกาสในการ



พัฒนา อย่างไรก็ตาม ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรรู้สึกท้อแท้หรือขาดแรงจูงใจมักเกิดจากภาระงานที่หนักเกินไป การบริหารงานที่ไม่เป็นธรรม และปัญหาความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

แนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจของบุคลากรที่ได้จากการศึกษา คือ การจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสม การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี การจัดอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพพนักงาน และการส่งเสริมความร่วมมือภายในทีม รวมถึงการบริหารจัดการภาระงานอย่างเป็นธรรม

ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า หากสำนักงานเลขานุการกรมสามารถพัฒนา ระบบบริหารบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพขึ้น รวมถึงสร้างแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนา ก็จะช่วยให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงานโดยรวม

### การอภิปรายผล

ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า เจตคติและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเลขานุการกรม กรมสรรพากร โดยเจ้าหน้าที่ที่มีเจตคติที่ดี มักรับรู้คุณค่าของงานที่ทำ ส่งผลให้พวกเขามีความมุ่งมั่นและรับผิดชอบต่อนหน้าที่ สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า เจตคติที่ดีส่งเสริมพฤติกรรมที่ช่วยบรรลุเป้าหมายองค์กร

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เช่น ความภาคภูมิใจในงาน ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสม เป็นแรงผลักดันให้เจ้าหน้าที่พัฒนาตัวเองและทำงานอย่างมีคุณภาพ ทฤษฎีแรงจูงใจยังระบุว่า ปัจจัยภายนอก เช่น สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน มีผลโดยตรงต่อความกระตือรือร้นในการทำงาน

อย่างไรก็ตาม งานวิจัยพบว่ามี อุปสรรคที่บั่นทอนแรงจูงใจ ได้แก่

1. ภาระงานหนักและซับซ้อน ส่งผลให้เกิดความเครียด
2. การบริหารงานที่ไม่เป็นธรรม ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ

### 3. ปัญหาความสัมพันธ์ในทีม ส่งผลต่อบรรยากาศการทำงาน

โดยสรุป เจตคติที่ดีและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ขณะที่อุปสรรคบางอย่างอาจลดทอนแรงจูงใจ ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีขึ้น

#### ข้อเสนอแนะ

การศึกษานี้เสนอแนวทาง พัฒนาระบบแรงจูงใจและสิ่งจูงใจ โดยควรปรับปรุง ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ให้เหมาะสม จัดให้มีระบบ ประเมินผลการปฏิบัติงานที่ โปร่งใส และส่งเสริม โอกาสในการพัฒนาทักษะ ผ่านการฝึกอบรม

เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ควรปรับโครงสร้างพื้นที่ทำงานให้เอื้อ ต่อความคิดสร้างสรรค์ บริหารจัดการภาระงานให้สมดุล และส่งเสริม วัฒนธรรมองค์กร ที่เปิดกว้างและเป็นมิตร

ด้านการสื่อสารและการมีส่วนร่วมของบุคลากร ควรเพิ่มช่องทางการสื่อสารที่มี ประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และจัดอบรมให้ หัวหน้าทีมพัฒนาทักษะการสื่อสาร

สำหรับงานวิจัยในอนาคต ควรขยายกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมยิ่งขึ้น ใช้วิธีการ วิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) และศึกษาปัจจัยภายนอกที่อาจมีผลต่อแรงจูงใจ ในบริบทของหน่วยงานภาครัฐเพิ่มเติม

ผลกระทบของกฎหมายว่าด้วยการยกเลิกการขอสำเนาเอกสารราชการ  
ที่มีต่อการบริหารจัดการของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

**The Impact of the Law on the Abolition of Requests for  
Copies of Government Documents on the Management  
of the Food and Drug Administration**

วุฒิชัย ปัญญาเวชดี\*

**บทคัดย่อ**

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาผลกระทบของการบริหารงานภาครัฐ และการจัดทำบริการสาธารณะที่ส่งผลต่อความพึงพอใจที่ดีต่อผู้รับบริการ 2) ศึกษาผลกระทบของสิทธิของประชาชนในการติดต่อหน่วยงานของรัฐที่ส่งผลต่อการบริหารงานภาครัฐ 3) ศึกษาผลกระทบของอำนาจและหน้าที่ของหน่วยงานในการปฏิบัติตามกฎหมายที่ส่งผลต่อการบริหารงานด้านการออกแบบและจัดการบริการสาธารณะ และ 4) ศึกษาผลกระทบของการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพที่ส่งผลต่อกระบวนการทำงาน โดยใช้กระบวนการวิจัยแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ในการแสวงหาคำตอบ ใช้การวิเคราะห์หาข้อเท็จจริงแบบเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ เจ้าหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา กองควบคุมวัตถุเสพติด กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด จำนวน 8 คน ร่วมกับการศึกษาเชิงปริมาณ ทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามตามปริมาณ โดยเก็บข้อมูลจากประชาชนผู้ใช้บริการ จำนวน 100 คน ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมแล้ว กฎหมายว่าด้วยการยกเลิกการขอสำเนาเอกสารราชการที่มีต่อการบริหารจัดการของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพที่ส่งผลต่อกระบวนการทำงาน อันจะนำมาซึ่งความพึงพอใจที่ดีต่อผู้รับบริการมากขึ้นได้ เนื่องจากสามารถช่วยลดขั้นตอนซ้ำซ้อน เพิ่มความรวดเร็ว และ

---

\* นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารรัฐกิจและกฎหมาย คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ลดภาระของผู้รับบริการ ส่งผลให้การบริหารจัดการภายในสำนักงานมีประสิทธิภาพ  
ยิ่งขึ้น และช่วยให้สำนักงานสามารถมุ่งเน้นการให้บริการที่มีคุณภาพและตอบสนอง  
ความต้องการของประชาชนได้ดียิ่งขึ้นอีกด้วย

**คำสำคัญ :** การยกเลิกการขอสำเนาเอกสารราชการ

**ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา**

การที่ภาครัฐเปลี่ยนผ่านสู่ยุคราชการ 4.0 โดยมีนโยบายสำคัญที่มุ่งเน้นไปที่การ  
อำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน ลดภาระในการจัดเตรียมเอกสาร และเป็นส่วนหนึ่ง  
ของการผลักดันให้ประเทศไทยก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ เพื่อเป็นการลดภาระ  
ของประชาชนในการไม่ต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการเตรียมสำเนาเอกสารเอกสาร  
ราชการ ทำให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการราชการได้ง่ายและรวดเร็วยิ่งขึ้น โดยมีการ  
ลดขั้นตอนในการดำเนินงาน หน่วยงานราชการสามารถตรวจสอบข้อมูลได้โดยตรงจาก  
ฐานข้อมูล ทำให้ประหยัดเวลาและทรัพยากร ป้องกันการปลอมแปลงเอกสาร ซึ่งการใช้  
ระบบอิเล็กทรอนิกส์ในการตรวจสอบข้อมูล ช่วยลดความเสี่ยงในการใช้เอกสารปลอม  
และที่สำคัญเพื่อสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลดิจิทัล ในการยกเลิกการใช้สำเนาเอกสาร  
เป็นหนึ่งในนโยบายสำคัญที่รัฐบาลส่งเสริม เพื่อให้บริการภาครัฐเป็นไปอย่างมี  
ประสิทธิภาพและโปร่งใส

ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี  
พ.ศ. 2546 มาตรา 8 ที่บัญญัติว่าในการบริหารราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน  
ส่วนราชการจะต้องดำเนินการ โดยถือว่าประชาชนเป็นศูนย์กลางที่จะได้รับการบริการ  
จากรัฐ และมีการตรากฎหมายต่างๆขึ้น เพื่อให้เหมาะสมการบริหารราชการในปัจจุบัน  
คือ พระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. 2562  
ที่ได้บัญญัติหลักไว้ว่า เพื่อให้การบริหารงานภาครัฐและการจัดทำบริการสาธารณะ  
เป็นไปด้วยความสะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อการให้บริการและ  
การอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการหรือประชาชน ให้หน่วยงานภาครัฐจัดการ

บริหารงาน และการบริการสาธารณะในรูปแบบดิจิทัล โดยจะต้องมีการบูรณาการข้อมูลภาครัฐและทำงานร่วมกันอย่างมั่นคงและปลอดภัย พร้อมทั้งมีธรรมาภิบาล เป้าหมายคือ เพื่อลดความยุ่งยาก เพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการ และทำให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายขึ้น รวมถึงเปิดเผยข้อมูลภาครัฐให้ประชาชนเห็น และการสร้างความมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน และพระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2565 ที่ได้บัญญัติหลักไว้ว่า สิทธิของประชาชน โดยประชาชนสามารถยื่นคำขอใด ๆ ส่งหนังสือ เอกสาร รายงาน หรือข้อมูล ตลอดจน จ่ายเงินแก่งานหน่วยงานของรัฐโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ตามช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ที่หน่วยงานของรัฐประกาศกำหนดได้

โดยสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา มีภารกิจที่สำคัญเกี่ยวกับการปกป้อง และคุ้มครองสุขภาพของประชาชนจากการบริโภคผลิตภัณฑ์ ซึ่งล้วนถือเป็นผลิตภัณฑ์สุขภาพ โดยผลิตภัณฑ์สุขภาพเหล่านั้นต้องมีคุณภาพและปลอดภัย มีการส่งเสริมพฤติกรรมการบริโภคที่ถูกต้องด้วยข้อมูลทางวิชาการที่มีหลักฐานเชื่อถือได้และมีความเหมาะสม เพื่อให้ประชาชนได้บริโภคผลิตภัณฑ์สุขภาพที่ปลอดภัยและสมประโยชน์ จึงมีการกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับกฎหมายต่างๆที่เกิดขึ้น และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล และมีการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ส่งผลต่อการบริหารงานในด้านต่าง ๆ จึงทำให้มีแนวคิดด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในภาครัฐ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงาน และการบริการอย่างเป็นระบบ

ทั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ได้มีการพัฒนาการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ โดยมีประกาศสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา เรื่อง ช่องทางอิเล็กทรอนิกส์สำหรับติดต่อสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา พ.ศ. 2566 คำสั่งสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ที่ 549/2566 เรื่อง ระบบสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ โดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ ประกาศสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา เรื่อง วิธีการแสดงใบอนุญาตโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ รวมถึงประกาศสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา เรื่อง การยกเลิกการเรียกสำเนาบัตรประจำตัวประชาชน

สำเนาทะเบียนบ้าน หนังสือรับรองนิติบุคคล เพื่อการติดต่อขอรับบริการจากสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

ปัญหาข้อจริง สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา กระทรวงสาธารณสุข เป็นหน่วยงานที่คอยให้บริการประชาชน และเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีการใช้กระดาษในการติดต่อราชการจากประชาชนตลอดจนมีการใช้กระดาษภายในสำนักงานเป็นจำนวนมาก ทำให้ทางสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา มีการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ และการบูรณาการด้านข้อมูลให้สามารถเชื่อมโยงกันได้อย่างทั่วถึง

โดยมีแรงผลักดันดำเนินการตามนโยบายและข้อสั่งการของนายกรัฐมนตรี ในการปรับปรุงการอนุมัติ อนุญาตของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา 343 กระบวนงาน เป็นกระบวนงาน e-Service แล้ว 331 กระบวนงาน สามารถลดระยะเวลาการอนุมัติ อนุญาตกว่าร้อยละ 58 และลดการเรียกสำเนาเอกสารจากผู้ประกอบการอาทิ หนังสือรับรองการจดทะเบียนพาณิชย์ของกระทรวงพาณิชย์ ข้อมูลทะเบียนราษฎร์ของกรมการปกครอง ปัจจุบันมีผู้เข้าใช้งานระบบแล้ว 261,905 คำขอ หรือเฉลี่ยวันละ 1,261 คำขอ ซึ่งผลิตภัณฑ์อาหารมีกระบวนงานการอนุมัติ/อนุญาต 57 กระบวนงาน เป็นกระบวนงาน e-Service แล้วทั้งหมด โดยอาหารความเสี่ยงต่ำ 34 ประเภท เป็นการอนุญาตแบบอัตโนมัติ (Auto e-permission)

สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาได้รับนโยบายมาเป็นแนวทางการบริหารด้วยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีมาเพื่อบริการประชาชน และปรับปรุงการทำงานภายในองค์กรให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ได้ใช้อุปกรณ์ทางเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่

จากข้อเท็จจริงและปัญหาดังกล่าว จึงทำให้ผู้ศึกษาสามารถกำหนดประเด็นปัญหาการวิจัย (Research problems) ดังต่อไปนี้

ปัญหาประการแรกเป็นปัญหาด้านกฎหมายในการการบริหารงานภาครัฐและการจัดทำบริการสาธารณะ กล่าวคือ พระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2565 นี้ตราขึ้นเพื่อรับรอง ผลทางกฎหมายของการติดต่อสื่อสารด้วยวิธีการทาง

อิเล็กทรอนิกส์แต่ในทางปฏิบัติประชาชนหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐอาจต่อต้านการเปลี่ยนแปลงการติดต่อสื่อสารนี้ เนื่องจากกฎหมายมิได้มีมาตรการ หรือกลไกในการควบคุมการดำเนินการตามกฎหมาย การกำหนดอำนาจผูกพันทางปกครอง ให้ฝ่ายปกครองต้องส่งเสริมการดำเนินการจัดทำบริการสาธารณะทางอิเล็กทรอนิกส์ ทุกช่องทางเท่าที่จะเป็นไปได้และจะต้องมีการเชื่อมโยงฐานข้อมูลที่ได้จัดทำแล้ว ระหว่างหน่วยงานของรัฐด้วยกัน เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนผู้ใช้บริการสาธารณะ

ปัญหาประการต่อมาเป็นปัญหาในด้านสิทธิของประชาชนในการติดต่อหน่วยงานของรัฐ กล่าวคือ กรณีประชาชนยื่นคำขออนุญาต ผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ของหน่วยงานของรัฐในวันหยุดราชการ ซึ่งเป็นวันสุดท้ายที่กฎหมายกำหนดให้ยื่นขออนุญาตดังกล่าวได้จะถือว่า ประชาชนยื่นคำขออนุญาตทันระยะเวลาตามที่กฎหมายกำหนดหรือไม่ และถือว่าหน่วยงานของรัฐหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐได้รับคำขออนุญาตจากประชาชนเมื่อใด เห็นควรให้มีการออกใบรับเอกสารอิเล็กทรอนิกส์เพื่อให้ประชาชนทราบเวลาที่เรื่องมาถึงหน่วยงานของรัฐ และหน่วยงานของรัฐต้องมีการประชาสัมพันธ์แนวทางหรือคู่มือเกี่ยวกับระยะเวลาที่ถือว่า การติดต่อหรือการยื่นคำขอมายังหน่วยงานของรัฐ

ปัญหาด้านอำนาจหน้าที่ของหน่วยงาน เนื่องจากพระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2565 มิได้มีบทบัญญัติที่กำหนดขอบเขตการบังคับใช้กฎหมายกรณีที่ไม่ได้ดำเนินการตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด หรือฝ่าฝืนไม่รับเอกสารที่ส่งมาทางช่องทางอิเล็กทรอนิกส์เจ้าหน้าที่ของรัฐหรือหน่วยงานของรัฐอาจจะไม่ตระหนักถึงผลของการปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อการให้บริการประชาชน

ปัญหาประการต่อมาเป็นปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการภาครัฐที่ต้องการสร้างความพึงพอใจในการให้บริการประชาชน กล่าวคือ ในด้านของการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน และการสร้างความพึงพอใจต่อประชาชนในการบริหารงานของภาครัฐ การอำนวยความสะดวกในการติดต่อของประชาชน

ปัญหาด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ กล่าวคือ การนำเทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาระบบงานเพื่อให้ระบบงานมีประสิทธิภาพ ให้สะดวกและรวดเร็ว โดยเฉพาะเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งการพัฒนาระบบงานและปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาองค์กร สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้จริงหรือไม่

ปัญหาด้านการออกแบบและจัดการบริการสาธารณะ ในการออกแบบและจัดการบริการสาธารณะในปัจจุบันเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและภารกิจของรัฐบาล สามารถทำให้เกิดการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ตรงตามเป้าหมายหรือไม่

ปัญหาประการต่อมาเป็นปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการภาครัฐที่การสร้างประสบการณ์และความพึงพอใจที่ดีต่อผู้รับบริการ กล่าวคือ ในด้านของการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน และการสร้างความพึงพอใจต่อประชาชนในการบริหารงานของภาครัฐ การอำนวยความสะดวกในการติดต่อของประชาชนสามารถทำให้ประชาชนพึงพอใจและตอบสนองต่อความต้องการ จากการบริการของภาครัฐได้หรือไม่

จากปัญหาการวิจัยดังกล่าวมาข้างต้น จึงทำให้ผู้ศึกษาตั้งคำถามการวิจัยไว้ว่า “กฎหมายว่าด้วยการยกเลิกการขอสำเนาเอกสารราชการส่งผลต่อการบริหารจัดการของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาอย่างไร” ซึ่งผู้ศึกษาเชื่อว่าเมื่อได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ตามกรอบแนวคิดการวิเคราะห์ที่ตั้งไว้ จะทำให้ได้รับคำตอบที่เหมาะสม ครบถ้วน ถูกต้อง และเชื่อถือได้ อันจะเป็นผลการวิจัยที่มีประโยชน์ต่อวงวิชาการที่เกี่ยวข้องและต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้

## วัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาผลกระทบของการบริหารงานภาครัฐและการจัดทำบริการสาธารณะที่ส่งผลต่อความพึงพอใจที่ดีต่อผู้รับบริการ



2.2 เพื่อศึกษาผลกระทบของสิทธิของประชาชนในการติดต่อหน่วยงานของรัฐที่ส่งผลต่อการบริหารงานภาครัฐ

2.3 เพื่อศึกษาผลกระทบของอำนาจและหน้าที่ของหน่วยงานในการปฏิบัติตามกฎหมายที่ส่งผลต่อการบริหารงานด้านการออกแบบและจัดการบริการสาธารณะ

2.4 เพื่อศึกษาผลกระทบของการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการทำงาน

2.5 เพื่อศึกษาผลกระทบของการออกแบบและจัดการบริการสาธารณะที่ส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

2.6 เพื่อศึกษาผลกระทบของการสร้างประสบการณ์และความพึงพอใจที่ดีต่อผู้รับบริการที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการทำงานภายในองค์กร

2.7 เพื่อศึกษาผลกระทบของกฎหมายว่าด้วยการยกเลิกการขอสำเนาเอกสารราชการที่มีต่อการบริหารจัดการของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ว่ามีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการทำงาน อันจะนำมาซึ่งความพึงพอใจที่ดีต่อผู้รับบริการ

### **ขอบเขตของการศึกษา**

ในการศึกษาผลกระทบของกฎหมายว่าด้วยการยกเลิกการขอสำเนาเอกสารราชการที่มีต่อการบริหารจัดการของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา โดยมีขอบเขตของการศึกษาที่สำคัญดังนี้

#### **ขอบเขตด้านเนื้อหา**

1. ศึกษาด้านความเป็นมาและความสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการยกเลิกการขอสำเนาเอกสารราชการ และนโยบายต่างๆที่เกี่ยวข้อง

2. ศึกษาด้านโครงสร้างองค์กรสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ลักษณะการทำงานของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา โดยเฉพาะด้านบริการประชาชน มีความเชื่อมโยงถึงความสอดคล้องกระบวนการทำงานในการปฏิบัติตามกฎหมาย

3. ศึกษาด้านหลักการบริหารแบบการบริหารจัดการสมัยใหม่ (New Public Management) หลักการมุ่งเน้นผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง (Customer-Centric) ที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

4. ศึกษากฎหมายว่าด้วยการยกเลิกการขอสำเนาเอกสารราชการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

#### **ขอบเขตด้านพื้นที่ศึกษา**

ผู้วิจัยมีความต้องการเก็บข้อมูลเพื่อทำการวิจัย โดยสถานที่ที่ใช้ในการวิจัยและเก็บข้อมูล คือ กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด กองควบคุมวัตถุเสพติด สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

#### **ขอบเขตด้านประชากรที่ศึกษา**

การวิจัยในครั้งนี้กลุ่มของประชากร คือ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา กองควบคุมวัตถุเสพติด กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด จำนวน 100 คน โดยจะทำการเลือกกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 8 ตัวอย่าง ซึ่งลักษณะของกลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด กองควบคุมวัตถุเสพติด สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ระดับผู้ปฏิบัติงาน และประชาชนที่เป็นผู้ใช้บริการในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา จำนวน 100 คน

#### **ขอบเขตด้านช่วงเวลาการศึกษา**

ระยะเวลาทำการวิจัยตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2567 ถึง 31 มกราคม 2568 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 123 วัน

#### **นิยามศัพท์ (ถ้ามี)**

"การยกเลิกสำเนาเอกสารราชการ" หมายถึง การที่หน่วยงานของภาครัฐได้มีการออกนโยบายหรือระเบียบในการให้ลดการใช้กระดาษโดยการยกเลิกการออกสำเนาเอกสารราชการ และให้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดเก็บและแลกเปลี่ยนเอกสารแทนเพื่อเป็นการลดปริมาณการใช้กระดาษและส่งเสริมการเป็นรัฐบาลดิจิทัล โดยมุ่งเน้นการ

ใช้เอกสารอิเล็กทรอนิกส์แทนการใช้เอกสารกระดาษ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดค่าใช้จ่าย และเพิ่มความสะดวกในการเข้าถึงและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงาน (ดร.สมพร สุขสวัสดิ์ และคณะ, 2565)

### ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบผลกระทบของการบริหารงานภาครัฐและการจัดทำบริการสาธารณะที่ส่งผลต่อความพึงพอใจที่ดีต่อผู้รับบริการ
2. ทำให้ทราบผลกระทบของสิทธิของประชาชนในการติดต่อหน่วยงานของรัฐที่ส่งผลต่อการบริหารงานภาครัฐ
3. ทำให้ทราบผลกระทบของอำนาจและหน้าที่ของหน่วยงานในการปฏิบัติตามกฎหมายที่ส่งผลต่อการบริหารงานด้านการออกแบบและจัดการบริการสาธารณะ
4. ทำให้ทราบผลกระทบของการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพที่ส่งผลต่อกระบวนการทำงาน
5. ทำให้ทราบผลกระทบของการออกแบบและจัดการบริการสาธารณะที่ส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ
6. ทำให้ทราบผลกระทบของการสร้างประสบการณ์และความพึงพอใจที่ดีต่อผู้รับบริการที่ส่งผลต่อกระบวนการทำงานภายในองค์กร
7. ทำให้ทราบผลกระทบของกฎหมายว่าด้วยการยกเลิกการขอสำเนาเอกสารราชการที่มีต่อการบริหารจัดการของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ว่ามีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพที่ส่งผลต่อกระบวนการทำงาน อันจะนำมาซึ่งความพึงพอใจที่ดีต่อผู้รับบริการ

### แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาผลกระทบของกฎหมายว่าด้วยการยกเลิกการขอสำเนาเอกสารราชการที่มีต่อการบริหารจัดการของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีความพึงพอใจในการบริการ
    - 1.1 ความหมายของความพึงพอใจ
    - 1.2 ทฤษฎีความพึงพอใจ
    - 1.3 แนวคิดการสร้างความพึงพอใจ
  2. แนวคิดการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน
    - 2.1 ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ
    - 2.2 ความหมายเทคโนโลยีสารสนเทศ
    - 2.3 ความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
  3. แนวคิดในการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management)
    - 3.1 ความหมายของการจัดการภาครัฐแนวใหม่
    - 3.2 หลักการบริหารจัดการสมัยใหม่
  4. แนวคิดแนวคิดในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีของภาครัฐ
    - 4.1 แนวคิดรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์
    - 4.2 รัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์กับการพัฒนาระบบการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ
  5. แนวคิดในการมุ่งเน้นผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง (Customer-Centric)
  6. หลักของกฎหมายกับการพัฒนาระบบการทำงานและการบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐ
    - 6.1 พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546
    - 6.2 พระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. 2562
    - 6.3 พระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2565
- กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการศึกษา
7. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง ผลกระทบของกฎหมายว่าด้วยการยกเลิกการขอสำเนาเอกสารราชการที่มีต่อการบริหารจัดการของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ใช้กระบวนการวิจัยแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ในการแสวงหาคำตอบ ใช้การวิเคราะห์หาข้อเท็จจริงแบบเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ และร่วมกับการศึกษาเชิงปริมาณ ทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามตามปริมาณของจำนวนประชากรที่ต้องการสำรวจ

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลทั้งหมดเพื่อมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งการวิจัยเป็นใน ลักษณะเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการอธิบายเชิงวิเคราะห์ข้อมูลพรรณนา (Descriptive Research) ในขอบเขตของสัมภาษณ์จากผู้ที่เกี่ยวข้อง ตามการวิจัยเรื่องผลกระทบของกฎหมายว่าด้วยการยกเลิกสำเนาเอกสารราชการที่มีต่อการบริหารจัดการของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา เพื่อให้ข้อมูลที่วิเคราะห์ออกมานั้นสอดคล้องกับทฤษฎีและอธิบายเหตุผลในปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นของผลกระทบของกฎหมายว่าด้วยการยกเลิกสำเนาเอกสารราชการ ซึ่งจะสามารถแสดงให้เห็นถึงผลกระทบของกฎหมายว่าด้วยการยกเลิกสำเนาเอกสารราชการที่มีต่อการบริหารจัดการของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา รวมถึงแนวทางการปฏิบัติงาน และความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปสู่การบริหารจัดการของหน่วยงาน รวมไปถึงปัญหาข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการทำงานของหน่วยงาน

### ผลการศึกษา

ผลการศึกษาการบริหารงานภาครัฐและการจัดทำบริการสาธารณะของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา กองควบคุมวัตถุเสพติด กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด และความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการที่มีต่อการบริหารงานภาครัฐและการจัดทำบริการสาธารณะของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา กองควบคุมวัตถุเสพติด กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด สามารถสรุปได้ว่า

1. การบริหารงานภาครัฐและบริการสาธารณะมีผลสำคัญต่อความพึงพอใจของผู้รับบริการ เพราะถ้าบริการมีคุณภาพและเข้าถึงง่าย จะทำให้ผู้คนรู้สึกพอใจมากขึ้น โดยในการดำเนินงานที่สำคัญ คือ มีการนำเทคโนโลยีต่างๆ มาใช้ในหน่วยงานมากขึ้น และเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการต่างๆ ทำให้ประชาชนรู้สึกว่าได้รับการดูแลอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม สิ่งนี้ช่วยสร้างความไว้วางใจต่อภาครัฐ ซึ่งก่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างรัฐและประชาชนมากขึ้นกว่าเดิม และส่งผลดีต่อความไว้วางใจในระบบและการพัฒนาสังคมโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาความพึงพอใจในการใช้บริการของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานภาครัฐและการจัดทำบริการสาธารณะ ด้านผลการปฏิบัติงาน จากประชาชนที่เป็นผู้มาใช้บริการ จำนวน 100 คน ที่พบว่า ประชาชนรู้สึกพึงพอใจต่อการให้บริการมีประโยชน์ คุ่มค่า ต่อประชาชนของสำนักงานมากที่สุด โดยพบว่ามีความพึงพอใจในระดับสูงมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความตั้งใจในการยกระดับบริหารงานภาครัฐและการจัดทำบริการสาธารณะได้อย่างชัดเจน

2. สิทธิของประชาชนในการติดต่อหน่วยงานของรัฐส่งผลต่อการบริหารงานภาครัฐนั้น จะช่วยให้ประชาชนติดต่อหน่วยงานรัฐได้ง่ายมากขึ้น และรู้สึกว่าตนเองเข้าถึงบริการของหน่วยงานได้ง่ายขึ้น นอกจากนั้นยังส่งผลในด้านของการช่วยเพิ่มความโปร่งใส ช่วยในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน และส่งเสริมความรับผิดชอบของหน่วยงาน อีกทั้งยังช่วยให้สามารถการวางแผนนโยบายและการดำเนินงานสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาพึงพอใจในการใช้บริการของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานภาครัฐและการจัดทำบริการสาธารณะ ด้านช่องทางการให้บริการ ที่พบว่า ประชาชนที่มาใช้บริการมีความพึงพอใจในเรื่องของช่องทางการประสานงาน ติดต่อ ที่สะดวก และหลากหลายของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยามากที่สุด โดยมีความพึงพอใจในระดับสูงมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาในการให้ความสำคัญต่อสิทธิของประชาชนในการติดต่อหน่วยงานของรัฐได้เป็นอย่างดี

3. อำนาจและหน้าที่ของหน่วยงานในการปฏิบัติตามกฎหมายเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานด้านการออกแบบและจัดการบริการสาธารณะ เนื่องจากการออกแบบและจัดการบริการที่สอดคล้องตามกฎหมาย และอำนวยความสะดวกให้กับประชาชน จะทำให้เกิดความสะดวกในการใช้บริการของประชาชนมากขึ้น ช่วยกำหนดกรอบการดำเนินงานที่ชัดเจนและเป็นธรรม ทำให้การออกแบบบริการสอดคล้องกับเป้าหมายและนโยบายได้ง่ายขึ้น และยังช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชน ว่าบริการที่ได้รับนั้นเป็นธรรมและโปร่งใส สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ดีขึ้นด้วย

4. การใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพที่ส่งผลต่อกระบวนการทำงาน โดยตรง โดยหากมีการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับงานนั้นๆ ก็จะสามารถช่วยให้เพิ่มประสิทธิภาพต่อกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น และช่วยเพิ่มความถูกต้อง และช่วยให้การสื่อสารระหว่างหน่วยงานและประชาชนดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาความพึงพอใจของประชาชนที่มาใช้บริการที่สำนักงานอาหารและยาที่พบว่า ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการให้บริการด้วยความถูกต้อง แม่นยำ และรวดเร็วในระดับสูงมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการนำเทคโนโลยีช่วยลดขั้นตอนที่ซับซ้อน เพิ่มความรวดเร็ว แม่นยำ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการอย่างเหมาะสมของสำนักงานอาหารและยา

5. การออกแบบและจัดการบริการสาธารณะส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ โดยหากบริการถูกออกแบบมาให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างเหมาะสม จะทำให้การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้มีความสำคัญและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งการใช้เทคโนโลยีจะช่วยให้บริการสาธารณะมีความรวดเร็วและสะดวกสบายมากขึ้น และนำไปสู่การบริการสะดวกและตรงตามความต้องการของผู้รับบริการ สอดคล้องกับผลการศึกษาความพึงพอใจในการใช้บริการของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานภาครัฐและการจัดทำบริการสาธารณะ ด้านกระบวนการ /ขั้นตอนการให้บริการ ที่พบว่า ประชาชนมีความพึงพอใจต่อขั้นตอนการดำเนินงานที่เป็นระบบและชัดเจนของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยามากที่สุด โดยมีความพึงพอใจในระดับสูงมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า การออกแบบและจัดการบริการสาธารณะโดยการใช้เทคโนโลยีเข้ามา

ทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ชัดเจน และมีระบบ ช่วยให้ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของสำนักงานอาหารและยามากขึ้นด้วย

6. การสร้างประสบการณ์และความพึงพอใจที่ดีต่อผู้รับบริการก็เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการทำงานภายในองค์กรด้วยเช่นกัน เพราะเป็นปัจจัยที่สะท้อนให้เห็นถึงภาพลักษณ์องค์กร และความใส่ใจของผู้บริหาร เจ้าหน้าที่และบุคลากร อีกทั้งยังการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานองค์กรที่เหมาะสมมากยิ่งขึ้น เมื่อผู้รับบริการรู้สึกพอใจ จะทำให้เกิดความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในองค์กร ส่งผลให้การสื่อสารและความร่วมมือระหว่างทีมงานดีขึ้น นอกจากนี้ ความพึงพอใจของผู้รับบริการยังช่วยกระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นด้วย

7. โดยภาพรวมแล้ว กฎหมายว่าด้วยการยกเลิกการขอสำเนาเอกสารราชการที่มีต่อการบริหารจัดการของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพที่ส่งผลต่อกระบวนการทำงาน อันจะนำมาซึ่งความพึงพอใจที่ดีต่อผู้รับบริการมากขึ้นได้ เนื่องจากสามารถช่วยลดขั้นตอนซ้ำซ้อน เพิ่มความรวดเร็ว และลดภาระของผู้รับบริการ ส่งผลให้การบริหารจัดการภายในสำนักงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนี้การไม่ต้องขอสำเนาเอกสารช่วยให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลและบริการได้สะดวกและรวดเร็วกว่าเดิม ส่งผลให้ผู้รับบริการมีความพึงพอใจมากขึ้น นอกจากนี้ยังช่วยให้สำนักงานสามารถมุ่งเน้นการให้บริการที่มีคุณภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ดียิ่งขึ้นอีกด้วย

## อภิปรายผล

1. การบริหารงานภาครัฐและบริการสาธารณะมีผลสำคัญต่อความพึงพอใจของผู้รับบริการ เพราะถ้าบริการมีคุณภาพและเข้าถึงง่าย จะทำให้ผู้คนรู้สึกพอใจมากขึ้น โดยในการดำเนินงานที่สำคัญ คือ มีการนำเทคโนโลยีต่างๆ มาใช้ในหน่วยงานมากขึ้น และเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการต่างๆ ทำให้ประชาชนรู้สึกว่าได้รับการดูแลอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม สิ่งนี้ช่วยสร้างความไว้วางใจต่อภาครัฐ ซึ่งก่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างรัฐและประชาชนมากขึ้นกว่าเดิม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด



หลักการบริหารจัดการสมัยใหม่ ที่มุ่งเน้นที่ลูกค้าหรือผู้รับบริการ (Customer/Citizen Focus) ซึ่งเป็นหนึ่งในหลักการสำคัญประการหนึ่ง โดยมีรายละเอียดการให้ความสำคัญกับความต้องการและความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ หน่วยงานภาครัฐต้องมุ่งเน้นที่จะตอบสนองความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ และต้องพยายามสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชนผู้รับบริการ โดยมีการปรับปรุงคุณภาพบริการ หน่วยงานภาครัฐจะต้องปรับปรุงคุณภาพของบริการที่ให้แก่ประชาชนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้รับบริการที่มีประสิทธิภาพและตรงกับความต้องการของประชาชนผู้รับบริการมากที่สุด (David Osborne, Ted Gaebler, 1992)

2. สิทธิของประชาชนในการติดต่อหน่วยงานของรัฐส่งผลต่อการบริหารงานภาครัฐนั้น จะช่วยให้ประชาชนติดต่อหน่วยงานรัฐได้ง่ายมากขึ้น และรู้สิทธิของตัวเองเข้าถึงบริการของหน่วยงานได้ง่ายขึ้น ช่วยให้สามารถการวางแผนนโยบายและการดำเนินงานสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนมากขึ้น จะส่งผลทำให้ประชาชนที่มาใช้บริการมีความพึงพอใจในการให้ความสำคัญต่อสิทธิของประชาชนในการติดต่อหน่วยงานของรัฐได้มากขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ (Use of Technology) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน ของ David Osborne, Ted Gaebler (1992) ที่กล่าวว่า หน่วยงานภาครัฐต้องนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้เพื่อเพิ่มความสามารถในการให้บริการ มีการลดขั้นตอน และระยะเวลาในการให้บริการ และลดต้นทุนการดำเนินงาน มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อเพิ่มความโปร่งใส การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้จะช่วยให้การดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐมีความโปร่งใสมากขึ้น ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกมากขึ้น

3. อำนาจและหน้าที่ของหน่วยงานในการปฏิบัติตามกฎหมายเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานด้านการออกแบบและจัดการบริการสาธารณะ เนื่องจากการออกแบบและจัดการบริการที่สอดคล้องตามกฎหมาย และอำนวยความสะดวกให้กับประชาชน จะทำให้เกิดความสะดวกในการใช้บริการของประชาชนมากขึ้น และยังช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชน ว่าบริการที่ได้รับนั้นเป็นธรรมและโปร่งใส สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ดีขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับหลักการบริหารจัดการ

สมัยใหม่ ที่ให้ความสำคัญ และมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม (Focus on Public Interest) โดยจะต้องมีความมุ่งมั่นในการให้บริการประชาชน ให้ประชาชนมีความสะดวกในการเข้าถึงบริการต่างๆ และที่สำคัญจะต้องมีการสื่อสารและรับฟังข้อเสนอแนะจากประชาชนอย่างต่อเนื่อง โดยมีการส่งเสริมความร่วมมือจากภาคส่วนต่างๆ หน่วยงานภาครัฐต้องสร้างความร่วมมือกับภาคเอกชนและองค์กรภาคประชาสังคมเพื่อให้การดำเนินงานตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ดียิ่งขึ้น (David Osborne, Ted Gaebler, 1992)

4. การใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพที่ส่งผลต่อกระบวนการทำงาน โดยตรง โดยหากมีการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับงานนั้นๆ ก็จะสามารถช่วยให้เพิ่มประสิทธิภาพต่อกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น และช่วยเพิ่มความถูกต้อง และช่วยให้การสื่อสารระหว่างหน่วยงานและประชาชนดีขึ้น ยังส่งผลทำให้ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการให้บริการด้วยความถูกต้อง แม่นยำ และรวดเร็วของสำนักงานอาหารและยาเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ Peter Drucker (1954) ได้อธิบายหลักการตอบสนองความต้องการของประชาชนหรือผู้รับบริการเป็นสำคัญไว้ว่า หน่วยงานภาครัฐต้องมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปรับปรุงการให้บริการ การนำเทคโนโลยีทันสมัยมาใช้อาจช่วยให้การให้บริการมีประสิทธิภาพและสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น เพื่อให้ประชาชนผู้รับบริการได้รับการสร้างประสบการณ์ที่ดี และมีความพึงพอใจในบริการที่ได้รับมากขึ้น

5. การออกแบบและจัดการบริการสาธารณะส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ โดยหากบริการถูกออกแบบมาเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างเหมาะสม จะทำให้การนำเทคโนโลยีเข้ามามีความสำคัญและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งการใช้เทคโนโลยีจะช่วยให้บริการสาธารณะมีความรวดเร็วและสะดวกสบายมากขึ้น และนำไปสู่การบริการสะดวกและตรงตามความต้องการของผู้รับบริการ ที่จะสามารถส่งผลทำให้ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการดำเนินการดำเนินงานที่เป็นระบบ และชัดเจนของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยามากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ โดยสำนักวิชาการ (2558) ที่ระบุไว้ว่า หน่วยงานภาครัฐควรมีการ

นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการและพัฒนาระบบต่างๆ ในหน่วยงานภาครัฐ โดยมุ่งเน้นการให้บริการประชาชนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อพัฒนาศักยภาพในการดำเนินงานและให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนผู้รับบริการ โดยช่วยเสริมสร้างความโปร่งใสในทุกขั้นตอน ลดต้นทุนและค่าใช้จ่าย และลดกำลังคนในหน่วยงาน นอกจากนี้ยังทำให้ประชาชนได้รับความสะดวกและรวดเร็วในการเข้ารับบริการสาธารณะ โดยมุ่งเน้นการอำนวยความสะดวกและสร้างความใกล้ชิดระหว่างประชาชนกับภาครัฐมากยิ่งขึ้น (สมชัย อักษรารักษ์, 2547)

6. การสร้างประสบการณ์และความพึงพอใจที่ดีต่อผู้รับบริการก็เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการทำงานภายในองค์กรด้วยเช่นกัน เพราะเป็นปัจจัยที่สะท้อนให้เห็นถึงภาพลักษณ์องค์กร และความใส่ใจของผู้บริหาร เจ้าหน้าที่และบุคลากร อีกทั้งยังการกำหนดแนวทางการปฏิบัติว่าองค์กรที่เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนมากยิ่งขึ้น ก็จะทำให้ประชาชนมีความพึงพอใจมากขึ้น เมื่อประชาชนซึ่งเป็นผู้รับบริการรู้สึกพอใจ จะทำให้เกิดความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในองค์กร นอกจากนี้ความพึงพอใจของผู้รับบริการยังช่วยกระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดในการมุ่งเน้นผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง (Customer-Centric) ที่กล่าวไว้ว่า หลักการตอบสนองความต้องการของประชาชนหรือผู้รับบริการเป็นสำคัญ จะต้องเริ่มจากการเข้าใจความต้องการและความคาดหวังของประชาชนผู้รับบริการ ซึ่งรัฐบาลต้องมีการศึกษาและวิเคราะห์ความต้องการของประชาชนผู้รับบริการอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมากำหนดนโยบายและแนวทางในการให้บริการ และการออกแบบและจัดการบริการสาธารณะที่ตอบสนองความต้องการ ต้องมีการออกแบบกระบวนการให้บริการที่สะดวก รวดเร็ว และมีคุณภาพตามความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ เพื่อนำไปสู่การสร้างประสบการณ์ที่ดีต่อประชาชนผู้รับบริการ หน่วยงานรัฐต้องพยายามสร้างความพึงพอใจและประสบการณ์ที่ดีให้กับประชาชนผู้รับบริการผ่านการให้บริการที่เป็นมิตร และตอบสนองความต้องการได้อย่างรวดเร็ว (Peter Drucker, 1954)

7. กฎหมายว่าด้วยการยกเลิกการขอสำเนาเอกสารราชการที่มีต่อการบริหารจัดการของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพที่ส่งผลต่อกระบวนการทำงาน อันจะนำมาซึ่งความพึงพอใจที่ดีต่อผู้รับบริการมากขึ้นได้ เนื่องจากสามารถช่วยลดขั้นตอนซ้ำซ้อน เพิ่มความรวดเร็ว และลดภาระของผู้รับบริการ ส่งผลให้การบริหารจัดการภายในสำนักงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งผลการศึกษาที่พบสอดคล้องกับกัมพล เพ็ชรล้อมทองและคณะ (2564) ที่กล่าวว่า การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) เป็นแนวคิดพื้นฐานของการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงระบบต่าง ๆ ของภาครัฐ ที่มีแนวทางในการบริหารจัดการเพื่อนำไปสู่การให้บริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชน ด้วยการนำเทคโนโลยีทันสมัยมาใช้ จะช่วยให้การให้บริการมีประสิทธิภาพและสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. 2562 ที่ส่งเสริมให้การบริหารงานของภาครัฐและการจัดทำบริการสาธารณะเป็นไปด้วยความสะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อการให้บริการและเป็นการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ให้นหน่วยงานของรัฐจัดให้มีการบริหารงานและการจัดทำบริการสาธารณะในรูปแบบและช่องทางดิจิทัล และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2565 ตามมาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2565 ได้บัญญัติไว้ว่า บรรดาการใด ๆ ที่กฎหมายกำหนดให้ต้องขออนุญาตต่อผู้อนุญาต ผู้ขออนุญาตจะเลือกยื่นคำขออนุญาตดังกล่าวรวมถึงนำส่งเอกสารหลักฐานหรือสำเนาเอกสารหลักฐานประกอบ คำขออนุญาตต่อผู้อนุญาตโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ก็ได้ และให้ถือว่ากรยื่นคำขออนุญาตนั้น เป็นการชอบด้วยกฎหมายนั้น ๆ แล้ว ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า นโยบายและพระราชบัญญัติ รวมถึงกฎหมายว่าด้วยการยกเลิกการขอสำเนาเอกสารราชการนั้น ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนในด้านของความสะดวกรวดเร็วในการเข้ารับบริการ โดยการลดความยุ่งยากในการเตรียมเอกสารส่วนตัวให้กับหน่วยงานที่ไปติดต่อได้ด้วย ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่ากฎหมายว่าด้วยการยกเลิกการขอสำเนาเอกสารราชการที่มีต่อการบริหารจัดการของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพที่ส่งผลต่อ

กระบวนการทำงานในด้านของการสร้างพึงพอใจในการใช้บริการของประชาชนที่มารับบริการที่สำนักงานอาหารและยาได้ในระดับมาก

### ข้อเสนอแนะ

1. การบริหารงานภาครัฐและการจัดทำบริการสาธารณะส่งผลต่อความพึงพอใจที่ดีต่อผู้รับบริการที่มีประสิทธิภาพนั้น สำนักงานอาหารและยาควรมีการรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนผู้ให้บริการอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำผลสะท้อนผ่านความคิดเห็น หรือ คำติชมของประชาชนมาพัฒนาคุณภาพการบริการ และออกแบบและจัดการบริการสาธารณะได้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้มากขึ้น
2. การใช้เทคโนโลยีมาใช้เป็นสิ่งที่ดีแต่ต้องนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับงานนั้นๆจึงจะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพต่อกระบวนการทำงานให้ดีขึ้นได้ แต่ถ้านำเทคโนโลยีที่ไม่เหมาะสมมาใช้จะส่งผลกระทบที่ไม่ดีต่อผู้ปฏิบัติงานและผู้รับบริการได้ ดังนั้นสำนักงานอาหารและยาควรมีการยกระดับความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี และการเลือกใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสมกับงาน และการบริการประชาชน เพื่อลดความเสี่ยงในการเกิดปัญหาการนำเทคโนโลยีที่ไม่เหมาะสมมาใช้ ที่อาจส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจ และความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อสำนักงานอาหารและยาได้
3. กฎหมายว่าด้วยการยกเลิกการขอสำเนาเอกสารราชการมีผลต่อการบริหารจัดการของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาในด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการบริการ และส่งผลทำให้ที่ประชาชนที่มาใช้บริการเกิดความพึงพอใจในกระบวนการให้บริการของสำนักงานอาหารและยาได้จริง แต่อย่างไรก็ดีเนื่องจากประชาชนผู้มารับบริการ ค่อนข้างเกี่ยวกับการขอสำเนาเอกสารจากหน่วยงานราชการ ดังนั้นเจ้าหน้าที่ควรให้ข้อมูลกับผู้มาติดต่อเพื่อให้เกิดความเข้าใจและแจ้งแนวทางกับผู้รับบริการเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันทุกครั้งด้วย

## เอกสารอ้างอิง

กัมพล เพ็ชรล้อมทอง สันติ ปัญญา สุรภา เอมสกุล และโชติ บดีรัฐ. (2564).

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่.

ว. Journal of Roi Kaensarn Academi. 7(3) : 373-385.

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546.

(2546, 9 ตุลาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 120 ตอนที่ 100 ก.

พระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. 2562.

(2562, 22 พฤษภาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 136 ตอนที่ 67 ก หน้า 57.

พระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2565. (2565, 12 ตุลาคม)

ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 139 ตอนที่ 63 ก หน้า 3.

สมชัย อักษรารักษ์, อศินา พรวิสิน. (2547). โฉมหน้าบริการอิเล็กทรอนิกส์ภาครัฐ

เพื่อคนไทย. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.

สมพร สุขสวัสดิ์, & คณะ. (2565). การยกเลิกสำเนาเอกสารราชการ: แนวทางการพัฒนา  
และประเมินผล.

สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา. (2563). สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

กับเทคโนโลยีในปัจจุบัน. ค้นเมื่อ (5 ตุลาคม 2567), จาก

<https://www.fda.moph.go.th/organization/category/electronic-law>

สำนักวิชาการ. (2558). **Academic Focus** การบริหารจัดการภาครัฐ : รัฐบาล

อิเล็กทรอนิกส์ (e-government). (7 ตุลาคม 2567), จาก

[http://library2.parliament.go.th/ejournal/content\\_af/2558/apr2558-2.pdf](http://library2.parliament.go.th/ejournal/content_af/2558/apr2558-2.pdf)

David Osborne and Ted Gaebler. (1993). **Reinventing Government.**

M.A. Addison-Wesley Publishing Company.

Drucker, Peter F. (1954). **The Practice of Management.** New York : Harper& Row,  
Publishers

## การจัดการขยะมูลฝอยขององค์การบริหารส่วนตำบลลำโพ

### อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี

#### Waste management of the Lam Pho Subdistrict Administrative Organization Bang Bua Thong District Nonthaburi Province

\* เบญญาภา พ่วงพร้อม

#### บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาแหล่งกำเนิดของขยะมูลฝอยขององค์การบริหารส่วนตำบลลำโพ (2) เพื่อศึกษาระบบการจัดการขยะมูลฝอยขององค์การบริหารส่วนตำบลลำโพ (3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบการจัดการขยะมูลฝอยขององค์การบริหารส่วนตำบลลำโพ โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงพรรณนา ด้วยวิธีการศึกษาจากเอกสารของทางราชการหน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบลลำโพ และเอกสารที่เกี่ยวข้อง และด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกโดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญและการสังเกตโดยตรงของผู้วิจัย

ผลจากการศึกษา การจัดการขยะมูลฝอยขององค์การบริหารส่วนตำบลลำโพ โดยวิเคราะห์แหล่งกำเนิดและประเภทของขยะมูลฝอยในพื้นที่ ซึ่งพบว่าขยะมูลฝอยมีแหล่งที่มาหลักจากเขตที่พักอาศัย เขตธุรกิจทางการค้าและตลาดสด เขตหน่วยงานราชการและสถานศึกษา เขตอุตสาหกรรม และเขตการเกษตรกรรม โดยแบ่งประเภทตามลักษณะทางกายเป็น ขยะย่อยสลายได้ ขยะรีไซเคิล ขยะอันตราย และขยะทั่วไป นอกจากนี้ จากการสำรวจข้อมูลเชิงปริมาณพบว่าในช่วงปี พ.ศ. 2565 – 2567 ปริมาณขยะมูลฝอยมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามจำนวนประชากรในพื้นที่ โดยมีค่าเฉลี่ยขยะที่จัดเก็บได้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องและอัตราการเกิดขยะต่อวันเพิ่มจาก 19.42 ตัน ในปี 2566 เป็น

---

\* นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารรัฐกิจและกฎหมาย คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

20.34 ต้นในปี 2567 ระบบการจัดการขยะมูลฝอย กระบวนการดำเนินงานครอบคลุม ตั้งแต่การเกิดขยะ การคัดแยกเก็บกักที่แหล่งกำเนิด การเก็บรวบรวม ไปจนถึงการกำจัด ขั้นตอนสุดท้ายด้วยวิธีการที่ได้รับการยอมรับในปัจจุบัน ได้แก่ การหมักทำปุ๋ย การเผา ในเตาเผา และการฝังกลบอย่างถูกหลักสุขาภิบาล แต่ปัญหาหลักที่พบจากการที่ประชาชนไม่คัดแยกขยะมูลฝอยอย่างถูกต้อง รวมถึงปัญหาการเก็บรวบรวมขยะที่มีลักษณะทำให้ระบบการจัดการขยะมูลฝอยเกิดความยุ่งยากและลดประสิทธิภาพในการกำจัดส่งผลให้เกิดแนวทางพัฒนาระบบการจัดการขยะมูลฝอย ในด้านการรณรงค์และส่งเสริมความรู้ ความตระหนักให้ประชาชนตามหลักปฏิบัติหลัก 7Rs เพื่อลดปริมาณขยะที่เกิดขึ้นจะช่วยลดภาระในการจัดการขยะมูลฝอยและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในระยะยาวได้เป็นอย่างดี

**คำสำคัญ :** การจัดการขยะมูลฝอย, ขยะมูลฝอย, องค์การบริหารส่วนตำบลลำโพ

### **ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา**

ขยะมูลฝอยเป็นปัญหาสำคัญที่อยู่คู่กับสังคมไทยมายาวนาน นับวันยังมีแนวโน้มความรุนแรงมากขึ้น เนื่องมาจากการเพิ่มขึ้นของปริมาณขยะมูลฝอยทุกปีตามอัตราการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากร การขยายตัวทางเศรษฐกิจ และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการอุปโภคบริโภคของประชาชน ในขณะเดียวกันปริมาณขยะมูลฝอยที่ได้รับการจัดการอย่างถูกต้องเพิ่มขึ้นในปริมาณอัตราที่ต่ำ แม้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารจัดการขยะมูลฝอย ทั้งการจัดเก็บ เคลื่อนย้าย และการทำลาย แต่ยังไม่เพียงพอกับปริมาณขยะมูลฝอยที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี ในอดีตการจัดการขยะมูลฝอยภายในชุมชนจะเป็นหน้าที่หน่วยงานภาคีรัฐขนาดใหญ่ เช่น จังหวัด องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลขนาดใหญ่ หรือองค์การบริหารส่วนตำบล แต่ภายหลังเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการบริหารราชการแผ่นดินตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่หน่วยงานการปกครองขึ้นพื้นฐานของรัฐบาล จึงส่งผลให้



ภารกิจและอำนาจหน้าที่ในการคุ้มครองดูแลและบำรุงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลเป็นหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกระดับ

โดยองค์การบริหารส่วนตำบลลำโพง ตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัดนนทบุรีซึ่งจังหวัดนนทบุรีมีพื้นที่ประมาณ 622.38 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 388,987.5 ไร่ ซึ่งตำบลลำโพง มีเนื้อที่ 7,520 ไร่ หรือประมาณ 12.03 ตารางกิโลเมตร องค์การบริหารส่วนตำบลลำโพงที่มีภารกิจสำคัญในด้านการจัดการขยะมูลฝอยชุมชน เนื่องจากพื้นที่ที่ดูแลรับผิดชอบเป็นพื้นที่ที่ดูแลรับผิดชอบเป็นพื้นที่เมืองกึ่งชนบทและมีปริมาณขยะมูลฝอยในชุมชนที่ต้องจัดการเป็นจำนวนมาก ซึ่งที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลลำโพงต้องประสบกับปัญหาในเรื่องการจัดการขยะชุมชน เนื่องจากจำนวนประชากรที่มีจำนวนมาก ทำให้มีปริมาณขยะมากกว่า 20 - 30 ตัน/วัน การดูแลขยะมูลฝอยในองค์การบริหารส่วนตำบลลำโพง ยังไม่สามารถกระทำได้ดีทั่วถึง เนื่องจากมีปริมาณหมู่บ้านจัดสรรจำนวนมาก ทำให้ปริมาณขยะมูลฝอยอาจมีการตกค้างในแต่ละวัน วิธีการจัดการขยะในปัจจุบันใช้วิธีการกำจัดขยะโดยการขนขยะมูลฝอยไปกำจัดกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ปัญหาอีกส่วนหนึ่งคือชุมชนเองยังมีความเข้าใจว่าการจัดการขยะมูลฝอยนั้นยังเป็นของท้องถิ่นทำให้ไม่เกิดความร่วมมือในการจัดการด้านขยะชุมชนอย่างยั่งยืน ขาดการจัดการแยกขยะอย่างถูกวิธี รวมถึงการนำขยะมาใช้ประโยชน์ เพื่อที่จะได้สามารถแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมของประเทศได้อย่างแท้จริง

จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่ศึกษาระบบการจัดการขยะมูลฝอยขององค์การบริหารส่วนตำบลลำโพง อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ตั้งแต่แหล่งกำเนิดการเก็บขน และการกำจัดขยะมูลฝอย โดยศึกษาแหล่งกำเนิดการเก็บขน และการกำจัดขยะมูลฝอย โดยศึกษาแหล่งกำเนิดขยะมูลฝอย ระบบการจัดการขยะมูลฝอย เพื่อให้เกิดแนวทางการพัฒนาระบบการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำโพงให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาแหล่งกำเนิดขยะมูลฝอยขององค์การบริหารส่วนตำบลลำโพ
2. เพื่อศึกษาระบบการจัดการขยะมูลฝอยขององค์การบริหารส่วนตำบลลำโพ
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบการจัดการขยะมูลฝอยขององค์การบริหารส่วนตำบลลำโพ

### ขอบเขตของการศึกษา

ในการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาวิจัย เรื่อง การจัดการขยะมูลฝอยขององค์การบริหารส่วนตำบลลำโพ โดยผู้วิจัยจะทำการศึกษาถึงแหล่งกำเนิดระบบการจัดการ และแนวทางการพัฒนาระบบการจัดการขยะมูลฝอยขององค์การบริหารส่วนตำบลลำโพ

#### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1) ศึกษาแหล่งกำเนิดขยะมูลฝอยขององค์การบริหารส่วนตำบลลำโพ เพื่อศึกษาเกี่ยวกับประเภทขยะที่เกิดขึ้นในพื้นที่ แหล่งกำเนิดขยะในระดับหมู่บ้าน ชุมชน หรือภาคการผลิตต่าง ๆ เพื่อทำความเข้าใจแหล่งที่มาของขยะในพื้นที่ สำรวจปริมาณขยะที่เกิดขึ้นในพื้นที่ในแต่ละวันหรือแต่ละเดือน และองค์ประกอบของขยะมูลฝอยเพื่อให้ทราบถึงปัญหาของขยะตั้งแต่ปี พ.ศ. 2565 - 2567

2) ศึกษากระบวนการจัดการขยะมูลฝอยขององค์การบริหารส่วนตำบลลำโพ โดยการศึกษามุ่งเน้นไปที่เส้นทางการเก็บรวบรวมขยะมูลฝอย ระยะทางและเวลาในการจัดเก็บ จำนวน ประเภทของรถบรรทุกขยะ ปริมาณขยะในการจัดเก็บ และชนิดปริมาณน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าใช้จ่ายในการเก็บรวบรวมขยะมูลฝอย และแหล่งที่ฝังกลบ

3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบการจัดการขยะมูลฝอยขององค์การบริหารส่วนตำบลลำโพที่มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาของระบบการจัดการขยะมูลฝอยขององค์กรเพื่อให้เกิดการพัฒนาระบบไปในทิศทางที่ดีจากเดิม

## 2. ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ใช้ข้อมูลจากแหล่งข้อมูลสำคัญแยกออกเป็น 3 ส่วน

2.1 ศึกษาจากแหล่งข้อมูลเอกสารจากหน่วยงานราชการองค์การบริหารส่วนตำบลลำโพ

2.2 ศึกษาจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งแบ่งออกเป็นสองกลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารและหัวหน้าราชการ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการเก็บขยะมูลฝอยขององค์การบริหารส่วนตำบลลำโพ

2.3 การสังเกต เป็นการสังเกตที่ผู้วิจัยเฝ้าสังเกตอยู่ภายนอกเกี่ยวกับแหล่งกำเนิดขยะมูลฝอย เส้นทาง การเก็บขนขยะมูลฝอย วิธีการเก็บขนขยะมูลฝอย และการคัดแยกขยะมูลฝอยในครัวเรือน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้พื้นที่ตำบลลำโพ เป็นพื้นที่การศึกษาวิจัย โดยท้องที่การบริหารส่วนตำบลลำโพ อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี มีเนื้อที่ทั้งสิ้น 12.03 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 7,520 ไร่ โดยมีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ต่าง ๆ ดังนี้ (ภาพที่ 1)

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลละหาร อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี

ทิศเหนือ ติดต่อกับ ตำบลคลองข่อย อำเภอปากเกร็ด จังหวัดปทุมธานี

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลละหาร อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี

ทิศใต้ ติดต่อกับตำบลละหาร อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี

## 4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการศึกษาตั้งแต่เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2567 – มีนาคม พ.ศ. 2568

## นิยามศัพท์

**ขยะมูลฝอย** หมายถึง ขยะมูลฝอยที่เกิดจากกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชน เช่น เศษอาหาร พลาสติก ใบไม้ เศษกระดาษ ฯลฯ

**การจัดการขยะมูลฝอย หมายถึง ขั้นตอนกระบวนการในการจัดการขยะมูลฝอยขององค์การบริหารส่วนตำบลลำโพ**

**องค์การบริหารส่วนตำบลลำโพ หมายถึง หน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับตำบลที่มีหน้าที่ดูแลพัฒนาชุมชนในพื้นที่ตำบลลำโพ  
ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา**

1. ทำให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลลำโพ อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี มีรูปแบบกระบวนการจัดการขยะมูลฝอยเป็นอย่างไร และปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อความสำเร็จในการจัดการจัดการขยะมูลฝอย
2. ทำให้ทราบถึงปัญหาในการจัดการขยะมูลฝอยและแนวทางการพัฒนาระบบการจัดการขยะมูลฝอยขององค์การบริหารส่วนตำบลลำโพ
3. สามารถนำการศึกษาครั้งนี้ในการจัดการขยะมูลฝอยขององค์การบริหารส่วนตำบลลำโพ อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี นำไปใช้ในการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่ข้างเคียงอื่น หรือจังหวัดอื่น

**แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง**

**แนวทางการจัดการขยะมูลฝอย**

วิธีการที่ช่วยลดปริมาณขยะได้ด้วยแนวคิด 5R ดังนี้ (กรมควบคุมมลพิษ, 2550)

1. R1 (Reduce) เป็นการลดปริมาณขยะที่อาจจะเกิดขึ้น เช่น การลดปริมาณการใช้บรรจุภัณฑ์ โดยเลือกใช้สินค้าที่บรรจุในบรรจุภัณฑ์ขนาดใหญ่แทนขนาดเล็กการเลือกใช้ผลิตภัณฑ์ที่มีความเป็นพิษต่อสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด การลดปริมาณขยะตั้งแต่ต้นทาง หลักง่าย ๆ ของการลดขยะ คือ ไม่จับจ่ายซื้อของที่เกินกว่าความจำเป็น โดยเฉพาะอาหารที่บริโภคไม่หมดจะเน่าเสียกลายเป็นขยะ
2. R2 (Repair) เป็นการนำมาแก้ไข นำวัสดุหรืออุปกรณ์ที่ชำรุดเสียหายมาซ่อมใช้ใหม่ ก่อนที่จะทิ้งเป็นขยะ การซ่อมแซมสิ่งต่าง ๆ ให้สามารถใช้งานได้อย่างยาวนานมาก

ขึ้น แทนที่จะ นำไปทิ้งไปในทันที เช่น เลือขาต ก็นำไปเย็บ คอมพิวเตอร์พัง ก็นำไปซ่อมแซม เป็นต้น

3. R3 (Reuse) เป็นการนำมาใช้ใหม่หรือเป็นการใช้ซ้ำ เช่น นำขวดกาแฟมาใส่น้ำตาล การใช้กระดาษพิมพ์ทั้งสองหน้า ซึ่งเป็นการพยายามใช้สิ่งของต่าง ๆ หลาย ๆ ครั้งก่อนที่จะทิ้งหรือ เลือกใช้ของใหม่ การนำกลับมาใช้ใหม่ ซึ่งในบริบทของอาหาร คือการบริจาคอาหารที่เหลือจาก การบริโภคให้กับผู้อื่นหรือผู้ที่ต้องการ โดยไม่ให้อาหารนั้นกลายเป็นขยะ ซึ่งปัจจุบันร้านอาหารและ ร้านค้าต่างๆ ประสบปัญหาเกี่ยวกับอาหารที่เหลือจำนวนมากและสุดท้ายต้องนำไปทิ้ง แต่ในมุม กลับกันอาหารที่เหลือนั้นก็จำเป็นสำหรับคนที่ขาดแคลนและต้องการ ดังนั้น การบริจาคให้กับผู้ที่ ขาดแคลนแทนการทิ้งไปอย่างสูญเปล่าจึงเป็นทางออกที่ดีกว่า

4. R4 (Recycle) การหมุนเวียนกลับมาใช้นำขยะมาแปรรูป ตามกระบวนการของแต่ละ ประเภท เพื่อนำกลับมาใช้ใหม่ การนำกลับไปใช้เพื่อการใช้งานอื่น กรณีนี้หมายถึงสร้างพลังงานทดแทน จากขยะ ซึ่งขณะนี้หลายประเทศได้ดำเนินการแล้ว

5. R5 (Reject) การหลีกเลี่ยงการใช้วัสดุที่ทำลายยาก หรือวัสดุที่ใช้ครั้งเดียวทิ้ง เช่น โฟม ปฏิเสธการใช้ผลิตภัณฑ์ที่ ย่อยสลายยาก การปฏิเสธ หรือไม่ใช้ของที่คิดว่าเป็นการทำลาย ทรัพยากร และสร้างมลพิษให้เกิดขึ้นกับสิ่งแวดล้อม และไม่เป็นภัยต่อสภาพความเป็นอยู่อาศัย ชุมชน เมือง และโลก เป็นต้น

### ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง “การจัดการขยะมูลฝอยขององค์การบริหารส่วนตำบลลำโพ อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี” เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยใช้วิธีการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) และการสัมภาษณ์เจาะลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

### แหล่งข้อมูล

3.2.1 ข้อมูลเอกสาร เป็นการรวบรวมข้อมูล และค้นคว้าจากเอกสาร ได้แก่ เอกสารจากหน่วยงานราชการ หรือเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการขยะมูลฝอย แหล่งกำเนิด ระบบการจัดการขยะมูลฝอย หรือแนวทางการพัฒนาระบบการจัดการขยะมูลฝอยขององค์การบริหารส่วนตำบลลำโพ

### 3.2.2 ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้อาศัยข้อมูลจาก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ซึ่งแบ่งออกเป็นสองกลุ่ม ดังนี้

1. ผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการ จำนวน 2 คน ได้แก่

- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลำโพ
- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

2. เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการเก็บขนขยะมูลฝอยขององค์การบริหารส่วนตำบลลำโพ ได้แก่

- นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ จำนวน 1 คน
- พนักงานเก็บขนขยะมูลฝอยขององค์การบริหารส่วนตำบลลำโพ จำนวน 1

คน

3.2.3 การสังเกต (Observation) เป็นการสังเกตที่ผู้วิจัยเฝ้าสังเกตอยู่วนนอกเกี่ยวกับ แหล่งกำเนิดขยะมูลฝอย เส้นทาง การเก็บขนขยะมูลฝอย วิธีการเก็บขนขยะมูลฝอย และการคัดแยกขยะมูลฝอยในครัวเรือน

### เครื่องมือที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาจากเอกสารจากหน่วยงานราชการเป็นหลัก ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม มีการบันทึกข้อมูลภาคสนาม เกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอยขององค์การบริหารส่วนตำบลลำโพ อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี โคนสร้างเครื่องมือและพัฒนาแบบสัมภาษณ์ โดยแบบสัมภาษณ์นำมาดัดแปลง

จากการศึกษาระบบการจัดการขยะมูลฝอยเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ของ  
กรณีการ ชูจันทร์ (2554) เพื่อให้เนื้อหาครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย แล้ว  
นำมาเรียบเรียงและจัดพิมพ์ทบทวนแบบสัมภาษณ์ไปใช้เก็บข้อมูล รายละเอียดดังต่อไปนี้

3.3.1 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เป็นการสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้างคำถามที่  
เป็นทางการและไม่เป็นทางการผสมผสานกัน เพื่อเป็นการเปิดกว้างในการเสนอความ  
คิดเห็นของผู้ตอบคำถาม และให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยการ  
สัมภาษณ์ประเด็นต่าง ๆ จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล มีการสัมภาษณ์ในประเด็นที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการ

1) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลำโพ สัมภาษณ์เรื่อง นโยบายในการ  
ดำเนินการจัดการขยะมูลฝอย และสภาพปัญหาหรืออุปสรรคในการดำเนินการจัดการ  
ขยะมูลฝอยและแนวทางการแก้ไขเกี่ยวกับระบบการจัดการขยะมูลฝอย

2) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วน  
ตำบลลำโพ สัมภาษณ์ในเรื่อง นโยบายในการดำเนินการจัดการขยะมูลฝอย และสภาพ  
ปัญหาหรืออุปสรรคในการดำเนินการจัดการขยะมูลฝอย และแนวทางการแก้ไขเกี่ยวกับ  
ระบบการจัดการขยะมูลฝอย

- แบบสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการเก็บขนขยะมูลฝอย

- นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ สัมภาษณ์เรื่องการดำเนินการเก็บ  
รวบรวมขยะมูลฝอย การจัดเก็บขยะมูลฝอย และสภาพปัญหาหรืออุปสรรคในการเก็บ  
ขนขยะมูลฝอย และแนวทางการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการเก็บขนขยะมูลฝอย

- เจ้าหน้าที่เก็บขนขยะมูลฝอยขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่  
พนักงานคัดแยกขยะมูลฝอย พนักงานขับรถ และพนักงานที่เก็บขนขยะมูลฝอย เป็นต้น  
สัมภาษณ์เรื่อง การเก็บขนขยะมูลฝอย และสภาพปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงานใน  
แต่ละขั้นตอน

3.3.2 การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม เป็นการสังเกตโดยการถ่ายรูปแหล่งกำเนิดขยะมูลฝอย และภาพถ่ายเส้นทางการเก็บขนขยะมูลฝอย วิธีการเก็บขนขยะมูลฝอย และการคัดแยกขยะมูลฝอยในครัวเรือน

### 3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษามีการเก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยนี้จะใช้ระยะเวลาทั้งหมด 2 เดือน ดังต่อไปนี้

1. ติดต่อขอนัดเวลาเข้าไปสัมภาษณ์ผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการ พนักงาน และเจ้าหน้าที่ ซึ่งเป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการศึกษาครั้งนี้ ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2568

2. นำเครื่องมือที่จะลงเก็บข้อมูลภาคสนาม โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการสัมภาษณ์ และการเก็บข้อมูลที่สำคัญในการศึกษาครั้งนี้และเก็บข้อมูลด้วยตนเอง มีการบันทึกเสียง และจดบันทึกเอกสาร ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2568

3. รวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์และการสังเกต ในเดือนกุมภาพันธ์ 2568

4. ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูลนั้น ๆ แล้วนำไปวิเคราะห์ภายในเดือนมีนาคม 2568

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมทั้งข้อมูลเอกสารและข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจะถูกถอดความ (Transcription) และนำมาวิเคราะห์เชิงพรรณนา เพื่อหาข้อสรุปเกี่ยวกับแหล่งกำเนิดขยะ ระบบการจัดการขยะมูลฝอยและแนวทางการพัฒนาระบบการจัดการขยะมูลฝอย สามารถนำมาวิเคราะห์เพื่อสรุปผลการวิจัยได้อย่างน่าเชื่อถือและตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาบทที่ 4 เพื่อนำเสนอผลการวิจัยที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยการตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้องของข้อมูล จัดหมวดหมู่ของข้อมูลตามประเด็นการศึกษา เพื่อให้เห็นองค์ประกอบต่าง ๆ



และแยกประเด็นให้เกิดความชัดเจนของการศึกษาการจัดการขยะมูลฝอย ซึ่งจะทำให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานและหาแนวทางจัดการขยะมูลฝอยที่เหมาะสมได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนำความคิดเห็นที่ได้จากการศึกษา มาสรุปเป็นความคิดเห็นแต่ละประเด็นและวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาเขียนเพื่อเชื่อมโยงให้ตรงกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่ออธิบายผลการศึกษา และให้ได้ข้อมูลในภาพรวมตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

### ผลการศึกษา

จากการศึกษา เรื่อง การจัดการขยะมูลฝอยขององค์การบริหารส่วนตำบลลำโพ อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแหล่งกำเนิดขยะมูลฝอย ระบบการจัดการขยะมูลฝอย และแนวทางการพัฒนาระบบการจัดการขยะมูลฝอยขององค์การบริหารส่วนตำบลลำโพ โดยเริ่มตั้งแต่แหล่งกำเนิดขยะมูลฝอย การเก็บขน และการกำจัดขยะมูลฝอย เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลปริมาณขยะมูลฝอยและการจัดการขยะมูลฝอย จากฐานข้อมูลองค์การบริหารส่วนตำบลลำโพ ซึ่งผู้วิจัยนำข้อมูลมาใช้ในการวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางในการจัดการขยะมูลฝอย แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. แหล่งกำเนิดขยะมูลฝอยขององค์การบริหารส่วนตำบลลำโพ
2. ระบบการจัดการขยะมูลฝอยขององค์การบริหารส่วนตำบลลำโพ
3. แนวทางการพัฒนาระบบการจัดการขยะมูลฝอยขององค์การบริหารส่วนตำบลลำโพ

ลำโพ

จากการจัดการขยะมูลฝอยขององค์การบริหารส่วนตำบลลำโพ นำข้อมูลมาวิเคราะห์จากการศึกษาเอกสารจากทางหน่วยงานราชการเป็นหลัก การสัมภาษณ์แบบเจาะลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 4 ราย และการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม แบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

- 4.1 แหล่งกำเนิดขยะมูลฝอยขององค์การบริหารส่วนตำบลลำโพ

การศึกษาแหล่งกำเนิดและประเภทขยะมูลฝอยของการบริหารส่วนตำบลลำโพ ตรวจสอบการคัดแยกประเภทขยะมูลฝอยที่มาจากแหล่งกำเนิดต่าง ๆ ได้แก่

1. เขตที่พักอาศัย (Domestic area) เป็นขยะมูลฝอยที่เกิดจากกิจกรรมประจำวันในการดำรงชีวิตตามบ้านเรือนของประชาชน ส่วนใหญ่แล้วเป็นขยะมาจากห้องครัว เช่น เศษอาหาร ผัก ผลไม้ กระดาษ พลาสติก แก้ว โลหะ เป็นต้น

2. เขตธุรกิจการค้า ตลาดสด (Commercial area) เป็นขยะมูลฝอยที่เกิดจากกิจกรรมประเภทธุรกิจทางการค้าขายของชุมชน ส่วนใหญ่ได้แก่ เศษสินค้าที่ไม่ต้องการ เน เศษอาหาร บรรจุกัมภ์พลาสติก กระดาษ เศษผัก ผลไม้ เป็นต้น

3. เขตสถานที่ราชการ สถาบันการศึกษา (Institutional area) เป็นขยะมูลฝอยที่เกิดจากกิจกรรมบริการของทางราชการ การเรียนการสอน ส่วนใหญ่เป็นพวกเศษกระดาษ พลาสติก นอกจากนี้อาจมีพวกของเสียอันตรายบางส่วนที่มาจากอาคารที่มีการเรียนการสอนทางด้านวิทยาศาสตร์ การแพทย์ หรือการเพาะเลี้ยงเชื้อ หรือมีสารเคมีประเภทอันตราย อาทิ โลหะหนัก สารเคมี เป็นต้น

4. เขตอุตสาหกรรม (Industrial area) เกิดขึ้นในบริเวณที่มีโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ ตั้งอยู่และมีการผลิตขยะมูลฝอยเกิดขึ้น ทั้งที่เกิดจากระบวนการผลิตโดยตรงและโดยอ้อม องค์ประกอบของมูลฝอยจะมีทั้งขยะมูลฝอยทั่วไปและของเสียอันตรายโดยลักษณะของของเสียอันตรายขึ้นอยู่กับประเภทอุตสาหกรรม

5. เขตเกษตรกรรม (Agricultural area) เกิดขึ้นในบริเวณเขตการเกษตรกรรมที่มีการเพาะปลูก หรือฟาร์มเลี้ยงสัตว์ ขยะมูลฝอยส่วนใหญ่เป็นสารอินทรีย์ที่พร้อมจะเน่าเสีย ย่อยสลายและส่งกลิ่นเหม็นรบกวน เช่น เศษผัก ผลไม้ หญ้า ฟาง สารเคมีเหลือใช้ เป็นต้น

#### 4.1.1 ประเภท และปริมาณของขยะมูลฝอย

ขยะมูลฝอย สามารถแบ่งตามลักษณะทางกายภาพได้เป็น 4 ประเภท ได้แก่ (กรมควบคุมมลพิษ, 2548)

4.1.1.1 ขยะย่อยสลาย (Compostable waste) คือ ขยะที่เน่าเสียแบบย่อยสลายได้เร็ว สามารถนำมาหมักเป็นปุ๋ยได้ เช่น เศษผัก เปลือกผลไม้ เศษอาหาร ใบไม้ เศษเนื้อสัตว์ เป็นต้น

4.1.1.2 ขยะรีไซเคิล (Recyclable waste) ของเสียบรรจุภัณฑ์ หรือวัสดุเหลือใช้ ซึ่งสามารถนำกลับมาใช้ประโยชน์ใหม่ได้ เช่น แก้ว กระดาษ พลาสติก กระป๋องเครื่องดื่ม เศษโลหะ อะลูมิเนียม ยางรถยนต์ เป็นต้น

4.1.1.3 ขยะอันตราย (Hazardous waste) คือ ขยะที่องค์ประกอบหรือปนเปื้อนวัตถุอันตรายชนิดต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ วัตถุระเบิด วัตถุไวไฟ วัตถุออกซิไดซ์ วัตถุมีพิษ วัตถุที่ทำให้เกิดโรค วัตถุกัมมันตรังสี วัตถุที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพันธุกรรม ฯ หรือทรัพย์สินหรือสิ่งแวดลอม เช่น ถ่านไฟฉาย หลอดฟลูออเรสเซนต์ แบตเตอรี่ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ภาชนะบรรจุสารกำจัดศัตรูพืช กระป๋องสเปรย์บรรจุสีหรือสารเคมี เป็นต้น

4.1.1.4 ขยะทั่วไป (General waste) คือ ขยะประเภทอื่นนอกเหนือจากขยะย่อยสลาย ขยะรีไซเคิล และขยะอันตราย มีลักษณะที่ย่อยสลายยากและไม่คุ้มค่าสำหรับการนำกลับมาใช้ประโยชน์ใหม่ เช่น ห่อพลาสติกใส่ขนม ถุงพลาสติกบรรจุผงซักฟอก พลาสติกห่อลูกอม ซองบะหมี่กึ่งสำเร็จรูป ถุงพลาสติกเบือเศษอาหาร โฟมเบือนอาหาร ฟอยล์เบือนอาหาร เป็นต้น

แหล่งกำเนิดและประเภทขยะมูลฝอยขององค์การบริหารส่วนตำบลลำโพ โดยลงพื้นที่ประเมินและคัดแยกประเภทขยะมูลฝอย จำนวน 2 ครั้ง แต่ละแหล่งกำเนิด พบว่าแหล่งกำเนิดที่มีปริมาณขยะมูลฝอยเฉลี่ยมากที่สุด คือ โรงงานอุตสาหกรรม รองลงมาได้แก่ หมู่บ้านจัดสรร ชุมชน ตลาด โรงเรียน วัด สถานที่ราชการ สถานที่จำหน่ายอาหาร สถานที่สะสมอาหาร และร้านสะดวกซื้อ ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยของปริมาณขยะมูลฝอยที่จัดเก็บได้ในแต่ละแหล่งเท่ากับ 25.60, 20.56, 15.57, 10.55, 8.56, 8.26, 6.45, 5.96, 4.87 และ 3.55 กิโลกรัมตามลำดับ

ปริมาณขยะมูลฝอยขององค์การบริหารส่วนตำบลลำโพง จากข้อมูลปริมาณขยะมูลฝอยขององค์การบริหารส่วนตำบลลำโพง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2565 – 2567 พบว่าในปี พ.ศ. 2567 มีปริมาณขยะมูลฝอยมากที่สุด เท่ากับ 7,322.37 ตัน รองมาได้แก่ปี พ.ศ. 2566 และ 2565 มีปริมาณ เท่ากับ 6,990.53 ตัน และ 6,830.66 ตัน ตามลำดับ ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาปริมาณขยะมูลฝอยในแต่ละปี พบว่ามีปริมาณขยะมูลฝอยเพิ่มขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2566 เนื่องจากในปี พ.ศ. 2566 ได้เกิดการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 2019 ทำให้ประชาชนมีการเปลี่ยนแปลงการวิถีชีวิตที่มีการทำงานหรืออาศัยอยู่ที่บ้านเพิ่มมากขึ้นตามแนวทาง มาตรการ และระเบียบการปฏิบัติของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทำให้ส่งผลมีการผลิตขยะมูลฝอยในครัวเรือนเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย

ปริมาณจำนวนประชากรในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลลำโพงตั้งแต่ปี พ.ศ. 2565 – 2567 มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นในทุก ๆ ปี จะสอดคล้องกับปริมาณขยะมูลฝอยที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในทุก ๆ ปี เช่นเดียวกัน โดยในปี 2566 – 2567 มีจำนวนประชากรเท่ากับ 158,376 และ 178,429 คน และมีการอัตราการเกิดขยะมูลฝอยเฉลี่ยต่อวันเท่ากับ 19.42 และ 20.34 ตันต่อวัน

อัตราการเกิดขยะมูลฝอย ในการศึกษาอัตราการเกิดขยะมูลฝอยขององค์การบริหารส่วนตำบลลำโพง โดยใช้ข้อมูลประชากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลำโพง ในปี 2567 พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลลำโพงมีประชากรในปี พ.ศ. 2567 เท่ากับ 178,429 คน เมื่อนำมาวิเคราะห์ร่วมกับปริมาณขยะมูลฝอยที่เกิดขึ้นในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลลำโพง อยู่ที่ 7,322.37 โดยจะคิดเป็นอัตราการเกิดขยะมูลฝอยในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลลำโพงเฉลี่ยเท่ากับ 1.23 กิโลกรัมต่อคนต่อวัน

ส่วนด้านปัญหาที่พบในปัจจุบัน คือ เนื่องจากตำบลลำโพงเป็นบริบทที่ถึงเมืองและถึงชุมชนมีประชากรทั้งในพื้นที่และประชากรแฝงเข้ามาอยู่ในพื้นที่เป็นจำนวนมากจึงยากต่อการรณรงค์และการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เมื่อประชากรมีมากก็ทำให้เกิดขยะมูลฝอยมากตามไปด้วย อีกทั้งผู้ที่ยังขาดจิตสำนึกในการทิ้ง ส่งผลให้มีการทิ้งขยะล้นและนำไปทิ้งตามข้างทาง ส่งผลให้ตักล้างตามที่ต่าง ๆ และสกปรกในบริเวณข้างทาง

## 4.2 ระบบการจัดการขยะมูลฝอยขององค์การบริหารส่วนตำบลลำโพ

ในการจัดการขยะมูลฝอยที่ดีและมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจ ส่วนประกอบที่สำคัญของระบบการจัดการขยะมูลฝอย โดยขั้นตอนการจัดการขยะมูลฝอยในชุมชนตั้งแต่การเกิดขยะมูลฝอยจนถึงการกำจัดขั้นสุดท้าย ดังนี้

### 1. การเกิดขยะมูลฝอย

ขยะมูลฝอยเกิดจากกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน มีการทิ้งสิ่งของหรือวัสดุต่าง ๆ ที่ไม่ใช่แล้วในภาชนะ เก็บกักเพื่อรอการเก็บรวบรวมและกำจัดต่อไป การเกิดมูลฝอยเป็นส่วนประกอบที่สำคัญลำดับแรกของ ระบบการจัดการขยะมูลฝอย

### 2. การจัดการ การคัดแยกและการเก็บกัก ณ แหล่งกำเนิดขยะมูลฝอย

การจัดการและติดตั้งถังขยะ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลลำโพได้ดำเนินการจัดการซื้อถังรองรับขยะมูลฝอยชนิดมีล้อ ความจุขนาด 120 ลิตร และ 240 ลิตร เพื่ออำนวยความสะดวกในการทิ้งขยะของประชาชนและเพิ่มประสิทธิภาพในการเก็บขนขยะ และการดำเนินการในส่วนนี้เป็นหน้าที่ของประชาชนหรือผู้ก่อเกิดขยะมูลฝอย เป็นการเตรียม ขยะมูลฝอยที่เกิดขึ้นก่อนที่จะเก็บกักลงในภาชนะเก็บกักหรือถังรองรับขยะมูลฝอย เช่น การใส่ถุงพลาสติก มัดปากถุง และการเคลื่อนย้ายขยะมูลฝอยจากที่เก็บกักไปยังจุดที่รถขนขยะมูลฝอยมาเก็บรวบรวม การคัดแยก ขยะมูลฝอยที่แหล่งกำเนิดเป็นอีกขั้นตอนที่สำคัญ

### 3. การเก็บรวบรวม

การรวบรวมขยะมูลฝอยจากภาชนะเก็บกักจากแต่ละแหล่งกำเนิดไปยังยานพาหนะหรือ รถเก็บขนขยะมูลฝอย การเก็บรวบรวมนี้มีการจัดการที่ยุ่งยากซับซ้อนในการจัดการจำเป็นต้องใช้ความรู้ทางวิชาการ การพิจารณาถึงความจำเป็นหรือความเหมาะสมของการจัดตั้งสถานีขนถ่ายขยะมูลฝอย การดำเนินการเป็นหน้าที่ของรัฐหรือหน่วยราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งทางองค์การบริหารส่วนตำบลลำโพ ไม่มีงบประมาณในการจัดตั้งสถานีขนถ่ายขยะมูลฝอย

### 4. การกำจัด

ขั้นตอนลำดับสุดท้ายของระบบจัดการขยะมูลฝอย เป็นการนำขยะมูลฝอยที่รวบรวมมาและไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อีกต่อไป รวมถึงขยะมูลฝอยที่ผ่านการแปรสภาพแล้วมากำจัดเพื่อป้องกัน ปัญหาหรือผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น การกำจัดขยะมูลฝอยที่ถูกหลักวิชาการในปัจจุบัน ได้แก่ การฝังกลบ อย่างถูกหลักสุขาภิบาล การเผาในเตาเผาและการหมักทำปุ๋ย สำหรับวิธีการกองทิ้งบนพื้นดิน การเผาในที่แจ้ง และการทิ้งในทะเล ถือว่าเป็นวิธีการที่ไม่ถูกหลักวิชาการ เมื่อพิจารณาตามส่วนประกอบสำคัญในระบบ การจัดการขยะมูลฝอย วิธีการเผาในเตาเผาและการหมักทำปุ๋ยอาจจัดเป็นการแปรสภาพขยะมูลฝอย เนื่องจาก การเผาในเตาเผามีขยะมูลฝอยที่แปรสภาพเป็นเถ้าหลงเหลืออยู่ต้องนำไปกำจัดต่อไป ส่วนการหมักปุ๋ย จำเป็นต้องคัดแยกเฉพาะขยะมูลฝอยที่มีคุณสมบัติหมักทำปุ๋ยได้ ทำให้มีขยะมูลฝอยที่ไม่มีคุณสมบัติหลงเหลืออยู่จำเป็นต้องนำไปกำจัดต่อไป ซึ่งวิธีการกำจัดขยะมูลฝอยที่หลงเหลืออยู่ดังกล่าวคือการฝังกลบ อย่างถูกหลักสุขาภิบาล ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า การฝังกลบอย่างถูกหลักสุขาภิบาลสามารถกำจัดขยะมูลฝอย ได้สมบูรณ์ หรือเป็นการกำจัดขั้นสุดท้ายอย่างแท้จริง

การกำจัดขยะมูลฝอยในชุมชน เป็นขั้นตอนสุดท้ายของระบบการจัดการขยะมูลฝอย วิธีการกำจัดที่ถูกหลักวิชาการในปัจจุบัน ได้แก่ การหมักทำปุ๋ย (Composting) การเผาในเตาเผา (Incineration) และการฝังกลบอย่างถูกหลักสุขาภิบาล (Sanitary Landfill) ซึ่งการพิจารณาเลือกวิธีการกำจัดขึ้นอยู่กับปริมาณและองค์ประกอบของขยะมูลฝอยที่ตั้งและขนาดพื้นที่ของสถานที่กำจัด ค่าใช้จ่ายในการลงทุนและการดำเนินการนำผลผลิตจากการกำจัดขยะมูลฝอยไปใช้ประโยชน์ ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ รวมถึงความร่วมมือและการยอมรับของประชาชน

#### 4.3 แนวทางการพัฒนาระบบการจัดการขยะมูลฝอยขององค์การบริหารส่วนตำบลลำโพง การอภิปรายผล

ปริมาณและอัตราเกิดขยะมูลฝอย ในการเกิดขยะมูลฝอยปี พ.ศ. 2567 องค์การบริหารส่วนตำบลลำโพงมีประชากรเท่ากับ 178,429 คน เมื่อนำมาวิเคราะห์ร่วมกับ

ปริมาณขยะมูลฝอยที่เกิดขึ้นในพื้นที่ตำบลลำโพ จำนวน 7,322.40 ตันต่อปี โดยคิดเป็น อัตราการเกิดขยะมูลฝอยในเขตตำบลลำโพ เฉลี่ยเท่ากับ 1.23 กิโลกรัมต่อคนต่อวัน ซึ่ง อัตราการเกิดขยะมูลฝอยดังกล่าวมากกว่าอัตราค่าเฉลี่ยการเกิดขยะมูลฝอยของประเทศที่ 1.12 กิโลกรัมต่อคนต่อวัน ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลลำโพจึงมีการรณรงค์ ส่งเสริม และให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอย เพื่อทำให้เกิดการปริมาณการผลิต ขยะมูลฝอยโดย พิชิตี สกุลพราหมณ์ (2531) (อ้างถึงใน ญัตติกฎบัตร อินสมเชื้อ, 2565) ให้ แนวทางในการลดขยะมูลฝอยจากครัวเรือน ดังนี้

1. รณรงค์ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการลดการผลิตขยะมูลฝอยในแต่ละวัน

- ลดการทิ้งบรรจุภัณฑ์โดยการใช้สินค้าชนิดเติมใหม่ เช่น ผงซักฟอก น้ำยา ล้างจาน น้ำยาทำความสะอาด และถ่านไฟฉายชนิดชาร์จใหม่ เป็นต้น

- เลือกใช้สินค้าที่มีคุณภาพ มีหีบบรรจุภัณฑ์น้อย อายุการใช้งานยาวนาน และตัวสินค้าไม่เป็นมลพิษ

- ลดการใช้วัสดุกำจัดยาก เช่น โฟมบรรจุอาหารและถุงพลาสติก

2. จัดระบบการรีไซเคิล หรือการรวบรวมเพื่อนำไปสู่การแปรรูปเพื่อใช้ใหม่

- รณรงค์ให้ประชาชนแยกของเสียนำกลับมาใช้ใหม่ เช่น ให้นำกระดาษ พลาสติก และโลหะ ไปใช้ซ้ำ ขาย หรือรีไซเคิล ส่วนขยะมูลฝอยเศษอาหาร ให้นำมา หมักทำปุ๋ยในรูปปุ๋ยน้ำหรือปุ๋ยหมักเพื่อใช้ในชุมชน

- จัดระบบที่เอื้อต่อการทำขยะมูลฝอยรีไซเคิล เช่น จัดภาชนะ (ถุงหรือ ถัง) แยกประเภทขยะมูลฝอยที่ชัดเจนและเป็นมาตรฐาน

- จัดระบบบริการเก็บ เช่น การจัดเก็บแบ่งเวลาการเก็บตามประเภทขยะ มูลฝอย การจัดกลุ่มประชาชนที่มีอาชีพรับซื้อของเก่าให้ช่วยเก็บขยะมูลฝอยรีไซเคิลใน รูปของการรับซื้อโดยการแบ่งพื้นที่ในการจัดเก็บและกำหนดเวลาให้เหมาะสม ประสานงานกับร้านค้าที่รับซื้อของเก่าที่มีอยู่ในพื้นที่หรือพื้นที่ใกล้เคียงในการรับซื้อ ขยะมูลฝอยรีไซเคิล และจัดระบบตามแหล่งการเกิดขยะมูลฝอยขนาดใหญ่ เช่น ตลาด โรงเรียน สถานที่ราชการ ร้านสะดวกซื้อ เป็นต้น

- จัดกลุ่มอาสาสมัครหรือชมรมหรือนักเรียนให้มีกิจกรรมหรือโครงการนำขยะมูลฝอยกลับมาใช้ใหม่

- จัดตั้งศูนย์รีไซเคิล คัดแยกขยะมูลฝอยซึ่งสามารถจะรองรับจากชุมชนใกล้เคียงหรือรับซื้อจากประชาชนโดยตรง ซึ่งอาจจะให้เอกชนลงทุนหรืออาจให้สัมปทานกับเอกชน

สรุป คือ การศึกษาเกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอยในตำบลลำโพเผยให้เห็นถึงปัญหาหลักที่เกิดจากการเพิ่มขึ้นของประชากรและการขาดจิตสำนึกในการทิ้งขยะอย่างถูกต้อง ส่งผลให้เกิดขยะล้นถังและตกค้างในพื้นที่ต่าง ๆ นอกจากนี้ยังมีการขาดความรู้เกี่ยวกับการคัดแยกขยะในระดับครัวเรือน ทำให้ขยะถูกทิ้งรวมกัน ส่งผลให้เกิดความสกปรกและกลิ่นเหม็นในบริเวณรอบข้าง ซึ่งเป็นภาระให้กับหน่วยงานที่รับผิดชอบในการเก็บขนขยะและทำให้เกิดค่าใช้จ่ายสูงขึ้น ในด้านการเก็บขนและกำจัดขยะมูลฝอยพบว่าปัญหาการเก็บขนที่ไม่ทั่วถึงและไม่สอดคล้องกับปริมาณขยะที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดการตกค้างของขยะในพื้นที่ นอกจากนี้ยังมีการขาดการคัดแยกขยะก่อนการกำจัด ส่งผลให้บ่อฝังกลบเต็มอย่างรวดเร็ว การศึกษาแสดงให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนในการลดปริมาณขยะและการคัดแยกขยะก่อนทิ้งเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องได้รับการส่งเสริม แนวทางการพัฒนาระบบการจัดการขยะมูลฝอยในตำบลลำโพควรเน้นการรณรงค์ให้ประชาชนมีจิตสำนึกในการลดปริมาณขยะ โดยการส่งเสริมหลัก 7Rs และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการขยะ นอกจากนี้ยังควรมีการสร้างความร่วมมือจากประชาชนในการเก็บขนและกำจัดขยะ โดยการใช้วิธี 3R เพื่อให้การจัดการขยะมีประสิทธิภาพและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

### ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการจัดการขยะมูลฝอยขององค์การบริหารส่วนตำบลลำโพ อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนในระดับครัวเรือนยังไม่มีส่วนร่วมในการจัดการขยะมูลฝอยเท่าที่ควร ผู้วิจัยจึงนำเสนอข้อเสนอแนะ ดังนี้



1. องค์การบริหารส่วนตำบลลำโพ ควรมีการสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการคัดแยกขยะมูลฝอยอย่างเป็นจริงเป็นจัง และควรมีการประชาสัมพันธ์และสื่อสารถึงแนวทางและประโยชน์ในการคัดแยกขยะมูลฝอยให้ทั่วถึงมากยิ่งขึ้น

2. องค์การบริหารส่วนตำบลลำโพ ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอยที่ครบวงจรมากขึ้น และควรมีแผนการจัดการขยะมูลฝอยที่ครอบคลุมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในระยะยาว

3. ควรจัดทำแผนการส่งเสริมและการคัดแยกขยะมูลฝอยที่ต้นทางให้กับประชาชนในตำบล เช่น การจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการคัดแยกอย่างถูกวิธี รวมถึงแจกจ่ายถังขยะที่ใช้ในการแยกประเภทของขยะ

4. ควรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการขยะมูลฝอย เช่น การใช้เครื่องจักรที่ช่วยในการคัดแยกขยะมูลฝอยแบบอัตโนมัติ หรือการใช้ระบบออนไลน์ในการติดตามการเก็บขยะในแต่ละพื้นที่

5. ควรมีการจัดโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมความรู้ด้านการจัดการขยะมูลฝอยในโรงเรียน เช่น การจัดอบรมให้กับนักเรียนเกี่ยวกับการคัดแยกขยะมูลฝอยและผลกระทบจากขยะที่ถูกจัดการ

6. ควรมีการจัดการขยะอันตราย เช่น แบตเตอรี่ หรือขยะอิเล็กทรอนิกส์ในพื้นที่ โดยการจัดตั้งจุดเก็บขยะประเภทนี้เพื่อให้มีการนำไปกำจัดอย่างปลอดภัย

#### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาและประเมินผลกระทบจากการจัดการขยะมูลฝอยในเชิงลึก ไม่ว่าจะเป็นผลกระทบทางสิ่งแวดล้อม เช่น มลพิษทางน้ำหรือทางอากาศ หรือผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชน

2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ในการคัดแยกขยะมูลฝอย การนำขยะรีไซเคิล และการทำกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวข้องกับการจัดการขยะ เช่น การตั้งกลุ่มหรือโรงการการชุมชนในการจัดการขยะมูลฝอย

3. ควรศึกษาถึงทัศนคติของประชาชนในระดับครัวเรือนถึงการมีส่วนร่วมในการจัดการขยะมูลฝอย

4. ควรมีการศึกษาพฤติกรรมในการจัดการขยะมูลฝอยของกลุ่มประชาชนแฝง เช่นกลุ่มแรงงานต่างด้าว

5. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของขยะมูลฝอยที่มีผลต่อประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลลำโพ อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี

### เอกสารอ้างอิง

กรมควบคุมมลพิษ. (2547) *การจัดการขยะมูลฝอยอย่างครบวงจร คู่มือสำหรับผู้บริหาร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

\_\_\_\_\_. (2550) *คู่มือประชาชนเพื่อการลด และใช้ประโยชน์ขยะมูลฝอย*.

กรุงเทพฯ: รุ่งศิลป์การพิมพ์. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

\_\_\_\_\_. (2564) *รายงานสถานการณ์ขยะมูลฝอยของประเทศไทย ปี 2564*. ส่วนพัฒนาและบริหารระบบสารสนเทศ, ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.

กัณชนิก กานต์ธนกุล. (2559). *การจัดการขยะมูลฝอยของชุมชนในเขตเทศบาลตำบลบางใหญ่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ มหาวิทยาลัยบูรพา.

กิมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณัฐภัตสร อินสมเชื้อ. (2556). *การศึกษาแนวทางการจัดการขยะมูลฝอยเขตเทศบาลนครลำปาง*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

พิชิต สกุลพราหมณ์ (2531). *การสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม*. กรุงเทพฯ : มหาลัยมหิดล.

องค์การบริหารส่วนตำบลลำโพ. (2566). ค้นเมื่อ 17 กุมภาพันธ์ 2568, จาก

<https://www.lumpo.go.th/public/>

# การศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางในการปรับปรุงสวัสดิภาพและ สวัสดิการของทหารกองประจำการในปัจจุบัน

## Study of the Current Conditions, Problems and Guidelines for Improving the Welfare and Well-Being of Conscripted Soldiers

วิทยา สังขบุญชู\*

### บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางในการปรับปรุงสวัสดิภาพและสวัสดิการของทหารกองประจำการในประเทศไทย โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed-Methods Research) ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณประกอบด้วยทหารกองประจำการจำนวน 400 นาย โดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพได้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มตัวอย่าง 4 กลุ่ม ได้แก่ ทหารกองประจำการ อดีตทหารกองประจำการ นายทหารผู้บังคับบัญชา และผู้เชี่ยวชาญด้านนโยบายสวัสดิการทหาร

ผลการศึกษาพบว่า ด้านสภาพของสวัสดิการ ทหารกองประจำการมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเฉพาะสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลที่เข้าถึงได้สะดวกและมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ยังพบปัญหาเกี่ยวกับค่าตอบแทน การเบิกจ่ายค่าเช่า และคุณภาพของที่พักอาศัยที่ไม่เพียงพอ นอกจากนี้ ยังมีข้อจำกัดด้านการสื่อสารข้อมูลสวัสดิการ รวมถึงการเตรียมความพร้อมด้านอาชีพหลังปลดประจำการ

การศึกษานี้เปรียบเทียบกับระบบสวัสดิการทหารในต่างประเทศ เช่น เกาหลีใต้ อิสราเอล ฟินแลนด์ เยอรมนี และสวีเดน พบว่าประเทศเหล่านี้มีการจัดสวัสดิการแบบองค์รวม ครอบคลุมถึงการสนับสนุนหลังปลดประจำการและครอบครัวของทหารอย่างเป็นระบบ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายจึงเสนอให้มีการปรับปรุงค่าตอบแทน

\*นักศึกษาลัทธิรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารรัฐกิจและกฎหมาย คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

และระบบเบียดเบียน การพัฒนาที่พัวพันและสิ่งอำนวยความสะดวก การให้ข้อมูล  
สวัสดิการอย่างโปร่งใส รวมถึงการจัดอบรมอาชีพและสนับสนุนหลังปลดประจำการ  
อย่างต่อเนื่อง

**คำสำคัญ :** สวัสดิการทหาร, ทหารกองประจำการ, คุณภาพชีวิต, ระบบเปรียบเทียบ,  
นโยบายสาธารณะ

### ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยมีประวัติศาสตร์อันยาวนานเกี่ยวกับบทบาทของทหารในการรักษา  
เอกราชและอธิปไตยของชาติ ทหารไทยมีหน้าที่สำคัญในการปกป้องดินแดนจาก  
ภัยคุกคามทั้งภายในและภายนอกประเทศ โดยเฉพาะในอดีตที่ประเทศไทยต้องเผชิญกับ  
การรุกรานจากประเทศเพื่อนบ้าน และชนกลุ่มน้อยตามแนวชายแดน ซึ่งพยายามเข้ามา  
ยึดครองพื้นที่ของไทย ทหารจึงมีบทบาทหลักในการรักษาความมั่นคงของประเทศ  
ปกป้องอาณาเขต และป้องกันไม่ให้ผู้ใดล่วงล้ำเข้ามาครอบครองดินแดนไทย นอกจาก  
การปกป้องอธิปไตยแล้ว ทหารยังมีบทบาทสำคัญในการรักษาความสงบเรียบร้อย  
ภายในประเทศ โดยทำหน้าที่สนับสนุนหน่วยงานภาครัฐในด้านความมั่นคง การบรรเทา  
สาธารณภัย และการช่วยเหลือประชาชนในภาวะฉุกเฉิน เช่น การบรรเทาผลกระทบจาก  
ภัยธรรมชาติและวิกฤตการณ์ต่าง ๆ นอกจากนี้ กองทัพยังมีบทบาทในการพัฒนา  
โครงสร้างพื้นฐานของประเทศ เช่น การก่อสร้างถนน สะพาน และระบบสาธารณูปโภค  
ในพื้นที่ทุรกันดาร รวมถึงการสนับสนุนโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

**ทหารกองประจำการ** หรือที่เรียกกันโดยทั่วไปว่า “**ทหารเกณฑ์**” เป็นกำลังพล  
สำคัญที่สนับสนุนการดำเนินงานของกองทัพในหลายมิติ ไม่ว่าจะเป็นด้านการรักษา  
ความมั่นคงของชาติ การปฏิบัติการกิจเฉพาะทาง และการช่วยเหลือประชาชนในภาวะ  
วิกฤติ ทหารกองประจำการมีบทบาทหลักในฐานะกำลังพลสนับสนุน ซึ่งทำหน้าที่ทั้งใน  
ภาคสนาม และงานด้านบริหารของกองทัพ บางส่วนอาจได้รับมอบหมายให้ดูแลความ  
มั่นคงชายแดน ป้องกันภัยคุกคามจากภายนอก หรือสนับสนุนหน่วยงานความมั่นคง

ภายในประเทศ นอกจากนี้ ทหารกองประจำการยังมีบทบาทสำคัญในงานบรรเทาสาธารณภัย เช่น การช่วยเหลือผู้ประสบอุทกภัย ไฟป่า และภัยพิบัติต่าง ๆ อีกทั้ง ยังมีส่วนร่วมในโครงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เช่น การก่อสร้างถนน สะพาน หรือระบบสาธารณูปโภคในพื้นที่ห่างไกล ซึ่งช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนและส่งเสริมบทบาทของกองทัพในการพัฒนาประเทศ

สวัสดิภาพและสวัสดิการของทหารกองประจำการเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ขวัญกำลังใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำลังพลในกองทัพ ในหลายประเทศทั่วโลก สวัสดิการของทหารกองประจำการได้รับการพัฒนาให้เหมาะสมกับสภาพสังคมและเศรษฐกิจ เช่น การจัดสรรค่าตอบแทนที่เหมาะสม สวัสดิการด้านสุขภาพ และการสนับสนุนทางสังคม แม้ทหารกองประจำการจะเป็นกำลังสำคัญของกองทัพไทย แต่ประเด็นเกี่ยวกับ สวัสดิภาพและสวัสดิการของทหารยังคงเป็นที่ถกเถียงและมีข้อจำกัดในหลายด้าน ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ขวัญกำลังใจ และประสิทธิภาพของทหารในการปฏิบัติหน้าที่ โดยสามารถแบ่งออกเป็น 5 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1) สภาพความเป็นอยู่ 2) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 3) โอกาสในการพัฒนาทักษะและอาชีพ 4) สุขภาพจิตและแรงกดดัน ทางจิตใจ และ 5) ความมั่นคงหลังปลดประจำการ ดังนี้

**1. สภาพความเป็นอยู่ของทหารกองประจำการ** เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตและขวัญกำลังใจของกำลังพล ในหลายกรณีพบว่า ที่พักอาศัยในค่ายทหารมีความคับแคบและไม่เพียงพอ ทำให้ทหารจำนวนมากต้องพักอาศัยในสภาพแวดล้อมที่แออัด ขาดความสะดวกสบาย และไม่เอื้อต่อการดำรงชีวิตประจำวัน เช่น ห้องน้ำ ห้องอาบน้ำ และพื้นที่พักผ่อน ยังมีข้อจำกัด ส่งผลให้เกิดความเครียดและความไม่พึงพอใจในหมู่ทหารเกณฑ์ อีกประเด็นหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับสภาพความเป็นอยู่คือ โภชนาการและสุขอนามัย แม้ว่ากองทัพจะมีระบบจัดหาอาหารสำหรับทหารกองประจำการ แต่ในบางกรณียังพบปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพอาหารและปริมาณที่ไม่เพียงพอ ซึ่งอาจส่งผลต่อสุขภาพของทหารในระยะยาว

**2. ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ไม่เพียงพอ** ค่าตอบแทนของทหารกองประจำการเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ได้รับการวิพากษ์วิจารณ์อย่างมากในประเทศไทย ปัจจุบัน

ค่าตอบแทนของทหารกองประจำการอยู่ในระดับที่ค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับค่าครองชีพ ทำให้ทหารเกณฑ์จำนวนมากต้องพึ่งพาการสนับสนุนจากครอบครัว นอกจากนี้ทหารบางนายยังต้องรับภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มเติม เช่น ค่าเดินทางกลับภูมิลำเนา ค่ารักษาพยาบาลที่อยู่นอกเหนือสิทธิประโยชน์ที่กองทัพครอบคลุม และค่าใช้จ่ายส่วนตัวในค่ายทหาร

**3. ขาดโอกาสในการพัฒนาทักษะและอาชีพหลังปลดประจำการ** แม้ว่ากองทัพไทยจะมีโครงการฝึกอบรมทักษะให้กับทหารกองประจำการ แต่ยังพบว่าหลักสูตรฝึกอบรมเหล่านี้ ขาดความสอดคล้องกับตลาดแรงงาน ทำให้ทหารที่ปลดประจำการออกไปยังคงเผชิญกับปัญหาการว่างงาน หรือได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่าที่ควรจะเป็น ปัญหานี้ส่งผลให้ทหารบางส่วนรู้สึกว่าการเป็นทหารกองประจำการไม่ใช่โอกาสในการพัฒนา แต่เป็นเพียงการเสียเวลาในช่วงวัยทำงาน

**4. สุขภาพจิตและแรงกดดันทางจิตใจ** ระบบทหารกองประจำการมีลักษณะของการบังคับใช้วินัยที่เข้มงวดและการฝึกที่หนักหน่วง ซึ่งอาจส่งผลต่อสุขภาพจิตของทหาร ทหารเกณฑ์หลายคนต้องเผชิญกับ แรงกดดันจากผู้บังคับบัญชา การกลั่นแกล้ง และการถูกบังคับให้ทำงานหนักเกินไป ซึ่งในบางกรณีอาจนำไปสู่ภาวะซึมเศร้า หรือความเครียดสะสม กรณีที่รุนแรงกว่านั้นอาจนำไปสู่ การล่องละเมิดทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นปัญหาที่ได้รับความสนใจมากขึ้นในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา

**5. ความมั่นคงหลังปลดประจำการ** ทหารกองประจำการจำนวนมากต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนหลังปลดประจำการ โดยเฉพาะ การหางานทำที่มั่นคง ระบบของไทยยังไม่มีมาตรการรองรับที่มีประสิทธิภาพ เช่น โครงการช่วยเหลือด้านการจ้างงาน หรือโครงการสนับสนุนเงินทุนสำหรับการเริ่มต้นอาชีพ ส่งผลให้ทหารจำนวนมากต้องเผชิญกับปัญหาการว่างงาน หรือทำงานที่ไม่ได้ใช้ทักษะที่ได้รับจากการฝึกทหาร

จากปัญหาที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิภาพและสวัสดิการของทหารกองประจำการ ที่กล่าวมาข้างต้น ส่งผลกระทบโดยตรงต่อขวัญกำลังใจ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ และความมั่นคงของกองทัพในระยะยาว ในฐานะนายทหาร มีหน้าที่ในการบริหารจัดการกำลังพลและพัฒนาหน่วยงาน การดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่องนี้จึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก การทำวิจัยเกี่ยวกับ สวัสดิภาพและสวัสดิการของทหารกอง

ประจำการ มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร และการบริหารกำลังพลให้มีประสิทธิภาพ การศึกษาปัญหาในเชิงลึกจะช่วยให้สามารถ ยกย่องคุณภาพชีวิตของกำลังพล เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารองค์กร ลดปัญหาสุขภาพจิต และสร้างระบบรองรับหลังปลดประจำการ ซึ่งจะส่งผลดีต่อทั้งกำลังพล กองทัพ และความมั่นคงของประเทศในระยะยาว

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพ และปัญหาด้านสวัสดิภาพ และสิทธิของทหารกองประจำการในปัจจุบัน
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบด้านสวัสดิภาพ และสิทธิของทหารกองประจำการในต่างประเทศ
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงสวัสดิภาพและสวัสดิการของทหารกองประจำการ

### ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “การศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางในการปรับปรุงสวัสดิภาพและสวัสดิการของทหารกองประจำการ” มี ขอบเขตของการศึกษา ที่ชัดเจนเพื่อให้สามารถดำเนินการวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถแบ่งออกเป็น 4 ด้านหลัก ได้แก่

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ใช้กลุ่มตัวอย่างที่เกี่ยวข้องกับระบบทหารกองประจำการในประเทศไทย โดยพิจารณากลุ่มเป้าหมายดังต่อไปนี้:

1.1 กลุ่มทหารกองประจำการ ได้แก่ ทหารกองประจำการที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในค่ายทหารจากหลายพื้นที่ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนสถานการณ์จริง

1.2 กลุ่มอดีตทหารกองประจำการ ได้แก่ ทหารที่ปลดประจำการแล้ว เพื่อศึกษาประสบการณ์และปัญหาหลังปลดประจำการ

1.3 ผู้บังคับบัญชาและนายทหารที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการของทหารกองประจำการ และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายด้านสวัสดิการของกองทัพไทย

1.4 ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในกองทัพ ได้แก่ นักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญด้านความมั่นคงและการจัดการกำลังพล

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา มุ่งเน้นศึกษา สภาพ ปัญหา และแนวทางการปรับปรุง สวัสดิภาพ และสวัสดิการของทหารกองประจำการ โดยครอบคลุมหัวข้อหลักต่อไปนี้

2.1 สภาพปัจจุบันของสวัสดิภาพและสวัสดิการของทหารกองประจำการ ในประเทศไทย เช่น ที่พักอาศัยและสภาพแวดล้อมในค่ายทหาร ค่าตอบแทน และผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสุขภาพและประกันสังคม โอกาสในการพัฒนา ทักษะอาชีพและการศึกษาต่อ สุขภาพจิตและแรงกดดันในระบบทหารกองประจำการ

2.2 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสวัสดิภาพและสวัสดิการของทหาร กองประจำการ เช่น นโยบายของกองทัพและรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง โครงสร้างของระบบ ทหารกองประจำการและการบริหารสวัสดิการ ทศนคติและความคิดเห็นของทหาร กองประจำการต่อระบบที่มีอยู่

2.3 การเปรียบเทียบสวัสดิการของทหารกองประจำการระหว่างประเทศ ไทยและประเทศอื่น ได้แก่ วิเคราะห์แนวทางที่ประเทศอื่นใช้ในการบริหารสวัสดิการ ของทหารกองประจำการ ศึกษาความแตกต่างด้านสิทธิและสวัสดิการ เช่น ค่าตอบแทน การดูแลสุขภาพ และระบบสนับสนุนหลังปลดประจำการ

2.4 แนวทางปรับปรุงสวัสดิการของทหารกองประจำการในประเทศไทย เช่น การพัฒนานโยบายด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ การจัดทำโครงการฝึกอบรม ทักษะสำหรับทหารเกณฑ์ การเพิ่มมาตรการด้านสุขภาพจิตและความปลอดภัยในการ ปฏิบัติหน้าที่ แนวทางการสนับสนุนหลังปลดประจำการ

3. ขอบเขตด้านระยะเวลาศึกษาสภาพปัจจุบันของสวัสดิการทหารกองประจำการ โดย กำหนดช่วงเวลาดำเนินการข้อมูลย้อนหลังประมาณ 5-10 ปี เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ แนวโน้มของปัญหาได้ชัดเจน และพิจารณาข้อมูลปัจจุบันเพื่อเสนอแนวทางที่เหมาะสม

## นิยามศัพท์เฉพาะ

### 1. สภาพและปัญหา (Condition and Issues)



**"สภาพ"** หมายถึง ลักษณะ ปัจจัย หรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับทหารกองประจำการในปัจจุบัน ซึ่งอาจรวมถึงโครงสร้างองค์กร สภาพแวดล้อมในค่ายทหาร ระบบการทำงาน และนโยบายที่มีผลต่อทหารกองประจำการ

**"ปัญหา"** หมายถึง อุปสรรค ข้อจำกัด หรือข้อบกพร่องที่ส่งผลกระทบต่อทหารกองประจำการในด้านสวัสดิภาพและสวัสดิการ ซึ่งอาจเกิดจากการบริหารจัดการ การขาดแคลนทรัพยากร หรือปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพของทหาร

**2. ทหารกองประจำการ** หมายถึง ทหารเกณฑ์ หรือบุคคลที่ได้รับหมายเรียกให้เข้ารับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ซึ่งต้องเข้าประจำการตามระยะเวลาที่กำหนด (โดยทั่วไปคือ 1-2 ปี) และปฏิบัติหน้าที่ภายในกองทัพในฐานะกำลังพลสนับสนุน ทหารกองประจำการมีบทบาทในการฝึกภาคสนาม การรักษาความมั่นคง การบรรเทาสาธารณภัย และภารกิจสนับสนุนอื่น ๆ ภายใต้คำสั่งของผู้บังคับบัญชาหรือทหารเกณฑ์ คือ บุคคลที่ได้รับราชการเป็นทหารเกณฑ์ ก็จะมีตำแหน่งเป็น “พลทหาร” ถือได้ว่าเป็นผู้มียศต่ำที่สุดในกองทัพ

### 3. สวัสดิภาพและสวัสดิการ

**"สวัสดิภาพ"** (Well-being) หมายถึง ความปลอดภัย ความมั่นคงทางร่างกาย และจิตใจของทหารกองประจำการ ซึ่งรวมถึงสิทธิขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพภายใต้การปฏิบัติหน้าที่ในกองทัพ

**"สวัสดิการ"** (Welfare) หมายถึง สิทธิประโยชน์ที่กองทัพหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดให้กับทหารกองประจำการ เพื่อให้พวกเขามีคุณภาพชีวิตที่ดีและสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ค่าตอบแทนและเบี้ยเลี้ยง การรักษาพยาบาล และสวัสดิการสุขภาพ ที่พักอาศัยและโภชนาการ โอกาสทางการศึกษาและพัฒนาทักษะอาชีพ และสวัสดิการหลังปลดประจำการ

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการศึกษา

1. ด้านนโยบายและการบริหารกองทัพ ช่วยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถปรับปรุงและพัฒนาสวัสดิการของทหารกองประจำการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ เป็นแนวทางที่ทำให้ทหารมีสวัสดิการที่ดีขึ้น ลดความเครียด และเพิ่มขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

3. ด้านการพัฒนากำลังพล ส่งเสริมให้กองทัพสามารถรักษากำลังพลที่มีคุณภาพ และช่วยให้ทหารกองประจำการมีทักษะที่สามารถนำไปใช้ได้จริง

4. ด้านสังคมและประเทศชาติ ลดปัญหาสังคมที่เกี่ยวข้องกับทหารกองประจำการหลังปลดประจำการ และเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของกองทัพไทย

### แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางปรับปรุงสวัสดิภาพและสวัสดิการของทหารกองประจำการ สามารถอธิบายได้โดยอ้างอิง แนวคิดและทฤษฎี หลายด้านที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล การจัดการองค์กร และสวัสดิการสังคม ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิภาพและสวัสดิการ
2. แนวคิดและทฤษฎีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและแรงจูงใจ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทหารและระบบสวัสดิการทางทหาร
4. ข้อมูลทั่วไปของทหารกองประจำการ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษานี้ใช้ ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed-Methods Research) ซึ่งเป็นแนวทางที่รวมทั้ง การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เข้าด้วยกัน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและมีความน่าเชื่อถือมากขึ้น โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาตามลำดับต่อไปนี้

#### 1. รูปแบบของงานวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ สามารถแบ่งขั้นตอนการดำเนินการศึกษาออกเป็น 2 แบบ คือ

**1.1 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)** คือ การศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง (Documentary Research) เป็นการศึกษา และค้นคว้าข้อมูลจากหนังสือ ตำรา บทความ รายงานวิชาการต่าง ๆ ตลอดจนการศึกษา เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานของสวัสดิภาพและสวัสดิการทหารกองประจำการ โดยผู้ศึกษาได้แบ่งเป็นประเด็นต่างๆ รวมทั้งสรุปประเด็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ โดยเรียบเรียงข้อสรุปที่ได้ในเชิงพรรณนาในแต่ละประเด็น

**1.2 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)** คือ การสอบถามสภาพปัจจุบันของ สวัสดิภาพและสวัสดิการของทหารกองประจำการ และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสวัสดิภาพและสวัสดิการของทหารกองประจำการ รวมไปถึงแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงสวัสดิภาพและสวัสดิการของทหารกองประจำการ โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth interviewing) จากกลุ่มประชากรเป้าหมาย ซึ่งกำหนดประเด็นข้อคำถามหลักให้ครอบคลุมรายละเอียดที่จะนำมาประกอบการวิเคราะห์และประมวลผลการวิจัย โดยเป็นแนวคำถามปลายปิด ที่ให้ผู้ตอบสัมภาษณ์ตอบโดยใช้คำถามสั้นๆ

## **2.วิธีการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล**

### **2.1 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)**

การวิจัยเชิงคุณภาพเป็นกระบวนการศึกษาที่มุ่งเน้นการ เก็บรวบรวมข้อมูลที่ไม่ใช่ตัวเลข (Non-Numeric Data Collection) เพื่อให้ได้ ความเข้าใจเชิงลึก (In-depth Understanding) เกี่ยวกับพฤติกรรม ทักษะ ทักษะ ประสิทธิภาพ และมุมมองของผู้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะในกรณีที่ต้องการศึกษา บริบททางสังคม วัฒนธรรม และโครงสร้างเชิงนโยบาย ที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของสวัสดิการทหาร

#### **2.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

ประชากรหรือผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) ผู้ศึกษาได้ทำการ สัมภาษณ์แบบเจาะลึกจากประชากร จำนวน 4 กลุ่ม ประกอบด้วย

**กลุ่มที่ 1 ทหารกองประจำการ** เป็นกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจาก นโยบายสวัสดิการของกองทัพ สามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพจริง ในการรับ บริการสวัสดิการ เช่น ค่าตอบแทน การรักษาพยาบาล การดูแลสุขภาพความเป็นอยู่

**กลุ่มที่ 2** อดีตทหารกองประจำการ สามารถสะท้อนให้เห็นถึง ผลกระทบของระบบสวัสดิการต่อชีวิตหลังปลดประจำการ สามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับความเพียงพอของสวัสดิการหลังพ้นจากราชการ เช่น การสนับสนุนด้านอาชีพ และโอกาสทางเศรษฐกิจ

**กลุ่มที่ 3** นายทหารผู้บังคับบัญชา เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการสวัสดิการของทหารกองประจำการ สามารถให้มุมมองเชิงนโยบายเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านสวัสดิการของกองทัพ

**กลุ่มที่ 4** ผู้เชี่ยวชาญด้านนโยบายสวัสดิการทหาร เพื่อให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสวัสดิการที่เหมาะสม

**2.1.2 เครื่องมือวิจัยในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ** ที่ใช้ในการศึกษานี้เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้สามารถ เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงลึก (In-depth Data Collection) โดยเฉพาะในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสังเกตการณ์ (Observation) ซึ่งเป็นเทคนิคหลักของการวิจัยเชิงคุณภาพ

**2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data Analysis)** ที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสังเกตการณ์ (Observation) จะถูกนำมาวิเคราะห์โดยใช้ การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการวิเคราะห์เชิงธีม (Thematic Analysis) ซึ่งเป็นเทคนิคที่ได้รับการยอมรับในงานวิจัยเชิงคุณภาพ

**2.3 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)** โดยอาศัยข้อมูลเชิงตัวเลขในการทดสอบสมมติฐานและระบุแนวโน้มของข้อมูลผ่านการใช้สถิติ (Creswell, 2014) ข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้มาจาก แบบสอบถาม (Survey Research) ซึ่งถูกออกแบบมาเพื่อวัดความคิดเห็นของทหารกองประจำการเกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับ

## ผลการศึกษา

การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางในการปรับปรุงสวัสดิภาพและสวัสดิการของทหารกองประจำการในปัจจุบัน ซึ่งผู้ศึกษาออกแบบวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลออกเป็น

2 วิธี ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์และเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ถึงโครงสร้าง สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

- 1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม
- 2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์
- 3) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ

**1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม** ได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ส่วนที่ 2 สภาพของสวัสดิการที่ได้รับ ส่วนที่ 3 ปัญหาที่พบเกี่ยวกับสวัสดิการของทหารกองประจำการ และส่วนที่ 4 แนวทางในการปรับปรุงสวัสดิการของทหารกองประจำการ ผลการศึกษามีดังต่อไปนี้

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัญหาที่พบเกี่ยวกับสวัสดิการ และแนวทางในการปรับปรุงสวัสดิการ พบว่า

1. ปัญหาค่าตอบแทนล่าช้า/ไม่เพียงพอ มีความสัมพันธ์สูงมากกับ แนวทางปรับปรุงค่าตอบแทน ซึ่งสะท้อนว่าผู้ที่ประสบปัญหาด้านค่าตอบแทนมีแนวโน้มที่จะเสนอแนะให้มีการปรับปรุงค่าตอบแทนโดยตรงและยังมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับแนวทางพัฒนาในด้านอื่น ได้แก่ แนวทางปรับปรุงที่พัก แนวทางปรับปรุงสุขภาพ แนวทางพัฒนาอาชีพ แนวทางเพิ่มข้อมูลสิทธิ และแนวทางเพิ่มความสะดวก แสดงให้เห็นว่าปัญหาค่าตอบแทนส่งผลต่อทัศนคติของทหารต่อการพัฒนาสวัสดิการด้านอื่นด้วย

2. ปัญหาที่พักไม่เพียงพอ/ไม่เหมาะสม มีความสัมพันธ์สูงกับ แนวทางปรับปรุงที่พักอย่างมีนัยสำคัญและมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับ แนวทางปรับปรุงค่าตอบแทน แนวทางปรับปรุงสุขภาพ แนวทางพัฒนาอาชีพ แนวทางเพิ่มข้อมูลสิทธิ และแนวทางเพิ่มความสะดวกขึ้นตอน

3. ปัญหาการเข้าถึงการรักษาพยาบาล มีความสัมพันธ์สูงกับ แนวทางปรับปรุงด้านสุขภาพ และมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับ แนวทางปรับปรุงค่าตอบแทน แนวทางปรับปรุงที่พัก แนวทางพัฒนาอาชีพ แนวทางข้อมูลสิทธิ และแนวทางเพิ่มความสะดวกขึ้นตอน

4. ปัญหาขาดข้อมูลเกี่ยวกับสถิติ มีความสัมพันธ์สูงมากกับ แนวทางเพิ่มข้อมูลสถิติ ( $r = 0.65$ ) และยังมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับแนวทางอื่น เช่น แนวทางปรับปรุงค่าตอบแทน ( $r = 0.50$ ) แนวทางปรับปรุงที่พัก ( $r = 0.42$ ) แนวทางปรับปรุงสุขภาพ ( $r = 0.38$ ) แนวทางพัฒนาอาชีพ ( $r = 0.47$ ) และแนวทางเพิ่มความสะดวกขั้นตอน ( $r = 0.55$ )

5. ปัญหาขาดโอกาสฝึกอบรมพัฒนาอาชีพ มีความสัมพันธ์สูงกับ แนวทางส่งเสริมอาชีพ ( $r = 0.68$ ) อย่างมีนัยสำคัญรวมถึงความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับแนวทางปรับปรุงค่าตอบแทน ( $r = 0.45$ ) แนวทางปรับปรุงที่พัก ( $r = 0.32$ ) แนวทางปรับปรุงสุขภาพ ( $r = 0.30$ ) แนวทางเพิ่มข้อมูลสถิติ ( $r = 0.50$ ) และแนวทางเพิ่มความสะดวกขั้นตอน ( $r = 0.43$ )

6. ปัญหาขั้นตอนการเข้าถึงสวัสดิการยุ่งยาก มีความสัมพันธ์สูงกับ แนวทางเพิ่มความสะดวกขั้นตอน ( $r = 0.60$ ) นอกจากนี้ยังมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับทุกแนวทาง เช่น แนวทางปรับปรุงค่าตอบแทน ( $r = 0.40$ ) แนวทางปรับปรุงที่พัก ( $r = 0.35$ ) แนวทางปรับปรุงสุขภาพ ( $r = 0.34$ ) แนวทางพัฒนาอาชีพ ( $r = 0.42$ ) และแนวทางเพิ่มข้อมูลสถิติ ( $r = 0.55$ )

สามารถสรุปได้ว่า ทุกด้านของ ปัญหาที่พบ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแนวทางในการปรับปรุงสวัสดิการ โดยเฉพาะแต่ละปัญหามีความสัมพันธ์สูงสุดกับแนวทางในด้านเดียวกัน

## 2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์

### 2.1 ผลวิเคราะห์เชิงเนื้อหาจากแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ในประเด็นสภาพของสวัสดิการที่ได้รับ

1. ความพึงพอใจต่อสวัสดิการพื้นฐาน เช่น การรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลทหาร การจัดอาหารและที่พักอาศัย มีอยู่จริงในระบบกองทัพ และสามารถให้บริการได้ในระดับหนึ่ง อย่างไรก็ตาม ความพึงพอใจในสวัสดิการเหล่านี้ ยังอยู่ในระดับ “จำเป็นขั้นต่ำ” ไม่ใช่ในระดับที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างแท้จริง

2. การรักษาพยาบาล ด้านที่เข้าถึงได้ แต่ไม่ทั่วถึง ในปัจจุบัน แต่ยังคงมีความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึง โดยเฉพาะหน่วยในพื้นที่ห่างไกลที่ไม่มีโรงพยาบาลทหาร ใกล้เคียง หรือมีแพทย์ไม่เพียงพอในช่วงนอกเวลาราชการ

3. ค่าตอบแทนและเบี้ยเลี้ยง ไม่สอดคล้องกับภาระงาน ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย ทั้งในค่ายและในครอบครัว โดยเฉพาะในกรณีที่ต้องส่งเงินกลับบ้านหรือใช้จ่ายนอกค่าย เช่น ค่ายา ของใช้ส่วนตัว หรือแม้แต่การเดินทาง ทหารที่ปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงภัยยังกล่าวว่า ภาระหน้าที่และความเสี่ยงที่เผชิญ “ไม่สัมพันธ์” กับรายได้ที่ได้รับ และไม่เคยมีการปรับอัตราตอบแทนให้เหมาะสมกับระดับความเสี่ยงของพื้นที่

4. การรับรู้สิทธิ ช่องว่างของการสื่อสารภายในหน่วย ทหารกองประจำการ และอดีตทหารจำนวนมากระบุว่า ไม่ทราบสิทธิสวัสดิการของตนเอง การเข้าถึงข้อมูลส่วนใหญ่เกิดจาก “การบอกต่อ” ไม่ใช่จากช่องทางอย่างเป็นทางการ

5. การพัฒนาอาชีพและเตรียมความพร้อมหลังปลดประจำการ คือ ระบบสวัสดิการของทหารกองประจำการจากทหารกลับสู่สถานะพลเรือน

สรุปเชิงวิเคราะห์ สภาพของสวัสดิการที่ทหารกองประจำการได้รับในปัจจุบันแม้มีโครงสร้างอยู่แล้ว แต่ยังมีลักษณะ “เน้นขึ้นต่ำแต่ขาดความครอบคลุม” ปัญหาหลักที่พบได้แก่ คุณภาพที่พักอาศัย ความไม่พอเพียงของค่าตอบแทน ความล่าช้าในขั้นตอนเบิกจ่าย การรับรู้สิทธิที่ไม่ทั่วถึง และการขาดแผนสนับสนุนหลังปลดประจำการ ข้อมูลจากกลุ่มทหาร อดีตทหาร นายทหาร และผู้เชี่ยวชาญ ล้วนสะท้อนว่า การพัฒนาสวัสดิการควร เปลี่ยนจาก “การดูแลในระบบปิด” ไปสู่ “ระบบที่สนับสนุนการใช้ชีวิตในระยะยาว” โดยเชื่อมโยงกับภาคประชาสังคม ภาคเอกชน และรัฐสวัสดิการเชิงรุก

2.2 ผลวิเคราะห์เชิงเนื้อหาจากแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ในประเด็นปัญหาและอุปสรรคของระบบสวัสดิการ

### 1. ความซับซ้อนของขั้นตอนและเอกสาร

หนึ่งในประเด็นที่ถูกกล่าวถึงมากที่สุดจากทุกกลุ่ม คือ ขั้นตอนการเบิกจ่ายและการเข้าถึงสิทธิสวัสดิการมีความยุ่งยาก ซับซ้อน และไม่เป็นมิตรกับผู้ใช้งาน

ทหารกองประจำการและอดีตทหารหลายรายระบุว่า การขอเบี้ยเลี้ยง หรือเบิกค่ารักษาพยาบาล ต้องกรอกเอกสารจำนวนมาก และต้องรออนุมัติผ่านหลายลำดับชั้น โดยเฉพาะกรณีที่ต้องเบิกย้อนหลัง ต้องแนบหลักฐานหลายรายการ และบางครั้งไม่ได้รับการอนุมัติเนื่องจาก “ไม่เข้าใจขั้นตอน” หรือ “ส่งเอกสารล่าช้า”

กลุ่มนายทหารและผู้เชี่ยวชาญยืนยันว่า ระบบงานราชการในกองทัพยังยึดหลักความรัดกุมทางงบประมาณ แต่ขาดการคำนึงถึง “ประสบการณ์ของผู้รับบริการ” ทำให้ทหารเกณฑ์ซึ่งมีเวลาจำกัดและไม่คุ้นกับระบบราชการ มัก “ยอมสละสิทธิ” มากกว่าจะพยายามเบิกจ่ายให้ครบถ้วน

## 2. ความไม่ทั่วถึงในการเข้าถึงสิทธิ

ทั้งทหารกองประจำการและอดีตทหารให้ข้อมูลสอดคล้องกันว่า พวกเขาไม่ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิของตนเองอย่างครบถ้วนตั้งแต่ต้น โดยมากทราบสิทธิต่าง ๆ ผ่านการบอกเล่าจากรุ่นพี่ หรือเรียนรู้จากประสบการณ์เท่านั้น ไม่เคยมีเอกสาร คู่มือ หรือเจ้าหน้าที่ชี้แจงอย่างเป็นระบบ

นายทหารหลายคนระบุว่า การสื่อสารในกองทัพยังใช้ระบบคำสั่งตามสายบังคับบัญชา ซึ่งทำให้ข้อมูลตกหล่นได้ง่าย โดยเฉพาะในหน่วยที่มีทหารหมุนเวียนเข้าออกจำนวนมาก

ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลเสนอว่า ความไม่ทั่วถึงในการสื่อสาร คือหนึ่งในสาเหตุสำคัญที่ทำให้สวัสดิการไม่ถึงมือกำลังพล แม้จะมีสิทธิโดยชอบธรรม แต่การขาดความรู้และไม่สามารถยืนยันสิทธิได้ ก็เท่ากับสูญเสียโอกาสในการเข้าถึงบริการ

## 3. งบประมาณที่จำกัด และการบริหารแบบรวมศูนย์

ในระดับโครงสร้าง กลุ่มนายทหารและผู้เชี่ยวชาญเห็นตรงกันว่า ระบบงบประมาณของกองทัพยังอยู่ในรูปแบบรวมศูนย์ ทำให้หน่วยย่อยไม่มีอำนาจตัดสินใจ หรือนำงบมาใช้เพื่อปรับปรุงคุณภาพสวัสดิการในหน่วยได้อย่างคล่องตัวเช่น หากหน่วยต้องการซ่อมห้องพักรับประทานอาหาร หรือจัดอบรมเสริมทักษะอาชีพ มักต้องรอคำสั่งหรือขออนุมัติจากส่วนกลาง ซึ่งใช้เวลานานและไม่ตอบสนองต่อสถานการณ์จริง



นอกจากนี้ บางหน่วยไม่มีงบประมาณเพียงพอในการจัดสวัสดิการเพิ่มเติม เช่น อาหารพิเศษในวันหยุด เครื่องนอนคุณภาพดี หรืออุปกรณ์อำนวยความสะดวกในห้องพัก ทหารจึงต้องอาศัยของใช้ส่วนตัวหรือรับบริจาคจากภายนอก

#### 4. ความเหลื่อมล้ำภายในระบบสวัสดิการ

ประเด็นนี้เป็นสิ่งที่กลุ่มอดีตทหารและทหารกองประจำการกล่าวถึงอย่างชัดเจนว่า มีความรู้สึก “นายทหารได้รับสวัสดิการที่ดีกว่า” ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการเข้ารักษาพยาบาล การได้พักห้องแยก การได้รับข้อมูลข่าวสาร หรือแม้แต่การเข้าถึงเครือข่ายภายนอกที่เอื้อต่อการประกอบอาชีพหลังปลดประจำการ ในขณะที่กลุ่มนายทหารบางรายพยายามอธิบายว่า ข้อจำกัดด้านโครงสร้างและระบบยศในกองทัพ เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความแตกต่างในการดูแล แต่ก็ยอมรับว่าจำเป็นต้อง “ปรับทัศนคติและแนวปฏิบัติ” ให้เท่าเทียมและมีมนุษยธรรมมากขึ้น

#### 5. การขาดระบบเตรียมความพร้อมหลังปลดประจำการ

กลุ่มอดีตทหารเกือบทั้งหมดสะท้อนว่า หลังปลดประจำการไม่มีระบบรองรับใด ๆ ไม่มีคู่มือแนะนำ ไม่มีเจ้าหน้าที่ติดตาม หรือโครงการให้ฝึกอาชีพหรือศึกษาต่อ พวกเขาจึงต้องกลับบ้านหรือเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยไม่มีความพร้อมหรือทักษะที่ชัดเจน

ผู้เชี่ยวชาญมองว่า การปล่อยให้ทหารปลดประจำการกลับบ้านโดยไม่มีการเตรียมความพร้อม คือ “การสูญเสียโอกาสทางนโยบาย” เพราะกองทัพสามารถกลายเป็นเวทีในการเตรียมคนเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจได้ หากมีการออกแบบโครงการให้เชื่อมโยงกับหน่วยงานภายนอกอย่างเหมาะสม

#### สรุปเชิงวิเคราะห์

จากการรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 4 กลุ่ม พบว่า ปัญหาและอุปสรรคของระบบสวัสดิการของทหารกองประจำการครอบคลุมทั้งด้านโครงสร้าง ขั้นตอน และทัศนคติ

ในระดับ ปฏิบัติการ ปัญหาหลักคือ ขั้นตอนการเบิกสิทธิ์ที่ซับซ้อน และการขาดข้อมูล

ในระดับ องค์กร ปัญหาคือ งบประมาณไม่เพียงพอ และการบริหารแบบ  
รวมศูนย์

ในระดับ นโยบาย คือ การไม่มองสวัสดิการเป็น “กลไกการสร้างคุณภาพ  
ชีวิต” อย่างแท้จริง

การแก้ไขควรเริ่มจากการ ปฏิรูประบบบริหารสวัสดิการทั้งแนวดิ่งและ  
แนวราบ เพิ่มความโปร่งใสและเข้าถึงง่าย พร้อมปรับทัศนคติให้มองกำลังพลทุกระดับ  
เป็น “ผู้มีศักดิ์ศรี” และควรได้รับการดูแลอย่างเท่าเทียมและต่อเนื่อง

### 2.3 ผลวิเคราะห์เชิงเนื้อหาจากแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ในประเด็นแนวทางในการ พัฒนาสวัสดิการของทหารกองประจำการ

1. การปรับปรุงค่าตอบแทนและสิทธิพื้นฐาน ข้อเสนอ ที่ ได้รับการ  
กล่าวถึงมากที่สุดจากทั้ง 4 กลุ่มตัวอย่าง คือ ความจำเป็นในการปรับปรุงอัตรา  
ค่าตอบแทนและสิทธิพื้นฐาน เช่น เบี้ยเลี้ยง ค่าอาหาร และสิทธิในการรักษาพยาบาลให้มี  
ความเหมาะสมกับค่าครองชีพและภาระหน้าที่

กลุ่มทหารกองประจำการและอดีตทหารเสนอว่า ค่าตอบแทนควร  
“สะท้อนความเสี่ยงและสภาพงาน” โดยเฉพาะในพื้นที่ชายแดนหรือพื้นที่เสี่ยงภัย ขณะที่  
กลุ่มนายทหารและผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า ควรมีระบบประเมินความเหมาะสมของ  
ค่าตอบแทนแบบไต่ระดับ (tiered structure) แทนการใช้อัตราเดียวเหมือนในปัจจุบัน

2. การพัฒนาคุณภาพที่พักอาศัยและสภาพแวดล้อมในค่าย ทุกกลุ่ม  
เห็นพ้องกันว่า สวัสดิการด้านที่พักเป็นอีกจุดหนึ่งที่ได้รับการปรับปรุงอย่างเร่งด่วน  
โดยเฉพาะในด้านความสะอาด ความเป็นส่วนตัว และความปลอดภัย

กลุ่มทหารกองประจำการบางรายเสนอให้ “มีระบบดูแลห้องพักร้อย  
สมำเสมอ และเปิดโอกาสให้แจ้งปัญหาผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์” ขณะที่นายทหาร  
เสนอว่า ควร “กระจายอำนาจให้หน่วยย่อยสามารถซ่อมแซมและปรับปรุงที่พักได้โดย  
ไม่ต้องรอคำสั่งส่วนกลาง”

ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้มีมาตรฐานกลางในการประเมินคุณภาพของที่พัก  
และควรจัดให้มี “งบประมาณประจำปี” สำหรับการพัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพ  
ในหน่วย

**3. การจัดทำคู่มือสิทธิและระบบสื่อสารสวัสดิการแบบดิจิทัล** กลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มสะท้อนปัญหาการเข้าถึงข้อมูลด้านสวัสดิการ และเสนอให้พัฒนาระบบการสื่อสารในรูปแบบที่เข้าถึงง่ายข้อเสนอที่โดดเด่น ได้แก่

1. จัดทำ คู่มือสิทธิประโยชน์ฉบับย่อ แจกให้ทหารทุกนายตั้งแต่วันแรกที่เข้ารับราชการ
2. พัฒนาระบบ แอปพลิเคชันหรือเว็บไซต์กลาง ที่แสดงสิทธิสวัสดิการแต่ละรายการ พร้อมขั้นตอนการยื่นเรื่อง
3. ใช้ ช่องทางดิจิทัล เช่น Line Official หรือ QR Code ที่ติดไว้ในพื้นที่ส่วนกลาง ผู้เชี่ยวชาญเน้นว่าควรพัฒนาแนวทางนี้ให้เป็น “ระบบสวัสดิการแบบเชิงรุก” ที่ไม่ต้องรอให้ทหารมาร้องขอ แต่หน่วยงานควรแจ้งและติดตามสิทธิให้โดยอัตโนมัติ

**4. การเตรียมความพร้อมและพัฒนาทักษะอาชีพหลังปลดประจำการ** อดีตทหารและผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นอย่างหนักแน่นว่า การพัฒนาสวัสดิการไม่ควรจบลงแค่ในช่วงรับราชการ แต่ควรขยายไปสู่ระยะหลังปลดประจำการ ข้อเสนอเชิงนโยบายที่ปรากฏ ได้แก่

1. ควรมีหลักสูตรฝึกอบรมอาชีพ เช่น ช่างเทคนิค ดิจิทัล ทักษะการตลาดออนไลน์
2. จัดทำ “โครงการเตรียมความพร้อมก่อนปลด” ระยะเวลา 1-3 เดือน
3. ประสานความร่วมมือกับ กระทรวงแรงงาน, ภาคเอกชน, หรือ องค์กรพัฒนาอาชีพ เพื่อให้โอกาสทางเลือกหลังปลดประจำการ

ทั้งนายทหารและผู้เชี่ยวชาญเห็นพ้องกันว่า กองทัพควรมี “หน่วยติดตามชีวิตหลังปลดประจำการ” เช่น การให้คำปรึกษา รายงานการจ้างงาน หรือการประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการพัฒนาอาชีพ

**5. การยกระดับระบบสวัสดิการจาก “หน้าที่” สู่ “คุณภาพชีวิต”** ผู้เชี่ยวชาญหลายรายเสนอว่าถึงเวลาแล้วที่ การจัดสวัสดิการของทหารกองประจำการควรยกระดับจาก “การดูแลตามหน้าที่” ไปสู่ “ระบบคุณภาพชีวิต” ที่ต่อเนื่องและยั่งยืน  
แนวทางในเชิงโครงสร้างประกอบด้วย:

1. ปรับโครงสร้างสวัสดิการให้เป็นระบบ “สิทธิตามบุคคล” มากกว่า “สิทธิแยกตามหน่วย”
2. สร้าง กองทุนสวัสดิการเพื่อชีวิตหลังปลดประจำการ
3. พัฒนาสวัสดิการแบบครอบครัว เช่น สิทธิในการเรียนของบุตร หรือการรักษาพยาบาลของบุคคลในครอบครัว (ในระยะยาว)

### สรุปเชิงวิเคราะห์

จากการรวบรวมข้อเสนอของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 4 กลุ่ม สามารถสรุปแนวทางในการพัฒนาสวัสดิการของทหารกองประจำการได้เป็น 3 ระดับ ได้แก่:

1. ระดับปฏิบัติการ – ปรับปรุงที่พัก เบี้ยเลี้ยง ระบบสื่อสารและเอกสาร ให้เข้าใจง่าย
2. ระดับพัฒนาอาชีพ – เพิ่มโอกาสฝึกงาน แนะนำอาชีพ และสนับสนุนหลังปลดประจำการ
3. ระดับนโยบาย – ยกกระดับแนวคิดสวัสดิการจาก “หน้าที่รัฐ” ไปสู่ “กลไกสร้างคุณภาพชีวิตของกำลังพล”

หากดำเนินการตามแนวทางข้างต้น ระบบสวัสดิการของทหารกองประจำการจะไม่ใช่เพียงแค่ “ระบบดูแลระยะสั้น” แต่จะเป็น “ฐานรองรับชีวิตและศักดิ์ศรีของผู้รับราชการ” อย่างแท้จริง

### 3. การปกป้องสิทธิและสถานะทางสังคม

ทหารเกณฑ์ได้รับการ รับรองสิทธิในฐานะ “ข้าราชการพลเรือนชั่วคราว” ซึ่งส่งผลให้สิทธิด้านแรงงานและประกันสังคมของพวกเขายังคงอยู่ หากทหารเจ็บป่วยหรือพิการจากการฝึก จะได้รับเงินชดเชยและการดูแลอย่างถาวรจากรัฐ ฟินแลนด์ยังมีบริการให้คำปรึกษาด้านกฎหมายและจิตวิทยาโดยเฉพาะสำหรับทหารปลดประจำการที่พบปัญหาในการปรับตัว

ระบบของฟินแลนด์สะท้อนถึงแนวคิด รัฐสวัสดิการแบบมีส่วนร่วม ที่ไม่เพียงดูแลทหารในค่าย แต่สนับสนุนให้พวกเขามี “ทักษะชีวิต” และ “โอกาส

ความก้าวหน้า” เมื่อกลับสู่สังคม จุดแข็งคือการเชื่อมโยงสิทธิสวัสดิการของทหารกับระบบพลเรือนได้อย่างลงตัว

**ประเทศเยอรมนี** แม้จะไม่มีระบบทหารเกณฑ์ภาคบังคับอีกแล้ว นับตั้งแต่ปี 2011 แต่ยังคงมีระบบ “บริการทางทหารโดยสมัครใจ” (Voluntary Military Service) สำหรับชายหญิงที่ประสงค์จะเข้าร่วมกองทัพเป็นเวลา 7–23 เดือน โดยเฉพาะกลุ่มเยาวชนที่ต้องการฝึกวินัยและเตรียมพร้อมสู่ตลาดแรงงาน รัฐบาลเยอรมนีเน้นแนวคิด “กองทัพคือสถาบันฝึกอบรมชีวิตและการทำงาน” ซึ่งนำไปสู่การจัดสวัสดิการและระบบสนับสนุนที่เข้มแข็งและยั่งยืนทั้งระหว่างปฏิบัติหน้าที่และภายหลังปลดประจำการ (Bundeswehr, 2019)

### 1. สวัสดิการพื้นฐานในระหว่างรับราชการ

ทหารสมัครใจทุกคนจะได้รับ 1) ค่าตอบแทนรายเดือนสูงกว่าค่าแรงขั้นต่ำ พร้อมโบนัสพิเศษหากรับราชการในพื้นที่พิเศษหรือร่วมภารกิจต่างประเทศ 2) ที่พักอาศัยที่มีความเป็นส่วนตัวมากขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับกองทัพประเทศอื่น พร้อมสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น อินเทอร์เน็ต ความบันเทิง และกีฬา 3) ระบบประกันสุขภาพภาคบังคับ (Gesetzliche Krankenversicherung) ที่ครอบคลุมการรักษา ฟื้นฟู และสุขภาพจิต 4) การฝึกทักษะชีวิตและอาชีพควบคู่ไปกับภารกิจทางทหาร เช่น การสื่อสาร การจัดการเวลา และความเป็นผู้นำ (Leadership Training)

### 2. การเตรียมความพร้อมและเปลี่ยนผ่านสู่ชีวิตพลเรือน

หนึ่งในนโยบายที่โดดเด่นของเยอรมนีคือการจัดตั้ง “Zentrale Karriereberatung” หรือ ศูนย์ให้คำปรึกษาด้านอาชีพและการศึกษา สำหรับทหาร โดยเฉพาะ ซึ่งทำงานตั้งแต่เริ่มต้นการรับราชการจนถึงหลังปลดประจำการ บริการจาก Career Office ประกอบด้วย

2.1 แนะนำสายงานอาชีพ ตามความสามารถและความสนใจของทหารแต่ละราย

2.2 เชื่อมโยงกับระบบฝึกงาน (Ausbildung) ของภาคเอกชนและมหาวิทยาลัยเทคนิค

2.3 จัดโครงการฝึกอบรมเฉพาะด้าน (Berufsförderungsdienst - BFD) เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศ โลจิสติกส์ งานช่าง และธุรกิจขนาดเล็ก

2.4 จัดทำเรซูเม่ ฝึกสัมภาษณ์ และเตรียมความพร้อมการเข้าสู่ตลาดแรงงาน

### 3. การสนับสนุนทางสังคมและจิตวิทยา

ทหารที่ปลดประจำการจะได้รับการติดตามผลโดยเจ้าหน้าที่ดูแล (Transition Counselor) ซึ่งมีหน้าที่ประเมินปัญหาที่อาจเกิดขึ้น เช่น ภาวะซึมเศร้า ความเครียด PTSD ปัญหาด้านการเงินหรือการว่างงาน ความขัดแย้งในครอบครัว หรือความไม่มั่นคงทางที่อยู่อาศัย หากพบความเสี่ยง จะมีการเชื่อมโยงเข้าสู่ระบบสวัสดิการทางสังคมของรัฐบาลกลางและรัฐบาลท้องถิ่นทันที

ประเทศเยอรมนีใช้แนวทาง “บูรณาการระหว่างภารกิจทหารกับระบบแรงงาน” โดยถือว่าการรับราชการทหารเป็นโอกาสในการพัฒนาอาชีพและศักยภาพชีวิตของเยาวชน เยอรมนีมีจุดแข็งคือ การจัดสวัสดิการแบบก้าวหน้า (Progressive Welfare) การฝึกอาชีพอย่างมีระบบ และการดูแลจิตใจและติดตามชีวิตหลังปลดประจำการอย่างต่อเนื่อง สิ่งเหล่านี้ทำให้กองทัพเยอรมนีสามารถดึงดูดเยาวชนเข้าร่วมด้วยความเต็มใจและมีภาพลักษณ์ในเชิง “พัฒนา” มากกว่า “บังคับ”

ประเทศสวีเดน ยกเลิกการเกณฑ์ทหารภาคบังคับในปี 2010 และหันมาใช้ระบบ “ทหารอาสาสมัคร” (Volunteer-based conscription) โดยมุ่งเน้นการคัดเลือกผู้สมัครที่ผ่านการประเมินความเหมาะสมในด้านร่างกาย จิตใจ และทัศนคติการทำงานร่วมกับผู้อื่น อย่างไรก็ตาม ตั้งแต่ปี 2017 เป็นต้นมา สวีเดนกลับมาใช้ระบบ การเรียกตัวทหาร “ภาคบังคับแบบสมัครใจ” (Selective Conscription) ซึ่งรัฐยังคงใช้หลักรัฐสวัสดิการ (Welfare State Model) ในการดูแลกำลังพลอย่างครบถ้วนทุกมิติ (Swedish Armed Forces, 2022)

### 1. สิทธิและสวัสดิการระหว่างรับราชการ

ทหารในสวีเดนถือเป็น “เจ้าหน้าที่รัฐชั่วคราว” (Temporary Government Servants) จึงได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงานและสวัสดิการแห่งชาติทุกประการ เช่น ค่าตอบแทนประจำเดือนที่ใกล้เคียงค่าแรงขั้นต่ำของประเทศ ประกันสุขภาพและสิทธิ

ประกันสังคมเต็มรูปแบบ การดูแลสุขภาพจิตโดยนักจิตวิทยาประจำหน่วย เวลาพักผ่อนประจำปี และสิทธิลาหยุดตามความจำเป็น และที่พักอาศัยฟรี อาหาร และชุดเครื่องแบบอย่างครบถ้วน รัฐยังเน้นเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ โดยทหารหญิงจะได้รับสิทธิด้านสุขภาพอนามัย เช่น การให้คำปรึกษาอนามัยเจริญพันธุ์ และความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานช่วงมีภาวะสุขภาพเฉพาะ

## 2. การฝึกทักษะอาชีพและแนะแนวหลังปลดประจำการ

แม้สวีเดนจะไม่มีหน่วยงานทหารผ่านศึกโดยตรง แต่รัฐบาลมีระบบ การแนะแนวอาชีพในช่วงท้ายของการฝึก ผ่านหน่วย Career Guidance ของกองทัพและองค์กรแรงงานแห่งชาติ (Arbetsförmedlingen) แนวทางการเตรียมพร้อมประกอบด้วย 1) การเข้าร่วมฝึกงานกับภาคเอกชน ระหว่างหรือหลังจบภารกิจ 2) การแนะแนวเข้าสู่การศึกษาต่อในสถาบันอาชีวศึกษา หรือมหาวิทยาลัย 3) สิทธิสมัครเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมภาครัฐโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย และการให้ทุนสนับสนุนรายเดือนในช่วงเปลี่ยนผ่านชีวิต

## 3. การประสานงานระหว่างกองทัพกับหน่วยงานพลเรือน

ระบบของสวีเดนเน้นการสร้าง “เส้นทางการเติบโต” (Pathway) ให้กับทหารหลังปลดประจำการผ่านความร่วมมือระหว่างกองทัพ หน่วยงานแรงงาน สถาบันอุดมศึกษา และภาคธุรกิจ เช่น บริษัทเอกชนมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ภาษีหากรับทหารผ่านการฝึกเข้าทำงาน ทหารปลดประจำการสามารถเข้าโครงการฝึกงานกับเทศบาลท้องถิ่น และการใช้ใบประกาศ “ประสบการณ์ทางการทหาร” เทียบวุฒิการศึกษา/ใบรับรองวิชาชีพ (Military to Civil Certification System)

## สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางในการปรับปรุงสวัสดิภาพ และสวัสดิการของทหารกองประจำการในปัจจุบัน” ผู้ศึกษาได้ทำการรวบรวมข้อมูล แนวคิดและทฤษฎี หลายด้านที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล การจัดการองค์กร และสวัสดิการสังคม และการรวบรวมเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อ

ประกอบกำหนัดกรอบแนวคิดการศึกษา และจัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง คือ แบบสอบถามออนไลน์และแบบสัมภาษณ์ การศึกษาวิจัยครั้งนี้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน เพื่อประกอบการพิจารณาวิเคราะห์ผลการเรียนและนำข้อมูลที่ได้รับมาวิเคราะห์ตามกรอบแนวคิดในการทำวิจัย โดยสามารถสรุป อภิปรายผลและมีข้อเสนอแนะ จากการศึกษา ดังนี้

## 1. สรุปผลการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์สภาพ ปัญหา และแนวทางในการปรับปรุงสวัสดิภาพและสวัสดิการของทหารกองประจำการ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ จากการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามจำนวน 400 ชุด และสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลายสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

### 1.1 สภาพของสวัสดิการที่ได้รับ

ทหารกองประจำการส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าสวัสดิการที่ได้รับอยู่ในระดับ “ปานกลาง” (ค่าเฉลี่ยรวม = 3.34, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.92) โดยสวัสดิการที่ได้รับความพึงพอใจในระดับสูง ได้แก่ ด้านการรักษาพยาบาล (Mean = 3.65) และการจ่ายค่าตอบแทนตรงเวลา (Mean = 4.10) ขณะที่สวัสดิการที่ได้รับความพึงพอใจต่ำที่สุดคือ การสนับสนุนอาชีพหลังปลดประจำการ (Mean = 2.90) และการให้ข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิสวัสดิการ (Mean = 3.00)

### 1.2 ปัญหาที่พบเกี่ยวกับสวัสดิการ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนองปัญหา พบว่า ทหารกองประจำการประสบปัญหาหลัก 3 ประการ ได้แก่ (1) ขั้นตอนการเบิกจ่ายที่ยุ่งยากและล่าช้า (2) ขาดแคลนหรือไม่ได้มาตรฐานในด้านที่พักอาศัย และ (3) การขาดช่องทางการสื่อสารเกี่ยวกับสิทธิสวัสดิการ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าระบบบริหารจัดการสวัสดิการยังมีความไม่ทั่วถึง ขาดการเข้าถึงที่สะดวก และยังมีความไม่เท่าเทียมระหว่างนายทหารและทหารกองประจำการ

### 1.3 แนวทางในการปรับปรุงสวัสดิการ



ผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณในด้านแนวทางการพัฒนา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับสูงว่า ควรมีการปรับปรุงด้านค่าตอบแทน ที่พัก และระบบการสื่อสารสวัสดิการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรส่งเสริมการฝึกอบรมอาชีพก่อนปลดประจำการ และสนับสนุนให้มีศูนย์แนะแนวหรือจัดหางานเฉพาะสำหรับทหารหลังปลดประจำการ

#### 1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัญหากับแนวทางการปรับปรุง

ผลการวิเคราะห์ Correlation (r) แสดงให้เห็นว่า ปัญหาเกี่ยวกับการขาดข้อมูลสวัสดิการและการฝึกอาชีพ มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับแนวทางการพัฒนา เช่น การจัดช่องทางให้ข้อมูลที่ชัดเจน การฝึกวิชาชีพก่อนปลด และการตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาหลังปลดประจำการ ( $r = 0.62 - 0.68, p < .01$ )

นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์ Multiple Regression (Stepwise Method) ยังพบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายความต้องการการพัฒนาสวัสดิการได้ดีที่สุด ได้แก่ ปัญหาการขาดข้อมูลสิทธิ (Beta = 0.38), ปัญหาเรื่องค่าตอบแทน (Beta = 0.32), และปัญหาเรื่องการฝึกอบรมอาชีพ (Beta = 0.28) โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนรวมได้ร้อยละ 57 ( $R^2 = 0.570$ )

#### 1.5 ผลจากข้อมูลเชิงคุณภาพ

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มตัวอย่างทั้ง 4 กลุ่ม ยืนยันผลจากการวิเคราะห์เชิงปริมาณ โดยทหารส่วนใหญ่มองว่าสวัสดิการของตนมีอยู่จริงแต่ “ยังไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมกับยุคสมัย” เช่น ขาดความทันสมัย ไม่โปร่งใส และไม่สอดคล้องกับความต้องการเฉพาะของแต่ละบุคคล นอกจากนี้ยังเสนอว่าควรยกระดับคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการทั้งในและหลังช่วงรับราชการให้เป็นระบบเหมือนกับประเทศที่พัฒนาแล้ว

#### 1.6 การเปรียบเทียบกับต่างประเทศ

จากการศึกษาเปรียบเทียบระบบสวัสดิการของ 5 ประเทศ ได้แก่ เกาหลีใต้ อิสราเอล ฟินแลนด์ เยอรมนี และสวีเดน พบว่า ประเทศเหล่านี้มีระบบการดูแลที่ครอบคลุมทั้งช่วงก่อน ระหว่าง และหลังการรับราชการ โดยเน้นการฝึกอาชีพ ความต่อเนื่องของสิทธิ และการดูแลครอบครัวอย่างเป็นระบบ ซึ่งแตกต่างจากประเทศไทยที่

ยังไม่มีหน่วยงานรับผิดชอบแบบเบ็ดเสร็จสำหรับทหารกองประจำการหลังปลดประจำการ

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ ในการพัฒนาสวัสดิการของทหารกองประจำการ ดังนี้

1) การพัฒนาระบบข้อมูลและการสื่อสารสิทธิสวัสดิการ ควรมีการจัดทำระบบ “ฐานข้อมูลสิทธิสวัสดิการกลาง” ที่สามารถเข้าถึงได้ผ่านเว็บไซต์หรือแอปพลิเคชัน โดยควรมีช่องทางแจ้งเตือนอัตโนมัติ และคู่มือสิทธิเบื้องต้นแจกให้ทหารตั้งแต่วันแรกที่เข้ารับราชการ เพื่อแก้ไขปัญหาการรับรู้สิทธิที่ไม่ทั่วถึง

2) การปรับโครงสร้างค่าตอบแทนและสวัสดิการให้สะท้อนภาระงานและความเสี่ยง ควรมีการปรับอัตราค่าตอบแทนของทหารกองประจำการให้เหมาะสม โดยเฉพาะผู้ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงภัย เช่น จังหวัดชายแดนภาคใต้ ควรได้รับเบี้ยเสี่ยงภัยและค่าตอบแทนที่แตกต่างจากพื้นที่ปกติ รวมถึงการปรับปรุงกระบวนการเบิกจ่ายให้มีความรวดเร็ว โปร่งใส และตรวจสอบได้

3) การพัฒนาที่พักอาศัยและสิ่งแวดล้อมในค่ายทหาร ควรยกระดับมาตรฐานที่พักให้สอดคล้องกับหลักสุขภาวะ เช่น การจัดพื้นที่พักผ่อนส่วนตัว การจัดการความสะอาด และการดูแลความปลอดภัย พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ทหารร้องเรียนปัญหาเกี่ยวกับที่พักได้โดยตรงผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์

4) การเตรียมความพร้อมด้านอาชีพก่อนปลดประจำการ ควรจัดทำ “โครงการฝึกอาชีพก่อนปลด” ภายใต้งานร่วมมือกับกระทรวงแรงงาน มหาวิทยาลัย หรือบริษัทเอกชน เช่น การฝึกด้านเทคโนโลยี การขับรถ การตลาดออนไลน์ เพื่อเพิ่มโอกาสในการมีอาชีพหลังปลดประจำการอย่างมั่นคง

5) การจัดตั้งหน่วยงานติดตามและดูแลชีวิตหลังปลดประจำการ รัฐควรจัดตั้ง “ศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตทหารหลังปลดประจำการ” ที่ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาดูแลตามสถานการณ์ด้านอาชีพ การศึกษา และสุขภาพจิตของอดีตทหาร เพื่อให้การเปลี่ยนผ่านเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1) ควรขยายขอบเขตการศึกษาสู่กลุ่มเป้าหมายในระดับผู้กำหนดนโยบาย เช่น ผู้บัญชาการระดับสูง หน่วยงานงบประมาณ และฝ่ายนิติบัญญัติ เพื่อให้สามารถเข้าใจมุมมองด้านการจัดสรรทรัพยากรและข้อจำกัดเชิงนโยบายอย่างลึกซึ้ง

2) ควรศึกษาวิจัยเปรียบเทียบเชิงระบบกับประเทศที่มีโครงสร้างกองทัพใกล้เคียงกับไทย เช่น มาเลเซีย อินโดนีเซีย หรือฟิลิปปินส์ เพื่อเสนอแนวทางที่เหมาะสมกับบริบทภูมิภาค

3) ควรศึกษาความพึงพอใจของครอบครัวทหารกองประจำการ ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการดำรงชีวิตของทหาร เพื่อวางแผนสวัสดิการแบบ “ครอบครัวเป็นฐาน”

### เอกสารอ้างอิง

จิรศักดิ์ และคณะ. (2564). การศึกษาคุณภาพชีวิตและความพึงพอใจของทหารกองประจำการในประเทศไทย. วารสารรัฐศาสตร์, 12(2), 45-67.

ณัฐศักดิ์ ชันอาสา. (2560). การจัดการสวัสดิการกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, คณะรัฐศาสตร์ และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา

พงษ์สวัสดิ์ บัวศรี. (2563). การพัฒนาพลทหารกองประจำการของกองทัพบกเพื่อความมั่นคงของชาติ. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ, 5(10), 303-318

ศักดิ์ดา. (2562). รายงานการศึกษาคูณภาพชีวิตของทหารกองประจำการในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: กรมยุทธศึกษาทหารบก.

ศิริวัฒน์. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในกองทัพบก. วารสารบริหารงานบุคคล, 8(1), 89-104.

สายประเสริฐ, ย. (2563). แนวทางในการพัฒนาสิทธิและสวัสดิการแก่กำลังพลเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้. เอกสารวิจัยส่วนบุคคล, วิทยาลัยการทัพบก

สารทอง, ว. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา

อดิษฐ์ ฆารโศภณ (2562). คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารกรมการทหารช่าง ค่ายภาณุรังษี จังหวัดราชบุรี, วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2562), หน้า 32 - 42

Armstrong, M. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (13th ed.). Kogan Page.

Asch, B. J., Hosek, J., & Warner, J. T. (2001). *New economics of manpower in the post-Cold War era*. RAND Corporation.

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.

Congressional Budget Office. (2004). *Military compensation: Balancing cash and noncash benefits*. U.S. Government Publishing Office. Retrieved from <https://www.cbo.gov/sites/default/files/108th-congress-2003-2004/reports/01-16-dodcompensation.pdf>

Creswell, J. W. (2013). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (3rd ed.). Sage.

Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Sage.

Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). Sage.

Dandeker, C., Eversden-French, C., Greenberg, N., Hatch, S., & Wessely, S. (2006). "Laying down their rifles: The changing influences on the retention of volunteer British Army reservists returning from Iraq." *Armed Forces & Society*, 32(3), 351-366.

Dessler, G. (2013). *Human resource management* (13th ed.). Pearson.

Esping-Andersen, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Princeton University Press.

Gibbs, G. R. (2007). *Analyzing qualitative data*. Sage.

Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.

Hosek, J., & Martorell, F. (2009). *How have deployments affected reenlistment?* RAND Corporation.

Kraska, P. B., & Kappeler, V. E. (2015). *Militarizing the American criminal justice system: The changing roles of the armed forces and the police*. Northeastern University Press.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

Krippendorff, K. (2018). *Content analysis: An introduction to its methodology* (4th ed.). Sage.

Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Sage.

Marshall, T. H. (1950). *Citizenship and social class*. Cambridge University Press.

McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. McGraw-Hill.

Moelker, R., Andres, M., Bowen, G., & Manigart, P. (Eds.). (2015). *Military Families and War in the 21st Century: Comparative Perspectives*. Routledge.

Moskos, C. C. (2000). *The postmodern military: Armed forces after the Cold War*. Oxford University Press.

Nowell, L. S., Norris, J. M., White, D. E., & Moules, N. J. (2017). Thematic analysis: Striving to meet the trustworthiness criteria. *International Journal of Qualitative Methods*, 16(1), 1-13.

Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). McGraw-Hill.

Office of the Under Secretary of Defense for Personnel and Readiness. (2025). 14<sup>th</sup> Quadrennial Review of Military Compensation (QRMC). U.S. Department of Defense.

Retrieved from

[https://militarypay.defense.gov/Portals/3/Documents/QRMC\\_14\\_Vol1\\_final\\_web.pdf](https://militarypay.defense.gov/Portals/3/Documents/QRMC_14_Vol1_final_web.pdf)

Sadin, P., Vogel, D., & Moye, D. (2012). The Privatization of Military Family Housing: A History of the Army's Residential Communities Initiative, 1995-2010. U.S. Army.

Segal, D. R., & Segal, M. W. (2004). Military sociology. *Annual Review of Sociology*, 30, 125-146.

Titmuss, R. M. (1974). *Social policy: An introduction*. Allen & Unwin.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการให้บริการด้านคุ้มครองแรงงาน  
ของพนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541  
กรณีศึกษาเฉพาะ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน  
จังหวัดสมุทรปราการ

**Factors Affecting the Provision of Labor Protection Services  
by Labor Inspectors under the Labor Protection Act B.E. 2541  
: A Case Study of the Samut Prakan Provincial Office of Labor  
Protection and Welfare**

อามอน กองประมุข\*

**บทคัดย่อ**

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการให้บริการด้านคุ้มครองแรงงานของพนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยมุ่งเน้นการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการให้บริการด้านคุ้มครองแรงงานของพนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นการศึกษาปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้และทักษะของพนักงานตรวจแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน ทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ ทักษะการทำงานเป็นทีม ความสามารถในการจัดการเวลาและการทำงานภายใต้แรงกดดัน 2) ด้านกระบวนการทำงานของพนักงานตรวจแรงงาน ศึกษาในเรื่องการรับคำร้อง การวินิจฉัยคำร้อง และการตรวจ

---

\*นักศึกษาลัทธิศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารรัฐกิจและกฎหมาย คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

สถานประกอบการ 3) ด้านทรัพยากร ศึกษาในเรื่องจำนวนบุคลากร คุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน และความเชี่ยวชาญในสายงาน 4) ด้านการบังคับใช้กฎหมาย ศึกษาในเรื่อง อุปสรรคในการบังคับใช้กฎหมาย

ผลการศึกษาพบว่า ความรู้และทักษะของพนักงานตรวจแรงงาน กระบวนการทำงานของพนักงานตรวจแรงงาน และทรัพยากรล้วนแล้วแต่ส่งผลต่อการให้บริการด้านคุ้มครองแรงงาน ส่วนการบังคับใช้กฎหมายเป็นอุปสรรคต่อการให้บริการด้านคุ้มครองแรงงานอยู่บ้างเนื่องจากยังไม่เด็ดขาดเพียงพอ ทำให้ นายจ้าง ลูกจ้าง บางคนไม่เคารพและไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย รวมถึงกฎหมายคุ้มครองแรงงานยังมีช่องทางให้เลือกปฏิบัติ เช่น เมื่อออกคำสั่งแล้ว นายจ้าง ลูกจ้างที่ไม่พอใจคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานสามารถยื่นอุทธรณ์ หรือยื่นเพิกถอนคำสั่งต่อศาลแรงงานได้ อีกทั้งนายจ้างบางคนไม่เกรงกลัวกฎหมายและทำผิดซ้ำ ๆ เพราะเห็นว่าเมื่อตนได้ปฏิบัติตามคำสั่งแล้ว การดำเนินคดีอาญาจากการที่นายจ้างไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้เป็นอันระงับไป ในขณะที่พนักงานตรวจแรงงานบางส่วนก็มองว่าการบังคับใช้กฎหมายแรงงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการให้บริการด้านคุ้มครองแรงงาน เพียงแต่มีระเบียบขั้นตอนการปฏิบัติมากเกินไปหากสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติลงได้ก็จะทำให้ผู้รับบริการได้รับการบริการที่รวดเร็วขึ้น

**คำสำคัญ :** การให้บริการด้านคุ้มครองแรงงาน/พนักงานตรวจแรงงาน

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา



สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ เป็น  
หน่วยงานภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ตามกฎกระทรวง  
แบ่งส่วนราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกระทรวงแรงงาน พ.ศ.  
2559 มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการตามกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของ  
กรมและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้บริการงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรมใน  
เขตพื้นที่จังหวัด รายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย แผนงาน และโครงการ  
ต่อกรมและกระทรวง ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของ  
หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย สำนักงานสวัสดิการและ  
คุ้มครองแรงงาน มีวิสัยทัศน์ คือ “เป็นหน่วยงานหลักของจังหวัดสมุทรปราการ  
ที่มุ่งมั่นในการบริหารจัดการด้านแรงงานให้ได้มาตรฐานแรงงาน ถูกจ้างได้รับ  
การจัดสวัสดิการที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน” โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์  
และกลยุทธ์ การพัฒนาการคุ้มครองแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล  
พัฒนาระบบการคุ้มครองแรงงาน เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการบังคับใช้  
กฎหมาย พัฒนาองค์ความรู้ด้านแรงงาน พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ  
บริการกลุ่มเป้าหมาย อย่างทั่วถึง ศึกษา วิเคราะห์วิจัย เพื่อพัฒนาการคุ้มครอง  
แรงงาน

กระทรวงแรงงาน, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2564)  
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มี  
เจตนารมณ์เพื่อกำหนดมาตรฐาน ในการจ้างงานขั้นต่ำที่เหมาะสมและ  
สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นค่าจ้างขั้นต่ำ ค่าล่วงเวลา  
ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด การกำหนดชั่วโมงทำงานปกติ การ  
จัดเวลาพัก การจัดวันหยุดประจำปี การจัดวันหยุดพักผ่อนประจำปี การ

กำหนดวันหยุดตามประเพณี การใช้สิทธิลาป่วย ลาถึงเพื่อธุระอันจำเป็น ลาทำ  
หมั้น ลาคลอด ลารับราชการทหาร ลาเพื่ออบรม นอกจากนี้ยังกำหนด  
หลักเกณฑ์การจ่ายหรือไม่จ่ายค่าชดเชย กรณี เลิกจ้าง เกษียณอายุ การย้ายสถาน  
ประกอบกิจการ

กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้าง  
ทำงานหรือภูมิลำเนาของนายจ้าง หากพบว่าสถานประกอบกิจการหรือนายจ้าง  
ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายนี้ ในส่วนของนายจ้างกฎหมายก็ได้กำหนด  
หลักเกณฑ์การจัดทำและแก้ไขข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เอกสารการจ้าง  
ทะเบียนการจ่าย ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา  
ค่าทำงานในวันหยุด เหล่านี้เป็นต้น

ถึงแม้จะมีกฎหมายกำหนดสิทธิขั้นพื้นฐานของลูกจ้างแต่ในสภาพการณ์  
ปัจจุบันยังคงพบว่าสถานประกอบกิจการหรือนายจ้างยังคงปฏิบัติไม่ถูกต้องอยู่  
ไม่น้อย กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, กองคุ้มครองแรงงาน (2567)  
ส่งผลให้พนักงานตรวจแรงงานซึ่งมีหน้าที่และอำนาจโดยตรงในการเข้าไป  
ตรวจสอบสถานประกอบกิจการ ตรวจสอบสภาพการจ้าง สภาพการทำงานของ  
ลูกจ้าง หรือการออกคำสั่งให้นายจ้างหรือลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย  
นี้ จึงถือได้ว่าเป็นความท้าทายของพนักงานตรวจแรงงานเป็นอย่างยิ่งที่จะต้อง  
บังคับใช้กฎหมายให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ที่ได้วางเอาไว้ จากการสังเกต  
สภาพการณ์ในปัจจุบัน พบปัญหาในการดำเนินงานของพนักงาน  
ตรวจแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ที่สำคัญ ได้แก่

ประการแรก การขาดบุคลากรในการทำงาน เนื่องจากการโอน การย้าย  
หรือ การลาออกของบุคลากรในหน่วยงานจึงทำให้หน่วยงานขาดคนทำงาน

ถึงแม้ว่าจะมีการเรียกบรรจุข้าราชการใหม่ แต่ก็ต้องใช้เวลาในการเรียนรู้งานจึงทำให้การทำงานขาดความต่อเนื่อง

ประการที่สอง ภาระงานที่ล้นมือของพนักงานตรวจแรงงาน ปฏิเสธไม่ได้ว่าจังหวัดสมุทรปราการเป็นเมืองอุตสาหกรรมขนาดใหญ่อันดับต้น ๆ ของประเทศไทยมีสถานประกอบกิจการเป็นจำนวนมาก ปัญหาการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายแรงงานจึงมีเป็นจำนวนมากเช่นกัน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, กองคุ้มครองแรงงาน (2567) สิ่งที่ตามมาคือการมายื่นคำร้องของลูกจ้างเพื่อเรียกร้องสิทธิตามกฎหมายของตน ทำให้การรับคำร้องและวินิจฉัยคำร้องของพนักงานตรวจแรงงานมีเป็นจำนวนมาก พร้อมกันนั้นยังต้องแข่งกับเวลาในการพิจารณาวินิจฉัยและออกคำสั่ง เนื่องจากกฎหมายกำหนดให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 60 วัน นับแต่วันที่ได้รับคำร้องจากลูกจ้าง ภาระงานที่มากบวกกับเวลาที่ค่อนข้างน้อยจึงเป็นความท้าทายของพนักงานตรวจแรงงานอย่างมากในการปฏิบัติหน้าที่

ประการที่สาม การขาดความรู้และทักษะของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการตีความในข้อกฎหมาย เป็นเรื่องซับซ้อนจึงต้องอาศัยประสบการณ์และความชำนาญเป็นอย่างยิ่ง ที่ผ่านมาพนักงานตรวจแรงงานบรรจุใหม่ ยังต้องอาศัยรุ่นพี่คอยให้คำแนะนำเพราะยังไม่มีประสบการณ์และความชำนาญมากนัก

ประการที่สี่ กระบวนการทำงาน ด้วยการทำงานของพนักงานตรวจแรงงานต้องทำงานท่ามกลางความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในเรื่องของสิทธิตามกฎหมายต้องเผชิญสถานการณ์ที่ยากลำบากในการเจรจาและหาข้อยุติ

ประการที่ห้า การบังคับใช้กฎหมาย บางกรณีนายจ้างไม่ให้ความร่วมมือ เช่น นายจ้างไม่อนุญาตให้เข้าไปตรวจสอบสภาพการจ้าง เช่น การจ่ายค่าจ้าง การกำหนดวันหยุดวันลาให้แก่ลูกจ้าง เป็นต้น รวมไปถึงการกำหนดบทลงโทษบางกรณีไม่เข้มงวด หรือ ไม่สามารถบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากสภาพปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการให้บริการด้านคุ้มครองแรงงานของพนักงานตรวจแรงงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กรณีศึกษา เฉพาะสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อนำผลที่ได้รับมาเป็นแนวทางในการพัฒนาการให้บริการ แก่ลูกจ้าง นายจ้าง หรือผู้มารับบริการ ได้อย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นำไปสู่ “การเป็นหน่วยงานหลักของจังหวัดสมุทรปราการ ที่มุ่งมั่นในการบริหารจัดการด้านแรงงานให้ได้มาตรฐานแรงงาน ลูกจ้างได้รับการจัดสวัสดิการที่ดีมีความปลอดภัยในการทำงาน” ตามวิสัยทัศน์ที่หน่วยงานได้วางไว้ ซึ่งเป็นการเพิ่มโอกาสในการแข่งขันทางการค้า และพัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการให้บริการด้านคุ้มครองแรงงานของพนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
2. เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาการให้บริการแก่ลูกจ้าง นายจ้าง หรือผู้มารับบริการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## ขอบเขตการศึกษา

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

เน้นการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการให้บริการด้านคุ้มครองแรงงาน

ของพนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยศึกษา

ปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านความรู้และทักษะของพนักงานตรวจแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน ทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ ทักษะการทำงานเป็นทีม ความสามารถในการจัดการเวลาและการทำงานภายใต้แรงกดดัน
- 2) ด้านกระบวนการทำงานของพนักงานตรวจแรงงาน ผู้วิจัยจะศึกษาเฉพาะการรับคำร้อง การวินิจฉัยคำร้อง และการตรวจสอบสถานประกอบการ
- 3) ด้านทรัพยากร ศึกษาในเรื่อง จำนวนบุคลากร คุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานและความเชี่ยวชาญในสายงาน
- 4) ด้านการบังคับใช้กฎหมาย ศึกษาในเรื่อง อุปสรรคในการบังคับใช้กฎหมาย ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะศึกษาโดยการรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ บทความ งานวิจัย เอกสารต่าง ๆ และการสัมภาษณ์พนักงานตรวจแรงงานในสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ

### 2. ขอบเขตด้านพื้นที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพศึกษาผ่านการสัมภาษณ์พนักงานตรวจแรงงานในสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ และเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร

### 3. ขอบเขตด้านประชากรที่ศึกษา

พนักงานตรวจแรงงานที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครอง  
แรงงานจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 5 คน

### 4. ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการศึกษาคำเนินการวิจัยระหว่างเดือนมกราคม พ.ศ. 2568  
ถึงเดือนเมษายน 2568 เป็นเวลาทั้งสิ้น 4 เดือน

### นิยามศัพท์เฉพาะ

พนักงานตรวจแรงงาน หมายถึง ผู้ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน  
แต่งตั้งตามมาตรา ๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ทั้งนี้  
เพื่อบริหาร ส่งเสริมหรือบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน โดยให้  
พนักงานตรวจแรงงานดังกล่าวมีอำนาจเข้าไปในสถานประกอบกิจการเพื่อ  
ตรวจตรา สอบถามข้อเท็จจริง และ  
มีอำนาจเรียกบุคคลที่เกี่ยวข้อง มาชี้แจง รวมทั้งส่งหลักฐานหรือเอกสารต่าง ๆ  
เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน หมายถึง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน  
พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

อำนาจหน้าที่ หมายถึง อำนาจหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานตาม  
กฎหมายคุ้มครองแรงงาน

การให้บริการของพนักงานตรวจแรงงาน หมายถึง การให้บริการตาม  
อำนาจหน้าที่  
ที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานบัญญัติไว้

สศค.สมุทรปราการ หมายถึง สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน  
จังหวัดสมุทรปราการ

การรับคำร้อง หมายถึง กระบวนการที่พนักงานตรวจแรงงานรับคำร้อง  
หรือข้อร้องเรียนจากลูกจ้าง หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิแรงงานหรือ  
การไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน พนักงานตรวจแรงงานจะทำการพิจารณา  
ตรวจสอบข้อเท็จจริง และดำเนินการตามกฎหมาย

การวินิจฉัยคำร้อง หมายถึง กระบวนการที่พนักงานตรวจแรงงาน  
พิจารณาวินิจฉัยในเรื่องของคำร้องหรือข้อร้องเรียนที่ได้รับจากลูกจ้างหรือ  
บุคคลที่เกี่ยวข้อง

กับการละเมิดสิทธิหรือการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน พนักงานตรวจ  
แรงงานจะตรวจสอบข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้อง จากเอกสาร หลักฐาน การสอบ  
นายจ้าง ลูกจ้าง เพื่อนำไปสู่การออกคำสั่งให้ฝ่ายที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามที่  
กฎหมายกำหนดการตรวจสอบสถานประกอบการ หมายถึง กระบวนการที่  
พนักงานตรวจแรงงานเข้าตรวจสอบสถานประกอบกิจการหรือหน่วยงานที่มี  
การจ้างงานเพื่อให้แน่ใจว่ามีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างถูกต้อง

### **ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา**

ทำให้ทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อการให้บริการด้านคุ้มครองแรงงานของ  
พนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และนำ  
ข้อมูลไปปรับปรุงการให้บริการแก่ลูกจ้าง นายจ้าง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

## 1. ปัจจัยด้านความรู้และทักษะของพนักงานตรวจแรงงาน

พนักงานตรวจแรงงานจำเป็นต้องมีความรู้ด้านกฎหมายแรงงานอย่างลึกซึ้ง เพื่อให้สามารถให้คำแนะนำและวินิจฉัยข้อร้องเรียนได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ และรวดเร็ว ทั้งนี้ยังต้องมีทักษะการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจที่ดีเนื่องจาก มักต้องทำงานในสถานการณ์ที่มีความขัดแย้งสูง สอดคล้องกับ ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) ของ Albert Bandura ที่กล่าวว่า การเรียนรู้เกิดจากการสังเกตและเลียนแบบพฤติกรรมผู้อื่น รวมถึงผลกระทบที่ตามมา ดังนั้น การมีพี่เลี้ยงและการสังเกตการณ์จากผู้มีประสบการณ์จึงช่วยเสริมสร้างทักษะของพนักงานได้อย่างรวดเร็ว (Bandura, 1977) นอกจากนี้ยังสัมพันธ์กับ ทฤษฎีความสามารถที่หลากหลาย (Multiple Intelligences Theory) ของ Howard Gardner ซึ่งเสนอว่ามนุษย์มีความสามารถหลายด้าน ไม่จำกัดแค่ ทักษะ

ทางภาษาและคณิตศาสตร์ (Gardner, 1983) ดังนั้น พนักงานตรวจแรงงานต้องพัฒนาทักษะหลากหลายเพื่อรองรับภารกิจที่หลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 2. ปัจจัยด้านกระบวนการทำงาน

กระบวนการรับคำร้อง การวินิจฉัยข้อร้องเรียน และการตรวจสอบสถานประกอบการล้วนส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการให้บริการ พนักงานตรวจแรงงานต้องรวบรวมข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานอย่างครบถ้วนในระยะเวลาที่กำหนด การจัดการกระบวนการทำงานนี้ตรงกับทฤษฎีการจัดการกระบวนการ (Process Management Theory) ของ Thomas H. Davenport ซึ่งเน้นการควบคุม ปรับปรุง และบริหารกระบวนการอย่างเป็นระบบ โดยให้ความสำคัญกับการใช้



เทคโนโลยี (เช่น Workflow Automation) และการตัดสินใจบนพื้นฐานข้อมูล (Data-Driven Decision Making)

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความโปร่งใส (Davenport, 1993)

### 3. ปัจจัยด้านทรัพยากร

ข้อจำกัดด้านจำนวนบุคลากรส่งผลกระทบต่อความสามารถในการให้บริการอย่างรวดเร็วและทั่วถึงในพื้นที่ที่มีสถานประกอบการจำนวนมาก เช่น จังหวัดสมุทรปราการ สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development; HRD) ที่เน้นการเสริมสร้างความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ดังเช่นงานวิจัยของ บัณฑิตา เพิ่มเดช (2564) ที่พบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐ

### 4. ปัจจัยด้านการบังคับใช้กฎหมาย

การบังคับใช้กฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด ชัดเจน และรวดเร็ว เป็นเครื่องมือสำคัญในการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างและส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง หากมีความล่าช้า หรือการบังคับใช้ไม่เข้มแข็ง อาจส่งผลให้ระบบคุ้มครองแรงงานไร้ประสิทธิภาพ สอดคล้องกับทฤษฎีการบังคับใช้กฎหมาย (Deterrence Theory) ซึ่งเสนอว่าโอกาสการกระทำผิดจะลดลงหากมีมาตรการบังคับใช้กฎหมายที่แน่นอน รวดเร็ว และมีโทษที่เหมาะสม (Becker, 1968)

### สมมติฐานของการศึกษา

1. การมีความรู้และทักษะที่สูงขึ้นของพนักงานตรวจแรงงานจะทำให้  
การทำงานมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขปัญหาแรงงานได้ดียิ่งขึ้น
2. กระบวนการทำงานที่ชัดเจนและเป็นระบบช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ และ  
ลดข้อผิดพลาดในการทำงานได้
3. การมีทรัพยากรที่เพียงพอ เช่น งบประมาณ อุปกรณ์ จำนวนพนักงาน  
ตรวจแรงงานที่เหมาะสมจะช่วยให้การทำงานมีความคล่องตัวการปฏิบัติงาน  
เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
4. การบังคับใช้กฎหมายที่เข้มงวด จะทำให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย  
ได้มากขึ้น ลดปัญหาด้านแรงงานในระยะยาว

### ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อการให้บริการด้านคุ้มครองแรงงานของ  
พนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541:  
กรณีศึกษาเฉพาะสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด  
สมุทรปราการ" เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มุ่งศึกษาความ  
เข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการให้บริการด้านคุ้มครองแรงงาน  
เพื่อสรุปวัตถุประสงค์ของการวิจัยตามที่กำหนดไว้

#### 1. วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งเอกสารต่าง ๆ เช่น บทความทางวิชาการ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานการวิจัย แนวปฏิบัติ

การพิจารณาวินิจฉัยคำร้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (ฉบับปรับปรุง ปี 2567) สถิติสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปี 2566 และเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการของพนักงานตรวจแรงงาน การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ดำเนินการสัมภาษณ์พนักงานตรวจแรงงานที่มีหน้าที่ให้บริการ ส่งเสริม หรือบังคับใช้กฎหมายแรงงาน

## 2. กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ และพนักงานราชการผู้ซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานให้เป็นพนักงานตรวจแรงงาน โดยปฏิบัติงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Judgment Selection) เกณฑ์การเลือก คือ ต้องปฏิบัติหน้าที่ให้บริการด้านคุ้มครองแรงงาน เช่น รับคำร้อง วินิจฉัยคำร้อง และให้คำปรึกษา จำนวน 5 คน ได้แก่

ข้าราชการระดับชำนาญการ จำนวน 1 คน

ข้าราชการระดับปฏิบัติการ จำนวน 3 คน

พนักงานราชการ จำนวน 1 คน

## 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ใช้แบบสัมภาษณ์เชิงโครงสร้าง (Structured Interview) โดยมีแนวคำถาม

ที่ครอบคลุม 4 ปัจจัยหลัก ได้แก่ ความรู้และทักษะของพนักงานตรวจแรงงาน กระบวนการทำงานของพนักงานตรวจแรงงาน ทรัพยากร และการบังคับใช้กฎหมาย

#### 4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลเก็บรวบรวมจาก 2 แหล่งหลัก คือ เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน การสัมภาษณ์เชิงลึกกับพนักงานตรวจแรงงาน โดยผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ นัดหมายและจัดเตรียมคำถามสัมภาษณ์ล่วงหน้า เพื่อความสะดวกและประสิทธิภาพ

ในการเก็บข้อมูล

#### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธี วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) มีขั้นตอน ดังนี้  
การเตรียมข้อมูล : ถอดข้อความจากการสัมภาษณ์และอ่านบททวนข้อมูลทั้งหมด

การจัดระเบียบข้อมูล : จำแนกข้อมูลเป็นหมวดหมู่ เช่น ความรู้และทักษะ ปัญหากระบวนการทำงาน อุปสรรคด้านทรัพยากร และการบังคับใช้กฎหมาย พร้อมเชื่อมโยงกับทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การเชื่อมโยงข้อมูล : วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างหมวดหมู่ข้อมูล ตีความและสรุปผลการวิจัยในรูปแบบการบรรยายพรรณนา (Descriptive Narrative)

## ผลการศึกษา

จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการให้บริการด้านคุ้มครองแรงงานของพนักงานตรวจแรงงานสามารถสรุปได้ 4 ด้าน ดังนี้

### 1. ด้านความรู้และทักษะของพนักงานตรวจแรงงาน

พนักงานตรวจแรงงานส่วนใหญ่เห็นตรงกันว่า ความรู้และทักษะมีผลต่อประสิทธิภาพในการให้บริการ โดยเฉพาะความรู้ในกฎหมายแรงงาน ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในการให้คำแนะนำและวินิจฉัยข้อพิพาทอย่างถูกต้องแม่นยำ นอกจากนี้ ทักษะในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจภายใต้สภาวะความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

มีความสำคัญอย่างยิ่ง เช่นเดียวกับการทำงานเป็นทีม และการบริหารจัดการเวลา

เพื่อลดความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นภายใต้แรงกดดันของงานจำนวนมาก

### 2. ด้านกระบวนการทำงาน

กระบวนการรับคำร้อง (คร.7) และการบันทึกข้อมูลการร้องเรียน มีความสำคัญต่อความถูกต้องในการวินิจฉัยข้อพิพาท หากข้อมูลที่บันทึกไม่ครบถ้วน อาจนำไปสู่ข้อผิดพลาดได้ ปัญหาสำคัญเกิดขึ้นในกระบวนการสอบสวนข้อเท็จจริงจากนายจ้าง

ซึ่งบางรายไม่ให้ความร่วมมือหรือให้ข้อมูลที่ขัดแย้งกับลูกจ้าง อีกทั้งกรอบระยะเวลาดำเนินการ 60 วันตามกฎหมายถูกมองว่าสั้นเกินไป และการลงพื้นที่ตรวจสอบ

สถานประกอบการยังพบอุปสรรค เช่น นายจ้างไม่อนุญาตให้ตรวจสอบหรือไม่ให้ข้อมูลตามความเป็นจริง

### 3. ด้านทรัพยากร

พนักงานตรวจแรงงานส่วนใหญ่เห็นว่าจำนวนบุคลากรในหน่วยงานมีไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่มีจำนวนมาก โดยเฉพาะในจังหวัดที่มีโรงงานอุตสาหกรรมหนาแน่น เช่น สมุทรปราการ คุณสมบัติส่วนตัว เช่น เพศ หรือวุฒิการศึกษาส่วนใหญ่

มองว่าไม่ส่งผลต่อการให้บริการ ยกเว้นในบางกรณีที่ผู้ใช้บริการให้ความเกรงใจเจ้าหน้าที่เพศชายมากกว่า และหากมีพื้นฐานด้านกฎหมายก็จะสามารถให้ความรู้เพิ่มเติมในการให้บริการได้ ทั้งนี้ ความเชี่ยวชาญจากประสบการณ์ในการทำงานมีผลอย่างมากต่อความถูกต้องและรวดเร็วในการให้บริการ

### 4. ด้านการบังคับใช้กฎหมาย

พนักงานตรวจแรงงานบางส่วนเห็นว่าการบังคับใช้กฎหมายไม่เป็นอุปสรรคต่อการให้บริการด้านคุ้มครองแรงงานเพียงแต่มีขั้นตอนที่ซับซ้อน หากลดขั้นตอนบางอย่างได้จะทำให้ประชาชนได้รับบริการรวดเร็วขึ้น ในขณะที่บางส่วนเห็นว่าการบังคับใช้กฎหมายยังไม่เด็ดขาดเพียงพอ ทำให้ผู้กระทำความผิดไม่เกรงกลัว นอกจากนี้ กฎหมายคุ้มครองแรงงานในปัจจุบันยังมีข้อบกพร่อง เช่น มาตรา 124 กำหนดเวลาพิจารณา 60 วัน ซึ่งพนักงานตรวจแรงงานมองว่าสั้นเกินไป มาตรา 124/1 ที่กำหนดให้คดีอาญาระงับหากนายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งแล้ว ซึ่งอาจทำให้การบังคับใช้กฎหมาย

ขาดความเข้มแข็ง และมาตรา 75 ที่กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินให้ลูกจ้างในช่วงหยุดกิจการ ควรมีการพิจารณาให้เหมาะสมกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจของนายจ้างด้วย

## การอภิปรายผล

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการให้บริการด้านคุ้มครองแรงงานของพนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

### 1. ปัจจัยด้านความรู้และทักษะของพนักงานตรวจแรงงาน

ความรู้ด้านกฎหมายแรงงานเป็นสิ่งจำเป็นที่พนักงานตรวจแรงงานต้องมีความรอบด้าน เพื่อให้สามารถให้คำแนะนำ ชี้แจงข้อกฎหมาย และแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และแม่นยำ นอกจากนี้ ทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ เป็นอีกองค์ประกอบสำคัญ เนื่องจากการปฏิบัติงานมักต้องเผชิญกับข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งต้องใช้ทั้งการตีความกฎหมายและประสบการณ์อย่างเหมาะสม

การทำงานเป็นทีมมีบทบาทช่วยลดภาระงานที่มีจำนวนมาก โดยเฉพาะในจังหวัดสมุทรปราการที่มีสถานประกอบการจำนวนมาก การจัดการเวลาและการทำงานภายใต้แรงกดดันก็เป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากข้อจำกัดด้านระยะเวลาการวินิจฉัยคำร้อง การบริหารจัดการเวลาที่ดีจะช่วยลดความผิดพลาดและเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการ แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) ของ Albert Bandura ที่เน้นการเรียนรู้จากการสังเกตพฤติกรรมผู้อื่น และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น รวมถึงทฤษฎีพหุปัญญา (Multiple Intelligences Theory) ของ Howard Gardner ที่เน้นความสามารถหลายด้านของมนุษย์ และทฤษฎีการจัดการเวลา (Time Management Theory)

ของ David Allen ซึ่งเน้นการจัดระเบียบงานอย่างมีประสิทธิภาพตามแนวคิด Getting Things Done (GTD)

## 2. ปัจจัยด้านกระบวนการทำงานของพนักงานตรวจแรงงาน

กระบวนการทำงานเริ่มตั้งแต่การรับคำร้อง (แบบ คร.7) การบันทึกคำให้การ การสอบสวนข้อเท็จจริง และการวินิจฉัยคำร้อง การบันทึกข้อมูลไม่ครบถ้วน ตั้งแต่ต้นอาจส่งผลให้เกิดข้อผิดพลาดในการพิจารณาออกคำสั่งได้ ใน

กระบวนการสอบสวน

มักพบปัญหาจากการที่นายจ้างไม่ให้ความร่วมมือ หรือให้ข้อมูลไม่ตรงกับ ลูกจ้าง อีกทั้งข้อจำกัดด้านระยะเวลาในการวินิจฉัยคำร้องภายใน 60 วัน นับแต่รับคำร้อง ก็เป็นอุปสรรคสำคัญ การตรวจสอบสถานประกอบการยังประสบปัญหานายจ้างไม่ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบ กระบวนการทำงานนี้ สอดคล้องกับแนวคิดการจัดการกระบวนการ (Process Management Theory) ของ Thomas H. Davenport ที่เน้นการพัฒนากระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ โดยต้องพิจารณาทั้งคน เทคโนโลยี และ โครงสร้างองค์กรร่วมกัน รวมถึงการใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ (Data-Driven Decision Making) และการปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่อง (Continuous Process Improvement)

## 3. ปัจจัยด้านทรัพยากร

พนักงานตรวจแรงงานมีความเห็นตรงกันว่าปัจจุบันจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อภารกิจที่เพิ่มขึ้น ทั้งในด้านคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัยแรงงาน และการดูแลแรงงานในภาคอุตสาหกรรมต่าง ๆ โดยเฉพาะจังหวัดสมุทรปราการที่มีโรงงานอุตสาหกรรมจำนวนมาก นอกจากนี้ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ของพนักงานตรวจแรงงาน



ยังมีผลต่อประสิทธิภาพในการให้บริการ แม้ว่าคุณสมบัติ เช่น เพศหรือสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษามีผลน้อยก็ตาม แต่การมีความรู้เฉพาะด้านกฎหมายแรงงานยังคงมีความสำคัญอย่างยิ่ง แนวคิดนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของบัณฑิตา เพิ่มเดช (2564) ซึ่งเน้นความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ การสนับสนุนแหล่งเรียนรู้ การจัดตั้งระบบฐานข้อมูลออนไลน์ และการจัดเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Management: KM) เป็นแนวทางที่ช่วยพัฒนาศักยภาพบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### 4. ปัจจัยด้านการบังคับใช้กฎหมาย

พนักงานตรวจแรงงานมีความเห็นแตกต่างกันในเรื่องการบังคับใช้กฎหมาย บางส่วนเห็นว่าการบังคับใช้กฎหมายแรงงานยังไม่ใช่อุปสรรคต่อการให้บริการ หากแต่กระบวนการและขั้นตอนการดำเนินงานมีความซับซ้อนมากเกินไป จึงควรลดขั้นตอน

ให้กระชับขึ้นเพื่อให้การบริการมีความรวดเร็ว ขณะที่บางส่วนเห็นว่าการบังคับใช้กฎหมายที่ยังขาดความเด็ดขาด ทำให้นายจ้างและลูกจ้างบางกลุ่มไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ส่งผลต่อการคุ้มครองแรงงานโดยรวม ทั้งนี้ ยังมีข้อเสนอแนะว่าควรปรับปรุงกฎหมายให้มีความชัดเจน ทันสมัย และบังคับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อเสริมสร้างความน่าเชื่อถือในระบบคุ้มครองแรงงานของประเทศ

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการให้บริการด้านคุ้มครองแรงงาน  
ของพนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541  
สามารถเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานของ  
พนักงานตรวจแรงงาน  
ในแต่ละด้านได้ดังนี้

### 1. ด้านความรู้และทักษะของพนักงานตรวจแรงงาน

ควรมีการจัดอบรมและพัฒนาความรู้ด้านกฎหมายแรงงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้  
พนักงานตรวจแรงงานมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องและทันสมัย สามารถ  
ให้คำปรึกษา ชี้แจง และวินิจฉัยข้อร้องเรียนได้อย่างถูกต้องแม่นยำ นอกจากนี้  
ควรส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านการแก้ไขปัญหา การตัดสินใจ การสื่อสาร  
การทำงานเป็นทีม รวมถึงการบริหารจัดการเวลาและการทำงานภายใต้แรง  
กดดัน เพื่อเพิ่ม  
ขีดความสามารถในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่มีข้อขัดแย้งหรือมีข้อจำกัด  
ด้านเวลา

### 2. ด้านกระบวนการทำงาน

ควรปรับปรุงกระบวนการรับคำร้องให้มีความชัดเจนและครบถ้วน โดยส่งเสริม  
ให้พนักงานตรวจแรงงานให้ความสำคัญกับการเก็บข้อมูลข้อเท็จจริงตั้งแต่ต้น  
เพื่อป้องกันความผิดพลาดในขั้นตอนการวินิจฉัย นอกจากนี้ควรพัฒนาแนวทาง  
ในการติดตามและสอบสวนข้อเท็จจริงจากทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างให้มี  
ประสิทธิภาพมากขึ้น พร้อมทั้งพิจารณาปรับปรุงระยะเวลาในการวินิจฉัยคำ

ร้องให้เหมาะสมกับสภาพข้อเท็จจริงและปริมาณงาน เพื่อให้การให้บริการเป็นไปอย่างมีคุณภาพ ในกรณีที่นายจ้างไม่ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบสถานประกอบกิจการ ควรกำหนดมาตรการทางกฎหมายที่มีประสิทธิผลในการบังคับใช้ เพื่อให้การรวบรวมพยานหลักฐานสามารถดำเนินการได้อย่างครบถ้วน

### 3. ด้านทรัพยากร

ควรเพิ่มจำนวนบุคลากรให้เพียงพอกับภารกิจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีจำนวนสถานประกอบกิจการและจำนวนคำร้องมาก

เช่น จังหวัดสมุทรปราการ นอกจากนี้ ควรสนับสนุนให้พนักงานตรวจแรงงานได้พัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน โดยเฉพาะในด้านกฎหมายแรงงาน เพื่อให้สามารถ

ให้คำแนะนำและวินิจฉัยข้อร้องเรียนได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว ควรส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการจัดเก็บข้อมูล การติดตามความคืบหน้าของงาน และการประมวลผลข้อมูล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการ

### 4. ด้านการบังคับใช้กฎหมาย

ควรพิจารณาปรับปรุงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้ทันสมัยสอดคล้องกับบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่เสมอ โดยเฉพาะในส่วนของมาตรา 124 และ 124/1 ที่อาจส่งผลให้การ

ดำเนินคดีอาญาหยุดลงเพียงเพราะนายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจ  
แรงงานแล้ว ซึ่งอาจลดประสิทธิภาพของการบังคับใช้กฎหมาย นอกจากนี้ ควร  
พิจารณาลดขั้นตอนการดำเนินงานบางส่วน

ที่ไม่จำเป็น เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับการบริการที่รวดเร็ว และควรเผยแพร่  
ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานให้แก่ทั้งนายจ้างและลูกจ้างอย่าง  
ทั่วถึง เพื่อสร้างวัฒนธรรม

การเคารพกฎหมายและลดข้อพิพาทในระยะยาว

### เอกสารอ้างอิง

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, กองคุ้มครองแรงงาน. (2567). สถิติ

สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2566. ค้นเมื่อ 11 มกราคม 2568,

จาก <https://shorturl.asia/kXIPQ>

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.ประวัติ [Online]. Available

URL: <https://www.labour.go.th/index.php/about/about-m1>, 2562

(มิถุนายน, 5)

กระทรวงแรงงาน .(2562). กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมสวัสดิการและ

คุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2559. ค้นเมื่อ 11 มกราคม 2568

จาก <https://shorturl.asia/FBk2I>

“กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวง

แรงงาน พ.ศ. 2559.” ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 133 ตอนที่ 61 ก (22

กรกฎาคม 2559): 12.

- กระทรวงแรงงาน, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2564). คำอธิบายสรุป  
สาระสำคัญของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไข  
เพิ่มเติม. ค้นเมื่อ 11 มกราคม 2568 จาก <https://shorturl.asia/HrfPY>
- บัณฑิตา เพิ่มเดช. (2564). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ  
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง.  
วิจัยบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Allen, D. (2001). *Getting Things Done: The Art of Stress-Free Productivity*.  
Penguin Books.
- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. Prentice-Hall.
- Davenport, T. H. (1993). *Process Innovation: Reengineering Work Through  
Information Technology*. Harvard Business Press.
- Gardner, H. (1999). *Intelligence Reframed: Multiple Intelligences for the 21st  
Century*. New York: Basic Books.

# อุปสรรคและแนวทางการความสำเร็จของโครงการโรงผลิตกระแสไฟฟ้าจาก

## เชื้อเพลิงขยะแห่งแรกของจังหวัดนนทบุรี

### Challenges and Success Strategies of the First Waste-to-Energy

### Power Plant Project in Nonthaburi Province

สุภาภรณ์ ภิรมย์ศิริ\*

#### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์พัฒนาการ อุปสรรค และแนวทางการความสำเร็จของโครงการโรงผลิตกระแสไฟฟ้าจากเชื้อเพลิงขยะแห่งแรกของจังหวัดนนทบุรี ซึ่งเป็นโครงการนำร่องที่สำคัญในการจัดการปัญหาขยะมูลฝอยและส่งเสริมการผลิตพลังงานสะอาดในประเทศไทย โดยมุ่งเน้นศึกษาข้อจำกัดและปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการดำเนินงานของโครงการ เพื่อให้ได้แนวทางพัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการในอนาคต

ผลการศึกษาพบว่า โครงการโรงไฟฟ้าขยะในจังหวัดนนทบุรีมีพัฒนาการที่สำคัญตั้งแต่การนำระบบฝังกลบขยะแบบดั้งเดิมไปสู่การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี Waste-to-Energy ที่มีความซับซ้อนและต้องการการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม อุปสรรคหลักที่ส่งผลกระทบต่อความล่าช้าและการดำเนินงานไม่เต็มประสิทธิภาพ ได้แก่ โครงสร้างระบบราชการที่มีการรวมศูนย์อำนาจสูง ทำให้การอนุมัติและตัดสินใจต้องผ่านหลายขั้นตอน ส่งผลให้โครงการต้องเผชิญความล่าช้าและความไม่ต่อเนื่อง กฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่ยังไม่เอื้อต่อการดำเนินงาน โดยเฉพาะเรื่องการจัดการสัมปทานและการแบ่งปันความเสี่ยงระหว่างภาครัฐและเอกชน ทำให้เกิด

\*นักศึกษาลัทธิรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารรัฐกิจและกฎหมาย คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ความไม่แน่นอนและข้อจำกัดทางกฎหมาย คุณภาพและความหลากหลายของขยะที่นำมาใช้เป็นเชื้อเพลิงมีผลต่อประสิทธิภาพของเทคโนโลยีเผาไหม้ โดยเฉพาะความชื้นสูงและองค์ประกอบที่ไม่คงที่ ทำให้ต้องใช้ระบบควบคุมคุณภาพและเทคโนโลยีเสริมที่ซับซ้อน การขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนและความร่วมมือจากชุมชนท้องถิ่นในบางช่วงเวลาส่งผลต่อความยอมรับและการสนับสนุนโครงการ

ในขณะเดียวกัน ผลการศึกษายังชี้ให้เห็นว่าแนวทางความสำเร็จที่ช่วยผลักดันโครงการให้ก้าวผ่านอุปสรรค ได้แก่ การสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในรูปแบบ Public-Private Partnership (PPP) ที่ช่วยแบ่งปันความเสี่ยงและเสริมสร้างความเชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการและเทคโนโลยี การเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับลักษณะและคุณภาพของขยะ รวมถึงการติดตั้งระบบควบคุมมลพิษที่มีประสิทธิภาพ เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม การจัดการข้อมูลและทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ โดยเน้นการวางแผนและประเมินผลโครงการอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการทำงาน การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและการสื่อสารที่โปร่งใส เพื่อสร้างความเข้าใจและการสนับสนุนจากประชาชนในพื้นที่

นอกจากนี้ งานวิจัยยังได้วิเคราะห์ว่าการประสบความสำเร็จของโครงการนี้ไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยเทคนิคเพียงอย่างเดียว แต่รวมถึงปัจจัยเชิงบริหาร การกำกับดูแล และนโยบายที่สนับสนุนอย่างครบวงจร ซึ่งจำเป็นต้องมีการปรับปรุงโครงสร้างระบบราชการและกฎหมายให้เอื้อต่อการดำเนินโครงการพลังงานสะอาดในอนาคต

งานวิจัยนี้มีคุณค่าเชิงปฏิบัติในการนำเสนอกรอบแนวทางสำหรับโครงการผลิตพลังงานจากขยะในพื้นที่อื่น ๆ ของประเทศไทย โดยเน้นการสร้างระบบบริหารจัดการที่มีความยืดหยุ่นและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ตลอดจนการส่งเสริมเทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดการจัดการขยะที่ยั่งยืนและการผลิตพลังงานสะอาดอย่างมีประสิทธิภาพต่อเนื่องในระยะยาว

**คำสำคัญ:** โรงไฟฟ้าขยะ, ระบบราชการ, PPP, การจัดการขยะ, การมีส่วนร่วม, จังหวัดนนทบุรี

### ความเป็นมาและความสำคัญ

ปัญหาขยะมูลฝอยนับเป็นหนึ่งในประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมที่มีความสำคัญระดับโลกและระดับประเทศ โดยส่งผลกระทบอย่างกว้างขวางทั้งต่อสิ่งแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจ โดยเฉพาะในเขตเมืองใหญ่และพื้นที่ปริมณฑลที่มีประชากรหนาแน่น มีการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจอย่างเข้มข้น และมีการขยายตัวของเมืองอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ปริมาณขยะมูลฝอยเพิ่มสูงขึ้นในทุกปี จากข้อมูลของกรมควบคุมมลพิษระบุว่า ประเทศไทยมีปริมาณขยะมูลฝอยมากกว่า 27 ล้านตันต่อปี โดยมีเพียงร้อยละ 30 ของขยะทั้งหมดที่สามารถนำกลับมาใช้ใหม่หรือเข้าสู่กระบวนการรีไซเคิลได้ ขณะที่ขยะที่ได้รับการกำจัดอย่างถูกต้องผ่านการฝังกลบหรือการเผา มีไม่ถึงร้อยละ 50 ส่วนที่เหลือถูกทิ้งอย่างไม่ถูกต้อง เช่น การทิ้งลงในแหล่งน้ำ การเผาในที่โล่ง หรือการทิ้งในพื้นที่สาธารณะที่ไม่มีระบบการจัดการรองรับ ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาสิ่งแวดล้อมในหลายมิติ ทั้งมลพิษทางอากาศ มลพิษทางน้ำ และการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

สาเหตุหลักของปัญหาขยะในประเทศไทยประกอบด้วยหลายปัจจัย ได้แก่ การขยายตัวของเมืองและอุตสาหกรรม ซึ่งทำให้เกิดขยะจากภาคครัวเรือน ภาคธุรกิจ และภาคอุตสาหกรรมในปริมาณมาก การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้บริโภคที่ส่งเสริมการใช้บรรจุภัณฑ์แบบใช้ครั้งเดียวทิ้ง รวมถึงอัตราการใช้พลาสติกที่สูงขึ้น นอกจากนี้ยังประสบปัญหาด้านการคัดแยกขยะที่ไม่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ขยะที่สามารถนำกลับมาใช้ใหม่ถูกปนเปื้อนและไม่สามารถนำไปรีไซเคิลได้อย่างเหมาะสม

การจัดการขยะที่ไม่มีประสิทธิภาพก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นมลพิษทางอากาศจากการเผาขยะอย่างไม่ถูกวิธี ซึ่งปลดปล่อยสารพิษ เช่น ไดออกซินและฟูแรน ซึ่งเป็นสารก่อมะเร็ง รวมถึงมลพิษทางน้ำจากน้ำชะขยะที่อาจซึมลงในแหล่งน้ำใต้ดินหรือไหลลงแม่น้ำและทะเล อันส่งผลกระทบต่อระบบนิเวศ และการปล่อยก๊าซมีเทน (CH<sub>4</sub>) จากขยะอินทรีย์ในหลุมฝังกลบ ซึ่งเป็นก๊าซเรือนกระจกที่มีศักยภาพในการก่อให้เกิดภาวะโลกร้อนสูงกว่าก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ถึง 25 เท่า



อีกทั้งประเทศไทยยังเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนพื้นที่ฝังกลบที่เหมาะสม ส่งผลให้เกิดการสะสมของขยะและกลายเป็นปัญหาสิ่งแวดล้อมเรื้อรังในหลายพื้นที่

จังหวัดนนทบุรีนับเป็นหนึ่งในพื้นที่ที่ประสบปัญหาขยะมูลฝอยในระดับสูง เนื่องจากเป็นจังหวัดที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว เป็นศูนย์กลางธุรกิจและที่อยู่อาศัยในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร ปัจจัยที่ส่งผลให้ปริมาณขยะในจังหวัดนนทบุรีเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ การเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากร การขยายตัวของชุมชนเมือง และการขยายตัวของภาคธุรกิจและอุตสาหกรรมที่ก่อให้เกิดขยะประเภทพลาสติก กระดาษ และของเสียจากโรงงาน นอกจากนี้ยังประสบปัญหาในการคัดแยกขยะที่ไม่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนข้อจำกัดด้านพื้นที่ฝังกลบ ส่งผลให้ขยะบางส่วนถูกกำจัดโดยวิธีที่ไม่เหมาะสม เช่น การเผาในที่โล่ง

ด้วยเหตุนี้ การจัดการขยะในจังหวัดนนทบุรีจึงกลายเป็นความท้าทายสำคัญที่ต้องการแนวทางแก้ไขที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน หากไม่มีการจัดการที่เหมาะสม ปริมาณขยะที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน และก่อให้เกิดปัญหาสิ่งแวดล้อมระยะยาว

หนึ่งในแนวทางที่ได้รับความสนใจและการสนับสนุนจากทั้งภาครัฐและภาคเอกชน คือ การดำเนินโครงการโรงไฟฟ้าพลังงานจากขยะ (Waste-to-Energy: WtE) ซึ่งเป็นกระบวนการเปลี่ยนขยะให้เป็นพลังงานไฟฟ้า โดยใช้เทคโนโลยีที่สามารถช่วยลดปริมาณขยะที่ต้องกำจัด ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสร้างพลังงานสะอาดที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โรงไฟฟ้าขยะมีข้อดีหลายประการ อาทิ ช่วยลดการฝังพินพลังงานฟอสซิล ลดพื้นที่ฝังกลบ ลดการปลดปล่อยมลพิษ และเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจให้กับขยะในระดับสากลหลายประเทศ

ประเทศไทย โดยเฉพาะจังหวัดนนทบุรีได้เริ่มต้นดำเนิน “โครงการโรงผลิตกระแสไฟฟ้าจากเชื้อเพลิงขยะ” แห่งแรกของจังหวัด ซึ่งเป็นการนำร่องในการเปลี่ยนขยะให้เป็นพลังงาน งานวิจัยฉบับนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพัฒนาการของโครงการดังกล่าว วิเคราะห์อุปสรรคที่เกิดขึ้นจากระบบราชการและเสนอแนวทางที่เหมาะสม

ในการผลักดันให้โครงการประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน  
ซึ่งจะสามารถเป็นต้นแบบในการจัดการขยะให้แก่พื้นที่อื่นๆของประเทศต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาพัฒนาการของโครงการโรงผลิตกระแสไฟฟ้าจากเชื้อเพลิงขยะแห่งแรกของจังหวัดนนทบุรี
2. ศึกษาอุปสรรคที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของโครงการโรงผลิตกระแสไฟฟ้าจากเชื้อเพลิงขยะแห่งแรกของจังหวัดนนทบุรี
3. ศึกษาแนวทางที่นำไปสู่ความสำเร็จของโครงการโรงผลิตกระแสไฟฟ้าจากเชื้อเพลิงขยะแห่งแรกของจังหวัดนนทบุรี

### ขอบเขตของการวิจัย

#### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยนี้มุ่งเน้นศึกษาพัฒนาการของ โครงการโรงผลิตกระแสไฟฟ้าจากเชื้อเพลิงขยะแห่งแรกของจังหวัดนนทบุรี ซึ่งเป็นชื่อเรียกโดยย่อของโครงการก่อสร้างและบริหารจัดการระบบการนำขยะมูลฝอยจากหลุมฝังกลบเดิมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี มาใช้เป็นเชื้อเพลิงผลิตกระแสไฟฟ้า ระยะที่ 1 โดยครอบคลุมทั้งในด้านพัฒนาการ อุปสรรคจากโครงสร้างราชการ และแนวทางสู่ความสำเร็จ

#### 2. ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษานี้จะมุ่งเน้นไปที่โครงการโรงผลิตกระแสไฟฟ้าจากเชื้อเพลิงขยะแห่งแรกของจังหวัดนนทบุรี

#### 3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษานี้จะครอบคลุมช่วงเวลาตั้งแต่การเริ่มต้นโครงการจนถึงปัจจุบัน โดยอ้างอิงข้อมูลจากสัญญาโครงการ ข้อเสนอทางการเงิน และเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เห็นพัฒนาการของโครงการและปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละช่วงเวลา

#### 4. ขอบเขตของแหล่งข้อมูล

4.1 เอกสารและสัญญาโครงการ ได้แก่ ข้อกำหนดโครงการ ข้อเสนอทางการเงิน และสัญญาที่เกี่ยวข้อง

4.2 ข้อมูลจากหน่วยงานรัฐและภาคเอกชน ที่มีบทบาทในการบริหารและดำเนินโครงการ

4.3 สัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ เจ้าหน้าที่ภาครัฐ ผู้บริหารภาคเอกชน

#### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ช่วยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้าใจอุปสรรคจากโครงสร้างราชการที่มีผลต่อการดำเนินโครงการ
2. ให้ข้อมูลเชิงกลยุทธ์แก่หน่วยงานภาครัฐในการขยายผล
3. เป็นต้นแบบของการพัฒนาโรงไฟฟ้าขยะในจังหวัดอื่น

#### ระเบียบวิธีวิจัย

##### 1. รูปแบบของงานวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้รูปแบบการศึกษาเชิงกรณี (Case Study) เพื่อวิเคราะห์พัฒนาการของโครงการโรงไฟฟ้าขยะในจังหวัดนนทบุรี อุปสรรคที่เกิดจากระบบราชการ และปัจจัยแห่งความสำเร็จของโครงการภายใต้รูปแบบความร่วมมือระหว่างรัฐและเอกชน (PPP)

##### 2. แหล่งข้อมูล

- ข้อมูลเอกสาร: รวมถึงข้อกำหนดของโครงการ, สัญญา, รายงานผลกระทบสิ่งแวดล้อม (EIA), แผนแม่บทด้านการจัดการขยะและพลังงาน และเอกสารที่เกี่ยวข้อง

- ข้อมูลจากการสัมภาษณ์: การสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโครงการ เช่น ผู้บริหาร อบจ.นนทบุรี, เจ้าหน้าที่ภาครัฐ, และผู้แทนจากบริษัทเอกชนที่ได้รับสัมปทาน

### 3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

- การเก็บข้อมูลเอกสาร: ศึกษาจากแหล่งราชการ เว็บไซต์ภาครัฐ และเอกสารที่เกี่ยวข้อง
- การสัมภาษณ์เชิงลึก: ติดต่อและสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามความสมัครใจ โดยเน้นที่ประสบการณ์และความเข้าใจเกี่ยวกับโครงการ

### 4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดหมวดหมู่ข้อมูลตามประเด็นหลัก เช่น พัฒนาการของโครงการ, อุปสรรคในเชิงโครงสร้างราชการ และแนวทางแห่งความสำเร็จ จากนั้นเปรียบเทียบกับแนวคิดทางการบริหารภาครัฐและสังเคราะห์เพื่อปรับใช้ในบริบทอื่นในอนาคต

## ผลการศึกษา

ผลการศึกษาที่สะท้อนถึงความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาโครงการโรงผลิตกระแสไฟฟ้าจากเชื้อเพลิงขยะแห่งแรกของจังหวัดนนทบุรีกับข้อจำกัดของระบบราชการไทย โดยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากเอกสารและการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภาครัฐระดับนโยบาย เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ และภาคเอกชน แม้โครงการมีเป้าหมายเพื่อยกระดับการจัดการขยะมูลฝอยให้เป็นพลังงานอย่างยั่งยืน แต่กระบวนการดำเนินงานเต็มไปด้วยความล่าช้า ความซับซ้อน และการรวมศูนย์อำนาจในระบบราชการที่เป็นอุปสรรคสำคัญต่อการขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะ บทนี้จึงแบ่งการนำเสนอเป็น 3 ส่วนหลัก ได้แก่

#### 1. พัฒนาการของการจัดการขยะในจังหวัดนนทบุรี

จังหวัดนนทบุรีมีพัฒนาการด้านการจัดการขยะจากระบบฝังกลบแบบเปิดสู่การจัดการขยะเชิงพลังงานผ่านโครงการโรงไฟฟ้าขยะ RDF แม้จะมีความก้าวหน้าทางนโยบายและเทคโนโลยี แต่ข้อจำกัดของระบบราชการที่ล่าช้า ซับซ้อน และขาดความยืดหยุ่นยังส่งผลต่อการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญ โดยแบ่งพัฒนาการออกเป็น

### 1.1 ยุคการฝึกลบแบบดั้งเดิม (ก่อน พ.ศ. 2535)

ก่อนประกาศใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2535 การจัดการขยะในนันทบุรียังคงเป็นการฝึกลบแบบเปิดโดยไม่มีระบบควบคุมสุขภาพบาล น้ำขยะและก๊าซมีเทนถูกปล่อยออกโดยไม่มีมาตรการจัดการ ขยะถูกรวบรวมโดยไม่แยกประเภทและกองรวมกันในพื้นที่โล่ง ส่งผลให้เกิดมลพิษต่อดิน น้ำ และสุขภาพประชาชน ระบบราชการในยุคนั้นถูกควบคุมโดยส่วนกลาง การตัดสินใจช้าและไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ท้องถิ่น ส่งผลให้การแก้ไขปัญหาขยะไม่ทันการณ์ ข้อมูลและเครื่องมือสำหรับการวางแผนเชิงวิทยาศาสตร์ยังขาดแคลน ทำให้การจัดการขยะเป็นเพียงการ “ตามเก็บ” มากกว่าการ “จัดการเชิงรุก”

### 1.2 ยุคการเริ่มต้นนโยบายจัดการขยะ (พ.ศ. 2535–2540)

การประกาศใช้กฎหมายสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535 เป็นจุดเปลี่ยนให้ท้องถิ่นโดยเฉพาะ อบจ. เริ่มมีบทบาทมากขึ้น อบจ.นันทบุรีริเริ่มศูนย์กำจัดขยะครบวงจรและขยายพื้นที่ฝึกลบพร้อมก่อสร้างเตาเผาขยะติดเชื้อสำหรับขยะสถานพยาบาล อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานยังพบข้อจำกัด เช่น ขาดแผนแม่บทที่ชัดเจน ขาดบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ขาดข้อมูลพื้นฐานขยะไม่ครบถ้วน รวมถึงระบบราชการที่รวมศูนย์อำนาจยังทำให้การอนุมัติและการบริหารโครงการล่าช้าและซับซ้อน การรวมศูนย์นี้ทำให้ท้องถิ่นไม่สามารถตัดสินใจหรือดำเนินการได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ แม้เป็นช่วงเริ่มต้นที่สำคัญของแนวคิด “กินพื้นที่ให้ประชาชน” เพื่อพัฒนาแนวทางใช้ประโยชน์จากขยะเก่า

### 1.3 ยุคการพัฒนาโรงไฟฟ้าขยะเชิงพาณิชย์ (พ.ศ. 2541–ปัจจุบัน)

ตั้งแต่ พ.ศ. 2541 เป็นต้นมา อบจ.นันทบุรีได้ร่วมมือกับภาคเอกชนผ่านรูปแบบสัมปทาน เพื่อรีไซเคิลขยะจากหลุมฝึกลบมาแปรรูปเป็นเชื้อเพลิง RDF ใช้ผลิตไฟฟ้า โดยบทบาทของ อบจ. เป็นผู้จัดหาและจำหน่ายขยะมูลฝอย ขณะที่ภาคเอกชนรับผิดชอบการรื้อ คัดแยก และผลิตเชื้อเพลิง ข้อตกลงนี้มีมูลค่าการขายขยะประมาณ 105 ล้านบาทต่อปี กระบวนการอนุมัติสัมปทานซับซ้อนต้องผ่านหลายหน่วยงานทั้งระดับจังหวัดและส่วนกลาง พร้อมทั้งเผชิญอุปสรรคจากข้อมูลขยะที่ไม่ตรงกับความเป็นจริง

เช่น ความชื้นสูง และปัจจัยภายนอกอย่างสถานการณ์โควิด-19 ที่ทำให้การก่อสร้างล่าช้า และต้นทุนโครงการสูงขึ้น แม้มีความล่าช้าและซับซ้อน โครงการโรงไฟฟ้าขยะของบริษัท สยาม พาวเวอร์ จำกัด ก็สามารถเดินหน้าและเริ่มผลิตกระแสไฟฟ้าได้ในปี พ.ศ. 2565 ซึ่งถือเป็นต้นแบบความร่วมมือภาครัฐ-เอกชน (PPP) ในการบริหารจัดการขยะเชิงพลังงาน

## 2. อุปสรรคของโครงการโรงผลิตกระแสไฟฟ้าจากเชื้อเพลิงขยะแห่งแรกของจังหวัดนนทบุรี

แม้โครงการโรงผลิตกระแสไฟฟ้าจากเชื้อเพลิงขยะแห่งแรกของจังหวัดนนทบุรีจะมีศักยภาพในการเป็นต้นแบบของการจัดการขยะอย่างยั่งยืน แต่จากการวิเคราะห์ข้อมูลและการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง พบว่าการดำเนินโครงการยังเผชิญกับอุปสรรคในหลายมิติ โดยสามารถจำแนกได้เป็น 6 ด้านหลัก ดังนี้

### 2.1 อุปสรรคด้านโครงสร้างราชการและนโยบาย

ระบบราชการแบบรวมศูนย์ยังเป็นอุปสรรคสำคัญ โดยเฉพาะในโครงการที่ต้องใช้กลไก “รัฐร่วมเอกชน” (PPP) ซึ่งต้องขออนุมัติจากหลายหน่วยงานระดับกลางและระดับสูง อาทิ

2.1.1 การขออนุมัติโครงการใช้เวลานาน เช่น การขอใช้ที่ดินราชการหรืองบประมาณร่วม ต้องผ่านกระทรวงมหาดไทยซึ่งใช้เวลาหลายปี ส่งผลให้ข้อมูลในเอกสารล้าสมัย

2.1.2 ขาดระบบ One Stop Service ผู้ดำเนินโครงการต้องยื่นเอกสารแยกหลายชุดต่อหลายหน่วยงาน เช่น สผ., กกพ., กรมโรงงาน ทำให้เกิดความซ้ำซ้อน ล่าช้า

2.1.3 อบจ.นนทบุรีไม่มีอำนาจอนุมัติเต็มรูปแบบ แม้จะมีทรัพยากรพร้อม แต่ยังต้องพึ่งการอนุมัติจากส่วนกลาง เช่น การร่างสัญญา การใช้พื้นที่ หรือการออกใบอนุญาตหลัก

ภาวะรวมศูนย์อำนาจนี้ส่งผลให้โครงการขาดความคล่องตัว ไม่สามารถปรับตัวตามสถานการณ์ภาคสนามได้ทันการณ์

## 2.2 อุปสรรคด้านกฎหมายและสัญญา

แม้จะดำเนินการภายใต้รูปแบบสัมปทาน แต่กฎหมายและสัญญาที่ยังขาดความยืดหยุ่นกลับกลายเป็นข้อจำกัดสำคัญ ได้แก่

2.2.1 ราคาขยะไม่สะท้อนคุณภาพ ราคาที่กำหนดแบบเหมากำในสัญญาไม่ยืดหยุ่น ทำให้เอกชนต้องแบกรับภาระ แม้ขยะมีความชื้นสูงหรือค่าความร้อนต่ำ

2.2.2 ความซ้ำซ้อนของกฎหมาย การดำเนินงานต้องอยู่ภายใต้หลายกฎหมายที่มีขั้นตอนและแบบฟอร์มต่างกัน เช่น พ.ร.บ. โรงงาน, พ.ร.บ.ร่วมทุน, พ.ร.บ. สิ่งแวดล้อม ทำให้เกิดความซับซ้อนในการตีความและดำเนินการ

## 2.3 อุปสรรคด้านเทคโนโลยีและคุณภาพขยะ

คุณภาพของขยะและเทคโนโลยีที่ใช้มีความไม่สอดคล้องกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการผลิตไฟฟ้า ได้แก่

2.3.1 ขยะมีความชื้นสูง โดยเฉพาะในฤดูฝนหรือขยะจากชั้นล่างของหลุมฝังกลบ ทำให้การเผาไหม้ไม่สมบูรณ์ ต้องใช้พลังงานเสริม

2.3.2 เทคโนโลยีเตาเผาไม่สอดคล้องกับขยะจริง เตา CFB ต้องการเชื้อเพลิงที่มีค่าความร้อนคงที่ แต่ขยะที่ใช้มีลักษณะเป็นขยะสดและหลากหลาย

2.3.3 ไม่มีระบบสำรองในกรณีฉุกเฉิน เช่น ปล่องระบายควันหรือระบบกรองอากาศ ทำให้โรงไฟฟ้าไม่สามารถรับมือกับปัญหาเฉพาะหน้าได้ทันเวลา

## 2.4 อุปสรรคด้านต้นทุนและเศรษฐกิจ

เอกชนในฐานะผู้รับสัมปทานต้องรับภาระทางการเงินจำนวนมาก โดยไม่มีมาตรการสนับสนุนที่เพียงพอจากรัฐ ได้แก่

2.4.1 รัฐรับซื้อไฟฟ้าในราคาต่ำ ทำให้โครงการคืนทุนช้า ขาดแรงจูงใจทางการเงิน

2.4.2 ต้นทุนซ่อมบำรุงสูง โดยเฉพาะระบบปล่องและเตาเผา หากต้องหยุดระบบเพื่อปรับปรุงจะเสียรายได้ทันที เป็นภาระต่อการบริหารเงินสด

## 2.5 อุปสรรคด้านสิ่งแวดล้อมและสังคม

แม้จะผ่าน EIA แต่การยอมรับจากประชาชนยังไม่สมบูรณ์ เช่น

2.5.1 ความกังวลของชุมชน ทั้งกลิ่น คิว และสุขภาพ แม้จะมีมาตรการแก้ไข แต่ยังไม่สามารถสร้างความเชื่อมั่นได้

2.5.2 เวทีรับฟังความคิดเห็นไม่ครอบคลุม บางกลุ่มประชาชนไม่ได้เข้าร่วมการประชุม จึงมีความเข้าใจคลาดเคลื่อน

2.5.3 ขาดการสื่อสารเชิงโปร่งใส เช่น การรายงานค่าฝุ่นหรือก๊าซต่อสาธารณะยังไม่เป็นระบบ

## 2.6 อุปสรรคด้านการบริหารจัดการข้อมูล

การจัดการข้อมูลที่ไม่ครบถ้วนและไม่มีระบบกลางเป็นอุปสรรคต่อการวางแผนและติดตามผล

2.6.1 ข้อมูลขยะไม่ตรงกับความเป็นจริง เช่น ปริมาณขยะที่คาดไว้ 500,000 ตัน กลับพบว่าจำนวนที่ใช้ผลิต RDF ได้น้อยกว่ามาก

2.6.2 ไม่มีฐานข้อมูลร่วม อบจ.นนทบุรีและเอกชนมีข้อมูลคนละชุด ไม่มีระบบเชื่อมโยง ทำให้การตัดสินใจล่าช้า และยากต่อการวิเคราะห์เชิงยุทธศาสตร์

## 3. แนวทางที่นำไปสู่ความสำเร็จของโครงการโรงผลิตกระแสไฟฟ้าจากเชื้อเพลิงขยะแห่งแรกของจังหวัดนนทบุรี

โครงการโรงผลิตกระแสไฟฟ้าจากเชื้อเพลิงขยะแห่งแรกของจังหวัดนนทบุรี เป็นความพยายามในการบูรณาการแนวคิดด้านสิ่งแวดล้อม เทคโนโลยี และการบริหารจัดการท้องถิ่นเพื่อรับมือกับปัญหาขยะมูลฝอยที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในเขตเมือง โดยแม้โครงการจะเผชิญกับอุปสรรคหลายประการ แต่การดำเนินงานที่ยึดมั่นในความร่วมมือแบบภาครัฐ-เอกชน (PPP) การออกแบบนโยบายอย่างยืดหยุ่น และการประสานภาคส่วนที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ ได้กลายเป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดัน โครงการสู่ความสำเร็จในระดับต้นแบบ



### 3.1 ความสำเร็จด้านโครงสร้างราชการและนโยบาย

ความสามารถของ อบจ.นนทบุรี ในการวางแผนและจัดการทรัพยากร ภายใต้ข้อจำกัดของระบบราชการแบบรวมศูนย์ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้โครงการสามารถเดินหน้าได้ แม้จะเผชิญกับขั้นตอนที่ซับซ้อน อบจ.เลือกใช้แนวทางบริหารจัดการภายในที่มีประสิทธิภาพ เช่น การจัดทำแผนล่วงหน้า การใช้งบประมาณตามลำดับความสำคัญ และการสร้างเครือข่ายประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่งผลให้สามารถลดความล่าช้าและเพิ่มความต่อเนื่องของโครงการได้อย่างเป็นรูปธรรม

### 3.2 ความสำเร็จด้านกฎหมายและสัญญา

การจัดทำสัญญาสัมปทานที่มีความชัดเจน โปร่งใส และครอบคลุมบทบาทของทั้ง อบจ. และภาคเอกชน เป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบที่ส่งผลให้โครงการสามารถดำเนินได้อย่างราบรื่น สัญญาดังกล่าวมีการกำหนดราคาขายที่เหมาะสม การแบ่งบทบาทอย่างเป็นระบบ และกลไกการตรวจสอบที่โปร่งใส ซึ่งไม่เพียงลดความเสี่ยงทางกฎหมาย แต่ยังสร้างแรงจูงใจในการลงทุนและสร้างความมั่นใจในความร่วมมือระยะยาว

### 3.3 ความสำเร็จด้านเทคโนโลยีและคุณภาพขยะ

โครงการได้นำข้อมูลภาคสนามมาวิเคราะห์คุณภาพของขยะ RDF อย่างละเอียด โดยเฉพาะประเด็นเรื่องความชื้นและองค์ประกอบของขยะที่หลากหลาย การเลือกใช้เตาเผาระบบ CFB แม้จะต้องปรับแต่งให้เหมาะสมกับขยะในพื้นที่ แต่แสดงถึงแนวคิด “เทคโนโลยีปรับตามขยะ” มากกว่าการนำเทคโนโลยีมาตรฐานมาใช้แบบตายตัว ความสามารถในการปรับเปลี่ยนระบบเผาและการควบคุมกระบวนการผลิตให้สอดคล้องกับคุณภาพขยะ ถือเป็นจุดแข็งที่ทำให้โรงงานสามารถดำเนินงานต่อเนื่องได้ แม้สภาพแวดล้อมจะเปลี่ยนแปลง

### 3.4 ความสำเร็จด้านต้นทุนและเศรษฐกิจ

แม้รัฐจะรับซื้อไฟฟ้าในราคาต่ำ แต่การบริหารต้นทุนที่รอบคอบและการวางแผนการบำรุงรักษาเชิงป้องกันช่วยให้เอกชนสามารถบริหารความเสี่ยงทาง

การเงินได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งการกำหนดระยะเวลาสัมปทานที่แน่นอน (10 ปี) ยังสร้างความมั่นใจในผลตอบแทนจากการลงทุน ช่วยส่งเสริมให้ภาคเอกชนสามารถดำเนินการได้อย่างมั่นคง และลดโอกาสการหยุดชะงักของโครงการ

### 3.5 ความสำเร็จด้านสิ่งแวดล้อมและสังคม

ความใส่ใจต่อผลกระทบทางสิ่งแวดล้อมและความรู้สึกของชุมชนเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญในการสร้างความยอมรับในโครงการ การติดตั้งระบบ CEMs เพื่อวัดค่ามลพิษแบบเรียลไทม์ และการจัดเวทีรับฟังความคิดเห็น ทำให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและติดตามการดำเนินงาน นอกจากนี้ ยังมีการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะและอนุญาตให้หน่วยงานภายนอกเข้าตรวจสอบ ซึ่งสร้างความเชื่อมั่นในด้านความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในระยะยาว

### 3.6 ความสำเร็จด้านการบริหารจัดการข้อมูล

ระบบฐานข้อมูลร่วมระหว่างภาคเอกชนและ อบจ. เป็นอีกหนึ่งกลไกสำคัญที่ช่วยเสริมความแม่นยำในการวางแผนและลดความขัดแย้งที่อาจเกิดจากข้อมูลไม่ตรงกัน การมีข้อมูลแบบเรียลไทม์และการบูรณาการระบบติดตามผลทำให้ทั้งสองฝ่ายสามารถบริหารความเสี่ยง ปรับแผน และตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

## การอภิปรายผล

### 1. อภิปรายผลพัฒนาการของโครงการ

การจัดการขยะในจังหวัดนนทบุรีเป็นตัวอย่างของการเปลี่ยนผ่านจากระบบดั้งเดิมที่อาศัยการฝังกลบแบบเปิดโดยขาดระบบสุขาภิบาล ไปสู่การจัดการขยะเชิงพลังงานผ่านเทคโนโลยี RDF ซึ่งถือเป็นความพยายามขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการตอบโจทย์ด้านสิ่งแวดล้อมและการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน

ในช่วงแรก การจัดการขยะเน้นการเก็บและฝัง โดยไม่ได้คำนึงถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม น้ำใต้ดิน หรือสุขภาพของชุมชน ซึ่งสะท้อนถึงการขาดข้อมูลและ

เครื่องมือเชิงวิเคราะห์ ประเด็นนี้สอดคล้องกับแนวคิด ระบบราชการแบบรวมศูนย์ (Centralized Bureaucracy) ตามทฤษฎีของอลงกต (2562) ที่ชี้ว่าหน่วยงานท้องถิ่นมีอำนาจจำกัด ไม่สามารถตอบสนองต่อสถานการณ์เฉพาะพื้นที่ได้อย่างทันทั่วถึง

จุดเปลี่ยนเกิดขึ้นเมื่อมีการประกาศใช้ พ.ร.บ.ส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2535 ที่เปิดทางให้องค์กรปกครองท้องถิ่นมีบทบาทมากขึ้น ทว่าในทางปฏิบัติยังคงมีข้อจำกัดด้านโครงสร้าง การขาดข้อมูลที่แม่นยำ และการขาดบุคลากรผู้เชี่ยวชาญ จนกระทั่งเข้าสู่ยุคของโรงไฟฟ้าขยะเชิงพาณิชย์ โดยใช้รูปแบบความร่วมมือ PPP ระหว่างภาครัฐและเอกชน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Public-Private Partnership Handbook (2007) ที่ระบุว่า การดึงภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมจะช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาลและสร้างกลไกทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืน

อย่างไรก็ตาม การก้าวเข้าสู่การผลิตไฟฟ้าจากขยะ ยังต้องเผชิญความท้าทายด้านข้อมูล คุณภาพขยะ และการตอบสนองต่อสถานการณ์ภายนอก เช่น โควิด-19 ที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน โดยภาพรวมพัฒนาการนี้สะท้อนว่า แม้ภาครัฐจะมีเป้าหมายด้านความยั่งยืน แต่ยังคงขาดระบบสนับสนุนที่ทันสมัยและยืดหยุ่นเพียงพอ

## 2. อภิปรายผลอุปสรรคของโครงการ

### 2.1 ด้านโครงสร้างราชการและนโยบาย

ระบบราชการที่รวมศูนย์อำนาจ และไม่มี One Stop Service ทำให้การขออนุมัติใช้เวลานานและเกิดความซ้ำซ้อน เช่น การขอ EIA, ใบอนุญาตโรงงาน และการขายไฟฟ้า ต้องดำเนินการแยกกับหลายหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอลงกต (2562) ว่าระบบราชการแบบรวมศูนย์จำกัดประสิทธิภาพและความรวดเร็วในการดำเนินนโยบายสาธารณะ

### 2.2 ด้านกฎหมายและสัญญา

การใช้กฎหมายหลายฉบับที่ซ้อนทับกัน เช่น พ.ร.บ. โรงงาน, พ.ร.บ.ร่วมทุนรัฐ-เอกชน, ระเบียบ มท. ทำให้ต้องจัดทำเอกสารหลายชุดและเกิดความคลาดเคลื่อนขณะเดียวกัน สัญญาสัมปทานที่ไม่มีการปรับราคาแบบลอยตัวตามคุณภาพขยะ ทำให้

เอกชนต้องแบกรับความเสี่ยงสูง ซึ่งไม่สอดคล้องกับหลักการ PPP ที่ควรมีการแบ่งความเสี่ยงอย่างเหมาะสม

### 2.3 ด้านเทคโนโลยีและคุณภาพขยะ

แม้เลือกใช้เทคโนโลยี CFB ที่เหมาะสมตามทฤษฎี แต่ RDF ที่ได้จากหลุมฝังกลบมีความชื้นเฉลี่ยสูงถึง 41.48% ซึ่งเกินกว่าที่เตาเผาจะรับได้ ทำให้เกิดควันและต้องลดกำลังการผลิตไฟฟ้า สะท้อนถึงปัญหา การประเมินเทคโนโลยีไม่สอดคล้องกับสภาพจริง ซึ่งขัดกับหลักการของการจัดการขยะอย่างยั่งยืนและแนวคิด Technology-Organization-Environment (TOE Framework)

### 2.4 ด้านต้นทุนและเศรษฐกิจ

ค่าไฟฟ้าที่รัฐรับซื้อยังต่ำกว่าต้นทุนการผลิตจริงของพลังงานจากขยะ ส่งผลให้เอกชนขาดแรงจูงใจ และต้องรับภาระค่าใช้จ่ายจากการปรับปรุงระบบเตาเผาและปล่อยระบายเอง ซึ่งสะท้อนว่ากลไกการสนับสนุนจากรัฐยังไม่เอื้อต่อความยั่งยืน

### 2.5 ด้านสิ่งแวดล้อมและสังคม

แม้มีการดำเนินงานด้าน EIA และระบบควบคุมมลพิษ แต่ประชาชนยังคงไม่เชื่อมั่นในมาตรการควบคุมมลพิษ โดยเฉพาะเรื่องกลิ่นและควัน การสื่อสารไม่ครอบคลุมในช่วงประชาพิจารณ์ยังส่งผลต่อความเข้าใจคลาดเคลื่อนและแรงต้านในบางพื้นที่

### 2.6 ด้านการบริหารจัดการข้อมูล

ข้อมูลขยะไม่ตรงกับข้อเท็จจริงและไม่มีระบบฐานข้อมูลกลางระหว่าง อบจ. กับเอกชน ทำให้การติดตามผล ขอร้องเรียน และการตัดสินใจเกิดความล่าช้า ซึ่งไม่สอดคล้องกับหลักการของ Integrated Solid Waste Management ที่เน้นระบบข้อมูลแบบบูรณาการและมีความโปร่งใส

## 3. อภิปรายผลแนวทางที่นำไปสู่ความสำเร็จ

### 3.1 ด้านโครงสร้างราชการ

อบจ.นนทบุรีใช้วิธีการวางแผนล่วงหน้าและจัดสรรงบประมาณภายใต้ข้อจำกัดของระบบราชการแบบรวมศูนย์ พร้อมประสานกับหลายหน่วยงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด New Public Governance (NPG) ที่เน้นความร่วมมือและการปรับตัวกับข้อจำกัดของระบบ

### 3.2 ด้านกฎหมายและสัญญา

การตั้งสัญญาสัมปทานที่ชัดเจน โปร่งใส และมีบทกำหนดด้านข้อมูลและบทลงโทษ ช่วยลดข้อพิพาทและสร้างความมั่นใจแก่ทุกฝ่าย ซึ่งตรงกับทฤษฎี PPP ที่เน้นการจัดการความเสี่ยงและความสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐกับเอกชน

### 3.3 ด้านเทคโนโลยีและคุณภาพขยะ

โครงการเลือกใช้แนวคิด Adaptive Management ที่ปรับเทคโนโลยีตามคุณภาพขยะจริง เช่น การเพิ่มการคัดแยก ลดความชื้น และควบคุมการเผาไหม้ให้เหมาะสมกับแต่ละช่วงเวลา ซึ่งเป็นการปรับใช้กรอบ TOE Framework ได้อย่างเหมาะสม

### 3.4 ด้านต้นทุนและเศรษฐกิจ

การบริหารต้นทุนผ่านสัญญาสัมปทานที่มีระยะเวลา 10 ปี และใช้เทคโนโลยี CFB ที่ลดการใช้พลังงานเสริม ช่วยให้เอกชนมีความมั่นใจในการลงทุนระยะยาว และลดความผันผวนทางเศรษฐกิจ

### 3.5 ด้านสิ่งแวดล้อมและสังคม

การใช้ระบบ CEMs และการสื่อสารข้อมูลมลพิษแบบเปิดเผย ช่วยลดแรงต้านจากชุมชนและสร้างความไว้วางใจในโครงการ อีกทั้งการจัดเวทีรับฟังความคิดเห็นอย่างครอบคลุมยังช่วยสร้าง “ความร่วมมือเชิงสังคม” ที่สำคัญต่อความยั่งยืน

### 3.6 ด้านการบริหารจัดการข้อมูล

ระบบข้อมูลร่วมแบบเรียลไทม์และการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะช่วยลดปัญหาความคลาดเคลื่อน เพิ่มความเชื่อมั่น และเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารเชิงกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ

## ข้อเสนอแนะ

แม้โครงการโรงผลิตกระแสไฟฟ้าจากเชื้อเพลิงขยะแห่งแรกของจังหวัดนนทบุรีจะสามารถดำเนินการได้สำเร็จในระดับหนึ่ง แต่ยังคงเผชิญกับอุปสรรคเชิงระบบและข้อจำกัดในหลายมิติอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายจึงต้องมีลักษณะบูรณาการ ครอบคลุม 6 ด้านสำคัญดังนี้

### 1. ด้านโครงสร้างราชการและนโยบาย

1.1 กระจายอำนาจการตัดสินใจ สู่ท้องถิ่น โดยเฉพาะในขั้นตอนที่ไม่กระทบต่อโครงสร้างรัฐโดยรวม เช่น การอนุมัติการใช้ที่ดินหรือทรัพย์สินท้องถิ่น เพื่อเพิ่มความเร็วและคล่องตัวในการบริหารจัดการโครงการ

1.2 จัดตั้งศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) สำหรับการอนุญาตด้านพลังงาน การจัดการขยะ และการใช้พื้นที่ราชการ เพื่อหลีกเลี่ยงความซ้ำซ้อนระหว่างหน่วยงาน

1.3 จัดทำแผนยุทธศาสตร์การจัดการขยะประจำจังหวัด ให้สอดคล้องกับนโยบายพลังงานหมุนเวียนระดับชาติ โดยให้ อบจ. เป็นหน่วยหลักในการออกแบบร่วมกับภาคประชาชน

### 2. ด้านกฎหมายและสัญญา

2.1 ปรับปรุงสัญญาสัมปทาน ให้มีความยืดหยุ่น เช่น การกำหนดราคาขยะที่ผันแปรตามคุณภาพหรือฤดูกาล และมีมาตรการร่วมรับความเสี่ยงระหว่างรัฐกับเอกชน

2.2 ปรับแก้หรือบูรณาการกฎหมายที่เกี่ยวข้องหลายฉบับ (เช่น พ.ร.บ. โรงงาน, พ.ร.บ. สิ่งแวดล้อม, พ.ร.บ. การร่วมทุนฯ) ให้มีแนวทางกลางที่สอดคล้องและง่ายต่อการปฏิบัติ

2.3 จัดตั้งคณะกรรมการควบคุมสัญญาอย่างเป็นกลาง ที่มีตัวแทนจากทุกภาคส่วน (รัฐ-เอกชน-ชุมชน) เพื่อเพิ่มความโปร่งใสในการติดตามการดำเนินโครงการ

### 3. ด้านเทคโนโลยีและคุณภาพขยะ

3.1 เลือกเทคโนโลยีเผาไหม้ที่รองรับความชื้นสูง โดยใช้การศึกษาภาคสนามเป็นฐานข้อมูลจริง เช่น การใช้ระบบเตาเผาแบบ Hybrid หรือการใช้ระบบอบแห้งขยะก่อนเผา

3.2 ลงทุนในเทคโนโลยีคัดแยกขยะต้นทาง เพื่อแยกขยะที่ไม่เหมาะสม (ดิน ทราย โลหะหนัก) ออกจากกระบวนการผลิต RDF ก่อนเข้าสู่เตาเผา

3.3 ติดตั้งระบบ CEMs และเชื่อมโยงข้อมูลกับระบบกลาง พร้อมวางแผนฉุกเฉินหากปล่อยเผาเกิดปัญหา เพื่อให้สามารถแก้ไขได้ทันทีและไม่กระทบต่อสิ่งแวดล้อม

### 4. ด้านต้นทุนและเศรษฐกิจ

4.1 สนับสนุนแรงจูงใจทางภาษีและเงินทุน เช่น การลดหย่อนภาษีเงินได้นิติบุคคลของภาคเอกชน หรือกองทุนร่วมลงทุนสำหรับโครงการที่ผ่านเกณฑ์พลังงานสะอาด

4.2 ปรับราคา Feed-in Tariff (FiT) สำหรับไฟฟ้าจากขยะให้สะท้อนต้นทุนจริงในแต่ละพื้นที่ เพื่อให้ภาคเอกชนสามารถดำเนินงานได้อย่างยั่งยืน

4.3 สร้างกลไกการบริหารต้นทุนแบบยืดหยุ่น เช่น แผนสำรองกรณีฉุกเฉิน ค่าใช้จ่ายซ่อมบำรุง และค่าชดเชยความเสี่ยงจากความล่าช้าในระบบราชการ

### 5. ด้านสิ่งแวดล้อมและสังคม

5.1 สร้างกลไกรับฟังความคิดเห็นอย่างต่อเนื่อง ไม่ใช่เพียงช่วงก่อนดำเนินโครงการ แต่ให้มีเวทีรายไตรมาส เพื่อรายงานความคืบหน้าและรับฟังข้อกังวลจากชุมชน

5.2 พัฒนาแผนประชาสัมพันธ์ที่โปร่งใส โดยเปิดเผยค่ามลพิษแบบ real-time และใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย เช่น Infographic ผ่านช่องทางออนไลน์และศูนย์ชุมชน

5.3 ส่งเสริมให้ชุมชนมีบทบาทตรวจสอบเชิงสาธารณะ โดยการตั้งคณะกรรมการร่วมชุมชน-ท้องถิ่น-บริษัท ที่สามารถเข้าตรวจสอบหน่วยงานหรือขอข้อมูลได้อย่างอิสระ

## 6. ด้านการบริหารจัดการข้อมูล

6.1 พัฒนาระบบฐานข้อมูลกลาง (Integrated Data Platform) ระหว่าง อบจ. และบริษัทเอกชน เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลขยะ ปริมาณ RDF การเดินระบบ และข้อมูลมลพิษ

6.2 ใช้ระบบ Big Data และ Machine Learning ในการวิเคราะห์แนวโน้มปริมาณขยะ ฤดูกาล ความชื้น หรือสัดส่วนองค์ประกอบ RDF เพื่อเพิ่มความแม่นยำในการวางแผน

6.3 กำหนด KPI ที่วัดได้และโปร่งใส เช่น อัตราการเผาไหม้สมบูรณ์, ค่าเฉลี่ย CEMS, ปริมาณขยะคัดแยก, ค่าไฟที่ผลิตได้ เพื่อใช้ติดตามและรายงานผล

ข้อเสนอแนะเหล่านี้ไม่เพียงมุ่งหวังให้โครงการ RDF จังหวัดนนทบุรีดำเนินได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ยังสามารถเป็น “ต้นแบบ” ให้แก่จังหวัดอื่น ๆ ในการพัฒนาโครงการพลังงานจากขยะอย่างยั่งยืนในอนาคต โดยอาศัยหลักการของ การจัดการเชิงบูรณาการ (Integrated Governance) และ การมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน (Collaborative Partnership) เป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จ



## เอกสารอ้างอิง

ถอดบทเรียนการปฏิบัติราชการแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น. (ไม่ระบุปี).

กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.)

ลงกต สารกาล. (2562). บทวิเคราะห์การบริหารงานภาครัฐไทย: จากอดีตถึงปัจจุบัน.

วารสารสถาบันพระปกเกล้า, 17(3), 47-59.

ทรงกฤต ศรีรัตนพิจารณ์, วรานนท์ คงสง, และกิจปติ ก้องเบญจภูษ. (2561). ปัญหาการ

ดำเนินธุรกิจโรงไฟฟ้าพลังงานหมุนเวียนในประเทศไทย. ENGINEERING TRANSACTIONS, 21(2), 168-174.

ศศิยาภรณ์ วรวงศ์ไกรศรี และ โสภิตสุตา ทองโสภิต. (2563). การวิเคราะห์ปัญหาและ

อุปสรรคในการพัฒนาโรงไฟฟ้าพลังงานขยะในประเทศไทย: กรณีศึกษาเทศบาล นครภูเก็ต. วารสารวิจัยพลังงาน, 8(2), 47-56.

มูลนิธิสถาบันสิ่งแวดล้อมไทย (TED). (2562). คู่มือการพัฒนาความร่วมมือในการจัด

การพลังงานไฟฟ้าจากขยะ สำหรับประชาชน. มูลนิธิสถาบันสิ่งแวดล้อมไทย (TED). หน้า 38-40.

พิริยุตม์, ว. (2553). ตอบโจทย์สิ่งแวดล้อมท้องถิ่น: แนวทางการจัดการขยะและน้ำเสีย

ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. สถาบันพระปกเกล้า. หน้า 6-7, 15-16, 28-29, 31-33, 47-50, 79-106.

ศิริรัตน์ สังข์สุวรรณ. (2563). แนวทางการพัฒนาโรงไฟฟ้าชุมชนจากขยะเพื่อความ

มั่นคงด้านพลังงานอย่างยั่งยืน. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 9(3), 118-132.

วิภาต อภิบาลกุลดำรง. (2566). การพัฒนาระบบการจัดการขยะมูลฝอยขององค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปทุมธานีด้วยระบบเศรษฐกิจหมุนเวียน. วารสาร มจร การพัฒนาสังคม, 8(2), 86-98.

- Asian Development Bank (ADB). (2007). **Public-Private Partnership Handbook**. Asian Development Bank. 69.
- Baker, J. (2011). **The Technology–Organization–Environment Framework**. In Y. K. Dwivedi et al. (Eds.), *Information Systems Theory: Explaining and Predicting Our Digital Society* (Vol. 1, pp. 1–22). Springer.  
[https://doi.org/10.1007/978-1-4419-6108-2\\_12](https://doi.org/10.1007/978-1-4419-6108-2_12)
- INTRAC. (2018). **Adaptive management**. <https://www.intrac.org/wpcms/wp-content/uploads/2017/01/Adaptive-management.pdf>
- McDougall, F. R., White, P. R., Franke, M., & Hindle, P. (2001). **Integrated Solid Waste Management: A Life Cycle Inventory (2nd ed.)**. Blackwell Science Ltd.
- Nassar, H., Biltagy, M., & Safwat, A. M. (2023). **The role of waste-to-energy in waste management in Egypt: A techno-economic analysis**. *Review of Economics and Political Science*. Retrieved from  
<https://www.emerald.com/insight/2631-3561.htm>
- Wang, W., Zhao, X., & Wang, J. (2022). **Can support policies promote the innovative diffusion of waste-to-energy technology?** *Environmental Science and Pollution Research*, 29, 55580-55595.

การศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ของนายจ้างตามกฎหมาย  
ประกันสังคม : กรณีศึกษา นายจ้างในพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรี

**Study of employers' performance of duties under the Social  
Security Act: A case study of employers in Prachin Buri Province**

ณัฐธิดา สังขวิสุทธิ<sup>16</sup>

**บทคัดย่อ**

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ของนายจ้างตามกฎหมายประกันสังคมในพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรี (2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ของนายจ้างตามกฎหมายประกันสังคม ปัจจัยดังกล่าวประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของนายจ้าง ความรู้ของนายจ้างเกี่ยวกับข้อกำหนดประกันสังคม และทัศนคติของนายจ้างที่มีต่อกฎหมายประกันสังคม (3) เพื่อหาข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ของนายจ้างตามกฎหมายประกันสังคม

ผลการศึกษาพบว่า นายจ้างมีพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายประกันสังคมในด้านหน้าที่ในการขึ้นทะเบียนนายจ้างและขึ้นทะเบียนลูกจ้างอยู่ในระดับสูง และมีพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ด้านการจ่ายเงินสมทบ และด้านหน้าที่อื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลทั่วไปของนายจ้างและพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายประกันสังคมในภาพรวมของนายจ้างในพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรี พบว่า ข้อมูลทั่วไปของนายจ้างผู้ตอบแบบสอบถามในพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรีที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายประกันสังคมในภาพรวมที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ในกรณีตำแหน่งหน้าที่ในสถานประกอบการ เพศ ระดับการศึกษา ที่ตั้งของสถานประกอบการ กลุ่มประเภทกิจการ

<sup>16</sup> นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารรัฐกิจและกฎหมาย คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ระยะเวลาที่กิจการเข้าสู่ระบบประกันสังคม รายได้เฉลี่ยของกิจการ สถานภาพทางสังคม และการเข้าร่วมเป็นสมาชิกกลุ่มสหภาพแรงงาน

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของความรู้เกี่ยวกับข้อกำหนดประกันสังคมกับค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายประกันสังคมของนายจ้างในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี พบว่า ความรู้เกี่ยวกับข้อกำหนดประกันสังคมในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ของนายจ้างที่ระดับนัยสำคัญ .01 ใน (1) พฤติกรรมด้านการขึ้นทะเบียนนายจ้างและขึ้นทะเบียนลูกจ้าง (2) พฤติกรรมด้านหน้าที่อื่น ๆ และที่ระดับนัยสำคัญ .05 ในพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ในภาพรวม และปัจจัยที่สะท้อนต่อกฎหมายประกันสังคมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายประกันสังคมในภาพรวมที่ระดับนัยสำคัญ .01

ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ของนายจ้างตามกฎหมายประกันสังคม ผลการศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายประกันสังคมของนายจ้างในพื้นที่จังหวัดปทุมธานีในภาพรวมอยู่ในระดับสูง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ยังมีหน้าที่ที่นายจ้างมีระดับพฤติกรรมการปฏิบัติอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ความรู้ของนายจ้างเกี่ยวกับกฎหมายประกันสังคมและทักษะของนายจ้างต่อกฎหมายประกันสังคม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายประกันสังคม ดังนั้น หากสำนักงานประกันสังคมจะแก้ไขปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ของนายจ้างตามกฎหมายประกันสังคม สำนักงานฯ ควรที่จะใช้ปัจจัยด้านความรู้และทักษะเข้ามาเกี่ยวข้องในระดับนโยบาย เช่น ควรมีการให้ความรู้เกี่ยวกับหน้าที่ของนายจ้างตามกฎหมายประกันสังคมแก่นายจ้างโดยละเอียด โดยใช้วิธีการที่ตรงกับกลุ่มเป้าหมายซึ่งอาจพิจารณาจากผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของนายจ้างที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกันประกอบ เพื่อให้ให้นายจ้างมีการรับรู้ที่ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นส่งผลต่อระดับความรู้ที่สูงขึ้น ทั้งนี้ เนื่องจากปัจจุบันนายจ้างหลายคนยังขาดองค์ความรู้ในกฎหมายประกันสังคมโดยละเอียด จึงทำให้ไม่สามารถปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง และสำนักงานฯ ควรเสริมสร้างทักษะที่ดีต่อการประกันสังคมเพื่อให้ให้นายจ้างเล็งเห็นถึงความสำคัญของการเข้าสู่ระบบประกันสังคม หรือการกำชับ

ให้พนักงานเจ้าหน้าที่บังคับใช้กฎหมายอย่างชัดเจน และเป็นธรรม เพื่อสร้างทัศนคติว่า กฎหมายประกันสังคมเป็นกฎหมายที่ดีมีประสิทธิผล นายจ้างเกรงกลัวต่อการกระทำ ความผิด เพื่อนำไปสู่พฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายในระดับที่สูงขึ้น เป็นต้น

**คำสำคัญ :** กฎหมายประกันสังคม, พฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่, นายจ้าง

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศควรจะดำเนินการควบคู่ไปกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงาน เพื่อให้สังคมไม่ขาดความสมดุลจนอาจนำไปสู่ปัญหาสังคมต่าง ๆ ประกอบกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 74 กำหนดว่า รัฐพึงส่งเสริมให้ประชาชนมีความสามารถในการทำงานอย่างเหมาะสมกับศักยภาพและวัย และให้มีงานทำ และพึงคุ้มครองผู้ใช้แรงงานให้ได้รับความปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดีในการทำงาน ได้รับรายได้ สวัสดิการ การประกันสังคม ซึ่งการจัดบริการด้านสวัสดิการสังคมเพื่อคุ้มครองผู้ใช้แรงงานไม่ให้ได้รับความเดือดร้อนในความเป็นอยู่ของชีวิตเมื่อต้องสูญเสียรายได้ทั้งหมดหรือบางส่วนหรือมีรายได้ไม่เพียงพอแก่การครองชีพถือเป็นมาตรการหนึ่งที่ภาครัฐควรให้ความสำคัญหรือที่เรียกว่า การประกันสังคม โดยมีสำนักงานประกันสังคมเป็นหน่วยงานรับผิดชอบดูแลเกี่ยวกับการประกันสังคมของผู้ใช้แรงงาน มีการบริหารงานภายใต้ พระราชบัญญัติประกันสังคมพ.ศ. 2533 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของนายจ้างไว้หลายประการ ซึ่งสามารถจำแนกได้เป็น 3 ด้านหลัก ได้แก่ (1) หน้าที่ในการขึ้นทะเบียนนายจ้างและขึ้นทะเบียนลูกจ้าง (2) หน้าที่ในการนำส่งเงินสมทบ และ (3) หน้าที่อื่น ๆ

การที่ลูกจ้าง (ผู้ประกันตน) จะได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคม ที่จะช่วยส่งเสริมพัฒนาชีวิตของตนนั้น มิได้อยู่ที่การจัดสรรสวัสดิการจากภาครัฐเพียงฝ่ายเดียว แต่ยังขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายของนายจ้างอย่างถูกต้องอีกด้วยซึ่งปัจจุบันสำนักงานประกันสังคมกำลังประสบปัญหาที่สำคัญจากการบังคับใช้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และที่แก้ไขเพิ่มเติมในส่วนของการปฏิบัติหน้าที่ของนายจ้าง

ด้วยเหตุนี้เองผู้ศึกษาจึงเกิดคำถามว่า เหตุผลที่แท้จริงของการที่นายจ้างไม่ปฏิบัติหน้าที่หรือปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่ถูกต้องตามกฎหมายประกันสังคมนั้น เกิดจากการที่นายจ้างมีพฤติกรรมที่ต้องการจะหลีกเลี่ยงการปฏิบัติตามข้อกำหนด หรือเกิดจากปัจจัยอื่น ๆ จนนำไปสู่สมมติฐานการศึกษาที่ว่า ข้อมูลทั่วไปของนายจ้าง ระดับความรู้เกี่ยวกับข้อกำหนดของนายจ้าง ทักษะของนายจ้าง มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ของนายจ้างตามกฎหมายประกันสังคมหรือไม่ เพื่อนำไปสู่การกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ของนายจ้างตามกฎหมายประกันสังคม เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากรผู้อยู่ในกำลังแรงงานซึ่งนำไปสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ของนายจ้างตามกฎหมายประกันสังคมในพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรี
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ของนายจ้างตามกฎหมายประกันสังคม ปัจจัยดังกล่าวประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของนายจ้าง ความรู้ของนายจ้างเกี่ยวกับข้อกำหนดประกันสังคม และทักษะของนายจ้างที่มีต่อกฎหมายประกันสังคม
3. เพื่อหาข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ของนายจ้างตามกฎหมายประกันสังคม

### ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษานี้ เป็นการศึกษาที่มีเนื้อหาสำคัญเกี่ยวกับปัญหาพฤติกรรม การปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายประกันสังคมของนายจ้าง ในการศึกษาครั้งนี้กำหนดเนื้อหาออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

- 1.1 ศึกษาข้อมูลทั่วไปของนายจ้างในพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรี
- 1.2 ศึกษาความรู้เกี่ยวกับกฎหมายประกันสังคมของนายจ้างในพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรี

1.3 ศึกษาระดับทักษะต่อกฎหมายประกันสังคมของนายจ้างในพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรี

1.4 ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายประกันสังคมของนายจ้าง

### ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบถึงพฤติกรรมกรปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายประกันสังคมของนายจ้างในพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรี เพื่อนำไปสร้างแนวทางในการบังคับใช้กฎหมายประกันสังคมที่เหมาะสมต่อพฤติกรรมของนายจ้าง

2. ทำให้ทราบถึงระดับความรู้เกี่ยวกับกฎหมายประกันสังคมและทักษะต่อกฎหมายประกันสังคมของนายจ้างในพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรี เพื่อนำไปสู่แนวทางการกำหนดนโยบายทางการประกันสังคมที่เหมาะสม

3. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายประกันสังคมของนายจ้าง เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาการไม่ปฏิบัติหน้าที่ของนายจ้าง อันนำไปสู่การพัฒนานโยบายหรือข้อกฎหมาย เพื่อให้ให้นายจ้างปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายประกันสังคม

### แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

#### 1. ข้อมูลด้านแรงงานของพื้นที่ศึกษา

##### 1.1 สถานการณ์แรงงานของจังหวัดปราจีนบุรี ปี 2566

การประกันสังคม จังหวัดปราจีนบุรี มีสถานประกอบการที่ขึ้นทะเบียนประกันสังคม จำนวน 17,907 แห่ง ผู้ประกันตนทั้งสิ้น 643,751 คน และสถานพยาบาลในระบบประกันสังคมที่เป็นสถานพยาบาลของรัฐบาล จำนวน 3 แห่ง และสถานพยาบาลเอกชน จำนวน 2 แห่ง

กองทุนประกันสังคม ในปี 2566 มีผู้ประกันตนที่ใช้บริการกองทุนประกันสังคมทั้งสิ้นจำนวน 181,100 คน มีการจ่ายเงินของกองทุนฯ จำนวน 763 ล้านบาท ซึ่งประเภทประโยชน์ทดแทนที่ผู้ประกันตนใช้บริการสูงสุด ได้แก่ กรณีสงเคราะห์บุตร

มีจำนวน 102,517 คน หรือร้อยละ 56.60 ของผู้ใช้บริการทั้งหมด สำหรับปริมาณการจ่ายเงินประโยชน์ทดแทน พบว่า เป็นกรณีชราภาพมีการจ่ายเงินสูงสุด จำนวน 239.61 ล้านบาท (ร้อยละ 31.40 ของเงินประโยชน์ทดแทนที่จ่าย)

อัตราแรงงานที่เป็นผู้ประกันตนในจังหวัด คิดจากจำนวนผู้ประกันตนของกองทุนประกันสังคมตามมาตรา 33 มาตรา 39 และมาตรา 40 ต่อจำนวนผู้มีงานทำของสำนักงานสถิติแห่งชาติ เป็นอัตราที่แสดงให้เห็นว่าแรงงานไทยมีหลักประกันการทำงานที่ดีมีความมั่นคง ปี 2566 คิดเป็นอัตราร้อยละ 71.94 ลดลงจากปีที่แล้วอยู่ที่ร้อยละ 73.00

## 1.2 สถิติสถานประกอบการตามกฎหมายประกันสังคมของจังหวัดปราจีนบุรี

จากการสำรวจข้อมูลจำนวนสถานประกอบการของ สำนักงานประกันสังคม (2567) พบว่า ในช่วงเดือนมกราคม 2566 – เดือนตุลาคม 2567 จังหวัดปราจีนบุรีมีจำนวนสถานประกอบการที่ขึ้นทะเบียนนายจ้างตามกฎหมายประกันสังคมเฉลี่ยประมาณ 5,919 แห่ง เดือนที่มีจำนวนสถานประกอบการน้อยที่สุด คือ มกราคม 2566 จำนวน 3,043 แห่ง และมากที่สุดในเดือนตุลาคม 2567 จำนวน 3,147 แห่ง เพิ่มขึ้นร้อยละ 3.30

สำนักงานประกันสังคม (2567) ได้ให้ข้อมูลจำนวนสถานประกอบการจำแนกรายจังหวัดและขนาดสถานประกอบการ ณ เดือนธันวาคม 2566 จังหวัดปราจีนบุรีมีสถานประกอบการรวม 3,099 แห่ง

## 2. การประกันสังคมและการบริหารงานของสำนักงานประกันสังคม

### 2.1 การประกันสังคม

จำลอง ศรีประสาธน์ (2540) กล่าวว่า การประกันสังคม ถือเป็นมาตรการหนึ่งของรัฐในการจัดบริการด้านสวัสดิการสังคมเพื่อคุ้มครองป้องกันประชาชนที่มีรายได้ประจำ ไม่ให้ได้รับความเดือดร้อนในความเป็นอยู่ของชีวิต เมื่อต้องสูญเสียรายได้ทั้งหมดหรือบางส่วน หรือมีรายได้ไม่เพียงพอแก่การครองชีพ

สำนักงานประกันสังคม มีภารกิจหลักตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2559 คือ การบริหารกองทุนประกันสังคมตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แก้ไขเพิ่มเติม



### 3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมและการปฏิบัติหน้าที่

#### 3.1 ความหมายและแนวคิดของคำว่าพฤติกรรม

Jamkratoke (อ้างถึงใน บุรณัตร์ จันทรังค์ และคณะ, 2562, หน้า 237) พฤติกรรม (Behavior) หมายถึง การกระทำหรืออาการที่แสดงออกทางกล้ามเนื้อ ความคิดของบุคคลที่ตอบสนองต่อสิ่งเร้าภายในจิตใจและภายนอก อาจทำไปโดยรู้ตัว หรือไม่รู้ตัว อาจเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ผู้อื่นอาจสังเกตการกระทำนั้นได้และสามารถใช้เครื่องมือทดสอบได้

บุรณัตร์ จันทรังค์ และคณะ (2562) พฤติกรรม หมายถึง การกระทำหรืออาการที่แสดงออกของจิตใจทั้งภายในและภายนอก เป็นการกระทำเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล ซึ่งบุคคลอื่นสังเกตและใช้เครื่องมือทดสอบได้

ดังนั้นจึงอาจสรุปได้ว่า พฤติกรรม หมายถึง การกระทำหรืออาการที่แสดงออกทางกล้ามเนื้อ ความคิด และความรู้สึกเพื่อตอบสนองสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอก ซึ่งหากเป็นพฤติกรรมภายนอกจะสามารถสังเกตได้ด้วยประสาทสัมผัสหรือเครื่องมือทดสอบแต่หากเป็นพฤติกรรมภายในที่เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ บุคคลภายนอกจะไม่สามารถสังเกตได้

ดวงมน บุรณัตย์ (2547) ได้อธิบายว่า พฤติกรรมด้านการปฏิบัติ (Psychomotor Domain) เป็นพฤติกรรมขั้นสุดท้ายที่บุคคลแสดงโดยใช้ความสามารถในการแสดงออกทางร่างกาย ซึ่งรวมถึงการปฏิบัติที่อาจแสดงออกในสถานการณ์หนึ่ง ๆ หรืออาจเป็นพฤติกรรมที่คาดคะเนว่าอาจจะปฏิบัติในโอกาสต่อไป เป็นพฤติกรรมที่ต้องอาศัยความรู้ ความคิด ทักษะคิดเป็นส่วนประกอบ แต่กระบวนการก่อให้เกิดพฤติกรรมนี้ต้องอาศัยเวลาและการตัดสินใจหลายขั้นตอน แต่เป็นพฤติกรรมที่สามารถประเมินได้ง่าย

ดังนั้น นักจิตวิทยาและนักพฤติกรรมศาสตร์ส่วนมากเชื่อว่า ความรู้ ทักษะคิดและการปฏิบัติมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งมีผลงานการวิจัยจำนวนมากเพื่อสนับสนุนความเชื่อนี้

#### 4. ความหมายและแนวคิดของคำว่าหน้าที่

สถาบันพระปกเกล้า (2567) ได้อธิบายถึงความหมายของคำว่า “หน้าที่” และ “กฎหมาย” เมื่อนำความหมายของหน้าที่มาประกอบเข้ากับลักษณะของกฎหมาย

รัฐธรรมนูญจึงอธิบายได้ว่า รัฐธรรมนูญประสงค์จะกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่ปวงชนชาวไทยให้ต้องปฏิบัติตามบทบัญญัติ และหากไม่ทำหน้าที่ในบางเรื่องที่สำคัญบุคคลนั้นอาจจะได้รับโทษตามที่กฎหมายบัญญัติไว้

จากที่กล่าวมาข้างต้นจึงอาจสรุปได้ว่า หน้าที่ หมายถึง ความรับผิดชอบหรือภารกิจที่ต้องกระทำหรืองดเว้นกระทำตามบทบาทหรือสถานะที่มีในฐานะสมาชิกของรัฐไม่สามารถหลบหลีกได้

## 5. แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย

### 5.1 ความหมายของการปฏิบัติตามกฎหมาย

Claydon (อ้างถึงใน ไวพจน์ กุลาชัย, 2562, หน้า 22) อธิบายว่า การปฏิบัติตามกฎหมาย หมายถึง ชุดของกระบวนการและขั้นตอนภายในโปรแกรมเฉพาะเพื่อให้แน่ใจว่ามีการปฏิบัติตามกฎระเบียบของรัฐบาลและกฎหมาย

Cambridge University Press (อ้างถึงใน ไวพจน์ กุลาชัย, 2562, หน้า 22) Cambridge Dictionary อธิบายว่า การปฏิบัติตาม (compliance) หมายถึง การกระทำในลักษณะของการเชื่อฟังคำสั่ง กฎระเบียบ หรือข้อเรียกร้อง ดังนั้น การปฏิบัติตามกฎหมายจึงหมายถึง การเชื่อฟังและปฏิบัติตามกฎหมายนั่นเอง

### 5.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามกฎหมาย

Kagan (อ้างถึงใน ไวพจน์ กุลาชัย, 2562, หน้า 23 – 24) อธิบายถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามกฎหมายออกเป็น 4 ปัจจัย ได้แก่

5.2.1 ปัจจัยด้านการออกแบบกฎหมาย (legal design factors)

5.2.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน (task environment factors)

5.2.3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางการเมือง (political environment factors)

5.2.4 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (leadership factors)

## 6. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

## 7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กองวิจัยและพัฒนา, สำนักงานประกันสังคม (2545) ความคิดเห็นของนายจ้างต่อการส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม : ศึกษากรณีสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 10 คน

ปารินทร์ วิไลโรจน์ (2557) ศึกษา ความรู้ ทักษะ และ การปฏิบัติเกี่ยวกับการประกันสังคมของนายจ้างสถานประกอบการขนาดเล็ก ในความรับผิดชอบของสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานคร พื้นที่ 6

คารุณี พันธุ์แอ (2567) ได้ศึกษา ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการจัดเก็บเงินสมทบกองทุนประกันสังคมตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 มุ่งศึกษา มาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวกับการจัดเก็บเงินสมทบเพื่อรวบรวมไว้เป็นทุนสำหรับใช้จ่ายตามเจตนารมณ์ของการจัดตั้งกองทุน

คุณัญญา จงภักดี และคณะ (2566) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานระบบสืบค้นข้อมูลจุดเดียว ของพนักงาน สำนักงาน กสทช.

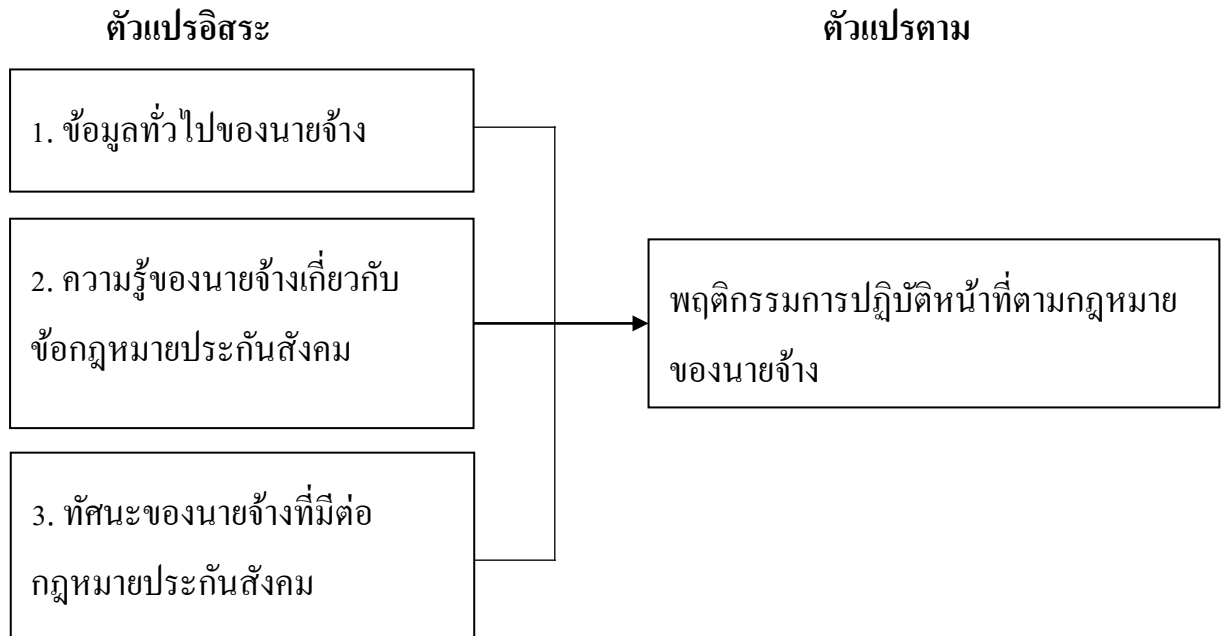
เบญจพร กลิ่นสีงาม และ ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2561) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและ

สุเปรม หนูเมือง (2566) ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการจัดการมูลฝอยติดเชื้อของบุคลากรเครือข่ายบริการสุขภาพ อำเภอเมืองสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย

พิภพ จันทรเหมื่อน (2566) ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการป้องกันโรคไวรัสโคโรนา 2019 ของบุคลากรสาธารณสุขของสถานบริการสาธารณสุขเครือข่ายโรงพยาบาลขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

กมลภัทร์ สวัสดิ์โกศล (2567) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามข้อกำหนดเกี่ยวกับการโฆษณาตามพระราชบัญญัติสถานพยาบาล พ.ศ. 2541 ของสถานพยาบาลในจังหวัดกาญจนบุรี

### กรอบแนวคิดในการศึกษา



### สมมติฐานของการศึกษา

1. ข้อมูลทั่วไปของนายจ้างที่แตกต่างกันส่งผลให้พฤติกรรมกรปฏิบัติหน้าที่ของนายจ้างตามกฎหมายประกันสังคมแตกต่างกัน
2. ความรู้ของนายจ้างเกี่ยวกับกฎหมายประกันสังคม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรปฏิบัติหน้าที่ของนายจ้างตามกฎหมายประกันสังคม
3. ทักษะของนายจ้างต่อกฎหมายประกันสังคม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรปฏิบัติหน้าที่ของนายจ้างตามกฎหมายประกันสังคม

### ระเบียบวิธีวิจัย

#### 1. รูปแบบของงานวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

## 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

2.1 ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ นายจ้างในพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 3,147 ราย อ้างอิงจากข้อมูลจำนวนสถานประกอบการในเดือนตุลาคม 2567 (สำนักงานประกันสังคม, 2567) ซึ่งแบ่งตามเขตรับผิดชอบของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดปราจีนบุรี และสำนักงานประกันสังคมจังหวัดปราจีนบุรี สาขาศรีมหาโพธิ์

2.2 ตัวอย่างในการศึกษา คือ ตัวแทนนายจ้างในพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรี จากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาโร ยามาเน (Taro Yamane, 1973) กำหนด ขอบเขตความผิดพลาดร้อยละ 5 และการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จากการประมาณค่าสัดส่วนของประชากร โดยสัดส่วนของนายจ้างในเขตรับผิดชอบของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดปราจีนบุรี มีจำนวน 234 ราย และสำนักงานประกันสังคมจังหวัดปราจีนบุรี สาขาศรีมหาโพธิ์ จำนวน 121 ราย รวมทั้งหมด จำนวน 355 ราย จากนั้นกลุ่มตัวอย่างจะถูกเลือกตอบแบบสอบถามโดยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental sampling) จากนายจ้างที่เข้ารับบริการ ณ สำนักงานฯ ทั้ง 2 แห่ง

## 3. เครื่องมือและเกณฑ์การวัดผล

การศึกษานี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถาม 1 ชุด ประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้

3.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

3.2 ตอนที่ 2 ความรู้เกี่ยวกับข้อกำหนด การวัดระดับความรู้เกี่ยวกับข้อกำหนด ใช้การแปลผลจากการแบ่งคะแนนเฉลี่ยเป็น 3 ระดับ

3.3 ตอนที่ 3 ทักษะต่อกฎหมายประกันสังคม ให้เลือกตอบระดับความเห็นด้วยในข้อความที่กำหนด รวม 10 ข้อ การวัดระดับทักษะต่อกฎหมายประกันสังคมใช้การแปลผลจากการแบ่งคะแนนเฉลี่ยเป็น 3 ระดับ

3.4 ตอนที่ 4 พฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ให้เลือกตอบระดับการปฏิบัติตามหน้าที่ที่กำหนด การวัดระดับพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ใช้การแปลผลจากการแบ่งคะแนนเฉลี่ยเป็น 3 ระดับ โดยคำนวณจากค่าพิสัย

#### 4.สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สถิติพรรณนา ใช้ในการอธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 สถิติอนุมาน ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

4.2.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลทั่วไปของนายจ้างกับพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ของนายจ้างตามกฎหมายประกันสังคม โดยใช้ค่า t-Test และ F-Test แล้วแต่กรณี

4.2.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ของนายจ้างเกี่ยวกับกฎหมายประกันสังคม ทักษะของนายจ้างต่อกฎหมายประกันสังคม กับพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ของนายจ้างตามกฎหมายประกันสังคม อธิบายระดับสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

#### ผลการศึกษา

จากการศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ของนายจ้างตามกฎหมายประกันสังคม : กรณีศึกษา นายจ้างในพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรี สามารถสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

##### 1. ข้อมูลทั่วไปของนายจ้างนายจ้างในจังหวัดปราจีนบุรี

จากการศึกษา พบว่า นายจ้างกลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีตำแหน่งเป็นเจ้าของกิจการ (ร้อยละ 64.3) เป็นเพศชาย (ร้อยละ 50.5) อยู่ในช่วงอายุ 30 – 50 ปี (ร้อยละ 56.6) มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าปริญญาตรี (ร้อยละ 53.1) รูปแบบกิจการเป็นแบบบุคคลธรรมดา (ร้อยละ 62.8) เป็นสถานประกอบการขนาดเล็ก จำนวนลูกจ้างน้อยกว่า 10 คน (ร้อยละ 61.2) ประกอบกิจการอยู่ในพื้นที่อำเภอเมืองปราจีนบุรี (ร้อยละ 36.2) เป็นกลุ่มประเภทกิจการอื่น ๆ ที่ไม่ได้ระบุไว้ในแบบสอบถาม (ร้อยละ 33.7) มีระยะเวลาการเข้าสู่ระบบประกันสังคมอยู่ในช่วง 1 – 5 ปี (ร้อยละ 40.8) มีรายได้เฉลี่ยอยู่ในช่วง 10,000 – 50,000 บาทต่อเดือน (ร้อยละ 44.4) กิจการไม่มีภาวะหนี้สิน (ร้อยละ 51.5) ไม่มีตำแหน่งในชุมชน (ร้อยละ 94.9) และไม่เข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน (ร้อยละ 85.7)

## 2. ความรู้เกี่ยวกับข้อกำหนดหมายประกันสังคมของนายจ้างในพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรี

จากการศึกษา พบว่า นายจ้างในพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรีผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเกี่ยวข้องกับข้อกำหนดหมายประกันสังคมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามการแบ่งด้านของหน้าที่ พบว่า ความรู้ด้านหน้าที่ในการขึ้นทะเบียนนายจ้างและขึ้นทะเบียนลูกจ้าง ด้านหน้าที่การนำส่งเงินสมทบ และด้านหน้าที่อื่น ๆ นายจ้างมีความรู้ อยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกันทั้ง 3 ด้าน

2.1 ด้านหน้าที่ในการขึ้นทะเบียนนายจ้างและขึ้นทะเบียนลูกจ้างข้อความรู้ที่มี นายจ้างตอบถูกมากที่สุดคือ ลูกจ้างที่จะขึ้นทะเบียนนายจ้างตามกฎหมายประกันสังคม ต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์ และไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์ มีผู้ตอบถูกร้อยละ 98.0 และข้อความรู้ที่มีผู้ตอบถูกน้อยที่สุด คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำของส่วนราชการ ไม่เป็นลูกจ้างที่ต้องขึ้นทะเบียนตามกฎหมายประกันสังคม

2.2 ด้านหน้าที่การนำส่งเงินสมทบ ข้อความรู้ที่มีนายจ้างตอบถูกมากที่สุด คือ นายจ้างต้องนำส่งเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตน รวมทั้งเงินสมทบในส่วนของ นายจ้างเข้ากองทุน มีผู้ตอบถูกร้อยละ 92.3 และข้อความรู้ที่มีผู้ตอบถูกน้อยที่สุด คือ นายจ้างมีหน้าที่ยื่นแบบนำส่งเงินสมทบ (สปส.1-10) ภายในวันที่ 15 ของเดือนถัดไป

2.3 ด้านหน้าที่อื่น ๆ ข้อความรู้ที่มีนายจ้างตอบถูกมากที่สุด คือ ในกรณีที่นายจ้างเจตนาไม่ยื่นแบบรายการแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อเท็จจริงนายจ้าง ภายในกำหนดเวลา หรือยื่นแบบเป็นเท็จ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ มีผู้ตอบถูกร้อยละ 87.8 และข้อความรู้ที่มีผู้ตอบถูกน้อยที่สุด คือ นายจ้างต้องจัดให้มีทะเบียนผู้ประกันตนและให้เก็บรักษาไว้ ณ สถานที่ทำงานของ นายจ้างพร้อมที่จะให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจได้

## 3. ทักษะต่อกฎหมายประกันสังคมของนายจ้างในพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรี

จากการศึกษา พบว่า ตัวแทนนายจ้างในพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรีมีทักษะ ต่อกฎหมายประกันสังคมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทักษะต่อกฎหมายประกันสังคมของนายจ้างที่อยู่ในระดับสูง คือ ทักษะเรื่องการเห็นด้วยกับการประกันสังคมที่เป็นการร่วมกันออกเงินสมทบของนายจ้าง ลูกจ้างและรัฐบาล และเห็นด้วยที่มีการตั้งกองทุน เพื่อไว้ใช้จ่ายประโยชน์ทดแทนแก่ผู้ประกันตน ทักษะที่

อยู่ในระดับปานกลาง คือ การออกเงินสมทบร่วมกันระหว่างนายจ้าง ลูกจ้างและรัฐบาล มีความเหมาะสม เห็นว่าการจ่ายเงินสมทบโดยพิจารณาจากรายได้นั้นมีความเหมาะสม และกฎหมายประกันสังคมเป็นกฎหมายที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ทักษะที่อยู่ในระดับต่ำ คือ การจ่ายเงินสมทบครบตามเงื่อนไขก่อน จึงจะได้รับสิทธิประโยชน์ที่มีความเหมาะสม แล้ว เห็นว่าบทกำหนดโทษทางสังคมมีความเหมาะสมแล้ว สิทธิประโยชน์ของลูกจ้างมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน การบังคับใช้กฎหมายประกันสังคมมีความชัดเจนและเหมาะสม และการกำหนดหน้าที่ของนายจ้างตามกฎหมายประกันสังคมมีความเหมาะสม

#### 4. พฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายประกันสังคมของนายจ้างในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี

จากการศึกษาพบว่า นายจ้างในพื้นที่จังหวัดปทุมธานีผู้ตอบแบบสอบถาม มีพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาตามการแบ่งด้านของหน้าที่ พบว่า นายจ้างมีพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายประกันสังคมในด้านหน้าที่ในการขึ้นทะเบียนนายจ้างและขึ้นทะเบียนลูกจ้างอยู่ในระดับสูง และมีพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ด้านการจ่ายเงินสมทบ และด้านหน้าที่อื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

4.1 ด้านหน้าที่ในการขึ้นทะเบียนนายจ้างและขึ้นทะเบียนลูกจ้าง พฤติกรรมที่นายจ้างมีการปฏิบัติเฉลี่ยรวมสูงที่สุด คือ การแจ้งขึ้นทะเบียนนายจ้างเมื่อสถานประกอบการมีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป รองลงมา คือ การแจ้งขึ้นทะเบียนลูกจ้าง ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ลูกจ้างเข้าทำงาน และพฤติกรรมที่นายจ้างมีการปฏิบัติเฉลี่ยรวมน้อยที่สุด คือ การแจ้งสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตนของลูกจ้าง (สปส. 6-09) ภายในวันที่ 15 ของเดือนถัดไป

4.2 ด้านหน้าที่นำส่งเงินสมทบ พฤติกรรมที่นายจ้างมีการปฏิบัติเฉลี่ยรวมสูงที่สุด คือ การกรอกแบบการนำส่งเงินสมทบ (สปส. 1-10) ทั้งส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2 เพื่อใช้ในการนำส่งเงินสมทบ รองลงมา คือ การลงลายมือชื่อในแบบนำส่งเงินสมทบ (สปส. 1-10) เสมอ และพฤติกรรมที่นายจ้างมีการปฏิบัติเฉลี่ยรวมน้อยที่สุด คือ กรณีที่นายจ้างไม่ได้หักค่าจ้างเพื่อนำส่งเงินสมทบ ท่านจะใช้เงินของท่านนำส่งเงินสมทบทั้งในส่วนของผู้ประกันตนและนายจ้าง

4.3 ด้านหน้าที่อื่น ๆ พฤติกรรมที่นายจ้างมีการปฏิบัติเฉลี่ยรวมสูงที่สุด คือ การอำนวยความสะดวกแก่เจ้าหน้าที่ เมื่อเจ้าหน้าที่เข้าตรวจสถานประกอบการ รองลงมา



คือ เมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่ขอตรวจสอบข้อมูลเอกสารหรือหลักฐานใด ๆ ท่านจะให้ข้อมูลเสมอ และพฤติกรรมที่นายจ้างมีการปฏิบัติเฉลี่ยรวมน้อยที่สุด คือ การจะจัดทำทะเบียนผู้ประกันตนและเก็บรักษาไว้ ณ สถานที่ประกอบการพร้อมที่จะให้เจ้าหน้าที่ตรวจได้

#### 5. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลทั่วไปของนายจ้างและพฤติกรรม การปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายประกันสังคมในภาพรวมของนายจ้างในพื้นที่จังหวัด ประจวบคีรีขันธ์

จากการศึกษาพบว่า ข้อมูลทั่วไปของนายจ้างผู้ตอบแบบสอบถามในพื้นที่ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ที่ต่างกันจะมีพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ประกันสังคมในภาพรวมที่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ในกรณี ตำแหน่งหน้าที่ ในสถานประกอบการ เพศ ระดับการศึกษา ที่ตั้งของสถานประกอบการ กลุ่มประเภท กิจการ ระยะเวลาที่กิจการเข้าสู่ระบบประกันสังคม รายได้เฉลี่ยของกิจการ สถานภาพ ทางสังคม และการเข้าร่วมเป็นสมาชิกกลุ่มสหภาพแรงงาน

#### 6. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของความรู้เกี่ยวกับข้อกำหนด ประกันสังคมกับค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายประกันสังคม ของนายจ้างในพื้นที่จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

6.1 จากการศึกษาพบว่า ความรู้เกี่ยวกับข้อกำหนดประกันสังคมในภาพรวม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ของนายจ้างที่ระดับ นัยสำคัญ .01 ในพฤติกรรมด้านการขึ้นทะเบียนนายจ้างและขึ้นทะเบียนลูกจ้าง และพฤติกรรมด้านหน้าที่อื่น ๆ และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรม ด้านการปฏิบัติหน้าที่ในภาพรวมที่ระดับนัยสำคัญ .05

6.2 ความรู้เกี่ยวกับข้อกำหนดประกันสังคมด้านหน้าที่ในการขึ้นทะเบียน นายจ้างและขึ้นทะเบียนลูกจ้าง พบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรม การปฏิบัติหน้าที่ด้านการขึ้นทะเบียนนายจ้างและขึ้นทะเบียนลูกจ้าง ที่ระดับนัยสำคัญ .01

6.3 ความรู้เกี่ยวกับข้อกำหนดประกันสังคมด้านหน้าที่นำส่งเงินสมทบ พบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการขึ้น ทะเบียนนายจ้างและขึ้นทะเบียนลูกจ้าง ด้านหน้าที่นำส่งเงินสมทบ ด้านหน้าที่อื่น ๆ และพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ในภาพรวม ที่ระดับนัยสำคัญ .01

6.4 ความรู้เกี่ยวกับข้อกำหนดด้านหน้าที่อื่น ๆ พบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการขึ้นทะเบียนนายจ้างและขึ้นทะเบียนลูกจ้าง ด้านหน้าที่อื่น ๆ และพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ในภาพรวม ที่ระดับนัยสำคัญ .01

#### 7. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของทัศนคติต่อกฎหมายประกันสังคมกับค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายประกันสังคมของนายจ้างในพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรี

จากการศึกษาพบว่า ทัศนคติต่อกฎหมายประกันสังคมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายประกันสังคมในภาพรวม ที่ระดับนัยสำคัญ .01 กรณี ในกรณีท่านเห็นด้วยกับการประกันสังคมที่เป็นความร่วมมือกันออกเงินสมทบของนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล กรณีการออกเงินสมทบร่วมกันระหว่างนายจ้าง ลูกจ้างและรัฐบาลมีความเหมาะสม กรณีท่านเห็นด้วยที่มีการตั้งกองทุน เพื่อไว้จ่ายประโยชน์ทดแทนแก่ผู้ประกันตน กรณีท่านเห็นว่าการจ่ายเงินสมทบโดยพิจารณาจากรายได้นั้น มีความเหมาะสม กรณีการจ่ายเงินสมทบครบตามเงื่อนไขก่อน จึงจะได้รับสิทธิประโยชน์มีความเหมาะสมแล้ว กรณีท่านเห็นว่าบทกำหนดโทษตามกฎหมายประกันสังคมมีความเหมาะสม กรณีสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน กรณีกฎหมายประกันสังคมเป็นกฎหมายที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง กรณีการบังคับใช้กฎหมายประกันสังคมมีความชัดเจนและเหมาะสม กรณีท่านเห็นว่าการกำหนดหน้าที่ของนายจ้างตามกฎหมายประกันสังคมมีความเหมาะสม และทัศนคติในภาพรวม

#### การอภิปรายผล

ผลการศึกษาสามารถอภิปรายรายงานผลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการศึกษาได้ ดังนี้

##### 1. พฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายประกันสังคมของนายจ้างในพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรี

ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ของนายจ้างในพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรี โดยศึกษาพฤติกรรมด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านหน้าที่ในการขึ้นทะเบียนนายจ้าง

และขึ้นทะเบียนลูกจ้าง ด้านหน้าที่นำส่งเงินสมทบ และด้านหน้าที่อื่น ๆ รวมถึงศึกษา พฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ในภาพรวม พบว่า นายจ้างในพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรี มีพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 (จากมาตรวัด 0 – 5) พฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ด้านหน้าที่ในการขึ้นทะเบียนนายจ้างและขึ้นทะเบียนลูกจ้าง นายจ้างมีพฤติกรรมการปฏิบัติอยู่ในระดับสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ซึ่งอาจเนื่องมาจากระดับความรู้ในด้านหน้าที่การขึ้นทะเบียนฯ ของนายจ้างผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีระดับความรู้อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 0.85 จากมาตรวัด 0 – 1) จึงมีความเข้าใจ เกี่ยวกับข้อบัญญัติทางกฎหมายในการขึ้นทะเบียนฯ และสามารถปฏิบัติได้ตามบทบาท หรือสถานของนายจ้าง ประกอบกับหน้าที่ในด้านหน้าที่การขึ้นทะเบียนนายจ้างและขึ้นทะเบียนลูกจ้างเป็นขั้นตอนแรกของการเข้าสู่ระบบประกันสังคม ไม่มีปัจจัยอื่นมาเกี่ยวข้อง เป็นเพียงการปฏิบัติเกี่ยวกับการยื่นแบบรายการต่าง ๆ ให้ตรงตามกำหนดเวลา เช่น การขึ้นทะเบียนลูกจ้างจะต้องยื่นแบบรายการ สปส. 1-03 ภายใน 30 วันนับแต่วันที่ ลูกจ้างเข้าทำงาน นายจ้างส่วนใหญ่ทราบถึงข้อกำหนด บทกำหนดโทษหากไม่ปฏิบัติ และเงื่อนไขการปฏิบัติ จึงมีพฤติกรรมการปฏิบัติในระดับสูง อีกทั้ง ปัจจุบันนายจ้าง สามารถแจ้งขึ้นทะเบียนลูกจ้าง หรือแจ้งสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตนผ่านระบบ e-service ของสำนักงานประกันสังคมได้ จึงสะดวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ของนายจ้าง

พฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ด้านหน้าที่นำส่งเงินสมทบ และด้านหน้าที่อื่น ๆ นายจ้างมีพฤติกรรมการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ใน ด้านการนำส่งเงินสมทบ และหน้าที่ด้านอื่น ๆ เช่น การนำส่งเงินสมทบนายจ้างมีหน้าที่ ต้องหักเงินค่าจ้างของผู้ประกันตนเท่ากับจำนวนเงินที่ต้องนำส่ง และนายจ้างต้องเป็นผู้ นำส่งเงินสมทบทั้งในส่วนของผู้ประกันตนและส่วนของนายจ้างเข้ากองทุนไม่เกินวันที่ 15 ของเดือนถัดไป เป็นหน้าที่ตามกฎหมายที่ปัจจัยอื่น ๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น เงิน จึงทำ ให้ยากต่อการปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษากรณีรายได้เฉลี่ยของกิจการที่แตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกัน พฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ในด้านอื่น ๆ เช่น การจัดทำทะเบียนผู้ประกันตนและเก็บรักษาไว้ ณ สถานประกอบการ พร้อมทั้งจะ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจได้ เป็นพฤติกรรมที่นายจ้างมีระดับการปฏิบัติต่ำ โดยมี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ซึ่งสอดคล้องกับระดับความรู้ในเรื่องเดียวกัน ที่นายจ้างผู้ตอบ แบบสอบถามมีความรู้อยู่ในระดับต่ำ อาจเนื่องจากปัจจุบันสำนักงานประกันสังคม

ยังไม่มีการบังคับใช้กฎหมายในเรื่องการจัดทำทะเบียนผู้ประกันตนของนายจ้างอย่างเป็นทางการ และยังไม่มีการบังคับโทษทางกฎหมายอย่างชัดเจน จึงทำให้นายจ้างมีพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่และความรู้ในเรื่องนี้อยู่ในระดับต่ำ

2. เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ของนายจ้างตามกฎหมายประกันสังคม

ปัจจัยที่ผู้ศึกษานำมาเปรียบเทียบกับพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของนายจ้าง ความรู้ของนายจ้างเกี่ยวกับกฎหมายประกันสังคม และทัศนคติของนายจ้างต่อกฎหมายประกันสังคม ผลการศึกษามีดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของนายจ้างในพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรี กรณี ตำแหน่งหน้าที่ ในสถานประกอบการ เพศ ระดับการศึกษา ที่ตั้งของสถานประกอบการ กลุ่มประเภทกิจการ ระยะเวลาที่กิจการเข้าสู่ระบบประกันสังคม รายได้เฉลี่ยของกิจการ สถานภาพทางสังคม และการเข้าร่วมเป็นสมาชิกกลุ่มสหภาพแรงงาน ที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายประกันสังคมในภาพรวมที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีระหว่างบุคคลของ Carl Rogers (1950) ที่เสนอว่า บุคคลแต่ละคนมีความต้องการและความคาดหวังที่แตกต่างกัน ซึ่งชี้นำพฤติกรรมของพวกเขาในการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งในที่นี้อาจหมายถึงการแสดงออกมาซึ่งพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายประกันสังคม ดังเช่น กรณีตำแหน่งหน้าที่ในสถานประกอบการ ผู้ที่เป็นเจ้าของกิจการและผู้ที่เป็นผู้รับมอบอำนาจอาจมีเป้าหมายต่อกิจการที่แตกต่างกัน ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบแตกต่างกัน จึงนำไปสู่พฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายประกันสังคมที่แตกต่างกัน กรณีที่ตั้งของสถานประกอบการที่แตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกันอาจเนื่องจากสถานประกอบการที่มีที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกับสำนักงานประกันสังคม หรืออยู่ในเขตที่สามารถเดินทางสะดวก จะสามารถเข้ามาติดต่อดำเนินการต่าง ๆ ณ สำนักงานฯ ได้ง่ายกว่าสถานประกอบการที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล เป็นต้น กรณีรายได้เฉลี่ยของกิจการที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกัน อาจเนื่องจากหน้าที่โดยหลักของนายจ้างตามกฎหมายประกันสังคมคือหน้าที่ด้านการนำส่งเงินสมทบเข้ากองทุน ดังนั้น รายได้ของกิจการอาจเป็นปัจจัยหลักในการนำส่งเงินสมทบ สถานประกอบการที่มีรายได้ต่ำหรือขาด

เสถียรภาพ อาจไม่มีการนำส่งเงินสมทบเข้ากองทุนภายในกำหนดเวลาอย่างต่อเนื่อง เป็นสาเหตุให้นายจ้างไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ตามกฎหมาย เป็นต้น

ความรู้ของนายจ้างเกี่ยวกับกฎหมายประกันสังคม พบว่า ความรู้เกี่ยวกับ ข้อกำหนดกฎหมายประกันสังคมในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมการปฏิบัติตามหน้าที่ของนายจ้างในภาพรวมที่ระดับนัยสำคัญ .05 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า นายจ้างที่มีระดับความรู้เกี่ยวกับข้อกำหนดกฎหมายประกันสังคมที่สูง จะทำให้มีพฤติกรรมการปฏิบัติตามหน้าที่ตามกฎหมายประกันสังคมที่สูงเช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับการอธิบายของ ดวงมน บุรณฤกษ์ (2547) ที่ว่าพฤติกรรมด้านการปฏิบัติ (Psychomotor Domain) เป็นพฤติกรรมขั้นสุดท้ายที่บุคคลแสดง ซึ่งอาจเป็นพฤติกรรมที่คาดคะเนว่าจะปฏิบัติ เป็นพฤติกรรมที่ต้องอาศัยความรู้ ความคิด ทักษะคิดเป็นส่วนประกอบ และสอดคล้องกับการศึกษาของ ปารินทร์ วิไลโรจน์ (2557) สุเปรม หนูเมือง (2566) และกมลภัทร์ สวัสดิ์โกศล (2567) ซึ่งมีผลการศึกษาว่าความรู้เป็นปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรม โดยสามารถอธิบายได้ว่าปัญหานายจ้างมีพฤติกรรมไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ตามกฎหมายประกันสังคม หรือยังมีพฤติกรรมการปฏิบัติที่ไม่ดีเท่าที่ควร อาจเนื่องมาจากนายจ้างขาดองค์ความรู้เกี่ยวกับหน้าที่ตามกฎหมายประกันสังคม ดังนั้น การสร้างองค์ความรู้ในกฎหมายประกันสังคมให้แก่ นายจ้าง จึงถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ที่จะทำให้นายจ้างปฏิบัติตามหน้าที่ตามกฎหมาย

ทักษะของนายจ้างต่อกฎหมายประกันสังคม พบว่า ทักษะต่อกฎหมายประกันสังคมของนายจ้างในพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรี มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมการปฏิบัติตามหน้าที่ตามกฎหมายประกันสังคมในภาพรวม ที่ระดับนัยสำคัญ .01 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า นายจ้างที่มีทักษะต่อกฎหมายประกันสังคมในทางบวกจะส่งผลให้มีพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับการอธิบายของ ดวงมน บุรณฤกษ์ (2547) ที่ว่าพฤติกรรมด้านการปฏิบัติ (Psychomotor Domain) เป็นพฤติกรรมขั้นสุดท้ายที่บุคคลแสดง ซึ่งอาจเป็นพฤติกรรมที่คาดคะเนว่าจะปฏิบัติ เป็นพฤติกรรมที่ต้องอาศัยความรู้ ความคิด ทักษะคิดเป็นส่วนประกอบ อาจหมายถึงความรู้ และทักษะต่างก็ทำให้เกิดการปฏิบัติได้ โดยที่ความรู้และทักษะไม่จำเป็นต้องมีความสัมพันธ์กัน และสอดคล้องกับการศึกษาของ ปารินทร์ วิไลโรจน์ (2557) สุเปรม หนูเมือง (2566) และกมลภัทร์ สวัสดิ์โกศล (2567) ซึ่งมีผลการศึกษาว่าทักษะเป็นปัจจัย

ที่มีผลต่อพฤติกรรม ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า หากนายจ้างมีทัศนคติในทางบวกกับกฎหมายประกันสังคม เช่น เห็นด้วยกับการประกันสังคมที่เป็นความร่วมมือกันออกเงินสมทบของนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล หรือ เห็นด้วยกับการตั้งกองทุน เพื่อไว้จ่ายประโยชน์ทดแทนแก่ผู้ประกันตน ก็จะมีพฤติกรรมปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย เช่น แจ้งขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนภายในกำหนดเวลา และนำส่งเงินสมทบให้กับผู้ประกันตนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้ประกันตนได้รับสิทธิที่ตนพึงจะได้รับตามกฎหมาย เพราะมีทัศนคติว่ากฎหมายประกันสังคมเป็นกฎหมายที่ดี เป็นต้น

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

ผลการศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายประกันสังคมของนายจ้างในพื้นที่จังหวัดปทุมธานีในภาพรวมอยู่ในระดับสูง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ยังมีหน้าที่ที่นายจ้างมีระดับพฤติกรรมการปฏิบัติอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งหน้าที่ตามกฎหมายประกันสังคมนั้น เป็นหน้าที่ที่กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตาม หากไม่ปฏิบัติตามจะถือว่าเป็นการทำผิดตามกฎหมาย และมีบทกำหนดโทษทางกฎหมายทั้งในทางอาญาและทางแพ่ง โดยผลการศึกษาพบหน้าที่ที่นายจ้างยังมีพฤติกรรมการปฏิบัติอยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ กรณีการแจ้งสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตนของลูกจ้าง (สปส. 6-09) ภายในวันที่ 15 ของเดือนถัดไป กรณีนำส่งเงินสมทบเกินกำหนดระยะเวลาจะชำระเงินเพิ่มเสมอ กรณีนายจ้างไม่ได้หักค่าจ้างเพื่อนำส่งเงินสมทบ นายจ้างจะใช้นายจ้างนำส่งทั้งในส่วนของผู้ประกันตนและส่วนของนายจ้าง หน้าที่ในการจัดทำทะเบียนผู้ประกันตนและเก็บรักษาไว้ ณ สถานที่ประกอบการพร้อมที่จะให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจได้ นอกจากนี้ผลการศึกษาพบว่า ความรู้ของนายจ้างเกี่ยวกับกฎหมายประกันสังคมและทัศนคติของนายจ้างต่อกฎหมายประกันสังคม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับกันพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายประกันสังคม ดังนั้น หากสำนักงานประกันสังคมจะแก้ไขปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ของนายจ้างตามกฎหมายประกันสังคม สำนักงานควรที่จะใช้ปัจจัยด้านความรู้และทัศนคติเข้ามาเกี่ยวข้องในระดับนโยบาย เช่น ควรมีการให้ความรู้เกี่ยวกับหน้าที่ของนายจ้างตามกฎหมายประกันสังคมแก่นายจ้างโดยละเอียด โดยใช้วิธีการที่ตรงกับกลุ่มเป้าหมายซึ่งอาจพิจารณาจากผล

การศึกษาด้านข้อมูลทั่วไปของนายจ้างที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกัน เพื่อให้การรับรู้ที่ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ เนื่องจากปัจจุบันนายจ้างหลายคนยังขาดองค์ความรู้ในกฎหมายประกันสังคมโดยละเอียด จึงทำให้ไม่สามารถปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง ประกอบกับสำนักงานประกันสังคมควรมีระบบอิเล็กทรอนิกส์สนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ในทุกด้านของนายจ้าง โดยต้องคำนึงถึงการเข้าถึงระบบของนายจ้างให้สามารถเข้าถึงได้อย่างครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย ประกอบกับผลการศึกษาด้านทัศนคติของนายจ้างต่อกฎหมายประกันสังคมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายประกันสังคม สำนักงานฯ จึงควรเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อการประกันสังคม เช่น การเพิ่มสิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตนในเท่าทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อให้นายจ้างเล็งเห็นถึงความสำคัญและความคุ้มค่าที่จะนำลูกจ้างของตนเข้าสู่ระบบประกันสังคม หรือการกำชับให้พนักงานเจ้าหน้าที่บังคับใช้กฎหมายอย่างชัดเจน และเป็นธรรม เพื่อสร้างทัศนคติว่ากฎหมายประกันสังคมเป็นกฎหมายที่ดีมีประสิทธิผล นายจ้างเกรงกลัวต่อการกระทำความผิด เพื่อนำไปสู่พฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายในระดับที่สูงขึ้น เป็นต้น

### เอกสารอ้างอิง

กมลภัทร์ สวัสดิ์โกศล. (2567). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามข้อกฎหมายเกี่ยวกับการโฆษณาตามพระราชบัญญัติสถานพยาบาล พ.ศ. 2541 ของสถานพยาบาลในจังหวัดกาญจนบุรี. วารสารสิ่งแวดล้อมศึกษาการแพทย์และสุขภาพ. ปีที่ 9 (ฉบับที่ 2), หน้า 346-357.

กรมการจัดหางาน. (2547). รายงานผลการศึกษา เรื่อง พฤติกรรมการหางานทำของแรงงานไทย. กรุงเทพมหานคร: กองแผนงานและสารสนเทศ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน.

กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม. (2554). รายงานประจำปี 2544. กรุงเทพมหานคร: กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม.

- กองวิจัยและพัฒนา. (2545). **ความคิดเห็นของนายจ้างต่อการส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม : ศึกษากรณีสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 10 คน**. นนทบุรี: สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน
- คุณัญญา จงภักดี ศรีนัยธร ศศิธนากรแก้ว และวราพรณ อภิสุกะโชค. (2566). **บทความวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานระบบสืบค้นข้อมูลจุดเดียว ของพนักงาน สำนักงาน กสทช.** กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- จิรโชค วีระสย. (2561). **ว่าด้วยทฤษฎีการหน้าที่ประโยชน์ (Functionalism) ในสังคมวิทยา FUNCTIONALISM IN SOCIOLOGY**. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์. ปีที่ 7 (ฉบับที่ 2), หน้า 260-272.
- เจือจันทร์ วังทะพันธ์ และพระมหามิตร ฐิตปัญญา. (2562). **วิจารณ์หนังสือ : Book Review หน้าที่ของมนุษย์ Human duty**. วารสารวิชาการธรรมทรรศน์. ปีที่ 19(ฉบับที่ 3), หน้า 305-314.
- จำลอง ศรีประสาธน์. (2540). **การประกันสังคม**. วารสารการวิจัยระบบสาธารณสุข. ปีที่ 5 (ฉบับที่ 1), หน้า 3-8.
- คารุณี พันธุ์แอ. (2559) **ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการจัดเก็บเงินสมทบกองทุนประกันสังคมตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533**. วารสารราชภัฏเพชรบูรณ์สาร. ปีที่ 18 (ฉบับที่ 1), หน้า 44-49.
- ดวงมน บุรณฤกษ์. (2547). **พฤติกรรมการหางานทำ ของแรงงานไทย**. กรุงเทพมหานคร: กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน.
- บัณฑิต บุรณ บัณฑิต. (2499). **คำอธิบายการประกันสังคมของประเทศไทย**. กรุงเทพมหานคร: สหวิศว์การโยธา, 2499.
- บุรฉัตร จันทร์แดง เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร และสัญญา เคนาภูมิ. (2562). **ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม**. วารสารวิชาการธรรมทรรศน์, หน้า 235-244.
- เบญจพร กลิ่นสีงาม และประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. (2559). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร**



กรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์  
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ปราณี สุขศรี. (2550). หลักกฎหมายประกันสังคมตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.  
2533. กรุงเทพมหานคร: SATFOUR Printing.

ปารินทร์ วิไลโรจน์. (2557). ความรู้ ทักษะ และ การปฏิบัติเกี่ยวกับการประกันสังคมของ  
นายจ้างสถานประกอบการขนาดเล็กในความรับผิดชอบของสำนักงาน  
ประกันสังคมกรุงเทพมหานคร พื้นที่ 6. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์  
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

พิภพ จันทรเหมือน. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการป้องกันโรคไวรัสโคโรนา 2019  
ของบุคลากรสาธารณสุขของสถานบริการสาธารณสุขเครือข่ายโรงพยาบาลขอนแก่น  
จังหวัดขอนแก่น. วารสารสุขภาพและสิ่งแวดล้อมศึกษา. ปีที่ 8(ฉบับที่ 1), หน้า 98-  
108.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560

ไวพจน์ กุลาชัย และคณะ. (2562). รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ เรื่อง ต้นเหตุแห่งความ  
ไว้วางใจตำรวจและผลกระทบต่อการปฏิบัติตามกฎหมายและการให้ความร่วมมือ  
กับตำรวจ. ชลบุรี: คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

สถาบันพระปกเกล้า. (2567). หน้าสีขาวไทย. ค้นเมื่อ 21 ธันวาคม 2567 จาก  
[http://wiki.kpi.  
ac.th/index.php?title=หน้าที่ของชนชาวไทย](http://wiki.kpi.ac.th/index.php?title=หน้าที่ของชนชาวไทย)

สุเปรม หนูเมือง. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการจัดการมูลฝอยติดเชื้อของบุคลากร  
เครือข่ายบริการสุขภาพ อำเภอเมืองสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย. วารสารวิทยาศาสตร์  
และเทคโนโลยีอินทร์. ปีที่ 4(ฉบับที่ 4), หน้า 101-121.

เสกสรร สังขวิสุทธิ. (2547). การศึกษาความต้องการของแรงงานนอกระบบต่อการเข้าสู่  
การประกันสังคม : ศึกษาเฉพาะกรณีกลุ่มผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนหนึ่งตำบลหนึ่ง

**ผลิตภัณฑ์ จังหวัดอุทัยธานี. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.**

**สำนักงานประกันสังคม. (2567). กองทุนประกันสังคม. ค้นเมื่อ 20 ตุลาคม 2567 จาก**  
[https://www.sso.go.th/wpr/assets/upload/files\\_storage/sso\\_th/0499dfa5dcbf9ac7b4473559df319bec.pdf](https://www.sso.go.th/wpr/assets/upload/files_storage/sso_th/0499dfa5dcbf9ac7b4473559df319bec.pdf).

\_\_\_\_\_. (2567). **โครงสร้างหน้าที่ความรับผิดชอบกำหนดตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2559. ค้นเมื่อ 22 พฤศจิกายน 2567 จาก** <https://www.sso.go.th/wpr/main/general>.

\_\_\_\_\_. (2560). **ประวัติสำนักงานประกันสังคม. ค้นเมื่อ 20 ตุลาคม 2567 จาก** <https://www.sso.go.th/wpr/main/general>.

\_\_\_\_\_. (2567). **ผลการดำเนินการกองทุนประกันสังคมไตรมาส 2 ปี 2567. นนทบุรี: กองวิจัยและพัฒนาสำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน.**

\_\_\_\_\_. (2567). **สรุปข้อมูลสำคัญ สำนักงานประกันสังคม. นนทบุรี: กองวิจัยและพัฒนาสำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน.**

**สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (2566). สถานการณ์ด้านแรงงานประจำปี 2566. กรุงเทพมหานคร: กองเศรษฐกิจการแรงงานสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน.**

\_\_\_\_\_. (2566). **สถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะแรงงาน จังหวัดปราจีนบุรี รายปี พ.ศ. 2566 (เดือนมกราคม - ธันวาคม). ปราจีนบุรี: สำนักงานแรงงานจังหวัดปราจีนบุรี สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน.**

**สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2544). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2544. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานราชบัณฑิตยสภา**

**การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการขยะต้นทางในเขตเทศบาลตำบลเจดีย์  
แม่ครัว อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่**

**Participation in Waste Management At Source in Chedi Mae Krua  
Subdistrict Municipality, San Sai District, Chiang Mai Province**

ปภัศราวรรณ ม่วงไหม\*

**บทคัดย่อ**

การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ คือ 1) ศึกษาสถานการณ์ขยะและ  
การจัดการขยะระดับต้นทางในเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว อำเภอสันทราย จังหวัด  
เชียงใหม่ 2) ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการขยะต้นทางในเขตเทศบาลตำบล  
เจดีย์แม่ครัว อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ และ 3) จัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย  
ให้แก่เทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิง  
ปริมาณ (Quantitative Method) โดยใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota  
Sampling) โดยกำหนดหมู่บ้านละ 40 คน ซึ่งมีทั้งหมด 14 หมู่บ้าน รวมทั้งสิ้น 560 คน

ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาด้านการเก็บรวบรวมข้อมูลของในครัวเรือนใน การ  
ปัญหาเกี่ยวกับวิธีการเก็บรวบรวมขยะมูลฝอยในครัวเรือน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.59  
รองลงมาก็คือ การประสบปัญหาภาชนะใส่สำหรับเก็บรวบรวมขยะมูลฝอยครัวเรือน มี  
ค่าเฉลี่ย 4.46 และ ครัวเรือนประสบปัญหาเรื่องค่าใช้จ่ายในการกำจัดขยะมูลฝอย มี  
ค่าเฉลี่ย 2.01 น้อยที่สุด และพบว่าปริมาณขยะประเภท ถุงพลาสติกเปื้อนเศษอาหาร  
ถุงพลาสติกที่ใช้ใส่ของ รวมถึงถุงพลาสติกทุกชนิด มากที่สุดด้านการมีส่วนร่วมในการ  
วางแผน พบว่า การมีส่วนร่วมปฏิบัติกิจกรรมของ ทต.เจดีย์แม่ครัวในการอบรม ณรงค์  
และร่วมปฏิบัติเพื่อกำจัดขยะมูลฝอยในชุมชน มีค่าเฉลี่ยระดับมาก 3.74

---

\*นักศึกษาลัทธิศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารรัฐกิจและกฎหมาย คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

รองลงมา การมีส่วนร่วมในการได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารและเสนอแนะแนวทางการบริหารจัดการขยะแบบครบวงจรของเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว มีค่าเฉลี่ยระดับมาก 3.57 น้อยที่สุดคือมีส่วนร่วมในการตรวจสอบรายได้จากการจัดเก็บค่าธรรมเนียมขยะมูลฝอยของเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว มีค่าเฉลี่ย 2.55

ข้อเสนอแนะ พบว่า การจัดทำร่างข้อบัญญัติเกี่ยวกับการบริหารจัดการขยะมูลฝอย ควรมีการประชาสัมพันธ์หลากหลายช่องทาง อาทิเช่น ทางสื่อออนไลน์ เสียงตามสาย หรือการลงพื้นที่ให้แต่ละชุมชนในเวลาที่ประชาชนว่างเว้นจากการทำงาน เพื่อให้ระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับที่สูงมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังจะได้ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริงและยังเป็นการตอบสนองแก่ความต้องการของครัวเรือนอย่างแท้จริงอีกด้วย

**คำสำคัญ :** การมีส่วนร่วม, การบริหารจัดการขยะ, ขยะต้นทาง, เทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันขยะเป็นปัญหาสำคัญในระดับโลกที่หลายประเทศ รวมถึงประเทศไทยที่ต้องเผชิญประสบปัญหาเนื่องจากการเพิ่มขึ้นของประชากรโลก ตลอดจนการขยายตัวทางเศรษฐกิจ และความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี จึงมีการประดิษฐ์ และพัฒนาเทคโนโลยีมาใช้อำนวยประโยชน์ต่อมนุษย์มากขึ้น เป็นสาเหตุให้มีจำนวนขยะเพิ่มขึ้น และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี ซึ่งมีทั้งขยะจากภาคอุตสาหกรรม ภาคการเกษตร ครัวเรือน และสารเคมีอันตราย เป็นสาเหตุอันสำคัญที่ก่อให้เกิดขยะเศษจากสิ่งของเหลือใช้มีปริมาณมากขึ้น (นิชชา บุณณสิงห์, 2558)

ขยะเป็นปัญหาสำคัญของชุมชนเมืองที่มีขนาดใหญ่ โดยเฉพาะเมืองที่มีประชากรเป็นจำนวนมาก นั้นได้ก่อให้เกิดผลเสียต่อสิ่งแวดล้อมซึ่งนับวันจะมีความรุนแรงขึ้นอย่างต่อเนื่อง จนเกิดปัญหาขยะล้นเมือง โดยข้อมูลรายงานจากกรมควบคุมมลพิษ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเปิดเผยข้อมูลในปี 2566 ซึ่งได้ระบุว่า มีจำนวนปริมาณขยะมูลฝอยทั่วประเทศ 27.40 ล้านตัน เพิ่มขึ้น จากปี 2565 ที่มีปริมาณ

ขยะมูลฝอย 27.06 ล้านตัน คิดเป็นร้อยละ 1.26 หรือจำนวน 340,000 ตัน ขณะที่อัตราการเกิดขยะมูลฝอยต่อคน ลดลงจาก 1.14 กิโลกรัม/คน/วัน ในปี 2565 เหลืออยู่ที่ 1.13 กิโลกรัม/คน/วัน ในปี 2566 ส่วนการกำจัดขยะมูลฝอยถูกต้องเพิ่มขึ้นจาก 9.53 ล้านตัน ในปี 2566 เป็น 11.70 ล้านตัน ในปี 2566 และยังนำกลับมาใช้ประโยชน์เพิ่มขึ้นจาก 5.80 ล้านตัน เป็น 8.52 ล้านตัน ดังนั้น การจัดการขยะอย่างถูกวิธีและเหมาะสม จึงเป็นเรื่องที่สำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการแก้ไข เพราะหากไม่มีการนำขยะไปใช้ประโยชน์ในสัดส่วนที่มากขึ้น ปัญหาขยะสะสมก็จะทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้นไปอีก (กรมควบคุมมลพิษ, 2566)

จากการที่รัฐบาลจึงได้ประกาศขับเคลื่อนดำเนินการแก้ไขอย่างเป็นรูปธรรมในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) โดยได้ระบุในยุทธศาสตร์ที่ 4 การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน มุ่งแก้ไขปัญหาวิกฤตสิ่งแวดล้อม ด้วยการเร่งรัดการควบคุมมลพิษทั้งทางอากาศ ขยะ น้ำเสียและของเสียอันตราย ที่เกิดจากการผลิตและบริโภค โคนการสร้างเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมหรือเมืองสีเขียว ตลอดจนทำให้เกิดการสนับสนุนการจัดการขยะที่ครบวงจร ตั้งแต่ต้นทางจนถึงปลายทาง ส่งเสริมให้เกิดกลไกการคัดแยกขยะเพื่อนำกลับมาใช้ใหม่ให้มากที่สุด ซึ่งจะมุ่งขยายผลในระดับหมู่บ้านและชุมชน เพื่อให้เป็นหมู่บ้านหรือชุมชนต้นแบบการลดและคัดแยกขยะมูลฝอยที่ต้องทำตามหลัก 3Rs (Reduce Reuse Recycle) หรือหลัก 3 ช (ใช้น้อย ใช้ซ้ำ นำกลับมาใช้ใหม่) โดยการเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนในสังคมได้มีส่วนร่วมในการจัดการขยะอย่างเป็นรูปธรรม โดยกำหนดเป้าหมายต้องลดปริมาณขยะมูลฝอยในภาพรวมของประเทศให้ได้ ร้อยละ 5 และกำหนดนโยบายการจัดการขยะให้เป็นพลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยนำขยะมาเปลี่ยนเป็นผลิตภัณฑ์หรือสร้างมูลค่าเพิ่มแล้วนำไปใช้ประโยชน์หรือสร้างรายได้ให้แก่ครัวเรือนหรือชุมชนได้อีกต่อไป

โดยเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัวนั้น เป็นอีกหนึ่งพื้นที่ในประเทศไทยที่ซึ่งมีประชากรเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้อัตราการใช้ที่ดินเพิ่มขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการด้านอุปโภค บริโภค และที่อยู่อาศัย ผลกระทบของความเจริญที่เกิดขึ้นคือการเพิ่มขึ้นของปริมาณขยะและสิ่งของเหลือใช้ ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาปัญหาการจัดการ

ขยะ โดยหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ดูแลรับผิดชอบและตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ตำบลแม่แฝกใหม่ อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ คือ เทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว ตำบลแม่แฝกใหม่ อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ มีพื้นที่ครอบคลุมการพัฒนาในตำบลแม่แฝกใหม่ทั้งตำบล จำนวน 14 หมู่บ้าน พื้นที่ดังกล่าวตั้งอยู่ทางทิศเหนือของอำเภอสันทราย ระยะห่างจากที่ตั้งอำเภอสันทราย 18 กิโลเมตร ห่างจากศาลากลางจังหวัดเชียงใหม่ประมาณ 25 กิโลเมตร ตามถนนสายหลักทางหลวงจังหวัดหมายเลข 1001 (เชียงใหม่-พร้าว) มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ 36,722 ไร่ หรือประมาณ 58.75 ตารางกิโลเมตร มีจำนวนหมู่บ้าน 14 หมู่บ้าน รวมประชากรทั้งหมดจำนวน 8,268 คน ความหนาแน่นเฉลี่ย 135.72 คน/ตารางกิโลเมตร จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำสำนักงานเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว (สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 13 มกราคม) พบว่ามีปัญหาในการบริหารจัดการขยะพื้นที่มาด้วยตลอด โดยเฉพาะพบว่าปริมาณขยะในปี 2567 เฉลี่ย 3.77 ตัน/วัน (1,471.05 ตัน/ปี) ปริมาณขยะดังกล่าวอยู่ในระดับที่มากและสะท้อนให้เห็นถึงสภาพปัญหาและสาเหตุจากการจัดการขยะในระดับครัวเรือนและชุมชน

ในด้านการกำจัดขยะนั้น เทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว มีรูปแบบการจัดการขยะโดยวิธีการให้เอกชนจ้างเหมาดำเนินการเก็บขยะที่มากครัวเรือนทุกหลังคา ซึ่งทำให้เทศบาลจะต้องเสียค่าใช้จ่ายสูงในการจัดเก็บขยะ กอปรกับความมั่งคั่งของประชาชนในเรื่องการทิ้งขยะ และไม่มีการคัดแยกขยะก่อนทิ้ง หรือบ้างหลังคาเรือนมีการคัดแยกขยะที่ไม่ถูกหลักวิชาการ การทิ้งขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลเรี่ยราดโดยที่ประชาชนส่วนใหญ่นำขยะมาเทกองรวมกันไว้ริมทางเดินที่ว่างเปล่าหรือที่สาธารณะ ทำให้ขยะส่งกลิ่นเหม็นสร้างความเดือดร้อนต่อผู้ที่อยู่อาศัยในหมู่บ้านช่วงฤดูฝนประชาชนในแต่ละหมู่บ้านนำขยะไว้หน้าบ้าน เวลาฝนตกก็จะทำให้น้ำไหลลงท่อระบายน้ำ และเมื่อน้ำล้นคลองก็จะส่งกลิ่นเหม็นจากปัญหาของขยะทำให้จะส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ดังกล่าว

อีกทั้งยังมีปัญหาการลักลอบทิ้งขยะที่มาจากประชาชนที่อาศัยอยู่ต่างพื้นที่ต่างตำบลเมื่อขับรถผ่านเขตพื้นที่เทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัวมักจะเอาขยะมาทิ้งไว้หน้าบ้านของประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัวอยู่บ่อยครั้งและการเผาขยะที่

ส่งกลิ่นวันเหม็น เป็นต้น ซึ่งส่งได้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมโดยรวม ตลอดจนในระดับหมู่บ้าน ตลอดจนระดับตำบลนั้นยังขาดการมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นของชุมชนเพื่อที่จะร่วมกันแก้ไขปัญหาขยะอย่างจริงจัง การประชุมหรือการประชุมที่อาศัยเรื่องการบริหารจัดการขยะในแต่ละครั้งนั้นมีประชาชนเข้าร่วมประชุมและร่วมรับความพึงความเห็น ตลอดจนเสนอความคิดเห็นจากประชาชนเองอยู่ในระดับน้อยเมื่อเทียบกับจำนวนคนที่อาศัยอยู่จริงในแต่ละหมู่บ้าน จึงทำให้ในการบริหารจัดการขยะนั้นจึงขึ้นอยู่กับนโยบายการทำงานของทางเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัวเองในการแก้ไขขยะเอง ซึ่งก็ไม่ได้เกิดขึ้นบนความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง รวมทั้งพฤติกรรมของประชาชนในเขตพื้นที่ดังกล่าวยังขาดการสร้างจิตสำนึกสำหรับการรู้จักรับผิดชอบในการลดปริมาณขยะที่มาจากครัวเรือน การแยกขยะ และการนำขยะมาใช้ใหม่และยังไม่เป็นไปตามหลัก 3Rs ( Reduce Reuse Recycle) หรือหลัก 3 ข (ใช้น้อย ใช้ซ้ำ นำกลับมาใช้ใหม่) ซึ่งเป็นความท้าทายจุดเปลี่ยนพฤติกรรมของประชาชนในเขตพื้นที่ดังกล่าว ซึ่งความรู้สึกลึกซึ้งของคนทุกคนที่ในอดีต คิดว่าการเก็บขยะ และการแยกขยะ ไม่ใช่หน้าที่ครัวเรือน แต่ปัจจุบันขยะคือภารกิจของทุกคนบนโลกใบนี้ ความไม่รู้วิธีการกำจัดขยะของผู้คนทั้งหลายที่ร่วมกันทิ้งขยะออกมาจากบ้าน คิดแต่เพียงว่าจะโยนทิ้งสิ่งสกปรกต่างๆ ให้พ้นบ้านของตนเองไป แล้วในบ้านเราจะเกิดความสะดวก ขยะที่พ้นจากประตูบ้านทุกหลังออกไป ขยะเหล่านั้นไปสร้างผลกระทบทางสังคมและสิ่งแวดล้อมกลายเป็นมหันตภัยความเลวร้ายที่สะสม มากจนกลายเป็นวิกฤติการณ์วิบัติของโลกที่ทุกคนไม่อาจปฏิเสธได้ (ปัญหาโลกร้อน) ทั้งนี้ภารกิจของการจัดการขยะเป็นหน้าที่ของทุกคน วิธีการง่ายๆ และการสร้างความตระหนักในความรับผิดชอบต่อทางสังคม

ทั้งนี้เพื่อการบริหารจัดการขยะที่มีประสิทธิภาพสามารถแก้ไขปัญหาขยะชุมชน การเพิ่มมูลค่าของขยะเชิงพาณิชย์ และสร้างรูปแบบการบริหารจัดการขยะ โดยชุมชนมีส่วนร่วมอย่างเป็นรูปธรรม เทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัวได้ตระหนักถึงความสำคัญของปัญหา และได้วางแผนการจัดการสิ่งแวดล้อม และพยายามสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่น ประชาชนในเขตพื้นที่ในการคัดแยกขยะ และการสร้างจิตสำนึกทางสิ่งแวดล้อมแก่ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว ให้มี

ประสิทธิภาพและยั่งยืนนั้น ต้องอาศัยการมีส่วนร่วม ร่วมการคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันประเมินผล และร่วมกันรับผลประโยชน์ของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัวเป็นหลัก เริ่มจากการทิ้งขยะอย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีการสร้างความรู้เข้าใจให้กับหมู่บ้าน ซึ่งถือว่าประชากรในหมู่บ้านเป็นคนสร้างขยะ เป็นสร้างสุขลักษณะนิสัยการทิ้งขยะอย่างถูกวิธีจนสามารถนำไปสู่การสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีแก่คนที่อยู่ในชุมชน

ดังนั้น จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะดำเนินการศึกษารูปแบบการบริหารจัดการขยะต้นทางโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนในเขตเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์วิจัย คือ เพื่อศึกษาสถานการณ์ขยะและการจัดการขยะระดับต้นทาง ศึกษาแนวทางการบริหารจัดการขยะโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนในเขตเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ซึ่งเป็นการดำเนินการตามแนวทางและนโยบายการจัดการขยะของรัฐบาล อีกทั้งเป็นการจัดการแก้ไขปัญหาขยะได้อย่างยั่งยืน เพื่อจะได้นำผลจากการศึกษาเป็นข้อมูลในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการจัดการขยะมูลฝอย และเป็นการส่งเสริมพฤติกรรมในการจัดการขยะมูลฝอยให้กับประชาชนในเขตเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครั่วมากยิ่งขึ้น รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างพฤติกรรมที่ดีให้กับประชาชนให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและมีสุขภาพที่ดีมากยิ่งขึ้นตลอดไป

### วัตถุประสงค์การศึกษา

1. ศึกษาสถานการณ์ขยะและการจัดการขยะระดับต้นทางในเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่
2. ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการขยะต้นทางในเขตเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่
3. จัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายให้แก่เทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่

### ขอบเขตของการศึกษา

ขอบเขตด้านเนื้อหา



ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาซึ่งเป็นประเด็นหลักของกระบวนการวิจัย ไว้ดังนี้

1. สถานการณ์ขยะและการจัดการขยะระดับครัวเรือน แบบสอบถาม ประกอบด้วยเนื้อหา 2 ส่วนได้แก่

ส่วนที่ 1 สถานการณ์ขยะ ได้แก่ สภาพปัญหาและสาเหตุ และ

ส่วนที่ 2 การจัดการขยะระดับครัวเรือน ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขยะมูลฝอยและการคัดแยกขยะของกลุ่มครัวเรือน 560 ครัวเรือน ในเขตเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่

2. รูปแบบการจัดการขยะระดับระดับต้นทางโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน ในเขตเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ โดยแนวทาง 3R (ลดการใช้ (Reduce) และใช้ซ้ำ (Reuse) และการใช้ใหม่ (Recycle)) จากกลุ่มครัวเรือน 560 ครัวเรือน

### ขอบเขตด้านประชากรที่ศึกษา

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ ชุมชนในพื้นที่เทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 560 ครัวเรือน

### นิยามศัพท์เฉพาะ

**การบริหารจัดการขยะ** หมายถึง การดำเนินการคัดแยกขยะ การรวบรวม การเก็บขนขยะและการกำจัดขยะในเขตเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่

**ขยะต้นทาง** หมายถึง เศษกระดาษ เศษผ้า เศษอาหาร เศษสินค้า เศษวัตถุ วัสดุพลาสติก ภาชนะที่ใส่อาหาร แก้ว วัสดุสัตว์ซากสัตว์หรือ สิ่งอื่นใดที่เก็บกวาดจากถนน ตลาด ที่เลี้ยงสัตว์หรือที่อื่น และหมายความรวมถึงมูลฝอยติดเชื้อ มูลฝอยที่เป็นพิษ หรืออันตรายจากชุมชนหรือครัวเรือนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงบาน อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา

การมีส่วนร่วมในการจัดการขยะ หมายถึง การร่วมมือกันของประชาชนของชุมชนให้สามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพภายใต้สถานการณ์การปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานของการบริหารจัดการขยะโดยแสดงออกในรูปของการเข้าประชุม การแสดงความคิดเห็น ร่วมการวางแผน ร่วมการตัดสินใจ การเข้าร่วมประเมินผลในเขตเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้จากการศึกษา

1. ได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์และสภาพปัญหาการจัดการขยะระดับต้นทางในชุมชนเขตเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่
2. เขตเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ได้มีแนวทางในการบริหารจัดการขยะต้นทางโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน
3. เขตเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ สามารถนำข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการศึกษานำไปใช้ในแผนปฏิบัติการจริงได้

### แนวความคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

#### 1. ความรู้เกี่ยวกับขยะมูลฝอย

##### ความหมายของขยะหรือขยะมูลฝอย

ในความหมายของขยะหรือขยะมูลฝอยนั้นได้มีนักวิชาการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการขยะ ได้ให้ความหมายในแนวทางที่แตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

ขยะ หรือขยะมูลฝอย หมายถึง สิ่งของที่เหลือจากการใช้ประโยชน์ซึ่งเกิดจากกระบวนการผลิต รวมถึงการใช้งานอย่างเหมาะสมในระดับหนึ่งของคนทุกกลุ่มทุกช่วงเวลาที่มาจากทุกสถานที่ ได้แก่ อาคาร บ้านเรือน ที่พักอาศัย สถานที่ทำการโรงงาน อุตสาหกรรม การเกษตร ตลาด ร้านค้า และบนถนน สามารถ นำมาใช้ประโยชน์ได้ในอีกรูปแบบหนึ่งที่จะเป็นนวัตกรรม เป็นพลังงานใหม่ และอื่นๆ ตามความเหมาะสมของสิ่งที่เหลือนั้นๆ ของคนทุกกลุ่มในช่วงเวลาต่อมา ณ สถานที่ ใหม่หรือสถานที่เดิมก็ได้ ยกเว้น อุจจาระและ ปัสสาวะของมนุษย์ซึ่งเป็นสิ่งปฏิกูล สิ่งของที่เหลือใช้ ได้แก่ กระดาษทุกชนิด ขวด แก้ว เศษผ้าทุกชนิด เศษไม้ เศษอาหาร เศษยางและหนัง เศษ

กระจก พลาสติกทุกชนิด กระป๋องทุกชนิด เศษวัสดุก่อสร้าง กิ่งไม้ ใบไม้ มูลสัตว์ ซากสัตว์ ซากพืชผักผลไม้ ขยะติดเชื้อและสารเคมี (สมาคมพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อม, 2551, น.1)

โดยการนำขยะมูลฝอย กลับมาใช้ใหม่ ในหลักการ 3Rs คือ

1. Reduce ใช้น้อยหรือลดการใช้ โดยใช้เท่าที่จำเป็น เช่น ใช้อุปกรณ์แทนการใช้ถุงพลาสติกในการใส่ของใช้ถุงพลาสติกขนาดใหญ่ใบเดียวแทนการใช้ถุงพลาสติกใบเล็กหลายใบ การใช้แก้วน้ำเซรามิก แทนแก้วพลาสติกหรือแก้วกระดาษ ตามที่ ภาณุ พิทักษ์เผ่า, (2549) ได้กล่าวว่า หลีกเลี่ยงสิ่งของที่ย่อยสลายยาก หรือ ใช้ให้น้อยลง ได้แก่ พลาสติกและโฟม ซึ่งสุนีย์ มัลลิกะมาลย์ และนันทพล กาญจนวัฒน์ (2543 : 8) หมายถึง การลดปริมาณจำนวนขยะด้วยการเลือกบริโภคผลิตภัณฑ์ที่ทำให้เกิดขยะน้อยที่สุด

2. Reuse ใช้ซ้ำ การใช้ขยะซ้ำซึ่งเป็นแนวทางในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอย่างรู้คุณค่า โดยการนำผลิตภัณฑ์ที่ใช้งานไปแล้วแต่ยังสามารถใช้งานได้ นำกลับมาใช้อีก เช่น การใช้ถ่านไฟฉายแบบชาร์จใหม่ (Rechargable Battery) การใช้กระดาษซ้ำทั้ง 2 หน้า และใช้กระดาษหน้าที่ 3 ได้อีก เช่น นำมาพับเป็น รูปทรงต่าง ๆ ใช้เป็นสื่อการเรียนการสอน พับเป็นถุงใส่สินค้าที่เป็นของใช้ชนิดแห้ง และทำเป็นกระดาษพิมพ์ อักษรเบรลล์ (Braille Code) สำหรับผู้พิการทางสายตา เป็นต้น การนำขวดแก้วเก่ามาทำความสะอาดกลับมาใช้บรรจุภัณฑ์ใหม่ในระบบโรงงานหรือบ้านที่อยู่อาศัย การนำขวดแก้วมาทำเป็นแจกันใส่ดอกไม้ นำขวดโหลแก้วมาใส่กาแฟ หรือน้ำตาลทราย ฯลฯ ถุงพลาสติกใช้แล้วนำมาใส่ขยะ นำขวดน้ำพลาสติกมาทำที่รดน้ำต้นไม้แบบน้ำหยด น้ำยางรถยนต์ใช้แล้วมาทำเป็นเครื่องเล่นเด็กและหรือนำมาทำเป็นถังขยะมูลฝอยแห้ง ตามที่ภาณุ พิทักษ์เผ่า, (2549) ได้กล่าวว่า การใช้ซ้ำ เพื่อให้มีการใช้วัสดุต่าง ๆ อย่างคุ้มค่าก่อนทิ้ง เช่น การใช้กระดาษทั้ง 2 หน้า การนำกล่อง พลาสติกมาบรรจุของต่าง ๆ และการซ่อมแซมวัสดุสิ่งของที่ชำรุดแทนการทิ้งแล้วไปหาซื้อของใหม่มาใช้ ซึ่งสุนีย์ มัลลิกะมาลย์, (2543 : 8) หมายถึง การนำผลิตภัณฑ์ที่ไม่ใช้แล้วกลับมาใช้ใหม่ โดยคนเดิมหรือผู้อื่นซึ่งผ่านการแนะนำวิธีการใช้อย่างถูกวิธี

3. Recycle แปรรูปใช้ใหม่ สำหรับบรรจุภัณฑ์บางประเภทอาจจะใช้ซ้ำไม่ได้ จะมีการนำไปขายที่สามารถสร้างรายได้ ให้แก่ชาเล้งหรือร้านรับซื้อของเก่า ส่งไปขาย

ต่อให้กับโรงงานสำหรับแปรรูป เพื่อนำไปผลิตเป็นบรรจุภัณฑ์ต่างๆ เช่น การนำขวดพลาสติก PET มาหลอมเป็นเม็ดพลาสติก หรือตีเป็นเส้นใยสำหรับนำมาทอเสื้อแทนฝ้าย นำเศษกระดาษมาแปรรูปเป็น เขื่อกระดาษ เพื่อผลิตกระดาษใหม่ในรูปแบบกระดาษสา ริโซเกิดนำมาใช้เป็น กระดาษห่อของขวัญ ตกแต่งเป็นกระดาษวาดภาพและพื้นที่สีรองเท้าและใช้สอยในบ้านเรือน เป็นต้น การนำเศษแก้ว มาหลอมแล้วขึ้นรูปขวดแก้วใหม่ นำเศษอะลูมิเนียมมาหลอมเป็นผลิตภัณฑ์อะลูมิเนียม รวมทั้งขวดกระป๋องอะลูมิเนียม และการนำเศษไม้ เศษเหล็กมาดัดแปลงทำเฟอร์นิเจอร์

### แนวคิดกระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชน

การมีส่วนร่วมจากการศึกษาของนักวิชาการพบว่า ได้มีให้ความหมายของ การมีส่วนร่วมที่แตกต่างกันออกไป ดังต่อไปนี้

รุชโซ่ (Rousseau, อ้างใน กรองกาญจน์ เชิญชัยวิชรากุล, 2550: 42) ได้กล่าวไว้ว่า แนวคิดการมีส่วนร่วมในแนวทางแบบประชาธิปไตยมีดังนี้

1.การมีส่วนร่วมควรมีการตั้งอยู่บนฐานของเสรีภาพในการตัดสินใจว่าจะเลือกในการมีส่วนร่วมหรือไม่ ที่สำคัญต้องไม่มีใครเป็นนายใคร

2.กระบวนการมีส่วนร่วมนั้น จะต้องอยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาค เสรีภาพ และความสามารถที่จะพึ่งพาตนเอง ซึ่งจะทำให้เกิดการตระหนัก รับรู้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของตนเอง แนวคิดการมีส่วนร่วมทางจิตวิทยา รุชโซ่ (Rousseau) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “การมีส่วนร่วมคือ การทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติ และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทำให้เกิดขึ้นได้ โดยการสร้างสถานการณ์ให้เกิดการมีส่วนร่วม เช่นการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจหรือการให้แรงเสริม” จึงสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมทางจิตวิทยาประกอบด้วย

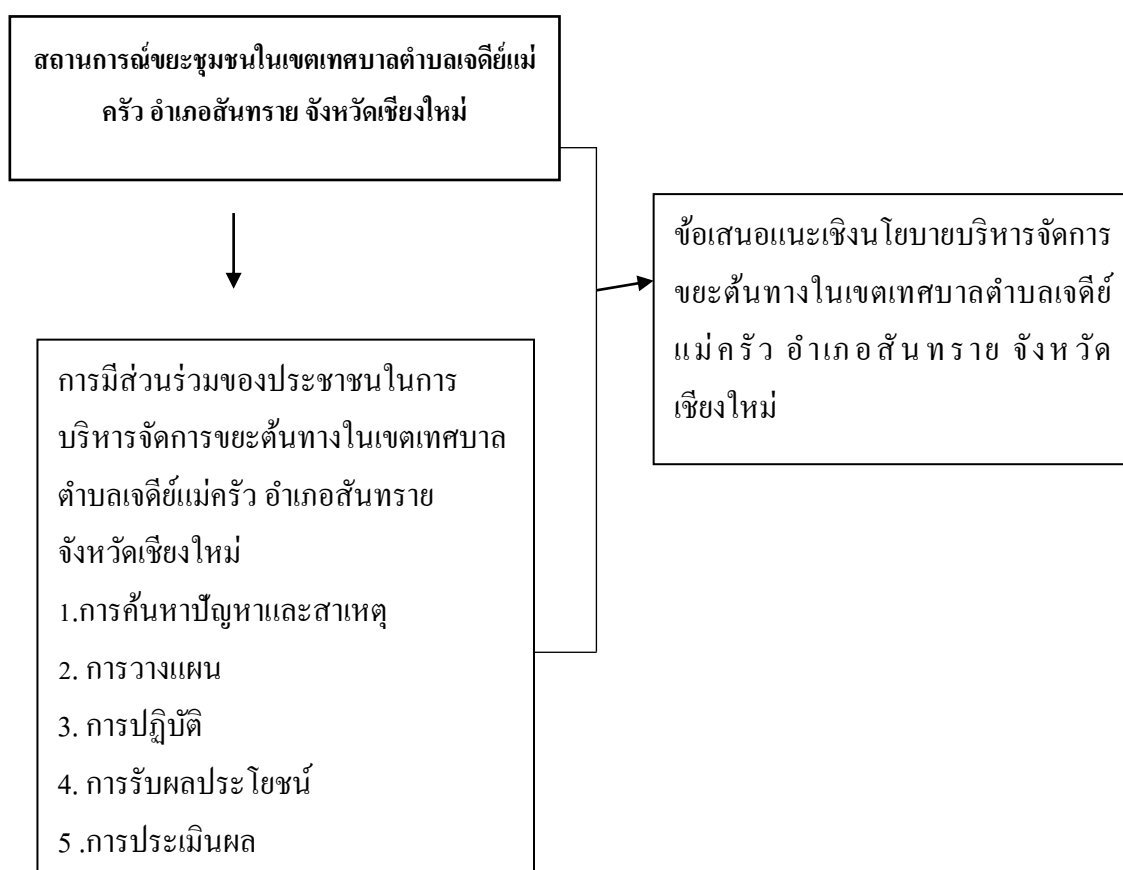
- 1.การตัดสินใจ
- 2.การรู้สึกผูกพันต่อกิจกรรมหรือเรื่องนั้น ๆ
- 3.การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ

### แนวคิดของการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment)

จากการศึกษาความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจได้นักวิชาการได้ให้ความหมายที่แตกต่างกันออกไป ในที่นี้ของยกตัวอย่างความหมายของนักวิชาการเอาไว้ 2 ท่าน ดังนี้

Webster (อ้างจาก ประกาย จิโรจน์กุล และคณะ, 2546: 101-102) ให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจว่าเป็นการเพิ่มความสามารถหรือให้อำนาจหน้าที่ ซึ่งบุคคลมีความสามารถจะทำการใด ๆ ให้สำเร็จ โดยมีการใช้ทรัพยากรร่วมกันเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกัน มีปฏิสัมพันธ์กับคนรอบข้าง และร่วมมือกันทำงาน ตลอดจนการประเมินผลร่วมกัน

### กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา



### ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการขยะต้นทางในเขตเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Method) มีขั้นตอนและวิธีการในการดำเนินการวิจัย

กลุ่มประชากรในเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 560 คน จากจำนวน 1,725 ครัวเรือน โดยวิธีการเก็บแบบสอบถาม

มีวิธีการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลวิจัยที่ได้จากการเก็บแบบสอบถามนั้น แบบออกเป็น 2 ตอน

แบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์โดยแจกแจงความถี่ (frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

แบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับสถานการณ์การบริหารจัดการขยะที่ต้นทางเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่

แบบสอบถามตอนที่ 3 การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาสถานการณ์และสภาพปัญหาการจัดการขยะในเขตเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์สถิติทางสังคมศาสตร์ SPSS (Statistical package for the social science) โดยการหาค่าเฉลี่ย (X) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อหาระดับสภาพปัญหาการจัดการขยะในปัจจุบัน

กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนที่แสดงระดับสถานการณ์ปัญหาการจัดการขยะและระดับการมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

4.50-5.00 หมายถึง สภาพปัญหามากที่สุด / ระดับการมีส่วนร่วมมากที่สุด

3.50-4.49 หมายถึง สภาพปัญหามาก / ระดับการมีส่วนร่วมมาก

2.50-3.49 หมายถึง สภาพปัญหปานกลาง/ ระดับการมีส่วนร่วมปานกลาง

1.50-2.49 หมายถึง สภาพปัญหาน้อย/ ระดับการมีส่วนร่วมน้อย

1.00-1.49 หมายถึง สภาพปัญหาน้อยที่สุด/ ระดับการมีส่วนร่วมน้อยที่สุด

## ผลการศึกษา

ผลการศึกษาสถานการณ์ขยะและการจัดการขยะระดับต้นทางในเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่

ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว จำนวน 14 หมู่บ้าน หมู่บ้านละ 40 ครัวเรือน รวมจำนวนของครัวเรือนที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณทั้งสิ้น 560 ครัวเรือน ซึ่งข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบไปด้วย เป็นเพศชายจำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 43.22 และเป็นเพศหญิงจำนวน 318 คน คิดเป็นร้อยละ 56.78 ในจำนวนนี้จะอยู่ในช่วงอายุ 51 – 60 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 21.26 รองลงมา คือ ช่วงอายุ 61 ปีขึ้นไป จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 19.82 ช่วงอายุที่น้อยที่สุดของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ช่วงอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็น 12.85 ส่วนใหญ่จบระดับการศึกษามากที่สุด คือ ระดับประถมศึกษา มีจำนวน 283 คน คิดเป็นร้อยละ 51.53 รองลงมา คือ มัธยมศึกษาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพจำนวน 150 คน ตามลำดับ ซึ่งส่วนใหญ่ประกอบอาชีพรับจ้างจำนวนมากที่สุด คือ 259 คน คิดเป็นร้อยละ 46.25 และเป็นผู้อาศัยที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 36.25 ครัวเรือนส่วนใหญ่จะมีจำนวนสมาชิกในครัวเรือนอยู่ระหว่าง จำนวน 1 – 5 คน มีจำนวนมากที่สุด คือ 484 ครัวเรือน คิดเป็นร้อยละ 86.42 ตามลำดับ ส่วนใหญ่รายได้ครัวเรือนจะมีอยู่ระหว่าง 5,000 บาท – 10,000 บาท จำนวน 365 ครัวเรือน คิดเป็นร้อยละ 65.17 รองลงมา คือ 131 ครัวเรือน คิดเป็นร้อยละ 23.39 ตามลำดับ และมีจำนวนครัวเรือนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่เทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ที่อยู่ช่วง 21 ปีขึ้นไป มีจำนวนครัวเรือนมากที่สุด คือ 256 ครัวเรือน คิดเป็นร้อยละ 45.74 รองลงมาคือ อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่ที่อยู่ ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 36.60 อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่ช่วง 6 – 10 ปี จำนวน 16 ครัวเรือน คิดเป็นร้อยละ 2.85

ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาด้านการเก็บรวบรวมข้อมูลของในครัวเรือนใน การปัญหาเกี่ยวกับวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลฝอยในครัวเรือน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 4.59 รองลงมาคือ การประสบปัญหาภาระหนี้สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลฝอยครัวเรือน มีค่าเฉลี่ย 4.46 และ ครัวเรือนประสบปัญหาเรื่องค่าใช้จ่ายในการกำจัดขยะมูลฝอย มีค่าเฉลี่ย 2.01 น้อยที่สุด และพบว่าปริมาณขยะประเภท ถุงพลาสติกเบื้อนเศษอาหาร ถุงพลาสติกที่ใช้ใส่ของ รวมถึงถุงพลาสติกทุกชนิด มากที่สุด

**ผลการศึกษาการส่วนร่วมในการบริหารจัดการขยะต้นทางในเขตเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่**

ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน พบว่า การมีส่วนร่วมปฏิบัติกิจกรรมของ ทต.เจดีย์แม่ครัวในการอบรม ทัศนคติและร่วมปฏิบัติเพื่อกำจัดขยะมูลฝอยในชุมชน มีค่าเฉลี่ยระดับมาก 3.74 รองลงมา การมีส่วนร่วมในการได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารและเสนอแนะแนวทางการบริหารจัดการขยะแบบครบวงจรของเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว มีค่าเฉลี่ยระดับมาก 3.57 น้อยที่สุดคือมีส่วนร่วมในการตรวจสอบรายได้จากการจัดเก็บค่าธรรมเนียมขยะมูลฝอยของเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว มีค่าเฉลี่ย 2.55

### **ผลการศึกษาจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายให้แก่เทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่**

ข้อเสนอแนะ พบว่า การจัดทำร่างข้อบัญญัติเกี่ยวกับการบริหารจัดการขยะมูลฝอย ควรมีการประชาสัมพันธ์หลากหลายช่องทาง อาทิเช่น ทางสื่อออนไลน์ เสียงตามสาย หรือการลงพื้นที่ให้แต่ละชุมชนในเวลาที่เหมาะสมว่างเว้นจากการทำงาน เพื่อให้ระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับที่สูงมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังจะได้ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริงและยังเป็นการตอบสนองแก่ความต้องการของครัวเรือนอย่างแท้จริงอีกด้วย

### **การอภิปรายผล**

#### **การศึกษาศถานการณ์ขยะและการจัดการขยะระดับต้นทางในเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่**

จากการศึกษาพบว่า สภาพปัญหาการจัดการขยะมูลฝอยของชุมชนนั้น ประสบกับปัญหาด้านการเก็บรวบรวมข้อมูลของในครัวเรือนในรายชื่อที่ 1 การปัญหาเกี่ยวกับวิธีการเก็บรวบรวมขยะมูลฝอยในครัวเรือน ส่วนใหญ่มีสภาพปัญหาในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 39.5 รายข้อ2 การประสบปัญหาภาชนะใส่สำหรับเก็บรวบรวมขยะมูลฝอยครัวเรือน อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 48.2 รายข้อ 3 ครัวเรือนไม่มีความรู้เกี่ยวกับการเก็บรวบรวมขยะมูลฝอยอย่างถูกวิธี อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39.1

ด้านการคัดแยกขยะมูลฝอยในครัวเรือน พบว่า ในรายชื่อที่ 4 มีการประสบปัญหาเกี่ยวกับวิธีการคัดแยกขยะมูลฝอยในครัวเรือน อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ



ละ 36.2 รายข้อที่ 5 ครั้วเรือนไม่มีความรู้เกี่ยวกับการคัดแยกขยะมูลฝอยอย่างถูกวิธี อยู่ในระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 25.1 ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวเหมือนกันกับการศึกษาของ สุภาพร เป้ยอ (2023) การพัฒนารูปแบบการจัดการขยะมูลฝอยอย่างมีส่วนร่วมของชุมชน กรณีศึกษาชุมชนตำบลเหล่าบก อำเภอม่วงสามสิบ จังหวัดอุบลราชธานี ที่มีการศึกษาครั้งนี้โดยวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและทบทวนสถานการณ์ปัญหาขยะมูลฝอยในชุมชน ปัญหาหลักด้านการจัดการขยะมูลฝอย คือ ประชาชนไม่มีการ คัดแยกขยะมูลฝอยและนำมาขยะมูลฝอยมาใช้ประโยชน์น้อย

รายข้อที่ 6 ครั้วเรือนประสบปัญหาเกี่ยวกับการจัดเตรียมถังขยะแยก ประเภทต่าง ๆ อยู่ในระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 46.5 ด้านการกำจัดขยะมูลฝอย พบว่า รายข้อที่ 7 ครั้วเรือนไม่มีความรู้เกี่ยวกับวิธีการกำจัดขยะมูลฝอยที่ถูก สุขลักษณะ อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 32.7 รายข้อที่ 8 ครั้วเรือนประสบปัญหาเกี่ยวกับสถานที่ทิ้งขยะมูลฝอย รายข้อที่ 9 ครั้วเรือนประสบปัญหาเรื่องค่าใช้จ่ายในการกำจัดขยะมูลฝอย อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 32.9

การศึกษาปริมาณขยะมูลฝอยของชุมชนในเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ในรายข้อที่ 1 เศษพืชผัก ผลไม้ เศษอาหาร เศษเนื้อสัตว์ มีค่าเฉลี่ย 2.80 รายข้อที่ 2 ใบไม้ กิ่งไม้ หญ้าแห้ง มีค่าเฉลี่ย 2.84 รายข้อที่ 3 กระดาษแข็ง กระดาษอ่อน กล่องลัง หนังสือพิมพ์ หนังสือนิตยสาร เศษกระดาษใช้แล้ว มีค่าเฉลี่ย 2.71 รายข้อที่ 4 ถูพลาสติกเปื้อนเศษอาหาร ถูพลาสติกที่ใช้ใส่ของ รวมถึงถูพลาสติกทุกชนิด มีค่าเฉลี่ย 3.27 ซึ่งอยู่ในระดับค่าเฉลี่ยที่มากที่สุด ซึ่งการศึกษาดังกล่าวเหมือนกันกับ การศึกษาของ สมบัติ ชมภูน้อย (2550 : บทคัดย่อ) ที่ทำการศึกษารูปแบบการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลจี่งวาม จังหวัดอุดรดิตถ์ ที่มีวัตถุประสงค์สำหรับการวิจัยพบว่า 1) เพื่อศึกษาสถานการณ์เกี่ยวกับขยะมูลฝอยในปัจจุบัน พบว่า สถานการณ์เกี่ยวกับขยะมูลฝอยในปัจจุบันของประชาชนในเขตตำบลจี่งวาม มีขยะที่เหลือทิ้งจากครั้วเรือน ส่วนใหญ่เป็นขยะประเภทเศษถูพลาสติก เศษพลาสติก กล่องโฟม คิดร้อยละ 93 รองลงมาสองอันดับแรก คือ เศษอาหาร/ผัก/ผลไม้ คิดเป็นร้อยละ 79.3 และเศษกระดาษ จำพวกหนังสือพิมพ์ คิดเป็นร้อยละ 71.5 ประชาชนมีวิธีการในการกำจัดขยะโดยนำไปทิ้งลงถังขยะขององค์การบริหาร

ส่วนตำบล (อบต.) คิดเป็นร้อยละ 87.3 รองลงมาตามลำดับคือ การเผาขยะมูลฝอยด้วยตนเอง ในพื้นที่บริเวณบ้าน คิดเป็นร้อยละ 10.0

รายชื่อที่ 5 ขวดบรรจุเครื่องดื่ม ขวดเครื่องปรุงรสอาหาร เช่น ขวดน้ำส้มสายชู ขวดซอส ขวดน้ำปลา มีค่าเฉลี่ย 2.95 รายชื่อที่ 6 โลหะเหล็กประเภทต่าง ๆ เช่น เศษเหล็ก อลูมิเนียมบาง เช่น กระป๋องเครื่องดื่มมี ค่าเฉลี่ย 2.59 รายชื่อที่ 7 ถ่านไฟฉาย แบตเตอรี่ เครื่องใช้ไฟฟ้าที่ชำรุด ขวด/กระป๋องยาฆ่าแมลง กระป๋องสเปรย์ หลอดไฟฟ้า มีค่าเฉลี่ย 2.40

การศึกษาปริมาณของขยะอินทรีย์ ได้แก่ เศษพืชผัก ผลไม้ เศษอาหาร มูลสัตว์ เศษเนื้อสัตว์ ใบไม้ กิ่งไม้ หญ้าแห้ง จำนวนเฉลี่ยต่อวัน ในครัวเรือนนั้นพบว่า มีครัวเรือนจำนวน 430 ครัวเรือน คิดเป็นร้อยละ 76.78 ที่มีปริมาณขยะอินทรีย์น้อยกว่า 1 กิโลกรัมต่อวัน รองลงมาคือ จำนวน 102 ครัวเรือนที่พบว่า มีปริมาณขยะอินทรีย์จำนวน 1 -2 กิโลกรัมต่อวัน และพบว่า มีครัวเรือนจำนวน 14 ครัวเรือน คิดเป็นร้อยละ 2.5 ที่พบปริมาณขยะอินทรีย์อยู่ในครัวเรือนที่มีปริมาณมากกว่า 5 กิโลกรัมขึ้นไป

ผลการศึกษาปริมาณขยะรีไซเคิล ซึ่งได้แก่ กระดาษแข็ง กระดาษอ่อน กล่องลัง หนังสือพิมพ์ หนังสือนิตยสาร เศษกระดาษใช้แล้ว พลาสติกต่าง ๆ ขวดแก้ว ขวดพลาสติก เหล็ก ทองแดง สังกะสี อลูมิเนียม กระป๋องเครื่องดื่ม กล่องเครื่องดื่มแบบ UHT ยางรถยนต์ จำนวนเฉลี่ยต่อวัน พบว่า มีครัวเรือนจำนวน 381 ครัวเรือน คิดเป็นร้อยละ 68.03 ที่มีปริมาณขยะรีไซเคิลน้อยกว่า 1 กิโลกรัมต่อวัน รองลงมาคือ จำนวน 103 คิดเป็นร้อยละ 18.39 ครัวเรือนที่พบว่า มีปริมาณขยะรีไซเคิลจำนวน 1 -2 กิโลกรัมต่อวัน และพบว่า มีครัวเรือนจำนวน 27 ครัวเรือน คิดเป็นร้อยละ 4.82 ที่พบปริมาณขยะรีไซเคิลอยู่ในครัวเรือนที่มีปริมาณมากกว่า 5 กิโลกรัมขึ้นไป ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาของ สมบัติ ชมภูน้อย (2550) ที่ทำการศึกษารื่อง รูปแบบการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลจี่งวาม จังหวัดอุดรดิตถ์ นั้นได้แตกต่างไปจากการศึกษาของ ปิยะรักษ์ ประดับเพชรรัตน์ และคณะ (2553: บทคัดย่อ) ที่ทำการศึกษา ศักยภาพในการลดปริมาณขยะชุมชนจากโครงการธนาคารขยะรีไซเคิล ที่มีวัตถุประสงค์การวิจัย 1) ศึกษาปริมาณขยะมูลฝอยที่ลดลงจากครัวเรือนและชุมชนจากการตั้งธนาคารขยะรีไซเคิล และศึกษารูปแบบการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค

ข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากผู้ดำเนินการและประชาชนในชุมชนทรัพยากรสัตว์ป่าพัฒนา เขตบาสง ชุนเทียน กรุงเทพมหานคร โดยการสำรวจปริมาณขยะมูลฝอยในครัวเรือนของกลุ่ม ตัวอย่างที่เป็นสมาชิกธนาคารขยะรีไซเคิล 10 ครัวเรือน พบว่า เมื่อครัวเรือนมีการคัดแยก ขยะมูลฝอยก่อนทิ้งในระยะเวลา 1 เดือน มีปริมาณขยะมูลฝอยที่ต้องนำไปกำจัด 182.09 กิโลกรัม จากเดิม 647.79 กิโลกรัม และหากทุกครัวเรือนในชุมชนมีการคัดแยกขยะมูล ฝอย จะมีปริมาณที่ต้องนำไปกำจัด 6,828.38 กิโลกรัมจากเดิม 24,292.13 กิโลกรัม ธนาคารรีไซเคิลทรัพยากรสัตว์ป่าพัฒนามีรูปแบบการดำเนินงานโดยการรับสมัครสมาชิกใน ชุมชน โดยสมาชิกรับขยะรีไซเคิลที่คัดแยกมาฝากขายกับธนาคารขยะรีไซเคิล ปัญหา และอุปสรรคที่มีต่อการดำเนินงาน คือ คนในชุมชนส่วนใหญ่ไม่ได้สมัครเป็นสมาชิก เนื่องจากราคาขยะที่รับซื้อต่ำกว่าร้านรับซื้อของเก่าและราคาไม่แน่นอน ดังนั้นคณะ ดำเนินงานและคณะกรรมการชุมชนควรร่วมมือกันในการประชาสัมพันธ์ให้คนใน ชุมชนยอมรับและมีส่วนร่วมในโครงการให้มากขึ้น และกระตุ้นให้มีการคัดแยกขยะมูล ฝอยในครัวเรือนก่อนที่จะนำไปกำจัด

### **การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการขยะต้นทางในเขตเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่**

ด้านการมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุ รายข้อที่ 1 การเข้าร่วมประชุม ประชาคมเพื่อค้นหาปัญหา เสนอปัญหาและความต้องการจัดการขยะมูลฝอยของชุมชน ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงบาน ระดับการมีส่วนร่วมปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.46 รายข้อที่ 2 การมีส่วนร่วมวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนใน ชุมชนเพื่อจัดทำโครงการ/ กิจกรรมการจัดการขยะมูลฝอยร่วมกับองค์การบริหารส่วน ตำบลเชียงบาน ระดับการมีส่วนร่วมปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.33 รายข้อที่ 3 มีส่วนร่วม ในการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการแก้ไขปัญหาขยะของชุมชน ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงบาน ระดับการมีส่วนร่วมปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.34 อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษาของ ศิริพร พัทสนา และโชติ บศิริรัฐ (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการ

ขยะมูลฝอยในเขตพื้นที่เทศบาลนครพิษณุโลก ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอย ซึ่งข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลนครพิษณุโลก สามารถสรุปได้ว่า เทศบาลนครพิษณุโลก ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในทุก ๆ กิจกรรม อย่างแท้จริง ไม่ว่าจะเป็นตั้งแต่กระบวนการร่วมรับรู้สถานการณ์และสภาพปัญหา ร่วมวางแผนและตัดสินใจ ร่วมทำกิจกรรมโครงการร่วมตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานควรมีการนำผลการวิจัยเสนอต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้หน่วยงานดังกล่าวเห็นถึงความสำคัญในการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยในเขตพื้นที่ เทศบาลนครพิษณุโลกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางปฏิบัติได้อย่างแท้จริง ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการวิจัยอย่างต่อเนื่องในเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยในเขตพื้นที่เทศบาลนครพิษณุโลก เพื่อที่จะพัฒนาให้ประชาชนและ หน่วยงานราชการในทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น ควรมีการวิจัยถึงกระบวนการของการมีส่วนร่วมของประชาชนว่า กระบวนการแต่ละกระบวนการมีความสำคัญอย่างไร เพื่อเป็นการส่งเสริม สนับสนุน และเป็นแนวทางในการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในทุกขั้นตอนให้เกิดขึ้นอย่างแท้จริง

การศึกษาด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน พบว่า รายข้อที่ 4 การมีส่วนร่วมในการได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารและเสนอแนะแนวทางการบริหารจัดการขยะแบบครบวงจรขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงบาน ระดับการมีส่วนร่วมมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.57 รายข้อที่ 5 การมีส่วนร่วมในการจัดทำนโยบาย/มาตรการเกี่ยวกับการรักษาความสะอาดในชุมชนระดับการมีส่วนร่วมปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.33 ผลการศึกษาดังกล่าวได้สอดคล้องกับงานเขียนของ ประกาย จิโรจน์กุล และคณะ (2546: 36) กล่าวว่าไว้ว่า แนวคิดของกระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชน เป็นกระบวนการที่นำมาใช้ในการสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชน ในการประเมินสถานะสุขภาพของชุมชน โดยครอบคลุมตั้งแต่การค้นหาปัญหา การกำหนดปัญหา การจัดลำดับความสำคัญ ตลอดจนการวางแผนและการดำเนินการแก้ไขปัญหา รวมทั้งการประเมินผล

ผลการศึกษาที่พบว่า การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะในการจัดการขยะมูลฝอยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงบานทราบระดับการมีส่วนร่วมปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.01 รายข้อที่ 21 มีส่วนร่วมในการแจ้งให้เทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัวทราบเมื่อพบถึงขยะชำรุด หรือไม่เพียงพอต่อการใช้งาน ระดับการมีส่วนร่วมปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.25 รายข้อที่ 22 มีส่วนร่วมในการตรวจสอบรายได้จากการจัดเก็บค่าธรรมเนียมขยะมูลฝอยขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงบาน ระดับการมีส่วนร่วมปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.55 และมีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง คือ 3.38 สำหรับการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการจัดการขยะมูลฝอย

สุภาพร เปยอ (2023) การพัฒนารูปแบบการจัดการขยะมูลฝอยอย่างมีส่วนร่วมของชุมชน กรณีศึกษาชุมชนตำบลเหล่าบก อำเภอม่วงสามสิบ จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ปัญหาหลักด้านการจัดการขยะมูลฝอย คือ ประชาชนไม่มีการ คัดแยกขยะมูลฝอย และนำมาขยะมูลฝอยมาใช้ประโยชน์น้อย

### การศึกษาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายให้แก่เทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่

1. จากการศึกษาการเก็บรวบรวมขยะต้นทางในแต่ละครัวเรือน มีการประสบปัญหาเกี่ยวกับวิธีการเก็บรวบรวมขยะมูลฝอยในครัวเรือน อยู่ในระดับมากที่สุด 4.59 เป็นผลอันเนื่องมาจากการจัดเก็บของรถขยะของทางเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว จะมาจัดเก็บอาทิตย์ละ 1 ครั้ง หรือ ทุก ๆ วันอังคารของแต่ละสัปดาห์ จึงทำให้ครัวเรือนจะต้องสะสมขยะไปก่อนรอกว่ารถขยะของทางเทศบาลมาจัดเก็บ ซึ่งบางครั้งมีขยะในปริมาณที่มากและอีกครั้งยังส่งกลิ่นเหม็น ครัวเรือนจึงแนะนำว่าเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว ดังนั้นควรมีการออกจัดเก็บขยะสัปดาห์ละ 2 ครั้ง เพื่อให้มีปริมาณขยะไม่มากเกินไปของแต่ละครัวเรือน ผลการศึกษาดังกล่าวคล้ายคลึงกันกับการศึกษาของสมบัติ ชมภูน้อย (2550 : บทคัดย่อ) ที่ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลวังงาม จังหวัดอุดรดิตถ์ ด้านปัญหาการกำจัดขยะขององค์การบริหารส่วนตำบลวังงาม พบว่า ชาวบ้านส่วนใหญ่ เห็นด้วยกับการพึ่งพาเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล มาจัดการหรือเก็บขยะมูลฝอย คิดเป็นร้อยละ

91.5 ปัญหาในการจัดเก็บขยะมูลฝอยพบว่า ชำเกินไปทำให้เกิดปัญหาขยะมูลฝอยตกค้าง คิดเป็นร้อยละ 41.0 และมีจำนวนถังขยะที่ไม่เพียงพอต่อความต้องการ ด้านแนวโน้มของสถานการณ์ขยะมูลฝอยในอนาคต พบว่ามีแนวโน้มเพิ่มขึ้น โดยมีปริมาณขยะมูลฝอยมากที่สุด คือ เดือน กุมภาพันธ์ 2550 คือ ปริมาณขยะเฉลี่ย 2,710.71 กิโลกรัมต่อวัน รองลงมาได้แก่เดือน มีนาคม 2550 มีปริมาณขยะเฉลี่ย 2,604.00 กิโลกรัมต่อวัน และเดือนเมษายน 2550 มีปริมาณขยะเฉลี่ย 2,525.67 กิโลกรัมต่อวัน

ปริมาณของขยะในเขตเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว มีขยะที่มาจากถุงพลาสติก เปื้อนเศษอาหาร ถุงพลาสติกที่ใช้ใส่ของ รวมถึงถุงพลาสติกทุกชนิด อยู่ในระดับปานกลาง 3.27 ดังนั้นเพื่อให้สามารถควบคุมปริมาณพลาสติกไม่ให้อยู่ในปริมาณที่สูงไปมากกว่านี้ ทางเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัวควรมีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการนำพลาสติกกลับมาใช้ใหม่ (Reuse) หรือมีการอบรมให้ความรู้ออกแบบผลิตภัณฑ์ที่มาจากพลาสติก ก็อาจจะเกิดขึ้นได้เพื่อเป็นรายได้ของครัวเรือนต่อไป

การศึกษาการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการ รูปแบบและแนวทางการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาขยะมูลฝอยที่เกิดขึ้นในชุมชน อยู่ในระดับปานกลาง 3.10 ดังนั้น เพื่อให้ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนอยู่ในระดับที่สูงมากยิ่งขึ้นไปในอนาคต ทางเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัวจึงควรจัดให้มีโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการทำงานร่วมกับชุมชน ให้มากยิ่งขึ้น ในการนี้อาจจะมีการนำเอาวิทยากรในชุมชนเองเป็นผู้ให้ความรู้และเป็นผู้นำชุมชนในการร่วมแก้ไขปัญหาคืออย่างถูกวิธีและเกิดความหวงแหนทรัพยากรในชุมชนเอง

ระดับร่วมแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะในการจัดการขยะมูลฝอยให้เทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัวทราบ อยู่ในระดับปานกลาง 3.01 ดังนั้น เทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัวควรมีการกระตุ้นพฤติกรรมแสดงความคิดเห็นให้แก่ครัวเรือนให้อยู่ในระดับที่สูงมากยิ่งขึ้นไป ควรมีหลากหลายวิธีการ อาทิเช่น ลงพื้นที่ในแต่ละครัวเรือนเพื่อสอบถามปัญหาและความพึงพอใจในการจัดเก็บขยะในพื้นที่ ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจในการทำงานร่วมกับชุมชนได้อย่างแท้จริง

8. ครัวเรือนมีส่วนร่วมประเมินผล การเก็บ ขนส่ง ลำเลียง และการกำจัดขยะมูลฝอยของรถเก็บขยะเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว อยู่ในระดับปานกลาง 3.07 ดังนั้น ทาง

เทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว ควรมีการทำแบบประเมินผลการจัดเก็บขยะให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และนำผลการประเมินมาแก้ไขปัญหอย่างต่อเนื่องและตอบสนองความต้องการแก่ประชาชนอย่างแท้จริง

9. การมีส่วนร่วมในการจัดทำร่างข้อบัญญัติเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัวเกี่ยวกับการบริหารจัดการขยะมูลฝอย อยู่ในระดับปานกลาง 2.55 ซึ่งเป็นตัวเลขที่ยังสูงไม่มากพอ ดังนั้นในการจัดทำร่างข้อบัญญัติเกี่ยวกับการบริหารจัดการขยะมูลฝอย ควรมีการประชาสัมพันธ์หลากหลายช่องทาง อาทิเช่น ทางสื่อออนไลน์ เสียงตามสาย หรือการลงพื้นที่ให้แต่ละชุมชนในเวลาที่เหมาะสมว่างเว้นจากการทำงาน เพื่อให้ระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับที่สูงมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังจะได้ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริงและยังเป็นการตอบสนองแก่ความต้องการของครัวเรือนอย่างแท้จริงอีกด้วย

10. จากการศึกษาที่พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบรายได้จากการจัดเก็บค่าธรรมเนียมขยะมูลฝอยของเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว อยู่ในระดับ 2.55 ดังนั้นในการจัดทำการประเมินเกี่ยวกับการบริหารจัดการขยะมูลฝอย ควรมีหลากหลายช่องทาง อาทิเช่น ทางสื่อออนไลน์ การส่งข้อความมือถือ ให้แก่หัวหน้าครัวเรือน หรือการลงพื้นที่แต่ละครัวเรือนเพื่อสอบถามข้อมูลที่แท้จริงที่เกิดขึ้น

### ข้อเสนอแนะ

1. จากการศึกษาพบว่า ปริมาณของขยะในเขตเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว มีขยะที่มาจากถุงพลาสติกเบื้อนเศษอาหาร ถุงพลาสติกที่ใช้ใส่ของ รวมถึงถุงพลาสติกทุกชนิดอยู่ในระดับปานกลาง 3.27 ดังนั้นเพื่อให้สามารถควบคุมปริมาณพลาสติกไม่ให้อยู่ในปริมาณที่สูงไปกว่านี้ ทางเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัวควรมีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการนำพลาสติกกลับมาใช้ใหม่ (Reuse) หรือมีการอบรมให้ความรู้รูปแบบผลิตภัณฑ์ที่มาจากพลาสติก ก็อาจจะเกิดขึ้นได้เพื่อเป็นรายได้ของครัวเรือนต่อไป

2. ผู้นำชุมชน กลุ่มและองค์กรที่เกี่ยวข้องควรจัดการความรู้ แนวปฏิบัติที่ดีและถ่ายทอดเทคโนโลยีความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการขยะอย่างยั่งยืนแก่ท้องถิ่นที่สนใจการใช้ประโยชน์จากขยะที่มีอยู่อย่าง

3. จากการศึกษาที่พบว่า การมีส่วนร่วมในการจัดทำร่างข้อบัญญัติเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัวเกี่ยวกับการบริหารจัดการขยะมูลฝอย อยู่ในระดับปานกลาง 2.55 ซึ่งเป็นตัวเลขที่ยังสูงไม่มากพอ ดังนั้นในการจัดทำร่างข้อบัญญัติเกี่ยวกับการบริหารจัดการขยะมูลฝอย ควรมีการประชาสัมพันธ์หลากหลายช่องทาง อาทิเช่น ทางสื่อออนไลน์ เสียงตามสาย หรือการลงพื้นที่ให้แต่ละชุมชนในเวลาที่ประชาชนว่างเว้นจากการทำงาน เพื่อให้ระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับที่สูงมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังจะได้ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริงและยังเป็นการตอบสนองแก่ความต้องการของครัวเรือนอย่างแท้จริงอีกด้วย

4. การศึกษาการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการ รูปแบบและแนวทางการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาขยะมูลฝอยที่เกิดขึ้นในชุมชน อยู่ในระดับปานกลาง 3.10 ดังนั้น เพื่อให้ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนอยู่ในระดับที่สูงมากยิ่งขึ้นไปในอนาคต ทางเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัวจึงควรจัดให้มีโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการทำงานร่วมกับชุมชน ให้มากยิ่งขึ้น ในการนี้อาจจะมีการนำเอาวิทยากรในชุมชนเองเป็นผู้ให้ความรู้และเป็นผู้นำชุมชนในการร่วมแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกวิธีและเกิดความหวงแหนทรัพยากรในชุมชนเอง

### เอกสารอ้างอิง

กรกมล สราญรมย์. การศึกษาความเป็นไปได้และความคุ้มค่าทางเศรษฐศาสตร์ของการแปรรูปขยะเป็นเชื้อเพลิงขยะในพื้นที่นนทบุรี. วารสารวิจัยพลังงาน ปีที่ 12 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2558). หน้า 36 – 46, 2560.

กรมควบคุมมลพิษ. รายงานสถานการณ์มลพิษของประเทศไทย พ.ศ.2553. กรุงเทพฯ : บริษัท บีทีเอส เพรส จำกัด, 2553.

\_\_\_\_\_. รายงานสถานการณ์มลพิษของประเทศไทย พ.ศ.2553. กรุงเทพฯ : บริษัท เอพี คอนเน็กซ์ จำกัด, 2566.

กรมอนามัย. การสร้างความรอบรู้ด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม. กรุงเทพฯ : กระทรวงสาธารณสุข ,2565.



กรองกาญจน์ เชิญชัยวิรากุล. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัย  
ของโรงเรียนเอกชนในกลุ่มสมาคมสหศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี,  
2550.

ณิชา นูรณสิงห์. การบริหารจัดการขยะ : กรณีจังหวัดสงขลาและกรุงเทพมหานคร.  
กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2558.

ปรีดา แยมเจริญวงศ์. การจัดการขยะมูลฝอย. ขอนแก่น: ภาควิชาวิทยาศาสตร์.  
สุขาภิบาล คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2532.

พัฒนา มูลพฤกษ์. อนามัยสิ่งแวดล้อม. กรุงเทพฯ : เอ็น เอส เอล, 2539.

พัฒนา อนุรักษพงษ์พร. การจัดการขยะ. กรุงเทพฯ : ภาควิชาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม  
คณะวิทยาศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2547.

สุทธิรักษ์ สุจริตตานนท์. การจัดการขยะ. สืบค้นจาก <http://>

[www.web.ku.th/schoolnet/snet/envi/garbet/garbetn.htm](http://www.web.ku.th/schoolnet/snet/envi/garbet/garbetn.htm), 2550.

วินัย วีระพัฒนานนท์. สิ่งแวดล้อมศึกษาของกลุ่มประเทศอาเซียน-อินโดจีน. นครปฐม :  
คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2545.

วุฒิวงศ์ โต๊ะทอง. หลักการและแนวทางทำให้ขยะเป็นศูนย์. สืบค้นจาก

[http://www.adeq.th/web/news/\\_news\\_green\\_detail](http://www.adeq.th/web/news/_news_green_detail), 2548.

ชุดิมา อิงภากรณ์. การยอมรับการใช้สินค้าที่ผลิตจากวัสดุที่ใช้แล้วประเภทกระดาษของ  
แม่บ้าน ในเขตกรุงเทพมหานคร. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล, 2539.

ภาณี คูสุวรรณ. การพัฒนาชุดการสอนเรื่องพลังงานเพื่อเสริมสร้างกระบวนการคิด.

สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย. กรุงเทพฯ : กองวิจัยการศึกษา กรม  
วิชาการ. กระทรวงศึกษาธิการ, 2546.

วิชา ชากรพิพัฒน์. การกำจัดขยะมูลฝอยชุมชนด้วยเทคโนโลยีย่อยสลายแบบไม่ใช้  
อากาศ. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา. ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม –  
ธันวาคม. หน้า 136 – 145, 2550.

- เดือนจิต สดสวาท. การศึกษาพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอย ของนักเรียนชั้น  
ประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนในเขตเทศบาล ตำบลท่าเรือพระแท่น อำเภอกำ  
มะกา จังหวัดกาญจนบุรี. ปรินญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนคริ  
นทรวิโรฒ, 2547.
- ยุวัฒน์ วุฒิเมธี. การพัฒนาชุมชนจากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วน จำกัด  
บางกอกบล็อก, 2534.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วม  
ร่วมของชุมชนกับโรงเรียนประถมศึกษาในเขตปริมณฑลกรุงเทพมหานคร.  
บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- ประกาย จิโรจน์กุล และคณะ. การเตรียมตัวเพื่อเข้าสู่วัยกลางคนในเขตบางพลัด  
กรุงเทพมหานคร. สืบค้นจาก:  
<https://dric.nrct.go.th/Search/SearchDetail/290058>, 2546.
- ภาสกร ฉายจิต. การพัฒนาศักยภาพการจัดการมูลฝอยชุมชนขององค์การบริหารส่วน  
ตำบลบึงวิชัยอำเภอเมืองจังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์  
มหาบัณฑิต, สาขาการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม,  
2550.
- สมบัติ ชมภูน้อย. รูปแบบการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในเขตองค์การบริหาร  
ส่วนตำบลจันทาม จังหวัดอุดรดิษฐ์. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขา การวิจัยและพัฒ นาท้องถิ่น. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิษฐ์, 2550.
- ปิยะรักษ์ ประดับเพชรรัตน์ และคณะ. ศักยภาพในการลดปริมาณขยะชุมชนจาก  
โครงการธนาคารขยะรีไซเคิล. วารสารการจัดการสิ่งแวดล้อม 6, 2: 54-66,  
2553.
- วิจิตรา ศรีสอน และคณะ. ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมและการบริหารจัดการขยะของ  
คนในชุมชน ชุมชนพระยาประสิทธิ์เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร. วิทยาลัย  
การเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 2558.

ศิริพร ทศนาและโชติ บดีรัฐ. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยใน  
เขตพื้นที่เทศบาลนครพิษณุโลก. วารสารวิชาการ มจร บุรีรัมย์ ปีที่ 5 ฉบับที่  
2 (2563) : กรกฎาคม-ธันวาคม. หน้า 95 – 108, 2558.

เนวิียง วงศ์จินดา. รูปแบบการจัดการขยะแบบมีส่วนร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบล  
บ้านด่านนาขาม และภาคีเครือข่าย. วารสารวิชาการบัณฑิตศึกษาและ  
สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์. หน้า 145 - 159, 2563.

สุภาพร แปะอ. การพัฒนารูปแบบการจัดการขยะมูลฝอยอย่างมีส่วนร่วมของชุมชน  
กรณีศึกษาชุมชนตำบลเหล่าบก อำเภอม่วงสามสิบ จังหวัดอุบลราชธานี.  
วารสารวิชาการสาธารณสุขชุมชน ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 เมษายน - มิถุนายน 2567.  
หน้า 110 – 124, 2566.

ศดานนท์ วัตตธรรม. ศึกษาเกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือน ในเขตเทศบาล  
เมืองเขารูปช้าง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา. วารสารมนุษยศาสตร์และ  
สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ปีที่ 5 ฉบับที่ 2. หน้า 1-32, 2566.

สมาคมพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อม. ค่ายปลูกสร้างจิตสำนึกด้านการอนุรักษ์

ทรัพยากรธรรมชาติ

และ สิ่ง แ ว ด ลี อ ม . สืบค้นจาก <http://www.adeq.or.th/about/index.php>,  
2568.

สัมฤทธิ์ ทองศรี. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมตามหลักสูตรประกาศนียบัตร.

วิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2540 กรมอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ:

กระทรวงศึกษาธิการ, 2545.

วันชัย นิลพัฒน์. การศึกษาพฤติกรรมในการจัดการขยะของนักเรียนในโรงเรียนเขตโดย

เขตพิพัตจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท (บัณฑิต).

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพฯ, 2546.

อดิศักดิ์ ทองไข่มุกต์ และคณะ. การจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล, กรุงเทพฯ :

ศูนย์วิจัยและ การสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม, 2545.

อำนวย ทองสถิต. ศึกษาการจัดการขยะมูลฝอยเพื่อผลิตพลังงาน รายงานการศึกษาส่วนบุคคล (Individual Study) วิทยาลัยนักบริหาร สำนักงาน กพ. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท., 2547.

Kanter. **Men and Women of the Corporation.** Basic Book, New York, 1993. 2<sup>nd</sup> Edition.

Jane Hokanson Hawks. **Power: a concept analysis.** Journal of Advanced Nursing Volume 16, Issue 6 p. 754-762, 1991.

Think Forward Center. **ปัญหาขยะและข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย.** สืบค้นจาก <https://think.moveforwardparty.org/tag/%E0%B8%82%E0%B8%A2%E0%B8%B0/>, 2568.

**ปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยนาฏศิลป์จันทบุรี**

**ในด้านสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างเหมาบริการ**

**The Human resource management problems of Chanthaburi**

**College of Dramatic Arts In terms of benefits of contract**

**employees**

**ปาริชาติ คงแก้ว\***

---

**\*นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารรัฐกิจและกฎหมาย คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง**

## บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพเรื่อง ปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยนาฏศิลป์จันทบุรีในด้านสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างเหมาบริการ จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาในการบริหารจัดการสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างเหมาบริการ โดยเฉพาะในด้านการเกี่ยวข้องกับสวัสดิการและการดูแลสิทธิที่ลูกจ้างควรได้รับ 2) เพื่อศึกษาวิเคราะห์ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านสิทธิประโยชน์ต่อลูกจ้างเหมาบริการ เช่น การขาดความเท่าเทียมในการรับสิทธิ และผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต 3) เพื่อศึกษาและประเมินมาตรการและแนวทางแก้ไขปัญหามีอยู่ในปัจจุบัน รวมถึงความเหมาะสมและประสิทธิภาพของนโยบายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างเหมาบริการ 4) เพื่อหาข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลโดยมุ่งเน้นการปรับปรุงและพัฒนาสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างเหมาบริการให้เป็นธรรมและสอดคล้องกับกฎหมายและมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง ขอบเขตการศึกษามุ่งศึกษาเรื่อง ปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยนาฏศิลป์จันทบุรี ด้านสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างเหมาบริการ จากผู้เกี่ยวข้องโดยศึกษารายละเอียดของโครงสร้างปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยนาฏศิลป์จันทบุรี ของลูกจ้างเหมาบริการ ระดับรายได้สวัสดิการรูปแบบระเบียบในการจ้าง รูปแบบสัญญาจ้างที่ต้องดำเนินการในรูปแบบ “สัญญาจ้างทำของ/สัญญาจ้างเหมาบริการ” ปัจจัยที่มีผลต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตของลูกจ้างเหมาบริการ ในรูปแบบ “สัญญาจ้างทำของ/สัญญาจ้างเหมาบริการ” โดยมี ขอบเขตด้านพื้นที่และประชากรที่ศึกษา คือ กลุ่มลูกจ้างเหมาบริการของวิทยาลัยนาฏศิลป์จันทบุรี อ.เมือง จ.จันทบุรี ผลการศึกษาพบว่าวิทยาลัยนาฏศิลป์จันทบุรีเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจเฉพาะในด้านการจัดการเรียนการสอนและเผยแพร่ นาฏศิลป์ ดุริยางคศิลป์ และคีตศิลป์ ตลอดจนการเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมไทย ในระดับนานาชาติ อย่างไรก็ตามก็ด้วยข้อจำกัดด้านงบประมาณและอัตรากำลัง ทำให้วิทยาลัยนาฏศิลป์จันทบุรี จำเป็นต้องจ้างบุคลากร

เป็นลูกจ้างเหมาบริการ เพื่อสนับสนุนงานธุรการ กิจกรรมวิชาการ จัดทำสื่อการเรียนการสอน และงานสนับสนุนอื่นๆ บุคลากรกลุ่มนี้มีสถานะเป็น “ลูกจ้างเหมาบริการ” ซึ่งวิทยาลัยนาฏศิลป์จันทบุรีได้นำพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องมาบังคับใช้ เป็นการทำให้สัญญาจ้างลักษณะหนึ่งภายใต้การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ ที่เรียกว่า “สัญญาจ้างทำของ” ส่งผลให้การคุ้มครองตามกฎหมายเหล่านี้ไม่ครอบคลุมเท่ากับ ลูกจ้างประจำหรือพนักงานราชการ ในขณะที่วงงบประมาณของวิทยาลัยนาฏศิลป์จันทบุรีถูกกำหนดเป็นกรอบ ซึ่งมักไม่เพียงพอต่อการปรับปรุงสวัสดิการ ทำให้ลูกจ้างเหมาบริการยังขาดสิทธิประโยชน์หลายด้าน ตามกฎหมายแรงงาน จึงไม่ได้รับการคุ้มครองเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานราชการ โดยผู้วิจัยได้มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้ คือ 1) ปรับปรุงรูปแบบการจ้างงานให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานที่แท้จริง 2) กำหนดมาตรฐานสิทธิประโยชน์และสวัสดิการขั้นต่ำ 3) ด้านงบประมาณและการบริหารจัดการ ให้มีการวางแผนงบประมาณระยะยาว กำหนดงบประมาณสำหรับการจ้างบุคลากรในแต่ละปีอย่างชัดเจน 4) เพิ่มช่องทางการสื่อสาร จัดตั้งช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ เช่น กลุ่มสื่อสาร ช่องทาง Line เฉพาะลูกจ้างเหมาบริการ เพื่อกระจายข้อมูลสิทธิประโยชน์ เพื่อพัฒนาระบบการจ้างงานและสวัสดิการในระยะยาว สำหรับในระยะสั้น ควรกำหนดมาตรการบรรเทา เช่น ประกันสุขภาพกลุ่ม หรือมีการกำหนดสิทธิการลา วันหยุดขั้นต่ำ เพื่อให้ลูกจ้างเหมาบริการได้รับความมั่นใจในสภาพการทำงาน ควรตั้งเป้าหมายระยะกลาง – ระยะยาว เพื่อพัฒนารูปแบบการจ้างให้โปร่งใส มีโครงสร้างค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่เป็นมาตรฐาน ตลอดจนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าทางวิชาชีพให้กับบุคลากรกลุ่มนี้

**คำสำคัญ :** ข้าราชการ, พนักงานราชการ, ลูกจ้างเหมาบริการ, สิทธิประโยชน์

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารทรัพยากรบุคคลในภาครัฐมีความสำคัญต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรภาครัฐและการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน ในช่วงหลายทศวรรษที่ผ่านมา ภาครัฐทั่วโลกได้เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม หรือเทคโนโลยี สิ่งเหล่านี้ทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลในภาครัฐต้องปรับตัวเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการใหม่ ๆ และมีประสิทธิภาพมากขึ้น การจ้างลูกจ้างเหมาบริการ ก็เริ่มได้รับความนิยมมากขึ้นในหลายองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เนื่องจากเป็นวิธีที่ช่วยลดต้นทุนขององค์กร โดยเฉพาะในด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนที่ต้องจ่ายให้กับลูกจ้างประจำ ภาครัฐในหลายๆ ประเทศรวมถึงประเทศไทย ใช้รูปแบบการจ้างเหมาบริการเพื่อลดภาระงบประมาณในการจ้างบุคลากรประจำและเพิ่มความยืดหยุ่นในการบริหารงานบุคคล เหล่านี้ถูกกว่าจ้างผ่านสัญญาจ้างรายปีหรือรายโครงการ เพื่อทำงานเฉพาะด้านที่มีความจำเป็นในช่วงเวลาหนึ่ง

วิทยาลัยนาฏศิลป์จันทบุรี เป็นสถาบันที่มีหน้าที่ให้การศึกษาและส่งเสริมวิชาการตั้งแต่ระดับพื้นฐานวิชาชีพถึงวิชาชีพชั้นสูงด้านนาฏศิลป์ ดุริยางคศิลป์ คีตศิลป์ และทัศนศิลป์ ทั้งไทยและสากล รวมทั้งเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมอันเป็นเอกลักษณ์ของชาติ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและมีความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้นๆ อีกด้วย ปัจจุบันบุคลากรของวิทยาลัยนาฏศิลป์จันทบุรี แบ่งออกเป็น 3 ประเภทด้วยกัน ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างเหมาบริการ โดยอาจแบ่งแยกนิติสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภาครัฐกับรัฐได้ 2 ลักษณะด้วยกัน คือ (1) นิติสัมพันธ์ของบุคลากรภาครัฐประเภทข้าราชการ อันมีฐานะนิติสัมพันธ์กับรัฐตามกฎหมายข้าราชการ และ (2) นิติสัมพันธ์ของบุคลากรภาครัฐประเภทพนักงานราชการ ลูกจ้างของรัฐทั้งที่เป็นลูกจ้างประจำ อันมีฐานะนิติสัมพันธ์กับรัฐตามสัญญาจ้างแรงงาน และการจัดจ้างบุคคลธรรมดาโดยการทำสัญญาจ้างเหมาบริการ มีลักษณะเป็นสัญญาจ้างทำของ บุคคล



ธรรมดาเป็นผู้ปฏิบัติงานในองค์กรรัฐมิใช่บุคลากรภาครัฐ แต่มีฐานะเป็น “ผู้รับจ้างทำของ” และมีนิติสัมพันธ์กับองค์กรของรัฐ “ผู้ว่าจ้าง” ตามสัญญาจ้างทำของตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เมื่อเป็นเช่นนี้จึงเท่ากับว่า “ลูกจ้างเหมาบริการ” จะไม่ได้รับความคุ้มครองในสิทธิประโยชน์และสวัสดิการตามกฎหมายแรงงานภาครัฐและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ดังเช่นบุคลากรภาครัฐ ประเภทอื่นๆ

แม้ว่าการจ้างลูกจ้างเหมาบริการจะมีข้อดีในการช่วยแบ่งเบาภาระงานและลดต้นทุนการบริหารทรัพยากรบุคคล แต่ก็มีปัญหาและผลกระทบที่สำคัญหลายด้าน ได้แก่ (1) ขาดความมั่นคงในการทำงาน ลูกจ้างเหมาบริการไม่มีความมั่นคงในการทำงาน เทียบเท่ากับลูกจ้างประจำ การจ้างงานชั่วคราวทำให้ลูกจ้างต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนในการต่อสัญญาหรือการถูกเลิกจ้างอย่างกะทันหัน นอกจากนี้พวกเขายังไม่มีสิทธิในผลประโยชน์ระยะยาว เช่น กองทุนบำเหน็จบำนาญ หรือการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (2) ขาดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เท่าเทียม ลูกจ้างเหมาบริการมักไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ เช่น ประกันสุขภาพ วันหยุดพักร้อน หรือโบนัสเหมือนลูกจ้างประจำ ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำในสถานที่ทำงานและส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงาน (3) การถูกใช้ในทางที่ไม่ถูกต้อง กล่าวคือบางองค์กรใช้ลูกจ้างเหมาบริการเพื่อหลีกเลี่ยงการจ้างงานแบบประจำในระยะยาว ซึ่งอาจเป็นการละเมิดสิทธิของแรงงาน ลูกจ้างเหมาบริการบางรายทำงานอย่างต่อเนื่องในลักษณะงานที่ควรได้รับการจ้างงานประจำ แต่กลับถูกจ้างเป็นชั่วคราวเพื่อหลีกเลี่ยงค่าใช้จ่าย (4) ขาดการพัฒนาและโอกาสในการเติบโตในอาชีพ ลูกจ้างเหมาบริการมักจะไม่มีโอกาสในการพัฒนาอาชีพหรือเข้าร่วมในการฝึกอบรมพัฒนาทักษะในระยะยาว เพราะองค์กรอาจไม่ให้ความสำคัญกับการลงทุนในพนักงานที่ถูกมองว่าเป็นแรงงานชั่วคราว (5) ผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและสภาพจิตใจ การที่ต้องทำงานในสภาพแวดล้อมที่ขาดความมั่นคงและไม่มีสิทธิประโยชน์อาจส่งผลกระทบต่อความเครียด ความไม่พอใจ และสภาพจิตใจของลูกจ้าง ทำให้มีปัญหาสุขภาพกายและจิตใจในระยะยาว

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องศึกษาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยนาฏศิลป์จันทบุรี ในด้านสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างเหมาบริการว่ามีปัญหาอย่างไร เพื่อนำมาปรับปรุง เปลี่ยนแปลง สร้างความเป็นธรรมในการจ้างงาน การแก้ไขสภาพการทำงานและเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้กับลูกจ้างเหมาบริการจะช่วยลดความเหลื่อมล้ำ และช่วยให้พวกเขา มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น นอกจากนี้การให้โอกาสในการพัฒนาอาชีพและการรักษาความมั่นคงในการทำงานจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาในการบริหารจัดการสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างเหมาบริการ โดยเฉพาะในด้านที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการและการดูแลสิทธิที่ลูกจ้างควรได้รับ
2. เพื่อศึกษาวิเคราะห์ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านสิทธิประโยชน์ต่อลูกจ้างเหมาบริการ เช่น การขาดความเท่าเทียมในการรับสิทธิและผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต
3. เพื่อศึกษาและประเมินมาตรการและแนวทางแก้ไขปัญหามีอยู่ในปัจจุบัน รวมถึงความเหมาะสมและประสิทธิภาพของนโยบายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างเหมาบริการ
4. เพื่อหาข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นการปรับปรุงและพัฒนาสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างเหมาบริการให้เป็นธรรมและสอดคล้องกับกฎหมายและมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง

### ขอบเขตของการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา ปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยนาฏศิลป์จันทบุรี ด้านสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างเหมาบริการ จากผู้เกี่ยวข้องโดยศึกษารายละเอียดของโครงสร้างปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยนาฏศิลป์จันทบุรี ของลูกจ้างเหมาบริการ ระดับรายได้สวัสดิการ รูปแบบระเบียบในการจ้างรูปแบบสัญญาจ้างที่ต้องดำเนินการในรูปแบบ “สัญญาจ้างทำของ/สัญญาจ้างเหมาบริการ” ปัจจัยที่มีผลต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตของลูกจ้างเหมาบริการ ในรูปแบบ “สัญญาจ้างทำของ/สัญญาจ้างเหมาบริการ” โดยมีขอบเขตด้านพื้นที่และประชากรที่ศึกษา คือ กลุ่มลูกจ้างเหมาบริการของวิทยาลัยนาฏศิลป์จันทบุรี อ.เมือง จ.จันทบุรี

### ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบสภาพปัญหาในการบริหารจัดการสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างเหมาบริการ โดยเฉพาะในด้านที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการและการดูแลสิทธิที่ลูกจ้างควรได้รับ
2. ทำให้ทราบผลกระทบที่เกิดขึ้นจากปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านสิทธิประโยชน์ต่อลูกจ้างเหมาบริการ
3. ทำให้ทราบถึงการประเมินมาตรการและแนวทางแก้ไขปัญหามีอยู่ในปัจจุบัน รวมถึงความเหมาะสมและประสิทธิภาพของนโยบายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างเหมาบริการ
4. ทำให้ทราบถึงข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลโดยมุ่งเน้นการปรับปรุงและพัฒนาสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างเหมาบริการให้เป็นธรรมและสอดคล้องกับกฎหมายและมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง

## แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าและสร้างกรอบแนวคิด โดยมีเนื้อหา ดังนี้

1. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้างเหมาบริการ
2. แนวคิดเรื่องการจ้างเหมาบริการในหน่วยงานของรัฐ
3. โครงสร้างองค์กรของวิทยาลัยนาฏศิลป์จันทบุรี
4. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์
5. หลักในการบริหารทรัพยากรบุคคล

### 5.1 แนวคิดเรื่องการบริหารงานบุคคล

#### 5.2 ทฤษฎีการจูงใจ

#### 5.3 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's

Hierarchy of Needs Theory) มาสโลว์ (1954)

#### 5.4 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (Herberg's Two-

factor Theory)

#### 5.5 ทฤษฎีการจัดสวัสดิการของมอลดี (M.V. Moorthy)

#### 5.6 แนวคิดเกี่ยวกับการคุ้มครองการจ้างแรงงาน

#### 5.7 แนวคิดเกี่ยวกับการประกันสังคม

## 6. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

### 6.1 พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ

พ.ศ. 2560

6.2 ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐพ.ศ. 2560 และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2564

6.3 กฎกระทรวงกำหนดวงเงินการจัดซื้อจัดจ้างพัสดุโดยวิธีเฉพาะเจาะจง  
วงเงินการจัดซื้อจัดจ้างที่ไม่ทำข้อตกลงเป็นหนังสือ และวงเงินการจัดซื้อจัดจ้างในการ  
แต่งตั้งผู้ตรวจรับพัสดุ พ.ศ. 2560

#### 6.4 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

ในกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ลักษณะของการจ้างงานได้ปรากฏอยู่ใน  
บรรพที่ 3 ลักษณะที่ 6 จ้างแรงงาน และลักษณะที่ 7 จ้างทำของ ได้บัญญัติถึงความ  
แตกต่างระหว่างจ้างแรงงานและจ้างทำของอยู่หลายประการ แต่หากพิจารณาถึงความ  
แตกต่างที่มีความเกี่ยวข้องกับการจ้างงานของพนักงานจ้างเหมาบริการแล้ว มีส่วนที่ต้อง  
พิจารณาหลักๆอยู่ 2 ประการ คือนิยามในการจ้างงาน และลักษณะในการรับ  
ค่าตอบแทน ซึ่งปรากฏตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ดังต่อไปนี้

มาตรา 575 อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือสัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่งเรียกว่า ลูกจ้างตกลง  
จะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้าง  
ตลอดเวลาที่ทำงานให้

มาตรา 580 ถ้าไม่มีกำหนดโดยสัญญาหรือจาริตประเพณีว่าจะพึงจ่ายสินจ้าง  
เมื่อไร ท่านว่าพึงจ่ายเมื่องานได้ทำแล้วเสร็จ ถ้าการจ่ายสินจ้างนั้นได้กำหนดกันไว้เป็น  
ระยะเวลา ก็ให้พึงจ่ายเมื่อสุดระยะเวลาเช่นนั้นทุกคราวไป

มาตรา 587 อันว่าจ้างทำของนั้น คือสัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่งเรียกว่า ผู้รับจ้าง ตกลง  
รับจะทำการงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนสำเร็จให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่าผู้ว่าจ้าง และ  
ผู้ว่าจ้างตกลงจะให้สินจ้างเพื่อผลสำเร็จแห่งการที่ทำนั้น

มาตรา 602 อันสินจ้างนั้นพึงใช้ให้เมื่อรับมอบการที่ทำ ถ้าการที่ทำนั้นมีกำหนด  
ว่าจะส่งรับกันเป็นส่วน ๆ และได้ระบุจำนวนสินจ้างไว้เป็นส่วน ๆ ไซ้ ท่านว่าพึงใช้

สินจ้างเพื่อการแต่ละส่วนในเวลารับเอาส่วนนั้น

#### 6.5 พระราชบัญญัติวิธีรับประมาณ พ.ศ. 2561

6.6 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งปรากฏในมาตรา 5 โดยอธิบายได้ดังนี้ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 ในพระราชบัญญัตินี้

“สัญญาจ้างแรงงาน” หมายความว่า สัญญาไม่ว่าเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาระบุชัดเจน หรือเป็นที่เข้าใจโดยปริยายซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกบุคคลหนึ่งเรียกว่า นายจ้างและนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้

“นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และให้หมายความรวมถึง ฯลฯ

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

“ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้าง สำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้าง ทำได้ ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้ แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้ ผู้ศึกษามีข้อสังเกตเกี่ยวกับการนิยามคำว่า “ลูกจ้าง” ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติมว่า ตามนิยามของสถานการณ์เป็นลูกจ้าง ที่จะถือเป็นลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัตินี้ จะต้องอยู่ในนิยามของการจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งได้กำหนดว่า เป็นสัญญาซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกบุคคลหนึ่งเรียกว่า นายจ้างและนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้าง

ตลอดเวลาที่ทำงานให้ ดังนั้น ลักษณะของการทำสัญญาจ้างแรงงานนี้ จะต้องพิจารณาถึง การจ้างงานที่มีกำหนดระยะเวลาการทำงาน เพื่อให้ได้รับผลผลิตตามการงานที่เป็น กิจการของนายจ้าง มิใช่เป็นการจ้างงานตามระยะเวลาของผลสำเร็จของงาน ซึ่งจะเป็น ลักษณะของ การทำสัญญาจ้างทำของ ซึ่งหมายความว่า ลูกจ้างที่จะได้รับความคุ้มครอง สิทธิแรงงานตามพระราชบัญญัตินี้ จะต้องเป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานเท่านั้น มิใช่ ลูกจ้างตามสัญญาจ้างทำของ

## 7.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### ระเบียบวิธีวิจัย

#### 1.รูปแบบการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเน้นการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารที่ เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นวิธีที่เหมาะสมสำหรับการศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับโครงสร้าง นโยบาย และ กระบวนการบริหารจัดการสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างเหมาบริการ ดังนี้

1.1 การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ใช้เอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น กฎหมาย นโยบาย ข้อกำหนด และรายงาน เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลในประเด็น ต่อไปนี้

- สิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างเหมาบริการควรได้รับ
- นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัย
- ปัญหาและความท้าทายในการดำเนินงาน

1.2 การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ใช้เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จาก เอกสาร โดยเน้นค้นหาแนวโน้ม รูปแบบ และประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับปัญหาและ แนวทางแก้ไข

## 2.ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ขอบเขตด้านพื้นที่ พื้นที่ทั้งหมดภายในวิทยาลัยนาฏศิลป์จันทบุรี อ.เมือง จ.จันทบุรี

2.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายในการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้น ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยนาฏศิลป์จันทบุรี ในด้านสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างเหมาบริการ โดยทั่วไป เนื้อหาหลักของการวิจัยนี้อาจครอบคลุมถึงประเด็นดังนี้

(1) นโยบายและสิทธิประโยชน์ การศึกษาถึงความแตกต่างระหว่างสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างเหมาบริการกับข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างประจำ เช่น การลางาน ประกันสุขภาพ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และสวัสดิการอื่นๆ ที่อาจแตกต่างกัน

(2) ความเสมอภาคในสถานที่ทำงาน วิเคราะห์ถึงว่าลูกจ้างเหมาบริการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในองค์กรหรือไม่ เปรียบเทียบกับข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างประจำทั้งในด้านค่าตอบแทนและโอกาสในการพัฒนา

(3) กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ศึกษาถึงข้อบังคับทางกฎหมายที่ครอบคลุมลูกจ้างเหมาบริการในประเทศไทย และข้อจำกัดของกฎหมายที่อาจทำให้ลูกจ้างเหล่านี้ได้รับสิทธิประโยชน์ไม่เต็มที่

(4) ผลกระทบทางด้านจิตใจและความพึงพอใจ สำรวจความรู้สึกลูกจ้างเหมาบริการต่อการขาดสิทธิประโยชน์ที่เท่าเทียมและวิธีการที่สิ่งเหล่านี้มีผลต่อความสุขในการทำงานและความภักดีต่อองค์กร

(5) แนวทางการแก้ปัญหา เสนอแนวทางหรือข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความเป็นธรรมและสิทธิประโยชน์ให้กับลูกจ้างเหมาบริการ



### 3.เครื่องมือที่ใช้การวิจัย

การศึกษาเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์เชิงอธิบาย โดยมุ่งเน้นการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Analysis) เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยนาฏศิลป์จันทบุรีในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างเหมาบริการ โดยนำกระบวนการวางแผน กำหนดวัตถุประสงค์รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล ตีความข้อมูล พัฒนาปรับปรุง เพื่อสามารถให้เหตุผลและการวิจารณ์ที่เหมาะสมกับเรื่องที่ศึกษา

### 4.การวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยเชิงคุณภาพที่มุ่งเน้นการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารนี้ประกอบด้วยกระบวนการที่ละเอียด ตั้งแต่การถอดความ การจัดหมวดหมู่ การวิเคราะห์เนื้อหาและการสังเคราะห์ข้อมูล กระบวนการเหล่านี้ช่วยให้ได้ผลการวิเคราะห์ที่ลึกซึ้งและมีความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล และสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างเหมาบริการในวิทยาลัยนาฏศิลป์จันทบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารในงานวิจัยนี้ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งเป็นกระบวนการตรวจสอบข้อมูลเชิงลึกจากเอกสารเพื่อค้นหาประเด็นสำคัญและความเชื่อมโยงของข้อมูล โดยมีแนวทางดังนี้

1) การถอดความ (Data Extraction) อ่านและเลือกข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อการวิจัย บันทึกข้อความสำคัญจากเอกสารในรูปแบบที่ง่ายต่อการจัดกลุ่ม

2) การจัดหมวดหมู่ข้อมูล (Data Categorization) แบ่งข้อมูลออกเป็นหัวข้อย่อยตามกรอบแนวคิด เช่น สิทธิประโยชน์ที่มีอยู่ ปัญหา และข้อเสนอแนะ การจัดหมวดหมู่ข้อมูล ประกอบด้วย

1. การสร้างหัวข้อหมวดหมู่ กำหนดหมวดหมู่ข้อมูลตามกรอบแนวคิด เช่น สิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างเหมาบริการควรได้รับ ปัญหาด้านสิทธิประโยชน์ นโยบายที่เกี่ยวข้อง แนวทางแก้ไข

2. การจัดกลุ่มข้อความ การนำข้อความสำคัญที่ถอดความแล้วมาจัดกลุ่มตามหมวดหมู่ ใช้สีหรือสัญลักษณ์ในการแยกหมวดหมู่ข้อมูล ตัวอย่าง หมวดหมู่ 1 สิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างเหมาบริการควรได้รับ เช่น ขาดสิทธิในประกันสังคม ไม่มีการลาป่วยหรือลาพักร้อน หมวดหมู่ 2 ปัญหาด้านการบริหารสิทธิประโยชน์ เช่น การจัดสรรงบประมาณที่ไม่เพียงพอ ข้อกำหนดการจ้างงานที่ไม่ชัดเจน

การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) วิเคราะห์ข้อความและค้นหาความสัมพันธ์หรือแนวโน้มของข้อมูล ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างเอกสารหลายแหล่ง ดังนี้

1. การวิเคราะห์ความถี่ (Frequency Analysis) ตรวจสอบความถี่ของปัญหาที่ปรากฏในเอกสาร เช่น มีการระบุปัญหา “ค่าตอบแทนต่ำ” ในเอกสาร

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ค้นหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล เช่น ปัญหาด้านงบประมาณอาจส่งผลต่อการขาดสวัสดิการ

3. การวิเคราะห์บริบท (Contextual Analysis) พิจารณาข้อมูลในบริบทของวิทยาลัยนาฏศิลป์จันทบุรี เช่น ความเหมาะสมของนโยบายในพื้นที่

1) การสังเคราะห์ข้อมูล (Data Synthesis) รวมข้อมูลจากหลายแหล่งเพื่อสรุปเป็นประเด็นหลัก เปรียบเทียบข้อมูลกับกรอบแนวคิดหรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2) การตรวจสอบคุณภาพข้อมูล เปรียบเทียบข้อมูลจากแหล่งข้อมูลหลายแหล่งเพื่อหาความสอดคล้อง ให้ผู้เชี่ยวชาญหรือเจ้าหน้าที่ในวิทยาลัยตรวจสอบความถูกต้องของผลการวิเคราะห์ ขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยเชิงคุณภาพ

3) ข้อพิจารณาด้านจริยธรรม ระบุแหล่งที่มาของข้อมูลทุกครั้งที่น่าเสนอ

ผลการวิเคราะห์ เก็บรักษาความลับของข้อมูลที่เป็นส่วนตัวหรือความลับขององค์กร ขอ  
อนุญาตใช้งานเอกสารจากเจ้าของข้อมูลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อ้างอิงแหล่งข้อมูล  
เอกสารอย่างถูกต้องตามมาตรฐานการวิจัย

## ผลการศึกษา

วิทยาลัยนาฏศิลป์จันทบุรีเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจเฉพาะ ในด้านการจัดการเรียน  
การสอนและเผยแพร่ นาฏศิลป์ ดุริยางคศิลป์ และคีตศิลป์ ตลอดจนการเผยแพร่  
ศิลปวัฒนธรรมไทย ในระดับนานาชาติ อย่างไรก็ตามด้วยข้อจำกัดด้านงบประมาณและ  
อัตรากำลังทำให้วิทยาลัยนาฏศิลป์จันทบุรี จำเป็นต้องจ้างบุคลากรเป็นลูกจ้างเหมา  
บริการ เพื่อสนับสนุนงานธุรการ กิจกรรมวิชาการ จัดทำสื่อการเรียนการสอน และงาน  
สนับสนุนอื่นๆ บุคลากรกลุ่มนี้มีสถานะเป็น “ลูกจ้างเหมาบริการ” ซึ่งวิทยาลัยนาฏศิลป์  
จันทบุรี ได้นำพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560  
และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องมาบังคับใช้ เป็นการทำให้สัญญาจ้างลักษณะหนึ่งภายใต้การ  
จัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ ที่เรียกว่า “สัญญาจ้างทำของ” ส่งผลให้การคุ้มครองตามกฎหมาย  
เหล่านี้ไม่ครอบคลุมเท่ากับ ลูกจ้างประจำหรือพนักงานราชการ ในขณะเดียวกัน  
งบประมาณของวิทยาลัยนาฏศิลป์จันทบุรีถูกกำหนดเป็นกรอบ ซึ่งมักไม่เพียงพอต่อการ  
ปรับปรุงสวัสดิการ ทำให้ลูกจ้างเหมาบริการยังขาดสิทธิประโยชน์หลายด้าน ตาม  
กฎหมายแรงงาน จึงไม่ได้รับการคุ้มครองเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานราชการ  
จากการที่ได้ศึกษาปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยนาฏศิลป์จันทบุรี  
โดยเฉพาะในด้านสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างเหมาบริการ พบว่าลูกจ้างเหมาบริการมี  
สถานะที่แตกต่างจากบุคลากรประเภทอื่นในวิทยาลัยนาฏศิลป์จันทบุรีอย่างชัดเจน  
โดยเฉพาะในเรื่องความมั่นคงของการจ้างงาน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่ได้รับ  
ลูกจ้างกลุ่มนี้จึงไม่มีสถานะเป็นข้าราชการหรือพนักงานราชการ และไม่ได้รับความ  
คุ้มครองในระดับเดียวกัน ส่งผลให้พวกเขาเผชิญกับปัญหาต่างๆ คือ 1) ความไม่ชัดเจน

ของมาตรฐานและนโยบายการจ้างงาน วิทยาลัยนาฏศิลป์จันทบุรียังขาดเกณฑ์มาตรฐาน หรือแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการจ้างลูกจ้างเหมาบริการ ทำให้เกิดความแตกต่างใน เงื่อนไขและค่าตอบแทน เช่น ไม่มีสวัสดิการเหมือนข้าราชการหรือพนักงานราชการ ด้วยโครงสร้างงบประมาณที่จำกัด การจัดสรรงบประมาณเพื่อรองรับค่าตอบแทนและ สวัสดิการของลูกจ้างเหมาบริการถูกจำกัดไปด้วย ทำให้ไม่สามารถกำหนดสิทธิ ประโยชน์ได้เทียบเท่าอัตราค่าจ้างประจำ 2) ปัญหาการสื่อสารภายในของวิทยาลัยนาฏ ศิลป์จันทบุรี มีช่องว่างการสื่อสารระหว่างฝ่ายบริหาร งานบุคลากร งานการเงิน งานพัสดุ และลูกจ้างเหมาบริการ จึงทำให้การแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับสวัสดิการและสิทธิ ประโยชน์ขาดความต่อเนื่องหรือเกิดความล่าช้า 3) ขาดการคุ้มครองตามกฎหมาย แรงงาน ลูกจ้างเหมาบริการที่ไม่ได้อยู่ภายใต้สัญญาจ้างแรงงานในรูปแบบที่กฎหมาย คุ้มครอง ทำให้ไม่ได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ เทียบเท่าข้าราชการ พนักงานราชการ เช่น ประกันสุขภาพประกันสังคม การลาป่วย ลาพักร้อน กองทุน สำรองเลี้ยงชีพ หรือการลาหยุดที่เท่าเทียมกับบุคลากรกลุ่มอื่น เหล่านี้เป็นต้น 4) ขาด ความมั่นคงในการทำงาน การจ้างงานมีลักษณะชั่วคราวตามสัญญารายปี หรือราย โครงการ 5) ไม่มีโอกาสในการเติบโตหรือพัฒนาอาชีพ เนื่องจากถูกมองว่าเป็นแรงงาน ชั่วคราว 6) ถูกใช้งานอย่างไม่ถูกต้อง โดยบางครั้งมีการใช้งานลูกจ้างเหมาบริการแทน ตำแหน่งที่ควรเป็นข้าราชการ พนักงานราชการ 7) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ มั่นคงส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตใจและคุณภาพชีวิตของลูกจ้าง จากปัญหาข้างต้นจะเห็นได้ ว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างเหมาบริการในวิทยาลัยนาฏ ศิลป์จันทบุรี มีสาเหตุมาจากกรอบกฎหมายที่ยังไม่เอื้อต่อการจ้างงานในรูปแบบ จ้างเหมาบริการ ผนวกกับข้อจำกัดด้านงบประมาณและการบริหารภายในวิทยาลัยนาฏ ศิลป์จันทบุรี ส่งผลให้ลูกจ้างขาดความมั่นคง และขาดแรงจูงใจที่เพียงพอในการทำงาน ระยะยาว

ผู้ศึกษาเห็นว่า ปัญหาต่างๆ เหล่านี้ทำให้เกิดผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อวิทยาลัยนาฏศิลป์จันทบุรีและตัวลูกจ้างเอง ได้แก่ คุณภาพชีวิตและขวัญกำลังใจ ลูกจ้างเหมาบริการ มีความเครียด สภาพจิตใจไม่มั่นคง เพราะไม่ทราบว่าอนาคตในวิทยาลัยนาฏศิลป์จันทบุรีจะเป็นอย่างไร อัตราการลาออกของลูกจ้างที่มีฝีมือหรือมีประสบการณ์ ทำให้วิทยาลัยนาฏศิลป์จันทบุรี ต้องเสียต้นทุนในการสรรหาและฝึกอบรมบุคลากรใหม่อยู่เสมอ เมื่อขาดสวัสดิการขั้นพื้นฐานและเกิดความไม่มั่นคงในการทำงาน ลูกจ้างเหมาบริการบางส่วนรู้สึกไม่มั่นใจต่ออนาคตของตน จึงอาจส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลงและขวัญกำลังใจต่ำ อัตราการลาออกสูง ลูกจ้างเหมาบริการที่มีความสามารถอาจย้ายไปหางานที่มีความมั่นคงและสวัสดิการดีกว่า ส่งผลให้หน่วยงานสูญเสียบุคลากรที่มีประสบการณ์ ต้องสิ้นเปลืองต้นทุนฝึกอบรมคนใหม่ ต้นทุนทางงบประมาณแฝงการขาดความต่อเนื่องในการบริหารบุคลากรและการสับเปลี่ยนกำลังคนทำให้เกิดต้นทุนแฝงด้านการบริหารจัดการและส่งผลต่อการวางแผนพัฒนาระยะยาว

### การอภิปรายผล

การวิจัย เรื่องปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยนาฏศิลป์จันทบุรี ในด้านสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างเหมาบริการ สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. การปรับปรุงสัญญาจ้างให้สอดคล้องกับกฎหมาย จากการทบทวนกฎหมายต่างๆ เช่น พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 หรือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พบว่า การไม่มีกำหนดนิยามสถานะของลูกจ้างเหมาบริการอย่างชัดเจนในภาครัฐ ทำให้เกิดช่องว่างในการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายของลูกจ้างกลุ่มนี้ ผู้วิจัยเสนอให้ปรับแก้หรือออกระเบียบที่บัญญัติให้ลูกจ้างเหมาบริการสามารถได้รับความคุ้มครองทั้งเรื่องประกันสังคม การลาป่วย ลาภิจ ตลอดจนสิทธิประโยชน์ขั้นพื้นฐาน ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและลดปัญหาแรงงานในระยะยาว

2. เพิ่มการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรบุคคล การบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานของรัฐอาจเผชิญข้อจำกัดด้านระเบียบและงบประมาณ แต่การวางระบบสื่อสารภายในเพื่อสำรวจปัญหาอย่างสม่ำเสมอ (เช่น การเปิดช่องรับฟังความคิดเห็นลูกจ้างเหมาบริการ) จะช่วยให้ผู้บริหารแก้ไขปัญหาค้นพบที่และตรงจุดประเด็นที่พบชัดคือ ลูกจ้างเหมาบริการไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือเรียกร้องสิทธิได้ง่ายนัก ทำให้ข้อบกพร่องในการจัดสรรสิทธิประโยชน์ไม่ได้รับการแก้ไขอย่างเหมาะสม

3. แนวโน้มการพัฒนาคุณภาพชีวิตในงาน งานวิจัยหลายชิ้นชี้ให้เห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและแรงจูงใจในงาน ซึ่งสอดคล้องกับหลักการด้าน “คุณภาพชีวิตในการทำงาน” ที่หากมีการส่งเสริมสวัสดิการ การฝึกอบรม และช่องทางความก้าวหน้า ก็จะสามารถเพิ่มขวัญกำลังใจและลดอัตราการลาออกได้ ในกรณีวิทยาลัยนาฏศิลป์จันทบุรี การจัดสรรอบรมหรือกิจกรรมพัฒนาทักษะให้ลูกจ้างเหมาบริการจะส่งเสริมศักยภาพบุคลากร ทั้งยังสร้างความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว

### ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาถึงปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยนาฏศิลป์จันทบุรี ในด้านสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างเหมาบริการ ผู้ศึกษาจึงมีข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาดังนี้

#### ปรับปรุงรูปแบบการจ้างงานให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานที่แท้จริง

1. ทบทวนสถานะ “ลูกจ้างเหมาบริการ” ตั้งคณะกรรมการภายในวิทยาลัยนาฏศิลป์จันทบุรี หรือภายในสถาบัน เพื่อศึกษาและประเมินว่า การจ้างงานในแต่ละงานหรือแต่ละตำแหน่ง มีลักษณะอย่างไร ถ้าเกินกว่าขอบเขตของการจ้างเหมาบริการ (มีลักษณะเป็นงานประจำ) ควรเสนอให้เปลี่ยนเป็น “ลูกจ้างชั่วคราว” หรือรูปแบบอื่นที่เหมาะสม

2. วางหลักเกณฑ์การคัดเลือกการจ้างและต่อสัญญาอย่างโปร่งใส  
ประกาศคุณสมบัติ เกณฑ์ในการประเมินผลงาน และเงื่อนไขการต่อสัญญาให้ชัดเจน  
เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในความยุติธรรมและลดข้อพิพาท

3. สำรวจความจำเป็นของงานประจำหรืองานโครงการ แยกงานที่เป็น  
ลักษณะ “โครงการพิเศษ” ซึ่งอาจจ้างเป็นเหมาบริการระยะสั้นจริงๆ ออกมาให้ชัดเจน  
งานใดที่มีความต่อเนื่องทั้งปีหรือหลายปี เพื่อให้บุคคลได้รับความมั่นคงที่เหมาะสม

#### กำหนดมาตรฐานสิทธิประโยชน์และสวัสดิการขั้นต่ำ

1. จัดสวัสดิการพื้นฐานด้านสุขภาพ หากยังไม่สามารถเข้าระบบ  
ประกันสังคม ควรพิจารณา “ประกันสุขภาพกลุ่ม” (Group Health Insurance) โดยใช้  
งบประมาณวิทยาลัย

2. กำหนดสิทธิการลาหรือวันหยุด กำหนดสิทธิวันหยุดประจำปีและวัน  
ลาต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรม (เช่น ลาป่วยได้ไม่เกิน 30 วันต่อปี หรือมีวันลาบางส่วนตัว 6  
วันต่อปี ฯลฯ)

3. ระบบประกันสังคมหรือกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สำรวจแนวทางในการ  
นำลูกจ้างเหมาบริการเข้าสู่ระบบประกันสังคม มาตรา 33 หรือหากมีข้อจำกัด ใช้มาตรา  
39 หรือ 40

4. กำหนดมาตรฐานสิทธิประโยชน์ขั้นต่ำที่เหมาะสม

5. สร้างเส้นทางพัฒนาและความก้าวหน้า จัดอบรมวิชาการหรือวิชาชีพที่  
ลูกจ้างเหมาบริการสามารถเข้าร่วมได้พัฒนาทักษะ ทั้งด้านวิชาการ ทักษะด้านดิจิทัล  
หรือทักษะอื่นๆ

### ด้านงบประมาณและการบริหารจัดการ

1. วางแผนงบประมาณระยะยาว กำหนดงบประมาณสำหรับการจ้างบุคลากรในแต่ละปีอย่างชัดเจน ประเมินสัดส่วนลูกจ้างเหมาบริการที่เพิ่มขึ้นหรือลดลงในแต่ละปี รวมถึงสวัสดิการหรือเบี้ยเลี้ยงต่างๆ บูรณาการกับแผนพัฒนาองค์กรและแผนกลยุทธ์ของวิทยาลัย

2. เจจาและทำความเข้าใจกับหน่วยงานต้นสังกัด ยื่นข้อเสนอต่อสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์หรือกระทรวงวัฒนธรรม เพื่อปรับระบบการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริงและความจำเป็น

3. ปรับปรุงกลไกและพัฒนาระบบติดตามและประเมินผล ติดตามว่าการเปลี่ยนแปลงหรือการให้สวัสดิการต่าง ๆ มีประสิทธิภาพเพียงใด บุคลากรให้ความพึงพอใจ ติดตามการดำเนินการที่เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ รวมถึงรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะ

4. กำหนดงบประมาณเพื่อสวัสดิการ จัดสรรงบประมาณเฉพาะ เช่น “งบสวัสดิการลูกจ้างเหมาบริการ” ให้ตรงกับจำนวนและหน้าที่ความรับผิดชอบของลูกจ้าง เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและลดการลาออก

### การสื่อสารและการมีส่วนร่วมของบุคลากร

1. ตั้งคณะกรรมการหรือตัวแทนลูกจ้าง ให้จัดประชุมร่วมกับตัวแทนลูกจ้างเหมาบริการเพื่อรับฟังปัญหา ความต้องการ และข้อเสนอแนะโดยตรง

2. สร้างความเข้าใจกับบุคลากรทุกฝ่าย สื่อสารให้บุคลากรในวิทยาลัยเข้าใจเหตุผล ความจำเป็น และเงื่อนไขทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ในการจ้างงานแต่ละรูปแบบอย่างชัดเจน



3. บริหารความคาดหวัง ชี้แจงถึงข้อจำกัดด้านงบประมาณและระเบียบราชการ เพื่อให้เกิดการยอมรับในขอบเขตที่เป็นไปได้ วางแผนพัฒนาต่อเนื่อง เพื่อ “เพิ่มระดับสวัสดิการ”

4. เพิ่มช่องทางการสื่อสาร จัดตั้งช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ เช่น กลุ่มสื่อสารทาง Line เฉพาะลูกจ้างเหมาบริการ เพื่อกระจายข้อมูลสิทธิประโยชน์ และมีการประชุมและอบรม อย่างน้อยปีละ 1-2 ครั้ง

### เอกสารอ้างอิง

กรมประชาสัมพันธ์. (2561). การเลิกทาส. สืบค้นเมื่อวันที่ 26 ธันวาคม 2567 [Online].

Available URL: [https://www.museumthailand.com /th/459/webboard/topic](https://www.museumthailand.com/th/459/webboard/topic)

ณัฐวุฒิ เสารีแดน. (2564). ปัญหาการคุ้มครองสิทธิของพนักงานจ้างเหมาบริการในหน่วยงานของรัฐ การค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา

ปารณทร์ วิไลโรจน์. (2557). ความรู้ทัศนคติและการปฏิบัติเกี่ยวกับการประกันสังคมของนายจ้าง สถานประกอบการขนาดเล็ก ในความรับผิดชอบของสำนักงานประกันสังคม กรุงเทพมหานคร พื้นที่ 6. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ปทุมธานี.

ประชาไท. (2551). บทความ “ปฏิรูปประกันสังคมโดยใครเพื่อใคร”. สืบค้นเมื่อวันที่ 26 ธันวาคม 2567 [Online]. Available URL: [https://prachatai.com /journal/2008/04/16565](https://prachatai.com/journal/2008/04/16565).

โกกิน พลกุล และชาญชัย แสวงศักดิ์. (2544). กฎหมายมหาชนกับการปฏิรูประบบราชการในยุคโลกาภิวัตน์. กรุงเทพมหานคร : นิติธรรม. 2544.

มัทธนา แบบวา. “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิง.”

สารนิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคม  
สงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2554.

มณฑินี รูปสูง, “สถานะของบุคลากรภาครัฐตามสัญญาจ้างเหมาบริการ : ศึกษาในแง่  
การคุ้มครองสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ,” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,  
ภาควิชากฎหมายมหาชน คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2561

วรรณวิมล นาคทอง. “นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างเหมา  
งานธุรการ (Outsource) : กรณีศึกษา ธนาคารอาคารสงเคราะห์.” การค้นคว้า  
อิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน คณะ  
ศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553

วิทยาลัยนาฏศิลป์จันทบุรี, “ประวัติวิทยาลัย” สืบค้นเมื่อวันที่ 26 ธันวาคม 2567,  
[Online]. Available URL: <https://nadtasinchan.thai.ac/home/info/1/ประวัติวิทยาลัย>

ศศิประภา จันทร์พร้อมศรี. (2558). **Outsourcing, Framework Management Tool Box**. สืบค้นเมื่อวันที่ 26 ธันวาคม 2567, [Online]. Available URL:  
<http://wirotsriherun.blogspot.com>

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ “แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และ  
สังคมแห่งชาติ ฉบับที่แปด พ.ศ. 2540- 2544. สืบค้นเมื่อวันที่ 24 ธันวาคม 2567 ,  
[Online]. Available URL:  
[http://www.rpu.ac.th/Library\\_web/doc/ebook\\_T/plan8.pdf](http://www.rpu.ac.th/Library_web/doc/ebook_T/plan8.pdf).

สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ. **คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ พ.ศ.  
2540–2543 กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ**

สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์, “นโยบาย/แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล,”  
สืบค้นเมื่อวันที่ 26 ธันวาคม 2567, [Online]. Available URL:  
<https://www.bpi.ac.th/upload/media/2024/03/736865f41749c0a84.pdf>

หนังสือกรมบัญชีกลาง ค่วนที่สุด ที่ กค 0409.3/ว 78 ลงวันที่ 27 กันยายน 2549 เรื่อง

**“วิธีปฏิบัติในการจ่ายเงินค่าจ้างตามสัญญาจ้างเหมาบริการบุคคลธรรมดา”**

ถึงผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดกระทรวง อธิบดี ผู้อำนวยการเลขาธิการ ผู้บัญชาการ  
อธิการบดี

อัมพร ชำรงลักษณะ และคณะ. (2556). การบริหารปกครองสาธารณะ : การบริหารรัฐกิจ

**ในศตวรรษ ที่ 21.** ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อรพิน ผลสุวรรณ สบายรูป. (2557). กฎหมายการคลัง. (พิมพ์ครั้งที่ 3).

กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อัญชลี กิจสำเร็จ. (2555). ความมั่นคงในการทำงานของพนักงานจ้างเหมาบริการโดย

**ระบบราชการ.** (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์).

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ปทุมธานี.

# การศึกษานโยบายการกระตุ้นเศรษฐกิจ โครงการดิจิทัลวอลเล็ต ของ รัฐบาลพรรคเพื่อไทย

## Study of economic stimulus policies, the government's digital wallet project Pheu Thai Party

รัฐวุฒิ รสชื่น\*

### บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบถึง ความเป็นมา ปัญหา และวิธีการจัดการของรัฐบาลต่อ นโยบายการกระตุ้นเศรษฐกิจโครงการดิจิทัลวอลเล็ตของรัฐบาล พรรคเพื่อไทย ที่แถลงต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 12 กันยายน 2567 ว่ามีที่มาที่ไปอย่างไร นโยบายดังกล่าวเป็นไปตามหลักการบริหารรัฐกิจและเป็นไปตามหลักของกฎหมายหรือไม่ รวมทั้งนโยบายดังกล่าวเกิดประโยชน์ต่อประชาชนและเป็นไปในทางบวกหรือไม่ และเพื่อให้ทราบถึง ข้อเสนอแนะ และแนวทางการพัฒนาของนโยบายการกระตุ้นเศรษฐกิจโครงการดิจิทัลวอลเล็ตของรัฐบาล พรรคเพื่อไทย ว่าควรมีการปรับปรุงและพัฒนาตัวนโยบายอย่างไร เพื่อให้นโยบายดังกล่าวเกิดประโยชน์ต่อประชาชนและเป็นไปในทางบวก

โดยการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (การวิจัยเอกสาร) โดยศึกษาวิเคราะห์จากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของ นโยบายการกระตุ้นเศรษฐกิจโครงการดิจิทัลวอลเล็ตของรัฐบาล พรรคเพื่อไทย ถึงความเป็นมาของโครงการ การบริหารจัดการโครงการ

---

\*นักศึกษาลัทธิรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารรัฐกิจและกฎหมาย คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

และอุปสรรค แนวทางการพัฒนาโครงการ นโยบายโครงการดิจิทัลวอลเล็ตที่คิด กับที่เกิดขึ้น การเปรียบเทียบตัวนโยบายโครงการกับหลักการและหลักของทฤษฎี ความ คืบหน้าของโครงการในปัจจุบัน โดยศึกษาเพิ่มเติมจากเอกสารเผยแพร่ของหน่วยงานรัฐ ข้อมูลตัวเลขทางด้านเศรษฐกิจที่มีการเปิดเผย ข้อมูลที่มีการเก็บ และข้อมูลที่มีการจัดการ ข้อมูลดังกล่าวข้างต้น จากหน่วยงานภาครัฐ

ผลจากการศึกษาทำให้ทราบว่า นโยบายโครงการของรัฐบาลดังกล่าว ได้มีการ ดำเนินการนำร่องแล้ว โดยโครงการจากนโยบายนี้ยังอยู่ในระยะเริ่มต้นต้องมีการติดตาม ผลลัพธ์ต่อไป ซึ่งในเดือนมกราคม 2568 นี้ รัฐบาลแจ้งว่าจะมีการดำเนินโครงการ "ดิจิทัลวอลเล็ต" เฟส 2 ของรัฐบาลไทย ซึ่งมีกำหนดแจกเงิน 10,000 บาทต่อคน ในเดือน มกราคม 2568 มีเป้าหมายเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจผ่านการเพิ่มการบริโภคภายในประเทศ ผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้นมีหลายด้านเช่น ด้านผลกระทบต่อ GDP ที่เพิ่มขึ้น ด้าน ผลกระทบต่อการลงทุนภาครัฐที่เพิ่มขึ้น ด้านผลกระทบต่อการลงทุนภาคเอกชนที่ เพิ่มขึ้น ด้านผลกระทบต่อการนำเข้าและการส่งออกที่เพิ่มขึ้น เป็นต้น

### คำสำคัญ

นโยบายกระตุ้นเศรษฐกิจ ดิจิทัลวอลเล็ต รัฐบาลพรรคเพื่อไทย การสนับสนุน การใช้จ่าย การส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล การฟื้นฟูเศรษฐกิจ ประชาชนและการเข้าถึง เทคโนโลยี โครงการดิจิทัลวอลเล็ต การพัฒนาระบบการเงินดิจิทัล การเพิ่มศักยภาพการ ใช้จ่ายในประเทศ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเรื่องของ “นโยบายการกระตุ้นเศรษฐกิจโครงการดิจิทัลวอลเล็ตของ รัฐบาล พรรคเพื่อไทย” นั้น มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากการแถลงนโยบาย เร่งด่วนและนโยบายระยะยาวของรัฐบาลที่นายกรัฐมนตรี แพทองธาร ชินวัตร จากพรรค

เพื่อไทยได้แถลงต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ 12 กันยายน 2567 ว่าจะมีการดำเนินการทั้งนโยบายเร่งด่วนสิบข้อและนโยบายตามแผนงานระยะยาวนั้น รัฐบาลแถลงว่าจะดำเนินการนโยบายเร่งด่วนในทันทีและมีแผนวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งเน้นในแก้ไขปัญหาภายในประเทศผ่านตัวนโยบายเร่งด่วนจำนวน 10 ข้อ กับการดำเนินนโยบายพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนผ่านตัวนโยบายระยะยาว โดยมีจุดประสงค์หลักเพื่อฟื้นฟูความเชื่อมั่นภายในประเทศและแก้ไขปัญหาปากท้องของประชาชน โดยโครงการดิจิทัลวอลเล็ตที่ศึกษานี้ก็เป็นส่วนหนึ่งในนโยบายเร่งด่วน 10 ข้ออยู่ในลำดับที่ห้าด้วย

เนื่องจากในสภาวะการณ์ในปัจจุบัน การที่รัฐบาลเองยังต้องเผชิญกับความท้าทายทางเศรษฐกิจของค่าเงิน อัตราเงินเฟ้อ อิทธิพลของประเทศมหาอำนาจ สังคมวัยแรงงานที่ลดลง สังคมสูงวัยเพิ่มขึ้น การไหลออกของแรงงานทักษะ และคุณภาพแรงงานที่ลดลง ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไขภายในทันทีเพื่อสร้างความยั่งยืนทางเศรษฐกิจให้กับประเทศในอนาคต ซึ่งนโยบายที่ดีจะต้องถูกออกแบบมาเพื่อสร้างความมั่นคงและเสถียรภาพในระยะยาวให้กับประเทศไทย ขณะเดียวกันยังช่วยให้ไทยพร้อมเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคต

นโยบายเร่งด่วนเกี่ยวกับการกระตุ้นเศรษฐกิจที่อยู่ในลำดับที่ 5 เป็นเรื่องของการกระตุ้นเศรษฐกิจด้วยโครงการดิจิทัลวอลเล็ต เพื่อเพิ่มการจับจ่ายในระบบเศรษฐกิจของประเทศ โดยที่มาที่ไปของโครงการกระตุ้นเศรษฐกิจผ่านกระเป๋าเงินดิจิทัล (Digital Wallet) นั้น กล่าวคือนโยบายนี้มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มกำลังซื้อของประชาชนและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีบล็อกเชนในระบบการเงินของประเทศ ที่พรรคเพื่อไทยได้ประกาศนโยบายนี้ในช่วงการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรพ.ศ. 2566 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเติมเงินดิจิทัลจำนวน 10,000 บาทให้กับประชาชนที่มีอายุ 16 ปีขึ้นไป เพื่อช่วยเหลือในการต่อสู้กับความยากจนและกระตุ้นการใช้จ่ายในระบบเศรษฐกิจ

สำหรับมาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจ การเติมเงินดิจิทัลนี้คาดหวังว่าจะช่วยเพิ่มกำลังซื้อของประชาชน ส่งเสริมการใช้จ่ายใช้สอย และกระตุ้นการหมุนเวียนของเงินในระบบเศรษฐกิจ

สำหรับมิติการส่งเสริมเทคโนโลยีดิจิทัล ในโครงการนี้คาดว่าจะใช้เทคโนโลยีบล็อกเชนในการจัดการกระเป๋าเงินดิจิทัล ซึ่งเป็นการวางโครงสร้างพื้นฐานทางการเงินใหม่ เพื่อเตรียมความพร้อมของประเทศสู่เศรษฐกิจดิจิทัล

สำหรับมิติการลดความเหลื่อมล้ำ ในการแจกจ่ายเงินดิจิทัลให้กับประชาชนทุกคนที่มีอายุ 16 ปีขึ้นไป จะช่วยลดความเหลื่อมล้ำและเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากรทางการเงิน

นโยบายโครงการดังกล่าว เกิดจากความจำเป็นในการที่รัฐบาลจะต้องแก้ไข ปัญหาเศรษฐกิจของประเทศภายหลังจากการฟื้นฟูจากสถานการณ์โควิด19 ที่ผ่านมา โดยแนวคิดเริ่มต้นของโครงการนี้มาจากการประกาศของพรรคเพื่อไทยในช่วงการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไทย พ.ศ. 2566 โดยมีเป้าหมายที่จะเติมเงินจำนวน 10,000 บาท เข้าสู่กระเป๋าเงินดิจิทัลของประชาชนสัญชาติไทยที่มีอายุ 16 ปีขึ้นไป เพื่อกระตุ้นการใช้จ่ายและเศรษฐกิจในระดับชุมชน

โดยในสมัยนายกรัฐมนตรี เศรษฐา ทวีสิน ของพรรคเพื่อไทย ได้มีการผลักดันโครงการนี้อย่างจริงจัง โดยมีการวางแผนเปิดให้ประชาชนได้ลงทะเบียนรับสิทธิ์ในวันที่ 1 สิงหาคม 2567 และมีการเปลี่ยนผ่านโครงการนโยบายนี้สู่นายกรัฐมนตรี แพทองธาร ชินวัตร จากพรรคเพื่อไทย ซึ่งหลังจากที่นายเศรษฐาพ้นจากตำแหน่งนายกรัฐมนตรีไปแล้ว นางสาว แพทองธาร ชินวัตร ได้รับตำแหน่งนายกรัฐมนตรีต่อและยังยืนยันที่จะเดินหน้าโครงการกระเป๋าเงินดิจิทัลต่อไป โดยมีการปรับปรุงวิธีการดำเนินงานเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน ปัจจุบันโครงการดังกล่าวถือเป็นนโยบายสำคัญที่รัฐบาลภายใต้การนำของนายกรัฐมนตรี แพทองธาร ชินวัตร จากพรรคเพื่อไทย จะดำเนินการเพื่อฟื้นฟูเศรษฐกิจของประเทศ

ซึ่งรัฐบาลได้มีการจัดริเริ่มทำโครงการนำร่องกระเป๋าเงินดิจิทัล ที่นโยบายนี้เรียก รวมกันว่า “โครงการกระเป๋าเงินดิจิทัล 10,000 บาท” เพื่อกระตุ้นการใช้จ่ายและหมุนเวียนในเศรษฐกิจของประเทศ โครงการกระตุ้นเศรษฐกิจผ่านกระเป๋าเงินดิจิทัลของรัฐบาลพรรคเพื่อไทย นี้เป็นความพยายามในการฟื้นฟูเศรษฐกิจของประเทศผ่านการ

กระตุ้นการใช้จ่ายของประชาชนในระดับชุมชน แม้จะมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบและเงื่อนไขหลายครั้ง แต่รัฐบาลยังคงมุ่งมั่นที่จะดำเนินโครงการนี้ โดยชี้แจงว่าเพื่อประโยชน์ของประชาชนและเศรษฐกิจโดยรวม อีกทั้งโครงการดังกล่าวยังได้รับการวิพากษ์วิจารณ์ในหลายประเด็น เช่น การปรับเปลี่ยนรายละเอียดของโครงการหลายครั้ง แหล่งที่มาของเงินทุน เทคโนโลยีที่ใช้ จำนวนผู้ได้รับสิทธิ และระยะเวลาเริ่มต้นโครงการ นอกจากนี้ ยังมีความกังวลเกี่ยวกับความเสี่ยงต่อการผิดกฎหมายและความจำเป็นในการกู้เงินเพื่อดำเนินโครงการ ดังนั้นจึงทำให้เห็นได้ว่า “การศึกษานโยบายการกระตุ้นเศรษฐกิจโครงการดิจิทัลวอลเล็ตของรัฐบาล พรรคเพื่อไทย” นั้น มีความสำคัญและจะเกิดประโยชน์ต่อการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง

### วัตถุประสงค์การศึกษา

เพื่อศึกษา ความเป็นมา ปัญหา และวิธีการจัดการของ นโยบายการกระตุ้นเศรษฐกิจโครงการดิจิทัลวอลเล็ตของรัฐบาลพรรคเพื่อไทย

และเพื่อศึกษาหา ข้อเสนอแนะ และแนวทางการพัฒนา นโยบายการกระตุ้นเศรษฐกิจโครงการดิจิทัลวอลเล็ตของรัฐบาลพรรคเพื่อไทย

### ขอบเขตของการศึกษา

ขอบเขตทางด้านเนื้อหา การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษา นโยบายการกระตุ้นเศรษฐกิจโครงการดิจิทัลวอลเล็ตของรัฐบาล พรรคเพื่อไทย ที่แถลงต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 12 กันยายน 2567 ถึงความเป็นมาของโครงการ การบริหารจัดการโครงการและอุปสรรค แนวทางการพัฒนาโครงการนโยบายโครงการดิจิทัลวอลเล็ตที่เกิดขึ้นที่แท้จริง การเปรียบเทียบตัวนโยบายโครงการกับหลักการและหลักของทฤษฎี ความคืบหน้าของโครงการในปัจจุบัน โดยศึกษาเพิ่มเติมจากเอกสารเผยแพร่ของหน่วยงานรัฐ ข้อมูลตัวเลขทางด้านเศรษฐกิจที่มีการเปิดเผย ข้อมูลที่มีการเก็บ และข้อมูลที่มีการจัดการข้อมูล



ดังกล่าวข้างต้น จากหน่วยงานภาครัฐเพิ่มเติม เพื่อให้ทราบถึงที่มาที่ไปของนโยบายดังกล่าว ว่าเป็นไปตามหลักการบริหารรัฐกิจและเป็นไปตามหลักของกฎหมายหรือไม่ รวมทั้งเพื่อทราบถึงข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาของนโยบายโครงการว่ามีประโยชน์ต่อประชาชนและเป็นไปในทางบวกหรือไม่ และอ้างอิงถึงหลักการบริหารรัฐกิจเช่น ทฤษฎีหลักการการบริหารภาครัฐ, ทฤษฎีหลักการบริหารจัดการภาคเอกชน, ทฤษฎีการบริหารเชิงระบบ, ทฤษฎีการกำหนดนโยบายสาธารณะ รวมทั้งศึกษาถึงหลักกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อวิจัยบางอย่างด้วย

ขอบเขตทางด้านระเบียบวิธีวิจัย งานวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (การวิจัยเอกสาร) โดยศึกษาวิเคราะห์จากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของ นโยบายการกระตุ้นเศรษฐกิจ โครงการดิจิทัลวอลเล็ตของรัฐบาล พรรคเพื่อไทย ที่แถลงต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 12 กันยายน 2567 และผู้วิจัยจะทำการศึกษาภายในช่วงระยะเวลาที่จำกัด ในช่วงเดือน ตุลาคม 2567 ถึงเดือน มกราคม 2568 เท่านั้น

### นิยามคำศัพท์เฉพาะ

การปรับโครงสร้างหนี้ (Debt Restructuring) หมายถึง การจัดการเพื่อเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขหรือข้อกำหนดในการชำระหนี้ของลูกหนี้ โดยอาจเป็นการขยายระยะเวลา ลดดอกเบี้ย หรือปรับปรุงข้อตกลงเพื่อช่วยเหลือลูกหนี้ให้สามารถชำระหนี้ได้ง่ายขึ้น

การแข่งขันที่ไม่เป็นธรรม (Unfair Competition) หมายถึง การดำเนินการที่ผู้ประกอบการใช้กลยุทธ์หรือวิธีการที่ไม่สุจริตเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน โดยเฉพาะจากแพลตฟอร์มต่างชาติที่อาจไม่เป็นไปตามกฎระเบียบในประเทศ

เศรษฐกิจนอกระบบภาษี (Informal Economy) หมายถึง กิจกรรมทางเศรษฐกิจที่ไม่อยู่ภายใต้ระบบภาษีของรัฐ หรือไม่ถูกบันทึกในระบบบัญชีทางการ เช่น การขายของริมถนน หรือการประกอบธุรกิจขนาดเล็กที่ไม่จดทะเบียน

เศรษฐกิจใต้ดิน (Underground Economy) หมายถึง ระบบเศรษฐกิจที่ประกอบด้วยกิจกรรมที่ไม่ได้รับอนุญาตหรือผิดกฎหมาย เช่น การพนัน ยาเสพติด การค้าขายของผิดกฎหมาย ซึ่งไม่ได้รายงานหรือบันทึกอย่างเป็นทางการ

กลุ่มเปราะบาง (Vulnerable Groups) หมายถึง กลุ่มคนที่อาจมีข้อจำกัดหรือเสี่ยงต่อการได้รับผลกระทบจากเศรษฐกิจและสังคมมากกว่าคนทั่วไป เช่น ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้มีรายได้น้อย หรือผู้ได้รับผลกระทบจากการตกงาน

ดิจิทัลวอลเล็ต (Digital Wallet) หมายถึง ระบบกระเป๋าเงินอิเล็กทรอนิกส์ที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับเก็บเงินในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อการทำธุรกรรมที่รวดเร็วและสะดวกยิ่งขึ้นในโลกดิจิทัล เป็นโครงการที่รัฐบาลวางแผนใช้เพื่อกระตุ้นการใช้จ่ายในระบบเศรษฐกิจ โดยการให้ประชาชนใช้เงินดิจิทัลผ่านแอปพลิเคชัน หรือแพลตฟอร์มดิจิทัลสำหรับการซื้อสินค้าและบริการ

เศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy) คือ ระบบเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนโดยเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น การทำธุรกรรมออนไลน์ การพัฒนาศูนย์ข้อมูล การใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจและการทำงานผ่านอินเทอร์เน็ต รวมถึงการใช้เทคโนโลยีเพื่อลดต้นทุนและเพิ่มประสิทธิภาพในภาคธุรกิจ

เศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy) หมายถึง ระบบเศรษฐกิจที่เน้นการเติบโตทางเศรษฐกิจควบคู่ไปกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อความยั่งยืนในระยะยาว

เศรษฐกิจสุขภาพ (Care and Wellness Economy) หมายถึง เศรษฐกิจที่เน้นการดูแลสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน โดยการพัฒนาอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและการแพทย์ เช่น ศูนย์กลางการแพทย์ (Medical Hub) การดูแลสุขภาพทั้งภายในและภายนอก

เศรษฐกิจเชิงรุก (Proactive Economy) คือ แนวคิดในการดำเนินนโยบายเศรษฐกิจที่เน้นการสร้างโอกาสและรายได้ใหม่ ๆ ผ่านการพัฒนาภาคการผลิตและบริการที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดทั้งในและต่างประเทศ

Soft Power หมายถึง วิธีการส่งเสริมและเผยแพร่วัฒนธรรม ความคิด และค่านิยมของประเทศไปทั่วโลก โดยใช้สื่อบันเทิง อาหาร กีฬา หรือสัญลักษณ์ทางวัฒนธรรมเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและดึงดูดความสนใจจากนานาชาติ

### ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

ทำให้ทราบถึง ความเป็นมา ปัญหา และวิธีการจัดการของรัฐบาลต่อ นโยบายการกระตุ้นเศรษฐกิจโครงการดิจิทัลวอลเล็ตของรัฐบาล พรรคเพื่อไทย ที่แถลงต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 12 กันยายน 2567 ถึงที่มาที่ไป ทำให้ทราบว่านโยบายดังกล่าวเป็นไปตามหลักการบริหารรัฐกิจและเป็นไปตามหลักของกฎหมาย รวมทั้งทำให้ทราบว่านโยบายดังกล่าวเกิดประโยชน์ต่อประชาชนและเป็นไปในทางบวกแบบมีข้อจำกัด

ทำให้ทราบถึง ข้อเสนอแนะ และแนวทางการพัฒนาของ นโยบายการกระตุ้นเศรษฐกิจโครงการดิจิทัลวอลเล็ตของรัฐบาล พรรคเพื่อไทย ที่แถลงต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 12 กันยายน 2567 ว่าควรจะต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาตัวนโยบายในหลายๆด้าน เพื่อให้นโยบายดังกล่าวเกิดประโยชน์ต่อประชาชนและเป็นไปในทางบวกมากยิ่งขึ้น

### แนวความคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

นโยบายการกระตุ้นเศรษฐกิจโครงการดิจิทัลวอลเล็ตของรัฐบาลพรรคเพื่อไทย มีการนำ หลักของการบริหารรัฐกิจ แนวคิดของนักทฤษฎี และกฎหมายที่เกี่ยวข้องมาใช้อย่างชัดเจน

หลักการบริหารรัฐกิจ (Public Administration) เช่น ทฤษฎีการกำกับดูแล (Governance Theory) ที่เกี่ยวข้องกับ การมีส่วนร่วม (Participation) การมีความโปร่งใส (Transparency) การมีความรับผิดชอบ (Accountability) การเน้นความยืดหยุ่น (Flexibility) (Christopher Ansell and Jacob Torfing, 2022)

แนวคิดของนักทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับ หลักการบริหารรัฐกิจ (Public Administration) เช่น Woodrow Wilson ที่มองว่าการบริหารงานภาครัฐควรแยกออกจากการเมือง เนื่องจากทั้งสองมีลักษณะและบทบาทที่แตกต่างกัน การแยกการเมืองจากการบริหาร (Politics-Administration Dichotomy) โดยการเมือง (Politics) มีหน้าที่กำหนดนโยบาย (Policy Making) และการบริหาร (Administration) มีหน้าที่ดำเนินการตามนโยบายอย่างมีประสิทธิภาพและปราศจากการแทรกแซงทางการเมือง (Woodrow Wilson, 1887)

หลักกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารภาครัฐ (Administration Law) เช่น ทฤษฎีการกำกับดูแลและความรับผิดชอบ (Accountability and Oversight Theory) ที่เน้นความสำคัญของการกำกับดูแลภาครัฐโดยหน่วยงานที่เป็นอิสระหรือโดยประชาชน เพื่อให้แน่ใจว่าการบริหารจัดการมีความโปร่งใสและยุติธรรม หน่วยงานรัฐจะต้องมีองค์ประกอบของความรับผิดชอบ (Elements of Accountability) ทั้งสามด้านคือ การเปิดเผยข้อมูล (Transparency) การตรวจสอบ (Oversight) คำอธิบาย (Answerability) ส่วนการรับผิดชอบผลของการกระทำ (Sanction ability) สังคม (IOSR Journal of Business and Management, 2014)

หลักการกำหนดนโยบาย (Policy Formulation) การกำหนดนโยบายเป็นกระบวนการในการพิจารณาและตัดสินใจเกี่ยวกับทิศทางการดำเนินการของรัฐในเรื่องต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหาสังคมและพัฒนาประเทศ ซึ่งรวมถึงการกำหนดเป้าหมายและแนวทางในการดำเนินงานของภาครัฐ มีขั้นตอน การระบุปัญหา (Problem Identification) การตั้งวัตถุประสงค์ (Setting Objectives) การพัฒนาทางเลือก (Developing Alternatives) การวิเคราะห์ทางเลือก (Analysis of Alternatives) การตัดสินใจ (Decision-Making) การจัดทำและประกาศใช้ (Policy Adoption and Implementation) (Otieno, James Origa, 2019)

ทฤษฎีการกำหนดวาระ (Agenda-Setting Theory) กล่าวถึง การกำหนดวาระเป็นขั้นตอนที่สำคัญในกระบวนการกำหนดนโยบาย หมายความว่า การกำหนดนโยบายของ

รัฐบาลจะต้องมีลักษณะเป็นวาระการกำหนดนโยบาย(Kingdon, J. W., 2nd edition, 1995)

ทฤษฎีความสมเหตุสมผลจำกัด (Bounded Rationality Theory) โดยอธิบายว่าผู้กำหนดนโยบายไม่สามารถพิจารณาทางเลือกทั้งหมดได้เนื่องจากข้อจำกัดด้านข้อมูล และทรัพยากร ดังนั้น พวกเขาจึงมักเลือกทางเลือกที่ "เพียงพอ" (Satisficing) แทนที่จะเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด (Optimizing) (Herbert A. Simon, 1947)

ทฤษฎีเครือข่ายนโยบาย (Policy Networks Theory) เป็นทฤษฎีที่เน้นการกำหนดนโยบายเป็นกระบวนการที่มีความซับซ้อนและมีผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย เช่น รัฐบาล นักวิชาการ กลุ่มผลประโยชน์ และองค์กรประชาสังคม โดยทุกฝ่ายมีบทบาทในการสร้างและส่งผลต่อนโยบายในรูปแบบของเครือข่ายความสัมพันธ์ มีการระบุปัญหา (Problem Identification/Agenda Setting) การกำหนดนโยบาย (Policy Formulation) การตัดสินใจ (Policy Decision-Making/Adoption) การดำเนินนโยบาย (Policy Implementation) การประเมินผลนโยบาย (Policy Evaluation) การแก้ไขและยกเลิกนโยบาย (Policy Change/Termination) (Rhodes, R. A. W, 1997)

ทฤษฎีขั้นตอน (Stages Theory) ที่กล่าวว่ากระบวนการนโยบายแบ่งออกเป็นขั้นตอนต่างๆ เช่น การวิเคราะห์ปัญหา การกำหนดนโยบาย การนำนโยบายไปใช้ และการประเมินผล โดยจะมองกระบวนการนโยบายเป็นขั้นตอนที่เป็นลำดับ โดยเน้นการแยกแต่ละขั้นตอนออกจากกันอย่างชัดเจนเพื่อทำความเข้าใจว่าการกำหนดนโยบายเกิดขึ้นอย่างไร (Lasswell & Kaplan, 1950)

ทฤษฎีกลุ่มผลประโยชน์ (Interest Group Theory) กล่าวถึงบทบาทของกลุ่มที่มีผลประโยชน์เฉพาะในการเข้ามามีอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบาย และมองว่ากลุ่มเหล่านี้เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการผลักดันหรือคัดค้านนโยบาย กลุ่มผลประโยชน์เหล่านี้อาจเป็นองค์กรทางเศรษฐกิจ สหภาพแรงงาน องค์กรไม่แสวงหากำไร หรือกลุ่มผู้สนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม เกิดบทบาทในการลobbieผู้กำหนดนโยบาย เสนองานวิจัย

หรือให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจของรัฐบาล (Encyclopedia Britannica, 2024)

ทฤษฎีผู้นำ (Elite Theory) ทฤษฎีนี้อธิบายว่า สังคมถูกแบ่งเป็นชนกลุ่มน้อยที่มีอำนาจกับชนกลุ่มใหญ่ที่ไม่มีอำนาจชนกลุ่มน้อยเท่านั้นที่จัดสรรคุณค่าให้กับสังคมส่วนใหญ่ไม่ได้มีส่วนตัดสินใจในนโยบายสาธารณะ โดยชนส่วนน้อยที่ทำการปกครองไม่ได้เป็นตัวแทนของชนส่วนใหญ่ที่ถูกปกครอง อีกทั้งนโยบายสาธารณะไม่ได้สะท้อนให้เห็นความต้องการของมวลชนแต่เป็นการสนับสนุนค่านิยมของผู้นำมากกว่า และการเปลี่ยนแปลงนโยบายสาธารณะจะมีลักษณะเป็นการเพิ่มเติมมากกว่าการปฏิบัติ ผู้นำมีอิทธิพลต่อมวลชนมากกว่ามวลชนมีอิทธิพลต่อผู้นำ (Vilfredo Pareto, 1848–1923) (Gaetano Mosca, 1858–1941) (Robert Michels, 1876–1936)

ทฤษฎีกลุ่ม (Group Theory) แนวคิดของทฤษฎีกลุ่มพยายามอธิบายว่านโยบายสาธารณะเป็นผลผลิตของการต่อสู้ระหว่างกลุ่มผลประโยชน์ การเมืองคือการต่อสู้ระหว่างกลุ่มต่างๆ เพื่อเข้าไปมีอิทธิพลต่อนโยบายสาธารณะ ระบบการเมืองจะมีหน้าที่จัดการกับความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม โดยการสร้างกติกาในการต่อสู้ตลอดจนการประนีประนอมและถ่วงดุลผลประโยชน์ในรูปแบบของการกำหนดเป็นนโยบายสาธารณะ ผู้กำหนดนโยบายสาธารณะจึงต้องตอบสนองต่อแรงกดดันของกลุ่มโดยอาศัยวิธีการเจรจาต่อรองและประนีประนอม (David B. Truman, 2016)

ทฤษฎีตัวแบบระบบ (System Model) ตัวแบบนี้พิจารณาว่านโยบายเป็นผลผลิตของระบบการเมืองอย่างกว้างขวาง และระบบที่ทำหน้าที่กำหนดนโยบายนั้นมิได้ทำงานโดยอิสระเพราะยังมีตัวแปรสำคัญๆ ที่เกี่ยวข้อง 5 ตัวแปรด้วยกันอันได้แก่ สภาพแวดล้อม ปัจจัยนำเข้า กระบวนการผลิต ผลผลิต และข้อมูลป้อนกลับ ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน (Prof. Adam A. Anyebe, 2018)

ทฤษฎีการตัดสินใจ (Decision Making Theory) สามารถแบ่งเป็นสามแบบคือ ตัวแบบเหตุผลนิยม ตัวแบบส่วนเพิ่ม ตัวแบบผสมผสาน จะต้องมีการใช้ตัวแบบเหตุผลนิยม เพื่อตัดสินใจภายใต้หลักการของเหตุและผล ใช้ตัวแบบส่วนเพิ่ม เป็นการต่อเนื่อง

ของกิจกรรมต่างๆ ในอดีตของรัฐบาลก่อนหน้า และใช้ตัวแบบผสมผสานเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลแบบมหภาคและจุลภาค (H. A. Simon, 1948)

หลักการใช้เครื่องมือที่ใช้ในการกำหนดนโยบาย (Policy Tools) เช่น การวิเคราะห์เชิงปริมาณ การวิเคราะห์เชิงคุณภาพ และการวิจัยเชิงนโยบาย (Policy Research)

ทฤษฎีการเลือกตั้งประชาชน (Public Choice Theory) หลักทฤษฎีนี้เสนอว่าผู้กำหนดนโยบายมักมีแรงจูงใจจากผลประโยชน์ส่วนตัว หรือแรงกดดันจากผู้มีส่วนได้เสีย เช่น กลุ่มผลประโยชน์หรือกลุ่มธุรกิจ ซึ่งสามารถส่งผลกระทบต่อนโยบายในทิศทางที่เป็นประโยชน์ต่อกลุ่มเหล่านั้น มากกว่าผลประโยชน์ของสาธารณะทั้งหมด (James Buchanan & Gordon Tullock, 1960)

ทฤษฎีการจัดการตามหลักสาธารณะ (Rational Choice Theory) หลักแนวคิดนี้อิงกับการคำนวณผลประโยชน์และต้นทุนในการกำหนดนโยบาย โดยพยายามเลือกนโยบายที่ให้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุดแก่ส่วนรวมตามกรอบเหตุผล (Buchanan, J. M., & Tullock, G., 1962)

นักทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบาย เช่น Harold Lasswell (1902-1978) มองว่าการศึกษานโยบายสาธารณะควรมีลักษณะ สหวิทยาการ (multi-disciplinary) โดยบูรณาการศาสตร์ต่าง ๆ เช่น รัฐศาสตร์ กฎหมาย เศรษฐศาสตร์ จิตวิทยา และสังคมวิทยา เพื่อให้เข้าใจปัญหาเชิงระบบและปัจจัยที่ส่งผลต่อการกำหนดนโยบาย (Lasswell, Harold D., 1951, 1971)

Charles E. Lindblom (1917-2018) ชี้ให้เห็นว่ากระบวนการกำหนดนโยบายในโลกความเป็นจริงมักไม่ได้เกิดจากการตัดสินใจที่มีแผนการสมบูรณ์แบบและครอบคลุม (Comprehensive Rationality) แต่เป็นการปรับเปลี่ยนและแก้ไขนโยบายเดิมอย่างต่อเนื่อง การกำหนดนโยบายใหม่มักใช้วิธีเปรียบเทียบกับนโยบายที่มีอยู่ และทำการปรับปรุงแก้ไขทีละเล็กทีละน้อยแบบ (Incremental Change) แทนที่จะสร้างนโยบายใหม่

ทั้งหมด อีกทั้งกระบวนการตัดสินใจในเชิง Incrementalism มักเกิดขึ้นภายใต้ข้อจำกัด (Lindblom, Charles, 1959, 1979, 1990)

### ผลของการศึกษา

จากการศึกษา ความเป็นมาของปัญหาและวิธีการจัดการของนโยบายการกระตุ้นเศรษฐกิจโครงการดิจิทัลวอลเล็ตของรัฐบาล พรรคเพื่อไทย ที่แถลงต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 12 กันยายน 2567 ทำให้ทราบว่า

นโยบายโครงการของรัฐบาลดังกล่าว ได้มีการดำเนินการนำร่องแล้ว โดยโครงการจากนโยบายนี้ยังอยู่ในระยะเริ่มต้นต้องมีการติดตามผลลัพท์ต่อไป ซึ่งในเดือนมกราคม 2568นี้ รัฐบาลแจ้งว่าจะมีการดำเนินโครงการ "ดิจิทัลวอลเล็ต" เฟส 2 ของรัฐบาลไทย ซึ่งมีกำหนดแจกเงิน 10,000 บาทต่อคน ในเดือนมกราคม 2568 มีเป้าหมายเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจผ่านการเพิ่มการบริโภคภายในประเทศ ผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้นมีดังนี้ (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2567) (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566)

1. ด้านผลกระทบต่อ GDP มีการประเมินว่าโครงการนี้จะช่วยเพิ่ม GDP ของไทย ในปี 2568 ประมาณ 0.2% แต่หากไม่มีการปฏิรูปเศรษฐกิจเพิ่มเติม การเติบโตของ GDP อาจต่ำกว่า 2.5%

2. ด้านผลกระทบต่อการลงทุนภาครัฐ คาดว่าการใช้จ่ายในโครงการนี้อาจเพิ่มภาระหนี้สาธารณะของประเทศ มีการคาดการณ์ว่าหนี้สาธารณะอาจเพิ่มขึ้นเกินกรอบวินัยการเงินการคลังที่ 70% ของ GDP ซึ่งอาจส่งผลให้การลงทุนภาครัฐในโครงการอื่นๆ ลดลงในอนาคต

3. ด้านผลกระทบต่อการลงทุนภาคเอกชน คาดว่าการกระตุ้นการบริโภคผ่านโครงการนี้อาจส่งผลให้ภาคเอกชนมีความมั่นใจในการลงทุนมากขึ้นในระยะสั้น อย่างไรก็ตาม ผลกระทบนี้อาจเป็นเพียงชั่วคราว และหากภาระหนี้สาธารณะเพิ่มขึ้น อาจ



ส่งผลให้รัฐบาลต้องปรับนโยบายการคลัง ซึ่งอาจกระทบต่อบรรยากาศการลงทุนของภาคเอกชนในระยะยาว

4. ด้านผลกระทบต่อการนำเข้าและการส่งออก คาดว่าการเพิ่มการบริโภคภายในประเทศอาจนำไปสู่การเพิ่มการนำเข้าสินค้าเพื่อรองรับความต้องการที่สูงขึ้น อย่างไรก็ตาม ผลกระทบต่อการส่งออกอาจไม่ชัดเจน เนื่องจากโครงการนี้มุ่งเน้นการกระตุ้นการบริโภคภายในประเทศมากกว่าการส่งเสริมการผลิตเพื่อการส่งออก

จากการศึกษา เรื่องความสอดคล้องกับหลักทฤษฎี โดยนโยบายโครงการดังกล่าวข้างต้นนั้น มีความสอดคล้องกับหลักทฤษฎีหลายข้อตัวอย่างเช่น

สอดคล้องกับทฤษฎีการกำกับดูแล (Governance Theory) ที่รัฐบาลจะต้องมีการกำกับดูแลโครงการ ให้เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ อีกทั้งยังต้องยึดถึงหลักของการมีส่วนร่วม (Participation) ที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม มีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า (Efficiency) และการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สอดคล้องกับหลักทฤษฎีการกำกับดูแลและความรับผิดชอบ (Accountability and Oversight Theory) ที่รัฐบาลจะต้องมีการกำหนดนโยบาย การระบุปัญหา (Problem Identification) การตั้งวัตถุประสงค์ (Setting Objectives) การพัฒนาทางเลือก (Developing Alternatives) การวิเคราะห์ทางเลือก (Analysis of Alternatives) การตัดสินใจ (Decision-Making) และการจัดทำและประกาศใช้ (Policy Adoption and Implementation) ด้วย

สอดคล้องตามหลักของทฤษฎีการกำหนดวาระ (Agenda-Setting Theory) ที่รัฐบาลจะต้องมีการดำเนินการตามแผนงาน ทฤษฎีความสมเหตุสมผลจำกัด (Bounded Rationality Theory) ที่รัฐบาลจะต้องมีการดำเนินโครงการนโยบายด้วยความเป็นเหตุเป็นผล

สอดคล้องกับทฤษฎีเครือข่ายนโยบาย (Policy Networks Theory) และผลประโยชน์ ที่รัฐบาลจะต้องมีการดำเนินโครงการนโยบาย โดยรักษาผลประโยชน์ของประเทศเป็นสำคัญ ตามหลักการของทฤษฎีกลุ่มผลประโยชน์ (Interest Group Theory)

ที่รัฐบาลจะต้องมีการจัดสรรผลประโยชน์ โดยมุ่งเน้นผลประโยชน์ของประเทศ เป็นสำคัญ

สอดคล้องกับทฤษฎีขั้นตอน (Stages Theory) ที่ รัฐบาลต้องมีการดำเนินการประกอบไปด้วย การระบุปัญหา (Problem Identification/Agenda Setting) การกำหนดนโยบาย (Policy Formulation) การตัดสินใจ (Policy Decision-Making/Adoption) การดำเนินนโยบาย (Policy Implementation) การประเมินผลนโยบาย (Policy Evaluation) และการแก้ไขและยกเลิกนโยบาย (Policy Change/Termination)

สอดคล้องกับทฤษฎีผู้นำ (Elite Theory) และทฤษฎีกลุ่ม (Group Theory) ที่ รัฐบาลเป็นผู้มีอำนาจเป็นผู้นำประเทศ จะต้องดำเนินนโยบายโครงการเพื่อรักษาผลประโยชน์ของประเทศเป็นสำคัญ ตามแบบทฤษฎีตัวแบบระบบ (System Model) ด้วย

สอดคล้องกับทฤษฎีการตัดสินใจ (Decision Making Theory) ที่รัฐบาลจะต้องตัดสินใจดำเนินโครงการภายใต้ปัจจัย การคิดอย่างรอบคอบในทุกๆด้าน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของโครงการนโยบายตามเป้าประสงค์

สอดคล้องกับการวิจัยเชิงนโยบาย (Policy Research) ที่เป็นการศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการนโยบาย มีความสอดคล้องกับหลักของการกำหนดนโยบายสาธารณะ (Public Policy Formulation) และทฤษฎีการจัดการตามหลักสาธารณะ (Rational Choice Theory) ในการจัดการนโยบายสาธารณะดังกล่าว ที่เป็นแบบ Incrementalism หรือ การตัดสินใจเชิงปฏิบัติแบบค่อยเป็นค่อยไป

จากการศึกษา จะเห็นได้ว่าโครงการดิจิทัลวอลเล็ตเฟสสอง อาจจะมีศักยภาพในการกระตุ้นเศรษฐกิจไทยในระยะสั้น โดยเฉพาะการเพิ่ม GDP และการบริโภคภายในประเทศ อย่างไรก็ตาม มีความกังวลเกี่ยวกับภาระหนี้สาธารณะที่อาจเพิ่มขึ้น ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการลงทุนภาครัฐและภาคเอกชนในระยะยาว (Digital Wallet, 2568)

ดังนั้นในการดำเนินโครงการนี้ควรพิจารณาถึงความยั่งยืนทางการคลังและผลกระทบต่อเศรษฐกิจในระยะยาวอย่างรอบคอบ แต่รัฐบาลเองก็ต้องแสดงให้เห็นถึง

ความตั้งใจในการที่จะพัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน โดยรัฐบาลจะต้องไม่กระทำไปด้วยเหตุผลเพื่อการหาเสียงและหวังผลทางการเมือง เนื่องจากนโยบายโครงการดังกล่าวมีการปรับเปลี่ยนในรายละเอียดปลีกย่อยเมื่อมีการปฏิบัติจริง ทำให้ไม่เป็นไปตามที่รัฐบาลได้หาเสียงไว้ในตอนต้น โดยผลผลิตของโครงการสำคัญเช่น Digital Wallet ที่ได้เกิดขึ้นจริงแล้วบางส่วนในเฟสแรก และที่กำลังจะเกิดขึ้นในเฟสสอง ทางรัฐบาลก็แจ้งว่าจะทยอยมีความชัดเจนมากขึ้นในปี 2568 ส่วนผลลัพธ์ของโครงการ ณ ปัจจุบันที่คาดหวังว่าจะช่วยแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจได้อย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วย ยังถือว่ามีความคลุมเครือ เนื่องจากนโยบายการกระตุ้นเศรษฐกิจโครงการดิจิทัลวอลเล็ตของรัฐบาลพรรคเพื่อไทย ที่แถลงต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 12 กันยายน 2567 ดังกล่าว ยังมีช่องว่างและยังมีข้อจำกัดอยู่ อีกทั้งมีผลลัพธ์ที่ไม่เป็นไปตามความคาดหวัง มีปัญหาการกู้เงินมาแจกที่ทำให้เป็นหนี้ มีปัญหาเรื่องของเพดานหนี้ มีอุปสรรคของการดำเนินการ หรือมีข้อจำกัดทางด้านกฎหมาย

สรุปโดยรวม ถือว่าโครงการดังกล่าวเป็นเครื่องมือที่น่าสนใจที่แตกต่างจากรัฐบาลอื่นๆ เนื่องจากมีแนวคิดที่จะกระตุ้นเศรษฐกิจในระบบดิจิทัล โดยมีความท้าทายจากเศรษฐกิจที่กำลังฟื้นตัวจากภาวะเศรษฐกิจชะลอตัวจากปรากฏการณ์โควิด-19 อย่างไรก็ดีโครงการนี้ยังสามารถปรับปรุงได้ในอีกหลายด้านเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความประหยัด และลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต จากความไม่ชัดเจนของคำถามต่างๆ เช่น ใช้กับอะไรได้บ้าง เก็บไว้ไม่ใช้ได้หรือไม่ ถ้าไม่เป็นดิจิทัลแล้วจะดำเนินการตรวจสอบอย่างไร หรือนโยบายโครงการดังกล่าวจะเป็นเพียงความพยายามในการหาเสียงเพื่อผลการเลือกตั้งในสมัยต่อไปหรือไม่

## ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษานโยบายการกระตุ้นเศรษฐกิจโครงการดิจิทัลวอลเล็ตของรัฐบาลพรรคเพื่อไทย ที่แถลงต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 12 กันยายน 2567 ทำให้ทราบถึงข้อเสนอแนะและแนวทางในการปรับปรุงนโยบาย โดยข้อเสนอแนะเหล่านี้จะสามารถช่วยให้โครงการมีความรอบคอบ โปร่งใส มีการปรับปรุงและมีการพัฒนามากขึ้น และจะส่งผลกระทบในเชิงบวกมากขึ้นทั้งระยะสั้นและระยะยาวในอนาคต มีดังนี้

ต้องมีการกำหนดเป้าหมายกลุ่มผู้ใช้ที่ต้องชัดเจนมากขึ้น ข้อเสนอแนะคือ รัฐบาลควรเน้นกลุ่มที่มีรายได้ต่ำหรือผู้ที่ได้รับผลกระทบจากเศรษฐกิจจริงๆ มีกระบวนการในการจำกัดคัดกรองที่ดีมากกว่านี้ เช่น การคัดกรองเกษตรกรและแรงงานนอกระบบ เพื่อช่วยเพิ่มกำลังซื้อของกลุ่มที่ต้องการความช่วยเหลือจริงๆ และลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ

ต้องมีการควบคุมวงเงินและเงื่อนไขการใช้จ่ายที่ต้องชัดเจนตรวจสอบได้ ข้อเสนอแนะคือ รัฐบาลต้องมีการกำหนดวงเงินและประเภทของสินค้าหรือบริการที่สามารถใช้จ่ายผ่านระบบดิจิทัลวอลเล็ต โดยควรเน้นไปที่สินค้าในประเทศหรือบริการในชุมชน เช่น การซื้อสินค้าจากตลาดท้องถิ่น เพื่อลดการไหลออกของเงินไปยังสินค้าและบริการนำเข้า ต้องมีระบบในการตรวจสอบการใช้จ่ายที่ดีกว่านี้ อีกทั้งต้องมีข้อจำกัดเพื่อป้องกันการนำเงินไปใช้ผิดวัตถุประสงค์เช่น การนำไปใช้ในการลงทุน หรือการนำไปปออม เป็นต้น

ต้องมีการสร้างโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลที่แข็งแกร่งอย่างจริงจัง ข้อเสนอแนะคือ รัฐบาลต้องมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลต้องสร้างระบบที่มั่นคง ควรมีการลงทุนในระบบรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์และโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล เช่น การพัฒนาระบบการชำระเงินผ่านมือถือที่ง่ายและปลอดภัยสำหรับผู้ใช้ทุกกลุ่มหรือผู้ใช้งานที่มีความรู้ทางเทคโนโลยีที่น้อย ให้สามารถใช้งานได้อย่างปลอดภัยและสะดวกรวดเร็ว

ต้องมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ ข้อเสนอแนะคือ รัฐบาลควรมีระบบการติดตามผลที่ชัดเจน เช่น การเก็บข้อมูลการใช้จ่าย

การวิเคราะห์ผลกระทบต่อการบริโภคและการผลิตในประเทศ รวมถึงการเก็บข้อมูลในเชิงลึกและใช้ระบบ AI เพื่อนำไปปรับปรุงโครงการในอนาคตและ ต้องแสดงผลลัพธ์ดังกล่าวให้ประชาชนรับทราบด้วย

ต้องมีการหลีกเลี่ยงการสร้างภาระทางการเงินคลังเกินควร ข้อเสนอแนะคือ เนื่องจากโครงการนี้ต้องใช้เงินงบประมาณที่สูงมาก รัฐบาลควรพิจารณาแหล่งที่มาของเงินทุนเช่น การลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น หรือการจัดเก็บภาษีจากธุรกิจขนาดใหญ่ที่ได้ประโยชน์จากเศรษฐกิจดิจิทัล หรือการพิจารณาใช้งานจากแหล่งเงินที่ไม่ใช่การกู้ยืมเงินเพียงอย่างเดียว ต้องหาจากแหล่งอื่นเพิ่มเติมด้วย

ต้องมีการเสริมสร้างความรู้ทางด้านการเงินดิจิทัล ข้อเสนอแนะคือ รัฐบาลควรมีการจัดการฝึกอบรมและให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้งานดิจิทัลวอลเล็ตแก่ประชาชนและเจ้าหน้าที่รัฐผ่านสื่อ โดยเฉพาะในพื้นที่ชนบทที่อาจไม่คุ้นเคยกับเทคโนโลยีดิจิทัล ดังกล่าว ผ่านทางช่องทางของหน่วยงานรัฐ เพื่อให้เกิดการใช้งานที่มีประสิทธิภาพและลดความเสี่ยงจากการฉ้อโกงที่จะเกิดขึ้น ควบคู่ไปกับการให้ความรู้ การจัดการฝึกอบรม และการสื่อสารเกี่ยวกับการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลกับประชาชนและเจ้าหน้าที่หน่วยงานของรัฐด้วย

ต้องมีการออกแบบโครงการที่ครบวงจรมากขึ้น ข้อเสนอแนะคือ รัฐบาลจะต้องมีการศึกษาการออกแบบระบบนโยบายที่รัดกุมมากขึ้น มีการบริหารจัดการที่โปร่งใส และมีการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อช่วยลดความเสี่ยง เช่น ภาระทางการเงินระยะยาว หรือการใช้งบประมาณที่อาจไม่คุ้มค่า และมีการแจ้งเตือนถึงข้อควรระวังให้กับประชาชน โดยนำหลักการของการบริหารรัฐกิจ หลักการกำหนดนโยบายสาธารณะ และหลักของกฎหมาย เข้ามาร่วมเพื่อป้องกันกลุ่มผลประโยชน์ต่างๆด้วยต้องมีการติดตามผลกระทบของนโยบายเป็นระยะ ข้อเสนอแนะคือ เนื่องจากการใช้นโยบายเช่นนี้อาจทำให้เกิดภาวะเงินเฟ้อหากการบริโภคเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วโดยไม่มีการเพิ่มกำลังการผลิต หรือหากผู้บริโภคใช้เงินซื้อสินค้านำเข้าแทนสินค้าภายในประเทศ ดังนั้นการกำหนดเงื่อนไขการใช้งานและการติดตามผลของโครงการอย่างใกล้ชิดจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก

## เอกสารอ้างอิง

Bangkok Biz News. แพทองธาร Kick Off โอนเงิน 10,000 บาท กระตุ้นเศรษฐกิจ 3.1 ล้านคนรับเงินวันนี้. สืบค้นเมื่อ ตุลาคม 2567.

จาก <https://www.bangkokbiznews.com/business/economic/1146362#>

google\_vignette

JSTOR. Google Scholar. ProQuest. ScienceDirect. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและการบริหารรัฐกิจ. สืบค้นเมื่อ ตุลาคม 2567.

National Academy of Public Administration. **Public Policy and Policy Analysis**. สืบค้นเมื่อ ตุลาคม 2567.

NESC DEVELOPMENT COUNCIL. รายงานการลดความเหลื่อมล้ำในสังคมไทย แนวโน้มปัญหา นโยบายปฏิรูปและแนวทางขับเคลื่อน. สืบค้นเมื่อ ธันวาคม 2567.

OECD and UNDP. กรณีศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายและการบริหารรัฐกิจ. สืบค้นเมื่อ ตุลาคม 2567.

The Brookings Institution และ RAND Corporation. รายงานและบทวิเคราะห์เกี่ยวกับกระบวนการกำหนดนโยบาย. สืบค้นเมื่อ ตุลาคม 2567.

The Standard. แพทองธารมั่นใจแจกเงินหมื่นยังเป็นพาหุหมุนทางเศรษฐกิจแม้เปลี่ยนรูปแบบ รอชัดเจนพุงนี้แบ่งจ่ายหรือไม่. สืบค้นเมื่อ ตุลาคม 2567.

จาก <https://thestandard.co/paetongtarn-digital-wallet-split/>

Wikipedia. **The Incremental Model of Policy Change**. สืบค้นเมื่อ ตุลาคม 2567.

ปิยะนุช เงินคล้าย. เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการ LAP7100 การกำหนดและ

วิเคราะห์นโยบายสาธารณะ. (2567). สืบค้นเมื่อ พฤศจิกายน 2567.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. **Gross Domestic Product Q3/2024**. สืบค้นเมื่อ มกราคม 2568.

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี เศรษฐา ทวีสิน

นายกรัฐมนตรี แถลงต่อรัฐสภา วันจันทร์ที่ 11 กันยายน 2566. (2566).

สืบค้นเมื่อ ธันวาคม 2567.

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี แพทองธาร ชินวัตร

นายกรัฐมนตรี แถลงต่อรัฐสภา วันพฤหัสบดีที่ 12 กันยายน 2567. (2567).

สืบค้นเมื่อ พฤศจิกายน 2567.

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี ชวน หลีกภัย

นายกรัฐมนตรี แถลงต่อรัฐสภา วันพฤหัสบดี 20 พฤศจิกายน 2540. (2540).

สืบค้นเมื่อ ธันวาคม 2567.

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี ชวลิต ยงใจยุทธ

นายกรัฐมนตรี แถลงต่อรัฐสภา วันพุธที่ 11 ธันวาคม 2539. (2539).

สืบค้นเมื่อ ธันวาคม 2567.

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี บรรหาร ศิลปอาชา

นายกรัฐมนตรี แถลงต่อรัฐสภา วันพุธที่ 26 กรกฎาคม 2538. (2538).

สืบค้นเมื่อ ธันวาคม 2567.

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี ประยุทธ์ จันทร์โอชา

นายกรัฐมนตรี แถลงต่อรัฐสภา วันพฤหัสบดีที่ 25 กรกฎาคม 2562. (2562).

สืบค้นเมื่อ ธันวาคม 2567.

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี พันตำรวจโท ทักษิณ

ชินวัตร นายกรัฐมนตรี แถลงต่อรัฐสภา วันจันทร์ที่ 26 กุมภาพันธ์ 2544. (2544).

สืบค้นเมื่อ ธันวาคม 2567.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. ข้อมูลสถิติด้านเศรษฐกิจ.

รายงานการวิเคราะห์สถานการณ์ความยากจนและความเหลื่อมล้ำในประเทศไทย  
ปี 2566. สืบค้นเมื่อ ธันวาคม 2567.

Buchanan, J. M., & Tullock, G. (1962). **"The Calculus of Consent: Logical**

**Foundations**

**of Constitutional Democracy"**. University of Michigan Press. 2. Mueller, D.

C.

(2003). **Public Choice III**. Cambridge University Press. สืบค้นเมื่อ ธันวาคม  
2567.

Christopher Ansell and Jacob Torfing. **"Theories of Governance"**. (2022).

สืบค้นเมื่อ ธันวาคม 2567.

David B. Truman. **The Governmental Process: Political Interests and Public  
Opinion**. (2016). สืบค้นเมื่อ ธันวาคม 2567.

Encyclopedia Britannica. **Interest group political science**. (2024).

สืบค้นเมื่อ ธันวาคม 2567.

H. A. Simon. **"Administrative Behaviour; A Study of Decision-Making Process in**



**Administrative Organisation".** (1948). Politicalscience.

สืบค้นเมื่อ ธันวาคม 2567.

Herbert A. Simon. "**Administrative Behavior**". (1947). สืบค้นเมื่อ ธันวาคม 2567.

IOSR Journal of Business and Management. **The effects and effectiveness of**

**Accountability and Transparency in Government Sectors.** (2014).

สืบค้นเมื่อ ธันวาคม 2567.

James Buchanan & Gordon Tullock. **The Calculus of Consent: Logical Foundations of Constitutional Democracy.** (1960). สืบค้นเมื่อ ธันวาคม 2567.

Kingdon, J. W. "**Agendas, Alternatives, and Public Policies**". (2nd edition, 1995).

สืบค้นเมื่อ ธันวาคม 2567.

Lasswell & Kaplan. "**Power and Society: A Framework for Political Inquiry**".

(1950). สืบค้นเมื่อ ธันวาคม 2567.

Lasswell, Harold D. **A Pre-View of Policy Science. In: Policy Sciences.** Vol. 1, No.1.

(1971). สืบค้นเมื่อ ตุลาคม 2567.

Lasswell, Harold D. **The Policy Orientation. In: The Policy Sciences: Recent**

**Developments in Scope and Method.** Stanford University Press. (1951).

สืบค้นเมื่อ ตุลาคม 2567.

Otieno, James Origa. **The Public Policy process: A conceptual framework for**

**understanding policy processes and opportunities for influencing policy**

**outcomes.** (2019). ECONSTORE. สืบค้นเมื่อ ธันวาคม 2567.

Prof. Adam A. Anyebe. **An Overview of Approaches to the Study of Public Policy.**

(2018). สืบค้นเมื่อ ธันวาคม 2567.

Rhodes, R. A. W. "**Understanding Governance: Policy Networks, Governance,**

**Reflexivity and Accountability**". (1997). สืบค้นเมื่อ ธันวาคม 2567.

Vilfredo Pareto (1848–1923). Gaetano Mosca. (1858–1941). Robert Michels. (1876–

1936). **Elite Theory**. สืบค้นเมื่อ ธันวาคม 2567.

Woodrow Wilson. "**The Study of Administration**". (1887). สืบค้นเมื่อ ธันวาคม 2567.

มาตรการทางกฎหมายในการกำกับดูแลการโฆษณาอวดอ้างสรรพคุณ  
ที่เกินจริงในการเสนอขายเครื่องรางของขลัง

Legal Measures for Regulating Exaggerated Claims  
in the Advertising and Sale of Amulets and Talismans

ศรัทธา วงศ์ราษฎร์\*

---

\*นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารรัฐกิจและกฎหมาย คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาถึงประวัติความเป็นมา แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับมาตรการทางกฎหมายในการกำกับดูแลการโฆษณาอวดอ้างสรรพคุณที่เกินจริงในการเสนอขายเครื่องรางของขลัง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้บริโภค พ.ศ. 2522 2. เพื่อศึกษาถึงมาตรการทางกฎหมายในการกำกับดูแลการโฆษณาอวดอ้างสรรพคุณที่เกินจริงในการเสนอขายเครื่องรางของขลัง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้บริโภค พ.ศ. 2522 3. เพื่อวิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายและผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการโฆษณาอวดอ้างสรรพคุณที่เกินจริงในการเสนอขายเครื่องรางของขลังต่อผู้บริโภคและสังคม

ผลการศึกษาพบว่า เครื่องรางของขลังมีบทบาทในวิถีชีวิตและความเชื่อของประชาชนมาอย่างยาวนาน เมื่อสังคมไทยเข้าสู่ยุคดิจิทัล การโฆษณาเครื่องรางของขลังได้แพร่หลายไปยังสื่อออนไลน์ แพลตฟอร์มดิจิทัล และเว็บไซต์อีคอมเมิร์ซทำให้เกิดปัญหาการใช้ข้อความโฆษณาที่เกินจริงเพื่อจูงใจผู้บริโภค ปัญหานี้ส่งผลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องดำเนินการกำกับการกำกับดูแลเพื่อป้องกันการหลอกลวงประชาชน โดยเฉพาะสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค ซึ่งมีอำนาจตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้บริโภค พ.ศ. 2522 ในการควบคุมโฆษณาที่เข้าข่ายเป็นเท็จหรือเกินจริง แต่การกำกับการโฆษณาในการเสนอขายเครื่องรางของขลังซึ่งมีการใช้ข้อความที่ยากแก่การพิสูจน์ในเรื่องของความเชื่อ อวดอ้างสรรพคุณเชิงอิทธิฤทธิ์ ปาฏิหาริย์ โดยนำความเชื่อส่วนบุคคลเข้ามาใช้ในการโฆษณา โดยปัจจุบันยังขาดมาตรการที่ชัดเจนในการกำกับดูแลโฆษณาประเภทนี้ และยังขาดการบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเพียงพอ อาทิ สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ ซึ่งมีบทบาทในการกำกับดูแล กิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคม และกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งมีบทบาทในการกำกับดูแลแพลตฟอร์มดิจิทัล

การบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้บริโภคเพื่อกำกับดูแลโฆษณาเครื่องรางของขลังที่อวดอ้างสรรพคุณเกินจริง ยังมีจุดอ่อนในหลายด้าน ทั้งในเรื่องของขอบเขตของกฎหมาย ความซับซ้อนในการตีความ และความยากลำบากในการ

ตรวจสอบโฆษณาในสื่อออนไลน์ การใช้ข้อความโฆษณาที่ชักจูงการพิสูจน์ในเรื่องของความเชื่อ อวดอ้างสรรพคุณเชิงอิทธิฤทธิ์ ปาฏิหาริย์ มาตรการทางกฎหมายควรมีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้บริโภค พ.ศ. 2522 เพิ่มคำนิยามของคำว่า แพลตฟอร์มดิจิทัล และแก้ไขคำนิยามของคำว่า ผู้ประกอบธุรกิจ ให้ครอบคลุมถึงผู้ประกอบธุรกิจให้บริการแพลตฟอร์มดิจิทัล นอกจากนี้ แม้ในส่วนของสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค จะมีประกาศคณะกรรมการว่าด้วยการโฆษณา เรื่องแนวทางการใช้ข้อความโฆษณาที่มีลักษณะเป็นการยืนยันข้อเท็จจริงอันชักจูงการพิสูจน์และแนวทางการพิสูจน์เพื่อแสดงความจริงเกี่ยวกับข้อความโฆษณา พ.ศ. 2565 แต่ประกาศฉบับดังกล่าวเป็นเพียงแนวทางการใช้ข้อความโฆษณาที่ชักจูงการพิสูจน์แต่ไม่มีมาตรการเชิงบังคับและไม่มีบทลงโทษที่ชัดเจน กล่าวคือ เป็นเพียงเครื่องมือเชิงแนะนำให้ผู้ประกอบธุรกิจด้านโฆษณาปฏิบัติตามโดยสมัครใจ โดยไม่มีอำนาจทางกฎหมายเพียงพอในการบังคับใช้หรือลงโทษผู้ที่ละเมิดแนวทางดังกล่าว มาตรการทางกฎหมายในการกำกับดูแลการโฆษณาอวดอ้างสรรพคุณที่เกินจริงในการเสนอขายเครื่องรางของขลัง จึงควรร่างกฎกระทรวงกำหนดข้อความโฆษณาเครื่องรางของขลังอันเป็นการโฆษณาสินค้าหรือบริการที่เป็นการไม่เป็นธรรมต่อผู้บริโภคหรือที่อาจก่อให้เกิดผลเสียต่อสังคมส่วนรวม เสนอนายกรัฐมนตรีพิจารณาใช้อำนาจตามมาตรา 8 วรรคหนึ่ง และมาตรา 22 วรรคสอง (5) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้บริโภค พ.ศ. 2522 ตรากฎกระทรวงขึ้นมา เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการบังคับใช้กฎหมายและเพื่อการคุ้มครองผู้บริโภคไม่ให้ตกเป็นเหยื่อของการโฆษณาอวดอ้างสรรพคุณเกินจริงในการเสนอขายเครื่องรางของขลัง

**คำสำคัญ :** โฆษณาเกินจริง, เครื่องรางของขลัง, คุ้มครองผู้บริโภค

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการบริโภคสินค้าหรือบริการของผู้บริโภคมีการเปลี่ยนแปลงไปในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีและอินเทอร์เน็ตได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในชีวิตประจำวัน พฤติกรรมของผู้บริโภคมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากจากรูปแบบดั้งเดิมไปสู่การใช้สื่อออนไลน์และแพลตฟอร์มดิจิทัลในการบริโภคสินค้าและบริการ อย่างไรก็ตาม

การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวแม้จะสร้างความสะดวกสบายให้กับประชากรโลกในการบริโภคสินค้าและบริการ แต่ก็ก่อให้เกิดปัญหาที่ซับซ้อนและส่งผลกระทบในวงกว้างหนึ่งในปัญหาที่สำคัญคือ ผู้ประกอบการธุรกิจได้มีการโฆษณาสินค้าประเภทเครื่องรางของขลังที่มีการใช้ข้อความที่ชักจูงการพิสูจน์ในเรื่องของความเชื่อ อวดอ้างสรรพคุณเชิงอิทธิฤทธิ์ ปาฏิหาริย์และใช้ข้อความชวนเชื่อผ่านสื่อสังคมออนไลน์และช่องทางต่าง ๆ โดยไม่มีการกำกับดูแลที่ชัดเจน ปัญหานี้ไม่เพียงแต่ส่งผลต่อความเข้าใจของผู้บริโภค แต่ยังสร้างความเสียหายทางเศรษฐกิจและสังคมในภาพรวม

ในวัฒนธรรมไทย เครื่องรางของขลังเป็นส่วนหนึ่งของความเชื่อทางไสยศาสตร์และศาสนาอย่างยาวนาน ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ผู้คนเชื่อในพลังเหนือธรรมชาติที่สามารถปกป้อง คุ้มครอง หรือเสริมดวงชะตา เช่น การบูชาวัตถุมงคลเพื่อเสริมโชค ลาภ บารมี ป้องกันภัย หรือสร้างเสน่ห์ เป็นต้น ซึ่งในยุคปัจจุบัน ความเชื่อเหล่านี้ถูกนำมาผสมผสานกับกลยุทธ์ทางการตลาดในโลกดิจิทัล ตัวอย่างเช่น การโฆษณาเครื่องรางประเภท “กำไลพญานาค” ที่อ้างถึงพลังปาฏิหาริย์ในการนำโชคลาภ เสริมบารมี หรือการบูชาวัตถุมงคลเพื่อเพิ่มความสำเร็จในชีวิต การใช้ข้อความในลักษณะนี้ไม่ได้มีเพียงผลทางการตลาด แต่ยังสะท้อนถึงพฤติกรรมผู้บริโภคที่อิงกับความเชื่อส่วนบุคคลอย่างลึกซึ้ง การโฆษณาเครื่องรางของขลังผ่านสื่อดิจิทัลมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากการขายแบบดั้งเดิม กล่าวคือ ผู้ประกอบการมักจะใช้ข้อความชวนเชื่อในลักษณะชักจูงการพิสูจน์ เช่น “เสริมดวงชะตา” หรือ “เพิ่มพูนโชคลาภ” พร้อมทั้งการนำเสนอภาพลักษณ์ของผลิตภัณฑ์ในลักษณะเชิงศรัทธาและปาฏิหาริย์ การผสมผสานเทคนิคการตลาดในโลกดิจิทัล เช่น การใช้ผู้มีอิทธิพล (Influencers) และการรีวิวในลักษณะส่วนตัว ยิ่งเพิ่มความน่าเชื่อถือและจูงใจให้ผู้บริโภคเชื่อถือข้อมูลเหล่านั้น ข้อความโฆษณาที่อวดอ้างเกินจริง สร้างความเชื่อที่ผิดให้แก่ผู้บริโภค ทำให้ผู้บริโภคตัดสินใจซื้อสินค้าบนพื้นฐานของข้อมูลที่ไม่มีหลักฐานพิสูจน์ โดยเฉพาะผู้มีความเชื่อในทางไสยศาสตร์อย่างลึกซึ้ง อาจยอมเสียค่าใช้จ่ายสูงในการซื้อสินค้าเหล่านี้ โดยคาดหวังผลลัพธ์ที่ไม่อาจพิสูจน์ได้ เมื่อผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามที่โฆษณา อาจนำไปสู่ความรู้สึกผิดหวังหรือสูญเสียความมั่นใจในตนเอง การที่ผู้ประกอบการสามารถใช้ข้อความอวดอ้างที่สรรพคุณอันเป็นเท็จหรือเข้าใจผิดในสาระสำคัญได้โดยไม่มีการ

ตรวจสอบ อาจสร้างความไม่ไว้วางใจในระบบเศรษฐกิจดิจิทัล การโฆษณาเครื่องรางของขลังในลักษณะนี้ส่งผลให้ผู้บริโภคโดยเฉพาะกลุ่มเยาวชนเกิดความเข้าใจผิดเกี่ยวกับหลักความเชื่อทางไสยศาสตร์และวัฒนธรรมแต่ในปัจจุบันยังไม่มีหน่วยงานใดที่มีอำนาจชัดเจนในการกำกับดูแลการโฆษณาเครื่องรางของขลัง แม้ว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้บริโภค พ.ศ. 2522 จะมีข้อกำหนดเกี่ยวกับการโฆษณาที่ไม่เป็นธรรมแต่ยังขาดกลไกหรือมาตรการเฉพาะเจาะจงสำหรับจัดการกับปัญหาในลักษณะนี้ การโฆษณาในลักษณะดังกล่าวยังไม่ได้รับการควบคุมอย่างเป็นระบบ หน่วยงานที่มีหน้าที่กำกับดูแล เช่น สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค (สคบ.) หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมโฆษณายังไม่มีมาตรการชัดเจนในการควบคุมเนื้อหาโฆษณาที่อ้างอิงคุณสมบัติทางไสยศาสตร์ การขาดมาตรฐานในการกำกับดูแลนี้นำไปสู่การแพร่กระจายของโฆษณาที่ไม่เหมาะสมในวงกว้างปัญหาการโฆษณาเครื่องรางของขลังผ่านสื่อดิจิทัลเป็นประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อ ศรัทธา และพฤติกรรมผู้บริโภคของสังคมไทย การขาดการกำกับดูแลและมาตรการที่ชัดเจนในการควบคุมโฆษณาประเภทนี้ ส่งผลกระทบต่อทั้งผู้บริโภคและระบบเศรษฐกิจในภาพรวม การศึกษาและทำความเข้าใจปัญหานี้อย่างละเอียดมีความจำเป็นเพื่อสร้างความตระหนักรู้และกำหนดแนวทางสำหรับการจัดการในอนาคต ทั้งในด้านการออกกฎหมาย การสร้างมาตรฐานสำหรับการโฆษณา และการให้ความรู้แก่ผู้บริโภคเพื่อป้องกันผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการบริโภคอย่างไม่รอบคอบ การป้องกันหรือระงับยับยั้งมิให้ผู้บริโภคถูกเอารัดเอาเปรียบหรืออาจเกิดอันตรายกับผู้บริโภค อันเกิดจากการใช้สินค้าหรือบริการ การกำหนดมาตรการในการกำกับดูแลการโฆษณาอวดอ้างสรรพคุณที่เกินจริงในการเสนอขายเครื่องรางของขลัง จึงเป็นมาตรการหนึ่งของการคุ้มครองผู้บริโภค ที่ผู้บริโภคจะได้รับข้อมูลข่าวสารรวมทั้งคำพยานคุณภาพที่ถูกต้องไม่ทำให้ผู้บริโภคเข้าใจผิดในสาระสำคัญของสินค้าหรือบริการ

จากการศึกษาปัญหาของมาตรการทางกฎหมายในการกำกับดูแลการโฆษณาอวดอ้างสรรพคุณที่เกินจริงในการเสนอขายเครื่องรางของขลังนั้น พบว่ามีปัญหาดังต่อไปนี้

1. ปัญหาจากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้บริโภคสู่โลกดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในยุคดิจิทัลส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมผู้บริโภคอย่างมีนัยสำคัญ โดยปัจจุบันการหลอกลวงขายเครื่องรางของขลังผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ โดยเฉพาะในกลุ่มผู้ที่มีความเชื่อในไสยศาสตร์หรือศรัทธาต่อสิ่งศักดิ์สิทธิ์ กลุ่มผู้ประกอบการหรือแม้กระทั่งกลุ่มมิชชันนารีได้ใช้เทคนิคการตลาดที่ดึงดูดผู้บริโภค เช่น การนำเสนอเรื่องราวที่เสริมสร้างความเชื่อ หรือการใช้บุคคลที่มีชื่อเสียงในวงการไสยศาสตร์มาเป็นเครื่องมือในการโน้มน้าวใจ นอกจากนี้ยังมีการสร้างรีวิวปลอมเพื่อกระตุ้นให้ผู้บริโภคหลงเชื่อว่าผลิตภัณฑ์เครื่องรางของขลังดังกล่าวสามารถนำโชคหรือปัดเป่าสิ่งชั่วร้ายได้อย่างแท้จริง ปัญหาหลอกลวงขายเครื่องรางของขลังไม่ได้เพียงแต่สร้างความเสียหายทางเศรษฐกิจแก่ผู้บริโภค แต่ยังส่งผลต่อสังคมโดยรวมที่ประชาชนจำนวนมากเชื่อและยอมจ่ายเงินจำนวนมากเพื่อสิ่งที่ไม่มีความรู้ทางวิทยาศาสตร์รองรับ อาจส่งผลให้เกิดปัญหาทางจิตวิทยาและภาวะหนี้สินที่ไม่จำเป็น นอกจากนี้ยังเปิดช่องให้มิชชันนารีสามารถขยายเครือข่ายการหลอกลวงไปสู่สินค้าและบริการอื่น ๆ ที่ไม่มีความน่าเชื่อถือ เช่น การให้บริการทำพิธีกรรมออนไลน์ หรือการขายผลิตภัณฑ์ที่อ้างว่ามีพลังอำนาจพิเศษ

2. ปัญหาในการบังคับใช้กฎหมายและความร่วมมือระหว่างหน่วยงานรัฐ ถึงแม้ว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้บริโภค พ.ศ. 2522 จะเป็นกฎหมายกลางที่ใช้ในการคุ้มครองผู้บริโภค การกำกับดูแลการโฆษณาและป้องกันการเอารัดเอาเปรียบผู้บริโภคจะมีข้อกำหนดเกี่ยวกับการโฆษณาที่เป็นเท็จหรือเกินจริง แต่ยังไม่มียกเว้นโทษเฉพาะที่ครอบคลุมการโฆษณาเครื่องรางของขลังอย่างชัดเจน เนื่องจากเครื่องรางของขลังหรือวัตถุมงคลเป็นสินค้าที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อ การแยกแยะระหว่าง “โฆษณาเกินจริง” กับ “ความเชื่อส่วนบุคคล” จึงเป็นเรื่องที่ซับซ้อนและมีความแตกต่างกันในแต่ละกรณี กฎหมายดังกล่าวยังคงมีข้อจำกัดในการควบคุมโฆษณาในการเสนอขายเครื่องรางของขลัง ซึ่งเกี่ยวข้องกับความเชื่อและความศรัทธาส่วนบุคคล ในการโฆษณาเครื่องรางของขลังที่อ้างว่าสามารถเสริมโชคลาภหรือป้องกันภัยอันตราย เป็นข้อมูลที่ไม่สามารถพิสูจน์ได้ทางวิทยาศาสตร์ แต่ขณะเดียวกันก็ไม่สามารถพิสูจน์ได้ว่าเป็นเท็จโดยสิ้นเชิงผู้ประกอบการบางรายใช้ประโยชน์จากความเชื่อของผู้บริโภคในการสร้างโฆษณา



ที่ดึงดูดและกระตุ้นให้เกิดการซื้อขายโดยไม่มีหลักฐานพิสูจน์ ตัวอย่างเช่น การโฆษณาว่าเครื่องรางสามารถนำโชคลาภหรือทำให้ร่ำรวยได้ เป็นข้อความที่อาจทำให้ผู้บริโภคเข้าใจผิดและตัดสินใจซื้อโดยขาดข้อมูลที่ถูกต้อง ซึ่งในปัจจุบันหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลโฆษณา เช่น สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค (สคบ.) สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) และกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (MDES) ต่างมีอำนาจหน้าที่ที่จำกัดและแยกออกจากกัน ทำให้ขาดการบูรณาการระหว่างหน่วยงานภาครัฐในการบังคับใช้กฎหมาย ปัญหานี้เกิดจากโครงสร้างทางกฎหมายที่ไม่ได้กำหนดกลไกความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินการตรวจสอบและบังคับใช้กฎหมาย

3. ปัญหาการขาดมาตรฐานในการกำกับดูแลโฆษณาเครื่องรางของขลัง หนึ่งในปัญหาหลักของการกำกับดูแลการโฆษณาเครื่องรางของขลังคือ การขาดมาตรฐานที่ชัดเจนและเป็นระบบ ซึ่งทำให้เกิดความคลุมเครือในการบังคับใช้กฎหมายและสร้างความไม่แน่นอนให้แก่ทั้งผู้บริโภคและผู้ประกอบธุรกิจ การโฆษณาเครื่องรางของขลังมักใช้ข้อความที่อ้างถึงพลังศักดิ์สิทธิ์ เช่น “ช่วยเสริมโชคลาภ” หรือ “ป้องกันภัยอันตราย” ซึ่งเป็นข้อความที่อยู่กึ่งกลางระหว่างความเชื่อทางศาสนาและการโฆษณา ทำให้ยากต่อการกำหนดว่าเป็นข้อความที่เกินจริงหรือไม่ ปัจจัยที่ทำให้ข้อความเหล่านี้ยากต่อการควบคุมหรือพิสูจน์คือ การที่โฆษณาเครื่องรางของขลัง มักใช้ภาษาที่กว้างและคลุมเครือ เช่น “มีพลังช่วยเสริมดวงชะตา” หรือ “เสริมอำนาจบารมี” ซึ่งไม่สามารถพิสูจน์ได้ในทางวิทยาศาสตร์ แต่ในขณะเดียวกันก็เป็นข้อความที่ได้รับการยอมรับจากผู้คนและความเชื่อของผู้บริโภคในสังคมไทย นอกจากนี้ โฆษณาเหล่านี้ยังมักใช้วิธีการตลาดที่สร้างความเชื่อมั่นผ่านการรับรองจากบุคคลที่มีชื่อเสียง เช่น พระเกจิอาจารย์ หรือบุคคลที่ถูกอ้างว่าเคยได้รับประสบการณ์เชิงบวกจากเครื่องรางของขลังดังกล่าว ซึ่งเป็นกลยุทธ์ที่ทำให้โฆษณาเหล่านี้ดูน่าเชื่อถือมากขึ้นและเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ การโฆษณาลักษณะนี้ไม่เพียงแต่เป็นปัญหาทางกฎหมายเท่านั้น แต่ยังเป็นปัญหาทางจริยธรรมในเชิงการตลาด เนื่องจากอาจนำไปสู่การใช้ความเชื่อ

ของประชาชนเป็นเครื่องมือในการแสวงหากำไรโดยไม่มีมาตรการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษามาตรการทางกฎหมายในการกำกับดูแลการโฆษณาอวดอ้างสรรพคุณที่เกินจริงในการเสนอขายเครื่องรางของขลัง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้บริโภค พ.ศ. 2522
2. เพื่อศึกษาปัญหาทางกฎหมายและผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการโฆษณาอวดอ้างสรรพคุณที่เกินจริงในการเสนอขายเครื่องรางของขลังต่อผู้บริโภคและสังคม
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับมาตรการทางกฎหมายในการกำกับดูแลการโฆษณาอวดอ้างสรรพคุณที่เกินจริงในการเสนอขายเครื่องรางของขลัง

### ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาเรื่อง มาตรการทางกฎหมายในการกำกับดูแลการโฆษณาอวดอ้างสรรพคุณที่เกินจริงในการเสนอขายเครื่องรางของขลัง โดยมีขอบเขตของการศึกษาดังต่อไปนี้

#### ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้ ผู้ศึกษามุ่งศึกษาเนื้อหาจากข้อเท็จจริงของการโฆษณาในการเสนอขายเครื่องรางของขลังที่เกิดขึ้น (Factual Research) ของประเทศไทยที่มีอยู่ในปัจจุบันจากสิ่งตีพิมพ์และเอกสารต่าง ๆ

#### ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการศึกษาตั้งแต่เดือนกันยายน 2567 - มีนาคม 2567

## นิยามศัพท์

**มาตรการทางกฎหมาย** หมายถึง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือแนวทางที่กำหนดขึ้นโดยหน่วยงานของรัฐหรือองค์กรที่มีอำนาจทางกฎหมาย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการควบคุม กำกับดูแล และบังคับใช้ให้ปฏิบัติตามกฎหมาย

**เครื่องราง** หมายถึง สิ่งของหรือวัตถุที่โฆษณาว่าเป็นเครื่องคุ้มครองป้องกันภัยอันตรายหรือทำให้รอดปลอดภัย

**ของขลัง** หมายถึง สิ่งของหรือวัตถุที่โฆษณาว่ามีความศักดิ์สิทธิ์ มีพลังหรือมีอำนาจบันดาลให้สำเร็จผลดังประสงค์

**โฆษณา** หมายถึง การกระทำไม่ว่าโดยวิธีใด ๆ เพื่อให้ประชาชนเห็นหรือทราบข้อความ ภาพ เสียง หรือสื่ออื่น ๆ อันเป็นการประชาสัมพันธ์ ส่งเสริม หรือจูงใจเพื่อประโยชน์ในทางการค้า

**โฆษณาสรรพคุณเกินจริง** หมายถึง การเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับสินค้า บริการ หรือผลิตภัณฑ์ โดยใช้ข้อความ รูปภาพ หรือสื่อโฆษณาอื่น ๆ ที่กล่าวอ้างคุณสมบัติสรรพคุณ หรือประสิทธิภาพของสินค้านั้นเกินกว่าความเป็นจริง หรือไม่มีหลักฐานทางวิทยาศาสตร์มารองรับ เพื่อดึงดูดให้ผู้บริโภคหลงเชื่อและตัดสินใจซื้อสินค้าหรือบริการนั้น

## ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบถึงมาตรการทางกฎหมายในการกำกับดูแลการโฆษณาขายสินค้า โดยการโฆษณาอวดอ้างสรรพคุณที่เกินจริง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้บริโภค พ.ศ. 2522

2. ทำให้ทราบถึงสภาพปัญหาปัญหาทางกฎหมายและผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการโฆษณาอวดอ้างสรรพคุณที่เกินจริงในการเสนอขายเครื่องรางของขลังต่อผู้บริโภคและสังคม

3. ทำให้ทราบถึงแนวทางแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับมาตรการทางกฎหมายในการกำกับดูแลการโฆษณาขายสินค้าโดยการโฆษณาอวดอ้างสรรพคุณที่เกินจริง

## **แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง**

การศึกษามาตรการทางกฎหมายในการกำกับดูแลการโฆษณาอวดอ้างสรรพคุณที่เกินจริงในการเสนอขายเครื่องรางของขลัง ผู้วิจัยได้ค้นคว้าศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยเพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาโดยมีเนื้อหา ดังนี้

### **1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเครื่องรางของขลัง**

- 1.1 ความเป็นมาของเครื่องรางของขลัง
- 1.2 ความหมายของเครื่องรางของขลัง
- 1.3 ประเภทของเครื่องรางของขลัง

### **2. แนวคิดเกี่ยวกับการโฆษณา**

- 2.1 วิวัฒนาการของการโฆษณา
- 2.2 ความหมายของการโฆษณา
- 2.3 แนวคิดการควบคุมโฆษณา

### **3. ทฤษฎีเกี่ยวกับการคุ้มครองผู้บริโภค**

- 3.1 ความเป็นมาของการคุ้มครองผู้บริโภค
- 3.2 แนวคิดของการคุ้มครองผู้บริโภค
- 3.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับการคุ้มครองผู้บริโภคด้านโฆษณา

### **4. ทฤษฎีของการโฆษณาอวดอ้างสรรพคุณที่เกินจริง**

- 4.1 ทฤษฎีการโฆษณาอวดอ้างสรรพคุณที่เกินจริง
- 4.2 ผลกระทบจากการโฆษณาอวดอ้างเกินจริง

### **5. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง**

- 5.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560
- 5.2 พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้บริโภค พ.ศ. 2522
- 5.3 พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550

5.4 พระราชบัญญัติองค์กรจัดสรรคลื่นความถี่และกำกับการประกอบกิจการวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคม พ.ศ. 2553

5.5 ประกาศคณะกรรมการว่าด้วยการโฆษณา เรื่อง แนวทางการใช้ข้อความโฆษณาที่มีลักษณะเป็นการยืนยันข้อเท็จจริงอันยากแก่การพิสูจน์และแนวทางการพิสูจน์เพื่อแสดงความจริงเกี่ยวกับข้อความโฆษณา พ.ศ. 2565

5.6 ประกาศคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ เรื่อง การกระทำที่เป็นการเอาเปรียบผู้บริโภคในกิจการกระจายเสียงและกิจการโทรทัศน์ พ.ศ. 2555

5.7 ประกาศสำนักงาน กสทช. เรื่อง การกระทำที่เป็นการเอาเปรียบผู้บริโภคในกิจการกระจายเสียงและกิจการโทรทัศน์ ตามข้อ 5 (12) ของประกาศคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ เรื่อง การกระทำที่เป็นการเอาเปรียบผู้บริโภคในกิจการกระจายเสียงและกิจการโทรทัศน์ พ.ศ. 2555

## 6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุธน ศรีหิรัญ ได้ให้ความเข้าใจว่า วัตถุมงคลเป็นศัพท์ที่บัญญัติขึ้นใหม่ในช่วงหลังปี พ.ศ. 2500 ลงมา เพราะตรวจสอบตามหนังสือที่พิมพ์ก่อนปี พ.ศ. 2500 จะไม่พบคำว่า วัตถุมงคลเลย จะมีแต่คำว่า “เครื่องรางของขลัง” สักดิ์สิทธิ์ พระพิมพ์ หรือคำว่ามงคลเฉย ๆ จะพบคำว่าวัตถุมงคลในสิ่งพิมพ์ ระหว่างในช่วงปี พ.ศ. 2519 จนถึงปัจจุบันเป็นจำนวนมาก โดยจะให้ความหมายทั้งที่เป็นคำเรียกแทนพระเครื่องอย่างเดียว และในความหมายรวมถึงเครื่องรางของขลังทุกชนิดที่มีอยู่

ศักดิ์ สุริยัน ได้กล่าวว่า ของขลัง หมายถึง ของที่มีอำนาจศักดิ์สิทธิ์ที่เชื่อกันว่า อาจดลบันดาลให้สำเร็จได้ดังประสงค์ เป็นวัตถุที่มีความศักดิ์สิทธิ์อยู่ในตัวแล้วไม่ต้องปลุกเสกอีก เช่น ไพรดำ วาน แร เป็นต้น

เสรี วงษ์มณฑา ได้ให้ความหมายของ การโฆษณา คือ กิจกรรมสื่อสารมวลชนที่เกิดขึ้น เพื่อดึงใจให้ผู้บริโภค มีพฤติกรรมอันเอื้ออำนวยต่อความเจริญของธุรกิจการขายสินค้าหรือบริการ โดยอาศัยจากเหตุผลซึ่งมีทั้งกลยุทธ์จริงและเหตุผลสมมุติผ่านทางสื่อโฆษณาที่ต้องรักษาเวลาและเนื้อที่ มีการระบุบอกผู้โฆษณาอย่างชัดเจน

น้ำฝน โพธิ์ปลอด ได้ให้ความหมายของ การโฆษณา คือ รูปแบบของการส่งเสริมการขายอย่างหนึ่ง โดยเป็นการประกาศ ขายสินค้าหรือบริการให้ประชาชน โดยทั่วไปทราบ เป็นการสื่อสารโน้มน้าวใจจากผู้ขายไปยังผู้ซื้อ โดยไม่ได้เป็นไปในรูปแบบส่วนตัว โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อชักจูงใจให้ผู้บริโภคเกิดการตัดสินใจซื้อสินค้าหรือบริการนั้น

### ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้วิธีวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) โดยศึกษาข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Research) ไม่ว่าจะเป็นแหล่งข้อมูลในการศึกษามาจากการค้นคว้าจากบทบัญญัติของกฎหมาย อาทิ พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้บริโภค พ.ศ. 2522 พระราชบัญญัติองค์การจัดสรรคลื่นความถี่และกำกับการประกอบกิจการวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคม พ.ศ. 2553 พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550 กฎหมายลำดับรอง หนังสือ ตำรากฎหมาย วิทยานิพนธ์ และข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

### ผลการศึกษา

1. มาตรการทางกฎหมายในการกำกับดูแลการโฆษณาอวดอ้างสรรพคุณเกินจริงในการเสนอขายเครื่องรางของขลัง มีความสำคัญอย่างยิ่งในสังคมไทย เนื่องจากเครื่องรางของขลังมีบทบาทในวิถีชีวิตและความเชื่อของประชาชนมาอย่างยาวนาน เมื่อสังคมไทยเข้าสู่ยุคดิจิทัล การโฆษณาเครื่องรางของขลังได้แพร่หลายไปยังสื่อออนไลน์ แพลตฟอร์มดิจิทัล และเว็บไซต์อีคอมเมิร์ซ ทำให้เกิดปัญหาการใช้ข้อความโฆษณาที่เกินจริงเพื่อจูงใจผู้บริโภค ปัญหานี้ส่งผลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องดำเนินการมาตรการกำกับดูแลเพื่อป้องกันการหลอกลวงประชาชน โดยเฉพาะสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค (สคบ.) ซึ่งมีอำนาจตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้บริโภค พ.ศ. 2522 ในการควบคุมโฆษณาที่เข้าข่ายเป็นเท็จหรือเกินจริง และหน่วยงานอื่น เช่น สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการ

โทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) ซึ่งมีบทบาทในการกำกับดูแลกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคม และกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (MDES) ซึ่งมีบทบาทในการกำกับดูแลแพลตฟอร์มดิจิทัล ซึ่งการบังคับใช้กฎหมายเพื่อกำกับดูแลโฆษณาเครื่องรางของขลังที่อวดอ้างสรรพคุณเกินจริง ยังมีจุดอ่อนในหลายด้าน ทั้งในเรื่องของขอบเขตของกฎหมาย ความซับซ้อนในการตีความ และความยากลำบากในการตรวจสอบโฆษณาในสื่อออนไลน์ การบังคับใช้กฎหมายจึงต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายหน่วยงาน การกำกับดูแลโฆษณาเครื่องรางของขลังไม่สามารถทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภคเพียงหน่วยงานเดียว แต่ต้องบูรณาการกับสำนักงาน กสทช. และกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม เพื่อกำกับดูแลช่องทางการเผยแพร่โฆษณา ซึ่งแต่ละหน่วยงานมีฐานกฎหมายต่างกัน สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภคมีพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้บริโภค พ.ศ. 2522 ขณะที่สำนักงาน กสทช. มีพระราชบัญญัติองค์กรจัดสรรคลื่นความถี่และกำกับการประกอบกิจการกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคม พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติการประกอบกิจการกระจายเสียงและกิจการโทรทัศน์ พ.ศ. 2551 ที่กำกับดูแลสื่อแพร่ภาพและเสียง และกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม มีพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550 ดังนั้น ทั้งสามฝ่ายจึงต้องยอมรับเขตอำนาจของกันและกัน เพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง (Conflict) และไม่ก้าวล่วงบทบาทกันเอง โดยสมควรที่จะต้องร่วมกันตั้งคณะทำงานหรือข้อตกลงว่า เมื่อพบโฆษณาสินค้าประเภทเครื่องรางของขลังที่เข้าข่ายเป็นเท็จหรือเกินจริง หรือเป็นการหลอกลวง สมควรให้สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภคเป็นผู้ตัดสินว่าเข้าข่ายเป็นเท็จหรือเกินจริงหรือไม่ ส่วนสำนักงาน กสทช. และกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม เป็นผู้ที่มีอำนาจสั่งระงับหรือถอดโฆษณาออกจากสื่อตามกฎหมายของตนได้อย่างรวดเร็ว

2. พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้บริโภค พ.ศ. 2522 มีบทบัญญัติที่สามารถใช้กำกับดูแลโฆษณาที่เข้าข่ายเป็นเท็จหรือเกินจริง หรือไม่เป็นธรรมได้ โดยเฉพาะความในมาตรา 22 ซึ่งกำหนดให้การโฆษณาต้องไม่ก่อให้เกิดความเข้าใจผิดในสาระสำคัญเกี่ยวกับสินค้า อย่างไรก็ตาม การบังคับใช้กฎหมายดังกล่าวยังคงมีข้อจำกัด ได้แก่ การ

แยกแยะระหว่างความเชื่อส่วนบุคคลกับการโฆษณาอันเป็นเท็จ เป็นเรื่องที่มีความอ่อนไหว การพิสูจน์ว่าโฆษณาเครื่องรางของขลังมีผลจริงหรือไม่ เป็นเรื่องที่ไม่สามารถตรวจสอบได้โดยหลักฐานทางวิทยาศาสตร์ และการโฆษณาเครื่องรางของขลังมักเผยแพร่ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ที่ไม่ได้อยู่ภายใต้การกำกับของกฎหมายไทยโดยตรง แม้ว่าจะสามารถใช้มาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2560 เพื่อสั่งบล็อกโฆษณาที่เป็นเท็จ แต่กระบวนการยังคงใช้เวลานาน อีกทั้ง ปัจจุบันยังไม่มีแนวปฏิบัติที่กำหนดว่า ข้อความใดสามารถใช้ได้ในการโฆษณาเครื่องรางของขลัง และข้อความใดถือเป็นการอวดอ้างสรรพคุณเกินจริงในการเสนอขายเครื่องรางของขลัง โดยผลลัพธ์จากการศึกษาชี้ให้เห็นว่า การกำกับดูแลการโฆษณาเครื่องรางของขลังที่อวดอ้างสรรพคุณเกินจริง ต้องอาศัยมาตรการทางกฎหมายที่มีประสิทธิภาพ โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้บริโภค พ.ศ. 2522 เป็นกฎหมายกลางที่สามารถใช้ป้องกันและควบคุมการโฆษณาที่เป็นเท็จหรือเกินจริง อย่างไรก็ตาม การบังคับใช้กฎหมายต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงต้องมีมาตรการกำกับดูแลที่ครอบคลุมถึงสื่อออนไลน์ นอกจากนี้ การกำหนดมาตรฐานสำหรับการโฆษณาเครื่องรางของขลัง ควบคู่ไปกับการให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับสิทธิของผู้บริโภค จะช่วยลดปัญหาการโฆษณาหลอกลวง และทำให้การบังคับใช้กฎหมายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นในอนาคต

3. การโฆษณาเครื่องรางของขลังเป็นหนึ่งในปรากฏการณ์ที่แพร่หลายในสังคมไทย ซึ่งมีรากฐานจากความเชื่อทางศาสนาและวัฒนธรรมที่ฝังลึกมานานหลายศตวรรษ อย่างไรก็ตาม เมื่อเทคโนโลยีการสื่อสารพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคดิจิทัล การโฆษณาเครื่องรางของขลังได้เปลี่ยนรูปแบบไปอย่างมีนัยสำคัญ ผู้ประกอบการสามารถเข้าถึงผู้บริโภคได้ง่ายขึ้นผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์และสื่อสังคมออนไลน์ ทำให้เกิดปัญหาการใช้ข้อความโฆษณาที่อวดอ้างสรรพคุณเกินจริงเพื่อกระตุ้นการขาย ซึ่งนำไปสู่ผลกระทบทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและระดับสังคม ผลจากการศึกษาพบว่า ปัญหาทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการโฆษณาเครื่องรางของขลังที่อวดอ้างสรรพคุณเกินจริงนั้นยังมีความซับซ้อนและท้าทายต่อการบังคับใช้ โดยแม้พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้บริโภค พ.ศ. 2522 จะกำหนดมาตรการ



ป้องกันและควบคุมโฆษณาที่เป็นเท็จหรืออาจก่อให้เกิดความเข้าใจผิด แต่การตีความว่าโฆษณาเครื่องรางของขลังรูปแบบใดเข้าข่ายเป็นเท็จหรือเกินความจริง หรือเป็นเพียงความเชื่อส่วนบุคคล ยังคงเป็นประเด็นที่กฎหมายต้องมีแนวทางที่ชัดเจนขึ้น นอกจากนี้ การศึกษายังพบว่าการโฆษณาเครื่องรางของขลังที่เกินจริงส่งผลกระทบต่อผู้บริโภคในหลายมิติ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ ด้านจิตวิทยา หรือด้านสังคม ซึ่งทำให้ผู้บริโภคบางกลุ่มตกเป็นเหยื่อของการหลอกลวงทางการตลาด

4. การโฆษณาเครื่องรางของขลังที่อวดอ้างสรรพคุณเกินจริงในปัจจุบัน เป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อผู้บริโภคและสังคมในหลายมิติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคดิจิทัลที่การโฆษณาผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์และโซเชียลมีเดียสามารถเข้าถึงประชาชนได้อย่างรวดเร็วและไร้ขีดจำกัด ทำให้มีการใช้ข้อความทางการตลาดที่โอ้อวดและขาดหลักฐานทางวิทยาศาสตร์มาสนับสนุน เช่น การรับประกันโชค ลาภ การรักษาโรค หรือการเสริมพลังอำนาจเหนือธรรมชาติ แม้พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้บริโภค พ.ศ. 2522 จะเป็นเครื่องมือทางกฎหมายที่ใช้ในการกำกับดูแลการโฆษณาและคุ้มครองสิทธิของผู้บริโภค แต่ก็ยังมีข้อจำกัดที่ส่งผลให้การบังคับใช้กฎหมายเป็นไปได้ยาก ในบางกรณี กฎหมายปัจจุบันยังไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่ชัดในการพิจารณาว่าโฆษณาประเภทใดเป็นการแสดงออกถึงความเชื่อ และประเภทใดเป็นการหลอกลวงผู้บริโภค การพิจารณาโฆษณาเครื่องรางของขลังจึงต้องอาศัยดุลพินิจของพนักงานเจ้าหน้าที่ ซึ่งอาจมีความแตกต่างกันในแต่ละกรณี ทำให้เกิดความไม่แน่นอนทางกฎหมาย อีกทั้งกฎหมายไม่ได้ระบุชัดเจนว่าโฆษณาเครื่องรางของขลังควรอยู่ภายใต้ข้อบังคับพิเศษที่แตกต่างจากสินค้าอื่น ในบางกรณี การอ้างอิงถึงพิธีกรรมหรือพลังพุทธคุณอันศักดิ์สิทธิ์ในโฆษณาทำให้เป็นเรื่องยากที่จะใช้กฎหมายคุ้มครองผู้บริโภคเข้าไปควบคุมได้อย่างตรงไปตรงมา ซึ่งในปัจจุบันการโฆษณาเครื่องรางของขลังส่วนใหญ่แพร่กระจายผ่านช่องทางออนไลน์ เช่น Facebook YouTube TikTok และเว็บไซต์อีคอมเมิร์ซ ซึ่งการควบคุมทำได้ยาก แม้ว่าจะสามารถใช้พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2560 เพื่อบล็อกหรือสั่งให้ลบเนื้อหาที่ผิดกฎหมาย แต่กระบวนการนี้ยังใช้เวลานานและมีข้อจำกัดในด้านอำนาจทางกฎหมาย ซึ่งในปัจจุบันยังไม่มีมาตรการใดที่บังคับใช้ในการลงโทษที่เข้มงวดพอจะยับยั้งการ

กระทำผิดซ้ำของผู้โฆษณาเครื่องรางของขลังที่เป็นเท็จหรือเกินความจริงหรือหลอกลวงผู้บริโภค และบทกำหนดโทษที่กำหนดในพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้บริโภค พ.ศ. 2522 อาจไม่สูงพอจะเป็นบทลงโทษที่มีประสิทธิผลต่อผู้ประกอบการธุรกิจที่มีรายได้สูงจากการขายเครื่องรางของขลัง

### การอภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผลที่ได้คือ มาตรการทางกฎหมายในการกำกับดูแลการโฆษณาอวดอ้างสรรพคุณที่เกินจริงในการเสนอขายเครื่องรางของขลัง มีความจำเป็นที่ต้องมีการปรับปรุงกฎหมายให้มีความชัดเจนมากขึ้น รวมถึงการบูรณาการหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายมีประสิทธิภาพ แม้ว่าประกาศคณะกรรมการว่าด้วยการโฆษณา เรื่อง แนวทางการใช้ข้อความโฆษณาที่มีลักษณะเป็นการยืนยันข้อเท็จจริงอันยากแก่การพิสูจน์และแนวทางการพิสูจน์เพื่อแสดงความจริงเกี่ยวกับข้อความโฆษณา พ.ศ. 2565 ได้กำหนดให้ข้อความโฆษณาที่อาจเข้าข่ายเป็นข้อความที่ไม่เป็นธรรมต่อผู้บริโภค ในข้อ 8 ว่า “ผู้ประกอบการธุรกิจหรือผู้กระทำการโฆษณาไม่ควรใช้ข้อความโฆษณาที่อาศัยความเชื่อส่วนบุคคลหรือข้อความอื่นใดที่มีความหมายในลักษณะทำนองเดียวกันเป็นสิ่งเชิญชวนหรือชักจูงใจ ให้ผู้บริโภคที่กำลังมีความทุกข์หรือต้องการที่พึ่งทางใจซื้อสินค้าหรือรับบริการ” แต่ประกาศฉบับดังกล่าวเป็นเพียงแนวทางการใช้ข้อความโฆษณาที่ยากแก่การพิสูจน์ แต่ไม่มีมาตรการเชิงบังคับและไม่มีบทลงโทษ เป็นเพียงเครื่องมือเชิงแนะนำให้ผู้ประกอบการธุรกิจด้านโฆษณาปฏิบัติตามโดยสมัครใจ ไม่มีอำนาจทางกฎหมายเพียงพอในการบังคับใช้หรือลงโทษผู้ที่ละเมิดแนวทางดังกล่าว

### ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้บริโภค พ.ศ. 2522 มาตรา 3 โดยเพิ่มเติมคำนิยามคำว่า “แพลตฟอร์มดิจิทัล” หมายถึง ระบบหรือเครือข่ายที่ให้บริการผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์และการสื่อสาร ซึ่งเป็นการให้บริการกลางที่ใช้ในการเชื่อมโยงกันระหว่างผู้ให้บริการ ผู้ประกอบการธุรกิจ และผู้บริโภค เพื่อให้เกิดการซื้อขายสินค้าหรือ

บริการ การแลกเปลี่ยนข้อมูล หรือการทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ รวมถึงเว็บไซต์ แอปพลิเคชัน โซเชียลมีเดีย แพลตฟอร์มพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ และระบบอัตโนมัติ ที่มีบทบาทในการส่งเสริมธุรกิจและการค้าผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ และแก้ไขคำนิยาม ของ “ผู้ประกอบการ” โดยให้หมายความรวมถึงผู้ให้บริการหรือแพลตฟอร์มดิจิทัลด้วย และแก้ไขคำนิยามของ “สื่อโฆษณา” โดยให้หมายความรวมถึงการโฆษณาใน แพลตฟอร์มดิจิทัลด้วย

2. ควรมีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้บริโภค พ.ศ. 2522 มาตรา 47 โดยการเพิกถอนบทกำหนดโทษในอัตราค่าปรับจากเดิมปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท เป็น ปรับไม่เกินสามแสนบาท เพื่อเป็นการลงโทษผู้ประกอบการที่กระทำการโฆษณาอัน เป็นเท็จหรือเกินความจริงจนเหตุให้ผู้บริโภคได้รับความเสียหายจากการโฆษณานั้น

3. กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ควรที่จะออกแนวปฏิบัติให้ แพลตฟอร์มดิจิทัล มีหน้าที่ตรวจสอบและลบโฆษณาเครื่องรางที่อวดอ้างสรรพคุณ เกินจริง และควรมีการตรากฎหมายเชิงบังคับให้แพลตฟอร์มดิจิทัลจะต้องร่วม รับผิดชอบ หากปล่อยปละละเลยให้มีการโฆษณาอันเป็นการหลอกลวงผู้บริโภค และส่งผลกระทบต่อประชาชนได้รับความเสียหายเป็นวงกว้าง

4. หน่วยงานภาครัฐที่มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายในการกำกับดูแลการโฆษณา ควรมีบูรณาการร่วมกันระหว่าง สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค สำนักงาน คณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ และกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม บูรณาการความร่วมมือให้สามารถทำงาน ร่วมกันเพื่อกำกับดูแลโฆษณาเครื่องรางที่เผยแพร่ในทุกช่องทาง และจัดให้มีฐาน ข้อมูลกลาง หรือ Big Data ของทั้งสามหน่วยงาน เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับ ผู้กระทำความผิดซ้ำ เพื่อให้การคุ้มครองผู้บริโภคมีประสิทธิภาพมากขึ้น

5. ควรมีการตรากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลการโฆษณาอวดอ้าง สรรพคุณที่เกินจริงในการเสนอขายเครื่องรางของขลัง เพื่อให้สามารถกำกับดูแลเนื้อหา โฆษณบนแพลตฟอร์มดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยอาจพิจารณาออก กฎหมายใหม่หรือแก้ไขกฎหมายเดิมให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน รวมถึง กำหนดให้แพลตฟอร์มดิจิทัลที่ดำเนินธุรกิจในประเทศไทยมีพันธกรณีทางกฎหมาย

ในการป้องกันและระงับการโฆษณาที่อาจเป็นเท็จหรือหลอกลวงผู้บริโภคได้อย่างรวดเร็วขึ้น

6. สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภคควรเสนอนายกรัฐมนตรีพิจารณาใช้อำนาจตามมาตรา 8 วรรคหนึ่ง และมาตรา 22 วรรคสอง (5) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้บริโภค พ.ศ. 2522 ตรากฎกระทรวงที่กำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับการกำกับดูแลการโฆษณาเครื่องรางของขลังซึ่งหากใช้ข้อความโฆษณาในทำนองเดียวกันกับคำที่กำหนดให้ห้ามโฆษณา จะถือว่าเป็นข้อความโฆษณาสินค้าหรือบริการที่เป็นการไม่เป็นธรรมต่อผู้บริโภคหรือที่อาจก่อให้เกิดผลเสียต่อสังคมส่วนรวม และให้สามารถสั่งระงับโฆษณาที่ฝ่าฝืนต่อกฎกระทรวงได้อย่างชัดเจน ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงเสนอร่างกฎกระทรวงกำหนดข้อความโฆษณาเครื่องรางของขลัง อันเป็นการโฆษณาสินค้าหรือบริการที่เป็นการไม่เป็นธรรมต่อผู้บริโภคหรือที่อาจก่อให้เกิดผลเสียต่อสังคมส่วนรวม พ.ศ. ....

### เอกสารอ้างอิง

- น้ำฝน โพธิ์ปลอด. (2562). มาตรการทางกฎหมายอาญาเกี่ยวกับการโฆษณาสินค้าที่เกินความจริง. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- พระมหามนตรี วุฒิกโก (ป้อมสุข). (2542). อิทธิพลของวัตถุมงคล ที่มีต่อสังคมไทยในปัจจุบัน. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ศักดิ์ สุริยัน. (2519). พระกริ่ง พระปัดดาที่สำคัญและเครื่องรางของขลัง. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์บำรุงนุกุลกิจ.
- สำนักงาน กสทช. (2558). ประวัติสำนักงาน กสทช. ค้นเมื่อ 27 ธันวาคม 2567, จาก <https://nbt.go.th/About/history3.aspx>.
- สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค. (2540). คู่มือการคุ้มครองผู้บริโภค. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เจ.ฟิล์ม โปรเซส จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค. (2567). สคบ. กับการคุ้มครองผู้บริโภค. พิมพ์ครั้งที่ 21. นนทบุรี: โรงพิมพ์ รุ่งแสงทอง พรินต์ จำกัด.

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. ค้นเมื่อ 27 ธันวาคม

2567, จาก <https://dictionary.orst.go.th>.

เสรี วงษ์มณฑา. (2534). หลักการโฆษณาและประชาสัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร:

สำนักพิมพ์ โอเดียนสโตร์.

อิทธิฤทธิ์ พระเครื่อง. (2557). เครื่องราง ตะกรุด ผ้ายันต์. ค้นเมื่อ 27 ธันวาคม 2567,

จาก <https://www.facebook.com/share/12K9sNRQ4qJ/>.

### กฎหมาย

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้บริโภค พ.ศ. 2522.

พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550

พระราชบัญญัติองค์กรจัดสรรคลื่นความถี่และกำกับการประกอบกิจการ

วิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคม พ.ศ. 2553.

ประกาศคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคม

แห่งชาติ เรื่อง การกระทำที่เป็นการเอาเปรียบผู้บริโภคในกิจการกระจายเสียง

และกิจการโทรทัศน์ พ.ศ. 2555.

ประกาศคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคม

แห่งชาติ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการอนุญาตการให้บริการกระจายเสียงหรือ

โทรทัศน์ พ.ศ. 2555.

ประกาศคณะกรรมการว่าด้วยการโฆษณา เรื่อง แนวทางการใช้ข้อความโฆษณา

ที่มีลักษณะเป็นการยืนยันข้อเท็จจริงอันยากแก่การพิสูจน์และแนวทางการ

พิสูจน์เพื่อแสดงความจริงเกี่ยวกับข้อความโฆษณา พ.ศ. 2565.

ประกาศสำนักงาน กสทช. เรื่อง การกระทำที่เป็นการเอาเปรียบผู้บริโภคในกิจการ

กระจายเสียงและกิจการโทรทัศน์ ตามข้อ 5 (12) ของประกาศคณะกรรมการ

กิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ เรื่อง

การกระทำที่เป็นการเอาเปรียบผู้บริโภคในกิจการกระจายเสียงและกิจการ

โทรทัศน์ พ.ศ. 2555 และที่แก้ไข ฉบับที่ 2 – 3

ปัจจัยแห่งความสำเร็จของระบบรองรับเหตุฉุกเฉินของสนามบิน  
สาธารณะบนพื้นที่เกาะ ภายใต้กรอบกฎหมายการบินพลเรือนของไทย:  
กรณีศึกษาสนามบินสมุย

Success Factors of Emergency Response Systems at Public  
Airports on Island Territory under Thailand's Civil Aviation  
Regulations Framework: A Case Study of Samui Airport

เบญญาภา ชณภัทร โกลิน\*

---

\* นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารรัฐกิจและกฎหมาย คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่องปัจจัยแห่งความสำเร็จของระบบรองรับเหตุฉุกเฉินของสนามบินสาธารณะบนพื้นที่เกาะ ภายใต้กรอบกฎหมายการบินพลเรือนของไทย: กรณีศึกษาสนามบินสมุยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของระบบรองรับเหตุฉุกเฉิน วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของระบบ และพัฒนาข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระบบ การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพแบบกรณีศึกษา โดยรวบรวมข้อมูลจากการวิเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผลการศึกษาพบว่า สนามบินสมุยมีการพัฒนาระบบรองรับเหตุฉุกเฉินอย่างต่อเนื่อง แต่ยังพบข้อจำกัดสำคัญด้านบุคลากร อุปกรณ์ กระบวนการ และการประสานงาน ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของระบบมี 6 ด้านตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ (1) ภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ (2) สมรรถนะของบุคลากร (3) การประสานงานกับหน่วยงานภายนอก (4) ความพร้อมของทรัพยากรและอุปกรณ์ (5) การจัดการข้อจำกัดด้านภูมิศาสตร์ และ (6) การพัฒนาระบบอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ วัฒนธรรมความปลอดภัยในองค์กรเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาระบบให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ผลการศึกษาสนับสนุนสมมติฐานที่ว่า สนามบินบนพื้นที่เกาะมีข้อจำกัดและความท้าทายเฉพาะที่แตกต่างจากสนามบินบนแผ่นดินใหญ่ จึงไม่สามารถใช้รูปแบบมาตรฐานทั่วไปได้โดยตรง ข้อเสนอแนะจากการศึกษาประกอบด้วย การพัฒนามาตรฐานเฉพาะสำหรับสนามบินบนพื้นที่เกาะ การจัดตั้งหน่วยงานเฉพาะด้านแผนฉุกเฉิน การพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ การจัดหาอุปกรณ์ที่จำเป็น การพัฒนาความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก และการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยที่เข้มแข็งในองค์กร ซึ่งจะช่วยยกระดับมาตรฐานความปลอดภัยของการบินพลเรือนไทยและสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมการบินของไทยอย่างยั่งยืน

**คำสำคัญ:** ระบบรองรับเหตุฉุกเฉิน, สนามบินบนพื้นที่เกาะ, สนามบินสมุย

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สนามบินสมุยทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางการเดินทางสู่เกาะสมุย ซึ่งเป็นจุดหมายปลายทางท่องเที่ยวชั้นนำและเป็นเกาะขนาดใหญ่อันดับสองของไทย ให้บริการโดย 5 สายการบินใน 11 เส้นทางบิน ข้อมูลจากบริษัท กรุงเทพ ริทแมนเจเมนต์ จำกัด ชี้ให้เห็นการเติบโตอย่างมีนัยสำคัญในปี 2566 โดยมีผู้โดยสารขาออก 1.13 ล้านคน เที่ยวบิน 12,628 เที่ยวบิน และเที่ยวบินที่ใช้อากาศยานมวลดบรรทุกเกิน 50 ต้น เพิ่มขึ้นร้อยละ 70.72, 60.07 และ 73.27 ตามลำดับ ภายใต้แผนขยายเที่ยวบินเป็น 73 เที่ยวบินต่อวัน ความเสี่ยงด้านอุบัติเหตุทางการบินและความท้าทายในการรองรับเหตุฉุกเฉินเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งตามข้อกำหนดของสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย ฉบับที่ 37 สนามบินต้องมีความพร้อมในการรับมือกับเหตุการณ์ฉุกเฉิน โดยเฉพาะกรณีอากาศยานประสบอุบัติเหตุ

การวิเคราะห์ระบบรองรับเหตุฉุกเฉินของสนามบินสมุยเผยให้เห็นความท้าทายหลัก 6 ประการที่ต้องได้รับการพัฒนา ประกอบด้วย ภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ วิกฤติ, ศักยภาพของบุคลากรในการรับมือเหตุฉุกเฉิน, กลไกการประสานงานกับภาคีภายนอก, ความพร้อมด้านทรัพยากรและอุปกรณ์, การบริหารจัดการข้อจำกัดทางภูมิศาสตร์ และการยกระดับระบบอย่างต่อเนื่อง

ลักษณะเฉพาะของการเป็นสนามบินบนเกาะก่อให้เกิดอุปสรรคพิเศษในการจัดการภาวะฉุกเฉิน ทั้งข้อจำกัดในการเข้าถึงทรัพยากรสนับสนุน ความยากลำบากในการประสานงานกับหน่วยงานบนแผ่นดินใหญ่ และความท้าทายในการลำเลียงผู้ประสบเหตุ ด้วยเหตุนี้ การศึกษาเพื่อระบุปัจจัยสู่ความสำเร็จในการพัฒนาระบบรองรับเหตุฉุกเฉินจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อเสริมสร้างมาตรฐานความปลอดภัยและความเชื่อมั่นต่ออุตสาหกรรมการบินของประเทศ



### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของระบบรองรับเหตุฉุกเฉินของสนามบินสมุย ในด้านบุคลากร อุปกรณ์ กระบวนการ และการประสานงาน
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของระบบรองรับเหตุฉุกเฉินภายใต้บริบทเฉพาะของสนามบินบนพื้นที่เกาะ โดยเน้นข้อจำกัดด้านภูมิศาสตร์และการเข้าถึงความช่วยเหลือ
3. เพื่อพัฒนาข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระบบรองรับเหตุฉุกเฉินที่เหมาะสมกับบริบทของสนามบินบนพื้นที่เกาะให้สอดคล้องกับมาตรฐานความปลอดภัยระดับสากลและข้อกำหนดของสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย

### ขอบเขตของการศึกษา

#### 1. ด้านเนื้อหา

การศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบระบบรองรับเหตุฉุกเฉินใน 5 ด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล, การจัดการเครื่องมือและอุปกรณ์, กระบวนการปฏิบัติงานและการซ่อมแผน, ระบบประสานงานระหว่างหน่วยงาน และการปฏิบัติตามข้อกำหนดของสำนักงานการบินพลเรือน โดยมุ่งเฉพาะกรณีอากาศยานเกิดอุบัติเหตุในเขตสนามบิน

#### 2. ด้านพื้นที่

ศึกษาที่สนามบินสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี ครอบคลุมพื้นที่ปฏิบัติการทั้งหมด พื้นที่โดยรอบที่เกี่ยวข้อง และเส้นทางการเข้าถึงจากหน่วยงานสนับสนุน

#### 3. ด้านประชากร

เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 5 กลุ่ม ผู้บริหารสนามบิน ผู้เชี่ยวชาญด้านแผนฉุกเฉิน เจ้าหน้าที่ดับเพลิงและกู้ภัย บุคลากรทางการแพทย์ และตัวแทนสายการบิน โดยคัดเลือกผู้มีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 3 ปี หรือเป็นส่วนหนึ่งของคณะกรรมการ/คณะทำงานแผนฉุกเฉิน

#### 4. ด้านการวิเคราะห์เอกสาร

วิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้อง 5 ประเภท พ.ร.บ. การเดินอากาศ, ข้อกำหนดของสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย, คู่มือแผนฉุกเฉินสนามบินสมุย, รายงานการฝึกซ้อมแผนฉุกเฉิน และเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้อง

##### นิยามศัพท์เฉพาะ

**สนามบินสมุย** หมายถึง สนามบินสาธารณะระหว่างประเทศบนเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี ดำเนินการโดยบริษัท การบินกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ได้รับใบรับรองการดำเนินงานสนามบินสาธารณะจากสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย มีทางวิ่งยาว 2,100 เมตร สามารถรองรับอากาศยานขนาดใหญ่ถึง 70 คัน

**สนามบินสาธารณะ** หมายถึง สนามบินที่เปิดให้บริการแก่สาธารณชน ได้รับใบรับรองจากสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย มีระบบการดำเนินงาน การรักษาความปลอดภัย และสิ่งอำนวยความสะดวกตามมาตรฐานที่กำหนด

**ระบบรองรับเหตุฉุกเฉิน** หมายถึง ระบบการบริหารจัดการที่ครอบคลุมการป้องกัน เตรียมความพร้อม ตอบสนอง และฟื้นฟูจากเหตุการณ์ฉุกเฉิน ประกอบด้วย บุคลากร อุปกรณ์ แผนงาน และขั้นตอนการปฏิบัติ โดยบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

**กฎหมายการบินพลเรือน** หมายถึง พระราชบัญญัติการเดินอากาศ พ.ศ. 2497 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม รวมถึงข้อกำหนดของสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทยที่เกี่ยวข้อง

**อากาศยานอุบัติเหตุ** หมายถึง เหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการของอากาศยานซึ่งมีผู้เสียชีวิตหรือบาดเจ็บสาหัส หรืออากาศยานได้รับความเสียหายอย่างหนัก

**อากาศยานอุบัติเหตุในเขตสนามบิน** หมายถึง อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นภายในพื้นที่ที่อยู่ในกรรมสิทธิ์หรือความควบคุมดูแลของผู้ดำเนินกิจการสนามบิน

**แผนฉุกเฉินของสนามบิน** หมายถึง แผนที่กำหนดขั้นตอน วิธีการ และการประสานงานระหว่างหน่วยงานต่างๆ เพื่อรองรับเหตุฉุกเฉินที่อาจเกิดขึ้น

**ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ** หมายถึง บุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์เกี่ยวกับระบบรองรับเหตุฉุกเฉินของสนามบินสมุย มีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 3 ปี หรือมีส่วนร่วมในคณะกรรมการแผนฉุกเฉินหรือคณะทำงานจัดการฝึกซ้อมแผนฉุกเฉิน

**การประสานงานระหว่างหน่วยงาน** หมายถึง กระบวนการติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนข้อมูล และร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกสนามบิน เพื่อการรองรับเหตุฉุกเฉินที่มีประสิทธิภาพ

**ข้อจำกัดด้านภูมิศาสตร์** หมายถึง อุปสรรคที่เกิดจากลักษณะทางกายภาพของพื้นที่เกาะ ซึ่งส่งผลต่อการเข้าถึงความช่วยเหลือจากภายนอก การขนส่งทรัพยากร และการประสานงาน

**มาตรฐานความปลอดภัย** หมายถึง ข้อกำหนดและแนวปฏิบัติด้านความปลอดภัยที่กำหนดโดยสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย ตามข้อกำหนดฉบับที่ 37 ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานสากล

### **ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา**

การศึกษาระบบรองรับเหตุฉุกเฉินของสนามบินสาธารณะบนพื้นที่เกาะกรณีศึกษาสนามบินสมุย ก่อให้เกิดประโยชน์สำคัญใน 3 ด้าน ดังนี้

**ด้านการกำกับดูแลและนโยบาย** ผลการศึกษาช่วยให้หน่วยงานกำกับดูแลสนามบินสาธารณะของไทยสามารถพัฒนาข้อกำหนดด้านการรองรับเหตุฉุกเฉินที่เหมาะสมสำหรับสนามบินที่มีข้อจำกัดพิเศษ โดยเฉพาะที่ตั้งอยู่บนเกาะหรือพื้นที่ห่างไกล ทำให้การกำกับดูแลสอดคล้องกับบริบทจริงและนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**ด้านปฏิบัติการ** ผู้บริหารและบุคลากรสนามบินสมุยได้รับทราบจุดแข็งและประเด็นที่ต้องพัฒนาของระบบรองรับเหตุฉุกเฉิน พร้อมแนวทางปรับปรุงที่มุ่งเน้นการ

จัดการข้อจำกัดด้านภูมิศาสตร์และการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก ซึ่งจะช่วยยกระดับมาตรฐานความปลอดภัย

**ด้านวิชาการ** การศึกษานี้เติมเต็มช่องว่างทางวิชาการเกี่ยวกับการจัดการความปลอดภัยและการรองรับเหตุฉุกเฉินในบริบทสนามบินที่มีข้อจำกัดพิเศษ โดยองค์ความรู้ที่ได้สามารถประยุกต์ใช้กับสนามบินสาธารณะอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน

### แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษานี้มุ่งเน้นความสำเร็จของระบบรองรับเหตุฉุกเฉินของสนามบินสาธารณะบนพื้นที่เกาะ กรณีศึกษาสนามบินสมุย ได้ประยุกต์ใช้แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

#### 1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

##### 1.1 ด้านภาวะผู้นำและการบริหารจัดการในสถานการณ์ฉุกเฉิน

- 1) แนวคิดภาวะผู้นำในภาวะวิกฤต (Crisis Leadership)
- 2) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Leadership Theory)
- 3) แนวคิดการตัดสินใจภายใต้ความไม่แน่นอน (Decision Making Under Uncertainty)
- 4) ทฤษฎีการจัดการภาวะวิกฤต (Crisis Management Theory)
- 5) แนวคิดวงจรการจัดการภาวะวิกฤต (Crisis Management Cycle)

##### 1.2 ด้านสมรรถนะของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานฉุกเฉิน

- 1) แนวคิดการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร (Competency Development)
- 2) แนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning Theory)

##### 1.3 ด้านการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก

- 1) ทฤษฎีการประสานงานระหว่างองค์กร (Inter-organizational Coordination Theory)

- 2) แนวคิดการบริหารจัดการเครือข่าย (Network Governance)
- 3) แนวคิดการจัดการภาวะฉุกเฉินแบบร่วมมือ (Collaborative Emergency Management)

#### 1.4 ด้านความพร้อมของทรัพยากรและอุปกรณ์

- 1) แนวคิดการบริหารทรัพยากรในภาวะฉุกเฉิน (Emergency Resource Management)
- 2) แนวคิดการจัดสรรทรัพยากรภายใต้ข้อจำกัด (Resource Allocation Under Constraints)
- 3) แนวคิดการจัดการโลจิสติกส์ฉุกเฉิน (Emergency Logistics Management)

#### 1.5 ด้านการจัดการข้อจำกัดด้านภูมิศาสตร์

- 1) ทฤษฎีการจัดการพื้นที่เฉพาะ (Area-Based Management)

#### 1.6 ด้านการปรับปรุงพัฒนาระบบอย่างต่อเนื่อง

- 1) แนวคิดการพัฒนายอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement)
- 2) แนวคิด Total Quality Management (TQM)
- 3) แนวคิด PDCA Cycle (Plan-Do-Check-Act)
- 4) ทฤษฎีองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization Theory)

#### 1.7 ด้านความสัมพันธ์และการทำงานร่วมกันขององค์ประกอบต่างๆ

- 1) ทฤษฎีระบบ (System Theory)

#### 1.8 ด้านการสอดคล้องกับบริบท

- 1) แนวคิดการออกแบบตามบริบท (Context-Based Design)
- 2) แนวคิด Contextual Design
- 3) แนวคิดการวางแผนเฉพาะพื้นที่ (Site-Specific Planning)

## 2. กฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง

### 2.1 พระราชบัญญัติการเดินอากาศ พ.ศ. 2497 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม

2.2 ข้อกำหนดของสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย ฉบับที่ 37 ว่าด้วย  
มาตรฐานสนามบิน

### 3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 งานวิจัยในประเทศ

3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

### สมมติฐานการศึกษา

1. ประสิทธิภาพของระบบรองรับเหตุฉุกเฉินสำหรับสนามบินบนพื้นที่เกาะขึ้นอยู่กับ  
กับการบูรณาการองค์ประกอบ 6 ด้านอย่างเป็นระบบ ได้แก่ ภาวะผู้นำและการ  
บริหารจัดการ สมรรถนะบุคลากร การประสานงานภายนอก ความพร้อมของ  
ทรัพยากร การจัดการข้อจำกัดทางภูมิศาสตร์ และการพัฒนาระบบอย่างต่อเนื่อง
2. การพัฒนาระบบรองรับเหตุฉุกเฉินที่มีประสิทธิภาพสำหรับสนามบินบนพื้นที่  
เกาะจำเป็นต้องออกแบบให้สอดคล้องกับบริบทเฉพาะพื้นที่ ไม่สามารถใช้  
รูปแบบมาตรฐานของสนามบินบนแผ่นดินใหญ่ได้โดยตรง เพราะมีข้อจำกัดด้าน  
กายภาพ การเข้าถึง และการระดมทรัพยากรที่แตกต่างกัน

### ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพแบบกรณีศึกษา (Qualitative Case Study Research) เพื่อศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จของระบบรองรับเหตุฉุกเฉินของสนามบินสมุย ภายใต้กรอบกฎหมายการบินพลเรือนของไทย โดยมีรายละเอียดดังนี้

## 1. รูปแบบการศึกษา

การวิจัยเชิงคุณภาพแบบกรณีศึกษาถูกเลือกใช้เนื่องจากระบบรองรับเหตุฉุกเฉินของสนามบินสมุยมีความเชื่อมโยงกับบริบทเฉพาะของการเป็นสนามบินบนพื้นที่เกาะ ซึ่งมีข้อจำกัดด้านภูมิศาสตร์ การเข้าถึง และการระดมทรัพยากรที่แตกต่างจากสนามบินทั่วไป การศึกษาผ่านมุมมองของผู้เกี่ยวข้องโดยตรงจึงช่วยให้เข้าใจความท้าทายได้อย่างลึกซึ้ง

## 2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ใช้วิธีการเก็บข้อมูล 2 วิธีหลัก ได้แก่ (1) การวิเคราะห์เอกสาร ประกอบด้วย กรอบกฎหมาย ข้อกำหนดด้านการบินพลเรือน แผนฉุกเฉิน คู่มือการปฏิบัติงาน และรายงานการฝึกซ้อมแผนฉุกเฉิน (2) การสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 8 คน ซึ่งมีประสบการณ์ตรงในระบบรองรับเหตุฉุกเฉิน โดยใช้การเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง

## 3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือหลักประกอบด้วย (1) แบบสัมภาษณ์ที่พัฒนาจากการทบทวนวรรณกรรมและกรอบแนวคิดการวิจัย แบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ สภาพปัจจุบันและปัญหา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ และข้อเสนอแนะ (2) แบบบันทึกการวิเคราะห์เอกสาร สำหรับบันทึกข้อมูลสำคัญอย่างเป็นระบบ

## 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและการวิเคราะห์แบบอุปนัย โดยดำเนินการใน 3 ระยะ คือ (1) การวิเคราะห์เอกสาร (2) การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ และ (3) การบูรณาการและสังเคราะห์ข้อมูลจากทั้งสองแหล่ง เพื่อตอบคำถามการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยแห่งความสำเร็จของระบบรองรับเหตุฉุกเฉิน

## ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยแห่งความสำเร็จของระบบรองรับเหตุฉุกเฉินของสนามบิน สาธารณะบนพื้นที่เกาะภายใต้กรอบกฎหมายการบินพลเรือนของไทย: กรณีศึกษา สนามบินสมุย ได้ดำเนินการโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพแบบกรณีศึกษา โดยรวบรวมข้อมูลจากการวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 8 คน ซึ่งเป็นบุคลากรที่มีประสบการณ์โดยตรงในระบบรองรับเหตุฉุกเฉินของสนามบินสมุย

### 1. สภาพปัจจุบันและปัญหาของระบบรองรับเหตุฉุกเฉิน

**ด้านบุคลากร** สนามบินสมุยมีการพัฒนาด้านกำลังคนอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะใน ส่วนของเจ้าหน้าที่ดับเพลิงและกู้ภัยที่มีอัตรากำลังเป็นไปตามมาตรฐาน มีระบบการ ฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ แต่ยังพบปัญหาสำคัญ ได้แก่ การลาออกของบุคลากรที่มี ประสบการณ์ การขาดบุคลากรเฉพาะทางด้านแผนฉุกเฉิน และความแตกต่างของระดับ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ระหว่างบุคลากรที่มีประสบการณ์และบุคลากรใหม่ ใน ส่วนของบุคลากรทางการแพทย์มีข้อจำกัด โดยมีพยาบาลประจำสนามบินเพียง 2 คน ที่ ผลัดกันเข้าเวรวันละ 1 คน

**ด้านอุปกรณ์และเครื่องมือ** สนามบินมีการพัฒนาด้านอุปกรณ์ดับเพลิงและกู้ภัย อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการจัดหารถดับเพลิงใหม่ที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น แต่ยังพบ ข้อจำกัดสำคัญ ได้แก่ อุปกรณ์กู้ภัยอากาศยานยังไม่ครบถ้วน มีข้อจำกัดในการขนส่ง อุปกรณ์ขนาดใหญ่มายังเกาะ อุปกรณ์สำหรับรองรับผู้บาดเจ็บจำนวนมากยังไม่เพียงพอ และระบบสำรองในกรณีไฟฟ้าดับหรืออินเทอร์เน็ตล่มยังไม่เพียงพอ นอกจากนี้ ยังพบ ปัญหาในระบบการแจ้งเตือนและการติดต่อสื่อสาร โดยเฉพาะการไม่ปรับปรุงข้อมูลการ ติดต่อให้เป็นปัจจุบัน

**ด้านกระบวนการและแผนฉุกเฉิน** สนามบินมีการพัฒนาแผนฉุกเฉินอย่าง ต่อเนื่อง มีโครงสร้างและรูปแบบที่ชัดเจนมากขึ้น มีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ของ แต่ละหน่วยงาน และมีการฝึกซ้อมแผนฉุกเฉินเป็นประจำทุกปี อย่างไรก็ตาม ยังพบ



ปัญหาสำคัญ ได้แก่ รูปแบบของกลุ่มที่ไม่เอื้อต่อการนำไปปฏิบัติในสถานการณ์จริง การเชื่อมโยงที่ไม่สมจริงและมีการย่อส่วนลดขนาด การขาดการนำผลการประเมินไปปรับปรุงอย่างเป็นรูปธรรม และความไม่ชัดเจนในการกำหนดพื้นที่สำหรับเหตุฉุกเฉิน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงพื้นที่ที่กำหนดไว้เพื่อนำไปใช้ในวัตถุประสงค์เชิงพาณิชย์

**ด้านการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง** การประสานงานภายในสนามบิน มีลักษณะพิเศษเนื่องจากสนามบินและสายการบินหลักเป็นบริษัทเดียวกัน ทำให้มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดและมีเป้าหมายร่วมกัน สำหรับการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก โดยเฉพาะโรงพยาบาลในพื้นที่ที่มีความร่วมมือที่ดี แต่ยังพบข้อจำกัดสำคัญ ได้แก่ ความไม่ชัดเจนในบทบาทหน้าที่ระหว่างสนามบินและสายการบิน ข้อจำกัดในการขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานภายนอกในกรณีเกิดเหตุฉุกเฉินรุนแรง มาตรการรักษาความปลอดภัยที่เข้มงวดเป็นอุปสรรคในการเข้าถึงพื้นที่สนามบิน และข้อจำกัดด้านภูมิศาสตร์ในการประสานงานกับหน่วยงานบนแผ่นดินใหญ่

### **ด้านการปฏิบัติตามข้อกำหนดของสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย**

สนามบินมีการพัฒนาระบบรองรับเหตุฉุกเฉินให้สอดคล้องกับข้อกำหนดของสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย (กพท.) อย่างต่อเนื่อง มีการเตรียมความพร้อมในการรับการตรวจสอบและรับรองจาก กพท. อย่างสม่ำเสมอ แต่ยังพบข้อจำกัดสำคัญ ได้แก่ การขาดความต่อเนื่องในการพัฒนา ข้อจำกัดในการประยุกต์ใช้มาตรฐานกับบริบทของสนามบินบนเกาะ และการขาดบุคลากรเฉพาะทางที่เข้าใจทั้งข้อกำหนดและบริบทเฉพาะของสนามบินบนพื้นที่เกาะ

## **2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของระบบรองรับเหตุฉุกเฉิน**

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ประสิทธิภาพของระบบรองรับเหตุฉุกเฉินขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ 6 ประการตามลำดับความสำคัญดังนี้

**1) ภาวะผู้นำและการบริหารจัดการในสถานการณ์ฉุกเฉิน** ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอันดับแรก โดยการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงมีผลโดยตรงต่อการจัดสรรทรัพยากร การพัฒนาบุคลากร และการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัย พื้นที่

ฐานความรู้และประสบการณ์ของผู้บริหารในเรื่องการบินและความปลอดภัยมีผลอย่างมากต่อการตัดสินใจ รวมถึงความต่อเนื่องในการบริหารจัดการก็เป็นปัจจัยสำคัญ

2) **สมรรถนะของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานฉุกเฉิน** ความรู้และทักษะของบุคลากรเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญอันดับสอง โดยเฉพาะในกรณีของสนามบินบนเกาะซึ่งต้องพึ่งพาตนเองในช่วงแรก การตระหนักรู้และเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของทุกคน รวมถึงการรักษาบุคลากรที่มีประสบการณ์ให้ทำงานต่อเนื่องเป็นปัจจัยสำคัญ

3) **การประสานงานกับหน่วยงานภายนอก** การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเป็นปัจจัยสำคัญอันดับสาม โดยเฉพาะในบริบทของสนามบินบนเกาะซึ่งต้องพึ่งพาความช่วยเหลือในกรณีเกิดเหตุฉุกเฉินขนาดใหญ่ การฝึกซ้อมร่วมกันเป็นโอกาสในการทดสอบและปรับปรุงการประสานงาน

4) **ความพร้อมของทรัพยากรและอุปกรณ์** ความเพียงพอของทรัพยากรและอุปกรณ์เป็นปัจจัยพื้นฐานอันดับสี่ โดยเฉพาะอุปกรณ์เฉพาะทางสำหรับการช่วยเหลือและกู้ภัยในอากาศยาน การจัดสรรและบริหารจัดการพื้นที่และทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดเป็นความท้าทาย โดยเฉพาะเมื่อต้องคำนึงถึงความสมดุลระหว่างการใช้พื้นที่เพื่อธุรกิจและเพื่อความปลอดภัย

5) **การจัดการข้อจำกัดด้านภูมิศาสตร์** การที่สนามบินตั้งอยู่บนเกาะสร้างข้อจำกัดในการเข้าถึงความช่วยเหลือจากภายนอกและการส่งต่อผู้บาดเจ็บ การพัฒนาแนวทางและวิธีการเฉพาะเพื่อรับมือกับข้อจำกัดเหล่านี้จึงเป็นสิ่งสำคัญ

6) **การปรับปรุงพัฒนาระบบอย่างต่อเนื่อง** การมีกระบวนการทบทวนและประเมินผลที่เป็นระบบหลังการฝึกซ้อมหรือเหตุการณ์จริงเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพ รวมถึงการนำบทเรียนมาปรับปรุงระบบ และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาในองค์กร

นอกจากนี้ ผลการศึกษายังพบปัจจัยเพิ่มเติมที่มีความสำคัญคือ **วัฒนธรรมความปลอดภัยในองค์กร** ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาระบบรองรับเหตุฉุกเฉินให้มี

ประสิทธิภาพและยั่งยืน โดยพบความแตกต่างของวัฒนธรรมความปลอดภัยระหว่างสายการบินและสนามบิน ซึ่งสายการบินมีวัฒนธรรมความปลอดภัยที่แข็งแกร่งกว่า

## การอภิปรายผล

ผลการศึกษาที่มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายและเชื่อมโยงกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

### 1. ภาวะผู้นำและการบริหารจัดการในสถานการณ์ฉุกเฉิน

ผลการศึกษาที่พบว่าภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญอันดับแรกสอดคล้องกับทฤษฎีการจัดการภาวะวิกฤต (Crisis Management) และการจัดการเหตุฉุกเฉิน (Emergency Management) ที่ให้ความสำคัญกับบทบาทของผู้นำในการกำหนดทิศทาง การตัดสินใจ และการสนับสนุนทรัพยากร

ข้อค้นพบที่สำคัญคือ พื้นฐานความรู้และประสบการณ์ด้านการบินและความปลอดภัยของผู้นำมีผลอย่างมากต่อวิสัยทัศน์และการตัดสินใจ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์หรือเคยเผชิญกับสถานการณ์วิกฤติจะเข้าใจและให้ความสำคัญกับระบบรองรับเหตุฉุกเฉินมากกว่า ในขณะที่ผู้บริหารจากสายงานอื่น เช่น การตลาดหรือการขาย อาจให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ทางธุรกิจมากกว่าความปลอดภัย

ความต่อเนื่องในการบริหารจัดการก็เป็นประเด็นสำคัญ การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารหรือผู้รับผิดชอบหลักส่งผลให้การพัฒนากระบวนการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการจัดการการเปลี่ยนแปลงในองค์กร (Organizational Change Management) ที่เน้นความสำคัญของความต่อเนื่องในนโยบายและการดำเนินงาน

### 2. สมรรถนะของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานฉุกเฉิน

ผลการศึกษาที่พบว่าสมรรถนะของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญอันดับสอง สอดคล้องกับหลักการด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาวะวิกฤต (Human Resource

Management in Crisis) ที่เน้นความสำคัญของการพัฒนาทักษะและความสามารถของบุคลากรในการรับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉิน

ประเด็นที่น่าสนใจคือการรักษาบุคลากรที่มีประสบการณ์ให้ทำงานต่อเนื่องเป็นความท้าทายสำคัญ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ดับเพลิงและกู้ภัยที่ได้รับการฝึกอบรมและมีประสบการณ์ ซึ่งมีแนวโน้มจะลาออกไปทำงานที่อื่นที่ให้ผลตอบแทนดีกว่า ทำให้สูญเสียองค์ความรู้และประสบการณ์ที่มีค่า

การขาดบุคลากรเฉพาะทางด้านแผนฉุกเฉินเป็นอีกประเด็นสำคัญ โดยปัจจุบันแผนกดับเพลิงเป็นผู้รับผิดชอบงานด้านแผนฉุกเฉิน ซึ่งอาจไม่เหมาะสมเนื่องจากเจ้าหน้าที่ดับเพลิงมีภารกิจหลักในการปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย และอาจขาดความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในการจัดการและพัฒนาแผนฉุกเฉิน

### 3. การประสานงานกับหน่วยงานภายนอก

ผลการศึกษาที่พบว่าการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกเป็นปัจจัยสำคัญอันดับสามสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารจัดการภัยพิบัติแบบบูรณาการ (Integrated Disaster Management) ที่เน้นความสำคัญของการประสานงานและการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานต่างๆ

ข้อค้นพบที่สำคัญคือ แม้จะมีการประสานงานที่ดีกับหน่วยงานภายนอก โดยเฉพาะโรงพยาบาลในพื้นที่ แต่ยังมีข้อจำกัดในการขอความช่วยเหลือในกรณีเกิดเหตุฉุกเฉินรุนแรง เนื่องจากหน่วยงานเหล่านั้นมีภารกิจหลักอื่นๆ ที่ต้องดูแล มาตรการรักษาความปลอดภัยที่เข้มงวดเป็นอุปสรรคในการเข้าถึงพื้นที่สนามบิน และข้อจำกัดด้านภูมิศาสตร์ส่งผลต่อการประสานงานกับหน่วยงานบนแผ่นดินใหญ่

ประเด็นที่น่าสนใจคือการเป็นพันธมิตรเดียวกันระหว่างสนามบินและสายการบินหลักส่งผลทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ ในเชิงบวกทำให้มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดและมีเป้าหมายร่วมกัน แต่ในเชิงลบอาจทำให้เกิดความไม่ชัดเจนในบทบาทหน้าที่และการควบคุม

#### 4. ความพร้อมของทรัพยากรและอุปกรณ์

ผลการศึกษาที่พบว่าความพร้อมของทรัพยากรและอุปกรณ์เป็นปัจจัยสำคัญอันดับสี่สอดคล้องกับหลักการด้านการเตรียมความพร้อมรับมือภัยพิบัติ (Disaster Preparedness) ที่เน้นความสำคัญของการมีทรัพยากรและอุปกรณ์ที่เพียงพอและพร้อมใช้งาน

ข้อค้นพบที่สำคัญคือ สนามบินสมัยยังมีข้อจำกัดในเรื่องอุปกรณ์กู้ภัยอากาศยานที่ยังไม่ครบถ้วน การขนส่งอุปกรณ์ขนาดใหญ่มายังสนามบิน อุปกรณ์รองรับผู้บาดเจ็บจำนวนมากที่ยังไม่เพียงพอ และระบบสำรองในกรณีไฟฟ้าดับหรืออินเทอร์เน็ตล่มที่ยังไม่เพียงพอ

การจัดสรรและบริหารจัดการพื้นที่และทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดเป็นความท้าทายสำคัญ โดยเฉพาะเมื่อต้องคำนึงถึงความสมดุลระหว่างการใช้พื้นที่เพื่อธุรกิจและเพื่อความปลอดภัย ซึ่งสะท้อนถึงความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายเชิงพาณิชย์กับเป้าหมายด้านความปลอดภัย

#### 5. การจัดการข้อจำกัดด้านภูมิศาสตร์

ผลการศึกษาที่พบว่าการจัดการข้อจำกัดด้านภูมิศาสตร์เป็นปัจจัยสำคัญอันดับห้าสอดคล้องกับแนวคิดการจัดการภัยพิบัติในพื้นที่ห่างไกล (Disaster Management in Remote Areas) ที่เน้นความสำคัญของการเตรียมความพร้อมและการพึ่งพาตนเองในช่วงแรกของการเกิดเหตุฉุกเฉิน

ข้อค้นพบที่สำคัญคือ สนามบินสมัยมีข้อจำกัดด้านกายภาพเฉพาะตัวที่แตกต่างจากสนามบินบนแผ่นดินใหญ่ การเป็นเกาะสร้างข้อจำกัดในการเข้าถึงความช่วยเหลือจากภายนอก โดยเฉพาะในเวลากลางคืนหรือสภาพอากาศไม่ดี และมีข้อจำกัดในการระดมทรัพยากรเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน

ที่สำคัญยิ่งกว่านั้น ข้อกำหนดและมาตรฐานปัจจุบันของ กพท. ส่วนใหญ่ถูกออกแบบสำหรับสนามบินทั่วไป และยังไม่ได้คำนึงถึงข้อจำกัดเฉพาะของสนามบินบนพื้นที่เกาะอย่างเพียงพอ

## 6. การปรับปรุงพัฒนาระบบอย่างต่อเนื่อง

ผลการศึกษาที่พบว่าการปรับปรุงพัฒนาระบบอย่างต่อเนื่องเป็นปัจจัยสำคัญอันดับหกสอดคล้องกับแนวคิดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) และวงจร PDCA ที่เน้นความสำคัญของการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างไม่หยุดนิ่ง

ข้อค้นพบที่สำคัญคือ แม้จะมีการฝึกซ้อมแผนฉุกเฉินเป็นประจำและมีการประเมินผล แต่ยังมีช่องว่างในการนำผลการประเมินไปปรับปรุงอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากปัญหาที่พบซ้ำในการฝึกซ้อมครั้งต่อๆ มา

วัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการปรับปรุงระบบอย่างต่อเนื่อง โดยพบความแตกต่างระหว่างสายการบินและสนามบิน ซึ่งสายการบินมีวัฒนธรรมความปลอดภัยที่แข็งแกร่งกว่า เนื่องจากการเตรียมพร้อมเพื่อรองรับเหตุฉุกเฉินเป็นข้อบังคับที่ทุกคนต้องปฏิบัติ

## 7. วัฒนธรรมความปลอดภัยในองค์กร

นอกเหนือจากปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ผลการศึกษายังพบปัจจัยเพิ่มเติมที่มีความสำคัญคือ วัฒนธรรมความปลอดภัยในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดด้านวัฒนธรรมความปลอดภัย (Safety Culture) ที่เน้นความสำคัญของค่านิยม ทักษะ การรับรู้ และพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในองค์กร

ข้อค้นพบที่สำคัญคือความแตกต่างของวัฒนธรรมความปลอดภัยระหว่างสายการบินและสนามบิน ซึ่งสายการบินมีวัฒนธรรมความปลอดภัยที่แข็งแกร่งกว่าเนื่องจากมีข้อบังคับและมาตรฐานที่เข้มงวดเกี่ยวกับความปลอดภัยในการบิน ในขณะที่สนามบินอาจให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ทางธุรกิจมากกว่า

นอกจากนี้ พื้นฐานความรู้และประสบการณ์ของผู้บริหารมีผลต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยในองค์กร โดยผู้บริหารที่มีพื้นฐานด้านการบินและความปลอดภัยจะส่งเสริมวัฒนธรรมความปลอดภัยได้ดีกว่าผู้บริหารที่มาจากสายงานอื่น

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา มีข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาระบบรองรับเหตุฉุกเฉินของสนามบินบนพื้นที่เกาะ ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

#### 1.1 สำหรับสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย

สำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทยควรพัฒนามาตรฐานเฉพาะสำหรับสนามบินบนพื้นที่เกาะหรือพื้นที่ห่างไกล โดยคำนึงถึงข้อจำกัดด้านการเข้าถึง การระดมทรัพยากร และการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก นอกจากนี้ ควรปรับปรุงกระบวนการตรวจสอบและรับรองให้คำนึงถึงบริบทเฉพาะของสนามบินแต่ละแห่ง พร้อมทั้งจัดให้มีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านสำหรับการตรวจสอบสนามบินบนพื้นที่เกาะโดยเฉพาะ

#### 1.2 สำหรับผู้บริหารสนามบินสมุย

ผู้บริหารสนามบินสมุยควรพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ด้านความปลอดภัยและการรองรับเหตุฉุกเฉินระยะยาว 3-5 ปี ที่กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายชัดเจน พร้อมเสริมสร้างวัฒนธรรมการเตรียมความพร้อมในองค์กร โดยผู้บริหารแสดงความมุ่งมั่นและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ จัดตั้งหน่วยงานเฉพาะด้านแผนฉุกเฉินสนามบินที่มีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางเป็นหน่วยงานกลางขับเคลื่อนระบบ พัฒนาความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกที่มีบทบาทสำคัญ และปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ครอบคลุมการสรรหา พัฒนา จูงใจ และรักษามูลค่าบุคลากร

### 1.3 สำหรับสายการบินและผู้ประกอบการในสนามบิน

สายการบินและผู้ประกอบการอื่นๆ ในสนามบินควรพัฒนาแผนประสานความร่วมมือกับสนามบินในการรองรับเหตุฉุกเฉิน โดยมีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ที่ชัดเจน มีการฝึกซ้อมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ และแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์เพื่อพัฒนาการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

## 2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

### 2.1 ด้านบุคลากรและการพัฒนา

การพัฒนาบุคลากรควรจัดทำแผนฝึกอบรมที่ครอบคลุมทั้งระดับพื้นฐานสำหรับบุคลากรใหม่ ขั้นสูงสำหรับผู้มีประสบการณ์ และการฝึกอบรมเฉพาะทาง พร้อมพัฒนาระบบจัดการความรู้เพื่อรวบรวมและถ่ายทอดประสบการณ์จากผู้เชี่ยวชาญ ปรับปรุงระบบจิตใจและรักษาบุคลากรโดยพิจารณาทั้งผลตอบแทน ความก้าวหน้า สภาพแวดล้อมการทำงาน และการยกย่องชมเชย พร้อมจัดตั้งทีมผู้เชี่ยวชาญด้านแผนฉุกเฉินที่มีความรู้เฉพาะทางเพื่อรับผิดชอบการพัฒนาและบริหารจัดการแผนฉุกเฉินสนามบินโดยเฉพาะ

### 2.2 ด้านอุปกรณ์และทรัพยากร

การจัดการอุปกรณ์และทรัพยากรควรจัดทำแผนจัดหาและบำรุงรักษาอย่างเป็นระบบ คำนึงถึงความจำเป็น ความคุ้มค่า และข้อจำกัดในการขนส่งและจัดเก็บ มีการตรวจสอบและทดสอบอุปกรณ์สม่ำเสมอ พัฒนาระบบสำรองสำหรับโครงสร้างพื้นฐานสำคัญ (ไฟฟ้า การสื่อสาร น้ำ) เพื่อให้ดำเนินการได้ต่อเนื่องในภาวะฉุกเฉิน และจัดสรรพื้นที่เฉพาะสำหรับรองรับเหตุฉุกเฉินที่พร้อมใช้งานตลอดเวลาและมีอุปกรณ์จำเป็นครบถ้วน

### 2.3 ด้านกระบวนการและแผนฉุกเฉิน

แผนฉุกเฉินควรปรับปรุงให้ใช้งานได้จริง โดยจัดทำเป็นรายการตรวจสอบหรือแผนผังการตัดสินใจที่เข้าใจง่าย พัฒนาการซ้อมแผนให้สมจริงขึ้นด้วยสถานการณ์



ซับซ้อน มีผู้ประสบเหตุจำนวนมาก และจัดในสภาพแวดล้อมที่ท้าทาย ปรับปรุงระบบติดตามผลการฝึกซ้อมโดยบันทึกข้อเสนอแนะ กำหนดแผนปรับปรุง ระบุผู้รับผิดชอบ และระยะเวลาดำเนินการชัดเจน พร้อมพัฒนาแผนสำรองกรณีไม่สามารถรับความช่วยเหลือจากภายนอก โดยวางแผนใช้ทรัพยากรในพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ

## 2.4 ด้านการประสานงาน

การประสานงานและความร่วมมือควรพัฒนาข้อตกลงกับหน่วยงานภายนอกที่ระบบบทบาทและแนวทางประสานงานชัดเจน โดยทำข้อตกลงพิเศษกับบริษัทเรือและหน่วยงานทหาร พัฒนาระบบสื่อสารและแจ้งเตือนด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ ปรับปรุงความร่วมมือระหว่างสนามบินและสายการบินผ่านการกำหนดบทบาทชัดเจนและประชุมร่วมกันสม่ำเสมอ พร้อมยกระดับการฝึกซ้อมร่วมกับหน่วยงานภายนอกทั้งแบบบนโต๊ะและแบบเต็มรูปแบบ

## 2.5 ด้านการจัดการข้อจำกัดของพื้นที่เกาะ

การจัดการข้อจำกัดของพื้นที่เกาะควรวางแผนสำรองสำหรับภาวะขาดแคลนทรัพยากรใน 24-48 ชั่วโมงแรกของเหตุฉุกเฉิน พร้อมจัดตั้งศูนย์สำรองทรัพยากรในจุดยุทธศาสตร์บนเกาะ พัฒนาความร่วมมือกับเรือประมงและเรือท่องเที่ยวเพื่อช่วยขนส่งทรัพยากรและลำเลียงผู้บาดเจ็บ จัดเตรียมระบบสื่อสารสำรองที่ไม่พึ่งพาโครงสร้างพื้นฐานบนเกาะ และพัฒนามาตรการรับมือสภาพอากาศรุนแรงที่อาจจำกัดการเดินทางทั้งทางอากาศและทางทะเล

## 2.6 ด้านการพัฒนาระบบระยะยาว

การพัฒนาระบบในระยะยาวควรมุ่งเน้นการศึกษาและนำแนวปฏิบัติที่ดีจากสนามบินอื่นๆ ทั้งในและต่างประเทศ โดยเฉพาะสนามบินที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น สนามบินบนเกาะหรือพื้นที่ห่างไกล มาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสนามบินสมุย เพื่อยกระดับมาตรฐานและประสิทธิภาพของระบบรองรับเหตุฉุกเฉินอย่างยั่งยืน

## 3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

งานวิจัยในอนาคตควรมุ่งเน้นการศึกษาเปรียบเทียบระบบรองรับเหตุฉุกเฉินของสนามบินบนพื้นที่เกาะในระดับนานาชาติ เพื่อค้นหาแนวปฏิบัติที่ดีและบทเรียนที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับสนามบินในประเทศไทย นอกจากนี้ ควรพัฒนาตัวชี้วัดประสิทธิภาพของระบบรองรับเหตุฉุกเฉินที่เหมาะสมกับบริบทของสนามบินบนพื้นที่เกาะ เพื่อให้มีเครื่องมือในการประเมินและติดตามผลการพัฒนาระบบอย่างเป็นรูปธรรม

### เอกสารอ้างอิง

บริษัท การบินกรุงเทพ จำกัด (มหาชน). (2568). สนามบินนานาชาติสมุย.

ค้นเมื่อ 25 มกราคม 2568, จาก <https://www.bangkokair.com/tha/samui-international-airport>

แบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี สิ้นสุดวันที่ 31 ธันวาคม 2566 แบบ 56-REIT ปี 2566

ทรัสต์เพื่อการลงทุนในสิทธิการเช่าอสังหาริมทรัพย์สนามบินการบินกรุงเทพ (BA Airport Leasehold Real Estate Investment Trust (BAREIT). [Online]. Available URL: <https://www.bareit.co.th/th/home>, 2568 (มกราคม 25).

พระราชบัญญัติการเดินอากาศ พ.ศ. 2497.

พระราชบัญญัติการเดินอากาศ (ฉบับที่ 14) พ.ศ. 2562.

สำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย. (2568). ข้อกำหนดของสำนักงานการบิน

พลเรือนแห่งประเทศไทย ฉบับที่ 37 ว่าด้วยมาตรฐานสนามบิน.

ค้นเมื่อ 25 มกราคม 2568, จาก <https://www.caat.or.th/th/archives/category/laws-regulation-th/law-th>

Alexander, D. (2013). Resilience and disaster risk reduction: An etymological journey.

Natural Hazards and Earth System Sciences, 13(11), 2707-2716.

- Boin, A., & Lodge, M. (2016). Designing resilient institutions for transboundary crisis management: A time for public administration. *Public Administration*, 94(2), 289-298.
- Christopher, M., & Peck, H. (2018). Building the resilient supply chain. *International Journal of Logistics Management*, 15(2), 1-14.
- Coombs, W. T. (2007). *Ongoing crisis communication: Planning, managing, and responding* (2nd ed.). Los Angeles: Sage.
- Fener, T., & Cevik, T. (2015). Leadership in crisis management: Separation of leadership and executive concepts. *Procedia Economics and Finance*, 26(5), 695-701.
- Kapucu, N., & Garayev, V. (2012). Collaborative governance in emergency and disaster management. *International Journal of Public Administration*, 35(6), 365-371.
- Waugh, W. L., & Streib, G. (2016). Collaboration and leadership for effective emergency management. *Public Administration Review*, 66(s1), 131-140.

พระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ.2562 ให้ครอบคลุมพื้นที่  
ทั้งหมดในเขตเทศบาลตำบลบางเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

**Factors Affecting the Performance of Survey Officers under the  
Land and Building Tax Act B.E. 2562 (2019) Covering the Entire  
Area of Bang Mueang Subdistrict Municipality, Samut Prakan  
Province**

นิสาชล จงรักษ์\*

**บทคัดย่อ**

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสำรวจ ตามพระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ.2562 ให้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมดในเขตเทศบาลตำบลบางเมือง จังหวัดสมุทรปราการ และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางในการดำเนินการสำรวจและเก็บข้อมูลที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ให้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมดในเขตเทศบาลตำบลบางเมือง จังหวัดสมุทรปราการ รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-Depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ที่ได้จากการคัดเลือกแบบเจาะจง ซึ่งเป็นพนักงานสำรวจในสังกัดกองคลังเทศบาลตำบลบางเมือง จำนวน 9 คน

โดยการมีข้อมูลทะเบียนทรัพย์สินที่ครบถ้วนและเป็นปัจจุบันช่วยให้เทศบาลสามารถจัดเก็บภาษีได้อย่างถูกต้องและเป็นธรรม พร้อมทั้งใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการและพัฒนาพื้นที่ต่างๆ ในเขตเทศบาลอย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานสำรวจจึงถือเป็นทรัพยากรสำคัญในการขับเคลื่อนพันธกิจของเทศบาล โดยการสำรวจข้อมูลที่ดินและสิ่งปลูกสร้างและบันทึกลงในระบบโปรแกรมแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน เพื่อใช้ใน

---

\*นักศึกษาลัทธิศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารรัฐกิจและกฎหมาย คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

การประเมินและจัดเก็บภาษี การศึกษาครั้งนี้คาดหวังว่าจะช่วยให้สามารถปรับปรุงกระบวนการสำรวจและเก็บข้อมูลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และทำให้การจัดเก็บภาษีถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นธรรม เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนในพื้นที่ อีกทั้งข้อมูลที่ได้อาจยังสามารถนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาท้องถิ่นในระยะยาวได้อย่างยั่งยืน

### คำสำคัญ

ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง หมายถึง ภาษีที่เรียกเก็บจากมูลค่าของที่ดินและสิ่งปลูกสร้างที่มีการครอบครอง

พระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. 2562 หมายถึง กฎหมายที่มีผลตั้งแต่ปี 2562

ทรัพย์สินที่ต้องเสียภาษี หมายถึง ที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง เช่น โฉนด ที่ดิน สปก. และสิ่งปลูกสร้างที่ใช้อยู่อาศัยหรือทำธุรกิจ

ผู้มีหน้าที่เสียภาษี หมายถึง เจ้าของที่ดิน/สิ่งปลูกสร้าง, ผู้ครอบครองที่ดินของรัฐบาล พนักงานสำรวจ หมายถึง ผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งให้มีหน้าที่สำรวจที่ดินและสิ่งปลูกสร้างที่ผู้เสียภาษีเป็นเจ้าของหรือครอบครองอยู่

ฐานภาษี หมายถึง มูลค่าของที่ดินและสิ่งปลูกสร้างที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณภาษี

อัตราภาษี หมายถึง อัตราภาษีที่แตกต่างตามประเภทการใช้ประโยชน์

การยกเว้นและลดหย่อนภาษี หมายถึง เช่น ที่ดินเพื่อการเกษตรกรรม, ทรัพย์สินของรัฐ, หรือบ้านพักอาศัยราคาต่ำ

การสำรวจและเก็บข้อมูล หมายถึง การสำรวจข้อมูลที่ดินและสิ่งปลูกสร้างในเขตเทศบาล

ปัญหาการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัญหาที่เกิดจากความไม่ครบถ้วนของข้อมูล, ศักยภาพของบุคลากร, การบูรณาการฐานข้อมูล, เครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และจำนวนพนักงานไม่เพียงพอ

เทศบาลตำบลบางเมือง หมายถึง ขอบเขตและรายละเอียดของพื้นที่เทศบาลในการจัดเก็บภาษี

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความเป็นมาของของการศึกษาเรื่อง ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างถูกออกแบบเพื่อทดแทนภาษีโรงเรือนและที่ดิน รวมถึงภาษีบำรุงท้องที่ เนื่องจากมีการใช้มาเป็นเวลานานและไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน ทำให้การจัดเก็บภาษีในรูปแบบเดิมมีข้อจำกัด เช่น ฐานภาษี อัตราภาษี และการลดหย่อนภาษีไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ จึงมีการตราพระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. 2562 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 13 มีนาคม 2562 และเริ่มเก็บภาษีตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2563 เพื่อให้การจัดเก็บภาษีมีความเหมาะสมกับเศรษฐกิจและสามารถสร้างรายได้ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นอกจากนี้ยังเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บภาษีให้โปร่งใสและยุติธรรมมากขึ้น

โดยสาระสำคัญของพระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างนั้น กล่าวคือ ทรัพย์สินที่ต้องเสียภาษี ได้แก่ ที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง เช่น อาคาร โรงเรือน ดิค หรือห้องชุด ผู้มีหน้าที่เสียภาษี ได้แก่ เจ้าของที่ดิน สิ่งปลูกสร้าง หรือผู้ครอบครองที่ดินที่ต้องเสียภาษี ฐานภาษีคือ เป็นมูลค่าของที่ดินและสิ่งปลูกสร้างจากการประเมินของกรมธนารักษ์ อัตราภาษี จะจำแนกตามประเภทการใช้ประโยชน์ เช่น เกษตรกรรม, อยู่อาศัย, พาณิชยกรรม, และโรงแรม การการยกเว้นและลดหย่อนภาษี จะมีหลายกรณี เช่น ทรัพย์สินของรัฐหรือศาสนสมบัติ

ความสำคัญของปัญหาภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างนั้น เนื่องจากสามารถส่งผลให้เทศบาลสามารถจัดเก็บภาษีได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นธรรม โดยข้อมูลที่ได้จากการสำรวจจะช่วยให้เทศบาลสามารถวางแผนพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

การสำรวจภาคสนามของพนักงานสำรวจเพื่อเก็บข้อมูลที่ดินและสิ่งปลูกสร้างเป็นกระบวนการที่สำคัญ ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่แม่นยำในการประเมินภาษี การจัดเก็บภาษีที่ถูกต้องช่วยเพิ่มรายได้ให้แก่เทศบาล และสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาพื้นที่เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน

โดยปัญหาที่สำคัญ เป็นปัญหาด้านการสำรวจและการเก็บข้อมูล ที่มีความล่าช้าในการสำรวจและการเก็บข้อมูลที่ดินและสิ่งปลูกสร้างที่มีจำนวนมาก ปัญหาด้าน

กฎหมาย ที่มีข้อขัดข้องและการตีความมาตรการภาษีที่ไม่เป็นเอกฉันท์ ทำให้เกิดความเข้าใจผิด ปัญหาการบูรณาการฐานข้อมูล ที่มีความไม่ตรงกันระหว่างฐานข้อมูลภายในองค์กร เช่น การเชื่อมโยงข้อมูลกับทะเบียนราษฎร์ ปัญหาจำนวนพนักงานสำรวจไม่เพียงพอ ที่มีการปฏิบัติงานในภาคสนามมีความยากลำบากและจำนวนงานมากเกินไป ความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน เพื่อจะช่วยปรับปรุงการสำรวจและการเก็บข้อมูลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ให้การเก็บภาษีเป็นไปอย่างถูกต้องและเป็นธรรม ทั้งยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและวางแผนพัฒนาในท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสำรวจ ตามพระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ.2562 ให้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมดในเขตเทศบาลตำบลบางเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

เพื่อศึกษาแนวทางในการดำเนินการสำรวจและเก็บข้อมูลที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ให้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมดในเขตเทศบาลตำบลบางเมือง

### ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษานี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งในการสร้างเครื่องมือขึ้น ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล 2 แบบ ประกอบด้วย การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) และใช้การสัมภาษณ์เจาะลึกส่วนบุคคล (Individual In-Depth Interview) โดยเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) และนำข้อมูลมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยมีขอบเขตของการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยนี้มุ่งเน้นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสำรวจ ตามพระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. 2562 ให้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมดในเขตเทศบาลตำบลบางเมือง จังหวัดสมุทรปราการ โดยศึกษาจากเอกสารทางวิชาการ สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์ที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ รวมไปถึงศึกษากฎหมาย ระเบียบ และแนวทางการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติภาษี

ที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ.2562 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนศึกษาหลักการ บริหารรัฐกิจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสำรวจเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่บรรลุได้ตามเป้าหมายที่วางไว้

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานสำรวจ ที่เป็น ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ

3. ขอบเขตด้านพื้นที่การศึกษา งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน กองคลัง เทศบาลตำบลบางเมือง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

4. ขอบเขตช่วงเวลาที่ศึกษา การศึกษาครั้งนี้อยู่ในช่วงเดือนพฤศจิกายน 2567 – มีนาคม 2568

### นิยามศัพท์

พนักงานสำรวจ หมายถึง ผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งให้มีหน้าที่สำรวจที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ที่ผู้เสียภาษีเป็นเจ้าของหรือครอบครองอยู่ ซึ่งตามแนวทางปฏิบัติ คือ ผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งจากผู้บริหารท้องถิ่น มีหน้าที่และอำนาจสำรวจที่ดินและสิ่งปลูกสร้างภายในเขต องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในส่วนที่เกี่ยวกับประเภท จำนวน ขนาดของที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง การใช้ประโยชน์ในที่ดิน และสิ่งปลูกสร้าง อายุของสิ่งปลูกสร้าง และรายละเอียดอื่นที่จำเป็นในการประเมินภาษี และจัดเก็บภาษีตามแบบสำรวจรายการที่ดินและสิ่งปลูกสร้างที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด

ผู้เสียภาษี หมายถึง บุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลซึ่งเป็นเจ้าของที่ดินหรือสิ่งปลูกสร้าง หรือเป็นผู้ครอบครองหรือทำประโยชน์ในที่ดินหรือสิ่งปลูกสร้างอันเป็นทรัพย์สินของรัฐ ซึ่งเป็นผู้มีหน้าที่ เสียภาษีตามพระราชบัญญัตินี้ และให้หมายความรวมถึงผู้มีหน้าที่ชำระภาษีแทนผู้เสียภาษี ตามพระราชบัญญัตินี้ด้วย

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นตามที่มิกฎหมายจัดตั้ง แต่ไม่หมายความรวมถึงองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ผ.ท.1 คือ แบบสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับที่ดิน



ผ.ท.4 คือ ทะเบียนทรัพย์สิน หมายถึง ทะเบียนที่แสดงรายการทรัพย์สินและการใช้ประโยชน์ในทรัพย์สิน ประกอบด้วย ข้อมูลเกี่ยวกับที่ดิน อาคาร โรงเรือนหรือสิ่งปลูกสร้าง ป้าย และการประกอบการค้าของเจ้าของทรัพย์สินหนึ่งราย

ผ.ท.5 คือ ทะเบียนค้ำผู้ชำระภาษี หมายถึง ทะเบียนค้ำการยื่นแบบ การประเมิน การชำระภาษีของเจ้าของ ทรัพย์สินผู้อยู่ในข่ายที่จะต้องชำระภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน (ปัจจุบันได้มีการปรับเปลี่ยนเป็นภาษีที่ดิน และสิ่งปลูกสร้าง) ภาษีป้าย และค่าธรรมเนียมการประกอบกิจการค้าของเจ้าของทรัพย์สินนั้น

### ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสำรวจ ตามพระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ.2562 ให้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมดในเขตเทศบาลตำบลบางเมือง จังหวัดสมุทรปราการ
2. ทำให้ทราบแนวทางในการดำเนินการสำรวจและเก็บข้อมูลที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ให้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมดในเขตเทศบาลตำบลบางเมือง

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

หลักธรรมาภิบาล หลักสำนึกรับผิดชอบ (Accountability) มีความหมายกว้างกว่าความสามารถในการตอบคำถามหรืออธิบายเกี่ยวกับพฤติกรรมได้เท่านั้น ยังรวมถึงความรับผิดชอบในผลงาน หรือปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งการตอบสนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ เป็นเรื่องของความพร้อมที่จะรับผิดชอบ ความพร้อมที่จะถูกตรวจสอบได้ โดยในแง่มุมของการปฏิบัติถือว่า สำนึกรับผิดชอบเป็นคุณสมบัติหรือทักษะที่บุคคลพึงแสดงออกเพื่อเป็นเครื่องชี้ว่าได้ยอมรับในภาระกิจที่ได้รับมอบหมายและนำไปปฏิบัติด้วยความรับผิดชอบ

การมีเป้าหมายที่ชัดเจน การมีเป้าหมายชัดเจนเป็นสิ่งสำคัญสิ่งแรกของระบบสำนึกรับผิดชอบกล่าวคือ องค์การจะต้องทำการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของการปฏิบัติการสร้างวัฒนธรรมใหม่ให้ชัดเจนว่าต้องการบรรลุอะไรและเมื่อไรที่ต้องการเห็นผลลัพธ์นั้น

แนวคิดทุกคนเป็นเจ้าของร่วมกัน จากเป้าหมายที่ได้กำหนดเอาไว้ ต้องประกาศให้ทุกคนได้รับรู้และเกิดความเข้าใจ ถึงสิ่งที่ต้องการบรรลุ และเงื่อนไขเวลาที่ต้องการให้เห็นผลงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้เป็นเจ้าของ โครงการสร้างวัฒนธรรมนี้ร่วมกัน เพื่อให้เกิดการประสานกำลังคนร่วมใจกันทำงาน เพื่อผลิตภาพโดยรวมขององค์กร

การปฏิบัติการอย่างมีประสิทธิภาพ ความสำเร็จของการสร้างวัฒนธรรมสำนึก รับผิดชอบ อยู่ที่ความสามารถของหน่วยงานในการสื่อสารสร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นในองค์กร ผู้บริหารให้ความสนับสนุน แนะนำ ทำการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพและมีการประสานงานร่วมมือกันทำงานระหว่างหน่วยงานต่างๆในองค์กร

การจัดการพฤติกรรมที่ไม่เอื้อการทำงานอย่างไม่หยุดยั้ง ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงนับว่าเป็นเรื่องปกติ และทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงมักจะมีการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงเสมอ หน่วยงานต้องมีมาตรการในการจัดการกับพฤติกรรมการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเพื่อให้ทุกคนเกิดการยอมรับแนวความคิดและเทคโนโลยีใหม่ๆ

การมีแผนการสำรองส่วนประกอบสำคัญขององค์กรที่มีลักษณะวัฒนธรรมสำนึกรับผิดชอบ ต้องมีการวางแผนฟื้นฟู ที่สามารถสื่อสารให้ทุกคนในองค์กรได้ทราบ และเข้าใจถึงแผน และนโยบายของ องค์กร และที่สำคัญคือ ต้องมีการกระจายข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องสมบูรณ์ อย่างเปิดเผย

การติดตามและประเมินผลการทำงานองค์กรจำเป็นต้องมีการติดตามและประเมินผลการทำงานเป็นระยะๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อตรวจสอบดูว่าผลงานนั้นเป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพงานที่กำหนดไว้หรือไม่ ผลงานที่พบว่ายังไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดต้องมีการดำเนินการแก้ไขในทันที ขณะที่ผลงานที่ได้มาตรฐานต้องได้รับการยอมรับยกย่องในองค์กร

หลักธรรมาภิบาล หลักความคุ้มค่า (Value for Money) หลักการนี้คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมในการบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด สิ่งเหล่านี้เป็นผลในการปฏิบัติอันเกิดจากการใช้หลักธรรมาภิบาลนั่นเอง ประกอบด้วย

หลักการประหยัด หมายถึง การทำงานและผลตอบแทนบุคลากรเป็นไปอย่างเหมาะสม การไม่มีความขัดแย้งเรื่องผลประโยชน์ การมีผลผลิตหรือบริการได้มาตรฐาน

การมีการตรวจสอบภายในและการจัดทำรายงานการเงิน การมีการใช้เงินอย่างมีประสิทธิภาพ ในเรื่องของการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด หมายถึง มีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีการใช้ผลตอบแทนตามผลงาน ในเรื่องของความสามารถในการแข่งขัน หมายถึง การมีนโยบาย แผน วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย การมีการเน้นผลงานด้านบริการ การมีการประเมินผลการทำงาน ผู้บริหารระดับสูงมีสถานะผู้นำ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ กล่าวว่า พฤติกรรมของมนุษย์เกิดจากความต้องการที่มีลำดับขั้น โดยลำดับขั้นเหล่านี้ไม่จำเป็นต้องเป็นลำดับที่ตายตัว สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามปัจจัยภายนอกหรือความแตกต่างระหว่างบุคคล ดังนั้น พฤติกรรมที่มนุษย์แสดงออกจึงมักเกิดจากความต้องการหลายด้านร่วมกัน มากกว่าการขับเคลื่อนจากความต้องการด้านใดด้านหนึ่งเพียงอย่างเดียว ทฤษฎีนี้อธิบายถึงแรงจูงใจของมนุษย์ในการทำสิ่งต่างๆ ซึ่งสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์และสภาพแวดล้อม ลำดับขั้นความต้องการในทฤษฎีของเขาไม่จำเป็นต้องเป็นไปในลำดับที่ตายตัว และสามารถปรับเปลี่ยนตามปัจจัยภายนอกหรือความแตกต่างของบุคคล เช่น บางคนอาจให้ความสำคัญกับความต้องการด้านการยอมรับ (self-esteem) มากกว่าความต้องการพื้นฐาน หรือบางคนอาจพึงพอใจในการทำงานสร้างสรรค์ซึ่งเกี่ยวข้องกับการบรรลุศักยภาพสูงสุด (self-actualization) มากกว่าความต้องการพื้นฐานอื่นๆ

นอกจากนี้ ความพึงพอใจในความต้องการแต่ละขั้นไม่ได้เกิดขึ้นแบบ "ทั้งหมดหรือไม่มีเลย" (all or none) ซึ่งหมายความว่า ไม่จำเป็นต้องได้รับความพึงพอใจ 100% ในความต้องการแต่ละขั้นก่อนที่ความต้องการขั้นถัดไปจะปรากฏขึ้น และความต้องการในแต่ละขั้นไม่ได้เป็นเพียงแค่ลำดับที่สูงขึ้นเรื่อยๆ เท่านั้น แต่ยังสามารถลดลงได้ตามเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เช่น การหย่าร้างหรือการตกงาน เป็นต้น

ทฤษฎีนี้อธิบายว่าพฤติกรรมของมนุษย์มักเกิดจากแรงจูงใจหลายด้านพร้อมกัน ไม่จำเป็นต้องเกิดจากความต้องการในลำดับขั้นต่างๆ เพียงอย่างเดียว โดยมี 5 ชั้นของความต้องการที่ถูกจัดลำดับจากพื้นฐานไปสู่ความสูงสุด ดังนี้

ความต้องการด้านกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานที่สุดที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต เช่น อาหาร น้ำ อากาศ การนอนหลับ รวมถึงสิ่งอื่นๆ

ที่จำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่ เช่น ที่พักเครื่องนุ่งห่ม และสารอาหารที่เหมาะสม นอกจากนี้ยังรวมถึงความต้องการด้านการสืบพันธุ์ ซึ่งเป็นการเอาชีวิตรอดของเผ่าพันธุ์

ความต้องการด้านความมั่นคงและความปลอดภัย (Safety and Security Needs) ในขั้นนี้ ความต้องการจะเริ่มซับซ้อนมากขึ้น มนุษย์ต้องการควบคุมและรักษาความมั่นคงในชีวิต ตัวอย่างของความต้องการด้านนี้ ได้แก่ ความมั่นคงทางการเงิน ความปลอดภัยทางสุขภาพ ความปลอดภัยจากอุบัติเหตุหรือการบาดเจ็บ ความปลอดภัยทางอารมณ์ เช่น การไม่รู้สึกริแค้น วิตกกังวล หรือเสียใจ ความมั่นคงในการมีชีวิตที่ดี มนุษย์ต้องการความคาดหวังในอนาคตและไม่ชอบความเสี่ยงที่อาจจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ไม่ดี

ความต้องการด้านความรักหรือการเป็นส่วนหนึ่ง (Love/Sense of Belonging) เป็นความต้องการในด้านความสัมพันธ์และการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม เช่น การได้รับความรักและมีความสัมพันธ์ที่ดี โดยความต้องการนี้เกี่ยวข้องกับอารมณ์และสังคม ซึ่งอาจแสดงออกในรูปแบบของการมีเพื่อน ความรักในเชิงโรแมนติก ความสัมพันธ์ในครอบครัว ความเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม การสร้างความไว้วางใจและความสนิทสนม ความต้องการในขั้นนี้ยังรวมถึงการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มต่างๆ เช่น กลุ่มเพื่อนร่วมงาน หรือกลุ่มทางศาสนา

ความต้องการด้านความเคารพ (Esteem Needs) เมื่อความต้องการขั้นพื้นฐานอื่นๆ ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะเริ่มต้องการความเคารพจากผู้อื่น ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็นสองประเภทหลัก ได้แก่ ความต้องการที่จะเป็นคนที่มีความภูมิใจในตัวเอง และมีทักษะที่เชี่ยวชาญ ความต้องการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น เช่น การมีชื่อเสียงหรือศักดิ์ศรี ความต้องการนี้ยังรวมถึงการมีความรู้สึกรับคุณค่าในตัวเอง (self-esteem) ซึ่งสำคัญมากในช่วงวัยเด็กและวัยรุ่น เพราะจะส่งผลต่อความมั่นใจในตัวเอง

การบรรลุความหมาย หรือการพัฒนาศักยภาพสูงสุด (Self-Actualization) ขั้นสุดท้ายในลำดับขั้นความต้องการคือการบรรลุศักยภาพสูงสุดของตัวเอง มนุษย์ในขั้นนี้จะมุ่งมั่นที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้ดีที่สุดและพัฒนาอย่างเต็มที่ เช่น การเป็นพ่อแม่ที่ดี การเป็นนักกีฬาที่มีความเชี่ยวชาญ การสร้างสรรค์งานศิลปะหรือวาดภาพที่สะท้อนความสามารถสูงสุด ความต้องการทั้ง 5 นี้สามารถแบ่งออกเป็นสองกลุ่มหลักคือ

Deficiency Needs (D-needs) หรือความต้องการที่เกิดจากการขาดแคลน ซึ่งรวมถึงความต้องการในขั้นพื้นฐานทั้ง 4 คือ ความต้องการด้านกายภาพ, ความปลอดภัย, ความรัก, และความเคารพ

Being Needs (B-needs) หรือความต้องการในด้านการเติบโตหรือการบรรลุศักยภาพสูงสุด (self-actualization)

Deficiency needs (D-needs) จะมีบทบาทในการกระตุ้นให้มนุษย์ทำสิ่งต่างๆ เมื่อไม่ได้รับการตอบสนอง ส่วน B-needs เกิดจากความต้องการที่จะเติบโตและพัฒนา เมื่อความต้องการในขั้นนี้ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะสามารถบรรลุศักยภาพสูงสุดได้

หลักการของวงจรคุณภาพ (PDCA) เดมมิง (Deming) (2004) กล่าวว่า การจัดการอย่างมีคุณภาพเป็นกระบวนการที่ดำเนินการ ต่อเนื่องเพื่อให้เกิดผลผลิตและบริการที่มีคุณภาพขึ้น โดยหลักการที่เรียกว่า วงจรคุณภาพ (PDCA) หรือวงจรเดมมิง ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบ และการปรับปรุงแก้ไข

ทฤษฎี POCCC และหน้าที่ทางด้านการจัดการ (Management Function) โดยทฤษฎี POCCC ของ อองรี ฟาโยล (Henri Fayol) เป็นแนวคิดการบริหารจัดการเชิงปฏิบัติการที่คิดค้นขึ้นเพื่อรองรับการทำงานกับคนหมู่มาก แต่ก็สามารถปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับขนาดองค์กร จำนวนคน และประเภทของธุรกิจด้วยเช่นกัน เพราะหลักการนี้มีความเป็นสากลที่ปรับใช้ได้กับทุกสายงานและสาขาอาชีพ ถึงแม้หลักการนี้จะเป็นหลักการที่เกิดขึ้นมานานแล้วแต่หัวใจของหลักการบริหารจัดการนี้ยังคงมีประโยชน์และใช้ได้ดีสำหรับในยุคปัจจุบันด้วย ซึ่งหลายองค์กรก็ได้นำเอา POCCC ไปประยุกต์ใช้เป็นหลักการในการบริหารองค์กรของตนได้อย่างประสบความสำเร็จทีเดียว โดยมาจากหน้าที่ 5 ประการ P (Planning) การวางแผน O (Organizing) การจัดองค์กร C (Commanding) การบังคับบัญชาสั่งการ C (Coordination) การประสานงาน C (Controlling) การควบคุม

หลักในการบริหารจัดการ (Principles of Management) ตามแนวคิดของ อองรี ฟาโยล (Henri Fayol) ในการบริหารจัดการ 14 ประการมีดังนี้

การแบ่งหน้าที่และการทำงาน (Division of Work) การวางโครงสร้างองค์กร ตลอดจนการทำงานจะทำให้เราเห็นหน้าที่และการทำงานของแต่ละคนในองค์กรได้ชัดเจน นั้มนำมาซึ่งการแบ่งงานให้ส่วนต่างๆ ทำได้อย่างครบถ้วนอีกด้วย การแบ่งงานกันทำนั้นควรแบ่งตามทักษะและความชำนาญของแต่ละคน เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด

อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority & Responsibility) การปฏิบัติงานที่ดี เมื่อได้รับอำนาจหน้าที่ในการทำงานแล้วต้องมีความรับผิดชอบต่องานที่ทำด้วย การตัดสินใจ ออกคำสั่ง บริหารจัดการ จะต้องสามารถรับผิดชอบต่อการกระทำของตนตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

ระเบียบวินัย (Discipline) การทำงานหมุ่มมากนั้นจำเป็นจะต้องมีระเบียบวินัยในการทำงาน หากทุกคน ทุกตำแหน่ง ทำงานอย่างมีระเบียบวินัย นอกจากจะไม่ก่อให้เกิดปัญหาใดๆ แล้ว ยังทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ประสพผลสำเร็จได้อย่างง่ายดาย ระเบียบวินัยนั้นเป็นกรอบข้อตกลงในการปฏิบัติร่วมกัน เคารพเชื่อฟัง ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด ระเบียบวินัยควรบังคับจากบนลงล่าง มีหลักการที่ชัดเจน และมีบทลงโทษไว้รองรับผู้ที่ฝ่าฝืนด้วย แต่ก็ควรลงโทษตามเหตุผลตลอดจนมีความเป็นธรรม ระเบียบวินัยยังหมายถึงการทำงานร่วมกันอย่างตรงไปตรงมา ชัดเจน ไม่ออกนอกกลุ่มนอกทาง ไม่หลบหลีกเพื่อเอื้อประโยชน์ฝ่ายใด ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติตามระเบียบวินัยให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย

เอกภาพแห่งการบังคับบัญชา (Unity of Command) การมีหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพที่สุดนั้นจำเป็นจะต้องมีเพียงคนเดียว เพื่อมีอำนาจเด็ดขาดในการสั่งการ และส่งผลให้การตัดสินใจสามารถทำให้ปฏิบัติการได้อย่างทันท่วงที การมีผู้บังคับบัญชาหลายคนนั้นจะทำให้เกิดการสับสนใจการสั่งการไปจนถึงการปฏิบัติงาน และอาจทำให้เกิดการตัดสินใจที่ช้าได้เนื่องจากรอมติสรุปอีกครั้ง การมีผู้บังคับบัญชาหลายคนยังอาจทำให้เกิดการขัดแย้งได้ง่ายอีกด้วย ทั้งความขัดแย้งในการทำงานและความขัดแย้งระหว่างผู้บังคับบัญชาเอง

เอกภาพของทิศทางการดำเนินงาน (Unity of Direction) การทำงานควรมีแผนงานหลักเพียงแผนงานเดียว อาจมีแผนสำรองไว้รองรับแต่ก็ควรยึดตามแผนงาน

หลักเป็นอันดับแรกก่อน ทั้งนี้เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนในการทำงาน มีทิศทางการทำงานที่ชัดเจน แล้วการทำงานที่เป็นกลุ่ม หน่วยงาน หรือแม้แต่องค์กร สิ่งสำคัญคือการมีเป้าหมายร่วมกัน การที่มีจุดมุ่งหมายร่วมกันนั้นจะทำให้ทุกคนเห็นแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน มีหลักยึด มีเส้นทางเดินที่ไปสู่ทิศทางเดียวกัน และมีแรงผลักดันร่วมกันในการก้าวไปสู่จุดหมาย ทำให้แผนงานประสบผลสำเร็จได้ง่ายและมีพลัง

ผลประโยชน์ส่วนบุคคลเป็นรองกว่าประโยชน์ส่วนรวม (Subordination of Individual Interest) คุณธรรมเป็นสิ่งสำคัญที่ควรยึดถือในการทำงาน ควรยึดถือประโยชน์ขององค์กร ประโยชน์ของส่วนรวม มาก่อนประโยชน์ส่วนตัว ทั้งนี้ควรอยู่บนบรรทัดฐานแห่งความยุติธรรม ความถูกต้อง ความเหมาะสมด้วย หลักบริหารข้อนี้สอดคล้องกับคำกล่าวของอริสโตเติลที่ว่า ส่วนรวมคือผลรวมจากส่วนย่อย (the whole is the sum of its parts) บุคคลแต่ละคนจึงควรยอมรับว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสิ่งที่ใหญ่กว่า หากส่วนรวมอยู่ไม่ได้ ตัวเขาก็อยู่ไม่ได้เช่นกัน

การให้ผลประโยชน์ตลอดจนค่าตอบแทน (Remuneration) เน้นอนว่าการทำงานนั้นย่อมมีการจ้างงาน องค์กรควรมีการคำนวณผลตอบแทนที่เหมาะสม ยุติธรรม ไม่เอาเปรียบ ที่สำคัญต้องได้รับความเห็นชอบตลอดจนพึงพอใจด้วยกันทั้งสองฝ่าย ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง การให้ผลประโยชน์ตอบแทนยังควรปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ที่เหมาะสมอีกด้วย อย่างกรณีที่องค์กรสามารถประกอบการได้ผลกำไรที่มากขึ้น ก็ควรปันผลตอบแทนให้ลูกจ้างมากขึ้นตาม เป็นต้น ในส่วนของเรื่องค่าตอบแทนนั้นอาจไม่ใช่การจ่ายในรูปแบบเงินเสมอไป ยังรวมถึงค่าตอบแทนในรูปแบบอื่นๆ อาทิ ของรางวัล สวัสดิการ ผลประโยชน์รูปแบบอื่น การฝึกอบรม ตลอดจนการยกย่องเชิดชูซึ่งสามารถสร้างความพอใจให้พนักงานได้อีกด้วย

สมดุลของการรวมและกระจายอำนาจ (The Degree of Centralization) การรวมอำนาจไว้ศูนย์กลางนั้นจะง่ายต่อการควบคุมสั่งการ และทันท่วงที ตัดสินใจได้ฉับไว ศูนย์รวมอำนาจความเป็นจุดเดียวและอาจมีการกระจายอำนาจลดหลั่นไปยังส่วนต่างๆ แต่ต้องมีลำดับความสำคัญที่แตกต่างและมีอำนาจที่แตกต่างกันด้วย เพื่อการควบคุมที่เป็นระบบและง่ายต่อการปฏิบัติงาน

สายการบังคับบัญชา (Scalar chain) การวางสายงานจะทำให้เราเห็นอำนาจการบังคับบัญชา ตลอดจนระดับชั้นของการบริหารงานอย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดความคล่องตัว ตลอดจนกระบวนการทำงานที่เป็นระบบระเบียบ บริหารจัดการได้ง่าย แก้ไขปัญหาได้ รวดเร็วตรงจุด ทั้งยังช่วยให้เกิดระเบียบในการสื่อสาร การส่งต่อข้อมูล รวมถึงการจัดการเนื้อหาของ การสื่อสารให้เหมาะสมได้อีกด้วย

ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและความพร้อมในการทำงาน (Order) ทุกอย่างหาก อยู่ในความเป็นระเบียบเรียบร้อยก็จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ บรรลุผลตาม เป้าหมายที่วางไว้ได้สะดวกและง่ายดายขึ้น บริหารจัดการได้อย่างไม่ติดขัด และดำเนิน ตามมาตรฐานได้อย่างราบรื่น ทุกคนควรเคารพระเบียบวินัยขององค์กรและปฏิบัติให้เกิด ความเรียบร้อยเหมาะสม ความเป็นระเบียบเรียบร้อยนี้ยังสะท้อนถึงความรับผิดชอบ อย่างรอบด้าน ไม่สะเพร่า เอาใจใส่ ตลอดจนใส่ใจรายละเอียดในการทำงานอีกด้วย ซึ่ง นั่นจะทำให้ผลงานออกมาดี และส่งเสริมให้องค์กรประสบความสำเร็จ ความเป็น ระเบียบเรียบร้อยนี้ยังหมายถึงเรื่องสถานที่ทำงาน สิ่งแวดล้อม ตลอดจนการจัดระเบียบ ทั้งองค์กร ให้มีความพร้อม สะอาด น่าทำงาน และอำนวยความสะดวกให้เหมาะสมด้วย

ความเสมอภาค (equity) องค์กรควรให้ความสำคัญกับความเสมอภาค ในที่นี้ หมายถึงความเสมอภาคในฐานะที่เป็นมนุษย์เฉกเช่นเดียวกัน ควรได้รับสิทธิและการ ปฏิบัติที่มีมนุษยธรรม ไม่กดขี่ ข่มเหง รังแก หรือทำร้ายให้เกิดความเสียหายใดๆ ควรมี ความเอื้ออารีต่อกัน เห็นอกเห็นใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม ไม่ เอาเปรียบซึ่งกันและกัน

เสถียรภาพในการทำงาน (Stability of Tenure of Personnel) การทำงานที่มี เสถียรภาพจะทำให้พนักงานอุ่นใจในการทำงาน ไม่กังวล และเต็มที่กับการทำงาน หาก องค์กรเอื้ออำนาจให้เกิดการย้ายงานที่ง่าย หรือองค์กรไม่มีมาตรฐานในการทำงานที่ ชัดเจนที่มีผลทำให้พนักงานต้องออกจากงาน การเปลี่ยนแปลงรูปแบบนี้ย่อมส่งผลเสีย ต่อการทำงานได้เช่นกัน เมื่อพนักงานขาดเสถียรภาพในการทำงานก็ย่อมทำให้องค์กรไร้อ มีเสถียรภาพตามไปด้วย นอกจากจะทำให้การทำงานสะดุดไม่ราบรื่นแล้วยังลดความ น่าเชื่อถือขององค์กรได้อีกต่างหาก สิ่งที่องค์กรควรบริหารจัดการก็คือทำให้พนักงาน รู้สึกว่ามีความมั่นคงในการทำงาน เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน และมีความสุขกับ



การทำงาน รวมถึงให้คำตอบแทนที่เหมาะสม เพื่อลดอัตราการเข้าออกของพนักงานให้ต่ำลง และสร้างเสถียรภาพให้เกิดขึ้นกับองค์กรได้

เสรีภาพในการนำเสนอสิ่งใหม่ (Initiative) พนักงานควรมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและนำเสนอสิ่งใหม่ๆ ซึ่งจะก่อให้เกิดอุปนิสัยคิดริเริ่มอันเป็นพื้นฐานที่ดีของการทำงานไม่ว่าจะลักษณะใดหรือสายอาชีพใดก็ตาม ซึ่งนี่คือจุดแข็งขององค์กรได้เลยทีเดียว องค์กรควรส่งเสริมให้มีการแสดงออก เปิดโอกาสให้พนักงานได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตลอดจนเสนอแนวความคิดใหม่ๆ รวมถึงเสนอแนะด้านการทำงาน ปัญหาที่พบ ตลอดจนแนวทางที่ควรแก้ไขปรับปรุง นั้นยังจะทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรด้วย และการเปิดโอกาสให้พนักงานได้เสนอแนวความคิดใหม่ๆ อาจทำให้องค์กรได้วิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ ตลอดจนเป็นแนวทางในการผลิตผลผลิตใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรขึ้นได้เช่นกัน

ความเข้าใจและการไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Esprit de Corps) หลักการบริหารข้อนี้ นำมาจากหลักการการทหารของกองทัพฝรั่งเศสที่แปลความได้ว่า “สามัคคีคือพลัง” นั่นเอง องค์กรควรทำงานอย่างสอดคล้องประสานกันด้วยดี เพื่อผลลัพธ์ขององค์กรที่ยอดเยี่ยมที่สุด พนักงานทุกคนต้องทำงานอย่างเป็นส่วนหนึ่งส่วนเดียวกัน และมีความเป็นทีม ร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน ตลอดจนรับมือกับปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อให้ก้าวไปสู่จุดที่ประสบความสำเร็จร่วมกัน

กฎหมายที่เกี่ยวข้องเช่น พระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ.2562 ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง หมายถึง ภาษีที่เรียกเก็บจากมูลค่าของที่ดินและสิ่งปลูกสร้างที่มีการครอบครอง โดยผู้มีหน้าที่จัดเก็บ คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) เพื่อนำภาษีที่ได้รับไปใช้พัฒนาท้องถิ่นต่อไป ซึ่งเป็นภาษีที่จัดเก็บแทนภาษีโรงเรือนและภาษีบำรุงท้องที่

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 มาตรา 50 การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดย ใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการ

ปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ  
ข้อบังคับว่าด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

กฎหมายลำดับรองพระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. 2562

พระราชกฤษฎีกาลดภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. 2563

พระราชกฤษฎีกาลดภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. 2567

พระราชกฤษฎีกาลดภาษีสำหรับที่ดินและสิ่งปลูกสร้างบางประเภท พ.ศ. 2563

พระราชกฤษฎีกาลดภาษีสำหรับที่ดินและสิ่งปลูกสร้างบางประเภท (ฉบับที่ 2)

พ.ศ. 2564

พระราชกฤษฎีกาลดภาษีสำหรับที่ดินและสิ่งปลูกสร้างบางประเภท (ฉบับที่ 3)

พ.ศ. 2566

พระราชกฤษฎีกากำหนดอัตราภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. 2564

กฎกระทรวงกำหนดทรัพย์สินที่ได้รับยกเว้นจากการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูก  
สร้าง พ.ศ. 2562

กฎกระทรวงกำหนดทรัพย์สินที่ได้รับยกเว้นจากการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูก  
สร้าง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566

กฎกระทรวงกำหนดทรัพย์สินที่ได้รับยกเว้นจากการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่ง  
ปลูกสร้าง (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2567

กฎกระทรวงกำหนดทรัพย์สินที่ได้รับยกเว้นจากการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่ง  
ปลูกสร้าง (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2567

กฎกระทรวงกำหนดค่าใช้จ่ายในการจัดเก็บภาษีแทนองค์การปกครองส่วน  
ท้องถิ่น พ.ศ. 2562

กฎกระทรวงกำหนดที่ดินหรือสิ่งปลูกสร้างที่ทิ้งไว้ว่างเปล่าหรือไม่ได้ทำ  
ประโยชน์ตามควรแก่สภาพ พ.ศ. 2562

กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประกาศราคาประเมินทุนทรัพย์ อัตรา  
ภาษี และรายละเอียดอื่นในการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. 2562

กฎกระทรวงการผ่อนชำระภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. 2562

กฎกระทรวงการงดหรือลดเบี้ยปรับ พ.ศ. 2562

กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการคำนวณมูลค่าที่ดิน หรือสิ่งปลูกสร้างที่ไม่มีราคาประเมินทุนทรัพย์ พ.ศ. 2562

ประกาศกระทรวงการคลังและกระทรวงมหาดไทย เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ ยกเว้นมูลค่าของฐานภาษีที่ดินหรือสิ่งปลูกสร้างซึ่งเจ้าของเป็นบุคคลธรรมดาใช้ ประโยชน์ในการประกอบเกษตรกรรม

ประกาศกระทรวงการคลังและกระทรวงมหาดไทย เรื่อง เหตุจำเป็นทางราชการ ซึ่งบุคคลธรรมดาต้องย้ายชื่อออกจากทะเบียนบ้าน

ประกาศกระทรวงการคลังและกระทรวงมหาดไทย เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ ในการจัดเก็บภาษีที่ดินหรือสิ่งปลูกสร้างที่มีการใช้ประโยชน์หลายประเภท

ประกาศกระทรวงการคลังและกระทรวงมหาดไทย เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ ในการจัดเก็บภาษีที่ดินหรือสิ่งปลูกสร้างที่มีการใช้ประโยชน์หลายประเภท (ฉบับที่ 2)

ประกาศกระทรวงการคลังและกระทรวงมหาดไทย เรื่อง หลักเกณฑ์การใช้ ประโยชน์เป็นที่อยู่อาศัย

ประกาศกระทรวงการคลังและกระทรวงมหาดไทย เรื่อง หลักเกณฑ์การใช้ ประโยชน์ในการประกอบเกษตรกรรม

ประกาศกระทรวงการคลังและกระทรวงมหาดไทย เรื่อง หลักเกณฑ์การใช้ ประโยชน์ในการประกอบเกษตรกรรม (ฉบับที่ 2)

ประกาศกระทรวงการคลัง เรื่อง ยกเว้นภาษีที่ดินหรือสิ่งปลูกสร้างที่เป็น ทรัพย์สินของมูลนิธิหรือองค์การหรือสถานสาธารณกุศล

ประกาศกระทรวงการคลัง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณการยกเว้นมูลค่า ของฐานภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างซึ่งเจ้าของเป็นบุคคลธรรมดาใช้เป็นที่อยู่อาศัยและมี ชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านตามกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎร

ประกาศกระทรวงการคลัง เรื่อง หลักเกณฑ์การพิจารณาทรัพย์สินของเอกชน เฉพาะส่วนที่ได้ยินยอมให้ทางราชการจัดให้ใช้เพื่อสาธารณประโยชน์

ประกาศกระทรวงการคลัง เรื่อง ทรัพย์สินของเอกชนที่ใช้เป็นพิพธิภัณฑ์ที่ได้รับ ยกเว้นจากการจัดเก็บภาษีที่ดิน

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การดำเนินการตามพระราชบัญญัติภาษีที่ดิน  
และสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. 2562

ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการดำเนินการตามพระราชบัญญัติภาษีที่ดิน  
และสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. 2562

หนังสือ กระทรวงมหาดไทยที่ 0808.3/ว12511 ลงวันที่ 3 ธันวาคม 2567 เรื่อง  
ซักซ้อมขั้นตอนการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. 2568

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น

อานวย สังข์ช่วย (2564 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัญหาอุปสรรคและ  
ผลกระทบต่อการจัดเก็บภาษีตาม พ.ร.บ. ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. 2562 ของ  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนองเรือ จังหวัดขอนแก่น

อนงศ์วรรณ อุประดิษฐ์ และสุดาวดี มีเพชรทาน (2564 : บทคัดย่อ) ได้  
ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพร้อมในการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง  
ตามพระราชบัญญัติภาษีที่ดิน และสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. 2562 ขององค์กรบริหารส่วน  
ตำบลในจังหวัดลำปาง

นุริชา มาหิละ (2565 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิภาพการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน  
เขตจังหวัดนครราชสีมา

จตุรดากรณ์ คล้ายทอง และ ธนวิทย์ บุตรอุดม (2565 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา  
เรื่อง แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ตาม  
กฎหมายที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. 2562 ในเขตเทศบาลนครอุดรธานี

### ผลการศึกษา

จากการศึกษา “ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสำรวจ ตาม  
พระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. 2562 ให้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมดในเขต  
เทศบาลตำบลบางเมือง จังหวัดสมุทรปราการจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นพนักงาน  
สำรวจในงานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน กองคลัง เทศบาลตำบลบางเมือง จังหวัด  
สมุทรปราการ สามารถสรุปได้ว่า ผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดมีจำนวน 9 ราย โดยมีลักษณะ

ประจำตัวที่หลากหลาย ประกอบด้วยเพศชาย 4 ราย และเพศหญิง 5 ราย ส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ และมีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป โดยมากที่สุดมีประสบการณ์ทำงานติดต่อกันมานานถึง 21 ปี พวกเขาปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการสำรวจภาคสนามในเขตพื้นที่เทศบาล ทั้งในเรื่องของที่ดิน สิ่งปลูกสร้าง ป้าย และใบอนุญาตต่าง ๆ รวมถึงการปรับปรุงข้อมูลที่ดินและสิ่งปลูกสร้างให้เป็นปัจจุบัน การตรวจสอบและบันทึกข้อมูลในระบบโปรแกรมแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน และการดำเนินการอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสำรวจนั้น ได้มีการพูดถึงหลายประเด็นสำคัญ เช่น กระบวนการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอน ทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการออกสำรวจภาคสนาม การมีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง การพัฒนาทักษะและความสัมพันธ์ในที่ทำงาน รวมถึงปัจจัยด้านการบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ผลการศึกษานี้สะท้อนให้เห็นถึงความหลากหลายในการปฏิบัติงาน และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับปรุงกระบวนการและการสนับสนุนด้านต่าง ๆ ที่สามารถช่วยให้พนักงานสำรวจมีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการเสริมสร้างความเข้าใจและทักษะด้านกฎหมาย เทคโนโลยี และการทำงานร่วมกันในองค์กร

โดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ได้แก่ การบริหารจัดการ, จำนวนอัตรากำลัง, ศักยภาพของบุคลากร, การบูรณาการข้อมูล, ความสัมพันธ์, คุณภาพของข้อมูลพื้นฐาน, การเตรียมความพร้อมของพนักงาน, สภาพแวดล้อมและอุปกรณ์ที่ใช้ในการสำรวจ ปัจจัยเกี่ยวกับขั้นตอนกระบวนการดำเนินงาน และปัจจัยภายในและภายนอกทั้งหมดนี้มีผลต่อความสำเร็จในการสำรวจให้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมดในเขตเทศบาล ตำบลบางเมืองได้อย่างถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสำรวจตามพระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. 2562 สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยเกี่ยวกับขั้นตอน กระบวนการดำเนินงานของพนักงานสำรวจในการออกสำรวจพื้นที่ภาคสนามว่า การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสำรวจในการออกสำรวจพื้นที่ภาคสนามตามพระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. 2562 มีขั้นตอนการดำเนินงานหลายขั้นตอน ได้แก่ การรับคำร้องจากประชาชน, การสืบค้นข้อมูลเบื้องต้น,

การออกสำรวจภาคสนาม, และการบันทึกข้อมูลจากการสำรวจ ซึ่งมีปัจจัยหลายอย่างที่มี  
ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสำรวจให้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมดในเขตเทศบาล  
ตำบลบางเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ การรับคำร้องจากประชาชน การรับคำร้อง  
ต้องทำอย่างละเอียดเพื่อให้ข้อมูลที่สำคัญในการดำเนินการสำรวจ การสืบค้นข้อมูล  
เบื้องต้น การเตรียมข้อมูลพื้นฐานก่อนการออกสำรวจ เพื่อให้การสำรวจมีความถูกต้อง  
และครบถ้วน การออกสำรวจภาคสนาม ขั้นตอนสำคัญที่พนักงานสำรวจต้องไป  
ตรวจสอบและเก็บข้อมูลในพื้นที่จริง การบันทึกข้อมูล ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจต้องถูก  
บันทึกอย่างระมัดระวังและแม่นยำ

ในเรื่องของการวางแผน ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงานนั้น การ  
วางแผนการทำงานมีบทบาทสำคัญในการทำให้พนักงานสำรวจทราบถึงขั้นตอนการ  
ดำเนินงานและลำดับความสำคัญในการออกสำรวจพื้นที่ภาคสนาม โดยจากการ  
สอบถามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 9 คน พบว่า

การปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ  
ในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยหลายประเด็นดังนี้ การวางแผนก่อนการสำรวจ การมี  
การวางแผนล่วงหน้าและการปรับปรุงกระบวนการทำงานจะช่วยให้กระบวนการสำรวจ  
มีประสิทธิภาพมากขึ้น และสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยไม่เกิดความล่าช้า

การมีการประชุมสรุปผลงานสม่ำเสมอ ช่วยในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน  
และลดข้อผิดพลาด โดยมุ่งเน้นการพัฒนาวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับแต่ละบริบทงาน  
และการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพ

การพัฒนาเทคโนโลยีและวิธีการทำงานที่ทันสมัย การปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน  
ให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีและสภาพสังคมที่เปลี่ยนไป เช่น การลดขั้นตอนการทำงาน  
ที่ไม่จำเป็น และปรับปรุงวิธีการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การพัฒนาทักษะของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการทำงาน เช่น  
การใช้เทคโนโลยีในการจัดการข้อมูลและบันทึกข้อมูลลงในระบบ ซึ่งหากพนักงานขาด  
ทักษะในการใช้งาน จะส่งผลให้กระบวนการทำงานล่าช้าและไม่คล่องตัว

การปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้สามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของการสำรวจในพื้นที่ภาคสนามได้อย่างครบถ้วน

การบูรณาการร่วมกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกองค์กรจะต้อง มีการบูรณาการระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานสำรวจตามพระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. 2562 โดยจากการศึกษาความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 9 คน พบว่าการบูรณาการมีประโยชน์อย่างมากในการลดระยะเวลาและขั้นตอนการดำเนินงาน รวมทั้งเพิ่มความคล่องตัวในระบบงาน โดยมีข้อคิดดังนี้

ลดระยะเวลาและขั้นตอน การบูรณาการร่วมกันช่วยลดเวลาในการดำเนินงานบางขั้นตอน และทำให้การดำเนินการเป็นไปอย่างรวดเร็วและถูกต้อง

ความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอก การประสานงานและความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ภายในเทศบาล เช่น งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน งานทะเบียนราษฎร์ กองช่าง สำนักสาธารณสุข กองสวัสดิการสังคม และหน่วยงานภายนอก ช่วยลดขั้นตอนการทำงานซ้ำซ้อน และทำให้ระบบงานมีความคล่องตัวมากขึ้น

การบูรณาการข้อมูลร่วมกัน การมีข้อมูลร่วมกันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ช่วยลดเวลาในการค้นหาข้อมูลและทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยไม่ต้องทำซ้ำหรือเสียเวลา เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและตอบสนองต่อประชาชน การบูรณาการช่วยให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ดียิ่งขึ้น ลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน และทำให้กระบวนการทำงานรวดเร็วขึ้น

ดังนั้นการบูรณาการข้อมูลและความร่วมมือระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกองค์กรไม่เพียงแต่ช่วยประหยัดเวลาและทรัพยากร แต่ยังทำให้การทำงานมีความคล่องตัวและเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการดำเนินงาน ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ดียิ่งขึ้น

2. ปัจจัยภายในและภายนอก ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสำรวจตามพระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ.2562 เช่น

การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสำรวจตามพระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ.2562 ให้ครอบคลุมพื้นที่ในเขตเทศบาลตำบลบางเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ขึ้นอยู่กับปัจจัยทั้งภายในและภายนอกหลายประการ ซึ่งมีผลต่อการทำงานในพื้นที่ ดังนี้

ด้านความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติตามระเบียบและกฎหมาย ความรู้ความเข้าใจในข้อกำหนดและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการสำรวจเป็นปัจจัยภายในที่สำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้องและครบถ้วนตามข้อกำหนดของพระราชบัญญัติฯ

ด้านประสิทธิภาพการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงานในสายงานสำรวจมีผลต่อความคล่องตัวและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยผู้ที่มีประสิทธิภาพจะสามารถทำงานได้รวดเร็วและแม่นยำมากขึ้น

ด้านเทคโนโลยี การใช้เทคโนโลยีในการสำรวจและบันทึกข้อมูล เช่น การใช้โปรแกรมสำเร็จรูป อากาศยานไร้คนขับ หรือการใช้เครื่องมืออื่น ๆ ส่งผลต่อความเร็วและความถูกต้องในการปฏิบัติงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานสำรวจและผู้บังคับบัญชา รวมถึงการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือและประสิทธิภาพในการทำงาน การสนับสนุนและการสื่อสารที่ดีช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น

ด้านการพัฒนาทักษะและความรู้ความเข้าใจในสายงาน การพัฒนาทักษะที่ไม่ถนัด และความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานสำรวจ ทำให้พนักงานสามารถปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ดียิ่งขึ้น พร้อมทั้งเพิ่มความชำนาญในสายงานที่ปฏิบัติ เช่น การฝึกอบรมการใช้งานเทคโนโลยีใหม่หรือการอัปเดตข้อมูลทางกฎหมายสม่ำเสมอ

ด้านความรู้ความเข้าใจกฎหมายของประชาชน การสนับสนุนและสร้างความเข้าใจให้ประชาชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลมีความรู้ความเข้าใจพระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ.2562 และระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ช่วยให้ประชาชนเข้าใจถึงกระบวนการทำงานของพนักงานสำรวจ ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลพร้อมเอกสารหลักฐานเกี่ยวกับที่ดินและสิ่งปลูกสร้างแก่พนักงานสำรวจ อีกทั้งช่วยให้พนักงานสำรวจสามารถปฏิบัติงานได้คล่องตัวมากขึ้น ใช้ระยะเวลาในการจัดเก็บข้อมูลน้อยลง รวมทั้ง



ลดการแก้ไขข้อมูลในภายหลัง กรณีที่ประชาชนมีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน อีกทั้งยังช่วยลดความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต

จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างพนักงานสำรวจที่ทำงานในงานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินของเทศบาลตำบลบางเมือง พบว่า ปัจจัยเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติฯ อย่างครบถ้วนและมีประสิทธิภาพ

ด้านความรู้ความเข้าใจกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ การที่พนักงานสำรวจมีความรู้ความเข้าใจใน พระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. 2562 รวมถึงระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การปฏิบัติงานถูกต้องตามกฎหมายและมีความโปร่งใส ทำให้การทำงานมีความถูกต้องและลดความเสี่ยงจากการทำงานผิดพลาดในอนาคต นอกจากนี้ยังช่วยให้พนักงานสามารถให้ข้อมูลที่ถูกต้องแก่ประชาชนและทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การเข้าใจในกฎหมายและระเบียบข้อบังคับทำให้พนักงานสำรวจสามารถดำเนินการสำรวจพื้นที่ได้ตามขั้นตอนที่ถูกต้อง พร้อมทั้งสามารถให้คำแนะนำหรือคำตอบที่ถูกต้องแก่ประชาชนหรือผู้รับบริการได้อย่างเหมาะสม ตัวอย่างจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญระบุว่า การที่พนักงานสำรวจมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับในการทำงาน ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และยังสามารถให้คำตอบและคำแนะนำกับประชาชน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องได้อย่างถูกต้อง ดังนั้น ความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบข้อบังคับจึงถือเป็นปัจจัยที่มีผลอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสำรวจให้บรรลุผลตามเป้าหมายและเป็นไปตามข้อกำหนดของพระราชบัญญัติฯ

ด้านประสบการณ์ทำงาน ประสบการณ์ทำงานเป็นปัจจัยที่ไม่ได้มีอิทธิพลมากนัก ประสบการณ์ทำงาน ช่วยให้พนักงานสำรวจเข้าใจขั้นตอนกระบวนการในการดำเนินงานตั้งแต่ต้นจนจบ สามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการสำรวจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และหาวิธีแก้ไขที่เหมาะสมได้ในสถานการณ์ต่างๆ นอกจากนี้ ประสบการณ์ยังช่วยให้พนักงานพัฒนาทักษะในการสื่อสารและประสานงานกับประชาชนหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง และที่สำคัญคือช่วยให้เรียนรู้จากข้อผิดพลาดที่ผ่านมาเพื่อลดความผิดพลาดในอนาคต ตัวอย่างจากการสัมภาษณ์ระบุว่า จากประสบการณ์

ทำงานที่ผ่านมา ช่วยให้ทราบถึงกระบวนการปฏิบัติงาน และสามารถเข้าถึงข้อมูล ทราบพื้นที่ รวมถึงประชาชนในพื้นที่ หากแต่พนักงานที่ไม่มีประสบการณ์ในการทำงาน มีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้เต็มความสามารถ ศึกษา เรียนรู้ระเบียบข้อบังคับ กฎหมายที่เกี่ยวข้องตามสายงาน ก็สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพได้

ด้านเทคโนโลยี การใช้เทคโนโลยีในการทำงานช่วยลดระยะเวลาในการดำเนินงาน และเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานให้ดีขึ้น แต่ก็ต้องคำนึงถึงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการใช้งานเทคโนโลยีใหม่ ๆ ด้วย ตัวอย่างจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญระบุว่า การใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงาน สามารถช่วยลดระยะเวลาในการดำเนินการทำงานในขั้นตอนต่าง ๆ และยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานให้ดีขึ้น และในปัจจุบัน เทคโนโลยีมีส่วนสำคัญเป็นอย่างมากในการช่วยทำให้พนักงานสำรวจสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายได้เร็วขึ้น แต่ก็เชื่อว่าพนักงานทุกคนจะสามารถใช้งานเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้ ควรพัฒนาศักยภาพของบุคลากรไปควบคู่กันไปด้วย

ด้านความสัมพันธ์ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และประชาชนมีผลอย่างมากในการทำงาน โดยเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานรุ่นเก่าและรุ่นใหม่ การแลกเปลี่ยนข้อดีของแต่ละรุ่นจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและลดช่องว่างในความสัมพันธ์ เช่นเดียวกับการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและรับฟังความคิดเห็นจากทุกคน ซึ่งจะช่วยให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลายและทำงานได้เต็มที่ การมีความสัมพันธ์ที่ดีไม่ว่ากับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ประชาชน ส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ด้านการพัฒนาทักษะ การพัฒนาทักษะของพนักงานในด้านต่างๆ จะช่วยให้องค์กรสามารถประสบความสำเร็จได้ เพราะพนักงานที่มีทักษะที่ดีจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาทักษะจึงเป็นส่วนสำคัญที่สนับสนุนการทำงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ในระยะยาว

ด้านความรู้ความเข้าใจกฎหมายของประชาชน ช่วยให้ประชาชนเข้าใจกระบวนการปฏิบัติงานของพนักงานสำรวจ อีกทั้งให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลเอกสารหลักฐานทะเบียนทรัพย์สินที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ลดความผิดพลาดของข้อมูล

ส่งผลให้ฐานข้อมูลไม่ถูกต้อง เพื่อให้สามารถจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างได้อย่างถูกต้อง

3. ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสำรวจ ตามพระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ.2562 การบริหารจัดการองค์กรมีบทบาทสำคัญในการทำให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ การบริหารจัดการที่ดีช่วยให้การทำงานราบรื่น มีประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนพัฒนาท้องถิ่น และยุทธศาสตร์ขององค์กรได้ หากขาดการบริหารจัดการที่ดี องค์กรอาจประสบปัญหาความล่าช้าและความผิดพลาดในการทำงานได้ ดังนั้น การมีหลักการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพจึงมีผลอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ

เรื่องการจัดองค์กร การจัดองค์กรคือการกำหนดตำแหน่งงาน ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ และจำนวนคนให้ครอบคลุมการทำงานทุกกระบวนการ เพื่อให้การบริหารงานเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ การจัดองค์กรที่ดีช่วยให้การทำงานมีความชัดเจนในหน้าที่และลดความซ้ำซ้อน ซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จได้ง่ายขึ้น

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

แนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสำรวจ ตามพระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ.2562 ให้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมดในเขตเทศบาลตำบลบางเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังต่อไปนี้

การปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงาน โดยมีการทบทวนหน้าที่ความรับผิดชอบถึงความเหมาะสมของพนักงานสำรวจแต่ละคน การทบทวนและปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับความต้องการ มีความทันสมัยและสอดคล้องกับบริบทของแต่ละส่วนราชการในเทศบาล โดยเน้นการทำงานที่ไม่ซ้ำซ้อน แก้ไขข้อบกพร่องและปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการทำงานแบบเดิม ๆ ให้ทันเหตุการณ์ สอดรับกับความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีหรือสภาพสังคม วัฒนธรรมที่เปลี่ยนไปในยุคปัจจุบัน ช่วยให้พนักงานสำรวจ ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีระเบียบแบบแผน เพื่อให้มีแนว

ทางการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง อีกทั้งช่วยวางแผน แก้ไขและปรับปรุงการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังขับเคลื่อนให้ภารกิจขององค์กรบรรลุผลสำเร็จ

การพัฒนาทักษะและความรู้ของพนักงาน โดยการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มทักษะและความเข้าใจในกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือในการสำรวจที่ทันสมัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการใช้ระบบแผนที่ภาษี และทะเบียนทรัพย์สินที่สามารถทำให้การจัดเก็บข้อมูล และบันทึกข้อมูล รวมถึงการจัดการข้อมูลทำได้ง่ายขึ้นและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยการมีการประสานงานที่ดีระหว่างหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในเทศบาลและหน่วยงานภายนอก เช่น หน่วยงานที่ให้ข้อมูลทะเบียนทรัพย์สิน จะช่วยให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัวมากขึ้นและลดเวลาที่เสียไปในการขอข้อมูลหรือประสานงานที่ซับซ้อน นอกจากนี้ยังควรมีการบูรณาการข้อมูลให้มีความต่อเนื่องและไม่เป็นภาระในการทำงาน

การบริหารจัดการทรัพยากร การบริหารจัดการภายในองค์กร โดยการกำหนดภาระหน้าที่และจำนวนบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม เช่น การแบ่งหน้าที่ชัดเจน การประสานงานระหว่างทีมงาน จะช่วยให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างราบรื่นและไม่มีปัญหาการขาดแคลนทรัพยากร

การปลูกฝังทัศนคติในการทำงาน ให้กับบุคลากรทุกส่วนราชการภายในเทศบาล โดยการสร้างสภาพแวดล้อม การจัดฝึกอบรมเพื่อหล่อหลอมเกล้า ให้รักองค์กร รักงาน มีระเบียบวินัยในการทำงาน ทั้งนี้ หากบุคลากรทุกคน ทุกตำแหน่ง ทำงานอย่างมีระเบียบวินัย นอกจากจะไม่ก่อให้เกิดปัญหาใด ๆ แล้ว ยังทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ ประสพผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน โดยการจัดกิจกรรม เพื่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการพูดคุย การรับฟังความคิดเห็น ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีการชมเชยในข้อดีของพนักงานแต่ละคน ส่งเสริมจุดแข็งของพนักงาน เป็นการสร้างความภาคภูมิใจ

และเป็นแรงผลักดันในพนักงานทุ่มเทตั้งใจกับการทำงานได้ดีขึ้น ส่งผลให้ปฏิบัติหน้าที่ได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และสามารถบรรลุเป้าหมายได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

การใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงาน โดยการใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นอุปกรณ์ เครื่องมือ เช่น อากาศยานไร้คนขับ หรือระบบ เช่น โปรแกรมสำเร็จรูป ที่สามารถช่วยในการคีย์ข้อมูล หรือปรับปรุงข้อมูลโดยใช้เวลาในการดำเนินงานน้อยมาก ซึ่งโปรแกรมสำเร็จรูปดังกล่าว มีความรวดเร็วถูกต้องและแม่นยำสูง ในกรณีที่มีจำนวนแปลงที่ดินมาก ทำให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินการ อีกทั้งยังช่วยจัดเก็บข้อมูลให้เป็นระบบ และสามารถอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนผู้รับบริการ ประหยัดการใช้ทรัพยากรคนและเวลาในการปฏิบัติงาน เนื่องจากเทคโนโลยีล้ำสมัย จะมีต้นทุนที่สูง ดังนั้นองค์กร ต้องประเมินถึงความคุ้มค่าเพื่อการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และควรคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน ถึงความสามารถในการใช้งานเทคโนโลยีดังกล่าวร่วมด้วย

การบริหารจัดการองค์กร โดยการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบและการทำงาน ที่ชัดเจน ตามทักษะและความเชี่ยวชาญของผู้ปฏิบัติ จัดระเบียบและกระบวนการทำงาน ทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จ

การควบคุมและการติดตามผลการปฏิบัติงานที่เข้มงวด โดยการรายงานผลการปฏิบัติงานรายเดือน ทั้งรายการที่ดิน สิ่งปลูกสร้าง อาคารห้องชุด และป้าย รวมทั้งมีการประชุมสรุปผลการดำเนินงาน เพื่อทราบข้อปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ และหาวิธีแนวทางแก้ไขปรับปรุงที่เหมาะสม ให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานเป็นไปอย่างรื่นไหลไม่ให้เกิดสะดุด พร้อมกับควบคุมการปฏิบัติงาน โดยการควบคุมให้ปฏิบัติงานตามวิธีการที่กำหนดไว้ตามแผนการดำเนินงาน

### เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. รวมกฎหมายภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง. สิงหาคม 2567.

กลุ่มงานนโยบายการคลังและพัฒนารายได้ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. คู่มือ

ปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. 2562. กันยายน 2562.

กระทรวงมหาดไทย. “หนังสือ กระทรวงมหาดไทยที่0808.3/ว12511 เรื่อง ชักซ้อม ขั้นตอนการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ประจำปี พ.ศ. 2568. (3 ธันวาคม 2567).

ดร.ถวิลวดี บุรีกุล. ธรรมาภิบาล หลักการเพื่อการบริหารรัฐกิจแนวใหม่. (2546). สืบค้นเมื่อ กุมภาพันธ์ 2568.

จตุรดากรณ์ คล้ายทอง และ ธนวิทย์ บุตรอุดม. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ตามกฎหมายที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. 2562 ในเขตเทศบาลนครอุดรธานี. (2565). สืบค้นเมื่อ มีนาคม 2568.

จิตติกานต์ ศรีโพธิ์. ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับกระบวนการจัดเก็บภาษีสิ่งปลูกสร้างบนที่ดินตามพระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. 2562. (2564). สืบค้นเมื่อ กุมภาพันธ์ 2568.

ธิดารัตน์ สืบญาติ. การบริหารการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดละมุด อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม. (2565). เมื่อ กุมภาพันธ์ 2568.

นุริชา มาหิละ. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครราชสีมา. (2565). เมื่อ กุมภาพันธ์ 2568.

“ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การดำเนินการตามพระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. 2562.” ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136, ตอนพิเศษ 207 ง, (20 สิงหาคม 2562).

พระมหาชินวัฒน์ ฐมฺมเสฏฺฐ โสฺ (หาญกุล). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองสามพราณ อำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐม. 2557. สืบค้นเมื่อ มีนาคม 2568.

พระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. 2562.

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มานวิภา อินทรทัต. มิติหลักความคุ้มค่าVALUE OF MONEY.

(2561). สืบค้นเมื่อ มีนาคม 2568.

URL: <https://goodgovernance.kpi.ac.th/th/blog/view/1>

สุขสันต์ สุขสงคราม. แนวคิดการบริหารแบบวงจรคุณภาพ(PDCA)กับการบริหารแบบ  
พระพุทธศาสนา. (2564). สืบค้นเมื่อ มีนาคม 2568.

อนงค์วรรณ อุประดิษฐ์ และสุดาวดี มีเพชรทาน. ปัจจัยที่มีผลต่อความพร้อมในการ  
จัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ตามพระราชบัญญัติภาษีที่ดิน และสิ่งปลูก  
สร้าง พ.ศ. 2562 ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดลำปาง. (2564). สืบค้น  
เมื่อ มีนาคม 2568.

อรณิชา ศิริลักษณ์พร. ปัญหาการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างประเภทที่อยู่อาศัย.  
(2564). เมื่อ มีนาคม 2568.

อำนาจ สังข์ช่วย. ปัญหาอุปสรรคและผลกระทบต่อการจัดเก็บภาษีตาม พ.ร.บ.ภาษีที่ดิน  
และสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ.2562 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหนองเรือ  
จังหวัดขอนแก่น. (2564). สืบค้นเมื่อ กุมภาพันธ์ 2568.

HREX.asia. ทฤษฎีการบริหารจัดการ POCCC และหลักการจัดการองค์ความรู้ความสำเร็จ  
ตามแนวคิดของ Henri Fayol. (2562). สืบค้นเมื่อ มีนาคม 2568.

URL: <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190626-poccc-henri-fayol/>

Sahatorn Petvirojchai. PDCA ความหมาย ประโยชน์ และตัวอย่างใช้ 4 ขั้นตอนเพื่อ  
พัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง. (2564). สืบค้นเมื่อ มีนาคม 2568.

URL: <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/what-is-pdca-210610/>

# ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานในองค์กรศาลยุติธรรม

## เจนเนชันอายุราชการของข้าราชการศาลยุติธรรมรุ่นใหม่

Factors Affecting Intention to Stay in the Judiciary Organization Until Retirement of  
a New Generation of Judicial Service Officers

ชุตินา สอนตา\*

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานในองค์กรศาลยุติธรรมเจนเนชันอายุราชการของข้าราชการศาลยุติธรรมรุ่นใหม่ และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางในการธำรงรักษาข้าราชการศาลยุติธรรมรุ่นใหม่ให้อยู่กับองค์กรเจนเนชันอายุราชการ รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-Depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ที่ได้จากการคัดเลือกแบบเจาะจง ซึ่งเป็นข้าราชการศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลแพ่งกรุงเทพใต้กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) และเจนเนอเรชั่นซี (Generation Z) ที่มีอายุระหว่าง 18 ถึง 46 ปี จำนวน 11 คน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานในองค์กรศาลยุติธรรมของข้าราชการศาลยุติธรรมรุ่นใหม่ ได้แก่ ความต้องการความมั่นคงในงานขององค์กรราชการ ความต้องการด้านการเงินและผลตอบแทนอื่น ๆ และความต้องการความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานเจนเนชันอายุราชการของข้าราชการศาลยุติธรรมรุ่นใหม่ ได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร ปัจจัยด้านผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินและสวัสดิการ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และ

\*นักศึกษาลัทธิศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารรัฐกิจและกฎหมาย คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง



เพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้าทางอาชีพและการพัฒนาตนเอง และ  
ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ข้อเสนอแนะแนวทางในการธำรงรักษาข้าราชการศาลยุติธรรมรุ่นใหม่ให้อยู่  
กับองค์กรจนเกษียณอายุราชการ ได้แก่ การเพิ่มอัตราค่าตอบแทนตามความรู้  
ความสามารถเฉพาะตัว การสร้างความยืดหยุ่นในด้านเวลาการทำงานโดยไม่กระทบต่อ  
การให้บริการประชาชน การฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรใน หลักสูตรที่  
หลากหลายและมีองค์ความรู้ที่เหมาะสมกับบริบทการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป การ  
ปรับเปลี่ยนมุมมองการทำงานร่วมกันระหว่างผู้ร่วมงานที่มีช่องว่างระหว่างวัย ตลอดจน  
การปรับปรุง พัฒนาระบบการทำงานให้มีความทันสมัยและสอดคล้องกับสภาพสังคมที่  
เปลี่ยนแปลงไป

**คำสำคัญ :** การทำงานจนเกษียณอายุราชการ ข้าราชการศาลยุติธรรม เจเนอเรชันวาย  
เจเนอเรชันซี

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ระบบราชการเป็นองค์กรขนาดใหญ่ที่มีภารกิจต้องตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ด้วยการส่งมอบบริการสาธารณะที่มีคุณภาพเพื่อให้ประชาชนซึ่งเป็นพลเมืองของรัฐอยู่ดีกินดี ข้าราชการซึ่งเป็นบุคลากรในองค์กรรัฐจึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการเป็นตัวกลางที่จะนำนโยบายไปปฏิบัติให้เกิดผลและตอบสนองความต้องการของประชาชน ซึ่งในปัจจุบัน บุคลากรส่วนใหญ่ที่เป็นอัตรากำลังสำคัญและมีบทบาทเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ในองค์กรภาครัฐ คือ กลุ่มคนรุ่นใหม่ที่อยู่ในช่วงเจนเอเรชั่นวาย<sup>24</sup> และเจนเอเรชั่นซี<sup>25</sup> กลุ่มคนเหล่านี้มีพฤติกรรมการทำงาน รูปแบบการใช้ชีวิต และแนวความคิดที่แตกต่างไปจากคนรุ่นก่อนหน้าเป็นอย่างมากเนื่องจากคนเหล่านี้เติบโตมาท่ามกลางยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนผ่านของเทคโนโลยีที่มีความก้าวหน้าอย่างก้าวกระโดด และสามารถเข้าถึงข้อมูลหรือองค์ความรู้ที่หลากหลายได้อย่างรวดเร็ว การเติบโตท่ามกลางการบริบทสังคมดังกล่าวทำให้คนทั้งสองเจนเอเรชั่นมีทัศนคติและพฤติกรรมการใช้ชีวิตที่แตกต่างไปจากคนรุ่นก่อนเป็นอย่างมาก คุณลักษณะร่วมที่เห็นได้ชัดของคนทั้งสองเจนเอเรชั่นคือ ชื่นชอบเทคโนโลยีเพื่อลดขั้นตอนของการทำงานที่ยุงยากและสามารถปรับใช้เทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่ว มีความกล้าคิดกล้าแสดงออกในความต้องการของตนเอง ไม่ชอบการยึดติดกับกรอบความคิดที่มากเกินไป พร้อมปรับตัวกับความเปลี่ยนแปลงและความท้าทายเพื่อเปิดรับประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอ อีกทั้งยังเป็นคนที่คัดสรรเลือกงาน และมีความเชื่อว่าการทำงานควรต้องมีสมดุลควบคู่ไปกับการใช้ชีวิต

เมื่อกลุ่มคนเหล่านี้ได้เข้ามาปฏิบัติงานในระบบราชการ ปัญหาที่มักพบทั่วไปคือการเผชิญกับวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมที่ไม่ค่อยเอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ กล้าคิด กล้าทำ หรือกล้าเสี่ยง โดยไม่ยึดติดกับระบบการทำงานที่ตายตัว และทัศนคติที่ค้ำึงถึงการตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก ปัญหาด้านโครงสร้างส่วนราชการ

<sup>24</sup> เจนเอเรชั่นวายเป็นกลุ่มประชากรที่เกิดระหว่างปี ค.ศ. 1979 – 1995 (พ.ศ. 2522 – 2538) ที่มีอายุในวัย 29 – 45 ปี เป็นกลุ่มที่มีทั้งเริ่มทยอยเข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมถึงกลุ่มที่ผ่านการทำงานมาเป็นระยะเวลาหนึ่งและเลื่อนขั้นเข้าสู่ระดับหัวหน้ากลุ่มหรือหัวหน้าแผนกภายในองค์กร (วิทยา ชีวโรจน์ชัย, 2555 : 35 – 44)

<sup>25</sup> เจนเอเรชั่นซีเป็นกลุ่มคนที่เกิดในช่วง ค.ศ. 1996 – 2012 (พ.ศ. 2539 – 2555) ที่มีอายุในวัย 12 – 28 ปี (เรื่องเดียวกัน, หน้า 45)

ที่มีขนาดใหญ่ ทำให้การบริหารไม่คล่องตัวกับกระแสของสังคมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างทันเหตุการณ์ เนื่องจากการยึดติดกรอบอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดเป็นหลัก อีกทั้งยังประสบปัญหาด้านกฎระเบียบ เทคโนโลยีและวิธีปฏิบัติงานที่ไม่ทันสมัย การบริหารงานที่ให้ความสำคัญกับกระบวนการมากกว่าเป้าหมาย และยิ่งไปกว่านั้นคือ การประสบกับปัญหาค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ไม่สัมพันธ์กับภาระงานที่รับผิดชอบและไม่เหมาะสมกับอัตราค่าครองชีพในสภาพเศรษฐกิจในสังคมปัจจุบันที่เพิ่มขึ้นอยู่ตลอดเวลา โดยข้าราชการเป็นกลุ่มบุคคลที่มีรายได้และค่าตอบแทนค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับกลุ่มอาชีพอื่น ๆ ที่ปฏิบัติงานในภาคส่วนต่าง ๆ อีกทั้ง ในด้านพฤติกรรมการทำงานของคนกลุ่มนี้ มักจะไม่ค่อยยึดติดกับการทำงานในองค์กรใดองค์กรหนึ่งเป็นระยะเวลานาน หากเห็นว่าสภาพแวดล้อมการทำงาน วัฒนธรรมในองค์กรภาครัฐ สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาในที่ทำงาน ตลอดจนสิ่งตอบแทนหรือสวัสดิการไม่เหมาะสมหรือมีความสมดุลในการใช้ชีวิตก็มีแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรได้ง่าย หน่วยงานราชการหลาย ๆ หน่วยงานจึงมักจะประสบปัญหาเกี่ยวกับการโยกย้าย เปลี่ยนงานของบุคลากรกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย หรือเจนเอเรชั่นซีอยู่เสมอ

ศาลยุติธรรมมีหน่วยงานธุรการของศาลยุติธรรมที่เป็นอิสระในเรื่องการบริหารงานทั่วไป การบริหารงานบุคคล และงบประมาณ มีสำนักงานศาลยุติธรรมเป็นส่วนราชการที่เป็นหน่วยงานอิสระ มีฐานะเป็นนิติบุคคล ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา สำนักงานศาลยุติธรรมได้มีความพยายามปรับปรุงและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นในเรื่องของการเพิ่มศักยภาพ และยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร อาทิ การทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของศาลยุติธรรม การบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสม การพัฒนาทักษะด้านต่างๆ ที่จำเป็นของบุคลากรในการทำงาน การทบทวนเงินเดือน อัตราค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรในศาลยุติธรรมทุกระดับให้มีความมั่นคง มีคุณภาพที่ดี ให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ รวมถึงการจัดทำแผนความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพของข้าราชการศาลยุติธรรม เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสำหรับรองรับการพัฒนา

ระบบงานธุรการของศาลยุติธรรมให้มีขีดสมรรถสูง ช่วยส่งเสริมให้ข้าราชการศาลยุติธรรมสามารถเติบโตก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นต่อไปในอนาคตได้

ในปัจจุบัน องค์การศาลยุติธรรม ได้มีข้าราชการที่บรรจุใหม่ ส่วนใหญ่เป็นคนกลุ่มเจนเอเรชั่นวายและเจนเอเรชั่นซีเริ่มทยอยเข้ามาเป็นอัตรากำลังสำคัญเพิ่มมากขึ้น เช่นเดียวกับในศาลแพ่งกรุงเทพใต้ ซึ่งเป็นส่วนราชการที่สังกัดศาลยุติธรรมและดำเนินการบริหารงานทรัพยากรบุคคลภายใต้แนวทางของสำนักงานศาลยุติธรรม อีกทั้งเป็นหน่วยงานที่ผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่ ณ ปัจจุบัน ก็มีข้าราชการศาลยุติธรรมกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย และกลุ่มเจนเอเรชั่นซีที่มักจะสับเปลี่ยนหมุนเวียนมาปฏิบัติงานในแต่ละวาระของการโยกย้ายอยู่เสมอ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับ “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานในองค์การศาลยุติธรรมจนเกียจฉายราชการของข้าราชการศาลยุติธรรมรุ่นใหม่” เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจที่จะทำงานอยู่ในองค์การศาลยุติธรรมเป็นระยะยาวนานของข้าราชการรุ่นใหม่ที่เข้ามาทำงานในองค์การภาครัฐ

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานในองค์การศาลยุติธรรมจนเกียจฉายราชการของข้าราชการศาลยุติธรรมรุ่นใหม่
2. เพื่อศึกษาแนวทางในการธำรงรักษาข้าราชการศาลยุติธรรมรุ่นใหม่ให้อยู่กับองค์กรจนเกียจฉายราชการ

### ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษานี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งในการสร้างเครื่องมือขึ้น ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล 2 แบบ ประกอบด้วย การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) และใช้การสัมภาษณ์เจาะลึกส่วนบุคคล (Individual In-Depth

Interview) โดยเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) และนำข้อมูลมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยมีขอบเขตของการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจทำงานในองค์กร ศาลยุติธรรมจนเกษียณอายุราชการของข้าราชการศาลยุติธรรมรุ่นใหม่ โดยศึกษาจากเอกสารทางวิชาการ สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ คหุฎินิพนธ์ที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ รวมไปถึงศึกษากฎหมาย ระเบียบ และแนวทางการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศาลยุติธรรมที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนศึกษาหลักการบริหารรัฐกิจที่เกี่ยวข้อง รวมถึงแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมและลักษณะการทำงานของชนกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) และชนกลุ่มเจนเอเรชั่นซี (Generation Z)

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการศาลยุติธรรมกลุ่มเจนเอเรชั่นวายที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2522 – พ.ศ. 2538 และข้าราชการศาลยุติธรรมกลุ่มเจนเอเรชั่น Z ที่เกิดตั้งแต่ปี พ.ศ. 2539 – พ.ศ. 2555 ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป

3. ขอบเขตด้านพื้นที่การศึกษา มุ่งจำกัดพื้นที่ศึกษาในสำนักอำนวยการประจำศาลแพ่งกรุงเทพใต้

4. ขอบเขตช่วงเวลาที่ศึกษา การศึกษาครั้งนี้อยู่ในช่วงเดือนพฤศจิกายน 2567 – มีนาคม 2568

### นิยามศัพท์

1. ความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร (Intention to Stay) หมายถึง การที่บุคลากรยังคงปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน และมีความพอใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรอย่างยาวนานที่สุด โดยไม่คิดจะลาออกจากองค์กร

2. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่บุคลากรมีต่อองค์กรในเชิงบวก รู้สึกรักและภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเชื่อมั่นในองค์กร

ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เต็มใจที่จะเสียสละความสุขส่วนตัวบางประการเพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย และต้องการที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

3. แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสาเหตุที่ทำให้บุคคลมีความตั้งใจและมีกระตือรือร้นในการทำงาน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าเป็นสภาวะที่เต็มใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

4. ข้าราชการสาละสุตธรรม หมายถึง ข้าราชการธุรการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป

5. ข้าราชการรุ่นใหม่ ในที่นี้หมายถึง กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2522 - 2538 และกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นซี (Generation Z) ที่เกิดในปี พ.ศ. 2539 - 2555

### ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. เพื่อให้ทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานในองค์กรสาละสุตธรรมจนเกษียณอายุราชการ
2. เพื่อให้ทราบแนวทางในการธำรงรักษาข้าราชการสาละสุตธรรมรุ่นใหม่ให้อยู่กับองค์กรจนเกษียณอายุราชการ

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดเกี่ยวกับเจนเนอเรชั่นวายและเจนเนอเรชั่นซี (Generation Y and Generation Z)

เจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ปัจจุบันคือกลุ่มคนที่ทยอยเข้าสู่วัยทำงานมาได้ระยะเวลาหนึ่งแล้ว เป็นหัวหน้านางานหรือหัวหน้าแผนก และรวมถึงผู้ที่เริ่มเข้าทำงาน

(พ.ศ. 2523 – 2539) คนกลุ่มนี้เติบโตขึ้นมาท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงก้าวหน้าและแพร่หลายทางเทคโนโลยีสมัยใหม่ และยังอยู่ในยุคเปลี่ยนผ่านของเทคโนโลยีจากระบบอนาล็อก (Analog) ไปสู่ยุคดิจิทัล (Digital) ซึ่งทำให้การติดต่อสื่อสารเป็นไปอย่างรวดเร็ว อีกทั้งได้รับข้อมูลข่าวสาร องค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่กว้างขวาง และหลากหลายช่องทาง คนกลุ่มนี้ ไม่เน้นยึดติดกับระบบชนชั้นหรือระบบอาวุโสเท่าใดนัก สามารถประนีประนอมได้ทั้งการรับฟังแนวคิดจากคนรุ่นก่อนหน้าและการเรียนรู้ เปิดใจกับแนวคิดของคนรุ่น มักจะมีความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเพียงชั่วระยะเวลาสั้น หรืออาจเรียกว่าสมาธิสั้น ไม่ชอบความพิธีรีตอง ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ที่รวดเร็ว ชอบการทำงานเป็นทีมร่วมกันมากกว่าฟังคำสั่งของหัวหน้างานหรือผู้นำแต่เพียงอย่างเดียว

เจนเอเรชั่นซี (Generation Z) เป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่เกิดและเติบโตท่ามกลางสภาพแวดล้อมของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีและสิ่งอำนวยความสะดวกมากมาย ตลอดจนมีเครื่องมือสื่อสารที่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว จึงเป็นกลุ่มคนที่มีพฤติกรรมในการรับข่าวสารทางสื่อสังคมออนไลน์มากที่สุด และมากกว่าคนช่วงวัยอื่น ๆ (เสมอ นิมจิน, 2564 อ้างถึงในวิสุทธิ ธานีรัตน์ และคณะ, 2566) คนกลุ่มนี้เป็นกลุ่มคนที่มีความต้องการเป็นศูนย์กลางของนวัตกรรม รู้สึกว่าต้องการพัฒนาตนเองผ่านความท้าทายรูปแบบต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหาใหม่ ๆ อยู่เสมอ และไม่ชอบการนิยามตนเองภายใต้กรอบคิดต่าง ๆ พฤติกรรมการทำงานของคนกลุ่มเจนเอเรชั่นซีจึงสอดคล้องกับลักษณะพฤติกรรมและอัตลักษณ์โดยพื้นฐานของคนกลุ่มนี้ด้วย ไม่ว่าจะเป็น ความต้องการที่จะทำงานให้เสร็จอยู่เสมอ ชอบบรรยากาศการทำงานที่มีความร่วมมือกันมากกว่าการแข่งขัน ต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ การประกอบอาชีพที่มีความเป็นอิสระ มีความสมดุลในการทำงานควบคู่ไปกับการใช้ชีวิต ต้องการเงินเดือนหรือค่าจ้างมากที่สุด และได้มีโอกาสแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ เป็นต้น

### **แนวคิดความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร (Intention to Stay)**

เมทิส และแจ็กสัน (Mathis and Jackson) (2017) อธิบายว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจอยู่กับองค์กร ประกอบด้วย 5 ปัจจัย (จุไรวรรณ บินดุเหล็ม, 2562) ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านคุณลักษณะขององค์กร (Characteristic of the Employer) อาทิ วัฒนธรรม

ค่านิยม กลยุทธ์และการบริหารจัดการองค์การ และความมั่นคงในงาน 2) ปัจจัยด้าน ลักษณะงานและการทำงาน (Job Design and Work) 3) ปัจจัยด้าน โอกาสก้าวหน้าใน อาชีพ (Career Opportunities) 4) ปัจจัยด้านการให้รางวัล (Rewards) และ 5) ปัจจัยด้าน สัมพันธภาพของบุคลากรภายในองค์การ (Employee Relationship)

### **ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment Theory)**

จอห์น เมเยอร์ (John Meyer) และนาตาเลีย อัลเลน (Natalie Allen) ได้อธิบายแนวคิด ความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า มีองค์ประกอบของความผูกพันที่แบ่งได้เป็น 3 องค์ประกอบ (Rahmawati, et al, 2020) คือ ความผูกพันด้วยความรัก (Affective Commitment) พนักงานที่มีความผูกพันด้วยความรักจะทำงานกับองค์การเพราะพวกเขาต้องการที่จะอยู่ (want to) ทั้งนี้ มีสาเหตุมาจากความรู้สึกชอบหรือรักในงานที่ทำ ได้แสดงความคิดเห็น และร่วมกิจกรรมกับผู้ร่วมงานที่เป็นมิตร เป็นต้น ความผูกพันให้ต้องอยู่ต่อ (Continuance Commitment) ) เป็นความผูกพันที่เกิดจากการพิจารณาผลประโยชน์ที่ได้รับจากการอยู่ในองค์การ เช่น เงินเดือน สวัสดิการ หรือความมั่นคงในงาน พนักงาน อาจรู้สึกว่าการออกจากองค์การแล้วจะสูญเสียผลประโยชน์เหล่านี้ และความผูกพัน ทางด้านสำนึกทางจิตใจ (Normative Commitment) เป็นความผูกพันที่พนักงานเกิด ความรู้สึกว่ามีหน้าที่หรือความรับผิดชอบที่จะอยู่กับองค์การ ซึ่งความรู้สึกนี้อาจเกิด จากค่านิยม ปทัสถานทางสังคมหรือวัฒนธรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ ถูกต้องที่จะอยู่กับองค์การ

### **ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (Hierarchy of Needs Theory)**

มนุษย์ทุกคนมีความต้องการอย่างไม่สิ้นสุดอยู่ตลอดเวลา และเป็นความต้องการ ที่มีลำดับชั้น โดยความต้องการระดับชั้นที่ต่ำที่สุดคือ ความต้องการพื้นฐานทางกายภาพ และชีวภาพ (Basic Physiological and Biological Needs) ถัดมาคือ ความต้องการใน ความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety, Security Needs) ความต้องการในทางสังคม ความรักใคร่ และความเป็นเจ้าของ (Social, Affiliative, and Belonging Needs) ความ ต้องการที่จะได้รับความยกย่องและเป็นที่ยอมรับ (Esteem, Recognition Needs) และ



ระดับสูงที่สุดก็คือความต้องการที่จะประสบความสำเร็จหรือความต้องการประจักษ์ตน (Self-Fulfillment/Self-Actualization)

### ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)

ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน (job satisfiers) นั้นจะสัมพันธ์กับลักษณะในเนื้องาน และเรียกปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจนี้ว่า “ปัจจัยจูงใจ (motivators)” ซึ่งปัจจัยจูงใจนี้ได้แก่ ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้า ด้วงาน ความเป็นไปได้ที่จะเจริญเติบโต และความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (job dissatisfiers) นั้น “ปัจจัยสุขอนามัย (hygiene factors)” หรือ “ปัจจัยเพื่อความคงอยู่ (maintenance factors)” ได้แก่ สถานภาพ สัมพันธภาพกับผู้ควบคุมบังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน 4. สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา คุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารของบริษัท ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน และค่าจ้าง

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่ามีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ดังนี้

บทความวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเจนเอเรชั่น X Y และ Z ในกรุงเทพมหานคร (2564) ของธีรภัทร์ ทองคำ และวลัยพร รัตนเศรษฐ มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเจนเอเรชั่น X Y และ Z ในกรุงเทพมหานคร และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเจนเอเรชั่น X Y และ Z ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานทั้งสามเจนเอเรชั่นในกรุงเทพมหานคร คือ เพื่อนร่วมงาน รายได้ อิสระในการทำงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ สวัสดิการ ลักษณะของงานที่ทำ ความมั่นคง ความประทับใจของผู้มาใช้บริการ และความท้าทายของงานที่ทำ จากการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในกรุงเทพมหานครจำแนกตามเจนเอเรชั่น

ทั้งสาม พบว่า เจเนอเรชั่น X ให้ความสำคัญกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด ในขณะที่เจเนอเรชั่น Y และเจเนอเรชั่น Z ให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด

วิทยานิพนธ์เรื่อง “ ความตั้งใจคงอยู่ของข้าราชการเจเนอเรชั่นนายกรมสรรพากร : บทบาทของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในฐานะตัวแปรส่งผ่าน ” (2565) ของพรไพลิน เจาะขาว มุ่งศึกษา อิทธิพลของค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน โอกาสความก้าวหน้า ความสมดุลชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกลุ่มเจเนอเรชั่นนายในกรมสรรพากร โดยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ ผลการศึกษาพบว่า มีระดับความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินในระดับน้อย และการรับรู้โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ความสมดุลชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และความตั้งใจคงอยู่อยู่ในระดับมาก อีกทั้งพบว่าค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ และความสมดุลชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจคงอยู่และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีอิทธิพลส่งผ่านอย่างสมบูรณ์ในความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ความสมดุลชีวิตในการทำงาน และความตั้งใจคงอยู่

สารนิพนธ์เรื่อง “ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของงาน ต่อองค์กร และความตั้งใจในการทำงานต่อของพนักงาน Generation Y และ Z ” (2566) ของ พิริยากร ดอนนอก มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของงาน ต่อองค์กร และความตั้งใจในการทำงานต่อของพนักงาน Generation Y และ Z รวมไปถึงกลยุทธ์ในการเข้าใจและเข้าถึงมุมมองของกลุ่มคนวัยแรงงานในปัจจุบันเพื่อวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ซึ่งมีทัศนคติและค่านิยมที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของกลุ่มคนเจเนอเรชั่น Y มากที่สุด คือ ความก้าวหน้าและความท้าทายในงาน การมีปฏิสัมพันธ์กับคนในองค์กร และค่าตอบแทน ในขณะที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของกลุ่มคนเจเนอเรชั่น Z มากที่สุดคือ การมีปฏิสัมพันธ์กับคนในองค์กร ค่าตอบแทน และการได้รับอิสระในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อองค์กรของกลุ่มคนเจเนอเรชั่น Y มากที่สุด ได้แก่ การมีปฏิสัมพันธ์กับคนในองค์กร ความยืดหยุ่นด้านเวลาการทำงาน และการได้รับอิสระใน

การทำงาน ในขณะที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อองค์กรของคนกลุ่มเจเนอเรชั่น Z มากที่สุด คือ ความยืดหยุ่นในการทำงานด้านสถานที่การทำงาน การได้รับอิสระในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการทำงานต่อกับองค์กร พบว่า กลุ่มคนเจเนอเรชั่น Y สิ่งที่มีอิทธิพลในเรื่องดังกล่าว ได้แก่ ความก้าวหน้า ความท้าทายในงาน และค่าตอบแทน ส่วนกลุ่มคนเจเนอเรชั่น Z มองว่า สิ่งที่มีอิทธิพลที่ทำให้มีความตั้งใจในการทำงานต่อกับองค์กร คือ ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และสวัสดิการด้านนันทนาการ

### ผลการศึกษา

จากการศึกษา “ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานในองค์กรสาธิตธรรมของข้าราชการสาธิตธรรมรุ่นใหม่จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นข้าราชการสาธิตธรรมที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักอำนวยการประจำศาลแพ่งกรุงเทพใต้ ซึ่งมีอายุระหว่าง 18 – 45 ปี จำนวน 11 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานในองค์กรสาธิตธรรมของข้าราชการสาธิตธรรมรุ่นใหม่ ได้แก่ ความต้องการความมั่นคงในงานขององค์กร ราชการ ความต้องการด้านการเงินและผลตอบแทนอื่น ๆ และความต้องการความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งปัจจัยทั้งสามเหล่านี้สอดคล้องกับแนวคิดลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ด้านความต้องการในความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety, Security Needs) ซึ่งความปลอดภัยและความมั่นคงนี้หมายความว่ารวมถึง การที่บุคคลรู้สึกถึงความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน โดยรู้สึกว่าการงานของตนเป็นที่ต้องการ และสามารถวางใจได้ว่าการงานที่ตนทำจะไม่ก่อให้เกิดความแปรปรวนหรือสั่นคลอนในการดำรงชีพ อีกทั้งสอดคล้องความต้องการพื้นฐานทางกายภาพและชีวภาพ (Basic Physiological and Biological Needs) กล่าวคือ บุคคลมีความต้องการที่จำเป็นเพื่อความอยู่รอดของมนุษย์ และสำหรับสังคมปัจจุบันซึ่งเป็นสังคมที่ใช้ระบบเศรษฐกิจแบบเงินตรา ย่อมเห็นได้ว่า บุคคลคาดหวังที่จะได้เงินตราเป็นสิ่งตอบแทนเนื่องจากเงินตรา

เปรียบเสมือนตัวแทนอันเป็นรูปธรรมที่สามารถใช้แลกเปลี่ยนได้ในสังคมได้ ท้ายที่สุดยังสอดคล้องกับ ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องและเป็นที่ยอมรับ (Esteem, Recognition Needs) คือ การที่บุคคลมีความปรารถนาที่จะมีชื่อเสียงหรือเกียรติภูมิ การได้รับการยอมรับ การเห็นคุณค่าหรือมีความสำคัญในความก้าวหน้าของการทำงานและประสบความสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนา โดยตระหนักในศักยภาพ ทักษะ และความสามารถของตน (สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) ธรรมานะ, 2545)

2. ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานในองค์กรสาธิตยุทธมจนเกษียณอายุราชการของข้าราชการสาธิตยุทธมรุ่นใหม่ ปัจจัยที่หนึ่งคือ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งนโยบายด้านที่ส่งเสริมความต้องการของบุคลากรที่หลากหลายในแต่ละด้าน ได้แก่ นโยบายด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ เชื้อกูล นโยบายด้านการพัฒนาระบบการดำเนินงานขององค์กรสาธิตยุทธม รวมถึงนโยบายด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เนื่องจากนโยบายเหล่านี้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรที่ต้องการความมั่นคงปลอดภัยในเรื่องปัจจัยพื้นฐานทางกายภาพและชีวภาพ (Basic Physiological and Biological Needs) ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องและเป็นที่ยอมรับ (Esteem, Recognition Needs) และความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูงสุดหรือความต้องการประจักษ์ตน (Self-Fulfillment/Self-Actualization Needs) ตามแนวคิดลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ อีกทั้งยังสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์กที่อธิบายว่า นโยบายและการบริหารงานเป็นปัจจัยจำเป็นที่มีส่วนทำให้พนักงานคงอยู่ในองค์กร (สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) ธรรมานะ, 2545) ในขณะที่นโยบายและการบริหารงานในเรื่องทั่วไปอันเป็นการสนับสนุนภารกิจหลักขององค์กรที่ต้องอำนวยความสะดวกแก่สังคมนั้น มิได้ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานจนเกษียณอายุราชการของข้าราชการสาธิตยุทธมรุ่นใหม่มากนัก เนื่องจากเป็นปทัสถานขององค์กรที่บุคลากรในองค์กรจำเป็นต้องปฏิบัติตามเช่นนั้นอยู่แล้ว และเป็นสิ่งซึ่งผูกพันให้บุคลากรคงอยู่ในองค์กรเนื่องจากเกิดความรู้สึกว่าการคงอยู่ในองค์กรและยอมรับนโยบายขององค์กรเป็นสิ่งที่ควรกระทำสอดคล้องกับแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรอันเป็นความผูกพันด้านสำนึกทางจิตใจ (Normative

Commitment) ของจอห์น เมเยอร์ (John Meyer) และนาตาลี อัลเลน (Natalie Allen) นั่นคือ บุคลากรรู้สึกว่าการทำงานอยู่ในองค์กรนั้นเป็นเรื่องที่เหมาะสมที่จะต้องอยู่ (ought to) ไม่ว่าการทำงานในองค์กรนั้น ๆ จะมีความสุขมากน้อยหรือไม่ก็ตาม แต่ก็อยู่ปฏิบัติงานในองค์กรต่อไปเนื่องจากเป็นสิ่งที่ควรกระทำ (John P. Meyer and Natalie J. Allen, 1997)

3. ปัจจัยของการที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานในองค์กรสาธิตธรรมจนเกษียณอายุราชการของข้าราชการสาธิตธรรมรุ่นใหม่ ปัจจัยที่สามคือ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร กล่าวคือ หากวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กรนั้นสอดคล้องกับค่านิยมส่วนบุคคลของบุคลากรจะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเชื่อมั่น และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อไปในองค์กรเป็นระยะเวลายาวนานจนเกษียณอายุราชการซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร (Intention to Stay) ของเมทิสและแจ็กสัน (Mathis and Jackson) ที่อธิบายว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะขององค์กร (Characteristic of the Employer) ซึ่งประกอบด้วยวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร อันเป็นแบบแผนความเชื่อและค่านิยมที่ทุกคนในองค์กรยึดถือปฏิบัติกันมา หากองค์กรใดสามารถทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในความสามารถในตนเองและผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนมีวัฒนธรรมเชิงบวกที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นและวางใจทั้งในผู้ร่วมปฏิบัติงานและผู้นำองค์กร บุคคลจะเกิดความหวงแหนและต้องการที่จะอยู่กับองค์กรมากขึ้นทำให้องค์กรประสบความสำเร็จมากขึ้น (Robert L. Mathis, John H. Jackson, 2017) อย่างไรก็ตาม ข้าราชการสาธิตธรรมรุ่นใหม่ มองว่า วัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กรนั้น ไม่ว่าจะเป็นองค์กรใด ๆ ล้วนแสดงออกถึงปทัสถานขององค์กรนั้น ๆ ซึ่งบุคลากรสามารถเรียนรู้เพื่อเข้าใจและปรับตัวได้ โดยความคิดเห็นส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับความสามารถในการเรียนรู้ที่จะยืดหยุ่นปรับตัว (flexibility and adaptability) และพร้อมรับมือกับบริบทแวดล้อมการทำงานขององค์กรนั้น ๆ เป็นหลัก

4. ปัจจัยของการที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานในองค์กรสาธิตธรรมจนเกษียณอายุราชการของข้าราชการสาธิตธรรมรุ่นใหม่ ปัจจัยที่สามคือ ปัจจัยด้าน

ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินและสวัสดิการ เนื่องจากเป็นปัจจัยพื้นฐานหลักซึ่งตอบสนองความต้องการในการดำรงชีพของบุคคล ยิ่งไปกว่านั้นการที่องค์กรศาลยุติธรรมมีการจัดสรรค่าตอบแทนพิเศษ ซึ่งเป็นผลตอบแทนที่นอกเหนือไปจากเงินเดือนประจำยังเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยให้ข้าราชการรุ่นใหม่เหล่านี้ต้องการที่จะพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในงานที่ทำอีกด้วย ประกอบกับการบริหารจัดการค่าตอบแทนและสวัสดิการภายใต้หลักเกณฑ์ที่เป็นไปตามระบบคุณธรรม (merit system) ยังทำให้เกิดความเป็นธรรมและสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่บุคลากรในหน่วยงานได้มากยิ่งขึ้นสอดคล้องกับแนวคิดความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร (Intention to Stay) ของเมทิสและแจ็กสันที่อธิบายว่า การที่องค์กรพิจารณาค่าตอบแทนหรือจัดหาสวัสดิการที่เป็นธรรมและเพียงพอต่อการดำรงชีพตามบริบทสังคม ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพ การศึกษา ผลตอบแทนหลังเกษียณ และประโยชน์อื่นๆ ที่จัดให้ เช่น สวัสดิการที่พักอาศัยแก่บุคลากร สวัสดิการด้านการเลี้ยงดูบุตร เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ก็จะช่วยทำให้บุคลากรมีความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กรได้ยาวนานยิ่งขึ้น (Robert L. Mathis, John H. Jackson, 2017)

5. ปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานในองค์กรศาลยุติธรรมจนเกษียณอายุราชการของข้าราชการศาลยุติธรรมรุ่นใหม่ ปัจจัยที่สี่คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน กล่าวคือ ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชานั้น หากผู้บังคับบัญชาไม่มีความยืดหยุ่นและเปิดใจรับฟังความเห็นที่แตกต่างเลย ก็ทำให้ผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นกลุ่มคนเจเนอเรชั่นวายและเจเนอเรชั่นซีที่ต้องการความยืดหยุ่น การคิดนอกกรอบ และใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน อาจเกิดความกดดันและความเครียดในการปฏิบัติงานได้ ในขณะที่ การมีผู้บังคับที่ดี รับฟังความคิดเห็นที่หลากหลายของผู้ปฏิบัติงานและร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาก็ย่อมทำให้บุคลากรต้องการที่จะอยู่ในองค์กรยาวนานมากยิ่งขึ้นสอดคล้องกับแนวคิดความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร (Intention to Stay) ของเมทิสและแจ็กสัน ในแง่ปัจจัยด้านสัมพันธภาพของบุคลากรภายในองค์กร (Employee Relationship) กล่าวคือ องค์กรใดที่ผู้บริหารมีความเป็นธรรม เปิดโอกาสให้ได้

ตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย มีความยืดหยุ่นในงาน รวมถึงการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและสัมพันธภาพเชิงบวกจากเพื่อนร่วมงาน จะทำให้บุคลากรต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กรมากขึ้น (Robert L. Mathis, John H. Jackson, 2017) ส่วนในด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานนั้น หากมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกันกับเพื่อนร่วมงาน ก็จะทำให้พวกเขาทำงานได้อย่างมีความสุข รู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง และต้องการที่จะทำงานท่ามกลางสภาพแวดล้อมเช่นนั้นไปอย่างยาวนานมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์กในแง่ของปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยเพื่อการคงอยู่ (maintenance factors) คือ การมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่ดีเยี่ยมเป็นสภาพแวดล้อมที่สำคัญยิ่งของงานที่จะรักษาคอนไว์ในองค์กรในลักษณะที่ทำให้บุคคลพอใจที่จะทำงานได้ และยังสอดคล้องกับแนวคิดความผูกพันต่อองค์กร ของจอห์น เมเยอร์ (John Meyer) และนาตาลี อัลเลน (Natalie Allen) ในแง่ความผูกพันด้วยความรัก (Affective Commitment) เนื่องจากมีความผูกพันทางอารมณ์ (emotional bond) ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันด้วยความรักจะทำงานกับองค์กรเพราะพวกเขาต้องการที่จะอยู่ (want to) ทั้งนี้ มีสาเหตุมาจากความรู้สึกชอบหรือรักในงานที่ทำ ไม่ได้เกิดจากตัวงานแต่เกิดขึ้นจากความผูกพันทางจิตใจของพนักงานที่มีต่อองค์กรและบุคคลที่เกี่ยวข้อง ความผูกพันเหล่านี้ทำให้พนักงานเกิดความสุขในการที่ได้ออกมาทำงานในแต่ละวัน (John P. Meyer and Natalie J. Allen, 1997)

6. ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานในองค์กรศาลยุติธรรมจนเกษียณอายุราชการของข้าราชการศาลยุติธรรมรุ่นใหม่ ปัจจัยที่ห้าคือ ปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้าทางอาชีพและการพัฒนาตนเอง และปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน นอกจากความก้าวหน้าทางอาชีพและการพัฒนาตนเองจะเป็นปัจจัยในการคงอยู่ในองค์กรของกลุ่มข้าราชการเจนอเรชั่นวายและเจนอเรชั่นซีแล้ว ยังเป็นแรงจูงใจที่ส่งเสริมให้ข้าราชการเหล่านี้มุ่งมั่น ทุ่มเททำงานให้กับองค์กรได้เป็นอย่างดีอีกด้วย เนื่องจากเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการเพิ่มพูนศักยภาพของตนเอง สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก ที่อธิบายว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานเป็นปัจจัยค่าจูนให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานตลอดเวลา (สร้อยตระกูล (ดิยาวา

นนท์) อรรถมานะ, 2545) และสอดคล้องกับแนวคิดความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กรของ เมทิสและแจ็กสัน ที่อธิบายว่า หากองค์กรใดพัฒนาบุคลากรและส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพที่นอกเหนือจากค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน จะมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรของบุคลากร (Robert L. Mathis, John H. Jackson, 2017)

7. ปัจจัยขององค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานในองค์กรสาธุคุณธรรมจนเกษียณอายุราชการของข้าราชการสาธุคุณธรรมรุ่นใหม่ ปัจจัยที่ห้าคือ ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน สามารถอธิบายได้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (work-life balance) กล่าวคือ หากลักษณะของงานที่ทำนั้นมีความยืดหยุ่น เป็นงานหน้าเดียว หรือเป็นงานที่มีลักษณะที่ต้องทำประจำ (routine) จะทำให้ง่ายต่อการบริหารจัดการเวลาที่ใช้ในการทำงานกับเวลาที่ใช้ชีวิตส่วนตัว และจะส่งผลให้บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายมีความสุขและความพึงพอใจกับการทำงาน ช่วยส่งเสริมความต้องการที่จะทำงานจนเกษียณอายุราชการ แต่หากลักษณะงานที่รับผิดชอบนั้นมีลักษณะที่เคร่งครัด ตายตัว หรือมีความไม่ได้สัดส่วนระหว่างเนื้องานและผู้ปฏิบัติงาน ก็จะส่งผลกระทบเชิงลบไม่เพียงแต่ทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานลดลง แต่ยังส่งผลต่อสุขภาพกายและจิตใจอันเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ข้าราชการรุ่นใหม่ไม่ต้องการปฏิบัติงานในองค์กรต่อไปในระยะยาวจนเกษียณอายุราชการ สอดคล้องกับแนวคิดความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กรของเมทิสและแจ็กสัน ที่อธิบายว่า ความยืดหยุ่นของเวลาทำงาน (Time Flexibility) นำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยความยืดหยุ่นของเวลาทำงานจะช่วยลดความกดดันจากการมีภาระงานเพิ่มขึ้น การที่องค์กรมีวิธีการจัดการองค์กรโดยให้บุคลากรสามารถจัดสรรตารางเวลาทำงานที่มีความยืดหยุ่นได้ มีการทำงานร่วมกัน จะทำให้บุคลากรมีความตั้งใจอยู่กับองค์กร นอกจากนั้น องค์กรที่สามารถบริหารความสมดุลในการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balancing) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจและตั้งใจอยู่กับองค์กรได้อย่างยาวนาน (Robert L. Mathis, John H. Jackson, 2017)





## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

ในการธำรงรักษาข้าราชการศาลยุติธรรมรุ่นใหม่ให้อยู่กับองค์กรศาลยุติธรรมจนเกษียณอายุราชการ มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังต่อไปนี้

1. ด้านการบริหารจัดการค่าตอบแทน เช่น การเพิ่มอัตราค่าตอบแทนตามความรู้ความสามารถเฉพาะตัว เช่น ความสามารถทางด้านภาษา ความสามารถทางคอมพิวเตอร์ โดยอาจจัดให้มีการทดสอบความรู้ หากบุคลากรสอบผ่านเกณฑ์ที่กำหนด สามารถมีสิทธิที่จะได้รับค่าตอบแทนเพิ่มมากขึ้น
2. ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน โดยการปรับเวลาเข้าหรือออกงานให้มีความหลากหลาย เช่น เข้างาน 8.00 นาฬิกา เลิกงาน 16.00 นาฬิกา หรือเข้างาน 09.00 นาฬิกา และเลิกงาน 17.00 นาฬิกา เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งช่วยลดปัญหาสุขภาพกายและสุขภาพใจ เช่น ภาวะเครียด วิตกกังวล ตลอดจนภาวะหมดไฟ (Burnout Syndromes) ในการทำงานของบุคลากร ช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานและส่งผลต่อความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กรได้ดียิ่งขึ้น แต่อย่างไรก็ดี การปรับเวลาเข้า-ออกงาน ดังกล่าว ต้องไม่กระทบกระเทือนต่อการให้บริการแก่ประชาชนผู้มารับบริการ
3. ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ ที่หลากหลาย เหมาะสมกับบริบทการทำงานในสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ไม่ว่าจะเป็นความรู้ทางวิชาการ หรือทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน โดยไม่จำกัดอยู่แค่ความรู้ในแขนงใดแขนงหนึ่ง อาทิ ภาษาต่างประเทศ ทักษะคอมพิวเตอร์ ทักษะการทำงานเป็นทีม หรือนวัตกรรมในการทำงานต่าง ๆ โดยอาจจัดให้มีทุนการศึกษาหรือโครงการความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนในการจัดหลักสูตรอบรม ทั้งนี้ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่าง

หลากหลาย สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรรุ่นใหม่เกิดแรงจูงใจที่จะทำงานในองค์กรไปจนเกษียณอายุราชการ

4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาที่มีช่องว่างระหว่างวัยที่แตกต่างกันกับผู้ปฏิบัติงานซึ่งส่วนใหญ่เป็นข้าราชการรุ่นใหม่ ซึ่งโดยทั่วไปมักจะมีค่านิยมที่แตกต่างกัน โดยในระบบราชการไทยนั้น ยังมีค่านิยมที่ให้ผู้เกี่ยวข้องแสดงความเกรงใจและถ่อมตนต่อผู้อาวุโสเป็นหลัก และมักมีการสื่อสารที่ค่อนข้างเป็นทางการในความสัมพันธ์ ทำให้บางครั้งการแสดงความคิดเห็นที่แปลกแตกต่างไปจากขนบความคิดของการทำงานเดิม ๆ อาจสร้างความกดดันและปิดกั้นให้ข้าราชการรุ่นใหม่ที่มีความรู้ความสามารถไม่สามารถแสดงความคิดเห็นของตนภายใต้ขอบเขตของเหตุและผลได้อย่างเต็มที่ โดยส่วนใหญ่แล้วมักจะเป็นฝ่ายผู้ได้บังคับบัญชาที่ต้องเชื่อฟังและปฏิบัติตามผู้บังคับบัญชาเท่านั้น หากองค์กรมีการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง รับฟังความเห็นต่างของผู้ร่วมงานในลักษณะของการทำงานเป็นทีม มากกว่าเน้นความสัมพันธ์แบบระบบอาวุโส จะช่วยให้ข้าราชการรุ่นใหม่รู้สึกผ่อนคลาย สนุก และตั้งใจทุ่มเทกับการทำงานได้ดียิ่งขึ้น ตลอดจนเป็นแรงจูงใจให้สามารถธำรงรักษามูลค่าที่มีความรู้ความสามารถให้ทำงานในองค์กรได้ยาวนานมากยิ่งขึ้น

5. ด้านการปรับปรุงและพัฒนาระบบการทำงานให้มีความทันสมัยและสอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเน้นการทำงานที่ไม่ซ้ำซ้อน แก้ไขข้อบกพร่องหรือรูปแบบการทำงานเดิม ๆ ซึ่งไม่สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีหรือสภาพสังคม วัฒนธรรมที่เปลี่ยนไปในยุคปัจจุบัน โดยลดขั้นตอนการทำงานที่ซับซ้อน เน้นใช้การสื่อสารที่ไม่เป็นทางการมากขึ้นไประหว่างการสื่อสารภายในองค์กร จะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานและการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม สามารถทำงานในองค์กรได้อย่างยาวนานมากขึ้น

### ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ควรศึกษาในเชิงปริมาณเพิ่มเติม โดยสำรวจกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและทราบถึงความต้องการ เงินโยกย้ายในภาพรวมของกลุ่มข้าราชการศาลยุติธรรมรุ่นใหม่ ซึ่งจะสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการธำรงรักษานักวิชาการได้อย่างครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

### เอกสารอ้างอิง

#### เอกสารภาษาไทย

จุไรวรรณ บินดุลเลียม.(2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของ ข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

เดชา วัฒนะไพศาล และคณะ.(2557). การศึกษาเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวาย ในมุมมองต่อคุณลักษณะของตนเองและความคาดหวังต่อคุณลักษณะของเจเนอเรชันอื่น. จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์, 46(141), 1-17.

ธานีรัตน์ ว., ดงนะเต็ง ฮ., คลิ่งเมือง ก., รักจิโต ป., บุญโชติ ศ., หนูพุ่ม ศ., เพชรกาศ อ., ธรรมสิทธิบุรณ์ ภ., & ทับทอง ศ. (2023). ทักษะของของกลุ่มคน Generation Z ต่อการทำงานในระบบราชการ. จันทรเกษมสาร, 29(1), R03 33–48. สืบค้น จาก <https://li01.tci-thaijo.org/index.php/crujournal/article/view/254370>

ธีรภัทร์ ทองคำ และวลัยพร รัตนเศรษฐ. (2564). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน เจเนอเรชัน X Y และ Z ในกรุงเทพมหานคร. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 9(3), 56-68

พร ไพลิน เจาะขาว.(2565). ความตั้งใจคงอยู่ของข้าราชการเจเนอเรชันวาย กรมสรรพากร: บทบาทของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในฐานะตัวแปร ส่งผ่าน.บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พริยากร ดอนนอก.(2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องาน ต่อดังค์กร และความ  
ตั้งใจในการทำงานต่อของพนักงาน **Generation Y และ Z**. การจัดการมหับัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยมหิดล.

วิทยา ชีวรุโณทัย.(2555). รักและผูกพัน เจเนอเรชันแซด : **Generation Z with love and  
care**. กรุงเทพฯ : ฐานบุ๊คส์.

สร้อยตระกูล (ตียานนท์) อรรถมานะ.(2545). พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการ  
ประยุกต์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

### เอกสารภาษาต่างประเทศ

Meyer, J. P. & Allen, N.J. (1997). **Commitment in the Workplace: Theory,  
research,  
and application**. U.S.A.: SAGE Publication.

Rahmawati, M. & Juwita, K. (2020). **The Effect of Organizational Commitment  
and**

**Organizational Culture on Employee Performance**. SNEB: Seminar

Nasional Ekonomi Dan Bisnis Dewantara, 2(1). <https://doi.org/10.26533/sneb.v1i1.872>.

Robert, L. Mathis & John, H. Jackson (2017). **Human Resource Management**. (15<sup>th</sup> ed.).  
U.S.A.: Cengage Learning.

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของเจ้าหน้าที่ ที่ทำการปกครองจังหวัดลพบุรี

Factors affecting the performance of duties in preventing and solving drug problems of officials in Lopburi Provincial

Administration Office

วริทธิ์นันท์ อัสวักดิ์\*

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัญหายาเสพติดนับเป็นปัญหาความมั่นคง ซึ่งเป็นตัวการสำคัญในการบ่อนทำลายชาติ เนื่องจากปัญหายาเสพติดส่งผลกระทบต่อทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม สุขภาพอนามัย การศึกษา และความสุขของประชาชนรวมถึงประเทศชาติโดยรวมโดยพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมายของยาเสพติดไว้ว่า “ยาหรือสารเคมีซึ่งเมื่อเสพหรือนิดเข้าสู่ร่างกายติดต่อกันชั่วระยะเวลาหนึ่งก็จะติด ก่อให้เกิดพิษเรื้อรัง ทำให้ร่างกายและจิตใจเสื่อมโทรม เช่น ฝิ่น กัญชา เฮโรอีน ยานอนหลับ สุรา” ต่อมาเมื่อได้มีการประกาศใช้ประมวลกฎหมายยาเสพติด จึงได้มีการนิยามคำว่ายาเสพติดไว้ในประมวลกฎหมายดังกล่าวไว้ในมาตรา ๑ “ในประมวลกฎหมายนี้ “ยาเสพติด” หมายความว่า ยาเสพติดให้โทษ วัตถุออกฤทธิ์ หรือสารระเหย และได้กำหนดความหมายของคำว่า “ยาเสพติดให้โทษ” ไว้ว่า สารเคมี พืช หรือวัตถุนิดใด ๆ ซึ่งเมื่อเสพแล้วทำให้เกิดผลต่อร่างกายและจิตใจในลักษณะสำคัญ เช่น ต้องเพิ่มขนาดการเสพขึ้นเป็นลำดับ มีอาการถอนยา เมื่อขาดยา มีความต้องการเสพทั้งทางร่างกายและจิตใจอย่างรุนแรงตลอดเวลา และสุขภาพโดยทั่วไป จะทรุดโทรมลง กับให้รวมถึงสารเคมีที่ใช้ในการผลิตยาเสพติดให้โทษด้วย แต่ไม่หมายความรวมถึง ยาสามัญประจำบ้าน

\* นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารรัฐกิจและกฎหมาย คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บางตำรับที่มียาเสพติดให้โทษผสมอยู่ตามกฎหมายว่าด้วยยา ซึ่งปัจจุบันจะเห็นได้ว่า ปัญหาเสพติดเป็นปัญหาหลักของประเทศไทย ที่มีการตรวจพบผู้ติดสารเสพติด จำนวนมาก รวมทั้ง การจับกุมผู้ค้ายาเสพติดรายย่อยและรายใหญ่อยู่เป็นประจำ ทำให้เห็นได้ว่าประเทศไทย เป็นแหล่งในการแพร่ระบาด รวมถึง เป็นช่องทางในการ ลำเลียงยาเสพติดออกสู่ประเทศอื่น ๆ อีกต่อไป

รัฐบาลได้ให้ความสำคัญต่อการแก้ไขปัญหายาเสพติดในระดับสูง โดย การกำหนดเป็นวาระแห่งชาติ ซึ่งการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดถือเป็นนโยบาย สาธารณะที่ให้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเร่งรัดในการควบคุม ป้องกันปราบปราม และ แก้ไขปัญหา อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแผนการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ตามแผนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง ตามประเด็น ความมั่นคงของแผนแม่บท ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580) ที่มุ่งยึดแนวคิด การแก้ไขปัญหาดังแต่ต้นน้ำ – กลางน้ำ – ปลายน้ำ ในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ประชาชนมีความรู้สึกมั่นใจปลอดภัยในการดำรงชีวิต ส่งเสริมสนับสนุนให้ภาค ประชาชนเข้ามา มีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ตามแนวทาง ประชาธิรัฐ ได้แก่ ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคการศึกษา ภาคประชาสังคม ภาคประชาชน เพื่อสร้างกระบวนการเห็นชอบร่วมกันของทุกฝ่ายหรือเป็นที่ยอมรับร่วมกันของทุกภาค ส่วนผ่านการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของ ทุกภาคที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นกลไกที่เป็นพลังขับเคลื่อนที่ดีและสำคัญเพื่อการป้องกันและ แก้ไขปัญหายาเสพติดให้มีเอกภาพ เกิดประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล

ในปี พ.ศ. 2567 รัฐบาลได้กำหนดให้ปัญหายาเสพติดและการปราบปราม ผู้มีอิทธิพลเป็นปัญหาสำคัญของประเทศที่จะต้องเร่งแก้ไขปัญหายาโดยเร่งด่วน โดยรัฐบาล ได้กำหนดทิศทางการแก้ไขปัญหายาโดยให้ส่วนราชการทำงานร่วมกับประชาชนทุกภาค ส่วนเพื่อดำเนินการปราบปรามผู้มีอิทธิพลและยาเสพติดให้หมดไปจากสังคมไทย โดยยึดหลักการเปลี่ยนผู้เสพ เป็นผู้ป่วย สนับสนุนให้ผู้เสพเข้ารับการรักษาบำบัดอย่างมี ประสิทธิภาพ และทำถึง เพื่อเพิ่มจำนวนทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพให้กลับเข้าสู่สังคมและ

พัฒนาความสามารถให้เข้าสู่ภาคแรงงาน ส่วนผู้ผลิตและผู้ค้า คือผู้ที่ต้องได้รับโทษตามกระบวนการยุติธรรม โดยใช้มาตรการปราบปรามทางกฎหมายอย่างจริงจัง ซึ่งรวมถึงการยึดทรัพย์ เพื่อดัดวงจรการค้ายาเสพติด พร้อมดำเนินการเจรจาทางการทูตกับประเทศตามแนวชายแดน เพื่อควบคุมการลักลอบนำยาเสพติด เข้ามาในประเทศไทย และดึงประชาชนออกจากวงจรการค้ายาเสพติดอย่างถาวร

ดังนั้น ที่ทำการปกครองจังหวัดลพบุรี ซึ่งเป็นส่วนราชการสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในฐานะหน่วยงานที่มีภารกิจในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุข เพื่อเป้าหมาย ในการสร้างชุมชนเข้มแข็ง ประชาชนมีความปลอดภัย สังคมมีความสงบเรียบร้อย ภาครัฐมีการบริหารจัดการที่ดี โดยการขับเคลื่อนภารกิจสำคัญประกอบด้วย ภารกิจตามนโยบายรัฐบาล/วาระสำคัญของชาติ (Agenda) ภารกิจตามหน้าที่ (Function) และภารกิจเชิงพื้นที่ (Area) เพื่อเป็นสร้างการมีส่วนร่วมตามหลักการมีส่วนร่วมตามแนวทางประชารัฐและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดตาม ความต้องการและความเหมาะสมของแต่ละพื้นที่

เพื่อให้เกิดการบำบัดรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพและสภาพทางสังคมของผู้ติดยาเสพติดเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ประมวลกฎหมายยาเสพติดได้กำหนดให้ กระทรวงมหาดไทยจัดตั้งศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพทางสังคมเพื่อติดตาม ดูแล ให้คำปรึกษา แนะนำ ให้ความช่วยเหลือ และสงเคราะห์แก่ผู้ติดยาเสพติดหรือผู้เข้ารับการบำบัดรักษา ให้ได้รับบริการด้านสวัสดิการสังคม การสังคมสงเคราะห์ที่จำเป็นและเหมาะสม รวมทั้งช่วยเหลือสนับสนุนให้มีที่อยู่อาศัยเป็นการชั่วคราว เพื่อให้บุคคลดังกล่าวสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้ โดยไม่กลับมากระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดอีก

ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้ผู้วิจัยมีความประสงค์ที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของเจ้าหน้าที่ ที่ทำการปกครองจังหวัดลพบุรี ซึ่งผู้ศึกษาเชื่อว่าเมื่อได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ตามกรอบแนวคิดการวิเคราะห์ที่ตั้งไว้จะทำให้ได้รับคำตอบที่เหมาะสม ครบถ้วน ถูกต้อง



และเชื่อถือได้ อันจะเป็นผลการวิจัยที่มีประโยชน์ต่อวงวิชาการที่เกี่ยวข้อง และต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจัยที่มีต่อการนำนโยบายป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของรัฐบาลมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่ ที่ทำการปกครองจังหวัดลพบุรี
2. เพื่อศึกษาวิเคราะห์ปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินโครงการบำบัดรักษาและฟื้นฟูสภาพทางสังคมของผู้ติดยาเสพติดของที่ทำทำการปกครองจังหวัดลพบุรี
3. เพื่อศึกษาปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อการการปฏิบัติหน้าที่เจ้าหน้าที่ที่ทำทำการปกครองจังหวัดลพบุรี
4. เพื่อพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ในการดำเนินงานเกี่ยวกับการการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของเจ้าหน้าที่ของที่ทำทำการปกครองจังหวัดลพบุรี

### ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมีความประสงค์ที่จะศึกษาเรื่อง ปัญหา การบำบัดรักษาและฟื้นฟูสภาพทางสังคมของผู้ติดยาเสพติดของที่ทำทำการปกครองจังหวัดลพบุรี ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรในการดำเนินโครงการต่าง ๆ จากผู้เกี่ยวข้อง
2. ขอบเขตด้านพื้นที่และประชากรที่ศึกษา คือ ปลัดอำเภอ เจ้าพนักงานปกครอง และสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ของที่ทำทำการปกครองจังหวัดลพบุรี อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี

### นิยามศัพท์เฉพาะ

“การบำบัดรักษา” หมายความว่า การบำบัดรักษาผู้ติดยาเสพติด ซึ่งรวมตลอดถึง การคัดกรอง การประเมินความรุนแรง การบำบัดด้วยยา การฟื้นฟูสมรรถภาพ การลด อันตรายจากยาเสพติด และการติดตามหลังการบำบัดรักษา

“การฟื้นฟูสมรรถภาพ” หมายความว่า การกระทำใด ๆ อันเป็นการบำบัด พฤติกรรมการเสพยาเสพติด และฟื้นฟูสภาพร่างกายและจิตใจของผู้ติดยาเสพติดให้ กลับคืนสู่สภาพปกติ

“การฟื้นฟูสภาพทางสังคม” หมายความว่า การกระทำใด ๆ อันเป็นการ สงเคราะห์ สนับสนุนให้ผู้ติดยาเสพติดหรือผู้ผ่านการบำบัดรักษาได้รับการพัฒนา คุณภาพชีวิตทางด้านที่อยู่อาศัย การศึกษา อาชีพ ตลอดจนการติดตามดูแลช่วยเหลือจน สามารถกลับมาดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างปกติสุข

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบปัญหาการบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยยาเสพติด และกฎหมายอื่นที่ เกี่ยวข้อง
2. ทำให้ทราบปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อันเกิดจากการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
3. สามารถพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ในการดำเนินงานตามกฎหมายว่าด้วยยา เสพติดและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

### สมมติฐานของการศึกษา

1. การกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่เป็นธรรม ย่อมส่งผลต่อกำลังใจของเจ้าหน้าที่ เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ
2. ความเข้าใจนโยบายของรัฐบาลและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องของเจ้าหน้าที่ย่อม ทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

### ระเบียบวิธีวิจัย

1. ในการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการการปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันและแก้ไข ปัญหาอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ ที่ทำการปกครองจังหวัดลพบุรีนั้นเป็นการศึกษาเชิง คุณภาพจากข้อมูลเอกสาร (Documentary data) และการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key informant)

2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ป้องกันจังหวัด ปลัดอำเภอ สมาชิกกอง อาสารักษาดินแดน ที่ปฏิบัติราชการ ณ ที่ทำการปกครองจังหวัดลพบุรี ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็น การเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยกำหนด คุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา จึงใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informant) จำนวน 5 คน โดยพิจารณาจากคุณสมบัติดังนี้

2.1 ป้องกันจังหวัด (เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ) จำนวน 1 คน

2.2 ปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครองปฏิบัติการ) ที่รับผิดชอบงานยาเสพติด จำนวน 1 คน

2.3 สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ที่รับผิดชอบงานยาเสพติด จำนวน 3 คน

### แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

#### 1. ทฤษฎีลำดับความต้องการ 5 ขั้น ของอับราฮัม มาสโลว์

เป็นทฤษฎีที่แสดงให้เห็นระดับความต้องการตามแรงจูงใจของมนุษย์ จำนวน 5 ขั้น ซึ่งเรียงลำดับตั้งแต่ขั้นที่ต่ำที่สุดไปจนถึงขั้นที่สูงที่สุด โดยระดับความ ต้องการ จะสามารถพัฒนามนุษย์ให้ไปถึงความเป็นมนุษย์โดยสมบูรณ์ (Self-actualization) อันเป็นเป้าหมายสูงสุดตามแนวความคิดของมาสโลว์ เขาได้กำหนด ระดับความต้องการของมนุษย์ 5 ขั้น ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological needs) คือ ความต้องการ ทางสรีรวิทยาหรือความต้องการด้านร่างกาย มนุษย์จะต้องได้รับการตอบสนองต่อ ความต้องการดังกล่าวนี้เป็นพื้นฐานก่อน

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety needs) คือ การที่มนุษย์ชอบอยู่อย่างสงบ มีระเบียบวินัย และไม่รุกรานผู้อื่น

ขั้นที่ 3 ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and love need) คือ แรงจูงใจที่มนุษย์ต้องการจะแสดงความเป็นเจ้าของ ทั้งจากสถานะของผู้มอบความรัก และผู้ที่ได้รับความรัก มนุษย์ยังมีความต้องการได้รับการยกย่องจากผู้อื่น เพื่อความมั่นคงในชีวิต ความต้องการการยอมรับจากกลุ่ม รวมทั้งต้องการแสดงความคิดเห็นในกลุ่ม ต้องการรักคนอื่นและได้รับความรักจากคนอื่น

ขั้นที่ 4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงและความภาคภูมิใจ (Self-esteem need) คือ แรงจูงใจที่จะแสวงหาและเกียรติยศศักดิ์ศรีทั้งโดยตนเองสำนึกและผู้อื่นกล่าวยกย่องเชิดชู เช่น ความต้องการมีเกียรติยศ การได้รับยกย่อง การได้รับการยอมรับ ได้รับความสนใจจากคนในสังคม มีสถานภาพที่ดีทางสังคม มีชื่อเสียง และมีความต้องการที่จะได้รับคำชมเชยจากสิ่งที่ตนกระทำ

ขั้นที่ 5 ความต้องการตระหนักในตนเอง (Self-actualization need) คือ แรงจูงใจ เพื่อตระหนักถึงความสามารถของตน ประพฤติหรือปฏิบัติตามความสามารถ และสุด ความสามารถ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสิ่งสำคัญด้วย

## 2. หลักในทฤษฎีการจัดการของปีเตอร์ ดรักเกอร์

1. การบริหารจัดการตามวัตถุประสงค์ (MBO) : แนวคิดหลักประการหนึ่งของทฤษฎีของ Drucker คือแนวคิดเรื่องการบริหารจัดการตามวัตถุประสงค์ เขาเสนอว่าผู้จัดการและพนักงานควรกำหนดเป้าหมายที่ตกลงร่วมกันซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ส่วนบุคคลและวัตถุประสงค์โดยรวมขององค์กร ควรมีการตอบรับและประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นประจำเพื่อติดตามความคืบหน้าและให้คำแนะนำ

2. วิธีการ SMART : สำหรับองค์กรและบุคคล ดรักเกอร์เชื่อในแนวคิดเป้าหมาย SMART ของ George T. Doran ซึ่งเป็นที่ปรึกษาการจัดการเช่นกัน โดยเป้าหมายดังกล่าวจะต้องมีความเฉพาะเจาะจง วัดผลได้ บรรลุได้ สมจริง และมีกรอบเวลา วิธีการ SMART เป็นวิธีการหนึ่งในการให้แน่ใจว่าวัตถุประสงค์นั้นถูกต้อง

3. การกระจายอำนาจ : ครีกเกอร์ มุ่งเน้นที่การกระจายอำนาจหรือการสร้างประชาธิปไตยให้กับการบริหารจัดการสถานที่ทำงาน เขาต้องการให้ธุรกิจต่างๆ เสริมอำนาจให้กับพนักงานของตน เพื่อให้พนักงานทุกคนรู้สึกมีคุณค่าและรู้ว่าการมีส่วนร่วมและเสียงของพวกเขามีความสำคัญ เขาเชื่อในการมอบหมายงานที่สร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงาน ให้รางวัลแก่พนักงานแนวหน้าด้วยความรับผิดชอบและความรับผิดชอบ และรวมหัวหน้านางานและผู้ได้บังคับบัญชาของพวกเขาร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันขององค์กร

4. ความรู้ : พนักงานที่มีความรู้ เช่น วิศวกรและนักวิเคราะห์ เป็นพนักงานบริษัทที่ต้องทำงานด้านการจัดการหรือใช้ข้อมูล ครีกเกอร์คาดการณ์ถึงเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยความรู้มาหลายปีก่อนที่การประมวลผลและอินเทอร์เน็ตจะเข้ามาบีบคั้น ทำให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับพนักงานที่สามารถแก้ปัญหาและคิดสร้างสรรค์ได้ Rosenstein กล่าว เขาต้องการส่งเสริมวัฒนธรรมของพนักงานที่สามารถให้ข้อมูลเชิงลึกและแนวคิดได้เช่นเดียวกับแรงงาน

5. การพัฒนากำลังคน : โรเซนสไตน์กล่าวว่า ครีกเกอร์ เชื่อมั่นอย่างยิ่งว่า ผู้จัดการควรปรับปรุงและพัฒนาตนเองและสมาชิกในทีมการลงทุนในการฝึกอบรมพนักงาน ถือเป็นส่วนหนึ่งของปรัชญาของ ครีกเกอร์ ตัวอย่างเช่น เขาเชื่อว่าการพัฒนาภายนอก เช่น การมีส่วนร่วมในกลุ่มการค้าและการประชุมในอุตสาหกรรม เป็นสิ่งที่มีค่าอย่างยิ่ง

6. ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร: โรเซนสไตน์กล่าวว่า ครีกเกอร์ เป็นนักคิดแบบองค์รวม แทนที่จะมองธุรกิจเป็นหน่วยแยกจากกัน เขากลับมองธุรกิจเป็นส่วนประกอบของระบบสังคมที่ใหญ่กว่า ในบริบทดังกล่าว เขาได้แย้งว่าธุรกิจควรเห็นตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน และตัดสินใจในเรื่องนั้น โดยเคารพผลกระทบภายนอกและภายในอย่างเท่าเทียมกัน ครีกเกอร์ยังมองผลกำไรผ่านเลนส์ทางสังคมอีกด้วย เขาได้แย้งว่าบริษัทมีหน้าที่ต้องทำอะไรเพื่อที่บริษัทจะสามารถสร้างงานและความมั่งคั่งให้กับสังคมได้

7. วัฒนธรรมองค์กร: บริษัทต่าง ๆ มักจะมีวัฒนธรรมองค์กรอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นด้านบวกหรือด้านลบ เป็นประโยชน์หรือเป็นอันตราย แต่รักเกอร์ เป็นหนึ่งในคนกลุ่มแรก ๆ ที่แนะนำว่าผู้จัดการสามารถและควรปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมในที่ทำงาน "จิตวิญญาณขององค์กรสร้างขึ้นจากผู้บริหารระดับสูง" เขากล่าวไว้ในหนังสือ Management: Tasks, Responsibilities, Practices "หากองค์กรมีความยิ่งใหญ่ในจิตวิญญาณ นั่นก็เพราะจิตวิญญาณของบุคลากรระดับสูงนั้นยิ่งใหญ่ หากเสื่อมลง ก็เพราะบุคลากรระดับสูงนั้นเสื่อมลงไม่ควรแต่งตั้งใครให้ดำรงตำแหน่งระดับสูง เว้นแต่ผู้บริหารระดับสูงจะเต็มใจให้บุคลิกของเขาหรือเธอเป็นแบบอย่างให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา"

### 3. แนวคิดข้าราชการระดับปฏิบัติการของ Michael Lipsky (Street-level bureaucracy)

แนวคิด Street-level bureaucracy ได้ระบุหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับ Street-level bureaucracy ได้แก่ โรงเรียน สถานีตำรวจ ศาลชั้นต้นและสำนักงานบริการกฎหมายและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ข้าราชการมีปฏิสัมพันธ์โดยตรงกับพลเมืองและมีการใช้อำนาจดุลยพินิจอย่างกว้างขวาง ครอบคลุมการแจกจ่ายผลประโยชน์หรือการจัดสรรหรือการบังคับสาธารณะ ซึ่ง Lipsky กล่าวว่า ผู้ให้บริการสาธารณะแม้ว่าจะเป็นเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติก็ถือเป็นการบริการที่ส่งจากรัฐบาล ไม่ว่า จะเป็นนโยบายของรัฐหรือการส่งสินค้าและบริการ เช่น ที่อยู่อาศัย หรือการให้สถานภาพ เช่น นักโทษ การกระทำของเจ้าหน้าที่รัฐจะเป็นการดำเนินการที่เป็นประโยชน์และการบังคับลงโทษจากรัฐบาลหรือตัดสินใจการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ

Lipsky ได้นิยาม Street-level bureaucracy ไว้ว่าเป็นผู้ให้บริการสาธารณะที่มีปฏิสัมพันธ์กับพลเมืองโดยตรง และมีการใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติงาน ส่วนหน่วยงานที่อ้างให้เจ้าหน้าที่ ดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่นั้น เรียกว่า “Street-level bureaucrats” โดยผู้ที่ทำหน้าที่ลักษณะนี้มีแนวโน้มที่จะทำงานซ้ำ ๆ และมีประสบการณ์คล้ายกัน ในบรรยากาศการทำงาน ซึ่งมีข้าราชการหลายประเภท เช่น ครู เจ้าหน้าที่ตำรวจ หนายความ เป็นต้น บทบาทของข้าราชการระดับปฏิบัติจะหมายรวมถึงแพทย์ที่เป็นเจ้าหน้าที่รัฐในการให้บริการรักษาประชาชนโดยตรงด้วย (Hupe and Hill, 2007) แม้

จะไม่ได้เป็นข้าราชการระดับล่างแต่ก็อยู่ในขอบข่ายการปฏิบัติหน้าที่ของ Street-level bureaucracy เช่นเดียวกัน

นโยบายสาธารณะไม่ได้ถูกทำความเข้าใจโดยการบัญญัติกฎหมายหรือความเหมาะสมจากชั้นบนสุดของผู้บริหารระดับสูงเท่านั้น แต่แนวทางที่สำคัญถูกทำให้เข้าใจด้วยการปฏิบัตินโยบายของกลุ่มหน่วยงานและข้าราชการระดับล่าง ในการนำนโยบายไปปฏิบัติจึงสำคัญมากกว่ากฎหมายที่เป็นทางการและตัวนโยบาย เนื่องจากเป็น การตัดสินใจของข้าราชการระดับปฏิบัติ แนวการปฏิบัติหน้าที่ในกิจวัตรประจำวันและ วิธีคิดในการเผชิญกับความไม่แน่นอนและความกดดันในงานจากการนำนโยบาย สาธารณะไปปฏิบัติในพื้นที่

ดังนั้น Lipsky ชี้ว่าทางเลือกสองทางที่กำหนดโดยอำนาจของระบบ ราชการ โดยเฉพาะ เจ้าหน้าที่รัฐระดับปฏิบัติต้องมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านและ เกี่ยวข้องกับนโยบายสาธารณะที่หลากหลาย ซึ่งในการส่งสินค้าและบริการไปสู่ ผู้รับบริการจะมีขอบเขตของการใช้อำนาจดุลยพินิจ ระดับของการติดต่อกับสาธารณะ อย่างกว้างขวางและควบคุมฐานทรัพยากรขององค์การสาธารณะ ข้าราชการระดับปฏิบัติ จะดำเนินการ ที่เป็นประโยชน์และกำหนดกรอบซึ่งส่งผลต่อการดำรงชีวิต และ โอกาส ของประชาชน ดังนั้น ทุก ๆ การบริการจะติดตามมาด้วยการควบคุมจากรัฐในแง่ของการ ตัดสินความต้องการของพลเมืองและคาดหมายในการปฏิบัติ (บริการ) ต่อพลเมืองได้ ข้าราชการระดับปฏิบัติจึงเป็นสื่อกลางของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพลเมืองกับรัฐ และเป็นผู้มีบทบาทในการแก้ไขและตอบสนองต่อปัญหาสังคมโดยตรง

### กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี กฎหมาย และระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมของ ที่ ทำการปกครองจังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยคุณสมบัติของเจ้าหน้าที่ ได้แก่ อายุ ศาสนา การศึกษา สถานะ อาชีพ รายได้ ประสบการณ์การทำงาน ความก้าวหน้าทางอาชีพ เป็นต้น

2. ตัวแปรตาม ประกอบด้วย ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ และปัจจัยด้านครอบครัว เป็นต้น

| ตัวแปรอิสระ                                                              | ตัวแปรตาม                                                                                                                                                                                  |
|--------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| อายุ<br>ศาสนา<br>การศึกษา<br>สถานะ อาชีพ<br>รายได้<br>ประสบการณ์การทำงาน | ปัจจัยด้านสังคม<br>เช่น การแข่งขันในที่ทำงาน<br>ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ<br>เช่น ภาระค่าใช้จ่ายของตนเอง<br>และครอบครัว<br>ปัจจัยด้านครอบครัว<br>เช่น ความจำเป็นที่จะต้องอาศัย<br>อยู่กับครอบครัว |

### ผลการศึกษา

จากการศึกษาวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันและแก้ไข ปัญหาเสพติดของเจ้าหน้าที่ ที่ทำการปกครองจังหวัดลพบุรี สามารถสรุปผลได้ดังต่อไปนี้

1. สภาพปัญหาด้านนโยบายเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด ในปัจจุบันพบว่าการจับกุมผู้เสพยาเสพติดจำนวนมากขึ้น เนื่องจากสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม ทำให้กลุ่มผู้ใช้แรงงานหรือผู้รับจ้างไม่สามารถประกอบอาชีพหาเลี้ยงตัวเอง และครอบครัวได้ จึงทำให้เกิดความกดดันซึ่งอาจจะมาจากครอบครัวหรือความกดดันตนเองหรือสังคมภายนอก จึงทำให้กลุ่มบุคคลดังกล่าวคิดหาวิธีการหลีกเลี่ยงปัญหา



โดยหันไปใช้ยาเสพติด จึงทำให้มีการจับกุมกลุ่มผู้เสพยาใหม่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก โดยปัญหาส่วนหนึ่งอาจมาจากนโยบายของรัฐบาล ที่มีนโยบายเปลี่ยนผู้เสพเป็นผู้ป่วย ให้ผู้เสพที่ผ่านการบำบัดรักษาและฟื้นฟูสภาพทางสังคมสามารถกลับไปใช้ชีวิตอย่างปกติในสังคมได้ สามารถประกอบอาชีพสุจริตโดยไม่ถูกมองข้าม ซึ่งกระบวนการบำบัดรักษาและฟื้นฟูสภาพทางสังคม จะประกอบด้วยเจ้าหน้าที่หลายหน่วยงาน เช่น เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง ตำรวจ เจ้าหน้าที่สาธารณสุข กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อาสาสมัครประจำหมู่บ้าน และรวมถึงคนในชุมชนนั้น ๆ เพื่อคอยให้คำแนะนำดูแล ให้กลุ่มผู้เสพลกลับมาใช้ชีวิตในชุมชนของตนได้ เกิดความรู้สึกภูมิใจในตนเอง

จากนโยบายดังกล่าว จึงทำให้ไม่เกิดการดำเนินคดีกับกลุ่มผู้เสพ โดยเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องจะนำกลุ่มผู้เสพที่สมัครใจมาทำการบำบัดรักษาและฟื้นฟูสภาพทางสังคม มาทำการรักษา ณ โรงพยาบาลในพื้นที่ ซึ่งหากผู้มีการสมัครใจบำบัดรักษาแล้วจะเป็นข้อยกเว้นที่เจ้าหน้าที่ไม่ต้องดำเนินคดีกับผู้เสพ หากแต่ใช้กระบวนการบำบัดรักษาผู้เสพยาเสพติดแทน จากข้อยกเว้นดังกล่าวจึงทำให้กลุ่มผู้เสพไม่เกิดความหวาดกลัวหรือความรู้สึกผิดในสิ่งที่ได้กระทำลงไป และหันมากระทำความผิดซ้ำอีกครั้ง ส่งผลให้คนในชุมชนเกิดความวิตก กังวล เกิดความรู้สึกไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน จำเป็นต้องแจ้งเจ้าหน้าที่ เพื่อดำเนินคดีกับผู้เสพยาเสพติด จึงทำให้ในการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด เจ้าหน้าที่ปล่อยปละละเลยต่อหน้าที่ ด้วยเหตุที่ผู้เสพยาเสพติดเป็นรายเดิมที่เคยถูกจับกุมและผ่านการบำบัดรักษามาแล้ว เมื่อทำให้การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดไม่ประสบผลสำเร็จ เกิดการระบาดของยาเสพติดเป็นอย่างมากในทั่วทุกพื้นที่ และแพร่ไปยังกลุ่มผู้เสพยาใหม่ ๆ ซึ่งจะเป็นเด็กและเยาวชน จึงทำให้มีกลุ่มผู้เสพยาใหม่เกิดขึ้นในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้ในการประเมินผลตามตัวชี้วัดเกี่ยวกับการจับกุม ดำเนินคดี และส่งตัวผู้เสพเข้ารับการบำบัดรักษาอาจจะประสบความสำเร็จตามตัวชี้วัดที่ได้กำหนดไว้ หากแต่ในด้านความสำเร็จที่ผู้เสพซึ่งผ่านการบำบัดรักษาและฟื้นฟูสภาพทางสังคม

สามารถประกอบอาชีพ อยู่ร่วมกับคนในชุมชน ไม่กลับไปยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติดอีกยังไม่ประสบความสำเร็จตามที่ควรจะเป็น

2. สภาพปัญหาทางด้านกฎหมายเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดพบว่า ในอดีตกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติดมีจำนวนมาก และมีการแก้ไขอยู่หลายครั้ง ทำให้การปฏิบัติงานเกี่ยวกับยาเสพติดอาจจะเป็นไปตามกฎหมายกฎหมายที่เกี่ยวข้อง หากแต่ในปัจจุบันกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติดได้ถูกยกเลิก และได้ประกาศใช้ประมวลกฎหมายยาเสพติด ซึ่งจะรวบรวมวิธีการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ไว้ทำให้ในการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่สามารถทำความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ได้

3. ในการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของที่ทำการปกครองจังหวัดลพบุรี จะมีการกำหนดตัวชี้วัดเกี่ยวกับสถิติต่าง ๆ เช่น จำนวนการตั้งด่านตั้งจุดสกัด การจับกุมดำเนินคดี การบำบัดรักษาผู้ติดยาเสพติด การ Re – x ray พื้นที่ ซึ่งเป็นการกำหนดตัวชี้วัดจากปัจจัยที่มาจากตัวเจ้าหน้าที่ ทำให้ในการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ ที่ทำการปกครองจังหวัดลพบุรีมีความมุ่งมั่นตั้งใจ ที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามตัวชี้วัดที่ได้กำหนดขึ้น อีกทั้ง ยังมีการติดตามการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ ไม่ประสบปัญหาในการปฏิบัติงานเนื่องจากปัญหาต่าง ๆ จะรายงานถูกผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น และจะได้รับ การแก้ไขได้ในทันที ซึ่งการกำหนดที่มาจากปัจจัยของตัวเจ้าหน้าที่จะเป็นตัวชี้วัดที่สามารถประเมินได้โดยง่าย และเห็นชัดเจนอย่างเป็นรูปธรรมมากกว่าการประเมินจาก ผู้ผ่านการบำบัดรักษา ซึ่งต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่างในการประเมินผลให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามตัวชี้วัด

4. การพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่อันเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดของที่ทำการปกครองจังหวัดลพบุรี มีการอบรมให้ความรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งจากการอบรมสัมมนาการปฏิบัติงานเกี่ยวกับยาเสพติดของกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กระทรวงสาธารณสุข หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และได้มีการนำข้อมูลจากการอบรมสัมมนาถ่ายทอดต่อให้ผู้ปฏิบัติงานคนอื่น ๆ เกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง ตรงกัน สามารถทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม

### อภิปรายผล

ผู้ศึกษาขออภิปรายผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของเจ้าหน้าที่ ที่ทำการปกครองจังหวัดลพบุรี โดยแบ่งตามวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจัยที่มีต่อการนำนโยบายป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของรัฐบาลมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่
2. เพื่อศึกษาวิเคราะห์ปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินโครงการบำบัดรักษาและฟื้นฟูสภาพทางสังคมของผู้ติดยาเสพติด
3. เพื่อศึกษาปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อการการปฏิบัติหน้าที่เจ้าหน้าที่
4. เพื่อพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ในการดำเนินงานเกี่ยวกับการการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของเจ้าหน้าที่

โดยจะอภิปรายตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจัยที่มีต่อการนำนโยบายป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของรัฐบาลมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่

จากการศึกษาพบว่าบุคลากรและหน่วยงานของที่ทำกรปกครองจังหวัดลพบุรีมีประสิทธิภาพ โดยบุคลากรภายในหน่วยงานมีตำแหน่งหน้าที่ของตนอย่างชัดเจนและทุกคนมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายดังนั้นทุกคนจึงรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะตรงกับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎีการจัดการของปีเตอร์ ดรักเกอร์ และแนวคิดข้าราชการระดับปฏิบัติการของไมเคิล ลิปสกี

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2. เพื่อศึกษาวิเคราะห์ปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินโครงการบำบัดรักษาและฟื้นฟูสภาพทางสังคมของผู้ติดยาเสพติด

จากการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะนำนโยบายของรัฐบาลมาปรับใช้ในพื้นที่ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่เป็นรูปธรรม หากเกิดปัญหาจะมีการรายงานปัญหาดังกล่าวเพื่อทำการแก้ไข ทั้งนี้ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3. เพื่อศึกษาปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อการการปฏิบัติหน้าที่เจ้าหน้าที่

จากการศึกษาพบว่าที่ทำการปกครองจังหวัดลพบุรี ได้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน เหมาะสม และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องสามารถปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ได้

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 4. เพื่อพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ในการดำเนินงานเกี่ยวกับการการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของเจ้าหน้าที่

จากการศึกษาพบว่าที่ทำการปกครองจังหวัดลพบุรี ได้มีโครงการ แผนงาน เกี่ยวกับการอบรมให้ความรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่อันเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

### ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของเจ้าหน้าที่ ที่ทำการปกครองจังหวัดลพบุรี สรุปได้ดังนี้

#### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของเจ้าหน้าที่ ที่ทำการปกครองจังหวัดลพบุรี สามารถนำงานวิจัยนี้ไปปรับใช้ประโยชน์หรือเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขโครงสร้างองค์กรของที่ทำการปกครองจังหวัดลพบุรี ให้มีความเข้มแข็งในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของเจ้าหน้าที่ ที่ทำการปกครองจังหวัดลพบุรี เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการดำเนินการเพิ่มมากขึ้น

## 2. ข้อเสนอแนะแนวทางในการทำวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันและแก้ไขปัญหา  
 หายาเสพติดของเจ้าหน้าที่ ที่ทำการปกครองจังหวัดลพบุรี สามารถเป็นแนวทางในการ  
 ทำวิจัยในเรื่องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและองค์กรในการป้องกันและแก้ไขปัญหา  
 ยาเสพติดของที่ทำทำการปกครองจังหวัดลพบุรี และในจังหวัดอื่น ๆ ได้

## เอกสารอ้างอิง

ประภัสสร วัฒนา. (2560) แนวความคิดมนุษยนิยมของมาสโลว์ (Maslow) และแนวความคิด

อัตถิภาวนิยม ของฌอง ปอล ซาร์ตร์ (Jean Paul Sartre) ที่ปรากฏผ่านนวนิยายเรื่อง  
 “วันหนึ่งในชีวิตของอีวาน เดนิโซวิช”. กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร  
 บัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สืบค้นเมื่อ 28 เมษายน 2568 จาก [https://digital.library.tu.ac.th/tu\\_dc/frontend/Info/z39?ctx\\_ver=Z39.88-2004&genre=Book&title](https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/z39?ctx_ver=Z39.88-2004&genre=Book&title)

พระมหาทองมา อรุณรสี (แสงอรุณ). (2553) การศึกษาวิเคราะห์ปรัชญาการศึกษาของ  
 สำนักอัตถิภาวนิยม. พระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต.

บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. สืบค้นเมื่อ 28 เมษายน  
 2568 จาก <http://oldweb.mcu.ac.th/userfiles/file/library1/Thesis/797.pdf>

นภสนันท์ อึ้งวิฑูรสถิตย์. (2552) พระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พ.ศ. 2545 :

ศึกษากรณีอำนาจหน้าที่พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ. กรุงเทพมหานคร :

วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

นิตยา อรรถรัฐ. (2560) ความสูญเสียทางเศรษฐกิจของการบำบัดรักษาและฟื้นฟูผู้ติดยา

เสพติด. กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผศ.ดร.ฐิยาพร กันตารณวัฒน์. (2560) กระบวนการทัศน์การปฏิบัติงานด้านการป้องกันและแก้ไข  
ปัญหายาเสพติดของภาคประชาชน. กรุงเทพมหานคร : บริษัท จรัสสินทวงศ์  
การพิมพ์ จำกัด

วีระพันธ์ งามมี และลาวัลย์ สาโรวาท. รายงานประสบการณ์การทำงานยาเสพติด.  
นนทบุรี. สำนักกิจการในพระราชดำริพระเจ้าหลานเธอพระองค์เจ้าพัชรกิติยาภา  
สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม, 2558.

วิมลวัลย์ สุนทรขจิต. (2555) การดำเนินงานฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดในระบบบังคับ  
บำบัดตาม พ.ร.บ.ฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พ.ศ. 2545 แก้ไขปัญหาผู้ติดยา  
เสพติดได้จริงหรือไม่. กรุงเทพมหานคร เอกสารวิชาการหลักสูตร “ผู้บริหาร  
กระบวนการยุติธรรมระดับสูง (บ.ย.ส.) รุ่นที่ 16 วิทยาลัยการยุติธรรม สำนักงาน  
ศาลยุติธรรม

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด. (2568) คู่มือแนวทางการ  
ดำเนินงานศูนย์ฟื้นฟูสภาพทางสังคม. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ออนป้า จำกัด  
สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด. (2550) การทบทวนวรรณกรรม  
การดำเนินงานบำบัดรักษายาเสพติดที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ = Literature review  
of best practices. นนทบุรี. สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด. นโยบายและแผนระดับชาติ  
ว่าด้วยการป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติด (พ.ศ. 2566 - 2570)  
สืบค้นเมื่อ 30 มีนาคม 2568 [https://www2.oncb.go.th/Home/PublishingImages/  
Pages/ONCB\\_PLAN/Policyactionplan.pdf](https://www2.oncb.go.th/Home/PublishingImages/Pages/ONCB_PLAN/Policyactionplan.pdf)

อาภา ศิริวงศ์ ณ อยุธยา. (2555) วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพในการศึกษาปัญหาสารเสพติด.  
กรุงเทพมหานคร. สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Shari Weiss. The Management Theory of Peter Drucker., 2025 สืบค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม  
2568. จาก <https://www.business.com/articles/management-theory-of-peter-drucker>

**ปัญหาในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานของสถานประกอบการ  
ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545**

**The Problem in Training and Upgrading Skills of Workforce in Enterprise  
According to the Skill Development Promotion Act B.E. 2545 (A.D. 2002)**

อรรถัย แก้วประทุมรัศมี\*

**บทคัดย่อ**

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้มุ่งเน้นการสำรวจคุณลักษณะของสถานประกอบการกับปัญหาในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาทัศนะของตัวแทนสถานประกอบการที่มีต่อปัญหาในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะของสถานประกอบการกับทัศนะของตัวแทนสถานประกอบการที่มีต่อปัญหาในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน 3) เพื่อเสนอแนวทางในการแก้ปัญหาในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานของสถานประกอบการ ผู้วิจัยใช้การศึกษาระดับปริญญาโท ด้วยวิธีสำรวจจากแบบสอบถามจากตัวแทนของสถานประกอบการจำนวน 210 ราย

ผลการศึกษาพบว่า ทัศนะของตัวแทนที่มีต่อปัญหาในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 ในภาพรวม อยู่ในเกณฑ์มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม ด้านระบบPRB e-service ด้านบริการของเจ้าหน้าที่อยู่ในเกณฑ์มาก และด้านประเภทการฝึกอบรม ด้านค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม กรณีฝึกเอง ด้านประชาสัมพันธ์อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ในการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคุณลักษณะของสถานประกอบการกับปัญหาในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติ ฯ พบว่า คุณลักษณะของสถานประกอบการที่ต่างกันจะมีทัศนะต่อปัญหาการฝึกยกระดับ

---

\*นักศึกษาลัทธิศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารรัฐกิจและกฎหมาย คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ฝีมือแรงงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กรณีจำนวนปีที่ขึ้นขึ้นทะเบียนกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า 1) ด้านหลักสูตรการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญที่ระดับ 0.05 กรณีจำนวนปีที่จัดตั้งสถานประกอบกิจการ 2) ด้านประเภทการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญที่ระดับ 0.05 กรณีประเภทของสถานประกอบกิจการ กรณีงบประมาณต่อปีที่ใช้ในการฝึกอบรม และกรณีทุนจดทะเบียนของสถานประกอบกิจการ 3) ด้านค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมระดับฝีมือแรงงาน กรณีฝึกเองแตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญที่ระดับ 0.01 กรณีงบประมาณต่อปีที่ใช้ในการฝึกอบรมและจำนวนปีที่จัดตั้งสถานประกอบกิจการ และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือกรณีจำนวนปีที่ขึ้นขึ้นทะเบียนกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 4) ด้านระบบ PRB e-service ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 5) ด้านประชาสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กรณีจำนวนปีที่ขึ้นขึ้นทะเบียนกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และ 6) ด้านการบริการของเจ้าหน้าที่ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการศึกษาปัญหาในการฝึกอบรมระดับฝีมือแรงงานของสถานประกอบกิจการ ตามพระราชบัญญัติฯ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนา ดังนี้ ควรสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการจัดฝึกอบรมพนักงานให้ตรงกับตำแหน่งงานและความต้องการของสถานประกอบกิจการให้มากยิ่งขึ้น ควรสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมให้ตรงกับประเภทที่ผู้ประกอบการต้องการให้มากยิ่งขึ้น ควรสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการสามารถยื่นการอบรมได้หลากหลายประเภทเพื่อให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบกิจการมากที่สุด ควรมีการจัดสัมมนาให้ความรู้ผู้ประกอบการเพื่อสร้างความเข้าใจในการยื่นรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้มากยิ่งขึ้นและทั่วถึง ควรมีการกำหนดเพดานค่าใช้จ่ายที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการสนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงานและการใช้จ่ายงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ และข้อเสนอสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไปมีดังนี้ ควรศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องที่ทำให้สถานประกอบกิจการมีแนวโน้มอบรมโดยการบรรยายมากกว่าการฝึกอบรมโดยกรณีอื่น ควรศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สถานประกอบกิจการที่ถูกจ้างไม่ถึง 100 คน ซึ่ง



กฎหมายมิได้กำหนดให้ต้องขึ้นทะเบียนกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน แต่มีแนวโน้มมากขึ้น  
ทะเบียนเพิ่มมากขึ้น

**คำสำคัญ :** การพัฒนาฝีมือแรงงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทุนมนุษย์

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาฝีมือแรงงานในประเทศไทยเริ่มต้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2484 โดยมีการจัดตั้ง  
หน่วยงานของรัฐเพื่อส่งเสริมทักษะแรงงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของยุค  
สมัยและความต้องการของตลาดแรงงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ต่อมาในปี  
พ.ศ. 2537 ได้มีการตราพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537 เพื่อส่งเสริมให้  
สถานประกอบการดำเนินการฝึกอบรมแรงงานอย่างเป็นระบบ ในปี พ.ศ. 2545  
พระราชบัญญัตินี้ได้รับการปรับปรุงเพื่อให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจที่มีการแข่งขัน  
สูงขึ้น โดยกำหนดให้สถานประกอบการต้องฝึกอบรมลูกจ้างตามจำนวนที่กฎหมาย  
กำหนด เพื่อพัฒนาทักษะและประสิทธิภาพของแรงงาน พร้อมทั้งส่งเสริมความ  
รับผิดชอบของนายจ้างในการพัฒนาทักษะแรงงาน และเพิ่มสิทธิประโยชน์ทางภาษีเพื่อ  
กระตุ้นการฝึกอบรม หากสถานประกอบการไม่สามารถฝึกอบรมได้ตามที่กำหนด ต้อง  
ส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งเป็นกลไกสนับสนุนให้สถาน  
ประกอบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะแรงงาน

ด้วยการปรับปรุงและพัฒนากฎหมายอย่างต่อเนื่องนี้ การพัฒนาฝีมือแรงงาน  
ภายในประเทศจึงเป็นการตอบสนองต่อความท้าทายและโอกาสในการพัฒนาเศรษฐกิจ  
โดยการยกระดับทักษะฝีมือแรงงานจะเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพของ  
เศรษฐกิจในระยะยาวและมีส่วนช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศใน  
ระดับสากล แต่ในทางปฏิบัติ พบว่า สถานประกอบการบางแห่งมีการฝึกอบรมโดย  
มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะเฉพาะทางเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันใน  
ตลาดแรงงาน ซึ่งจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพการทำงานและผลประกอบการขององค์กร  
ในขณะที่บางสถานประกอบการอาจมองว่า การฝึกอบรมเป็นเพียงการทำให้ปฏิบัติตาม  
ข้อกำหนดของกฎหมายเพื่อหลีกเลี่ยงการชำระเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

และบางแห่งยังมีความกังวลเรื่องการฝึกอบรมเพราะเกรงว่าลูกจ้างจะไปทำงานกับสถานประกอบการอื่น ซึ่งอาจทำให้สูญเสียทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ อีกทั้งยังมีสถานประกอบการจำนวนมากที่ไม่ทราบเกี่ยวกับพระราชบัญญัติ ฯ หรืออาจมีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนกับหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการตามกฎหมาย ทำให้บางสถานประกอบการไม่สามารถดำเนินการฝึกอบรมตามที่กำหนดไว้ จึงต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และการฝึกอบรมในบางกรณีอาจไม่ได้ผลตามที่คาดหวัง เนื่องจากไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานหรือไม่เฉพาะเจาะจงตามอุตสาหกรรมที่สถานประกอบการนั้นๆ ทำธุรกิจอยู่

จากการศึกษาในเบื้องต้นพบว่า การฝึกอบรมเพื่อยกระดับฝีมือแรงงานในสถานประกอบการภายใต้พระราชบัญญัติ ฯ ยังประสบปัญหาหลายประการ ทั้งในด้านการบริหารจัดการทรัพยากร กระบวนการฝึกอบรม และปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการฝึกอบรม การศึกษานี้จึงมีเป้าหมายที่จะสำรวจปัญหาและอุปสรรคที่สถานประกอบการต้องเผชิญในการดำเนินการฝึกระดับฝีมือแรงงาน เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และช่วยเสริมสร้างความรู้แก่ผู้ที่สนใจศึกษาปัญหาการยื่นขอรับรองหลักสูตรในการฝึกอบรมยกระดับฝีมือแรงงาน

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาทักษะของตัวแทนสถานประกอบการที่มีต่อปัญหาในการฝึกระดับฝีมือแรงงาน
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะของสถานประกอบการกับทักษะของตัวแทนสถานประกอบการที่มีต่อปัญหาในการฝึกระดับฝีมือแรงงาน
3. เพื่อเสนอแนวทางในการแก้ปัญหาในการฝึกระดับฝีมือแรงงานของสถานประกอบการ

## สมมุติฐานการศึกษา

คุณลักษณะของสถานประกอบกิจการที่แตกต่างกันส่งผลต่อทัศนคติของตัวแทนสถานประกอบกิจการที่มีต่อปัญหาในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานของสถานประกอบกิจการแตกต่างกัน

## ขอบเขตของการศึกษา

### 1. ด้านขอบเขตเนื้อหา

1.1 ศึกษาปัญหาในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 จำแนกเป็น 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม 2) ด้านประเภทการฝึกอบรม 3) ด้านค่าใช้จ่ายในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน กรณีฝึกเอง 4) ด้านระบบPRB e-service 5) ด้านประชาสัมพันธ์ 6) ด้านการบริการของเจ้าหน้าที่

2.2 ศึกษาเปรียบเทียบคุณสมบัติของตัวแทนสถานประกอบกิจการที่อยู่ภายใต้การดูแลของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 5 โดยจำแนกเป็น 7 คุณลักษณะ ดังนี้ 1) ประเภทของสถานประกอบกิจการ 2) จำนวนลูกจ้างของสถานประกอบกิจการ 3) งบประมาณต่อปี 4) ทุนจดทะเบียน 5) จำนวนปีที่ก่อตั้งสถานประกอบกิจการ 6) จำนวนปีที่ขึ้นทะเบียนกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 7) เขตที่ตั้ง

### 2. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ด้านประชากร ตัวแทนจากสถานประกอบกิจการที่ขึ้นทะเบียนกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและอยู่ในเขตพื้นที่ 5 กรุงเทพมหานคร และอยู่ในไลน์โอเพ่นแชต จำนวน 680 ราย

2.2 ด้านกลุ่มตัวอย่าง ตัวแทนจากสถานประกอบกิจการซึ่งกำหนดโดยการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญโดยการทอแบบสอบถามไปยังตัวแทนของสถานประกอบกิจการผ่านแอปพลิเคชันไลน์ และมีตัวแทนตอบแบบสอบถามกลับมาจำนวน 210 ราย

### 3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาตั้งแต่เดือนมกราคม - เดือนกุมภาพันธ์ 2568

### ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. สามารถนำผลการศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติ ฯ มาปรับปรุงและพัฒนาการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานในสถานประกอบการกิจการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. สามารถนำผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะของสถานประกอบการกิจการกับปัญหาการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานมาช่วยในการพัฒนาแนวทางการจัดฝึกอบรมให้เหมาะสมกับคุณลักษณะของสถานประกอบการกิจการ
3. สามารถนำเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานที่เกิดขึ้นในสถานประกอบการกิจการให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อปรับปรุงกระบวนการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ
4. เพื่อเป็นข้อมูลประกอบในการศึกษาหาแนวทางเพื่อแก้ปัญหาในการยื่นขอรับรองหลักสูตรในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน
5. เพื่อเป็นความรู้ของผู้ที่สนใจศึกษาปัญหาในการยื่นขอรับรองหลักสูตรในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. ทูมนมนุษย์ (Human Capital)

ทูมนมนุษย์ หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ความชำนาญที่บุคคลสะสมจากประสบการณ์หรือการเรียนรู้ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สามารถสร้างคุณค่าและเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจให้กับบุคคล องค์กร และสังคม ทูมนมนุษย์ยังรวมถึงคุณลักษณะเฉพาะตัว เช่น บุคลิกภาพ ความคิดสร้างสรรค์ ความสัมพันธ์ทางสังคม และการได้รับการยอมรับ ซึ่งล้วนเป็นทรัพย์สินที่จับต้องไม่ได้แต่มีอิทธิพลต่อศักยภาพในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร นอกจากนี้ ทูมนมนุษย์ยังถือเป็นหนึ่งในทรัพยากรสำคัญที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนนวัตกรรม การเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาอย่างยั่งยืน หากองค์กรสามารถส่งเสริมและใช้ประโยชน์จากทูมนมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะช่วยให้องค์กรสามารถเติบโตและอยู่รอดในระยะยาว

## 2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development - HRD)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่องค์กรลงทุนเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มมากขึ้น การพัฒนาจะส่งผลดีต่อทั้งบุคคลและองค์กร เนื่องจากทำให้บุคลากรสามารถนำความรู้และทักษะไปใช้ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมิได้จำกัดเพียงการฝึกอบรมเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการพัฒนา ระหว่างการปฏิบัติงาน (OJT) การพัฒนาองค์กร (OD) และการพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพ (CD) ซึ่งต้องได้รับการออกแบบอย่างเป็นระบบและเหมาะสมกับบริบทขององค์กร ในขณะเดียวกัน การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการนำทรัพยากร มนุษย์มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมุ่งเน้นการ สรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสม การใช้ทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ การ พัฒนาศักยภาพแรงงาน การรักษาบุคลากรที่มีความสามารถไว้กับองค์กรอย่างยั่งยืน และ การสื่อสารนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ให้พนักงานทุกระดับได้รับรู้และเข้าใจอย่าง ทัวถึง ทั้งยังต้องมีกลยุทธ์ที่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรอย่างเต็มที่ ผ่าน กิจกรรมที่เป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อยกระดับประสิทธิภาพในการทำงานในปัจจุบัน และอนาคต

## 3. การฝึกอบรม (Training)

การฝึกอบรมคือกระบวนการพัฒนาทักษะ ความรู้ และทัศนคติของบุคลากรให้ สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและเตรียมความ พร้อมในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง การฝึกอบรมสามารถแบ่งออกเป็นหลาย ประเภท เช่น การฝึกอบรมก่อนเริ่มงาน ระหว่างปฏิบัติงาน และเพื่อพัฒนาทักษะเฉพาะ ทางหรือความเป็นผู้นำ นอกจากนี้ยังมีการฝึกอบรมทั่วไปที่ไม่เน้นทักษะเฉพาะ และการ ฝึกอบรมเฉพาะทางที่ตรงกับลักษณะงานขององค์กร จุดประสงค์หลักคือการเสริมสร้าง ศักยภาพในการทำงานทั้งในระยะสั้นและระยะยาว และส่งเสริมการเติบโตขององค์กร อย่างยั่งยืน

#### 4. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

มีภารกิจสำคัญเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและการจัดหางาน รวมถึงการทดสอบฝีมือแรงงาน การกำหนดนโยบายและแผนงาน การพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน การฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การส่งเสริมความร่วมมือภาครัฐและเอกชน เป็นศูนย์กลางข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการพัฒนากำลังแรงงานให้มีความถูกต้องและสามารถใช้งานได้ ดำเนินการตามที่กฎหมายหรือรัฐมนตรีมอบหมาย เพื่อสนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ

#### 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เตือนใจ ศรีชะฎา และ ญัฐพงษ์ สายแสงประทีป (2561 , หน้า 234) ได้ศึกษาพบว่า การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่องช่วยในการรักษาพนักงาน โดยมีผลทำให้พนักงานมีขวัญกำลังใจดีขึ้นและสามารถเพิ่มความพึงพอใจของลูกค้าและคุณภาพบริการได้ ดังนั้น แผนกทรัพยากรบุคคลควรให้ความสำคัญกับแผนการฝึกอบรมแม้จะมีการลดงบประมาณและต้องพัฒนาแผนฝึกอบรมให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ทางธุรกิจ ค่านิยมหลัก และเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้มั่นใจว่าผลสำเร็จจากการฝึกอบรมจะได้รับและควรประเมินผลการอบรมอย่างสม่ำเสมอ

กิตติพิศ ภัคมงคล (2565 , หน้า 54) ได้ศึกษาพบว่า ในอดีตการอบรมส่วนใหญ่เป็นการอบรมในชั้นเรียน แต่เมื่อเทคโนโลยีและแนวทางการเรียนรู้พัฒนาไป การใช้ E-learning หรือ Virtual Classroom ได้กลายเป็นทางเลือกที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ถึงแม้จะมีแนวโน้มการใช้วิธีการอบรมที่หลากหลาย แต่ข้อจำกัดทางกฎหมายทำให้สถานประกอบการส่วนใหญ่ยังคงใช้วิธีการอบรมในชั้นเรียนเท่านั้น ดังนั้น ควรมีการศึกษา ทฤษฎีและวิธีการเรียนรู้ รวมถึงการปรับปรุงกฎหมายเพื่อสนับสนุนการฝึกอบรมที่หลากหลาย และเปิดเวทีให้ภาคเอกชนได้เสนอความคิดเห็นในการพัฒนาแนวทางใหม่ๆ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

วิชาญ ศรีเล็ก (2558 , หน้า 64 – 69) ได้ศึกษาพบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมลูกจ้าง โดยมุ่งเน้นหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจเพื่อเพิ่ม

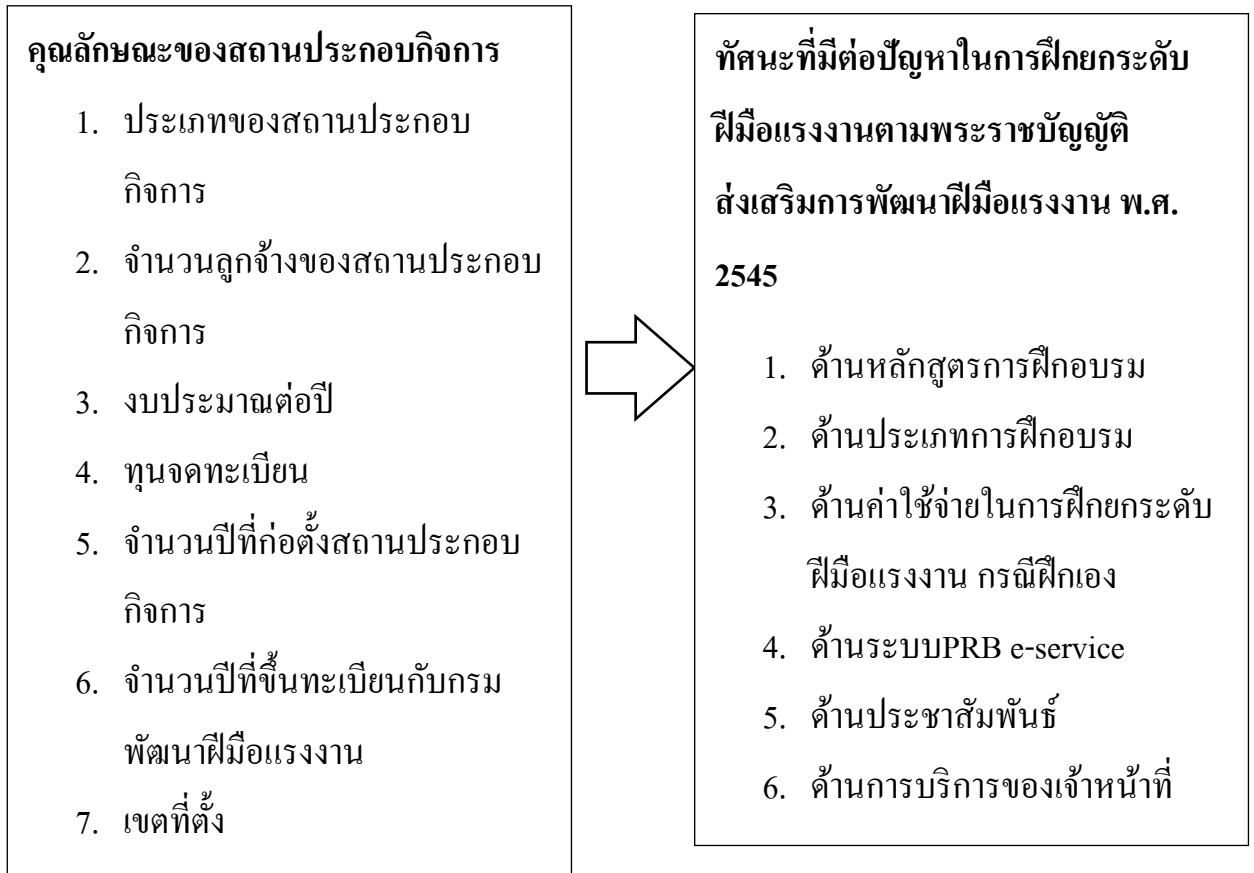
ประสิทธิภาพการทำงาน และนำค่าใช้จ่ายที่ได้รับการรับรองจากนายทะเบียนไปชดเชยเงินได้นิติบุคคล อีกทั้งส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานควรปรับปรุงกระบวนการต่างๆ ให้ทันสมัยและชัดเจน เพื่อให้ผู้ประกอบการสามารถปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ธนวัฒน์ ไข่มุก (2564 , หน้า 83 - 86) ได้ศึกษาพบว่า การยื่นแบบแสดงรายการภาษีเงินได้นิติบุคคลผ่านออนไลน์ในเขตกรุงเทพมหานครมีประสิทธิภาพสูง โดยผู้ยื่นแบบมีความคิดเห็นในเชิงบวกต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของระบบการยื่นออนไลน์ ส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าการยื่นแบบฯ ผ่านออนไลน์มีประสิทธิภาพที่ดี โดยมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและพัฒนาระบบเพื่อให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น เช่น การพัฒนาด้านต่างๆ โดยการจัดลำดับความสำคัญในการปรับปรุงระบบ และการทดสอบระบบกับเจ้าหน้าที่กรมสรรพากรผ่าน INTRANET เพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถให้คำแนะนำและตอบคำถามประชาชนได้อย่างถูกต้อง

วิญญู กานต์ มายถิ (2554 , หน้า 145) ซึ่งได้ศึกษาพบว่า การประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานราชการไทยพบปัญหาหลายประการ เช่น งบประมาณไม่เพียงพอ การขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทาง การทำงานไม่เป็นทีม และปัญหาการสื่อสารภายในองค์กร รวมถึงการสื่อสารกับสื่อต่างๆ ที่ไม่ตรงกลุ่มเป้าหมาย อีกทั้งยังมีปัญหาที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการภารกิจที่ซ้อนกัน ทำให้ไม่สามารถดำเนินงานได้ตามเวลาที่กำหนด

ฉัตรฐมล กานต์ ไชยวิมลศิริ , สุเนตร ธนศิลป์พิชิต , ไพฑูรย์ มาเมือง หน้า 32) ได้สรุปไว้ว่า การบริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ นับได้ว่าเป็นหน้าที่ที่ทุกหน่วยงานจะต้องมีกระบวนการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนให้เกิดความพึงพอใจและเป็นທີ່ประทับใจของประชาชนผู้มารับบริการ อีกทั้งป้องกันปัญหาการร้องเรียนในการให้บริการของภาครัฐต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น การสร้างความพึงพอใจแก่ประชาชนจึงเป็นสิ่งที่หน่วยงานราชการหรือหน่วยงานภาครัฐพึงเห็นควรสำคัญและสร้างกระบวนการจัดการในการบริการประชาชนและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ

### กรอบแนวคิด



### วิธีการดำเนินการวิจัย

#### เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย แบ่งเป็น 2 ส่วน มีดังนี้

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของสถานประกอบการเป็นแบบเลือกตอบ จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ 1) ประเภทของสถานประกอบการ 2) จำนวนลูกจ้างของสถานประกอบการ 3) งบประมาณต่อปี 4) ทุนจดทะเบียน 5) จำนวนปีที่ก่อตั้งสถานประกอบการ 6) จำนวนปีที่ขึ้นทะเบียนกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 7) เขตที่ตั้ง โดยแสดงเป็นตารางซึ่งแสดงเป็นจำนวนและร้อยละ รายละเอียดอยู่ในแบบสอบถามตามข้อ 1-7 โดยใช้มาตรวัด 1 – 5 และจำแนกเป็นกลุ่ม

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน ตามพระราชบัญญัตินี้แยกเป็น 6 ด้าน รวมจำนวนทั้งหมด 24 ข้อ



### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน การเก็บและรวบรวมข้อมูลจากการทดสอบแบบสอบถามออนไลน์แก่ตัวแทนของสถานประกอบ โดย ใช้กูเกิ้ล ฟอรัมในการจัดทำแบบสอบถามออนไลน์ และได้ทดสอบแบบสอบถามทาง แอปพลิเคชันไลน์ ไอเฟ่นแซตของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกรุงเทพมหานคร พื้นที่ 5 โดยเก็บแบบสอบถามตั้งแต่เดือน มกราคม – เดือนกุมภาพันธ์ 2568 และมีตัวแทน สถานประกอบกิจการตอบแบบสอบถามกลับมาทั้งหมดจำนวน 210 ราย

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ใช้สถิติเชิงพรรณนาบรรยายคุณลักษณะของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ตัวแปรต้นได้แก่ คุณลักษณะของสถานประกอบกิจการ จำแนกได้ดังนี้ 1) ประเภทของสถานประกอบกิจการ 2) จำนวนลูกจ้างของสถานประกอบกิจการ 3) งบประมาณต่อปี 4) ทุนจดทะเบียน 5) จำนวนปีที่ก่อตั้งสถานประกอบกิจการ 6) จำนวนปีที่ขึ้นทะเบียนกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 7) เขตที่ตั้ง บรรยายด้วยจำนวนและค่าร้อยละ และตัวแปรตาม ได้แก่ ทักษะที่มีต่อปัญหาในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 จำแนกได้ดังนี้ 1) ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม 2) ด้านประเภทการฝึกอบรม 3) ด้านค่าใช้จ่ายในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน กรณีฝึกเอง 4) ด้านระบบPRB e-service 5) ด้านประชาสัมพันธ์ 6) ด้านการบริการของเจ้าหน้าที่ บรรยายด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. ใช้สถิติอนุมานในการพิสูจน์สมมุติฐาน อนุมานที่ใช้ได้แก่ F-Test หรือ One-way ANOVA และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe หากไม่พบความแตกต่างรายคู่อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติผู้วิจัยจะใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) ต่อไป

### ผลการศึกษา

ผลการศึกษาวิเคราะห์ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วยคุณลักษณะของสถานประกอบกิจการบรรยายด้วยจำนวนและค่าร้อยละกับทักษะของ

ตัวแทนสถานประกอบการที่มีต่อปัญหาในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 บรรยายด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้วิธีทอตอบแบบสอบถามผ่านแอปพลิเคชันไลน์ ซึ่งมีตัวแทนสถานประกอบการทั้งหมด 680 ราย และได้มีตัวแทนตอบแบบสอบถามกลับมาทั้งสิ้นจำนวน 210 ราย

ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของสถานประกอบการ โดยวิธีการแจกแจงความถี่และค่าสถิติร้อยละ จำนวน 210 ราย จากตัวแทนสถานประกอบการ พบว่าตัวแทนของสถานประกอบการส่วนใหญ่ เป็นตัวแทนจากบริษัทจำกัด จำนวน 183 ราย คิดเป็นร้อยละ 87.1 จำนวนลูกจ้างของสถานประกอบการ 101-500 คน จำนวน 129 ราย คิดเป็นร้อยละ 61.4 งบประมาณต่อปีที่ใช้ในการฝึกอบรมอยู่ในกลุ่มต่ำกว่า 100,000 บาท จำนวน 66 ราย คิดเป็นร้อยละ 31.4 ทุนจดทะเบียนของสถานประกอบการ 10,000,001 – 100,000,000 บาท จำนวน 72 ราย คิดเป็นร้อยละ 34.3 ก่อตั้งสถานประกอบการมาแล้ว 21 – 25 ปี จำนวน 27 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.9 ขึ้นทะเบียนกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมาแล้ว 6 – 10 ปี จำนวน 53 ราย คิดเป็นร้อยละ 25.2 และตั้งอยู่เขตบางขุนเทียน จำนวน 59 ราย คิดเป็นร้อยละ 28.1 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 คุณลักษณะของสถานประกอบการแสดงจำนวนและร้อยละ

| คุณลักษณะของสถานประกอบการ        | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|----------------------------------|------------|--------|
| <b>1. ประเภทของสถานประกอบการ</b> |            |        |
| 1. บริษัทจำกัด                   | 183        | 87.1   |
| 2. บริษัทจำกัด (มหาชน)           | 24         | 11.4   |
| 3. ห้างหุ้นส่วนจำกัด             | 3          | 1.4    |
| รวม                              | 210        | 100    |

## ตารางที่ 1 (ต่อ)

| คุณลักษณะของสถานประกอบการ                 | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|-------------------------------------------|------------|--------|
| <b>2. จำนวนลูกจ้างของสถานประกอบการ</b>    |            |        |
| 1. ต่ำกว่า 100 คน                         | 20         | 9.6    |
| 2. 101 – 500 คน                           | 129        | 61.4   |
| 3. 501 – 1,000 คน                         | 30         | 14.3   |
| 4. 1,001 – 2,000 คน                       | 19         | 9.0    |
| 5. 2,001 คนขึ้นไป                         | 12         | 5.7    |
| รวม                                       | 210        | 100    |
| <b>3. งบประมาณต่อปีที่ใช้ในการฝึกอบรม</b> |            |        |
| 1. ไม่ได้ใช้งบประมาณในการฝึกอบรม          | 57         | 27.1   |
| 2. ต่ำกว่า 100,000 บาทต่อปี               | 66         | 31.4   |
| 3. 100,001 – 300,000 บาทต่อปี             | 40         | 19.0   |
| 4. 300,001 – 500,000 บาทต่อปี             | 12         | 5.7    |
| 5. มากกว่า 500,001 บาทต่อปี               | 35         | 16.7   |
| รวม                                       | 210        | 100    |
| <b>4. ทุนจดทะเบียนของสถานประกอบการ</b>    |            |        |
| 1. 500,001 – 1,000,000 บาท                | 9          | 4.3    |
| 2. 1,000,001 – 5,000,000 บาท              | 43         | 20.5   |
| 3. 5,000,001 – 10,000,000 บาท             | 22         | 10.5   |
| 4. 10,000,001 – 100,000,000 บาท           | 72         | 34.3   |
| 5. 100,000,001 – 1,000,000,000 บาท        | 33         | 15.7   |
| 6. 1,000,000,001 – 10,000,000,000 บาท     | 17         | 8.1    |
| 7. 10,000,000,001 บาทขึ้นไป               | 14         | 6.7    |
| รวม                                       | 210        | 100    |

## ตารางที่ 1 (ต่อ)

| คุณลักษณะของสถานประกอบการ                                 | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|-----------------------------------------------------------|------------|--------|
| <b>5. จำนวนปีที่ก่อตั้งสถานประกอบการ</b>                  |            |        |
| 1. 1 – 5 ปี                                               | 11         | 5.2    |
| 2. 6 – 10 ปี                                              | 11         | 5.2    |
| 3. 11 – 15 ปี                                             | 10         | 4.8    |
| 4. 16 – 20 ปี                                             | 21         | 10.0   |
| 5. 21 – 25 ปี                                             | 27         | 12.9   |
| 6. 26 – 30 ปี                                             | 26         | 12.4   |
| 7. 31 ปีขึ้นไป                                            | 104        | 49.5   |
| รวม                                                       | 210        | 100    |
| <b>6. จำนวนปีที่ยื่นขึ้นทะเบียนกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน</b> |            |        |
| 1. น้อยกว่า 1 ปี                                          | 5          | 2.4    |
| 2. 1 – 5 ปี                                               | 50         | 23.8   |
| 3. 6 – 10 ปี                                              | 53         | 25.2   |
| 4. 11 – 15 ปี                                             | 30         | 14.3   |
| 5. 16 – 20 ปี                                             | 28         | 13.3   |
| 6. 21 – 25 ปี                                             | 11         | 5.2    |
| 7. 26 – 30 ปี                                             | 18         | 8.6    |
| 8. 31 ปีขึ้นไป                                            | 15         | 7.1    |
| รวม                                                       | 210        | 100    |

ตารางที่ 1 (ต่อ)

| คุณลักษณะของสถานประกอบการ            | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--------------------------------------|------------|--------|
| <b>7. เขตที่ตั้งของสถานประกอบการ</b> |            |        |
| 1. เขตคลองสาน                        | 14         | 6.7    |
| 2. เขตจอมทอง                         | 12         | 5.7    |
| 3. เขตทุ่งครุ                        | 9          | 4.3    |
| 4. เขตธนบุรี                         | 6          | 2.9    |
| 5. เขตบางขุนเทียน                    | 59         | 28.1   |
| 6. เขตบางคอแหลม                      | 9          | 4.3    |
| 7. เขตบางบอน                         | 28         | 13.3   |
| 8. เขตราษฎร์บูรณะ                    | 26         | 12.4   |
| 9. เขตยานนาวา                        | 47         | 22.4   |
| รวม                                  | 210        | 100    |

ตารางที่ 2 ทักษะของตัวแทนที่มีต่อปัญหาในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานในภาพรวม

(N=210)

| ปัญหาในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน<br>ของสถานประกอบการ | Mean | S.D. | เกณฑ์   | อันดับ |
|-----------------------------------------------------|------|------|---------|--------|
| 1. ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม                           | 4.09 | 0.60 | มาก     | 1      |
| 2. ด้านประเภทการฝึกอบรม                             | 3.01 | 0.81 | ปานกลาง | 6      |
| 3. ด้านค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม กรณีฝึกเอง            | 3.05 | 0.92 | ปานกลาง | 5      |
| 4. ด้านระบบPRB e-service                            | 3.83 | 0.74 | มาก     | 3      |
| 5. ด้านประชาสัมพันธ์                                | 3.42 | 1.01 | ปานกลาง | 4      |
| 6. ด้านบริการของเจ้าหน้าที่                         | 4.09 | 0.72 | มาก     | 1      |
| รวม                                                 | 3.58 | 0.53 | มาก     |        |

มาตรวัด 1-5

## 1. ภาพรวม

จากการศึกษาทัศนะของตัวแทนสถานประกอบการที่มีต่อปัญหาในการฝึกยกระดับฝีมือในภาพรวม พบว่า ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม (Mean = 4.09 , S.D. = 0.60) ด้านระบบ PRB e-service (Mean = 3.83 , S.D. = 0.74) ด้านบริการของเจ้าหน้าที่ (Mean = 4.09 , S.D. = 0.72) อยู่ในเกณฑ์มาก และด้านประเภทการฝึกอบรม (Mean = 3.01 , S.D. = 0.81) ด้านค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม กรณีฝึกเอง (Mean = 3.05 , S.D. = 0.92) ด้านประชาสัมพันธ์ (Mean = 3.42 , S.D. = 1.01) อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ดังตารางที่ 2

จากการศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะของสถานประกอบการกับทัศนะของตัวแทนสถานประกอบการที่มีต่อปัญหาในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานในภาพรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญที่ระดับ 0.01 กรณีจำนวนปีที่ขึ้นชั้นทะเบียนกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หมายความว่า จำนวนปีที่ขึ้นชั้นทะเบียนกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่แตกต่างกันทำให้ทัศนะของตัวแทนสถานประกอบการที่มีต่อปัญหาในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติ

## 2. ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม

จากการศึกษาทัศนะของตัวแทนสถานประกอบการที่มีต่อปัญหาในการฝึกยกระดับฝีมือ ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม พบว่า ตัวแทนสถานประกอบการให้ความสำคัญกับการเลือกหลักสูตรที่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ (Mean = 4.09, S.D. = 0.60) แสดงถึงการให้ความสำคัญในระดับสูงกับหลักสูตรที่ฝึกอบรมให้ลูกจ้างตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ (Mean = 4.29, S.D. = 0.70) และ หลักสูตรได้รับการอนุมัติจากนายทะเบียนเสมอ (Mean = 4.05, S.D. = 0.88) อย่างไรก็ตาม ความเข้าใจในหลักสูตรฝึกอบรมที่ยื่นกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Mean = 3.77, S.D. = 0.77) ได้คะแนนต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญในระดับปานกลางต่อกระบวนการยื่นขอรับรองหลักสูตรและการทำความเข้าใจในขั้นตอนต่าง ๆ จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นว่าหลักสูตรมีความสำคัญต่อการพัฒนาทักษะของลูกจ้าง เนื่องจากการพัฒนาฝีมือลูกจ้างให้เพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เตือนใจ ศรีชะภูและณัฐพงษ์ สายแสงประทีป (2561 , หน้า 234) ซึ่งได้ศึกษาพบว่า ควรฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อรักษาพนักงานไว้ และจากการ

ประเมินผลการฝึกอบรมมีหลักฐานบ่งบอกว่า พนักงานที่ผ่านการฝึกอบรม ขวัญกำลังใจของพนักงาน และความพึงพอใจของลูกค้าและคุณภาพบริการดีขึ้น แม้ว่าช่วงวิกฤตเศรษฐกิจหรือช่วงนอกฤดูกาลท่องเที่ยวซึ่งอาจจะลด แผนการฝึกอบรมเพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาในอนาคต นอกจากนี้บริษัทอาจหลีกเลี่ยงค่าใช้จ่ายการฝึกอบรมที่ไม่จำเป็นธุรกิจที่เน้นการให้บริการต้องเสริมสร้างและพัฒนาพนักงานของตนให้มีจิตสำนึกในงานบริการขณะเดียวกันพนักงานที่ให้บริการต้องพัฒนาตนเองให้มีจิตสำนึกในงานบริการด้วย เพื่อให้เกิดภาพพจน์ความสุจริตต่องานที่ปฏิบัติอยู่และมองว่าการพัฒนาพนักงานเป็นหนทางสู่การแข่งขันและความสำเร็จของบริษัท ซึ่งแสดงให้เห็นว่าไม่ว่าธุรกิจประเภทใด ก็ควรมั่นฝึกอบรมพนักงานอยู่เสมอ

จากการศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะของสถานประกอบกิจการกับทักษะของตัวแทนสถานประกอบกิจการที่มีต่อปัญหาในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน พบว่า ด้านหลักสูตรการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญที่ระดับ 0.05 กรณีจำนวนปีที่จัดตั้งสถานประกอบกิจการ หมายความว่า จำนวนปีที่จัดตั้งสถานประกอบกิจการที่แตกต่างกันทำให้ทักษะของตัวแทนสถานประกอบกิจการที่มีต่อปัญหาในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานแตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติ

### 3. ด้านประเภทการฝึกอบรม

จากการศึกษาทักษะของตัวแทนสถานประกอบกิจการที่มีต่อปัญหาในการฝึกยกระดับฝีมือ ด้านประเภทการฝึกอบรม พบว่า ผลการสำรวจแสดงให้เห็นถึงความสำคัญที่ตัวแทนสถานประกอบกิจการให้ความสำคัญกับรูปแบบของการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับสถานประกอบกิจการ โดยประเภทบรรยาย (กลุ่มละไม่เกิน 100 คน) ได้รับความสำคัญสูงสุด (Mean = 3.95, S.D. = 1.14) ซึ่งบ่งชี้ว่าการฝึกอบรมที่สามารถให้ข้อมูลได้อย่างครบถ้วนและเข้าใจง่ายในกลุ่มใหญ่ยังคงเป็นวิธีที่ได้รับความนิยมในสถานประกอบกิจการ ในขณะที่ประเภทกิจกรรมกลุ่ม (กลุ่มละไม่เกิน 50 คน) (Mean = 3.36, S.D. = 1.32) ซึ่งแสดงถึงการให้ความสำคัญในระดับปานกลาง โดยกิจกรรมกลุ่มสามารถส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันและมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ฝึกอบรมกับผู้เข้าอบรม แต่วิธีนี้อาจไม่เหมาะสมในบางกรณีที่ต้องการประสิทธิภาพสูง

หรือเนื้อหา มาก ในด้านประเภททักษะฝีมือซึ่งต้องมีภาคปฏิบัติ (กลุ่มละไม่เกิน 25 คน) (Mean = 2.77, S.D. = 1.36) ซึ่งแสดงถึงการให้ความสำคัญในระดับปานกลางถึงต่ำ แม้ว่าการฝึกฝนทักษะผ่านการปฏิบัติจริงเป็นสิ่งที่สำคัญ แต่ความท้าทายของการฝึกในกลุ่มขนาดเล็กอาจมีข้อจำกัดในด้านสถานที่และทรัพยากรที่ใช้ในการฝึก สุดท้ายประเภทบรรยายทางไกลผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (รุ่นละไม่เกิน 50 คน) (Mean = 1.97, S.D. = 1.25) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการฝึกอบรมทางไกลยังไม่ได้รับความนิยมสูงเท่ากับรูปแบบการฝึกอบรมอื่น ๆ เนื่องจากข้อจำกัดในการเข้าถึงเทคโนโลยีและข้อกังวลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการเรียนรู้จากระยะไกล จากผลการสำรวจในด้าน ประเภทการฝึกอบรม ทั้งหมดนี้แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามยังคงให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมแบบดั้งเดิมที่สามารถควบคุมและจัดการได้ง่ายกว่าการฝึกอบรมผ่านเทคโนโลยีหรือทางไกล แม้ว่าบางประเภทจะได้รับความสนใจในระดับปานกลางหรือต่ำก็ตาม แต่ก็สะท้อนให้เห็นถึงการปรับตัวและการพัฒนาที่ยังต้องใช้เวลามากขึ้นในการตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการในด้านนี้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติพิศ ภัคมงคล (2565 , หน้า 54) ซึ่งได้ศึกษาพบว่า พระราชบัญญัติ ฯ ที่บังคับใช้นั้น ไม่ทันสมัย รวมถึงการไม่สนับสนุนให้สถานประกอบการบริหารจัดการกระบวนการฝึกอบรมภายในให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ภายใต้เวลาของลูกจ้างที่มีอยู่อย่างจำกัด หากไม่มีการแก้ไขกฎหมายดังกล่าว สถานประกอบการส่วนใหญ่ก็จะเลือกใช้วิธีการอบรมในชั้นเรียน(Classroom Training) แต่เพียงวิธีเดียว เนื่องจากเป็นรูปแบบการฝึกอบรมที่เอื้อประโยชน์ต่อสถานประกอบการมากกว่าประเภทการฝึกอบรมในรูปแบบอื่นๆ

จากการศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะของสถานประกอบการกับทักษะของตัวแทนสถานประกอบการที่มีต่อปัญหาในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน พบว่าด้านประเภทการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญที่ระดับ 0.05 กรณีด้านประเภทของสถานประกอบการ กรณีงบประมาณต่อปีที่ใช้ในการฝึกอบรม และกรณีทุนจดทะเบียนของสถานประกอบการ หมายความว่า ทั้งกรณีด้านประเภทของสถาน



ประกอบกิจการ กรณีงบประมาณต่อปีที่ใช้ในการฝึกอบรม และกรณีทุนจดทะเบียนของสถานประกอบกิจการ ที่แตกต่างกันทำให้ทัศนะของตัวแทนสถานประกอบกิจการที่มีต่อปัญหาในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานแตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติ

### 3. ค่าใช้จ่ายในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน กรณีฝึกเอง

จากการศึกษาทัศนะของตัวแทนสถานประกอบกิจการที่มีต่อปัญหาในการฝึกยกระดับฝีมือ ด้านค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม กรณีฝึกเอง พบว่า ตัวแทนสถานประกอบกิจการให้ความสำคัญในระดับปานกลาง (Mean = 3.05, S.D. = 0.92) โดยเฉพาะในเรื่องของการนำค่าใช้จ่ายที่ฝึกอบรมมาขึ้นกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเสมอ (Mean = 2.73, S.D. = 1.35) ซึ่งได้คะแนนต่ำสุด แสดงถึงความยากลำบากในการทำความเข้าใจในกระบวนการขึ้นขอรับรองค่าใช้จ่ายที่อาจไม่ชัดเจน ส่วนความรู้ความเข้าใจในการขึ้นขอรับรองค่าใช้จ่าย (Mean = 3.35, S.D. = 0.94) แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญในระดับปานกลาง แต่ยังมีพื้นที่ที่ต้องปรับปรุงในด้านการให้คำแนะนำที่ชัดเจน ซึ่งมีแนวโน้มสอดคล้องกับงานวิจัยของวิชาญ ศรีเล็ก (2558 , หน้า 65) ซึ่งได้ศึกษาพบว่า ด้านรายการค่าใช้จ่ายในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานกรณีการดำเนินการฝึกเอง มีผลระดับความคิดเห็นต่อการดำเนินการของผู้ประกอบการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ได้นำค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานที่ผ่านการรับรองจากนายทะเบียนกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ไปยื่นขอยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลเป็นจำนวนมาก

จากการศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะของสถานประกอบกิจการกับทัศนะของตัวแทนสถานประกอบกิจการที่มีต่อปัญหาในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน พบว่า ด้านค่าใช้จ่ายในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน กรณีฝึกเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญที่ระดับ 0.01 กรณีงบประมาณต่อปีที่ใช้ในการฝึกอบรมและกรณีจำนวนปีที่จัดตั้งสถานประกอบกิจการ หมายความว่า กรณีงบประมาณต่อปีที่ใช้ในการฝึกอบรมและกรณีจำนวนปีที่จัดตั้งสถานประกอบกิจการที่แตกต่างกันทำให้ทัศนะของตัวแทนสถาน

ประกอบกิจการที่มีต่อปัญหาในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานแตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติ และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กรณีจำนวนปีที่ขึ้นทะเบียนกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หมายความว่า กรณีจำนวนปีที่ขึ้นทะเบียนกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่แตกต่างกันทำให้ทัศนะของตัวแทนสถานประกอบกิจการที่มีต่อปัญหาในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานแตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติ

#### 4. ด้านระบบ PRB e-service

จากการศึกษาทัศนะของตัวแทนสถานประกอบกิจการที่มีต่อปัญหาในการฝึกยกระดับฝีมือ ด้านระบบ PRB e-service พบว่า ตัวแทนสถานประกอบกิจการให้ความสำคัญสูงในด้านความสะดวกในการยื่นขอรับรองผ่านระบบ (Mean = 4.05, S.D. = 0.85) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญที่สูงของการใช้ระบบ PRB e-service ในการเพิ่มความสะดวกในการดำเนินการต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม ระบบแสดงผลรวดเร็ว (Mean = 3.64, S.D. = 0.93) และ ระบบมีความพร้อมอยู่เสมอ (Mean = 3.69, S.D. = 0.80) แสดงให้เห็นว่ามีการให้ความสำคัญในระดับปานกลางในด้านเสถียรภาพของระบบที่อาจยังไม่เพียงพอในการตอบสนองความต้องการของสถานประกอบกิจการได้ทันทั่วทั้งที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนวัฒน์ ไช้หนู (2564 , หน้า 83) ประสิทธิภาพของการยื่นแบบแสดงรายการภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาผ่านออนไลน์ ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ยื่นแบบแสดงรายการภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาผ่านออนไลน์ ในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการยื่นแบบแสดงรายการภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาผ่านออนไลน์ในระดับเห็นด้วยมาก และประสิทธิภาพของการยื่นแบบแสดงรายการภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาผ่านออนไลน์ ในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

จากการศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะของสถานประกอบกิจการกับทัศนะของตัวแทนสถานประกอบกิจการที่มีต่อปัญหาในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน พบว่า ด้านระบบ PRB e-service ไม่แตกต่างอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติทุกกรณี หมายความว่า คุณลักษณะของสถานประกอบกิจการไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนะของตัวแทนสถาน

ประกอบกิจการที่มีต่อปัญหาในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานในด้านระบบ PRB e-service อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกกรณี

### 5. ด้านประชาสัมพันธ์

จากการศึกษาทัศนะของตัวแทนสถานประกอบกิจการที่มีต่อปัญหาในการฝึกยกระดับฝีมือ ด้านประชาสัมพันธ์ พบว่า การเผยแพร่ข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน (Mean = 3.78, S.D. = 0.87) ได้รับความสำคัญมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญสูงในด้านการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมให้กับสถานประกอบกิจการ เพื่อให้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายและสะดวก ส่วนการเข้าร่วมสัมมนา (Mean = 3.11, S.D. = 1.28) และการได้รับความรู้จากสัมมนา (Mean = 3.32, S.D. = 1.24) ยังได้รับความสำคัญในระดับปานกลาง ซึ่งสะท้อนถึงความจำเป็นในการปรับปรุงการสัมมนาให้ตอบสนองความต้องการของสถานประกอบกิจการได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิญญูศักดิ์ มายธิ (2554 , หน้า 145) ซึ่งได้ศึกษาพบว่า ปัญหาอุปสรรคของกระบวนการบริหารการเผยแพร่ข่าวสาร โครงการประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานราชการ ซึ่งในงานวิจัยนี้ได้ศึกษา 3 หน่วยงานราชการของไทย ซึ่งส่วนใหญ่ปัญหาที่พบจะเป็นเรื่องของงบประมาณที่ไม่เพียงพอต่อการบริหาร การพัฒนาบุคลากรให้ตรงตามความถนัด การขาดความรู้ความเข้าใจกับบุคลากรที่มีส่วนร่วมในเรื่องของงาน การทำงานเป็นทีม ในการให้ความรู้ความเข้าใจกับบุคลากรที่มีส่วนร่วมในเรื่องของการทำงาน บุคลากรทำงานไม่ทันตามเวลาที่กำหนด ด้วยข้อจำกัดหลายอย่างในการทำงาน ในเรื่องของภารกิจหรือกิจกรรมที่ซ้อนกัน การที่จะสามารถทำกิจกรรมหลายอย่าง ได้พร้อมกันให้ก้าวไปถึงผลสำเร็จ ในด้านการสื่อสารกันเองภายในองค์กร การสื่อสารหรือขอความร่วมมือกับสื่อต่างๆ ช่องทางการโฆษณาประชาสัมพันธ์ที่ยังไม่ตรงกลุ่มเป้าหมายที่องค์กรกำหนดเท่าที่ควร เนื่องจากการสื่อสารที่ผิดพลาด ความไม่แน่นอนของสื่อในการนำเสนอ ปัญหาเกี่ยวกับเหตุการณ์หรือสถานการณ์ปัจจุบันต่างๆ แนวทางแก้ไขปัญหาของบุคลากร แต่ละกระทรวงได้มีการจัดการอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรแต่ละคนมีความถนัดในสิ่งที่ตัวเองทำเพื่อให้งานขับเคลื่อนไปได้

จากการศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะของสถานประกอบการกับทัศนคติของตัวแทนสถานประกอบการที่มีต่อปัญหาในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน พบว่า ด้านประชาสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญที่ระดับ 0.01 กรณีจำนวนปีที่ขึ้นขึ้นทะเบียนกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

#### 6. ด้านบริการของเจ้าหน้าที่

ในด้านบริการของเจ้าหน้าที่ พบว่า ตัวแทนสถานประกอบการให้ความสำคัญสูงกับ เจ้าหน้าที่บริการด้วยความเอาใจใส่ (Mean = 4.20, S.D. = 0.78) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการยอมรับในด้านการบริการอย่างอบอุ่นและเอาใจใส่ ขณะที่ เจ้าหน้าที่ที่สามารถชี้แจงกรณีที่เกิดขึ้นหรือค่าใช้จ่ายไม่ผ่านการรับรองได้ (Mean = 3.93, S.D. = 0.85) แม้ว่าจะได้รับการยอมรับในระดับดีแต่ยังมีช่องทางการปรับปรุงการชี้แจงให้ชัดเจนและเข้าใจง่ายมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับฉันทลักษณ์ของ ไชยวิมลศิริ , สุเนตร ชนศิลป์พิชิต , ไพฑูรย์ มาเมือง (2562, หน้า 32) ได้สรุปไว้ว่า การบริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ นับได้ว่าเป็นหน้าที่ที่ทุกหน่วยงานจะต้องมีกระบวนการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนให้เกิดความพึงพอใจและเป็นที่ประทับใจของประชาชนผู้มารับบริการ อีกทั้งป้องกันปัญหาการร้องเรียนในการให้บริการของภาครัฐต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น การสร้างความพึงพอใจแก่ประชาชนจึงเป็นสิ่งที่หน่วยงานราชการหรือหน่วยงานภาครัฐพึงเห็นควรสำคัญและสร้างกระบวนการจัดการในการบริการประชาชนและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะของสถานประกอบการกับทัศนคติของตัวแทนสถานประกอบการที่มีต่อปัญหาในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน พบว่า ด้านการบริการของเจ้าหน้าที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติทุกกรณี หมายความว่า คุณลักษณะของสถานประกอบการไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติของตัวแทนสถานประกอบการที่มีต่อปัญหาในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานในด้านบริการของเจ้าหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกกรณี

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาปัญหาในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานของสถานประกอบการ  
ตามพระราชบัญญัติ ฯ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขและ  
พัฒนาการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานให้ดำเนินการได้ตามหลักเกณฑ์ของพระราชบัญญัติ  
ฯ ดังต่อไปนี้

1. ควรสนับสนุนให้สถานประกอบการจัดฝึกอบรมพนักงานให้ตรงกับ  
ตำแหน่งงานและความต้องการของสถานประกอบการให้มากยิ่งขึ้น
  2. ควรสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมให้ตรงกับประเภทที่ผู้ประกอบการ  
ต้องการให้มากยิ่งขึ้น
  3. ควรสนับสนุนให้สถานประกอบการสามารถยื่นการอบรมได้หลากหลาย  
ประเภทเพื่อให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการมากที่สุด
  4. ควรมีการจัดสัมมนาให้ความรู้ผู้ประกอบการเพื่อสร้างความเข้าใจในการ  
ยื่นรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้มากยิ่งขึ้นและทั่วถึง
  5. ควรมีการกำหนดเพดานค่าใช้จ่ายที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่าง  
การสนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงานและการใช้จ่ายงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ
- ข้อเสนอสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป**

จากการศึกษาปัญหาในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานของสถานประกอบการ  
ตามพระราชบัญญัติ ฯ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องที่ทำให้สถานประกอบการมีแนวโน้มอบรม  
โดยการบรรยายมากกว่าการฝึกอบรมโดยกรณีอื่น
2. ควรศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สถานประกอบการที่ถูกจ้างไม่ถึง 100 คน ซึ่ง  
กฎหมายมิได้กำหนดให้ต้องขึ้นทะเบียนกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน แต่มีแนวโน้มมาขึ้น  
ทะเบียนเพิ่มมากขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. ประวัติกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. [Online]. Available URL:

<https://www.dsd.go.th/dsd/Home/History>, 2567 (มีนาคม, 12)

ณัฐมลกานต์ ไชยวิมลศิริ, สุเนตร ธนศิลป์พิชิต, & ไพฑูรย์ มาเมือง. การสร้างความพึงพอใจแก่ประชาชนในการให้บริการของภาครัฐ. [Online]. Available URL:

<https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jcr/article/view/246980/167266>, 2 5 6 1 (มีนาคม, 1)

ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2560). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอส. อาร์. พรินติ้ง แมสโปรดักส์ จำกัด.

ชนวัฒน์ ไข่มุข. (2564). ประสิทธิภาพของการยื่นแบบแสดงรายการภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาผ่านออนไลน์ในเขตกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชัชวาล มะโนวัฒนา, บุญกร วัฒนบุตร และ ตระกูล จิตวัฒนากร. การจัดการทุนมนุษย์กับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม. [Online]. Available URL: <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/assr/article/view/272879/182201>, 2567 (มีนาคม, 12)

ณัฐนรี ตรณโนภาส. การศึกษาเปรียบเทียบทัศนคติของผู้เข้าอบรมต่อการฝึกอบรมผ่านการเรียนรู้แบบออนไลน์ (E-learning) กับการฝึกอบรมปกติในองค์กรธุรกิจ. [Online]. Available URL: <https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/5083/1/TP%20HOM.022%202563.pdf>, 2563 (มีนาคม, 9)

นงนุช สุนทรชวากานต์. (2559). เศรษฐศาสตร์แรงงาน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บุญคง หันจางสิทธิ. (2543). เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์: ประชากร แรงงาน การศึกษา ฝึกอบรม ศาสนธรรม จริยธรรม สุขภาพอนามัย สิ่งแวดล้อม. กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส. พรินติ้ง เฮ้าส์.

ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการให้ความเห็นชอบหลักสูตร รายละเอียดที่เกี่ยวข้องและค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ.

ปรัชญา พลະพันธุ์. (2560). **คู่มือการวิเคราะห์และจัดการข้อมูลสถิติด้วย Minitab ฉบับมืออาชีพ**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ไอดีซี พรีเมียร์ จำกัด.

พระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 437) พ.ศ. 2548.

พระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537.

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557.

ยุทธ ไกยวรรณ. (2565). **การวิเคราะห์และออกแบบการทดลองด้วย Minitab (Analysis and design of Experiments with Minitab)**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เฟิร์ทออฟเซท (1993) จำกัด.

วิชาญ ศรีเล็ก. (2558). **ปัญหาในการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545**. ปราชินบุรี: คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วิญญูกันต์ มายถิ. (2554). **การศึกษาระบบการบริหารการเผยแพร่ข่าวสารโครงการประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานราชการ**. กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. Workforce. วารสาร Productivity World, องค์ความรู้. [Online]. Available URL: <https://www.ftpi.or.th/2015/1812>, 2558 (มีนาคม, 10)

สกล วรเจริญศรี. (2559). **จิตวิทยาสำหรับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในองค์กร**. กรุงเทพมหานคร: PROTEXT.COM.

สิริปภา ภาคอรรถ. **ทฤษฎี : แนวคิด วิชาการและแนวโน้ม**. ทีม. [Online].

Available URL: [https://so08.tci-](https://so08.tci-thaijo.org/index.php/AJPP/article/view/1323/947)

[thaijo.org/index.php/AJPP/article/view/1323/947](https://so08.tci-thaijo.org/index.php/AJPP/article/view/1323/947), 2563 (มีนาคม, 15)

สุนิสา ช่อแก้ว. (2567). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์: แนวคิด กระบวนการ เครื่องมือ และกรณีศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ปริทัศน์.

สุมาลี ปิตยานนท์. (2545). **ตลาดแรงงานกับนโยบายรัฐ**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุรศักดิ์ ชะมารัมย์. **การจัดการทรัพยากรมนุษย์ : ความหมาย ความสำคัญ วิชาการ และ แนวโน้ม**. [Online]. Available URL: <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/rmutphuso/article/download/134697/100785/356673>, 2560 (กุมภาพันธ์, 28)

สุภาพพัฒน์ คำแจ้งขวา. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของศาลทอธรณ์ภาค 4**. [Online]. Available URL: [https://ir.stou.ac.th/bitstream/123456789/8854/1/FULLTEXT\\_162685.pdf](https://ir.stou.ac.th/bitstream/123456789/8854/1/FULLTEXT_162685.pdf), 2562 (กุมภาพันธ์, 22)

สุวดี กิจเดช. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา**. [Online]. Available URL: [https://ir.stou.ac.th/bitstream/123456789/6646/1/FULLTEXT\\_162684.pdf](https://ir.stou.ac.th/bitstream/123456789/6646/1/FULLTEXT_162684.pdf), 2562 (กุมภาพันธ์, 26)

เตือนใจ ศรีชะภา, & ญัฐพงษ์ สายแสงประทีป. **การฝึกอบรมบุคลากรในธุรกิจบริการ เพื่อคุณภาพบริการที่ดีขึ้น**. [Online]. Available URL: <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/vrurdihsjournal/article/download/121345/93288/>, 2561 (มีนาคม, 12)

ไพรัตน์ สาอุตม. (2565). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management)**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ผลิตตำราเรียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

Urbinner. (n.d.). **ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)**. [Online]. Available URL: <https://www.urbiner.com/post/maslow-hierarchy-of-needs>, 2564 (มีนาคม, 12)



การบังคับใช้และผลกระทบของนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล  
ในงานทะเบียนราษฎร การศึกษาในบริบทของที่ว่าการอำเภอไร้  
Enforcement and Impact of Personal Data Protection Policy in  
the Population Registration System: A Study in the Context  
of Borai District Office

ศุภัญชาติ กุลติ\*

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์การบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (PDPA) ในสำนักงานทะเบียนราษฎร อำเภอไร้ โดยมุ่งเน้นศึกษาความท้าทาย อุปสรรค และผลกระทบของกฎหมายต่อสิทธิของประชาชน ตลอดจนเสนอแนวทางปรับปรุงการดำเนินงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล งานวิจัยนี้ใช้กรอบแนวคิดด้านสิทธิความเป็นส่วนตัวและการบริหารจัดการข้อมูลสาธารณะ ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าการบังคับใช้ PDPA ในระดับท้องถิ่นยังเผชิญกับปัญหาเชิงโครงสร้าง กฎระเบียบ และการรับรู้ของเจ้าหน้าที่และประชาชน การวิจัยเสนอให้มีการปรับปรุงมาตรการด้านกฎหมาย เทคโนโลยี และการอบรมบุคลากรเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของระบบทะเบียนราษฎร และความเชื่อมั่นของประชาชน

คำสำคัญ : การบังคับใช้ , นโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

\*นักศึกษาลัทธิรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารรัฐกิจและกฎหมาย คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ข้อมูลส่วนบุคคล (Personal Data) คือ ข้อมูลที่สามารถระบุตัวตนบุคคลได้ เช่น ชื่อ ที่อยู่ หรือข้อมูลสุขภาพ ซึ่งในยุคปัจจุบันมีการใช้ข้อมูลดังกล่าวอย่างกว้างขวาง ผ่านเทคโนโลยีและอินเทอร์เน็ต การเก็บข้อมูลส่วนบุคคลจึงต้องดำเนินการด้วยความระมัดระวังและเคารพสิทธิของบุคคล ด้วยเหตุนี้จึงได้มีพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลพ.ศ. 2562 (PDPA) ที่ถูกออกแบบเพื่อปกป้องสิทธิของประชาชน มีการกำหนดข้อบังคับที่ชัดเจนเกี่ยวกับการเก็บ รวบรวม และใช้ข้อมูลส่วนบุคคล รวมถึงการแจ้งให้เจ้าของข้อมูลทราบถึงการใช้ข้อมูลของตนเอง และการให้ความยินยอมจากเจ้าของข้อมูล รวมทั้งบทลงโทษเพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิส่วนบุคคลที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้ข้อมูลที่ไม่เหมาะสม นอกจากนี้ยังมีกฎหมายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2565 ที่มีบทบาทสำคัญเพื่อทำการปกป้องข้อมูลที่ถูกเก็บรวบรวมในทะเบียนราษฎร เช่น ชื่อ สกุล เลขประจำตัวประชาชน และที่อยู่ โดยกำหนดให้การเก็บรวบรวมและเปิดเผยข้อมูลเป็นไปตามมาตรา 22 ให้เน้นและดำเนินการภายใต้กรอบกฎหมายที่ชัดเจน โปร่งใส และป้องกันการเข้าถึงโดยไม่ได้รับอนุญาต การนำกฎหมายนี้ไปใช้ในการดำเนินงานทะเบียนราษฎรต้องคำนึงถึงความปลอดภัยของข้อมูล การให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ และการเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานภาครัฐเพื่อประโยชน์สูงสุด ขณะเดียวกันต้องรักษาความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการให้บริการของภาครัฐ

ปัญหาการบังคับใช้และผลกระทบของนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในสำนักทะเบียนอำเภอปอไร่ ด้านงานทะเบียนราษฎรมีความซับซ้อน เนื่องจากการเก็บและการใช้งานข้อมูลต้องปฏิบัติตาม พ.ร.บ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 แต่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมักประสบปัญหาขาดความเข้าใจในการจัดการข้อมูล และความไม่พร้อมของบุคลากร ซึ่งอาจนำไปสู่การใช้ข้อมูลที่ไม่เหมาะสม หรือการละเมิดสิทธิของประชาชน นอกจากนี้ การบังคับใช้บทลงโทษสำหรับผู้ละเมิดยังมีข้อจำกัด ทำให้เกิดผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของประชาชนในระบบการให้บริการท่ามกลางความเสี่ยงที่เกิดจากการรั่วไหลหรือการใช้ข้อมูลส่วนบุคคลผิดวิธี ซึ่งขัดต่อสิทธิขั้นพื้นฐานตามรัฐธรรมนูญและ พ.ร.บ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล โดยหาก

ไม่ปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด อาจทำให้เกิดความเสียหายทั้งทางเศรษฐกิจ และความปลอดภัยส่วนบุคคล ส่งผลให้หน่วยงานต้องรับผิดชอบทั้งในทางกฎหมาย และความน่าเชื่อถือของรัฐต้องได้รับการปรับปรุงและควบคุมให้สอดคล้องกับกฎหมาย เพื่อปกป้องข้อมูลประชาชน

นโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ยังคงเป็นประเด็นท้าทายในการบังคับใช้ โดยเฉพาะในงานทะเบียนราษฎร ระดับท้องถิ่น ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อสิทธิของประชาชน งานวิจัยนี้มุ่งศึกษากระบวนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ปัญหาที่พบในการดำเนินการ และผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของประชาชน พร้อมทั้งวิเคราะห์ประสิทธิผลของนโยบายและเสนอแนวทางปรับปรุง เพื่อให้เกิดสมดุลระหว่างการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ในงานทะเบียนราษฎรสำนักทะเบียนอำเภอปัว
2. เพื่อศึกษาความท้าทายและอุปสรรคในการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในระดับท้องถิ่น
3. เพื่อศึกษาผลกระทบที่เกิดจากการบังคับใช้และการละเมิดนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลต่อสิทธิของประชาชนในพื้นที่อำเภอปัว
4. เพื่อเสนอแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานและการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในงานทะเบียนราษฎรของสำนักทะเบียนอำเภอปัว
5. เพื่อเสนอนโยบายและมาตรการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและรักษาความเชื่อมั่นของประชาชนในระบบงานทะเบียนราษฎร

### ขอบเขตของการศึกษา

1. ศึกษาแนวคิดว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและความเป็นส่วนตัว (Privacy) โดยเฉพาะในบริบทของการใช้ข้อมูลส่วนบุคคลในงานทะเบียนราษฎร สำนักทะเบียนอำเภอปัว

2. ศึกษาพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (PDPA) ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเก็บรวบรวม การใช้ และการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลในระบบทะเบียนราษฎร
3. ศึกษากระบวนการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในงานทะเบียนราษฎร สำนักทะเบียนอำเภอ/ไ
4. ศึกษาการดำเนินการตามแนวทางการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในงานทะเบียนราษฎร
5. ศึกษาผลกระทบของการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในระดับท้องถิ่น

### นิยามศัพท์

1. ข้อมูลส่วนบุคคล (Personal Data) หมายถึง ข้อมูลใด ๆ ที่สามารถใช้เพื่อระบุตัวบุคคลได้ ไม่ว่าจะเป็นโดยตรงหรือโดยอ้อม เช่น ชื่อ สกุล ที่อยู่ เลขบัตรประจำตัวประชาชน ข้อมูลทางการเงิน ข้อมูลสุขภาพ หรือข้อมูลอื่นๆ ที่สามารถใช้ระบุตัวตนของบุคคลได้ ซึ่งกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) ได้กำหนดให้ข้อมูลส่วนบุคคลเป็นข้อมูลที่ต้องได้รับการคุ้มครองและจัดการอย่างรัดกุมเพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิส่วนบุคคล
2. พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Personal Data Protection Act - PDPA) หมายถึง กฎหมายของประเทศไทยที่มีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของประชาชน โดยกำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับการเก็บรวบรวม การใช้ หรือการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล โดยต้องได้รับความยินยอมจากเจ้าของข้อมูล และให้ความสำคัญกับการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและการจัดการอย่างโปร่งใส
3. ผู้ควบคุมข้อมูล (Data Controller) หมายถึง เจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเก็บรวบรวม การใช้ หรือการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล โดยผู้ควบคุมข้อมูลจะต้องรับผิดชอบต่อการจัดการข้อมูลดังกล่าวให้เป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมาย

### ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. เจ้าหน้าที่รัฐหรือผู้ที่มีบทบาทในการจัดการข้อมูล มีความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) และข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง การ

เข้าใจสิทธิและหน้าที่ของเจ้าของข้อมูลและผู้ควบคุมข้อมูลจะช่วยให้การปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมีความรับผิดชอบ

2. การศึกษาจะช่วยให้เห็นแนวทางในการพัฒนากระบวนการจัดการข้อมูลในงานทะเบียนราษฎรให้เป็นไปตามหลักการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

3. สามารถป้องกันการละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของประชาชนในกระบวนการเก็บรวบรวมและการใช้ข้อมูลส่วนบุคคลในงานทะเบียนราษฎร ซึ่งจะทำให้เกิดความมั่นใจในความเป็นส่วนตัวของข้อมูลของบุคคลนั้น ๆ และเพิ่มความไว้วางใจในระบบการจัดการข้อมูลของรัฐ

### แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและความเป็นส่วนตัว (Privacy) โดยเฉพาะในบริบทของการใช้ข้อมูลส่วนบุคคลในงานทะเบียนราษฎร (กรมการปกครอง, 2568)

กรมการปกครองให้ความสำคัญกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของประชาชน โดยดำเนินการภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 นโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลถูกจัดทำขึ้นเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการเก็บรวบรวม ใช้ และเปิดเผยข้อมูล เพื่อให้แน่ใจว่าข้อมูลของประชาชนได้รับการจัดการอย่างปลอดภัย และโปร่งใส ครอบคลุมถึงบุคคลทุกประเภทที่เกี่ยวข้องกับกรมการปกครอง เช่น ข้าราชการ พนักงานภาครัฐ และบุคคลภายนอกที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง

ข้อมูลทะเบียนราษฎรและทะเบียนประวัติราษฎรเป็นข้อมูลที่สามารถระบุตัวบุคคลได้ เช่น ชื่อ-นามสกุล หมายเลขบัตรประชาชน ที่อยู่ สถานภาพการสมรส และข้อมูลสำคัญอื่น ๆ รวมถึงข้อมูลอ่อนไหว เช่น เชื้อชาติ ศาสนา ประวัติอาชญากรรม และข้อมูลชีวภาพ ซึ่งต้องได้รับการคุ้มครองเป็นพิเศษ สำนักทะเบียนกลางและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีหน้าที่บริหารจัดการข้อมูลเหล่านี้ และอนุญาตให้หน่วยงานของรัฐใช้ข้อมูลตามกฎหมาย

การเก็บรวบรวมและจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคลดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยทะเบียนราษฎร โดยใช้เลขบัตรประชาชน 13 หลักเป็นดัชนีหลัก ข้อมูลนี้ใช้ในการให้บริการด้านทะเบียน เช่น การแจ้งเกิด แจ้งย้ายที่อยู่ และการออกเอกสารสำคัญ

อีกทั้งภาครัฐได้จัดตั้งศูนย์เชื่อมโยงข้อมูลประชาชนและบริการภาครัฐ (Linkage Center) เพื่ออำนวยความสะดวกในการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานรัฐอย่างปลอดภัย รวมถึงการใช้เทคโนโลยี เช่น โปรแกรมอ่านข้อมูลจากบัตรประชาชนแบบ Smart Card เพื่อให้การบริหารจัดการข้อมูลมีประสิทธิภาพมากขึ้น

## 2. พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (PDPA) ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเก็บรวบรวม การใช้ และการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลในระบบงานทะเบียนราษฎร

พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (PDPA) ได้กำหนดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับการเก็บรวบรวม การใช้ และการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล โดยเฉพาะในระบบทะเบียนราษฎร ซึ่งเป็นฐานข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการบันทึกข้อมูลประชากรที่อาศัยในประเทศและทำให้สามารถตรวจสอบข้อมูลของบุคคลได้อย่างต่อเนื่อง การดำเนินการเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลต้องสอดคล้องกับหลักการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลของประชาชนได้รับการปกป้องและการใช้งานเป็นไปตามกฎหมาย

พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ยังมีบทบัญญัติที่จำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลในบางกรณี เช่น การเก็บรวบรวมข้อมูลหรือการนำข้อมูลไปใช้ ต้องเป็นไปตามหลักนิติธรรมและไม่ขัดกับหลักสิทธิมนุษยชน มาตรา 26 ของรัฐธรรมนูญได้กำหนดว่า หากมีการจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพในบางกรณี ต้องมีเหตุผลที่จำเป็นและไม่กระทบต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของบุคคล นอกจากนี้กฎหมายต้องมีผลใช้บังคับทั่วไปและไม่เจาะจงต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งและในมาตรา 32 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 เน้นสิทธิของเจ้าของข้อมูลในการคัดค้านการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของตนเอง โดยมีข้อยกเว้นในบางกรณีที่ข้อมูลสามารถถูกเก็บรวบรวมโดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากเจ้าของข้อมูล เช่น การใช้ข้อมูลเพื่อประโยชน์สาธารณะหรือการปฏิบัติตามกฎหมายที่จำเป็น ซึ่งสะท้อนถึงการให้ความสำคัญกับการคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลในขณะเดียวกันก็ยังมีความยืดหยุ่นในการใช้งานข้อมูลเมื่อจำเป็นในกรณีเฉพาะ

กฎหมายฉบับนี้ได้บัญญัติให้การรับรองและยืนยันสิทธิในความเป็นส่วนตัวของข้อมูลส่วนบุคคลของประชาชน โดยมุ่งมั่นในการคุ้มครองประชาชนในฐานะเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลจากการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย การคุ้มครองดังกล่าวไม่เพียงแต่ครอบคลุมกรณีที่เกิดเหตุการณ์ละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล แต่ยังรวมถึงการกำหนดข้อบังคับให้กับองค์กรต่าง ๆ ที่มีหน้าที่ในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดไว้อย่างเคร่งครัด

### 3. กระบวนการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในงานทะเบียนราษฎร สำนักทะเบียนอำเภอป๋อไร

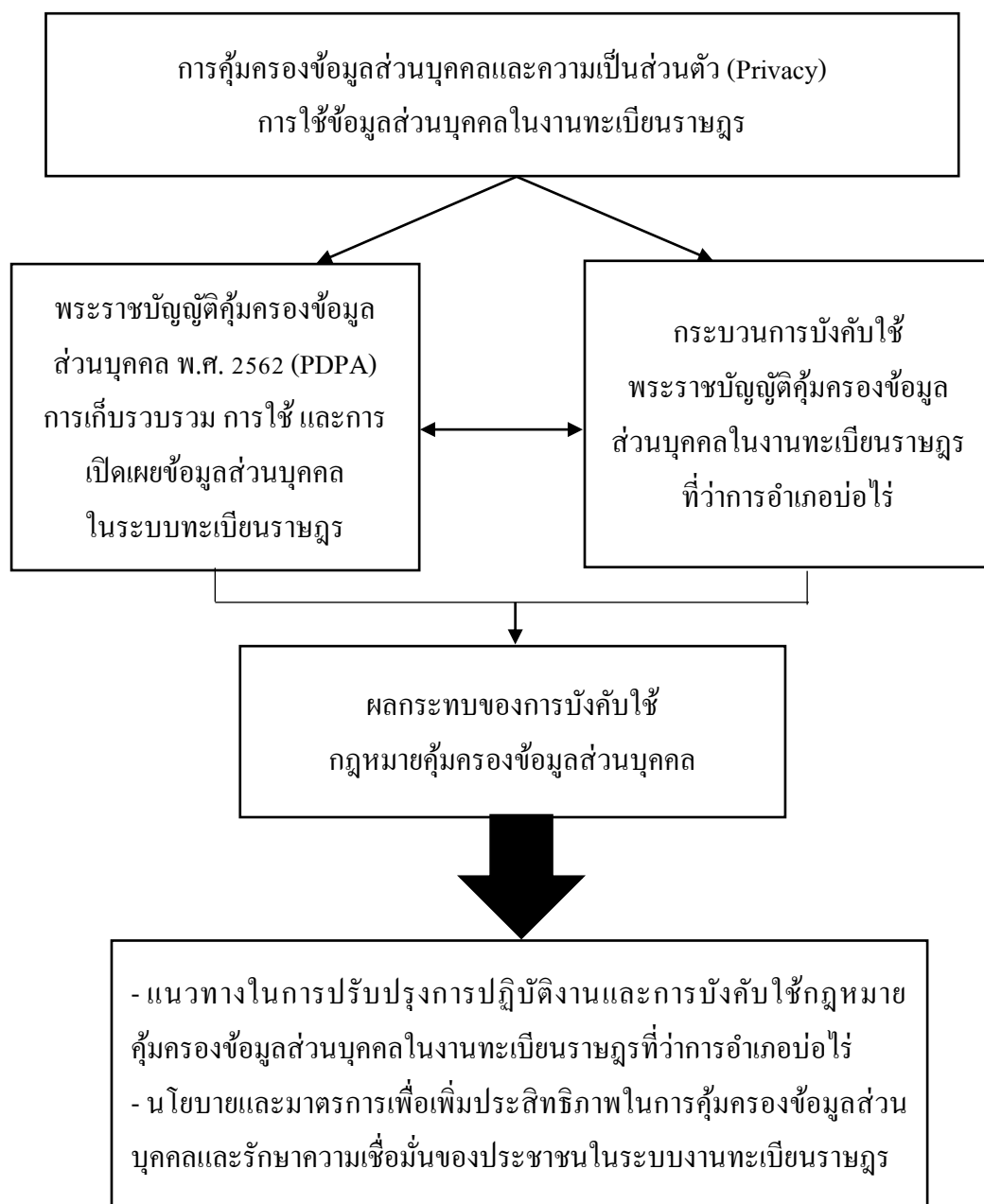
การบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในงานทะเบียนราษฎรของสำนักทะเบียนอำเภอป๋อไร อ้างอิงตามระเบียบสำนักทะเบียนกลาง ว่าด้วยการคุ้มครองและจัดการข้อมูลทะเบียนประวัติราษฎร พ.ศ. 2561 ซึ่งพัฒนาขึ้นจากพระราชบัญญัติการทะเบียนราษฎร พ.ศ. 2534 และการแก้ไขเพิ่มเติมในปี พ.ศ. 2551 ระเบียบนี้กำหนดแนวทางในการจัดเก็บ ควบคุม และใช้ข้อมูลทะเบียนราษฎรอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานด้านความปลอดภัยของข้อมูล และป้องกันการละเมิดสิทธิของประชาชน หน่วยงานราชการสามารถเชื่อมโยงข้อมูลทะเบียนได้ ตามข้อกำหนดทางกฎหมาย เพื่อให้การให้บริการแก่ประชาชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและถูกต้อง

โดยอำเภอป๋อไรได้นำระเบียบดังกล่าวมาเป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อให้การเก็บรักษาและเปิดเผยข้อมูลทะเบียนราษฎรเป็นไปตามข้อกำหนดทางกฎหมาย โดยเน้นหลักการได้รับความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลก่อนการเปิดเผย เว้นแต่กรณีที่กฎหมายอนุญาต นอกจากนี้ ยังมีมาตรการเสริมเพื่อป้องกันการเข้าถึงข้อมูลโดยมิชอบ และให้ประชาชนสามารถตรวจสอบหรือแก้ไขข้อมูลของตนเองได้อย่างสะดวกและปลอดภัย การดำเนินงานดังกล่าวช่วยให้การบริหารจัดการข้อมูลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับหลักคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคล

ระเบียบดังกล่าวกำหนดให้การเปิดเผยข้อมูลต้องได้รับการอนุญาตจากเจ้าของข้อมูล หรือกระทำได้เฉพาะกรณีที่กฎหมายอนุญาต เช่น การให้ข้อมูลแก่หน่วยงาน

ของรัฐเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ การรักษาความมั่นคงของชาติ หรือเพื่อประโยชน์ทางสถิติ และการวิจัย ทั้งนี้ ผู้ควบคุมข้อมูลสามารถกำหนดมาตรการป้องกันเพิ่มเติม หากเห็นว่าการเปิดเผยอาจส่งผลกระทบต่อเจ้าของข้อมูล นโยบายนี้ช่วยให้เกิดสมดุล ระหว่างการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและการใช้ข้อมูลเพื่อประโยชน์สาธารณะ

### กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา





### ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

#### สมมติฐานของการศึกษา

การบังคับใช้นโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในงานทะเบียนราษฎรที่ว่าการอำเภอใดมีความไม่สมบูรณ์ในกระบวนการปฏิบัติงานและการฝึกอบรมบุคลากร ซึ่งส่งผลให้เกิดความท้าทายในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 โดยเฉพาะในการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและการควบคุมการเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคล รวมถึงการสร้างเชื่อมั่นแก่ประชาชนในการให้บริการทะเบียนราษฎร

#### ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยฉบับนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งใช้วิธีการวิจัยจากเอกสาร (Documentary Research) ร่วมกับการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) เพื่อศึกษาการบังคับใช้และผลกระทบของนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในงานทะเบียนราษฎร โดยการวิจัยจะเน้นการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งเอกสารที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องในสำนักทะเบียนอำเภอใด เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการปฏิบัติการและผลกระทบจากการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

การดำเนินการวิจัยโดยการวิจัยเอกสาร เป็นการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง ทั้งจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Sources) พระราชบัญญัติข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 พระราชบัญญัติการทะเบียนราษฎร พระราชบัญญัติบัตรประจำตัวประชาชน พระราชบัญญัติชื่อบุคคล และกฎหมายเกี่ยวกับทะเบียนครอบครัว และระเบียบข้อบังคับอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

#### การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

โดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนทั้งสิ้น 10 ท่าน เพื่อพิจารณาถึงการได้ข้อมูลที่ครอบคลุมประเด็นสำคัญเกี่ยวกับการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ในงานทะเบียนราษฎรที่ว่าการอำเภอใด รวมถึงการศึกษาความท้าทายและอุปสรรคในการบังคับใช้กฎหมาย

คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในระดับท้องถิ่นผลกระทบจากการบังคับใช้และการละเมิดนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลต่อสิทธิของประชาชนในพื้นที่ และการเสนอแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานและการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในงานทะเบียนราษฎรที่ว่าการอำเภอไว้ รวมถึงการเสนอแนวทางนโยบายและมาตรการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและรักษาความเชื่อมั่นของประชาชนในระบบงานทะเบียนราษฎร

### ประชากรสัมภาษณ์

ประชากรสัมภาษณ์กำหนดให้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในงานทะเบียนราษฎรและการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 จำนวน 10 คน โดยมีหลักเกณฑ์ในการเลือกประชากรสัมภาษณ์ด้วยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ เจ้าหน้าที่ที่ทำงานในหน่วยงานทะเบียนราษฎรที่ว่าการอำเภอไว้ เจ้าหน้าที่หน่วยงานท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ตัวแทนจากหน่วยงานที่ดูแลการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในระดับท้องถิ่น และผู้ทรงคุณวุฒิในด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในระดับท้องถิ่น รวมถึงนักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญด้านกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมประเด็นสำคัญเกี่ยวกับการบังคับใช้และอุปสรรคในการปฏิบัติงานตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

### เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก ประกอบด้วยคำถามดังนี้

- 1) การบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ในงานทะเบียนราษฎรที่ว่าการอำเภอไว้เป็นไปตามระเบียบและขั้นตอนที่กำหนดหรือไม่หากไม่เป็นไปตามระเบียบท่านพบอุปสรรคหรือปัญหาใดบ้าง
- 2) ท่านเห็นว่าอุปสรรคหรือความท้าทายที่สำคัญในการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในระดับท้องถิ่นคืออะไรท่านมีข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาได้อย่างไร
- 3) ผลกระทบที่เกิดจากการละเมิดนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในพื้นที่ของท่านมีผลกระทบต่อสิทธิของประชาชนอย่างไรท่านเห็นว่าเป็นการละเมิดที่ร้ายแรงหรือไม่

4) ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงการปฏิบัติงานและการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในงานทะเบียนราษฎรที่ว่า การอำเภอบ่อไร่  
 ใด ๆ มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้นหรือไม่

5) ท่านมีข้อเสนอแนะในการกำหนดนโยบายและมาตรการเพื่อเพิ่ม  
 ประสิทธิภาพในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และการรักษาความเชื่อมั่นของประชาชน  
 ในระบบงานทะเบียนราษฎรในระดับท้องถิ่นอย่างไร

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการสังเคราะห์และวิเคราะห์  
 ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการวิจัยเอกสารและข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยได้  
 รวบรวมข้อมูลที่ได้จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ซึ่งประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ที่  
 ทำงานในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล  
 พ.ศ. 2562 และผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในด้านนี้ ทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับ  
 หน่วยงานราชการที่มีหน้าที่ดูแลการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูลจะดำเนินการในลักษณะการจัดหมวดหมู่ข้อมูลจากการ  
 สัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อนำไปสู่การสังเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในประเด็นต่างๆ เช่น การ  
 บังคับใช้กฎหมาย ความท้าทายที่พบในการบังคับใช้กฎหมาย คำแนะนำในการปรับปรุง  
 กระบวนการปฏิบัติงาน และข้อเสนอแนะสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพการคุ้มครอง  
 ข้อมูลส่วนบุคคลในงานทะเบียนราษฎรที่ว่า การอำเภอบ่อไร่ ข้อมูลที่ได้จากการ  
 สัมภาษณ์เชิงลึกจะถูกนำมาวิเคราะห์และเปรียบเทียบกับข้อมูลจากเอกสารที่  
 เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่สามารถเสนอแนะทางการปรับปรุงการปฏิบัติงานและ  
 นโยบายต่างๆ ที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากลหลังจากการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดแล้ว ผู้  
 ศึกษาจะทำการสังเคราะห์ข้อมูลและจัดทำข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการบังคับใช้  
 พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในระดับท้องถิ่น รวมถึงการเสนอนโยบายที่  
 สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในระบบงานทะเบียนราษฎร  
 โดยจะมีการปรับปรุงรายงานวิจัยตามข้อเสนอแนะจากการประชุมรับฟังความเห็น  
 (Hearing) เพื่อให้ได้รายงานวิจัยที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์

## ผลการศึกษา

1. การบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในงานทะเบียนราษฎรภายใต้พระราชบัญญัติการทะเบียนราษฎร พ.ศ. 2534 และพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 พบว่ามีปัญหาหลายประการในการปฏิบัติจริง โดยเฉพาะในเรื่องของการเข้าใจขอบเขตและการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการเก็บรวบรวมและประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลของประชาชน เจ้าหน้าที่บางคนขาดความเข้าใจในเรื่องของกฎหมาย PDPA ซึ่งทำให้เกิดช่องว่างในการบังคับใช้ และมีปัญหาเกี่ยวกับการขอความยินยอมจากประชาชนในบางกรณี รวมถึงการเก็บข้อมูลที่เกินความจำเป็นหรือการแบ่งปันข้อมูลระหว่างหน่วยงานโดยไม่ได้รับอนุมัติที่เหมาะสม นอกจากนี้ ปัญหาด้านเทคนิคที่ส่งผลต่อการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลก็เป็นประเด็นที่ต้องได้รับการแก้ไข โดยระบบสารสนเทศที่ใช้ในการบริหารจัดการทะเบียนราษฎรยังมีข้อจำกัดด้านการควบคุมสิทธิ์การเข้าถึงข้อมูลและการปกป้องข้อมูลจากการรั่วไหล นอกจากนี้ยังมีความท้าทายในการสร้างสมดุลระหว่างการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและความจำเป็นในการใช้ข้อมูลเพื่อการบริหารราชการแผ่นดิน ซึ่งในบางกรณีการแบ่งปันข้อมูลยังขาดความชัดเจนในกระบวนการการพัฒนาหลักสูตรอบรมให้เจ้าหน้าที่เข้าใจด้านกฎหมายและเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างถูกต้อง รวมถึงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีที่สามารถรับประกันความปลอดภัยของข้อมูลได้อย่างต่อเนื่อง เป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยลดความเสี่ยงในการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล นอกจากนี้การสร้างความรู้ความตระหนักรู้ให้กับประชาชนเกี่ยวกับสิทธิในการควบคุมข้อมูลของตนเองก็เป็นส่วนสำคัญที่ไม่ควรมองข้าม

2. ความท้าทายในการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) ในงานทะเบียนราษฎรที่ว่าการอำเภอปัว จังหวัดตราด ประกอบด้วย การขาดแนวปฏิบัติที่ชัดเจนและเป็นมาตรฐานข้อจำกัดด้านเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศขาดการอบรมและพัฒนาเจ้าหน้าที่การเพิ่มขึ้นขั้นตอนในการให้บริการขาดแคลนบุคลากรและทรัพยากร และ การตีความกฎหมายที่ไม่ชัดเจน

## การอภิปราย

1. การบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในงานทะเบียนราษฎรเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องดำเนินการภายใต้กรอบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พระราชบัญญัติการทะเบียนราษฎร พ.ศ. 2534 และพระราชบัญญัติบัตรประจำตัวประชาชน พ.ศ. 2526 รวมถึงพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (PDPA) อย่างไรก็ตาม การปฏิบัติตามกฎหมายดังกล่าวยังคงเผชิญกับอุปสรรคหลายประการ โดยเฉพาะการขาดความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิคและหลักการของ PDPA ในหมู่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ปัญหาหลักที่พบในการบังคับใช้กฎหมายนี้คือความไม่ชัดเจนในการตีความข้อกำหนดของกฎหมายและการปฏิบัติที่แตกต่างกันระหว่างหน่วยงาน ส่งผลให้บางกรณีเกิดการเก็บข้อมูลที่เกินความจำเป็น หรือมีการแบ่งปันข้อมูลโดยไม่ผ่านกระบวนการอนุมัติที่ถูกต้อง ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่พบว่าความเข้าใจที่ไม่ตรงกันเกี่ยวกับข้อจำกัดของการเก็บรวบรวมและใช้ข้อมูลส่วนบุคคล เป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่การละเมิดสิทธิของประชาชนอย่างไม่ตั้งใจ อีกปัญหาหนึ่งคืออุปสรรคทางเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับระบบสารสนเทศของทะเบียนราษฎร ซึ่งแม้ว่าจะมีแนวทางคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลที่ชัดเจนจากกรมการปกครอง แต่การนำไปปฏิบัติจริงยังมีช่องว่าง เช่น ข้อจำกัดของระบบรักษาความปลอดภัยข้อมูล และการควบคุมสิทธิ์การเข้าถึงที่ยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ เจ้าหน้าที่บางส่วนยังขาดทักษะในการใช้เครื่องมือปกป้องข้อมูล ทำให้เกิดความเสี่ยงด้านความปลอดภัยและความล่าช้าในการให้บริการ การดำเนินการมาตรการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลยังต้องคำนึงถึงบริบททางสังคมและโครงสร้างของหน่วยงานในระดับพื้นที่ โดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีความสัมพันธ์เชิงชุมชนสูง การแลกเปลี่ยนข้อมูลเพื่อให้บริการประชาชนอาจเกิดขึ้นโดยไม่มีมาตรการกำกับดูแลที่เข้มงวด ส่งผลให้ข้อมูลถูกใช้ในทางที่อาจขัดต่อหลักการของ PDPA การสร้างแนวทางที่ชัดเจนและการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับประชาชนเกี่ยวกับสิทธิของตนเป็นแนวทางที่สามารถลดช่องว่างของปัญหานี้ และในอีกประเด็นสำคัญคือความเสี่ยงจากการเชื่อมโยงข้อมูลทะเบียนราษฎรไปยังหน่วยงานอื่น ๆ ซึ่งอาจนำไปสู่การเปิดเผยข้อมูลโดยไม่ได้รับอนุญาต แม้ว่ากฎหมายจะกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการใช้ข้อมูลเพื่อประโยชน์สาธารณะหรือการ

ปฏิบัติตามหน้าที่ของรัฐ แต่ในทางปฏิบัติยังคงมีข้อกังวลเกี่ยวกับมาตรการป้องกันที่ไม่เพียงพอ ผู้เชี่ยวชาญแนะนำว่าควรมีการกำกับดูแลการเข้าถึงข้อมูลอย่างเคร่งครัด เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิของเจ้าของข้อมูล ดังนั้นเพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีการปรับปรุงมาตรฐานการดำเนินงานให้สอดคล้องกับ PDPA รวมถึงการอบรมบุคลากรเกี่ยวกับข้อกำหนดทางกฎหมายและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง การพัฒนาระบบ Smart Card และการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล จะช่วยให้สามารถรักษาสมดุลระหว่างการให้บริการประชาชนและการคุ้มครองข้อมูลของภาครัฐได้อย่างเหมาะสม

2. ความท้าทายที่พบในการบังคับใช้กฎหมาย การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในงานทะเบียนราษฎรเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องคำนึงถึงทั้งด้านเทคนิคและกฎหมาย พระราชบัญญัติการทะเบียนราษฎรพ.ศ. 2534 และพระราชบัญญัติบัตรประจำตัวประชาชน พ.ศ. 2526 เป็นกฎหมายหลักที่ใช้ควบคุมการเก็บและใช้ข้อมูลทะเบียนราษฎร อย่างไรก็ตาม การบังคับใช้กฎหมายดังกล่าวยังคงเผชิญกับความท้าทายหลายประการ โดยเฉพาะเมื่อพิจารณาร่วมกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (PDPA) ซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์ที่เข้มงวดเกี่ยวกับการจัดการข้อมูลส่วนบุคคลของประชาชน ปัญหาสำคัญประการแรกคือ การขาดความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย PDPA ในหมู่เจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่จัดการข้อมูลทะเบียนราษฎร แม้ว่าจะมีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายดังกล่าว แต่ยังคงพบว่าการนำไปปฏิบัติจริงมีความคลาดเคลื่อน ตัวอย่างเช่น เจ้าหน้าที่บางส่วนยังมีความเข้าใจที่แตกต่างกันเกี่ยวกับขอบเขตของการเก็บรวบรวมและใช้ข้อมูล รวมถึงแนวปฏิบัติในการแบ่งปันข้อมูลกับหน่วยงานอื่น สิ่งนี้ส่งผลให้เกิดการตีความกฎหมายที่ไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน และอาจนำไปสู่ความเสี่ยงต่อการละเมิดสิทธิของประชาชน อีกประเด็นที่สำคัญคือ ข้อจำกัดทางเทคนิคในการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคล ระบบสารสนเทศที่ใช้ในการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลทะเบียนราษฎรยังมีช่องโหว่ด้านความปลอดภัย เช่น การควบคุมสิทธิการเข้าถึงข้อมูลที่ไม่รัดกุมเพียงพอ ทำให้เกิดความเสี่ยงต่อการรั่วไหลของข้อมูล นอกจากนี้ บุคลากรบางส่วนยังขาดทักษะในการใช้เครื่องมือที่ออกแบบมาเพื่อรักษา

ความปลอดภัยของข้อมูล ซึ่งทำให้การปฏิบัติงานล่าช้าและอาจเป็นช่องโหว่ให้เกิดการละเมิดสิทธิของเจ้าของข้อมูลโดยไม่ตั้งใจ

การบังคับใช้มาตรการคุ้มครองข้อมูลต้องเผชิญกับความท้าทายด้านบริบททางสังคม ในบางพื้นที่ เช่น อำเภอป่าไร่ การแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานเป็นเรื่องปกติ เนื่องจากมีความจำเป็นในการให้บริการประชาชน แต่การขาดมาตรการควบคุมที่เข้มงวดอาจนำไปสู่การใช้ข้อมูลที่ขัดต่อหลักการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ดังนั้น นโยบายด้านการคุ้มครองข้อมูลต้องถูกออกแบบให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของแต่ละพื้นที่ และต้องมีการสร้างความเข้าใจให้แก่ประชาชนเกี่ยวกับสิทธิของตนตามกฎหมาย ปัญหาที่พบอีกประการหนึ่งคือ การเชื่อมโยงข้อมูลจากระบบทะเบียนกลางกับหน่วยงานอื่นที่อาจขาดมาตรการปกป้องข้อมูลที่เพียงพอ การให้หน่วยงานภายนอกเข้าถึงข้อมูลทะเบียนราษฎรโดยไม่มีการตรวจสอบอย่างเข้มงวด อาจนำไปสู่การรั่วไหลของข้อมูล หรือการนำข้อมูลไปใช้ในทางที่ผิด ดังนั้น จำเป็นต้องมีการกำหนดมาตรการที่รัดกุมขึ้นเกี่ยวกับการอนุญาตให้เข้าถึงข้อมูล และต้องมีเจ้าหน้าที่ผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลประจำหน่วยงานในระดับอำเภอเพื่อช่วยตรวจสอบการดำเนินงานให้เป็นไปตามกฎหมาย

การขอความยินยอมจากประชาชนในการใช้ข้อมูลทะเบียนราษฎรยังคงเป็นปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไข แม้ว่ากฎหมายจะกำหนดกรณีที่สามารถใช้ข้อมูลโดยไม่ต้องขอความยินยอม เช่น การให้ข้อมูลแก่หน่วยงานของรัฐเพื่อประโยชน์สาธารณะ แต่ในทางปฏิบัติยังพบว่า ประชาชนบางส่วนยังขาดความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิของตน ทำให้เกิดข้อโต้แย้งเกี่ยวกับการใช้ข้อมูลของตนโดยไม่ได้รับอนุญาต ดังนั้น จึงควรมีการปรับปรุงกระบวนการให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย PDPA รวมถึงพัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลที่ปลอดภัยและสะดวกต่อประชาชน เช่น การใช้ Smart Card เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

3. การปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน ในการบังคับใช้มาตรการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในงานทะเบียนราษฎรเป็นประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับสิทธิความเป็นส่วนตัวของประชาชนและความปลอดภัยของข้อมูล โดยเฉพาะในหน่วยงานระดับท้องถิ่น เช่น ที่ว่าการอำเภอป่าไร่ จังหวัดตราด ซึ่งทำหน้าที่เก็บรักษาและบริหารข้อมูล

ทะเบียนราษฎรที่มีความละเอียดอ่อน การดำเนินการตามมาตรา 12 ของพระราชบัญญัติการทะเบียนราษฎร พ.ศ. 2534 และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนดให้มีการจัดเก็บและปรับปรุงข้อมูลให้ถูกต้อง ทันสมัย และปลอดภัย มาตรการดังกล่าวช่วยลดความเสี่ยงในการรั่วไหลของข้อมูลที่อาจส่งผลกระทบต่อสิทธิของประชาชนและการปฏิบัติงานของหน่วยงานรัฐ จากการศึกษาพบว่าที่ว่าการอำเภอ कोईมีมาตรการป้องกันและจัดการข้อมูลส่วนบุคคลอย่างเป็นระบบ รวมถึงกลไกในการรับมือเมื่อเกิดการละเมิดข้อมูล โดยเมื่อมีเหตุการณ์ละเมิดข้อมูล จะมีการแจ้งเตือนทันทีและรายงานต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีการตรวจสอบและดำเนินการตามกฎหมาย ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของกระบวนการควบคุมและป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้ข้อมูลส่วนบุคคลผิดวัตถุประสงค์ ในมิติของการบริหารจัดการ การปรับปรุงกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (PDPA) เป็นอีกประเด็นสำคัญที่ช่วยเพิ่มความโปร่งใสและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชน หน่วยงานที่รับผิดชอบต้องมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับการจัดเก็บ ใช้ และเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล โดยต้องมีการอบรมเจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เข้าใจถึงบทบาทของตนเองในการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและปฏิบัติตามกฎหมายได้อย่างถูกต้อง

ด้วยเหตุนี้ จึงถือว่าเป็นประเด็นที่สำคัญในการวิเคราะห์การบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในงานทะเบียนราษฎร โดยผู้ศึกษาพิจารณาแล้วเห็นว่า

1. ประเด็นการบังคับใช้กฎหมาย เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่าสามารถเป็นแนวทางในการกำหนดมาตรฐานและแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับการจัดเก็บ ใช้ และแบ่งปันข้อมูลส่วนบุคคลในระบบทะเบียนราษฎร โดยควรมีการกำกับดูแลให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (PDPA) การสร้างมาตรฐานที่เป็นหนึ่งเดียวจะช่วยลดความคลาดเคลื่อนในการตีความกฎหมายและส่งเสริมการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ

2. ประเด็นความท้าทายที่พบในการบังคับใช้กฎหมาย เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่าสามารถเป็นแนวทางในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีและการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ปัญหาด้านเทคนิคและความเข้าใจในกฎหมายที่แตกต่างกันส่งผลให้เกิดความล่าช้าและความเสี่ยงด้านความปลอดภัยของข้อมูล การ



พัฒนาระบบรักษาความปลอดภัยข้อมูลและการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ให้เข้าใจข้อกำหนดของ PDPA อย่างถูกต้อง จะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปตามกฎหมายและลดความเสี่ยงในการละเมิดสิทธิของประชาชน

3. ประเด็นผลกระทบทางสังคมและนโยบายการคุ้มครองข้อมูล เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่าสามารถเป็นแนวทางในการสร้างสมดุลระหว่างการให้บริการภาครัฐและการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล การแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานควรอยู่ภายใต้กรอบที่มีมาตรการควบคุมที่เข้มงวด รวมถึงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนเกี่ยวกับสิทธิของตนในการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลของตนเอง

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า การบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในงานทะเบียนราษฎรยังคงมีช่องว่างที่ต้องได้รับการปรับปรุง โดยเฉพาะในประเด็นการตีความข้อกำหนดทางกฎหมายที่แตกต่างกันระหว่างหน่วยงาน ส่งผลให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ระบบสารสนเทศที่ใช้ยังคงมีข้อจำกัดด้านความปลอดภัย ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสี่ยงด้านการรั่วไหลของข้อมูลและการละเมิดสิทธิของประชาชน โดยไม่ได้ตั้งใจ ทั้งนี้ การดำเนินการคุ้มครองข้อมูลควรคำนึงถึงบริบทของสังคมและวัฒนธรรมองค์กรในระดับพื้นที่ โดยการกำหนดแนวปฏิบัติที่เหมาะสมกับลักษณะของแต่ละพื้นที่ เช่น การพิจารณาปรับปรุงมาตรการควบคุมการเข้าถึงข้อมูลให้สอดคล้องกับหลักการ PDPA และการเสริมสร้างความตระหนักรู้ให้แก่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ ควรมีการกำกับดูแลที่เข้มงวดเกี่ยวกับการแบ่งปันข้อมูลระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อป้องกันการใช้ข้อมูลโดยไม่ได้รับอนุญาตและไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย การมีมาตรการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพและการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัดจะช่วยให้เกิดความสมดุลระหว่างการให้บริการประชาชนและการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลได้อย่างเหมาะสม

## ข้อเสนอแนะ

1. แนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานและการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

1.1 ควรมีการจัดทำและบังคับใช้มาตรฐานที่เป็นหนึ่งเดียวเกี่ยวกับการเก็บรักษา ใช้ และแบ่งปันข้อมูลส่วนบุคคลในระบบทะเบียนราษฎร์ที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (PDPA) โดยมีการกำกับดูแลอย่างเข้มงวดเพื่อลดความคลาดเคลื่อนในการตีความกฎหมายและเพิ่มความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน การพัฒนามาตรฐานการจัดการข้อมูลที่เหมาะสมจะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นและลดข้อผิดพลาดในการจัดการข้อมูล

1.2 ควรพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยที่สูงขึ้น เพื่อป้องกันการรั่วไหลของข้อมูลส่วนบุคคลและการละเมิดสิทธิของประชาชน

1.3 ควรมีการฝึกอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้มีความเข้าใจในข้อกำหนดของกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลอย่างถูกต้องและชัดเจน

2. นโยบายและมาตรการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและรักษาความเชื่อมั่นของประชาชน

2.1 ควรมีการรณรงค์เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิของประชาชนในการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลและวิธีการที่ประชาชนสามารถควบคุมการใช้ข้อมูลของตนเองได้ โดยเฉพาะการเข้าใจสิทธิในการเข้าถึงและขอแก้ไขข้อมูลส่วนบุคคล

2.2 ควรกำหนดมาตรการควบคุมการเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลอย่างเข้มงวด โดยเฉพาะในการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ควรมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการใช้งานข้อมูลที่มีการเข้ารหัสและการอนุญาตการเข้าถึงข้อมูล เพื่อป้องกันการใช้งานข้อมูลที่ไม่เหมาะสมหรือไม่ได้รับอนุญาต

2.3 ควรมีการกำหนดนโยบายที่สมดุลระหว่างการให้บริการภาครัฐและการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล โดยมีการตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยรวมถึงการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการข้อมูล ที่ต้องเน้นย้ำและคำนึงถึงมาตรการรักษาความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพและสามารถป้องกันการเข้าถึงข้อมูลโดยมิชอบ

คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ในพื้นที่ชุมชนโค้งรถไฟยมราช

และชุมชนคลองส้มป่อย เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร

Quality of Life of the Elderly in the Yommarat Railway Curve

Community and Khlong Som Poi Community, Ratchathewi

District, Bangkok

เพชรารุณี ปิติธรรม\*

---

\* นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารรัฐกิจและกฎหมาย คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ (1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในพื้นที่ชุมชนโค้งรถไฟยมราช และชุมชนคลองส้มป่อย เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร (2) ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของผู้สูงอายุกับคุณภาพชีวิต โดยใช้การศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยแบบสอบถาม และใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน ผลการศึกษาเป็น ดังนี้

คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.17$ , S.D = .72) จากมาตรวัด 1 – 5 โดย 1 = ไม่เลย 2 = เล็กน้อย 3 = ปานกลาง 4 = มาก 5 = มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า (1) ด้านร่างกาย อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.21$ , S.D = .68) (2) ด้านจิตใจ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.32$ , S.D = .59) (3) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.86$ , S.D = .96) (4) ด้านสภาพแวดล้อม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.84$ , S.D = 1.05) และ (5) ด้านปัจจัยพื้นฐาน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.62$ , S.D = .83) ซึ่งจากการศึกษาเปรียบเทียบพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้สูงอายุที่แตกต่างกัน มีภาพรวมของคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 กรณี อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านต่าง ๆ ทั้ง 5 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านร่างกาย ปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กรณี อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสมาชิกในครัวเรือน (2) ด้านจิตใจ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กรณี อายุ อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และที่ระดับ .05 กรณี สถานภาพการสมรส และระดับการศึกษา (3) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กรณี สถานภาพการสมรส อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสมาชิกในครัวเรือน และที่ระดับ .05 กรณี อายุ และระดับการศึกษา (4) ด้านสภาพแวดล้อม ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กรณี อายุ ระดับการศึกษา และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และที่ระดับ .05 กรณี เพศ สถานภาพการสมรส และ อาชีพ และ (5) ด้าน

ปัจจัยพื้นฐาน ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ กรณี อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสมาชิกในครัวเรือน

จากการศึกษา ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไปเห็นควรมี การศึกษาเชิงเปรียบเทียบในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ และควรขยายพื้นที่ เป้าหมายกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมทุกเขตของกรุงเทพมหานคร แล้วนำผลที่ได้จาก การศึกษาของแต่ละเขตของกรุงเทพมหานครมาเปรียบเทียบกัน รวมถึงควรมีการเก็บ รวบรวมข้อมูลด้วยวิธีอื่น นอกเหนือจากการใช้การศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ เช่น การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม การสังเกตแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความ ละเอียดยิ่งขึ้น

**คำสำคัญ :** คุณภาพชีวิต, ผู้สูงอายุ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทย ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2566 ได้ก้าวเข้าสู่การเป็นสังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ (complete aged society) เรียบร้อยแล้ว และกำลังจะกลายเป็นสังคมสูงวัยระดับสุดยอด (super aged society) ในอนาคตอันใกล้ ซึ่งทำให้เป็นความท้าทายและส่งผลกระทบต่อ ระบบเศรษฐกิจและสังคมโดยรวมของประเทศ ทั้งนี้หากเราไม่เตรียมการรับมืออย่าง เหมาะสม ซึ่งทำให้เราอาจพบกับปัญหาที่รุนแรง เช่น การขาดแคลนทรัพยากร และการ ไม่เข้าถึงสวัสดิการพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับผู้สูงอายุ โดยเฉพาะกลุ่มที่มีปัญหาด้าน สุขภาพและเป็นกลุ่มเปราะบางทั้งทางด้านเศรษฐกิจและทางด้านสังคม รวมทั้งการขาด ความสามารถในการดูแลสุขภาพและการสนับสนุนทางสังคม สำหรับผู้สูงอายุที่ต้องการ พึ่งพิง รวมถึงความเปราะบางด้านเศรษฐกิจและสังคมของผู้สูงอายุ

ปัญหาระบบสวัสดิการที่ยังไม่มีความเข้มแข็งและไม่ครอบคลุมเพียงพอ อาจนำไปสู่ความยากลำบากและการขาดความมั่นคงของผู้สูงอายุหลายกลุ่ม ทั้งตัวผู้สูงอายุและสมาชิกในครัวเรือนอาจประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างรุนแรง เนื่องจากความสามารถในการประกอบอาชีพและหารายได้ลดลง ในขณะเดียวกัน อาจต้องเผชิญกับค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลที่เพิ่มขึ้น นอกจากนี้ ความเหงา ความโดดเดี่ยว และการขาดการสนับสนุนทางสังคม ก็เป็นอีกปัจจัยที่ทำให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ลดลง

ปัจจุบันประเทศไทยในทุกปีมีผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งความก้าวหน้าทางการแพทย์ เศรษฐกิจ และสังคมทำให้ประเทศก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ นำไปสู่การเพิ่มขึ้นของประชากรในวัยพึ่งพิง ดังนั้นสิทธิประโยชน์สำหรับผู้สูงอายุ จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นและสำคัญอย่างมากต่อผู้สูงอายุ และเพื่อให้การดำเนินงานเกี่ยวกับการคุ้มครอง การส่งเสริม และการสนับสนุนต่อสิทธิประโยชน์ของผู้สูงอายุเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้มีพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 ให้ผู้ที่มีอายุ 60 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป สัญชาติไทย ซึ่งเรียกว่า ผู้สูงอายุ และให้ได้รับสิทธิตามมาตรา 11 แห่งพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546

ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในชุมชน โค้งรถไฟยมราช และชุมชนคลองสามปอย เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ว่ามีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับใด เพื่อให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ และเพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการแก้ไขปัญหา หรือพิจารณาแนวทางที่ส่งเสริมด้านสวัสดิการสังคม อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับกลุ่มผู้สูงอายุให้ดียิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ในพื้นที่ชุมชน โค้งรถไฟยมราช และชุมชนคลองส้มป่อย เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในพื้นที่ชุมชน โค้งรถไฟยมราช และชุมชนคลองส้มป่อย เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และจำนวนสมาชิกในครัวเรือน

### ขอบเขตของการศึกษา

#### ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาในครั้งนี้จะทำการศึกษาในพื้นที่ชุมชน โค้งรถไฟยมราช และชุมชนคลองส้มป่อย เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร

#### ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เป็นการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป อาศัยอยู่ในพื้นที่ชุมชน โค้งรถไฟยมราช และ ชุมชนคลองส้มป่อย เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกเป็นผู้อาศัยอยู่ในพื้นที่ชุมชน โค้งรถไฟยมราช จำนวน 74 คน ชุมชนคลองส้มป่อย จำนวน 67 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 141 คน โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นประชากรทั้งหมดของชุมชน โค้งรถไฟยมราช และ ชุมชนคลองส้มป่อย

#### ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ โดยแยกพิจารณาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านสภาพแวดล้อม และด้านปัจจัยพื้นฐาน ซึ่งจะนำมาเปรียบเทียบกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้สูงอายุ

ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน และสมาชิกในครัวเรือน

ขอบเขตระยะเวลา

การศึกษาครั้งนี้ได้ดำเนินการในช่วงเดือนกันยายน พ.ศ. 2567 ถึงเดือนมกราคม พ.ศ. 2568 รวมระยะเวลาในการศึกษาทั้งสิ้น 5 เดือน

### นิยามศัพท์

1. คุณภาพชีวิต หมายถึง “การมีสุขภาพกายสุขภาพจิตที่ดี มีปัจจัย 4 ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค ที่เหมาะสมและเพียงพอ อยู่ในสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ดีปลอดภัย สามารถเผชิญปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาตนเองและสังคมให้อยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุข แบ่งเป็น 5 ด้าน” ดังนี้

**1.1 คุณภาพชีวิตด้านร่างกาย (Physiological Aspect)** หมายถึง “การรับรู้สภาพทางร่างกายของบุคคลซึ่งมีผลต่อชีวิตประจำวัน”

**1.2 คุณภาพชีวิตด้านจิตใจ (Psychological Aspect)** หมายถึง “การรับรู้สภาพทางจิตใจของประชาชน”

**1.3 คุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Relationship Aspect)** หมายถึง “การรับรู้เรื่องความสัมพันธ์ของประชาชนกับบุคคลอื่น ถึงการที่ได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นในสังคม รู้ว่าตนได้เป็นผู้ให้ความบุคคลอื่นในสังคมด้วย”

**1.4 คุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อม (Environment Aspect)** หมายถึง “การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตของประชาชน”

**1.5 คุณภาพชีวิตด้านปัจจัยพื้นฐาน** คือ “สิ่งที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ ได้แก่ อาหาร ยา เครื่องนุ่งห่ม และที่อยู่อาศัย แต่ในยุคปัจจุบัน ความมั่นคงทางการเงิน



กลายมาเป็นปัจจัยที่สำคัญของการดำรงชีวิต เพราะเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยพยุงให้เราปลอดภัยและอยู่รอดได้”

2. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง “เกณฑ์ที่นิยมใช้ในการแบ่งส่วน ลักษณะสำคัญ และชีวิตสถิติที่วัดได้ของประชากรที่กำหนดเป้าหมาย รวมทั้งง่ายต่อการวัดมากกว่าตัวแปรอื่น โดยตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่สำคัญ ได้แก่ ชุมชน เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสมาชิกในครัวเรือน”

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ เพื่อเป็นแนวทางในการเตรียมความพร้อมการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มรูปแบบ

2. สามารถนำผลวิจัยไปใช้เพื่อการพัฒนานโยบายในพื้นที่ ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้สูงอายุในพื้นที่ชุมชน โค้งรถไฟยมราช และชุมชนคลองส้มป่อย เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร

### แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิต หรือการมีชีวิตที่มีคุณภาพ สามารถมองได้หลายแง่มุมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ เช่น ภูมิหลัง ความต้องการของผู้ให้ความหมายหรือการตีความ ความต้องการของสังคม ค่านิยมของสังคม เป็นต้น

#### 2. แนวคิดเกี่ยวกับผู้สูงอายุ

“ผู้สูงอายุ” ตามพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ.2546 หมายความว่า บุคคลซึ่งมีอายุเกินกว่าหกสิบ ปีบริบูรณ์ขึ้นไป และมีสัญชาติไทย

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 ให้ความหมายของคำว่า คนแก่ คือ มีอายุมากหรือ อยู่ในวัยชรา และให้ความหมายของคำว่า ชรา คือ แก่ด้วยอายุ ชำรุดทรุดโทรม นอกจากนั้นยังมีการเรียก ผู้สูงอายุว่าราษฎรอาวุโส (Senior citizen)

ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) (มาสโลว์ อ้างถึงใน ธนัชพร สุทธิสันตนิย, 2564) “เป็นทฤษฎีทางจิตวิทยาที่เชื่อว่า มนุษย์เรามีความปรารถนาที่จะเติมเต็มความสมบูรณ์แบบในชีวิตที่ถือเป็นจุดสูงสุดของชีวิต แต่การจะไปถึงจุดนี้ได้ก็จำเป็นจะต้องได้รับการเติมเต็มในขั้นต่าง ๆ ก่อน แต่ละขั้นจะแสดงถึงความต้องการที่แตกต่างกันและชี้ให้เห็นว่ามนุษย์เราจะต้องตอบสนองต่อความต้องการในระดับล่างก่อนที่จะก้าวไปในระดับที่สูงกว่า” ลำดับขั้นดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs)

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs)

ขั้นที่ 3 ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Love and Belonging)

ขั้นที่ 4 ความต้องการความเคารพนับถือ (Esteem Needs)

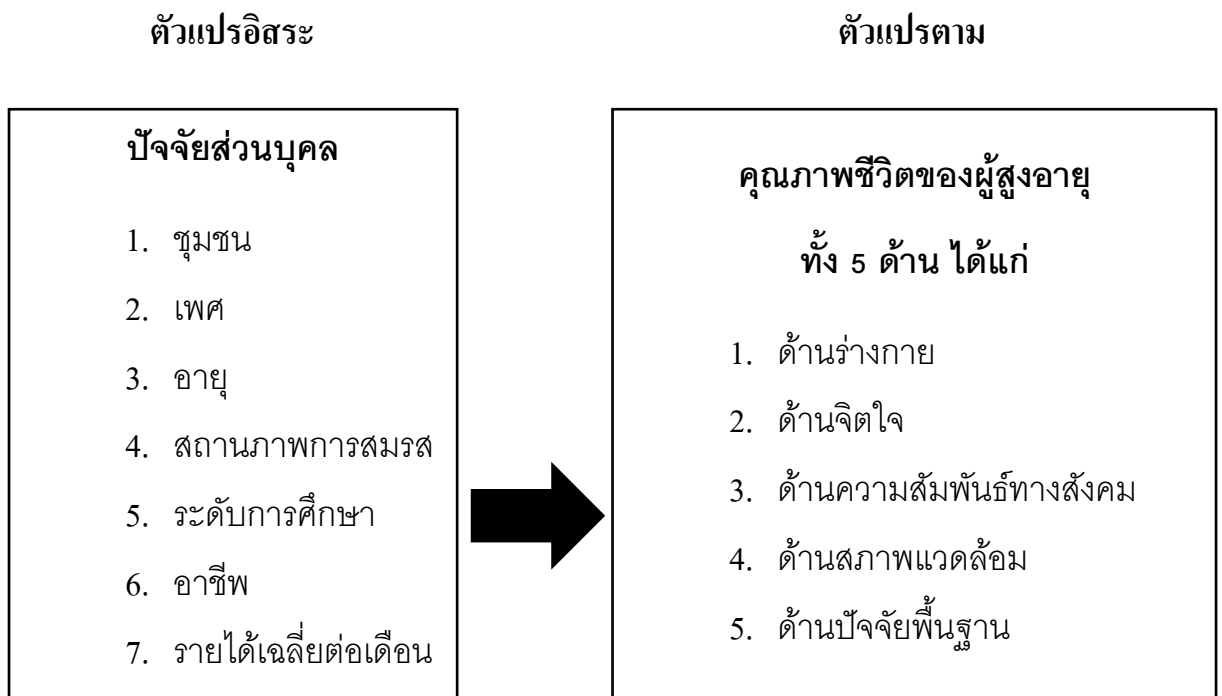
ขั้นที่ 5 ความต้องการบรรลุศักยภาพของตน (Self-Actualization)

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อรนิษฐ์ แสงทองสุข (2562) ได้ศึกษาเรื่อง “การศึกษาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในประเทศไทย กรณีศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร ปทุมธานี และนนทบุรี มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ 2. เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มตัวอย่างผู้สูงอายุสัญชาติไทย อายุ 60 ปีขึ้นไป เป็นสมาชิกสมาคมผู้สูงอายุของกรุงเทพมหานคร ปทุมธานี และนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เกี่ยวกับคุณภาพด้านร่างกาย อยู่ในระดับ มาก ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการรวมกลุ่มทางสังคม อยู่ระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม อยู่ระดับปานกลาง ด้านสภาพอารมณ์ที่ดี อยู่ระดับมาก”

มาโนช ชันทพิริยะ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตตำบลไชยสถาน อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน มีวัตถุประสงค์เพื่อวัดระดับคุณภาพชีวิต และเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิต ผลการศึกษาพบว่าผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตโดยรวม ทั้ง 4 ด้าน ในระดับปานกลาง ทั้งด้านสุขภาพกาย จิตใจ ความสัมพันธ์ทางสังคม และสิ่งแวดล้อม เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตโดยรวม ทั้ง 4 ด้าน ความตัวแปรคุณลักษณะของผู้สูงอายุ พบว่า เพศ อายุ พฤติกรรมการออกกำลังกาย การอยู่ร่วมกันกับครอบครัว การมีส่วนร่วมกับชุมชน ที่แตกต่าง มีคุณภาพโดยรวมไม่แตกต่างกัน สำหรับตัวแปร ประเภทชุมชนที่อยู่อาศัย ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตทุกด้านแตกต่างกัน”

## กรอบแนวคิดในการศึกษา



## สมมติฐานของการศึกษา

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้สูงอายุที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน โดยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ชุมชน เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และจำนวนสมาชิกในครัวเรือน

### ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้ศึกษาจะใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ จำนวน (Frequency) การหาค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และการหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยการทดสอบสมมติฐาน ใช้การทดสอบสถิติเชิงอนุมาน t-Test (Independent Samples Test) และใช้การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA or F-Test) ซึ่งในกรณีที่พบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปร จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffé's ก่อน หากไม่พบความแตกต่าง จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Different (LSD.) ต่อไป และใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณน และสถิติเชิงอนุมาน

### ผลการศึกษา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้สูงอายุ ในพื้นที่ชุมชนโค้งรถไฟยมราช และชุมชนคลองส้มป่อย เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร พบว่า กลุ่มตัวอย่างจากชุมชนโค้งรถไฟยมราช จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 52.38 และชุมชนคลองส้มป่อย จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 47.62 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 61.90 มีช่วงอายุ 70 - 79 ปี มากที่สุด จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 47.62 มีสถานภาพการสมรส มากที่สุด จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 84.76 มีระดับการศึกษา ประถมศึกษา มากที่สุด จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 61.90 ส่วนใหญ่มีอาชีพค้าขาย จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 58.10 ในส่วนของรายได้เฉลี่ยพบอยู่ในช่วง 10,001 – 15,000 บาท มากที่สุด จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 39.05 และโดยส่วนใหญ่มีสมาชิกในครัวเรือน 3 - 4 คน มากที่สุด จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 60

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์การศึกษา สรุปได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ในพื้นที่ชุมชนโคงรถไฟ ยมราช และชุมชนคลองส้มป่อย เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.17$ , S.D = .72) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{x} = 3.86$ , S.D = .96) และรองลงมา คือ ด้านจิตใจ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.32$ , S.D = .59) ด้านร่างกาย อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.21$ , S.D = .68) ด้านสภาพแวดล้อม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.84$ , S.D = 1.05) ตามลำดับ โดยด้านปัจจัยพื้นฐาน อยู่ในระดับปานกลาง เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{x} = 2.62$ , S.D = .83) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอธิบายได้ดังนี้

1.1 คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ด้านร่างกาย อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.21$ , S.D = .68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีกำลังเพียงพอที่จะทำสิ่งต่าง ๆ (งาน หรือการดำเนินชีวิตประจำวัน) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.10$ , S.D = 1.08) เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ มีความพอใจกับสุขภาพช่วงนี้ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.25$ , S.D = 1.25) พอใจกับการนอนหลับในช่วงนี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.00$ , S.D = 1.29) ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การเจ็บปวดตามร่างกาย ทำให้ไม่สามารถทำในสิ่งที่ต้องการได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเล็กน้อย ( $\bar{x} = 2.50$ , S.D = 1.23)

1.2 คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ด้านจิตใจ ( $\bar{x} = 3.32$ , S.D = .59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความรู้สึกพอใจที่สามารถทำอะไร ๆ ผ่านไปได้ในแต่ละวัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.10$ , S.D = .96) เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ มีสมาธิในการทำงานต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.91$ , S.D = 1.18) มีความรู้สึกพึงพอใจในชีวิต (เช่น มีความสุข ความสงบ มีความหวัง) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.52$ , S.D = 1.26) ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีความรู้สึกเหงา เศร้า หดหู่ สิ้นหวัง วิตกกังวล มากน้อยเพียงใด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับไม่เลย ( $\bar{x} = 1.76$ , S.D = .96)

1.3 คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ( $\bar{x}=3.86$ , S.D = .96) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความพอใจต่อการผูกมิตรกับเพื่อนบ้านหรือเข้ากับคนอื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.09$ , S.D = .89) ซึ่งเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ มีความพอใจกับการช่วยเหลือที่เคยได้รับจากคนในชุมชน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.98$ , S.D = 1.03) มีความพอใจที่ได้รับการดูแลเอาใจใส่สมาชิกในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.83$ , S.D = 1.24) ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด คือ ได้รับโอกาสทำกิจกรรมร่วมกับสมาชิกในครอบครัวและเพื่อนบ้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.53$ , S.D = 1.23)

1.4 คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ด้านสภาพแวดล้อม ( $\bar{x}=2.84$ , S.D = 1.05) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความพอใจกับการเดินทางสัญจรภายในชุมชน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.50$ , S.D = 1.31) เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และรองลงมา คือ สามารถรับรู้ข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นในชีวิต มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}=3.06$ , S.D = 1.34) มีความพอใจกับสภาพแวดล้อม (เช่น อากาศ เสียง กลิ่น) หรือบรรยากาศในชุมชนที่อาศัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเล็กน้อย ( $\bar{x}=2.55$ , S.D = 1.24) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีความพอใจในการใช้สถานบริการด้านสุขภาพในชุมชน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเล็กน้อย ( $\bar{x}=2.23$ , S.D = 1.08)

1.5 คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ด้านปัจจัยพื้นฐาน ( $\bar{x}=2.62$ , S.D = .83) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีอาหารเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในแต่ละวันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}=3.39$ , S.D = 1.00) เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ มีรายได้ในแต่ละเดือนที่เพียงพอต่อการใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}=2.90$ , S.D = 1.18) มีความพอใจกับสภาพบ้านเรือนที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเล็กน้อย ( $\bar{x}=2.29$ , S.D = 1.05) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีความพอใจกับบริการสาธารณสุขที่ทางภาครัฐจัดให้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเล็กน้อย ( $\bar{x}=1.91$ , S.D = 1.08)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในพื้นที่ชุมชน โค้งรถไฟยมราช และชุมชนคลองสามปอย เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ชุมชน เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสมาชิกในครัวเรือน โดยสามารถอธิบายดังนี้

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้สูงอายุที่แตกต่างกัน มีภาพรวมของคุณภาพชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กรณี อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เมื่อทำการทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ด้วยวิธี Scheffe แล้ว พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ (1) ผู้สูงอายุที่มีอายุระหว่าง 80 – 89 ปี กับผู้สูงอายุที่มีอายุระหว่าง 60 – 69 ปี และ (2) ผู้สูงอายุที่มีอายุระหว่าง 80 – 89 ปี กับอายุระหว่าง 70 – 79 ปี ด้านสถานภาพการสมรส ทดสอบด้วยวิธี Scheffe แล้ว พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ (1) ผู้สูงอายุที่มีสถานภาพโสด กับสถานภาพสมรส และ (2) ผู้สูงอายุที่มีสถานภาพโสด กับสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/สมรสแยกกันอยู่ ด้านระดับการศึกษา ทดสอบด้วยวิธี Scheffe แล้ว พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ (1) ผู้สูงอายุที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา กับระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า (ปวส.) และ (2) ผู้สูงอายุที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา กับระดับการศึกษาปริญญาตรี ด้านอาชีพ ทดสอบด้วยวิธี Scheffe แล้ว ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงทำการทดสอบด้วยวิธี (Least Significant Different: LSD.) พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ (1) ผู้สูงอายุที่ไม่ได้ประกอบอาชีพ กับอาชีพรับจ้าง และ (2) ผู้สูงอายุที่ไม่ได้ประกอบอาชีพ กับอาชีพค้าขาย และด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ทดสอบด้วยวิธี Scheffe แล้ว พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ (1) ผู้สูงอายุที่มีรายได้ 10,001 – 15,000 กับไม่มีรายได้ และ (2) ผู้สูงอายุที่มีรายได้ 10,001 – 15,000 กับที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 5,000 บาท



2.2 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้สูงอายุที่แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตด้านร่างกายแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กรณี อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสมาชิกในครัวเรือน เมื่อทำการทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลด้าน

อ 1 ยู

ด้วยวิธี Scheffe แล้ว พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ (1) ผู้สูงอายุที่มีอายุระหว่าง 80 – 89 ปี กับอายุระหว่าง 60 – 69 ปี และ (2) ผู้สูงอายุที่มีอายุระหว่าง 80 – 89 ปี กับอายุระหว่าง 70 – 79 ปี ด้านระดับการศึกษา ทดสอบด้วยวิธี Scheffe แล้ว พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ (1) ผู้สูงอายุที่มีการศึกษาระดับพออ่านออกเขียนได้ กับการศึกษาระดับประถมศึกษา และ (2) ผู้สูงอายุที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า (ปวส.) กับการศึกษาระดับพออ่านออกเขียนได้ ด้านอาชีพ ทดสอบด้วยวิธี Scheffe แล้ว พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ (1) ผู้สูงอายุที่ไม่ได้ประกอบอาชีพ กับอาชีพรับจ้าง และ (2) ผู้สูงอายุที่ไม่ได้ประกอบอาชีพ กับอาชีพค้าขาย ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ทดสอบด้วยวิธี Scheffe แล้ว พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ (1) ผู้สูงอายุที่ไม่มีรายได้ กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 5,000 บาท และ (2) ผู้สูงอายุที่ไม่มีรายได้ กับผู้สูงอายุที่มีรายได้ระหว่าง 5,001 – 10,000 บาท และด้านสมาชิกในครัวเรือน ทดสอบด้วยวิธี Scheffe แล้ว พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ (1) ผู้สูงอายุที่มีสมาชิกในครัวเรือน 1 – 2 คน กับ สมาชิกในครัวเรือน 3 – 4 คน และ (2) ผู้สูงอายุที่มีสมาชิกในครัวเรือน 1 – 2 คน กับ สมาชิกในครัวเรือน 5 คนขึ้นไป

2.3 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้สูงอายุที่แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตด้านจิตใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กรณี อายุ อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และที่ระดับ .05 กรณี สถานภาพการสมรส และระดับการศึกษา เมื่อทำการทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุด้วยวิธี Scheffe แล้ว พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ (1) ผู้สูงอายุที่มีอายุระหว่าง 80 – 89 ปี กับอายุระหว่าง 60 – 69 ปี และ (2) ผู้สูงอายุที่มีอายุระหว่าง 80 – 89 ปี กับอายุระหว่าง 70 – 79 ปี ด้านสถานภาพการสมรส ทดสอบด้วยวิธี Scheffe พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ (1) ผู้สูงอายุที่มีสถานภาพโสด กับสถานภาพสมรส และ (2) ผู้สูงอายุที่มีสถานภาพโสด กับสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/สมรสแยกกันอยู่ ด้านระดับการศึกษา ทดสอบด้วยวิธี Scheffe แล้ว พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ (1) ผู้สูงอายุที่มีการศึกษาพออ่านออกเขียนได้ กับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า (ปวส.) ด้านอาชีพ ทดสอบด้วยวิธี Scheffe แล้ว พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ (1) ผู้สูงอายุที่ไม่ได้ประกอบอาชีพ กับอาชีพค้าขาย และด้านรายได้ต่อเดือน ทดสอบด้วยวิธี Scheffe แล้ว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ (1) ผู้สูงอายุที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท กับไม่มีรายได้ และ (2) ผู้สูงอายุที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,001 – 10,000 บาท

2.4 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้สูงอายุที่แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กรณีสถานภาพการสมรส อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสมาชิกในครัวเรือน และที่ระดับ .05 กรณี อายุ และระดับการศึกษา เมื่อทำการทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุด้วยวิธี Scheffe แล้ว ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบด้วยวิธี (Least Significant Different: LSD.) พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ (1) ผู้สูงอายุที่มีอายุระหว่าง 80 – 89 ปี กับอายุระหว่าง 60 – 69 ปี และ (2) ผู้สูงอายุที่มีอายุระหว่าง 80 – 89 ปี กับอายุระหว่าง 70 – 79 ปี ด้านสถานภาพการสมรส ทดสอบด้วยวิธี Scheffe แล้ว ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบด้วยวิธี (Least Significant Different: LSD.) พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ (1) ผู้สูงอายุที่มีสถานภาพโสด

กับสถานภาพสมรส และ (2) ผู้สูงอายุที่มีสถานภาพโสด กับสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/สมรสแยกกันอยู่ ด้านระดับการศึกษา ทดสอบด้วยวิธี Scheffe แล้ว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ (1) ผู้สูงอายุที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา กับระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า (ปวส.) และ (2) ผู้สูงอายุที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา กับระดับการศึกษาปริญญาตรี ด้านอาชีพ ทดสอบด้วยวิธี Scheffe แล้ว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ (1) ผู้สูงอายุที่ไม่ได้ประกอบอาชีพ กับอาชีพค้าขาย ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ทดสอบด้วยวิธี Scheffe แล้ว พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ (1) ผู้สูงอายุที่มีรายได้ 10,001 – 15,000 กับไม่มีรายได้ และ (2) ผู้สูงอายุที่มีรายได้ 10,001 – 15,000 กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 5,000 บาท และด้านสมาชิกในครัวเรือน ทดสอบด้วยวิธี Scheffe แล้ว พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ (1) ผู้สูงอายุที่มีสมาชิกในครัวเรือน 3 – 4 คน กับสมาชิกในครัวเรือน 1 – 2 คน และ (2) ผู้สูงอายุที่มีสมาชิกในครัวเรือน 3 – 4 คน กับสมาชิกในครัวเรือน 5 คนขึ้นไป

2.5 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้สูงอายุที่แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กรณี อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และที่ระดับ .05 กรณี เพศ สถานภาพการสมรส และอาชีพ เมื่อทำการทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุด้วยวิธี Scheffe แล้ว พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ (1) ผู้สูงอายุที่มีอายุระหว่าง 80 – 89 ปี กับอายุระหว่าง 60 – 69 ปี และ (2) ผู้สูงอายุที่มีอายุระหว่าง 80 – 89 ปี กับอายุระหว่าง 70 – 79 ปี ด้านสถานภาพการสมรส ทดสอบด้วยวิธี Scheffe แล้ว พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ (1) ผู้สูงอายุที่มีสถานภาพโสด กับสถานภาพสมรส และ (2) ผู้สูงอายุที่มีสถานภาพโสด กับสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/สมรสแยกกันอยู่ ด้านระดับการศึกษา ทดสอบด้วยวิธี Scheffe แล้วพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 คู่ ได้แก่ (1) ผู้สูงอายุที่มีระดับ

การศึกษาพออ่านออกเขียนได้ กับระดับอนุปริญาหรือเทียบเท่า (ปวส.) (2) ผู้สูงอายุที่มีระดับการศึกษาพออ่านออกเขียนได้ กับระดับปริญญาตรี และ (3) ผู้สูงอายุที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา กับระดับอนุปริญาหรือเทียบเท่า (ปวส.) ด้านอาชีพ ทดสอบด้วยวิธี Scheffe แล้ว ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบด้วยวิธี (Least Significant Different: LSD.) พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ (1) ผู้สูงอายุที่ไม่ได้ประกอบอาชีพ กับอาชีพรับจ้าง และ (2) ผู้สูงอายุที่ไม่ได้ประกอบอาชีพ กับอาชีพค้าขาย และด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ทดสอบด้วยวิธี Scheffe แล้ว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ (1) ผู้สูงอายุที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท กับไม่มีรายได้ และ (2) ผู้สูงอายุที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 5,000 บาท

2.6 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้สูงอายุที่ต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตด้านปัจจัยพื้นฐาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กรณี อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสมาชิกในครัวเรือน เมื่อทำการทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุด้วยวิธี Scheffe แล้ว พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ (1) ผู้สูงอายุที่มีอายุระหว่าง 80 – 89 ปี กับอายุระหว่าง 60 – 69 ปี และ (2) ผู้สูงอายุที่มีอายุระหว่าง 80 – 89 ปี กับอายุระหว่าง 70 – 79 ปี ด้านสถานภาพการสมรส ทดสอบด้วยวิธี Scheffe แล้ว พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ (1) ผู้สูงอายุที่มีสถานภาพโสด กับสถานภาพสมรส และ (2) ผู้สูงอายุที่มีสถานภาพโสด กับสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/สมรสแยกกันอยู่ ด้านระดับการศึกษา ทดสอบด้วยวิธี Scheffe แล้ว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 5 คู่ ได้แก่ (1) ผู้สูงอายุที่มีระดับการศึกษาพออ่านออกเขียนได้ กับระดับประถมศึกษา (2) ผู้สูงอายุที่มีระดับการศึกษาพออ่านออกเขียนได้ กับระดับอนุปริญาหรือเทียบเท่า (ปวส.) (3) ผู้สูงอายุที่มีระดับการศึกษาพออ่านออก

เขียนได้ กับระดับปริญญาตรี (4) ผู้สูงอายุที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา กับพออ่านออกเขียนได้ และ (5) ผู้สูงอายุที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา กับระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า (ปวส.) ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ทดสอบด้วยวิธี Scheffe แล้ว พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ (1) ผู้สูงอายุที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 5,000 บาท กับไม่มีรายได้ (2) ผู้สูงอายุที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 5,000 บาท กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,001 – 10,000 บาท และ (3) ผู้สูงอายุที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 5,000 บาท กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท และด้านสมาชิกในครัวเรือน ทดสอบด้วยวิธี Scheffe แล้ว พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ (1) ผู้สูงอายุที่มีสมาชิกในครัวเรือน 3 - 4 คน กับสมาชิกในครัวเรือน 5 คนขึ้นไป

### อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ในพื้นที่ชุมชนโค้งรถไฟยมราช และชุมชนคลองส้มป่อย เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีความสอดคล้องกับกับผลการศึกษาของ มาโนช ชันทพิริยา (2560) ที่ได้ทำการศึกษา “คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในตำบลไชยสถาน อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน” พบว่า ระดับคุณภาพโดยรวมของผู้สูงอายุอยู่ในระดับปานกลาง และผลการศึกษาของ อรณิษฐ์ แสงทองสุข (2562) ที่ได้ทำการศึกษา “คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในประเทศไทย กรณีศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ปทุมธานี และนนทบุรี” พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสามารถนำผลมาอภิปรายได้ ดังนี้

1.1 ด้านร่างกาย คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ มาโนช ชันทพิริยา (2560) ที่ได้ทำการศึกษา “คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตตำบลไชยสถาน อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน” พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตด้านร่างกาย โดยรวมของผู้สูงอายุอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (ธนัชพร สุทธิสันสนีย์, 2564) ที่มนุษย์จะมีความต้องการในเรื่องของความมั่นคงและปลอดภัย ซึ่งจะรวมไปถึงความปลอดภัยในเรื่องของสุขภาพร่างกาย ที่ต้องการให้มีสุขภาพที่แข็งแรงอยู่เสมอ หากไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการในเรื่องของความมั่นคงและปลอดภัยก็อาจทำให้ความรู้สึกพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิต ด้านร่างกายจะลดลง และสอดคล้องแนวคิดการเปลี่ยนแปลงในวัยผู้สูงอายุ กับของคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และ สสส. (2561) ที่ร่างกายของผู้สูงอายุจะเกิดการเปลี่ยนแปลง ภายในร่างกายที่การทำงานของระบบอวัยวะต่าง ๆ จะเสื่อมถอยลงไปตามวัย ทำให้มีสุขภาพที่อ่อนแอลง และการเปลี่ยนแปลงของลักษณะภายนอกร่างกาย อย่างเช่น ผิวหนัง ที่จะเหี่ยวย่นและเกิดอาการฟกช้ำได้ง่าย ริมฝีปาก แห้งแตกง่ายจนเป็นแผล ฟันหลุด หักง่าย จนทำให้ไม่สามารถบดเคี้ยวอาหารได้ดี ฯลฯ จึงทำให้คุณภาพชีวิตด้านร่างกายของผู้สูงอายุอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากเกิดการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย ทำให้การดำรงชีวิตต่าง ๆ ไม่เอื้ออำนวย

1.2 ด้านจิตใจ คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ มาโนช ชันทพิริยา (2560) ที่ได้ทำการศึกษา “คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตตำบลไชยสถาน อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน” พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตด้านจิตใจ โดยรวมของผู้สูงอายุอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (ธนัชพร สุทธิสันสนีย์, 2564) ที่มีการแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ อย่างแรก คือ การมีความรู้สึกรับรู้ในตนเองและรู้สึกดีกับตนเอง เช่น การรู้ถึงคุณค่าในตนเอง และอย่างที่สอง คือ ความรู้สึกมีคุณค่าหรือได้รับความเคารพนับถือจากผู้อื่น และยังสอดคล้องกับแนวคิดการเปลี่ยนแปลงในวัยผู้สูงอายุ ของคณะพยาบาล

ศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และ สสส. (2561) ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงทาง ด้านร่างกาย เช่น การเจ็บป่วย การเสื่อมของระบบต่าง ๆ ในร่างกาย ทำให้ผู้สูงอายุเกิด ความวิตกกังวล ความเครียด ความรู้สึกกดดัน ตลอดจนเกิดการเปลี่ยนแปลงบทบาททาง สังคม เช่น การเกษียณอายุ การสูญเสียบทบาทในการเป็นหัวหน้าครอบครัว อาจเกิด ความรู้สึกว่าคุณค่าในตนเองน้อยลง และขาดความพึงพอใจต่อสภาพชีวิต และส่งผล กระทบไปถึงสภาพจิตใจ ทำให้มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากการใช้ชีวิต ที่เปลี่ยนแปลงไป เกิดผลกระทบต่อสภาพจิตใจของผู้สูงอายุ

1.3 ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ อยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับกับผลการศึกษาของ มาโนช ชันทพิริยา (2560) ที่ได้ทำการศึกษา “คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตตำบลไชยสถาน อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน” ที่พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคม โดยรวมของผู้สูงอายุอยู่ในระดับ ปานกลาง และของ อรนิษฐ์ แสงทองสุข (2562) ที่ได้ทำการศึกษา “คุณภาพชีวิตของ ผู้สูงอายุในประเทศไทย กรณีศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร ปทุมธานี และนนทบุรี” โดยรวมของผู้สูงอายุอยู่ในระดับปานกลาง โดยคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ด้าน ความสัมพันธ์ทางสังคม เกิดความไม่สอดคล้องเนื่องมาจากลักษณะพื้นที่ชุมชนที่ ทำการศึกษามีความแตกต่างกัน โดยชุมชนโค้งรถไฟยมราช และชุมชนคลองส้มป่อย เป็นชุมชนที่มีบ้านเรือนปลูกอยู่อย่างแออัดเต็มพื้นที่ ประกอบกับผู้สูงอายุในพื้นที่ชุมชน โดยส่วนใหญ่ประกอบอาชีพค้าขายอยู่ภายในชุมชน ทำให้ผู้สูงอายุในพื้นที่ได้มี ปฏิสัมพันธ์กันอยู่เสมอ ตลอดจนมีการแบ่งปัน ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ทำให้ ความสัมพันธ์ทางสังคมของผู้สูงอายุในพื้นที่ศึกษาอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (ธนัชพร สุทธิสันสนีย์, 2564) ที่ อธิบายได้ว่า มนุษย์เป็นสัตว์สังคม ที่ต้องการความสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ และยัง ได้รับความรู้สึกที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในสังคม เช่น การได้รับการยอมรับจากครอบครัว เพื่อนฝูง หรือจากบุคคลอื่น ๆ จะทำให้คุณภาพชีวิตทางด้านการสัมพันธ์ทางสังคมอยู่

ในระดับที่สูง แต่หากความต้องการในเรื่องนี้ไม่ได้รับการตอบสนองจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตด้านร่างกายและจิตใจอยู่ในระดับต่ำไปด้วยเช่นกัน

1.4 ด้านสภาพแวดล้อม คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับกับผลการศึกษาของ มาโนช จันทพิริยา (2560) ที่ได้ทำการศึกษา “คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตตำบลไชยสถาน อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน” พบว่าระดับคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อม โดยรวมของผู้สูงอายุอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (ธนัชพร สุทธิสันสนีย์, 2564)

ที่มนุษย์ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เพื่อให้ตนเองได้รู้สึกถึงความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิต ถ้าสภาพแวดล้อมดี ก็จะส่งผลให้มนุษย์เกิดความรู้สึกถึงความมั่นคงและความรู้สึกปลอดภัยในชีวิต ซึ่งหากสภาพแวดล้อมไม่ดี ก็จะส่งผลให้มนุษย์เกิดความรู้สึกถึงความไม่มั่นคงและความไม่ปลอดภัยในชีวิต จึงทำให้สอดคล้องกับลักษณะชุมชนโค้งรถไฟยมราช และชุมชนคลองส้มป่อย ที่เป็นชุมชนแออัด แต่ได้รับการดูแลสวัสดิภาพจากหน่วยงานภาครัฐหลายหน่วยงาน เพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างปลอดภัย อีกทั้งคนในชุมชนยังมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนร่วมกันดูแลสภาพแวดล้อมในพื้นที่ชุมชนให้น่าอยู่ ทั้งนี้ การดำเนินการพัฒนาสภาพแวดล้อมในชุมชน ยังคงอยู่ในช่วงของการดำเนินการ จึงทำให้ผลการศึกษาคคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ อยู่ในระดับปานกลาง

1.5 ด้านปัจจัยพื้นฐาน คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ อยู่ในระดับ ปานกลาง สอดคล้องกับกับผลการศึกษาของ กิตติวงศ์ สาสวด (2560) ที่ได้ทำการศึกษา “ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในจังหวัดภาคตะวันออก” พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตด้านปัจจัยพื้นฐาน โดยรวมของผู้สูงอายุอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (ธนัชพร สุทธิสันสนีย์, 2564) ที่เชื่อว่ามนุษย์



เรามีความปรารถนาที่จะเติมเต็มความสมบูรณ์แบบในชีวิตที่ถือเป็นจุดสูงสุดของชีวิต หากไม่สามารถเติมเต็มความต้องการของตนเองได้อย่างสมบูรณ์แบบจะทำให้มนุษย์มีความรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตของตนเองแย่ลง ซึ่งผู้สูงอายุเป็นช่วงวัยที่สุขภาพทางด้านร่างกายและจิตใจเกิดความเสื่อมถอย จนทำให้ไม่สามารถเติมเต็มความต้องการของตนเองได้ดีเท่าในช่วงวัยอื่น ๆ ซึ่งในส่วนของปัจจัยพื้นฐาน คือ การหาทรัพย์สินเงินทอง อาหาร ยา เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และการมีสุขภาพให้ได้ตามความต้องการของตน ซึ่งผู้สูงอายุในพื้นที่ชุมชนโค้งรถไฟยมราช และชุมชนคลองส้มป่อย โดยส่วนใหญ่ยังคงประกอบการอาชีพค้าขายจึงยังสามารถเติมเต็มความต้องการของตนได้ แต่ด้วยสุขภาพที่แย่ลงตามวัยจึงทำให้การทำงานทำได้น้อยลงและทำให้การเติมเต็มในปัจจัยพื้นฐานของผู้สูงอายุทำได้ไม่เป็นไปตามที่ต้องการ จึงทำให้คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ อยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ในพื้นที่ชุมชนโค้งรถไฟยมราช และชุมชนคลองส้มป่อย เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ ชุมชน เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสมาชิกในครัวเรือน ซึ่งสามารถสรุปอภิปรายได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ชุมชน ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ มีปัจจัยคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งอาจจะเป็นเพราะสถานที่ที่มีวัฒนธรรมและพื้นที่ชุมชนติดกัน อยู่ในพื้นที่รางรถไฟเดียวกัน จึงมีสภาพความเป็นอยู่เหมือนกัน จึงทำให้คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุของชุมชนไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ มาโนช ชันทพิริยา (2560) ที่ได้ทำการศึกษา “คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตตำบลไชยสถาน อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน” พบว่า ผู้สูงอายุที่มีชุมชนแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมของผู้สูงอายุที่แตกต่างกัน ซึ่งเกิดจากลักษณะพื้นที่สำรวจที่แตกต่างกัน จึงทำให้ผลการศึกษาแตกต่างกัน โดยชุมชนโค้งรถไฟยมราช และชุมชนคลองส้มป่อยเป็นชุมชนที่อยู่ในพื้นที่

จึงทำให้ผลการศึกษาไม่เกิดความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ทั้งนี้ ผลการศึกษาสอดคล้องกับแนวคิด ปัจจัยที่เอื้ออำนวย (Ecosystem) (ธีทัต ตรีศิริ โขติ, 2564) ได้อธิบายว่า “ความสัมพันธ์ของสิ่งที่มีชีวิตกับสิ่งที่มีชีวิตด้วยกันเอง ในแหล่งที่อยู่อาศัยที่แห่งเดียวกัน สิ่งมีชีวิตจะมีการแบ่งปันในแหล่งอาศัย รวมถึงสิ่งมีชีวิตที่อาศัยอยู่ด้วยกันจะความสัมพันธ์เชื่อมโยงเกี่ยวข้องกัน ซึ่งทำให้ชุมชนที่อยู่พื้นที่เดียวกันจึงมีลักษณะคุณภาพชีวิตที่เหมือน ๆ กัน”

2.2 ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะคนในพื้นที่แม้จะต่างเพศกันแต่อยู่ในสภาพแวดล้อมเดียวกัน ส่งผลให้มีลักษณะสุขภาพทางด้านร่างกาย จิตใจ และปัจจัยพื้นฐานที่เหมือนหรือใกล้เคียงกัน จึงมีคุณภาพชีวิตในภาพรวมที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ มาโนช ชันทพิริยา (2560) ที่ได้ทำการศึกษา “คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตตำบลไชยสถาน อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อรนิษฐ์ แสงทองสุข (2562) ที่ได้ทำการศึกษาคูณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในประเทศไทย กรณีศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร ปทุมธานี และนนทบุรี” พบว่า ผู้สูงอายุที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมของผู้สูงอายุไม่แตกต่างกัน

2.3 ปัจจัยส่วนบุคคล อายุ ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ มีปัจจัยคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งอาจจะเป็นเพราะผู้สูงอายุที่มีช่วงอายุแตกต่าง จะประสบกับปัญหาที่แตกต่างกัน ยกตัวอย่างเช่น ผู้สูงอายุที่มีอายุ 80 – 89 ปี จะมีปัญหาสุขภาพที่แตกต่างจาก ผู้สูงอายุที่มีอายุ 60-69 ปี และ ผู้สูงอายุที่มีอายุ 70 -79 ปี จึงทำให้คุณภาพชีวิตด้านจิตใจ และด้านความสัมพันธ์ทางสังคมลดลงเกิดความแตกต่างระหว่างช่วงอายุที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อรนิษฐ์ แสงทองสุข (2562) ที่ได้ทำการศึกษา “คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในประเทศไทย กรณีศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร ปทุมธานี และนนทบุรี” และ “ไม่

สอดคล้องกับผลการศึกษาของ มาโนช ชันทพิริยา (2560) ที่ได้ทำการศึกษา “คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตตำบลไชยสถาน อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน” พบว่า ผู้สูงอายุที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมแตกต่างกัน อาจเกิดจากด้านสุขภาพร่างกาย และการมีพละกำลังในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ทำให้การดำเนินชีวิตไม่คล่องแคล่ว ซึ่งเกิดจากช่วงอายุของผู้สูงอายุจึงทำให้คุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

2.4 ปัจจัยส่วนบุคคล สถานภาพการสมรส ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ มีปัจจัยคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจเป็นเพราะการมีชีวิตคู่สมรสทำให้สามารถช่วยกันสร้างอาชีพ มีรายได้เพียงพอต่อการจุนเจือครอบครัว ตลอดจนการช่วยกันดูแลสุขภาพ และมีการพึ่งพาอาศัยภายในครอบครัว ทำให้มีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อรนิษฐ์ แสงทองสุข (2562) ที่ได้ทำการศึกษา “คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในประเทศไทย กรณีศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร ปทุมธานี และนนทบุรี” พบว่า การมีชีวิตคู่สมรสทำให้สามารถช่วยกันสร้างอาชีพ มีรายได้เพียงพอต่อการจุนเจือครอบครัว ตลอดจนการช่วยกันดูแลสุขภาพ และมีการพึ่งพาอาศัยภายในครอบครัว การมีสถานภาพสมรสทำให้มีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน

2.5 ปัจจัยส่วนบุคคล ระดับการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ มีปัจจัยคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจเป็นเพราะผู้สูงอายุที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน จึงมีความรู้ ความเข้าใจ ในการดูแลสุขภาพ และความสามารถในการประกอบอาชีพ การใช้ชีวิตในสังคม และการสร้างปัจจัยพื้นฐานเพื่อการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข จึงมีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อรนิษฐ์ แสงทองสุข (2562) ที่ได้ทำการศึกษา “คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในประเทศไทย กรณีศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร ปทุมธานี และนนทบุรี” พบว่า ผู้สูงอายุที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ทำให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในการดูแลสุขภาพร่างกาย และสามารถประกอบอาชีพ การใช้ชีวิตใน

สังคม และการสร้างปัจจัยพื้นฐานเพื่อการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข การมีการศึกษาทำให้มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

2.6 ปัจจัยส่วนบุคคล อาชีพ ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ มีปัจจัยคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจเป็นเพราะผู้สูงอายุที่ยังประกอบอาชีพ ทำให้มีรายได้เพียงพอต่อการดำเนินชีวิต จึงมีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วิลาวัลย์ รัตนา (2552) ที่ได้ทำการศึกษา “พฤติกรรมการดูแลสุขภาพ และการสนับสนุนทางสังคม กับคุณภาพชีวิตของของผู้สูงอายุ ชมรมผู้สูงอายุในโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี” พบว่า การที่มีรายได้เพียงพอต่อความต้องการในการดำเนินชีวิต การมีอาชีพทำให้มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

2.7 ปัจจัยส่วนบุคคล รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ มีปัจจัยคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจเป็นเพราะผู้สูงอายุที่มีรายได้ จึงทำให้สามารถมีรายได้เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายอำนวยความสะดวกด้านอุปโภค บริโภค และเพียงพอสำหรับการดูแลสุขภาพ การใช้ชีวิตในสังคม และการสร้างปัจจัยพื้นฐานเพื่อการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข จึงมีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อรนิษฐ์ แสงทองสุข (2562) ที่ได้ทำการศึกษา “คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในประเทศไทย กรณีศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร ปทุมธานี และนนทบุรี” พบว่า การมีรายได้ เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายอำนวยความสะดวกด้านอุปโภค บริโภค และเพียงพอสำหรับการดูแลสุขภาพ การมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนทำให้มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

2.8 ปัจจัยส่วนบุคคล สมาชิกในครัวเรือน ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ มีปัจจัยคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะการอยู่ร่วมกันกับสมาชิกในครอบครัว ช่วยกันหารายได้เพื่อมาจุนเจือครอบครัว ทำให้มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในครอบครัว และมีความสัมพันธ์กับครอบครัวที่แน่นแฟ้น และมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ทำให้มีคุณภาพ

ชีวิตที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ มาโนช จันทพิริยา (2560) ที่ได้ทำการศึกษา “คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตตำบลไชยสถาน อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน” พบว่า การอยู่ร่วมกันของผู้สูงอายุที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตโดยรวมที่ไม่แตกต่างกัน

### ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการศึกษาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ในพื้นที่ชุมชน โค้งรถไฟยมราช และชุมชนคลองสามปอย เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งข้อมูลรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านปัจจัยพื้นฐาน ผู้ศึกษาขอเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ดังนี้

1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเข้าไปส่งเสริมการฝึกอาชีพสำหรับผู้สูงอายุ เป็นการเพิ่มรายได้ให้ผู้สูงอายุ เพื่อดำรงชีวิต และพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุให้ดีขึ้น
2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี มีความปลอดภัยและมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่พอเพียงและเหมาะสม มีระบบสาธารณูปโภคที่ดี ซึ่งจะทำให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
3. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการบริการด้านสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ สำหรับผู้สูงอายุที่มีการเจ็บป่วย ในการวินิจฉัยโรคในระยะเริ่มแรก รวมทั้งการรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพด้านร่างกาย และควรจัดให้มีคลินิกผู้สูงอายุในศูนย์บริการสาธารณสุข และโรงพยาบาลต่าง ๆ

## เอกสารอ้างอิง

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และ สสส. **เรียนรู้เข้าใจวัยสูงอายุ.**

กรุงเทพมหานคร: บริษัท ยีนยงการพิมพ์ จำกัด , 2561.

ธนัชพร สุทธิสันสนีย์. ทฤษฎีมาสโลว์ ลำดับขั้นความต้องการ Maslow's hierarchy of needs

ลูก้าต้องการอะไร [Online]. Available URL:// <https://thewisdom.co/content/maslows-hierarchy-of-needs/>

ธีทัต ตริศิริ โชติ. ระบบนิเวศทางธุรกิจ (Ecosystems) [Online]. Available URL://

<https://www.bangkokbiznews.com/business/952903>

มานิช ชันทพิริยา. (2560). “การศึกษาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในตำบลไชยสถาน อำเภอ

เมืองน่าน จังหวัดน่าน” งานค้นคว้าอิสระหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อรนิษฐ์ แสงทองสุข (2562) “การศึกษาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในประเทศไทย

กรณีศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร ปทุมธานี และนนทบุรี” งานวิจัย สาขาวิชาการบริหารและการจัดการสมัยใหม่ คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

อำไพรัตน์ อักษรพรหม และกฤษณา รุ่งโรจน์วิทย์. “การได้รับและเข้าถึงสวัสดิการสังคม

สำหรับครอบครัวที่มีผู้สูงอายุ” ใน วารสารสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ ปีที่ 26 ฉบับที่ 2

กรกฎาคม - ธันวาคม 2561. หน้า 41 – 58. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2561.

# การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

## Human Resource Development

### of the Office of the Election Commission of Thailand

จิตติพงษ์ มิ่งฉาย\*

#### บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร และเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับทักษะที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการและระดับชำนาญการ สังกัดส่วนกลาง จำนวน 240 คน เครื่องมือที่ใช้ในการในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (t-Test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ผลการศึกษาพบว่า ทักษะการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยภาพรวมทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการฝึกอบรม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และด้านการศึกษา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ซึ่งอยู่ในระดับมาก และด้านการพัฒนา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 อยู่ในระดับปานกลาง ผลการพิสูจน์สมมุติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับทักษะการพัฒนาบุคลากร พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีทักษะต่อการพัฒนาบุคลากรที่แตกต่างกัน

---

\* นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารรัฐกิจและกฎหมาย คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ในกรณีบุคลากรที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีทักษะต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งที่แตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีระดับตำแหน่งปฏิบัติการมีทักษะต่อการพัฒนาบุคลากรมากกว่าบุคลากรที่มีระดับตำแหน่งชำนาญการ เมื่อพิจารณารายด้านพบความแตกต่างในด้านการพัฒนา โดยบุคลากรที่มีตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีทักษะต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และบุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา และอายุงานที่แตกต่างกันมีทักษะต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ :** การพัฒนาบุคลากร, การฝึกอบรม, การศึกษา, การพัฒนา

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสภาพแวดล้อมทางการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไปอันเนื่องมาจากยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 และทิศทางการพัฒนาประเทศตามนโยบายหลักของรัฐบาลในเรื่องการปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่ โดยพัฒนาให้ภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสม มีการจัดรูปแบบองค์กรใหม่ที่มีความยืดหยุ่นคล่องตัวและเหมาะสมกับบริบทของประเทศ และมีการจัดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับโครงสร้างหน่วยงานและภารกิจงานที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งมุ่งเน้นให้มีการส่งเสริมระบบธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการภาครัฐ โดยยึดมั่นในหลักจริยธรรมและธรรมาภิบาล และส่งเสริมให้บุคลากรมีสมรรถนะและความรู้ความสามารถพร้อมต่อการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจที่สำคัญของภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาบุคลากรภาครัฐจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งในบริบทของการบริหารจัดการภาครัฐในยุคปัจจุบัน เนื่องจากสภาพสังคมที่มีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้องค์กรภาครัฐต้องมีการปรับตัวและพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถและความรู้



ที่ทันสมัย การพัฒนาศักยภาพดังกล่าวไม่เพียงแต่จะช่วยให้การดำเนินงานของหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ยังเป็นการสร้างเชื่อมั่นให้กับประชาชนในการบริการของรัฐ นอกจากนี้ การพัฒนาบุคลากรภาครัฐยังเป็นการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและเป็นมืออาชีพ เมื่อบุคลากรได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาและมีโอกาสในการเรียนรู้ จะทำให้เกิดความรู้สึกรักผูกพันและภักดีต่อองค์กร ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพ และสามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้ การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐจึงมีความสำคัญในการสร้างแนวทางและกลยุทธ์ที่เหมาะสม เมื่อบุคลากรได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะที่จำเป็นจะส่งผลให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองและการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ซึ่งมีกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญขึ้นบังคับใช้ จึงจำเป็นต้องมีการพิจารณาอำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการการเลือกตั้ง ทั้งส่วนที่มีเค้าโครงคงเดิม คือจัดหรือดำเนินการให้มีการจัดการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร การเลือกสมาชิกวุฒิสภา การเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่น และการออกเสียงประชามติ ให้เป็นไปโดยสุจริต เที่ยงธรรม และควบคุมดูแลให้เป็นไปโดยชอบด้วยกฎหมาย สืบสวนหรือไต่สวนได้ตามที่จำเป็น รวมทั้งดูแลการดำเนินงานของพรรคการเมืองให้เป็นไปตามกฎหมาย นอกจากนี้ ได้มีการขยายขอบเขตอำนาจในบางส่วน เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายของคณะกรรมการการเลือกตั้งมีความชัดเจนและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงเป็นการยืนยันได้เป็นอย่างดีว่าคณะกรรมการการเลือกตั้งเป็นองค์กรที่มีความสำคัญต่อการปฏิรูปการเมืองอย่างแท้จริง ซึ่งมีบทบัญญัติที่สำคัญได้แก่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 224 และ 226 ให้คณะกรรมการการเลือกตั้งมีหน้าที่และอำนาจในการบริหารการเลือกตั้ง โดยมีกำหนดรายละเอียดการบริหารจัดการกระบวนการเลือกตั้งในพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญ ว่าด้วยคณะกรรมการการเลือกตั้ง พ.ศ. 2560 ในส่วนที่สำคัญได้แก่ มาตรา 22, 27, 28, 32, 33, 36, 37, 38, 41, 44 และ 45 นอกจากนี้ เพื่อให้การทำงานตามหน้าที่และอำนาจของคณะกรรมการการเลือกตั้งบรรลุเป้าหมาย ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ จึงให้มีสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ตามพระราชบัญญัติประกอบ

รัฐธรรมนูญว่าด้วยคณะกรรมการการเลือกตั้ง พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยคณะกรรมการการเลือกตั้ง พ.ศ. 2560 ทำหน้าที่เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนภารกิจของคณะกรรมการการเลือกตั้งและนายทะเบียนพรรคการเมือง โดยเป็นหน่วยงานที่มีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล การงบประมาณ และการดำเนินการอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติ อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของคณะกรรมการการเลือกตั้ง แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยคณะกรรมการการเลือกตั้ง จึงมีความจำเป็นต้องเร่งยกระดับคุณภาพและมาตรฐานในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จากกฎหมายรัฐธรรมนูญ พุทธศักราช 2560 กฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญและกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้ให้อำนาจคณะกรรมการการเลือกตั้งและสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งเพิ่มขึ้น เช่น ให้อำนาจในการสืบสวน สอบสวน จับกุมผู้กระทำความผิดกฎหมายเลือกตั้ง เป็นต้น จึงจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับบทบาทและตำแหน่งงานของบุคลากร เพื่อให้สามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามในปัจจุบันยังพบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในหน่วยงานยังดำเนินการไม่เพียงพอ ส่งผลให้บุคลากรขาดความพร้อมในการปรับตัวและพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งจึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง, 2567)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษามีความสนใจอย่างยิ่งที่จะทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง เพื่อศึกษาว่าบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งมีทัศนคติต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างไร เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงระบบการบริหารงานและการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง เพื่อพัฒนาบุคลากรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งให้มีคุณภาพ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้หน่วยงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาทักษะของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับทักษะที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

### ขอบเขตของการศึกษา

#### 1. ขอบเขตด้านประชากรที่ศึกษา

การวิจัยในครั้งนี้กลุ่มของประชากร คือ บุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการและระดับชำนาญการ ซึ่งผู้วิจัยกำหนดตัวอย่างโดยใช้สูตรทาโรยามาเน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อน  $\pm 5$  ในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 240 คน โดยใช้วิธีการกำหนดแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling)

#### 2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ประกอบด้วย ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา

#### 3. ขอบเขตด้านเวลาและสถานที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา คือ สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (ส่วนกลาง) ระยะเวลาในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่ พฤศจิกายน – ธันวาคม พ.ศ. 2567

## นิยามศัพท์

“การพัฒนาบุคลากร” หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการที่ได้สร้างไว้ อย่างมีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้มีโอกาสเรียนรู้ร่วมกัน โดยการศึกษาอบรม ปฏิบัติทดลองการพัฒนาเป็นการดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ศักยภาพในการปฏิบัติงาน ตลอดจนปรับปรุงพฤติกรรมให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรซึ่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของตนเองและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร ตามแนวคิดการพัฒนาทุนมนุษย์ของ Leonard Nadler (นิสคาร์ก เวชยานนท์, 2551) โดยประกอบด้วย

1. การฝึกอบรม หมายถึง กลไกที่จะทำให้ระบบการทำงาน โดยส่วนรวม มีประสิทธิภาพสูงขึ้น เป็นเครื่องมือในการบริหารงานและการพัฒนาการฝึกอบรม ช่วยให้บุคลากร มีความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานสูงขึ้นสามารถทำงานตามที่ได้รับ มอบหมายได้สำเร็จ ตลอดจนมีทัศนคติที่ดี ซึ่งจะช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

2. การศึกษา หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคต โดยเน้นการพัฒนาความสามารถของบุคคลในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านความรู้ ทักษะ รวมถึงความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวและเติบโตในสภาพแวดล้อมทางสังคมและการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิดความเจริญเติบโต งอกงามและดีขึ้นจนเป็นที่พึงพอใจ หรือการทำให้ดีขึ้นกว่าสภาพเดิมที่เป็นอยู่อย่างเป็นระบบ

“บุคลากร” หมายถึง ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงาน ซึ่งปฏิบัติงานในราชการส่วนกลางของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

“สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง” หมายความว่า หน่วยงานธุรการของคณะกรรมการการเลือกตั้ง ซึ่งเป็นองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ มีอำนาจหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกช่วยเหลือ ส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการเลือกตั้ง ดำเนินการเพื่อให้พรรคการเมือง เจ้าหน้าที่พรรคการเมือง และผู้สมัครรับ

เลือกตั้งมีความรู้ความเข้าใจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง และมติของคณะกรรมการ และหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด

### ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ได้ทราบถึงการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง
2. ทำให้ได้ทราบถึงทักษะการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง
3. ทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง สามารถนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุง ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรและองค์กร

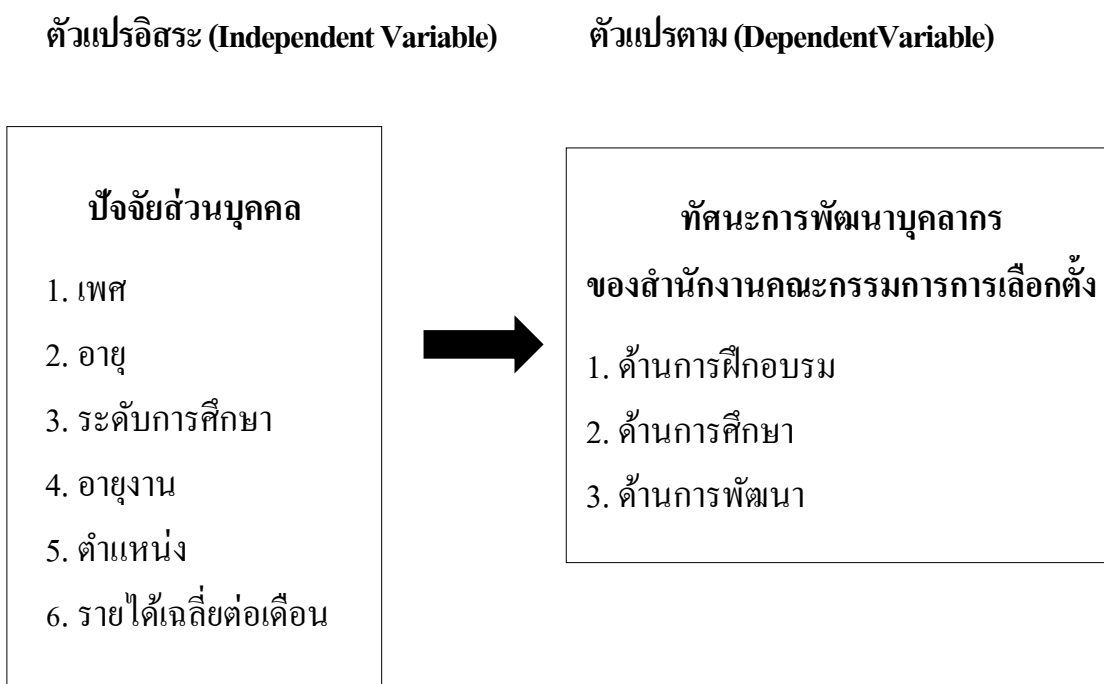
### แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
  - 1.1 ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร
  - 1.2 จุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร
  - 1.3 แนวทางการพัฒนาบุคลากร
  - 1.4 องค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากร
  - 1.5 ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาบุคลากร
  - 1.6 แนวทางการพัฒนาบุคลากร
2. แนวคิดทฤษฎีการพัฒนาบุคลากรในการทำงาน
  - 2.1 ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two-Factors Theory) ของ Frederick Herzber
  - 2.2 ทฤษฎี ERG ของ Alderfer (Alderfer's ERG Theory)
3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดทฤษฎีการพัฒนาบุคลากร คือ แนวคิดการพัฒนาทุนมนุษย์โดย Leonard Nadler ได้อธิบายว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้นประกอบไปด้วยการพัฒนาบุคลากรทั้ง 3 ด้าน คือ 1. ด้านการฝึกอบรม 2. ด้านการศึกษา และ 3. ด้านการพัฒนา โดยสามารถนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



### สมมติฐานของการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัย คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งที่แตกต่างกันจะมีทักษะเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่แตกต่างกัน

### ระเบียบวิธีวิจัย

ในการศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ซึ่งในบทนี้จะนำเสนอระเบียบวิธีการวิจัย การออกแบบการวิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ ก่อนที่จะทำการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นลำดับถัดไป ตามประเด็นต่อไปนี้

1. รูปแบบการวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

#### 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ บุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ตำแหน่งประเภทวิชาการ ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 594 คน สำหรับขนาดตัวอย่างที่เหมาะสม ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา 240 คน โดยวิเคราะห์จากการคำนวณหาขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตรทาโรยามาเน่ (Taro Yamane 1967 อ้างถึงใน ยุทธ ไกยวรรณ, 2561) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อน  $\pm 5$  ในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 239 ราย ผู้ศึกษาจึงใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 240 ราย โดยใช้การหากลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ด้วยการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างขึ้นจากประชากรที่ทำการศึกษา โดยใช้หลักการพิจารณาจากตัวผู้วิจัยเอง ซึ่งคัดเลือกจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในแต่ละส่วนงานให้ครบเต็มจำนวนตามวัตถุประสงค์ของผู้วิจัย

#### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งสร้างขึ้นจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดการวิจัย และวัตถุประสงค์การวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นการตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีการของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 30 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยครั้งนี้ เป็นการเก็บข้อมูลเชิงสำรวจการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับการพัฒนาแล้ว โดยผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษางานวิจัยโดยใช้วิธีการให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามออนไลน์ผ่านทาง Google Form ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายนถึงธันวาคม พ.ศ. 2567 จากนั้นได้นำข้อมูลที่ได้มาแจกแจงเพื่อใช้ในการวิเคราะห์

#### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ในการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ 1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอธิบายคุณลักษณะของตัวแปรต่าง ๆ เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย 2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ ค่าที่



(t-Test) และค่าเอฟ (F-Test) หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

## ผลการศึกษา

### 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 59.2 และเป็นเพศชาย จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8 ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 รองลงมา คือ อายุ 31 - 40 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3 และน้อยที่สุด คือ อายุ 51 - 60 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา คือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 56.3 และน้อยที่สุด คือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 43.7 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงาน คือ 1 - 10 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 51.2 รองลงมาคือ 21 - 30 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 และน้อยที่สุด คือ 11 - 20 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 18 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 51.2 และน้อยที่สุด คือ ชำนาญการ จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 48.8 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน คือ 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 และน้อยที่สุด คือ มากกว่า 40,000 บาท จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 ตามลำดับ

### 2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทักษะของบุคลากรการพัฒนาของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลระดับค่าเฉลี่ยทักษะของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งต่อการพัฒนาบุคลากร (n = 240)

| การพัฒนาบุคลากร | ระดับความคิดเห็น |       |       |
|-----------------|------------------|-------|-------|
|                 | $\bar{x}$        | S.D.  | ระดับ |
| 1. ด้านฝึกอบรม  | 3.88             | 0.496 | มาก   |

| การพัฒนาบุคลากร | ระดับความคิดเห็น |       |         |
|-----------------|------------------|-------|---------|
|                 | $\bar{x}$        | S.D.  | ระดับ   |
| 2. ด้านการศึกษา | 3.59             | 0.555 | มาก     |
| 3. ด้านการพัฒนา | 3.36             | 0.605 | ปานกลาง |
| รวม             | 3.61             | 0.416 | มาก     |

จากตารางแสดงผลการวิเคราะห์บุคลกรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านฝึกอบรม ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88) รองลงมา คือ ด้านการศึกษา ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59) และ ด้านการพัฒนา ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36)

### 3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับทิศทางการพัฒนาของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

การเปรียบเทียบทิศทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติ t - Test เปรียบเทียบจำแนกตามปัจจัยเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) โดยใช้สถิติ F - Test เปรียบเทียบจำแนกตามปัจจัยอายุ อายุงาน และหากมีความแตกต่างใช้การเปรียบเทียบรายคู่ต่อด้วยวิธีการแบบ Scheffe หากไม่พบความแตกต่างรายคู่จะใช้วิธี Least Significant Different (LSD) แสดงดังตารางดังนี้

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งกับทิศทางการพัฒนาบุคลากร (n = 240)

| ปัจจัยส่วนบุคคล :         | จำนวน | ค่าเฉลี่ย | S.D. | ค่า F/<br>ค่า t | D.F. | ค่า p |
|---------------------------|-------|-----------|------|-----------------|------|-------|
| ทิศทางการพัฒนา<br>บุคลากร |       |           |      |                 |      |       |

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการ  
การเลือกตั้งกับทิศทางการพัฒนาบุคลากร (n = 240)

| ปัจจัยส่วนบุคคล :<br>ทิศทางการพัฒนา<br>บุคลากร |                      | จำนวน | ค่าเฉลี่ย | S.D.  | ค่า F/<br>ค่า t | D.F.  | ค่า p  |
|------------------------------------------------|----------------------|-------|-----------|-------|-----------------|-------|--------|
| เพศ                                            | ชาย                  | 98    | 3.58      | 0.450 | -0.922          | 238   | 0.358  |
|                                                | หญิง                 | 142   | 3.63      | 0.343 |                 |       |        |
| อายุ                                           | 21 – 30 ปี           | 63    | 3.69      | 0.437 | 2.302           | 3/239 | 0.078  |
|                                                | 31 – 40 ปี           | 68    | 3.65      | 0.438 |                 |       |        |
|                                                | 41 – 50 ปี           | 92    | 3.52      | 0.389 |                 |       |        |
|                                                | 51 – 60 ปี           | 17    | 3.29      | 0.329 |                 |       |        |
| ระดับ<br>การศึกษา                              | ปริญญาตรี            | 135   | 3.61      | 0.445 | -0.179          | 238   | 0.858  |
|                                                | สูงกว่า<br>ปริญญาตรี | 105   | 3.62      | 0.378 |                 |       |        |
|                                                | ปริญญาตรี            |       |           |       |                 |       |        |
| อายุงาน                                        | 1 – 10 ปี            | 123   | 3.67      | 0.447 | 2.764           | 2/239 | 0.065  |
|                                                | 11 – 20 ปี           | 43    | 3.51      | 0.404 |                 |       |        |
|                                                | 21 – 30 ปี           | 74    | 3.58      | 0.355 |                 |       |        |
| ตำแหน่ง                                        | ปฏิบัติการ           | 123   | 3.67      | 0.447 | 2.183           | 238   | 0.030* |
|                                                | ชำนาญการ             | 117   | 3.55      | 0.373 |                 |       |        |
| รายได้<br>(บาท ต่อ<br>เดือน)                   | 30,001 -<br>40,000   | 160   | 3.63      | 0.437 | 0.839           | 238   | 0.402  |
|                                                | บาท                  |       |           |       |                 |       |        |
|                                                | มากกว่า<br>40,000    | 80    | 3.58      | 0.371 |                 |       |        |
|                                                | บาท                  |       |           |       |                 |       |        |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางแสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งกับทิศทางการพัฒนาบุคลากรในภาพรวม พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีทิศทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกรณีอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

## อภิปรายผล

1. ทิศทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งโดยรวมแล้วอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อาภาพร ชูรี (2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ ผลการศึกษาพบว่า ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา อยู่ในระดับมากตามลำดับ อีกทั้งระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานของคณะกรรมการการเลือกตั้งยังได้มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ ไพโรจน์ อุทิศ (2547) ที่ได้กล่าวว่า วิธีการและเทคนิคการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ครอบคลุมองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษา และ 3) การพัฒนา โดยสามารถอธิบายทิศทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งได้ตามลำดับ ดังนี้

ด้านฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก โดยที่สำนักงานของคณะกรรมการการเลือกตั้ง มีการจัดปฐมนิเทศบุคลากรที่บรรจุใหม่ก่อนเข้าทำงาน ซึ่งบุคลากรที่ผ่านการเข้ารับการฝึกอบรม สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น อีกทั้งสำนักงานของคณะกรรมการการเลือกตั้งมีการจัดหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงานให้แก่บุคลากร เพื่อให้มีความรู้และทักษะที่เหมาะสมกับการทำงานในระดับที่สูงขึ้น โดยการฝึกอบรมจะครอบคลุมถึงการพัฒนาทักษะด้านเทคนิค การใช้เทคโนโลยี และการบริหารจัดการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของคณะกรรมการการเลือกตั้ง การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้บุคลากรมีความชำนาญและสามารถ

ตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพรชัย เจดามาน (2556)

ที่กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่ต้องมีการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาและฝึกอบรมให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพราะจะช่วยให้บุคลากรได้รับการต่อยอดความเข้าใจในงานที่ทำและพัฒนาความชำนาญในการปฏิบัติงานจนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร การฝึกอบรมที่มีคุณภาพและมีการติดตามผลการพัฒนา จะช่วยสร้างบุคลากรที่มีความสามารถและพร้อมที่จะตอบสนองต่อความท้าทายที่เกิดขึ้นในองค์กรได้อย่างมั่นใจ โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่เพียงแค่ส่งผลดีต่อบุคลากรเอง แต่ยังเป็นการเสริมสร้างขีดความสามารถและการเติบโตขององค์กรในระยะยาว โดยเฉพาะในองค์กรที่มีบทบาทสำคัญต่อการจัดการเลือกตั้งและการดูแลความยุติธรรมในกระบวนการประชาธิปไตย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นกุญแจสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและทำหน้าที่ของตนได้อย่างเต็มที่

ด้านการศึกษาอยู่ในระดับมาก โดยสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งมีการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรก่อนได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น และมีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเกิดการพัฒนาเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของไพโรจน์ อุลิต (2547) ที่กล่าวว่า องค์กรสามารถพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้ก้าวหน้าไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานนั้น สะท้อนถึงการให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้พนักงานสามารถเติบโตและมีความก้าวหน้าในอาชีพ การสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานที่มีความสามารถได้พัฒนาความรู้และทักษะในงานให้สูงขึ้นตามศักยภาพสูงสุดเป็นปัจจัยที่สำคัญในการเสริมสร้างความสามารถในการทำงานในระดับที่สูงขึ้น การมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพนี้จะทำให้พนักงานสามารถเตรียมตัวและมีความพร้อมในการรับผิดชอบในตำแหน่งที่สูงขึ้นในอนาคต โดยการให้ความรู้และทักษะที่เหมาะสมกับลักษณะงานนั้น ๆ นอกจากนี้ การพัฒนาพนักงานให้มีทัศนคติที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่สำคัญ เพราะทัศนคติที่ดีจะช่วยให้พนักงานมีความมุ่งมั่นในการทำงาน และสามารถเผชิญกับความท้าทายที่เกิดขึ้นในหน้าที่ที่สูงขึ้นได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ เมื่อพนักงานมีทัศนคติที่เหมาะสมและพร้อมที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเอง พวกเขาจะมีโอกาสเติบโตในองค์กรและสามารถก้าวไปสู่การดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ตามศักยภาพที่มีอยู่ การพัฒนาศักยภาพของพนักงานตามแนวคิดนี้จึงไม่เพียงแต่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีและความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง ซึ่งจะทำให้องค์กรสามารถรักษาความสามารถและความพร้อมของพนักงานในทุกระดับ เพื่อรองรับการเติบโตและการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในอนาคตได้อย่างยั่งยืน

ด้านการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง โดยสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งมีการพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่บุคลากรในองค์กรอย่างต่อเนื่อง และมีการประเมินประสิทธิภาพบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากร ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการปฏิบัติงานที่มีความรับผิดชอบสูงและตอบสนองต่อความคาดหวังของสังคมและองค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพจะต้องมาจากการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมของบุคลากร ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้ไม่สามารถเกิดขึ้นได้หากไม่มีสิ่งจูงใจหรือแรงกระตุ้นที่เหมาะสมในการพัฒนาพฤติกรรมของบุคคลจะได้รับการปรับปรุงเมื่อมีแรงจูงใจที่ชัดเจน ทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งแนวคิดนี้สอดคล้องกับนิสดาร์ก เวชยานนท์ (2551) ที่ได้กล่าวว่าการพัฒนาว่าเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน จึงเป็นสิ่งที่พิจารณาากเมื่อเปรียบเทียบกับ การฝึกอบรมและการศึกษาที่ให้ผลลัพธ์ในการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ซึ่งการพัฒนาดังกล่าวนี้อาจเป็นการมองระยะไกลในการเตรียมบุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและการเจริญเติบโตขององค์กรในอนาคต และงานในอนาคต เป็นกิจกรรมระยะยาวเพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ ด้วยเทคนิคต่าง ๆ

**2. การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งกับทักษะการพัฒนาบุคลากรในภาพรวม** พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีทักษะต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบความแตกต่างในด้านการพัฒนา โดยบุคลากรที่มีตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีทักษะต่อการ

พัฒนาบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และบุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา และอายุงานที่แตกต่างกัน มีทักษะต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในด้านการฝึกอบรมและการศึกษาไม่พบความแตกต่าง ซึ่งสอดคล้องกับ ภัททิยะ ผันประเสริฐ (2557) ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสังกัดสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ในส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน มีทักษะต่อการพัฒนาของบุคลากรที่แตกต่างกัน ซึ่งในความคิดเห็นของผู้ทำวิจัยอาจกล่าวได้ว่า บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งที่มีอายุ ระดับการศึกษา และอายุงานที่ต่างกัน มีทักษะต่อการพัฒนาของบุคลากรที่แตกต่างกัน เนื่องจากแต่ละคนมีความต้องการและเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรที่แตกต่างกัน เช่น บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงและมีอายุงานมากอาจจะให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะทางวิชาการหรือทักษะเฉพาะด้านที่ลึกซึ้ง เพื่อเพิ่มโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพหรือได้มีส่วนร่วมในโครงการสำคัญ ส่วนบุคลากรที่มีอายุงานน้อยอาจจะมองการพัฒนาในมุมที่แตกต่างไป เช่น ต้องการฝึกฝนทักษะการทำงานพื้นฐาน หรือการพัฒนาความรู้ความเข้าใจในกระบวนการและภารกิจของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งเพื่อต่อยอดในการทำงานในระยะยาว นอกจากนี้ บุคลากรแต่ละคนอาจมีทัศนคติและวิธีการพัฒนาอาชีพที่แตกต่างกันตามประสบการณ์ชีวิต เช่น บุคลากรที่มีอายุน้อยและอายุงานน้อยอาจมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และพัฒนาอย่างรวดเร็ว ในขณะที่บุคลากรที่มีอายุงานมากอาจจะให้ความสำคัญกับการแบ่งปันประสบการณ์และความรู้กับเพื่อนร่วมงานมากกว่าการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ หรือการพัฒนาตนเองในลักษณะที่ท้าทาย

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

จากการผลการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาพบประเด็นที่น่าสนใจจะขอเสนอแนะแก่สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งได้นำข้อมูลผลการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. ระดับการพัฒนาบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของทั้ง 3 ด้าน พบว่า ในด้านการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาด้านการศึกษา และด้านการพัฒนาตามลำดับ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการฝึกอบรมในการเสริมสร้างความสามารถและสมรรถนะของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด การฝึกอบรมที่มีคุณภาพและต่อเนื่องจะช่วยให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการทำงานที่เหมาะสม ในขณะเดียวกันด้านการศึกษาและการพัฒนายังคงเป็นเรื่องที่ต้องให้ความสำคัญ โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาทางวิชาการและคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งจะเป็นพื้นฐานสำคัญในการเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานและการปฏิบัติตามหลักการขององค์กรอย่างถูกต้องและมีจริยธรรม การพัฒนาในด้านนี้จะช่วยให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้มีประสิทธิผลสูงขึ้น เพื่อให้สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งบรรลุผลในการพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในทั้ง 3 ด้านนี้อย่างสมดุล โดยการส่งเสริมการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับการศึกษาและการพัฒนาในด้านอื่น ๆ รวมถึงการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การสนับสนุนในด้านนี้จะช่วยให้สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. จากการศึกษาพบประเด็นปัญหาและข้อเสนอแนะ กล่าวคือ หน่วยงานมีการจัดอบรม โดยการนำการอบรมรูปแบบออนไลน์เข้ามาใช้ แต่เป็นหัวข้อที่ไม่น่าสนใจ ลำบาก ทำให้พนักงานไม่สามารถอยากเรียน และงบประมาณในการจัดอบรมมีน้อย และยังไม่ตรงตามความต้องการของบุคลากร ส่วนประเด็นข้อเสนอแนะ



ควรจัดสรรงบประมาณในการทำโครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากรตามความเหมาะสม ควรจัดทำหลักสูตรที่เกิดจากความต้องการของบุคลากร โดยเน้นการมีส่วนร่วมในการวางแผนหลักสูตร ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งควรต้องมีการวางแผน กำหนดแนวทาง และจัดทำหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร โดยให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดแนวทาง เพื่อให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาขององค์กร และควรทบทวนเนื้อหาของหลักสูตรให้ทันสมัยและเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในปัจจุบัน รวมถึงการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในอนาคต เช่น การใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ การบริหารจัดการข้อมูล หรือการพัฒนาทักษะด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกับทีม การนำความต้องการของงานในยุคปัจจุบันมาปรับใช้จะช่วยให้นักงานรู้สึกว่าการหลักสูตรเหล่านี้มีความสำคัญ และสามารถนำไปใช้ได้จริงและการจัดทำหลักสูตรที่สอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาถึงปัจจัยในด้านอื่น ๆ ที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรเพิ่มเติม เช่น ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร ด้านความผูกพันองค์กร เป็นต้น เพื่อให้การศึกษารอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2. ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณซึ่งทำให้ไม่ทราบถึงรายละเอียดความคิดเห็นของบุคลากรในส่วนที่ไม่มีในแบบสอบถาม ดังนั้นควรเพิ่มทำแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกการวิจัยเชิงคุณภาพ หรือใช้วิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูลอื่น ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายมากขึ้น

3. ควรทำการศึกษาในพื้นที่อื่น ๆ เพิ่มเติมนอกเหนือจากสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (ส่วนกลาง) โดยมุ่งเน้นตามสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด เพื่อจะได้เห็นว่าผลการศึกษาเป็นอย่างไร เหมือนหรือมีความแตกต่างกันอย่างไร

## เอกสารอ้างอิง

- นิสคารก์ เวชยานนท์. (2551). **มิติใหม่ในการบริหารทุนมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร: กราฟิโก ซิสเต็มส์.
- พรชัย เจดามาน. (2551). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. (16 พฤศจิกายน 2567), จาก <http://oknation.nationtv.tv/blog/jedaman/2013/03/29/entry-1>
- ไพโรจน์ อุลิต. (2547). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ภัททิยะ พันประเสริฐ. (2557). **รายงานการวิจัย เรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสังกัดสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี**. ชลบุรี: สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ยุทธ ไถยวรรณ. (2561). **หลักสถิติวิจัยและการใช้โปรแกรม SPSS**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง. (2567). **แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง**. (12 พฤศจิกายน 2567), จาก [http://www.ect.go.th/webupload/1xff0d34e409a13ef56eea54c52a291126/m\\_document/2190/23456/file\\_download/060b49b92f10c04b834cb68a3d489ebd.pdf](http://www.ect.go.th/webupload/1xff0d34e409a13ef56eea54c52a291126/m_document/2190/23456/file_download/060b49b92f10c04b834cb68a3d489ebd.pdf).
- อาภาพร ฐวี. (2562). **รายงานการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์**. เชียงราย: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

# แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

## Work Motivation of Personnel at

## Office of the Election Commission of Thailand

วนัชพร ลิยะตา\*

### บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง และศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ระดับปฏิบัติการและระดับชำนาญการ สังกัดส่วนกลาง จำนวน 240 คน เครื่องมือที่ใช้ในการในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (t-Test) และการทดสอบเอฟ (F-Test) หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง พบว่า ปัจจัยจูงใจในภาพรวม แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติตามลำดับ และน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ปัจจัยต่ำจูงในภาพรวม แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ

---

\* นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารรัฐกิจและกฎหมาย คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้บังคับบัญชา รองลงมาคือ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้าน  
นโยบาย/แผน

และการบริหารงานตามลำดับ และน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ผลการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน  
คณะกรรมการการเลือกตั้ง พบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงาน  
แตกต่างกันในปัจจัยจูงใจในภาพรวม ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ  
ด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยค่าจูงในภาพรวม ปัจจัยค่าจูงด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ  
และปัจจัยค่าจูงด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา บุคลากรที่มี  
อายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันในปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการ  
ยอมรับนับถือ ปัจจัยค่าจูงในภาพรวม ปัจจัยค่าจูงด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ  
ปัจจัยค่าจูงด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน และปัจจัยค่าจูงด้านความมั่นคงในงาน  
และบุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันในปัจจัยจูงใจ  
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยค่าจูงด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และปัจจัยค่าจูง  
ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน นอกจากนี้บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา  
ตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

**คำสำคัญ :** แรงจูงใจในการทำงาน, ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค่าจูง

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่ส่งผลอย่างยิ่งต่อประสิทธิผลการทำงานของบุคลากร  
เนื่องจาก แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนประสิทธิภาพของงานที่จะเกิดขึ้น  
รวมถึงส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพงานในระยะยาว ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่ม  
อิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร หากบุคลากรได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ดี  
และเหมาะสมก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ  
องค์กรจะได้รับประโยชน์จากบุคลากรในด้านคุณภาพของผลการปฏิบัติงานและสามารถ

พัฒนาองค์กรไปได้ดี ซึ่งการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพจะช่วยให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่า มีเป้าหมาย และเห็นถึงความสำคัญของการทำงาน ในอีกทางกลับกัน แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญมาก เพราะหากได้รับแรงจูงใจที่ไม่เหมาะสมอาจทำให้เกิดผลเสียได้เช่นกัน ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจที่ดีจึงเป็นเรื่องที่องค์กรควรให้ความสำคัญและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพราะผลลัพธ์ที่ได้จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ (วรรณ อาวรรณ, 2556)

การบริหารองค์กรในปัจจุบันต้องมุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรทั้งหมดที่มีให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยบุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดที่จะช่วยขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน เมื่อองค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพก็จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีผลกระทบต่อผลลัพธ์ขององค์กรในเชิงบวก นอกจากนี้ บุคลากรที่มีคุณภาพยังช่วยเสริมสร้างนวัตกรรมและการพัฒนาระบบการทำงานใหม่ ๆ ซึ่งจะทำให้องค์กรสามารถปรับตัวและเติบโตได้ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การลงทุนในทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นการลงทุนที่สำคัญ โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนและส่งเสริมการทำงานของบุคลากร รวมถึงการให้รางวัลและการยอมรับในความสำเร็จ จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น ในทำนองเดียวกันหากองค์กรไม่สามารถดูแลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพ ก็อาจส่งผลให้บุคลากรขาดความพึงพอใจและลดความสามารถในการทำงาน ซึ่งจะทำให้การบริหารองค์กรไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ตามที่ตั้งไว้ (สุภารัตน์ กุลโชติ, 2566)

องค์กรอิสระ เป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นให้มีความอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย การปฏิบัติหน้าที่และการใช้อำนาจต้องเป็นไปโดยสุจริต เทียงธรรม กล้าหาญ และปราศจากอคติทั้งปวงในการใช้ดุลพินิจ โดยคณะกรรมการการเลือกตั้งเป็นองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มีสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งเป็นสำนักงานเลขานุการ มีหน้าที่จัดหรือ

ดำเนินการให้มีการเลือกตั้งและการออกเสียงประชามติ และควบคุมดูแลการเลือกตั้งให้เป็นไปโดยสุจริตเที่ยงธรรม รวมทั้งมีหน้าที่และอำนาจอื่นตามรัฐธรรมนูญหรือกฎหมาย

จากภารกิจดังกล่าวมา จะเห็นว่าหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง มีลักษณะงานที่หลากหลาย ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข นับว่าเป็นขั้นแรกของการใช้อำนาจอธิปไตยโดยประชาชนหน้าที่ ผลการปฏิบัติงานจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับการบริหารงานบุคลากร ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องจากการปฏิบัติงานของบุคลากรในทุกระดับ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องคำนึงถึงการพัฒนากุศลกรให้มีแรงจูงใจในการทำงานเพื่อส่งเสริมศักยภาพในการปฏิบัติงานในห้องจักรบรรลุดุประสงค

ภารกิจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง มีความสำคัญอย่างยิ่ง ดังนั้น หากบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานที่ดีก็จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ ทำให้เกิดผลดีและสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จากสภาพการณดังกล่าวทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง เพื่อสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้างและเพิ่มพูนให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจต่อองค์กร ซึ่งถือได้ว่าเป็นสิ่งยิดเหนียวให้บุคลากรมีความรักความผูกพัน เกิดความเต็มใจในการปฏิบัติงาน และสามารถนำไปใช้เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานและเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และพัฒนากระบวนการทำงานเพื่อยกระดับคุณภาพในการให้บริการประชาชนต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงงูใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

### ขอบเขตของการศึกษา

#### 1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ทำการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการและระดับชำนาญการ สังกัดส่วนกลาง ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 594 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการและระดับชำนาญการ สังกัดส่วนกลาง ซึ่งผู้วิจัยกำหนดตัวอย่างโดยใช้สูตรทาร์ยามานะ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อน  $\pm 5$  ในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 240 คน ในการจัดเก็บแบบสอบถามโดยใช้การหากลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ด้วยการใช้หลักการพิจารณาจากตัวผู้วิจัยเอง ซึ่งคัดเลือกจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในแต่ละส่วนงานให้ครบเต็มจำนวนตามวัตถุประสงค์ของผู้วิจัย

#### 2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ แรงงูใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ประกอบด้วย 1. ปัจจัยงูใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง และ 2. ปัจจัยค่าจุน ได้แก่

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา  
ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน และด้านความมั่นคงในงาน

### 3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน - เดือนธันวาคม  
พ.ศ. 2567

### นิยามศัพท์

**บุคลากร** หมายถึง บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งที่ปฏิบัติงาน  
ในพื้นที่ส่วนกลาง ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการและระดับชำนาญการ

**สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง** หมายถึง หน่วยงานธุรการของคณะกรรมการ  
การเลือกตั้ง ซึ่งเป็นองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ มีอำนาจหน้าที่ในการอำนวยความสะดวก  
ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการเลือกตั้ง และ  
หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด

**แรงงูใจในการทำงาน** หมายถึง สิ่งงูใจในการทำงานที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงาน  
ด้วยความตั้งใจ เต็มใจ และพึงพอใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย

**1. ปัจจัยงูใจ (Motivational factors)** หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับ  
ลักษณะของงาน ซึ่งช่วยกระตุ้นให้บุคคลรู้สึกชอบและรักในสิ่งที่ทำและเป็นสิ่งที่กระตุ้น  
ให้เกิดความพึงพอใจในตัวบุคคลภายในองค์กร

**2. ปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors)** หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงงูใจในการทำงาน  
ของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร  
บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550)

### ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ผลการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ผู้ที่ได้อ่านทราบถึงระดับแรงงูใจในการทำงาน  
ของบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง



2. สามารถนำผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

3. ผลการวิจัยครั้งนี้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งสามารถนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

### แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิดและทฤษฎี ดังนี้

#### 1. ความเป็นมาของแรงจูงใจในการทำงาน

##### 1.1 ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน

Pinder (1998) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงผลักดันหรือปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน รวมถึงการกำหนดทิศทางและระยะเวลาในการดำเนินการ ทำให้แรงจูงใจเป็นกระบวนการทางจิตใจที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมรอบตัว

Dubrin & Ireland (1993) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน คือ กระบวนการที่ถูกใช้เพื่อขับเคลื่อนและสนับสนุนพฤติกรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายในขององค์กร

ดังนั้น สามารถสรุปความหมายของแรงจูงใจในการทำงานว่า หมายถึง สิ่งจูงใจในการทำงานที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ และพึงพอใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย เป็นแรงผลักดันทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมนำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายในขององค์กร

##### 1.2 ที่มาของแรงจูงใจในการทำงาน

สนั่น เถาชาวี (2550) ได้อธิบายแหล่งที่มาหรือสาเหตุของการเกิดแรงจูงใจ ซึ่งแต่ละสาเหตุมีความสัมพันธ์กัน แบ่งเป็น 6 สาเหตุ ดังนี้

1. ความต้องการ (Needs) เมื่อบุคคลมีสถานะขาดความสมดุล ทำให้เกิดแรงขับเคลื่อนให้เกิดพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อส่วนขาดหายไป

2. แรงขับ (Drives) เป็นสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลและผลักดันให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งอาจเป็นผลมาจากความต้องการทางร่างกายและทางสังคม ส่งผลให้เกิดแรงขับภายในจิตใจและแสดงออกทางพฤติกรรมต่างๆ ของบุคคล

3. สิ่งล่อใจ (Incentives) เป็นแรงจูงใจภายนอกที่ชักนำให้เกิดพฤติกรรมของบุคคลเพื่อตอบสนองต่อจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

4. การตื่นตัว (Arousal) เป็นความพร้อมของบุคคลในการแสดงพฤติกรรมออกมา เมื่อบุคคลเกิดความต้องการ จึงผลักดันเป็นแรงขับภายในและเกิดการตื่นตัวในการเตรียมพร้อมแสดงออกมาเป็นพฤติกรรม

5. การคาดหวัง (Expectancy) เป็นความปรารถนาของบุคคลต่อสิ่งที่จะเกิดในอนาคต ซึ่งส่งผลให้เกิดพฤติกรรมและแรงผลักดันภายในตัวบุคคล

6. การตั้งเป้าหมาย (Goal settings) เป็นการวางแผนความประสงค์ในอนาคต ซึ่งถือเป็นแรงจูงใจภายในของบุคคลนั้น เมื่อมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนทำให้สามารถดำเนินกิจกรรมนั้นต่อไปอย่างมั่นคง

สรุปได้ว่า ที่มาของแรงจูงใจในการทำงานของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน ซึ่งมีความสัมพันธ์ที่ซับซ้อน ในการวางแผนบริหารจัดการองค์กร จึงจำเป็นต้องทราบถึงสาเหตุของแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสามารถวางแผนกำหนดมาตรการบริหารงานให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลได้

## 2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

### ทฤษฎีสองปัจจัย Herzberg (Herzberg's Two Factor Theory)

เฟรเดอริก เฮิร์สเบิร์ก (Frederick Herzberg) ได้เสนอองค์ประกอบไว้ว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับลักษณะของงาน ซึ่งช่วยกระตุ้นให้บุคคลรักในสิ่งที่ทำและรู้สึกพึงพอใจกับ

การทำงาน ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สามารถตอบสนองต่อความต้องการภายในของบุคคลได้อย่างเหมาะสม และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) หมายถึง ปัจจัยที่ช่วยรักษาและสนับสนุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา หากไม่มีปัจจัยเหล่านี้หรือหากมีในลักษณะที่ไม่เหมาะสมกับกลุ่มบุคคลในองค์กร จะทำให้บุคคลในองค์กรเกิดความไม่พึงพอใจหรือรู้สึกไม่ชอบงานที่ทำ โดยมักจะเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2551)

สรุปได้ว่า การสร้างแรงจูงใจในการทำงานแบ่งออกเป็นสองประเภท คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งมีความสำคัญแตกต่างกันในการกระตุ้นให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและพึงพอใจในงานของตน องค์ประกอบที่เป็นบวกในด้านการจูงใจสามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงานได้มากขึ้น ขณะที่ปัจจัยค้ำจุนแม้ว่าจะสำคัญในการรักษาความพึงพอใจ แต่ไม่สามารถเพิ่มแรงจูงใจได้มากนักหากไม่ได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม

### กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg (Herzberg's Two Factor Theory) ซึ่งอธิบายว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงาน แบ่งออกเป็นสองประเภท คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) และ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) สามารถนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

#### ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

##### ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. สถานภาพสมรส
4. ระดับการศึกษา
5. อายุงาน
6. ตำแหน่ง
7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน



#### ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

##### แรงจูงใจในการทำงาน

##### 1. ปัจจัยจูงใจ

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
4. ด้านความรับผิดชอบ
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

##### 2. ปัจจัยค้ำจุน

1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
3. ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน
4. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน
5. ด้านความมั่นคงในงาน

### สมมติฐานของการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดสมมติฐาน คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งที่แตกต่างกันจะมีแรงงูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

### ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาแรงงูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งครั้งนี้ นำเสนอระเบียบวิธีการวิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ ก่อนที่จะทำการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นลำดับตามประเด็นต่อไปนี้

1. รูปแบบการวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

#### 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ตำแหน่งประเภทวิชาการ ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 594 คน สำหรับขนาดตัวอย่างที่เหมาะสม ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา 240 คน โดยวิเคราะห์จากการคำนวณหาขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตรทาโรยามาเน่ (Taro Yamane 1967 อ้างถึงใน ยุทธ ไกยวรรณ, 2561) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อน  $\pm 5$  ในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 239 ราย ผู้ศึกษาจึงใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 240 ราย ในการจัดเก็บแบบสอบถาม

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง มีลักษณะเป็นการตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 50 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการเก็บข้อมูลเชิงสำรวจ ซึ่งผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากการให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามออนไลน์ผ่านทาง Google Form ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายนถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2567 จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้ออกมาแจกแจงเพื่อนำไปวิเคราะห์ โดยใช้คอมพิวเตอร์ซึ่งเป็นการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยทำให้ได้ข้อมูลที่สะดวก รวดเร็ว และมีความแม่นยำยิ่งขึ้น

### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ในการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อธิบายคุณลักษณะของตัวแปรต่าง ๆ เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ ค่าที (t-Test) และค่าเอฟ (F-Test) หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

## ผลการศึกษา

### 1 . ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ตารางที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง  
แสดงด้วยจำนวนและร้อยละ

| ปัจจัยส่วนบุคคล |                  | จำนวน | ร้อยละ |
|-----------------|------------------|-------|--------|
| เพศ             | ชาย              | 99    | 41.2   |
|                 | หญิง             | 141   | 58.8   |
| รวม             |                  | 240   | 100.0  |
| อายุ            | 21 - 30 ปี       | 67    | 27.9   |
|                 | 31 - 40 ปี       | 65    | 27.1   |
|                 | 41 - 50 ปี       | 91    | 37.9   |
|                 | 51 - 60 ปี       | 17    | 7.1    |
| รวม             |                  | 240   | 100.0  |
| สถานภาพ         | โสด              | 150   | 62.5   |
| สมรส            | สมรส             | 90    | 37.5   |
| รวม             |                  | 240   | 100.0  |
| ระดับการศึกษา   | ปริญญาตรี        | 132   | 55.0   |
|                 | สูงกว่าปริญญาตรี | 108   | 45.0   |
| รวม             |                  | 240   | 100.0  |
| อายุงาน         | 1 - 10 ปี        | 127   | 52.9   |
|                 | 11 - 20 ปี       | 64    | 26.7   |
|                 | 21 - 30 ปี       | 49    | 20.4   |
| รวม             |                  | 240   | 100.0  |

ตารางที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง  
แสดงด้วยจำนวนและร้อยละ

| ปัจจัยส่วนบุคคล |                     | จำนวน | ร้อยละ |
|-----------------|---------------------|-------|--------|
| ตำแหน่ง         | ปฏิบัติการ          | 128   | 53.3   |
|                 | ชำนาญการ            | 112   | 46.7   |
| รวม             |                     | 240   | 100.0  |
| รายได้เฉลี่ย    | 30,001 - 40,000 บาท | 141   | 58.8   |
| ต่อเดือน        | มากกว่า 40,000 บาท  | 99    | 41.2   |
| รวม             |                     | 240   | 100.0  |

จากตารางที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ เพศหญิง จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 58.8 รองลงมา คือ เพศชาย จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 41.2 มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี มากที่สุด จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 37.9 รองลงมา คือ อายุ 21 - 30 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 27.9 อายุ 31 - 40 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 27.1 ตามลำดับ และน้อยที่สุด คือ อายุ 51 - 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.1 สถานภาพส่วนใหญ่ คือ โสด คิดเป็นร้อยละ 62.5 รองลงมา คือ สมรส คิดเป็นร้อยละ 37.5 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 55.0 รองลงมา คือ สูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 45.0 อายุงานส่วนใหญ่ คือ 1 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.9 รองลงมา คือ 11 - 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.7 และน้อยที่สุด คือ 21 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.4 ตำแหน่งส่วนใหญ่ คือ ระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 53.3 รองลงมา คือ ระดับชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ 46.7 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากที่สุด คือ 30,001 - 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 58.8 รองลงมา คือ มากกว่า 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 41.2



## 2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงงูใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน คณะกรรมการการเลือกตั้ง

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลระดับค่าเฉลี่ยแรงงูใจในการทำงาน  
ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ปัจจัยงูใจในภาพรวม (n=240)

| ปัจจัยงูใจ                      | ระดับแรงงูใจ |       |           |        |
|---------------------------------|--------------|-------|-----------|--------|
|                                 | $\bar{x}$    | S.D.  | ระดับ     | อันดับ |
| 1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน     | 4.51         | 0.456 | มากที่สุด | 1      |
| 2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ | 4.07         | 0.619 | มาก       | 3      |
| 3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ      | 3.84         | 0.773 | มาก       | 4      |
| 4. ด้านความรับผิดชอบ            | 4.23         | 0.600 | มากที่สุด | 2      |
| 5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน | 3.38         | 1.010 | ปานกลาง   | 5      |
| รวม                             | 4.01         | 0.568 | มาก       |        |

จากตารางที่ 2 ระดับแรงงูใจในการทำงานปัจจัยงูใจในภาพรวม พบว่า มีระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด และน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลระดับค่าเฉลี่ยแรงงูใจในการทำงาน  
ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ปัจจัยค้ำจุนในภาพรวม (n=240)

| ปัจจัยค้ำจุน | ระดับแรงงูใจ |      |       |        |
|--------------|--------------|------|-------|--------|
|              | $\bar{x}$    | S.D. | ระดับ | อันดับ |

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลระดับค่าเฉลี่ยแรงงูใจในการทำงาน  
ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ปัจัยค้ำจุนในภาพรวม (n=240)

| ปัจัยค้ำจุน                                              | ระดับแรงงูใจ |       |       |        |
|----------------------------------------------------------|--------------|-------|-------|--------|
|                                                          | $\bar{x}$    | S.D.  | ระดับ | อันดับ |
| 1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ                             | 3.61         | 0.859 | มาก   | 5      |
| 2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน<br>และผู้บังคับบัญชา | 4.08         | 0.722 | มาก   | 1      |
| 3. ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน                         | 3.57         | 0.893 | มาก   | 4      |
| 4. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน                                 | 3.92         | 0.834 | มาก   | 2      |
| 5. ด้านความมั่นคงในงาน                                   | 3.91         | 0.906 | มาก   | 3      |
| รวม                                                      | 3.82         | 0.716 | มาก   |        |

จากตารางที่ 3 ระดับแรงงูใจในการทำงาน ปัจัยค้ำจุนในภาพรวม พบว่า มีระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับมาก

### 3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจัยส่วนบุคคลกับแรงงูใจในการทำงาน ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

การเปรียบเทียบแรงงูใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ผู้ศึกษาได้เปรียบเทียบแรงงูใจในการทำงานจำแนกตามปัจัยส่วนบุคคล โดยเปรียบเทียบแรงงูใจปัจัยงูใจและปัจัยค้ำจุน มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร  
สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ปัจจัยจูงใจในภาพรวม (n = 240)

| ปัจจัยส่วนบุคคล :         |            | จำนวน | ค่าเฉลี่ย | S.D. | ค่า F/<br>ค่า t | D.F.  | ค่า p |
|---------------------------|------------|-------|-----------|------|-----------------|-------|-------|
| ปัจจัยจูงใจ               |            |       |           |      |                 |       |       |
| เพศ                       | ชาย        | 99    | 3.91      | .648 | -2.255          | 238   | .025* |
|                           | หญิง       | 141   | 4.08      | .496 |                 |       |       |
| อายุ                      | 21 – 30 ปี | 67    | 4.10      | .538 | 1.988           | 3/239 | .116  |
|                           | 31 – 40 ปี | 65    | 4.06      | .433 |                 |       |       |
|                           | 41 – 50 ปี | 91    | 3.90      | .674 |                 |       |       |
|                           | 51 – 60 ปี | 17    | 4.08      | .455 |                 |       |       |
|                           |            |       |           |      |                 |       |       |
| สถานภาพสมรส               | โสด        | 150   | 4.02      | .627 | .048            | 238   | .072  |
|                           | สมรส       | 90    | 4.01      | .457 |                 |       |       |
| ระดับการศึกษา             | ปริญญาตรี  | 132   | 4.06      | .504 | 1.527           | 238   | .149  |
|                           | สูงกว่า    | 108   | 3.95      | .635 |                 |       |       |
|                           | ปริญญาตรี  |       |           |      |                 |       |       |
| อายุงาน                   | 1 – 10 ปี  | 127   | 3.99      | .624 | 1.148           | 2/239 | .319  |
|                           | 11 – 20 ปี | 64    | 3.97      | .480 |                 |       |       |
|                           | 21 – 30 ปี | 49    | 4.12      | .518 |                 |       |       |
| ตำแหน่ง                   | ปฏิบัติการ | 128   | 3.99      | .623 | -.523           | 238   | .602  |
|                           | ชำนาญการ   | 112   | 4.03      | .500 |                 |       |       |
| รายได้<br>(บาท ต่อ เดือน) | 30,001 -   | 141   | 3.99      | .595 | -.520           | 238   | .604  |
|                           | 40,000 บาท |       |           |      |                 |       |       |
|                           | มากกว่า    | 99    | 4.03      | .530 |                 |       |       |
|                           | 40,000 บาท |       |           |      |                 |       |       |

\* = มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงงูใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ปัจจัยงูใจในภาพรวม พบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงงูใจในการทำงานแตกต่างกัน

การเปรียบเทียบปัจจัยงูใจรายด้านของตามลำดับ มีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยงูใจด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงงูใจในการทำงานแตกต่างกัน
2. ปัจจัยงูใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงงูใจในการทำงานแตกต่างกัน
3. ปัจจัยงูใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า บุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีแรงงูใจในการทำงานแตกต่างกัน
4. ปัจจัยงูใจด้านความรับผิดชอบ พบว่าบุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงงูใจในการทำงานแตกต่างกัน
5. ปัจจัยงูใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง พบว่า บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีแรงงูใจในการทำงานไม่แตกต่าง

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงงูใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ปัจจัยค่าจูนในภาพรวม (n = 240)

| ปัจจัยส่วนบุคคล : |            | จำนวน | ค่าเฉลี่ย | S.D. | ค่า F/<br>ค่า t | D.F.  | ค่า p |
|-------------------|------------|-------|-----------|------|-----------------|-------|-------|
| ปัจจัยค่าจูน      |            |       |           |      |                 |       |       |
| เพศ               | ชาย        | 99    | 3.68      | .787 | -2.526          | 238   | .012* |
|                   | หญิง       | 141   | 3.92      | .647 |                 |       |       |
| อายุ              | 21 – 30 ปี | 67    | 3.99      | .657 | 3.689           | 3/239 | .013* |
|                   | 31 – 40 ปี | 65    | 3.86      | .553 |                 |       |       |

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร  
สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ปัจจัยจำแนกในภาพรวม (n =  
240)

| ปัจจัยส่วนบุคคล :         |                       | จำนวน | ค่าเฉลี่ย | S.D. | ค่า F/<br>ค่า t | D.F.  | ค่า p |
|---------------------------|-----------------------|-------|-----------|------|-----------------|-------|-------|
| ปัจจัยจำแนก               |                       |       |           |      |                 |       |       |
| สถานภาพสมรส               | 41 – 50 ปี            | 91    | 3.64      | .850 |                 |       |       |
|                           | 51 – 60 ปี            | 17    | 3.98      | .499 |                 |       |       |
|                           | โสด                   | 150   | 3.85      | .765 | .739            | 231   | .460  |
|                           | สมรส                  | 90    | 3.78      | .563 |                 |       |       |
| ระดับการศึกษา             | ปริญญาตรี             | 132   | 3.87      | .631 | 1.066           | 238   | .287  |
|                           | สูงกว่า<br>ปริญญาตรี  | 108   | 3.77      | .808 |                 |       |       |
| อายุงาน                   | 1 – 10 ปี             | 127   | 3.84      | .782 | 2.732           | 2/239 | .067  |
|                           | 11 – 20 ปี            | 64    | 3.67      | .650 |                 |       |       |
|                           | 21 – 30 ปี            | 49    | 3.98      | .579 |                 |       |       |
| ตำแหน่ง                   | ปฏิบัติการ            | 128   | 3.84      | .782 | .518            | 236   | .605  |
|                           | ชำนาญการ              | 112   | 3.80      | .635 |                 |       |       |
| รายได้<br>(บาท ต่อ เดือน) | 30,001 -              | 141   | 3.84      | .749 | .368            | 238   | .713  |
|                           | 40,000 บาท            |       |           |      |                 |       |       |
|                           | มากกว่า<br>40,000 บาท | 99    | 3.80      | .669 |                 |       |       |

\* = มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงงูใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ปัจจัยคำจูนในภาพรวม พบว่า บุคลากรที่มีเพศและอายุแตกต่างกัน มีแรงงูใจในการทำงานแตกต่างกัน

การเปรียบเทียบปัจจัยคำจูนรายด้านของตามลำดับ มีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยคำจูนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ และอายุงานแตกต่างกัน มีแรงงูใจในการทำงานแตกต่างกัน
2. ปัจจัยคำจูนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงงูใจในการทำงานแตกต่างกัน
3. ปัจจัยคำจูนด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน พบว่า บุคลากรที่มีอายุ และอายุงานแตกต่างกัน มีแรงงูใจในการทำงานแตกต่างกัน
4. ปัจจัยคำจูนด้านสภาพการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงงูใจในการทำงานแตกต่างกัน
5. ปัจจัยคำจูนด้านความมั่นคงในงาน พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ และอายุงานแตกต่างกัน มีแรงงูใจในการทำงานแตกต่างกัน

### อภิปรายผล

ผลการศึกษาแรงงูใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาแรงงูใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง พบว่า โดยภาพรวมของทั้งปัจจัยงูใจและปัจจัยคำจูนอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่ส่งผลต่อแรงงูใจในการทำงานมากที่สุด 3 ลำดับของปัจจัยงูใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยคำจูน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการปฏิบัติงาน และด้านความมั่นคงในงาน เมื่อพิจารณาปัจจัยงูใจและปัจจัยคำจูนในภาพรวมและแยกเป็นรายด้านตามลำดับ พบว่า

ปัจจัยจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรรู้สึกพึงพอใจ และมีกำลังใจในการทำงานเมื่อได้รับการยอมรับและนับถือจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา การทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายและการได้รับความรับผิดชอบงานที่เหมาะสมทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในตนเอง ขณะเดียวกัน ลักษณะงานที่ท้าทาย และมีความหมายทำให้รู้สึกมีคุณค่าในการทำงาน นอกจากนี้ การมีโอกาสนในการก้าวหน้า ในตำแหน่งงานทำให้เกิดการมุ่งมั่นทำงานเพื่อการเติบโตในสายอาชีพ ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากบุคลากร สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จ และสามารถแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ ทำให้เกิดแรงกระตุ้นในการทำงาน ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับ นับถือโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรอาจได้รับการยอมรับนับถือ และได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ทำให้มีความสุขในการทำงาน ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากงาน ที่บุคลากรได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ ความสามารถ และความถนัด ทำให้มีโอกาสน ในการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรได้ปฏิบัติงานในปริมาณที่เหมาะสม ทำให้เกิด ความพึงพอใจเมื่อได้แสดงความพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่ และปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากบุคลากร มองว่าเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งยังมีความไม่ชัดเจน รวมถึงยังไม่ได้รับการสนับสนุน อย่างเต็มที่ จากทั้งนโยบายและแนวทางการบริหารงานองค์กรในปัจจุบัน

ปัจจัยค้ำจุนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสมทำให้รู้สึกถึงความยุติธรรม การมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานเกิดการทำงานร่วมกัน อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้องค์กรยังมีนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจนทำให้ บุคลากรรู้ทิศทางและเป้าหมายในการทำงาน มีสภาพการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อการทำงาน รวมถึงมีความมั่นคงในงานที่ทำให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุน

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และเพียงพอกับการดำรงชีพในปัจจุบัน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรมีความความสัมพันธ์อันดีกับ

เพื่อนร่วมงานมีความไว้วางใจและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และมีวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความสามัคคี ทำให้รู้สึกผูกพันและมีความสุขในการทำงาน ปัจจัยด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งมีการกำหนดนโยบายการบริหารงานอย่างชัดเจน อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของบุคลากร ปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากมีการกำหนดโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงาน และปัจจัยด้านความมั่นคงในงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรรู้สึกว่าเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง และเห็นถึงโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่ง รวมทั้งได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ

## 2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

ปัจจัยด้านเพศ บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยเพศหญิงมีแรงจูงใจมากกว่าเพศชายทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนในภาพรวม

ปัจจัยด้านอายุ บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันในปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างกันระหว่าง อายุ 21 - 30 ปี กับ อายุ 41 - 50 ปี ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการระหว่าง อายุ 21 - 30 ปี กับ อายุ 41 - 50 ปี ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ



แตกต่างกันระหว่าง อายุ 21 - 30 ปี กับ อายุ 41 - 50 ปี และ อายุ 31 - 40 ปี กับ อายุ 41 - 50 ปี

ปัจจัยด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน แตกต่างกันระหว่าง อายุ 21 - 30 ปี กับ อายุ 41 - 50 ปี และ อายุ 31 - 40 ปี กับ อายุ 41 - 50 ปี และปัจจัยด้านความมั่นคง

ในงาน แตกต่างกันระหว่างอายุ 21 - 30 ปี กับ 41 - 50ปี

ปัจจัยด้านสถานภาพสมรส บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยด้านระดับการศึกษา บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยด้านอายุงาน บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งที่มีอายุงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ทั้งในส่วนของปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกันระหว่าง อายุงาน 1 - 10 ปี กับ อายุงาน 21 - 30 ปี และอายุงาน 11 - 20 ปี กับ อายุงาน 21 - 30 ปี ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

แตกต่างกันระหว่าง อายุงาน 1 - 10 ปี กับ อายุงาน 11 - 20 ปี ปัจจัยด้านนโยบาย/แผน และการบริหารงาน แตกต่างกันระหว่าง อายุงาน 11 - 20 ปี กับอายุงาน 21 - 30 ปี และปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน แตกต่างกันระหว่าง อายุงาน 11 - 20 ปี กับ อายุงาน 21 - 30 ปี

ปัจจัยด้านตำแหน่ง บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีคะแนนต่ำกว่าด้านอื่น ๆ สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งควรปรับปรุงและพัฒนาด้านส่งเสริมทักษะและความรู้ โดยจัดฝึกอบรมและพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ให้กับบุคลากร เพื่อเพิ่มความสามารถในการทำงาน และมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสนในการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหรือย้ายไปทำงานในส่วนงานที่มีความท้าทายใหม่เพื่อเปิดโอกาสในการเติบโต และพบว่า ปัจจัยด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงานมีคะแนนต่ำรองลงมา จึงควรมีการทบทวนและปรับปรุงแผนการเลือกตั้งให้สอดคล้องกับสภาพการเมืองและสังคมในปัจจุบัน รวมถึงนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีคะแนนต่ำรองลงมาเป็นลำดับที่สาม จึงควรปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการเพื่อดึงดูดและรักษามูลค่าบุคลากรที่มีคุณภาพ

### 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

ควรศึกษาถึงปัจจัยในด้านอื่น ๆ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้การศึกษาคอบคลุมมากยิ่งขึ้น และในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณทำให้ไม่ทราบถึงรายละเอียดความคิดเห็นของบุคลากรในส่วนที่ไม่มีในแบบสอบถาม จึงควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในเชิงคุณภาพ หรือใช้วิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูลอื่น ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายมากขึ้น รวมถึงในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งส่วนกลาง ในการศึกษาครั้งต่อไปควรทำการศึกษาในพื้นที่อื่นโดยมุ่งเน้นศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด เพื่อนำผลการศึกษาไปพัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งต่อไป

### เอกสารอ้างอิง

- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2551). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- บุษกร ไกยวรรณ. (2561). หลักสถิติวิจัยและการใช้โปรแกรม SPSS. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรณ อาวรรณ. (2556). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภา ระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, ศุภร เสรีรัตน์, งามอาจ ปทะวานิช และปริญ ลักษิตานนท์. (2550). องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช,.
- สนั่น เกชาวี. (2550). กลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจ กลไกที่ผู้บริหารองค์กรพึงพึงนิจ. กรุงเทพมหานคร: อินดัสเทรียล เทคโนโลยีรีวิว (Industrial technology review).
- สุภารัตน์ กุลโชติ. (2556).แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Dubrin,A.J., & Ireland, R. D. ( 1993) . **Management & organization (2nd ed.)**. Ohio: South–Western.
- Pinder, C. (1998). **Work Motivation in Organizational Behavior**. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.

ปัญหาการให้บริการของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

Challenges in the Provision of Services by the Federation of Thai

Industries

वेशิษฐ์ ปะนามอ\*

---

\* นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารรัฐกิจและกฎหมาย คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาทักษะของตัวแทนผู้ประกอบการที่เป็นสมาชิกของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ที่มีต่อการให้บริการของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณสมบัติของตัวแทนผู้ประกอบการที่มีต่อการให้บริการของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) และการศึกษาเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Research) จากตัวแทนกลุ่มตัวอย่าง 131 คน และนำข้อมูลมาวิเคราะห์และสรุปผล โดยผลการศึกษาพบว่า

1. ปัญหาการให้บริการของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยในภาพรวม พบว่า ปัญหาการให้บริการภาพรวม อยู่ในระดับน้อยที่สุด (Mean = 1.70 S.D.= .782) เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า ด้านการแนะนำสิทธิประโยชน์ (Mean=1.72, S.D.=.806 ระดับน้อยที่สุด) ด้านการให้ข้อมูล (Mean=1.68, S.D.=.854 ระดับน้อยที่สุด) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุน (Mean=1.70, S.D.=.784 ระดับน้อยที่สุด) ด้านการช่วยเหลือ/แก้ไขปัญหา (Mean=1.71, S.D.=.820 ระดับน้อยที่สุด) และด้านการประชาสัมพันธ์ข่าวสาร/กิจกรรม (Mean=1.70, S.D.=.793 ระดับน้อยที่สุด)

2. จากการศึกษาเปรียบเทียบคุณสมบัติของตัวแทนผู้ประกอบการ 6 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และข้อมูลด้านอุตสาหกรรม ได้แก่ กลุ่มอุตสาหกรรม ขนาดธุรกิจ ประสบการณ์ทางด้านธุรกิจ พบว่าคุณสมบัติของตัวแทนผู้ประกอบการที่ต่างกัน จะมีทักษะที่มีต่อการให้บริการของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยที่แตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คุณสมบัติที่ส่งผลต่อความแตกต่างต่อทักษะของตัวแทนผู้ประกอบการที่มีต่อการให้บริการของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยในทุกด้าน คุณสมบัติดังกล่าวได้แก่ อายุ ขนาดธุรกิจ และประสบการณ์ทางธุรกิจ

เมื่อนำมาวิเคราะห์ และการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี Scheffe พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีความแตกต่างของทักษะที่มีต่อปัญหาในการให้บริการแตกต่าง

กันในทุกด้าน โดยกลุ่มที่มีช่วงอายุ 20-30 ปี มีความแตกต่างของทัศนคติ กับกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี 41-50 ปี และ 50 ปีขึ้นไป กลุ่มที่มีอายุ 31-40 ปี ไม่พบความแตกต่างของกลุ่มที่มีอายุ 41-50 ปี และ 50 ปีขึ้นไป ขณะที่กลุ่มที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป ไม่พบความแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20-30 ปี 31-40 ปี และ 41-50 ปี

กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดธุรกิจแตกต่างกัน มีความแตกต่างของทัศนคติที่มีต่อปัญหาในการให้บริการแตกต่างกันในทุกด้าน โดยกลุ่มที่มีขนาดธุรกิจขนาด S มีความแตกต่างของทัศนคติกับกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดธุรกิจขนาด M L และ XL กลุ่มที่มีขนาด M ไม่พบความแตกต่างกับขนาด L และ XL และกลุ่มที่มีขนาด XL ไม่พบความแตกต่างกับกลุ่มขนาด S M และ L

กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทางธุรกิจแตกต่างกัน มีความแตกต่างของทัศนคติที่มีต่อปัญหาในการให้บริการแตกต่างกันในทุกด้าน โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์ทางธุรกิจ 5-10 ปี มีความแตกต่างของทัศนคติกับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทางด้านธุรกิจ 11-20 ปี 21-30 ปี และ ไม่พบความแตกต่างกับกลุ่มที่มีประสบการณ์ 31 ปีขึ้นไป และ กลุ่มที่มีประสบการณ์ 11-20 ปี ไม่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่มที่มีประสบการณ์ 21-30 ปี และ 31 ปีขึ้นไป และ กลุ่มที่มีประสบการณ์ 31 ปีขึ้นไป ไม่พบความแตกต่างกับกลุ่มที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี 11-20 ปี และ 21-30 ปี

**คำสำคัญ :** ลูกค้า (Customer), บริการ (Service), อุตสาหกรรม (Industry), กลุ่มอุตสาหกรรม (Industry Club), ผู้ประกอบการ (Entrepreneur), สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (The Federation of Thai Industries)

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัญหาในการให้บริการของหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน สามารถพบเจอได้ทั่วไป เนื่องจาก ในการบริการบางมิติหรือบางเรื่อง ผู้รับบริการหรือลูกค้าอาจเกิดความไม่พึงพอใจ หรือมีความรู้สึกที่สามารถพัฒนาการบริการให้ดีขึ้นได้ ซึ่งปัญหาสามารถเกิดได้ทั้ง ปัญหาจากการให้บริการ และปัญหาในการเข้ารับบริการของลูกค้า จึง

เป็นสิ่งจำเป็นที่หน่วยงานที่มีหน้าที่ให้บริการลูกค้า ต้องมีการทำแบบสำรวจปัญหาหรือความพึงพอใจของการบริการ ซึ่งจะทำให้ทราบถึงจุดแข็ง จุดอ่อนในการบริการ และเพื่อเป็นการประเมินคุณภาพในการบริการของหน่วยงาน และนำข้อเสนอแนะของผู้ที่มาใช้บริการมาปรับปรุง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาการบริการให้ดียิ่งขึ้น เพื่อสร้างความประทับใจและความคุ้มค่าให้กับสมาชิกหรือบุคคลทั่วไปที่มาใช้บริการ

การบริการ หมายถึง กิจกรรมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จัดทำขึ้นให้แก่สมาชิก ตามความสามารถและหน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน โดยอาศัยความต้องการของสมาชิกที่ได้รับบริการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นแนวทางในการดำเนินโครงการในระยะต่อไป พร้อมทั้งให้เกิดความพอใจแก่สมาชิก (วัชรภรณ์ สุริยาภรณ์, 2546. หน้า 15) การบริการจึงเป็นสิ่งที่หน่วยงานตั้งใจทำเพื่อมอบให้กับลูกค้าที่มาใช้บริการ ซึ่งการบริการที่ดี คือการให้ความช่วยเหลือและดำเนินการเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น เพื่อให้ผู้รับบริการเกิดความประทับใจและชื่นชมองค์กร เป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร ซึ่งการที่จะเกิดลักษณะของการบริการที่ดีได้นั้น ต้องได้รับความร่วมมือเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในทุกภาคส่วน และต้องมีทักษะสำคัญ

สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เป็นองค์กรที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอำนาจดำเนินหน้าที่ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดในพระราชบัญญัติสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ.2530 เช่น เป็นตัวแทนของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมภาคเอกชนในการประสานนโยบายและดำเนินงานระหว่างภาครัฐและเอกชน ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่รัฐบาลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจด้านอุตสาหกรรมเป็นต้น ดูแลสมาชิกให้ปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวกับการประกอบอุตสาหกรรม เป็นต้น ซึ่งการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ จึงได้มีการกำหนดบทบาทของสภาอุตสาหกรรมไว้ดังตัวอย่าง เช่น เป็นตัวแทนภาคเอกชนในการนำเสนอข้อมูลต่าง ๆ ด้านอุตสาหกรรมต่อภาครัฐ ผ่านคณะกรรมการร่วม 3 สถาบันเอกชน (กกร.) ปกป้องสิทธิและความยุติธรรมอันพึงมีของสมาชิกและนักอุตสาหกรรมทั่วไป ประสานความสัมพันธ์กับต่างประเทศ เป็นศูนย์กลางในการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างสมาชิก ให้บริการแก่สมาชิกในด้านต่าง ๆ เป็นต้น

ดังนั้น ในฐานะผู้วิจัยที่มีความสนใจในการศึกษาปัญหาการให้บริการของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เพื่อนำผลการศึกษาเป็นข้อมูลสำหรับการวางแผนและพัฒนากระบวนการบริการให้มีคุณภาพที่ดีขึ้นต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาทัศนของตัวแทนผู้ประกอบการที่เป็นสมาชิกของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ที่มีต่อการให้บริการของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณสมบัติของตัวแทนผู้ประกอบการที่มีต่อการให้บริการของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

### ขอบเขตของการศึกษา

#### 1. ด้านประชากร

ตัวแทนผู้ประกอบการที่เป็นสมาชิกของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย จาก 5 กลุ่มอุตสาหกรรม (แก้วและกระจก เยื่อและกระดาษ เครื่องนุ่งห่ม อลูมิเนียม เทคโนโลยีชีวภาพ) จำนวน 199 บริษัท หรือคิดเป็น 199 คน

#### 2. ด้านกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแทนผู้ประกอบการที่เป็นสมาชิกของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย จาก 5 กลุ่มอุตสาหกรรม โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 131 บริษัท หรือ 131 คน โดยกำหนดให้ กลุ่มอุตสาหกรรมแก้วและกระจก จำนวน 13 คน, กลุ่มอุตสาหกรรมเยื่อและกระดาษ จำนวน 14 คน, กลุ่มอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม จำนวน 38 คน, กลุ่มอุตสาหกรรมอลูมิเนียม จำนวน 22 คน และ กลุ่มอุตสาหกรรมเทคโนโลยีชีวภาพ จำนวน 43 คน



### 3. ด้านขอบเขตเนื้อหา

3.1 ศึกษาทักษะของตัวแทนผู้ประกอบการที่เป็นสมาชิกของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ที่มีต่อการให้บริการของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการแนะนำสิทธิประโยชน์ 2) ด้านการให้ข้อมูล 3) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุน 4) ด้านการช่วยเหลือ/แก้ไขปัญหา 5) ด้านการประชาสัมพันธ์ข่าวสาร/กิจกรรม

3.2 ศึกษาเปรียบเทียบคุณสมบัติของตัวแทนผู้ประกอบการที่มีต่อการให้บริการของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย จาก 5 กลุ่มอุตสาหกรรม จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) กลุ่มอุตสาหกรรม 5) ขนาดธุรกิจ 6) ประสบการณ์ทางด้านธุรกิจ กับทักษะที่มีต่อปัญหาการให้บริการของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

### 4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาการทำวิจัยตั้งแต่เดือนตุลาคม-ธันวาคม 2567

### นิยามศัพท์

ลูกค้า (Customer) หมายถึง ผู้ที่มาใช้บริการและทรัพยากรต่างๆ ของหน่วยงาน

บริการ (Service) หมายถึง การกระทำหรือการดำเนินการต่างๆ ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อทำให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจ

อุตสาหกรรม (Industry) หมายถึง การดำเนินกิจการที่เกี่ยวข้องกับการผลิต แปรรูป ประกอบ หรือให้บริการที่สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับวัตถุดิบหรือทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคในตลาด

กลุ่มอุตสาหกรรม (Industry Club) หมายถึง การรวมตัวของธุรกิจ หรือ อุตสาหกรรม ที่มีความใกล้เคียงกัน เพื่อทำกิจกรรมและพัฒนาศักยภาพของ อุตสาหกรรมนั้นๆ

ผู้ประกอบการ (Entrepreneur) หมายถึง เจ้าของกิจการ ผู้ริเริ่มจัดตั้งธุรกิจขึ้นมา เป็นของตนเอง มีการวางแผนการดำเนินงาน และดำเนินธุรกิจทุกด้านด้วยตนเอง โดย มองเห็นโอกาสทางธุรกิจและยอมรับความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นได้ในอนาคต เพื่อมุ่งหวัง ในการสร้างผลกำไรที่เกิดมาจากผลของการดำเนินกิจการของตนเอง

สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (The Federation of Thai Industries) หมายถึง องค์กรที่เป็นตัวแทนภาคเอกชนและภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย ที่มีหน้าที่ส่งเสริม และสนับสนุนการผู้ประกอบการอุตสาหกรรม

### ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. เพื่อทราบถึงปัญหาการให้บริการของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
2. เพื่อนำผลของการศึกษาค้นคว้าไปใช้ในการลดปัญหาการให้บริการของสภา อุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

### แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัญหาการให้บริการของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมแนวคิดทฤษฎี เพื่อนำมาเป็น แนวทางในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ดังนี้

### 1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริการ

กล่าวถึงความหมายของการบริการโดยการยกแนวคิด และการนิยามของ นักวิชาการมาประกอบ อาทิ จิตตนันท์ นันทไพบุลย์ (2555, หน้า 12) กล่าวว่า การบริการ (Service) คือ การให้ความช่วยเหลือหรือการดำเนินการเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น รวมถึง การกล่าวถึง องค์ประกอบของการบริการ หลักการบริการ คุณสมบัติของผู้ให้บริการ ตลอดจนความคาดหวังของการบริการ เพื่อให้เข้าใจภาพรวม และแนวคิดต่างๆ ที่ เกี่ยวข้องกับการบริการ

### 2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพการบริการ

กล่าวถึงการนิยาม และแนวคิดของคุณภาพการบริการ เช่น Parasuraman, Zeithaml และ Berry (1988) ทฤษฎีคุณภาพการบริการ (SERVQUAL) เป็นทฤษฎีที่เน้น การวัดคุณภาพการบริการเปรียบเทียบระหว่างความคาดหวังของผู้รับบริการ (Expected Service) และมีการกล่าวถึง หลักเกณฑ์ในการวัดคุณภาพการบริการ เพื่อให้เข้าใจ ความสำคัญของคุณภาพการบริการซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจของผู้รับบริการ

### 3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความน่าเชื่อถือ

อธิบายถึงองค์ประกอบและความสำคัญในการสร้างความน่าเชื่อถือ และกล่าวถึง ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดและการกระทำที่เชื่อมโยงกัน และการลักษณะการ ปฏิบัติงานที่มีส่วนในการสร้างความน่าเชื่อถือ Covey (2553, หน้า 81) อธิบายว่า ความ น่าเชื่อถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความเร็วในการทำงาน ขณะเดียวกันก็ช่วยลดต้นทุนขององค์กรและความขัดแย้งในความสัมพันธ์

### 4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริโภค

ทฤษฎีพฤติกรรมผู้บริโภค กล่าวถึงการศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรม ของผู้บริโภคที่สะท้อนมาจากการกระทำต่างๆ ทั้งการเลือกซื้อสินค้าหรือบริการ การ ประเมินทางเลือก การตัดสินใจ ตลอดจนการพิจารณาผลลัพธ์หลังจากการซื้อสินค้า หรือบริการนั้นๆ

### 5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความไว้วางใจ

ทฤษฎีเกี่ยวกับความไว้วางใจ กล่าวถึง การศึกษาความสำคัญในการสร้างความ เชื่อมั่นให้ผู้อื่น ทั้งในแง่ของการปฏิบัติงาน คุณธรรม ความสามารถ ซึ่งความไว้วางใจถือ

เป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญที่ช่วยให้การอยู่ร่วมกันในสังคม และการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีการกล่าวถึงโดยนักวิชาการ อาทิ Mayer, Davis, และ Schoorman (1995 อ้างถึงใน นวลใย พิษชาติ เพ็ญจันทร์ แสนประสาน วารี วัฒนชัยกุล, 2564, หน้า 3) ความไว้วางใจ คือ ความน่าเชื่อถือในตัวบุคคล ซึ่งแสดงถึงความสามารถและความปรารถนาที่จะส่งต่อให้ผู้อื่น ในแง่ของการค้า ความไว้วางใจจะเกิดขึ้นเมื่อลูกค้าหรือผู้บริโภครับรู้ถึงความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจจากผู้ให้บริการ

#### 6. ประวัติความเป็นมาขององค์กร

สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (ส.อ.ท.) ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 13 พฤศจิกายน พ.ศ.2510 โดยตอนเริ่มก่อตั้งใช้ชื่อ สมาคมอุตสาหกรรมไทยต่อมาเมื่อวันที่ 28 ธันวาคม พ.ศ.2530 รัฐบาลได้มีการประกาศพระราชบัญญัติสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ.2530 ในราชกิจจานุเบกษา ยกฐานะสมาคมอุตสาหกรรมไทย เป็น “สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย” ภายใต้การกำกับของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุตสาหกรรม และดำเนินงานมาจนถึงปัจจุบัน

#### 7. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์กร

สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เป็นองค์กรที่มีกฎหมายในการควบคุมการดำเนินงาน เพื่อให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์และสร้างประโยชน์ให้กับภาคอุตสาหกรรมของประเทศ ซึ่งมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องได้แก่ พระราชบัญญัติสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ.2530 และ ข้อบังคับสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ.2531

#### 8. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริการ

การบริการมีกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้บริโภค พ.ศ. 2522 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2541 ซึ่งมีสาระสำคัญในการกล่าวถึงการคุ้มครองผู้บริโภค ผู้บริโภคมีสิทธิได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย โดยต้องมีองค์กรอิสระที่มีตัวแทนผู้บริโภค ทำหน้าที่ให้ความเห็นในการออกกฎหมาย กฎระเบียบ และมาตรการต่างๆ เพื่อคุ้มครองสิทธิของผู้บริโภค

## 9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้นำตัวอย่างงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการศึกษาวิจัย โดยตัวอย่างงานที่ได้นำมาศึกษา มีความเกี่ยวข้องกับการบริการ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของผู้บริโภคกับการบริการ อาทิ รุ่งทิพย์ นิลพัท (2561) ศึกษาความสัมพันธ์คุณภาพการให้บริการและการกลับมาใช้บริการซ้ำของผู้บริการ โรงพยาบาลเปาโล รังสิต และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจ และการกลับมาใช้บริการซ้ำของผู้รับบริการ

## 10. กรอบแนวคิดการวิจัย

คุณสมบัติของตัวแทน  
ผู้ประกอบการ

- เพศ
- อายุ
- ระดับการศึกษา
- กลุ่มอุตสาหกรรม
- ขนาดธุรกิจ
- ประสบการณ์ทางด้าน

ทักษะต่อปัญหาการให้บริการของสภา  
อุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

- ด้านการแนะนำสิทธิประโยชน์
- ด้านการให้ข้อมูล
- ด้านการส่งเสริมและสนับสนุน
- ด้านการช่วยเหลือ/แก้ไขปัญหา
- ด้านการประชาสัมพันธ์ข่าวสาร/กิจกรรม

## สมมติฐานของการศึกษา

ปัจจัยคุณสมบัติของตัวแทนผู้ประกอบการที่แตกต่างกันจะมีทัศนคติต่อปัญหาการให้บริการของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยที่แตกต่างกัน คุณสมบัติดังกล่าวประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา กลุ่มอุตสาหกรรมขนาดธุรกิจ ประสบการณ์ทางด้านธุรกิจ

## ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามโดยการสำรวจข้อมูลจากตัวแทนผู้ประกอบการ จำนวน 131 คน

จากจำนวนประชากร 199 คน ใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องเก็บข้อมูลจำนวน 131 คน จาก 5 กลุ่มอุตสาหกรรม

ในการพิสูจน์สมมติฐาน ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ในการทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าสถิติร้อยละ (Percentage) เพื่อแสดงการกระจายตัวของข้อมูล นอกจากนี้ มีการคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทดสอบด้วยวิธีการ F-Test หรือ One Way ANOVA เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลที่ได้จากการสำรวจและเปรียบเทียบผลลัพธ์ใน

## ผลการศึกษา

1. ปัญหาการให้บริการของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยในภาพรวม เมื่อพิจารณาจากทัศนะของตัวแทนผู้ประกอบการที่เป็นสมาชิก โดยการศึกษาจากคุณสมบัติของตัวแทน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา กลุ่มอุตสาหกรรม ขนาดธุรกิจ และประสบการณ์ทางด้านธุรกิจ พบว่าปัญหาการให้บริการภาพรวม อยู่ในระดับน้อยที่สุด (Mean = 1.70 S.D.= .782) เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า ด้านการแนะนำสิทธิประโยชน์ (Mean=1.72, S.D.=.806 ระดับน้อยที่สุด) ด้านการให้ข้อมูล (Mean=1.68, S.D.=.854 ระดับน้อยที่สุด) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุน (Mean=1.70, S.D.=.784 ระดับน้อยที่สุด) ด้านการช่วยเหลือ/แก้ไขปัญหา (Mean=1.71, S.D.=.820 ระดับน้อยที่สุด) และด้านการประชาสัมพันธ์ข่าวสาร/กิจกรรม (Mean=1.70, S.D.=.793 ระดับน้อยที่สุด)

2. จากผลการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยคุณสมบัติของตัวแทนผู้ประกอบการที่แตกต่างกันจะมีทัศนะต่อปัญหาการให้บริการของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยที่แตกต่างกัน คุณสมบัติดังกล่าวประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา กลุ่มอุตสาหกรรมขนาดธุรกิจ ประสบการณ์ทางด้านธุรกิจ โดยจากการศึกษาเปรียบเทียบพิสูจน์สมมติฐานคุณสมบัติของตัวแทนผู้ประกอบการที่แตกต่างกันจะมีทัศนะต่อปัญหาการให้บริการของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยที่แตกต่างกัน พบว่า คุณสมบัติที่ส่งผลต่อทัศนะของตัวแทนผู้ประกอบการ ได้แก่ อายุ ขนาดธุรกิจ และประสบการณ์ทางด้านธุรกิจ เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Scheffe พบความแตกต่างในการบริการของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยในทุกด้าน โดยมีความแตกต่างดังนี้

กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีความแตกต่างของทัศนะที่มีต่อปัญหาในการให้บริการแตกต่างกันในทุกด้าน โดยกลุ่มที่มีช่วงอายุ 20-30 ปี มีความแตกต่างของทัศนะที่ กับกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี 41-50 ปี และ 50 ปีขึ้นไป กลุ่มที่มีอายุ 31-40 ปี ไม่พบความแตกต่างของกลุ่มที่มีอายุ 41-50 ปี และ 50 ปีขึ้นไป ขณะที่กลุ่มที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป ไม่พบความแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20-30 ปี 31-40 ปี และ 41-50 ปี

กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดธุรกิจแตกต่างกัน มีความแตกต่างของทัศนคติที่มีต่อปัญหาในการให้บริการแตกต่างกันในทุกด้าน โดยกลุ่มที่มีขนาดธุรกิจขนาด S มีความแตกต่างของทัศนคติกับกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดธุรกิจขนาด M L และ XL กลุ่มที่มีขนาด M ไม่พบความแตกต่างกับขนาด L และ XL และกลุ่มที่มีขนาด XL ไม่พบความแตกต่างกับกลุ่มขนาด S M และ L

กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทางธุรกิจแตกต่างกัน มีความแตกต่างของทัศนคติที่มีต่อปัญหาในการให้บริการแตกต่างกันในทุกด้าน โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์ทางธุรกิจ 5-10 ปี มีความแตกต่างของทัศนคติกับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทางด้านธุรกิจ 11-20 ปี 21-30 ปี และ ไม่พบความแตกต่างกับกลุ่มที่มีประสบการณ์ 31 ปีขึ้นไป และ กลุ่มที่มีประสบการณ์ 11-20 ปี ไม่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่มที่มีประสบการณ์ 21-30 ปี และ 31 ปีขึ้นไป และ กลุ่มที่มีประสบการณ์ 31 ปีขึ้นไป ไม่พบความแตกต่างกับกลุ่มที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี 11-20 ปี และ 21-30 ปี

### การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมปัญหาการให้บริการของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยในด้านต่างๆ อยู่ในระดับน้อยที่สุด (Mean = 1.70, S.D. = .782) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ด้านการแนะนำสิทธิประโยชน์ (Mean = 1.72, S.D. = .806) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการให้ข้อมูล (Mean = 1.68, S.D. = .854) มีรายละเอียดรายด้าน ดังนี้

1. ด้านการแนะนำสิทธิประโยชน์ (ระดับน้อยที่สุด Mean = 1.72, S.D. = .806)

ด้านการแนะนำสิทธิประโยชน์มี 5 ข้อได้แก่ มีการแจ้งสิทธิประโยชน์ให้รับทราบอย่างครบถ้วน (ระดับน้อยที่สุด Mean = 1.50, S.D. = .956) สิทธิประโยชน์ที่สามารถใช้ได้จริง (ระดับน้อย Mean = 1.97, S.D. = .840) ความเหมาะสมและคุ้มค่าของสิทธิประโยชน์ (ระดับน้อยที่สุด Mean = 1.68, S.D. = .939) มีการเชิญชวนให้สมาชิกใช้



สิทธิประโยชน์ (ระดับน้อยที่สุด Mean = 1.75, S.D. = .979) เมื่อพิจารณาแนวคิดที่เกี่ยวข้องพบว่าสอดคล้องกับแนวคิดที่เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริโภค ที่เป็นการศึกษาพฤติกรรมและความต้องการของผู้บริโภคหรือลูกค้า เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ และแนวคิดของ คำนาย อภิรัชญาสกุล (2559, หน้า 2) ลูกค้ามีความต้องการหรือความจำเป็นที่แตกต่างกัน ลูกค้าจึงต้องการข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าหรือใช้บริการต่างๆ ซึ่งผู้ให้บริการสามารถแนะนำได้ผ่านการบริการเกี่ยวกับการแนะนำสิทธิประโยชน์ ในการสร้างตัวเลือก และนำเสนอสิ่งต่างๆ ที่เป็นประโยชน์กับสมาชิก เพื่อประกอบการตัดสินใจเลือกใช้บริการ

## 2. ด้านการให้ข้อมูล (ระดับน้อยที่สุด Mean = 1.68, S.D. = .854)

ด้านการให้ข้อมูลมี 5 ข้อ ได้แก่ ความถูกต้องของข้อมูลที่ได้รับ (ระดับน้อยที่สุด Mean = 1.56, S.D. = .970) ความรวดเร็วในการได้รับข้อมูล (ระดับน้อยที่สุด Mean = 1.79, S.D. = .953) เจ้าหน้าที่มีความรู้ในอุตสาหกรรมนั้นๆ (ระดับน้อยที่สุด Mean = 1.66, S.D. = .975) การนำเสนอและให้ข้อมูลด้านอุตสาหกรรม (ระดับน้อยที่สุด Mean = 1.72, S.D. = .979) การสนับสนุนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่ออุตสาหกรรม (ระดับน้อยที่สุด Mean = 1.68, S.D. = .994) โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาแนวคิดที่เกี่ยวข้องพบว่าสอดคล้องกับแนวคิดคุณภาพการบริการ โดยเฉพาะแนวคิดคุณภาพการบริการของ Gronroos (2015, หน้า 96) ที่กล่าวว่า การประเมินคุณภาพของการบริการ จะสอดคล้องกับการบริการที่ได้รับ รวมถึงความถูกต้องของข้อมูลที่ได้รับ ตลอดจนการบริการของเจ้าหน้าที่ ในด้านความสุภาพและความรวดเร็ว ซึ่งการให้ข้อมูลปัจจัยสำคัญที่จะสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าได้และจะสะท้อนถึงคุณภาพของการบริการ จึงเป็นการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน และรวดเร็ว

## 3. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุน (ระดับน้อยที่สุด Mean = 1.70, S.D. = .784)

ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนมี 5 ข้อ ความเหมาะสมด้านสภาพแวดล้อม อุปกรณ์ และสถานที่ (ระดับน้อยที่สุด Mean = 1.49, S.D. = .923) เจ้าหน้าที่มีความเป็นมืออาชีพ และกิริยาเหมาะสม (ระดับน้อย Mean = 1.89, S.D. = .844) ความครอบคลุม

ของสิทธิ์ประโยชน์ในด้านต่างๆ ที่ส่งเสริมการประกอบกิจการของสมาชิก (ระดับน้อยที่สุด Mean = 1.75, S.D. = .939) ความสะดวกในการออกหนังสือรับรองต่าง ๆ (ระดับน้อยที่สุด Mean = 1.71, S.D. = .957) ความพร้อมในด้านต่างๆ สำหรับการจัดประชุม (ระดับน้อยที่สุด Mean = 1.66, S.D. = .997) โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด ซึ่งเมื่อพิจารณาแนวคิดที่เกี่ยวข้องพบว่าเกี่ยวข้องกับแนวคิดคุณภาพการบริการของ

Parasuraman, Zeithaml และ Berry (1988) ทฤษฎีคุณภาพการบริการ (SERVQUAL) ซึ่งกล่าวถึงความคาดหวังของผู้รับบริการ และสิ่งที่ผู้รับได้รับ โดยหลักเน้น 5 ด้าน ได้แก่ ความเป็นรูปธรรมของบริการ ความเชื่อมั่นไว้วางใจได้ การตอบสนองผู้รับบริการ การให้ความมั่นใจแก่ผู้รับบริการ และ การเข้าใจและรู้จักผู้รับบริการ ซึ่งการส่งเสริมและสนับสนุน เป็นการบริการที่มุ่งเน้นให้สิ่งที่ลูกค้าได้รับมีความเป็นรูปธรรม และต้องเป็นการส่งเสริมที่เหมาะสมกับผู้รับบริการนั้นๆ ซึ่งจะต้องมีการทำความเข้าใจและความต้องการของผู้รับบริการก่อน ดังนั้น การบริการด้านการส่งเสริมและสนับสนุนจึงสอดคล้องกับแนวคิดดังกล่าว

#### 4. ด้านการช่วยเหลือ/แก้ไขปัญหา (ระดับน้อยที่สุด Mean = 1.71, S.D. = .820)

ด้านการช่วยเหลือ/แก้ปัญหามี 5 ข้อ ได้แก่ ความรวดเร็วและประสิทธิภาพในการให้ความช่วยเหลือ (ระดับน้อยที่สุด Mean = 1.60, S.D. = 1.043) การรับข้อร้องเรียนและข้อคิดเห็นเกี่ยวกับอุตสาหกรรม (ระดับน้อย Mean = 1.94, S.D. = .857)

ประสิทธิภาพในกระบวนการแก้ไขปัญหาส่งเสริมการประกอบกิจการของสมาชิก (ระดับน้อยที่สุด Mean = 1.67, S.D. = .972) มีโครงการ/กองทุน สำหรับช่วยเหลือสมาชิกที่เหมาะสม (ระดับน้อยที่สุด Mean = 1.67, S.D. = .940) มีการแจ้งและติดตามความคืบหน้าการแก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่อง (ระดับน้อยที่สุด Mean = 1.68, S.D. = .987) โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด และเมื่อพิจารณาแนวคิดที่เกี่ยวข้องพบว่าเกี่ยวข้องกับแนวคิดการบริการ ของจิตตนนท์ นันทไพบูลย์ (2555, หน้า 12) กล่าวว่าบริการเป็นการกระทำเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น ซึ่งการช่วยเหลือและแก้ไขปัญหา ถือเป็นการกระทำเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น โดยมีจุดมุ่งหวังให้ลูกค้าหรือผู้รับบริการ ได้รับการช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาที่กำลังพบ

5. ด้านการประชาสัมพันธ์ข่าวสาร/กิจกรรม (ระดับน้อยที่สุด Mean = 1.70, S.D. = .793)

ด้านการประชาสัมพันธ์ข่าวสาร/กิจกรรมมี 5 ข้อ ได้แก่ มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารสม่ำเสมอ (ระดับน้อยที่สุด Mean = 1.65, S.D. = .976) ประสิทธิภาพในการประสานงานเพื่อเข้าร่วมงานต่างๆ (ระดับน้อย Mean = 1.85, S.D. = .924) ความหลากหลายของข่าวสาร ข้อมูล (ระดับน้อยที่สุด Mean = 1.65, S.D. = .894) ความน่าสนใจของกิจกรรม/การสัมมนาที่จัด (ระดับน้อยที่สุด Mean = 1.66, S.D. = .900) ความคุ้มค่าและประโยชน์ของกิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้น (ระดับน้อยที่สุด Mean = 1.70, S.D. = .974) โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยเมื่อพิจารณาแนวคิดที่เกี่ยวข้องพบว่าเกี่ยวข้องกับแนวคิดการบริการ ซึ่งการประชาสัมพันธ์ ถือเป็นการบริการประเภทหนึ่ง เช่น แนวคิดของคริสโตเฟอร์เอช เลฟล็อก และลอเรน ไรท์ (2546, หน้า 4) ได้กล่าวถึงการบริการว่า เป็นการกระทำที่อาจมีผลิตภัณฑ์มาเกี่ยวข้อง อันเป็นการกระทำที่มีประโยชน์ ซึ่งการประชาสัมพันธ์มักมีรูปแบบของสื่อ และการส่งข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนการเชิญชวนเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ อันเป็นประโยชน์กับผู้รับบริการ

เมื่อนำมาวิเคราะห์ และการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี Scheffe พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีความแตกต่างของทัศนคติที่มีต่อปัญหาในการให้บริการแตกต่างกันในทุกด้าน โดยกลุ่มที่มีช่วงอายุ 20-30 ปี มีความแตกต่างของทัศนคติ กับกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี 41-50 ปี และ 50 ปีขึ้นไป กลุ่มที่มีอายุ 31-40 ปี ไม่พบความแตกต่างของกลุ่มที่มีอายุ 41-50 ปี และ 50 ปีขึ้นไป ขณะที่กลุ่มที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป ไม่พบความแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20-30 ปี 31-40 ปี และ 41-50 ปี

กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดธุรกิจแตกต่างกัน มีความแตกต่างของทัศนคติที่มีต่อปัญหาในการให้บริการแตกต่างกันในทุกด้าน โดยกลุ่มที่มีขนาดธุรกิจขนาด S มีความแตกต่างของทัศนคติกับกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดธุรกิจขนาด M L และ XL กลุ่มที่มีขนาด M ไม่พบความแตกต่างกับขนาด L และ XL และกลุ่มที่มีขนาด XL ไม่พบความแตกต่างกับกลุ่มขนาด S M และ L

กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทางธุรกิจแตกต่างกัน มีความแตกต่างของทักษะที่มีต่อปัญหาในการให้บริการแตกต่างกันในทุกด้าน โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์ทางธุรกิจ 5-10 ปี มีความแตกต่างของทักษะกับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทางด้านธุรกิจ 11-20 ปี 21-30 ปี และ ไม่พบความแตกต่างกับกลุ่มที่มีประสบการณ์ 31 ปีขึ้นไป และ กลุ่มที่มีประสบการณ์ 11-20 ปี ไม่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่มที่มีประสบการณ์ 21-30 ปี และ 31 ปีขึ้นไป และ กลุ่มที่มีประสบการณ์ 31 ปีขึ้นไป ไม่พบความแตกต่างกับกลุ่มที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี 11-20 ปี และ 21-30 ปี

จากที่กล่าวไปข้างต้น พบว่า มีคุณสมบัติที่พบความแตกต่างของทักษะของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการให้บริการของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยในทุกด้าน ได้แก่ อายุ ขนาดธุรกิจ และ ประสบการณ์ทางด้านธุรกิจ

เนื่องจาก อายุ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความต้องการและกระบวนการคิด ซึ่งอายุมีความสอดคล้องกับประสบการณ์ชีวิต และมีอิทธิพลต่อเนื่องกับมุมมองแนวคิดต่างๆ ในชีวิต เช่น วัยรุ่นมีแนวคิดแบบนามธรรม เชิงวิพากษ์วิจารณ์ ในขณะที่ วัยผู้ใหญ่มีความคิดแบบเป็นเหตุเป็นผล และคำนึงถึงผลลัพธ์ในระยะยาว จึงทำให้ความแตกต่างช่วงอายุ ส่งผลให้เกิดความแตกต่างของทักษะของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริการของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยในทุกด้าน

ในขณะที่คุณสมบัติด้านขนาดธุรกิจ มีผลโดยตรงกับการบริหารจัดการกิจการ อาทิ การจัดการด้าน งบประมาณ บุคลากร และเป้าหมายขององค์กร เป็นต้น และความแตกต่างของขนาดธุรกิจส่งผลโดยตรงกับเป้าหมายและความต้องการ เช่น ธุรกิจขนาดใหญ่ มีความต้องการขยายการลงทุนไปต่างประเทศ และการใช้ Big Data ในขณะที่ ธุรกิจขนาดเล็ก ที่มีต้นทุนต่ำ จึงต้องให้ความสำคัญในการประหยัดต้นทุน และความคล่องตัว ดังนั้น ขนาดธุรกิจ จึงส่งผลให้เกิดความแตกต่างของทักษะของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริการของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยในทุกด้าน ทั้งการเลือกใช้สิทธิประโยชน์ต่างๆ หรือการรับบริการด้านต่างๆ ให้เหมาะสมกับองค์กรนั้นๆ

คุณสมบัติด้านประสบการณ์ทางด้านธุรกิจ ส่งผลโดยตรงต่อความแตกต่างของมุมมองการประกอบกิจการ และการลำดับความสำคัญ เช่น ผู้ที่มีประสบการณ์สูงมักมีการวางแผนระยะยาว และต้องการขยายธุรกิจในระดับประเทศ ขณะที่ผู้ที่มีประสบการณ์ปานกลาง มักใช้วิธีการวางแผนระยะ 3-5 ปี และมีความต้องการขยายธุรกิจ ดังนั้นจากผลการศึกษาจึงทำให้ประสบการณ์ทางด้านการธุรกิจ ส่งผลให้เกิดความแตกต่างของทักษะของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริการของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยในทุกด้าน

#### ข้อเสนอแนะ

1. ควรกำหนดและระบุรายละเอียดของปัญหาแต่ละด้านให้มีความชัดเจนมากขึ้น เพื่อประโยชน์ต่อการปรับปรุงการบริการในอนาคต
2. พิจารณาเพิ่มจำนวนด้านหรือหัวข้อของการให้บริการของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยให้ครอบคลุมมากขึ้น เพื่อให้สามารถนำเสนอภาพรวมของการให้บริการได้อย่างครบถ้วนและชัดเจนยิ่งขึ้น
3. ใช้วิธีการศึกษาผ่านวิธีวิจัยที่แตกต่างกัน เพื่อให้ได้มุมมองของผลการศึกษาที่แตกต่างกัน และเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาในอนาคต
4. ศึกษาเป็นประจำทุกปี เพื่อให้ข้อมูลมีความเป็นปัจจุบันและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา

## เอกสารอ้างอิง

### เอกสารภาษาไทย

ค่านาย อภิปรัชญาสกุล. พฤติกรรมผู้บริโภค. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: -  
สำนักพิมพ์โพกัสมีเดีย แอนด์ พับลิชชิง, 2558

คริสโตเฟอร์เอช เลิฟลือก และ ลอเรน ไรท์. การตลาดบริการ. กรุงเทพมหานคร: -  
สำนักพิมพ์เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า, 2546

จิตตินันท์ นันทไพบูลย์. จิตวิทยาการบริการ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ซีเอ็ดดูเคชั่น,  
2551

\_\_\_\_\_. ศิลปะการให้บริการ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สำนักพิมพ์  
ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2555

ชัยสมพล ชาวประเสริฐ. การตลาดบริการ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สำนักพิมพ์  
ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2547

ณธาร สติวรรณ. อบรมบริการ [Online]. Available URL: Ep 1 : ความหมายของ  
"บริการ" - HRDS (Thailand) Ltd, 2566 (มกราคม, 15)

นวลไข พิษชาติ, เพ็ญจันทร์ แสนประสาน และวารี วนิชปัญจพล. ความไว้วางใจกับการ  
บริการพยาบาล. [Online]. Available URL:  
<https://rsujournals.rsu.ac.th/index.php/ajnh/article/view/2669/2097>, 2564  
(มกราคม, 27)

นงนุช วงศ์สว่าง, กมลพร แพทย์ชีพ, รจนารถ ชูใจ และนางณภัทร รุ่งเนย. การบูรณาการ  
กระบวนการพยาบาลกับการบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ในการดูแล  
ผู้สูงอายุ [Online]. Available URL: View of การบูรณาการกระบวนการ  
พยาบาลกับการบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ ในการดูแลผู้สูงอายุ, 2560  
(มกราคม, 27)

มหาวิทยาลัยมหิดล. **คู่มือ-เทคนิคการให้ด้วยใจ** [Online]. Available URL:

odl.mod.go.th/mid-pic/รับสมัครพนักงานราชการ/เอกสารประกอบการสอบ  
พนักงานบริการ/คู่มือการให้บริการ-งานบริหารและธุรการ-service-mind.aspx,  
2554 (มกราคม, 27)

สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. **ความเป็นมา** [Online]. Available URL:

<https://www.fti.or.th/AboutUs/background?lang=TH>, 2567 (ธันวาคม, 10)

## ภาษาอังกฤษ

Christian Grönroos. **Service Management and Marketing** [Online]. Available URL:

[https://tashfeen.pbworks.com/f/Book%20%20Service%20Management  
%20and%20Marketing.pdf](https://tashfeen.pbworks.com/f/Book%20%20Service%20Management%20and%20Marketing.pdf), 2015 (December, 15)

Kevin Hogan. **คู่มือโน้มน้าวใจคน**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สำนักพิมพ์บิสกิต,  
2550

Parasuraman, A., Zeithaml, V. and Berry, L.L (Spring 1988). SERVQUAL: A  
multiple-item Scale for measuring consumer perceptions of service quality.  
**Journal of Retailing**. 64, 12-40.

การประยุกต์ใช้หลักการทรงงานในการบริหารจัดการองค์กร  
กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงาน  
โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

**Application of the Principles of HM's Development Works in  
Organizational Management: A Case Study of the Office of  
the Royal Development Projects Board**

ธนธร แก้วไทรแย้ม\*

**บทคัดย่อ**

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ มุ่งเน้นการศึกษาเรื่องการประยุกต์ใช้หลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตรในการบริหารจัดการองค์กร ภายในสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักการทรงงานในการบริหารจัดการองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ 2) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค และแนวทางการพัฒนาการประยุกต์ใช้หลักการทรงงานในการบริหารจัดการองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (สำนักงาน กปร.) ได้รวบรวมไว้ 27 ข้อ (สำนักงาน กปร., 2563) นำมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการบริหารจัดการทั้ง 5 ด้าน อันได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การสั่งการ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุม (Controlling)

---

\*นักศึกษาลัทธิศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารรัฐกิจและกฎหมาย คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง



ผลการศึกษาพบว่า หลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร กว่า 22 ข้อ จากทั้งหมด 27 ข้อ สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับกระบวนการบริหารจัดการทั้ง 5 ด้านของสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (สำนักงาน กปร.) ได้อย่างมีนัยยะ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุม (Controlling) ซึ่งช่วยให้สำนักงาน กปร. สามารถดำเนินงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการวางแผน สำนักงาน กปร. ได้นำหลักการทรงงานที่เกี่ยวกับการศึกษาอย่างเป็นระบบและแนวคิดองค์รวมมาใช้ในการจัดทำแผนอย่างรอบด้าน แต่ยังประสบปัญหาเรื่องความซับซ้อนของบริบทพื้นที่ และความล่าช้าในการรวบรวมข้อมูล แนวทางการพัฒนาคือการส่งเสริมการวางแผนแบบมีส่วนร่วม และเพิ่มกลไกการประเมินเชิงกลยุทธ์ ด้านการจัดองค์กร มีการประยุกต์ใช้หลักคิดเรื่องการมีส่วนร่วม การทำตามลำดับขั้น และประโยชน์ส่วนรวม โดยออกแบบโครงสร้างที่ยืดหยุ่นและสนับสนุนภารกิจเฉพาะด้าน แต่ยังเผชิญกับข้อจำกัดของระบบราชการแบบแนวดิ่งที่ขาดความยืดหยุ่น แนวทางการพัฒนาคือการทบทวนโครงสร้างและสนับสนุนผู้นำรุ่นใหม่ที่จะเข้าใจแนวพระราชดำริ ด้านการบังคับบัญชาสั่งการ ได้ประยุกต์ใช้หลักการที่เน้นคุณธรรม เช่น ซื่อสัตย์ สุจริต จริงใจต่อกัน และอ่อนน้อมถ่อมตน ทำให้เกิดรูปแบบการสั่งการที่มีเมตตาและสร้างแรงจูงใจเชิงบวก แต่ยังมีข้อจำกัดจากระบบราชการที่ขาดความต่อเนื่องและเน้นสายบังคับบัญชาแนวดิ่ง แนวทางการพัฒนาคือการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและทักษะการสื่อสารในภาวะผู้นำ ด้านการประสานงาน สำนักงาน กปร. ได้นำหลักการที่ส่งเสริมความร่วมมือ เช่น รู้ รัก สามัคคี การมีส่วนร่วม และเข้าใจ เข้าถึง พัฒนา มาใช้สร้างระบบความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกองค์กร แต่ยังคงมีความท้าทายจากความต่างของเป้าหมายและวัฒนธรรมองค์กรภายนอก แนวทางการพัฒนาคือการเสริมทักษะ Soft Skills และการบริหารเครือข่ายอย่างเป็นระบบ และด้านการควบคุม สำนักงาน กปร. ได้นำหลักการที่เน้นความโปร่งใส การรายงานผล และการประเมินผลที่ยึดหลักคุณธรรมมาใช้อย่างชัดเจน โดยจัดตั้งกลุ่มตรวจสอบภายในและใช้ระบบติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ แต่ยังมีปัญหาเรื่องบุคลากรไม่เพียงพอและการเชื่อมโยงเป้าหมายในระยะยาว แนวทางการพัฒนาคือการใช้เทคโนโลยีสนับสนุน เช่น Dashboard และการควบคุมเชิงรุกเพื่อพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ซึ่งทั้งหมดนี้ชี้ให้เห็น

ถึงความเป็นไปได้อย่างมีนัยสำคัญในการน้อมนำหลักการทรงงานมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการบริหารจัดการองค์กรภาครัฐเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรต้นแบบที่บริหารจัดการบนพื้นฐานของคุณธรรม ความรู้ และความยั่งยืน

**คำสำคัญ :** หลักการทรงงาน, การบริหารจัดการองค์กร, โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

“หลักการทรงงาน” นั้น เริ่มต้นจากการที่สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (สำนักงาน กปร.) ซึ่งเป็นหน่วยงานกลางในการประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ได้ศึกษา รวบรวมองค์ความรู้ต่าง ๆ ของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ที่ทรงงานเพื่อช่วยเหลืออาณาราษฎรตลอดระยะเวลากว่า 70 ปี จนเกิดเป็นโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริมากมายในทุกด้าน กระจายอยู่ในทั่วทุกภูมิภาคของประเทศไทย ซึ่งสำนักงาน กปร. ได้รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวพระราชดำริในการทรงงานโครงการต่าง ๆ ที่พระองค์ทรงใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ซึ่งได้จัดพิมพ์เอกสารเผยแพร่ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2524 เป็นต้นมา โดยหลักการทรงงานเป็นเรื่องของหลักธรรม หลักคิด และหลักปฏิบัติ ที่ผ่านมาสืบเนื่องมาสำนักงาน กปร. ได้ศึกษา รวบรวม และปรับปรุงเนื้อหาหลักการทรงงานมาโดยตลอด ทำให้มีหลักการทรงงานเพิ่มขึ้นในปี พ.ศ. 2548 มีหลักการทรงงานรวม 23 ข้อ โดยภายหลังได้มีการปรับปรุงจนทำให้ปัจจุบันหลักการทรงงาน เพิ่มขึ้นเป็น 27 ข้อ (สำนักงาน กปร., 2563) โดยหลักการทรงงานมีจำนวน 27 ข้อ ได้แก่ 1) ชื่อสัตย์ สุจริต จริ่งใจต่อกัน 2) อ่อนน้อม ถ่อมตน 3) ความเพียร 4) รู้ รัก สามัคคี 5) ทำไปเรื่อย ๆ ทำแบบสังฆทาน 6) มีความสุขในการทำประโยชน์ให้แก่ผู้อื่น 7) ศึกษาข้อมูลอย่างเป็นระบบ ทำงานอย่างผู้รู้จริง 8) ระเบิดจากข้างใน 9) ทำตามลำดับขั้น 10) ภูมิสังคม 11) องค์รวม 12) ประหยัดเรียบง่าย ได้ประโยชน์สูงสุด 13) ขาดทุนคือกำไร 14) ปลุกป่าในใจคน 15) ใช้ธรรมชาติ

ช่วยธรรมชาติ 16) อธรรมปราบอธรรม 17) ประโยชน์ส่วนรวม 18) การพึ่งตนเอง 19) เศรษฐกิจพอเพียง 20) เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา 21) แก้ปัญหาที่จุดเล็ก คิด Macro เริ่ม Micro 22) ไม่ติดตำรา 23) การมีส่วนร่วม 24) พออยู่พอกิน 25) บริการรวมที่จุดเดียว 26) ร่าเริง รื่นเริง คึกคัก ครึกครื้น กระฉับกระเฉง มีพลัง เป็นปัจจัยของการทำงานที่มีประสิทธิภาพ 27) ชัยชนะของการพัฒนา หลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร เปรียบเสมือน “เข็มทิศ” เพื่อช่วยนำทางให้ราษฎรนำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันและในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงและประสบความสำเร็จในชีวิต โดยหลักการทรงงานทั้ง 27 ข้อ สามารถแยกออกได้เป็น 3 แนวทาง คือ 1) หลักธรรม 2) หลักคิด และ 3) หลักปฏิบัติ (มูลนิธิชัยพัฒนา, 2567)

กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงาน โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (สำนักงาน กปร.) ในฐานะหน่วยงานกลางในการประสานงาน โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ มีพันธกิจคือเป็นหน่วยงานกลางในการรับและประมวลพระราชดำริ เพื่อการประสานการดำเนินงาน การเผยแพร่และขยายผลการติดตามและประเมินผลโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ และส่งเสริมการพัฒนาตามแนวพระราชดำริ เพื่อให้หน่วยงานของรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนได้ปฏิบัติงานร่วมกันสนองพระราชดำริอย่างมีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ความมั่นคงของประเทศ และพิทักษ์รักษาและเทิดทูนไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ เป็นหน่วยงานไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวง อยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี มีภารกิจหน้าที่สำคัญในการสืบสาน รักษาและต่อยอดโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ จำนวนกว่า 5,201 โครงการ ซึ่งทุกโครงการล้วนนำประโยชน์สุขแก่อารายราษฎรและประเทศชาติ (ข้อมูลจากสำนักงาน กปร. ณ กันยายน 2567)

ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจว่า สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (สำนักงาน กปร.) ได้มีการน้อมนำหลักการ

ทรงงานมาประยุกต์ใช้ ในการบริหารจัดการองค์กรอย่างไร ตั้งแต่การวางแผนกำหนดนโยบาย กำหนดกลยุทธ์ แผนงาน โครงการต่างๆ การจัดการภายในองค์กร การจัดการด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ การประสานงานโครงการ การติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงานและโครงการต่าง ๆ โดยมุ่งเน้นให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของสำนักงาน กปร. ประกอบด้วยการประสานงานโครงการ การกำกับดูแลโครงการ อันเนื่องมาจากพระราชดำริ การประเมินผลโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ มุ่งประเด็นศึกษาเกี่ยวกับแนวทางในการประยุกต์ใช้หลักการทรงงานในกระบวนการบริหารจัดการองค์กร ตลอดจนศึกษาปัญหาและอุปสรรคการพัฒนา โดยนำมาวิเคราะห์ร่วมกับกระบวนการบริหารจัดการ ทั้ง 5 ด้าน อันได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดการองค์กร (Organizing) การสั่งการ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุม (Controlling) เพื่อเป็นข้อมูลในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร ให้เป็นองค์กรที่มีการเชื่อมโยงและส่งผลในกันและกัน เพื่อให้การทำงานสมบูรณ์และประสบความสำเร็จ เป็นต้นแบบขององค์กรภาครัฐที่มีการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักการทรงงานในการบริหารจัดการองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
2. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค และแนวทางการพัฒนาการประยุกต์ใช้หลักการทรงงานในการบริหารจัดการองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

### ขอบเขตของการศึกษา

ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษานี้มุ่งเน้นเกี่ยวกับแนวทางในการประยุกต์ใช้หลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช

บรมนาถบพิตร ทั้ง 27 ข้อ ในการนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการองค์กร ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบังคับบัญชา (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุม (Controlling) ตลอดจนศึกษาปัญหาอุปสรรค และแนวทางการพัฒนาการประยุกต์ใช้หลักการทรงงาน ในการบริหารจัดการองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงาน โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

**ขอบเขตด้านสถานที่ และกลุ่มเป้าหมาย** ทำการศึกษาเฉพาะสำนักงาน คณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงาน โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ และบุคลากร ภายในสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงาน โครงการอันเนื่องมาจาก พระราชดำริ

**ขอบเขตด้านระยะเวลา** ในการศึกษาตั้งแต่เดือนกันยายน 2567 – มีนาคม 2568

## นิยามศัพท์

**หลักการทรงงาน** หมายถึง หมายถึง หลักการดำเนินงานในพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ที่ทรงคิดค้น หาแนวทาง ทดลอง พัฒนาแนวคิด มาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานพัฒนาด้านต่าง ๆ โดยเป็นหลักการที่มีลักษณะเป็นทางสายกลางมีความสอดคล้องกับสิ่งที่อยู่รอบตัว ทั้งยัง ต้องสามารถนำไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จและเกิดผลประโยชน์ต่อประชาชนและ ประเทศชาติได้จริง

**การบริหารจัดการองค์กร** หมายถึง กระบวนการในการบริหารจัดการภารกิจ หน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายบางอย่าง ประกอบไปด้วย การวางแผน การจัดการ ภายในองค์กร การบังคับบัญชาหรือการสั่งการ การประสานงาน การติดตามและ ประเมินผลและดูแลควบคุมดูแลกระบวนการต่าง ๆ ขององค์กร

**โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ** หมายถึง แผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม ใด ๆ ที่ส่วนราชการ หรือรัฐวิสาหกิจ เป็นผู้ดำเนินงานเพื่อสนองพระราชดำริ และนำไป ปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จและเกิดผลประโยชน์ต่อประชาชน

## ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ทราบถึงการประยุกต์ใช้หลักการทรงงานในการบริหารจัดการองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
2. ทราบถึงปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาการประยุกต์ใช้หลักการทรงงานในการบริหารจัดการองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

## แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

### 1. แนวคิดเกี่ยวกับหลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร

คือ วิธีการดำเนินงานของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ที่เป็นเรื่องของหลักธรรม หลักคิดและหลักปฏิบัติมีลักษณะเป็นทางสายกลางมีความสอดคล้องกับสิ่งที่อยู่รอบตัว และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ที่ผ่านมาสำนักรงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (สำนักงาน กปร.) ได้ศึกษา รวบรวม และปรับปรุงเนื้อหาหลักการทรงงานมาโดยตลอด ทำให้ได้เนื้อหาหลักการทรงงานมีความสมบูรณ์จนปัจจุบัน มีทั้งสิ้น 27 ข้อ

### 2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

แนวคิดการบริหารจัดการ (Management) ได้รับการพัฒนาขึ้นมาตามแบบวิธีการทางวิทยาศาสตร์ เป็นศาสตร์ที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ยุคแรกเริ่มของอุตสาหกรรมจนถึงปัจจุบัน แนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นนั้นมุ่งเน้นให้การทำงานขององค์กรมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยการจัดการทรัพยากรอย่างเหมาะสม รวมถึงการบริหารคนและกระบวนการทำงานที่เป็นระบบ หนึ่งในผู้บุกเบิกที่สำคัญในศาสตร์การบริหารจัดการคือ เฮนรี ฟาโย (Henry Fayol) นักวิชาการชาวฝรั่งเศส ซึ่งเป็นผู้วางรากฐานสำคัญเกี่ยวกับแนวคิดการบริหารที่ยังคงได้รับความสนใจ เป็นที่ยอมรับและนำมาใช้ในองค์กรกันอย่างกว้างขวางทั่วโลก โดยฟาโย ได้นำเสนอแนวคิดหลัก ๆ

ในการบริหารไว้ 5 ประการ หรือที่รู้จักกันในชื่อ “ทฤษฎี POCCC” ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) การประสานงาน (Coordination) และการควบคุม (Controlling) ต่อมาได้พัฒนาหลักการการทำงาน ตลอดจนหลักการบริหารขึ้นมา และสรุปได้เป็น หลักการ 14 ประการ เพื่อเป็นทิศทางให้ผู้บริหารตลอดจนองค์กรทั่วโลกใช้ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติงาน ปัจจุบัน

พณีส หันนาคินท์ (2542) กล่าวว่า การบริหาร คือ กระบวนการที่ผู้บริหารใช้อำนาจ ตลอดจนใช้ทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ ที่มีอยู่ไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการ

สุธี สุทธิสมบุรณ์ และสมาน รังสิโยภยกุล (2536) การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัย ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการปฏิบัติงาน (Method) ในการดำเนินงาน

Fayol H. (1964) วิศวกรเหมืองแร่และนักวิชาการชาวฝรั่งเศส ได้สรุปหลักทฤษฎีการบริหารจัดการงานในสถานะที่ต้องใช้คนจำนวนมากๆในการทำงาน จะมีหัวใจการบริหารจัดการเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย 5 ปัจจัย นั่นคือ POCCC ซึ่งได้แก่

1) P – Planning (การวางแผน) คือการกำหนดวิถีทางที่จะปฏิบัติงานไว้ตั้งแต่ต้นจนจบ ให้ครอบคลุมทุกกระบวนการ เป็นแนวทางของอนาคต ซึ่งเกิดขึ้นจากวิสัยทัศน์ร่วมเข้ากับการคาดการณ์ในการบริหารจัดการล่วงหน้า โดยถ่ายทอดออกมาเป็นแผนปฏิบัติการ

2) O – Organizing (การจัดองค์กร) คือการกำหนดตำแหน่งงาน ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้ครอบคลุมการทำงานทุกกระบวนการ รวมถึงการจัดโครงสร้างองค์กร เพื่อจัดลำดับการบริหารและสั่งการ หากมีการจัดการองค์กรที่เป็นระบบระเบียบ ชัดเจน ไม่ทับซ้อน ก็ย่อมทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

3) C – Commanding (การบังคับบัญชาสั่งการ) คือการจัดองค์กร ตลอดจนจัดโครงสร้างการทำงานตามสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน มีลำดับอำนาจหน้าที่

ในการสั่งการ เพราะการทำงานหมู่่มากจำเป็นต้องมีผู้บังคับบัญชาควบคุม สั่งการ ตลอดจนสอดส่องปัญหาเพื่อหาทางแก้ไขให้ไวที่สุด โดยผู้ที่มีอำนาจการตัดสินใจ จะต้องสามารถวิเคราะห์สิ่งต่าง ๆ ได้อย่างรอบคอบ รวมถึงผู้บังคับบัญชามีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอีกด้วย

4) C – Coordination (การประสานงาน) หมายถึงภาระหน้าที่ในการเชื่อมโยงงาน ตลอดจนการปฏิบัติการทุกอย่างให้มุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน อำนวยให้เกิดการทำงานที่ราบรื่นตามเป้าหมายที่วางไว้ หากขาดการประสานงานที่ดีก็อาจทำให้เกิดความสับสนได้ การประสานงานให้เกิดการทำงานที่ดีที่สุดนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะแต่ละส่วนงานภายในองค์กรนั้น ต้องทำงานสอดคล้องประสานกันเพื่อผลสำเร็จเดียวกัน ซึ่งเป็นสิ่งที่จะต้องมีในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับบุคคลต่อบุคคล ผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา แผนกต่อแผนก ไปจนถึงผู้บริหารต่อทุกส่วนงานในองค์กร

5) C – Controlling (การควบคุม) หมายถึงการกำกับ ตลอดจนบริหารจัดการทุกอย่างให้สำเร็จลุล่วงไปตามแผนที่วางไว้ ประคับประคองการดำเนินงานให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด ทั้งในเรื่องของกรอบเวลา มาตรฐานการปฏิบัติการ ขั้นตอนการทำงาน ไปจนถึงการประสานงานทุกฝ่ายให้เกิดความราบรื่น รวมไปถึงการบริหารที่ไม่ใช่ทรัพยากรบุคคลอีกด้วย ได้แก่ วัตถุดิบ เครื่องจักร ผลผลิต ตลอดจนงบประมาณ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพที่สุด

### 3. ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ หรือ “สำนักงาน กปร.” เป็นหน่วยงานราชการระดับเทียบเท่ากรมที่ไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีกระทรวง หรือทบวง อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี “ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ พ.ศ. 2524” และมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 9 กันยายน 2524 โดยกำหนดให้มีองค์กรระดับชาติ มีหน้าที่รับผิดชอบต่อการดำเนินงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ เรียกว่า “คณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจาก



พระราชดำริ" หรือเรียกโดยย่อว่า “กปร.” โดยมีนายกรัฐมนตรีเป็นประธานฯ โดยให้มีสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงาน โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (สำนักงาน กปร.) เป็นฝ่ายเลขานุการ

สำนักงาน กปร. มีพันธกิจดังต่อไปนี้

- 1) รับเสด็จพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระบรมวงศ์ และพระอนุวงศ์ เพื่อรับและประมวลพระราชดำริ ดำรง ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำแผนงานหรือโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ รวมทั้งพิจารณาและเสนอแนะแนวทางการดำเนินงานและการจัดสรรเงินงบประมาณ เพื่อดำเนินงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
- 2) ประสานงานกับหน่วยงานของรัฐ ภาคเอกชน ประชาชน และองค์กรความร่วมมือต่าง ๆ ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ที่เกี่ยวกับโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนาตามแนวพระราชดำริ
- 3) กำกับ ดูแล ติดตาม เร่งรัด และประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
- 4) ปฏิบัติงานด้านวิชาการ การจัดระบบสารสนเทศ การประชาสัมพันธ์ การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทั้งภายในและภายนอกสำนักงาน เพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

#### 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ลลิต ถนอมสิงห์. (2557) ได้ทำการศึกษา “หลักการทรงงานและองค์กรแห่งการเรียนรู้นำไปสู่องค์กรแห่งความยั่งยืน” ผลการศึกษาสรุปว่า หลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช บรมนาถบพิตร มีอิทธิพลทางบวกโดยตรงต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ และปัจจัยความสำเร็จขององค์กรแห่งความยั่งยืน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีหลักการทรงงานถึง 20 ข้อ เป็นตัวแปรสำคัญ ที่เกี่ยวข้องกับ

ตัวชี้วัดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แสดงให้เห็นว่าโมเดลมีความแข็งแกร่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ เพื่อทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาและเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

บัณฑิต เสาภาภรณ์ และคณะ (2562) ทำการศึกษาเรื่อง “การศึกษาหลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร เพื่อน้อมนำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานสำหรับกิจการเพื่อสังคม” ผลการศึกษาสรุปว่า แนวทางในการปฏิบัติงานสำหรับกิจการเพื่อสังคม (Social Enterprise) ที่ทำให้เกิด การสร้างรายได้ สร้างอาชีพ สามารถเลี้ยงตัวเองได้อย่างมั่นคง ที่นำหลักการทรงงาน เกิดจากการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาในระดับรากหญ้า จะเป็นการสร้างงานและพัฒนาทักษะของแรงงานภายในชุมชน สมาชิกเรียนรู้ด้วยตนเอง สร้างความสมดุลทางด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ และด้านสิ่งแวดล้อม โดยจะต้องมี กิจกรรมตอบแทนสังคม ให้ความช่วยเหลือให้ทุกคนมีงานทำ เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาขึ้นในอนาคต การพัฒนาคนและชุมชน จะต้องควบคู่ไปกับการรักษาสิ่งแวดล้อมเพื่อให้ ควบคู่กันอย่างสมดุล

วิไลลักษณ์ เรืองสม. (2560) ได้ทำการศึกษา “การน้อมนำหลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 9) มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น” พบว่า การพัฒนาท้องถิ่น โดยน้อมนำหลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 มาประยุกต์ใช้นั้นจะทำให้เกิดประสิทธิผลอย่างยิ่งต่อการพัฒนา หากนำไป ปฏิบัติจริงจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาท้องถิ่นเป็นอย่างยิ่ง ทำให้ ท้องถิ่นมีความเจริญก้าวหน้า ประชาชนสามารถพึ่งพาตนเองได้ มีการช่วยเหลือกันเพื่อ ประโยชน์ส่วนรวม ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาท้องถิ่นของตนเอง อัน เป็นหัวใจหลักของการพัฒนา ที่จะนำพา ชุมชนท้องถิ่นสู่ความมั่นคง และยั่งยืนต่อไป

จรรยา แคนนาเลิศ (2565) ทำการศึกษาเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักการทรงงานตามศาสตร์พระราชาในการบริหารจัดการภูมิปัญญาท้องถิ่นของบ้านสันตน์แพน ตำบลแม่ข้าวต้ม อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย” ผลการศึกษาสรุปว่า ชุมชนมีการ บริหารจัดการภูมิปัญญาท้องถิ่นผ่านขั้นตอนการทรงงานตามศาสตร์พระราชาที่

หลากหลาย ผ่านกระบวนการในการแก้ไขปัญหาชุมชนด้วยหลักการมีส่วนร่วม สามารถประสานเชื่อมโยงความร่วมมือของคนในชุมชนให้มีความรู้ความเข้าใจ วิเคราะห์สังเคราะห์ปัญหาและร่วมกันจัดลำดับความสำคัญ ความจำเป็นและเร่งด่วนของปัญหาเพื่อนำไปสู่การแก้ไขร่วมกันรวมทั้งค้นหาสาเหตุและหาแนวทางการแก้ไขปัญหาด้วยกัน จนชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้ มีระบบความสัมพันธ์อันเป็นพื้นฐานสำคัญต่อการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชนให้เกิดความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย

### กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

#### หลักการทรงงาน

- |                                                 |                                                          |
|-------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| 1) ซื่อสัตย์ สุจริต จริงใจต่อกัน                | 16) อบรมปราบอธรรม                                        |
| 2) อ่อนน้อม ถ่อมตน                              | 17) ประโยชน์ส่วนรวม                                      |
| 3) ความเพียร                                    | 18) การพึ่งตนเอง                                         |
| 4) รู้ รัก สามัคคี                              | 19) เศรษฐกิจพอเพียง                                      |
| 5) ทำเรื่อย ๆ ทำแบบสั่งสมทาน                    | 20) เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา                                 |
| 6) มีความสุขในการทำประโยชน์ให้แกผู้อื่น         | 21) แก้ปัญหาที่จุดเล็กคิด Macro เริ่ม Micro              |
| 7) ศึกษาข้อมูลอย่างเป็นระบบทำงานอย่างผู้รู้จริง | 22) ไม่ติดตำรา ทำให้ง่าย                                 |
| 8) ระเบิดจากข้างใน                              | 23) การมีส่วนร่วม                                        |
| 9) ทำตามลำดับขั้น                               | 24) พออยู่พอกิน                                          |
| 10) ภูมิสังคม                                   | 25) บริการรวมที่จุดเดียว                                 |
| 11) องค์กรรวม                                   | 26) ร่าเริง รื่นเริง คึกคักครึกครื้น                     |
| 12) ประหยัด เรียบง่ายได้ประโยชน์สูงสุด          | กระฉับกระเฉง มีพลังเป็นปัจจัยของการทำงานที่มีประสิทธิภาพ |
| 13) ขาดทุนคือกำไร                               | 27) ชัยชนะของการพัฒนา                                    |
| 14) ปลูกป่าในใจคน                               |                                                          |
| 15) ใช้ธรรมชาติช่วยธรรมชาติ                     |                                                          |



#### การประยุกต์ใช้ใน

#### กระบวนการบริหารจัดการ

1. ด้านการวางแผน (Planning)
2. ด้านการจัดองค์กร (Organizing)
3. ด้านการบังคับบัญชา (Commanding)
4. ด้านการประสานงาน (Coordinating)
5. ด้านการควบคุม (Controlling)



#### ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนา

การประยุกต์ใช้หลักการทรงงาน  
ในกระบวนการบริหารจัดการ

## ระเบียบวิธีวิจัย

### 1. รูปแบบของงานวิจัย

การศึกษาเรื่องการประยุกต์ใช้หลักการทรงงานในการบริหารจัดการองค์กร ศึกษานักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ เป็นการใช่วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การศึกษาเอกสาร หนังสือ วารสาร ข้อมูลหลักฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง จากสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ และหนังสือหลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร และสัมภาษณ์จากบุคคลผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) รวมทั้งการสืบค้นจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อเรื่องที่ศึกษา

### 2. แหล่งข้อมูล

การศึกษครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้เสนอวิธีศึกษาแยกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

2.1) ข้อมูลเอกสาร (Documentary research) โดยเป็นการค้นคว้าเอกสารที่จะใช้เป็นแหล่งข้อมูลในการพรรณนาความ ประกอบด้วย หนังสือ วารสาร ที่เกี่ยวข้องกับหลักการทรงงาน ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง แผนปฏิบัติราชการ สำนักงาน กปร. ระยะ 5 ปี ประกาศ คำสั่ง ข้อสั่งการ บันทึกข้อความ รายงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงข้อมูลจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้อง จากสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ <https://rdpb.go.th/th/>

2.2) ข้อมูลจากบุคคลผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ 1) กลุ่มข้าราชการในระดับบริหารหรืออำนวยการ ของสำนักงาน กปร. จำนวน 2 ราย และ 2) กลุ่มข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง ในระดับปฏิบัติการ ของสำนักงาน กปร. จำนวน 3 ราย โดยผู้ศึกษาได้กำหนดประเด็นสัมภาษณ์เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักการทรงงานในกระบวนการด้านต่าง ๆ ตามหน้าที่รับผิดชอบ เช่น ด้านการวางแผน ด้านการประสานงาน เป็นต้น รวมถึงปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาการประยุกต์ใช้

### 3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษามุ่งเน้นการเก็บรวบรวมข้อมูล จากสองแหล่ง ได้แก่ (1) ข้อมูลเอกสาร (2) ข้อมูลจากบุคคลผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยจะดำเนินการไปด้วยความที่เป็นระบบ มีระยะเวลาชัดเจน และมีกระบวนการที่เป็นขั้นเป็นตอน เพื่อประโยชน์สูงสุดของการศึกษา ดังนี้

#### 3.1) กรอบระยะเวลาในการรวบรวมข้อมูล

กระบวนการรวบรวมข้อมูลในการศึกษานี้ จะใช้ระยะเวลาทั้งหมด 5 เดือน แบ่งเป็น 2 ช่วงหลัก ได้แก่ การศึกษา ค้นคว้า รวบรวมข้อมูลเอกสาร เริ่มต้นในเดือนที่ 1 (ตุลาคม 2567) และดำเนินการต่อเนื่องไปจนถึง เดือนที่ 3 เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องสำหรับการวิเคราะห์เบื้องต้น ในส่วนของการเก็บข้อมูลจากจากบุคคลผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดำเนินการตั้งแต่เดือนที่ 4 และต่อเนื่องไปจนถึงเดือนที่ 5 ซึ่งเป็นช่วงที่ข้อมูลเอกสาร ได้คัดกรองและสามารถใช้เป็นพื้นฐานในการออกแบบสัมภาษณ์ ระยะเวลาทั้งหมดในการเก็บข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์

#### 3.2) การเก็บรวบรวมข้อมูล

- แหล่งข้อมูลเอกสาร ผู้ศึกษาจะดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร หนังสือ วารสาร แผนปฏิบัติการ คำสั่ง ประกาศ บันทึกข้อความ ข้อสั่งการ รายงานผลการดำเนินงานต่าง ๆ รวมถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหารจัดการองค์กร ของสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ที่ยังคงมีผลบังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน รวมถึงหนังสือ วารสารที่เกี่ยวข้องกับหลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ข้อมูลเหล่านี้จะถูกคัดกรอง วิเคราะห์ และจัดระเบียบให้เป็นหมวดหมู่ตามกระบวนการบริหารจัดการทั้ง 5 ด้าน เพื่อให้สามารถนำไปใช้ในการอ้างอิงและสนับสนุนข้อค้นพบของงานวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- ข้อมูลจากบุคคลผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้ศึกษาจะดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interviews) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความลึกซึ้ง สะท้อนข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น โดยมีกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มข้าราชการระดับบริหารและอำนวยการของสำนักงาน กปร. และกลุ่มข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง ระดับปฏิบัติการ (ด้านการ

วางแผนและปฏิบัติงานด้านการประสานงานโครงการ) ของสำนักงาน กปร. เพื่อให้ได้มุมมองเชิงนโยบาย เชิงโครงสร้าง และจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลเอกสาร เพื่อได้ข้อสรุปที่รอบด้านและเป็นประโยชน์สูงสุด

### 3.3) กระบวนการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอน

การเก็บรวบรวมข้อมูลจะดำเนินไปตามขั้นตอนที่วางแผนไว้ โดยใช้ระยะเวลาทั้งหมด 5 เดือน (เดือนตุลาคม 2567 – กุมภาพันธ์ 2568)

#### 3.3.4 การบันทึกและจัดเก็บข้อมูล

การสัมภาษณ์ ใช้วิธีการสัมภาษณ์โดยตรง บันทึกเสียง ระหว่างการสัมภาษณ์ (โดยไม่ได้รับความยินยอมจากผู้ให้ข้อมูลก่อนการบันทึก) และข้อมูลจากเอกสาร โดยเอกสารที่เกี่ยวข้องจะถูกคัดเลือกและจัดเก็บอย่างเป็นระบบ จัดทำสารบัญข้อมูล เพื่ออำนวยความสะดวกในการอ้างอิง ข้อมูลไฟล์ทั้งหมดจะถูกสำรองไว้

## 4. วิเคราะห์ข้อมูล

การประมวลผลข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลในการทำการศึกษารั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้ศึกษาจะนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมทั้งข้อมูลเอกสาร และข้อมูลที่ได้จากบุคคลผู้ให้ข้อมูลสำคัญจะถูกถอดความ (Transcription) และนำมาวิเคราะห์เชิงพรรณนา เพื่อหาข้อสรุปความสอดคล้องเชื่อมโยง ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาการประยุกต์ใช้หลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ในการบริหารจัดการองค์กรตามกระบวนการทั้ง 5 ด้าน ของสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ โดยใช้การนำเสนอตามประเด็นตามกระบวนการทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผน (Planning) 2) การจัดองค์กร (Organizing) 3) การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) 4) การประสานงาน (Coordinating) 5) การควบคุม (Controlling)

## ผลการศึกษา

จากการศึกษาโดยการศึกษา วิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่า สำนักงาน กปร. ได้น้อมนำหลักการทรงงานมาประยุกต์ใช้ในทุกกระบวนการของการบริหารจัดการองค์กรอย่างครอบคลุม มีหลักการทรงงานที่สามารถเชื่อมโยงกับทุกกระบวนการบริหาร

จัดการ ทั้ง 5 ด้าน กว่า 22 ข้อ จากทั้งหมด 27 ข้อ อันเป็นประโยชน์ต่อภารกิจขององค์กร ในการเป็นหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพในการสนองพระราชดำริ และเมื่อนำมาเชื่อมโยง และวิเคราะห์ตามกระบวนการบริหารจัดการองค์กร ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การสั่งการ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุม (Controlling) สามารถสรุปได้ ดังนี้

#### **ด้านการวางแผน (Planning)**

สำนักงาน กปร. ได้นำหลักการทรงงาน อาทิ “ศึกษาข้อมูลอย่างเป็นระบบ” และ “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” มาใช้ในการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของพื้นที่อย่างรอบด้าน ส่งผลให้การจัดทำแผนเป็นไปอย่างมีทิศทางและตอบสนองต่อบริบทจริง อุปสรรคคือ ความล่าช้าในการรวบรวมข้อมูลจากภาคส่วนต่าง ๆ และขาดระบบข้อมูลที่เป็นมาตรฐานกลาง แนวทางพัฒนา ควรพัฒนาฐานข้อมูลกลางและอบรมเจ้าหน้าที่ด้านการวางแผนแบบบูรณาการบนพื้นฐานของหลักการทรงงาน

#### **ด้านการจัดองค์กร (Organizing)**

โครงสร้างองค์กรของสำนักงาน กปร. มีการแบ่งกลุ่มภารกิจอย่างชัดเจนตามบทบาทหน้าที่ โดยอิงตามหลัก “ทำตามลำดับขั้น”, “การมีส่วนร่วม” และ “ประโยชน์ส่วนรวม” ส่งผลให้การแบ่งงานและการมอบหมายภารกิจเป็นไปตามความถนัดของหน่วยงานอุปสรรคอยู่ที่ความตึงตัวของโครงสร้างราชการแบบดั้งเดิม และความไม่ยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนตามภารกิจใหม่ แนวทางพัฒนา ควรเปิดโอกาสให้มีการจัดองค์กรเชิงโครงการ (project-based) และเสริมกลไกการทำงานแบบข้ามสายงานอย่างมีระบบ

#### **ด้านการสั่งการ (Commanding)**

การบริหารในมิติการสั่งการใช้หลัก “เชื่อสัตย์ สุจริต”, “รู้ รัก สามัคคี” และ “อ่อนน้อม ถ่อมตน” อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในระดับผู้นำที่ส่งเสริมให้เกิดความไว้วางใจและการเคารพกันในองค์กร อุปสรรค บางกรณีอาจขาดการสื่อสารที่ชัดเจน และแนวทางการสั่งการบางประการยังไม่เป็นระบบหรือไม่ต่อเนื่อง แนวทางพัฒนา ควรเสริมทักษะภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม และออกแบบช่องทางสื่อสารภายในที่ส่งเสริมการสะท้อนความคิดเห็นและการสั่งการแบบสองทาง

### ด้านการประสานงาน (Coordinating)

การประสานงานเป็นภารกิจหลักของสำนักงาน กปร. โดยเน้นหลัก “การมีส่วนร่วม”, “ประโยชน์ส่วนรวม” และ “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” ในการเชื่อมโยงความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานราชการระดับกระทรวง ทบวง กรม หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อุปสรรค ได้แก่ ความไม่สอดคล้องของเป้าหมายหน่วยงานภายนอก, ระบบข้อมูลที่ไม่เชื่อมโยง และการทำงานแบบแยกส่วน แนวทางพัฒนา ควรพัฒนาแพลตฟอร์มกลางในการประสานงานและสร้างพื้นที่ความร่วมมือระหว่างภาคีเครือข่ายเพื่อให้เกิดการทำงานแบบร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ

### ด้านการควบคุม (Controlling)

สำนักงาน กปร. มีการติดตามและประเมินผลทั้งในเชิงแผนงานและงบประมาณ โดยมีหน่วยงานเฉพาะรับผิดชอบ ได้แก่ กองติดตามและประเมินผล และกลุ่มตรวจสอบภายใน ใช้หลัก “ประหยัด เรียบง่าย ได้ประโยชน์สูงสุด” และ “การพึ่งตนเอง” มาสนับสนุนกระบวนการควบคุมภายในอุปสรรค พบว่ายังขาดระบบรายงานผลแบบ real-time, การประเมินผลเชิงคุณภาพ และการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนแนวทางพัฒนา ควรเพิ่มการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการควบคุม ติดตาม และประเมินผล รวมถึงเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อการตรวจสอบและเรียนรู้จากผลการควบคุมอย่างเป็นระบบ

จากผลการศึกษาในภาพรวม สามารถสรุปได้ว่าสำนักงาน กปร. ได้น้อมนำหลักการทรงงานมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างรอบด้าน โดยเฉพาะการยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง การดำเนินงานบนฐานข้อมูลจริง และการเน้นความยั่งยืน แต่ยังมีข้อจำกัดที่ควรได้รับการพัฒนา เช่น โครงสร้างระบบราชการที่ตึงตัว, การสื่อสารที่ยังไม่เชื่อมโยง และขาดการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ แนวทางการพัฒนาองค์กรควรมุ่งสู่การเป็นองค์กรต้นแบบแห่งการน้อมนำหลักการทรงงาน โดยเน้นการพัฒนา “คน” และ “ระบบ” ควบคู่กัน ส่งเสริมภาวะผู้นำในทุกระดับ ยกกระดานบริหารจัดการที่เน้นผลลัพธ์ และสร้างกลไกการมีส่วนร่วมระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกอย่างแท้จริง



## การอภิปรายผล

จากการศึกษา การประยุกต์ใช้หลักการทรงงานในการบริหารจัดการของสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ มีข้อค้นพบจากการศึกษานี้ มีความสอดคล้องกับการศึกษาของบุคคลต่าง ๆ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### ด้านการวางแผน (Planning)

ในกระบวนการวางแผนของสำนักงาน กปร. มีการนำหลักการทรงงานมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการวางแผนโดยส่วนใหญ่เป็นหลักการทรงงานที่อยู่ในประเภทหลักคิด เป็นกรอบแนวคิดหรือเข็มทิศในการวางแผนเชิงนโยบายในระดับองค์กร เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน พัฒนาองค์กร และพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน อย่างไรก็ตาม ยังมีอุปสรรคจากความซับซ้อนของระบบราชการ จึงควรส่งเสริมการวางแผนแบบมีส่วนร่วม ที่สอดคล้องกับบริบทจริงของพื้นที่และภูมิปัญญาไทย เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ วิไลลักษณ์ เรืองสม (2560) ที่ชี้ว่าข้อมูลพื้นฐานและการมีส่วนร่วมของประชาชนคือหัวใจสำคัญของความสำเร็จและความยั่งยืน

### ด้านการจัดองค์กร (Organizing)

ในกระบวนการจัดองค์กร หลักการทรงงานที่นำมาประยุกต์ใช้ส่วนใหญ่อยู่ในประเภทหลักคิด และหลักปฏิบัติ ทำให้แต่ละฝ่ายมีบทบาทหน้าที่ชัดเจน มีการแบ่งงานและสอดคล้องกับเป้าหมายร่วมขององค์กร พร้อมทั้งส่งเสริมการทำงานเป็นเครือข่ายกับหน่วยงานภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพ การนำหลักการทรงงานมาใช้ในทุกมิติของการจัดองค์กร สะท้อนให้เห็นถึงความสามารถในการปรับตัวขององค์กรภาครัฐสมัยใหม่ที่ยึดหลักการบริหารจัดการสมัยใหม่ควบคู่กับหลักการทรงงานและแนวพระราชดำริได้อย่างลงตัว อย่างไรก็ตาม ระบบราชการที่เน้นลำดับชั้นอาจขัดกับหลักการที่เน้นการมีส่วนร่วม จึงควรปรับโครงสร้างให้เอื้อต่อการบริหารแบบเครือข่ายมากขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ลลิต ถนนมสิงห์ (2557) ได้ทำการศึกษา “หลักการทรงงานและองค์กรแห่งการเรียนรู้ไปสู่องค์กรแห่งความยั่งยืน” ผลการศึกษาสรุพบว่า หลักการทรงงานมีอิทธิพลทางบวกโดยตรงต่อองค์กร อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาและเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ก้าวทันโลกได้อย่างไม่ล้าหลัง

#### **ด้านการบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding)**

ในกระบวนการบังคับบัญชาสั่งการของสำนักงาน กปร. หลักการทรงงานถูกนำไปประยุกต์ใช้ในการมอบหมายงาน การตัดสินใจ และการกำกับดูแลอย่างมีคุณธรรม โดยผู้บริหารที่ยึดหลักความเมตตาและการมีส่วนร่วมจากผู้ใต้บังคับบัญชา แต่อุปสรรคสำคัญในการประยุกต์ใช้หลักการทรงงานในกระบวนการบังคับบัญชาสั่งการ คือระบบราชการที่เน้นสายบังคับบัญชาแนวดิ่ง ซึ่งอาจขัดกับหลักการทรงงานที่เน้นความร่วมมือเสนอแนะ และการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน รวมถึงการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจสั่งการบ่อยครั้ง ทำให้แนวทางการนำหลักการทรงงานไปใช้ในกระบวนการบังคับบัญชาอาจขาดความต่อเนื่อง จึงควรวางแผนระยะยาว และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดหลักเมตตาและการมีส่วนร่วมเพื่อความยั่งยืน

#### **ด้านการประสานงาน (Coordinating)**

ในกระบวนการประสานงาน หลักการทรงงานที่สำคัญในการประยุกต์ใช้ส่วนใหญ่เป็นหลักการทรงงานที่ส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรม ของคนในองค์กร มาเป็นกรอบในการเชื่อมโยงความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน ทั้งภายในและภายนอกอย่างเป็นระบบ ที่ส่งเสริมความโปร่งใส ความร่วมมือ ความเข้าใจ และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ทั้งในเชิงคุณธรรม ระบบคิด และการปฏิบัติจริง ซึ่งทำให้การประสานงานสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างผลสัมฤทธิ์ที่ยั่งยืน อย่างไรก็ตาม ความแตกต่างระหว่างหน่วยงานอาจก่อให้เกิดความขัดแย้ง จึงควรพัฒนาทักษะด้าน soft skills ให้แก่บุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จรูญ แคนนาเลศ (2565) ที่พบว่า การมีส่วนร่วมในชุมชนช่วยสร้างความเข้าใจและความร่วมมืออย่างยั่งยืน เป็นพื้นฐานสำคัญต่อการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชนให้เกิดความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย

#### **ด้านการควบคุม (Controlling)**

ในกระบวนการควบคุม ของสำนักงาน กปร. หลักการทรงงานถูกนำมาประยุกต์ใช้ ทั้งในมิติของการบริหารงานภายในองค์กร การจัดทำแผน การรายงาน การ

ตรวจสอบ และการประเมินผลของสำนักงาน กปร. โดยเน้นกระบวนการเชิงคุณภาพที่วางอยู่บนพื้นฐานของความรู้ ความร่วมมือ ความโปร่งใส นำไปสู่การสร้างระบบการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ความโปร่งใสของภาครัฐในปัจจุบันได้อย่างเป็นรูปธรรม เป็นเครื่องมือที่แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของสำนักงาน กปร. ในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในจริยธรรม ความถูกต้อง และการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ แต่ก็ยังมีข้อจำกัดเรื่องบุคลากร และการรายงานล่าช้า จึงควรปรับเป็นการควบคุมเชิงรุก โดยใช้เทคโนโลยี เช่น Dashboard และระบบติดตามแบบ Real-time พร้อมทั้งส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการควบคุมอย่างต่อเนื่อง สร้างวัฒนธรรม “ควบคุมเชิงสร้างสรรค์” เพื่อไม่ให้เป็นเพียงระบบตรวจจับ แต่เป็นเครื่องมือพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาการประยุกต์ใช้หลักการทรงงานในการบริหารจัดการของสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะที่จะเป็นประโยชน์ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงคุณค่าทางแนวคิด และโอกาสในการพัฒนาทั้งเชิงระบบและบุคลากร ดังนี้

1. บูรณาการหลักการทรงงานไว้ในนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรอย่างเป็นทางการ จะช่วยให้การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรมีรากฐานที่มั่นคง โดยนำหลักการทรงงาน เช่น ศึกษาข้อมูลอย่างเป็นระบบ องค์กรร่วม ซื่อสัตย์ สุจริต จริ่งใจต่อกัน พึ่งพาตนเอง และบริการที่จุดเดียว จะทำให้การกำหนดเป้าหมายและแนวทางขององค์กรมีมิติรอบด้าน

2. จัดตั้งกลไกการควบคุมและติดตามผล ที่ยึดแนวทางการมีส่วนร่วมของทุกระดับ ที่ไม่ได้เป็นเพียงหน้าที่ของผู้บริหารหรือฝ่ายตรวจสอบเท่านั้น แต่ควรเป็นกระบวนการที่บุคลากรในองค์กรทุกระดับ หน่วยงานภาคีเครือข่ายทุกหน่วย สามารถมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ วิเคราะห์ผล และเสนอแนะเชิงปรับปรุงได้

3. ขกระดับศักยภาพบุคลากรในการประยุกต์ใช้หลักการทรงงาน มาเป็นเครื่องมือทางการบริหารหรือปฏิบัติงาน ควรมีนโยบายจัดตั้งศูนย์เรียนรู้หรือพัฒนา

หลักสูตรอบรมภายในและภายนอกองค์กร ที่เน้นเรื่องการประยุกต์ใช้หลักการทรงงานกับการบริหารภาครัฐหรือปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้บุคลากรทุกระดับเข้าใจเจตนารมณ์ของหลักการทรงงานแต่ละข้ออย่างลึกซึ้ง และสามารถนำมาปรับใช้ในกระบวนการทำงานได้

4. ส่งเสริมการจัดทำฐานข้อมูลความรู้จากผลการประยุกต์ใช้หลักการทรงงานเพื่อพัฒนากระบวนการบริหารและปฏิบัติงาน ควรมีการวางนโยบายพัฒนาระบบฐานข้อมูล (Knowledge-based Control System) เพื่อให้สามารถวิเคราะห์แนวโน้มปัญหา และข้อเสนอแนะเชิงพัฒนาได้อย่างเป็นระบบ และใช้เป็นฐานข้อมูลสำคัญในการปรับปรุงแผนงานหรือยุทธศาสตร์อย่างมีประสิทธิภาพ

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาการประยุกต์ใช้หลักการทรงงานในบริบทขององค์กรอื่นนอกเหนือจาก สำนักงาน กปร. ในการนำไปใช้กิจการอื่น ๆ หรือรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดการเปรียบเทียบและวิเคราะห์ถึงข้อดี ข้อจำกัด และปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จของการประยุกต์ใช้หลักการทรงงานในองค์กรภาครัฐประเภทต่าง ๆ เช่น หน่วยงานด้านการศึกษา หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในการช่วยขยายฐานองค์ความรู้ในการนำหลักการทรงงานไปใช้ในวงกว้างได้มากขึ้น

#### เอกสารอ้างอิง

#### เอกสารภาษาไทย

- จรรยา แคนนาเลศ. (2565). การประยุกต์ใช้หลักการทรงงานตามศาสตร์พระราชาในการบริหารจัดการภูมิปัญญาท้องถิ่นของบ้านสันตน์แพน ตำบลแม่ข้าวต้ม อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย. วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- วิไลลักษณ์ เรืองสม. การน้อมนำหลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 9) มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น. ใน วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2560
- บัณฑิต เสาวภาภรณ์, และคณะ. (2562). การศึกษาหลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร เพื่อน้อมนำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานสำหรับกิจการเพื่อสังคม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พนัส หันนาคินทร์. (2542). ประสบการณ์ในงานบริหารบุคลากร. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มูลนิธิชัยพัฒนา. (2567). หลักการทรงงานของในหลวงรัชกาลที่ 9, ค้นเมื่อ 27 กันยายน 2567, จาก <https://www.ก้าวเพื่อชัยชนะ.com/ก้าวของพ่อ/10>
- ลลิต ถนอมสิงห์. (2557). หลักการทรงงานและองค์กรแห่งการเรียนรู้นำไปสู่องค์กรแห่งความยั่งยืน. วารสารวิชาการคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 9(1), 1–21.
- สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (สำนักงาน กปร.). (2563). หลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธนอรุณการพิมพ์ จำกัด.
- HREX.asia. (2565, 25 ตุลาคม). ทฤษฎีการบริหารจัดการ POCCC และหลักการจัดการองค์กรสู่ความสำเร็จตามแนวคิดของ Henri Fayol, ค้นเมื่อ 27 กันยายน 2567, จาก <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190626-poccc-henri-fayol/>

# บทบาทการดำเนินงานของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ปัญหาที่เกิดขึ้น และแนวทางการแก้ไข

## The Role of the Office of Agricultural Land Reform in Addressing Agricultural Land Scarcity

มนูญ จุติตรี\*

### บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา ดังนี้ (1) เพื่อศึกษาบทบาทการดำเนินงานของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (2) เพื่อศึกษาปัญหาในบทบาทการดำเนินงานของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม และ (3) เพื่อเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานของสำนักงานการปฏิรูปที่ดิน ผู้ศึกษาจะทำการศึกษาโดยใช้วิธีการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) และการสัมภาษณ์เจาะลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสะท้อนถึงบทบาท ปัญหา และแนวทางการแก้ไขของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.)

ผลการศึกษาพบว่า สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) มีบทบาทสำคัญในการกระจายที่ดินให้เกษตรกรรายย่อย เพื่อแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำในการถือครองที่ดิน อย่างไรก็ตาม ยังเผชิญข้อจำกัดหลายประการ ได้แก่ ปัญหาเอกสารสิทธิ์ ส.ป.ก. 4-01 ที่ไม่สามารถใช้เป็นหลักทรัพย์ค้ำประกัน ส่งผลให้เกษตรกรขาดโอกาสเข้าถึงแหล่งทุน ปัญหาการจัดสรรที่ดินที่ไม่ทั่วถึง เนื่องจากข้อพิพาททางกฎหมายและข้อจำกัดของพื้นที่ นอกจากนี้ยังพบว่า กระบวนการดำเนินงานมีความล่าช้า จากขั้นตอนการตรวจสอบสิทธิ์ที่ซับซ้อน และข้อจำกัดด้านบุคลากรและงบประมาณ

---

\* นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารรัฐกิจและกฎหมาย คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

อีกทั้งการคัดเลือกเกษตรกรยังขาดความโปร่งใส ส่งผลให้เกิดความไม่เป็นธรรมและความน่าเชื่อถือขององค์กรลดลง

โดยผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีของ John Rawls, Elinor Ostrom และ Amartya Sen พบว่า การปฏิรูปที่ดินจะมีประสิทธิภาพมากขึ้นหากมีการ ปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับเอกสารสิทธิ์ เพื่อให้เกษตรกรเข้าถึงแหล่งเงินทุนได้ดีขึ้น เพิ่มความ โปร่งใสในการคัดเลือกเกษตรกร ลดการใช้อิทธิพลทางการเมือง และ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ในพื้นที่ปฏิรูปที่ดินให้เอื้อต่อการทำเกษตรกรรมอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะจากการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่า การดำเนินงานของ ส.ป.ก. ควรให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาทางกฎหมายเป็นอันดับแรก ควบคู่ไปกับการปรับปรุง กลไกการบริหารจัดการที่ดินให้มีประสิทธิภาพและเป็นธรรมมากขึ้น ทั้งนี้ การปฏิรูปที่ดินจะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัย ความร่วมมือจากหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้อง และการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคม ในการติดตาม ตรวจสอบ และผลักดันนโยบายให้ เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้เกษตรกรได้รับประโยชน์สูงสุดและสามารถดำรงชีพได้อย่างมั่นคงในระยะยาว

**คำสำคัญ:** การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม, บทบาทการดำเนินงาน, สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.)

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ. 2518 เป็นกลไกสำคัญของรัฐในการแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำในการถือครองที่ดิน โดยมุ่งเน้นให้เกษตรกรรายย่อยซึ่งไม่มีที่ดิน หรือมีไม่เพียงพอ ได้มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรที่ดินอย่างเป็นธรรมและยั่งยืน สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ได้ดำเนินการจัดสรรที่ดินทำกินให้แก่เกษตรกรทั่วประเทศอย่างต่อเนื่องมากกว่า 35 ล้านไร่ หรือคิดเป็นร้อยละ 30 ของพื้นที่เกษตรกรรมทั้งประเทศ และมีบทบาทในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ส่งเสริมอาชีพ และปรับปรุงคุณภาพชีวิตของเกษตรกรควบคู่ไปด้วย

กฎหมายปฏิรูปที่ดินได้กำหนดหลักการสำคัญในการจัดสรรสิทธิการถือครองที่ดินที่เน้นความเสมอภาคและยั่งยืน เช่น การจัดหาสิทธิอย่างถูกต้องตามกฎหมาย การสนับสนุนเงินทุนและการใช้ประโยชน์ที่ดินอย่างยั่งยืน ตลอดจนการลดความเหลื่อมล้ำด้านเศรษฐกิจและสังคมในชนบท โดยเฉพาะในช่วงหลังเหตุการณ์ 14 ตุลาคม พ.ศ. 2516 ที่มีการเคลื่อนไหวของกลุ่มชาวนาและนักศึกษา รัฐบาลจึงได้ตอบสนองด้วยการประกาศใช้กฎหมายปฏิรูปที่ดินเพื่อแก้ไขปัญหาการเอารัดเอาเปรียบของนายทุนและการไร้ที่ดินทำกินของเกษตรกร

อย่างไรก็ตาม แม้จะมีความพยายามในการกระจายที่ดินให้เกษตรกร ส.ป.ก. ยังเผชิญกับข้อจำกัดหลายประการ เช่น ปริมาณที่ดินที่สามารถจัดสรรมีจำกัด ที่ดินบางส่วนอยู่ในพื้นที่ที่ไม่เหมาะสม เช่น ป่าเสื่อมโทรม ดินไม่อุดมสมบูรณ์ หรือประสบปัญหาขาดแคลนโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ระบบชลประทาน ถนน และไฟฟ้า ส่งผลให้เกษตรกรไม่สามารถใช้ประโยชน์จากที่ดินได้อย่างเต็มที่ บางรายยังต้องเช่าที่ดินในราคาสูง และไม่สามารถพัฒนาศักยภาพทางเศรษฐกิจของตนได้อย่างแท้จริง

ปัญหาที่ดินทำกินยังเป็นผลจากโครงสร้างเศรษฐกิจและสังคมที่เอื้อให้เกิดการกระจุกตัวของที่ดินในมือกลุ่มทุนขนาดใหญ่และผู้มีอิทธิพลทางเศรษฐกิจ ซึ่งสะท้อนถึงความเหลื่อมล้ำด้านรายได้และการเข้าถึงทรัพยากร โดยจากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2566) พบว่า เกษตรกรกว่า 2.9 ล้านราย ไม่มีที่ดินทำกินเป็นของตนเองหรือไม่เพียงพอ ส่งผลให้เกิดปัญหาทางเศรษฐกิจ การอพยพย้ายถิ่น ความไม่มั่นคงทางสังคม และเสี่ยงต่อความไม่สงบทางการเมืองในระยะยาว

ในทางปฏิบัติ เอกสารสิทธิ ส.ป.ก. 4-01 ซึ่งออกให้แก่เกษตรกรภายใต้ระบบปฏิรูปที่ดิน กลับกลายเป็นข้อจำกัดที่สำคัญ เนื่องจากไม่สามารถโอน เชื้อขาย หรือใช้เป็นหลักทรัพย์ค้ำประกันได้ ทำให้เกษตรกรไม่สามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนในระบบ ส่งผลต่อความสามารถในการลงทุน พัฒนาพื้นที่ และเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร นอกจากนี้ การดำเนินงานของ ส.ป.ก. ยังประสบปัญหาด้านความล่าช้า ความซับซ้อนของขั้นตอน และข้อจำกัดด้านบุคลากรและงบประมาณ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการจัดสรรที่ดินอย่างมีประสิทธิภาพ



### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาบทบาทการดำเนินงานของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
2. เพื่อศึกษาปัญหาในบทบาทการดำเนินงานของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม และ
3. เพื่อเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานของสำนักงานการปฏิรูปที่ดิน

### ขอบเขตของการศึกษา

#### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยนี้ศึกษาบทบาทการดำเนินงานและปัญหาของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ตามพระราชบัญญัติการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมและนโยบายของรัฐบาลในแต่ละยุคสมัย เพื่อหาข้อเสนอแนะและแนวทางการแก้ไขปัญหาที่พบเกี่ยวกับการปรับปรุงสิทธิการถือครองที่ดิน การกระจายสิทธิในที่ดิน ทั้งในที่ดินของรัฐและที่ดินของเอกชนที่มีมากเกินความจำเป็นให้ไปสู่เกษตรกรที่ไม่มีที่ดินทำกินพร้อมทั้งพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

วิเคราะห์ปัญหาในการดำเนินงานของ ส.ป.ก. เช่น ข้อจำกัดด้านกฎหมาย การขาดแคลนทรัพยากร และอุปสรรคด้านโครงสร้างพื้นฐาน

พัฒนาข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไข เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและสร้างความยั่งยืนในระยะยาว

#### 2. ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

การศึกษานี้ใช้ข้อมูลจากแหล่งข้อมูลหลัก 2 ส่วน ได้แก่

##### 1) ข้อมูลจากเอกสาร

เอกสารของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.)

การศึกษารอบคลุมการวิเคราะห์บทบาทการดำเนินงานของ ส.ป.ก. ในแต่ละยุคสมัย โดยใช้ข้อมูลจากรายงานประจำปี สถิติการจัดสรรที่ดิน แผนยุทธศาสตร์ และเอกสารรายงานผลการดำเนินงาน ซึ่งสะท้อนถึงแนวทางปฏิบัติที่องค์กรใช้แก้ไขปัญหา รวมไปถึงข้อจำกัดและความท้าทายในกระบวนการจัดสรรที่ดิน การศึกษาได้สำรวจพระราชบัญญัติการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม รวมถึงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และ

นโยบายที่เกี่ยวข้อง เพื่อวิเคราะห์ความเหมาะสมและประสิทธิภาพของการนำไปปฏิบัติ ในบริบทปัจจุบัน ข้อมูลนี้ยังช่วยในการศึกษาปัญหาในบทบาทการดำเนินงานของ ส.ป.ก. และเป็นพื้นฐานสำหรับการพัฒนาข้อเสนอแนะแนวทางที่มีความสอดคล้องกับ กรอบกฎหมายและนโยบายของรัฐ

## 2) ข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทเกี่ยวข้องโดยตรงกับ กระบวนการปฏิรูปที่ดินและการใช้ที่ดินในเขตปฏิรูปที่ดิน โดยสามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มหลัก ได้แก่ (1) เจ้าหน้าที่สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) และ (2) เกษตรกรผู้ได้รับการจัดสรรที่ดินจาก ส.ป.ก. ซึ่งแต่ละกลุ่มมีบทบาทและข้อมูลที่เป็น ประโยชน์ต่อการวิเคราะห์ในประเด็นต่างๆ ดังนี้

2.1 เจ้าหน้าที่สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.)  
เจ้าหน้าที่ ส.ป.ก. เป็นกลุ่มบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในกระบวนการปฏิรูปที่ดิน ตั้งแต่การ กำหนดนโยบาย การวางแผนดำเนินงาน การคัดเลือกพื้นที่ปฏิรูปที่ดิน การจัดสรรที่ดิน ให้เกษตรกร ตลอดจนการควบคุมดูแลการใช้ที่ดินให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ ส.ป.ก. มีความสำคัญในการศึกษาด้านต่างๆ

2.2 เกษตรกรผู้ได้รับการจัดสรรที่ดินจาก ส.ป.ก. กลุ่มเกษตรกรผู้ ได้รับการจัดสรรที่ดินจาก ส.ป.ก. เป็นกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียโดยตรงในกระบวนการปฏิรูป ที่ดิน ข้อมูลจากเกษตรกรจะช่วยสะท้อนถึงประสิทธิภาพของการดำเนินงานของ ส.ป.ก. ในมุมมองของผู้ใช้ที่ดินจริง รวมถึงปัญหาและความท้าทายที่พบในการใช้ที่ดินทำกิน

## 3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษานี้ครอบคลุมตั้งแต่การก่อตั้งสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ในปี พ.ศ. 2518 จนถึงปัจจุบัน (พ.ศ. 2567) โดยพิจารณาการเปลี่ยนแปลงของ นโยบายและบทบาทของ ส.ป.ก. ในแต่ละช่วงเวลาและผู้ที่ศึกษาได้เริ่มทำการจัดเก็บข้อมูล ประกอบการศึกษาตั้งแต่ เดือนกันยายน ถึงเดือนธันวาคม 2567

## ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

### ด้านนโยบายการปฏิรูปที่ดิน

ผลการศึกษาช่วยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) และหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนานโยบายด้านการปฏิรูปที่ดินให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริง ซึ่งจะช่วยลดปัญหาความเหลื่อมล้ำและส่งเสริมความเป็นธรรมในการกระจายที่ดินให้แก่เกษตรกรได้อย่างตรงเป้าหมายมากขึ้น

### ด้านการแก้ไขปัญหาเชิงกฎหมายและเอกสารสิทธิ์ที่ดิน

งานวิจัยนี้นำเสนอแนวทางปรับปรุงกฎหมายและเอกสารสิทธิ์ ส.ป.ก. 4-01 เพื่อเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงแหล่งเงินทุนของเกษตรกร ทำให้สามารถนำที่ดินไปใช้ประโยชน์เชิงเศรษฐกิจได้อย่างเต็มที่มากขึ้น ซึ่งช่วยให้เกษตรกรมีศักยภาพในการประกอบอาชีพและเพิ่มคุณภาพชีวิตได้อย่างยั่งยืน

### ด้านการบริหารจัดการและความโปร่งใสของหน่วยงานรัฐ

ผลการศึกษาช่วยสะท้อนปัญหาและเสนอแนวทางเพิ่มความโปร่งใสในการดำเนินงานของ ส.ป.ก. ซึ่งสามารถนำไปสู่การปรับปรุงระบบการบริหารจัดการภายในองค์กร ทำให้การคัดเลือกเกษตรกรมีความยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ง่ายขึ้น ช่วยเพิ่มความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจจากประชาชน

### ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในพื้นที่เกษตรกรรม

การศึกษานี้ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการเพิ่มทรัพยากรและการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นในพื้นที่ที่ได้รับการจัดสรรที่ดินจาก ส.ป.ก. เช่น ระบบชลประทาน ถนน และแหล่งน้ำ ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ประโยชน์ที่ดิน และสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจของชุมชนเกษตรกรรมในระยะยาว

### ด้านวิชาการและองค์ความรู้

ผลการศึกษามีส่วนในการเติมเต็มช่องว่างทางวิชาการด้านการปฏิรูปที่ดินของประเทศไทย และเป็นแหล่งข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญสำหรับการศึกษาและวิจัยในอนาคต รวมทั้งช่วยเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยและเงื่อนไขที่มีผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของการปฏิรูปที่ดินในบริบทของประเทศไทยได้อย่างชัดเจนมากขึ้น

## แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดว่าด้วยการปฏิรูปที่ดิน
  - 1.1 การปฏิรูปที่ดิน
  - 1.2 ความเป็นมาของปฏิรูปที่ดิน
  - 1.3 หลักการและแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับการปฏิรูปที่ดิน
  - 1.4 การปฏิรูปที่ดินในประเทศไทย
2. แนวคิดว่าด้วยเอกสารสิทธิ์ที่ดิน
  - 2.1 เอกสารสิทธิ์ที่ดินในประเทศไทย
3. แนวคิดว่าด้วยการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
  - 3.1 การเกษตรกรรมของประเทศไทย
  - 3.2 ลักษณะของเกษตรกรรมไทย
  - 3.3 ปัญหาและข้อจำกัดในการใช้ที่ดินเพื่อการเกษตร
4. การจัดหาที่ดินเพื่อการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมในประเทศไทย
  - 4.1 การรับที่ดินรัฐมาดำเนินการปฏิรูปที่ดิน
  - 4.2 การจัดหาที่ดินโดยการซื้อที่ดินจากเอกชน
  - 4.3 การจัดหาที่ดินโดยการเวนคืน
  - 4.4 การจำกัดจำนวนการถือครองที่ดิน
  - 4.5 การสูญเสียที่ดินเพื่อเกษตรกรรมและการใช้ประโยชน์ที่ดินผิดวัตถุประสงค์
  - 4.6 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการปฏิรูปที่ดิน
  - 4.7 แนวทางการแก้ไข
5. การจัดหาที่ดินเพื่อการปฏิรูปที่ดินในต่างประเทศต่างประเทศ
  - 5.1 สาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน)
  - 5.2 สาธารณรัฐแอฟริกาใต้
6. หลักในการบริหารรัฐกิจที่เกี่ยวข้อง
7. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

## 8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### ระเบียบวิธีวิจัย

#### 1. รูปแบบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง บทบาทการดำเนินงานของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ปัญหาที่เกิดขึ้น และแนวทางการแก้ไขเป็นการวิจัย ในรูปแบบงานวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ซึ่งมุ่งเน้นการบรรยายเชิงลึกเกี่ยวกับบทบาทของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) (qualitative research) ประกอบด้วย การวิจัยเอกสาร (documentary research) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ทางวิชาการ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ คู่มือปฏิบัติงาน ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง เอกสารทางราชการที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม และข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

#### 2. เครื่องมือในการจัดเก็บข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่ได้รับการออกแบบอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่และผู้เกี่ยวข้องในสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) และเกษตรกรผู้ได้รับการจัดสรรที่ดินจาก ส.ป.ก. ในการออกแบบ แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจัดทำชุดคำถามสำหรับการสัมภาษณ์ โดยแบ่งออกเป็นหมวดหมู่ที่ครอบคลุมหัวข้อที่เกี่ยวข้อง เครื่องมือดังกล่าวถูกออกแบบขึ้นมาจำนวน 2 ชุด ดังนี้

2.1 แบบสัมภาษณ์สำหรับเจ้าหน้าที่และผู้เกี่ยวข้องในสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ประกอบด้วย 3 ส่วนหลักดังนี้

- 1) ประเด็นนโยบายและแนวทางการดำเนินงานของ ส.ป.ก.
- 2) ประเด็นปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน
- 3) ประเด็นแนวทางในการปรับปรุงกระบวนการจัดสรรที่ดินให้มี

ประสิทธิภาพมากขึ้น

## 2.2 แบบสัมภาษณ์สำหรับเกษตรกรประกอบด้วย 3 ส่วนหลักดังนี้

- 1) ประเด็นประสบการณ์ของเกษตรกรในการใช้ที่ดิน ประวัติการถือครองที่ดินก่อนและหลังได้รับการจัดสรร รูปแบบและลักษณะของการใช้ประโยชน์ที่ดินที่ได้รับ
- 2) ปัญหาที่พบจากระบบการจัดสรรที่ดิน ครอบคลุมการวิเคราะห์อุปสรรคและข้อจำกัดต่าง ๆ
- 3) ข้อเสนอแนะและแนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการที่ดิน ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงกระบวนการจัดสรรที่ดิน ความต้องการในการสนับสนุนจากภาครัฐ

## 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

กระบวนการเก็บข้อมูลในงานวิจัยนี้จะใช้ระยะเวลาทั้งหมด 3 เดือน แบ่งเป็น 2 ช่วงหลัก ได้แก่ การเก็บข้อมูลเอกสาร เริ่มต้นใน เดือนที่ 1 และดำเนินการต่อเนื่องไปจนถึง เดือนที่ 2 เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องสำหรับการวิเคราะห์เบื้องต้น ในส่วนของการเก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดำเนินการตั้งแต่เดือนที่ 2 และต่อเนื่องไปจนถึง เดือนที่ 3 ซึ่งเป็นช่วงที่ข้อมูลจากเอกสารได้ถูกคัดกรองและสามารถใช้เป็นพื้นฐานในการออกแบบสัมภาษณ์ ระยะเวลาทั้งหมดในการเก็บข้อมูล จึงคาดว่าจะใช้ 3 เดือน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์สำหรับการวิจัย

## ผลการศึกษา

การศึกษายกย่องการดำเนินงานของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) พบว่า การดำเนินงานของหน่วยงานมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการที่ดินเพื่อเกษตรกรรมอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการกระจายสิทธิการใช้ที่ดินให้แก่เกษตรกรที่ไม่มีที่ดินทำกิน หรือมีที่ดินไม่เพียงพอต่อการประกอบอาชีพหลัก ทั้งนี้ผ่านกลไกการคัดเลือก การจัดสรร และการติดตามการใช้ประโยชน์ที่ดินอย่างเป็นขั้นตอน โดยสามารถสรุปเป็น 10 ประเด็นหลัก ดังนี้

1) การคัดเลือกเกษตรกรเพื่อการจัดสรรที่ดิน ส.ป.ก. กำหนดคุณสมบัติของผู้มีสิทธิรับจัดสรรที่ดินอย่างชัดเจน เพื่อให้ที่ดินตกอยู่ในมือของผู้ที่ต้องการใช้เพื่อประกอบอาชีพจริง ได้แก่ เกษตรกรรายย่อย ผู้ยากจน ผู้สำเร็จการศึกษาทางการเกษตร และบุตรหลานของเกษตรกร การกำหนดเกณฑ์เข้มงวดมีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันการใช้สิทธิโดยมิชอบ เช่น การปล่อยเช่าหรือใช้ในกิจกรรมพาณิชย์อื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการเกษตร

2) ขนาดของที่ดินที่จัดให้เกษตรกรและสถาบันเกษตรกร เพื่อให้การกระจายที่ดินมีความเหมาะสมและเป็นธรรม ส.ป.ก. กำหนดให้เกษตรกรรายบุคคลได้รับสิทธิไม่เกิน 50 ไร่ และไม่เกิน 100 ไร่ในกรณีทำปศุสัตว์ ส่วนสถาบันเกษตรกร เช่น สหกรณ์การเกษตร จะได้รับการพิจารณาตามความเหมาะสมกับกิจกรรมทางเกษตรที่ดำเนินการ การกำหนดขนาดการถือครองดังกล่าวเป็นกลไกสำคัญในการควบคุมการกระจุกตัวของที่ดิน

3) กระบวนการประกาศรับคำร้อง เมื่อมีพื้นที่จัดสรร คณะกรรมการปฏิรูปที่ดินจังหวัดจะออกประกาศเชิญชวนให้เกษตรกรยื่นคำร้อง ภายในระยะเวลาที่กำหนด (ไม่น้อยกว่า 15 วัน และไม่เกิน 90 วัน) กระบวนการนี้ช่วยให้เกษตรกรมีโอกาสรับรู้และเข้าถึงสิทธิได้อย่างเป็นธรรม

4) ข้อยกเว้นการเปิดรับคำร้อง ในบางกรณี คณะกรรมการอาจยกเว้นการเปิดรับคำร้องได้ เช่น กรณีที่ดินมีจำนวนจำกัด หรือมีเกษตรกรเช่าใช้พื้นที่อยู่ก่อนแล้ว การยกเว้นนี้มุ่งลดความซ้ำซ้อนในขั้นตอนและอำนวยความสะดวกให้เกษตรกรที่ใช้พื้นที่อยู่แล้วอย่างต่อเนื่อง

5) คุณสมบัติของผู้มีสิทธิยื่นคำร้อง เกษตรกรต้องมีคุณสมบัติครบถ้วน เช่น สัญชาติไทย บรรลุนิติภาวะ มีความประพฤติดี ประกอบอาชีพเกษตรกรรมจริง และไม่มีที่ดิน หรือมีไม่เพียงพอต่อการประกอบอาชีพ การกำหนดเงื่อนไขเหล่านี้ช่วยให้เกิดความยุติธรรมและป้องกันการแทรกแซงจากกลุ่มที่ไม่ใช่เป้าหมายของนโยบาย

6) ขั้นตอนการยื่นคำร้องเกษตรกรต้องยื่นคำร้องพร้อมแนบเอกสารสำคัญ เช่น บัตรประชาชน ทะเบียนบ้าน เอกสารทางเศรษฐกิจ เพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถตรวจสอบข้อมูลได้ครบถ้วนและโปร่งใส

7) การสอบสวนสิทธิและกระจายสิทธิ หลังรับคำร้อง ส.ป.ก. จะตรวจสอบสถานะและคุณสมบัติของผู้สมัคร โดยคณะกรรมการระดับพื้นที่ที่จะพิจารณาเป็นรายกรณี หากผ่านเกณฑ์ก็จะเข้าสู่ขั้นตอนการจัดสรรที่ดินต่อไป การดำเนินการนี้มีความสำคัญต่อความถูกต้องของกระบวนการทั้งหมด

8) การมอบหนังสือรับมอบที่ดิน เมื่อคัดเลือกเสร็จสิ้น ส.ป.ก. จะออกหนังสือรับมอบที่ดินให้เกษตรกร ซึ่งเป็นหลักฐานแสดงสิทธิในการเข้าทำประโยชน์ การมอบหนังสือนี้เป็นขั้นตอนสำคัญที่ทำให้เกษตรกรมีหลักฐานในการใช้ที่ดินอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

9) การออกเอกสาร ส.ป.ก. 4-01 ภายหลังการรับมอบที่ดิน ส.ป.ก. จะออกหนังสืออนุญาตให้เข้าทำประโยชน์ หรือ ส.ป.ก. 4-01 ซึ่งเป็นเอกสารที่ให้สิทธิในการทำกินในพื้นที่นั้น โดยมีข้อจำกัด เช่น ห้ามโอนกรรมสิทธิ์หรือใช้เป็นหลักทรัพย์ค้ำประกัน เพื่อป้องกันการซื้อขายเปลี่ยนมือให้แก่กลุ่มทุนหรือผู้ไม่ใช่เกษตรกร

10) เงื่อนไขและข้อจำกัดของที่ดิน ส.ป.ก. เกษตรกรต้องใช้ที่ดินตามวัตถุประสงค์เพื่อการเกษตรกรรมโดยตรง หากฝ่าฝืน เช่น นำที่ดินไปใช้ในเชิงพาณิชย์ ใช้ผิดวัตถุประสงค์ หรือแอบโอนสิทธิ์ อาจถูกเพิกถอนสิทธิ์ตามกฎหมายที่กำหนดไว้

บทบาทของ ส.ป.ก. ในการบริหารจัดการที่ดินเพื่อเกษตรกรรมมีความเป็นระบบและมีกลไกที่ชัดเจน ตั้งแต่การคัดเลือก จัดสรร และกำกับดูแล อย่างไรก็ตาม จากข้อมูลเชิงลึกยังพบว่า ในการดำเนินงานจริงมีความท้าทายหลายด้าน เช่น ความล่าช้า ความโปร่งใสในการคัดเลือก และข้อจำกัดด้านกฎหมายและเอกสารสิทธิ ซึ่งประเด็นเหล่านี้จึงควรได้รับการแก้ไขควบคู่กับการเสริมสร้างศักยภาพของหน่วยงานเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาเกษตรกรรมอย่างยั่งยืนและเป็นธรรมยิ่งขึ้น

ผลการศึกษาปัญหาในการดำเนินงานของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม จากการศึกษาพบว่า แม้สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) จะมีบทบาทสำคัญในการจัดสรรที่ดินเพื่อช่วยลดความเหลื่อมล้ำด้านการถือครองที่ดิน แต่ในการดำเนินงานจริงยังพบข้อจำกัดและอุปสรรคหลายประการ ซึ่งสามารถสรุปเป็น 6 ประเด็นหลัก ดังนี้



### 1) ปัญหาด้านการกระจายสิทธิและการถือครองที่ดิน

ที่ดินเพื่อเกษตรกรรมจำนวนมากยังคงกระจุกตัวอยู่ในกลุ่มประชากรส่วนน้อย โดยเฉพาะผู้มีอิทธิพลทางเศรษฐกิจหรือนายทุน ส่งผลให้เกษตรกรรายย่อยที่ต้องการที่ดินทำกินอย่างแท้จริงไม่สามารถเข้าถึงสิทธิได้อย่างทั่วถึง อีกทั้งยังพบปัญหาการถือครองที่ดินของ ส.ป.ก. โดยบุคคลที่ไม่ใช่เกษตรกร ซึ่งเกิดจากความหละหลวมในกระบวนการคัดเลือกและตรวจสอบคุณสมบัติ การนำที่ดินไปใช้ผิดวัตถุประสงค์ เช่น ปลอ่ยเช่า หรือใช้ในเชิงพาณิชย์ ยิ่งตอกย้ำถึงความเหลื่อมล้ำเชิงโครงสร้างและการใช้ทรัพยากรของรัฐอย่างไม่คุ้มค่า

### 2) ปัญหาด้านการจัดสรรที่ดินที่ไม่ทั่วถึง

ที่ดินที่สามารถจัดสรรได้ยังไม่เพียงพอต่อจำนวนเกษตรกรที่มีความต้องการ โดยเฉพาะในบางพื้นที่ที่มีข้อพิพาททางกฎหมายเกี่ยวกับกรรมสิทธิ์ หรือยังไม่ได้รับการสำรวจและประกาศเป็นพื้นที่ปฏิรูปอย่างเป็นทางการ ทำให้กระบวนการจัดสรรต้องหยุดชะงักหรือดำเนินการได้ล่าช้า นอกจากนี้ ยังพบปัญหาการขาดแคลนโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน แหล่งน้ำ ระบบไฟฟ้า ส่งผลให้เกษตรกรไม่สามารถใช้ประโยชน์จากที่ดินได้อย่างเต็มที่ แม้ได้รับการจัดสรรแล้วก็ตาม

### 3) ปัญหาด้านความโปร่งใสในการคัดเลือกเกษตรกร

การคัดเลือกผู้ได้รับสิทธิในที่ดินบางครั้งขาดความโปร่งใสและตรวจสอบได้ยาก ส่งผลให้เกิดข้อกังขาในสังคมเกี่ยวกับความเป็นธรรมของกระบวนการ โดยเฉพาะเมื่อพบกรณีการใช้อิทธิพลทางการเมือง หรือการคัดเลือกโดยไม่ยึดตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ส่งผลให้เกษตรกรที่สมควรได้รับสิทธิไม่ได้รับการจัดสรร และลดทอนความเชื่อมั่นของประชาชนต่อหน่วยงานรัฐอย่างต่อเนื่อง

### 4) ปัญหาด้านความล่าช้าในการดำเนินงาน

กระบวนการดำเนินงานของ ส.ป.ก. ตั้งแต่การรับคำร้อง การสอบสวนสิทธิ ไปจนถึงการออกเอกสารสิทธิ มีความล่าช้าสูง อันเนื่องมาจากขั้นตอนที่ซับซ้อน บุคลากรไม่เพียงพอ และงบประมาณจำกัด ส่งผลให้เกษตรกรต้องรอเป็นเวลานานกว่าจะได้รับสิทธิ ทั้งยังส่งผลต่อโอกาสในการสร้างรายได้และความมั่นคงทางเศรษฐกิจของเกษตรกรโดยตรง

5) ปัญหาข้อจำกัดของทรัพยากรของ ส.ป.ก.

ข้อจำกัดด้านงบประมาณและบุคลากรเป็นอุปสรรคสำคัญที่ทำให้ ส.ป.ก. ไม่สามารถบริหารจัดการพื้นที่ปฏิรูปได้อย่างทั่วถึง ขาดกำลังคนในการตรวจสอบสิทธิ์ ติดตามการใช้ประโยชน์ และพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในพื้นที่จัดสรร ส่งผลให้เกิดช่องว่างในการกำกับดูแล และบางพื้นที่กลายเป็นที่ดินรกร้างหรือถูกใช้ผิดวัตถุประสงค์โดยไม่มีการติดตามที่มีประสิทธิภาพ

6) ปัญหาด้านกฎหมายและข้อจำกัดของเอกสารสิทธิ์

เอกสารสิทธิ์ ส.ป.ก. 4-01 มีข้อจำกัดสำคัญ เช่น ไม่สามารถใช้เป็นหลักทรัพย์ค้ำประกัน ส่งผลให้เกษตรกรไม่สามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนเพื่อพัฒนาอาชีพได้ อีกทั้งยังมีข้อจำกัดในการโอนสิทธิ์ไปยังทายาท ซึ่งขั้นตอนที่ซับซ้อนและเงื่อนไขที่เข้มงวด อาจทำให้ครอบครัวเกษตรกรสูญเสียสิทธิ์ในที่ดินโดยไม่ตั้งใจ ปัญหาเหล่านี้สะท้อนความจำเป็นในการปรับปรุงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับบริบทปัจจุบันมากยิ่งขึ้น

### การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาพบว่า สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) มีบทบาทสำคัญในการกระจายสิทธิในที่ดินให้เกษตรกรที่ขาดแคลน ผ่านกระบวนการคัดเลือก จัดสรร และติดตามการใช้ที่ดิน เพื่อส่งเสริมความเป็นธรรมในการถือครองทรัพยากรของรัฐ อันสอดคล้องกับแนวคิดของ Rawls (1971) ที่เน้นการจัดสรรทรัพยากรให้กับกลุ่มเสียเปรียบ อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานยังมีข้อจำกัดหลายด้าน โดยเฉพาะการบังคับใช้เกณฑ์คุณสมบัติที่ยังขาดความเข้มงวด เปิดช่องให้มีการแสวงหาผลประโยชน์และนำที่ดินไปใช้ผิดวัตถุประสงค์ รวมทั้งข้อจำกัดของเอกสารสิทธิ์ ส.ป.ก. 4-01 ที่แม้จะช่วยป้องกันการซื้อขายที่ดิน แต่กลับไม่สามารถใช้เป็นหลักทรัพย์ค้ำประกัน ส่งผลให้เกษตรกรไม่สามารถเข้าถึงแหล่งทุนในระบบได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด “ทุนที่ตายแล้ว” (Dead Capital) ของ De Soto (2000) ที่ชี้ว่าทรัพย์สินที่ไม่สามารถใช้ประโยชน์ในระบบเศรษฐกิจได้ จะขาดศักยภาพในการพัฒนา

นอกจากนี้ กระบวนการดำเนินงานของ ส.ป.ก. ยังขาดความยืดหยุ่น และประสบปัญหาด้านทรัพยากร กฎหมาย และการบริหารจัดการ ทำให้ไม่สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายเชิงนโยบายได้อย่างเต็มที่ ทั้งนี้ จึงควรมีการปรับปรุงระบบให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตอบโจทย์ความเป็นธรรมทางสังคมมากยิ่งขึ้น

ในด้านปัญหาในการดำเนินงาน สามารถสรุปอภิปรายได้เป็น 6 ประเด็นสำคัญ ดังนี้

#### 1) ปัญหาการกระจายสิทธิ์และการถือครองที่ดิน

แม้มีนโยบายเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ แต่ในทางปฏิบัติยังพบการกระจุกตัวของที่ดินในกลุ่มทุน ขณะที่เกษตรกรรายย่อยจำนวนมากยังขาดแคลนที่ดิน การเข้าถึงสิทธิ์ของผู้มีคุณสมบัติจริงยังมีอุปสรรคจากช่องโหว่ในการคัดกรอง ส่งผลให้ทรัพยากรถูกใช้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ทางสังคม

#### 2) ปัญหาการจัดสรรที่ดินไม่ทั่วถึง

ส.ป.ก. ยังไม่สามารถจัดสรรที่ดินได้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย สาเหตุหลักคือปริมาณที่ดินไม่เพียงพอ ปัญหาข้อพิพาทสิทธิ์ และการขาดโครงสร้างพื้นฐานในพื้นที่ที่ได้รับการจัดสรร ซึ่งลดทอนศักยภาพของนโยบายในการแก้ปัญหาคความยากจนอย่างยั่งยืน

#### 3) ปัญหาความโปร่งใสในการคัดเลือกเกษตรกร

พบข้อร้องเรียนเกี่ยวกับความไม่เป็นธรรมและอิทธิพลทางการเมืองในการคัดเลือกผู้รับสิทธิ์ ซึ่งบั่นทอนความเชื่อมั่นในหน่วยงานรัฐ ความโปร่งใสเชิงรุก (Proactive Transparency) จึงเป็นกลไกที่ควรนำมาใช้เพื่อเสริมสร้างความไว้วางใจในระยะยาว

#### 4) ปัญหาความล่าช้าในการดำเนินงาน

ขั้นตอนการดำเนินงานของ ส.ป.ก. ใช้เวลานาน ส่งผลต่อโอกาสการสร้างรายได้ของเกษตรกร ปัจจัยสำคัญคือข้อจำกัดด้านบุคลากรและระบบราชการที่ยังไม่ยืดหยุ่น การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการพัฒนาระบบ e-Government จะช่วยเพิ่มความรวดเร็วและประสิทธิภาพได้

5) ข้อจำกัดด้านทรัพยากรของ ส.ป.ก.

ส.ป.ก. ขาดแคลนงบประมาณและบุคลากรในการดำเนินงาน ส่งผลต่อการติดตาม ตรวจสอบ และสนับสนุนเกษตรกรอย่างทั่วถึง หากไม่มีการจัดสรรทรัพยากรเพิ่มขึ้น ก็ยากที่จะบรรลุเป้าหมายของนโยบายได้อย่างแท้จริง

6) ปัญหาด้านกฎหมายและข้อจำกัดของเอกสารสิทธิ

เอกสาร ส.ป.ก. 4-01 ไม่สามารถใช้เป็นหลักประกันทางการเงินได้ และการโอนสิทธิให้ทายาทยังมีความยุ่งยาก ส่งผลให้เกษตรกรไม่สามารถใช้ที่ดินเป็นทุนเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจได้เต็มที่ ซึ่งสวนทางกับหลักการ "ความมั่นคงในการถือครองที่ดิน" ของ FAO ที่เน้นให้เกษตรกรมีสิทธิในที่ดินอย่างต่อเนื่องและมั่นคง

จากผลการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า แม้ ส.ป.ก. จะมีบทบาทสำคัญในการลดความเหลื่อมล้ำด้านที่ดิน แต่ยังมีข้อจำกัดในหลายด้าน โดยเฉพาะปัญหาทางกฎหมาย ข้อจำกัดของเอกสารสิทธิ และปัญหาความล่าช้าในการดำเนินงาน ซึ่งขัดขวางเป้าหมายในการพัฒนาภาคเกษตรกรรมของประเทศ ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษานี้จึงเน้นไปที่การปรับปรุงกฎหมายให้ทันสมัย เพิ่มความโปร่งใสในกระบวนการคัดเลือกเกษตรกร และเพิ่มทรัพยากรที่เพียงพอเพื่อให้การปฏิรูปที่ดินบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

สำคัญในการจัดสรรที่ดินแก่เกษตรกรรายย่อย เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในการถือครองที่ดิน อย่างไรก็ตาม ยังเผชิญข้อจำกัดหลายประการ เช่น ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับสิทธิที่ดิน เอกสาร ส.ป.ก. 4-01 โครงสร้างพื้นฐาน และการบริหารจัดการ เพื่อให้การดำเนินงานของ ส.ป.ก. มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงเสนอแนวทางพัฒนาใน 6 ประเด็นดังนี้

1) การกระจายสิทธิและการถือครองที่ดิน ควรเพิ่มความเข้มงวดในการคัดกรองผู้มีสิทธิให้ตรงกลุ่มเป้าหมาย พร้อมสนับสนุนการรวมกลุ่มเกษตรกรในรูปแบบสหกรณ์ เพื่อเพิ่มอำนาจต่อรองและใช้ที่ดินร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

2) การจัดสรรที่ดินให้ทั่วถึง ควรเร่งสำรวจพื้นที่ที่ยังไม่ถูกใช้ประโยชน์ และจัดทำแผนแม่บทการปฏิรูปที่ดินระดับประเทศ เพื่อจัดลำดับความสำคัญของพื้นที่ตามศักยภาพ พร้อมแก้ไขอุปสรรคทางกฎหมายในพื้นที่ที่ยังไม่สามารถจัดสรรได้

3) ความโปร่งใสในการคัดเลือกเกษตรกร เสนอให้เปิดเผยข้อมูลผู้ได้รับสิทธิ์ผ่านช่องทางสาธารณะ และตั้งคณะกรรมการอิสระจากภาคประชาสังคมร่วมตรวจสอบกระบวนการ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในระบบจัดสรร

4) การลดความล่าช้าในการดำเนินงาน ควรนำระบบดิจิทัลและ e-Government มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และจัดตั้งศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ (One-Stop Service) ในแต่ละจังหวัด เพื่ออำนวยความสะดวกแก่เกษตรกร

5) การเพิ่มทรัพยากรและบุคลากร รัฐควรสนับสนุนงบประมาณและเพิ่มบุคลากร ส.ป.ก. ให้เพียงพอ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ภาคสนาม พร้อมจัดฝึกอบรมเพิ่มทักษะ และสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเสริมศักยภาพการบริหารจัดการ

6) การแก้ไขข้อจำกัดด้านกฎหมายและเอกสารสิทธิ์ ควรปรับปรุงกฎหมายให้ ส.ป.ก. 4-01 สามารถใช้ค้ำประกันสินเชื่อเพื่อการเกษตรได้ พร้อมควบคุมวัตถุประสงค์การใช้เงิน และปรับกระบวนการโอนสิทธิ์ให้ทนายทาสะดวกขึ้น โดยลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น พร้อมจัดตั้งหน่วยบริการให้คำปรึกษาทางกฎหมายแก่เกษตรกร

### ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาในครั้งต่อไป

แม้ว่างานวิจัยฉบับนี้จะครอบคลุมการศึกษายาทบาท ปัญหา และแนวทางการแก้ไขในการดำเนินงานของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ได้อย่างครอบคลุมในระดับหนึ่งแล้ว แต่ยังมีประเด็นอื่น ๆ ที่ควรได้รับการศึกษาเพิ่มเติมในงานวิจัยต่อไป เพื่อให้ได้ความเข้าใจที่ลึกซึ้งและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น ทั้งในเชิงพื้นที่ มิติการดำเนินงาน และผลกระทบในระดับโครงสร้าง

ประการแรก ควรมีการศึกษาวิจัยในลักษณะเปรียบเทียบระหว่างจังหวัดหรือภูมิภาคที่มีบริบทแตกต่างกัน เช่น พื้นที่ในเขตภาคเหนือกับภาคใต้ หรือจังหวัดที่มีสัดส่วนที่ดิน ส.ป.ก. สูงกับจังหวัดที่มีน้อย เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของกระบวนการดำเนินงาน ปัญหา และแนวทางการแก้ไข ซึ่งจะช่วยให้เกิดความเข้าใจใน

ลักษณะปัญหาเชิงพื้นที่ และสามารถกำหนดนโยบายหรือแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมกับแต่ละบริบทได้มากขึ้น

ประการที่สอง ควรมีการศึกษาในมิติเชิงลึกเกี่ยวกับผลกระทบของข้อจำกัดด้านกฎหมายและเอกสารสิทธิ ส.ป.ก. 4-01 ต่อพฤติกรรมของเกษตรกรในระดับครัวเรือน โดยเฉพาะในเรื่องการเข้าถึงแหล่งเงินทุน การตัดสินใจลงทุน และความมั่นคงทางเศรษฐกิจของครอบครัวเกษตรกร เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ได้ว่าข้อจำกัดเชิงกฎหมายมีผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตและการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากในระดับใด

ประการที่สาม ควรมีการศึกษาในมิติของการมีส่วนร่วมของชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการขับเคลื่อนนโยบายปฏิรูปที่ดิน รวมถึงบทบาทของภาคประชาชนในการตรวจสอบความโปร่งใสของกระบวนการจัดสรรสิทธิที่ดิน เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารจัดการทรัพยากรสาธารณะอย่างยั่งยืน

ประการสุดท้าย ควรมีการวิจัยเชิงประเมินผล (evaluation research) ที่มุ่งศึกษาผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานของ ส.ป.ก. ในช่วงเวลาที่ผ่านมาอย่างเป็นระบบ ทั้งในเชิงเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อประเมินว่าระบบปฏิรูปที่ดินได้บรรลุเป้าหมายตามที่กฎหมายและนโยบายกำหนดไว้หรือไม่ และควรปรับทิศทางนโยบายในอนาคตอย่างไร

ข้อเสนอแนะเหล่านี้จะช่วยส่งเสริมให้งานวิจัยในอนาคตสามารถพัฒนาองค์ความรู้ด้านการปฏิรูปที่ดินให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ทั้งในเชิงวิชาการและเชิงนโยบาย อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาภาคเกษตรกรรมและลดความเหลื่อมล้ำในการถือครองที่ดินของประเทศได้ในระยะยาว

## เอกสารอ้างอิง

### เอกสารภาษาไทย

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (2561). **แนวทางการดำเนินงานด้านการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม**. สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร.

พระราชบัญญัติการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ. 2518. ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 92, ตอนที่ 23 ก, 11.

สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม. (2563). **รายงานสถานการณ์การปฏิรูปที่ดินในประเทศไทย**. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์.

สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม. (2564). **รายงานผลการดำเนินงานของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม**. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์.

สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม. (2568). **กระบวนการจัดหาที่ดินเอกชนเพื่อนำมาปฏิรูปที่ดิน**. สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2566). **สถิติการถือครองที่ดินของเกษตรกรไทย**. กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.

### เอกสารภาษาอังกฤษ

Binswanger, H. P., & Deininger, K. (1995). **World Bank research observer**. The World Bank.

Deininger, K. (2003). **Land policies for growth and poverty reduction**. The World Bank and Oxford University Press.

FAO. (2002). **Land tenure and rural development**. Food and Agriculture Organization of the United Nations.

FAO. (2003). **The role of land reform in rural development**. Food and Agriculture Organization of the United Nations.

Griffin, K., Khan, A. R., & Ickowitz, A. (2002). **Poverty and the distribution of land**. Journal of Development Studies, 38(2), 1-26.

Lipton, M. (1974). **Why poor people stay poor: Urban bias in world development**. Harvard University Press.

Ostrom, E. (1990). **Governing the commons: The evolution of institutions for collective action.** Cambridge University Press.

Rawls, J. (1971). **A theory of justice.** Harvard University Press.

Sen, A. (1999). **Development as freedom.** Oxford University Press.

de Soto, H. (2000). **The mystery of capital: Why capitalism triumphs in the West and fails everywhere else.** Basic Books.

World Bank. (2022). **Climate change and agriculture in Southeast Asia.** The World Bank



# ปัญหาในกระบวนการงบประมาณกรณีศึกษา

## กรมกิจการเด็กและเยาวชน

### Problems in the budget process: A case study of the Department of Children and Youth

ศิริพร คลั่งบัวทอง\*

#### บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาในกระบวนการงบประมาณกรมกิจการเด็กและเยาวชน โดยมุ่งเน้นในขั้นตอนการจัดเตรียมงบประมาณและการควบคุมงบประมาณ ตลอดจนเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของกระบวนการงบประมาณให้ตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของเด็กและเยาวชนได้อย่างเหมาะสม ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิเคราะห์เอกสารและสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งระดับนโยบายและปฏิบัติการ

ผลการศึกษาพบว่า การศึกษาพบว่า กระบวนการงบประมาณยังเผชิญกับข้อจำกัดสำคัญ เช่น ระบบงบประมาณแบบแยกรายการที่ไม่ยืดหยุ่น ขาดการมีส่วนร่วมจากระดับปฏิบัติการ การเบิกจ่ายล่าช้า และการขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ แนวทางการแก้ไขที่เสนอ ได้แก่ การพัฒนาระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพื้นที่ และการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรด้านการเงินและงบประมาณ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และความยั่งยืนในการบริหารงบประมาณ

\* นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารรัฐกิจและกฎหมาย คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กรมกิจการเด็กและเยาวชน (ดย.) ในฐานะหน่วยงานสำคัญภายใต้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนาเด็กและเยาวชน ซึ่งถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญของประเทศ การดำเนินการกิจของกรมจำเป็นต้องอาศัยกลไกด้านงบประมาณเป็นเครื่องมือหลักในการผลักดันนโยบายและโครงการต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ การบริหารจัดการงบประมาณจึงไม่ใช่เพียงเรื่องของการวางแผนและใช้จ่ายเงินของรัฐเท่านั้น หากแต่เป็นเครื่องมือที่สะท้อนถึงความสามารถของภาครัฐในการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และความสามารถในการตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของกลุ่มเป้าหมายอย่างแท้จริง

อย่างไรก็ตาม จากการติดตามผลการดำเนินงานของกรมที่ผ่านมา พบว่า กระบวนการงบประมาณของกรมกิจการเด็กและเยาวชนยังคงเผชิญกับข้อจำกัดและปัญหาหลายประการ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานเพื่อที่จะให้บรรลุภารกิจของกรมในภาพรวม ปัญหาเหล่านี้ไม่เพียงแต่จะสะท้อนถึงข้อจำกัดเชิงโครงสร้างของระบบงบประมาณภาครัฐเท่านั้น หากยังรวมถึงปัญหาในระดับปฏิบัติการที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการดำเนินโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาสำคัญที่พบ เช่น ความล่าช้าในการเบิกจ่ายงบประมาณ การมีงบประมาณเหลือจ่ายโดยไม่ได้นำไปใช้ตามวัตถุประสงค์ ขณะเดียวกันกลับพบว่าบางช่วงเวลามีงบประมาณไม่เพียงพอจนกระทบต่อการดำเนินกิจกรรมที่จำเป็น ปัญหาเหล่านี้มิได้เกิดจากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเพียงลำพัง หากแต่เป็นผลจากหลายปัจจัยร่วมกัน ทั้งด้านการวางแผน การจัดทำคำของบประมาณที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการจริง การอนุมัติล่าช้า ความซับซ้อนของขั้นตอนการดำเนินงาน การขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง และระบบการควบคุมภายในที่ยังไม่เข้มแข็งเพียงพอ

จากข้อมูลรายจ่ายประจำปีของกรมกิจการเด็กและเยาวชนในช่วงสามปีที่ผ่านมา แม้ว่างบประมาณที่ได้รับจะอยู่ในระดับที่ค่อนข้างสูง เช่น ในปี พ.ศ. 2565 กรมได้รับงบประมาณถึงกว่า 18,200 ล้านบาท แสดงถึงการให้ความสำคัญของภาครัฐต่อภารกิจด้านเด็กและเยาวชน แต่เมื่อพิจารณาในปิงงบประมาณถัดมา งบประมาณกลับลดลงเหลือประมาณ 17,800 ล้านบาท การลดลงดังกล่าว แม้จะไม่มากนักในเชิงตัวเลข แต่สะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงด้านลำดับความสำคัญทางนโยบาย และยังอาจสะท้อนถึงการจัดสรรงบประมาณตามแนวทางแบบค่อยเป็นค่อยไป (incrementalism) ซึ่งมักจะขาดความคล่องตัวในการตอบสนองต่อปัญหาที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสังคม เช่น ปัญหาเด็กเร่ร่อน ความรุนแรงในครอบครัว การล่วงละเมิดในโลกออนไลน์ หรือปัญหาการเข้าถึงบริการพื้นฐาน

จากบทความดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีจึงมีความสนใจเกี่ยวกับสาเหตุของปัญหาในกระบวนการงบประมาณของกรมกิจการเด็กและเยาวชน ไม่ว่าจะเป็นในด้านการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ กระบวนการจัดทำคำของบ การพิจารณาอนุมัติ การเบิกจ่าย และการควบคุมกำกับ ตลอดจนข้อจำกัดที่เกิดจากปัจจัยภายนอก เช่น กฎระเบียบราชการ หรือระบบราชการแบบรวมศูนย์ที่มีลักษณะบนลงล่าง (top-down) ที่จำกัดบทบาทของเจ้าหน้าที่ในพื้นที่โดยเน้นการค้นหาสาเหตุของปัญหาในเชิงโครงสร้างระเบียบ กระบวนการ และบุคลากร พร้อมทั้งเสนอแนวทางแก้ไขที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในบริบทของหน่วยงานภาครัฐที่มีข้อจำกัดด้านระบบและอำนาจหน้าที่ แนวทางที่เสนอจะครอบคลุมทั้งการปรับปรุงระบบงบประมาณให้สอดคล้องกับเป้าหมายและผลลัพธ์เชิงยุทธศาสตร์ (outcome-based budgeting) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในทุกกระดับ การเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร และการพัฒนากลไกกำกับดูแลที่โปร่งใสและตรวจสอบได้

## วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาปัญหาในกระบวนการงบประมาณกรมกิจการเด็กและเยาวชน โดยมุ่งเน้นในขั้นตอนการจัดเตรียมงบประมาณและการควบคุมงบประมาณ ตลอดจนเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของกระบวนการงบประมาณให้ตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของเด็กและเยาวชนได้อย่างเหมาะสม

## ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางในการแก้ไขปัญหากระบวนการงบประมาณกรณีศึกษาของกรมกิจการเด็กและเยาวชน พิจารณาเป็น 3 ขั้นตอน

1. **การจัดเตรียม** ศึกษาขั้นตอนการวางแผน การจัดทำคำของบประมาณ และการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง รวมถึงปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในกระบวนการจัดเตรียมงบประมาณ
2. **การอนุมัติ** วิเคราะห์กระบวนการพิจารณาและอนุมัติงบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงปัจจัยที่มีผลต่อการอนุมัติ และความล่าช้าหรือข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้น
3. **การควบคุม** พิจารณาระบบการควบคุมและติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของกรมกิจการเด็กและเยาวชน รวมถึงการตรวจสอบ ความโปร่งใส และประสิทธิภาพของการใช้งบประมาณตามแผนที่กำหนดไว้

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **การเบิกจ่ายงบประมาณ** หมายถึง กระบวนการนำเงินงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากภาครัฐ ไปใช้ในการดำเนินกิจกรรมหรือโครงการตามแผนงานที่กำหนดไว้ โดยครอบคลุมตั้งแต่การขออนุมัติใช้จ่าย การจัดเตรียมเอกสารหลักฐาน การอนุมัติจากผู้

มีอำนาจ และการดำเนินการจ่ายเงินจริงผ่านระบบการคลังของรัฐ เช่น ระบบ GFMS ทั้งนี้จะต้องเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่ทางราชการกำหนด

2. ปัญหาในการเบิกจ่ายงบประมาณ หมายถึง อุปสรรค ข้อยกจำกัด หรือความล่าช้าที่เกิดขึ้นในกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณ ตั้งแต่ขั้นตอนการวางแผน การจัดทำคำขอ งบ การอนุมัติ การดำเนินโครงการ ตลอดจนถึงการจัดเตรียมเอกสาร การตรวจสอบ และการจ่ายเงิน ซึ่งอาจมีสาเหตุจากปัจจัยด้านกฎระเบียบ ขั้นตอนปฏิบัติ ระบบงาน เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือบุคลากร ส่งผลให้ไม่สามารถดำเนินการเบิกจ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. ประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ หมายถึง การดำเนินการเบิกจ่ายงบประมาณที่สามารถบรรลุผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนงานหรือโครงการ โดยการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเป็นไปตามระเบียบกฎหมายและมาตรฐานที่กำหนด การเบิกจ่ายที่มีประสิทธิภาพจะต้องทำให้สามารถดำเนินการได้ตามกำหนดเวลา งบประมาณที่ใช้ต้องมีความเหมาะสม และกระบวนการทั้งหมดต้องเป็นไปอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ และสามารถสร้างผลลัพธ์ที่มีคุณภาพสูงสุดตามความต้องการของหน่วยงานหรือภารกิจที่ดำเนินการ

4. การก่อกวนผู้ผูกพัน หมายถึง การที่หน่วยงานภาครัฐหรือองค์กรต้องรับผิดชอบในการชำระเงินภายในระยะเวลาที่กำหนดตามสัญญาหรือข้อตกลงที่ได้ทำไว้ล่วงหน้า โดยมักจะเกิดขึ้นจากการลงนามในสัญญาการจัดซื้อจัดจ้าง การให้บริการ หรือโครงการต่าง ๆ ที่ต้องใช้จ่ายเงินในอนาคต ซึ่งการก่อกวนผู้ผูกพันนี้จะต้องมีการบันทึกและติดตามอย่างรัดกุมเพื่อให้สอดคล้องกับระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาทางการเงินในอนาคต โดยจะเป็นการใช้จ่ายที่มีภาระผูกพันในงบประมาณ และต้องได้รับการจัดสรรหรือจ่ายเงินตามข้อตกลงที่ได้กำหนดไว้

5. ระบบการเงินการคลังภาครัฐอิเล็กทรอนิกส์ (Government Finance Management Information System) (GFMIS) คือ ระบบสารสนเทศที่ใช้ในการจัดการการเงินการคลังของรัฐบาล เพื่อการบริหารจัดการงบประมาณ การเบิกจ่าย การจัดทำบัญชี และการตรวจสอบทางการเงินอย่างมีประสิทธิภาพ โดยระบบนี้เชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ภายในรัฐบาล เพื่อให้สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและโปร่งใส รวมถึงช่วยให้การติดตามและตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณมีความสะดวกและสามารถทำได้ในเวลาอย่างรวดเร็ว ระบบ GFMIS จึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างการบริหารจัดการการเงินภาครัฐที่มีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

### ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. เป็นตัวอย่างให้กับกรมอื่นๆ ในการแก้ปัญหา ที่เกิดขึ้นในกระบวนการงบประมาณ
2. ได้แนวทางในการแก้ไขปัญหในกระบวนการงบประมาณ

### แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

#### 1. ความรู้เกี่ยวกับงบประมาณเบื้องต้น

1.1 ความหมายของงบประมาณ ได้มีนักวิชาการหลายท่านที่มีมุมมองต่างกันไป โดยได้ให้ความหมายของคำว่า งบประมาณ ได้แก่ อเนก เขียรถาวร อ้างถึงใน พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์, 2550 : 21) กล่าวว่า “งบประมาณ” หมายถึง แผนการใช้จ่ายเงินของรัฐบาลที่จัดทำขึ้นเพื่อแสดงรายรับและรายจ่ายของโครงการต่าง ๆ ที่ได้กำหนดว่าจะทำในภายในระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้, Sherwood, 1954 (อ้างถึงใน นงลักษณ์ สุทธิวัฒน์ พันธุ์, 2544 หน้า 16) ได้ให้ความหมายของคำว่า “งบประมาณ” หมายถึง แผนเบ็ดเสร็จ

ที่แสดงออกในรูปแบบของตัวเงิน แสดงโครงการการดำเนินงานทั้งหมดในระยะเวลาหนึ่งๆ ทองใบ ธีรานั้นทางกูร (2552) ได้ให้ความหมายของคำว่า “งบประมาณ” หมายถึง การประมาณรายรับและรายจ่าย ในแง่ของบัญชีงบประมาณเป็นการแสดงรายรับรายจ่าย ในแง่ของ แผนงาน เป็นแผนการใช้จ่ายทรัพยากรของรัฐในการดำเนินการใดๆ จึงสรุปได้ว่า “งบประมาณ” หมายถึง แผนการใช้จ่ายเงินที่แสดงในรูปของตัวเลขที่มาจากการประมาณการของหน่วยงานของรัฐและหน่วยงานของรัฐได้จัดทำแผนการใช้จ่ายเงินไว้ล่วงหน้าสำหรับการดำเนินงานโครงการหรือกิจกรรมที่หน่วยงานของรัฐกำหนดภายในช่วงระยะเวลาใดระยะเวลาหนึ่ง โดยในการจัดทำงบประมาณของหน่วยงานของรัฐจะประกอบด้วยการดำเนินการ 4 ขั้นตอน คือ การวางแผนงบประมาณ การจัดทำคำของงบประมาณ การเบิกจ่ายงบประมาณ และการติดตามประเมินผล

### 1.2 ประเภทรายจ่ายของงบประมาณ จำแนกออกได้เป็น 5 ประเภท ได้แก่

- (1) งบบุคลากร หมายถึง รายจ่ายที่กำหนดให้จ่ายเพื่อการบริหารงานบุคคลภาครัฐ
- (2) งบดำเนินงาน หมายถึง รายจ่ายที่กำหนดให้จ่ายเพื่อการบริหารงาน ประจำ
- (3) งบลงทุน หมายถึง รายจ่ายที่กำหนดให้จ่ายเพื่อการลงทุน (4) งบเงินอุดหนุน หมายถึง รายจ่ายที่กำหนดให้จ่ายเป็นค่าบำรุงหรือเพื่อช่วยเหลือ (5) งบรายจ่ายอื่น หมายถึง รายจ่ายที่ไม่เข้าลักษณะประเภทงบรายจ่ายใดงบรายจ่าย

### 1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับงบประมาณ Aaron Wildavsky ชี้ว่า

งบประมาณไม่ใช่แค่เรื่องตัวเลข แต่เป็นกระบวนการทางการเมืองที่สะท้อนความขัดแย้งและอำนาจระหว่างกลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ โดยงบประมาณมักถูกจัดทำแบบเพิ่มขึ้นทีละน้อยจากฐานปีก่อนหน้า ซึ่งช่วยสร้างความต่อเนื่องและมั่นคง นอกจากนี้ ยังมี ความสัมพันธ์ระหว่างผู้พิทักษ์งบประมาณที่ควบคุมงบประมาณกับผู้ใช้จ่ายที่ขอรับงบประมาณ เพื่อรักษาประสิทธิภาพและป้องกันการใช้จ่ายเกินจำเป็น สุดท้าย งบประมาณสะท้อนความสามารถของรัฐในการดำเนินนโยบายและลำดับความสำคัญของรัฐบาลในแต่ละช่วงเวลา

## 2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ

### 2.1 ความหมายของประสิทธิภาพ การเบิกจ่ายงบประมาณ ความหมาย

โดยตรงของประสิทธิภาพนั้น มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ด้วยกัน เช่น มิลเลท (Millet) Millet, Management in the Public Service, The quest for effective performance (New York: McGraw-Hill Book, 1964), 67. ได้ให้นิยามคำว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและได้รับผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการกระบวนกรงบประมาณ มีแนวคิดทางการบริหารจัดการหลายทฤษฎีที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการกระบวนกรงบประมาณได้ ดังนี้ (1) ทฤษฎี POSDCoRB เป็นแนวคิดที่คิดค้นโดย ลูเธอร์ กุลลิค และลินดัล เออร์วิก ((Gulick Luther and Lindon Urwick , 1937) เป็นหลักการบริหารเพื่อนำมาปรับปรุงประสิทธิภาพของการทำงาน โดยการมุ่งเน้นไปที่การทำหน้าที่ ของฝ่ายบริหารมากกว่าที่จะสนใจการทำงานของฝ่ายพนักงานระดับล่าง (2) แนวคิด POLC เป็นแนวคิดการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร โดยให้ความสำคัญกับกระบวนการบริหารตั้งแต่เริ่มต้นจนจบของดริคเกอร์ (Drucker. P.F.) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก คือการวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม

## 3 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกระบวนกรงบประมาณ

### 3.1 พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560

### 3.2 ระเบียบว่าด้วยการบริหารงบประมาณ



## ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัญหากระบวนการงบประมาณกรณีศึกษาของกรมกิจการเด็กและเยาวชน เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมุ่งเน้นศึกษาจากเอกสารการสัมภาษณ์เจาะลึกของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

### 1. แหล่งข้อมูล ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

(1) แหล่งข้อมูลเอกสาร ประกอบด้วย ระเบียบในกระบวนการงบประมาณ รายงานประจำปี

(2) ข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ งานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง ซึ่งเป็นการเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากบุคคลที่มีความรู้ มีประสบการณ์ และปฏิบัติงานจริง และสามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับการวิจัยได้เป็นอย่างดี ประกอบด้วย 1) กลุ่มผู้บริหาร จำนวน 5 คน และ 2) กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 5 คน

รวบรวมบทสัมภาษณ์เชิงลึก บุคคลที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับเรื่องแนวทางในการแก้ไขปัญหาในกระบวนการงบประมาณกรณีศึกษาของกรมกิจการเด็กและเยาวชน

2. เครื่องมือในการเก็บข้อมูล เครื่องมือในการเก็บข้อมูล เป็นแบบสัมภาษณ์ปลายเปิดบ้างประเด็นผู้สัมภาษณ์ต้องการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกโดยสัมภาษณ์คน 2 กลุ่ม ได้แก่ (1) กลุ่มผู้บริหาร และ (2) กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน

### 3. วิธีการจัดเก็บข้อมูลและระยะเวลาที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูล

(1) วิธีการจัดเก็บข้อมูลและระยะเวลาที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูลจากเอกสาร ศึกษาข้อมูลจากเอกสารรวบรวมเอกสารจากหน่วยงานภาครัฐและองค์กรที่เกี่ยวข้องระหว่างเดือนมกราคม – กุมภาพันธ์ 2568 โดยมีวิธีการเก็บข้อมูลดังนี้ 1) หนังสือทั่วไป ได้แก่ คู่มือ เอกสารประกอบการบรรยาย รวมถึงเอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ ตำรา เป็นต้น 2) งานวิจัย วิทยานิพนธ์ และคุณานิพนธ์ เป็นงาน ที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา

ค้นคว้าในเรื่องนั้นๆ อย่างละเอียด และ 3) เอกสารของทาง เป็นเอกสารที่ส่วนราชการทำขึ้น เช่น คู่มือการปฏิบัติงานระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รายงานการเบิกจ่ายงบประมาณ รายงานการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ

(2) วิธีการจัดเก็บข้อมูลและระยะเวลาที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ สัมภาษณ์และเก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับกระบวนการการเบิกจ่ายงบประมาณระหว่างเดือนมีนาคม – เมษายน 2568 โดยการสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้า วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม (Field Research) ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างด้วยตัวเอง โดยผู้วิจัยเลือกวิธีการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

#### 4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

(1) การรายงานผลตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

- 1) การจัดเตรียม วิเคราะห์ปัญหาและแนวทางในการวางแผนและจัดทำงบประมาณ
- 2) การอนุมัติ วิเคราะห์กระบวนการพิจารณาและอนุมัติ พร้อมทั้งอุปสรรคที่เกี่ยวข้อง และ
- 3) การควบคุม วิเคราะห์การควบคุม การติดตาม และการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ โดยทั้ง 3 หัวข้อจะพิจารณาจากข้อมูลเอกสารที่ได้อ่าน การพิจารณาความใช้เหตุผลแบบอุปนัยในการสรุป

(2) ใช้บทสัมภาษณ์ โดยเฉพาะในปัญหาที่เกิดขึ้นในขั้นตอนต่างๆ และแนวทางแก้ไข ใช้บทสัมภาษณ์เข้ามาช่วยเสริมบวกกับความเห็นของผู้วิจัยเอง เพื่อตอบคำถามตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

- 1) การจัดเตรียม โดยวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางในการวางแผนและจัดทำงบประมาณ
- 2) การอนุมัติ โดยวิเคราะห์กระบวนการพิจารณาและอนุมัติ พร้อมทั้งอุปสรรคที่เกี่ยวข้อง และ
- 3) การควบคุม โดยวิเคราะห์การควบคุม การติดตาม และการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ

โดยมีวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ 1) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำมาแยกประเด็นตามแต่ละประเด็น ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ระบุไว้ 2) ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ นำมาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบความเห็นหรือความแตกต่างของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน ก่อนจะนำข้อมูลนั้นมาวิเคราะห์ และ 3) ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แล้ว นำมาจัดหมวดหมู่ข้อมูลตามประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย เช่น กระบวนการเบิกจ่าย ปัญหา อุปสรรค สาเหตุของปัญหา และแนวทางแก้ไข นำข้อมูลที่จัดหมวดหมู่แล้วมาสังเคราะห์ วิเคราะห์ และตีความ เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษา ระบุรูปแบบความสัมพันธ์ของข้อมูล และสร้างข้อสรุปที่ตอบคำถามการวิจัย

## ผลการศึกษา

จากการวิจัยพบว่า ปัญหาในกระบวนการงบประมาณกรณีศึกษาของกรมกิจการเด็กและเยาวชน ในการศึกษา 3 ด้าน

### 1. การจัดเตรียมงบประมาณ

#### 1) ขั้นตอนในการวางแผนและจัดทำงบประมาณของกรม

1.1) การวางแผนงบประมาณ การวางแผนงบประมาณของราชการถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่นำทางการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการพัฒนาประเทศ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับกรมกิจการเด็กและเยาวชน ที่ต้องมีการวางแผนงบประมาณอย่างรอบคอบและสอดคล้องกับนโยบายระดับชาติและยุทธศาสตร์ระยะยาว เช่น ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รวมถึงแผนปฏิบัติการเฉพาะด้านที่มุ่งเน้นการพัฒนาเด็กและเยาวชน เพื่อให้การจัดสรรงบประมาณสอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงและการแก้ไขปัญหาอย่างตรงจุด กระบวนการวางแผนงบประมาณจึงต้องเริ่มต้น

จากการวิเคราะห์นโยบายและประเมินสถานการณ์เด็กและเยาวชนอย่างลึกซึ้ง เพื่อกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดที่ชัดเจนสำหรับการดำเนินงาน จากนั้นจึงแปลงเป้าหมายเหล่านี้สู่คำของบประมาณที่มีความเหมาะสม มีความคุ้มค่า และสอดคล้องกับศักยภาพของหน่วยงานและบริบทแวดล้อม ทั้งนี้การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น เด็ก เยาวชน ผู้ปกครอง ภาคประชาสังคม และภาครัฐ ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การวางแผนงบประมาณมีความครอบคลุมและตอบสนองต่อความท้าทายในยุคที่สังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

**1.2) การจัดทำคำของบประมาณ** การจัดทำคำของบประมาณของกรมกิจการเด็กและเยาวชนเป็นกระบวนการที่ซับซ้อนและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการทรัพยากรทางการเงินของหน่วยงานภาครัฐ กระบวนการนี้ไม่เพียงแต่เป็นการรวบรวมตัวเลขงบประมาณเท่านั้น แต่ยังเป็นกลไกที่เชื่อมโยงนโยบายระดับชาติ ยุทธศาสตร์กรม และเป้าหมายการดำเนินงานเข้ากับการจัดสรรงบประมาณอย่างเป็นระบบและมีเหตุผล เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดในการส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาเด็กและเยาวชน การจัดทำคำของบประมาณมีการถ่ายทอดนโยบายจากระดับบนลงสู่หน่วยงานปฏิบัติอย่างครบถ้วน พร้อมทั้งระบุโครงการและกิจกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ รวมถึงการจัดทำรายละเอียดโครงการอย่างรอบคอบโดยใช้หลักการบริหารจัดการตามผลลัพธ์ และการประมาณการค่าใช้จ่ายที่มีความสมเหตุสมผลและโปร่งใส กระบวนการนี้ยังรวมถึงการรวบรวมและจัดลำดับความสำคัญของคำขอ เพื่อให้เกิดการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับนโยบายและสถานการณ์ปัจจุบันที่เด็กและเยาวชนเผชิญอยู่ ผู้บริหารกรมเน้นย้ำถึงความสำคัญของการบูรณาการข้อมูลเชิงประจักษ์และการวิเคราะห์สถานการณ์อย่างทันสมัย เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจจัดสรรงบประมาณที่ตอบสนองความจำเป็นและผลักดันให้เกิดการพัฒนาเด็กและเยาวชนอย่างยั่งยืน เป็นการลงทุนที่สำคัญต่ออนาคตของประเทศและการสร้างสังคมที่เข้มแข็งและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

## 2) ปัญหาหรืออุปสรรคที่พบในการจัดเตรียมงบประมาณ

**2.1) ปัญหาด้านการวางแผนงบประมาณ** ปัญหาด้านการวางแผนงบประมาณของกรมกิจการเด็กและเยาวชนสะท้อนให้เห็นถึงความล้มเหลวของระบบงบประมาณแบบแยกรายการที่เน้นการจัดสรรงบประมาณตามรายการค่าใช้จ่ายมากกว่าผลลัพธ์ที่ต้องการ ทำให้ขาดความยืดหยุ่นในการตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วของเด็กและเยาวชนในบริบทต่างๆ ทั้งปัญหาเด็กเร่ร่อน การบำบัดยาเสพติด หรือภัยคุกคามทางไซเบอร์ นอกจากนี้ ยังมีข้อจำกัดในการบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานภาครัฐและภาคส่วนอื่นที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากขาดการประสานข้อมูลและเป้าหมายร่วมกันอย่างมีระบบ ทำให้เกิดความซ้ำซ้อนและช่องว่างในการให้บริการ ขณะที่กระบวนการวางแผนงบประมาณยังคงเป็นแบบบนลงล่าง (top-down) ทำให้เสียงสะท้อนจากพื้นที่และกลุ่มเป้าหมายไม่ถูกนำมาพิจารณาอย่างเพียงพอ ส่งผลให้งบประมาณและโครงการที่จัดทำขึ้นไม่สอดคล้องกับความต้องการจริงและความแตกต่างเฉพาะพื้นที่อย่างมีนัยสำคัญ การแก้ไขปัญหาดังกล่าวจึงจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงวิธีคิดและกระบวนการวางแผนงบประมาณไปสู่ระบบที่เน้นผลลัพธ์และความยืดหยุ่น พร้อมทั้งเสริมสร้างการบูรณาการระหว่างหน่วยงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความเหมาะสมของการจัดสรรทรัพยากรอย่างแท้จริงในบริบทที่หลากหลายของเด็กและเยาวชนไทยในปัจจุบัน

**2.2) ปัญหาด้านการจัดทำคำขอของงบประมาณ** กระบวนการจัดทำคำขอของงบประมาณในระบบราชการไทย โดยเฉพาะในกรมกิจการเด็กและเยาวชน แม้มีความสำคัญต่อการจัดสรรทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด แต่กลับเผชิญกับข้อจำกัดหลายประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของระบบงบประมาณ แนวทางแบบ Top-down ที่เน้นการกำหนดกรอบงบประมาณและนโยบายจากส่วนกลาง ทำให้พื้นที่ไม่มีบทบาทในการสะท้อนปัญหาและความต้องการเฉพาะ ส่งผลให้งบประมาณที่จัดสรรไม่สอดคล้องกับบริบทและความจำเป็นจริงของพื้นที่ อีกทั้งกระบวนการจัดทำคำขอ

งบประมาณมีขั้นตอนที่ซับซ้อนและใช้เวลานาน ทำให้ขาดความยืดหยุ่นและไม่สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ฉุกเฉินต่าง ๆ นอกจากนี้ การพิจารณางบประมาณมักเน้นที่ความครบถ้วนของเอกสารและขั้นตอนมากกว่าคุณภาพและความคุ้มค่าของโครงการจริง ซึ่งส่งผลให้เกิดความล่าช้าและความไม่เหมาะสมในการใช้จ่ายงบประมาณ โดยเฉพาะในกรณีที่ต้องเตรียมเอกสารจำนวนมากและมีข้อจำกัดด้านภูมิศาสตร์ ทำให้งบประมาณไม่ตอบสนองต่อความจำเป็นเร่งด่วนในพื้นที่อย่างแท้จริง ความท้าทายเหล่านี้สะท้อนถึงความต้องการในการปรับปรุงกระบวนการจัดทำคำของบประมาณให้มีความยืดหยุ่น สามารถตอบสนองบริบทพื้นที่ และเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดสรรทรัพยากรได้ดียิ่งขึ้น

**3) การมีส่วนร่วมของหน่วยงานระดับปฏิบัติการในการจัดทำงบประมาณ** การมีส่วนร่วมของหน่วยงานระดับปฏิบัติการในกระบวนการจัดทำงบประมาณภาครัฐถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การจัดสรรงบประมาณมีความเหมาะสมและตอบโจทย์ปัญหาในพื้นที่อย่างแท้จริง อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติพบว่าการมีส่วนร่วมดังกล่าวยังเผชิญกับข้อจำกัดหลายประการ เช่น การสื่อสารระหว่างหน่วยงานระดับนโยบายกับระดับปฏิบัติการที่ไม่ต่อเนื่องและไม่ชัดเจน ส่งผลให้แนวทางงบประมาณที่กำหนดอาจไม่สะท้อนสถานการณ์จริงในพื้นที่ นอกจากนี้ ยังขาดกลไกที่มีประสิทธิภาพสำหรับรวบรวมข้อมูลและข้อเสนอแนะจากหน่วยงานปฏิบัติการ รวมถึงข้อจำกัดด้านเวลาในการจัดทำงบประมาณที่ไม่เอื้อให้เกิดการหารือหรือประชุมระหว่างหน่วยงานในพื้นที่อย่างทั่วถึง อีกทั้งเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการมักขาดอำนาจในการตัดสินใจหรือเสนอความคิดเห็น ทำให้บทบาทของพวกเขาถูกจำกัดอยู่เพียงการปฏิบัติตามนโยบายจากส่วนกลางเท่านั้น สำหรับกรมกิจการเด็กและเยาวชน ซึ่งต้องอาศัยข้อมูลเชิงพื้นที่เพื่อแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนและหลากหลาย เช่น เด็กเร่ร่อน การตั้งครรภ์ไม่พร้อมในวัยรุ่น หรือการเข้าถึงการศึกษาของเด็กด้อยโอกาส การขาดการมีส่วนร่วมของหน่วยงานระดับปฏิบัติการจึงเป็นอุปสรรคสำคัญที่ส่งผลต่อความสอดคล้องและประสิทธิผลของ

งบประมาณที่จัดสรร การส่งเสริมบทบาทของหน่วยงานในพื้นที่ให้มีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดงบประมาณจึงเป็นแนวทางที่จำเป็นเพื่อให้กระบวนการงบประมาณสามารถตอบสนองต่อความต้องการและบริบทของพื้นที่ได้อย่างแท้จริง

#### 4) แนวทางหรือข้อเสนอแนะในการพัฒนากระบวนการจัดทำงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ

4.1) แนวทางในการแก้ไขปัญหาด้านการวางแผนงบประมาณ ของกรมกิจการเด็กและเยาวชนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพจำเป็นต้องเริ่มจากการเปลี่ยนแปลงระบบงบประมาณจากแบบแยกรายการไปสู่การจัดสรรงบประมาณที่เน้นผลลัพธ์และความยืดหยุ่น เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงและความต้องการที่หลากหลายของเด็กและเยาวชนได้อย่างทันเวลา นอกจากนี้ การพัฒนาระบบติดตามและประเมินผลที่เชื่อมโยงกับการใช้จ่ายงบประมาณจะช่วยให้สามารถวัดผลสัมฤทธิ์และปรับปรุงแผนงานได้อย่างต่อเนื่อง การบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ ภาคประชาสังคม และภาคเอกชนอย่างมีประสิทธิภาพเป็นอีกปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การจัดสรรงบประมาณตรงกับความต้องการในพื้นที่จริง การสร้างระบบฐานข้อมูลกลางและการแก้ไขระเบียบที่จำกัดการใช้จ่ายข้ามหน่วยงานจะส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการให้มีความคล่องตัวมากขึ้น ในขณะเดียวกัน การส่งเสริมแนวทางงบประมาณแบบกลุ่มเป้าหมายที่เน้นปัญหาหลักของเด็กและเยาวชนจะทำให้การใช้ทรัพยากรเกิดประโยชน์สูงสุด อีกทั้งการเปลี่ยนแปลงกระบวนการวางแผนงบประมาณให้เปิดโอกาสให้ชุมชนและผู้เกี่ยวข้องในพื้นที่มีส่วนร่วมอย่างจริงจัง จะช่วยให้แผนงานและงบประมาณสะท้อนความต้องการที่แท้จริงและมีความยืดหยุ่นพอที่จะปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป การเพิ่มความโปร่งใสและการเปิดช่องทางรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนจะเสริมสร้างความเชื่อมั่นและสนับสนุนการบริหารจัดการงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพและตอบโจทยยุทธศาสตร์การพัฒนาเด็กและเยาวชนอย่างยั่งยืน

#### 4.2) แนวทางในการแก้ไขปัญหาด้านการจัดทำค่าของงบประมาณ

กรมกิจการเด็กและเยาวชนนั้นเน้นการพัฒนาระบบการจัดทำงบประมาณที่มีความสมดุลระหว่างการควบคุมจากส่วนกลางและการเปิดโอกาสให้หน่วยงานในพื้นที่มีส่วนร่วมอย่างแท้จริง การนำแนวทางแบบผสมผสาน (Hybrid Approach) มาใช้ช่วยให้สามารถสะท้อนปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของพื้นที่ได้อย่างแม่นยำมากขึ้น รวมทั้งเพิ่มความโปร่งใสและความยืดหยุ่นในการตัดสินใจภายในกระบวนการจัดสรรงบประมาณ นอกจากนี้ การปรับปรุงกระบวนการให้มีความยืดหยุ่นและตอบสนองต่อสถานการณ์เร่งด่วนหรือเหตุการณ์ไม่คาดคิด ทำให้หน่วยงานในพื้นที่สามารถปรับแผนงานและการใช้จ่ายงบประมาณได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง การส่งเสริมการสื่อสารและการประสานงานระหว่างส่วนกลางและพื้นที่ช่วยลดปัญหาการขาดการประสานงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดทำงบประมาณให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ขณะเดียวกัน กรมกิจการเด็กและเยาวชนได้ใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยรวบรวมและบูรณาการข้อมูลเชิงพื้นที่และสถิติที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนการวางแผนและออกแบบโครงการที่มีคุณภาพและตรงกับความเป็นจริงในพื้นที่ สร้างความมั่นใจในความคุ้มค่าและประสิทธิผลของงบประมาณที่จัดสรรไปใช้ทั้งหมดนี้เป็นการยกระดับกระบวนการจัดทำค่าของงบประมาณให้มีทั้งความเป็นธรรม โปร่งใส และสามารถตอบสนองต่อความท้าทายของบริบทสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ



## 2. การอนุมัติงบประมาณ

1) กระบวนการพิจารณาและอนุมัติงบประมาณ กระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณของกรมกิจการเด็กและเยาวชนเป็นขั้นตอนสำคัญที่แปลงแผนการใช้จ่ายงบประมาณให้กลายเป็นการดำเนินงานจริงอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส เริ่มจากการจัดทำแผนการใช้จ่ายที่ละเอียดและสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับการอนุมัติ รวมถึงการก่อหนี้ผูกพันเพื่อจัดสรรวงเงินรองรับค่าใช้จ่ายตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง การจัดทำและตรวจสอบเอกสารขอเบิกจ่ายอย่างถูกต้องครบถ้วนช่วยให้การควบคุมภายในมีความเข้มแข็ง พร้อมทั้งนำเทคโนโลยีระบบอิเล็กทรอนิกส์เข้ามาช่วยเพิ่มความรวดเร็วและความโปร่งใสในการส่งจ่ายเงิน การบันทึกบัญชีที่เป็นมาตรฐานและถูกต้องทำให้ข้อมูลทางการเงินเป็นปัจจุบันและพร้อมสำหรับการรายงานและวิเคราะห์ นับเป็นการผสมผสานระหว่างหลักการวางแผน การควบคุมทางการเงิน และการใช้เทคโนโลยีที่ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพและความเชื่อมั่นในกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณภาครัฐอย่างครบถ้วน

2) กระบวนการหรือปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการอนุมัติงบประมาณ กระบวนการอนุมัติงบประมาณของกรมกิจการเด็กและเยาวชนยังคงเผชิญกับอุปสรรคสำคัญหลายประการที่ส่งผลกระทบต่อความรวดเร็วและประสิทธิภาพในการเบิกจ่ายงบประมาณ ปัญหาความล่าช้าในกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณเป็นผลจากขั้นตอนที่ซับซ้อนและการพิจารณาอนุมัติที่ต้องผ่านหลายชั้น รวมถึงระบบงบประมาณแบบรายการ (Line-item budgeting) ที่แม้จะช่วยควบคุมทางการเงิน แต่กลับจำกัดความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการงบประมาณ ทำให้ไม่สามารถปรับใช้เงินงบประมาณเหลือจ่ายกับความต้องการเร่งด่วนอื่นๆ ได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งบุคลากรที่รับผิดชอบกระบวนการนี้ยังมีจำนวนไม่เพียงพอต่อภาระงานที่เพิ่มขึ้น และขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบและกฎหมายที่ซับซ้อน ส่งผลให้เกิดความล่าช้าและข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้อัตราการหมุนเวียนของบุคลากรสูงยังส่งผลให้ความต่อเนื่องและ

ความเชี่ยวชาญในงานลดลง สร้างความท้าทายต่อการบริหารจัดการงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพและความคล่องตัวในองค์กรโดยรวมอย่างชัดเจน

### 3) การสื่อสารระหว่างผู้จัดทำงบประมาณและผู้อนุมัติงบประมาณ

การสื่อสารระหว่างผู้จัดทำงบประมาณและผู้อนุมัติงบประมาณเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความชัดเจนและความเข้าใจร่วมกันในกระบวนการพิจารณางบประมาณ อย่างไรก็ตาม ปัญหาที่พบ เช่น ข้อมูลที่ไม่ครบถ้วนหรือไม่ชัดเจน ภาษาวิชาการที่แตกต่างกัน รวมถึงข้อจำกัดด้านเวลาและช่องทางการเจรจาที่จำกัด ทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการตีความและการพิจารณางบประมาณ สำหรับกรมกิจการเด็กและเยาวชนที่มีภารกิจเน้นเชิงสังคมและคุณภาพ ความยากในการแปลงเป้าหมายเชิงนามธรรมให้เป็นตัวชี้วัดเชิงปริมาณที่ชัดเจนยิ่งซับซ้อนและส่งผลต่อการสื่อสารกับผู้อนุมัติอย่างมาก

### 4) ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงกระบวนการอนุมัติงบประมาณให้คล่องตัว

และโปร่งใส ในการเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการอนุมัติงบประมาณของกรมกิจการเด็กและเยาวชน ควรดำเนินการในหลายมิติอย่างบูรณาการ ทั้งด้านระบบงาน บุคลากร และการใช้เทคโนโลยี โดยเฉพาะการวางแผนล่วงหน้าและพัฒนาระบบบริหารจัดการงบประมาณแบบดิจิทัล เพื่อแก้ไขความล่าช้าในการเบิกจ่ายงบประมาณ รวมถึงการวางแผนการจัดซื้อจัดจ้างและจัดทำเอกสารที่จำเป็นตั้งแต่ต้นปีงบประมาณ ในด้านรูปแบบงบประมาณ ควรพิจารณาระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์หรือแบบแผนงานมาใช้ เพื่อเพิ่มความยืดหยุ่นในการบริหารงบและเน้นประสิทธิผลมากกว่ารายการรายจ่าย ขณะเดียวกันการใช้กลไกงบประมาณแบบผสมที่อนุญาตให้มีการโอนเปลี่ยนงบได้ภายใต้กรอบที่ชัดเจนก็จะช่วยให้การดำเนินงานยืดหยุ่นและตอบสนองภารกิจได้ทันที่ สำหรับปัญหาด้านบุคลากร ควรปรับอัตรากำลังตามภาระงานที่แท้จริงโดยใช้การวิเคราะห์ภาระงานเชิงระบบ พร้อมกับพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ให้กับบุคลากรผ่านการอบรมเชิงลึก คู่มือปฏิบัติงาน และระบบฐานความรู้ออนไลน์ นอกจากนี้ การเสริมสร้างระบบที่ปรึกษาภายในและกลไกการเรียนรู้ภายในองค์กรจะช่วยลด

ข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังจำเป็นต้องวางระบบบริหารจัดการองค์ความรู้ และแรงจูงใจเพื่อรองรับปัญหาการหมุนเวียนของบุคลากร โดยเน้นการเก็บรักษาองค์ความรู้ในรูปแบบดิจิทัล และพัฒนาแนวนโยบายที่ตอบโจทย์ความต้องการของบุคลากรในระยะยาว ทั้งหมดนี้จะช่วยให้กระบวนการอนุมัติงบประมาณมีความคล่องตัว โปร่งใส และสามารถขับเคลื่อนภารกิจเพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 3. การควบคุมและการติดตาม

1) กระบวนการควบคุมและติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ ตามพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. 2561 มุ่งเน้นให้การใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานรัฐเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ โดยกำหนดให้มีระบบติดตามและประเมินผลที่ครอบคลุมทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการใช้จ่ายงบประมาณ ซึ่งต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเปิดเผยต่อสาธารณะ หน่วยงานที่ได้รับงบประมาณ เช่น กรมกิจการเด็กและเยาวชน จึงต้องดำเนินการรายงานผลการดำเนินงานและผลการใช้จ่ายงบประมาณตามรูปแบบและระยะเวลาที่กระทรวงการพัฒนากำลังคนและความมั่นคงของมนุษย์และสำนักงานงบประมาณกำหนด โดยรายงานเหล่านี้ต้องสะท้อนผลการดำเนินงานจริง เทียบกับแผนที่วางไว้ รวมถึงปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งถือเป็นกลไกความรับผิดชอบทางการเงินที่สำคัญ นอกจากนี้ยังมีการควบคุมการเบิกจ่ายงบประมาณอย่างเคร่งครัดตามหลักวินัยการคลัง และมีการตรวจสอบภายในและภายนอกอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะการตรวจสอบจากสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน สำหรับกรมกิจการเด็กและเยาวชน ยังมีการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานรายเดือนและรายไตรมาส รวมทั้งการประเมินผลโดยผู้ประเมินอิสระภายนอกทุกปี เพื่อใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับในการวางแผนและปรับปรุงการดำเนินงานในอนาคต โดยมีจุดเน้นที่ผลสัมฤทธิ์เชิงยุทธศาสตร์ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความเหมาะสมของการดำเนินโครงการ

2) ปัญหาในการควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณ การติดตามและประเมินผลของกรมกิจการเด็กและเยาวชนยังเผชิญกับปัญหาหลายประการที่กระทบต่อประสิทธิภาพของการบริหารงบประมาณ โดยเฉพาะข้อจำกัดของการประเมินรายโครงการที่แม้จะมีความเป็นกลางและโปร่งใสจากการจ้างผู้ประเมินอิสระภายนอก แต่กลับขาดการเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ระดับกรมหรือระดับกระทรวง ส่งผลให้ไม่สามารถสะท้อนภาพรวมของการใช้จ่ายงบประมาณและความก้าวหน้าในการบรรลุเป้าหมายในระยะยาวได้อย่างแท้จริง อีกทั้งผลการประเมินโครงการในแต่ละปีมักไม่ได้ถูกนำมาใช้ในการพิจารณาการจัดสรรงบประมาณในปีถัดไปอย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นผลจากข้อจำกัดของระบบงบประมาณแบบแยกรายการที่มุ่งควบคุมค่าใช้จ่ายมากกว่าการวัดผลลัพธ์หรือความคุ้มค่าของการลงทุนด้านสังคม นอกจากนี้ กระบวนการติดตามผลในปัจจุบันยังเน้นหนักที่การตรวจสอบการเบิกจ่ายให้เป็นไปตามกรอบระเบียบราชการ เช่น ควบคุมถ้วนของเอกสารและการส่งรายงานตรงเวลา มากกว่าการประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นจริงต่อกลุ่มเป้าหมายและสังคมในภาพรวม ทำให้แม้หน่วยงานจะสามารถใช้จ่ายงบประมาณได้อย่างถูกต้อง แต่กลับไม่สามารถแสดงให้เห็นถึงผลสัมฤทธิ์เชิงคุณภาพอย่างเป็นรูปธรรมต่อชีวิตของเด็กและเยาวชน ซึ่งถือเป็นภารกิจหลักของหน่วยงาน อีกทั้งการประเมินผลในทั้งสามช่วงเวลาตามที่กฎหมายกำหนดยังขาดความต่อเนื่องและไม่เป็นระบบ โดยเฉพาะในช่วงก่อนการจัดสรรงบประมาณที่ยังไม่มีการประเมินความจำเป็นหรือความคุ้มค่าของโครงการจากข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างเพียงพอ ปัญหาเหล่านี้จึงสะท้อนถึงความจำเป็นในการพัฒนาระบบติดตามและประเมินผลให้มีความเป็นองค์รวม เชื่อมโยงกันในทุกช่วงเวลา และสามารถสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายได้อย่างแท้จริง

3) ระบบหรือกลไกใดที่ใช้ในการตรวจสอบงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ ระบบการตรวจสอบงบประมาณของกรมกิจการเด็กและเยาวชน (ดย.) ได้รับการออกแบบให้ครอบคลุมทั้งในระดับภายในและภายนอก เพื่อให้เกิดความโปร่งใส

ตรวจสอบได้ และใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยภายในกรมฯ มีกลไกการตรวจสอบภายในที่รับผิดชอบตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคตามแผนประจำปี ซึ่งรวมถึงการตรวจสอบด้านงบประมาณ การเงิน พัสดุ และประสิทธิภาพของโครงการ ขณะเดียวกันยังมีระบบติดตามผลการเบิกจ่ายผ่านระบบ GFMS และการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปีไตรมาสเพื่อส่งให้ผู้บริหารและหน่วยงานกำกับดูแล ส่วนการกำกับตรวจสอบจากภายนอกนั้น ดำเนินการโดยหน่วยงานอย่างสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) และหน่วยงานกลางอื่น เช่น กรมบัญชีกลางหรือกระทรวงการคลัง ที่มีบทบาทในการตรวจสอบหรือร่วมตรวจรายจ่ายบางประเภท อย่างไรก็ตาม แม้ระบบและกลไกการตรวจสอบจะมีหลายระดับและดำเนินการต่อเนื่อง แต่ยังคงมีข้อจำกัดในเชิงประสิทธิภาพ เช่น การเน้นตรวจสอบเชิงเอกสารและความถูกต้องตามระเบียบ มากกว่าการประเมินผลลัพธ์เชิงคุณภาพของโครงการต่อกลุ่มเป้าหมายโดยตรง ประกอบกับจำนวนบุคลากรในหน่วยตรวจสอบภายในที่มีอยู่อย่างจำกัด ส่งผลให้ไม่สามารถครอบคลุมการตรวจสอบทุกภารกิจได้ทั่วถึง อีกทั้งการรายงานผลส่วนใหญ่ยังขาดการวิเคราะห์เชิงลึก และการตอบสนองต่อข้อเสนอแนะจากการตรวจสอบก็ยังไม่มีความต่อเนื่อง ทำให้ข้อบกพร่องเดิม ๆ มีแนวโน้มจะเกิดซ้ำในรอบงบประมาณต่อไป ปัจจัยเหล่านี้สะท้อนถึงความจำเป็นในการปรับปรุงกลไกการตรวจสอบงบประมาณให้มีมิติเชิงคุณภาพมากขึ้น และสามารถนำข้อมูลการตรวจสอบไปใช้ประโยชน์เชิงนโยบายและการบริหารได้อย่างแท้จริง

#### 4) ข้อเสนอแนะในการพัฒนาระบบควบคุมและติดตามงบประมาณ

ข้อเสนอแนะในการพัฒนาระบบควบคุมและติดตามงบประมาณของกรมกิจการเด็กและเยาวชน (ดย.) สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการปรับปรุงกระบวนการติดตามและประเมินผลให้มีประสิทธิภาพ ครอบคลุม และเน้นผลสัมฤทธิ์เชิงคุณภาพ โดยมีข้อเสนอหลัก 3 ประการ ได้แก่

4.1) การพัฒนาระบบติดตามและประเมินผลควรให้ความสำคัญกับความแม่นยำและความทันเวลาในการรายงานผล โดยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและเครื่องมือข้อมูลสารสนเทศจะช่วยให้สามารถติดตามการใช้จ่ายงบประมาณอย่างต่อเนื่อง ทั้งยังสามารถประเมินผลการดำเนินงานในเชิงประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้อย่างชัดเจน ควบคู่กับการเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรด้านการประเมินผล เพื่อให้เกิดความเข้าใจในเชิงกลยุทธ์ และสามารถประเมินผลเชื่อมโยงกับเป้าหมายของกรมฯ และกระทรวงในระยะยาว การจ้างผู้ประเมินภายนอกหรือคณะกรรมการประเมินอิสระก็เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่สามารถส่งเสริมความเป็นกลางและความน่าเชื่อถือของผลการประเมินได้ดียิ่งขึ้น

4.2) แนวทางการควบคุมและติดตามการใช้งบประมาณควรขยายขอบเขตจากการตรวจสอบการใช้จ่ายตามระเบียบราชการไปสู่การประเมินผลลัพธ์และผลกระทบของโครงการในระดับพื้นที่ โดยการประเมินผลสัมฤทธิ์ควรพิจารณาในหลายมิติ เช่น การเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมาย ความสามารถในการเข้าถึงบริการ หรือผลกระทบทางสังคมในภาพรวม อาทิ การพึ่งพาตนเองของเด็กและเยาวชน หรือการมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสาธารณะ ทั้งนี้ การเปลี่ยนมุมมองจากการประเมินผลในเชิงปริมาณไปสู่การวิเคราะห์เชิงคุณภาพจะช่วยให้การจัดสรรงบประมาณในอนาคตมีทิศทางที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนและความคุ้มค่าทางสังคมอย่างแท้จริง

4.3) การพัฒนาระบบติดตามและประเมินผลควรถูกกำหนดให้เป็นส่วนหนึ่งของวงจรงบประมาณแบบครบวงจร ตั้งแต่ขั้นตอนการวางแผน การจัดสรร การใช้จ่าย จนถึงการประเมินผลหลังสิ้นสุดโครงการ โดยควรเริ่มจากการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์จากผลลัพธ์ในอดีตและการวิเคราะห์ต้นทุน-ผลตอบแทน (Cost-Benefit Analysis) มาเป็นฐานในการจัดทำค่าของงบประมาณ จากนั้นต้องมีการติดตามการใช้จ่ายงบประมาณในระหว่างปีงบประมาณอย่างใกล้ชิด เช่น การประชุมติดตามผลการเบิกจ่ายรายไตรมาส

ซึ่งสามารถตรวจสอบความคืบหน้าของการดำเนินโครงการ และวิเคราะห์ความเบี่ยงเบนจากแผนได้อย่างทันทั่วทั้งที่ สิ่งเหล่านี้จะช่วยเสริมสร้างความโปร่งใส ความยืดหยุ่น และความสามารถในการปรับตัวของระบบงบประมาณให้ตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## การอภิปรายผล

ผลจากการศึกษาปัญหาในกระบวนการงบประมาณกรณีศึกษาของกรมกิจการเด็กและเยาวชน มีประเด็นที่สำคัญนำมาอภิปรายผล ได้ดังต่อไปนี้

**1. กระบวนการงบประมาณของกรมกิจการเด็กและเยาวชน จะเห็นได้ว่า** กระบวนการงบประมาณของกรมกิจการเด็กและเยาวชนมีลักษณะที่เป็นระบบครบวงจร ครอบคลุมทั้งการวางแผน การจัดทำคำของบ การเบิกจ่าย และการติดตามประเมินผล โดยเน้นการเชื่อมโยงกับนโยบายเชิงยุทธศาสตร์และใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการตัดสินใจ ภายใต้แนวคิดงบประมาณฐานผลลัพธ์ (Result-Based Budgeting) และงบประมาณฐานข้อมูลหลักฐาน (Evidence-Based Budgeting) การนำระบบดิจิทัลเข้ามาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความโปร่งใสในการเบิกจ่าย ตลอดจนการประเมินผลอย่างต่อเนื่องทั้งภายในและภายนอก ช่วยให้สามารถสะท้อนผลลัพธ์ของการใช้จ่ายงบประมาณและปรับปรุงการดำเนินงานให้ตรงเป้าหมายมากยิ่งขึ้น และสุดท้ายกระบวนการติดตามและประเมินผล เป็นกลไกสำคัญที่เสริมสร้างประสิทธิภาพในการใช้งบประมาณอย่างแท้จริง โดยมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องในทุกช่วงเวลา ทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการดำเนินโครงการ ตลอดจนมีการรายงานผลต่อผู้เกี่ยวข้อง และมีการประเมินจากหน่วยงานภายนอก ซึ่งช่วยให้สามารถสะท้อนภาพรวมของผลสัมฤทธิ์และจุดที่ควรปรับปรุงได้อย่างชัดเจน

## 2. ปัญหาในกระบวนการงบประมาณกรณีศึกษาของกรมกิจการเด็กและเยาวชน

จากการศึกษาพบว่า แม้ว่ากรมกิจการเด็กและเยาวชนจะมีกระบวนการงบประมาณที่ครอบคลุม แต่ยังคงเผชิญกับปัญหาในทางปฏิบัติหลายด้าน อาทิ ระบบงบประมาณแบบแยกรายการที่ขาดความยืดหยุ่น การวางแผนที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการจริงของพื้นที่ และกระบวนการจัดทำคำของบที่มีลักษณะจากบนลงล่าง ส่งผลให้เกิดช่องว่างระหว่างนโยบายกับการปฏิบัติ ปัญหาด้านการเบิกจ่ายยังเกิดจากความล่าช้าและข้อจำกัดเชิงระเบียบ ขณะที่การติดตามและประเมินผลยังเน้นการตรวจสอบมากกว่าการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ ซึ่งส่งผลต่อความสามารถในการใช้ข้อมูลเพื่อพัฒนานโยบายในระยะยาว

## 3. แนวทางในการแก้ไขปัญหาในกระบวนการงบประมาณกรณีศึกษาของกรม

กิจการเด็กและเยาวชน จากผลการศึกษาพบว่า แนวทางการแก้ไขปัญหากระบวนการงบประมาณของกรมกิจการเด็กและเยาวชนควรมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบ โดยส่งเสริมการวางแผนแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์และการมีส่วนร่วมจากระดับพื้นที่ ควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความแม่นยำในการจัดทำงบประมาณ การปรับปรุงระเบียบและพัฒนาศักยภาพบุคลากรจะช่วยลดข้อจำกัดในขั้นตอนเบิกจ่าย ขณะที่การประเมินผลควรเน้นผลลัพธ์มากกว่าการตรวจสอบตามระเบียบ เพื่อให้สามารถใช้ข้อมูลในการกำหนดยุทธศาสตร์และการจัดสรรงบประมาณในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ



### ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาปัญหาในกระบวนการงบประมาณกรณีศึกษาของกรมกิจการเด็กและเยาวชน ผลของการวิจัยพบว่า กระบวนการงบประมาณของกรมกิจการเด็กและเยาวชน ผู้วิจัยจึงขอเสนอข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ควรส่งเสริมการจัดสรรงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Result-Based Budgeting) ในกรมกิจการเด็กและเยาวชน เพื่อให้การใช้ทรัพยากรตอบสนองต่อเป้าหมายของการพัฒนาเด็กและเยาวชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ควรกำหนดแนวทางการมีส่วนร่วมจากหน่วยงานท้องถิ่นและชุมชนในการวางแผนงบประมาณ เพื่อให้สามารถสะท้อนความต้องการที่แท้จริงในระดับพื้นที่
3. ควรพัฒนาระบบติดตามและประเมินผลที่สามารถเชื่อมโยงกับเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของแต่ละโครงการได้อย่างชัดเจน
4. ควรทบทวนและปรับปรุงระเบียบวิธีการเบิกจ่าย โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อลดความล่าช้าและเพิ่มความโปร่งใส

## เอกสารอ้างอิง

กรมกิจการเด็กและเยาวชน. (2566). รายงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.

กรมกิจการเด็กและเยาวชน. (2567). แผนการใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.คู่มือการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. สำนักงานนายกรัฐมนตรี. <https://www.bb.go.th>

ธีรยุทธ ปางวิรุฬห์รักษ์. (2562). การบริหารงบประมาณภาครัฐไทย: แนวคิดและปัญหาในเชิงรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: สถาบันพระปกเกล้า.

ประภาพร พิมพ์สอาด. (2566). “การจัดลำดับความสำคัญของโครงการในการขอรับงบประมาณประจำปีของหน่วยงานสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมฯ”. วารสารนโยบายสาธารณะและการจัดการ, 9(2), 101–116.พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 (Online) Available URL : <https://law.prd.go.th/th/content/category/detail/id/2475/iid/234612>

พรชัย ตระกูลวรานนท์. (2563). การจัดทำงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

พิชญา ศรีบุญเรือง. (2564). การบริหารงบประมาณภาครัฐแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานราชการในระดับพื้นที่ (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ระเบียบว่าด้วยการบริหารงบประมาณ พ.ศ. 2562 (Online) Available URL : <https://audit.prd.go.th/th/content/category/detail/id/9/iid/65617>

- วรรณภา เจริญกิจ. (2566). “การจัดทำงานงบประมาณตามแผนยุทธศาสตร์: ปัญหาและข้อเสนอแนะ”. วารสารวิชาการการบริหารภาครัฐ, 17(2), 67–82.
- วิษณุ เครืองาม. (2559). *การบริหารราชการแผ่นดิน*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิเชียร ชูติมา. (2566). “ปัญหาเชิงระบบในการจัดทำงานงบประมาณของหน่วยงานรัฐ: กรณีศึกษาเชิงเปรียบเทียบ”. วารสารรัฐประศาสนศาสตร์, 18(2), 33–50.
- สมชาย จงจิตต์. (2562). การจัดทำงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน: กรณีศึกษาในหน่วยงานราชการส่วนกลาง. วารสารรัฐศาสตร์และนโยบายสาธารณะ, 10(2), 45–61.
- สำนักงาน ก.พ.ร. (2566). *แนวทางการบริหารจัดการงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพสำหรับหน่วยงานภาครัฐ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2565). *คู่มือการวิเคราะห์งบประมาณรายจ่ายประจำปี*. สืบค้นจาก <https://web.parliament.go.th>
- สุภาวดี นทีพิทักษ์. (2561). *งบประมาณภาครัฐ: แนวคิด ระบบ และการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อารีย์ อ่อนละม้าย. (2567). “ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของบุคลากรกับประสิทธิภาพการใช้งบประมาณของกรมกิจการเด็กและเยาวชน”. วารสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, 8(1), 38–53.
- อุษา อินทรมงคล. (2566). “การวิเคราะห์ผลกระทบจากการล่าช้าของการอนุมัติงบประมาณในหน่วยงานภาครัฐ”. วารสารนโยบายและการบริหาร, 15(1), 51–66.

- Rubin, I. S. (2019). *The politics of public budgeting: Getting and spending, borrowing and balancing* (9th ed.). Routledge
- Schick, A. (1995). *The federal budget: Politics, policy, process*. Brookings Institution Press.
- Wildavsky, A. (1975). *Budgeting: A comparative theory of budgetary processes*. Little, Brown.
- Wildavsky, A. (1964). *The politics of the budgetary process*. Little, Brown.
- Savage, J. D. (1988). *Balanced budgets and American politics*. Cornell University Press.

**บทบาทการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคม  
ของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี**  
**The Role of the Singburi Provincial Office of Social Development  
and Human Security in Providing Social Assistance to  
Individuals Facing Social Problems**

อติชาติ มณีนสิน\*

**บทคัดย่อ**

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาดังนี้ 1) เพื่อศึกษาบทบาทการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคมของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี 2) เพื่อศึกษาปัญหาการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคมของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี 3) เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาการช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคมของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี โดยเป็นการศึกษาจากเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสังเกตการณ์ เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาข้อสรุปของงานวิจัยจากการศึกษาพบว่า สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจด้านการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคมในระดับพื้นที่ ทั้งการคุ้มครอง พิณฟู และส่งเสริมคุณภาพชีวิตของกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ 1) เด็กและเยาวชน โดยมีบทบาทการสงเคราะห์และสนับสนุนด้านเงินสงเคราะห์ และการจัดบริการทางสังคมให้แก่เด็กและผู้อุปการะเด็กที่ประสบความยากลำบาก แต่ยังคงประสบปัญหาด้านงบประมาณ บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ ระบบฐานข้อมูลที่ครอบคลุม การให้ความช่วยเหลือเด็กและเยาวชนในพื้นที่จังหวัดสิงห์บุรี

---

\* นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารรัฐกิจและกฎหมาย คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

2) คนพิการ โดยให้ความช่วยเหลือเงินสงเคราะห์แก่คนพิการและผู้ดูแลคนพิการ รวมทั้ง การสนับสนุนด้านเงินทุนประกอบอาชีพ และการจัดบริการเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ คนพิการ แต่การดำเนินการยังประสบปัญหาด้านงบประมาณและทรัพยากรไม่เพียงพอ รวมทั้งความซับซ้อนในการเข้าถึงบริการของหน่วยงาน 3) ผู้สูงอายุ มีการให้ความ ช่วยเหลือเงินสงเคราะห์ผู้สูงอายุในภาวะยากลำบาก และการสนับสนุนด้านเงินทุน ประกอบอาชีพแก่ผู้สูงอายุ แต่ในการดำเนินการยังประสบปัญหาด้านงบประมาณและ บุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และการขาดกลไกการทำงาน แบบองค์รวม 4) ผู้ด้อยโอกาส โดยการให้ความช่วยเหลือและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้กระทำการขอทานและ คนไร้ที่พึ่งร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และในการปฏิบัติงานยังประสบปัญหาการ เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย และการขาดแคลนบุคลากรและงบประมาณ 5) กลุ่มเปราะบางใน สถานการณ์ฉุกเฉิน โดยมีการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคมใน สถานการณ์ฉุกเฉินผ่านกลไกศูนย์เร่งรัดจัดการสวัสดิภาพประชาชนจังหวัดสิงห์บุรี (ศรส.จังหวัดสิงห์บุรี) โดยการคุ้มครองสวัสดิภาพกลุ่มเปราะบาง และการให้ความ ช่วยเหลือเงินสงเคราะห์ แต่ยังประสบปัญหาความล่าช้าในการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย และ ยังประสบปัญหาการบริหารจัดการงบประมาณ รวมทั้งกระบวนการติดตามประเมินผล การช่วยเหลือ อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาได้ชี้ให้เห็นถึงข้อจำกัดที่สำคัญในการ ปฏิบัติงานของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี ได้แก่ การขาดแคลนบุคลากร งบประมาณ ไม่เพียงพอ ระบบฐานข้อมูลไม่เชื่อมโยงระหว่าง หน่วยงาน และขาดกลไกติดตามผลเชิงระบบ ส่งผลให้การให้บริการยังไม่สามารถ ตอบสนองต่อภาวะเร่งด่วนและความซับซ้อนของปัญหาในระดับครัวเรือนได้อย่างทั่วถึง

ทั้งนี้ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี มีแนวทาง ในการแก้ปัญหา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาเชิงระบบ ทั้งในด้านการปรับปรุงกลไกภายใน องค์การ การบริหารทรัพยากรบุคลากร การใช้เทคโนโลยีในการให้บริการ และการบูรณา การความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายในระดับพื้นที่ เพื่อให้สามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้ อย่างครอบคลุม รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในกลุ่มเด็กและเยาวชน คน พิการ ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มเปราะบางในสถานการณ์ฉุกเฉิน ซึ่งล้วนต้องการ การดูแลเฉพาะด้านอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง

**คำสำคัญ :** สวัสดิการสังคม, ผู้ประสบปัญหาทางสังคม, สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี

### **ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา**

การจัดสวัสดิการสังคมในประเทศไทยมีรากฐานมาจากนโยบายของรัฐที่ต้องการให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รวมถึงการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม ผ่านการให้บริการทางสังคมในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย ด้านที่อยู่อาศัย และสภาพแวดล้อม ด้านการมีรายได้และมิ้งงานทำ ด้านนันทนาการ ด้านกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม และด้านการบริการสังคมทั่วไป ซึ่งการจัดสวัสดิการสังคมเหล่านี้เป็นหนึ่งในหน้าที่สำคัญของหน่วยงานภาครัฐ ในฐานะองค์การสวัสดิการสังคม ตามนิยามในมาตรา 3 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยเชื่อมโยงกับกรอบแนวทางการขับเคลื่อนประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งมุ่งเน้นการสร้างสังคมที่เสมอภาคและลดความเหลื่อมล้ำทางรายได้ โดยเฉพาะในกลุ่มผู้ด้อยโอกาส ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีความเปราะบางทางเศรษฐกิจและสังคมสูง มุ่งแก้ไขปัญหาค่าความยากจนและลดความเหลื่อมล้ำในด้านรายได้ การศึกษา และการเข้าถึงบริการสาธารณะ

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) เป็นกระทรวงที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสังคมและจัดสวัสดิการสังคมให้กับประชาชน โดยภารกิจหลักของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ คือ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน การดูแลผู้ด้อยโอกาส และการสนับสนุนการพัฒนาสังคมที่ยั่งยืน โดยการเสริมสร้างศักยภาพคนและสร้างความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว โดยมีสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (สป.พม.) ซึ่งการดำเนินงานในฐานะผู้แทนกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในระดับจังหวัด

สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี (สนง.พมจ. สิงห์บุรี) มีบทบาทสำคัญในการบรรเทาผลกระทบจากปัญหาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมความมั่นคงของมนุษย์ โดยมุ่งเน้นการให้ความช่วยเหลือด้านสวัสดิการและการสนับสนุนผู้ประสบปัญหาทางสังคมในพื้นที่ ซึ่งบทบาทในการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคมของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี เป็นสิ่งที่สะท้อนถึงผลสัมฤทธิ์ในการจัดสวัสดิการสังคมให้แก่ประชาชนในระดับพื้นที่

จากความดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจเกี่ยวกับ บทบาทการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคมของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี เพื่อศึกษาถึงบทบาท การดำเนินงาน ปัญหาและอุปสรรค รวมทั้งแนวทางการแก้ปัญหาการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคมของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่อย่างยั่งยืนและครอบคลุมทุกมิติตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษารoles บทบาทการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคมของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี
2. เพื่อศึกษาปัญหาการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคมของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี
3. เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาการช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคมของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี

### ขอบเขตการศึกษา

1. การศึกษารoles บทบาทการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคมของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี มีขอบเขตด้านเนื้อหา



ของการศึกษาวิจัย โดยผู้วิจัยดำเนินการศึกษาบทบาท ปัญหา และแนวทางการแก้ไข ปัญหาการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคม จำนวน 5 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) เด็กและเยาวชน 2) กลุ่มผู้สูงอายุ 3) กลุ่มคนพิการ 4) กลุ่มผู้ด้อยโอกาส 5) กลุ่มเปราะบางในสถานการณ์ฉุกเฉิน

2. ขอบเขตด้านพื้นที่ ศึกษาบทบาทการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคมในพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี

3. ขอบเขตด้านเวลา ศึกษาบทบาทการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคมของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี โดยมีขอบเขตระยะเวลาของการศึกษา 2 มิติ ประกอบด้วย

3.1 ขอบเขตด้านระยะเวลาของการให้ความช่วยเหลือ โดยทำการศึกษามหาวิทยาลัย ปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหาการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคมของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี ที่ได้รับความช่วยเหลือในช่วงระหว่างเดือนตุลาคม 2566 ถึง เดือนกันยายน 2567

3.2 ขอบเขตด้านระยะเวลาของการจัดเก็บข้อมูล โดยดำเนินการจัดเก็บข้อมูลในช่วงระหว่างเดือนตุลาคม 2567 ถึงเดือนมีนาคม 2568 จากกลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย ข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) และผู้ประสบปัญหาทางสังคมที่เคยได้รับบริการจากสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การให้ความช่วยเหลือ หมายถึง การให้บริการด้านสวัสดิการสังคมแก่ผู้ที่มีคุณสมบัติที่ตามระเบียบ ประกาศ หรือหลักเกณฑ์ตามที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์กำหนด

2. ผู้ประสบปัญหาทางสังคม หมายถึง ผู้ซึ่งมีคุณสมบัติที่จะได้รับความช่วยเหลือ อันเนื่องจากประสบปัญหาด้านสวัสดิการสังคม โดยได้รับความช่วยเหลือหรือบริการ จากสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี ประกอบด้วย กลุ่มเป้าหมาย 5 กลุ่มได้แก่ เด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มเปราะบางในสถานการณ์ฉุกเฉิน

3. สวัสดิการสังคม หมายความว่า ระบบการจัดบริการทางสังคมซึ่งเกี่ยวกับการ ป้องกันการแก้ปัญหาให้ การพัฒนา และการส่งเสริมความมั่นคงทางสังคม เพื่อตอบสนอง ความจำเป็นขั้นพื้นฐานของประชาชน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งตนเองได้อย่างทั่วถึง เหมาะสม เป็นธรรมและให้เป็นไปตามมาตรฐาน ทั้งทางด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัย การทำงานและการมีรายได้ นันทนาการ กระบวนการยุติธรรมและบริการ ทางสังคมทั่วไป

#### ประโยชน์ที่จะได้รับจากการศึกษา

1. จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายในการแก้ปัญหาคำให้การให้ความช่วยเหลือผู้ประสบ ปัญหาทางสังคมของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี
2. จัดทำตัวแบบในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในการให้ความช่วยเหลือผู้ ประสบปัญหาทางสังคมให้แก่สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ใน จังหวัดอื่น ๆ

#### แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับจัดสวัสดิการสังคม

ในการศึกษาด้านสวัสดิการสังคมและการจัดบริการของหน่วยงานภาครัฐ หรือหน่วยงานด้านสังคม ได้มีนักวิชาการหรือองค์กรด้านสวัสดิการสังคมให้ความหมาย และบัญญัติกฎหมายด้านสวัสดิการสังคมไว้อย่างหลาย

แต่โดยสรุปความหมายของสวัสดิการทางสังคม หมายถึง ระเบียบ นโยบาย และบริการซึ่งจะทำให้การดำเนินการจัดบริการต่างๆ เป็นไปโดยสอดคล้องกับความต้องการของสังคม โดยเน้นสิทธิ ความเท่าเทียมกันที่จะได้รับบริการอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของคนในสังคม การพัฒนาสังคมโดยรวม รวมทั้งระบบความมั่นคงทางสังคมของคนทุกคนในสังคม

## 2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

#### นิยามของการบริหาร

การบริหารมีสองคำที่ใช้ในความหมายเดียวกัน คือ คำว่า การบริหาร (Administration) และการจัดการ (Management) การบริหาร ใช้ในการบริหารระดับสูงหน้าที่เน้นหนักที่การกำหนดนโยบายที่สำคัญและการกำหนดแผนไปสู่การปฏิบัติ (Implementation) เป็นคำที่นิยมใช้ในการบริหารรัฐกิจ (Public administration) เน้นการดำเนินงานให้เป็นไปตามนโยบาย หรือแผนปฏิบัติการที่ได้วางไว้ นิยมใช้สำหรับการจัดการธุรกิจกล่าว

โดยสรุป การบริหาร คือ กระบวนการทางสังคมของบุคคลที่ทำหน้าที่การวางแผนการจัดองค์การ จัดคนเข้าทำงาน สั่งการ และควบคุมการทำงานให้กิจกรรมขององค์การดำเนินงานไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานปัจจัยในการผลิต

### 2.2 การบริหารทรัพยากรตามแนวคิด 4M

ด็อกจันท์ คำมีรัตน์, บุญทัน ดอกไธสง, และ อิมรอน มะลูลีม (2552) ได้กล่าวถึงทรัพยากรในการบริหาร (Resources) ซึ่งประกอบด้วยวัตถุและเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินงาน รวมถึงความสามารถในการจัดการ ทรัพยากรในการบริหารสามารถแบ่งออกเป็น 4 ประเภท หรือที่เรียกว่า 4 M ได้แก่

1. บุคลากร (Man) มีการกำหนดนโยบายการบริหารงานที่พนักงานแต่ละคนต้องผ่านกระบวนการฝึกฝนทักษะความสามารถก่อนเข้าทำงาน เพื่อให้สามารถมอบหมายงานที่เหมาะสมกับทักษะของแต่ละคนได้

2. งบประมาณ (Money) มีการกำหนดแนวทางการบริหารการใช้จ่ายเงิน หรือต้นทุนการผลิตอย่างประหยัดและคุ้มค่า เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่มากกว่าต้นทุนที่กำหนดไว้ การบริหารการเงินเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารจัดการ

3. วัสดุอุปกรณ์ (Material) การกำหนดแนวทางการใช้งานเครื่องมือและอุปกรณ์ที่สำคัญต่อการผลิต เพื่อให้ได้ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพและตรงตามเวลาที่กำหนด โดยพนักงานทุกคนต้องมีความรู้และความสามารถในการใช้งานเครื่องมือต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การจัดการ (Management) การกำหนดกลยุทธ์การบริหารที่คำนึงถึง ปัจจัยแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยมีการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรคที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อหากลยุทธ์ในการปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

Harold Koontz และ Heinz Weihrich (1982) ซึ่งเป็นนักวิชาการด้านการบริหารจัดการได้เสนอแนวคิด 4M หรือ Four Basic Resources of Management “ทรัพยากรหลัก 4 ประการ” อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและสามารถดำเนินงานได้อย่างยั่งยืน ได้แก่

Man (บุคลากร) บุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นผู้วางแผนดำเนินงาน และควบคุมกระบวนการต่าง ๆ ในองค์กร หากองค์กรมีบุคลากรที่มีศักยภาพ มีทักษะ และได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

Money (งบประมาณ) งบประมาณเป็นทรัพยากรที่จำเป็นต่อการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร ทั้งในด้านบุคลากร โครงการ กิจกรรม และการสนับสนุนทางเทคนิค แนวคิดนี้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการวางแผนและการใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ คุ้มค่า และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์

Materials (ทรัพยากร/เครื่องมือ/อุปกรณ์) หมายถึงเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ และทรัพยากรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานขององค์กร โดยเฉพาะในภาคสังคม เช่น ยานพาหนะเพื่อการลงพื้นที่ คอมพิวเตอร์เพื่อเก็บข้อมูล หรือแบบฟอร์มเอกสาร

Management (การบริหารจัดการ) การบริหารจัดการเป็นหัวใจสำคัญของ การผสมทรัพยากรทั้ง 3 ด้านข้างต้นเข้าด้วยกันอย่างมีประสิทธิภาพ การวางแผน การ จัดการองค์กร การกำกับดูแล การประเมินผล และการประสานความร่วมมือกับภาคี เครือข่าย

### 2.3 ทฤษฎี POCCC

ทฤษฎี POCCC นั้นมาจากหน้าที่ 5 ประการ ที่ อองรี ฟาโยล (Henri Fayol) กำหนดขึ้นสำหรับการบริหารจัดการองค์กร ในแต่ละหน้าที่นั้นต่างก็มี ความสำคัญในตัวเอง เพื่อให้การทำงานสมบูรณ์และประสบความสำเร็จ โดยรายละเอียด ของหน้าที่ทั้ง 5 ประการ ดังนี้

P – Planning : การวางแผน เป็นการกำหนดแผนปฏิบัติการและวิธียที่จะปฏิบัติงานไว้ตั้งแต่ต้นจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นแนวทางที่วางไว้สำหรับการทำงานในอนาคต ซึ่งจะถ่ายทอดออกมาเป็นแผนปฏิบัติการในการทำงาน

O – Organizing : การจัดองค์กร เป็นการกำหนดตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบ ภาระ หน้าที่ ตลอดจนอัตราค่าจ้าง ให้ครอบคลุมการทำงานครบทุก กระบวนการ รวมถึงการจัดโครงสร้างตำแหน่ง โครงสร้างองค์กร เพื่อจัดลำดับการ บริหารและสั่งการด้วย

C – Commanding : การบังคับบัญชาสั่งการ เป็นการจ้ององค์กรตลอดจน จัดโครงสร้างการทำงานนั้นจะทำให้เราเห็นสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน เห็นลำดับ ความสำคัญ ตลอดจนอำนาจหน้าที่ในการสั่งการ

C – Coordination : การประสานงาน เป็นการประสานความร่วมมือและ ภาระหน้าที่ในการเชื่อมโยงงานตลอดจนการปฏิบัติการทุกอย่างรวมไปถึงกำลังคนที่ หน่วยให้ทำงานเข้ากันได้ กำกับให้มุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน อำนวยให้เกิดการทำงาน ที่ราบรื่น เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามที่วางไว้

C – Controlling : การควบคุม เป็นการกำกับตลอดจนบริหารจัดการทุกอย่างให้สำเร็จลุล่วงไปตามแผนที่วางไว้ ประครองการดำเนินงานให้เป็นไปตามที่กำหนด

### 3. กฎหมายที่เกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคม

3.1 พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

3.2 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546

3.3 ระเบียบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ว่าด้วยมาตรการทางบริหารสำหรับการช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคมของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. 2561 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

4. ข้อมูลของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี  
สืบเนื่องจากการได้มีการจัดตั้งกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ขึ้นตามพระราชบัญญัติ ปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาสังคม การสร้างความเป็นธรรมและความเสมอภาคในสังคม การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพ และความมั่นคงในชีวิต สถาบันครอบครัวและชุมชน แบ่งส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค เรียกว่า สำนักงานพัฒนาสังคมและสวัสดิการจังหวัด ต่อมาในปี 2547 ได้มีพระราชกฤษฎีกาเปลี่ยนชื่อเรียกเป็น “สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด” ประกาศใช้ 1 ตุลาคม 2547 โดยเป็นส่วนราชการตัวแทนกระทรวงในระดับจังหวัด

สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี เป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาคของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2563 โดยมีอำนาจหน้าที่หลักที่สามารถสรุปได้เป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. การวางแผนและยุทธศาสตร์ระดับจังหวัด: จัดทำนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน และโครงการด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในระดับจังหวัด ให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวง รวมถึงการรายงานสถานการณ์ทางสังคมและเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหในพื้นที่

2. การประสานงานและส่งเสริมภารกิจของกระทรวง: ประสานและส่งเสริมการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงในระดับจังหวัด เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนด

3. การส่งเสริมความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย: สนับสนุนและประสานการดำเนินงานร่วมกับองค์กรเครือข่ายทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในจังหวัด เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือในการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

4. การบริหารจัดการข้อมูลและการประชาสัมพันธ์: ทำหน้าที่เป็นศูนย์ข้อมูลด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในระดับจังหวัด รวมถึงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และรณรงค์กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการกิจของกระทรวง

5. การรับเรื่องร้องทุกข์และแก้ไขปัญหาสังคม: รับเรื่องราวร้องทุกข์จากประชาชนและดำเนินการแก้ไขปัญหาสังคมในระดับจังหวัด รวมถึงการปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

บทบาทและหน้าที่ดังกล่าวสะท้อนถึงความสำคัญของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดในการเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนนโยบายและภารกิจของกระทรวงในระดับพื้นที่ เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนในจังหวัด

#### 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เจตนิพัทธ์ ชนะภัย และคณะ (2566) ได้ทำการศึกษา ความท้าทายและข้อเสนอต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐยุคใหม่

บุญส่ง ชเลธร (2558) ได้ทำการศึกษา สิทธิประโยชน์ด้านสวัสดิการสังคมของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

กฤษฎา สุภกิจไพศาล (2562) ได้ทำการศึกษา การพัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมที่มีความเป็นธรรมเพื่อแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำ

นิภาพรรณ เจนสันติกุล (2562) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ: สถานการณ์และแนวทางการจัดสวัสดิการในประเทศไทยภายใต้การเปลี่ยนแปลงทางสังคม

ถาวร สกุลพาณิชย์ และคณะ (2559) ได้ทำการศึกษา การศึกษาแนวทางการจัดสวัสดิการสังคมที่เหมาะสมของประเทศไทย

### ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง บทบาทการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคมของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้กระบวนการศึกษาจากเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการสังเกตการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมบทบาท ปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหาการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคมของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี

#### 1. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษามีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เป็นวิธีการศึกษาค้นคว้า เก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไป โดยการรวบรวมเอกสารซึ่งเป็นข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น อันได้แก่ กฎหมายการจัดตั้งหน่วยงาน กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคม รายงานผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี เอกสารงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีการเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนตุลาคม 2567 ถึงเดือนมีนาคม 2568

1.2 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยที่ผู้ศึกษาต้องทำการสัมภาษณ์ไปตามคำถามที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ โดยได้รับความยินยอมจากผู้ให้สัมภาษณ์



1.3 การสังเกตการณ์ (Observation) การปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคมของเจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ มีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ (Interview Form) เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้างชนิดปลายเปิด (Structure In-depth Interview) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาข้อมูลที่จะทำให้ทราบหรือแสดงถึงบทบาท ปัญหา และแนวทางในการแก้ปัญหาการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคมของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี โดยเครื่องมือดังกล่าวถูกออกแบบให้ครอบคลุม 3 ส่วนหลัก ได้แก่

3.1 ข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี

3.2 อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.)

3.3 ผู้ประสบปัญหาทางสังคมที่เคยได้รับบริการจากสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี

4. วิธีการประมวลผลข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลนำข้อมูลมาจัดทำรายงานผล โดยมีเนื้อหา 3 ส่วน ประกอบด้วย

4.1 บทบาทการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคมของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสิงห์บุรี

4.2 ปัญหาการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคมของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี

4.3 แนวทางในการแก้ปัญหาการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคมของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี

## ผลการศึกษา

จากการศึกษาบทบาทการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคมของ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี พบว่าสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี มีบทบาทสำคัญในฐานะหน่วยงานหลัก ด้านสวัสดิการสังคมในระดับพื้นที่ โดยดำเนินการกิจในการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคมทั้งในเชิงการป้องกัน การคุ้มครองเยียวยา และการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของกลุ่มเป้าหมาย ผ่านการจัดบริการที่ครอบคลุมในหลากหลายมิติ และเน้นการบูรณาการความร่วมมือจากเครือข่ายทุกภาคส่วน และการใช้กลไกเชิงรุก เช่น การจัดตั้งศูนย์เร่งรัดจัดการสวัสดิภาพประชาชน (สรส.) และการส่งเสริมเครือข่ายอาสาสมัครพัฒนาสังคม (อพม.) เพื่อเป็นเครือข่ายสำคัญในการสนับสนุนให้สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี สามารถให้ความช่วยเหลือได้อย่างทันทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ แก่กลุ่มเป้าหมายจำนวน 5 กลุ่ม

1.1 กลุ่มเด็กและเยาวชน มีการให้ความช่วยเหลือผ่านมาตรการต่าง ๆ ประกอบด้วย โครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด การสงเคราะห์เด็กในครอบครัวยากจน และการส่งเสริมทักษะอาชีพให้แก่เยาวชนที่ไม่ได้ศึกษาต่อ ซึ่งปัญหาสำคัญที่พบคือ ข้อจำกัดด้านงบประมาณที่เน้นเพียงการบรรเทาความเดือดร้อนเฉพาะหน้า มากกว่าการลงทุนเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ยังพบปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในการทำงานเชิงรุก และระบบฐานข้อมูลที่ไม่สามารถเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานได้

1.2 กลุ่มคนพิการสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี ได้ดำเนินงานครอบคลุมทั้งด้านสิทธิ สวัสดิการ การส่งเสริมอาชีพ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต อาทิ การออกบัตรประจำตัวคนพิการ การสนับสนุนเงินกู้ ประกอบอาชีพ การปรับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัย การจัดบริการผู้ช่วยคนพิการ ตลอดจนการฝึกอบรมอาชีพและการให้บริการล่ามภาษามือ จากการดำเนินการพบปัญหาสำคัญคือ การเข้าถึงความช่วยเหลือด้านกายอุปกรณ์อย่างทั่วถึง การขอรับสิทธิประโยชน์ก็ยังมีความซับซ้อน นอกจากนี้ คนพิการหลายรายยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิของตนเอง ทำให้ไม่สามารถใช้ประโยชน์จากสวัสดิการรัฐได้อย่างเต็มที่

1.3 กลุ่มผู้สูงอายุ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสิงห์บุรี ได้ให้ความสำคัญทั้งในด้านการส่งเสริมศักยภาพและการคุ้มครองสวัสดิภาพ โดยสนับสนุนผ่านกองทุนผู้สูงอายุ การให้เงินประกอบอาชีพ การปรับปรุงที่อยู่อาศัยให้ปลอดภัย ตลอดจนโครงการบริหารในชุมชน และการสงเคราะห์ค่าจัดการศพ ผู้สูงอายุตามประเพณี ปัญหาหลักที่พบคือ การขาดกลไกดูแลแบบองค์รวมที่ตอบสนองต่อความจำเป็นเฉพาะด้านของผู้สูงวัย โดยเฉพาะกลุ่มที่ไม่มีผู้ดูแลหรือประสบภาวะเจ็บป่วยเรื้อรัง บุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการงานที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ผู้สูงอายุบางรายไม่สามารถเข้าถึงบริการได้อย่างเท่าเทียม

1.4 กลุ่มผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มเปราะบาง สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี มีบทบาทเชิงรุกในการควบคุมการขอทาน การให้การสงเคราะห์ผู้มีรายได้น้อยและไร้ที่พึ่ง การอำนวยความสะดวกให้ผู้ตกทุกข์ได้ยาก กลับภูมิลำเนา รวมถึงโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม ปัญหาสำคัญในการดำเนินการ ได้แก่ การขาดฐานข้อมูลที่ชัดเจนและการเข้าถึงที่เป็นระบบ ทำให้การวางแผนและติดตามผลในระยะยาวทำได้อย่างจำกัด อีกทั้งข้อจำกัดด้านบุคลากรและงบประมาณยังคงเป็นอุปสรรคสำคัญ ทำให้การช่วยเหลือมักเป็นไปในลักษณะเฉพาะหน้าและไม่ต่อเนื่อง

1.5 กลุ่มเปราะบางในสถานการณ์ฉุกเฉิน สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรียังจัดตั้งศูนย์เร่งรัดจัดการสวัสดิภาพประชาชน (สรส.) เพื่อรองรับและให้ความช่วยเหลืออย่างรวดเร็วทันที่แก่ผู้ประสบภัยหรือเหตุการณ์เฉพาะหน้า ไม่ว่าจะเป็นภัยพิบัติ ความรุนแรงในครอบครัว หรือภาวะฉุกเฉินอื่น ๆ โดยการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ถือเป็นกลไกการคุ้มครองเชิงระบบที่มีประสิทธิภาพ แต่จากการดำเนินการ พบว่า ยังประสบกับข้อจำกัดด้านงบประมาณและทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน กระบวนการเบิกจ่ายที่ล่าช้า การขาดระบบฐานข้อมูลที่ทันสมัย และการขาดกลไกติดตามและฟื้นฟูในระยะยาว ส่งผลให้ความช่วยเหลือที่ดำเนินการไปแล้วไม่สามารถลดโอกาสการกลับเข้าสู่ภาวะเปราะบางซ้ำได้อย่างแท้จริง นอกจากนี้ยังพบว่ามิใช่ผู้ประสบปัญหาจำนวนหนึ่งที่ไม่กล้าเปิดเผยหรือ

ร้องขอความช่วยเหลือ โดยเฉพาะในกรณีที่เกี่ยวข้องกับความรุนแรงในครอบครัว ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการเข้าถึงบริการอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี มีแนวทางในการแก้ปัญหา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาเชิงระบบ ทั้งในด้านการปรับปรุงกลไกภายในองค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคล การใช้เทคโนโลยีในการให้บริการ และการบูรณาการความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายในระดับพื้นที่ โดยมีรายละเอียด

1. กลุ่มเด็กและเยาวชน แนวทางการแก้ปัญหาโดยมีการดำเนินงานเน้นการจัดลำดับความสำคัญในการจัดสรรงบประมาณ การพัฒนาเครื่องมือคัดกรองภาวะเสี่ยง การจัดตั้งเครือข่ายคุ้มครองเด็กระดับตำบล และการส่งเสริมบทบาทของสภาเด็กและเยาวชน เพื่อให้เด็กและเยาวชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาและเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาคด้วยตนเอง
2. กลุ่มคนพิการ ได้มีการปรับปรุงกระบวนการขอกู้ยืมเงินให้เข้าใจง่ายมากขึ้น สนับสนุนให้มีพี่เลี้ยงติดตามผลการใช้เงินกู้ และผลักดันให้สถานประกอบการจ้างงานคนพิการอย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงส่งเสริมการจัดตั้งศูนย์ฝึกอาชีพคนพิการในระดับชุมชน
3. กลุ่มผู้สูงอายุ ซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง การวางแผนดูแลแบบองค์รวมจึงมีความสำคัญยิ่ง แนวทางการแก้ไขจึงเน้นการจัดตั้งศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิต และส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุในระดับตำบล การพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ การสื่อสารผ่านช่องทางที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ และการสนับสนุนการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในการดูแลกลุ่มเป้าหมายอย่างใกล้ชิด
4. กลุ่มผู้ด้อยโอกาส ซึ่งมักถูกมองข้ามจากระบบบริการสาธารณะ แนวทางการแก้ไขจึงเน้นการขยายการเข้าถึงผ่านการพัฒนาเครือข่ายอาสาสมัครและช่องทางการแจ้งเหตุแบบไม่เปิดเผยตัวตน การจัดระบบข้อมูลด้วย MSO Logbook เพื่อการวางแผนแบบจำแนกความเปราะบาง และการระดมความร่วมมือจากภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และองค์กรศาสนา เพื่อเติมเต็มช่องว่างด้านงบประมาณและทรัพยากรบุคลากร

5. กลุ่มเปราะบางในสถานการณ์ฉุกเฉิน เช่น ผู้ถูกกระทำรุนแรง ผู้ป่วยติดเตียง หรือผู้ได้รับผลกระทบจากภัยพิบัติ การพัฒนาระบบการรับแจ้งเหตุแบบดิจิทัล การจัดตั้งทีมฟื้นฟูสุขภาพจิต การใช้ฐานข้อมูล Dashboard วิเคราะห์แนวโน้มความเสี่ยงล่วงหน้า และการวางกลไกเบิกจ่ายงบประมาณฉุกเฉินแบบ Pre-Authorization ล้วนเป็นกลยุทธ์สำคัญที่จะช่วยให้การช่วยเหลือสามารถดำเนินได้อย่างรวดเร็ว ทันสถานการณ์ และครอบคลุมทุกมิติของปัญหา

กล่าวโดยสรุป บทบาทของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี มีการดำเนินการเพื่อการป้องกัน ฟื้นฟู ส่งเสริม และคุ้มครองสิทธิของกลุ่มเป้าหมายในมิติต่าง ๆ อย่างบูรณาการ ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของรัฐสวัสดิการที่มุ่งสร้างสังคมที่มีความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ และส่งเสริมความมั่นคงในชีวิตของประชาชนทุกกลุ่มอย่างแท้จริง แต่ยังประสบปัญหาที่ซับซ้อนและเชื่อมโยงกันหลายมิติ ทั้งในด้านทรัพยากรมนุษย์ งบประมาณ ระบบข้อมูล และโครงสร้างการบริหารจัดการ การแก้ไขปัญหาเหล่านี้จึงจำเป็นต้องใช้แนวทางแบบองค์รวม ที่อาศัยความร่วมมือจากภาคีทุกภาคส่วน พร้อมกับการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีความยืดหยุ่น ทันสมัย และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในทุกช่วงชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

### การอภิปรายผล

จากการศึกษาบทบาท ปัญหา และแนวทางการแก้ไขปัญหาการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคมของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี สามารถสะท้อนให้เห็นถึงภาพรวมการบริหารงานด้านสวัสดิการสังคมในระดับพื้นที่ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างความมั่นคงของประชาชน โดยเฉพาะกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการการดูแลเป็นพิเศษ ทั้งเด็กและเยาวชน คนพิการ ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มเปราะบางในสถานการณ์ฉุกเฉิน โดยผลการศึกษาครั้งนี้ได้สะท้อนให้เห็นถึงความท้าทายในการบริหารจัดการทรัพยากร การประสานงานระหว่างเครือข่าย และการพัฒนาแนวทางการให้บริการที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เมื่อวิเคราะห์ผ่านกรอบแนวคิด 4M (Man, Money, Material, Management) พบว่า สำนักงาน

พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรีต้องเผชิญกับข้อจำกัดในทุกมิติ โดยเฉพาะจำนวนบุคลากรที่ไม่เพียงพอ งบประมาณที่ได้รับไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหา และขาดระบบฐานข้อมูลที่เชื่อมโยงกันระหว่างหน่วยงาน ทำให้การให้ความช่วยเหลือเป็นไปในลักษณะเฉพาะหน้า มากกว่าการแก้ไขปัญหาระยะยาวเชิงโครงสร้าง

ในขณะที่การวิเคราะห์ผ่านแนวคิด POCCC ซึ่งเป็นหลักการบริหารจัดการองค์การที่ประกอบด้วย Planning, Organizing, Commanding, Coordinating และ Controlling พบว่า สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี จะมีความพยายามในการปรับใช้แนวคิดดังกล่าวผ่านกลไกต่าง ๆ เช่น การจัดตั้งศูนย์ประสานงานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (สปง.อพม.) การพัฒนาระบบติดตามประเมินผล และการบูรณาการกับเครือข่ายในพื้นที่ แต่ยังคงได้รับการสนับสนุนจากระดับนโยบายในการเสริมศักยภาพให้สามารถขับเคลื่อนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุป การศึกษาในครั้งนี้ได้ชี้ให้เห็นว่า การดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี มีบทบาทสำคัญในฐานะหน่วยงานหลักระดับจังหวัดที่รับผิดชอบภารกิจด้านการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคม โดยเฉพาะเด็กและเยาวชน คนพิการ ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ได้รับผลกระทบในสถานการณ์ฉุกเฉิน อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานในระดับพื้นที่ยังประสบอุปสรรคหลากหลายด้าน ทั้งในเชิงโครงสร้างการบริหารจัดการ ทรัพยากร บุคลากร และระบบข้อมูล ซึ่งส่งผลให้การให้บริการยังไม่สามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างครอบคลุมและทันทั่วถึง นอกจากนี้ การดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี สะท้อนแนวโน้มของระบบสวัสดิการแบบผสมผสาน (mixed welfare model) ซึ่งเกิดจากความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ในการดูแลกลุ่มเปราะบาง เช่น การสนับสนุนจากภาคธุรกิจผ่านโครงการ CSR การมีส่วนร่วมของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) และบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการร่วมคัดกรองและติดตามผลผู้ได้รับความช่วยเหลือ ถือเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยทดแทนข้อจำกัดของระบบราชการแบบรวมศูนย์

และสะท้อนถึงความพยายามของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสิงห์บุรีในการสร้างสวัสดิการที่ยั่งยืนจากฐานราก

### ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาบทบาทการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคมของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี

1.1 กลุ่มเด็กและเยาวชน ควรส่งเสริมให้สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี มีบทบาทเชิงรุกในกระบวนการคุ้มครองและส่งเสริมศักยภาพเด็กอย่างยั่งยืน ผ่านการบูรณาการความร่วมมือกับบ้านพักเด็กและครอบครัว จังหวัด และเครือข่ายในพื้นที่ โดยเน้นการพัฒนาศูนย์ชุมชนคุ้มครองเด็กในระดับตำบล พร้อมส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสภาเด็กและเยาวชน เพื่อให้เด็กสามารถมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นและร่วมขับเคลื่อนกิจกรรมด้านสังคมด้วยตนเอง

1.2 กลุ่มคนพิการ ควรพัฒนาบทบาทของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี ให้สามารถเป็นศูนย์กลางในการประสานงานระหว่างหน่วยงานด้านคนพิการในพื้นที่ เพื่อให้เกิดการช่วยเหลือแบบเบ็ดเสร็จและไม่ซ้ำซ้อน

1.3 กลุ่มผู้สูงอายุ ควรเสริมบทบาทสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี ในการขับเคลื่อนการจัดสวัสดิการแบบองค์รวม โดยเน้นการสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้จัดตั้งศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุระดับตำบล และส่งเสริมการมีอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุในชุมชน เพื่อเข้าถึงระดับครัวเรือน

1.4 กลุ่มผู้ด้อยโอกาส ควรเน้นการพัฒนากลไกเฝ้าระวังในระดับชุมชนโดยใช้ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) เป็นกลไกหลักในการระบุตัวบุคคลและชี้เป้ากลุ่มเสี่ยง พร้อมทั้งส่งเสริมการสร้างฐานข้อมูลกลุ่มเป้าหมายร่วมกับองค์กรในพื้นที่

1.5 กลุ่มเปราะบางในสถานการณ์ฉุกเฉิน ควรพัฒนาให้สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี มีระบบการแจ้งเหตุที่มีความยืดหยุ่นและหลากหลาย ใช้งานระบบแจ้งเหตุแบบไม่ระบุตัวตน เพื่อให้ผู้ถูกกระทำความรุนแรงสามารถเข้าถึงความช่วยเหลือได้อย่างปลอดภัย อีกทั้งควรจัดตั้งทีมสหวิชาชีพที่ทำงาน

เชิงรุกในพื้นที่ร่วมกับเครือข่ายชุมชน เพื่อให้สามารถให้ความช่วยเหลือ พื้นฟู และติดตามผลหลังเหตุอุทกภัยอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ทั้งนี้ เพื่อให้บทบาทของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสิงห์บุรีควรถูกยกระดับให้เป็นหน่วยงาน “เชิงรุก” และ “เชิงยุทธศาสตร์” ที่สามารถบริหารจัดการภารกิจทางสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพผ่านกลไกเครือข่าย

## 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเชิงเปรียบเทียบในระดับภูมิภาคหรือจังหวัดอื่น ๆ เพื่อศึกษารูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมในพื้นที่ต่างบริบท อันจะนำไปสู่การสังเคราะห์ “โมเดลการให้ความช่วยเหลือเชิงพื้นที่” ที่สามารถใช้ประยุกต์ในระดับนโยบายกลางได้อย่างเหมาะสม

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงลึกในกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ เช่น เด็กในครอบครัวเปราะบาง คนพิการที่ไร้ผู้ดูแล ผู้สูงอายุที่อยู่ลำพัง หรือกลุ่มผู้หญิงที่เผชิญความรุนแรงในครอบครัว โดยเน้นการใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ หรือการศึกษาแบบกรณีศึกษา (Case Study) เพื่อให้เข้าใจบริบทชีวิตของผู้ประสบปัญหาได้อย่างลึกซึ้ง

2.3 ควรมีการศึกษารูปแบบการบูรณาการงบประมาณข้ามหน่วยงาน (inter-agency budgeting) ในการแก้ไขปัญหาสังคมระดับพื้นที่ โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบางที่ต้องได้รับความช่วยเหลือจากหลายภาคส่วน

2.4 ควรส่งเสริมการวิจัยที่เชื่อมโยงกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาระบบสวัสดิการ เช่น การใช้แอปพลิเคชันสำหรับการแจ้งเหตุ การใช้ฐานข้อมูลแบบ real-time หรือการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย AI



กิตติพัฒน์ นนทปัทมะกุล. (2550). การวิจัยเชิงคุณภาพในสวัสดิการสังคม: แนวคิดและวิธีวิจัย. ปทุมธานี:สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

คอกจันทร์ คำมีรัตน์, บุญทัน คอกไธสง, และ อิมรอน มะลูลิ้ม.(2552) กลยุทธ์ในการบริหาร ของบริษัท เอ็นอีซีโทคิน อิเล็กทรอนิกส์(ประเทศไทย) จำกัด. ค้นเมื่อ 8 มีนาคม 2568, จาก <http://www.grad.vru.ac.th/download4/141.pdf>

ถวิล จันทรชนะ. (2534). การบริหารเชิงกลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรุงธนพัฒนา

ธีระ ศรีธรรมรักษ์, และวิทย์ ชนะภัย. (2538). สวัสดิการสังคม. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

นิภาพรรณ เจนสันติกุล. คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ: สถานการณ์และแนวทางการจัดสวัสดิการในประเทศไทยภายใต้การเปลี่ยนแปลงทางสังคม. [Online].

AvailableURL: <https://so10.tci-thaijo.org/index.php/paattj/article/view/292/240>, 2562 (มีนาคม,8)

ป๊วย อึ้งภากรณ์. (2516). คุณภาพชีวิต ปฏิทินแห่งความหวังจากครรภ์มารดาสู่เชิงตะกอน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มูลนิธิโกมลคีมทอง

กระทรวงพาณิชย์.(2564).พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546. ค้นเมื่อ 7 มีนาคม 2568, จาก

<https://acoc.ops.moc.go.th/th/content/category/detail/id/608/iid/4944>

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ.2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม. ค้นเมื่อ 7 มีนาคม 2568, จาก

[https://law.m-society.go.th/storage/uploads/laws/th/law\\_th\\_1735025104.pdf](https://law.m-society.go.th/storage/uploads/laws/th/law_th_1735025104.pdf)

ระพีพรรณ คำหอม. (2549). สวัสดิการสังคมกับสังคมไทย (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: พริกหวาน กราฟฟิค.

เรณู โชติติลล. (2523). เอกสารวิชาการหลักสูตรนักบริหารงานประสงเคราะห์ เล่มที่ 1. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สถานสงเคราะห์หญิงปากเกร็ด

วันทนี วาสิกะสิน, และคนอื่น ๆ. (2547). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสวัสดิการสังคม สงเคราะห์(พิมพ์ ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- วิจิตร ระวังค์. (2532). อนาคตของสวัสดิการสังคมไทยในปัจจุบัน. เอกสารประกอบการสัมมนา ทางวิชาการ เรื่อง สวัสดิการสังคมไทยในปัจจุบันและอนาคต. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการ สภาวิจัยแห่งชาติสาขาสังคมวิทยา
- สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.(2559). การศึกษาแนวทางการจัดสวัสดิการสังคมที่เหมาะสมของประเทศไทย. ค้นเมื่อ 8 มีนาคม 2568, จาก <https://kb.hsri.or.th/dspace/handle/11228/4647>
- สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสิงห์บุรี.(2562) ยุทธศาสตร์/วิสัยทัศน์/พันธกิจ. ค้นเมื่อ 7 มีนาคม 2568, จาก <https://shorturl.asia/qn8pc>
- สุวรรณ รื่นยศ. (2512). การประชาสงเคราะห์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สหกรณ์ขายส่งแห่งประเทศไทย
- Koontz, H., & Weihrich, H. (1982). **Management: A Global Perspective**. New York: McGraw-Hill.

**ความต้องการของประชาชนในการได้รับบริการงานสวัสดิการสังคม  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมลำนารายณ์ อำเภอยะบะดา  
จังหวัดลพบุรี**

**The needs of the people in receiving social welfare services from  
Nikhom Lam Narai Subdistrict Administrative Organization,  
Chai Badan District, Lopburi Province**

ธนัชพร พูลสวัสดิ์\*

**บทคัดย่อ**

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการของประชาชนในการได้รับบริการงานสวัสดิการสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมลำนารายณ์ อำเภอยะบะดา จังหวัดลพบุรี มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาความต้องการของประชาชนในการได้รับบริการงานสวัสดิการสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมลำนารายณ์ อำเภอยะบะดา จังหวัดลพบุรี 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการของประชาชนในการได้รับบริการงานสวัสดิการสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมลำนารายณ์ อำเภอยะบะดา จังหวัดลพบุรี โดยการจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ประชากรในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมลำนารายณ์ อำเภอยะบะดา จังหวัดลพบุรี จำนวน 360 คน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน

ผลการศึกษาพบว่า 1) การวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการในการได้รับบริการงานสวัสดิการสังคมของประชาชนในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์มาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านที่อยู่อาศัย รองลงมาคือ ด้านการมีงานทำและการมีรายได้

ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพ ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการบริการสังคมทั่วไป 2) การเปรียบเทียบความต้องการในการได้รับบริการงานสวัสดิการสังคมของประชาชน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการในการได้รับบริการงานสวัสดิการสังคมของประชาชนที่มีอายุ อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส แตกต่างกัน มีความต้องการในการได้รับบริการงานสวัสดิการสังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

**คำสำคัญ :** ความต้องการ, บริการ, สวัสดิการสังคม

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

งานสวัสดิการสังคมในประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่อดีต โดยในช่วงแรก ครอบครัวถือเป็นสถาบันสังคมที่สำคัญที่สุดในการให้สวัสดิการแก่สมาชิกภายในครอบครัว เนื่องจากครอบครัวเป็นหน่วยสังคมที่ใกล้ชิดและมีบทบาทสำคัญในการดูแลและสนับสนุนชีวิตของสมาชิก เช่น การอบรมเลี้ยงดูบุตรหลาน การให้ที่อยู่อาศัย อาหาร ยา เครื่องนุ่งห่ม รวมถึงการสนับสนุนด้านการศึกษาและการเรียนรู้ในชีวิตประจำวัน แต่ในปัจจุบัน งานสวัสดิการสังคมได้มีการพัฒนาและขยายบทบาทมากขึ้น โดยมีทั้งภาครัฐและเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการในรูปแบบที่เป็นระบบและครอบคลุมมากกว่าในอดีตที่พึ่งพาครอบครัวเป็นหลัก ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดคือการจัดสวัสดิการให้แก่กลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ เช่น สวัสดิการสำหรับเด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ การประกันสังคม และสวัสดิการสำหรับชุมชนจึงอาจกล่าวได้ว่า สังคมในประเทศไทยมีจุดเริ่มต้นจากบทบาทของครอบครัว ได้พัฒนาเรื่อยมาจนถึงปัจจุบันซึ่งได้มีการขยายบทบาทในการจัดสวัสดิการสังคมโดยองค์กรภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สวัสดิการสังคมมีความครอบคลุมทั้งในระดับจุลภาค (Micro Level) และระดับมหภาค (Macro Level)

การจัดสวัสดิการสังคมให้มีผลลัพธ์ที่สูงสุดจำเป็นต้องพิจารณาความต้องการของประชาชนเป็นหลัก โดยเฉพาะความต้องการขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการออกแบบและจัดบริการสวัสดิการให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมาย หากบริการสวัสดิการไม่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน อาจส่งผลเสียได้ เช่น การสูญเสียเวลาและทรัพยากรทั้งด้านการเงิน รวมถึงการใช้ประโยชน์จากบริการนั้น ๆ ไม่เต็มที่ ซึ่งจะทำให้การจัดสวัสดิการสังคมขาดความน่าเชื่อถือและประชาชนอาจไม่เห็นคุณค่าของบริการดังกล่าวการสำรวจความต้องการของประชาชนจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้การจัดสวัสดิการสังคมสามารถตอบสนองตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง การจัดบริการที่ตรงกับความต้องการจะนำมาซึ่งประโยชน์ทั้งสำหรับผู้ให้บริการและผู้รับบริการ โดยผู้ให้บริการจะสามารถปรับปรุงและพัฒนานโยบายให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย ขณะที่ผู้รับบริการจะได้รับประโยชน์จากบริการที่ตอบสนองความต้องการของตน

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับความต้องการในการได้รับบริการงานสวัสดิการสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมลำนารายณ์ อำเภอยะบะดา จังหวัดลพบุรี เพื่อให้ทราบว่ามีความต้องการสวัสดิการสังคมทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการศึกษา 2) ด้านสุขภาพ 3) ด้านที่อยู่อาศัย 4) ด้านการมีทำงานและการมีรายได้ 5) ด้านบริการสังคมทั่วไป อยู่ในระดับใด ซึ่งผลการศึกษาที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมลำนารายณ์ ในการนำข้อมูลที่ได้รับไปประกอบการพิจารณาในการวางแผนปรับปรุง และพัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมลำนารายณ์ อำเภอยะบะดา จังหวัดลพบุรี

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาความต้องการของประชาชนในการได้รับบริการงานสวัสดิการสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมลำนารายณ์ อำเภอยะบะดา จังหวัดลพบุรี

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชนกับความต้องการในการ  
ได้รับบริการงานสวัสดิการสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมลำนารายณ์ อำเภ  
ชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี โดยการจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

### ขอบเขตของการศึกษา

#### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้ศึกษาเฉพาะความต้องการในการได้รับบริการงานสวัสดิการ  
สังคมขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมลำนารายณ์ อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี  
ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

- |                          |                                 |
|--------------------------|---------------------------------|
| 1) ด้านการศึกษา          | 2) ด้านสุขภาพอนามัย             |
| 3) ด้านที่อยู่อาศัย      | 4) ด้านการมีงานทำและการมีรายได้ |
| 5) ด้านบริการสังคมทั่วไป |                                 |

ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่

- |                         |                |
|-------------------------|----------------|
| 1) เพศ                  | 2) อายุ        |
| 3) ระดับการศึกษา        | 4) อาชีพ       |
| 5) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน | 6) สถานภาพสมรส |

#### 2. ขอบเขตด้านประชากรที่ศึกษา

ประชาชนผู้มีสิทธิ์เลือกตั้งในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมลำนารายณ์  
อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี จำนวน 3,825 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการ  
กำหนดโควตาตามลักษณะอาชีพ (Quota sampling) จำแนกเป็นอาชีพละ 45 คน รวม  
ทั้งหมด 360 คน

#### 3. ขอบเขตด้านเวลาและสถานที่

เขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมลำนารายณ์ อำเภอชัยบาดาล จังหวัด  
ลพบุรี ระยะเวลาในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือน พฤศจิกายน -  
ธันวาคม 2567

## นิยามศัพท์

สวัสดิการสังคม หมายถึง การจัดสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ในด้าน การคุ้มครองสวัสดิภาพ มีเป้าหมายในการจัดบริการทางสังคมที่มุ่งเน้นการป้องกัน แก้ไข ปัญหา การพัฒนา และการส่งเสริมความมั่นคงของผู้ใช้บริการ เพื่อให้สามารถ ตอบสนองต่อความจำเป็นขั้นพื้นฐานของผู้ใช้บริการและช่วยให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงการพึ่งพาตนเองอย่างเหมาะสม และเป็นธรรม โดยการจัดบริการ สวัสดิการสังคมจะต้องเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด และมุ่งเน้นให้บริการแก่ กลุ่มเป้าหมายในด้าน ต่าง ๆ เช่น การศึกษา สุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัย การทำงานและ รายได้ นันทนาการ กระบวนการยุติธรรม และบริการทางสังคมทั่วไป ทั้งนี้จะต้อง คำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิที่ประชาชนทุกคนพึงได้รับ

ประชาชน หมายความว่า คนทั่วไปที่มาใช้บริการองค์การบริหารส่วนตำบลนิคม ลำนาไรณ์ อำเภอยะบะดล จังหวัดลพบุรี

ผู้ให้บริการ หมายถึง ผู้ปฏิบัติการขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมลำนาไรณ์ อำเภอยะบะดล จังหวัดลพบุรี ให้ความช่วยเหลือต่อผู้ที่มาขอความช่วยเหลือ หรือแสดง ความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่ง

ผู้รับบริการสวัสดิการสังคม หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มบุคคลซึ่งอยู่ในสภาวะ ยากลำบากหรือที่จำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือ เช่น เด็ก เยาวชน คนชรา ผู้ยากไร้ ผู้พิการ หรือทุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ถูกละเมิดทางเพศ หรือกลุ่มบุคคลตามที่คณะกรรมการ กำหนด

## ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. สามารถนำผลการศึกษาความต้องการได้รับสวัสดิการสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมลำนาไรณ์ อำเภอยะบะดล จังหวัดลพบุรี ไปประยุกต์ใช้กับการ จัดสวัสดิการสังคมได้ตรงตามความต้องการของประชาชน

2. สามารถช่วยให้เข้าใจความต้องการของผู้รับบริการสวัสดิการสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมลำนารายณ์ อำเภอยะบะดา จังหวัดลพบุรี ในแต่ละกลุ่มได้ดียิ่งขึ้น

3. สามารถนำผลการศึกษาวิจัยนี้ใช้เป็นข้อมูลสำคัญในการพิจารณาเพื่อวางแผนปรับปรุง และพัฒนาในการจัดสวัสดิการสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมลำนารายณ์ อำเภอยะบะดา จังหวัดลพบุรี

### แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

#### 1. ความหมายและแนวคิดของความต้อการ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2547, หน้า 569) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความต้อการ หมายถึง ความปรารถนาหรือสิ่งที่บุคคลขาดแคลน มักเกิดขึ้นจากสิ่งเร้าภายในซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ

อุทัย ปริญาสุทธีนันท์ (2563, หน้า 193) กล่าวว่า ความต้อการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เน้นการตอบสนองต่อความต้อการที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต โดยเฉพาะปัจจัยสี่ ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค และที่อยู่อาศัย ซึ่งสะท้อนผ่านโครงการหรือบริการทางสังคมต่าง ๆ ทั้งยังต้องคำนึงถึงกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ เช่น เด็ก ผู้สูงอายุ หรือคนพิการ เพื่อให้การสนับสนุนเหมาะสมกับความต้อการของแต่ละกลุ่ม

#### 1.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้อการของมาสโลว์

Maslow (อ้างถึงใน ชุศักดิ์ เจนประโคน, 2560, หน้า 32-39) อธิบายว่า ทฤษฎีลำดับขั้นแห่งความต้อการของ Maslow มีอยู่ 5 ขั้นเป็นลำดับ ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้อการทางกายภาพ (The Physiological Needs) คือความต้อการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นและสำคัญที่สุดสำหรับการอยู่รอดของชีวิต ซึ่งรวมถึงปัจจัย 4 ได้แก่ อาหาร เพศ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค

ขั้นที่ 2 ความต้อการความปลอดภัย (The Safety Needs) คือความต้อการในการแสวงหาความปลอดภัยจากสิ่งแวดลอมและการคุ้มครองจากผู้อื่น เมื่อความต้อการทางกายภาพได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้อการความปลอดภัยจะเกิดขึ้นเป็นลำดับถัดไป



ขั้นที่ 3 ความต้องการด้านความรักหรือความต้องการทางสังคม (The Love, Belonging, or Social Needs) หมายถึงความต้องการในการได้รับและให้ความรัก รวมถึงความผูกพันและการยอมรับจากผู้อื่น

ขั้นที่ 4 ความต้องการที่จะได้รับการนับถือหรือยกย่องจากผู้อื่น (The Self-esteem Needs) คือความต้องการที่บุคคลปรารถนาจะได้รับการยกย่องและให้เกียรติจากผู้อื่น เพื่อให้เกิดการยอมรับและความสำคัญใน

ขั้นที่ 5 ความต้องการเป็นคนที่สมบูรณ์หรือความสำเร็จอย่างแท้จริง (The Needs for Self-actualization) คือความต้องการที่จะบรรลุถึงศักยภาพสูงสุดของตนเอง เป็นความต้องการสูงสุดที่บุคคลต้องการทำสิ่งต่าง ๆ ตามความสามารถและความเหมาะสมของตน เพื่อให้เกิดความสำเร็จในชีวิต

จึงอาจสรุปได้ว่า มนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้น เมื่อความต้องการขั้นแรกได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ก็มีความต้องการเพิ่มมากขึ้นไปจนถึงขั้นสูงสุด โดยแบ่งออกเป็น 5 ขั้น ได้แก่ 1) ความต้องการทางกายภาพ 2) ความต้องการความปลอดภัย 3) ความต้องการความรัก 4) ความต้องการการได้รับการยกย่องและนับถือ 5) ความต้องการเป็นคนที่สมบูรณ์หรือความสำเร็จในชีวิต เรียงลำดับตามลำดับความสำคัญ

## 2. ความหมายและแนวคิดของสวัสดิการสังคม

Barker (2534, อ้างถึงใน อุดมพร ชื่นไพบูลย์, 2565, หน้า 16) ให้ความหมายสวัสดิการสังคมว่า สวัสดิการสังคม หมายถึง ระบบของโปรแกรมและบริการที่รัฐจัดให้เพื่อช่วยประชาชนตอบสนองความต้องการพื้นฐานในด้านสังคม เศรษฐกิจ การศึกษา และสุขภาพอนามัย ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในการรักษาความมั่นคงและความเป็นอยู่ที่ดีของสังคมและชุมชน

Reid (1996, อ้างถึงใน ระพีพรรณ คำหอม, 2554, หน้า 9) กล่าวว่า แนวคิดที่สะท้อนถึงพันธะทางจริยธรรมในการช่วยเหลือผู้ยากไร้ ผ่านกิจกรรมที่มีการจัดระบบโดยรัฐ โดยใช้การวางนโยบายและแผนงานเพื่อแก้ไขปัญหาสังคมที่มีอยู่ เพื่อปรับปรุงความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของผู้ที่ตกอยู่ในภาวะเสี่ยงทางสังคม

จึงสรุปได้ว่า สวัสดิการสังคม หมายถึง การจัดบริการสังคมที่มุ่งช่วยเหลือประชาชนให้มีความกินดีอยู่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถพึ่งพาตนเองและดำรงชีวิตในระดับมาตรฐานทางสังคมได้ โดยรูปแบบการให้ความช่วยเหลือมีทั้งการให้เป็นเงิน สิ่งของ การดูแล การให้บริการ ซึ่งความช่วยเหลือหรือบริการดังกล่าวอาจเกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ ที่ช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในทุกระดับ

### กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg (Herzberg's Two Factor Theory) ซึ่งอธิบายว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงาน แบ่งออกเป็นสองประเภท คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) และ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) สามารถนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

#### ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

##### ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. สถานภาพสมรส
4. ระดับการศึกษา
5. อายุงาน
6. ตำแหน่ง
7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน



#### ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

##### แรงจูงใจในการทำงาน

##### 1. ปัจจัยจูงใจ

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
4. ด้านความรับผิดชอบ
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

##### 2. ปัจจัยค้ำจุน

1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
3. ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน
4. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน
5. ด้านความมั่นคงในงาน

## สมมติฐานของการศึกษา

ปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชนที่แตกต่างกัน จะมีความต้องการในการได้รับการบริการงานสวัสดิการสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมลำนารายณ์ อำเภอยะบะดี จังหวัดลพบุรี แตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคลดังกล่าว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส

## ระเบียบวิธีวิจัย

### 1. รูปแบบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความต้องการของประชาชนในการได้รับการบริการงานสวัสดิการสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมลำนารายณ์ อำเภอยะบะดี จังหวัดลพบุรี การวิจัยในครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ(Quantitative Research) ด้วยวิธีการสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้เป็นแบบสอบถามการประเมินความต้องการในการได้รับการบริการงานสวัสดิการสังคม สร้างขึ้นโดยอาศัยเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส มีลักษณะเป็นการเลือกตอบ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการประเมินความต้องการในการได้รับการบริการงานสวัสดิการสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมลำนารายณ์ อำเภอยะบะดี จังหวัดลพบุรี ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพ ด้านที่อยู่อาศัย ด้านการมีงานทำและการมีรายได้ ด้านบริการสังคมทั่วไป มีลักษณะเป็นการเลือกตอบ (Checklist) จำนวน 23 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการในการ  
ได้รับบริการงานสวัสดิการสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมลำนารายณ์ อำเภอสว่าง  
วีรบูรณ์ จังหวัดลพบุรี

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง ภายใน  
เขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมลำนารายณ์ อำเภอสว่างวีรบูรณ์ จังหวัดลพบุรี เพื่อ  
อธิบายรายละเอียดต่าง ๆ ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจอย่างชัดเจน และผู้วิจัยได้รับ  
แบบสอบถามกลับมาจากที่ได้ทำการแจกไปจำนวน 360 ชุด

### ผลการศึกษา

การวิจัยในครั้งนี้ มุ่งศึกษาความต้องการของประชาชนในการได้รับบริการงาน  
สวัสดิการสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมลำนารายณ์ อำเภอสว่างวีรบูรณ์ จังหวัด  
ลพบุรี ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน

#### 1. ปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชนในการได้รับบริการงานสวัสดิการสังคมของ องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมลำนารายณ์ อำเภอสว่างวีรบูรณ์

ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง  
จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 56.1 อายุอยู่ในกลุ่ม 25 – 39 ปี จำนวน 132 คน คิดเป็น  
ร้อยละ 36.7 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 39.4 แต่ละ  
อาชีพมีจำนวนเท่ากัน จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-  
25,000 บาท จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 52.2 มีสถานภาพโสด จำนวน 190 คน คิด  
เป็นร้อยละ 52.8

#### 2. ความต้องการของประชาชนในการได้รับบริการงานสวัสดิการสังคมของ องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมลำนารายณ์ อำเภอสว่างวีรบูรณ์

ผลการศึกษา พบว่า ประชาชนมีความต้องการในการได้รับบริการงาน  
สวัสดิการสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมลำนารายณ์ อำเภอสว่างวีรบูรณ์

ลพบุรีภาพรวมรวมอยู่ในเกณฑ์มาก ( $\bar{X} = 3.95$  , S.D. = .65) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ

2.1 ด้านที่อยู่อาศัย ( $\bar{X} = 4.09$  , S.D. = .65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกในชุมชน เช่น ถนน ประปา ไฟส่องสว่าง ( $\bar{X} = 4.48$  , S.D. = .81) รองลงมา คือ การปรับปรุง ซ่อมแซม ที่พักอาศัยที่ชำรุด ทรุดโทรม ( $\bar{X} = 4.11$  , S.D. = 1.02) การจัดให้มีบ้านพักเด็กและเยาวชนเพื่อคุ้มครองและให้ความช่วยเหลือเด็กและเยาวชนกลุ่มเสี่ยงที่ประสบปัญหา ( $\bar{X} = 3.98$  , S.D. = 1.02) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การจัดที่อยู่อาศัยให้แก่ ผู้ด้อยโอกาส หรือผู้ไร้ที่พึ่งอย่างเหมาะสมตามสถานการณ์และความจำเป็น ( $\bar{X} = 3.80$  , S.D. = 1.16) รองลงมาคือ

2.2 ด้านการมีงานทำและการมีรายได้ ( $\bar{X} = 3.95$  , S.D. = .73) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีมาตรการช่วยเหลือผู้ที่ตกงานหรือว่างงาน ( $\bar{X} = 4.42$  , S.D. = .83) รองลงมา คือ การส่งเสริมการจ้างงานผู้ที่จบการศึกษาใหม่ ( $\bar{X} = 3.99$  , S.D. = 1.08) การฝึกอบรมทักษะใหม่ ๆ ที่ตอบโจทยความต้องการของตลาดแรงงาน ( $\bar{X} = 3.88$  , S.D. = 1.06) การส่งเสริมการออมและการลงทุน ( $\bar{X} = 3.75$  , S.D. = 1.23) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การจัดหาเงินทุนดอกเบี้ยต่ำเพื่อการประกอบอาชีพ ( $\bar{X} = 3.69$  , S.D. = 1.24)

2.3 ด้านการศึกษา ( $\bar{X} = 3.95$  , S.D. = .74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสนับสนุน โอกาสทางการศึกษาในเด็กและเยาวชนอย่างเท่าเทียมกัน ( $\bar{X} = 4.45$  , S.D. = .74) รองลงมา คือ การส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ ( $\bar{X} = 4.03$  , S.D. = 1.01) การสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเรียนระดับอุดมศึกษา เช่น ทุนการศึกษา, เงินช่วยเหลือ ( $\bar{X} = 3.95$  , S.D. = 1.06) การสนับสนุนและช่วยเหลือผู้ด้อย โอกาสให้เข้าถึงบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง ( $\bar{X} = 3.90$  , S.D. = 1.09) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การฝึกอบรมอาชีพที่เหมาะสมให้กับผู้สูงอายุ ( $\bar{X} = 3.44$  , S.D. = 1.34)

2.4 ด้านสุขภาพ ( $\bar{X} = 3.90$  , S.D. = .80) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดให้มีการรักษาพยาบาลแก่ประชาชนผู้ด้อยโอกาส ( $\bar{X} = 4.23$  , S.D. = .93) รองลงมา คือ การตรวจสอบสุขภาพประจำปีโดยไม่มีค่าใช้จ่าย ( $\bar{X} = 4.04$  , S.D. = 1.16) การมีรถ รับ-ส่ง ผู้สูงอายุ ไปยังสถานพยาบาล โดยไม่มีค่าใช้จ่าย ( $\bar{X} = 3.80$  , S.D. = 1.16) การมีเจ้าหน้าที่ให้คำแนะนำผู้สูงอายุ ในเรื่องของสุขภาพ โภชนาการที่เหมาะสม ในการบริโภค ( $\bar{X} = 3.71$  , S.D. = 1.16) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับภาวะเครียด โรคซึมเศร้า หรือปัญหาสุขภาพจิตอื่น ๆ โดยไม่มีค่าใช้จ่าย ( $\bar{X} = 3.70$  , S.D. = 1.29)

2.5 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านบริการสังคมทั่วไป ( $\bar{X} = 3.88$  , S.D. = .81) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การบริการเยี่ยมบ้านสำหรับผู้สูงอายุที่มีปัญหาด้านสุขภาพหรือการเคลื่อนไหว ( $\bar{X} = 4.26$  , S.D. = .80) รองลงมา คือ การจัดบริการขั้นพื้นฐานให้แก่ประชาชน โดยเฉพาะผู้ยากจน ผู้ด้อยโอกาส ( $\bar{X} = 3.99$  , S.D. = 1.13) การสนับสนุนการทำงานสำหรับผู้พิการ ( $\bar{X} = 3.70$  , S.D. = 1.21) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การจัดสวัสดิการหรือช่วยเหลือในการจัดงานศพของผู้ยากไร้ ( $\bar{X} = 3.56$  , S.D. = 1.24)

3. เปรียบเทียบความต้องการของประชาชนในการได้รับการงานสวัสดิการสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมลำนารายณ์ อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสถานภาพ ผลการศึกษาพบว่า

3.1 ภาพรวม ปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชนที่แตกต่างกันจะมีความต้องการในการได้รับการงานสวัสดิการสังคมในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $\alpha = .01$  กรณี อายุ อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ นอกนั้นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $\alpha = .05$

เมื่อทดสอบปัจจัยด้านอายุด้วยวิธี Scheffe พบว่า ประชาชนที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการในการได้รับการงานสวัสดิการสังคมในภาพรวมที่

แตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ได้แก่ (1) อายุต่ำกว่า 25 ปี กับ กลุ่มอายุ 40 – 49 ปี (2) กลุ่มอายุ 25 – 39 ปี กับ กลุ่มอายุ 40 – 49 ปี นอกนั้นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $\alpha = .05$

เมื่อทดสอบปัจจัยด้านอาชีพด้วยวิธี Scheffe พบว่า ประชาชนที่มีอาชีพแตกต่างกันมีความต้องการในการได้รับการงานสวัสดิการสังคมในภาพรวมที่แตกต่างกัน จำนวน 5 คู่ ได้แก่ (1) กลุ่มอาชีพข้าราชการ กับ กลุ่มอาชีพอื่น ๆ (2) กลุ่มอาชีพพนักงานรัฐวิสาหกิจ กับ กลุ่มอาชีพอื่น ๆ (3) กลุ่มอาชีพนักเรียน/นักศึกษา กับ กลุ่มอาชีพอื่น ๆ (4) กลุ่มอาชีพเกษตรกร กับ กลุ่มอาชีพอื่น ๆ (5) กลุ่มอาชีพธุรกิจส่วนตัว/ค้าขาย กับ กลุ่มอาชีพอื่น ๆ นอกนั้นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $\alpha = .05$

เมื่อทดสอบปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนด้วยวิธี Scheffe พบว่า ประชาชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความต้องการในการได้รับการงานสวัสดิการสังคมในภาพรวมที่แตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ได้แก่ (1) กลุ่มรายได้ 10,000-25,000 บาท กับ กลุ่มรายได้ 25,000-40,000 บาท (2) กลุ่มรายได้ 10,000-25,000 บาท กับ กลุ่มรายได้ 40,000-55,000 บาท นอกนั้นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $\alpha = .05$

เมื่อทดสอบปัจจัยด้านสถานภาพด้วยวิธี Scheffe พบว่า ประชาชนที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความต้องการในการได้รับการงานสวัสดิการสังคมในภาพรวมแตกต่างกัน จำนวน 1 คู่ ได้แก่ (1) กลุ่มสถานภาพโสด กับ กลุ่มสถานภาพสมรส นอกนั้นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $\alpha = .05$

3.2 ด้านการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชนที่แตกต่างกันจะมีความต้องการในการได้รับการงานสวัสดิการสังคมด้านการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $\alpha = .01$  กรณี อายุ อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสถานภาพ

เมื่อทดสอบปัจจัยด้านอายุด้วยวิธี Scheffe พบว่า ประชาชนที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการในการได้รับการงานสวัสดิการสังคมด้านการศึกษาที่

แตกต่างกัน จำนวน 4 คู่ ได้แก่ (1) อายุต่ำกว่า 25 ปี กับ กลุ่มอายุ 40 – 49 ปี (2) อายุต่ำกว่า 25 ปี กับ กลุ่มอายุ 60 ปีขึ้นไป (3) กลุ่มอายุ 25 – 39 ปี กับ กลุ่มอายุ 40 – 49 ปี (4) กลุ่มอายุ 25 – 39 ปี กับ กลุ่มอายุ 60 ปีขึ้นไป นอกนั้นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $\alpha = .05$

เมื่อทดสอบปัจจัยด้านอาชีพด้วยวิธี Scheffe แล้วไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ทุกกรณี จึงทำการทดสอบด้วยวิธี LSD. (Least Significant Different) พบว่า ประชาชนที่มีอาชีพแตกต่างกันมีความต้องการในการได้รับการบริการงานสวัสดิการสังคมด้านการศึกษาที่แตกต่างกัน จำนวน 10 คู่ ได้แก่ (1) กลุ่มอาชีพข้าราชการ กับ กลุ่มอาชีพอื่น ๆ (2) กลุ่มอาชีพพนักงานรัฐวิสาหกิจ กับ กลุ่มอาชีพอื่น ๆ (3) กลุ่มอาชีพนักเรียน/นักศึกษา กับ กลุ่มเกษตรกร (4) กลุ่มอาชีพนักเรียน/นักศึกษา กับ กลุ่มอาชีพธุรกิจส่วนตัว/ค้าขาย (5) กลุ่มอาชีพเกษตรกร กับ กลุ่มอาชีพช่างก่อสร้าง (6) กลุ่มอาชีพเกษตรกร กับ รับจ้างทั่วไป (7) กลุ่มอาชีพเกษตรกร กับ กลุ่มอาชีพอื่น ๆ (8) กลุ่มอาชีพช่างก่อสร้าง กับ กลุ่มอาชีพธุรกิจส่วนตัว/ค้าขาย (9) กลุ่มอาชีพธุรกิจส่วนตัว/ค้าขาย กับ กลุ่มอาชีพรับจ้างทั่วไป (10) กลุ่มอาชีพธุรกิจส่วนตัว/ค้าขาย กับ กลุ่มอาชีพอื่น ๆ นอกนั้นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $\alpha = .05$

เมื่อทดสอบปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนด้วยวิธี Scheffe พบว่า ประชาชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความต้องการในการได้รับการบริการงานสวัสดิการสังคมด้านการศึกษาที่แตกต่างกัน จำนวน 3 คู่ ได้แก่ (1) กลุ่มรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท กับ กลุ่มรายได้ 25,000-40,000 บาท (2) กลุ่มรายได้ 10,000-25,000 บาท กับ กลุ่มรายได้ 25,000-40,000 บาท (3) กลุ่มรายได้ 10,000-25,000 บาท กับ กลุ่มรายได้ 40,000-55,000 บาท นอกนั้นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $\alpha = .05$

เมื่อทดสอบปัจจัยด้านสถานภาพด้วยวิธี Scheffe พบว่า ประชาชนที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความต้องการในการได้รับการบริการงานสวัสดิการสังคมด้านการศึกษาแตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ได้แก่ (1) กลุ่มสถานภาพโสด กับ กลุ่มสถานภาพ



สมรส (2) กลุ่มสถานภาพโสด กับ กลุ่มสถานภาพหย่าร้าง นอกนั้นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $\alpha = .05$

3.3 ด้านสุขภาพ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชนที่แตกต่างกันจะมีความต้องการในการได้รับการบริการงานสวัสดิการสังคมด้านสุขภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $\alpha = .01$  กรณี อายุ อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ

เมื่อทดสอบปัจจัยด้านอายุด้วยวิธี Scheffe พบว่า ประชาชนที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการในการได้รับการบริการงานสวัสดิการสังคมด้านสุขภาพแตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ได้แก่ (1) กลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปี กับ 40 – 49 ปี (2) กลุ่มอายุ 25 – 39 ปี กับ 40 – 49 ปี นอกนั้นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $\alpha = .05$

เมื่อทดสอบปัจจัยด้านอาชีพด้วยวิธี Scheffe พบว่า ประชาชนที่มีอาชีพแตกต่างกันมีความต้องการในการได้รับการบริการงานสวัสดิการสังคมด้านสุขภาพแตกต่างกัน จำนวน 5 คู่ ได้แก่ (1) กลุ่มอาชีพข้าราชการ กับ กลุ่มอาชีพอื่น ๆ (2) กลุ่มอาชีพพนักงานรัฐวิสาหกิจ กับ กลุ่มอาชีพอื่น ๆ (3) กลุ่มอาชีพนักเรียน/นักศึกษา กับ กลุ่มอาชีพอื่น ๆ (4) กลุ่มอาชีพเกษตรกร กับ กลุ่มอาชีพอื่น ๆ (5) กลุ่มอาชีพธุรกิจส่วนตัว/ค้าขาย กับ กลุ่มอาชีพอื่น ๆ นอกนั้นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $\alpha = .05$

เมื่อทดสอบปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนด้วยวิธี Scheffe พบว่า ประชาชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความต้องการในการได้รับการบริการงานสวัสดิการสังคมด้านสุขภาพแตกต่างกัน จำนวน 3 คู่ ได้แก่ (1) กลุ่มรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท กับ กลุ่มรายได้ 40,000-55,000 บาท (2) กลุ่มรายได้ 10,000-25,000 บาท กับ กลุ่มรายได้ 25,000-40,000 บาท (3) กลุ่มรายได้ รายได้ 10,000-25,000 บาท กับ 40,000-55,000 บาท นอกนั้นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $\alpha = .05$

เมื่อทดสอบปัจจัยด้านสถานภาพด้วยวิธี Scheffe พบว่า ประชาชนที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความต้องการในการได้รับการบริการงานสวัสดิการสังคมด้าน

สุขภาพแตกต่างกัน จำนวน 1 คู่ ได้แก่ (1) กลุ่มสถานภาพโสด กับ กลุ่มสถานภาพสมรส  
นอกนั้นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $\alpha = .05$

3.4 ด้านที่อยู่อาศัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชนที่แตกต่างกันจะมีความต้องการในการได้รับการงานสวัสดิการสังคมด้านที่อยู่อาศัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $\alpha = .01$  กรณี อาชีพ และที่ระดับ  $.05$  กรณี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

เมื่อทดสอบปัจจัยด้านอายุด้วยวิธี Scheffe แล้วไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ  $.05$  ทุกกรณี จึงทำการทดสอบด้วยวิธี LSD. (Least Significant Different) พบว่า ประชาชนที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการในการได้รับการงานสวัสดิการสังคมด้านที่อยู่อาศัยแตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ได้แก่ (1) กลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปี กับ กลุ่มอายุ 40 – 49 ปี (2) ต่ำกว่า 25 ปี กับ กลุ่มอายุ 50 – 59 ปี นอกนั้นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $\alpha = .05$

เมื่อทดสอบปัจจัยด้านอาชีพด้วยวิธี Scheffe พบว่า ประชาชนที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีความต้องการในการได้รับการงานสวัสดิการสังคมด้านที่อยู่อาศัยแตกต่างกัน จำนวน 3 คู่ ได้แก่ (1) กลุ่มอาชีพพนักงานรัฐวิสาหกิจ กับ กลุ่มอาชีพอื่น ๆ (2) กลุ่มอาชีพเกษตรกร กับ กลุ่มอาชีพอื่น ๆ (3) กลุ่มอาชีพธุรกิจส่วนตัว/ค้าขาย กับ กลุ่มอาชีพอื่น ๆ นอกนั้นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $\alpha = .05$

เมื่อทดสอบปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนด้วยวิธี Scheffe แล้วไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ  $.05$  ทุกกรณี จึงทำการทดสอบด้วยวิธี LSD. (Least Significant Different) พบว่า ประชาชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความต้องการในการได้รับการงานสวัสดิการสังคมด้านที่อยู่อาศัยแตกต่างกัน จำนวน 1 คู่ ได้แก่ (1) กลุ่มรายได้ 10,000-25,000 บาท กับ กลุ่มรายได้ 40,000-55,000 บาท นอกนั้นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $\alpha = .05$

3.5 ด้านการมีงานทำและการมีรายได้ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชนที่แตกต่างกันจะมีความต้องการในการได้รับการงานสวัสดิการสังคมด้านการมีงานทำ

และการมีรายได้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $\alpha = .01$  กรณี อายุ อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ

เมื่อทดสอบปัจจัยด้านอายุด้วยวิธี Scheffe พบว่า ประชาชนที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการในการได้รับการงานสวัสดิการสังคมด้านการมีงานทำและการมีรายได้แตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ได้แก่ (1) กลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปี กับ 40 – 49 ปี (2) กลุ่มอายุ 25 – 39 ปี กับ 40 – 49 ปี นอกนั้นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $\alpha = .05$

เมื่อทดสอบปัจจัยด้านอาชีพด้วยวิธี Scheffe พบว่า ประชาชนที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีความต้องการในการได้รับการงานสวัสดิการสังคมด้านการมีงานทำและการมีรายได้แตกต่างกัน จำนวน 4 คู่ ได้แก่ (1) กลุ่มอาชีพนักเรียน/นักศึกษา กับ กลุ่มอาชีพอื่น ๆ (2) กลุ่มอาชีพเกษตรกร กับ กลุ่มอาชีพอื่น ๆ (3) กลุ่มอาชีพช่างก่อสร้าง กับ กลุ่มอาชีพอื่น ๆ (4) กลุ่มอาชีพธุรกิจส่วนตัว/ค้าขาย กับ กลุ่มอาชีพอื่น ๆ นอกนั้นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $\alpha = .05$

เมื่อทดสอบปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนด้วยวิธี Scheffe พบว่า ประชาชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความต้องการในการได้รับการงานสวัสดิการสังคมด้านการมีงานทำและการมีรายได้แตกต่างกัน จำนวน 1 คู่ ได้แก่ (1) กลุ่มรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท กับ กลุ่มรายได้ 10,000-25,000 บาท นอกนั้นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $\alpha = .05$

เมื่อทดสอบปัจจัยด้านสถานภาพด้วยวิธี Scheffe พบว่า ประชาชนที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความต้องการในการได้รับการงานสวัสดิการสังคมด้านการมีงานทำและการมีรายได้แตกต่างกัน จำนวน 1 คู่ ได้แก่ (1) กลุ่มสถานภาพโสด กับ กลุ่มสถานภาพสมรส นอกนั้นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $\alpha = .05$

3.6 ด้านบริการสังคมทั่วไป พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชนที่แตกต่างกันจะมีความต้องการในการได้รับการงานสวัสดิการสังคมด้านบริการสังคมทั่วไป

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $\alpha = .01$  กรณี อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ

เมื่อทดสอบปัจจัยด้านอายุด้วยวิธี Scheffe พบว่า ประชาชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการในการได้รับการงานสวัสดิการสังคมด้านบริการสังคมทั่วไปแตกต่างกัน จำนวน 4 คู่ ได้แก่ (1) กลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปี กับ กลุ่มอายุ 40 – 49 ปี (2) กลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปี กับ กลุ่มอายุ 60 ปีขึ้นไป (3) กลุ่มอายุ 25 – 39 ปี กับ กลุ่มอายุ 40 – 49 ปี (4) กลุ่มอายุ 25 – 39 ปี กับ กลุ่มอายุ 60 ปีขึ้นไป นอกนั้น ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $\alpha = .05$

เมื่อทดสอบปัจจัยด้านระดับการศึกษาด้วยวิธี Scheffe แล้วไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ทุกกรณี จึงทำการทดสอบด้วยวิธี LSD. (Least Significant Different) พบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการในการได้รับการงานสวัสดิการสังคมด้านบริการสังคมทั่วไปแตกต่างกัน จำนวน 6 คู่ ได้แก่ (1) ระดับประถมศึกษา กับ กลุ่มไม่ได้รับการศึกษา (2) ระดับมัธยมศึกษา กับ ระดับปวช./ปวส. (3) ระดับมัธยมศึกษา กับ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี (4) ระดับปวช./ปวส. กับ กลุ่มไม่ได้รับการศึกษา (5) ระดับปริญญาตรี กับ กลุ่มไม่ได้รับการศึกษา (6) ระดับสูงกว่าปริญญาตรี กับ กลุ่มไม่ได้รับการศึกษา นอกนั้น ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $\alpha = .05$

เมื่อทดสอบปัจจัยด้านอาชีพด้วยวิธี Scheffe พบว่า ประชาชนที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีความต้องการในการได้รับการงานสวัสดิการสังคมด้านบริการสังคมทั่วไปแตกต่างกัน จำนวน 3 คู่ ได้แก่ (1) กลุ่มอาชีพพนักงานรัฐวิสาหกิจ กับ กลุ่มอาชีพอื่น ๆ (2) กลุ่มอาชีพนักเรียน/นักศึกษา กับ กลุ่มอาชีพอื่น ๆ (3) กลุ่มอาชีพธุรกิจส่วนตัว/ค้าขาย กับ กลุ่มอาชีพอื่น ๆ นอกนั้น ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $\alpha = .05$

เมื่อทดสอบปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนด้วยวิธี Scheffe พบว่า ประชาชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความต้องการในการได้รับการงาน

สวัสดิการสังคมด้านบริการสังคมทั่วไปแตกต่างกัน จำนวน 2 กลุ่ม ได้แก่ (1) กลุ่มรายได้ 10,000-25,000 บาท กับ กลุ่มรายได้ 25,000-40,000 บาท (2) กลุ่มรายได้ 10,000-25,000 บาท กับ 40,000-55,000 บาท นอกนั้นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $\alpha = .05$

เมื่อทดสอบปัจจัยด้านสถานภาพด้วยวิธี Scheffe พบว่า ประชาชนที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความต้องการในการได้รับบริการงานสวัสดิการสังคมด้านบริการสังคมทั่วไปแตกต่างกัน จำนวน 4 กลุ่ม ได้แก่ (1) กลุ่มสถานภาพโสด กับ กลุ่มสถานภาพสมรส นอกนั้นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $\alpha = .05$

### การอภิปรายผล

จากการศึกษา ความต้องการของประชาชนในการได้รับบริการงานสวัสดิการสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมลำนารายณ์ อำเภอยะบาคาล จังหวัดลพบุรี มีประเด็นที่ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ความต้องการของประชาชนในการได้รับบริการงานสวัสดิการสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมลำนารายณ์ อำเภอยะบาคาล จังหวัดลพบุรี พบว่า

1.1 ภาพรวม อยู่ในเกณฑ์มาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเบญญาดา กระจำแจ้ง และกรกมล บุญแพทย์ (2561) ความต้องการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ ความคาดหวังที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในคุณภาพการให้บริการในเขตเทศบาลตำบลหลักห้า จังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถนำผลมาอภิปรายแต่ละด้านได้ ดังนี้

1.2 ด้านการศึกษา โดยรวมอยู่ในเกณฑ์มาก สอดคล้องกับกานดา พรณเกียรติ และคณะ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฉาง อำเภอมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการสวัสดิการด้านการศึกษาอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านสุขภาพ โดยรวมอยู่ในเกณฑ์มาก สอดคล้องกับหมัดเฟาซี ฐปามา (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในเขตเขตองค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน อำเภอป่าบอน จังหวัดพัทลุง ผลการวิจัยพบว่า ระดับความต้องการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุ ด้านสุขภาพอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านที่อยู่อาศัย โดยรวมอยู่ในเกณฑ์มาก สอดคล้องกับณัชรเนมิน แดงน้อยธรรม (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ความคาดหวังของผู้สูงอายุต่อการจัดสวัสดิการสังคม ผู้สูงอายุเทศบาลเมืองพนัสนิคม อำเภพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคาดหวังต่อการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ ตามความคิดเห็นของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ด้านที่อยู่อาศัยอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการมีงานทำและการมีรายได้ โดยรวมอยู่ในเกณฑ์มาก สอดคล้องกับวีระยุทธ ลาสงยาง (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการในการได้รับสวัสดิการสังคมของแรงงานในระบบ ในเขตเทศบาลนครอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า มีความต้องการในการได้รับสวัสดิการ ด้านการมีงานทำและการมีรายได้อยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านบริการสังคมทั่วไป โดยรวมอยู่ในเกณฑ์มากสอดคล้องกับนงเยาว์ อินทสโร (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุ ตำบลพะวง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า มีความต้องการสวัสดิการ ด้านบริการสังคมทั่วไปอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการของประชาชนในการได้รับบริการงานสวัสดิการสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมลำนารายณ์ อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

2.1 ปัจจัยด้านเพศ ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมความต้องการในการได้รับบริการงานสวัสดิการสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมลำนารายณ์ อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี ประชาชนเพศชายและประชาชนเพศหญิง มีความต้องการในการได้รับบริการงานสวัสดิการสังคมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $\alpha =$

.05 สอดคล้องกับพระครูภัทรปัญญาคุณ (เวียง แซ่ฮ่วย) (2560) การศึกษาความต้องการได้รับสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลหัวไทร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ผู้สูงอายุที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีระดับความต้องการได้รับสวัสดิการสังคมไม่แตกต่างกัน

2.2 ปัจจัยด้านอายุ ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมความต้องการในการได้รับบริการงานสวัสดิการสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมลำนารายณ์ อำเภอยะบะดี จังหวัดลพบุรี ประชาชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการในการได้รับบริการงานสวัสดิการสังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $\alpha = .01$  สอดคล้องกับปาริฉัตร พันธุ์ภักดี (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุที่มีภูมิลำเนาและอาศัยอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้อ อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ผู้สูงอายุที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการของผู้สูงอายุแตกต่างกัน

2.3 ปัจจัยด้านระดับการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมความต้องการในการได้รับบริการงานสวัสดิการสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมลำนารายณ์ อำเภอยะบะดี จังหวัดลพบุรี ประชาชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการในการได้รับบริการงานสวัสดิการสังคมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $\alpha = .05$  สอดคล้องกับพระครูภัทรปัญญาคุณ (เวียง แซ่ฮ่วย) (2560) การศึกษาความต้องการได้รับสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลหัวไทร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ผู้สูงอายุที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับความต้องการได้รับสวัสดิการสังคมไม่แตกต่างกัน

2.4 ปัจจัยด้านอาชีพ ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมความต้องการในการได้รับบริการงานสวัสดิการสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมลำนารายณ์ อำเภอยะบะดี จังหวัดลพบุรี ประชาชนที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีความต้องการในการได้รับบริการงานสวัสดิการสังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $\alpha = .01$  สอดคล้องกับณรินทร์ ชัยสถาพร , ชาญเดช เจริญวิริยะกุล และ วราพร คำรงค์กุลสมบัติ

(2566) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลนครนนทบุรี พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลนครนนทบุรี ในภาพรวมมีความแตกต่างกัน

2.5 ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมความต้องการในการได้รับบริการงานสวัสดิการสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมลำนารายณ์ อำเภอลำลูกกา จังหวัดลพบุรี ประชาชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความต้องการในการได้รับบริการงานสวัสดิการสังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $\alpha = .01$  สอดคล้องกับอุทุมพร ศตะกูรณะ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุ ตำบลบ่อโพธิ์ อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก พบว่า ผู้สูงอายุที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการสังคมโดยภาพรวมแตกต่างกัน

2.6 ปัจจัยด้านสถานภาพสมรส ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมความต้องการในการได้รับบริการงานสวัสดิการสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมลำนารายณ์ อำเภอลำลูกกา จังหวัดลพบุรี ประชาชนที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความต้องการในการได้รับบริการงานสวัสดิการสังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $\alpha = .01$  ซึ่งสอดคล้องกับรจนา ประนัดโส (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความคาดหวังในการได้รับสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม อำเภอบึงนาราง จังหวัดพิจิตร พบว่า ผู้สูงอายุที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความคาดหวังในการได้รับสวัสดิการสังคมโดยภาพรวมแตกต่างกัน



### ข้อเสนอแนะ

1. ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการสังคมของประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมถ่านารายณ์ อำเภอยะบาคาล จังหวัดลพบุรี เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและสามารถอธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการสวัสดิการสังคมของประชาชนในเขตพื้นที่ได้อย่างมีเหตุและผลมากขึ้น
2. ศึกษาความต้องการความต้องการในการได้รับบริการงานสวัสดิการสังคมของประชาชนที่มีพื้นที่ใกล้เคียงกัน เพื่อนำมาเปรียบเทียบและเพื่อให้ทราบถึงความต้องการในการได้รับบริการงานสวัสดิการสังคมของประชาชนพื้นที่อื่น ๆ
3. ศึกษาเกี่ยวกับปัญหาหรืออุปสรรคที่หน่วยงานและประชาชนเผชิญในการให้และการเข้าถึงบริการสวัสดิการ เพื่อหาทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นได้อย่างครอบคลุม

### เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2566). พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ.2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2550. ค้นเมื่อ 4 พฤศจิกายน 2567, จาก <https://law.msociety.go.th/law2016/law/view/652>
- กานดา พรณเกียรติ์ และคณะ. (2565). ความต้องการสวัสดิการด้านสังคมของผู้สูงอายุในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฉาง อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 9(3), 1-15.
- ชูศักดิ์ เจนประโคน. (2555). เทคนิคการจูงใจ (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณธินันท์ ชัยสถาพร ชาญเดช เจริญวิริยะกุล และวราพร ดำรงค์กุลสมบัติ. (2566). ความต้องการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลนครนนทบุรี. วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา, 13(1), 89-102.

ณัชชเนมิน แดงน้อยธรรม. (2561). ความคาดหวังของผู้สูงอายุต่อการจัดสวัสดิการสังคม  
ผู้สูงอายุเทศบาลเมืองพนัสนิคม อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐ  
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

นงเยาว์ อินทสโร. (2562). ความต้องการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุ ตำบลพะวง  
อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา. ค้นเมื่อ (16 ธันวาคม 2567), จาก  
<https://www.repository.rmutsv.ac.th/handle/123456789/3560>

ปาริฉัตร พันธุ์กักดี. (2564). ความต้องการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุ ที่มีภูมิลำเนา  
และอาศัยอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้อเอน อำเภอท่ามะกา จังหวัด  
กาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พระครูภัทรปัญญาคุณ (เวียง แซ่ฮ้อย). (2560). การศึกษาความต้องการได้รับสวัสดิการ  
สังคมของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลหัวไทร อำเภอหัวไทร จังหวัด  
นครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง  
กรณราชวิทยาลัย.

ระพีพรรณ คำหอม. (2554). สวัสดิการสังคมกับสังคมไทย (พิมพ์ครั้งที่ 3).

กรุงเทพมหานคร : บริษัท จรัสสินทวงศ์การพิมพ์ จำกัด.

รจนา ประนัดโต. (2557). ความคาดหวังในการได้รับสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในเขต  
องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม อำเภอเปือยน้อย จังหวัดขอนแก่น.

วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

วีระยุทธ ลาสงยาง. (2557). ความต้องการในการได้รับสวัสดิการสังคมของแรงงานใน  
ระบบในเขตเทศบาลนครอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี. วารสารนิติศาสตร์,  
7(1), 122-144.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2547). ศัพท์การบริหารธุรกิจ (พิมพ์ครั้งที่ 1).

กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธรรมสาร จำกัด.

- หมัดเฟาชี ฐาปมา และคณะ. (2563). ความต้องการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในเขต  
เขตองค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน อำเภอบ้านนา จังหวัดพัทลุง. คั่นเมื่อ (20  
ธันวาคม 2567), จาก <https://www.hu.ac.th/Conference/proceedings2020>
- อุดมพร ชื่นไพบูลย์. (2565). สวัสดิการสังคม (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร:  
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อุทัย ปริญาสุทธีรัตน์. (2563). สิทธิและสวัสดิการสังคม (พิมพ์ครั้งที่ 1).  
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุทุมพร ศตะกูรมะ, ผ่องลักษณ์ จิตต์การุญ และชุมพล เสมอจันทร์. (2556). ความต้องการ  
สวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุ ตำบลปอโพธิ์ อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก.  
วารสารบัณฑิตศึกษา, 7(1), 129-138.

การบริหารงานตามแนวทางการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางโหลง อำเภอบางพลี  
จังหวัดสมุทรปราการ

Management in accordance with the new public administration  
guidelines of Bangchalong Subdistrict Administration,  
Bangphli District, Samutprakan Province

พิชญ์สินี ภูแสน\*

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานตามแนวทางการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน และแนวทางการแก้ไขและพัฒนาองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางโหลง อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องในองค์กร

ผลการศึกษา พบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลบางโหลงได้นำแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้ในการบริหารงานใน 5 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาความโปร่งใสและการตรวจสอบ การจัดการงบประมาณ การพัฒนาระบบข้อมูล การพัฒนาบุคลากรภาครัฐ และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน อย่างไรก็ตาม องค์กรยังประสบปัญหา ด้านศักยภาพบุคลากรที่ขาดความเป็นมืออาชีพ การต่อต้านการเรียนรู้วิธีการทำงานใหม่

---

\* นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารรัฐกิจและกฎหมาย คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

และปัญหาความไม่โปร่งใสในกระบวนการพิจารณาความดีความชอบ ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทั้งนี้ แนวทางในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาการบริหารงาน คือ การเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาล 6 ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ซึ่งส่งเสริมให้องค์กรสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นที่เชื่อถือของประชาชนในพื้นที่

**คำสำคัญ :** การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่, ธรรมาภิบาล, องค์การบริหารส่วนตำบล, สมุทรปราการ, การพัฒนาท้องถิ่น

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 มีฐานะเป็นนิติบุคคล ได้ทำการยกฐานะจากสภาตำบลที่มีรายได้ โดยไม่รวมกับเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาแล้วติดต่อกัน สามปีเฉลี่ยแล้วไม่ต่ำกว่าปีละหนึ่งแสนห้าหมื่นบาท และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงมหาดไทย องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่พัฒนาตำบล ในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม รวมถึงการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาท้องถิ่น ได้แก่ การจัดให้มีการบำรุงทางน้ำและทางบก การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก และเยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การบำรุงรักษาศิลปะจาริตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น และการ ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ทางราชการมอบหมาย นอกจากนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลยังสามารถ

ดำเนินกิจการนอกเขตองค์การบริหารส่วนตำบลได้ โดยได้รับความยินยอมจากสภาองค์การบริหาร ส่วนตำบล และกิจการนั้นจะต้องเป็นกิจการที่มีความจำเป็นและเป็นกิจการที่เกี่ยวข้องกับกิจการที่ อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตน พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 มีการปรับปรุงระบบบริหารราชการเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศการให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยกำหนดให้การบริหารราชการ แนวทางใหม่ต้องมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายรวมถึงแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถ ประเมินผลการปฏิบัติราชการได้อย่างชัดเจน ในแต่ละภารกิจของส่วนราชการต่าง ๆ ที่มีส่วนสัมพันธ์กัน เพื่อที่จะสามารถกำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมกันได้ และมีผู้รับผิดชอบกำกับการบริหารงานของกลุ่มภารกิจนั้น โดยตรงเพื่อให้งานเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว รวมทั้งให้มีการประสานการปฏิบัติงาน และการใช้งบประมาณ เพื่อที่จะให้การบริหารงานของทุกส่วนราชการบรรลุเป้าหมาย มีประสิทธิภาพ ลดความซ้ำซ้อนลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการ สามารถปฏิบัติการได้อย่างรวดเร็วและมีเอกภาพ กำหนดให้การพัฒนากระบวนราชการต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคม ความต้องการของประชาชนและทันต่อการบริหารราชการตามพระราชบัญญัตินี้ จะต้องเป็นไปเพื่อ ประโยชน์สุขของประชาชน และให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ อย่างมีประสิทธิภาพ คุ่มค่าในเชิง ภารกิจแห่งรัฐ เพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดภารกิจและขยุบเล็กละหน่วยงานที่ไม่จำเป็น โดยการกระจายภารกิจและทรัพยากร ให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทันทั่วถึง องค์การบริหารส่วนตำบลบางโกล้ง อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ มีผู้บริหารท้องถิ่น ที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน คือ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางโกล้งเป็นผู้กำหนด นโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาท้องถิ่น โดยได้รับมอบนโยบายการพัฒนาระบบราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 ดังที่กล่าวมา ข้างต้นซึ่งจะต้องนำแนวทางในการจัดการภาครัฐแนวใหม่มาเป็นแนวทางใน

การบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลบางโหลงนั้นก็เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางปลามีการพัฒนาและเพิ่ม ศักยภาพ รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมที่ดี ให้แก่องค์การโดยคำนึงถึงหลักเศรษฐศาสตร์ ประโยชน์ สาธารณะ และประชาชนเป็นหลัก ทั้งนี้ได้นำหลักกลไกตลาดเข้ามาขับเคลื่อนการพัฒนาสมทบบาท และจิตวิญญาณผู้ประกอบการ เปรียบเสมือนเป็นเจ้าของกิจการ นอกจากนั้นยังเปิดกว้างทางความคิด รับฟังแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่าง ๆ จากประชาชน และผู้มีส่วนได้เสีย และมีการกระจายอำนาจ เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการได้อย่างรวดเร็วที่สุด อีกทั้งมีการส่งเสริมและสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ ดำเนินการด้านหลักคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ปราศจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน และให้ประชาชนสามารถตรวจสอบและติดตามการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างสะดวก รวมไปถึงวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนเปลี่ยนแปลงไป เกิดการเว้นระยะห่างทางสังคม “Social distance” ถึงแม้ องค์การบริหารส่วนตำบลบางโหลง ตั้งอยู่สองฝั่งของถนนเทพรัตน์ ช่วงกิโลเมตรที่ 13 ถึง กิโลเมตรที่ 19 โดยอยู่ห่างจากอำเภอบางพลี ไปทางทิศตะวันออกประมาณ 8 กิโลเมตร มีประชากรในพื้นที่และประชากรแฝงประมาณ 43,796 คน พบปัญหาด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต และการพัฒนาท้องถิ่น เนื่องจากระบบราชการยังมีระบบการบริหารงานที่มีขั้นตอนที่เป็นลำดับขั้น ยุ่งยาก ซับซ้อน ใช้ระยะเวลานานมากในกระบวนการตัดสินใจ การดำเนินการต่าง ๆ ตลอดจนขั้นตอนวิธีการจัดทำและการเบิกจ่ายงบประมาณ ส่งผลทำให้การ บริการและการให้ความช่วยเหลือประชาชนเกิดความล่าช้า ไม่ทันต่อการแก้ไขในสถานการณ์ต่าง ๆ กลยุทธ์ในการบริหารงานของระบบ

ราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ยึดหลัก ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการที่จะพัฒนา ท้องถิ่น และการให้ความช่วยเหลือประชาชนให้สามารถดำรงชีพได้อย่างปลอดภัยและผาสุก ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) นับว่าเป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทย ตามรัฐธรรมนูญแห่งชาติราชอาณาจักรไทยบัญญัติไว้ โดยจะนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง” ให้คนไทยทุกคนมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาและความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

1. ยุทธศาสตร์ชาติเรื่องความมั่นคง
2. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้าง ความสามารถในการแข่งขัน
3. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
4. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
5. ยุทธศาสตร์ชาติด้าน การสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

6. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับ สมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบางโจลงให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561 - 2580) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับ สมดุลและพัฒนาระบบการ บริหารจัดการภาครัฐ และยังมีความเกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ชาติที่ 6 การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 – 2564) นั้นควรเริ่มปรับปรุงการบริหารจัดการภายในองค์การ โดยเริ่มจากการปรับปรุง เปลี่ยนระบบราชการที่เน้นระเบียบและขั้นตอนตามข้อกำหนดไปสู่การบริหารแบบ



ใหม่ซึ่งเน้นผลสำเร็จและความรับผิดชอบ รวมทั้งใช้เทคนิคและวิธีการของเอกชนมาปรับปรุงการทำงาน นั่นคือการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ดังนั้น เพื่อเป็นการศึกษาถึงการบริหารงานภายใต้การจัดการภาครัฐแนวใหม่

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานตามแนวทางการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางโหลง อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานตามแนวทางการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางโหลง อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
3. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคในการบริหารงานตามแนวทางการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางโหลง อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
4. เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาอุปสรรคและแนวทางการพัฒนาในการบริหารงานตามแนวทางการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางโหลง อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

### ขอบเขตของการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา: การศึกษานี้จะศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานภาครัฐ ได้แก่ ด้านการพัฒนาความโปร่งใสและการตรวจสอบ ด้านการการจัดการงบประมาณ ด้านการพัฒนาระบบข้อมูล ด้านการพัฒนานุเคราะห์ภาครัฐ และด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน
2. ขอบเขตด้านพื้นที่: การศึกษานี้จะศึกษาเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลบางโหลง อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
3. ขอบเขตระยะเวลา : ดำเนินการในช่วงเดือนกันยายน พ.ศ. 2567 ถึงเดือนมกราคม พ.ศ.2568 รวมระยะเวลาในการศึกษาทั้งสิ้น 5 เดือน

## นิยามศัพท์เฉพาะ

การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ หมายถึง การเปลี่ยนระบบราชการที่เน้นระเบียบและขั้นตอน ไปสู่การบริหารแบบใหม่ซึ่งเน้นผลสำเร็จและความรับผิดชอบ ในที่นี้หมายถึง การพัฒนาความโปร่งใสและการตรวจสอบ การจัดการงบประมาณ การพัฒนาระบบข้อมูล การพัฒนาบุคลากรภาครัฐ และการมีส่วนร่วมของประชาชน

องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น หมายถึง หน่วยงานหลักในท้องถิ่นในการจัดทำบริการ สาธารณะและกิจกรรมสาธารณะในท้องถิ่น ในที่นี้หมายถึงองค์การบริหารส่วนตำบลบางโหลง อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

ธรรมาภิบาล หมายถึง การปกครอง การบริหาร การจัดการการควบคุมดูแลกิจการต่าง ๆ ให้เป็นไปในครรลองธรรม ในที่นี้ยึดหลัก 6 ประการคือ 1. หลักคุณธรรม 2. หลักนิติธรรม 3. หลักความโปร่งใส 4. หลักความมีส่วนร่วม 5. หลักความรับผิดชอบ 6. หลักความคุ้มค่า

การปฏิรูประบบราชการ หมายถึง การบริหารราชการแผ่นดินและพัฒนากฎหมายที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับการพัฒนาการเมือง การบริหาร เศรษฐกิจ และสังคม

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงการบริหารงานตามแนวทางการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางโหลง อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

2. ได้ทราบถึงปัญหาอุปสรรคในการบริหารงานตามแนวทางการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางโหลง อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

3. ได้ทราบถึงแนวทางการแก้ไขปัญหอุปสรรคและแนวทางการพัฒนาในการบริหารงานตามแนวทางการ บริหารงาน ภาครัฐแนวใหม่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางโจลง อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

### กรอบแนวคิดในการศึกษาการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย การบริหารงานภาครัฐการบริหารงานตามแนวแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางโจลง อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย 5 ด้าน ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานภาครัฐการบริหารงานตามแนวแนวใหม่ ดังนี้

#### 1. ด้านการพัฒนาความโปร่งใสและการตรวจสอบ

การตรวจสอบจากผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการตัดสินใจหรือการกระทำขององค์การตามหลักนิติธรรมที่สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารดังกล่าวได้โดยอิสระ

#### 2. ด้านการจัดการงบประมาณ

การจัดสรรงบประมาณให้เชื่อมโยงและ สามารถขับเคลื่อนระบบราชการได้ตามเป้าหมาย

#### 3. ด้านการพัฒนาระบบข้อมูล

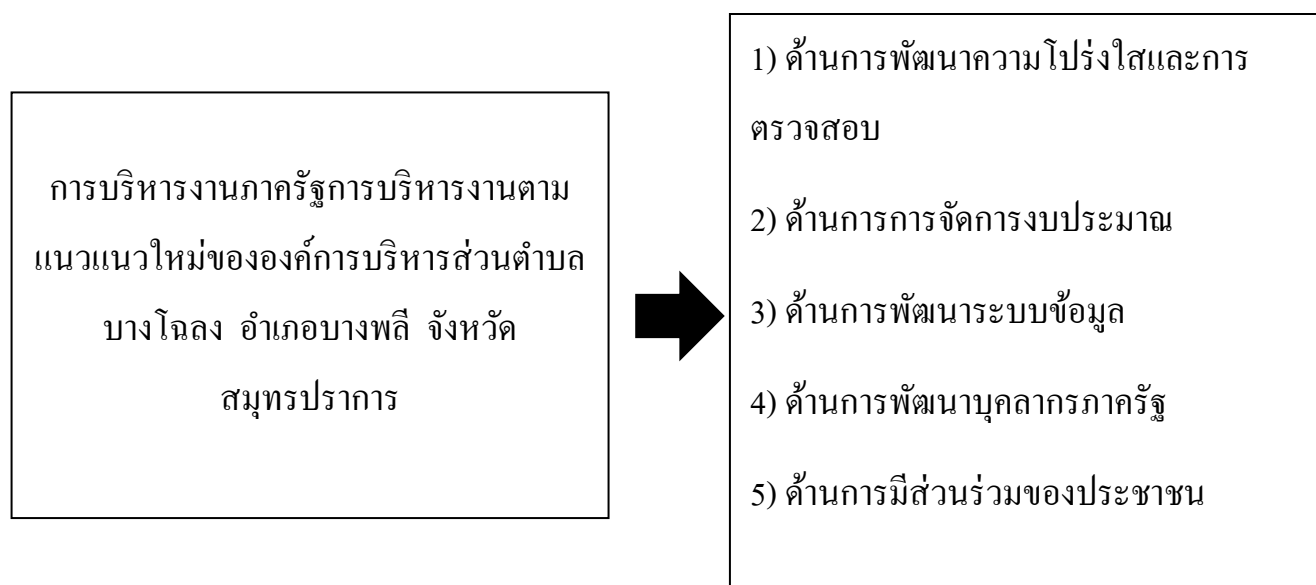
การพัฒนาระบบและการอัพเดทข่าวสารที่น่าเชื่อถือสู่ประชาชนให้รับทราบ

#### 4. ด้านการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

การปลูกฝังตั้งแต่ค่านิยม ความคิด ความรู้ความสามารถของบุคลากรพร้อมทั้งมีการกำหนดแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

#### 5. ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน

การมีส่วนร่วมทั้งผู้หญิงและผู้ชายเป็นหลักที่สำคัญในธรรมาภิบาล การมีส่วนร่วมเป็นได้ทั้งทางตรงและผ่านสถานบันที่ได้รับการยอมรับหรือเป็นตัวแทน



### แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่

- 1.1 ด้านการพัฒนาความโปร่งใสและการตรวจสอบ
- 1.2 ด้านการจัดการงบประมาณ
- 1.3 ด้านการพัฒนาระบบข้อมูล
- 1.4 ด้านการพัฒนาบุคลากรภาครัฐการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 1.5 ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน

1. ด้านการพัฒนาความโปร่งใสและการตรวจสอบ ส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ให้ประชาชนสามารถเข้าถึงและตรวจสอบได้อย่างอิสระ ความโปร่งใสช่วยลดโอกาสการทุจริตและเพิ่มความน่าเชื่อถือขององค์กร การตรวจสอบภายในและภายนอก รวมถึงการรายงานผลการดำเนินงานสู่สาธารณะ เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล (World Bank, 1992)

2. ด้านการจัดการงบประมาณ เน้นการจัดการงบประมาณที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Result-Based Budgeting) แทนการใช้จ่ายงบประมาณตามขั้นตอนแบบเดิม การกำหนด

เป้าหมายชัดเจน ตัวชี้วัดผลลัพธ์ และการประเมินความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร เป็นหัวใจหลักของการบริหารงบประมาณสมัยใหม่

3. ด้านการพัฒนาระบบข้อมูล การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บ วิเคราะห์ และเผยแพร่ข้อมูล เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายที่มีข้อมูลรองรับ (Data-Driven Decision Making) การพัฒนาฐานข้อมูลกลาง (Data Center) การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data) และการประยุกต์ใช้ระบบดิจิทัล เช่น e-Government เป็นแนวทางที่สำคัญในการเสริมประสิทธิภาพและความโปร่งใส

4. ด้านการพัฒนาบุคลากรภาครัฐการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) เป็นหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อน NPM บุคลากรภาครัฐต้องมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการใช้เทคโนโลยี และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ การฝึกอบรม การพัฒนาทักษะใหม่ (Reskill) และการยกระดับทักษะเดิม (Upskill) เป็นกลยุทธ์หลักในการเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากร

5. ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน สนับสนุนการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดนโยบาย การวางแผน การดำเนินโครงการ และการประเมินผล ผ่านรูปแบบต่าง ๆ เช่น การจัดประชาคม การรับฟังความคิดเห็น และการสำรวจความพึงพอใจ การมีส่วนร่วมของประชาชนช่วยเพิ่มความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และทำให้การดำเนินนโยบายตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของสังคม

2. หลักกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

3. ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลบางโหลง อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## ระเบียบวิธีวิจัย

### รูปแบบการวิจัย

การศึกษาเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมุ่งเน้นศึกษาจากเอกสารและการสัมภาษณ์เจาะลึกของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

### แหล่งข้อมูล

ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็นสองประเภท ได้แก่

#### 1. ข้อมูลเอกสาร

แหล่งข้อมูลเอกสารที่ใช้ประกอบด้วย

- 1.แผนงานการปฏิบัติงาน องค์การบริหารส่วนตำบลบางโหลง อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
- 2.กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการจัดการภาครัฐแนวใหม่
- 3.ระเบียบการบริหารงาน องค์การบริหารส่วนตำบลบางโหลง อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

#### 2. ข้อมูลบุคคลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ผู้วิจัยได้ทำการเข้าสัมภาษณ์เชิงลึกประกอบด้วย

1. ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลบางโหลง จำนวน 5 คน ได้แก่
  - 1) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางโหลง
  - 2) รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางโหลง
  - 3) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางโหลง
  - 4) หัวหน้าสำนักปลัด
  - 5) หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

## 2. เจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางโจลง จำนวน 4 คน

- 1) นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ
- 2) นักจัดการงานเทศกิจ
- 3) นักสังคมสงเคราะห์ปฏิบัติการ
- 4) เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน

## 3. เครื่องมือในการเก็บข้อมูล

ใช้แบบสัมภาษณ์โดยใช้ประเด็นคำถามในภาคผนวก จำนวน 4 คำถาม ได้แก่

1. องค์การบริหารส่วนตำบลบางโจลงมีแนวทางอย่างไรในการเสริมสร้างความโปร่งใสและเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรได้
2. การบริหารงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลบางโจลงสอดคล้องกับหลักการบริหารภาครัฐแนวใหม่ในเรื่องความคุ้มค่าและประสิทธิภาพอย่างไร
3. การพัฒนาระบบข้อมูลและการสื่อสารภายในองค์การบริหารส่วนตำบลบางโจลงมีความทันสมัยและตอบสนองต่อการให้บริการประชาชนเพียงพอ
4. องค์การบริหารส่วนตำบลบางโจลงมีแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการบริหารงานอย่างไรบ้าง

## ผลการศึกษา

ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ ดังนี้

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานตามแนวทางการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางโจลง อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยเน้นการพัฒนาใน 5 ด้านสำคัญ ได้แก่ (1) การพัฒนาความโปร่งใสและการตรวจสอบ (2) การจัดการงบประมาณ (3) การพัฒนาระบบข้อมูล (4) การพัฒนาบุคลากรภาครัฐ และ (5) การมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยในแต่ละด้านได้ดังนี้

### 1. ด้านการพัฒนาความโปร่งใสและการตรวจสอบ

องค์การบริหารส่วนตำบลบางโจลงมีความพยายามในการส่งเสริมความโปร่งใสโดยเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกสามารถตรวจสอบข้อมูลได้ อย่างไรก็ตาม ข้อมูลที่เปิดเผยยังไม่ครอบคลุม โดยเฉพาะข้อมูลด้านงบประมาณและผลการดำเนินงานที่ยังอยู่ในรูปแบบเอกสาร PDF ซึ่งยากต่อการสืบค้นและเปรียบเทียบ นอกจากนี้ ยังพบว่าบุคลากรขาดทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และหน่วยงานยังขาดเจตจำนงเชิงนโยบายในการผลักดันให้เกิดการเปิดเผยข้อมูลอย่างเป็นระบบ

### 2. ด้านการจัดการงบประมาณ

องค์การบริหารส่วนตำบลบางโจลงดำเนินการจัดสรรงบประมาณโดยคำนึงถึงความคุ้มค่าและมีการจัดทำแผนงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาล อย่างไรก็ตาม ยังพบข้อจำกัดในด้านกระบวนการเบิกจ่ายที่ล่าช้าและมีขั้นตอนซับซ้อน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการนำงบประมาณไปใช้ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามแผนงาน นอกจากนี้ การจัดสรรงบประมาณสำรองกรณีฉุกเฉินยังไม่มี ความชัดเจนและมีข้อจำกัดในการอนุมัติอย่างรวดเร็ว



### 3. ด้านการพัฒนาระบบข้อมูล

มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการพัฒนาระบบข้อมูลเพื่ออำนวยความสะดวกในการให้บริการประชาชน เช่น การปรับปรุงเว็บไซต์ให้มีข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยและน่าเชื่อถือ รวมถึงการใช้สื่อดิจิทัลในการสื่อสารกับประชาชน อย่างไรก็ตาม ข้อมูลส่วนใหญ่ยังไม่เป็นระบบฐานข้อมูลกลาง และการเข้าถึงข้อมูลผ่านช่องทางออนไลน์ยังไม่ทั่วถึง โดยเฉพาะในกลุ่มประชาชนทั่วไปที่ขาดความรู้ในการเข้าถึงข้อมูลออนไลน์

### 4. ด้านการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

จากผลการศึกษา พบว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางโหลงยังขาดความพร้อมในด้านทักษะดิจิทัลและการบริหารจัดการยุคใหม่ โดยเฉพาะการวิเคราะห์ข้อมูลและการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ แม้จะมีการจัดอบรมพัฒนาบุคลากรอยู่บ้าง แต่ยังขาดความต่อเนื่องและไม่ครอบคลุมทักษะที่จำเป็นต่อการพัฒนางานในปัจจุบัน ทั้งนี้ ยังพบว่าระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมุ่งเน้นเชิงปริมาณมากกว่าคุณภาพ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของบุคลากรในระยะยาว

### 5. ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลบางโหลงได้พยายามเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นผ่านเวทีประชาคมและช่องทางต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม ข้อเสนอแนะจากประชาชนยังไม่ได้นำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนและพัฒนานโยบายอย่างจริงจัง ส่งผลให้ประชาชนขาดความเชื่อมั่นในกระบวนการมีส่วนร่วมขององค์กร นอกจากนี้ ยังขาดกลไกในการติดตามผลการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของประชาชนอย่างเป็นรูปธรรม

## อภิปรายผล

การวิจัยนี้ การนำแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานภายในองค์กรให้เกิดประสิทธิผล แก้ไขปัญหาการบริหารงานขององค์กรตามแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบางโหลง ก็ได้นำแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานเช่นกัน ซึ่งได้รวบรวมปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่ 5 ด้าน คือ 1.ด้านการพัฒนาความโปร่งใสและการตรวจสอบ 2.ด้านการจัดการงบประมาณ 3.ด้านการพัฒนาระบบข้อมูล 4.ด้านการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ 5.ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน อภิปรายได้ดังนี้

### 1. ด้านการพัฒนาความโปร่งใสและการตรวจสอบ

ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบลบางโหลงมีความพยายามในการส่งเสริมความโปร่งใส แต่ยังไม่บรรลุตามเป้าหมายของแนวคิด **ธรรมาภิบาล (Good Governance)** ซึ่งเน้นความโปร่งใสและความสามารถในการตรวจสอบอย่างมีประสิทธิภาพ (World Bank, 1992) อุปสรรคสำคัญมาจากข้อจำกัดด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและความตระหนักของบุคลากรต่อความสำคัญของการเปิดเผยข้อมูล ส่งผลให้ประชาชนไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างทั่วถึง และความเชื่อมั่นต่อองค์กรยังอยู่ในระดับต่ำ

### 2. ด้านการจัดการงบประมาณ

แม้้องค์กรจะมีความพยายามในการจัดสรรงบประมาณตามหลัก **Result-Based Management** ซึ่งเน้นการใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพและตรวจสอบได้ (Osborne & Gaebler, 1992) แต่ในทางปฏิบัติยังพบข้อจำกัดเกี่ยวกับระบบราชการที่ซับซ้อน และความล่าช้าในการเบิกจ่ายงบประมาณ ส่งผลกระทบต่อการดำเนินโครงการต่าง ๆ ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ทันทั่วถึงที่ อุปสรรค

เหล่านี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ **วิโรจน์ ก่อสกุล (2564)** ซึ่งระบุว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังคงประสบปัญหาจากกระบวนการจัดสรรงบประมาณที่ขาดความคล่องตัว

### 3. ด้านการพัฒนาระบบข้อมูล

ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาระบบข้อมูลยังอยู่ในระดับเริ่มต้น ข้อมูลต่าง ๆ ยังไม่ถูกบูรณาการเป็นฐานข้อมูลกลางตามแนวทาง **e-Government** ซึ่งเน้นการบริหารจัดการข้อมูลด้วยระบบดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ (Data-Driven Decision Making) ตามแนวคิดของ **New Public Management (NPM)** องค์การบริหารส่วนตำบลบางโจลงจึงจำเป็นต้องเร่งพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการและการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ

### 4. ด้านการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

แม้จะมีการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากร แต่จากผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาในด้านนี้ยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของยุคปัจจุบัน บุคลากรขาดทักษะด้านดิจิทัล และขาดการพัฒนาทักษะใหม่ (Reskilling) และการยกระดับทักษะเดิม (Upskilling) ตามแนวคิด **Human Resource Development (HRD)** ทำให้ไม่สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและกระบวนการบริหารที่ทันสมัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 5. ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน

ผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของ **Denhardt & Denhardt (2000)** ที่เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการตัดสินใจของภาครัฐ (New Public Service: NPS) แม้จะมีการจัดเวทีประชาคมและเปิดช่องทางการสื่อสารกับประชาชน แต่กระบวนการมีส่วนร่วมยังไม่เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ข้อเสนอแนะของประชาชนไม่ได้ถูกนำไปปรับใช้ในการวางแผนพัฒนานโยบายอย่างแท้จริง ส่งผลให้ความเชื่อมั่นของประชาชนต่อกระบวนการบริหารยังอยู่ในระดับต่ำ

## ข้อเสนอแนะ

จากการค้นคว้าวิจัยการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางโหลง อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการนี้ ผู้วิจัยพบข้อเสนอแนะที่จะเป็นประโยชน์ดังต่อไปนี้

### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลบางโหลงควรจัดหาเทคโนโลยีสารสนเทศ เครื่องมือเครื่องใช้ที่มีความทันสมัยสำหรับนำมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานตามแนวทางการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ เช่น ระบบสารบรรณ อิเล็กทรอนิกส์ วิทยุสื่อสาร ป้ายไฟแอลอีดีสำหรับใช้ในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้แก่ประชาชน เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลบางโหลงมีเครื่องมือเครื่องใช้และเทคโนโลยีที่ทันสมัยแล้ว จะเป็นการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อความสะดวก รวดเร็ว ประหยัดเวลา และค่าใช้จ่ายให้แก่ประชาชน และเป็นประโยชน์ต่อทางราชการ

### 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากประสบการณ์การทำวิจัยในครั้งนี้ จึงขอแนะนำว่าควรศึกษาปัจจัยในการกำหนดกลยุทธ์ที่เอื้อต่อการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น ที่จะส่งผลให้การบริหารงานตามแนวทางการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืน

## เอกสารอ้างอิง

### เอกสารภาษาไทย

กระทรวงมหาดไทย. (2561). ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2561. สืบค้นจาก [http://www.dla.go.th/upload/regulation/type2/2018/6/10549\\_1.pdf](http://www.dla.go.th/upload/regulation/type2/2018/6/10549_1.pdf)

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2566). แนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. สืบค้นจาก <https://www.dla.go.th>

ฉันทวัฒน์ รัตนศักดิ์. (2555). การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. สืบค้นจาก <https://www.example.com>

พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติม. <https://www.obtnongpan.go.th/index/law/?doc=11014>

พระราชบัญญัติการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542. [https://www.opm.go.th/opmportal/multimedia/panidapa/File/OPM%20Law/8\\_OPMLAW\\_2\\_\\_2542.pdf](https://www.opm.go.th/opmportal/multimedia/panidapa/File/OPM%20Law/8_OPMLAW_2__2542.pdf)

พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540. <https://www.dla.go.th/upload/service/2554/6/21.pdf>

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534. [https://mspc.ocsc.go.th/sites/default/files/201704/phrb\\_raebiiybbrihaarraachkaaraephndin\\_update\\_laasud\\_53.pdf](https://mspc.ocsc.go.th/sites/default/files/201704/phrb_raebiiybbrihaarraachkaaraephndin_update_laasud_53.pdf)

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2534). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดินพ.ศ.2534. ราชกิจจานุเบกษา. สืบค้นจาก <http://www.ratchakitcha.soc.go.th>

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2542). พระราชบัญญัติการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542. ราชกิจจานุเบกษา. สืบค้นจาก <http://www.ratchakitcha.soc.go.th>

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2561). พระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. 2561. สืบค้นจาก <https://www.krisdika.go.th/librarian/law/detail/771>

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2562). พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562. ราชกิจจานุเบกษา. สืบค้นจาก <http://www.ratchakitcha.soc.go.th>

สำนักงานคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการ. (2540). พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540. สืบค้นจาก <https://www.oic.go.th>

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564). สืบค้นจาก <https://www.nesdc.go.th>

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580). สืบค้นจาก <https://nscr.nesdc.go.th>

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2564). แนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี. กรุงเทพฯ: ก.พ.ร.

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. (2565). แบบวัดคุณธรรมและความโปร่งใส ITA.

สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน. (2563). คู่มือการตรวจสอบภายในภาครัฐ. กรุงเทพฯ: สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน.

สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน. (2564). คู่มือการตรวจสอบการเงินการคลังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. สืบค้นจาก <https://www.oag.go.th>

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสมุทรปราการ. (2567). แผนพัฒนาท้องถิ่นของ อบต. บางโหลง. สืบค้นจาก <http://www.samutprakarnlocal.go.th>

วิโรจน์ ก่อสกุล. (2564). การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management). ใน เอกสารการสอน. สืบค้นจาก <https://www.example.com>

องค์การบริหารส่วนตำบลบางโหลง. (2565ก). ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. สมุทรปราการ: ช.แสนสุข

องค์การบริหารส่วนตำบลบางโหลง. (2567). แผนพัฒนาท้องถิ่น (2566-2570). สมุทรปราการ: ช.แสนสุข

องค์การบริหารส่วนตำบลบางโหลง. (2567). แผนอัตรากำลัง 3 ปี. สมุทรปราการ: ช.แสนสุข

องค์การบริหารส่วนตำบลบางโหลง. (2567). รายงานผลการดำเนินงานประจำปี 2566. สืบค้น จาก <http://www.bangchalong.go.th/public/list/data/index/menu/1196>

องค์การบริหารส่วนตำบลบางโหลง. (2567, 10 ธันวาคม). ศึกษาคุณงานประเทศญี่ปุ่นเพื่อพัฒนาศักยภาพการบริหาร. สืบค้นจาก

[https://www.facebook.com/permalink.php?id=100076291060692&story\\_fbid=665958582623838](https://www.facebook.com/permalink.php?id=100076291060692&story_fbid=665958582623838)

องค์การบริหารส่วนตำบลบางโหลง. (2568, 3 มีนาคม). โครงการส่งเสริมอาชีพสำหรับกลุ่มในชุมชน. สืบค้นจาก

<https://www.facebook.com/Sakorn01/videos/564745996180342/>