



# วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

Research and Development Journal, Loei Rajabhat University

ISSN 1905-1867

ปีที่ 15 ฉบับที่ 53 กรกฎาคม – กันยายน 2563

|                                                                                                                                                 |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| ปัญหาและแนวทางการแก้ไขการเข้าผิดสิทธิในกองทุนยุติธรรมตามพระราชบัญญัติกองทุนยุติธรรม พ.ศ. 2558: กรณีศึกษาจังหวัดเลย<br>ดวงพร บุณเสี้ยว           | 1  |
| การจัดการขยะอย่างยั่งยืนตามพระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ. 2560<br>เดือนเด่น นาคสีหราช                  | 11 |
| ความผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย<br>เบญจพร เหล่าโนนศรี อภิรดา ชัยรัตน์               | 21 |
| ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ<br>ณัฐฐวัตร โกสียกานนท์ ศรัณู ไทวงศ์                                                          | 32 |
| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่<br>บุษยาภา พิเศษชัย อภิรดา ชัยรัตน์                               | 41 |
| ปัญหาการเข้าสู่สมรรถนะดีและตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดเลย<br>พระมหาธนวัฒน์ โยธาจันทร์ วัณณ พลาเจริญ                                       | 50 |
| แนวทางการจัดการขยะมูลฝอยโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนในพื้นที่เทศบาลนครการพิบูลย์ อำเภอดงหลวง จังหวัดอุบลราชธานี<br>นันทพร สุทธิประภา อรุณา เพ็ชรชนะ | 62 |
| การสร้างเสริมสุขภาวะทางเพศสำหรับวัยรุ่นหญิงที่มีพฤติกรรมเสี่ยง<br>จุฑาภา นิลพรมมรดก สุวัณณ โกสียกานนท์ วรวิทย์ เพ็ชรพันธ์                       | 74 |





## วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

Research and Development Journal, Loei Rajabhat University

ปีที่ 15 ฉบับที่ 53 เดือนกรกฎาคม – กันยายน พุทธศักราช 2563

### วัตถุประสงค์

วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย เป็นวารสารระดับชาติที่ส่งเสริมและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพในลักษณะของบทความวิชาการ (Academic article) บทความวิทยานิพนธ์ (Thesis article) และบทความวิจัย (Research article) ของนักวิชาการ คณาจารย์ นิสิต นักศึกษา ในด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์และสาขาอื่นๆ ในด้านสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ โดยครอบคลุมสาขามานุษยวิทยา นิเทศศาสตร์ วารสารศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ บริหารธุรกิจและการจัดการ ประวัติศาสตร์ นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ สังคมวิทยา ภาษาศาสตร์ พัฒนาสังคม พัฒนาชุมชน เป็นต้น ทั้งนี้บทความที่ลงตีพิมพ์และเผยแพร่จะต้องผ่านการกลั่นกรองจากคณะกรรมการ (Peer Review) ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิภายในและภายนอก มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย อย่างน้อยบทความละ 2 ท่าน โดยผู้พิจารณาไม่ทราบชื่อผู้แต่ง และผู้แต่งไม่ทราบชื่อผู้พิจารณา (Double-blind peer review)

### ที่ปรึกษา

ผศ.ดร.เชาว์ อินโย

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

### ผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองบทความ (Peer Reviews)

ผศ.ดร.นัทธน คงเจริญ

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ผศ.ดร.เขตไท ลังการพันธ์ุ

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยพายัพ

ผศ.ดร.ยอดพล เทพสิทธิธา

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ดร.สร้อยญา ถีป้อม

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

รศ.ดร.ดวงเด่น นาคสีหราช

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

รศ.ดร.ประโยชน์ ส่งกลิ่น

วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

รศ.อุดมศักดิ์ มหาวีรวัฒน์

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

รศ.ดร.อังคณา ตุงคะสมิต

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

รศ.ดร.โสวิทย์ บำรุงภักดิ์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

ผศ.ดร.ชาญชัย ฮวดศรี

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

รศ.ดร.ธนวิทย์ บุตรอุดม

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

ดร.วินัย มีแสง

คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

## กองบรรณาธิการ

รศ.ดร.นัยนา อรรถนาทร  
รศ.ดร.พรสวรรค์ ศิริปัญญาภรณ์  
ผศ.ดร.ยิ่งศักดิ์ คชโคตร  
ผศ.ดร.ไพฑูรย์ มนต์พานทอง  
ผศ.ดร.พิมพ์มาดา วิชาศิลป์  
ผศ.ดร.รัตนา วงศ์ศรีมีเดือน  
รศ.ดร.รุ่งระวี วีระเวสส์  
ผศ.ดร.ไพโรจน์ นวลนุ่ม  
ผศ.ดร.อรทัย เลียงจินดาถาวร  
ผศ.ดร.เอมอร แสนภูวา  
ผศ.จักรกฤษ สถาปนศิริ  
รศ.ดร.วีระกิตติ เสาร่ม  
รศ.ดร.รักชนก แสงภักดีจิต  
ผศ.ดร.ขวัญฤดี พรชัยวิวัฒน์  
ผศ.ดร.วิภาวี กฤษณะภูติ  
รศ.ดร.โสวิทย์ บำรุงภักดี  
รศ.ดร.สุทธิชัย หล่อตระกูล  
รศ.ดร.ธนวิทย์ บุตรอุดม

มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย  
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต  
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต  
มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย  
มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี  
มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ  
มหาวิทยาลัยนเรศวร  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น  
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี  
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

## บรรณาธิการอำนวยการ

ผศ.ดร.สุพรรณิ ฤกษ์ษา

รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและประกันคุณภาพ

## บรรณาธิการ

ดร.สัณชัย เกียรติทรงชัย

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

## ผู้ช่วยบรรณาธิการ

ดร.รุ่งกานต์ อินทวงศ์  
ดร.วิศิษฐ์ศิริ ชูสกุล  
ดร.เนตรนภา พงเพ็ชร  
ดร.กนกพร นาสมตริก ซิมิโอนิกะ  
นายอิทธิชัย อินลุ่มเพท

รองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา ฝ่ายวิจัยและพัฒนา  
รองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา ฝ่ายบริการวิชาการ  
รองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา ฝ่ายโครงการพระราชดำริ  
รักษาราชการแทนหัวหน้างานวิจัยและพัฒนา  
รักษาราชการแทนหัวหน้างานสารสนเทศการวิจัย

## เจ้าหน้าที่ประจำกองบรรณาธิการ

นางสุภัตรา จันทรรอด  
นางสาวปรัตถกร พลดาหาญ  
นายปริญญ์ จิตรโคตร  
นางสาวกมลศรี ราชวงษา  
นายปริญญ์ ยะคันทะ

นักวิจัยสถาบันวิจัยและพัฒนา  
พนักงานสถาบันวิจัยและพัฒนา  
พนักงานสถาบันวิจัยและพัฒนา  
พนักงานสถาบันวิจัยและพัฒนา  
พนักงานสถาบันวิจัยและพัฒนา

## เจ้าของ

สถาบันวิจัยและพัฒนา ชั้น 4 อาคารที่ 20 มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

ถนนเลย-เชียงคาน ตำบลเมือง อำเภอเมือง จังหวัดเลย 42000

โทร. 042-835223-8 ต่อ 41141, 41142, 042-808000 ต่อ 51143 โทรสาร 042-813061, 042-811143

E-mail: research\_lru@hotmail.com

เว็บไซต์: <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/researchjournal-lru>

**กำหนดออก** ปีละ 4 ฉบับ ฉบับที่ 1 มกราคม-มีนาคม, ฉบับที่ 2 เมษายน-มิถุนายน,  
ฉบับที่ 3 กรกฎาคม-กันยายน, และ ฉบับที่ 4 ตุลาคม-ธันวาคม

**พิมพ์จำนวน** 140 เล่ม

**ปีที่พิมพ์** 2563

**พิมพ์ที่** รุ่งแสงธุรกิจการพิมพ์ อำเภอเมือง จังหวัดเลย

ISSN I905-I867

**การเผยแพร่** จัดส่งให้แก่ผู้เขียนบทความ คณะ สำนักวิทยบริการในมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ห้องสมุดของ  
สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา หอสมุดแห่งชาติ สำนักงาน วช. หน่วยงานภาครัฐ

- ข้อความที่ปรากฏในวารสารฉบับนี้เป็นความคิดเห็นของผู้เขียนแต่ละท่าน สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย และกองบรรณาธิการ ไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยและไม่มีส่วนรับผิดชอบใดๆ
- สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ขอให้ผู้อ่านอ้างอิงในกรณีที่ท่านคัดลอกเนื้อหาบทความในวารสารฉบับนี้

## บทบรรณาธิการ

วารสารวิจัยและพัฒนา ของสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย เป็นวารสารที่นำเสนอผลงานบทความทางวิชาการ/บทความวิทยานิพนธ์/บทความวิจัย ของนักวิชาการ คณาจารย์ นิสิต นักศึกษา ในด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และสาขาอื่นๆ ในด้านสหวิทยาทางด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ดังต่อไปนี้ มานุษยวิทยา นิเทศศาสตร์ วารสารศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ บริหารธุรกิจและการจัดการ ประวัติศาสตร์ นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ สังคมวิทยา ภาษาศาสตร์ พัฒนาสังคม พัฒนาชุมชน เพื่อการเผยแพร่ผลงานแก่ผู้สนใจต่อไป

สำหรับนักวิจัย นักวิชาการ คณาจารย์ นิสิต นักศึกษา หรือผู้สนใจที่มีผลงานและมีความประสงค์ จะเผยแพร่ผลงาน สามารถส่งผลงานของท่านตามหัวข้อและแบบฟอร์มของสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย โดยสถาบันวิจัยและพัฒนา จะส่งผลงานของท่านให้ผู้ทรงคุณวุฒิอ่านและประเมินผลงานของท่าน เพื่อให้ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับและได้รับการเผยแพร่ต่อไป

ขอขอบคุณผู้เขียน ผู้ทรงคุณวุฒิ คณะที่ปรึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องตลอดจนผู้อ่านที่ให้ความสนใจจนทำให้วารสารฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี หวังเป็นอย่างยิ่งว่าวารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ปีที่ 15 ฉบับที่ 53 จะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าและนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางวิชาการ หากมีข้อบกพร่องประการใด สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ยินดีน้อมรับคำแนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไขต่อไป

กองบรรณาธิการ

**ปัญหาและแนวทางแก้ไขการเข้าถึงสิทธิในกองทุนยุติธรรม**  
**ตามพระราชบัญญัติกองทุนยุติธรรม พ.ศ. 2558: กรณีศึกษาจังหวัดเลย**  
**Problems and Solutions Concerning the Right of Access to Justice Fund**  
**under Justice Fund Act B.E. 2558: Case Study of Loei Province**

ดวงพร บุญเลี้ยง<sup>1</sup>

Duangporn Boonliang<sup>1</sup>

Corresponding author's E-mail: Somsom2527@gmail.com<sup>1</sup>

(Received: March 11, 2020; Revised: June 2, 2020; Accepted: July 20, 2020)

### **บทคัดย่อ**

การวิจัยเรื่อง ปัญหาและแนวทางแก้ไขการเข้าถึงสิทธิในกองทุนยุติธรรมตามพระราชบัญญัติกองทุนยุติธรรม พ.ศ. 2558: กรณีศึกษาจังหวัดเลย มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษาปัญหาการเข้าถึงสิทธิในกองทุนยุติธรรมของประชาชนในพื้นที่จังหวัดเลย และศึกษาแนวทางการพัฒนาการเข้าถึงสิทธิในกองทุนยุติธรรมของประชาชนในพื้นที่จังหวัดเลยให้มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยโดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ กลุ่มผู้ที่ได้รับความช่วยเหลือและผู้ที่ได้รับการปฏิเสธการช่วยเหลือจากกองทุนยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดเลย จำนวน 9 ราย โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) การนำเสนอข้อมูลใช้วิธีพรรณนาเชิงวิเคราะห์

ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาการเข้าถึงสิทธิในกองทุนยุติธรรมของประชาชนในพื้นที่จังหวัดเลย มีหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาเกี่ยวกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่ ปัญหาเกี่ยวกับลักษณะคดีที่มีความเฉพาะด้าน ปัญหาเกี่ยวกับการตัดสินใจยื่นคำขอรับความช่วยเหลือก่อนการพิจารณาพิพากษาของศาล ปัญหาการพิจารณาให้ความช่วยเหลือแบบกลุ่ม ปัญหาเกี่ยวกับอำนาจในการพิจารณาของคณะกรรมการให้ความช่วยเหลือประจำจังหวัด และปัญหาในการรับรู้ข้อมูลที่จะเข้าถึงบริการของกองทุนยุติธรรม จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเสนอแนวทางการแก้ไข และการพัฒนาให้ประชาชนเข้าถึงสิทธิในกองทุนยุติธรรมมากยิ่งขึ้น เริ่มต้นจากกองทุนยุติธรรมจะต้องมีโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจนโดยเฉพาะในระดับจังหวัด นอกจากนี้จะต้องกำหนดคุณสมบัติที่เหมาะสมของคณะกรรมการให้ความช่วยเหลือประจำจังหวัด กำหนดหลักการสำคัญในการใช้ดุลยพินิจของผู้พิจารณาให้ความช่วยเหลือ กำหนดแนวทางในการให้ความช่วยเหลือแบบกลุ่ม และเพิ่มอำนาจในการพิจารณาของคณะกรรมการให้ความช่วยเหลือประจำจังหวัด

**คำสำคัญ:** การเข้าถึงสิทธิ การบริหารงานยุติธรรม กองทุนยุติธรรม

### **Abstract**

This study under the topic of Problems and Solutions Regarding the Access to Justice Fund under Justice Fund Act B.E. 2558: Case Study of Loei Province aims to investigate the problems of access to Justice

---

<sup>1</sup> อาจารย์ประจำสาขาวิชานิติศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

<sup>1</sup> Lecturer, Laws Program, Faculty of Humanities and Social Sciences, Loei Rajabhat University

Fund of people residing in Loei Province and to explore the approach for the enhancement of access to Justice Fund for people living in Loei Province. The method used in this study is qualitative research. The sample collected in this study is a group of persons being granted to receive the assistance and a group of persons being denied to receive the assistance from the Justice Fund in Loei Province area totaling 9 persons based on purposive sampling. The study is presented by means of analytic description.

The results of the study reveal that there are many problems in respect of access to Justice Fund of people residing in Loei Province including the personnel who is the person-in-charge, nature of the case which is quite specific, the determination of the applicants who apply for the assistance before the court's decision, the consideration of group assistance, the power of the provincial assistance provision subcommittee and the information awareness relating to the access to Justice Fund. According to the mentioned problems, the approach for solving and enhancing the access to Justice Fund are demonstrated by revising the administrative structure of the Justice Fund to be more obvious, requiring the appropriate qualifications of the provincial assistance subcommittee, establishing the essential principle for applying discretion to the decision-maker who grants the assistance, laying down the guideline for providing group assistance and empowering the provincial assistance subcommittee.

**Keywords:** access to the rights, administration of justice, justice fund

## ความเป็นมาของปัญหา

“คุณมีไว้ซึ่งคนจน” เป็นคำกล่าวที่สะท้อนให้เห็นถึง การเสียสละกระบวนการยุติธรรมของประเทศไทย ทำให้หน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมจะต้องหาแนวทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น วิธีการหนึ่งที่จะช่วยแก้ปัญหานั้น คือ การจัดตั้งกองทุนยุติธรรม เพื่อเอื้อประโยชน์ให้ประชาชนได้เข้าถึงความยุติธรรมได้มากขึ้น

กองทุนยุติธรรมจึงได้ก่อตั้งขึ้นโดยสำนักงานกิจการยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม และได้รับการสนับสนุนเงินงบประมาณครั้งแรกตามพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2549 ต่อมาในปี พ.ศ. 2553 ได้ถ่ายโอนงานกองทุนยุติธรรมจากสำนักงานกิจการยุติธรรมไปยัง กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้มีการสนับสนุน

เงินและค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือประชาชนในด้านกฎหมาย ไม่ว่าจะเป็นการฟ้องคดี การดำเนินคดีหรือการบังคับคดี การคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของผู้ได้รับความเดือดร้อน หรือไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชนตามที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ รวมถึงผู้ที่กระทำการใดๆ เพื่อปกป้อง คุ้มครอง หรือรักษาทรัพยากรธรรมชาติ หรือสิ่งแวดล้อม (สำนักงานกองทุนยุติธรรม, 2559) การสนับสนุนเงินหรือค่าใช้จ่ายจากกองทุนยุติธรรมดังกล่าวมานั้น เกิดจากแนวคิดที่สำคัญ คือ ช่วยเหลือประชาชนผู้ยากไร้เดือดร้อนและไม่ได้รับความเป็นธรรมให้เข้าถึงกระบวนการยุติธรรมเพื่อลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

ในปัจจุบัน กองทุนยุติธรรมได้สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม มีฐานะเป็นนิติบุคคล โดยมี

วัตถุประสงค์เพื่อเป็นแหล่งเงินทุนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือประชาชนในการดำเนินคดี การขอลปล่อยชั่วคราวผู้ต้องหาหรือจำเลย การดูแลละเมิดสิทธิมนุษยชน และการให้ความรู้ทางกฎหมายแก่ประชาชน พิจารณาตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติกองทุนยุติธรรม พ.ศ. 2558

กองทุนยุติธรรมมีการดำเนินงานในสองระดับ คือ กองทุนยุติธรรมในระดับประเทศ และกองทุนยุติธรรมระดับจังหวัด

ในส่วนการดำเนินงานของกองทุนยุติธรรมระดับจังหวัดเกิดขึ้นเนื่องจากกระทรวงยุติธรรมตระหนักว่าผู้ยากไร้หรือคนยากจนในชนบทจำนวนมากยังไม่ได้รับการช่วยเหลือทางกฎหมายตามระเบียบกระทรวงยุติธรรมว่าด้วยกองทุนยุติธรรมฯ อย่างรวดเร็วหรือทันทั่วถึงที่เพราะต้องรอการพิจารณาให้ความช่วยเหลือจากส่วนกลาง ซึ่งเดิมกระทรวงยุติธรรมได้เสนอให้มีสำนักงานในภูมิภาคที่เรียกว่า “สำนักงานยุติธรรมจังหวัด” เพื่อทำหน้าที่ประสานงานกระทรวงยุติธรรมในส่วนภูมิภาค แต่สำนักงาน ก.พ. และสำนักงาน ก.พ.ร. ยังไม่ได้กำหนดรับรองให้สำนักงานยุติธรรมจังหวัดมีฐานะเป็นส่วนราชการตามกฎหมาย แบ่งส่วนราชการสำนักปลัดกระทรวงยุติธรรม จึงมีผลให้ผู้อำนวยการสำนักงานยุติธรรมจังหวัดมิได้มีฐานะเป็นหัวหน้าส่วนราชการตามกฎหมายด้วย เมื่อกระทรวงยุติธรรมไม่มีส่วนราชการในส่วนภูมิภาคที่จะอำนวยการให้ความช่วยเหลือประชาชน จึงต้องให้เจ้าหน้าที่กองทุนยุติธรรมชุมชนซึ่งเป็นหน่วยงานภายในของสำนักปลัดกระทรวงยุติธรรมไปดำเนินการประสานงานและช่วยเหลือประชาชนในส่วนภูมิภาค ส่วนในจังหวัดที่ยังไม่มีเจ้าหน้าที่ยุติธรรมไปดูแล กระทรวงยุติธรรมได้มอบหมายให้เจ้าหน้าที่จากราชการส่วนกลางของกระทรวงยุติธรรมที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค เช่น ผู้อำนวยการเรือนจำประจำจังหวัดกรมราชทัณฑ์

ผู้อำนวยการคุมประพฤติประจำจังหวัดของกรมคุมประพฤติ ผู้อำนวยการสำนักงานบังคับคดีประจำจังหวัดของกรมบังคับคดี เข้าทำงานในส่วนนี้ด้วย (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2558)

โครงสร้างการบริหารของกองทุนยุติธรรมในระดับจังหวัด ประกอบด้วยสองส่วนสำคัญ คือ คณะอนุกรรมการให้ความช่วยเหลือประจำจังหวัด และสำนักงานยุติธรรมจังหวัด

คณะอนุกรรมการให้ความช่วยเหลือประจำจังหวัดประกอบด้วยบุคคลตามคำสั่งคณะกรรมการกองทุนยุติธรรมที่ 2/2559 เรื่อง แต่งตั้งคณะอนุกรรมการให้ความช่วยเหลือประจำจังหวัด ประกอบด้วยผู้ว่าราชการจังหวัดหรือรองผู้ว่าราชการจังหวัด ที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานอนุกรรมการ ส่วนอนุกรรมการก็จะประกอบด้วยบุคคลจากหลายหน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็นอัยการจังหวัดคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัด หรือผู้แทนปลัดจังหวัด หรือผู้แทนท้องถิ่นจังหวัด หรือผู้แทนผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัด หรือผู้แทนคลังจังหวัด หรือผู้แทนผู้ทรงคุณวุฒิที่ประธานอนุกรรมการคัดเลือกผู้แทนเครือข่ายยุติธรรมชุมชนที่ยุติธรรมจังหวัดคัดเลือกยุติธรรมจังหวัด ซึ่งทำหน้าที่เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ และเจ้าหน้าที่ประจำสำนักงานยุติธรรมจังหวัดที่ยุติธรรมจังหวัดมอบหมาย จำนวน 2 คน เป็นอนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ คณะอนุกรรมการให้ความช่วยเหลือประจำจังหวัดมีอำนาจหน้าที่พิจารณาให้ความช่วยเหลือผู้ยื่นคำขอจากกองทุนเฉพาะกรณีการให้ค่าใช้จ่ายในการช่วยเหลือประชาชนในการดำเนินคดีและการขอลปล่อยชั่วคราวผู้ต้องหาหรือจำเลยตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด และให้หัวหน้าหน่วยงานในจังหวัดที่สังกัดกระทรวงยุติธรรมซึ่งได้รับมอบหมายตามมาตรา 12



ทำหน้าที่เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ คณะอนุกรรมการให้ความช่วยเหลือประจำจังหวัด และให้เลขานุการคณะอนุกรรมการให้ความช่วยเหลือประจำจังหวัดรายงานผลการพิจารณาให้ความช่วยเหลือต่อคณะอนุกรรมการให้ความช่วยเหลือเพื่อรายงานต่อคณะกรรมการ ตามมาตรา 20 วรรคสอง (มาตรา 21)

ส่วนสำนักงานยุติธรรมจังหวัดนั้น ปลัดกระทรวงยุติธรรมมอบหมายให้หน่วยงานในจังหวัดที่สังกัดกระทรวงยุติธรรมทำหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการให้กับกองทุนสำหรับเขตอื่นที่ไม่ใช่กรุงเทพมหานคร ดังนั้น จึงมอบหมายให้สำนักงานยุติธรรมจังหวัดในจังหวัดใดทำหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการให้กับกองทุนยุติธรรมสำหรับเขตจังหวัดนั้น ตามคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ที่ 252/2559 เรื่องการมอบหมายให้หน่วยงานในจังหวัดที่สังกัดกระทรวงยุติธรรมทำหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการให้กับกองทุนสำหรับเขตจังหวัดอื่นที่ไม่ใช่กรุงเทพมหานคร โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติกองทุนยุติธรรม พ.ศ. 2558

กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ในส่วนที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับกองทุนยุติธรรมในระดับจังหวัด ได้แก่ พระราชบัญญัติกองทุนยุติธรรม พ.ศ. 2558 ระเบียบคณะกรรมการกองทุนยุติธรรมว่าด้วยหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขในการช่วยเหลือประชาชนในการดำเนินคดี พ.ศ. 2559 ประกาศคณะกรรมการกองทุนยุติธรรมเรื่อง หลักเกณฑ์ เงื่อนไข และอัตราการให้ความช่วยเหลือในการดำเนินคดีจากกองทุนยุติธรรม และระเบียบคณะกรรมการกองทุนยุติธรรมว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการขอลดหย่อนชั่วคราวผู้ต้องหาหรือจำเลย พ.ศ. 2559

การดำเนินการของกองทุนยุติธรรมที่ผ่านมา นั้น มีปัญหาและอุปสรรค ไม่ว่าจะเป็นด้านงบประมาณ

ซึ่งได้รับงบประมาณไม่เพียงพอ โดยมีรายได้จากงบประมาณที่รัฐจัดสรรให้ในแต่ละปีและเงินที่หมุนเวียนกลับคืนกองทุนเพียงแหล่งเดียว นอกจากนี้ในด้านกฎหมาย กองทุนยุติธรรมไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคล จึงไม่สามารถทำนิติกรรม สัญญา หรือดำเนินการเกี่ยวกับภาระผูกพันของกองทุน อีกทั้งในด้านแหล่งรายได้ กองทุนยุติธรรมต้องมีแหล่งที่มาของรายได้ที่มีความสัมพันธ์อย่างสมเหตุสมผลเพิ่มเติมจากงบประมาณที่ได้รับจัดสรรในแต่ละปี เมื่อพระราชบัญญัติกองทุนยุติธรรม พ.ศ. 2558 มีผลบังคับใช้ก็สามารถช่วยแก้ปัญหาได้หลายส่วน เช่น กฎหมายบัญญัติให้กองทุนกองทุนยุติธรรมมีสถานะเป็นนิติบุคคล เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตาม ก็ยังพบปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิในกองทุนยุติธรรมของประชาชน พิจารณาได้จากจำนวนของผู้ที่ได้ถูกปฏิเสธการให้ความช่วยเหลือมีสัดส่วนที่สูงเมื่อเทียบกับจำนวนของการยื่นคำขอรับความช่วยเหลือ ดังตารางแสดงสถิติการให้ความช่วยเหลือกองทุนยุติธรรม สำนักงานยุติธรรมจังหวัดเลย ข้อมูล ณ วันที่ 14 มกราคม 2562 (ยุทธนา ไส้สำภา, บทสัมภาษณ์, 3 สิงหาคม 2562) ต่อไปนี้

| ปีงบประมาณ | รับคำขอ (ราย) | พิจารณา |            |          | ส่งต่อ   |          | อยู่ระหว่างการพิจารณา |
|------------|---------------|---------|------------|----------|----------|----------|-----------------------|
|            |               | อนุมัติ | ไม่อนุมัติ | ยุติคำขอ | ส่วนกลาง | สยจ.อื่น |                       |
| 2559       | 82            | 30      | 7          | 11       | 32       | 2        | 0                     |
| 2560       | 68            | 14      | 31         | 10       | 9        | 4        | 0                     |
| 2561       | 113           | 37      | 48         | 19       | 9        | 0        | 0                     |
| 2562       | 14            | 2       | 8          | 2        | 0        | 0        | 2                     |

จากข้อมูลดังกล่าวจึงเป็นที่มาของการศึกษาถึงปัญหาการเข้าถึงสิทธิในกองทุนยุติธรรมของประชาชนในพื้นที่จังหวัดเลย เพื่อที่จะหาแนวทางในการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น

ในการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะสำหรับการศึกษา ดังนี้

“กองทุนยุติธรรม” หมายถึง กองทุนในสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ซึ่งมีฐานะเป็นนิติบุคคล มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแหล่งเงินทุนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการช่วยเหลือประชาชนในการดำเนินคดี การขอลปล่อยชั่วคราวผู้ต้องหาหรือจำเลย การอุทธรณ์คดีสิทธิมนุษยชน และการให้ความรู้ทางกฎหมายแก่ประชาชน

“การเข้าถึงสิทธิในกองทุนยุติธรรม” หมายถึง การอนุมัติให้ความช่วยเหลือตามวัตถุประสงค์ของกองทุนยุติธรรม

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาปัญหาการเข้าถึงสิทธิในกองทุนยุติธรรมของประชาชนในพื้นที่จังหวัดเลย
2. ศึกษาแนวทางการพัฒนาการเข้าถึงสิทธิในกองทุนยุติธรรมของประชาชนในพื้นที่จังหวัดเลยให้มากยิ่งขึ้น

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ กลุ่มผู้ที่ได้รับความช่วยเหลือและผู้ที่ได้รับการปฏิเสธการช่วยเหลือจากกองทุนยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดเลย ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 ถึง พ.ศ. 2561 จำนวน 9 ราย โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ถูกเลือกจะต้องเป็นผู้ขอรับความช่วยเหลือในประเด็นทางสังคมที่น่าสนใจ ไม่ว่าจะเป็นประเด็นเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ประเด็นที่มีผู้เสียหายจำนวนมาก เป็นต้น

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ออกแบบขอบเขตของคำถามสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยมีการร่างข้อคำถามที่มี

ลักษณะปลายเปิดที่มีค่าสำคัญเพื่อให้ได้ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย อีกทั้งยังเป็นข้อคำถามที่มีความยืดหยุ่นและพร้อมที่จะมีการปรับเปลี่ยนถ้อยคำของข้อคำถามเพื่อให้มีความสอดคล้องในแต่ละบุคคลและสถานการณ์ต่างๆ ขอบเขตข้อคำถาม มีดังนี้

- 1) ความเป็นมาในการขอรับความช่วยเหลือจากกองทุนยุติธรรม
- 2) ผู้ขอรับความช่วยเหลือเข้ามาขอรับการช่วยเหลือในด้านใด
- 3) ความเห็นของคณะอนุกรรมการฯ ในการให้ความช่วยเหลือ
- 4) รู้จักกองทุนยุติธรรมได้อย่างไร
- 5) ข้อเสนอแนะที่มีต่อการรับบริการของกองทุนยุติธรรม

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

กระบวนการในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีสองลักษณะ คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก พิจารณาได้ดังนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้แก่ ตัวบทกฎหมาย ตำรา วิทยานิพนธ์ บทความ และเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก จากกลุ่มผู้ที่ได้รับความช่วยเหลือและผู้ที่ได้รับการปฏิเสธการช่วยเหลือจากกองทุนยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดเลย ตามขอบเขตของแบบสัมภาษณ์และใช้วิธีการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ และผู้วิจัยได้บันทึกข้อมูลโดยวิธีการจดบันทึก

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกมาเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ถึงปัญหาการเข้าถึงสิทธิในกองทุนยุติธรรมของประชาชนในพื้นที่

จังหวัดเลย จากนั้นนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์มาประมวลผลกับข้อมูลที่ได้รวบรวมจากเอกสารทางวิชาการและข้อมูลจากสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อหาแนวทางปรับปรุงเพื่อให้ประชาชนในพื้นที่จังหวัดเลยได้เข้าถึงสิทธิในกองทุนยุติธรรมให้มากขึ้น ส่วนการนำเสนอข้อมูลนั้น ผู้วิจัยนำเสนอโดยใช้วิธีการพรรณนาเชิงวิเคราะห์

## ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาผู้รับบริการที่ได้รับความช่วยเหลือและผู้ที่ได้รับการปฏิเสธการช่วยเหลือในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานยุติธรรมจังหวัดเลย ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2559 ถึงปีงบประมาณ 2562 ทั้งสิ้นจำนวน 9 ราย จากการศึกษาพบปัญหาที่ส่งผลการเข้าถึงสิทธิในกองทุนยุติธรรมของประชาชนในพื้นที่จังหวัดเลย และแนวทางในการพัฒนาการเข้าถึงสิทธิดังกล่าว ดังนี้

### 1. ปัญหาเกี่ยวกับบุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่

ยุติธรรมจังหวัดเลยเป็นผู้บังคับบัญชาของสำนักงานยุติธรรมจังหวัดเลย ซึ่งผู้ที่อยู่ในตำแหน่งยุติธรรมจังหวัดเลย คือ ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดเลย ทำให้ต้องรับภาระงานจากสองหน่วยงาน คือ งานของสำนักงานคุมประพฤติ และงานของสำนักงานยุติธรรมจังหวัดอีกด้วย จึงส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการทำงาน โดยเฉพาะประสิทธิภาพของงานในหน่วยงานที่เป็นภารกิจรอง

### 2. ปัญหาเกี่ยวกับลักษณะคดีที่มีความเฉพาะด้าน

ลักษณะคดีที่มีความเฉพาะด้านเป็นคดีที่จำเป็นอย่างยิ่งจะต้องอาศัยทนายความที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะสำหรับคดีประเภทนั้น เช่น คดีสิ่งแฉดล้อม เป็นต้น แม้ว่าจะมีระบบคณะกรรมการกองทุนยุติธรรมว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการช่วยเหลือ

ประชาชนในการดำเนินคดี พ.ศ. 2559 ข้อ 23 จะเปิดช่องไว้ในคดีที่มีความยุ่งยากซับซ้อนหรือมีผลกระทบต่อประชาชน หรือกลุ่มบุคคลตั้งแต่สิบรายขึ้นไปหรือที่อาจมีผลกระทบต่อความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรมเจ้าหน้าที่อาจจัดหาทนายความนอกเหนือเขตพื้นที่ หรือทนายความที่ไม่ได้ขึ้นทะเบียนไว้กับกองทุน โดยความเห็นชอบของเลขาธิการ และให้เลขาธิการขออนุมัติต่อคณะอนุกรรมการฯ ทั้งนี้ตามระเบียบระเบียบคณะกรรมการกองทุนยุติธรรมว่าด้วยหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขในการช่วยเหลือประชาชนในการดำเนินคดี พ.ศ. 2559 ข้อ 9 ซึ่งการพิจารณาให้ความช่วยเหลือหรือไม่เพียงใดเป็นเรื่องของดุลพินิจของคณะอนุกรรมการฯ ซึ่งคณะอนุกรรมการฯ ที่พิจารณาเป็นกรรมการโดยตำแหน่งอาจไม่เข้าใจถึงลักษณะเฉพาะของคดีต่างๆ ว่ามีความจำเป็นมากน้อยเพียงใด และส่งผลกระทบต่อการศึกษาให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ขอรับบริการอย่างเหมาะสม

### 3. ปัญหาเกี่ยวกับการตัดสินใจยื่นคำขอรับความช่วยเหลือก่อนการพิจารณาพิพากษาของศาล

ระเบียบคณะกรรมการกองทุนยุติธรรมว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการช่วยเหลือประชาชนในการดำเนินคดี พ.ศ. 2559 ข้อ 11 กำหนดว่ากรณีผู้ยื่นคำขอประสงค์ต่อสู้คดี หรือการดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องจะต้องไม่มีผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศหรือความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ หรือต้องไม่มีผลกระทบต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือต้องไม่มีผลกระทบต่อความเสียหายของประชาชนส่วนรวม เว้นแต่มีหลักฐานอันน่าเชื่อถือว่าน่าจะไม่ได้เป็นผู้กระทำความผิด หรือต้องมีหลักฐานพอสมควรว่ามีได้เป็นผู้ผิดสัญญาหรือละเมิดสิทธิผู้อื่น และต้องใช้สิทธิโดยสุจริต การกำหนดในลักษณะนี้

ทำให้หลายคดีที่ประชาชนมาขอรับความช่วยเหลือ ถูกปฏิเสธความช่วยเหลือ เช่น คดีสิ่งแวดล้อม คดีบุกรุกป่าสงวน คดีที่เป็นข้อพิพาทระหว่างเอกชนกับรัฐ ผู้ขอรับบริการจะถูกตัดสินว่ากระทำการที่เข้าเงื่อนไขที่ไม่สมควรจะได้รับการช่วยเหลือ จึงเป็นการตัดสินผู้ยื่นคำขอรับความช่วยเหลือก่อนการพิจารณาพิพากษาของศาล

#### **4. ปัญหาการพิจารณาให้ความช่วยเหลือแบบกลุ่ม**

ในกรณีที่ผู้ขอรับความช่วยเหลือมีจำนวนมาก ซึ่งได้รับความเดือดร้อนเสียหายจากข้อเท็จจริงเดียวกันนั้น ยังไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกองทุนยุติธรรมที่กำหนดเกี่ยวกับแนวทางที่เหมาะสมสำหรับการดำเนินการให้ความช่วยเหลือแบบกลุ่ม ก่อให้เกิดผลเสียหายต่อผู้ยื่นคำขอรับความช่วยเหลือ

#### **5. ปัญหาเกี่ยวกับอำนาจในการพิจารณาของคณะกรรมการให้ความช่วยเหลือประจำจังหวัด**

คณะกรรมการให้ความช่วยเหลือประจำจังหวัด มีอำนาจหน้าที่พิจารณาให้ความช่วยเหลือผู้ยื่นคำขอจากกองทุนเฉพาะกรณีการให้ค่าใช้จ่ายในการช่วยเหลือประชาชนในการดำเนินคดีและการขอลอยชั่วคราวผู้ต้องหาหรือจำเลย หากเป็นเรื่องที่เกินอำนาจของคณะกรรมการให้ความช่วยเหลือประจำจังหวัด จะต้องส่งเรื่องไปยังส่วนกลางเพื่อพิจารณา ซึ่งส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการช่วยเหลือผู้ยื่นคำขอรับความช่วยเหลือ

#### **6. ปัญหาในการรับรู้ข้อมูลที่จะเข้าถึงบริการของกองทุนยุติธรรม**

ประชาชนส่วนใหญ่ไม่ค่อยรับทราบข้อมูลการเข้าถึงบริการของกองทุนยุติธรรม แต่จะทราบจากเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานอื่นๆ แนะนำให้ทราบ ทำให้

ประชาชนเสียโอกาสหรือเกิดความล่าช้าที่จะได้รับความช่วยเหลือจากกองทุนยุติธรรมอีกด้วย

#### **อภิปรายผล**

จากวัตถุประสงค์การวิจัยที่ต้องการศึกษาปัญหาการเข้าถึงสิทธิในกองทุนยุติธรรมของประชาชนในพื้นที่จังหวัดเลย และศึกษาแนวทางการพัฒนาการเข้าถึงสิทธิในกองทุนยุติธรรมของประชาชนในพื้นที่จังหวัดเลยนั้น ผลการวิจัย พบว่า การเข้าถึงสิทธิในกองทุนยุติธรรมของประชาชนในพื้นที่จังหวัดเลยยังพบปัญหาหลายประการ ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นนั้น เกิดจากปัจจัยต่างๆ พิจารณาได้ดังนี้

ปัญหาเกี่ยวกับบุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งเป็นปัญหาในเชิงโครงสร้างในการบริหารจัดการของภาครัฐ หากจะแก้ไขปัญหาดังกล่าว รัฐจะต้องให้ความสำคัญต่อองค์กรที่มีหน้าที่โดยตรงโดยการจัดสรรงบประมาณในด้านต่างๆ โดยเฉพาะงบประมาณในการกำหนดอัตรากำลังของบุคลากรที่จะบริหารงาน

ปัญหาเกี่ยวกับลักษณะคดีที่มีความเฉพาะด้าน ปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นเนื่องจากการคณะกรรมการผู้ทำหน้าที่ในการพิจารณาเกี่ยวกับกองทุนยุติธรรมนั้น บางส่วนอาจไม่มีประสบการณ์ในด้านกฎหมาย และไม่มีประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องที่ตนพิจารณา เช่น คดีสิ่งแวดล้อม เป็นต้น นอกจากนี้ปัญหาดังกล่าว ยังสอดคล้องกับปัญหาเกี่ยวกับการตัดสินผู้ยื่นคำขอรับความช่วยเหลือก่อนการพิจารณาพิพากษาของศาล เพราะการที่ผู้พิจารณาที่ไม่มีประสบการณ์และไม่มีความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่พิจารณาแล้ว อาจเกิดการใช้ดุลยพินิจในการพิจารณาที่ไม่เหมาะสม และส่งผลร้ายแก่ประชาชนซึ่งเป็นผู้ขอรับบริการได้ นอกจากนี้การใช้ดุลยพินิจของคณะกรรมการให้ความช่วยเหลือในการพิจารณาให้ความช่วยเหลือประชาชน จะต้อง

คำนึงถึงแนวความคิดเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน ในกระบวนการยุติธรรม ซึ่งมีทั้งที่เป็นแนวคิดตาม หลักกฎหมายระหว่างประเทศ และแนวคิดตาม หลักกฎหมายไทย แนวคิดตามหลักกฎหมายระหว่าง ประเทศ เช่น ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ. 1948 ที่เกี่ยวข้องกับสิทธิในกระบวนการยุติธรรมนั้น จัดอยู่ในกลุ่มสิทธิทางแพ่งและการเมือง (Civil and Political Rights) ข้อ 7 สิทธิในความเสมอภาคตามกฎหมาย และสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใดๆ (อุดมศักดิ์ สินธิพงษ์, 2553) หลักและแนวปฏิบัติแห่งสหประชาชาติ ว่าด้วยการเข้าถึงความช่วยเหลือทางกฎหมายใน กระบวนการยุติธรรมทางอาญา (United Nations Principles and Guidelines on Access to Legal Aid Criminal Justice System) ตามข้อมติสมัชชาใหญ่แห่ง สหประชาชาติกำหนดว่า สิทธิในการได้รับความ ช่วยเหลือทางกฎหมายในกระบวนการยุติธรรมทาง อาญาเป็นหลักนิติธรรม เป็นหลักพื้นฐานของสิทธิใน ด้านอื่นๆ เช่น สิทธิในการได้รับการพิจารณาอย่างเป็นธรรม เป็นการประกันซึ่งความยุติธรรม และการสร้างความ เชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรมทางอาญาแก่สาธารณะ (ธัญสุตา ไพบุญย์, 2557) นอกจากนี้แนวความคิดตาม หลักกฎหมายไทยก็ปรากฏในรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ในหลายมาตรา ทั้งมาตรา 68 วรรคแรก บัญญัติว่า “รัฐพึงจัดระบบการ บริหารงานในกระบวนการยุติธรรมทุกด้านให้มี ประสิทธิภาพ เป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ และให้ ประชาชนเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้โดยสะดวก รวดเร็ว และไม่เสียค่าใช้จ่ายสูงเกินสมควร” มาตรา 68 วรรคสาม บัญญัติว่า “รัฐพึงให้ความช่วยเหลือทาง กฎหมายที่จำเป็นและเหมาะสมแก่ผู้ยากไร้หรือ ผู้ด้อยโอกาสในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม

รวมตลอดถึงการจัดหาทุนความให้” มาตรา 29 วรรค สอง บัญญัติว่า “ในคดีอาญา ให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่า ผู้ต้องหาหรือจำเลยไม่มีความผิด และก่อนมี คำพิพากษาอันถึงที่สุดแสดงว่าบุคคลใดได้กระทำ ความผิด จะปฏิบัติต่อบุคคลนั้นเสมือนเป็นผู้กระทำ ความผิดมิได้” นอกจากนี้แนวความคิดเกี่ยวกับสิทธิ มนุษยชนในกระบวนการยุติธรรมยังปรากฏอยู่ใน ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาอีกด้วย เช่น สิทธิของผู้ถูกจับหรือผู้ต้องหา ตามมาตรา 7/1 สิทธิของ จำเลยตามมาตรา 8 เป็นต้น

ในส่วนของการพิจารณาให้ความช่วยเหลือ แบบกลุ่ม ได้พบปัญหาที่ส่งผลต่อการขอรับความ ช่วยเหลือของประชาชน คือ ไม่มีแนวทางที่ชัดเจนใน การดำเนินการให้ความช่วยเหลือกรณีที่มีผู้ได้รับความ เดือดร้อนเสียหายเป็นจำนวนมาก เมื่อไม่มีหลักเกณฑ์ ที่แน่นอนในการพิจารณา จึงต้องใช้ดุลยพินิจของ ผู้พิจารณาให้ความช่วยเหลือ ซึ่งดุลยพินิจนั้นอาจเป็น ผลร้ายต่อประชาชนได้

นอกจากนี้ อำนาจที่มีข้อจำกัดในการพิจารณา ของคณะอนุกรรมการให้ความช่วยเหลือประจำจังหวัด ก็เป็นอุปสรรคอีกประการหนึ่งที่ส่งผลต่อการเข้าถึงสิทธิ ของประชาชนผู้ขอรับความช่วยเหลือ ซึ่งการจำกัด อำนาจดังกล่าวสาเหตุส่วนหนึ่งมาจากงบประมาณที่มี จำกัด

ปัญหาในการรับรู้ข้อมูลที่จะเข้าถึงบริการของ กองทุนยุติธรรมนั้น สาเหตุส่วนหนึ่งเกิดจากการขาด งบประมาณในการประชาสัมพันธ์ให้แก่ประชาชนได้รับ ทราบ

## สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยได้พบปัญหาเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิในกองทุนยุติธรรมของประชาชนในพื้นที่

จังหวัดเลย ซึ่งมีหลายปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไข โดยเฉพาะปัญหาเกี่ยวกับการตัดสินใจยื่นคำขอรับความช่วยเหลือก่อนการพิจารณาพิพากษาของศาล เป็นปัญหาสำคัญที่ทำให้ผู้ขอรับความช่วยเหลือถูกปฏิเสธความช่วยเหลือทั้งที่ข้อเท็จจริงทั้งหมดยังไม่ปรากฏสาเหตุสำคัญที่เกิดขึ้นการที่ผู้พิจารณาให้ความช่วยเหลือไม่เข้าใจเจตนารมณ์ของกฎหมาย นอกจากนี้ ปัญหาเกี่ยวกับบุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่ก็เป็นอีกหนึ่งปัญหาที่มีความสำคัญเช่นกัน กล่าวคือ ยุติธรรมจังหวัดเลยเป็นผู้บังคับบัญชาของสำนักงานยุติธรรมจังหวัดเลย ซึ่งผู้ที่อยู่ในตำแหน่งยุติธรรมจังหวัดเลย คือ ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดเลย ทำให้ต้องรับภาระงานจากสองหน่วยงาน คือ งานของสำนักงานคุมประพฤติ และงานของสำนักงานยุติธรรมจังหวัดอีกด้วย การทำงานของยุติธรรมจังหวัดเลยส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานในภาพรวม

### ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับปัญหาต่างๆ ที่พบในการวิจัย ดังนี้

1. ปัญหาเกี่ยวกับบุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่ ผู้วิจัยเสนอแนะแนวทางว่า รัฐควรกำหนดให้กองทุนยุติธรรมมีโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจนในระดับจังหวัด และยุติธรรมจังหวัดควรที่จะมีการแต่งตั้งขึ้นใหม่โดยไม่ต้องอาศัยผู้บริหารของหน่วยงานอื่นเช่นที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน นอกจากนี้ รัฐควรจัดหางบประมาณสำหรับกำหนดอัตรากำลังของบุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสมด้วย
2. ปัญหาเกี่ยวกับลักษณะคดีที่มีความเฉพาะด้าน ผู้วิจัยเสนอแนะแนวทางว่า จะต้องปรับเปลี่ยนคณะอนุกรรมการให้ความช่วยเหลือประจำจังหวัด

โดยให้มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับการพิจารณาเกี่ยวกับกองทุนยุติธรรมและระบุนุคนสมบัติเช่นนั้นไว้ในพระราชบัญญัติกองทุนยุติธรรม พ.ศ. 2558 เช่น ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ทางกฎหมายและมีประสบการณ์ทางกฎหมาย ต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับงานให้ความช่วยเหลือประชาชนในการเข้าถึงความยุติธรรม ต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องที่จะพิจารณาเป็นต้น นอกจากนี้ ในกรณีที่บุคคลที่มีความเฉพาะ เช่น คดีสิ่งแวดล้อม เป็นต้น ผู้ที่เป็นคณะอนุกรรมการให้ความช่วยเหลือประจำจังหวัดก็จะต้องมีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวด้วยเพื่อให้ทราบถึงบริบทต่างๆ ที่เกี่ยวข้องโดยควรจะต้องระบุนุคนสมบัตินี้ไว้ในพระราชบัญญัติกองทุนยุติธรรม พ.ศ. 2558 ด้วย

3. ปัญหาเกี่ยวกับการตัดสินใจยื่นคำขอรับความช่วยเหลือก่อนการพิจารณาพิพากษาของศาล ผู้วิจัยเสนอแนะแนวทาง คือ กำหนดหลักการที่สำคัญเกี่ยวกับการใช้ดุลยพินิจของคณะอนุกรรมการให้ความช่วยเหลือในการพิจารณาให้ความช่วยเหลือประชาชนไว้ในพระราชบัญญัติกองทุนยุติธรรม พ.ศ. 2558 ด้วย เช่น หลักการตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 29 วรรคสอง ได้บัญญัติว่า “ในคดีอาญา ให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่าผู้ต้องหาหรือจำเลยไม่มีความผิด และก่อนมีคำพิพากษา อันถึงที่สุดแสดงว่าบุคคลใดได้กระทำความผิด จะปฏิบัติต่อบุคคลนั้นเสมือนเป็นผู้กระทำความผิดมิได้” ในกรณีของการพิจารณาในการให้ความช่วยเหลือในการปล่อยชั่วคราวซึ่งคณะอนุกรรมการจะต้องใช้ดุลยพินิจภายใต้หลักการที่ว่า กฎหมายสันนิษฐานไว้ก่อนว่าผู้ต้องหาหรือจำเลยไม่มีความผิดจนกว่าจะมีคำพิพากษาถึงที่สุด

4. ปัญหาการพิจารณาให้ความช่วยเหลือแบบกลุ่ม ผู้วิจัยจึงเสนอแนะแนวทาง คือ กำหนดแนวทางที่เหมาะสมสำหรับการดำเนินการให้ความช่วยเหลือ

แบบกลุ่มไว้ในพระราชบัญญัติกองทุนยุติธรรม พ.ศ. 2558 เช่น กำหนดเงื่อนไขในการเข้าสู่การพิจารณาให้ความช่วยเหลือแบบกลุ่ม คุณสมบัติของบุคคลที่จะได้รับความช่วยเหลือแบบกลุ่ม เป็นต้น

5. ปัญหาเกี่ยวกับอำนาจในการพิจารณาของ คณะอนุกรรมการให้ความช่วยเหลือประจำจังหวัด ผู้วิจัยเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาคือ เพิ่มอำนาจในการพิจารณาของคณะอนุกรรมการให้ความช่วยเหลือประจำจังหวัด โดยเพิ่มอำนาจในการพิจารณาของคณะอนุกรรมการให้ความช่วยเหลือประจำจังหวัดเพิ่มมากขึ้น กล่าวคือ ให้อำนาจในการพิจารณาอนุมัติหรือไม่อนุมัติงบประมาณ เพื่อใช้ในการสนับสนุนโครงการให้ความรู้ทางกฎหมาย รวมทั้งการพิจารณาอนุมัติ หรือไม่อนุมัติงบประมาณในกรณีที่ถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนด้วย รวมถึงการเพิ่มในส่วนของการขอลดยักยัดชั่วคราวผู้ต้องหา ตามมาตรา 21 แห่งพระราชบัญญัติกองทุนยุติธรรม พ.ศ. 2558 จากที่การอนุมัติวงเงินขอลดยักยัดชั่วคราว จะช่วยเหลือในวงเงินไม่เกิน 500,000 บาท เป็นไม่จำกัดวงเงิน ทั้งนี้ก็เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการช่วยเหลือประชาชน

6. ปัญหาในการรับรู้ข้อมูลที่จะเข้าถึงบริการของกองทุนยุติธรรม ผู้วิจัยเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาคือ สำนักงานยุติธรรมจังหวัดควรที่จะประชาสัมพันธ์ข้อมูลที่จะให้ประชาชนเข้าถึงบริการของกองทุนยุติธรรมมากยิ่งขึ้น และหากเพิ่มอำนาจให้คณะอนุกรรมการให้ความช่วยเหลือประจำจังหวัดในการพิจารณาอนุมัติ หรือไม่อนุมัติงบประมาณ เพื่อใช้ในการสนับสนุนโครงการให้ความรู้ทางกฎหมาย ก็จะช่วยส่งเสริมให้มีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับกองทุนยุติธรรมมากยิ่งขึ้นอีกด้วย

## เอกสารอ้างอิง

ธัญสุดา ไพบูลย์. (2557). *กองทุนยุติธรรมเพื่อการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนอย่างเท่าเทียม*. กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.

สำนักงานกองทุนยุติธรรม สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม. (2559). *คู่มือการปฏิบัติงานกองทุนยุติธรรม สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ประจำปี พ.ศ. 2559*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนยุติธรรม สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2558, กุมภาพันธ์). *ระเบียบวาระการประชุม เรื่อง ร่างพระราชบัญญัติกองทุนยุติธรรม พ.ศ. ... ในสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, รายงานการประชุมคณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะพิเศษ) ครั้งที่ 2 (2/2558) (น.7). การประชุมคณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะพิเศษ), กรุงเทพฯ.*

อุดมศักดิ์ สันธิพงษ์. (2553). *สิทธิมนุษยชน (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.

การจัดการขยะอย่างยั่งยืนตามพระราชบัญญัติรักษาความสะอาด  
และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ. 2560<sup>\*</sup>  
Sustainable Waste Management under Act on the Maintenance  
of the Cleanliness and Orderliness of the Country, B.E. 2560

เดียนเด่น นาคสีหาราช<sup>1</sup>

Dauenden Nakseeharach<sup>1</sup>

Corresponding author's E-mail: dauenden\_n@hotmail.com<sup>1</sup>

(Received: October 30, 2019; Revised: March 14, 2020; Accepted: July 21, 2020)

### บทคัดย่อ

ประเทศไทยประสบปัญหาขยะและมีแนวโน้มที่ปริมาณขยะจะเพิ่มปริมาณขึ้นอย่างรวดเร็ว ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งคือ มาตรการทางกฎหมายของประเทศไทยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการขยะยังไม่เป็นเอกภาพในการจัดการปัญหาขยะมูลฝอย รวมทั้งประชาชนส่วนใหญ่ไม่ให้ความร่วมมือในการจัดการปัญหาขยะอย่างแท้จริง อันเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ปัญหาการจัดการมูลฝอยไม่สามารถจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในทางปฏิบัติพบว่าชุมชนยังไม่ให้ความสำคัญกับปัญหาดังจะเห็นได้จากไม่มีการลดปริมาณมูลฝอย การคัดแยกมูลฝอย ทำให้ปริมาณมูลฝอยที่ต้องกำจัดมีมากเกินไปกว่าขีดความสามารถในการรองรับได้ ถือได้ว่าในปัจจุบัน การได้รับความร่วมมือจากประชาชนยังอยู่ในสัดส่วนน้อยมาก

จากการวิจัยตามพระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ. 2560 พบว่า ได้มีการกำหนดรายละเอียดถึงการเก็บ การขน และการใช้ประโยชน์จากขยะมูลฝอย แต่ยังคงมีความขัดแย้งในรายละเอียดกับพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 ซึ่งอาจก่อให้เกิดความสับสนกับประชาชนและผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการขยะ ดังนั้น การกำหนดหลักเกณฑ์ในการดำเนินการตั้งแต่การรวบรวมขนถ่ายมูลฝอย การคัดแยก การนำคุณค่าของมูลฝอยใช้ประโยชน์มากที่สุดเพื่อลดขั้นตอนการกำจัดมูลฝอยซึ่งกำหนดไว้ในกฎหมายฉบับต่างๆ ควรบัญญัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้การรักษาความสะอาดของบ้านเมืองและการจัดการมูลฝอยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

**คำสำคัญ:** การจัดการขยะ อย่างยั่งยืน พระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ. 2560

### Abstract

Thailand faces a waste problem. It is likely that the amount of waste will rapidly increase but the ability to manage that waste will not be able to keep up. An important factor in the failure of sustainable waste management is the lack of unity of legal measures concerning waste management, in particularly, there are lack of waste facilities leading to inefficient waste management, and lack of major public participation on this

<sup>\*</sup> บทความวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของรายงานงานวิจัยเรื่อง “การจัดการขยะอย่างยั่งยืนตามพระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ. 2560” ได้รับการสนับสนุนการวิจัยงบประมาณรายได้ ประจำปีงบประมาณ 2562 คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

<sup>1</sup> อาจารย์ประจำคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

<sup>1</sup> Lecturer, Faculty of Law, Mahasarakham University



issue. For instance, there are neither waste reduction campaigns nor waste sorting. Consequently, the amount of waste exceeds the capacity for waste disposal. At present, the level of public participation is considered remarkably low.

Research on legal measures for Sustainable Waste Management under the “Act on the Maintenance of the Cleanliness and Orderliness of the Country”, B.E. 2560, found that while there are regulations about waste collection, waste transportation, and waste utilization, there are some conflicts of regulation with the “Public Health Act”, B.E. 2535. This may cause confusion with the people and with the waste management workers. Therefore, clear waste management rules are necessary with respect to waste collection, waste transportation, waste sorting, and waste utilization. Such regulations will help to create efficient and sustainable waste management.

**Keywords:** waste management, sustainable, the maintenance of the cleanliness and orderliness of the country act, B.E. 2560

## ความเป็นมาของปัญหา

ปัจจุบันความก้าวหน้าทางวิทยาการในโลกไร้พรมแดน กอปรกับระบบเศรษฐกิจทุนนิยมมีอัตราการแข่งขันสูง มุ่งต่อการตอบสนองความต้องการของมนุษย์ให้ทันต่อการบริโภค ผู้ประกอบกิจการจึงพยายามทุกวิถีทางที่จะเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ไม่ว่าจะเป็นการลดต้นทุนการผลิตให้มากที่สุดเพื่อแสวงหาส่วนต่างของราคาขายมาเป็นกำไรแก่กิจการของตนเอง โดยการแสวงหาดังกล่าวก็ละเลยที่จะคำนึงถึงการใช้สอยทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จนเป็นเหตุให้เกิดปัญหาอย่างรุนแรงตามมา ปัญญาสิ่งแวดล้อมที่สำคัญปัญหาหนึ่งในปัจจุบันคือ ปัญหาขยะมูลฝอย แหล่งกำเนิดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลที่สำคัญ ได้แก่ ชุมชน ซึ่งเป็นที่ตั้งของอาคารที่พักอาศัย ร้านค้า ห้างสรรพสินค้า ที่จำหน่ายอาหาร โรงแรม โรงเรียน โรงพยาบาล โรงฆ่าสัตว์ สถานประกอบการ สถานเริงรมย์นอกจากนี้ในบางพื้นที่ที่มีเขตประกอบการอุตสาหกรรมหรือนิคมอุตสาหกรรม มูลฝอยและสิ่งปฏิกูลก็เกิดจากแหล่งดังกล่าวเช่นกัน นอกจากนี้

พื้นที่ซึ่งมีนักท่องเที่ยวมากก็มักประสบกับปัญหาการจัดการมูลฝอยอันเกิดจากนักท่องเที่ยว (สำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม, 2539) ปี พ.ศ. 2561 มีปริมาณขยะมูลฝอยเกิดขึ้นประมาณ 27.8 ล้านตัน เมื่อเปรียบเทียบกับปี 2560 มีปริมาณเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.64 เนื่องจากการขยายตัวของชุมชนเมืองและการปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตจากสังคมเกษตรกรรมสู่สังคมเมือง การเพิ่มขึ้นของประชากร การส่งเสริมการท่องเที่ยว การบริโภคที่เพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้ปริมาณขยะมูลฝอยในหลายพื้นที่เพิ่มมากขึ้น (กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, กรมควบคุมมลพิษ, 2561)

จากปริมาณขยะมูลฝอยที่เกิดขึ้นในปี 2561 จำนวน 27.8 ล้านตัน พบพลาสติกในขยะชุมชนประมาณ 2 ล้านตัน ทั้งนี้สามารถนำเข้าสู่ระบบรีไซเคิลประมาณ 500,000 ตัน (ส่วนใหญ่เป็นขวดพลาสติก) ส่วนที่เหลือจะกลายเป็นขยะพลาสติก 1.5 ล้านตัน (ประกอบด้วยถุงพลาสติกประมาณ 1.2 ล้านตัน ที่เหลือเป็นพลาสติกอื่นๆ เช่น แก้ว กล่อง ถาด ขวด ฝาจุก) ประกอบกับในปี 2561 มีปริมาณขยะมูลฝอยที่มีการกำจัดอย่างไม่ถูกต้อง

7.15 ลำต้น โดยเฉพาะการกำจัดแบบเทกองหรือเผา กลางแจ้งในสถานที่กำจัดขยะมูลฝอย การกองทิ้งเอาไว้ หรือลักลอบทิ้งในพื้นที่สาธารณประโยชน์ หรือลักลอบ ทิ้งลงสู่แหล่งน้ำ ทำให้มีขยะมูลฝอยจากบกกปะปนและ ตกค้างอยู่ในทะเล รวมถึงการทิ้งขยะในทะเลโดยตรง ซึ่งส่วนใหญ่เป็นขยะพลาสติกจึงส่งผลกระทบต่อ สัตว์ทะเลดำที่เกิเหตุการณเป็นชาวกรณีนวพารอง คริปสันเกยตื้น บริเวณคลองนาทับ จังหวัดสงขลา เมื่อวันที่ 28 พฤษภาคม 2561และตรวจพบสาเหตุ การตายของวาฬ เกิดจากการกินขยะพลาสติกเข้าไป ทำให้เกิดการอุดตันบริเวณกระเพาะอาหาร จากการจัด กิจกรรมจัดเก็บขยะที่ตกค้างบริเวณชายหาด ปะการัง และป่าชายเลนในพื้นที่ 24 จังหวัด 48 พื้นที่ สามารถเก็บ รวบรวมขยะตกค้างได้ทั้งสิ้น 569,657 ชิ้น น้ำหนักรวม 33 ตัน โดย 10 อันดับขยะตกค้างที่พบมากที่สุด ได้แก่ ถุงพลาสติกอื่นๆ (ร้อยละ 18.90) ขวดเครื่องดื่มพลาสติก (ร้อยละ 8.60) ถุงก๊อปแก๊ป (ร้อยละ 8.40) ถ้วย/จานโฟม (ร้อยละ 6.90) ขวดเครื่องดื่มแก้ว (ร้อยละ 6.60) ห่อ/ ภาชนะอาหาร (ห่อฟู้ด มัันฝรั่งอบกรอบ อื่นๆ) (ร้อยละ 6.10) หลอด/ที่คนเครื่องดื่ม (ร้อยละ 4.60) เศษโฟม (ร้อยละ 4.40) กล่องอาหาร(โฟม) (ร้อยละ 3.80) และแก้ว พลาสติก (ร้อยละ 3.60) ส่วนที่เหลือร้อยละ 28.10 เป็น ขยะอื่นๆ (กระเบื้องทึบยากรธรรมชาติและสิ่งแวล้อม, กรมควบคุมมลพิษ, 2561) มาตรการทางกฎหมายจึงเป็น องค์ประกอบสำคัญอีกประการหนึ่งที่จะทำให้การจัดการ บัญหาขยะมูลฝอยเป็นไปในทิศทางเดียวกันและมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ พระราชบัญญัติรักษา ความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของ บ้านเมือง พ.ศ. 2561 และประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การจัดการมูลฝอย พ.ศ. 2560 เป็นกฎหมายปัจจุบัน ที่อาจมีความขัดแย้งในรายละเอียดกับพระราชบัญญัติ การสาธารณสุข พ.ศ. 2535

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการ มาตรการในการจัดการขยะมูลฝอยตามพระราชบัญญัติ รักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของ บ้านเมือง พ.ศ. 2560

## วิธีดำเนินการวิจัย

ศึกษาและวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการ จัดการมูลฝอย โดยเฉพาะตามพระราชบัญญัติรักษา ความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของ บ้านเมือง พ.ศ. 2560 และประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การจัดการมูลฝอย พ.ศ. 2560 รวมทั้งเอกสารต่างๆ บทความที่เกี่ยวข้องกับการป้องกัน ควบคุม จัดการ และ แก้ไขปัญหามูลฝอย และวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดที่ได้จาก การศึกษาเพื่อเสนอแนะแนวทางปรับปรุงมาตรการที่ เหมาะสมที่จะปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการจัดการ มูลฝอยให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นอย่างยั่งยืน

## ผลการวิจัยและอภิปรายผล

### 1. วัตถุประสงค์ของการตราพระราชบัญญัติ

พระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็น ระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ. 2560 เป็นกฎหมาย ที่บัญญัติเกี่ยวกับเรื่องการรักษาความสะอาดในที่ สาธารณะและสวนสาธารณะ การดูแลรักษาสนามหญ้า และต้นไม้ในถนนและสถานสาธารณะ การห้ามทิ้ง สิ่งปฏิกูล มูลฝอยในที่สาธารณะและสถานสาธารณะ การรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยรวมถึงบทกำหนด โทษกรณีมีผู้ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ ทั้งนี้ กฎหมายดังกล่าวใช้บังคับเฉพาะในเขตเทศบาล กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา สำหรับในส่วน ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด และองค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่นอื่นจะใช้กฎหมายฉบับนี้บังคับได้ต่อเมื่อ กระทรวงมหาดไทยประกาศ

## 2. การจัดการขยะโดยรวมตามพระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ. 2560

พระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ. 2560 ได้บัญญัติความหมายของคำว่า “มูลฝอย” ไว้โดยตรงตามความมาตรา 4 ดังนี้ “มูลฝอย” หมายความว่า เศษกระดาษ เศษผ้า เศษอาหาร เศษสินค้า ขยะพลาสติก ภาชนะที่ใส่อาหาร เศษมูลสัตว์ หรือซากสัตว์ รวมตลอดถึงสิ่งอื่นใดที่เก็บกวาดจากถนน ตลาด ที่เลี้ยงสัตว์ หรือที่อื่น ทั้งนี้ การจัดการมูลฝอยตามพระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ. 2560 ได้กำหนดมาตรการในการจัดการมูลฝอยในลักษณะทั่วไป ซึ่งเน้นการรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมืองเป็นสำคัญ การบังคับใช้กฎหมายตามพระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ. 2560 ได้บัญญัติเกี่ยวกับบทกำหนดโทษสำหรับผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายฉบับนี้ไว้ด้วย โดยโทษสำหรับผู้ฝ่าฝืนจะมีเฉพาะโทษปรับ ซึ่งค่าปรับจะแตกต่างกันที่กฎหมายบัญญัติดังนี้

2.1 กรณีระวางโทษปรับไม่เกินห้าร้อยบาท ตามความพระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ. 2560 มาตรา 52 ซึ่งเป็นกรณีบุคคลซึ่งฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติดังต่อไปนี้

2.1.1 กรณีฝ่าฝืน มาตรา 9 ได้แก่ อาบนํ้าหรือชักล้างสิ่งใดๆ บนถนน หรือในสถานสาธารณะซึ่งมิได้จัดไว้เพื่อการนั้น

2.1.2 กรณีฝ่าฝืน มาตรา 14 ได้แก่ ปล่อยให้สัตว์ถ่ายมูลบนถนนและมิได้ขจัดมูลดังกล่าวให้หมดไป

2.1.3 กรณีฝ่าฝืน มาตรา 36 ได้แก่ ปีนป่ายนั่ง หรือขึ้นไปบนรั้ว กำแพง ต้นไม้หรือสิ่งค้ำยันต้นไม้ในที่สาธารณะ

2.1.4 กรณีฝ่าฝืน มาตรา 37 ได้แก่ ยืน นั่ง หรือนอนบนราวสะพานสาธารณะ หรือนอนในที่สาธารณะ

2.1.5 กรณีฝ่าฝืน มาตรา 38 ได้แก่ เล่นว่าว ฟุตบอล ตะกร้อ หรือกีฬาใดๆ บนถนน หรือในสถานสาธารณะหรือส่วนหนึ่งส่วนใดของสถานสาธารณะที่มีประกาศของเจ้าพนักงานท้องถิ่นห้ามไว้

2.1.6 กรณีฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประกาศเจ้าพนักงานท้องถิ่นที่ได้ประกาศตามมาตรา 47

2.2 กรณีระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท ตามความพระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ. 2560 มาตรา 53 ซึ่งเป็นกรณีบุคคลซึ่งฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติดังต่อไปนี้

2.2.1 กรณีฝ่าฝืน มาตรา 6 ได้แก่ เจ้าของหรือผู้ครอบครองอาคาร หรือบริเวณของอาคารที่อยู่ติดกับทางเท้า ไม่ดูแลรักษาความสะอาดทางเท้าที่อยู่ติดกับอาคารหรือบริเวณของอาคาร และกรณีที่เป็นตลาดไม่ว่าจะเป็นตลาดที่ขายอาหารหรือสินค้าประจำทุกวันหรือเฉพาะคราว ซึ่งเจ้าของตลาดมีหน้าที่ดูแลรักษาความสะอาดทางเท้าที่อยู่ติดกับตลาดและให้ผู้ครอบครองส่วนหนึ่งส่วนใดของตลาดมีหน้าที่รักษาความสะอาดบริเวณตลาดที่ตนครอบครองแต่ไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติดังกล่าว

2.2.2 กรณีฝ่าฝืน มาตรา 21 ได้แก่ ผู้อยู่ในรถยนต์หรือผู้ขับขี่หรือผู้นั่งซ้อนท้ายรถจักรยานยนต์ ชื้อสินค้าที่ขายหรือจำหน่ายในสถานสาธารณะหรือบนถนนยกเว้นถนนส่วนบุคคล

2.2.3 กรณีฝ่าฝืน มาตรา 28 ได้แก่ ปล่อยหรือจูงสัตว์เข้าไปในบริเวณที่ราชการส่วนท้องถิ่น ราชการส่วนอื่น หรือรัฐวิสาหกิจได้ปลูกหรืออนุญาตให้ผู้อื่นปลูกหญ้าหรือต้นไม้ไว้ และได้ปิดประกาศหรือปักป้ายห้ามไว้

2.3 กรณีระวางโทษปรับไม่เกินสองพันบาท ตามความพระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ. 2560 มาตรา 54 ซึ่งเป็นกรณีบุคคลซึ่งฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติดังต่อไปนี้

2.3.1 กรณีฝ่าฝืน มาตรา 8 วรรค 1 ได้แก่ กรณีเจ้าของหรือผู้ครอบครองอาคารที่ดินวางกระถางต้นไม้บนทางเท้าหรือปลูกต้นไม้ที่บริเวณภายนอกอาคารที่ดินเป็นเจ้าของหรือผู้ครอบครองและปล่อยปลงละเลยให้ต้นไม้เหี่ยวแห้งหรือมีสภาพกรงรัง หรือปล่อยปลงละเลยให้มีสิ่งปฏิกูลหรือมูลฝอยในกระถางต้นไม้หรือที่บริเวณภายนอกของอาคาร

2.3.2 กรณีฝ่าฝืน มาตรา 15 ได้แก่ ล้างรถยนต์ รถจักรยานยนต์ หรือล้อเลื่อนบนถนน หรือสถานสาธารณะและทำให้ถนนหรือสถานสาธารณะสกปรกเลอะเทอะ

2.3.3 กรณีฝ่าฝืน มาตรา 20 ได้แก่ ปรงอาหารขายหรือจำหน่ายสินค้าบนถนน หรือในสถานสาธารณะ

2.3.4 กรณีฝ่าฝืน มาตรา 22 ได้แก่ จูง ไ่ หรือ ต้อนสัตว์ลงไปในทางน้ำซึ่งเจ้าพนักงานท้องถิ่นหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ได้ปิดประกาศห้ามไว้ ณ บริเวณดังกล่าว

2.3.5 กรณีฝ่าฝืน มาตรา 26 ได้แก่ ทิ้งสิ่งปฏิกูล มูลฝอย หรือเท หรือกองกรวด หิน ดิน เลน ททราย หรือสิ่งอื่นใดในบริเวณที่ได้ปลูกหญ้าหรือต้นไม้ซึ่งราชการส่วนท้องถิ่นราชการส่วนอื่นหรือรัฐวิสาหกิจเป็นเจ้าของ

2.3.6 กรณีฝ่าฝืน มาตรา 27 ได้แก่ โคนต้นไม้ ตัด เด็ด หรือกระทำด้วยประการใดๆ ให้เกิดความเสียหาย หรือน่าจะเป็นอันตรายแก่ต้นไม้ หรือใบ ดอก ผลหรือส่วนใดส่วนหนึ่งของต้นไม้ที่ปลูกไว้หรือขึ้นเองตามธรรมชาติในที่สาธารณะหรือสถานสาธารณะ

2.3.7 กรณีฝ่าฝืน มาตรา 29 ได้แก่ ถ่ายอุจจาระ หรือปัสสาวะลงในที่สาธารณะหรือสถานสาธารณะซึ่งมิใช่สถานที่ที่ราชการส่วนท้องถิ่นได้จัดไว้เพื่อการนั้น

2.3.8 กรณีฝ่าฝืน มาตรา 31 ได้แก่ บ้วนหรือถ่ม น้ำลาย เสมหะ บ้วนน้ำหมาก สั่งน้ำมูก เทหรือทิ้งสิ่งใดๆ ลงบนถนนหรือบนพื้นรถหรือพื้นเรือโดยสาร

2.3.9 กรณีฝ่าฝืน มาตรา 32 ได้แก่ ทิ้งสิ่งปฏิกูล หรือมูลฝอยลงบนที่สาธารณะ

2.3.10 กรณีฝ่าฝืน มาตรา 35 ได้แก่ ให้โคมไฟ ป้าย ศาลาที่พัก ม้านั่ง ส้วม หรือสิ่งอื่นใด ที่ราชการส่วนท้องถิ่นราชการส่วนอื่นหรือรัฐวิสาหกิจได้จัดทำไว้เพื่อสาธารณชนเกิดความเสียหายหรือใช้ประโยชน์ไม่ได้

2.3.11 กรณีฝ่าฝืน มาตรา 39 ได้แก่ ติดตั้ง ตาก วาง หรือแขวนสิ่งใดๆ ในที่สาธารณะ เว้นแต่ได้รับ หนังสืออนุญาตจากเจ้าพนักงานท้องถิ่นหรือพนักงานเจ้าหน้าที่หรือเป็นการกระทำของราชการส่วนท้องถิ่น ราชการส่วนอื่นหรือรัฐวิสาหกิจหรือของหน่วยงานที่มีอำนาจกระทำได้ หรือเป็นการวางไว้เพียงชั่วคราว

2.3.12 กรณีฝ่าฝืน มาตรา 40 ได้แก่ ติดตั้ง ตาก วาง หรือแขวนสิ่งใดๆ ที่อาคารในลักษณะที่สกปรก กรงรังหรือไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยและมีสภาพที่ประชาชนอาจเห็นได้จากที่สาธารณะ

2.3.13 กรณีฝ่าฝืน มาตรา 41 ได้แก่ เจ้าของอาคาร ซึ่งตั้งอยู่ในระยะไม่เกินสี่สิบเมตรจากขอบทางเดินรถที่มีผิวจราจรกว้างไม่ต่ำกว่าแปดเมตร และที่ผู้สัญจรไปมาอาจเห็นอาคารหรือบริเวณของอาคารได้จากถนนนั้น ต้องดูแลรักษาอาคารนั้นมีให้สกปรกรกรงรัง

2.4 กรณีระวางโทษปรับไม่เกินสองพันบาท ตามความพระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ. 2560 มาตรา 55 ซึ่งเป็นกรณีบุคคลซึ่งบริษัทรถบรรทุกมูลสัตว์ กรวด หิน ดิน เลน ททราย มูลฝอย หรือมีน้ำมัน และวัตถุดังกล่าวได้ตกลง หล่น ปลิว ฟุ้งกระจาย หรือรั่วไหลลงบนถนน

2.5 กรณีระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท ตามความพระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ. 2560 มาตรา 56 ซึ่งเป็นกรณีบุคคลซึ่งฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติดังต่อไปนี้

2.5.1 กรณีฝ่าฝืน มาตรา 10 วรรค 1 ได้แก่ การโฆษณาด้วยการปิด ทิ้ง หรือโปรยแผ่นประกาศหรือใบปลิวในที่สาธารณะ จะกระทำได้อต่อเมื่อได้รับหนังสืออนุญาตจากเจ้าพนักงานท้องถิ่น หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ และต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขที่กำหนดในหนังสืออนุญาตด้วย

2.5.2 กรณีฝ่าฝืน มาตรา 12 ได้แก่ ชูต กะเทาะ ขีด เขียน พ่นสี หรือทำให้ปรากฏด้วยประการใดๆ ซึ่งข้อความ ภาพ หรือรูปรอยใดๆ ที่กำแพงที่ติดกับถนน บนถนนที่ต้นไม้หรือส่วนหนึ่งส่วนใดของอาคารที่อยู่ติดกับถนนหรืออยู่ในที่สาธารณะ เว้นแต่เป็นการกระทำของราชการส่วนท้องถิ่น ราชการส่วนอื่นหรือรัฐวิสาหกิจหรือของหน่วยงานที่มีอำนาจกระทำได้

2.5.3 กรณีฝ่าฝืน มาตรา 16 วรรค 1 ได้แก่ ใช้ส่วนหนึ่งส่วนใดของถนนเป็นสถานที่ซ่อมเปลี่ยนแปลง ต่อเติม หรือติดตั้งอุปกรณ์รถยนต์ รถจักรยานยนต์ หรือล้อเลื่อน

2.5.4 กรณีฝ่าฝืน มาตรา 17 ได้แก่ กระทำด้วยประการใดๆ ให้ทางเท้าชำรุดเสียหาย

2.5.5 กรณีฝ่าฝืน มาตรา 18 ได้แก่ ทิ้ง วาง หรือกองซากยานยนต์บนถนนหรือสถานสาธารณะ

2.6 กรณีระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท ตามความพระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ. 2560 มาตรา 57 ซึ่งเป็นกรณีบุคคลซึ่งฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติดังต่อไปนี้

2.6.1 กรณีฝ่าฝืน มาตรา 13 วรรค 1 ได้แก่ เจ้าของรถ ซึ่งใช้บรรทุกสัตว์ กววด หิน ดิน เลน ทราย

สิ่งปฏิกูล มูลฝอยหรือสิ่งอื่นใด ต้องจัดให้รถนั้นอยู่ในสภาพที่ป้องกันมิให้มูลสัตว์หรือสิ่งดังกล่าวตกหล่น ร่วงไหล ปลิว ฟุ้ง กระจายลงบนถนนในระหว่างที่ใช้รถนั้น รวมทั้งต้องป้องกันมิให้น้ำมันจากรถร่วงไหลลงบนถนน

2.6.2 กรณีฝ่าฝืน มาตรา 19 ได้แก่ ผู้ใดตั้ง วาง หรือกองวัตถุใดๆ บนถนน เว้นแต่เป็นการกระทำในบริเวณที่เจ้าพนักงานท้องถิ่นหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ประกาศกำหนดด้วยความเห็นชอบของเจ้าพนักงานจราจร

2.6.3 กรณีฝ่าฝืน มาตรา 23 ได้แก่ เทหรือทิ้ง กววด หิน ดิน เลน ทราย หรือเศษวัตถุก่อสร้างลงในทางน้ำ หรือกองไว้ หรือกระทำด้วยประการใดๆ ให้วัตถุ ดังกล่าวไหลหรือตกลงในทางน้ำ

2.6.4 กรณีฝ่าฝืน มาตรา 30 ได้แก่ เท ปล่อย หรือระบายอุจจาระ หรือปัสสาวะจากอาคารหรือยานพาหนะลงในทางน้ำ

2.6.5 กรณีฝ่าฝืน มาตรา 33 วรรคหนึ่ง ได้แก่ ทิ้งสิ่งปฏิกูลหรือมูลฝอยในสถานสาธารณะนอกภาชนะ หรือที่ที่ราชการส่วนท้องถิ่นได้จัดไว้

2.6.6 กรณีฝ่าฝืน มาตรา 34 ได้แก่ เท หรือระบายอุจจาระ หรือปัสสาวะจากอาคารหรือยานพาหนะลงในที่สาธารณะหรือในสถานสาธารณะ

2.7 กรณีระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท และต้องระวางโทษปรับอีกวันละหนึ่งร้อยบาทเรียงรายวัน จนกว่าจะได้ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายกระทรวงตามความพระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ. 2560 มาตรา 58 ซึ่งเป็นกรณีบุคคลซึ่งฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติดังต่อไปนี้

2.7.1 กรณีฝ่าฝืน มาตรา 24 ได้แก่ เจ้าของร้านจำหน่ายอาหารและหรือเครื่องดื่มซึ่งจัดสถานที่ไว้สำหรับบริการลูกค้าได้ในขณะเดียวกันไม่ต่ำกว่าสี่สิบคน ไม่จัดให้มีส้วมที่ต้องด้วยสุขลักษณะตามที่กำหนดในกฎกระทรวง เพื่อให้ลูกค้าใช้ในระหว่างเปิดทำการค้า

2.7.2 กรณีฝ่าฝืน มาตรา 25 ได้แก่ เจ้าของสถานบริการการจำหน่ายน้ำมันเชื้อเพลิงหรือก๊าซสำหรับยานพาหนะ ต้องจัดให้มีส้วมที่ต้องด้วยสัญลักษณ์ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

### 3. องค์การในการบังคับใช้กฎหมาย

สำหรับองค์การที่มีอำนาจในการบังคับใช้กฎหมายตามพระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พุทธศักราช 2560 ส่วนใหญ่จะเป็นองค์การราชการในส่วนท้องถิ่น เนื่องจากกฎหมายฉบับนี้จะใช้บังคับเฉพาะในเขตเทศบาล กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา ได้แก่

3.1 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข เป็นผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจในการออกกฎกระทรวงกำหนดอัตราค่าธรรมเนียม และกำหนดภารกิจอื่นเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของแต่ละกระทรวง

3.2 เจ้าพนักงานท้องถิ่น ได้แก่ นายกเทศมนตรี ผู้ว่าราชการจังหวัด ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ปลัดเมืองพัทยา หัวหน้าผู้บริหารท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.3 พนักงานเจ้าหน้าที่ ได้แก่ ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด นายอำเภอ ปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการเขต ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต รองปลัดเมืองพัทยา และผู้ซึ่งเจ้าพนักงานท้องถิ่นแต่งตั้งให้เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่

### 4. การเก็บและขนขยะมูลฝอยตามพระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ. 2560

การเก็บและขนมูลฝอยตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง การจัดการมูลฝอย พ.ศ. 2560 (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 134 ตอนพิเศษ 267ง, 2560) ตามข้อ 7 ของประกาศกระทรวงให้ราชการส่วนท้องถิ่นจัดให้มีภาชนะรองรับมูลฝอยไว้ในที่สาธารณะและสถาน

สาธารณะให้เพียงพอและเหมาะสมกับประเภท ปริมาณ มูลฝอย และกิจกรรมในสถานที่นั้น โดยอย่างน้อยต้องมีภาชนะรองรับมูลฝอยทั่วไปและมูลฝอยที่เป็นพิษหรืออันตรายจากชุมชน และราชการส่วนท้องถิ่นต้องจัดให้เจ้าของหรือผู้ครอบครองสถานที่เอกชนที่เปิดให้ประชาชนเข้าไปได้จัดให้มีภาชนะรองรับมูลฝอยในลักษณะดังกล่าวด้วยข้อ 8 ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง การจัดการมูลฝอย พ.ศ. 2560 กำหนดว่าภาชนะรองรับมูลฝอยเช่นว่านั้น ต้องมีลักษณะที่เหมาะสมกับการใช้งาน โดยมีสีเฉพาะสำหรับรองรับมูลฝอยแต่ละประเภท หรืออาจกำหนดข้อความหรือสัญลักษณ์อื่นซึ่งแสดงถึงมูลฝอยประเภทนั้นไว้อย่างชัดเจนที่ภาชนะรองรับมูลฝอยแทนก็ได้ กล่าวคือสีน้ำเงินสำหรับมูลฝอยทั่วไป สีเขียวสำหรับมูลฝอยอินทรีย์ สีเหลืองสำหรับมูลฝอยนำกลับมาใช้ใหม่ สีส้มสำหรับมูลฝอยที่เป็นพิษหรืออันตรายจากชุมชน เพื่อความปลอดภัยอาจจะภาชนะรองรับมูลฝอยข้างต้นให้มีลักษณะโปร่งใสก็ได้

การเก็บและขนมูลฝอยตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง การจัดการมูลฝอย พ.ศ. 2560 ตามข้อ 9 ให้ราชการส่วนท้องถิ่นประกาศกำหนดวัน เวลา สถานที่ และเส้นทางการเก็บและขนมูลฝอยให้ผู้ก่อให้เกิดมูลฝอยทราบล่วงหน้าเป็นเวลาพอสมควร และหากมีเหตุผลความจำเป็นทำให้ไม่สามารถเก็บและขนมูลฝอยตามที่ประกาศไว้ ให้แจ้งผู้ก่อให้เกิดมูลฝอยทราบล่วงหน้าโดยวิธีหนึ่งวิธีใดภายในเวลาอันสมควร

ในการเก็บและขนมูลฝอยตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง การจัดการมูลฝอย พ.ศ. 2560 นั้นตามข้อ 10 ให้บรรจุมูลฝอยไว้ในอุปกรณ์หรือยานพาหนะซึ่งกันน้ำและปิดอย่างมิดชิด รวมทั้งจัดการป้องกันไม่ให้มูลฝอย น้ำ หรือสิ่งอื่นอันเกิดจากมูลฝอยตกหล่นรั่วไหลออกจากอุปกรณ์หรือยานพาหนะนั้น และต้องดำเนินการอย่างรวดเร็ว โดยระมัดระวังไม่ให้เกิดผลกระทบต่อ การจราจร สุขภาพ อนามัย หรือคุณภาพชีวิตของประชาชน

## 5. การกำจัดขยะมูลฝอยตามพระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ. 2560

การกำจัดขยะมูลฝอยตามพระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ. 2560 ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการกำจัดมูลฝอยตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง การจัดการมูลฝอย พ.ศ. 2560 ตามข้อ 11 ของประกาศกระทรวงให้คัดแยกมูลฝอยที่จัดเก็บได้ออกเป็นมูลฝอยที่ย่อยสลายง่าย มูลฝอยที่ย่อยสลายยาก และมูลฝอยที่ไม่ย่อยสลาย ก่อนนำไปกำจัด ทั้งนี้ การกำจัด ให้ทำตามความเหมาะสมกับลักษณะทางกายภาพและคุณสมบัติของมูลฝอยนั้น หรือสอดคล้องกับสภาพภูมิศาสตร์สังคม และระมัดระวังให้เกิดผลกระทบต่อประชาชน ชุมชน และสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด ทั้งนี้ ให้ราชการส่วนท้องถิ่นส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนและชุมชนมีส่วนร่วมและสามารถพึ่งพาตนเองในการกำจัดมูลฝอย ณ แหล่งกำเนิด

การกำจัดมูลฝอยนั้นตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง การจัดการมูลฝอย พ.ศ. 2560 ตามข้อ 12 ให้ดำเนินการตามวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธี ดังนี้ การฝังกลบอย่างถูกหลักสุขาภิบาล การหมักทำปุ๋ยหรือก๊าซชีวภาพ การกำจัดด้วยพลังงานความร้อน การแปรสภาพเป็นเชื้อเพลิงหรือพลังงาน วิธีอื่นตามที่กระทรวงมหาดไทยกำหนดหรือคณะกรรมการจังหวัดให้คำแนะนำ ทั้งนี้ ในการดำเนินการกำจัดมูลฝอยข้างต้น คณะกรรมการจังหวัดอาจให้คำแนะนำราชการส่วนท้องถิ่น ตามที่เห็นสมควร

## 6. การใช้ประโยชน์จากขยะมูลฝอยตามพระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ. 2560

ในอดีตกฎหมายไม่ได้มีการกล่าวอย่างชัดเจนว่าผู้ที่เก็บ ขน และกำจัดมูลฝอยจะสามารถนำมูลฝอยไปหาประโยชน์หรือดำเนินการใดได้หรือไม่ ตาม

ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง การจัดการมูลฝอย พ.ศ. 2560 ข้อ 22 ของประกาศกระทรวงจึงกำหนดว่าให้คณะกรรมการจังหวัด หรือคณะกรรมการกลางแล้วแต่กรณี ให้คำแนะนำแก่ราชการส่วนท้องถิ่นในการนำมูลฝอยที่จัดเก็บได้ไปดำเนินการ ใช้ หรือหาประโยชน์ โดยวิธีการจำหน่าย จ่าย โอน ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงศักยภาพ ต้นทุน ความคุ้มค่า และประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ นอกจากนี้ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง การจัดการมูลฝอย พ.ศ. 2560 ข้อ 23 กำหนดว่า ราชการส่วนท้องถิ่นร่วมกับผู้ได้รับมอบหมายอาจนำมูลฝอยที่จัดเก็บได้ไปดำเนินการ ใช้ หรือหาประโยชน์โดยวิธีการจำหน่ายจ่าย จ่าย โอน ตามตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง การจัดการมูลฝอย พ.ศ. 2560 ข้อ 22 และ ข้อตกลงในหมวด 3 ได้ ในการจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลนั้น นอกจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมอบหมายให้หรือจะร่วมกับหน่วยงานอื่นเอกชนดำเนินการตามมาตรา 34/1 แล้ว บุคคลอื่นก็อาจขอรับใบอนุญาตดำเนินการเองได้ตามมาตรา 34/2

บทบัญญัติข้างต้นนี้มีสาระสำคัญคล้ายกับ มาตรา 19 แห่งพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2560 ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น เพียงแต่มาตรา 34/2 ได้บรรจุรายละเอียดเพิ่มมากขึ้นเกี่ยวกับการจำแนกประเภทใบอนุญาต และอายุของใบอนุญาตแต่ละประเภทในการจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล นอกจากนี้ ยังกล่าวด้วยว่าหากได้รับใบอนุญาตตามมาตรา 34/2 แล้วถือว่าได้รับใบอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุขด้วย ถือว่าเป็นการบัญญัติกฎหมายเพื่อลดการขอใบอนุญาตซ้ำซ้อนซึ่งเป็นการแบ่งเบาภาระของผู้ขอรับใบอนุญาต ทั้งนี้ขอนำพิจารณาว่าหากได้รับใบอนุญาตตามมาตรา 19 แห่งพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 แล้วจะถือว่าได้รับใบอนุญาตตามมาตรา 34/2 แล้วด้วยหรือไม่ ทั้งนี้ ศาสตราจารย์ ดร.อำนาจ วงศ์บัณฑิต เห็นว่าเมื่อกฎหมายไม่ได้กล่าวถึงประเด็นนี้ไว้ชัดเจนเหมือน

มาตรา 34/2 จึงต้องตีความว่าผู้ที่ได้รับใบอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุขแล้วก็ยังคงขอรับใบอนุญาตตามมาตรา 34/2 อีก (อำนาจ วงศ์บัณฑิต, 2562)

## สรุปผลการวิจัย

ปัญหาขยะมูลฝอยในประเทศไทยนั้นเป็นปัญหาที่มีแนวโน้มความรุนแรงเพิ่มขึ้น เนื่องจากขยะบางส่วนจัดเก็บแบบไม่ถูกต้องตามหลักสุขาภิบาล เช่น การทิ้งตามถนน การกองมูลฝอยริมทาง การนำบรรจุภัณฑ์ทางเคมีมากองทิ้ง ไม่ได้มีการคัดแยกขยะอย่างถูกต้อง ซึ่งหากจัดการมูลฝอยที่เกิดขึ้นไม่ดีเพียงพอแล้ว ย่อมก่อให้เกิดปัญหามลพิษต่อสิ่งแวดล้อมในด้านต่างๆ ซึ่งไม่เพียงแต่มีผลกระทบต่อสภาพแวดล้อม สุขภาพอนามัยและคุณภาพชีวิตของประชาชน ทั้งยังก่อให้เกิดผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของแหล่งท่องเที่ยวโดยตรง ดังนั้นทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าว ทั้งนี้การจัดการมูลฝอยอย่างมีประสิทธิภาพควรตระหนักถึงสาเหตุของปัญหาที่เป็นแหล่งกำเนิดมูลฝอย โดยที่มีรูปแบบขั้นตอนตั้งแต่การควบคุมปริมาณมูลฝอยไปจนถึงการจัดการมูลฝอยอย่างยั่งยืน จากการวิจัยตามพระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ. 2560 พบว่าได้มีการกำหนดรายละเอียดถึงการเก็บ การขน และการใช้ประโยชน์จากขยะมูลฝอย แต่ยังคงมีความขัดแย้งในรายละเอียดกับพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 เช่น ตามพระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ. 2535 ได้กำหนดรายละเอียดไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การจัดการมูลฝอย พ.ศ. 2560 ข้อ 8 เกี่ยวกับสีของภาชนะรองรับมูลฝอย ซึ่งกำหนดรายละเอียดชัดเจนสำหรับประเภทและสีที่รองรับมูลฝอย ซึ่งแตกต่างกับพระราชบัญญัติการสาธารณสุข

พ.ศ. 2535 ซึ่งกำหนดรายละเอียดตามกฎหมายกระทรวงสาธารณสุขการจัดการมูลฝอยทั่วไป พ.ศ. 2560 ข้อที่ 6 เป็นต้น ซึ่งอาจก่อให้เกิดความสับสนกับประชาชนและผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการขยะ ดังนั้น การกำหนดหลักเกณฑ์ในการดำเนินการตั้งแต่การรวบรวมขนถ่าย มูลฝอย การคัดแยก การนำคุณค่าของมูลฝอย ใช้ประโยชน์มากที่สุดเพื่อลดขั้นตอนการกำจัดมูลฝอย ซึ่งกำหนดไว้ในกฎหมายฉบับต่างๆ ควรบัญญัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้การรักษาความสะอาดของบ้านเมืองและการจัดการมูลฝอยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

## ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ตามพระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ. 2560 ออกประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง การจัดการมูลฝอย พ.ศ. 2560 มีความชัดเจนมากขึ้นในการกำหนดแนวปฏิบัติของหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการปัญหาขยะมูลฝอย แต่อย่างไรก็ตามข้าพเจ้าจึงขอเสนอแนะแนวทางบางประการเพื่อให้การจัดการขยะมูลฝอยเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนี้

1. ในการกำหนดประเภทของใบอนุญาตในการดำเนินธุรกิจหรือโดยได้รับประโยชน์ตอบแทนตามการค้าบริการ ซึ่งตามพระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ. 2535 มาตรา 34/1 กำหนดรายละเอียดไว้ค่อนข้างชัดเจนและมีรายละเอียดมากกว่าการขอใบอนุญาตตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 มาตรา 18 และมาตรา 19 กล่าวคือ ราชการส่วนท้องถิ่นจะมอบหมายให้บุคคลอื่นดำเนินการหรือร่วมดำเนินการกับบุคคลอื่นก็ได้ โดยในกรณีร่วมดำเนินการกับเอกชน ไม่ถือว่าเป็นการลงทุนตามกฎหมายว่าด้วยการให้เอกชน



ร่วมลงทุนในกิจการของรัฐ จึงควรปรับหลักเกณฑ์ให้เป็นไปในทางเดียวกันเพื่อสะดวกต่อผู้ปฏิบัติงานดังกล่าว

2. ในกรณีกำหนดสิทธิของภาชนะรองรับขยะมูลฝอยตาม ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง การจัดการมูลฝอย พ.ศ. 2560 ข้อ 8 นั้น มีความแตกต่างจากการกำหนดในตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 ซึ่งกำหนดรายละเอียดตามกฎหมายกระทรวงสุขลักษณะ การจัดการมูลฝอยทั่วไป พ.ศ. 2560 ข้อที่ 6 จึงควรปรับหลักเกณฑ์ให้เป็นไปในทางเดียวกันเพื่อสะดวกต่อผู้ปฏิบัติงานดังกล่าว และจะช่วยสร้างความเข้าใจกับประชาชนทุกฝ่ายในการจัดการขยะตั้งแต่ต้นทาง

3. ควรร่วมสร้างความตระหนักและมีความรับผิดชอบจากทุกภาคส่วนในการร่วมกันจัดการปัญหา มูลฝอย โดยควรแสดงสถิติปริมาณขยะที่เกิดจากชุมชนในแต่ละเดือนเพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์ ชี้แจงให้ชุมชน และนักท่องเที่ยวมีจิตสำนึกและตระหนักถึงหน้าที่ในการป้องกัน จัดการปัญหามูลฝอยในทุกพื้นที่ ควรมีแนวทางการรณรงค์ขอความร่วมมือจากทุกคนเพื่อลดปริมาณการสร้างมูลฝอยต่อคน ให้มีความตระหนักถึงปัญหามูลฝอย และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสร้างมูลฝอยให้น้อยลงและให้ความรู้ความเข้าใจผ่านสื่อประเภทต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ

4. ควรมีการอบรมทุกภาคส่วนให้เข้าใจถึงมูลฝอยแต่ละประเภท และการคัดแยกมูลฝอยที่สามารถนำกลับมาใช้ซ้ำ (Reuse) การคัดแยกมูลฝอยที่สามารถ (Recycle) ได้ ไม่ให้ปะปนกับมูลฝอยอื่นๆ ซึ่งช่วยทำให้ลดปริมาณมูลฝอยที่ต้องนำไปกำจัดลง และส่งเสริม การศึกษา วิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล จัดการฝึกอบรม เพิ่มความรู้ และประสบการณ์ด้านการบริหารจัดการในเรื่องนี้ให้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องต้องมีกลไกสนับสนุนรองรับการคัดแยกมูลฝอยในทางปฏิบัติด้วย เช่น จัดหาภาชนะที่รองรับมูลฝอยแต่ละประเภทตามจุดต่างๆ ให้เพียงพอ

## เอกสารอ้างอิง

กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, กรมควบคุมมลพิษ. (2561). *สรุปสถานการณ์มลพิษ ปี 2561*. กรุงเทพฯ: หจก. ส.มงคลการพิมพ์.

พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535. (2560, 14 ธันวาคม). สืบค้นจาก <http://laws.anamai.moph.go.th/ewtadmin/ewt/laws/main.php?filename=1HLaws2016>

พระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560. (2561, 10 มิถุนายน). สืบค้นจาก [https://library2.parliament.go.th/giventake/content\\_nla2557/law5-150160-1.pdf](https://library2.parliament.go.th/giventake/content_nla2557/law5-150160-1.pdf)

สำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม. (2539). *คู่มือการดำเนินงานตามแผนการปฏิบัติการเพื่อการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมระดับจังหวัด เล่ม 8: การจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล*. กรุงเทพฯ: สำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม.

อำนาจ วงศ์บัณฑิต. (2562). *กฎหมายสิ่งแวดล้อม* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิญญูชน.

**ความผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจในการทำงาน  
ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย**  
**Organizational Commitment and Job Motivation**

of Traffic Officers in Traffic Operation Department at State Railway of Thailand

เบญจพร เหล่าโนนศรี<sup>1\*</sup> ภิรดา ชัยรัตน์<sup>2</sup>

Benjaporn Laononkhro<sup>1\*</sup> Pirada Chairatana<sup>2</sup>

Corresponding author's E-mail: benjaporn.la@ku.ac.th<sup>1\*</sup>

(Received: May 12, 2020; Revised: June 8, 2020; Accepted: June 26, 2020)

---

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรและระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย จำนวน 340 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที่ทดสอบความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย มีความผูกพันต่อองค์กร และมีแรงจูงใจในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับสูง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ในขณะที่แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ:** ความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน พนักงาน

**Abstract**

The objectives of this research were to study the level of organizational commitment, job motivation, to compare the level of organizational commitment classifying by personal factors, and to study the relationship between job motivation and organizational commitment of the Traffic Officers in Traffic Operation Department at State Railway of Thailand. The sample group consisted of 340 Traffic Officers in Traffic Operation Department at State Railway of Thailand. Data was collected by questionnaires, and analyzed by statistical software. such as

---

<sup>1</sup> นักศึกษาลัทธิศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสาขารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

<sup>2</sup> อาจารย์ประจำภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

<sup>1</sup> M.A. candidate, Program in Political Science, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

<sup>2</sup> Lecturer, Department of Political Science and Public Administration, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

percentage, mean, standard deviation, t-test, One-Way ANOVA, and Pearson's product moment correlation coefficient at .05 level of significance.

The result of this research indicated that the Traffic Officers in Traffic Operation Department at State Railway of Thailand had organizational commitment, and job motivation at high level. The hypothesis testing revealed the personal factors difference of the Traffic Officers in Traffic Operation Department at State Railway of Thailand had not difference on organizational commitment; while job motivation was related to the organizational commitment of the Traffic Officers in Traffic Operation Department at State Railway of Thailand with statistically significant at .05.

**Keywords:** organizational commitment, job motivation, officers

### ความเป็นมาของปัญหา

ความผูกพันต่อองค์การเปรียบเสมือนตัวกระตุ้นให้พนักงานในองค์การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ความผูกพันจะก่อให้เกิดประโยชน์ คือ พนักงานมีความผูกพันต่อจุดหมาย เห็นคุณค่าขององค์การก็จะทำให้ทำงานได้ดี ก็จะปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การไม่คิดจะย้ายงาน ช่วยเหลืองานตามภาระหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถ พนักงานมีความเต็มใจใช้ความสามารถ ศักยภาพของตัวทุ่มไปให้กับงาน ทำให้การออกจากงาน การขาดงานหรือการหยุดงานน้อยลง องค์การต้องมองเห็นคุณค่าของพนักงานแล้วค่อยๆ สร้างความประทับใจ สร้างแรงจูงใจ จนก่อให้เกิดความผูกพัน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2556)

ฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ เป็นฝ่ายที่มีพนักงานมากที่สุดในกลุ่มธุรกิจการเดินรถ ส่วนใหญ่กระจายอยู่ที่สถานีรถไฟทั่วทุกภูมิภาคของประเทศและเป็นผู้ให้บริการด้านหน้า โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการวางแผน กำหนดเป้าหมาย บริหารจัดการเดินขบวนรถ ขนส่งผู้โดยสารและสินค้า ตามเส้นทางรถไฟที่เปิดการเดินรถแล้วและที่จะเปิดเดินรถในอนาคต ฯลฯ (การรถไฟแห่งประเทศไทย, 2562) จะเห็นได้ว่าภารกิจหน้าที่ของฝ่ายปฏิบัติการเดินรถมีความหลากหลายเปรียบเสมือน

ตัวแทนขององค์การการรถไฟฯ ในพื้นที่ต่างๆ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ รวมถึงทักษะความชำนาญเฉพาะในการปฏิบัติงานตำแหน่งต่างๆ จากการดำเนินงานที่ผ่านมาพบว่า อัตราการลาออกและการโยกย้ายไปยังฝ่ายอื่นๆ ของบุคลากรระดับปฏิบัติการ มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ส่วนหนึ่งอาจจะมีสาเหตุจากลักษณะงานที่มีความหลากหลาย ต้องปฏิบัติงานในหลายบทบาทหน้าที่ หรือความก้าวหน้าในตำแหน่งค่อนข้างจำกัด หรือทำให้พนักงานบางคนต้องแสวงหาหนทางเพื่อความก้าวหน้าของตนเอง ขณะที่พนักงานส่วนหนึ่งเมื่อปฏิบัติงานมานานและไม่สามารถเลื่อนระดับตำแหน่งได้ ก็เกิดความเบื่อหน่าย ขาดความกระตือรือร้น ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน ก็จะปฏิบัติงานเพียงเฉพาะหน้าที่และความรับผิดชอบไปวันๆ ดังนั้น การรักษานักงานให้อยู่กับองค์การเป็นสิ่งที่ องค์การต้องให้ความสำคัญ รักษาพนักงานไม่ให้ลาออกและโยกย้ายข้ามฝ่ายจากองค์การไปได้ การลาออกของพนักงานและการโยกย้ายข้ามฝ่ายนั้น เป็นอีกเรื่องหนึ่งที่ฝ่ายบริหารบุคคลและผู้บริหารในปัจจุบัน ต่างก็ให้ความสำคัญมากขึ้น เนื่องจากการที่พนักงานที่มีคุณค่ากับองค์การลาออกไปหรือย้ายข้ามฝ่าย ด้วยเหตุผลอันไม่สมควรนั้น ทำให้องค์การมีปัญหาในการทำงานอย่างมาก เช่น การที่

องค์การต้องสรรหาคัดเลือกพนักงานใหม่เข้ามาทำงาน ก็เป็นต้นทุนมหาศาล เมื่อมีการรับบุคลากรใหม่เข้ามา เพราะต้องใช้ เวลา ค่าใช้จ่าย ในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรใหม่จนกว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้

จากข้อมูลอัตราการลาออกและโยกย้ายข้ามฝ่ายของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ โดยเฉลี่ย พบว่ามีอัตราการลาออกและโยกย้ายข้ามฝ่ายของพนักงาน ระหว่างปี พ.ศ. 2558–2562 พบว่าปี พ.ศ. 2561 เป็นปีที่มีพนักงานมีการลาออกจากงาน มากที่สุด จำนวน 5 คน รองลงมาคือปี พ.ศ. 2560 และ ปี พ.ศ. 2562 จำนวน 2 คน ส่วนการโยกย้ายข้ามฝ่าย พบว่า ปี พ.ศ. 2559 พนักงานมีการโยกย้ายข้ามฝ่ายมากที่สุด จำนวน 73 คน รองลงมาคือปี พ.ศ. 2561 จำนวน 11 คน (แผนกการเจ้าหน้าที่ กองบริหารงานทั่วไป ฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ, 2562)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นจึงเป็นสาเหตุให้ผู้วิจัยสนใจทำการศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย ซึ่งจะนำผลที่ได้จากการศึกษานี้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ ในการใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานให้สูงขึ้นต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research)

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย จำนวน 2,201 คน (แผนกการเจ้าหน้าที่ กองบริหารงานทั่วไป ฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ, 2562) โดยจะทำการสุ่มตัวอย่าง จำนวน 340 คน

#### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด คิตทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งคำถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุดที่ได้รับ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ตามแนวความคิดของ Herzberg (1959) ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในงาน นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือนและผลตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของ Steers (1977) ได้แก่ ความเต็มใจอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ

พยายามเพื่อองค์กร ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่ง  
ความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

### 3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ค่าร้อยละ (Percentage) และความถี่  
(Frequency) ใช้สำหรับอธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

3.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบน  
มาตรฐาน (Standard deviation) ใช้สำหรับการอธิบาย  
ระดับแรงจูงใจในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อ  
องค์กร

3.3 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว  
(One Way ANOVA) ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างของ  
ตัวแปรอิสระที่แบ่งได้มากกว่า 2 กลุ่ม

3.4 การทดสอบค่าที (Independent sample  
t-test) ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างของ ตัวแปรอิสระที่  
แบ่งเป็น 2 กลุ่ม

3.5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน  
(Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)  
ใช้หาความสัมพันธ์และระดับความสัมพันธ์ของตัวแปร  
อิสระกับตัวแปรตาม

### ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็น  
เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 90.60 อยู่ในกลุ่มอายุ ตั้งแต่ 41  
ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 49.40 มีสถานภาพ สมรสแล้ว  
(รวมถึงหย่าร้าง ม่ายแยกกันอยู่ หรือคู่สมรสเสียชีวิต)  
คิดเป็นร้อยละ 68.20 ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญา  
ตรี คิดเป็นร้อยละ 62.40 อยู่ในกลุ่มตำแหน่งนายสถานี  
(พตร. 6 ขึ้นไป) คิดเป็นร้อยละ 38.80 ระยะเวลาในการ  
ปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 53.20  
ระดับรายได้ตั้งแต่ 20,001 ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 42.40

**ตารางที่ 1** ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อ  
องค์กร ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ การรถไฟ  
แห่งประเทศไทย

| ความผูกพันต่อองค์กร                                                                  | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|
| 1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าใน<br>การยอมรับเป้าหมาย และการ<br>ยอมรับค่านิยมขององค์กร | 3.95      | 0.62 | สูง   |
| 2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ<br>พยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์<br>ขององค์กร             | 4.13      | 0.59 | สูง   |
| 3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าใน<br>การคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพ<br>องค์กร               | 4.20      | 0.61 | สูง   |
| รวม                                                                                  | 4.11      | 0.53 | สูง   |

จากตารางที่ 1 พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ  
เดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย มีความคิดเห็น  
เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับสูง  
ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.11$ ) เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้าน  
พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่าง  
แรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพองค์กร  
พนักงานฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร  
ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.20$ ) โดยมีระดับความผูกพัน  
ต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง รองลงมาคือความเต็มใจที่จะ  
ทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ของ  
องค์กร ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.13$ ) โดยมีระดับความผูกพัน  
ต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ในขณะที่ความผูกพันต่อ  
องค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับ  
เป้าหมาย และการยอมรับค่านิยมขององค์กร  
มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 3.95$ ) มีระดับความผูกพันต่อ  
องค์กรอยู่ในระดับสูง

**ตารางที่ 2** ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทยในภาพรวม

| แรงจูงใจในการทำงาน          | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ   |
|-----------------------------|-----------|------|---------|
| 1. ความสำเร็จในงาน          | 4.13      | 0.59 | สูง     |
| 2. ลักษณะของงาน             | 3.99      | 0.65 | สูง     |
| 3. การได้รับการยอมรับ       | 3.65      | 0.66 | ปานกลาง |
| 4. ความก้าวหน้าในงาน        | 3.72      | 0.77 | สูง     |
| 5. ความรับผิดชอบในงาน       | 3.78      | 0.71 | สูง     |
| 6. นโยบายและการบริหารงาน    | 3.70      | 0.81 | สูง     |
| 7. เงินเดือนและผลตอบแทน     | 3.72      | 0.72 | สูง     |
| 8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | 3.84      | 0.71 | สูง     |
| 9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน    | 3.57      | 0.75 | ปานกลาง |
| 10. ความมั่นคงในงาน         | 4.03      | 0.67 | สูง     |
| รวม                         | 3.81      | 0.55 | สูง     |

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยมี ( $\bar{X} = 3.81$ ) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จในงาน ในระดับสูง และมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.13$ ) ด้านความมั่นคงในงาน มีระดับแรงจูงใจในระดับสูง และมีค่าเฉลี่ยรองลงมา ( $\bar{X} = 4.03$ ) ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 3.57$ )

**ตารางที่ 3** แสดงผลเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

| ปัจจัยส่วนบุคคล | เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน |            |
|-----------------|-------------------------------------------|------------|
|                 | ค่า Sig                                   | ผลการทดสอบ |
| 1. เพศ          | .71                                       | ไม่แตกต่าง |
| 2. อายุ         | .23                                       | ไม่แตกต่าง |

**ตารางที่ 3 (ต่อ)**

| ปัจจัยส่วนบุคคล                 | เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน |            |
|---------------------------------|-------------------------------------------|------------|
|                                 | ค่า Sig                                   | ผลการทดสอบ |
| 3. สถานภาพสมรส                  | .06                                       | ไม่แตกต่าง |
| 4. ระดับการศึกษาสูงสุดที่ได้รับ | .67                                       | ไม่แตกต่าง |
| 5. ตำแหน่งงาน                   | .12                                       | ไม่แตกต่าง |
| 6. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน        | .08                                       | ไม่แตกต่าง |
| 7. อัตราเงินเดือน               | .63                                       | ไม่แตกต่าง |

จากตารางที่ 3 พบว่าความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ทั้ง 7 ปัจจัย

**ตารางที่ 4** ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย

| แรงจูงใจในการทำงาน          | ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน |      |                   |
|-----------------------------|--------------------------------|------|-------------------|
|                             | r                              | Sig. | ระดับความสัมพันธ์ |
| 1. ความสำเร็จในงาน          | .57                            | .00* | ปานกลาง           |
| 2. ลักษณะของงาน             | .60                            | .00* | ปานกลาง           |
| 3. การได้รับการยอมรับ       | .51                            | .00* | ปานกลาง           |
| 4. ความก้าวหน้าในงาน        | .52                            | .00* | ปานกลาง           |
| 5. ความรับผิดชอบในงาน       | .55                            | .00* | ปานกลาง           |
| 6. นโยบายและการบริหารงาน    | .54                            | .00* | ปานกลาง           |
| 7. เงินเดือนและผลตอบแทน     | .56                            | .00* | ปานกลาง           |
| 8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | .55                            | .00* | ปานกลาง           |
| 9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน    | .48                            | .00* | ปานกลาง           |
| 10. ความมั่นคงในงาน         | .71                            | .00* | สูง               |
| รวม                         | .72                            | .00* | สูง               |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่าแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ( $r = .72$ )

## อภิปรายผล

การวิจัย ความผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะอภิปราย ดังนี้

### 1. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย

จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นภาพรวมอยู่ในระดับสูง ทั้ง 3 ด้าน เนื่องจากองค์การทำให้พนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ มีความเชื่อมั่นในองค์การและยอมรับเป้าหมาย ยอมรับค่านิยมขององค์การ และพร้อมเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ และมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกภาพองค์การต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธีรวัจน์ หลวงศรีสงคราม (2559) วิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานหนังสือพิมพ์ไทยรัฐ (บริษัท วัชรพล จำกัด) พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

### 2. แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย

ด้านความสำเร็จในงานอยู่ในระดับสูง เนื่องจากหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งเป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับงานด้านการเดินรถ เป็นผู้ให้บริการด้านหน้าบริการและดูแลประชาชน ผู้ปฏิบัติงานจึงทำงานสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้รับมอบหมายไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัสดาพรรณ เพ็ชรยาหน (2557) วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา ธนาคารกรุงไทย จำกัด

(มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่าด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมาก

ด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับสูง เนื่องจากลักษณะงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย เป็นผู้ให้บริการด้านหน้า จึงมีการพัฒนาการให้บริการที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้บริการ พัฒนาประสิทธิภาพในการให้บริการอย่างต่อเนื่อง เช่น ศูนย์ราชการสะดวก ผู้ปฏิบัติงานทุกตำแหน่งมีส่วนร่วมในการทำโครงการ ซึ่งมีความสำคัญต่อภาพลักษณ์การรถไฟแห่งประเทศไทย ผู้ปฏิบัติงานจึงเกิดความรู้ใหม่ๆ ในการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปริยาดา สันตินิยม (2557) วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลศิริราช พบว่าด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับมาก

ด้านการได้รับการยอมรับ อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย ส่วนมากจะได้รับรางวัลในระดับองค์กร เช่น รัฐวิสาหกิจดีเด่น ประจำปี 2562 มาตรฐานการให้บริการของศูนย์ราชการสะดวก ประเภทสถานีรถไฟ ประจำปี 2561 ซึ่งสถานที่ที่มีมาตรฐานตาม เทานั้นถึงเข้าประกวดได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิมลพรรณ แก่นทอง (2556) วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานกรณีศึกษาบริษัท ไทยวาโก้ จำกัด (มหาชน) พบว่าด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับสูง เนื่องจากลักษณะงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย เป็นงานบริการติดต่อสื่อสารกับประชาชน ผู้ปฏิบัติงานจึงต้องมีการอบรมอยู่ตลอดเวลาเพื่อพัฒนาความรู้ เช่น พนักงานต้องขายตั๋วพูดคุยกับชาวต่างชาติ ฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ เปิดอบรมภาษาต่างประเทศ เช่น หลักสูตรภาษาอังกฤษเพื่อ

การบริการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัศราพรรณ เพ็ชรยาหน (2557) วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ กรุงเทพมหานคร พบว่าด้านความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับมาก

ด้านความรับผิดชอบในงานอยู่ในระดับสูง เนื่องจากลักษณะงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ เติมน้ำมัน การรถไฟแห่งประเทศไทย เป็นการบริการ ประชาชน เช่น เมื่อมีการร้องเรียน พนักงานพูดจาไม่ไพเราะ ไม่ยิ้มแย้ม นายสถานีก็จะเรียกประชุมมีการ พูดคุยถึงปัญหาต่างๆ แก้ไขและนำมาปรับปรุงพัฒนาการทำงานเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัศราภรณ์ โชติสูงเนิน (2557) วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์กร แรงจูงใจในการทำงานการสนับสนุนทางสังคมกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของ ลูกจ้างชั่วคราว ศูนย์บริการข้อมูลสรรพากร พบว่าด้านความรับผิดชอบในงาน อยู่ในระดับมาก

ด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับสูง เนื่องจากฝ่ายปฏิบัติการ เติมน้ำมัน การรถไฟแห่งประเทศไทย มีนโยบายที่ชัดเจนโดยมุ่งเน้นการให้บริการที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้บริการ รวมถึงการพัฒนาประสิทธิภาพในการให้บริการ อย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นทางเลือกในการขนส่งที่มีประสิทธิภาพ ให้บริการขนส่งในเชิงสังคมเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของประชาชน และการบริหารงานมีโครงสร้างการบริหารอย่างเหมาะสมโดยแบ่งอำนาจหน้าที่ต่างๆ ตามลักษณะงานได้ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนันทรี สุทธิชัยบุรณ์ (2555) วิจัยเรื่องแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กร กรณีศึกษา: บุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยนเรศวร พบว่าด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับมาก

ด้านเงินเดือนและผลตอบแทนอยู่ในระดับสูง

เนื่องจากฝ่ายปฏิบัติการ เติมน้ำมัน การรถไฟแห่งประเทศไทย ได้มีการจัดบ้านพักให้พนักงานผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่นั้นๆ โดยพนักงานผู้ที่มีความประสงค์ขอบ้านพัก โดยให้เขียนความจำเป็นขอบ้านพักต่อผู้บังคับบัญชา ซึ่งลดภาระค่าใช้จ่ายค่าเช่าบ้านไปได้มาก เงินเดือนและผลตอบแทนจึงเพียงพอต่อการดำรงชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทรี สุทธิชัยบุรณ์ (2555) วิจัยเรื่องแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กร กรณีศึกษา : บุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยนเรศวร พบว่าด้านเงินเดือนและผลตอบแทนอยู่ในระดับมาก

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ เติมน้ำมัน การรถไฟแห่งประเทศไทยอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะจากลักษณะงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ เติมน้ำมัน การรถไฟแห่งประเทศไทยที่จะต้องอาศัยซึ่งกันและกันในการทำงานร่วมกัน เช่น ที่สถานีจะมีการประชุมประจำเดือน พูดถึงปัญหาอุปสรรคต่างๆ พนักงานก็จะมีการข้อเสนอแนะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิระศักดิ์ ตีลภัทร (2557) ศึกษาเรื่องปัจจัยการสร้างแรงจูงใจพนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่ส่งผลก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ของบริษัท มอนซานโต้ไทยแลนด์ จำกัด ในเขตภาคเหนือ พบว่าแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากฝ่ายปฏิบัติการ เติมน้ำมัน การรถไฟแห่งประเทศไทย ในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์บางอย่างต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการขออนุมัติ และมีกระบวนการขั้นตอน การจัดหาอุปกรณ์ทดแทนในบางครั้งจึงเกิดความล่าช้า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนันทา เอมหยวก (2555) วิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทราฟฟิคส์ ออฟฟิศ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า



ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับสูง เนื่องจากฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย เป็นหน่วยงานผู้ให้บริการรถไฟทางไกลทุกสาย ที่ให้บริการขนส่งผู้โดยสารและสินค้าทางราง ซึ่งเป็นทางเลือกในการเดินทางขนส่งที่มีความสะดวกสบายปลอดภัย มีการจัดการท่องเที่ยวทางรถไฟ และสถานียังได้รับมาตรฐานการให้บริการของศูนย์ราชการสะดวก จึงทำให้การรถไฟฯ เป็นที่รู้จักของบุคคลภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชราพรพรณ เพ็ชรียาหน (2557) วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่าด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก

3. เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้ง 7 ปัจจัย เนื่องจากปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีส่วนสำคัญในการทำงานฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย ได้มีการเปิดโอกาสให้พนักงานทุกเพศ ทุกวัย ทุกสถานภาพ ทุกระดับ เข้ามาฝึกอบรมมีส่วนร่วมในการดำเนินงานอย่างเท่าเทียม ไม่ว่าจะเป็นสถานภาพใดสามารถเรียนรู้และปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย ทุกคนล้วนทำงานด้วยความตั้งใจเต็มความสามารถทำให้การทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวิศรา นิมทอง (2558) ที่ศึกษา เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย พบว่าแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน มีระดับความสัมพันธ์ระดับสูง ส่วนด้านความสำเร็จในงาน ลักษณะของงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในงาน ความรับผิดชอบในงาน นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือนและผลตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชราพรพรณ เพ็ชรียาหน (2557) วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่าพนักงานมีความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก

### สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับสูง พนักงานฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย มีความผูกพันต่อองค์กร และมีแรงจูงใจในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนปัจจัยบุคคลของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย ภาพรวมมีระดับความสัมพันธ์สูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยแรงจูงใจในการทำงาน

ด้านที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย ระดับสูง ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน พิจารณาจากองค์กร เป็นหน่วยงานที่ให้บริการเดินรถขนส่งผู้โดยสาร และสินค้าทางราง ทุกวันไม่มีวันหยุดซึ่งเป็นทางเลือกในการเดินทางขนส่งที่มีความสะดวกสบาย ปลอดภัย มีการจัดการท่องเที่ยวทางรถไฟ และสถานียังได้รับมาตรฐานการให้บริการของศูนย์ราชการสะดวก ทำให้พนักงานรู้สึกมั่นคงในการทำงาน

### ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับสูง และมี 6 ด้านที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งอาจเป็นปัญหาเกี่ยวกับฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย ในอนาคตได้ ดังนั้นฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย จึงควรสร้างแรงจูงใจ โดย

1. ด้านการได้รับการยอมรับ พบว่า พนักงานไม่ค่อยได้รับรางวัลจากหน่วยงานภายนอก ดังนั้นฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย ควรผลักดันให้พนักงานทุกตำแหน่งได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาโครงการส่วนต่างๆ ร่วมกัน เพื่องานจะได้สามารถทำโครงการให้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ได้ เมื่อเป็นหน่วย/จุดบริการที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการให้คำแนะนำและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ที่มีประสิทธิภาพ และสร้างความเชื่อมั่น ความประทับใจ ให้แก่ประชาชนที่เดินทางมาติดต่อราชการ ได้อย่างสะดวกแล้วนั้น องค์กรก็จะได้รับการยอมรับจากประชาชนและบุคคลภายนอก

2. ด้านความก้าวหน้าในงาน พบว่า การ

ประเมินผลงาน ความสามารถและความคิดริเริ่ม มีความยุติธรรม เพื่อใช้ในการประกอบเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ขึ้นเงินเดือน ยังไม่มีความยุติธรรมมากพอ ดังนั้นฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย ควรกำหนดระบบการประเมิน ระบบเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งให้มีความน่าเชื่อถือและเป็นธรรม

3. ด้านความรับผิดชอบในงาน พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย ยังไม่สามารถเสนอแนะข้อคิดเห็นในการทำงานได้โดยเสรี และออกแบบวิธีการทำงานได้ด้วยตนเองมากเท่าที่ควร ดังนั้นผู้บังคับบัญชายุคใหม่ จึงควรรับฟังข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็นในการทำงาน เพราะพนักงานเป็นบุคคลที่ได้ปฏิบัติงานจริงทุกวัน จึงสามารถเห็นข้อบกพร่องขององค์กรได้ ซึ่งการให้อำนาจพนักงานได้คิดและตัดสินใจ จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ผู้บังคับบัญชาก็จะสามารถนำข้อเสนอแนะต่างๆ ไปพัฒนาแก้ไขต่อไปได้

4. ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่า หน่วยงานมีการกระจายงานอย่างเหมาะสมที่ไม่เหมาะสม ดังนั้นผู้บังคับบัญชาฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย ควรต้องใช้วิจารณ์ญาณและการวิเคราะห์ ศักยภาพและความสามารถในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน ทั้งนี้เพื่อให้งานที่มอบหมายนั้นตรงกับความสามารถ และศักยภาพของผู้ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจะส่งผลให้งานออกมาเป็นที่น่าพอใจ ในขณะเดียวกันผู้รับงานก็也将มีความสุขและเต็มใจที่ได้ทำงานตามความถนัดของตน และผู้นำต้องสามารถปรับเปลี่ยนแนวทางในการบริหารให้ยืดหยุ่นอย่างเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์

5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย ควรกำหนดแนวทางในการลดขั้นตอนในการดำเนินการเบิกซื้อพัสดุ อุปกรณ์ ซึ่งมีขั้นตอนมากเกินไป และควรให้ความสำคัญ

กับการแบ่งพื้นที่สถานที่ทำงานให้เป็นสัดส่วนอย่างเหมาะสม เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกให้แก่พนักงานได้ปฏิบัติงานด้วยความราบรื่น รวมทั้งคำนึงถึงความปลอดภัยในขณะปฏิบัติงานของพนักงานและใส่ใจสุขภาพจิตและการจัดการความเครียดของพนักงานด้วยว่าพนักงานได้รับความกดดันจากการทำงานมากไปหรือไม่

6. ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย ผู้บังคับบัญชาควรมีหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพราะถือเป็นเครื่องมือสำคัญขององค์กรที่ช่วยชี้วัดความสำเร็จได้ การประเมินนี้เป็นวิธีการวัดผลทางการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งในเรื่องความสามารถในการทำงานไปจนถึงศักยภาพที่ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น และการประเมินผลผู้บังคับบัญชาต้องมี “ความยุติธรรม” และ “ไม่มีอคติ” ต่อผู้ถูกประเมิน นอกจากนี้ผู้ทำการประเมินแล้ว ฝ่ายบุคคลขององค์กรเอง ก็ควรจะเป็นตัวกลางในการตรวจเช็คข้อมูล ตรวจสอบข้อเท็จจริงควบคู่ไปด้วย เพื่อให้เกิดความยุติธรรมในกระบวนการประเมินผลนี้ให้มากที่สุด

จากความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับสูง และมี 1 ข้อที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอาจเป็นปัญหากับฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทยในอนาคตได้ ดังนั้นฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย จึงควรสร้างความผูกพันต่อองค์กร โดย

7. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย และการยอมรับค่านิยมขององค์กร เนื่องจากการรถไฟฯ เป็นองค์กรขนาดใหญ่ โดยผู้นำองค์กรสมัยใหม่ควรมีวิสัยทัศน์ขององค์กรที่ชัดเจน

สื่อสารสาระสำคัญ กำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กรออกไปได้อย่างแข็งแกร่ง เพื่อชี้นำเป้าหมายขององค์กรได้อย่างถูกต้องชัดเจน คนในองค์กรจำเป็นต้องเข้าใจวัตถุประสงค์ที่แท้จริงขององค์กรที่เราทำงานอยู่ให้ชัดเจน โปร่งใส ไม่มีวาระซ่อนเร้น และต้องแสดงให้เห็นตลอดเวลา ทั้งคำพูดและการกระทำ ทั้งนี้ ถ้าเกิดมีการเปลี่ยนแปลง หรือปรับปรุงเป้าหมายก็ต้องแจ้งให้พนักงานทุกระดับให้เข้าใจ ไม่ใช่แจ้งเพื่อให้ทราบ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษากับหน่วยงานอื่นๆ ที่มีคุณลักษณะของงานเหมือนกับการรถไฟแห่งประเทศไทย เช่น การรถไฟฟ้ามหานครแห่งประเทศไทย (MRT) บริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) (BTS) ฯลฯ

2. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น ปัจจัยด้านครอบครัว ความเครียด เป็นต้น

3. ควรศึกษาเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์แบบเจาะลึกกับพนักงานฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย ในแต่ละตำแหน่งงานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก เนื่องจากแต่ละตำแหน่งงานมีลักษณะการทำงานและความต้องการ มีสิ่งที่สร้างแรงจูงใจ สร้างความผูกพันต่อองค์กรไม่เหมือนกัน

### เอกสารอ้างอิง

การรถไฟแห่งประเทศไทย. (2562, 25 กันยายน). *อำนาจหน้าที่*. สืบค้นจาก <http://www.railway.co.th/Home/Index>

ธีรวิจน์ หลวงศรีสงคราม. (2559). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานหนังสือพิมพ์ไทยรัฐ (บริษัท วัชรพล จำกัด) (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

- นัฐริ สุนทรชัยบุรณ์. (2555). *แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร กรณีศึกษา: บุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยนเรศวร* (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- ปรียาดา สันตินิยม. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลศิริราช* (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- แผนกการเจ้าหน้าที่ กองบริหารงานทั่วไป ฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ. (2562). *สถิติอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ 2562*. (รายงานประจำปี). กรุงเทพฯ: การรถไฟแห่งประเทศไทย.
- พัชรภรณ์ โชติสูงเนิน. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวศูนย์บริการข้อมูลสรรพากร* (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- พัชรพรพรรณ เพ็ชรยาน. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- พิมลพรรณ แก่นทอง. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ไทยวาโก้ จำกัด (มหาชน)* (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2556, 23 พฤศจิกายน). *ความผูกพันของสมาชิกกับองค์กร*. สืบค้นจาก <https://www.stou.ac.th/study/sumrit/3-60/page1-3-60.html>
- วิศรดา นิมทอง. (2558). *ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ* (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- วีระศักดิ์ ดิลกวัชร. (2557). *ปัจจัยการสร้างแรงจูงใจพนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่ส่งผลก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ของบริษัท มอนซานโต้ไทยแลนด์ จำกัด ในเขตภาคเหนือ* (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก
- สุนันทา เอมหยวก. (2555). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ทราฟฟิคส์ ออฟฟิศ (ประเทศไทย) จำกัด* (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต). สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง, กรุงเทพฯ.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation of work*. New York: John Wiley & Sons.
- Steer, R.M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46–56.

# ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ

## Organizational Commitment of the Employees in the Department of Science Service

ณัฐฐิวัณ โกศลยกันนท<sup>1\*</sup> ศรีรัฐ โกวงศ<sup>2</sup>

Natchawan Kosaiyakanont<sup>1\*</sup> Srirath Gohwong<sup>2</sup>

Corresponding author's E-mail: natchawan.k@ku.th

(Received: May 25, 2020; Revised: June 8, 2020; Accepted: June 26, 2020)

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ 2) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ จำนวน 169 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ t-test, One-Way ANOVA และค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ตามแบบของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ มีระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการมีความผูกพันต่อองค์การไม่ต่างกัน และปัจจัยด้านการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในทิศทางตามกันมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ:** ความผูกพันต่อองค์การ กรมวิทยาศาสตร์บริการ

### Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of the Organizational Commitment of the Employees in the Department of Science Service, 2) to compare according to demographic factor the Organizational Commitment of the Employees in the Department of Science Service, 3) to study the relationship between the work factor and the Organizational Commitment of the Employees in the Department of Science Service. The sample was 169 employees in the in the Department of Science Service. Data were collected by questionnaire and analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-Way ANOVA and Pearson Product Moment Correlation Coefficient. The Level of significance was set at the .05.

The finding showed that the organizational commitment of the employees in the Department of Science Service was high. The hypothesis testing found that demographic factor did not affect the organization.

<sup>1</sup> นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสาขารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

<sup>2</sup> อาจารย์ประจำภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

<sup>1</sup> M.A. candidate, Program in Political Science, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

<sup>2</sup> Lecturer, Department of Political Science and Public Administration, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

In addition, work-related factor had strong positive relationship with organizational commitment. The Level of significance was set at the .05.

**Keywords:** organizational commitment, department of science service

## ความเป็นมาของปัญหา

ในปัจจุบันมีการปรับโครงสร้างการบริหารราชการแผ่นดินเพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลและข้อสั่งการเกี่ยวกับการปรับโครงสร้างองค์การและขนาดกำลังให้มีความเหมาะสม โดยส่งเสริมให้ส่วนราชการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานพร้อมกับการทบทวนบทบาทภารกิจของส่วนราชการคู่ขนานกัน เพื่อให้โครงสร้างส่วนราชการมีความกะทัดรัดคล่องตัวและมีอัตรากำลังขนาดที่เหมาะสม รวมถึงได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องและเชื่อมโยงกับการปรับโครงสร้างการบริหารราชการแผ่นดิน โดยเฉพาะแนวทางดำเนินการบริหารบุคลากรเพื่อรองรับการปรับโครงสร้างองค์การของส่วนราชการ อาทิ มาตรการจูงใจข้าราชการที่ดี และเก่ง เป็นต้น เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายการบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2562) ทั้งนี้ การที่องค์การต่างๆ จะสามารถรักษามูลค่าการให้อยู่กับองค์การได้นั้น จำเป็นจะต้องสร้างความผูกพันต่อองค์การ เพราะความผูกพันสามารถทำให้บุคลากรเกิดความเต็มใจและพร้อมที่จะเสียสละทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถซึ่งส่งผลทำให้บุคลากรยินดีที่จะอยู่กับองค์การต่อไป

กรมวิทยาศาสตร์บริการ เป็นหน่วยงานทางวิทยาศาสตร์ที่เก่าแก่ที่สุดในประเทศ โดยเริ่มดำเนินงานในปี พ.ศ. 2434 สังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ซึ่งเดิมสังกัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยได้ย้ายมาสังกัดในกระทรวงการ

อุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ที่มีการจัดตั้งตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2562 โดยพระราชบัญญัตินี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 2 พฤษภาคม 2562 เป็นต้นไป (กรมวิทยาศาสตร์บริการ, 2562)

ในส่วนกรมวิทยาศาสตร์บริการสู่การเป็นองค์การมหาชนตามมติข้อเสนอกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเกี่ยวกับการจัดตั้งสถาบันปฏิบัติการวิทยาศาสตร์แห่งชาติ โดยเห็นว่าแนวทางที่จะให้งานด้านบริการ การวิเคราะห์ทดสอบ สอบเทียบ และการปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีประสิทธิภาพและคล่องตัวสูงขึ้น แต่การแยกงานดังกล่าวออกจากกรมวิทยาศาสตร์บริการมาจัดตั้งเป็นสถาบันปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์แห่งชาติจะทำให้มีหน่วยงานที่มีภารกิจคล้ายคลึงกันหรือเกี่ยวเนื่องเชื่อมโยงกัน แยกเป็น 2 หน่วย ซึ่งอาจเกิดความซ้ำซ้อนและไม่เป็นประโยชน์เท่าที่ควร ฉะนั้น เพื่อให้การดำเนินงานมีความคล่องตัวสูงสามารถให้บริการทางวิทยาศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีเอกภาพ จึงเห็นควรให้ปรับเปลี่ยนฐานะกรมวิทยาศาสตร์บริการในปัจจุบันไปเป็นองค์การมหาชนตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 (สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2546)

ปัจจุบันบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการมีสถานะเป็นข้าราชการ เมื่อต้องเปลี่ยนไปเป็นองค์การมหาชนและเปลี่ยนชื่อเป็น “สถาบันวิทยาศาสตร์บริการ” พร้อมให้ข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์บริการที่มีจำนวน 300 คน (กรมวิทยาศาสตร์บริการ, 2563) เปลี่ยนสถานะ

เป็นพนักงานองค์การมหาชน ซึ่งทำให้นักกลางที่ยังคงต้องการสถานะเป็นข้าราชการดำเนินการโอนย้ายไปยังหน่วยงานราชการอื่นๆ ทำให้ปัจจุบันจำนวนข้าราชการของกรมวิทยาศาสตร์บริการลดน้อยลง ซึ่งตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2562 มาตรา 38 ให้ดำเนินการตราพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิทยาศาสตร์บริการตามกฎหมายว่าด้วยองค์การมหาชนให้แล้วเสร็จภายในสามปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

จากที่กล่าวข้างต้นนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความผูกพันของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ โดยจะศึกษานักกลางกรมวิทยาศาสตร์บริการเพื่อที่จะนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ปรับปรุงและวางแผนในการพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์การและรักษานักกลางที่มีคุณค่าต่อองค์การไว้ให้นานที่สุด

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ
2. เพื่อเปรียบเทียบความความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานกับความความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research)

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ และคำนวณโดยใช้สูตรของ Krejcie and Morgan (อ้างถึงใน ศิริรัฐ โกวรงค์, 2554) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 169 คน

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งคำถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงานตามแนวคิดของ Aon Hewitt Thailand (2017) บริษัทที่ปรึกษาด้านการบริหารงานบุคคล แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านบรรยากาศองค์การ ด้านค่าตอบแทนและความมั่นคงในการทำงาน ด้านภาพลักษณ์องค์การ ด้านภาวะผู้นำ ด้านลักษณะงาน และด้านการบริหารองค์การ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของ Meyer & Allen (1997) ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 การสำรวจเอกสารทำการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษาวิจัยจากหนังสือ เอกสาร และผลงานการวิจัย ซึ่งสามารถค้นคว้าได้จากแหล่งต่างๆ โดยเฉพาะห้องสมุดเพื่อนำมาสร้างแบบสอบถามก่อนที่จะทำการสำรวจภาคสนามต่อไป

3.2 การสำรวจภาคสนามนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปสอบถามความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ จำนวน 169 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนครบทุกชุด

3.3 นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วนำไปประมวลผลและวิเคราะห์ผลทางสถิติ

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษานี้ ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

4.1 เก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการกรอกแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม และนำมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลดังกล่าว

4.2 นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ถูกต้องตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์เรียบร้อยมาจัดระเบียบและทำการลงรหัสเพื่อใช้ในการประมวลผล

4.3 นำข้อมูลที่ได้จากการลงรหัสเรียบร้อยแล้วนำมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

4.4 นำค่าข้อมูลสถิติที่ได้จากการประมวลผลมาทำการวิเคราะห์ โดยแยกวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานในการศึกษา

4.5 นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ทางสถิติมาสรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

#### 5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อนำเสนอข้อมูลทั่วไปด้านปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

5.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ใช้ในการวิเคราะห์การกระจายของข้อมูล

5.3 ค่า t-test เป็นการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่แบ่งเป็น 2 กลุ่ม

5.4 ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 3 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ (Fishers Least Significance Difference: LSD)

5.5 ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ตามแบบของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ

5.6 ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ .05

#### ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ จำนวน 169 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 36-45 ปี โดยมีระดับการศึกษาน้อยกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 56.80 ทำงานในตำแหน่งงานวิชาการมากที่สุด ร้อยละ 76.30 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 8 ปี ร้อยละ 39.60 และมีอัตราเงินเดือนมากกว่า 35,000 บาท ร้อยละ 26.00

ตารางที่ 1 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ ในภาพรวม

| ความผูกพันต่อองค์กร            | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล |
|--------------------------------|-----------|------|-------|
| 1. ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก | 3.71      | 0.62 | สูง   |
| 2. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง | 3.87      | 0.64 | สูง   |
| 3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน     | 3.73      | 0.69 | สูง   |
| รวม                            | 3.77      | 0.59 | สูง   |

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.77$ ) โดยเรียงตามลำดับดังนี้ คือ ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 3.87$ ) รองลงมาคือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ( $\bar{X} = 3.73$ ) และความผูกพันด้านความรู้สึกรัก ( $\bar{X} = 3.71$ ) ซึ่งทั้ง 3 ด้านนี้ ล้วนแต่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง



**ตารางที่ 2** แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร  
ของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ จำแนกตามปัจจัย  
ส่วนบุคคล

| ปัจจัยส่วนบุคคล       | ความผูกพันต่อองค์กร<br>ของบุคลากร |            |
|-----------------------|-----------------------------------|------------|
|                       | ค่า sig                           | ผลทดสอบ    |
| 1. เพศ                | .64                               | ไม่แตกต่าง |
| 2. อายุ               | .46                               | ไม่แตกต่าง |
| 3. ระดับการศึกษา      | .39                               | ไม่แตกต่าง |
| 4. ตำแหน่งงาน         | .23                               | ไม่แตกต่าง |
| 5. ระยะเวลาปฏิบัติงาน | .40                               | ไม่แตกต่าง |
| 6. อัตราเงินเดือน     | .15                               | ไม่แตกต่าง |

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่  
แตกต่างกันของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการมีความ  
ผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน

**ตารางที่ 3** แสดงระดับปัจจัยด้านการทำงานของบุคลากร  
กรมวิทยาศาสตร์บริการ ในภาพรวม

| ปัจจัยด้านการทำงาน                          | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล   |
|---------------------------------------------|-----------|------|---------|
| 1. ด้านบรรยากาศองค์กร                       | 3.57      | 0.65 | ปานกลาง |
| 2. ด้านค่าตอบแทนและความ<br>มั่นคงในการทำงาน | 3.53      | 0.71 | ปานกลาง |
| 3. ด้านภาพลักษณ์องค์กร                      | 3.69      | 0.65 | สูง     |
| 4. ด้านภาวะผู้นำ                            | 3.47      | 0.75 | ปานกลาง |
| 5. ด้านลักษณะงาน                            | 3.61      | 0.70 | ปานกลาง |
| 6. ด้านการบริหารองค์กร                      | 3.73      | 0.63 | สูง     |
| รวม                                         | 3.60      | 0.58 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 3 พบว่า บุคลากรกรมวิทยาศาสตร์  
บริการ มีระดับปัจจัยด้านการทำงานโดยภาพรวม อยู่ใน  
ระดับปานกลาง โดยมี ( $\bar{x}$ =3.60) เมื่อพิจารณารายได้  
พบว่า ด้านการบริหารองค์กร ( $\bar{x}$ = 3.73) และ  
ด้านภาพลักษณ์องค์กร ( $\bar{x}$ = 3.69) ซึ่งทั้ง 2 ด้านข้างต้น

ล้วนมีระดับปัจจัยด้านการทำงานในระดับสูง ส่วนด้าน  
บรรยากาศองค์กร ( $\bar{x}$ =3.57) ด้านค่าตอบแทนและ  
ความมั่นคงในการทำงาน ( $\bar{x}$ =3.53) ด้านลักษณะงาน  
( $\bar{x}$ =3.61) และด้านภาวะผู้นำ ( $\bar{x}$ =3.47) มีระดับปัจจัย  
ด้านการทำงานในระดับปานกลาง

**ตารางที่ 4** แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการ  
ทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรม  
วิทยาศาสตร์บริการ ในภาพรวม

| ปัจจัยด้านการทำงาน                          | ความสัมพันธ์กับ<br>ความผูกพันต่อองค์กร |         |
|---------------------------------------------|----------------------------------------|---------|
|                                             | r                                      | ค่า Sig |
| 1. ด้านบรรยากาศองค์กร                       | .56                                    | .00*    |
| 2. ด้านค่าตอบแทนและความมั่นคง<br>ในการทำงาน | .60                                    | .00*    |
| 3. ด้านภาพลักษณ์องค์กร                      | .65                                    | .00*    |
| 4. ด้านภาวะผู้นำ                            | .56                                    | .00*    |
| 5. ด้านลักษณะงาน                            | .68                                    | .00*    |
| 6. ด้านการบริหารองค์กร                      | .67                                    | .00*    |
| รวม                                         | .73                                    | .00*    |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานมี  
ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร  
กรมวิทยาศาสตร์บริการ ทั้งโดยรวมและรายด้านอย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ใน  
ทิศทางตามกันมาก ( $r = .73$ ) ซึ่งหมายความว่า ถ้าปัจจัย  
ด้านการทำงานมากขึ้น ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กร  
สูงขึ้นตามไปด้วย

## อภิปรายผล

การวิจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร  
กรมวิทยาศาสตร์บริการ ผู้ศึกษามีประเด็นที่จะอภิปราย  
ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ จากการศึกษาพบว่า บุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง ซึ่งผลที่ได้นี้สอดคล้องกับงานวิจัยของปองทอง เดชศิริพยัคฆ์ (2557) ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ อยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ัญญพัทธ์ ันตรชัยมงคล (2559) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การคลังสินค้า กระทรวงพาณิชย์ ที่พบว่า บุคลากรองค์การคลังสินค้า กระทรวงพาณิชย์ มีระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง

ความผูกพันด้านความรู้สึก มีระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง ซึ่งผลที่ได้นี้สอดคล้องกับงานวิจัยของสองชัย นักตะเข้ (2557) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารกรมการทหารช่างค่ายภาณุรังษี จังหวัดราชบุรี ที่พบว่า ข้าราชการทหารกรมการทหารช่างค่ายภาณุรังษี จังหวัดราชบุรีมีความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจด้วยเป็นความรู้สึกของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ ที่ต้องการอยู่กับองค์การ เพราะยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์การเข้ามาเป็นส่วนเดียวกัน มีความเต็มใจและมุ่งมั่นที่จะใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง มีระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง ซึ่งผลที่ได้นี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปองทอง เดชศิริพยัคฆ์ (2557) ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ ที่พบว่าพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจมีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความ

ผูกพันต่อเนื่อง อยู่ในระดับสูง อาจเป็นเพราะบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการมีความพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายและพร้อมที่จะหาวิธีแก้ไขปัญหา เพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง ซึ่งผลที่ได้นี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปองทอง เดชศิริพยัคฆ์ (2557) ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ ที่พบว่าพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจมีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความผูกพันต่อองค์การที่เกิดจากบรรทัดฐานของสังคม อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาพบว่า ในเรื่องการทำท่านยังคงปฏิบัติงานในองค์การนี้ เนื่องจากองค์การให้โอกาสท่านได้เข้ามาปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อาจเนื่องมาจากบุคลากรสำนึกบุญคุณที่องค์การให้โอกาสเข้ามาปฏิบัติงานในองค์การ จึงทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การและตอบสนององค์การด้วยการยังคงปฏิบัติงานให้กับองค์การต่อไป

2. ปัจจัยด้านการทำงานของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ พบว่า ภาพรวมปัจจัยด้านการทำงานของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากว่า กรมวิทยาศาสตร์บริการต้องมีการปรับเปลี่ยนไปเป็นองค์การมหาชนตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2562 ซึ่งทำให้ข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์บริการต้องเปลี่ยนสถานะเป็นพนักงานองค์การมหาชน จึงทำให้บุคลากรที่ยังคงต้องการสถานะเป็นข้าราชการดำเนินการโอนย้ายไปยังหน่วยงานราชการอื่น ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2562 มาตรา 38 ให้ดำเนินการตราพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิทยาศาสตร์บริการตาม

กฎหมายว่าด้วยองค์การมหาชนให้แล้วเสร็จภายในสามปี นับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ฐาปนี วังกานนท์ (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัย ด้านการทำงานที่มีผลต่อความเครียดของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านการทำงาน โดยภาพรวมระดับความรู้สึกที่ ได้รับอยู่ในระดับปานกลาง โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านภาพลักษณ์องค์กร และด้านการบริหาร องค์กร อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากว่า ด้วยภารกิจของกรมวิทยาศาสตร์เป็นการให้บริการทาง วิทยาศาสตร์ โดยการดำเนินการกำกับดูแล ส่งเสริม วิจัย พัฒนาทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นสถาน ปฏิบัติการกลางทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของ ประเทศ เพื่อเสริมสร้างการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต ความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และการพัฒนา ทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน โดยวิสัยทัศน์ของ กรมวิทยาศาสตร์บริการ คือ เป็นองค์กรชั้นนำระดับสากล ด้านการตรวจสอบและรับรองทางวิทยาศาสตร์ จึงทำให้องค์การเป็นที่รู้จัก มีภาพลักษณ์ ที่ดีและมีชื่อเสียงเป็นที่ ยอมรับ อีกทั้งเป็นองค์กรที่มีความสำคัญต่อการพัฒนา และสร้างความเจริญให้กับสังคม ส่วนด้านการบริหาร องค์กร กรมวิทยาศาสตร์ให้บริการทางวิทยาศาสตร์ ดังนั้น บุคลากรผู้ให้บริการจึงมีความรู้ความสามารถด้าน วิทยาศาสตร์ มีทักษะความรู้และความชำนาญในการ ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี อีกทั้ง องค์กรยังให้บุคลากร สามารถตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานตามที่ได้รับ มอบหมายได้อย่างเต็มที่

## สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรม วิทยาศาสตร์บริการ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ อยู่ในระดับสูง โดยเรียง ตามลำดับดังนี้ คือ ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง รองลงมาคือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความ ผูกพันด้านความรู้สึก ซึ่งทั้ง 3 ด้านนี้ ล้วนแต่มีระดับความ ผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ด้วย กรมวิทยาศาสตร์บริการเป็นหน่วยงานราชการ ซึ่ง บุคลากรที่ได้ปฏิบัติงานย่อมมีความมั่นคงในหน้าที่การ งาน การได้รับค่าตอบแทนที่มีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานและเลื่อนขั้นเงินเดือนทุกปีอย่างยุติธรรม การ ได้รับสวัสดิการต่างๆ และมองเห็นถึงโอกาส ความก้าวหน้าในการทำงาน รวมถึงรู้สึกสำนึกบุญคุณ ที่ องค์กรให้โอกาสเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร จึงทำให้มี ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

2. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรม วิทยาศาสตร์บริการตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัย ส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์ บริการมีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน ทั้งนี้ อาจ เนื่องจาก องค์กรเป็นหน่วยงานราชการมีหลักเกณฑ์ ประกาศ ระเบียบ วิถีปฏิบัติ ในการปฏิบัติงานอย่าง ชัดเจนเหมือนกับหน่วยงานราชการอื่นๆ เป็นไปด้วยความ ยุติธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติในความแตกต่างด้านปัจจัย ส่วนบุคคล หรือประเด็นอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงาน

3. ปัจจัยด้านการทำงานกับความความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ ทั้งโดยรวม และรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบุคลากรมีความพอใจทั้ง 6 ด้านการ ทำงานขององค์กร คือ ด้านบรรยากาศองค์กร

ด้านค่าตอบแทนและความมั่นคงในการทำงาน ด้านภาพลักษณ์องค์กร ด้านภาวะผู้นำ ด้านลักษณะงาน และด้านการบริหารองค์กร เมื่อบุคลากรมีความพอใจในปัจจัยด้านการทำงานขององค์กร บุคลากรก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรตามไปด้วย

## ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

โดยภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการอยู่ในระดับสูงและปัจจัยด้านการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง แต่มีบางประเด็นที่ควรมีการปรับปรุง ดังต่อไปนี้

### 1. ปัจจัยด้านการทำงาน

1.1 ด้านบรรยากาศขององค์กร ผลการศึกษาพบว่า โครงสร้างองค์กรเอื้ออำนวยความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ดังนั้น องค์กรควรจัดโครงสร้างองค์กรให้เอื้ออำนวยเกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานให้มากกว่าเดิม เป็นต้น

1.2 ค่าตอบแทนและความมั่นคงในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า องค์กรมีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมครอบคลุมความต้องการของท่าน มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ดังนั้น องค์กรควรมีการสำรวจหรือพิจารณาการจัดสวัสดิการที่จำเป็นและครอบคลุมให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสมเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อไป

1.3 ด้านภาพลักษณ์องค์กร ผลการศึกษาพบว่า องค์กรเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารขององค์กรให้ประชาชนได้รับรู้และเข้าถึงข้อมูลข่าวสารขององค์กรได้ มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ดังนั้น องค์กรควรเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารขององค์กรให้ประชาชนได้รับรู้และเข้าถึงข้อมูลข่าวสารขององค์กรได้อย่างทั่วถึงให้มากกว่าเดิม

1.4 ด้านภาวะผู้นำ ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับบุคลากร ยินดีรับฟังความคิดเห็นและสนับสนุนการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับบุคลากร ยินดีรับฟังความคิดเห็นและสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรเพิ่มมากขึ้น

1.5 ด้านลักษณะงาน ผลการศึกษาพบว่า องค์กรควรมีการจัดอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการให้กับบุคลากรสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ดังนั้น องค์กรควรมีการจัดอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการให้กับบุคลากรมากขึ้น เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ ความสามารถและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เป็นต้น

1.6 ด้านการบริหารองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ท่านสามารถกำหนดวิธีการดำเนินงานได้อย่างอิสระ มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรให้บุคลากรสามารถกำหนดวิธีการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายอย่างอิสระ เพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

## 2. ความผูกพันต่อองค์กร

2.1 ความผูกพันด้านความรู้สึก ผลการศึกษาพบว่า ท่านคิดว่าถ้าท่านยังปฏิบัติงานในองค์กรนี้ท่านต้องประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานอย่างแน่นอน มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ดังนั้น องค์กรควรมีการจัดทำแนวทางหรือแนวปฏิบัติความก้าวหน้าของแต่ละประเภทตำแหน่งให้ชัดเจน เพื่อบุคลากรมีความเข้าใจในประเภทตำแหน่งของตน รวมถึงเปิดโอกาสในหน้าที่การงานและให้บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพและทักษะอย่างเท่าเทียม เป็นต้น

2.2 ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ผลการศึกษาพบว่า ท่านยินดีที่จะทำงานกับองค์กรนี้จนเกษียณอายุราชการ มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา ควรดูแลเอาใจใส่บุคลากรอย่าง

ใกล้ชิดมากกว่าเดิม หรือจัดประชุม สัมมนาแลกเปลี่ยน  
ข้อคิดเห็น สร้างความก้าวหน้าในงาน เพื่อจูงใจให้  
บุคลากรคงอยู่กับองค์กรต่อไป

2.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ผลการศึกษา  
พบว่า การที่ท่านยังคงปฏิบัติงานในองค์กรนี้ เนื่องจาก  
ท่านมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด  
ดังนั้น องค์กรควรเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง  
บุคลากรในองค์กร ด้วยการจัดกิจกรรม อบรม สัมมนา  
ให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมหรือรับผิดชอบแก้ไขปัญหาร่วมกัน  
ซึ่งอาจทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันกับ  
เพื่อนร่วมงานมากขึ้น เป็นต้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์  
เชิงลึกบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการเกี่ยวกับความ  
ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

2. ในการวิจัยครั้งต่อไป อาจมีการพิจารณา  
ตัวแปรอื่นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมาใช้ในการ  
วิจัยครั้งต่อไป เช่น ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้าน  
เทคโนโลยี เป็นต้น เพื่อเป็นการตรวจสอบว่ามีความ  
สอดคล้องกับความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่อย่างไร

## เอกสารอ้างอิง

กรมวิทยาศาสตร์บริการ. (2562, 11 มกราคม). ข้อมูล  
กรมวิทยาศาสตร์บริการ. สืบค้นจาก  
<http://www.dss.go.th/index.php/history>

กรมวิทยาศาสตร์บริการ. (2563). ข้อมูลบุคลากร.  
กรุงเทพฯ: ฝ่ายบริหารงานบุคคล.

ฐาปนี วังกานนท์. (2556). ปัจจัยด้านการทำงานที่มีผล  
ต่อความเครียดของพนักงาน: กรณีศึกษา  
บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด (การค้นคว้า  
อิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัย  
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

ธัญญพัทธ์ ฉัตรชัยมงคล. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความ  
ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การ  
คลังสินค้า กระทรวงพาณิชย์ (วิทยานิพนธ์  
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัย  
เกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

ปองทอง เดชศิริพยัคฆ์. (2557). บรรยายการองค์การกับ  
ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล  
โรงพยาบาลตำรวจ (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร  
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,  
กรุงเทพฯ.

ศิริรัฐ โกวงศ์. (2554). ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสน  
ศาสตร์. สมุทรสาคร: พิมพ์ดี.

สองชัย นักจะเข้. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของ  
ข้าราชการทหารกรมการทหารช่างค่ายภาณุ  
รังษี จังหวัดราชบุรี. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร  
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,  
กรุงเทพฯ.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2562, 22  
ตุลาคม). การปรับโครงสร้างการบริหารราชการ  
แผ่นดิน. สืบค้นจาก [www.ocsc.go.th](http://www.ocsc.go.th)

สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2546, 22 ตุลาคม).  
ร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งหน่วยงานในกำกับระ  
ทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (ร่าง  
พระราชบัญญัติสถาปนปฏิบัติกรวิทยาศาสตร์  
แห่งชาติ พ.ศ. ...). สืบค้นจาก <http://www.cabinet.soc.go.th>

Aon Hewitt Thailand. (2017). *Employee Engagment*.  
Retrieved from <https://www.facebook.com/AonHewittThailand/posts/732896503537791/>  
Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research and Application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

# ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

## The Job Satisfaction of Personnel in TOT Public Company Limited Head Office

บุญญาภา พิศมัย<sup>1\*</sup> ภริดา ชัยรัตน์<sup>2</sup>

Bunyapa Pisamai<sup>1\*</sup> Pirada Chairatana<sup>2</sup>

Corresponding author's E-mail: Bunyapabp@gmail.com

(Received: June 19, 2020; Revised: July 15, 2020; Accepted: August 13, 2020)

### บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของบุคลากร บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ 2) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของบุคลากร บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน กับความพึงพอใจในงานของบุคลากร บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ และ 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในงานของบุคลากร บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ตัวอย่างที่ใช้ คือ บุคลากร บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวน 380 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำมาประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ สำหรับค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและค่าสัมประสิทธิ์แบบเพียร์สัน โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากร บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ต่างกัน ในขณะที่ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของบุคลากร บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ:** ความพึงพอใจ การปฏิบัติงาน บุคลากร

### Abstract

The objective of this research was 1) to study the level of job Satisfaction of Personnel TOT Public Company Limited, Head Office. 2) to compare the job satisfaction of personnel at TOT Public Company Limited, Head Office classified by personal factors. 3) to study the relationship between job motivation factors and Job of TOT Public Company Limited, Head Office personnel, and 4) to study the relationship between the Hygiene factors of the TOT Public Company Limited, Head Office personnel, and job satisfaction. The sample consisted of 380 personnel of TOT Public Company Limited, Head Office. The data were

<sup>1</sup> นักศึกษาลัทธิศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสาขารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

<sup>2</sup> อาจารย์ประจำภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

<sup>1</sup> M.A. candidate, Program in Political Science, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

<sup>2</sup> Lecturer, Department of Political Science and Public Administration, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

collected by questionnaires. The results are analyzed by statistical software. Statistical tools were Percentage, Mean, t-test, and One-Way ANOVA and Pearson product-moment correlation coefficient. By setting statistical significance at the level of .05

The results of this research found that the Job Satisfaction of Personnel in TOT Public Company Limited, Head Office was at a high level. The hypothesis testing revealed that personnel in TOT Public Company Limited, Head Office had personal factors such as sex, age, level of education, level of income, level of performance have different in job Satisfaction. While Job motivation Factors and Hygiene factors were positively correlated with job Satisfaction in TOT Public Company Limited, Head Office with statistical significance at the level of .05

**Keywords:** satisfaction, jop, personnel

## ความเป็นมาของปัญหา

เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นเรื่องพื้นฐานที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจและควรตระหนักว่าแรงจูงใจของพนักงานส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลาตามสภาพการณ์หรือจังหวะเวลา ดังนั้น การได้มีโอกาสสำรวจประเด็นของปัญหาก็จะทำให้วิเคราะห์สภาพขององค์กรได้ชัดเจนมากขึ้น และช่วยให้สามารถแก้ไขปัญหานั้นได้ตรงจุด ซึ่งจะนำมาวางแผนการพัฒนากิจการในเรื่องต่างๆ ได้ นอกจากนั้นการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ยังอาจจะช่วยกระตุ้นให้ผู้บริหารหันมาให้ความสนใจปัจจัยด้านอื่นๆ ที่จะช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพองค์กรได้ เพื่อการวางแผนในเชิงปฏิบัติการ จึงเป็นที่มาในการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บมจ. ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ทั้งนี้ ผลจากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรสามารถวางกลยุทธ์ นโยบายสำหรับพนักงาน เพื่อตอบสนองให้กับความต้องการของพนักงาน กระตุ้นให้เกิดกำลังใจ ความตั้งใจ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ดี มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เป้าหมายของ บมจ. ทีโอที สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของบุคลากร บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของบุคลากร บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในงานของบุคลากร บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในงานของบุคลากร บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

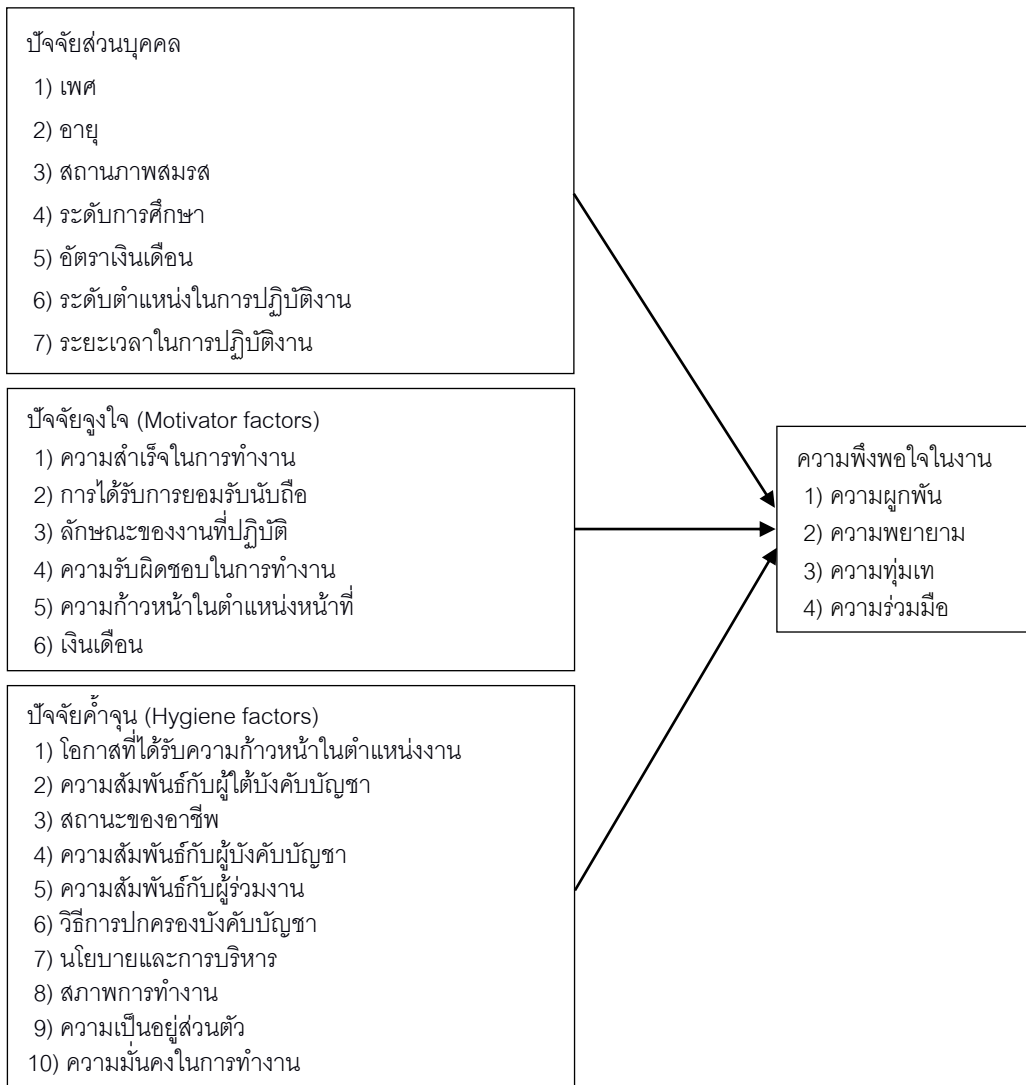
## วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรของ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ปฏิบัติงานทั้งหมดจำนวน 380 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) ได้รับแบบสำรวจคืนครบจำนวน คิดเป็นร้อยละ 100 เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสำรวจที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น วิเคราะห์โดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (t-test)  
ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – Way Analysis of

Variance) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



## ผลการวิจัย

**ตารางที่ 1** ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)

| ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน               | $\bar{x}$ | S.D. | แปลผล   |
|------------------------------------------|-----------|------|---------|
| 1. ความสำเร็จในการทำงาน                  | 4.01      | 0.51 | มาก     |
| 2. การได้รับการยอมรับนับถือ              | 4.09      | 0.51 | มาก     |
| 3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ                | 3.83      | 0.60 | มาก     |
| 4. ความรับผิดชอบในการทำงาน               | 3.88      | 0.60 | มาก     |
| 5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับ | 3.19      | 0.74 | ปานกลาง |
| 6. เงินเดือน                             | 3.68      | 0.82 | มาก     |
| รวม                                      | 3.90      | 0.45 | มาก     |

จากตารางที่ 1 พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.90$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในด้านการได้รับการยอมรับนับถือต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{x}=4.09$ ) รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $\bar{x}=4.01$ ) สำหรับด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{x}=3.19$ )

**ตารางที่ 2** ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

| ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน               | $\bar{x}$ | S.D. | แปลผล   |
|-------------------------------------------|-----------|------|---------|
| 1. โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน | 3.63      | 0.72 | ปานกลาง |

**ตารางที่ 2 (ต่อ)**

| ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน      | $\bar{x}$ | S.D. | แปลผล   |
|----------------------------------|-----------|------|---------|
| 2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา | 3.51      | 0.78 | ปานกลาง |
| 3. สถานะของอาชีพ                 | 4.89      | 0.75 | มาก     |
| 4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา | 3.25      | 1.18 | ปานกลาง |
| 5. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน     | 3.35      | 0.68 | มาก     |
| 6. วิธีการปกครองบังคับบัญชา      | 3.57      | 0.78 | ปานกลาง |
| 7. นโยบายและการบริหารขององค์กร   | 3.29      | 0.72 | ปานกลาง |
| 8. สภาพการทำงาน                  | 3.78      | 0.57 | มาก     |
| 9. ความเป็นอยู่ส่วนตัว           | 3.64      | 0.63 | ปานกลาง |
| 10. ความมั่นคงในการทำงาน         | 3.68      | 0.74 | มาก     |
| รวม                              | 3.56      | 0.39 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 2 พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}=3.56$ ) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในด้านสถานะของอาชีพต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{x}=4.89$ ) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับมาก รองลงมา คือ สภาพการทำงาน ( $\bar{x}=3.78$ ) สำหรับด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง โดยมีความเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{x}=3.25$ )

**ตารางที่ 3** ระดับความพึงพอใจในงานของบุคลากร บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

| ความพึงพอใจในงาน | $\bar{x}$ | S.D. | แปลผล |
|------------------|-----------|------|-------|
| 1. ความผูกพัน    | 3.76      | 0.67 | มาก   |
| 2. ความพยายาม    | 3.89      | 0.53 | มาก   |
| 3. ความทุ่มเท    | 3.74      | 0.58 | มาก   |

**ตารางที่ 3 (ต่อ)**

| ความพึงพอใจในงาน | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล   |
|------------------|-----------|------|---------|
| 4. ความร่วมมือ   | 3.48      | 0.61 | ปานกลาง |
| รวม              | 3.72      | 0.31 | มาก     |

จากตารางที่ 3 พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ในระดับมาก

( $\bar{X}=3.72$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในด้านความพยายาม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X}=3.89$ ) รองลงมา คือ ด้านความทุ่มเท ( $\bar{X}=3.74$ ) สำหรับด้านความร่วมมือ กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจน้อยที่สุด ( $\bar{X}=3.48$ ) มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

การทดสอบสมมติฐานในการศึกษารั้งนี้ปรากฏผลดังนี้

**ตารางที่ 4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน**

| ข้อสมมติฐาน                                                                                                        | ค่านัยสำคัญ | ผลการทดสอบสมมติฐาน |                      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|--------------------|----------------------|
|                                                                                                                    |             | เป็นไปตามสมมติฐาน  | ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน |
| 1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน      |             |                    |                      |
| 1.1 เพศ                                                                                                            | .00*        | ✓                  |                      |
| 1.2 อายุ                                                                                                           | .00*        | ✓                  |                      |
| 1.3 สถานภาพสมรส                                                                                                    | .03         | ✓                  |                      |
| 1.4 ระดับการศึกษา                                                                                                  | .00*        | ✓                  |                      |
| 1.5 อัตราเงินเดือน                                                                                                 | .00*        | ✓                  |                      |
| 1.6 ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน                                                                                    | .00*        | ✓                  |                      |
| 1.7 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน                                                                                        | .02*        | ✓                  |                      |
| 2. ปัจจัยจุใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน   |             |                    |                      |
| 2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน                                                                                       | .96         |                    | ✓                    |
| 2.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ                                                                                   | .00*        | ✓                  |                      |
| 2.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ                                                                                     | .00*        | ✓                  |                      |
| 2.4 ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน                                                                                    | .00*        | ✓                  |                      |
| 2.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่                                                                               | .00*        | ✓                  |                      |
| 2.6 ด้านเงินเดือน                                                                                                  | .00*        | ✓                  |                      |
| 3. ปัจจัยค่าจุในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน |             |                    |                      |
| 3.1 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน                                                                   | .00*        | ✓                  |                      |
| 3.2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา                                                                              | .00*        | ✓                  |                      |
| 3.3 ด้านสถานะของอาชีพ                                                                                              | .31         |                    |                      |
| 3.4 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในองค์กร                                                                      | .00*        | ✓                  |                      |
| 3.5 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน                                                                                  | .00*        | ✓                  |                      |

#### ตารางที่ 4 (ต่อ)

| ข้อสมมติฐาน                                | ค่านัยสำคัญ | ผลการทดสอบสมมติฐาน |                      |
|--------------------------------------------|-------------|--------------------|----------------------|
|                                            |             | เป็นไปตามสมมติฐาน  | ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน |
| 3.6 ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาใน องค์การ | .55         |                    | ✓                    |
| 3.7 ด้านนโยบายและการบริหารขององค์การ       | .00*        | ✓                  |                      |
| 3.8 ด้านสภาพการทำงาน                       | .00*        | ✓                  |                      |
| 3.9 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว                | .27         |                    | ✓                    |
| 3.10 ด้านความมั่นคงในการทำงาน              | .12         |                    | ✓                    |

ตารางที่ 4 พบว่า บุคลากร บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในขณะที่ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากร บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน สำหรับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานในด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในองค์การ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารขององค์การ ด้านสภาพการทำงานของบุคลากร บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### อภิปรายผล

1. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ Herzberg, Mausner, & Others, 1959) ซึ่งประกอบ ด้วย 6 ด้าน คือ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ทิพย์กมล ญาณกาย, 2553) พบว่า ในประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างความสามารถ

แก้ปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานด้วยตนเองมากที่สุด เป็นเพราะบุคลากรของ บมจ.ทีโอที มีความรู้ความสามารถ แต่ละคนมีความชำนาญในการทำงานของที่ได้รับผิดชอบ 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Maslow, 1970) พบว่า ในประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างได้รับกล่าวชมเชยผลงานจากหัวหน้างานมากที่สุด เป็นเพราะในการปฏิบัติเพื่อให้ได้ผลบรรลุตามเป้าหมายการกล่าวชมเชยผลงานจากหัวหน้างานนั้นถือว่าเป็นเรื่องสำคัญ ถึงแม้ บมจ.ทีโอที จะเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ที่มีบุคลากรเป็นจำนวนมาก การบริหาร การตัดสินใจยังเป็นกึ่งราชการ นอกจากเงินเดือน สวัสดิการต่างๆ ที่ดีแล้ว กำลังใจและการได้รับการยอมรับนับถือจากหัวหน้านับเป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานต้องการ 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (กาบทิพย์ ศิริชมพู, 2554) พบว่า ในประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างได้มอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถมากที่สุดเป็นเพราะ บมจ.ทีโอที มีสายงานที่ชัดเจน ซึ่งเน้นสายช่าง สายบัญชีสายวิเคราะห์ผลงาน แม้กระทั่งสายบุคคล การจัดแบ่งงานคำนึงสาขาวิชาที่จบเป็นหลัก 4) ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน พบว่า ในประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานโดยที่รับผิดชอบตามที่ได้รับมอบหมาย และไม่ละทิ้งงานให้เกิดความเสียหายมากที่สุด เป็นเพราะ บมจ.ทีโอที มีการแบ่งงานตามความรับผิดชอบ หรือ Job Description ได้อย่างชัดเจน และ 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่

ได้รับ พบว่า ในประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้นมากที่สุด เป็นเพราะ บมจ.ทีโอที มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างและปรับปรุงองค์การตามนโยบายของรัฐบาล จึงส่งผลให้มีการเคลื่อนไหวของตำแหน่งงานอยู่ตลอดเวลา

2. ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (Herzberg, Mausner, & Others, 1959) คือ 1) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พบว่า ในประเด็นที่กลุ่มตัวอย่าง ได้มีโอกาสที่จะได้ไปอบรม ศึกษาต่อมากที่สุด เป็นเพราะ บมจ. ทีโอที มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างและปรับปรุงองค์การตามนโยบายของรัฐบาล 2) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า ในประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างคอยช่วยเหลือแก้ไขปัญหาให้คำแนะนำ เมื่อผู้บังคับบัญชาประสบปัญหาในการปฏิบัติงานมากที่สุด เป็นเพราะ ในการปฏิบัติงานของ บมจ. ทีโอที เป็นหน่วยงานใหญ่ที่มีการทำงานที่สลับซับซ้อน 3) ด้านสถานะของอาชีพ พบว่า ในประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างทำงานที่ได้รับการยอมรับจากสังคมมากที่สุด เป็นเพราะ การเป็นพนักงานของ บมจ.ทีโอที ถือว่าเป็นความภาคภูมิใจและยอมรับจากสังคม เป็นองค์การที่รัฐ 4 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า ในประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีผู้บังคับบัญชาที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ดูแล และใส่ใจต่อลูกน้องทุกคนมากที่สุด เป็นเพราะการปฏิบัติงานที่ยาวนานผู้บังคับบัญชาจึงมีความรักความผูกพันกัน 5) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (Schermerhorn, Hunt, & Osborn, 1988) พบว่า ในประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงานมากที่สุด เป็นเพราะการปฏิบัติงานที่ยาวนาน จึงมีความรักความผูกพันกันมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานอย่างใกล้ชิดและมีความสุขในการทำงาน 6) ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ในประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างหน่วยงานมีการกำหนดนโยบายในการบริหารงานองค์การอย่างชัดเจน

มากที่สุด เป็นเพราะ บมจ. ทีโอที จะเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ที่มีบุคลากรเป็นจำนวนมาก การบริหาร การตัดสินใจยังเป็นถึงราชการ วิธีการปกครองบังคับบัญชาที่กำหนดนโยบายในการบริหารงานองค์การอย่างชัดเจน และเป็นมาตรฐานสากล ยอมรับได้ 7) ด้านนโยบายการบริหารขององค์การ (จุไรรัตน์ ไซตริ่น, 2554) พบว่า ในประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างได้รับการสื่อสารที่ดีเกี่ยวกับนโยบายขององค์การมากที่สุด เป็นเพราะ บมจ.ทีโอที มีประชาสัมพันธ์ภายในองค์การ มีการสื่อสารหลายทาง เช่น Internet ข่าวผ่าน โปสเตอร์ กลุ่มไลน์ e-mail ที่จะสื่อสารให้พนักงานได้รับรู้ถึงนโยบายขององค์การอย่างทั่วถึง 8) ด้านสถานภาพการทำงาน พบว่า ในประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีสถานที่ทำงานมีบรรยากาศโดยรอบเหมาะสมกับการทำงานมากที่สุด เป็นเพราะ บมจ.ทีโอที เป็นองค์การที่กว้างขวาง มีหลายสาขา จึงมีสถานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน สถานภาพการทำงานที่ดี ถูกสุขลักษณะ 9) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่า ในประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีสถานที่ทำงานไม่ห่างไกลจากครอบครัวมากที่สุดเป็นเพราะ พนักงานส่วนใหญ่เลือกที่จะหาที่พักอาศัยไม่ไกลจากที่ทำงาน เพราะสะดวกและการเดินทางที่ประหยัดทั้งเวลาและค่าใช้จ่าย และ 10) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน พบว่า ในประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานอยู่นั้นสามารถยึดเป็นอาชีพได้ตลอดไปมากที่สุด เป็นเพราะการเป็นพนักงานของ บมจ. ทีโอที ถือว่าเป็นความภาคภูมิใจและยอมรับจากสังคม เป็นองค์การของรัฐ (ชูเกียรติ ยิ้มพวง, 2554)

3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (สุริยะ ประเสริฐศรี, 2556) ซึ่งด้านความผูกพันเป็นประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจมากที่สุด เป็นเพราะมีความภาคภูมิใจมากที่มาปฏิบัติงาน ณ หน่วยงานนี้ ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานกับองค์การมานาน บางครอบครัว ตั้งแต่วรุ่นคุณพ่อคุณแม่ ต่างก็มีความรักความ

ผูกพัน รวมทั้งเพื่อนร่วมงานและต่อองค์การมีความรู้สึก  
ภูมิใจความเป็นเจ้าของร่วมกัน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์,  
2548)

จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานของ  
บุคลากร บมจ.ทีโอที เป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากการที่  
องค์การใดๆ จะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมี  
ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลนั้น ส่วนหนึ่งจะต้องมา  
จากการที่บุคลากรมีขวัญกำลังใจ มีสภาพแวดล้อมในการ  
ปฏิบัติงานที่ดี มีความพึงพอใจในการทำงาน และมี  
แรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งต้องประกอบไปด้วย แนวคิด  
ของทฤษฎี 2 ปัจจัย (Herzberg, Mausner, & Others,  
1959) ประกอบไปด้วยปัจจัยจูงใจ (Motivator factors)  
ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการ  
ยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความ  
รับผิดชอบในการทำงาน 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่ง  
หน้าที่ และ 6) เงินเดือน ส่วนปัจจัยค้ำจุน (Hygiene fac-  
tors) ได้แก่ 1) โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่ง  
งาน 2) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 3) สถานะ  
ของอาชีพ 4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 5)  
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน 6) วิธีการปกครองบังคับ  
บัญชา 7) นโยบายและการบริหาร 8) สภาพการทำงาน  
9) ความเป็นอยู่ส่วนตัว และ 10) ความมั่นคงในงาน ของ  
บุคลากร บมจ. ทีโอที มีส่วนสำคัญในการสนับสนุนและ  
ประสานงานให้หน่วยงานมีประสิทธิภาพ สร้างพื้นฐาน  
ระบบการบริหารจัดการที่ดีของหน่วยงาน พัฒนาและ  
เสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร หากบุคลากร บริษัท  
ทีโอที (มหาชน) มีประสิทธิภาพการทำงานที่ดี ก็จะสามารถ  
พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรให้มี  
คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้

## สรุปผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ส่วนใหญ่  
เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 55.79 อายุน้อยกว่า 35 ปี

คิดเป็นร้อยละ 42.89 สถานภาพสมรสแล้ว คิดเป็น  
ร้อยละ 62.11 ระดับการศึกษาสูงสุดจบวุฒิปริญญาตรี  
คิดเป็นร้อยละ 71.89 อัตราเงินเดือนต่ำกว่า 20,000  
บาท ดำรงตำแหน่งพนักงานทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 45.26  
และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระหว่าง 11-15 ปี  
คิดเป็นร้อยละ 43.68

2. ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็น  
เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ของ  
บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ในระดับมาก และเมื่อ  
พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความ  
คิดเห็นในด้านการได้รับการยอมรับนับถือต่อการ  
ปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)  
สำนักงานใหญ่ มากที่สุด สำหรับด้านความก้าวหน้าใน  
ตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับ กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วย  
น้อยที่สุด (ทิพย์กมล ญาณกาย, 2553)

3. ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจ  
ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ของ บริษัท ทีโอที จำกัด  
(มหาชน) ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน  
พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในด้านความพยายาม  
มากที่สุด สำหรับด้านความร่วมมือ กลุ่มตัวอย่างมี  
ความพึงพอใจน้อยที่สุด (ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี,  
2555)

## ข้อเสนอแนะ

1. บมจ.ทีโอที ควรให้ความสำคัญในการ  
กำหนดนโยบายและพัฒนาแนวทางรูปแบบในการ  
บริหารองค์การให้มีความชัดเจน และเหมาะสมกับ  
สภาพงาน และสถานการณ์ที่ปฏิบัติในปัจจุบัน ทั้งนี้  
เพื่อเป็นการสนับสนุนการปฏิบัติงานของพนักงานให้มี  
ความคล่องตัวในการปฏิบัติงานต่อสภาพงานในปัจจุบัน  
ยังอยู่ในฐานะของธุรกิจการแข่งขันกับภาคเอกชน

2. บมจ.ทีโอที ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการ  
ปรับอัตราเงินเดือน ของพนักงานให้มีความ

เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ และปรับสวัสดิการให้มีความเหมาะสม และครอบคลุมมากขึ้น เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาของบุตร เป็นต้น

3. บมจ.ทีโอที ควรส่งเสริมพนักงานให้มีความก้าวหน้าในการทำงานมากขึ้น ทั้งในเรื่องของการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง อย่างเหมาะสม ยุติธรรม และโปร่งใส รวมทั้งการสนับสนุนการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

4. บมจ.ทีโอที ควรมีการสร้างความมั่นใจให้แก่พนักงานในด้านความมั่นคง และความเจริญรุ่งเรือง การมีชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดีของบริษัท ความปลอดภัยและทรัพย์สิน ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

5. บมจ.ทีโอที ควรส่งเสริมและสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ให้มีความพร้อมและเพียงพอต่อความต้องการ และเอื้ออำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

## เอกสารอ้างอิง

กาทิพย์ ศิริขมพู. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอไพศวรรค์ จังหวัดนครพนม* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.

จุไรรัตน์ โชติรัตน์. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากร เทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูพานรายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.

ชูเกียรติ ยิ้มพวง. (2554). *แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกรณีศึกษาบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี* (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, กรุงเทพฯ.

ทิพย์กมล ญาณกาย. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.

ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี. (2555). *รายงานวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ประจำปีการศึกษา 2555* (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: วิทยาลัยราชพฤกษ์.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2548). *จิตวิทยาการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

สุริยะ ประเสริฐศรี. (2556). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนสังกัดกรมสวัสดิการทหารอากาศ* (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.

Maslow, A.H. (1970). *Motivation and personality*, (2<sup>nd</sup> ed). New York: Harper & Row.

Schermerhorn, J. R., Hunt, J.G., & Osborn, R. N. (1988). *Managing organizational behavior*. (3<sup>rd</sup> ed.). New York: Wiley.

Herzberg, F., Mausner B., & others. (1959). *The motivation to work*. (pp. 53-62). New York: John Wiley & Sons.

# ปัญหาการเข้าสู่สมณศักดิ์และตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดเลย

## The Problem of Entry Into the Ecclesiastical Titles and Position of the Clergy in Loei Province

พระมหาธณวัฒน์ โยธาจันทร์<sup>1\*</sup> วินัย ผลเจริญ<sup>2</sup>

Phramaha Thanawat Yothachan<sup>1\*</sup> Vinai Poncharoen<sup>2</sup>

Corresponding author's E-mail: Thanawat25252538@gmail.com<sup>1</sup>

(Received: May 18, 2020; Revised: June 25, 2020; Accepted: August 13, 2020)

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัญหาการเข้าสู่สมณศักดิ์และตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดเลย และ 2) ศึกษาข้อเสนอแนะการเข้าสู่สมณศักดิ์และตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดเลย ผู้ให้ข้อมูลหลักที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือพระสังฆาธิการและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดเลย จำนวน 15 รูป/คน โดยใช้การสุ่มแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด ผลการศึกษา พบว่า

1. ปัญหาการเข้าสู่สมณศักดิ์ของคณะสงฆ์จังหวัดเลย เกิดจาก 1) ปัญหาด้านกฎหมาย ที่มีการกำหนดระเบียบกฎเกณฑ์ที่เข้มงวด เช่น ไม่มีการยืดหยุ่นด้านอายุและพรรษา ประกอบกับจำนวนอัตราสมณศักดิ์ที่มีน้อย 2) ปัญหาด้านบุคคล ที่เกิดจากการขาดความรู้ความเข้าใจของผู้ขอ เช่น ไม่มีการวางแผนล่วงหน้าทำให้ไม่มีผลงาน ซึ่งต้องกระทำต่อเนื่องหลายปี และ 3) ปัญหาด้านโครงสร้าง ได้แก่ (3.1) ขนาดของวัดที่มีการพัฒนาไม่เท่ากัน หรือความพร้อมของวัดที่แตกต่างกัน เนื่องจากต้องใช้ทุนทรัพย์จำนวนมากในการส่งเสริมด้านสาธารณูปการ และด้านสาธารณสงเคราะห์ (3.2) ระบบอุปถัมภ์และการแทรกแซงโดยรัฐ พระสงฆ์จะต้องสร้างความคุ้นเคยกับพระผู้ใหญ่ เพื่อให้ได้รับการยอมรับ นอกจากนี้ยังพบว่ามีการจัดสรรตำแหน่ง ซึ่งอาจเกิดการวิ่งเต้นใช้เงิน หรืออาจมีการแทรกแซงโดยรัฐ และ (3.3) การรวมศูนย์อำนาจ กระบวนการแต่งตั้งสมณศักดิ์เปิดช่องว่างให้อำนาจแก่เจ้าคณะปกครองมากเกินไป ทำให้ผู้เสนอขอสมณศักดิ์พยายามหาช่องทางที่จะทำให้เกิดความใกล้ชิดกับผู้มีอำนาจผ่านรูปแบบต่างๆ ได้

2. ปัญหาในการเข้าสู่ตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดเลย เกิดจาก 1) ปัญหาด้านบุคคล ได้แก่ (1.1) การขาดองค์ความรู้เกี่ยวกับวิธีการ ขาดการวางแผนอนาคตส่งผลให้ไม่มีการเตรียมตัวสำหรับการเข้าสู่ตำแหน่งทางการปกครอง (1.2) คุณสมบัติ เช่น อายุพรรษา จำนวนพระภิกษุและสามเณรในวัด วิทยฐานะของพระสงฆ์และสามเณร และยอดการบริจาค และ 2) ปัญหาด้านโครงสร้าง ได้แก่ (2.1) ระบบอุปถัมภ์และการแทรกแซงโดยรัฐ มีการใช้เส้นสายหรือการวิ่งเต้นเพื่อให้ได้ตำแหน่งมาโดยมิชอบ รวมถึงการแทรกแซงจากรัฐหรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายบ้านเมือง และ (2.2) การเสียผลประโยชน์ของคนบางกลุ่มในพื้นที่ แม้คณะสงฆ์ในระดับเจ้าคณะผู้ปกครองทุกระดับชั้นเห็นชอบ แต่ชาวบ้านหรือคนในพื้นที่ไม่เห็นชอบย่อมเกิดปัญหาเช่นเดียวกัน

3. ข้อเสนอแนะการเข้าสู่สมณศักดิ์ของคณะสงฆ์จังหวัดเลย ได้แก่ 1) การพัฒนานั้นให้มีความรู้ความสามารถ และ 2) การมีวัตรปฏิบัติที่ดีงาม ช่วยเหลือชุมชน และสร้างความเลื่อมใสศรัทธาให้แก่พุทธศาสนิกชน

4. ข้อเสนอแนะการเข้าสู่ตำแหน่งทางการปกครองของคณะสงฆ์จังหวัดเลย ได้แก่ 1) เข้าใจระเบียบกฎเกณฑ์และทราบถึงขั้นตอน ธรรมเนียมการปฏิบัติ และ 2) มีความเสียสละ เอาใจใส่ในงานคณะสงฆ์อย่างสม่ำเสมอ

<sup>1</sup> นิสิตปริญญาโทบริหารธุรกิจ หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

<sup>2</sup> อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐศาสตร์ วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

<sup>1</sup> M.A. candidate, Program in Political Science, College of Politics and Governance, Mahasarakham University

<sup>2</sup> Lecturer, Program in Political Science, College of Politics and Governance, Mahasarakham University

### **Abstract**

The objectives of the research were (1) to study problems of entry to the ecclesiastical titles and the positions of the clergy in Loei province, and (2) to study recommendations on entry to the ecclesiastical titles and the positions of the clergy in Loei province. Key informants for the research were fifteen ecclesiastical administrative monks (Sanghadhikara) and officials in the ecclesiastical administrative district in Loei province, selected by the purposive sampling method. The instrument used for data collection was the open-end semi-structured interview questionnaire. The findings of the research were as follows:

1. The problems of entry to the ecclesiastical titles and the positions of the clergy in Loei province were caused from 1) legislative problems, which were resulted from stricter and inflexible regulations on the monk's age and ordination years, and the limited amount of ecclesiastical titles; 2) personal problems, which were derived from the applicant's absence of knowledge and experience, e.g. absence of plans in advance, so there were for him no works that had to be performed continuously for several years, and 3) structural problems, which were (3.1) the incompletely developed temple size, or different temple readiness because a lump sum of money had to be spent on temple construction and renovation and the public welfare, (3.2) a spoils system or patronage system and the state intervention because the applicant monk had to be familiar with senior monks for their perception. In addition, there was a system of ecclesiastical titles allocation, causing the money bustle or the state intervention, and (3.3) centralization because the process of ecclesiastical titles bestowment was granted senior administrative monks too more authorities, which made the ecclesiastical dignity applicants attempted to find their way to be intimate and close to powerful senior monks through various approaches.

2. The problems of entry to the ecclesiastical administrative positions of monks in Loei province were caused from 1) personal problems, which were (1.1) absence of knowledge bases on application approaches, and lack of future plans, as a result, there was no preparation for entry to the monastic administrative positions, and (1.2) the applicant's qualifications like age, ordination years, the number of monks and novices in the temple, the academic qualifications of monks and novices in the temple, and charitable contributions; 2) structural problems, which were (2.1) a patronage system and the state intervention, led to illegal bustle for the ecclesiastical administrative ranks, and intervention of the state or the government's authorities; and (2.2) the beneficial loss of some local groups. The ecclesiastical administrative rank of a certain monk was even agreed by all levels of senior administrative monks, but if villagers or local people did not agree with them, there had to be a certain problem.

3. The recommendations on entry to the ecclesiastical titles, for monks in Loei province, were 1) to develop themselves with knowledge and competence, and 2) to equip themselves with good behavior, to assist the community and to instill faithfulness and believability in the Buddhists.



4. The recommendations on entry to the authoritative ranks, for monks in Loei province, were 1) to understand regulations and rules and to comprehend procedures and traditional customs, and 2) to sacrifice and pay attention to the monk council regularly.

**Keywords:** ecclesiastical titles, monastic administrative position, problem

## ความเป็นมาของปัญหา

พระพุทธศาสนาเข้าสู่สังคมไทยด้วยวิธีการต่างๆ ได้สร้างความศรัทธาให้ประชาชนชาวไทย รวมไปถึงสถาบันพระมหากษัตริย์ ทำให้พระภิกษุสงฆ์โดดเด่นในสายตาของสังคม พระมหากษัตริย์จึงทรงพระราชทานยศฐาบรรดาศักดิ์ถวายแด่พระสงฆ์ ต่อมาทำให้ระบบสมณศักดิ์มีส่วนสัมพันธ์ใกล้ชิดกับตำแหน่งผู้ปกครองคณะสงฆ์ ทั้งนี้เพราะพระสงฆ์ที่มีสมณศักดิ์สูงมักดำรงตำแหน่งปกครองระดับสูงในองค์กรปกครองคณะสงฆ์ เช่น ในสมัยอยุธยาพระพุทธานุชาจารย์เป็นเจ้าคณะอรัญญวาสี พระวันรัต (วัดป่าแก้ว) เป็นเจ้าคณะคามวาสีฝ่ายขาว คำว่า “พระพุทธานุชาจารย์” และ “พระวันรัต” เป็นสมณศักดิ์ ดังนั้นเพื่อความเข้าใจโครงสร้างอำนาจบังคับบัญชาในการปกครองคณะสงฆ์ เราควรศึกษาระบบสมณศักดิ์ของพระสงฆ์ด้วย (กรมการศาสนา, 2525)

สมณศักดิ์ คือ ยศของพระสงฆ์ที่ได้รับพระราชทานหลายชั้น แต่ละชั้นมีพหุยศเป็นเครื่องกำหนด สมณศักดิ์เป็นฐานันดรศักดิ์ที่พระมหากษัตริย์ทรงพระกรุณาโปรดตั้งถวายเฉพาะพระสงฆ์ เทียบได้กับลำดับตำแหน่งบรรดาศักดิ์ของขุนนางที่เป็นข้าราชการในอดีต เช่น ขุน หลวง พระ พระยา เจ้าพระยา และสมเด็จพระเจ้าพระยา ที่พระมหากษัตริย์ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งข้าราชการในสมัยสมบูรณาญาสิทธิราชย์ แม้ว่าจะระบบฐานันดรศักดิ์ของข้าราชการจะถูกยกเลิกไปแล้ว แต่ระบบฐานันดรศักดิ์ของพระสงฆ์ยังคงใช้กันอยู่เรื่อยมาตั้งแต่สมัยสุโขทัยจนถึงปัจจุบัน การดำรงคงอยู่ของระบบสมณศักดิ์มีวัตถุประสงค์สำคัญ 2 ประการ คือ 1) เพื่อเป็นการยกย่องและสนับสนุนพระสงฆ์ปฏิบัติดีปฏิบัติชอบให้ดำรงมั่น

อยู่ในสมณเพศ เป็นกำลังสืบต่ออายุพระพุทธศาสนา 2) เพื่อให้การปกครองคณะสงฆ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ทั้งนี้เพราะการที่พระมหากษัตริย์พระราชทานสมณศักดิ์แก่พระสงฆ์รูปใด นั้นหมายความว่าพระสงฆ์รูปนั้นได้รับมอบหมายภาระหน้าที่ในการปกครองหมู่สงฆ์ไปพร้อมกันด้วย ดังจะเห็นได้จากพระบรมราชโองการสถาปนาพระราชาคณะผู้ใหญ่ จะมีพระราชกระแสตอนท้ายว่า “ขออาราธนาพระคุณผู้ได้รับพระราชทานเลื่อนสมณศักดิ์ฐานันดร เพิ่มอิสริยยศในครั้งนี้ จงรับธุระพระพุทธศาสนาเป็นภาระสั่งสอน ช่วยระงับอธิกรณ์และอนุเคราะห์พระภิกษุสามเณรในคณะและอารามตามสมควรแก่กำลังและอิสริยยศซึ่งพระราชทานนี้” การที่พระมหากษัตริย์ทรงตั้งราชทินนามถวายเป็นสมณศักดิ์แด่พระสงฆ์นั้น เป็นพระราชประเพณีที่มีอยู่ในประเทศที่นับถือพระพุทธศาสนา ราชประเพณีนี้เริ่มถือปฏิบัติกันในประเทศศรีลังกาเป็นแห่งแรกเพราะมีหลักฐานปรากฏอยู่ในหนังสือรามัญสมณวงศ์ (พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2539)

ในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดเลยมีพระสงฆ์ที่ได้รับพระราชทานเลื่อนสมณศักดิ์และตั้งสมณศักดิ์อยู่เรื่อยๆ แต่ก็ยังปรากฏว่ามีพระสงฆ์บางรูปบางกลุ่ม ที่ได้รับพระราชทานตั้งสมณศักดิ์แล้ว แต่ไม่ปรากฏว่ามีประวัติการได้ปรับเลื่อนสมณศักดิ์ขึ้นอีก รวมไปถึงพระสงฆ์ในเขตปกครองอีกจำนวนหนึ่งที่ไม่เคยได้รับพระราชทานตั้งสมณศักดิ์เลยจนกระทั่งถึงปัจจุบัน ส่วนการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดเลยนั้น มีการปกครองภายใต้กฎหมายเถรสมาคม โดยยึดถือตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 การปกครองคณะสงฆ์

จังหวัดเลย (ฝ่ายมหานิกาย) แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 14 อำเภอ ปกครองตามลำดับชั้นปกครองมีเจ้าคณะจังหวัดเลยเป็นผู้ปกครองสูงสุดในจังหวัด คือ พระราชปริชามุนี (รังสฤษฎ์ สุมณฑาโต) ผู้รักษาการแทนเจ้าคณะจังหวัดเลย วัดศรีบุญเรือง จังหวัดเลย โดยขึ้นกับเขตปกครองคณะสงฆ์มหานิกายภาค 8 มีเจ้าคณะภาค 8 เป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ในการมอบนโยบายและบริหารกิจการคณะสงฆ์ในฝ่ายมหานิกายในเขต 6 จังหวัด อันประกอบด้วย อุดรธานี หนองคาย เลย สกลนคร หนองบัวลำภู และบึงกาฬ มีพระสังฆาธิการผู้ปกครองในคณะภาค 8 ได้แก่ เจ้าคณะภาค 8 คือ พระธรรมคุณาภรณ์ (เกิ่ง อาสโม) วัดไตรมิตรวิทยาราม กรุงเทพมหานคร รองเจ้าคณะภาค 8 คือ พระเทพโสภณ (ปริชา อภิวงฺโก) วัดราชบูรณะ กรุงเทพมหานคร และพระราชเมธี (วิชา อภิบุญโญ) วัดไตรมิตรวิทยาราม กรุงเทพมหานคร ซึ่งคณะภาค 8 ขึ้นตรงต่อเจ้าคณะใหญ่หนตะวันออกอีกชั้นหนึ่ง โดยมีสมเด็จพระพุทธาจารย์ (สนิท ขวนปญฺโญ) วัดไตรมิตรวิทยารามวรวิหาร เป็นเจ้าคณะใหญ่หนตะวันออก

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยสนใจศึกษาเกี่ยวกับปัญหาการเข้าสู่สมณศักดิ์ด้วยเหตุที่มีพระสงฆ์ในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดเลยได้รับพระราชทานสมณศักดิ์แต่ไม่ปรากฏว่ามีประวัติการได้ปรับเปลี่ยนสมณศักดิ์ขึ้นอีก หรือกลุ่มพระสงฆ์อีกจำนวนหนึ่งที่ไม่เคยได้รับพระราชทานตั้งสมณศักดิ์เลยจนกระทั่งถึงปัจจุบัน และสนใจที่จะศึกษาปัญหาการเข้าสู่ตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์ในพื้นที่จังหวัดเลย ควบคู่ไปด้วยเนื่องจากตำแหน่งทางการปกครองในระดับต่างๆ มีความสัมพันธ์กับการเข้าสู่สมณศักดิ์ของพระสงฆ์ด้วย

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาการเข้าสู่สมณศักดิ์และตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดเลย
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการเข้าสู่สมณศักดิ์และตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดเลย

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. ผู้ให้ข้อมูลหลัก

ผู้ให้ข้อมูลหลักในการศึกษารั้งนี้ คือ พระสังฆาธิการและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดเลย โดยผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 พระสงฆ์ที่มีสมณศักดิ์และตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์ จำนวน 4 รูป

กลุ่มที่ 2 พระสงฆ์ที่ไม่มีสมณศักดิ์ จำนวน 3 รูป

กลุ่มที่ 3 ข้าราชการที่เกี่ยวข้อง จำนวน 2 คน

กลุ่มที่ 4 ไวยาวัจกร จำนวน 3 คน

กลุ่มที่ 5 นักวิชาการศาสนา จำนวน 3 คน ผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 15 รูป/คน เลือกกลุ่มเป้าหมายโดยการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เป็นแบบลักษณะคำถามปลายเปิด ที่ได้กำหนดแนวคำถามไว้กว้างๆ ในแต่ละด้านของคำถาม จะให้เป็นไปตามความเหมาะสมตามบริบทที่เกี่ยวกับกระบวนการการก้าวสู่สมณศักดิ์และตำแหน่งทางการปกครองของคณะสงฆ์จังหวัดเลย โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ส่วนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์ ประกอบด้วยประเด็นหลัก 2 ประเด็นคือ

ประเด็นที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัญหาการเข้าสู่สมณศักดิ์และตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดเลย ประกอบด้วย สิ่งที่เป็นปัญหา และปัจจัยสำคัญที่ทำให้พระสงฆ์จังหวัดเลยยังไม่ได้เข้าสู่สมณศักดิ์ และตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดเลย

ประเด็นที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการเสนอแนะแนวทางการเข้าสู่สมณศักดิ์และตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดเลย

จากการตอบคำถามข้างต้นนี้จะถูกใช้เพื่อนำมาอธิบายให้เห็นถึงปัญหาการเข้าสู่สมณศักดิ์ ปัญหาการ

เข้าสู่ตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดเลย และการเสนอแนะแนวทางการเข้าสู่สมณศักดิ์และตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดเลยของผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants)

### 3. การสร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการเข้าสู่สมณศักดิ์และตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดเลย เพื่อนำมาเป็นกรอบและแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

3.2 กำหนดกรอบการสัมภาษณ์ จากนั้นจัดทำแบบสัมภาษณ์ตามกรอบที่กำหนดเป็นประเด็นการสัมภาษณ์เพื่อใช้เก็บข้อมูล

3.3 เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาเนื้อหาการสัมภาษณ์ รูปแบบ การใช้ภาษาเพื่อให้ได้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลที่สมบูรณ์

3.4 แล้วนำแบบสัมภาษณ์กลับมาปรับปรุงแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.5 จัดทำแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงต่อไป

### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 วางแผนลงพื้นที่สัมภาษณ์ เพื่อให้ได้รับข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย พร้อมทั้งการเสนอแนะข้อคิดเห็นจากผู้ให้ข้อมูลหลัก ซึ่งจะประโยชน์ในการวิจัย

4.2 นัดหมาย วัน เวลา และสถานที่กับผู้ให้ข้อมูลหลักในการสัมภาษณ์

4.3 ดำเนินการสัมภาษณ์ตาม วัน เวลา และสถานที่ที่กำหนดร่วมกัน ด้วยการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัว (Face to face interview)

4.4 นำข้อมูลที่ได้รับมาสรุป/วิเคราะห์ข้อมูล และนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลไปใช้ในการสนทนาเฉพาะกลุ่มตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพต่อไป

### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและตำราต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในเรื่องกระบวนการก้าวสู่สมณศักดิ์และ

ตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดเลย เพื่อนำมาวิเคราะห์ในเนื้อหานั้น ด้วยวิธีการแบบการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) จากผู้ให้ข้อมูลหลัก ซึ่งเป็นคือพระสังฆาธิการและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดเลย โดยการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสร้างข้อสรุป นำมาวิเคราะห์และเขียนเป็นข้อความบรรยาย (Descriptive)

### ผลการวิจัย

#### 1. ปัญหาการเข้าสู่สมณศักดิ์ของคณะสงฆ์จังหวัดเลย

1.1 ปัญหาด้านกฎหมาย ที่มีการกำหนดระเบียบกฎหมายที่เข้มงวด เช่น ไม่มีการยืดหยุ่นด้านอายุ และพรรษา จึงทำให้มีพระสงฆ์ที่มีอายุและพรรษาไม่ครบตามระเบียบกฎหมายขาดคุณสมบัติในการเข้าสู่สมณศักดิ์ ประกอบกับจำนวนอัตราสมณศักดิ์ที่น้อย เนื่องจากสมณศักดิ์มีความเกี่ยวข้องกับตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์ด้วย ซึ่งสมณศักดิ์ที่สูงขึ้นไปกว่าสมณศักดิ์ของระดับเจ้าคณะจังหวัดนั้นเป็นของพระสังฆาธิการผู้ปกครองคณะสงฆ์ในระดับภาคขึ้นไปที่อยู่ในกรุงเทพมหานคร

“กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องเป็นปัญหา เพราะพระภิกษุบางรูปมีความรู้ความสามารถ มีความเป็นผู้นำ และมีความเสียสละ แต่ก็ไม่สามารถเข้าสู่สมณศักดิ์และตำแหน่งทางคณะสงฆ์ได้ เพราะมีข้อจำกัดที่ต้องดูพรรษา และการดูว่าดำรงตำแหน่งนั้นๆ มาแล้วกี่ปี” (พระครูสุตคุณาลงกรณ์, บพสัมภาษณ์, 5 กรกฎาคม 2562)

1.2 ปัญหาด้านบุคคล ที่เกิดจากการขาดความรู้ความเข้าใจของผู้ขอ เช่น ไม่มีการวางแผนล่วงหน้า ทำให้ไม่มีผลงานด้านการพัฒนา ซึ่งเป็นผลงานเชิงประจักษ์ที่ต้องกระทำต่อเนื่องหลายปี

“พบปัญหาในด้านส่วนบุคคล เช่น ขาดผลงานที่เผยแพร่ต่อสังคม การวางแผนและการประพฤติปฏิบัติตน

ยังไม่เป็นที่ยอมรับ ซึ่งต้องมีมนุษยสัมพันธ์และมีภาวะความเป็นผู้นำ และปัญหาความเข้าใจในกฎระเบียบของคณะสงฆ์ในการเข้าสู่สมณศักดิ์” (ชาญวิทย์ ศรีสุทร, บทสัมภาษณ์, 20 มิถุนายน 2562) สอดคล้องกับท่านอื่นที่ได้ให้ความเห็นไปที่พระสงฆ์ในปัจจุบันยังไม่เข้าใจในรายละเอียดของการจัดทำเอกสารเพื่อเสนอขอสมณศักดิ์จึงเป็นปัญหา

“เอกสารที่เขียนไม่มีความชัดเจน อาจเกิดจากผู้เขียนไม่เข้าใจ ไม่มีความพร้อมตามระเบียบ คุณวุฒิ วัยวุฒิ ไม่ถึง” (พระครูโพธิสิริวุฒิ, บทสัมภาษณ์, 27 มิถุนายน 2562)

### 1.3 ปัญหาด้านโครงสร้าง ได้แก่

1.3.1 ขนาดของวัดที่มีการพัฒนาไม่เท่ากัน หรือความพร้อมของวัดที่แตกต่างกัน เนื่องจากต้องใช้ทุนทรัพย์จำนวนมากในการส่งเสริมด้านสาธารณูปการ และด้านธารณสงเคราะห์แก่ จักรพรรดิอยู่กับฐานะของวัดแต่ละแห่งด้วยว่าจะมีความสามารถเหล่านี้นักน้อยเพียงใด และส่วนใหญ่พระสงฆ์ยังคงปฏิบัติศาสนกิจส่วนตัวยังไม่ครอบคลุมไปถึงการสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์

“การไม่มีผลงานย้อนหลัง และไม่สามารถหาหลักฐานการทำงานได้ ซึ่งการพิจารณาต้องมีหลักฐานเชิงประจักษ์ประกอบ ประกอบกับตำแหน่งที่ดำรงอยู่มีวาระไม่ครบตามกฎระเบียบ” (บรรจง สุวรรณศรี, บทสัมภาษณ์, 28 มิถุนายน 2562)

“ไม่ทราบว่าต้องทำอะไร มีขั้นตอนอะไรบ้าง บวชมาแล้วก็อยู่วัดทำกิจของสงฆ์ตามปกติ” (พระอุทัย โสภาโส, บทสัมภาษณ์, 26 มิถุนายน 2562)

1.3.2 ระบบอุปถัมภ์และการแทรกแซงโดยรัฐ จากการลงพื้นที่สัมภาษณ์ พบว่า พระสงฆ์ที่จะเข้าสู่สมณศักดิ์จะต้องสร้างความคุ้นเคยกับพระผู้ใหญ่ เพื่อให้ได้รับการยอมรับ เช่น จะต้องมีการจัดสถานที่และจัดงานในวัดเพื่อรองรับกิจกรรมของคณะสงฆ์ซึ่งจำเป็นต้องใช้

ทุนทรัพย์ นอกจากนี้ยังพบว่า มีระบบการจัดสรรตำแหน่งหรือโควตาในแต่ละปีซึ่งอาจเกิดการวิ่งเต้นหรือใช้เงินได้ หรืออาจมีการแทรกแซงโดยรัฐ

1.3.3 การรวมศูนย์อำนาจ กระบวนการแต่งตั้งสมณศักดิ์เปิดช่องว่างให้อำนาจแก่เจ้าคณะปกครองมากเกินไป ทำให้ผู้เสนอขอสมณศักดิ์พยายามหาช่องทางที่จะทำให้เกิดความใกล้ชิดกับผู้มีอำนาจผ่านรูปแบบต่างๆ หรือลักษณะการวิ่งเต้น หรือกระชับความสัมพันธ์ให้ใกล้ชิดและได้รับการอุปถัมภ์จากผู้มีอำนาจ

## 2. ปัญหาในการเข้าสู่ตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดเลย

### 2.1 ปัญหาด้านบุคคล ได้แก่

2.1.1 การขาดองค์ความรู้เกี่ยวกับวิธีการ ขาดการวางแผนอนาคตส่งผลให้ไม่มีการเตรียมตัวสำหรับการเข้าสู่ตำแหน่งทางการปกครอง

“พระสงฆ์ส่วนใหญ่ไม่รู้วิธีการ ไม่มีการวางแผนอนาคตที่จะเข้าสู่ตำแหน่ง ต้องมีส่วนร่วมในการปกครอง เพราะการที่จะได้รับตำแหน่งนั้น ต้องมีส่วนร่วมกับคณะสงฆ์ ไม่ว่าจะเป็นเจ้าคณะหรือเป็นผู้ได้บังคับบัญชา” (พระครูสุวรรณธรรมาทร, บทสัมภาษณ์, 26 มิถุนายน 2562)

2.1.2 คุณสมบัติของผู้ที่จะเข้าสู่ตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์ เช่น อายุพรรษาไม่ครบตามที่ระบุไว้ในคุณสมบัติแต่ละตำแหน่ง มีการกำหนดจำนวนพระภิกษุและสามเณรในวัด กำหนดวิทยฐานะของพระสงฆ์และสามเณร และมีการกำหนดหรือให้ระบุนอกการบริจาค

“กฎหมายกำหนดคุณสมบัติบางประการ ทำให้พระหนุ่มไม่มีโอกาสเข้าสู่สมณศักดิ์และตำแหน่งทางการปกครอง ควรลดอายุพรรษาจาก 5 พรรษา เหลือ 3 พรรษา ในกรณีเคยบวชเป็นสามเณรมาก่อน” (พระมหาจิณกมล อภิรัตน์, บทสัมภาษณ์, 27 มิถุนายน 2562)

### 2.2 ปัญหาด้านโครงสร้าง ได้แก่

2.2.1 ระบบอุปถัมภ์และการแทรกแซงโดยรัฐ จากการลงพื้นที่สัมภาษณ์ พบว่า มีการใช้เส้นสายหรือ

การวิ่งเต้นเพื่อให้ได้ตำแหน่งมาโดยมิชอบ รวมถึงการแทรกแซงจากรัฐหรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายบ้านเมืองที่มีความต้องการให้ครู อาจารย์หรือพระสงฆ์ที่ตนยอมรับนับถือมีตำแหน่งทางการปกครอง หรือได้เลื่อนตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์ที่สูงขึ้น ซึ่งอาจจะเอื้อประโยชน์หรือมีผลต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน

2.2.2 การเสียผลประโยชน์ของคนบางกลุ่มในพื้นที่ ซึ่งอาจมีชาวบ้านหรือกลุ่มที่หวังจะเอาผลประโยชน์จากวัด ไม่เห็นด้วยกับพระภิกษุ หรือผู้นำที่เก่งเพราะจะทำให้ชาวบ้านบางกลุ่ม หรือกลุ่มที่มีอิทธิพลในพื้นที่นั้นๆ ทำการอันไม่สมควร หรือหาผลประโยชน์ในวัดได้ยาก เช่น กรณีที่มีชาวบ้านกลุ่มหนึ่งในหมู่บ้านนาโคก ได้ร้องเรียนเจ้าอาวาสวัดโพธิ์ชุม บ้านนาโคก หมู่ที่ 2 ตำบลศรีสองรัก อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย ว่ามีพฤติกรรมไม่เหมาะสม ทำให้ชาวบ้านแตกแยกเป็นสองฝ่าย และปฏิเสธให้ใช้พื้นที่วัดเป็นสถานที่จัดกิจกรรม จากการตรวจสอบพบความผิดเล็กน้อย ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพียงความไม่เข้าใจของชาวบ้านที่เกิดจากการยุยงปลุกปั่นที่อาจไม่พอใจการปฏิเสธให้ใช้พื้นที่วัด เป็นสถานที่จัดกิจกรรมของชาวบ้าน จึงได้มีการทำข้อตกลงให้วัดต้องส่งเสริมกิจกรรมของชุมชน เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างคนในชุมชน ซึ่งจะทำให้การปกครองคณะสงฆ์ในจังหวัดเลยปกติสุข ปราศจากข้อร้องเรียนต่อไป

### 3. ข้อเสนอแนะการเข้าสู่สมณศักดิ์ของคณะสงฆ์จังหวัดเลย

3.1 การพัฒนาตนให้มีความรู้ความสามารถ โดยพระสงฆ์ต้องมีการตั้งเป้าหมายการเข้าสู่สมณศักดิ์ที่ชัดเจน จากนั้นพัฒนาตัวเอง ศึกษาเล่าเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม-บาลี และสามัญ ศึกษาหาความรู้จากพระเถระในเขตปกครองของตน

“ต้องเตรียมตัวให้พร้อม ศึกษาเล่าเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม-บาลี และสามัญ” (พระครูสุวรรณธรรมาทร, บทสัมภาษณ์, 26 มิถุนายน 2562)

3.2 การมีวัตรปฏิบัติที่ดีงาม ช่วยเหลือชุมชน และสร้างความเลื่อมใสศรัทธาให้แก่พุทธศาสนิกชน พระสงฆ์ต้องช่วยเหลือเกื้อกูลกิจการงานทั้ง 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการปกครอง 2) ด้านการศาสนศึกษา 3) ด้านการศึกษาสงเคราะห์ 4) ด้านการเผยแผ่ 5) ด้านการสาธารณูปการ และ 6) ด้านการสาธารณสงเคราะห์ ในชุมชนของตนเองให้ประจักษ์เพื่อเป็นศูนย์รวมใจ และสร้างความเลื่อมใสศรัทธาให้แก่พุทธศาสนิกชน

“พระสงฆ์ต้องรู้จักเอาใจใส่ในงานพระศาสนาด้วยความเสียสละ และต้องวางตัวให้เหมาะสมกับสมณศักดิ์ นอกจากนี้จะต้องเป็นศูนย์รวมความศรัทธาของพุทธศาสนิกชนด้วย” (พระครูสุวรรณธรรมาทร, บทสัมภาษณ์, 26 มิถุนายน 2562)

### 4. ข้อเสนอแนะการเข้าสู่ตำแหน่งทางการปกครองของคณะสงฆ์จังหวัดเลย

4.1 เข้าใจระเบียบกฎเกณฑ์ จะต้องศึกษาให้เข้าใจและทราบถึงขั้นตอน ธรรมเนียม ตลอดจนประเพณี การปฏิบัติของจังหวัดเลย จากนั้นจัดทำเอกสารให้ต้องถูกต้องครบถ้วน โดยรายงานตามความเป็นจริง

4.2 มีความเสียสละ เอาใจใส่ในงานคณะสงฆ์อย่างสม่ำเสมอ พระสงฆ์ต้องมีความพร้อมในด้านการทำงาน มีคณะทำงานที่คอยสนองงานเนื่องจากบางงานต้องใช้นุคลากรจำนวนมาก ต้องมีความเสียสละเนื่องจากนิยัตินั้นได้รับมีจำนวนที่ไม่มากพอต่อกิจการดำเนินงานหรือกิจกรรมของคณะสงฆ์ และจำเป็นต้องสร้างเสนาสนะภายในวัดให้พร้อมในการรับรองการจัดงานของคณะสงฆ์ และช่วยเหลือชุมชนในส่วนที่จะทำได้ให้ประจักษ์

“พระสงฆ์ต้องรู้จักเอาใจใส่ในงานพระศาสนาด้วยความเสียสละ และต้องวางตัวให้เหมาะสมกับสมณศักดิ์ นอกจากนี้จะต้องเป็นศูนย์รวมความศรัทธาของพุทธศาสนิกชนด้วย” (พระครูสุวรรณธรรมาทร, บทสัมภาษณ์, 26 มิถุนายน 2562)

## อภิปรายผล

### 1. ปัญหาการเข้าสู่สมณศักดิ์ของคณะสงฆ์จังหวัดเลย โดยรวมเกิดจาก

1.1 การเข้าสู่สมณศักดิ์ที่ยึดโยงกันกับตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์ กล่าวคือ เมื่อมีตำแหน่งทางการปกครอง ก็จะสามารถเข้าสู่สมณศักดิ์ได้ ซึ่งส่งผลต่อจำนวนพระสงฆ์ที่จะเข้าสู่สมณศักดิ์ ทั้งนี้เนื่องจากในระดับจังหวัดเลยนั้นผู้ปกครองคณะสงฆ์สูงสุดในจังหวัดคือเจ้าคณะจังหวัด จึงทำให้จำนวนพระสงฆ์ฆาธิการผู้ปกครองคณะสงฆ์มีน้อย ซึ่งแตกต่างจากส่วนกลางที่มีผู้ปกครองอยู่หลายลำดับชั้น จึงทำให้พระสงฆ์ในระดับจังหวัดเลยได้รับพิจารณาโปรดตั้งสมณศักดิ์น้อยด้วย จะเห็นได้ว่าการปกครองคณะสงฆ์ในระดับภาคนั้น ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 ผู้ปกครองสูงสุดในระดับจังหวัดเลย คือ พระราชปริชามณี (รังสฤษดิ์ สุมณฑาโต) ตำแหน่งผู้รักษาการแทนเจ้าคณะจังหวัดเลย วัดศรีบุญเรือง จังหวัดเลย ซึ่งถือเป็นพระราชอาคันตุกะชั้นราช ส่วนพระราชอาคันตุกะชั้นอื่นๆ ล้วนแต่เป็นผู้ปกครองในเขตปกครองคณะสงฆ์มหานิกาย ภาค 8 ที่อยู่ในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ เจ้าคณะภาค 8 คือ พระธรรมคุณาภรณ์ (เก็ง อาสโภ) วัดไตรมิตรวิทยาราม กรุงเทพมหานคร รองเจ้าคณะภาค 8 คือ พระเทพโสภณ (ปรีชา อภิวันโณ) วัดราชบูรณะ กรุงเทพมหานคร และพระราชเมธี (วิชา อภิบุญโญ) วัดไตรมิตรวิทยาราม กรุงเทพมหานคร ซึ่งคณะภาค 8 ขึ้นตรงต่อเจ้าคณะใหญ่หนตะวันออกอีกชั้นหนึ่ง โดยมีสมเด็จพระพุฒาจารย์ (สนิท ขวนบุญโญ) วัดไตรมิตรวิทยารามวรวิหาร เป็นเจ้าคณะใหญ่หนตะวันออก

จากที่กล่าวมาเป็นผลมาจากการกำหนดอัตราหรือโควตาที่มีในระดับจังหวัดจึงทำให้พระสงฆ์ที่จะเข้าสู่สมณศักดิ์ในระดับจังหวัดเลยมีน้อย เพราะสมณศักดิ์ระดับสูงกว่าเจ้าคณะจังหวัดนั้นเป็นของพระสังฆาธิการผู้ปกครองในเขตปกครองคณะสงฆ์มหานิกาย ภาค 8 จากส่วนกลาง จึงอาจกล่าวได้ว่าการมีตำแหน่งทางการ

ปกครองของคณะสงฆ์ในจังหวัดเลยที่สูงที่สุดในระดับเจ้าคณะจังหวัด จะเป็นบันไดก้าวไปสู่การมีสมณศักดิ์ ซึ่งเมื่อพิจารณาตามแนวคิดทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับศาสนาแล้วจะพบว่า การมีพระสงฆ์จากส่วนกลางปกครองตามสายการปกครองคณะสงฆ์นั้นก็เพื่อความมั่นคงของอาณาจักรทางหนึ่ง นอกเหนือจากการเป็นผู้สั่งสอนประชาชนให้ปฏิบัติตนเป็นคนดี ช่วยลดปัญหาอาชญากรรมรวมถึงปัญหาร้ายแรงอื่นๆ ที่จะตามมา ลักษณะดังกล่าวอาจมีทั้งผลดีและผลเสียตามมาได้ ซึ่งสอดคล้องกับสุรพศ ทวีศักดิ์ (2561) กล่าวว่าประเทศไทยในทางนิตินัยพระพุทธศาสนาอาจไม่ได้มีการกำหนดให้ศาสนาเป็นศาสนาประจำชาติโดยตรง แต่ในทางพฤตินัยก็เท่ากับเป็นศาสนาที่คนส่วนใหญ่นับถือ รัฐถึงกำหนดบทบาทสร้างกลไกเข้ามาควบคุมศาสนาและคณะสงฆ์ผ่านกฎหมาย รวมไปถึงการควบคุมผ่านระบบสมณศักดิ์ชั้นยศ ผ่านระบบพลเมืองแห่งรัฐ ในขณะที่เดียวกันการปกครองจากส่วนกลางที่กล่าวมาข้างต้นก็ย่อมมีผลเสียเช่นกัน สอดคล้องกับวัลลภา แสงไพศวรรค์ (2559) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการปกครองคณะสงฆ์ภายใต้พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 ศึกษาปัญหาอุปสรรค และแนวทางในการแก้ไขปัญหา พบว่า ปัญหาที่เกิดจากการปกครองคณะสงฆ์เอง เช่น ระบบการปกครองคณะสงฆ์ตามลำดับชั้น โดยการรวมศูนย์อำนาจการตัดสินใจไว้ที่ส่วนกลางทั้งหมด (มหาเถรสมาคม) และการยึดโยงสมณศักดิ์และตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์จนส่งผลกระทบต่อจิตใจในการพิจารณาสมณศักดิ์เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของพระณรงค์ สังขวิจิตร (2558) ที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการปกครองคณะสงฆ์ไทยปัจจุบัน พบว่า ปัญหาการปกครองคณะสงฆ์ไทยในปัจจุบันมีสาเหตุมาจากโครงสร้างการปกครองคณะสงฆ์ที่ถูกควบคุมโดยรัฐผ่านพระราชบัญญัติการปกครองคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 (ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2535) สาเหตุต่อมาคือขาดประสิทธิภาพในการปกครองมาจากสาเหตุที่

รวมศูนย์อำนาจการตัดสินใจไว้ที่ผู้ปกครองสงฆ์ระดับสูง ซึ่งมีอำนาจและอิทธิพลต่อการปกครองสงฆ์จำนวนมาก และสาเหตุของหลักเกณฑ์ที่พระสงฆ์จะได้รับสมณศักดิ์นั้นจำเพาะเจาะจงไว้ที่ตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์ และมีการกำหนดหลักเกณฑ์ผ่านจำนวนเงินเพื่อสร้างศาสนวัตถุ

1.2 ปัญหาโครงสร้างการปกครองคณะสงฆ์ และการบริหารจัดการที่ไม่สอดคล้องกับสังคมไทยที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ในปัจจุบัน การบริหารจัดการและการปกครองสงฆ์จึงไม่ควรเอาภาระที่มากมายและหนักหน่วงไปให้ไว้กับพระสังฆาธิการผู้มากพรพาให้ท่านต้องเป็นผู้ดำเนินการเอง พระสังฆาธิการผู้ทรงสมณศักดิ์ตั้งแต่สมเด็จพระราชาคณะขึ้นไปที่มีพรรษาสูง ควรได้รับการยกย่องเชิดชูให้เป็นปูชนียบุคคลแห่งพระพุทธศาสนา และเพื่อให้พระสังฆาธิการมีเวลาได้ศึกษาปฏิบัติธรรมได้อย่างเต็มที่ โดยไม่ต้องเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการและการปกครองคณะสงฆ์มากนัก และในขณะเดียวกันเป็นการเปิดโอกาสให้พระสงฆ์รุ่นใหม่ที่มีความรู้ความสามารถในหลายๆ ด้าน ได้เข้าทำงานให้กับคณะสงฆ์ไทย มหาเถรสมาคมควรแต่งตั้งพระสังฆาธิการเหล่านั้นให้เป็นที่ปรึกษาให้กับคณะสงฆ์ผู้ปฏิบัติงาน ยกเว้นกรณีที่ต้องพิจารณาในเรื่องสำคัญที่ต้องการความรู้ความเข้าใจที่มากกว่าประสบการณ์ในการตัดสินใจ เช่น ในเรื่องที่จะส่งผลกระทบต่อการโครงสร้างการปกครองสงฆ์ หรือเรื่องที่จะส่งผลกระทบต่อธรรมวินัยหรือวัตรปฏิบัติของสงฆ์ จึงจำเป็นให้พระสังฆาธิการเข้าร่วมพิจารณา เป็นต้น การปรับโครงสร้างกระจายการปกครองมาที่จังหวัดโดยตรงจึงน่าจะเหมาะสมเพราะไม่ซับซ้อนซึ่งอาจจะมีสมณศักดิ์เพิ่มมายังจังหวัดเลยด้วยทั้งนี้พระสงฆ์เองต้องไม่ยึดติดกับสมณศักดิ์หรือตำแหน่ง ดังที่วัชร งามจิตกรเจริญ (2556) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมณศักดิ์: ข้อดีและปัญหา โดยเสนอแนะไว้ว่า พระสงฆ์ต้องเข้าใจเจตนารมณ์ของสมณศักดิ์ให้ถูกต้อง ไม่ลุ่มหลง มัวเมาในสมณศักดิ์ ชาวบ้านก็ควร

ส่งเสริมพระสงฆ์ไม่ให้เกิดการยึดติดอยากได้สมณศักดิ์ ควรช่วยเตือนสติและช่วยกันลดค่านิยมฟุ้งเฟ้อ ฟุ่มเฟือย และการเผยแพร่ความรู้ในเรื่องสมณศักดิ์ให้พระสงฆ์และชาวบ้านเข้าใจเรื่องสมณศักดิ์ อย่างถูกต้องจะช่วยลดปัญหาของสมณศักดิ์ได้

2. การเข้าสู่ตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดเลย จำเป็นอย่างยิ่งที่พระสงฆ์จะต้อง พัฒนาตนให้มีความรู้ความสามารถ และมีความเสียสละเอาใจใส่ในงานคณะสงฆ์อย่างสม่ำเสมอ พระสงฆ์ต้องมีความพร้อมในด้านการทำงาน และช่วยเหลือชุมชนในส่วนที่จะทำได้ให้ประจักษ์ เข้าใจธรรมเนียม ตลอดจนจนประเพณีการปฏิบัติของจังหวัดเลย ซึ่งนอกจากการปฏิบัติตนตามพระธรรมวินัยแล้ว พระสงฆ์จะต้องถือกุศลและสงเคราะห์ ชุมชนเพื่อเป็นการเกื้อหนุนพระธรรมวินัยทั้ง 6 ด้าน ที่ประกอบด้วย ด้านการปกครอง ด้านการศึกษา ด้านการศึกษาสงฆ์สงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่ ด้านการสาธารณูปการ และด้านการสาธารณสงเคราะห์

ความสัมพันธ์ระหว่างพระสงฆ์กับรัฐจึงเกิดขึ้น เนื่องจากพระสงฆ์จะต้องถือกุศลรัฐด้วย เช่น มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาทั้งทางธรรมและทางโลก การสาธารณสงเคราะห์ต่างๆ เช่น โรงพยาบาล โรงเรียนซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างพระพุทธศาสนากับรัฐนั้น มีอย่างยาวนาน นับตั้งแต่ในครั้งสมัยพุทธกาล หากจะพูดถึงความสัมพันธ์ระหว่างศาสนาโดยสากลธรรมชาติเชื่อว่าเริ่มเกิดขึ้นครั้งแรก ตั้งแต่มีรัฐบาลเป็นครั้งแรก เพราะความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับศาสนานั้น ก็มีความหมายว่าความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อของคนและพระศาสนา รัฐและศาสนา จึงไปคู่กันขนานกัน (สุกิจ ชัยมุสิก, 2552) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของณัฐฐาพร จินดาสวัสดิ์ (2558) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยการปกครองคณะสงฆ์ในประเทศไทย กรณีศึกษา: มหาเถรสมาคม ผู้วิจัยได้ศึกษา พบว่า การปกครองคณะสงฆ์ไทยในปัจจุบัน เป็นการศึกษาพัฒนามาจากหลักพระธรรมวินัยมาใช้ในการปกครอง ควบคู่ไปกับ

ความเจริญเติบโตของสังคมไทย มีกฎหมายบ้านเมือง มีพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ข้อบังคับ ระเบียบต่างๆ ที่มาเกี่ยวพันพระธรรมวินัย อาทิ ในด้านรูปแบบของการปกครองคณะสงฆ์ที่มีการพัฒนาขึ้นมาจากสมัยก่อน คือ การปกครองคณะสงฆ์ด้วยกิจการงาน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการปกครอง 2) ด้านการศาสนศึกษา 3) ด้านการศึกษาสงฆ์ 4) ด้านการเผยแผ่ 5) ด้านการสาธารณูปการ และ 6) ด้านการสาธารณสงเคราะห์ และรูปแบบการบริหารการปกครองก็มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยมีมหาเถรสมาคมเป็นองค์กรสูงสุดของการปกครองคณะสงฆ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของชาติวิสุทธนายน (2559) ที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะของพระสังฆาธิการในการปกครองคณะสงฆ์ไทย : ศึกษากรณีจังหวัดในเขตปริณทล พบว่า บทบาทหน้าที่ของพระสังฆาธิการในการปกครองคณะสงฆ์ไทย อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 แก้ไขเพิ่มเติมใน พ.ศ. 2535 และยังมีคณะสงฆ์ทั้ง 2 ฝ่ายที่ได้รับการรับรองตามกฎหมาย คือ ฝ่ายมหานิกายที่แบ่งเป็น จินนิกาย และอนันนิกาย และฝ่ายเถรวาทที่แบ่งเป็น มหานิกาย และธรรมยุตินิกาย ทั้งฝ่ายเถรวาทและมหานิกาย ต้องอยู่ภายใต้การปกครองของสมเด็จพระสังฆราชผู้ทรงมหากษัตริย์ทรงสถาปนาขึ้นมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานคณะสงฆ์ 6 ด้าน คือ 1) ด้านการปกครอง 2) ด้านการศึกษาสงเคราะห์ 3) ด้านการสาธารณูปการ 4) ด้านการศาสนศึกษา 5) ด้านการเผยแผ่ และ 6) ด้านการสาธารณสงเคราะห์

จากที่กล่าวมาเมื่อพระสงฆ์ได้ศึกษาด้านระบบกฎเกณฑ์จนทราบถึงขั้นตอน ธรรมเนียม ตลอดจนประเพณีการปฏิบัติของจังหวัดเลย และปฏิบัติตามหน้าที่ตามที่ระบุไว้ในระเบียบกฎหมายทั้ง 6 ด้านแล้ว ก็จะทำให้สามารถยื่นเสนอเข้าสู่สมณศักดิ์ได้ ซึ่งเมื่อได้รับพระราชทานโปรดแต่งตั้ง หรือเลื่อนสมณศักดิ์จากพระมหากษัตริย์แล้ว ก็จะเป็นการยกย่องเชิดชูเกียรติคุณ

ของพระสงฆ์รูปนั้น ที่ประพฤติดีปฏิบัติชอบ มีความวิริยะอุตสาหะบริหารกิจการพระศาสนา ปกครองดูแลคณะสงฆ์ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย กับทั้งได้ทุ่มเทเพียรพยายามในการอบรมสั่งสอนประชาชนให้ละชั่วประพฤติดีตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ประสานผนึกจิตใจของคนให้มีความสมัครสมานสามัคคี ตลอดจนปฏิบัติตามกฎหมายบ้านเมืองก่อให้เกิดสันติสุขในสังคม เป็นสิ่งแสดงให้เห็นว่าพระมหากษัตริย์ถวายเกียรติและกำลังใจแก่พระสงฆ์ผู้ปฏิบัติดีปฏิบัติชอบ ให้ดำรงมั่นอยู่ในสมณเพศ เป็นกำลังสืบต่ออายุพระพุทธศาสนา ช่วยปลูกฝังศีลธรรมจรรยาให้ประชาชนมีความสงบสุขตามแนวคำสอนทางพระพุทธศาสนา และเพื่อผลทางการปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปโดยเรียบร้อย เนื่องจากพระมหากษัตริย์โปรดพระราชทานสมณศักดิ์แก่พระสงฆ์รูปใด นั้นหมายความว่าพระสงฆ์รูปนั้นได้รับมอบหมายภาระหน้าที่ในการปกครองหมู่คณะสงฆ์ไปพร้อมกันด้วย

### สรุปผลการวิจัย

1. ปัญหาการเข้าสู่สมณศักดิ์ของคณะสงฆ์จังหวัดเลย ได้แก่ 1) ปัญหาด้านกฎหมายที่มีการกำหนดระเบียบกฎเกณฑ์ที่เข้มงวด เช่น ไม่มีการยืดหยุ่นด้านอายุและพรรษา ประกอบกับจำนวนอัตราสมณศักดิ์ที่มีน้อย 2) ปัญหาด้านบุคคลที่เกิดจากการขาดความรู้ความเข้าใจของผู้ขอ เช่น ไม่มีการวางแผนล่วงหน้าทำให้ไม่มีผลงานซึ่งต้องกระทำต่อเนื่องหลายปี และ 3) ปัญหาด้านโครงสร้างที่เกิดจาก (3.1) ขนาดและความพร้อมของแต่ละวัด เนื่องจากต้องใช้ทุนทรัพย์จำนวนมากในการส่งเสริมด้านสาธารณูปการ และด้านสาธารณสงเคราะห์แก่ (3.2) มีระบบอุปถัมภ์และการแทรกแซงโดยรัฐ ซึ่งพระสงฆ์จะต้องสร้างความคุ้นเคยกับพระผู้ใหญ่ เพื่อให้ได้รับการยอมรับ นอกจากนี้ยังพบว่ามีการบริหารจัดการตำแหน่ง ซึ่งอาจเกิดการวิ่งเต้นใช้เงิน หรืออาจมีการแทรกแซงโดยรัฐ และ (3.3) ปัญหาการรวมศูนย์อำนาจ ส่งผลให้กระบวนการแต่งตั้งสมณศักดิ์มีช่องว่างซึ่งให้อำนาจแก่เจ้าคณะ



ปกครองมากเกินไป ทำให้ผู้เสนอขอสมณศักดิ์พยายามหาช่องทางที่จะทำให้เกิดความใกล้ชิดกับผู้อำนาจผ่านรูปแบบต่างๆ ได้

2. ปัญหาในการเข้าสู่ตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดเลย ได้แก่ 1) ปัญหาด้านบุคคลที่เกิดจาก (1.1) การขาดองค์ความรู้เกี่ยวกับวิธีการ ขาดการวางแผนอนาคตส่งผลให้ไม่มีการเตรียมตัวสำหรับการเข้าสู่ตำแหน่งทางการปกครอง (1.2) คุณสมบัติ เช่น อายุพรรษา จำนวนพระภิกษุและสามเณรในวัด วิชยฐานะของพระสงฆ์และสามเณร และยอดการบริจาต 2) ปัญหาโครงสร้างที่เกิดจาก (2.1) ระบบอุปถัมภ์และการแทรกแซงโดยรัฐ มีการใช้เส้นสายหรือการวิ่งเต้นเพื่อให้ได้ตำแหน่งมาโดยมิชอบ รวมถึงการแทรกแซงจากรัฐหรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายบ้านเมือง และ (2.2) การเสียผลประโยชน์ของคนบางกลุ่มในพื้นที่ แม้คณะสงฆ์ในระดับเจ้าคณะผู้ปกครองทุกระดับชั้นเห็นชอบ แต่ชาวบ้านหรือคนในพื้นที่ไม่เห็นชอบย่อมเกิดปัญหาเช่นเดียวกัน

3. ข้อเสนอแนะการเข้าสู่สมณศักดิ์ของคณะสงฆ์จังหวัดเลย ได้แก่ 1) การพัฒนาตนให้มีความรู้ความสามารถ และ 2) การมีวัตรปฏิบัติที่ดีงาม ช่วยเหลือชุมชน และสร้างความเลื่อมใสศรัทธาให้แก่พุทธศาสนิกชน

4. ข้อเสนอแนะการเข้าสู่ตำแหน่งทางการปกครองของคณะสงฆ์จังหวัดเลย ได้แก่ 1) เข้าใจระเบียบกฎเกณฑ์ และทราบถึงขั้นตอน ธรรมเนียมการปฏิบัติ และ 2) มีความเสียสละ เอาใจใส่ในงานคณะสงฆ์อย่างสม่ำเสมอ

## ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ควรมีการแยกสมณศักดิ์ออกจากตำแหน่งทางการปกครองสงฆ์ เนื่องจากปัจจุบันพระสงฆ์ที่มีสมณศักดิ์สูงจะมีตำแหน่งทางปกครองสูงด้วย

1.2 ในการพิจารณาคุณสมบัติการเข้าสู่สมณศักดิ์และการปกครองคณะสงฆ์นั้นควรมีการ

พิจารณาบุคคลที่มีความสามารถเหมาะสมจริงๆ และควรให้อยู่ในเขตการปกครองของตนเองซึ่งจะทำให้ง่ายต่อการปกครอง

1.3 รัฐควรส่งเสริมและให้โอกาสพระสงฆ์ได้ศึกษาหาความรู้ทางธรรมและทางโลกเพื่อพัฒนาให้พระสงฆ์ที่จะเข้าสู่สมณศักดิ์และตำแหน่งทางการปกครองของคณะสงฆ์ มีศักยภาพในการปกครองและทะนุบำรุงพระพุทธศาสนา

1.4 รัฐควรแก้ปัญหาทางกฎหมายทั้งระบบอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อขจัดระบบอุปถัมภ์หรือระบบเส้นสายในวงการคณะสงฆ์ โดยเปิดโอกาสให้พุทธศาสนิกชนมีส่วนร่วมในการวางกฎเกณฑ์ และการกำหนดหลักเกณฑ์ของพระสงฆ์ที่จะได้รับสมณศักดิ์

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.1 การพิจารณาเสนอพระสงฆ์เพื่อเข้าสู่สมณศักดิ์และตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์ควรเปิดโอกาสให้ผู้นำชุมชน หรือองค์กรอื่นๆ เช่น สถาบันการศึกษา โรงพยาบาล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้มีส่วนร่วมในการพิจารณาเสนอด้วย เนื่องจากพระสงฆ์บางรูปมีส่วนช่วยพัฒนาโรงเรียน และโรงพยาบาล รวมถึงบริจาคอุปกรณ์ทางการแพทย์จำนวนมาก ซึ่งหน่วยงานดังกล่าวเป็นผู้ที่เห็นผลงานเชิงประจักษ์ของพระสงฆ์รูปนั้นๆ

2.2 ควรลดกลไกในการพิจารณาให้น้อยลง ซึ่งพระสงฆ์บางรูปเป็นนักปฏิบัติแต่ไม่ถนัดเอกสาร จึงอาจมีผลต่อการเข้าสู่สมณศักดิ์และตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์ได้

2.3 ควรลดการยึดโยงระหว่างสมณศักดิ์และตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์ เนื่องจากพระสงฆ์บางรูปมีคุณูปการต่อสังคมแต่ไม่มีตำแหน่งทางการปกครอง ทำให้ไม่มีโอกาสเข้าสู่สมณศักดิ์ หรืออาจมีการพิจารณาให้มีการตั้งสมณศักดิ์พิเศษเพิ่มเติม เพื่อเป็นการยกย่อง

พระสงฆ์ที่ทำความดีแก่พระพุทธศาสนาและเป็นพระสงฆ์นักเผยแผ่

2.4 ลดการสร้างค่านิยมที่ก่อให้เกิดความโลภมัวเมาในตำแหน่ง และลาภสักการะจนเกิดการแก่งแย่งหรือวิ่งเต้นเพื่อให้ได้สมณศักดิ์ จนบางครั้งอาจจะไม่ถูกต้องตามพระธรรมวินัย โดยคำนึงถึงคุณวุฒิและวัยวุฒิที่เหมาะสมเพื่อลดการแก่งแย่งวิ่งเต้น การพิจารณาสมณศักดิ์ไม่ควรมุ่งเน้นผลงานไปที่ศาสนวัตถุ หรือสิ่งก่อสร้าง การสถาปนาสมณศักดิ์ควรเป็นไปเพื่อถวายพระสงฆ์ผู้มีคุณูปการต่อพระศาสนามีประพฤติดีประพฤติชอบให้ดำรงคงมั่นในสมณเพศเพื่อเป็นการสืบต่ออายุพระพุทธศาสนา และเพื่อการปกครองสงฆ์ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยแห่งคณะสงฆ์ ในขณะที่พุทธศาสนิกชนก็ต้องร่วมกันเชิดชูหรือยกย่องที่วัตรปฏิบัติของพระสงฆ์เป็นหลักมิใช่การมุ่งสักการะพระสงฆ์ที่สมณศักดิ์เพียงอย่างเดียวซึ่งจะช่วยลดค่านิยมที่ก่อให้เกิดความโลภมัวเมาในตำแหน่งและการหวังลาภสักการะได้

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรมีการศึกษาปัญหาการเข้าสู่สมณศักดิ์และตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์ในจังหวัดอื่นๆ รวมถึงในกรุงเทพมหานครด้วย

3.2 ควรมีการวิจัยบทบาทของพระสงฆ์ในการพัฒนาสังคมในจังหวัดเลยตามองค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการปกครอง 2) ด้านการศาสนศึกษา 3) ด้านการเผยแผ่ 4) ด้านการสาธารณูปการ 5) ด้านการสาธารณสงเคราะห์ และ 6) ด้านการศึกษาสงเคราะห์

3.3 ควรมีการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับพุทธศาสนาในพื้นที่จังหวัดเลย

## เอกสารอ้างอิง

กรมการศาสนา. (2525). *ประวัติพระพุทธศาสนาแห่งกรุงรัตนโกสินทร์ 200 ปี ภาค 1*. กรุงเทพฯ: กรมการศาสนา.

ชาติรี สุขสบาย. (2559). *รายงานการวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะของพระสงฆ์ในเขตปกครองคณะสงฆ์ไทย ศึกษากรณีจังหวัดในเขตปริมณฑล* (รายงานวิจัย). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.

ณัฐฐาพร จินดาสวัสดิ์. (2558). *การปกครองคณะสงฆ์ไทย กรณีศึกษา: มหาเถรสมาคม* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

พระณรงค์ สังขวิจิตร. (2558). *การปกครองคณะสงฆ์ไทย ปัจจุบัน: ปัญหาและแนวทางแก้ไข* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

พระเมธีธรรมภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2539). *การปกครองคณะสงฆ์ไทย*. กรุงเทพฯ: บริษัทสหธรรมิกจำกัด.

วัชรระ งามจิตรเจริญ. (2556). *รายงานการวิจัยเรื่อง สมณศักดิ์: ข้อดีและปัญหา* (รายงานการวิจัย). โครงการวิจัยพุทธศาสนศึกษาของศูนย์พุทธศาสนศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

วัลทนา แสงไพศวรรค์. (2559). *การปกครองคณะสงฆ์ภาคใต้พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505: ศึกษาปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข* (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

สุกิจ ชัยมุสิก. (2552). *รายงานการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพระพุทธศาสนากับรัฐ* (รายงานการวิจัย). มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

สุรพศ ทวีศักดิ์. (2561). *รัฐกับศาสนาศีลธรรม อำนาจและอิสรภาพ*. กรุงเทพฯ: สยามปริทัศน์.

**แนวทางการจัดการขยะมูลฝอยโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน  
ในพื้นที่เทศบาลตระการพิชผล อำเภอตระการพิชผล จังหวัดอุบลราชธานี**  
**Guideline for Waste Management to Participation People at Municipal  
Trakanphutphon, Trakanphutphon District, Ubonratchathani Province**

นันทพร สุทธิประภา<sup>1\*</sup> อนุชา เพียรชนะ<sup>1</sup>

Nanthaporn Sutthiphapa<sup>1\*</sup> Anucha Phianchan<sup>1</sup>

Corresponding author's E-mail: n.nattachai2528@gmail.com<sup>1</sup>

(Received: December 1, 2019; Revised: May 18, 2020; Accepted: August 13, 2020)

### **บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์: 1) ศึกษาปริมาณขยะมูลฝอยและประเภทของขยะมูลฝอยที่เกิดขึ้น 2) ศึกษาความรู้ความเข้าใจในการจัดการขยะมูลฝอยของชุมชนด้วยหลัก 3Rs 3) ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการจัดการขยะมูลฝอยอย่างมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการหาแนวทางการบริหารจัดการขยะมูลฝอยอย่างยั่งยืน วิธีการ: ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย จำนวนรวมทั้งสิ้น 365 คน วิธีการศึกษาปริมาณขยะการคำนวณปริมาตร คิดจากปริมาตรของรถที่บรรทุกขยะของชุมชน จากนั้นจะนำข้อมูลความหนาแน่นปกติของขยะมาเทียบจะได้ปริมาณขยะโดยประมาณของชุมชนต่อวัน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ 1) ข้อมูลส่วนบุคคล 2) ความรู้ความเข้าใจในการจัดการขยะมูลฝอยชุมชนด้วยหลัก 3Rs 3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาหรืออุปสรรคและแนวทางในการจัดการขยะมูลฝอยชุมชน โดยใช้หลัก 3Rs 4) ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นอื่นๆ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test

ผลการวิจัย: ปริมาณขยะมูลฝอยต้นกำเนิดปริมาณมากที่สุดคือ สถานที่ราชการ และความหนาแน่นของปริมาณขยะอยู่ที่ร้านค้า ประเภทขยะมูลฝอยที่พบคือขยะเปียกมากที่สุด กลุ่มตัวอย่างความรู้ความเข้าใจในการจัดการขยะมูลฝอยชุมชนด้วยหลัก 3Rs อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้พบว่าปัญหาการจัดการขยะมูลฝอยชุมชนคือ ถึงขยะไม่เพียงพอ ไม่มีถังสำหรับแยกประเภทขยะมูลฝอย ขยะมูลฝอยมีปริมาณมากเกินไปทำให้มีพื้นที่ในการจัดเก็บไม่เพียงพอ การมีส่วนร่วมของชุมชนได้มีแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวคือ ติดตั้งถังขยะแยกประเภทให้ครบทุกจุดทิ้งขยะ ติดป้ายให้ชัดเจน ประชาสัมพันธ์และให้ความรู้เกี่ยวกับการคัดแยกขยะ ควรนำขยะไปทิ้งลงในถังแล้วปิดฝาให้มิดชิด และช่วยกันลดปริมาณขยะมูลฝอยชุมชนโดยใช้หลัก 3Rs เข้ามาใช้เพื่อให้ปริมาณขยะมูลฝอยชุมชนลดลง

**คำสำคัญ:** การมีส่วนร่วม ขยะมูลฝอย การจัดการ ชุมชน

### **Abstract**

Objective: 1) Study the amount of solid waste and types of solid waste that occur 2) Study the knowledge of community solid waste management 3Rs 3) Study the opinions about the problems and the approach to solid waste management in order to develop policy recommendations for finding sustainable waste management. Method: The quantity used in the study was 365 people. Methods of studying waste

<sup>1</sup> อาจารย์ประจำคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

<sup>1</sup> Lecturers, Faculty of Science, Ubon Ratchathani Rajabhat University

amount, calculation of accumulated tax then the normal density of the waste data will be compared to the estimated amount of waste per community per day. Tools used to collect data. The questionnaire is divided into 4 parts which are 1) Personal information 2) Knowledge and understanding in community waste management with principles 3Rs 3) Opinions about problems or obstacles and guidelines for managing community waste using the principles 3Rs 4) Suggestions and other comments. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation t-test and F-test.

Results: The largest amount of solid waste is the origin. Government place and the tightness of the amount of garbage is at the store. The type of solid waste found is the most wet waste. Examples of knowledge on community solid waste management with 3Rs at a high level. And found that the problem of community solid waste management not enough trash. There is no tank for separating solid waste. Garbage is too large, resulting in insufficient storage space. The participation of the community has a solution to such problems. Install a separate type of trash to complete all the garbage disposal points and label clearly Publicize and provide knowledge about waste separation. Should throw the garbage into the tank and close the lid completely And help to reduce the amount of community solid waste by using 3Rs in order to reduce the amount of solid waste in the community

**Keywords:** participation, garbage, management, community

## ความเป็นมาของปัญหา

ปัจจุบันประเทศไทยมีอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจและมีความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีที่เพิ่มมากขึ้น รวมทั้งมีการเพิ่มของจำนวนประชากรในลักษณะอัตราทวี ซึ่งในการพัฒนาประเทศที่ผ่านมาได้ส่งผลให้มีการผลิตสินค้าและบรรจุกฎหมายในรูปแบบต่างๆ มากมายเพื่อตอบสนองความต้องการของประชากร ซึ่งเป็นผู้บริโภคที่ต้องรีบเร่ง การอุปโภคบริโภคดังกล่าวจึงทำให้เกิดสิ่งของเหลือใช้อย่างมหาศาลและสิ่งที่ไม่ต้องการเหล่านั้นจะถูกทิ้งในรูปของขยะมูลฝอย ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดปัญหามลพิษสิ่งแวดล้อมที่นับยิ่งทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น (กรมควบคุมมลพิษ, 2562) จึงส่งผลกระทบต่อคุณภาพสิ่งแวดล้อมในด้านต่างๆ เช่น เกิดมลพิษทางดิน มลพิษทางน้ำ มลพิษทางอากาศ และปัญหาด้านสาธารณสุข ในปัจจุบันส่วนใหญ่จะนำขยะ

มูลฝอยที่เก็บรวบรวมจากแหล่งชุมชนมากองรวมบนพื้นดิน แล้วปล่อยให้ย่อยสลายเองตามธรรมชาติ หรืออาจมีการเผา ซึ่งการกำจัดโดยวิธีนี้ก่อให้เกิดปัญหาทางด้านสิ่งแวดล้อมและสุขภาพอนามัยของประชาชน นอกจากนี้ยังพบปัญหาเรื่องการจัดหาสถานที่ทิ้งและทำลายอีกทั้งพฤติกรรมของประชาชนโดยทั่วไปทิ้งขยะมูลฝอยโดยขาดจิตสำนึก และปล่อยให้หน่วยงานที่รับผิดชอบทำให้มีปริมาณขยะที่เกิดขึ้นมากมาย (ธงชัย ทองทวี, 2553)

จากรายงานสถานการณ์ขยะมูลฝอยในปี พ.ศ. 2562 ที่ผ่านมามีแนวโน้มของปริมาณขยะมูลฝอยที่เกิดขึ้นทั่วประเทศมีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้นในทุกปี ทั้งนี้หากพิจารณาถึงอัตราการเกิดขยะมูลฝอยของประเทศก็มีแนวโน้มที่เพิ่มมากขึ้น โดยในปี พ.ศ. 2562 พบว่า มีปริมาณขยะมูลฝอยที่เกิดขึ้นของประเทศไทย 28.7 ล้านตัน

โดยขยะมูลฝอยจะถูกคัดแยก ณ ต้นทาง และนำกลับไปใช้ประโยชน์ผ่านกิจกรรมต่างๆ จำนวน 12.6 ล้านตัน (ร้อยละ 44.00) (ส่วนใหญ่เป็นขยะรีไซเคิลและทำปุ๋ยอินทรีย์) และกำจัดอย่างถูกต้อง 10.3 ล้านตัน (ร้อยละ 36.00) โดยปริมาณขยะมูลฝอยที่ถูกจัดการดังที่กล่าวมาข้างต้นมีสัดส่วนเพิ่มขึ้นจากปี 2561 ร้อยละ 11.00 สาเหตุที่ทำให้ปริมาณขยะมูลฝอยเพิ่มขึ้นมาจากการขยายตัวของชุมชนเมือง จากข้อมูลของกรมควบคุมมลพิษปี 2562 ที่มีข้อมูลของ 76 จังหวัด พบว่าจังหวัดที่มีขยะตกค้างติด 1 ใน 5 ซึ่งเป็นพื้นที่ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือถึง 1 จังหวัด คือ จังหวัดนครราชสีมา มีปริมาณ 2,480 ตัน/วัน เมื่อดูข้อมูลจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่จัดการขยะมูลฝอยตกค้างได้ ทั้งหมด 100% มีอยู่ 3 จังหวัด คือ อุบลราชธานี อำนาจเจริญ และ มุกดาหาร (กรมควบคุมมลพิษ, 2562) ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานีในการศึกษาการจัดการขยะมูลฝอย และเมื่อสังเกตพื้นที่ที่ยังพบปัญหาในปริมาณขยะที่เพิ่มขึ้นของจังหวัดคือ อำเภอตระการพืชผล ซึ่งเทศบาลตำบลตระการพืชผลตั้งอยู่ในอำเภอตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี มีหน่วยงานที่ให้บริการและจัดการขยะมูลฝอยเพียงแห่งเดียว คือ เทศบาลตำบลตระการพืชผล ปริมาณขยะมูลฝอยที่เกิดขึ้นในเทศบาลมีปริมาณขยะ มูลฝอยที่เกิดขึ้นเฉลี่ยประมาณ 8.83 ตัน/วัน เทศบาลเก็บขนขยะใช้รถเก็บขน จำนวน 5 คัน เทศบาลตำบลตระการพืชผลยังไม่มีศูนย์การกำจัดขยะมูลฝอยใน ลักษณะรวมศูนย์ ในปัจจุบันมีการกำจัดขยะมูลฝอยแบบเทกองที่มีการควบคุม (Controlled dump) โดยใช้รถขุดดินตะขำ รถไถฟาร์มแทรกเตอร์ และรถบดอัดดำเนินการ สถานที่กำจัดขยะเทศบาล มีพื้นที่ 37 ไร่ ซึ่งเป็นพื้นที่ของเทศบาล ตั้งอยู่ที่หมู่ที่ 7 บ้านดอนใหญ่ ตำบลขุหลุ อำเภอตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี ห่างจากชุมชน ประมาณ 3 กิโลเมตร (เทศบาลตำบลตระการพืชผล, 2562) เทศบาลตำบลตระการพืชผล มีพื้นที่ประมาณ 30 ตารางกิโลเมตร

มีจำนวนครัวเรือนทั้งหมด 3,990 ครัวเรือน มีประชากรทั้งหมด 8,661 คน สภาพทั่วไปของอำเภอตระการพืชผล ประชาชนมีอาชีพหลักคือ ทำนา (นาปี) ทำสวน และทำไร่ อาชีพเสริมคือ ทำประมง เลี้ยงสัตว์ และอุตสาหกรรมในครัวเรือน (เทศบาลตระการพืชผล, 2562) ปัจจุบันในชุมชนเกิดปัญหาปริมาณขยะที่เพิ่มขึ้นการกำจัดขยะไม่ถูกวิธี ปัญหาเหล่านี้ส่งผลต่อสุขภาพของประชาชนในชุมชนที่อยู่ใกล้เคียง ดังนั้นการจัดการขยะมูลฝอยที่เกิดขึ้นในชุมชนทุกฝ่ายจะต้องร่วมมือกันแก้ไขเพื่อที่จะลดปริมาณขยะมูลฝอยในชุมชนที่จะนำมากำจัดให้น้อยลง รวมทั้งสามารถนำขยะมูลฝอยกลับมาใช้ประโยชน์ให้สูงสุด โดยเน้นการจัดการอย่างมีส่วนร่วมภายในชุมชน ภายใต้การสนับสนุนและร่วมมือกันของประชาชนในพื้นที่และส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง การส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการขยะมูลฝอยจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำไปสู่แนวทางการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมอันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อชุมชนนั่นเอง (สรรพสิทธิ์ แก้วเข้า, 2557)

ด้วยเหตุนี้ทำให้ผู้วิจัยเห็นความสำคัญของปัญหาขยะมูลฝอยของเทศบาลตำบลตระการพืชผล อำเภอตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี ตลอดจนปัจจัยด้านต่างๆ ได้แก่ ปริมาณของขยะมูลฝอย ประเภทของขยะมูลฝอย และปัญหาในการจัดการขยะมูลฝอยในชุมชน เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการขยะมูลฝอยชุมชนในเขตเทศบาลตำบลตระการพืชผล เพื่อให้ประชาชนได้รู้จักการจัดการขยะมูลฝอยให้มีประสิทธิภาพ และเกิดความยั่งยืนต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปริมาณขยะมูลฝอยและประเภทของขยะมูลฝอยที่เกิดขึ้น
2. ศึกษาความรู้ความเข้าใจในการจัดการขยะมูลฝอยของชุมชนด้วยหลัก 3Rs

3. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา และแนวทางการจัดการขยะมูลฝอยอย่างมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการหา แนวทางการบริหารจัดการขยะมูลฝอยอย่างยั่งยืน

## **วิธีดำเนินการวิจัย**

### **1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

ประชากรที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลตำบล ตระการพิพิธ อำเภอดุสิต จังหวัดอุบลราชธานี มีจำนวนครัวเรือนทั้งหมด 3,990 ครัวเรือน โดย กลุ่มตัวอย่างมีอยู่ 3 กลุ่มคือ

1.1 เจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลตระการพิพิธ คือ ตัวแทนเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบการเก็บขยะในแต่ละคัน และหัวหน้างาน มีจำนวน 6 คน สุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง

1.2 ผู้นำชุมชนคือ ผู้นำชุมชนกำนันผู้ใหญ่บ้าน มีจำนวน 9 คน จากแต่ละชุมชน สุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง

1.3 ตัวแทนของครัวเรือนนั้นๆ ที่อายุ 18 ปีขึ้นไป หรือหัวหน้าครัวเรือน หรือผู้ที่ทำหน้าที่ ในการจัดการขยะ มูลฝอยในครัวเรือน ได้จำนวนครัวเรือนทั้งหมด 350 ครัวเรือน โดยหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของเครซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ขนาดของ กลุ่มตัวอย่าง จากประชากร 3,990 ครัวเรือน ดังนี้

$$n = \frac{\lambda^2 Np(1-p)}{e^2 (N-1) + \lambda^2 p(1-p)}$$

$$n = \frac{(3.841)(3990)(0.5)(1-0.5)}{\left[ (0.05)^2 (3,990-1) \right] + (3.841)(0.5)(1-0.5)}$$

$$n = \frac{3,831.3975}{9.9725 + 0.96025}$$

$$n = \frac{3,831.3975}{10.93275}$$

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (n) ≈ 350 ครัวเรือน

## **2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล**

การศึกษาค้นคว้านี้ ใช้แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล มีข้อคำถาม 10 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส สถานภาพในครัวเรือน ประเภทที่อยู่อาศัย จำนวนสมาชิกในครัวเรือน ระดับ การศึกษา อาชีพหลักของครัวเรือน รายได้ของครัวเรือน ต่อเดือน ระยะเวลาที่อาศัย (เทศบาลตำบลตระการพิพิธ, 2562)

ตอนที่ 2 ความรู้ความเข้าใจในการจัดการขยะ มูลฝอยชุมชนด้วยหลัก 3Rs มีข้อคำถาม 20 ข้อ แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการคัดแยกขยะ ด้านการลดการใช้ (Reduce) ด้านการใช้ซ้ำ (Reuse) ด้านการรีไซเคิล (Recycle)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาหรือ อุปสรรคและแนวทางในการจัดการขยะมูลฝอยชุมชน โดย ใช้หลัก 3Rs มีข้อคำถาม 3 ข้อ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นอื่นๆ

การจัดเวทีระดมความคิด โดยการจัดเป็นกลุ่ม ระหว่างผู้นำชุมชนและตัวแทนของแต่ละชุมชน

## **3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล**

### **3.1 การหาปริมาณขยะมูลฝอยชุมชน**

3.1.1 หาปริมาณขยะมูลฝอยจากปริมาตรของ รถที่ใช้ในการขนขยะมูลฝอยตามเส้นทางการเดินรถของ รถขนขยะ 5 เส้นทาง และมีการติดตามรถเก็บขนขยะของ เทศบาลตำบลตระการพิพิธ โดยการสุ่มเก็บปริมาณขยะ มูลฝอย 3 ครั้ง ได้แก่

ครั้งที่ 1 วันอังคาร

ครั้งที่ 2 วันพฤหัสบดี

ครั้งที่ 3 วันอาทิตย์

### **3.1.2 ทำการจดบันทึกข้อมูลปริมาณขยะ**

### **3.2 การหาประเภทของขยะมูลฝอยชุมชน**

3.2.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับการหาประเภทของขยะมูลฝอย

3.2.2 สุ่มขยะเพื่อหาประเภทของขยะมูลฝอยชุมชน ณ บ่อฝังกลบขยะมูลฝอยของเทศบาลตำบลตระการพืชผล โดยใช้วิธีแยกประเภทของขยะมูลฝอยแบบกายภาพ (นถวัธ บัวสรวง และพันธ์รัตน์ พงษ์ขวัญ, 2553) มีอุปกรณ์และวิธีการ ดังต่อไปนี้ 1) อุปกรณ์ในการหาปริมาณของขยะมูลฝอย 2) วิธีการแยกองค์ประกอบของขยะมูลฝอยแบบกายภาพ

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ทั้งหมดมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางสถิติสำเร็จรูป ดังนี้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test Independent และ F-test

#### ผลการวิจัย

จากการวิจัยพบว่า มีแหล่งกำเนิดขยะ ได้แก่ ร้านค้า บ้านเรือน และวัด รายละเอียดตามตารางที่ 1-3

ตารางที่ 1 ผลการคำนวณค่าความหนาแน่นปกติ

| แหล่งกำเนิด   | ค่าความหนาแน่นปกติ (ก.ก./ลบ.ม.) |            |            |        |
|---------------|---------------------------------|------------|------------|--------|
|               | ครั้งที่ 1                      | ครั้งที่ 2 | ครั้งที่ 3 | เฉลี่ย |
| บ้านเรือน     | 0.023                           | 0.022      | 0.020      | 0.021  |
| ร้านค้า       | 11.9950                         | 0.020      | 0.032      | 4.015  |
| วัด           | 0.023                           | 0.018      | 0.020      | 0.020  |
| โรงเรียน      | 0.003                           | 0.006      | 0.009      | 0.006  |
| ตลาด          | 0.022                           | 0.016      | 0.020      | 0.019  |
| สถานที่ราชการ | 0.022                           | 0.018      | 0.022      | 0.020  |

หมายเหตุ: ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความหนาแน่นปกติที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (sig. = .13)

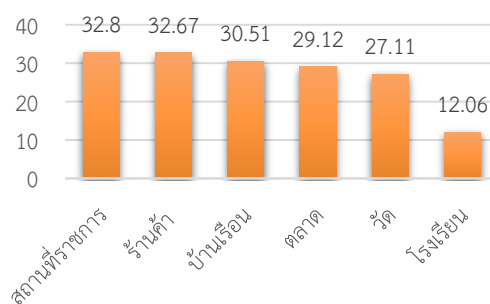
จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ครั้งที่ 1 พบว่า ร้านค้ามีค่าความหนาแน่นปกติมากที่สุด เท่ากับ 11.995 ก.ก./ลบ.ม. รองลงมาคือ บ้านเรือน วัด ตลาด สถานที่ราชการ และโรงเรียน เท่ากับ 0.023, 0.023, 0.022, 0.022 และ 0.003 ก.ก./ลบ.ม. ตามลำดับ ครั้งที่ 2 พบว่า บ้านเรือนมีค่าความหนาแน่นปกติมากที่สุด

เท่ากับ 0.022 ก.ก./ลบ.ม. รองลงมาคือ ร้านค้า วัด สถานที่ราชการ ตลาด และโรงเรียน เท่ากับ 0.020, 0.018, 0.018, 0.016 และ 0.006 ก.ก./ลบ.ม. ตามลำดับ ครั้งที่ 3 พบว่า ร้านค้ามีค่าความหนาแน่นปกติมากที่สุด เท่ากับ 0.032 ก.ก./ลบ.ม. รองลงมาคือ สถานที่ราชการ บ้านเรือน วัด ตลาด และโรงเรียน เท่ากับ 0.022, 0.020, 0.020, 0.020 และ 0.009 ก.ก./ลบ.ม. ตามลำดับ และค่าความหนาแน่นปกติเฉลี่ยของขยะมูลฝอยแต่ละแหล่งกำเนิดไม่แตกต่างกัน ( $p > .05$ )

ตารางที่ 2 ปริมาณขยะรวมแต่ละแหล่งกำเนิด

| แหล่งกำเนิด   | ปริมาณขยะ (ก.ก./วัน) |
|---------------|----------------------|
| สถานที่ราชการ | 32.80                |
| ร้านค้า       | 32.67                |
| บ้านเรือน     | 30.51                |
| ตลาด          | 29.12                |
| วัด           | 27.11                |
| โรงเรียน      | 12.06                |

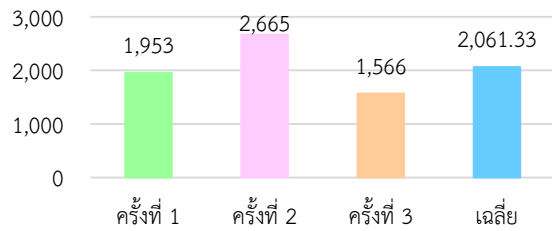
หมายเหตุ: ทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปริมาณขยะรวมแต่ละแหล่งกำเนิดที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (sig. = .00)



ภาพที่ 2 ปริมาณขยะรวมแต่ละแหล่งกำเนิด

จากตารางที่ 2 และภาพที่ 2 พบว่า ปริมาณขยะรวมแต่ละแหล่งกำเนิด พบว่า ปริมาณขยะรวมแต่ละแหล่งกำเนิดมากที่สุด คือ สถานที่ราชการ เท่ากับ 32.80 กิโลกรัม/วัน รองลงมาคือ ร้านค้า บ้านเรือน ตลาด วัด และโรงเรียน เท่ากับ 32.67, 30.51, 29.12, 27.11 และ 12.06 กิโลกรัม/วัน ตามลำดับ และปริมาณ

ขยะรวมแต่ละแหล่งกำเนิดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ )



ภาพที่ 3 ปริมาณขยะมูลฝอยชุมชน และชนิดของรถเก็บขนขยะมูลฝอย

จากภาพที่ 3 ปริมาณขยะมูลฝอยชุมชนโดยรวมและเฉลี่ยแต่ละครั้งที่เก็บตัวอย่าง พบว่า ปริมาณขยะมูลฝอยชุมชนของรถคันที่ 1 เก็บขนขยะได้มากที่สุด 915 กิโลกรัม/วัน รถคันที่ 2 เก็บขนขยะได้มากที่สุด 432 กิโลกรัม/วัน รถคันที่ 3 เก็บขนขยะได้มากที่สุด 384 กิโลกรัม/วัน รถคันที่ 4 เก็บขนขยะได้มากที่สุด 470 กิโลกรัม/วัน และรถคันที่ 5 เก็บขนขยะได้มากที่สุด 384 กิโลกรัม/วัน และปริมาณขยะมูลฝอยชุมชนเฉลี่ย 2,061.33 กิโลกรัม/วัน

ตารางที่ 3 ประเภทของขยะมูลฝอยชุมชน

| ประเภทขยะของ        | ครั้งที่ 1 |        | ครั้งที่ 2 |        | ครั้งที่ 3 |        | รวม    |        |
|---------------------|------------|--------|------------|--------|------------|--------|--------|--------|
|                     | ก.ก.       | ร้อยละ | ก.ก.       | ร้อยละ | ก.ก.       | ร้อยละ | ก.ก.   | ร้อยละ |
| ขยะทั่วไป           | 13.23      | 42.68  | 12.70      | 30.02  | 8.60       | 30.82  | 34.53  | 34.12  |
| ขยะรีไซเคิล         | 4.66       | 15.03  | 10.30      | 24.35  | 5.10       | 18.28  | 20.06  | 19.82  |
| ขยะเปียก            | 10.90      | 35.16  | 16.80      | 39.72  | 10.60      | 38.00  | 38.30  | 37.85  |
| ขยะอันตราย/ติดเชื้อ | 2.21       | 7.13   | 2.50       | 5.91   | 3.60       | 12.90  | 8.31   | 8.21   |
| รวม                 | 31         | 100    | 42.30      | 100    | 27.90      | 100    | 101.20 | 100    |

จากตารางที่ 3 ประเภทของขยะมูลฝอยชุมชน ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มหาประเภทของขยะมูลฝอย 3 ครั้ง ได้แก่ ครั้งที่ 1 ทำการศึกษาประเภทของขยะมูลฝอยในวันอังคาร ครั้งที่ 2 ทำการศึกษาประเภทของขยะมูลฝอยในวันพฤหัสบดี และครั้งที่ 3 ทำการศึกษาประเภทของขยะมูลฝอยในวันอาทิตย์ พบว่า ครั้งที่ 1 มีขยะทั่วไปมากที่สุด ร้อยละ 42.68 และมีขยะอันตราย/ติดเชื้อ

น้อยที่สุด ร้อยละ 7.13 ครั้งที่ 2 มีขยะเปียกได้มากที่สุด ร้อยละ 39.72 และมีขยะอันตราย/ติดเชื้อน้อยที่สุด ร้อยละ 5.91 ครั้งที่ 3 มีขยะทั่วไปมากที่สุด ร้อยละ 30.82 และมีขยะอันตราย/ติดเชื้อน้อยที่สุด ร้อยละ 12.90 เมื่อเฉลี่ยโดยรวม พบว่า มีขยะเปียกมากที่สุด ร้อยละ 37.85 และมีขยะอันตราย/ติดเชื้อน้อยที่สุด ร้อยละ 8.21

### ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการเก็บข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 365 คน จำแนกเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 38.63 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.37 อายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 41-50 ปี ส่วนใหญ่สถานภาพสมรสและสถานภาพในครัวเรือนของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นหัวหน้าครัวเรือน ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพอาศัยของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นบ้านตัวเอง จำนวนสมาชิกในครัวเรือนของผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนมากที่สุดจำนวน 4-6 คน และส่วนใหญ่ระดับการศึกษาอยู่ระดับประถมศึกษา อาชีพส่วนใหญ่ประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัว/ค้าขาย รายได้ครัวเรือนต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001-15,000 บาท ระยะเวลาที่ผู้ตอบแบบสอบถามอาศัยอยู่ใน (เทศบาลตำบลตระการพืชผล) ที่มากที่สุด คือระยะเวลา 5 ปี ขึ้นไป

### ความรู้ความเข้าใจในการจัดการขยะมูลฝอยชุมชนด้วยหลัก 3Rs

ตารางที่ 4 ความถี่ของระดับความรู้ความเข้าใจในการจัดการขยะมูลฝอยชุมชนด้วยหลัก 3Rs ของ ประชาชน

| ความรู้ความเข้าใจในการจัดการขยะมูลฝอยชุมชนด้วยหลัก 3Rs | ด้าน<br>การคัดแยกขยะ | ด้าน<br>การลดการใช้ | ด้าน<br>การใช้ซ้ำ | ด้าน<br>การรีไซเคิล |
|--------------------------------------------------------|----------------------|---------------------|-------------------|---------------------|
| ระดับสูง                                               | 331                  | 313                 | 318               | 313                 |
| ระดับปานกลาง                                           | 13                   | 27                  | 21                | 21                  |
| ระดับต่ำ                                               | 6                    | 10                  | 11                | 16                  |



จากตารางที่ 4 ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการขยะมูลฝอยชุมชนด้วยหลัก 3Rs ประกอบด้วย ด้านการคัดแยกขยะ ด้านการลดการใช้ ด้านการใช้ซ้ำ และด้านการรีไซเคิลอยู่ในระดับสูง

**ตารางที่ 5** ความถี่ของระดับความรู้ความเข้าใจในการจัดการขยะมูลฝอยชุมชนด้วยหลัก 3Rs ของผู้นำชุมชน

| ความรู้ความเข้าใจในการจัดการขยะมูลฝอยชุมชนด้วยหลัก 3Rs | ด้านการคัดแยกขยะ | ด้านการลดการใช้ | ด้านการใช้ซ้ำ | ด้านการรีไซเคิล |
|--------------------------------------------------------|------------------|-----------------|---------------|-----------------|
| ระดับสูง                                               | 9                | 9               | 9             | 9               |
| ระดับปานกลาง                                           | -                | -               | -             | -               |
| ระดับต่ำ                                               | -                | -               | -             | -               |

จากตารางที่ 5 ผู้นำชุมชนมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการขยะมูลฝอยชุมชนด้วยหลัก 3Rs ประกอบด้วย ด้านการคัดแยกขยะ ด้านการลดการใช้ ด้านการใช้ซ้ำ และด้านการรีไซเคิลอยู่ในระดับสูง

**ตารางที่ 6** ความถี่ของระดับความรู้ความเข้าใจในการจัดการขยะมูลฝอยชุมชนด้วยหลัก 3Rs ของเจ้าหน้าที่เทศบาล

| ความรู้ความเข้าใจในการจัดการขยะมูลฝอยชุมชนด้วยหลัก 3Rs | ด้านการคัดแยกขยะ | ด้านการลดการใช้ | ด้านการใช้ซ้ำ | ด้านการรีไซเคิล |
|--------------------------------------------------------|------------------|-----------------|---------------|-----------------|
| ระดับสูง                                               | 6                | 6               | 5             | 6               |
| ระดับปานกลาง                                           | -                | -               | 1             | -               |
| ระดับต่ำ                                               | -                | -               | -             | -               |

จากตารางที่ 6 พบว่า เจ้าหน้าที่เทศบาลมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการขยะมูลฝอยชุมชนด้วยหลัก 3Rs ประกอบด้วย ด้านการคัดแยกขยะ ด้านการลดการใช้ ด้านการใช้ซ้ำ และด้านการรีไซเคิลอยู่ในระดับสูง

## ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการจัดการขยะชุมชนโดยใช้หลัก 3Rs

จากการเก็บข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการจัดการขยะมูลฝอยชุมชนโดยใช้หลัก 3Rs พบว่า ประชาชน และเจ้าหน้าที่เทศบาลมีปัญหา อุปสรรค ในการจัดการขยะมูลฝอยชุมชน คิดเป็นร้อยละ 8.57 และร้อยละ 16.67 ตามลำดับ ประชาชน ผู้นำชุมชน และเจ้าหน้าที่เทศบาลนำหลัก 3Rs มาใช้ในการจัดการขยะมูลฝอยชุมชน คิดเป็นร้อยละ 39.43, 44.44 และ 33.33 ตามลำดับ ประชาชน ผู้นำชุมชน และเจ้าหน้าที่เทศบาล ที่ทราบหลักการ 3Rs แล้วนำมาใช้ในการจัดการขยะมูลฝอยชุมชน คิดเป็นร้อยละ 43.48, 80 และ 25 ตามลำดับ ประชาชน ผู้นำชุมชน และเจ้าหน้าที่เทศบาล ที่ทราบหลัก 3Rs แต่ไม่ได้นำหลัก 3Rs มาใช้ในการจัดการขยะมูลฝอยชุมชน คิดเป็นร้อยละ 56.52, 20 และ 75 ตามลำดับ ประชาชนได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค ในการจัดการขยะมูลฝอยชุมชนโดยหลัก 3Rs ดังนี้ 1) ถังขยะไม่เพียงพอและไม่แยกประเภท 2) ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการคัดแยกขยะ และขั้นตอนในการคัดแยกขยะ และ 3) มีสุนัขคุ้ยเขี่ยขยะ และแนวทางการจัดการขยะมูลฝอยชุมชนโดยหลัก 3Rs ดังนี้ 1) จัดหาถังขยะแยกประเภท 2) ให้ความรู้เกี่ยวกับการคัดแยกขยะและขั้นตอนในการคัดแยกขยะ 3) มีถังขยะที่มีฝาปิดมิดชิด ส่วนเจ้าหน้าที่เทศบาลได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค ในการจัดการขยะมูลฝอยชุมชนโดยหลัก 3Rs ดังนี้ ขยะมูลฝอยมีปริมาณมากเกินไป ทำให้มีพื้นที่ในการจัดเก็บไม่เพียงพอ และแนวทางการจัดการขยะมูลฝอยชุมชน โดยหลัก 3Rs ดังนี้ ลดปริมาณขยะโดยใช้หลัก 3Rs ผู้นำชุมชน เจ้าหน้าที่เทศบาล และประชาชนนำหลัก 3Rs มาใช้ในการจัดการขยะมูลฝอยชุมชน คือ ลดการใช้ ได้แก่ นำตะกร้า หรือ ถุงผ้าไปจ่ายตลาดแทนการใช้ถุงพลาสติก การใช้ซ้ำ ได้แก่ มีการนำกระดาดที่ใช้แล้ว 1 หน้า มาใช้อีก 1 หน้า การรีไซเคิล

ได้แก่ นำขวดพลาสติก หรือยางรถยนต์มาทำเป็นกระถางต้นไม้ แสดงดังตารางที่ 7

**ตารางที่ 7** ความคิดเห็น ของประชาชน ผู้นำชุมชน และเจ้าหน้าที่เทศบาล เกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการจัดการขยะชุมชนโดยใช้หลัก 3Rs

| ข้อคำถาม                                                       | ประชาชน<br>(ร้อยละ) | ผู้นำ<br>ชุมชน<br>(ร้อยละ) | เจ้าหน้าที่<br>เทศบาล<br>(ร้อยละ) |
|----------------------------------------------------------------|---------------------|----------------------------|-----------------------------------|
| 1. ท่านมีปัญหา/อุปสรรคในการจัดการขยะมูลฝอยชุมชนหรือไม่ อย่างไร |                     |                            |                                   |
| 1.1 มี                                                         | 8.57                | -                          | 16.67                             |
| 1.2 ไม่มี                                                      | 91.43               | 100                        | 83.33                             |
| 2. ท่านทราบการนำหลัก 3Rs มาใช้ในการจัดการขยะมูลฝอยชุมชนหรือไม่ |                     |                            |                                   |
| 2.1 ทราบ                                                       | 39.43               | 44.44                      | 33.33                             |
| 2.2 ไม่ทราบ                                                    | 60.57               | 55.56                      | 66.67                             |
| 3. ท่านนำหลัก 3Rs มาใช้ในการจัดการขยะมูลฝอยชุมชนหรือไม่        |                     |                            |                                   |
| 3.1 ใช่                                                        | 43.48               | 80                         | 25                                |
| 3.2 ไม่ใช่                                                     | 56.52               | 20                         | 75                                |

### การเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจในการจัดการขยะมูลฝอยชุมชนด้วยหลัก 3Rs

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลความรู้ความเข้าใจในการจัดการขยะมูลฝอยชุมชนด้วยหลัก 3Rs พบว่าประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการขยะมูลฝอย ประกอบด้วย ด้านการคัดแยกขยะ ด้านการลดการใช้ ด้านการรีไซเคิล และด้านการรีไซเคิลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) แสดงดังตารางที่ 8

**ตารางที่ 8** การเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจในการจัดการขยะมูลฝอยชุมชนด้วยหลัก 3Rs ประกอบด้วย ด้านการคัดแยกขยะ ด้านการลดการใช้ ด้านการรีไซเคิล ด้านการรีไซเคิลของประชาชน 9 ชุมชน

| ความรู้ความเข้าใจในการจัดการขยะมูลฝอยชุมชนด้วยหลัก 3Rs | แหล่งความแปรปรวน | SS      | df  | Ms    | F    | P-value |
|--------------------------------------------------------|------------------|---------|-----|-------|------|---------|
| ด้านการคัดแยกขยะ                                       | ระหว่างกลุ่ม     | 16.84   | 8   | 2.11  | 3.60 | .00*    |
|                                                        | ภายในกลุ่ม       | 199.72  | 341 | 0.59  |      |         |
| ด้านการลดการใช้ (Reduce)                               | ระหว่างกลุ่ม     | 40.09   | 8   | 5.01  | 6.08 | .00*    |
|                                                        | ภายในกลุ่ม       | 280.84  | 341 | 0.82  |      |         |
| ด้านการใช้ซ้ำ (Reuse)                                  | ระหว่างกลุ่ม     | 47.88   | 8   | 5.99  | 7.90 | .00*    |
|                                                        | ภายในกลุ่ม       | 258.48  | 341 | 0.76  |      |         |
| ด้านการรีไซเคิล (Recycle)                              | ระหว่างกลุ่ม     | 51.23   | 8   | 6.40  | 6.87 | .00*    |
|                                                        | ภายในกลุ่ม       | 317.86  | 341 | 0.93  |      |         |
| รวม                                                    | ระหว่างกลุ่ม     | 467.12  | 8   | 58.39 | 8.21 | .00*    |
|                                                        | ภายในกลุ่ม       | 2426.34 | 341 | 7.12  |      |         |

ความรู้ความเข้าใจในการจัดการขยะมูลฝอยชุมชนด้วยหลัก 3Rs ระหว่างก่อนอบรมและหลังอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) แสดงดังตารางที่ 9

**ตารางที่ 9** การเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจในการจัดการขยะมูลฝอยชุมชนด้วยหลัก 3Rs ระหว่างก่อนอบรมและหลังอบรม

| ความรู้ความเข้าใจในการจัดการขยะมูลฝอยชุมชนด้วยหลัก 3Rs | $\bar{X}$ | S.D. | t     | p-value |
|--------------------------------------------------------|-----------|------|-------|---------|
| ก่อนอบรม                                               | 7.05      | 2.74 | 17.28 | .00*    |
| หลังอบรม                                               | 18.84     | 3.55 |       |         |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

การจัดกิจกรรมระดมความคิดเห็นร่วมกันของกลุ่มผู้นำชุมชนและกลุ่มประชาชนเพื่อร่วมกันเพื่อวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุของการเกิดปัญหาขยะ

มูลฝอยในชุมชน และร่วมกันหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา

จากการร่วมกิจกรรมดังกล่าว พบว่า ผู้นำชุมชนได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการจัดการขยะมูลฝอยชุมชนที่ควรได้รับการแก้ไขแบบเร่งด่วน คือ 1) ไม่มีการคัดแยกขยะมูลฝอยก่อนนำไปทิ้งลงถังทำให้ขยะในถังปนกันและเน่าเสียส่งกลิ่นเหม็น 2) รถเก็บขนขยะมูลฝอยเข้าไปเก็บขนไม่ทั่วถึงทำให้บางเส้นทางไม่ได้รับการเก็บขน ขยะจึงส่งกลิ่นเหม็น และ 3) ไม่มีสถานที่ในการคัดแยกขยะแต่ละประเภท และแนวทางการแก้ไขปัญหา คือ 1) รณรงค์ให้ประชาชนทราบถึงความสำคัญของการคัดแยกขยะ 2) รถเก็บขนขยะมูลฝอยตรวจสอบเส้นทางให้ทั่วถึงก่อนเข้าไปทำการเก็บขน 3) หาสถานที่ ที่สามารถใช้ในการคัดแยกขยะได้ จึงได้เสนอโครงการส่งเสริมการคัดแยกขยะในครัวเรือน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อลดขั้นตอนในการจัดการขยะ เพื่อให้ง่ายต่อการนำไปกำจัด สามารถนำขยะที่ผ่านการคัดแยกเบื้องต้นมาใช้ประโยชน์เพื่อรักษาสภาพสิ่งแวดล้อม และป้องกันมลพิษที่เกิดขึ้น

## อภิปรายผล

การศึกษาการมีส่วนร่วมในการจัดการขยะมูลฝอยชุมชนโดยอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน กรณีศึกษา: เทศบาลตำบลตระการพืชผล อำเภอตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี สามารถอภิปรายและสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การศึกษาปริมาณขยะชุมชน พบว่า ปริมาณขยะมูลฝอยเฉลี่ย 2,061.33 กิโลกรัม/วัน เฉลี่ย 0.26 กิโลกรัม/คน โดยเฉลี่ยจากจำนวนประชากรในเทศบาลทั้งหมด 8,999 คน ปริมาณขยะตามแหล่งกำเนิดมากที่สุด คือ สถานที่ราชการ รองลงมาคือ ร้านค้า บ้านเรือน ตลาด วัด และโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของวินัย มีแสง (2559) ศึกษาเรื่องแนวโน้มองค์ประกอบและปริมาณการเกิดขยะมูลฝอยชุมชนในพื้นที่ตำบลสามพร้าว อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี พบว่า ขยะอินทรีย์คิดเป็นร้อยละ 40.00 ขยะทั่วไปคิดเป็นร้อยละ 33.00 และขยะรีไซเคิลคิดเป็นร้อยละ 27.00 ตามลำดับ

สามพร้าว อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี พบว่า ปริมาณขยะของแต่ละแหล่งกำเนิดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) โดย วัด ตลาด ร้านค้า สถานที่ราชการ บ้านเรือน และโรงเรียน ตามลำดับ

ความหนาแน่นปกติของขยะตามแหล่งกำเนิดที่มีความหนาแน่นมากที่สุด คือร้านค้า รองลงมาคือ บ้านเรือน สถานที่ราชการ ตลาด และโรงเรียน ตามลำดับ และความหนาแน่นปกติของขยะมูลฝอยแต่ละแหล่งกำเนิดไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของวินัย มีแสง (2559) ศึกษาเรื่องแนวโน้มองค์ประกอบและปริมาณการเกิดขยะมูลฝอยชุมชนในพื้นที่ตำบลสามพร้าว อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี พบว่า ปริมาณขยะมูลฝอยที่เกิดขึ้นในแต่ละวันของตำบลสามพร้าว พบอยู่ที่ 6,991 กิโลกรัม/วัน เฉลี่ยอัตราการเกิดขยะมูลฝอยต่อวันอยู่ที่ 0.38 กิโลกรัม/คน โดยเฉลี่ยจากจำนวนประชากร ในตำบลสามพร้าว ทั้งหมด 17,417 คน ความหนาแน่นของขยะมูลฝอยในปริมาณ (ก.ก.) ต่อปริมาตรถัง (GI) ตามการจำแนกกลุ่ม (หมู่บ้าน) พบว่า ปริมาณขยะแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

ประเภทของขยะมูลฝอย ได้แก่ ขยะเปียก ขยะทั่วไป ขยะรีไซเคิล และขยะอันตราย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวินัย มีแสง (2559) ศึกษาเรื่องแนวโน้มองค์ประกอบและปริมาณการเกิดขยะมูลฝอยชุมชนในพื้นที่ตำบลสามพร้าว อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี พบว่า ขยะอินทรีย์คิดเป็นร้อยละ 40.00 ขยะทั่วไปคิดเป็นร้อยละ 33.00 และขยะรีไซเคิลคิดเป็นร้อยละ 27.00 ตามลำดับ

2. ความรู้ความเข้าใจในการจัดการขยะมูลฝอยชุมชนด้วยหลัก 3Rs พบว่า ประชาชน ผู้นำชุมชน และเจ้าหน้าที่เทศบาลมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการขยะมูลฝอยชุมชนด้วยหลัก 3Rs ประกอบด้วย ด้านการคัดแยกขยะ ด้านการลดการใช้ ด้านการใช้ซ้ำ และด้านการรีไซเคิลอยู่ในระดับสูงมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมัญญา หนูทอง (2556) ศึกษาความรู้และพฤติกรรม

การจัดการขยะมูลฝอยของผู้นำท้องถิ่น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี พบว่าผู้นำท้องถิ่นส่วนใหญ่มีระดับความรู้สูง

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการจัดการขยะชุมชนโดยใช้หลัก 3Rs พบว่าปัญหาการจัดการขยะมูลฝอยชุมชน ได้แก่ ถึงขยะไม่เพียงพอ ไม่มีถังขยะมูลฝอยสำหรับแยกประเภท ขยะมูลฝอยมีปริมาณมากเกินไปทำให้พื้นที่ในการจัดเก็บไม่เพียงพอ และประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการคัดแยกขยะมูลฝอย ขั้นตอนในการคัดแยกขยะมูลฝอยสำหรับแนวทางการจัดการขยะมูลฝอย ได้แก่ ติดตั้งถังขยะแยกประเภทให้เพียงพอให้ครบทุกจุดในการทิ้งขยะมูลฝอย ติดป้ายให้ชัดเจน ประชาสัมพันธ์และให้ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการคัดแยกขยะมูลฝอย ควรนำขยะไปทิ้งลงในถัง แล้วปิดฝาให้มิดชิดเพื่อกันสุนัขมาคุ้ยขยะมูลฝอย และช่วยกันลดปริมาณขยะมูลฝอยชุมชนโดยใช้หลัก 3Rs เข้ามาใช้เพื่อให้ปริมาณขยะมูลฝอยชุมชนลดลง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิศิพร ทศนา และโชติบติรัฐ (2558) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยในเขตพื้นที่เทศบาลนครพิษณุโลก พบว่า แนวทางแก้ไขปัญหการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในทุกๆ กิจกรรมอย่างแท้จริง ไม่ว่าจะเป็นตั้งแต่กระบวนการร่วมรับรู้สถานการณ์และสภาพปัญหา ร่วมวางแผนและตัดสินใจ ร่วมทำกิจกรรมโครงการร่วมตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงาน ควรมีการนำผลการวิจัยเสนอต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้หน่วยงานดังกล่าวเห็นถึงความสำคัญในการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยในเขตพื้นที่ให้เกิดประโยชน์ในทางปฏิบัติได้อย่างแท้จริง และเป็นแนวทางในการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในทุกขั้นตอนให้เกิดขึ้นอย่างแท้จริง

4. การเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจในการจัดการขยะมูลฝอยชุมชนโดยใช้หลัก 3Rs พบว่าประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการขยะมูลฝอยประกอบด้วย ด้านการคัดแยกขยะ ด้านการลดการใช้ ด้านการใช้ซ้ำ และด้านการรีไซเคิลแตกต่างกัน เนื่องจากจากชุมชนบ้านดอนใหญ่และชุมชนบ้านดอนทับช้างในเทศบาลตำบลตระการพืชผลเข้าร่วมโครงการขยะเหลือศูนย์ โดยได้จัดตั้งศูนย์สาธิตการจัดการขยะเหลือศูนย์ขึ้นที่ชุมชนบ้านดอนใหญ่และชุมชนบ้านทับช้าง ซึ่งมีความรู้ด้านการคัดแยกประเภทของขยะมูลฝอย การนำขยะกลับมาใช้ซ้ำ การนำสิ่งของมาดัดแปลงให้ใช้ประโยชน์ได้ใหม่ และการลดการใช้ เป็นผลให้ประชาชนในแต่ละชุมชนมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการขยะมูลฝอยชุมชนโดยใช้หลัก 3Rs แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของหทัยพละพงศ์ และอรรวรรณ บุญทัน (2555) ได้ศึกษาความรู้ความเข้าใจในการประยุกต์ใช้หลัก 3Rs เทศบาลพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ประชาชนส่วนใหญ่มีความรู้ในระดับสูง ซึ่งประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในการแบ่งประเภทขยะและหลัก 3Rs อยู่แล้ว เนื่องจากเทศบาลพิบูลมังสาหารได้เข้าร่วมโครงการอุบลเมืองสะอาดราชธานีอีสาน และได้จัดตั้งศูนย์สาธิตการจัดการขยะเหลือศูนย์โดยมีการออกนอกพื้นที่ให้ความรู้กับชุมชนโพธิ์ตากซึ่งเป็นชุมชนนำร่อง

5. การจัดกิจกรรมระดมความคิดเห็นร่วมกันของกลุ่มผู้นำชุมชนและกลุ่มประชาชน พบว่า ผู้นำชุมชนได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการจัดการขยะมูลฝอยชุมชนที่ควรได้รับการแก้ไขแบบเร่งด่วน คือ ไม่มีการคัดแยกขยะมูลฝอยก่อนนำไปทิ้งลงถังทำให้ขยะในถังปนกันและเน่าเสียส่งกลิ่นเหม็น จึงได้เสนอโครงการส่งเสริมการคัดแยกขยะในครัวเรือน โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อลดขั้นตอนในการจัดการขยะ เพื่อให้ง่ายต่อการนำไปกำจัด สามารถนำขยะที่ผ่านการคัดแยกเบื้องต้นมาใช้ประโยชน์เพื่อรักษาสภาพสิ่งแวดล้อม และป้องกันมลพิษที่เกิดขึ้น

และประชาชนได้แบ่งกลุ่มทั้งหมด 4 กลุ่ม แต่ละกลุ่มได้ระดมความคิดเห็นโดยได้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการจัดการขยะมูลฝอยชุมชนที่ควรได้รับการแก้ไขแบบเร่งด่วน คือ ปริมาณขยะที่มากเกินไปที่เกิดขึ้นในชุมชน เช่น เศษอาหารจากครัวเรือน ถุงพลาสติก ขวดแก้ว และขยะอันตราย และความมั่งคั่งไม่มีจิตสำนึก ทั้งขยะไม่เป็นที่ เช่น มีถังขยะก็ไม่เก็บทิ้งใส่ถัง ถังขยะมูลฝอยส่วนใหญ่ไม่มีฝาปิด และได้เสนอโครงการเพื่อเป็นแนวทางในการจัดการขยะมูลฝอยสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิธิพร ทัศนาศ และโชติ บดีรัฐ (2558) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยในเขตพื้นที่เทศบาลนครพิษณุโลก พบว่า แนวทางแก้ไขปัญหาการจัดการขยะมูลฝอยควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในทุกๆ กิจกรรมอย่างแท้จริง ไม่ว่าจะเป็นตั้งแต่กระบวนการร่วมรับรู้สถานการณ์และสภาพปัญหาร่วมวางแผนและตัดสินใจ ร่วมทำกิจกรรมโครงการร่วมตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงาน ควรมีการนำผลการวิจัยเสนอต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้หน่วยงานดังกล่าวเห็นถึงความสำคัญในการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยในเขตพื้นที่มาทำให้เกิดประโยชน์ในทางปฏิบัติได้อย่างแท้จริง และสอดคล้องกับงานวิจัยของมาลัย เข้มจำเริญ (2557) ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ปัญหาและข้อเสนอแนะของประชาชนต่อการบริหารจัดการขยะมูลฝอย พบว่า ยังมีปัญหาต่างๆ ในการจัดการขยะมูลฝอย เช่น ปริมาณและลักษณะของขยะมูลฝอย การคัดแยกจัดเก็บ และขนขยะมูลฝอย ยานพาหนะที่ใช้ในการเก็บขนขยะมูลฝอย นอกจากนี้ยังมีปัญหาด้านงบประมาณและบุคลากร ส่วนข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการขยะคือ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นควรรณรงค์ให้ประชาชนรู้จักวิธีกำจัดขยะที่ถูกต้อง และ

วิธีการคัดแยกขยะก่อนทิ้ง ควรมีการแปรรูปขยะมูลฝอยเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ด้านอื่น ควรเพิ่มช่วงเวลา/เที่ยวรถในการจัดเก็บขยะมูลฝอย และเพิ่มงบประมาณ เช่น งบประมาณด้านบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น และอบรมให้ความรู้แก่พนักงาน

## สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยพบว่าปริมาณขยะมูลฝอยรวมแต่ละแหล่งกำเนิดพบมากที่สุดคือสถานที่ราชการ และความหนาแน่นของปริมาณขยะอยู่ที่ร้านค้า หลังอบรมการจัดการขยะมูลฝอยด้วยหลัก 3Rs ประชาชนและผู้นำชุมชนมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการขยะมูลฝอยเพิ่มขึ้น ทั้งนี้พบว่าปัญหาอุปสรรคในการจัดการขยะมูลฝอยคือการบริหารจัดการ การจัดเก็บขยะให้ถูกต้อง การมีส่วนร่วมของชุมชนได้มีแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวคือ ติดตั้งถังขยะแยกประเภทให้ครบทุกจุดทิ้งขยะ ติดป้ายให้ชัดเจน ประชาสัมพันธ์และให้ความรู้เกี่ยวกับการคัดแยกขยะ ควรนำขยะไปทิ้งลงในถังแล้วปิดฝาให้มิดชิด และช่วยกันลดปริมาณขยะมูลฝอยชุมชนโดยใช้หลัก 3Rs เข้ามาใช้เพื่อให้ปริมาณขยะมูลฝอยชุมชนลดลง

## ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

เทศบาลควรจัดให้มีสถานที่ในการคัดแยกขยะมูลฝอย และจัดให้มีโครงการธนาคารขยะ เพื่อให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการคัดแยกขยะ และเป็นการส่งเสริมให้ประชาชนมีรายได้จากการขายขยะมูลฝอยประเภทรีไซเคิล ควรจัดให้มีกิจกรรมการประกวดหมู่บ้านปลอดขยะเพิ่มขึ้นปีละ 1 หมู่บ้าน มีรางวัลให้กับหมู่บ้านที่ชนะการประกวด และมีการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการคัดแยกขยะและการจัดการขยะโดยใช้ 3Rs แก่ประชาชนในชุมชนอย่างสม่ำเสมอ

## เอกสารอ้างอิง

- กรมควบคุมมลพิษ. (2562). รายงานผลการดำเนินงานตัวชี้วัดการจัดการขยะมูลฝอยตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (มาตรา44) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562. กรุงเทพฯ: กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม.
- เทศบาลตระการพืชผล. (2562). รายงานประจำปี 2562 เทศบาลตระการพืชผล อำเภอตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี. อุบลราชธานี: เทศบาลตระการพืชผล.
- ธงชัย ทองทวี. (2553). สภาพปัญหาการจัดการขยะมูลฝอยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม อำเภอจักราช จังหวัดนครราชสีมา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, นครราชสีมา.
- นภวัธ บัวสรวง และพันธัสต์ พงษ์ขวัญ. (2553). แผนยุทธศาสตร์อนามัยสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2552-2554 (ด้านขยะมูลฝอยและของเสียอันตราย). ข่าวสารอันตรายและของเสีย. 19(2), 9-12.
- พิศพร ทศนา และโชติ บัตรีฐ. (2558). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอย เทศบาลนครพิษณุโลก. การประชุมวิชาการ ประจำปี 2558 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ครั้งที่ 15, การประชุมวิชาการ ประจำปี 2558 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, พิษณุโลก.
- มาลัย เตียมจำเริญ. (2557). การบริหารจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ลงอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี. 8(15), 21-27.
- วินัย มีแสง. (2559). แนวโน้มองค์ประกอบและปริมาณการเกิดขยะมูลฝอยชุมชนใน ตำบลสามพร้าว อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี. วารสารสมาคมนักวิจัย. 21(3), 211-220.
- สมัชญา หนูทอง. (2556). ความรู้และพฤติกรรมจัดการขยะมูลฝอยของผู้นำท้องถิ่น: กรณีศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สรรพสิทธิ์ แก้วเฮ้า. (2557). การมีส่วนร่วมในการจัดการขยะมูลฝอยของชุมชนเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโก อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม. วารสารการจัดการสิ่งแวดล้อม. 10(1), 93-103.
- หัตยา พลพงษ์ และอรรณ นฤทนต์. (2555). ความรู้ความเข้าใจในการประยุกต์ใช้หลัก 3Rs เทศบาลพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement. 30(3), 607-610.

# การสร้างเสริมสุขภาวะทางเพศสำหรับวัยรุ่นหญิงที่มีพฤติกรรมเสี่ยง

## Sexual Wellbeing Promotion for Risk Female Adolescent

จุฑาทวี กมลพรมงคล<sup>1\*</sup> สุวิชัย โกศัยยะวัฒน์<sup>2</sup> วรวัณณ์ เพ็งพันธ์<sup>2</sup>

Jutawdee Kamonpornmongkon<sup>1\*</sup> Suwichai Kosaiyawat<sup>2</sup> Worawut Phengphan<sup>2</sup>

Corresponding author's E-mail: jpk1309@hotmail.com<sup>1</sup>

(Received: May 8, 2020; Revised: June 16, 2020; Accepted: June 26, 2020)

### บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงคุณภาพแบบปรากฏการณ์วิทยา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการดำเนินชีวิตวัยรุ่นหญิงที่มีพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศ การปรับตัวที่เกิดขึ้นจากการมีพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศของวัยรุ่นหญิง และแนวทางการสร้างเสริมสุขภาวะทางเพศสำหรับวัยรุ่นหญิงที่มีพฤติกรรมเสี่ยง กลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มวัยรุ่นหญิงที่มีพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศ จำนวน 20 คน ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างในการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนเมษายนถึงเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2562 โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก และสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า

1. รูปแบบการดำเนินชีวิตวัยรุ่นหญิงก่อนมีพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศคือ การมีแฟน การใช้เฟสบุ๊ค และการอยู่ด้วยกันสองต่อสองกับแฟน พฤติกรรมเหล่านี้ทำให้เกิดความใกล้ชิด ใ่วางใจ อยากรู้ อยากลอง และไม่กล้าปฏิเสธ นำไปสู่การมีพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศและตั้งครรภ์ ซึ่งการตั้งครรภ์ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคมแก่วัยรุ่นหญิง เมื่อทราบว่าตั้งครรภ์วัยรุ่นหญิงจะแก้ไขปัญหาโดยการบอกให้พ่อแม่ตนเองและฝ่ายชายทราบต่อนั้นจึงมีการสมรสและพาวัยรุ่นหญิงไปฝากครรภ์

2. การปรับตัวที่เกิดขึ้นจากการมีพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศของวัยรุ่นหญิงหลังจากตั้งครรภ์วัยรุ่นหญิงสามารถปรับตัวได้ดีทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ร่างกาย อารมณ์ทัศนคติ บทบาทหน้าที่ และการพึ่งพาซึ่งกันและกัน เนื่องจากได้รับความช่วยเหลือและการให้อภัยจากพ่อแม่ ได้รับการดูแลเอาใจใส่จากฝ่ายชายทำให้วัยรุ่นหญิงมีกำลังใจเล็ก โทษตัวเอง หันมาดูแลตัวเอง และมีการวางแผนการดำเนินชีวิตในอนาคต

3. แนวทางการสร้างเสริมสุขภาวะทางเพศสำหรับวัยรุ่นหญิงที่มีพฤติกรรมเสี่ยงประกอบด้วย 2 ประเด็น คือ 1) แนวทางในการให้ความช่วยเหลือวัยรุ่นหญิงที่มีพฤติกรรมเสี่ยง พบว่าแนวทางในการให้ความช่วยเหลือจากการทำกลุ่มตรงกับความต้องการของวัยรุ่นหญิงที่เป็นผู้ให้ข้อมูลคือ การให้กำลังใจ การให้อภัย การส่งเสริมเรื่องอาชีพในการหารายได้ และมีโอกาสในการศึกษาต่อ 2) แนวทางในการป้องกันการมีพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศของวัยรุ่นหญิงได้แก่ การมีทักษะการปฏิเสธ ซึ่งจะเกิดขึ้นได้นั้นครอบครัวและครู จะต้องช่วยกันสื่อสารเรื่องเพศอย่างสร้างสรรค์เริ่มตั้งแต่วัยเด็ก

**คำสำคัญ:** รูปแบบการดำเนินชีวิต การสร้างเสริมสุข ภาวะทางเพศ วัยรุ่นหญิง

<sup>1</sup> นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาและการพัฒนาสังคม คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

<sup>2</sup> อาจารย์ประจำสาขาวิชาการศึกษาและการพัฒนาสังคม คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

<sup>1</sup> Ph.D. candidates, Program in Education and Social Development, Faculty of Education, Brurapha University

<sup>2</sup> Lecturers, Program in Education and Social Development, Faculty of Education, Brurapha University

## Abstract

This qualitative phenomenological research is aimed to reveal life style of female adolescent with sexual risk behavior self-adaptation resulting from having risky sex behavior of female adolescent and the guidelines for enhancing sexual health for female adolescents with risk behavior. The samples were female adolescent with sexual risk behavior, 20 people. Semi-structured interviews are used for data collected, from April to July 2019. The methods of data collection included in- depth interview and focus group discussion. Data were analyzed by the content analysis technique.

The result were as follows:

1. The most risking life style or female adolescent to sexual wellbeing were having boyfriend, facebook surfing and living together with boyfriend. These life style led to closeness, trustworthiness, curiosity, and discourage to refuse for having sex and even lead to get an unexpected pregnancy. The pregnancy creates radical changes in body, mind and social problem. Knowing that she was pregnant, mostly, the lady would inform his and her parent to ask for forgiveness before having antenatal care.

2. After being expose to the risk to sexual wellbeing, the female adolescent will adjust herself (or self-adaptation) in four aspects; body, self- concept, role and duty, and interdependency. Receiving helps and forgiveness from parents as well as care from her husband, the female adolescent would forgive herself, feel encourage to look after herself, eventually plan for her future to be.

3. There are two ways to promote the sexual well-being for female adolescent. First, the guideline for helping female adolescent after having the risk behavior is to give moral support/forgiveness/employment/ income and education. Second, the guideline for prevention of sexual risk behavior of female adolescent is the rejection skill which can be embedded in family and school to collaborate and communicate through their childhood.

**Keywords:** living style, health promotion, sexual risk, female adolescent

## ความเป็นมาของปัญหา

วัยรุ่นเป็นวัยแห่งการเปลี่ยนผ่านจากวัยเด็กสู่ วัยผู้ใหญ่ เป็นช่วงวัยแห่งการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ทั้งด้านร่างกาย ด้านจิตใจ วุฒิภาวะทางอารมณ์ การปรับตัวด้านสังคมและวัฒนธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งใน ด้านอารมณ์ความรู้สึก ซึ่งวัยรุ่นจะให้ความสนใจในเพศ ตรงข้าม และมีความต้องการทางเพศตามธรรมชาติ (บุญฤทธิ์ สุจริตน์, 2557) นอกจากนี้ช่วงวัยรุ่นเป็นช่วง

วัยแห่งการเรียนรู้และหาประสบการณ์ อยากลอง สิ่งแปลกใหม่ ทำสิ่งที่ท้าทาย โดยเฉพาะเรื่องเพศวัยรุ่น มีการพัฒนาการทางเพศที่มีการทำหน้าที่อย่างสมบูรณ์ ของฮอร์โมนเพศ ทำให้วัยรุ่นเกิดอารมณ์และความรู้สึก ต้องการทางเพศ เริ่มสนใจเพศตรงข้าม แสวงหา การคบเพื่อนต่างเพศ และมีความต้องการใกล้ชิดกับ เพื่อนต่างเพศเพิ่มมากขึ้น (Karen, 2002) และสภาพ ของสังคมปัจจุบันที่มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี



มีการนำเสนอเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเพศเพิ่มมากขึ้น และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในเรื่องเพศทำให้วัยรุ่นสามารถเข้าถึงสื่อได้ทุกรูปแบบโดยไม่มีขีดจำกัด เช่นสื่อลามกที่นำเสนอและหาดูได้ง่าย สิ่งเหล่านี้ล้วนมีผลการแสดงออกของพฤติกรรมทางเพศของวัยรุ่นซึ่งส่งผลต่อสถานการณ์พฤติกรรมเสี่ยงทางเพศของวัยรุ่นในปัจจุบัน ได้แก่ การมีเพศสัมพันธ์ในวัยเรียน ภาวะตั้งครรภ์ไม่พร้อม การทำแท้ง และการติดเชื้อทางเพศสัมพันธ์ ซึ่งเป็นปัญหาที่สำคัญของประเทศทั่วโลก และประเทศไทย (กระทรวงสาธารณสุข, กรมอนามัย, สำนักอนามัยการเจริญพันธุ์, 2557)

สถานการณ์การตั้งครรภ์ในวัยรุ่น ในปี พ.ศ. 2551 ทั่วโลกมีการคลอดจากมารดาวัยรุ่น 16 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 11 ของการคลอดทั้งหมด (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2556) จากรายงานสถิติสุขภาพโลกขององค์การอนามัยโลกมีการจัดลำดับอัตราการคลอดบุตรในวัยรุ่นอาเซียนในช่วงปี 2543-2553 พบว่า วัยรุ่นไทยมีอัตราการคลอดอยู่ในลำดับที่ 5 ของกลุ่มประเทศอาเซียนรองจากวัยรุ่นลาว ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซียและกัมพูชา (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, สำนักงานปลัด, 2556) ปัจจุบันอัตราการคลอดของแม่วัยรุ่นไทยก็ยังคงสูงกว่าอัตราการคลอดของแม่วัยรุ่นของประเทศในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก โดยอัตราการคลอดคือ 51.1 ต่อสตรีที่มีอายุ 15-19 ปี 1,000 คน ขณะที่อัตราการคลอดของประเทศในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก คือ 35 ต่อสตรีที่มีอายุ 15-19 ปี 1,000 คน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2556) และในปี 2559 อัตราคลอดในวัยรุ่นของประเทศไทย 42.5 ต่อสตรีที่มีอายุ 15-19 ปี 1,000 คน (กระทรวงสาธารณสุข, กรมอนามัย, สำนักอนามัยการเจริญพันธุ์, 2559)

สถานการณ์การตั้งครรภ์ในวัยรุ่นเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อประชากรในแง่ของการพัฒนาประเทศเนื่องจากเยาวชนหรือวัยรุ่นเป็นวัยที่ควรจะต้องอยู่ในช่วงของการศึกษา ถ้าวัยรุ่นตั้งครรภ์จะทำให้เกิดผลกระทบและปัญหาทางสังคมต่างๆ ตาม เช่น การขาดความพร้อมในการดูแลสุขภาพของตนเองในระหว่างตั้งครรภ์และหลังคลอด มีภาวะโลหิตจาง การคลอดก่อนกำหนด และทารกแรกเกิดมีน้ำหนักตัวน้อย มีผลแทรกซ้อนภายหลังคลอดตามมาได้ (สุนทร ไขแก้ว, 2547) ปัญหาการทอดทิ้งเด็กให้เป็นเด็กกำพร้า ปัญหาที่เสี่ยงต่อการเกิดความเครียดและภาวะซึมเศร้าจนถึงการฆ่าตัวตาย ทำแท้งเถื่อน (ทองพร จันทรพัฒน์, 2543) ส่งผลให้ขาดโอกาสทางการศึกษา มีโอกาสน้อยที่จะเลือกงานที่มีรายได้สูง ทำให้ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวไม่ดีส่งผลให้ชีวิตครอบครัวไม่ราบรื่นและมีแนวโน้มที่จะเกิดการหย่าร้างตามมา (สุรัช อินทรประเสริฐ และ คณะ, 2551) รวมถึงปัญหาโรคเอดส์และโรคทางเพศสัมพันธ์ (กระทรวงศึกษาธิการ, กรมวิชาการ, 2553) การคุมครองแม่วัยรุ่นที่ท้องไม่พร้อมในสังคมไทยจึงเป็นประเด็นที่ควรใส่ใจและติดตาม เพราะจะนำไปสู่การเฝ้าระวังเพื่อป้องกันความเสี่ยงจากพฤติกรรมทางเพศของวัยรุ่น รวมทั้งเป็นการสร้างเสริมให้แม่วัยรุ่นสามารถดำเนินชีวิตและดูแลลูกต่อไปในสังคมได้อย่างมีคุณภาพต่อไป

วัยรุ่นหญิงที่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับสุขภาวะทางเพศทำให้เกิดปัญหาและผลกระทบตามมา การปรับตัวในเรื่องสุขภาวะทางเพศวัยรุ่นหญิงที่พฤติกรรมเสี่ยงเป็นสิ่งสำคัญ เพราะการปรับตัวเป็นพฤติกรรมการตอบสนองของบุคคลเมื่อเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับตนเองหรือสิ่งแวดล้อมของตนเอง เพื่อปรับให้คงสภาพสมดุลทั้งร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดทฤษฎีของRoy (Andrew & Roy ,1991) ซึ่งรอยเชื่อว่าคนประกอบด้วยกาย จิต สังคม (Man is an

biopsychosocial being) และเป็นหน่วยเดียวที่ไม่อาจแบ่งแยกได้ (unified whole) ที่มีการตอบสนองออกมาในด้านร่างกายและสรีระ ด้านอัตมโนทัศน์ ด้านบทบาทหน้าที่และด้านการพึ่งพาระหว่างกัน เพื่อศึกษาการปรับตัวของพฤติกรรมเสี่ยงของวัยรุ่นหญิงที่เกิดขึ้น ในการศึกษาครั้งนี้ได้นำแนวคิดทฤษฎีของ Roy เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ เพื่อศึกษาการปรับตัวด้านสุขภาวะทางเพศของวัยรุ่นหญิงที่มีพฤติกรรมเสี่ยง เพราะการมีสุขภาวะทางเพศนั้นหมายถึง การที่ตัววัยรุ่นเองสามารถหลีกเลี่ยงจากการติดเชื้อโรค การเจ็บป่วย และรับผิดชอบต่อได้อย่างมั่นใจว่าสามารถปกป้องทั้งตัวเองและผู้อื่นได้ทั้งทางร่างกายและอารมณ์ มีความรับผิดชอบต่อสังคมและตนเองในเรื่องการมีเพศสัมพันธ์ที่ปลอดภัย และการส่งเสริมสุขภาวะทางเพศให้แก่วัยรุ่นหญิงทำให้วัยรุ่นมีความรู้ความเข้าใจ รู้เท่าทันต่อสิ่งที่จะเกิดขึ้น สามารถเข้าถึงบริการด้านสุขภาพและอนามัยการเจริญพันธุ์ เป็นการป้องกันการเกิดพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศ และได้แนวทางการสร้างเสริมสุขภาวะทางเพศสำหรับวัยรุ่นหญิงที่มีพฤติกรรมเสี่ยง ทั้งมิติของการป้องกันและให้การช่วยเหลือ ซึ่งสามารถนำไปใช้เพื่อช่วยให้วัยรุ่นหญิงมีชีวิตทางเพศที่เป็นสุข ปลอดภัย และยังเป็น การลดการสูญเสียทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพของสังคม

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบการดำเนินชีวิตวัยรุ่นหญิงที่มีพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศ
2. เพื่อศึกษาการปรับตัวที่เกิดขึ้นจากการมีพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศของวัยรุ่นหญิง
3. เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างเสริมสุขภาวะทางเพศสำหรับวัยรุ่นหญิงที่มีพฤติกรรมเสี่ยง

### วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้จึงใช้การศึกษารูปแบบการวิจัยเชิงปรากฏการณ์วิทยา (Phenomenological research) ศึกษาในวัยรุ่นหญิงที่มีอายุ 13-19 ปี ที่มีพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศที่มารับบริการที่คลินิกวัยรุ่นในจังหวัดชลบุรี วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษารูปแบบการดำเนินชีวิต และการปรับตัวที่เกิดขึ้นจากการมีพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศของวัยรุ่นหญิง และวิธีทางการสร้างเสริมสุขภาวะทางเพศสำหรับวัยรุ่นหญิงที่มีพฤติกรรมเสี่ยง

ผู้ให้ข้อมูล คือ วัยรุ่นหญิงที่มีอายุ 13-19 ปี ที่มีพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศที่มารับบริการที่คลินิกวัยรุ่นในจังหวัดชลบุรี สนใจเข้าร่วมโครงการวิจัยจำนวน 20 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้างบันทึกข้อมูลโดยการจดบันทึก และเครื่องบันทึกเสียง

การเก็บรวบรวมข้อมูลติดต่อประสานงานกับผู้รับผิดชอบงานคลินิกวัยรุ่นในโรงพยาบาลในจังหวัดชลบุรี จำนวน 11 แห่ง ซึ่งแจ้งวัตถุประสงค์การวิจัยพร้อมแนบหมายการสัมภาษณ์ และค้นหาติดต่อวัยรุ่นที่ยินยอมเข้าร่วมการวิจัยซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลหลักซึ่งแจ้งวัตถุประสงค์การวิจัยและสอบถามความพร้อมและสมัครใจในการให้สัมภาษณ์แนบหมายการสัมภาษณ์ตามวัน เวลา และสถานที่ ที่วัยรุ่นสะดวกบันทึกข้อมูลด้วยการจดและการบันทึกเสียง ภายหลังจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะนำมาถอดความในรูปแบบการสนทนา ตรวจสอบความถูกต้อง และทบทวนหากพบว่าประเด็นใดที่ข้อมูลยังมีความคลุมเครือ ไม่ครบถ้วน จะนำประเด็นนั้นไปสัมภาษณ์ซ้ำทางโทรศัพท์ และนำข้อมูลที่ได้เขียนเป็นรายงานส่งคืนให้กับวัยรุ่นอ่านเพื่อยืนยันความถูกต้อง

ตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการสร้างเสริมสุขภาวะทางเพศสำหรับวัยรุ่นหญิงที่มีพฤติกรรมเสี่ยง

ผู้ให้ข้อมูล ขึ้นตอนนี้เป็นสารสนเทศกลุ่ม 2 กลุ่ม ได้แก่

ผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มที่ 1 คือ พ่อแม่ ผู้ปกครอง ครูแนะแนวหรือครูที่ปรึกษา จำนวน 7-10 คน

ผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มที่ 2 คือ ผู้รับผิดชอบงานคลินิกวัยรุ่น นักจิตวิทยาหรือนักสังคมสงเคราะห์ กลุ่มทำงานเกี่ยวกับเด็ก จำนวน 7-10 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยใช้แบบการสนทนากลุ่มบันทึกข้อมูลโดยการจดบันทึกเครื่องบันทึกเสียง การถ่ายภาพ

การเก็บรวบรวมข้อมูลติดต่อพ่อแม่ ผู้ปกครอง ครูแนะแนวหรือครูที่ปรึกษา ผู้รับผิดชอบงานคลินิกวัยรุ่น นักจิตวิทยาหรือนักสังคมสงเคราะห์ และกลุ่มทำงานเกี่ยวกับเด็ก ได้ชี้แจงเกี่ยวกับการสนทนากลุ่มและเชิญเป็นผู้ให้ข้อมูลโดยความสมัครใจ ผู้วิจัยนัดหมายวัน เวลา และสถานที่เพื่อสนทนากลุ่มต่อจากนั้น สนทนากลุ่มตาม วัน เวลา และสถานที่ ที่นัดหมาย สรุปประเด็นและข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม ทั้ง 2 กลุ่ม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั้งตอนที่ 1 และ 2 ดำเนินการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการ 3 ประการคือ การจัดประเภทข้อมูล (Category) การตีความ (Interpretation) และการสรุปความ (Summary)

การวิจัยครั้งนี้ได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เมื่อวันที่ 22 มีนาคม 2562

## ผลการวิจัย

1. รูปแบบการดำเนินชีวิตวัยรุ่นหญิงก่อนมีพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศ สรุปได้ว่าก่อนมีพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศวัยรุ่นหญิงมีพฤติกรรมดังนี้ การมีแฟน การใช้เฟสบุ๊ค การอยู่ด้วยกันสองต่อสองกับแฟน ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้วัยรุ่นหญิงมีพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศ

เนื่องจากการอยู่ด้วยกันสองต่อสองทำให้เกิดความใกล้ชิดนำไปสู่การถูกเนื้อต้องตัวทำให้เกิดอารมณ์เพศ ความอยากรู้อยากลองเนื่องจากเป็นช่วงวัยรุ่น มีความไว้วางใจในตัวเอง ไม่กล้าปฏิเสธหลังจากมีพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศผลที่ตามมาคือ การตั้งครรภ์ มีผลกระทบที่เกิดจากการตั้งครรภ์คือ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านร่างกายได้แก่ น้ำหนักเพิ่ม รูปร่างเปลี่ยน หน้าท้องแตก ห้วนมแตก เป็นสิ่ว ผื่นขึ้นกับเสี่ยงนินทาจากสังคมรอบด้าน มีผลต่อจิตใจทำให้มีอารมณ์แปรปรวนหงุดหงิดโมโหง่าย ขี้ใจน้อย มีความวิตกกังวลในเรื่องการตั้งครรภ์ ส่วนการเปลี่ยนแปลงด้านร่างกายและการยอมรับจากครอบครัว แฟนและสังคม การแก้ไขปัญหานี้ได้บอกให้พ่อแม่ตนเอง และฝ่ายชายทราบต่อนั้นจึงมีการสมรสและพาวัยรุ่นหญิงไปฝากครรภ์

2. การปรับตัวและรูปแบบการดำเนินชีวิตวัยรุ่นหญิงหลังมีพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศและเกิดการตั้งครรภ์ขึ้นวัยรุ่นหญิง มีการปรับตัวดังนี้คือ

2.1 ด้านร่างกายช่วงแรกที่เกิดการเปลี่ยนแปลงวัยรุ่นหญิงยังยอมรับไม่ได้ทำให้เกิดความวิตกกังวลและพยายามหาทางแก้ไขแต่สุดท้ายก็หันมาทำใจยอมรับ เลิกวิตกกังวลและหันมาดูแลสุขภาพเพราะกลัวลูกที่เกิดมาจะไม่สมบูรณ์แข็งแรง

2.2 ด้านอัตมโนทัศน์หลังทราบว่าตนเองตั้งครรภ์วัยรุ่นหญิงรู้สึกเสียใจและโทษตัวเอง แต่เมื่อได้รับความช่วยเหลือและการให้อภัยจากพ่อแม่ฝ่ายชาย การดูแลเอาใจใส่ทำให้วัยรุ่นหญิงมีกำลังใจเลิกโทษตัวเองและเริ่มวางแผนการดำเนินชีวิตในอนาคต

2.3 ด้านบทบาทหน้าที่ มีกิจวัตรประจำวันที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีตั้งแต่ตั้งครรภ์ เรื่องการรับประทานอาหาร การพักผ่อน และการทำงานบ้าน เพราะต้องการให้ลูกในครรภ์มีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรง

2.4 ด้านพึงพาระหว่างกันระหว่างตั้งครรภ์สามีและครอบครัวของวัยรุ่นหญิงโดยเฉพาะแม่คือ

บุคคลที่คอยให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆ โดยมีการสร้างเสริมสุขภาวะทางเพศ ประกอบด้วย 2 ส่วนได้แก่

2.4.1 ความช่วยเหลือที่วัยรุ่นหญิงต้องการคือการให้อภัยจากพ่อแม่ มีโอกาสในการศึกษาต่อและเรื่องอาชีพ เพราะทั้งหมดที่กล่าวมาจะทำให้วัยรุ่นหญิงมีกำลังใจและสามารถเลี้ยงดูตนเองและลูกในครรภ์ได้

4.4.2 ความคิดเห็นในเรื่องการป้องกันไม่ให้เกิดพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศ วัยรุ่นหญิงส่วนใหญ่สองในสามตอบว่าทำไม่ได้ เพราะการมีแฟนเป็นเรื่องปกติสำหรับวัยรุ่นและสื่อและเทคโนโลยีที่เข้าถึงได้ง่ายก็มีส่วนสนับสนุนให้วัยรุ่นมีแฟนและนำไปสู่การมีพฤติกรรมเสี่ยงในที่สุด ส่วนวัยรุ่นที่ตอบว่าทำได้อีกหนึ่งในสาม โดยครอบครัวและครูช่วยกันปลูกฝังให้เด็กคิดถึงอนาคตและไม่ควรมีแฟน

**3. แนวทางการสร้างเสริมสุขภาวะทางเพศสำหรับวัยรุ่นหญิงที่มีพฤติกรรมเสี่ยงประกอบ**  
**แนวทางในการให้ความช่วยเหลือและแนวทางในการป้องกันการมีพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศ มีดังนี้**

3.1 แนวทางในการให้ความช่วยเหลือวัยรุ่นหญิงที่มีพฤติกรรมเสี่ยงมี 4 ด้านคือ

3.1.1 สุขภาวะทางกาย ได้แก่ การให้การช่วยเหลือในเรื่องการฝากครรภ์ อาหาร การพักผ่อน การคลอด และการฝังยาคุมกำเนิดหลังคลอด

3.1.2 สุขภาวะทางจิต ได้แก่ การประเมินความเครียด การให้อภัยและกำลังใจ การให้ข้อมูลทางเลือก

3.1.3 สุขภาวะทางสังคม ได้แก่ รายได้ อาชีพ การศึกษา สวัสดิการ ซึ่งเรื่องทั้งหมดนี้ครอบครัวและสังคม เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือแก่วัยรุ่นหญิง

3.1.4 สุขภาวะทางปัญญา ได้แก่ การให้กำลังใจและเสริมพลังให้วัยรุ่นหญิงมีเป้าหมายในการดำเนินชีวิต และสามารถป้องกันตนเองไม่ให้ตั้งครรภ์ซ้ำ

3.2 แนวทางในการป้องกันการมีพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศของวัยรุ่นหญิงมี 4 ด้านคือ

3.2.1 ด้านสุขภาวะทางกาย ได้แก่ การให้ความรู้เรื่องการคุมกำเนิดและการจัดให้มีสถานที่ให้บริการการคุมกำเนิดที่วัยรุ่นเข้าถึงได้ง่ายและสะดวก โดยเน้นเรื่องถุงยางอนามัยและยาฝังคุมกำเนิด

3.2.2 ด้านสุขภาวะทางจิต ได้แก่ การให้เวลาการรับฟังจากครอบครัว ครู การสื่อสารที่ดี โดยวัยรุ่นพ่อแม่ ผู้ปกครอง ครู และผู้ที่ให้บริการคลินิกวัยรุ่นควรมีทักษะในการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์

3.2.3 ด้านสุขภาวะทางสังคม ได้แก่ การสร้างสื่อที่สร้างสรรค์และมีความรับผิดชอบต่อสังคม โดยเฉพาะเกี่ยวกับเรื่องเพศศึกษา สร้างโรงเรียนต้นแบบที่มีการเรียนการสอนเรื่องเพศศึกษารอบด้าน และมีการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์โดยการมีส่วนร่วมของทั้งเด็ก พ่อแม่ ครู โรงเรียนและชุมชน

3.2.4 ด้านสุขภาวะทางปัญญา ได้แก่ การทำให้วัยรุ่นสามารถคิด วิเคราะห์และยับยั้งชั่งใจได้ด้วยตนเองในเรื่องการมีพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศ ซึ่งการที่จะทำให้เกิ่ดสิ่งเหล่านี้ได้ต้องเริ่มตั้งแต่เป็นเด็กโดยครอบครัว

## อภิปรายผล

1. รูปแบบการดำเนินชีวิตวัยรุ่นหญิงก่อนมีพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศ จากการวิจัยพบว่าก่อนมีพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศวัยรุ่นหญิงมีพฤติกรรมคือ การมีแฟน การใช้เฟสบุ๊ค และการอยู่ด้วยกันสองต่อสองกับแฟน ซึ่งการอยู่ด้วยกันสองต่อสองทำให้เกิดความใกล้ชิดนำไปสู่การถูกเนื้อต้องตัวทำให้เกิดอารมณ์เพศและความอยากรู้อยากลอง มีความไว้วางใจในตัวแฟนและไม่กล้าปฏิเสธ สอดคล้องกับงานวิจัยของสำนักกระบวนวิชา (กระทรวงสาธารณสุข, กรมควบคุมโรค, สำนักกระบวนวิชา, 2553) พบว่าวัยรุ่นหญิงส่วนใหญ่ ร้อยละ

89.10 มีเพศสัมพันธ์ครั้งแรกกับคนรักโดยให้เหตุผลว่า รักและเต็มใจร้อยละ 60.90 และอยากทดลองร้อยละ 28.30 ทั้งนี้เพราะวัยรุ่นเป็นวัยที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านร่างกายและอารมณ์ ช่วงนี้วัยรุ่นทั้งหญิงและชายมีความรู้สึกเริ่มมีความสนใจในเพศตรงข้าม รวมทั้งเกิดอารมณ์ความต้องการทางเพศ ประกอบกับบริบททางสังคมในปัจจุบันของประเทศไทยที่มีการเข้าถึงสื่อต่างๆ ได้ง่ายมีความหลากหลายและสื่อเหล่านี้มีอิทธิพลกระตุ้นให้วัยรุ่นเกิดอารมณ์ทางเพศ และอาจชักนำไปสู่การมีเพศสัมพันธ์ การที่วัยรุ่นหญิงมีพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศมีสาเหตุจากปัจจัยทั้งระดับบุคคลและปัจจัยจากสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะครอบครัวและสื่อ พบว่า ร้อยละ 86.00 ของเยาวชนเข้าถึงเรื่องเพศทางสื่อออนไลน์โดยที่พ่อแม่ไม่รู้ และการห้ามไม่ให้เข้าถึงเป็นเรื่องยากเพราะเรื่องเพศเป็นเรื่องธรรมชาติที่ถูกผลักดันโดยอิทธิพลของสัญชาตญาณ ดังนั้นการสร้างความเข้าใจเรื่องเพศตั้งแต่เด็กจึงเป็นสิ่งสำคัญ ถ้าพ่อแม่ ผู้ปกครองพบว่าวัยรุ่นเข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องเพศไม่ว่าจะเป็นทางตรงกับตนเองหรือผ่านสื่อต่างๆ ก็ควรพูดคุยด้วยความเข้าใจและชี้แนะ ไม่ควรดุหรือห้ามทันทีโดยไม่ให้เหตุผลหรือใช้อารมณ์ (กระทรวงสาธารณสุข, กรมอนามัย, สำนักอนามัยการเจริญพันธุ์, 2557) นอกจากนี้ เรื่องการเข้าถึงข้อมูลและการบริการด้านสื่อที่วัยรุ่นได้รับ พบว่ายังมีปัญหาในการแสวงหาข้อมูลและแหล่งเข้ารับบริการจากหลายแหล่งที่น่าเชื่อถือที่เพียงพอต่อการตัดสินใจ นอกจากนี้วัยรุ่นยังมีอุปสรรคในการเข้าถึงการเข้ารับบริการสถานบริการ และการถูกตีตราจากสังคมถึงแม้ว่าปัจจุบันมีเทคโนโลยีเข้ามาทำให้มีความสะดวกเอื้ออำนวยต่อการเข้ารับบริการ มีความอิสระให้กับตนเองมากกว่าทำให้ไม่สามารถจำแนกความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูลได้ด้วยตนเอง (ยุวดี งามสงัด, รุ่งรัตน์ ศรีสุริยเวศน์, และ พรนภา หอมสินธุ์, 2562) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของมารีวีล เลิศสาครศิริ (2557) พบว่า

ปัจจัยทางสังคมสิ่งแวดล้อม สื่อ วัฒนธรรม และค่านิยมมีความสำคัญทางบวกกับการตั้งครมไม่พึงประสงค์ของสตรีวัยรุ่น เพราะวัยรุ่นมักเรียนรู้เรื่องเพศจากสังคมสื่อออนไลน์ มันเป็นสื่อที่ไม่เหมาะสม วัยรุ่นจึงขาดการคิดวิเคราะห์ การกลั่นกรองข้อมูล (เชาว์ฤทธิ์ แดงซอน, 2552) พ่อแม่ของวัยรุ่นส่วนใหญ่อยู่ในชนบททำให้เข้าถึงสื่อและมีความรู้เท่าทันสื่อน้อยจะยุ่งอยู่กับเรื่องการทำมาหาเลี้ยงชีพและมีความเมื่อยล้าจากการทำงานทำให้ไม่มีเวลาดูแลและให้คำปรึกษาแนะนำ วัยรุ่นเป็นผลที่จะทำให้อายุรุ่นมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมไม่เกิดความตระหนักนำไปสู่การลอกเลียนแบบตามสื่อที่ได้รับมาง่ายมากยิ่งขึ้น จึงนำไปสู่การเกิดพฤติกรรมเสี่ยงในที่สุด

**2. การปรับตัวและรูปแบบการดำเนินชีวิตวัยรุ่นหญิงหลังมีพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศ** จากการศึกษาพบว่าวัยรุ่นหญิงสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมในทุกๆ ด้านได้แก่ 1) ด้านร่างกาย 2) ด้านอารมณ์ทัศนคติ 3) ด้านบทบาทหน้าที่ และ 4) ด้านพึ่งพา ระหว่างกัน โดยด้านที่สามารถปรับตัวได้ดีที่สุดคือด้านบทบาทหน้าที่เพราะวัยรุ่นหญิงทุกคนรับรู้และยอมรับว่าตนเองกำลังตั้งครรภ์และรักลูกในครรภ์ทำให้พยายามปรับพฤติกรรมเรื่องการรับประทานอาหาร และการพักผ่อนเพื่อให้ลูกในครรภ์มีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ วัยรุ่นหญิงบางคนที่ยังทำงานบ้าน เพราะความรักที่มีต่อลูกต้องการให้ลูกเกิดมาได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่สะอาดปราศจากเชื้อโรค มีการวางแผนการใช้จ่ายและเก็บเงินเพื่อไว้ใช้สำหรับลูกที่จะเกิดมาด้วยโดยบุคคลที่ช่วยให้วัยรุ่นหญิงสามารถปรับตัวได้ดีคือ แม่และสามีซึ่งคอยให้การดูแลช่วยเหลือ และให้กำลังใจ ซึ่งสอดคล้องกับที่อะกิลลาและแมสสิกกล่าวไว้ว่า องค์ประกอบที่มีส่วนช่วยให้เราสามารถปรับตัวได้คือ การรับรู้ต่อเหตุการณ์ตามความเป็นจริง การได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนและการใช้กลไกการปรับตัว (Aguiler &

Messick, 1978) ซึ่งวัยรุ่นหญิงที่เป็นผู้ให้ข้อมูลทุกคนมีองค์ประกอบทั้งสามส่วนนี้ทำให้สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมในทุกๆ ด้าน

สำหรับวิธีการสร้างเสริมสุขภาวะทางเพศประกอบด้วย 2 ส่วนคือ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) ความช่วยเหลือที่วัยรุ่นหญิงต้องการได้แก่การให้อภัยจากพ่อแม่ผู้ปกครองโดยเฉพาะแม่ โอกาสในการศึกษาต่อ และเรื่องอาชีพ การให้อภัยจากพ่อแม่ผู้ปกครองเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ช่วยให้วัยรุ่นหญิงสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสม ดังนั้นวัยรุ่นที่เกิดความผิดพลาดได้รับการให้อภัย และไม่ซ้ำเติมจากพ่อแม่จะช่วยให้วัยรุ่นสามารถปรับตัวกับสถานการณ์นั้นได้อย่างเหมาะสมในทุกๆ ด้าน สำหรับโอกาสในการศึกษาต่อปัจจุบันพระราชบัญญัติการป้องกันและการแก้ไขปัญหาการตั้งครรภ์ในวัยรุ่น พ.ศ. 2559 ถูกนำมาใช้มากขึ้นทำให้วัยรุ่นหญิงบางส่วนสามารถเรียนต่อโดยไม่ต้องพักการเรียนเหมือนเมื่อก่อน แต่ในเรื่องอาชีพพบว่าวัยรุ่นไม่ทราบว่าสามารถขอรับความช่วยเหลือได้จากหน่วยงานใด ซึ่งมีหน่วยงานที่มีหน้าที่ฝึกอาชีพและจัดหางานให้แก่วัยรุ่นที่ตั้งครรภ์ได้แก่หน่วยงานสวัสดิการสังคม และมีการประชาสัมพันธ์ให้มากขึ้น หรือควรมีการประชาสัมพันธ์พระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวให้เป็นที่รู้จักของวัยรุ่น เพื่อให้วัยรุ่นได้รับรู้และเข้าถึงสิทธิประโยชน์ของตนเองได้มากขึ้นช่วยให้วัยรุ่นหญิงมีสุขภาวะทางเพศ ซึ่งในปัจจุบันพบว่าวัยรุ่น พ่อแม่ ผู้ปกครองยังไม่รู้จักพระราชบัญญัตินี้ ทำให้ไม่สามารถเข้าถึงสิทธิตามพระราชบัญญัตินี้ ดังกล่าวได้

2) ความคิดเห็นในเรื่องการป้องกันไม่ให้เกิดพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศ จากการศึกษาพบว่าวัยรุ่นหญิงส่วนใหญ่สองในสาม ตอบว่าทำไม่ได้ เพราะการมีแฟนเป็นเรื่องปกติสำหรับวัยรุ่นหนึ่งในสาม ตอบว่าทำได้ เพราะครอบครัวและครูช่วยกันปลูกฝังให้เด็กคิดถึงอนาคตและไม่ควรมีแฟน จะเห็นได้ว่าการมีแฟนเป็น

ปัจจัยเสี่ยงที่ทำให้วัยรุ่นหญิงมีเพศสัมพันธ์ แต่การมีแฟนก็ไม่สามารถห้ามได้ในวัยรุ่นดังนั้นผู้ใหญ่หรือสังคมควรทำอะไรให้วัยรุ่นมีแฟนโดยที่ไม่มีความเสี่ยงในการมีเพศสัมพันธ์ที่ผ่านมาทุกหน่วยงานพยายามช่วยกันในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวแต่พบว่า อายุเฉลี่ยของการมีเพศสัมพันธ์ครั้งแรกของวัยรุ่นหญิงที่สำรวจในนักเรียนหญิงชั้น ม.5 ตั้งแต่ปี 2556-2561 คือ 15.0, 15.4, 15.3, 15.4, 15.2 และ 15.5 ปี นักเรียนหญิงชั้น ปวช.2 คือ 15.5, 15.5, 15.4, 15.5, 15.5 และ 15.6 ปี โดยร้อยละของนักเรียนหญิงที่เคยมีเพศสัมพันธ์ในนักเรียนหญิงชั้น ม.5 คือ 17.2, 18.9, 18.2, 18.7, 17.7 และ 16.9 นักเรียนหญิงชั้น ปวช.2 คือ 45.3, 47.1, 48.2, 44.9, 43.6 และ 41.6 (กระทรวงสาธารณสุข, กรมควบคุมโรค, สำนักระบาดวิทยา, 2561) จะเห็นได้ว่าอายุเฉลี่ยของการมีเพศสัมพันธ์ครั้งแรกของวัยรุ่นหญิงยังคงอยู่ที่ 15 ปี ในขณะที่ร้อยละของนักเรียนหญิงที่เคยมีเพศสัมพันธ์มีแนวโน้มลดลงอย่างช้าๆ ในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา

### 3. แนวทางการสร้างเสริมสุขภาวะทางเพศสำหรับวัยรุ่นหญิงที่มีพฤติกรรมเสี่ยง

3.1 แนวทางในการให้ความช่วยเหลือวัยรุ่นหญิงที่มีพฤติกรรมเสี่ยงนั้น เมื่อวัยรุ่นหญิงตั้งครรภ์สิ่งที่ครอบครัวควรปฏิบัติคือ การให้อภัย ให้กำลังใจ และการให้ข้อมูลทางเลือก และเมื่อวัยรุ่นหญิงเลือกที่จะตั้งครรภ์ต่อสิ่งที่สามีและครอบครัวต้องให้ความช่วยเหลือได้แก่การพาไปฝากครรภ์ ดูแลเรื่องอาหารการพักผ่อน การคลอด และการคุมกำเนิดหลังคลอด โดยรัฐดูแลช่วยเหลือในเรื่องบริการฝากครรภ์ทุกที่ฟรีทุกสิทธิ เสียค่าคลอดตามสิทธิ และบริการยาฝังคุมกำเนิดฟรีทุกสิทธิหลังคลอด โดยหน่วยงานสวัสดิการสังคมจะช่วยฝึกอาชีพและจัดหางานให้แก่วัยรุ่นหญิงที่ตั้งครรภ์ การให้ความช่วยเหลือเป็นการดำเนินการหลังจากที่เกิดความเสี่ยงแล้ว พ่อแม่หรือผู้ปกครอง ซึ่งเป็นบุคคลที่วัยรุ่นหญิงใกล้ชิดและต้องการความช่วยเหลือมากที่สุด

สามารถทำใจยอมรับกับสิ่งที่เกิดขึ้นได้แล้วหันมาให้ให้อภัย ให้กำลังใจ และให้ข้อมูลทางเลือกก็จะทำให้วัยรุ่นหญิงสามารถปรับตัวและวางแผนในการดำเนินชีวิต นอกจากครอบครัวและสามีแล้วสังคมก็เป็นอีกส่วนหนึ่งที่สำคัญในการช่วยเหลือวัยรุ่นหญิงที่ตั้งครรภ์ในการปรับตัวและวางแผนในการดำเนินชีวิตเพื่อไม่ให้เป็นปัญหาของสังคม เพราะวัยรุ่นคือวัยที่กำลังเผชิญกับปัญหาไม่ใช่ตัวปัญหาจะทำให้ไม่เกิดการตีตราส่งผลให้วัยรุ่นหญิงที่ตั้งครรภ์สามารถมีที่ยืนในสังคมมีกำลังใจและมีทางเลือกในการดำเนินชีวิตที่ดีกว่าที่ผ่านมา ซึ่งจะส่งผลต่อการปรับตัวของวัยรุ่นหญิงโดยเฉพาะด้านอัตมโนทัศน์เพราะหากวัยรุ่นยอมรับในความผิดพลาดที่เกิดขึ้น เรียนรู้ที่จะแก้ไขและเริ่มต้นใหม่เกิดสุขภาวะทางปัญญา ก็จะส่งผลต่อการปรับตัวในด้านที่เหลือคือ ด้านร่างกาย บทบาทหน้าที่และการพึ่งพาระหว่างกัน

3.2 แนวทางในการป้องกันการมีพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศของวัยรุ่นหญิง สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

3.2.1 แนวทางการป้องกันการมีพฤติกรรมเสี่ยงทางด้านสุขภาวะทางกาย จากการสนทนากลุ่มสรุปได้ว่าการให้ความรู้เรื่องการคุมกำเนิดและการจัดให้มีสถานที่ให้บริการในเรื่องการคุมกำเนิดที่วัยรุ่นเข้าถึงได้ง่ายและสะดวก โดยเน้นเรื่องถุงยางอนามัยและยาฝังคุมกำเนิด เพราะการคุมกำเนิดเป็นวิธีที่ดีที่สุด โดยเฉพาะถุงยางอนามัยมีวิธีการใช้ที่ง่ายไม่ยุ่งยากและมีข้อจำกัดในการใช้น้อย ซึ่งสามารถป้องกันการตั้งครรภ์และการติดต่อของโรคทางเพศสัมพันธ์ได้ด้วย แต่วิธีการคุมกำเนิดวิธีอื่นสามารถป้องกันการตั้งครรภ์ได้เพียงอย่างเดียว และวิธีการใช้ก็ยุ่งยากและมีข้อจำกัดในการใช้มาก ดังนั้นการสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับวัยรุ่นทั้งหญิงและชายให้เกิดความตระหนักในการใช้วิธีคุมกำเนิดก่อนมีเพศสัมพันธ์ทุกครั้ง นอกจากจะเป็น

วิธีการป้องกันการมีเพศสัมพันธ์ที่ปลอดภัย จะช่วยป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาที่เกิดขึ้นต่อตนเอง ครอบครัว สังคมต่อไป

3.2.2 แนวทางการป้องกันการพฤติกรรมเสี่ยงทางด้านสุขภาวะทางจิตได้แก่ การให้เวลา การรับฟัง จากครอบครัว ครูและการสื่อสารที่ดี ไม่ว่าจะเป็นวัยรุ่นพ่อแม่ผู้ปกครอง ครูและผู้ให้บริการคลินิกวัยรุ่นควรมีทักษะในการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ เพราะการสื่อสารที่สร้างสรรค์จะมีผลต่อจิตใจและเป็นสิ่งสำคัญที่นำมาซึ่งการสร้างความรู้ความเข้าใจสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อการป้องกันการเกิดปัญหา ถึงแม้ว่าจะเกิดปัญหาแล้วก็ตามถ้ามีการสื่อสารที่สร้างสรรค์ก็จะสามารถช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นและคลี่คลายได้เป็นอย่างดี จะเห็นได้จากการสัมภาษณ์เด็กวัยรุ่นกลุ่มเสี่ยงพบว่า การสื่อสารที่สร้างสรรค์ช่วยแก้ปัญหาและคลี่คลายปัญหาในสิ่งของตนเองเผชิญอยู่ ถึงแม้ว่าการสื่อสารเป็นเรื่องที่สำคัญแต่บริบทของสังคมไทยโดยเฉพาะเรื่องเพศ ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่น่าอายไม่เหมาะสม วัยรุ่นมักมีความลำบากใจในการพูดคุยหรือปรึกษาเรื่องเพศกับพ่อแม่ ประกอบกับพ่อแม่ไม่มีความรู้และไม่มีทักษะในการพูดเรื่องเพศกับลูกวัยรุ่น ซึ่งถ้ามีการเสริมสร้างทักษะเรื่องการสื่อสารเรื่องเพศที่ดีให้กับพ่อแม่ จะช่วยทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีภายในครอบครัว ส่งผลให้เด็กวัยรุ่นลดพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศและป้องกันการตั้งครรภ์ที่อาจจะเกิดขึ้น นอกจากเป็นการถ่ายทอดความรู้และเป็นสื่อกลางส่งเสริมให้มีความรู้ด้านสุขภาพให้กับลูกที่เป็นวัยรุ่นแล้วยังส่งผลถึงวัยรุ่นคนอื่นๆ และยังติดตัวกับวัยรุ่นที่จะนำไปใช้ในการดูแลครอบครัวของตนเองในภายภาคหน้าต่อไป (ชลนิทรา แสงบุญาน, 2551)

3.2.3 แนวทางการป้องกันการมีพฤติกรรมเสี่ยงทางด้านสุขภาวะทางสังคมได้แก่ การสร้างสื่อที่สร้างสรรค์และมีความรับผิดชอบต่อสังคมโดยเฉพาะเกี่ยวกับเรื่องเพศศึกษา ต้องเปลี่ยนมุมมองเรื่องเพศของ

คนในสังคมจากการมองเรื่องเพศคือเพศสัมพันธ์ แท้จริงแล้วเรื่องเพศมีหลายมิติเช่น การเปลี่ยนแปลงของร่างกาย การคบเพื่อนต่างเพศ ความรัก การตัดสินใจ การต่อรอง เป็นต้น เพื่อลดการตีตราและสร้างโอกาสในการเรียนรู้เรื่องเพศ ต้องทำความเข้าใจว่าการเรียนรู้เรื่องเพศไม่ใช่การชี้โพรงให้กระรอก ดังนั้นโรงเรียนต้องต้นแบบที่มีการสอนเรื่องเพศศึกษารอบด้านและมีการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์โดยการมีส่วนร่วมของเด็กพ่อแม่ ครู โรงเรียนและชุมชน ก็จะสามารถป้องกันการมีพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศของวัยรุ่นหญิงได้

3.2.4 แนวทางการป้องกันพฤติกรรมเสี่ยงทางด้านสุขภาวะทางปัญญาได้แก่ การทำให้วัยรุ่นสามารถคิด วิเคราะห์และยับยั้งชั่งใจได้ด้วยตนเองในเรื่องการมีพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศ การที่วัยรุ่นจะเกิดแนวทางการป้องกันพฤติกรรมเสี่ยงทางด้านสุขภาวะทางปัญญาได้นั้น จะต้องอาศัยแนวทางการป้องกันพฤติกรรมเสี่ยงทางด้านสุขภาวะกาย จิตใจ สังคม ทั้งสามด้านนี้เป็นหลักที่จะต้องให้วัยรุ่นได้เกิดการรับรู้และสะท้อนถึงผลที่เกิดขึ้นจะทำให้วัยรุ่นเกิดความตระหนักถึงด้านสุขภาวะทางปัญญา ซึ่งจะส่งผลให้วัยรุ่นรู้หลักแนวทางในการป้องกันการมีพฤติกรรมเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นต่อไป

### สรุปผลการวิจัย

รูปแบบการดำเนินชีวิตวัยรุ่นหญิงก่อนมีพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศ ได้แก่การมีแฟน การใช้เฟสบุ๊ค และการอยู่ด้วยกันสองต่อสองกับแฟน ทำให้เกิดความใกล้ชิด ว่างใจ อยากรู้อยากลอง และไม่กล้าปฏิเสธนำไปสู่การมีพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศและการตั้งครรภ์ ซึ่งการตั้งครรภ์ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม แก้ไขปัญหาโดยการบอกให้พ่อแม่ตนเองและฝ่ายชายทราบต่อจากนั้นจึงมีการมาและพาวัยรุ่นหญิงไปฝากครรภ์ส่วนการปรับตัวที่เกิดขึ้นจากการมีพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศของวัยรุ่นหญิง พบว่า

จะได้รับความช่วยเหลือและการให้อภัยจากพ่อแม่การดูแลเอาใจใส่จากฝ่ายชายทำให้วัยรุ่นหญิงมีกำลังใจเลิกโทษตัวเองหันมาดูแลตัวเองและมีการวางแผนการดำเนินชีวิตในอนาคตความช่วยเหลือที่วัยรุ่นหญิงที่มีพฤติกรรมเสี่ยงต้องการคือ การให้กำลังใจ การให้อภัย การส่งเสริมอาชีพ และให้โอกาสทางการศึกษา แนวทางในการป้องกันพฤติกรรมเสี่ยงต้องส่งเสริมให้วัยรุ่นหญิงมีทักษะการปฏิเสธ ครอบครัวและครูจะต้องมีการสื่อสารเรื่องเพศอย่างสร้างสรรค์และส่งเสริมสุขภาวะทางเพศตั้งแต่วัยเด็ก

### ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรมีการสร้างสื่อและมีการนำเสนอสื่อที่เป็นเว็บไซต์เฉพาะที่วัยรุ่นหญิงโดยตรง มีช่องทางที่เข้าถึงง่ายและสะดวก
2. ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับวัยรุ่นหญิงให้มีความรู้ความเข้าใจ ตระหนักถึงพฤติกรรมเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นกับตนเอง สามารถประเมินพฤติกรรมเสี่ยง ซึ่งจะส่งผลต่อการป้องกันตนเองจากพฤติกรรมเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นหรือที่ตนเองเผชิญอยู่
3. การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างวัยรุ่นหญิงกับพ่อแม่หรือผู้ปกครอง โดยสถานศึกษาเป็นสื่อกลางเพื่อสร้างความเข้าใจและไว้วางใจซึ่งกันและ เป็นการป้องกันและช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันทั่วทั้ง
4. การสื่อสารและการสร้างปฏิสัมพันธ์ของวัยรุ่นหญิงกับพ่อแม่หรือผู้ปกครองจะต้องสร้างทักษะเรื่องการสื่อสารที่สร้างสรรค์ โดยชี้ให้เห็นว่าทักษะในการสื่อสารในครอบครัวสามารถป้องกันและแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นได้อย่างเป็นรูปธรรม
5. คลินิกวัยรุ่นที่จัดตั้งขึ้นสำหรับให้บริการวัยรุ่นหญิงจะต้องเข้าถึงสะดวกและง่าย มีบริการครอบคลุม และผู้รับบริการไม่เกิดการตีจากสังคม



6. มีการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการฝึกทักษะการปฏิเสธให้กับวัยรุ่นหญิงมาใช้ในการป้องกันตนเอง

7. ส่งเสริมให้พ่อแม่หรือผู้ปกครอง เกิดการสะท้อนคิดว่าวัยรุ่นในอดีตกับปัจจุบันไม่ได้มีความแตกต่างกัน แต่ต่างกันที่ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปจะทำให้เกิดความเข้าใจในสิ่งที่เกิดขึ้นกับวัยรุ่นปัจจุบัน จะนำไปสู่ความร่วมมือสร้างแนวทางในการป้องกันการเกิดพฤติกรรมเสี่ยงที่เกิดขึ้น

8. ในสถานศึกษาต้องจัดให้มีบริการให้คำปรึกษาที่เข้าถึงง่ายและเป็นส่วนตัวให้กับวัยรุ่นหญิงเมื่อพบปัญหาจากการประเมินพฤติกรรมเสี่ยงจะต้องนำข้อมูลที่ได้ไปประสานกับผู้ปกครองให้ได้รับทราบเพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาที่อาจจะเกิดหรือเกิดขึ้นแล้ว

9. ภาควิชาเครือข่าย ควรมีการประชุมกันร่วมกันในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ปัญหาในการดำเนินงานและเตรียมความพร้อมในการให้ความช่วยเหลือต่อไป

10. องค์การชุมชนในพื้นที่ที่ต้องการเข้าถึงปัญหาของกลุ่มวัยรุ่น และมีบทบาทสำคัญในการดูแลกลุ่มวัยรุ่นเพื่อเป็นการป้องกันและให้การช่วยเหลือ

11. ภาควิชาเครือข่ายในพื้นที่ควรมีการประสานงานแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการในการให้ความช่วยเหลือแก้ไขปัญหาป้องกันมิให้เกิดปัญหาซ้ำเติม

12. มีการประชาสัมพันธ์และบริการให้ความช่วยเหลือในการป้องกันพฤติกรรมเสี่ยงหรือช่วยเหลือในกรณีที่วัยรุ่นเกิดพฤติกรรมเสี่ยงแล้ว ของหน่วยงาน โดยผ่านสื่อที่มีหลายช่องทางและเข้าถึงสะดวกรวดเร็ว

13. ชุมชนมีบทบาทสำคัญในการสร้างค่านิยมและมาตรการทางสังคมที่ช่วยเสริมสร้างแนวทางป้องกันพฤติกรรมเสี่ยงของวัยรุ่นหญิงได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเพิ่มเติมโดยใช้วิจัยเชิงปฏิบัติการในประเด็นการสร้างเสริมสุขภาวะทางเพศสำหรับวัยรุ่นหญิงที่มีพฤติกรรมเสี่ยงให้ได้รับความรู้และแนวทางปฏิบัติไปใช้ได้โดยตรง

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาการสร้างเสริมสุขภาวะทางเพศสำหรับวัยรุ่นหญิงที่มีพฤติกรรมเสี่ยงเชิงคุณภาพไปศึกษาต่อยอดในเชิงปริมาณ ในประเด็นรูปแบบการดำเนินชีวิต รูปแบบการปรับตัว หรือรูปแบบความต้องการความช่วยเหลือหลังจากมีพฤติกรรมเสี่ยงให้ลึกซึ้งต่อไป

### เอกสารอ้างอิง

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, สำนักงานปลัด. (2556). รายงานการวิเคราะห์สถานการณ์ทางสังคม. โครงการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศในรูปแบบแผนที่ทางสังคม ปีงบประมาณ 2556. กรุงเทพฯ: กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.

กระทรวงศึกษาธิการ, กรมวิชาการ. (2553). แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน: ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุม สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

กระทรวงสาธารณสุข, กรมควบคุมโรค, สำนักระบาดวิทยา. (2553). สถานการณ์โรคเอดส์ในประเทศไทย รายงาน ณ วันที่ 31 ตุลาคม 2553. นนทบุรี: กระทรวงสาธารณสุข.

กระทรวงสาธารณสุข, กรมควบคุมโรค, สำนักระบาดวิทยา. (2561). สถานการณ์โรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ในวัยรุ่นและเยาวชนอายุ 15-24 ปี 2553-2561. นนทบุรี: กระทรวงสาธารณสุข.

- กระทรวงสาธารณสุข, กรมอนามัย, สำนักอนามัยการเจริญพันธุ์. (2557). *การตั้งครรภ์ในวัยรุ่น: นโยบาย แนวทางการดำเนินงานและติดตามประเมินผล*. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงสาธารณสุข, กรมอนามัย, สำนักอนามัยการเจริญพันธุ์. (2559). *สถานการณ์อนามัยการเจริญพันธุ์ในวัยรุ่นและเยาวชน*. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- ชลนิทรา แสงบุราณ. (2551). *รูปแบบการเลี้ยงดูและการสื่อสารเรื่องเพศระหว่างมารดาและบุตรสาวต่อพฤติกรรมทางเพศของวัยรุ่นตอนต้น* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.
- เชาว์ฤทธิ์ แดงซอน. (2552). *การพูดคุยเรื่องเพศระหว่างพ่อแม่กับลูกวัยรุ่นในชุมชนชนบทในภาคเหนือของประเทศไทย* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.
- ทรงพร จันทรพัฒน์. (2543). *การพยาบาลภาวะจิตสังคมของหญิงตั้งครรภ์*. สงขลา: ภาควิชาการพยาบาลสูติ-นรีเวชและผดุงครรภ์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- บุญฤทธิ์ สุรัตน์. (2557). *การตั้งครรภ์ในวัยรุ่น: นโยบาย แนวทางการดำเนินงาน และติดตามประเมินผล*. นนทบุรี: กระทรวงสาธารณสุข.
- ยุวดี งามสงัด, รุ่งรัตน์ ศรีสุริยเวศน์, และพณภา หอมสินธุ์. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรอบรู้ด้านสุขภาพเพื่อป้องกันการตั้งครรภ์ในนักเรียนวัยรุ่นหญิง จังหวัดศรีสะเกษ. *วารสารสาธารณสุขมหาวิทยาลัยบูรพา*, 14(2), 37-49.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2556). *แม่วัยใส ความท้าทายการตั้งครรภ์ในวัยรุ่น*. กรุงเทพฯ: แอดวานส์ปรี้นติ้งจำกัด.
- สุคนธ์ ไข่แก้ว. (2547). *ตั้งครรภ์วัยรุ่น: การส่งเสริมสุขภาพ*. *วารสารพยาบาลศาสตร์*, 22(1), 20-27.
- สุวชัย อินทรประเสริฐ และคณะ. (2551). *คู่มือการให้บริการวางแผนครอบครัว สำหรับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข*. นนทบุรี: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- Aquilara, D. C., & Messick, J. B. (1978). *Crisis Intervention: Theory and Methodology* (5th ed.). St. Louis: Mosby
- Andrew, H. A. & Roy, C. (1991). Essential of the Roy adaptation model. In S. C. Roy and H. Andrew (eds.), *The Roy adaptation model: The definitive statement*. Connecticut: Appleton & Lange.
- Karen. B. O. (2002). *Child and Adolescent: An Integrated Approach*. Southblank: Wadsworth/ l'homson Learning.

## คำแนะนำสำหรับผู้เขียน

วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย (Research and Development Journal, Loei Rajabhat University) เป็นวารสารที่นำเสนอผลงานบทความทางวิชาการ/บทความวิจัย/บทความวิทยานิพนธ์ที่หลากหลาย สาขาวิชาทางด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ โดยสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการจัดทำวารสาร ซึ่งกำหนดตีพิมพ์วารสาร 4 ฉบับ/ปี (รอบ 3 เดือน) บทความทางวิชาการ/บทความวิจัย/บทความวิทยานิพนธ์ที่จะตีพิมพ์ในวารสารต้องผ่านการกลั่นกรองจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก และการประสานงานระหว่างผู้เขียนและผู้ทรงคุณวุฒิ ต้องได้รับความเห็นชอบจากกองบรรณาธิการเท่านั้น ผู้ประสงค์ส่งผลงานบทความเพื่อขอรับการพิจารณาตีพิมพ์ลงในวารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย สำหรับอาจารย์และพนักงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ไม่ต้องชำระค่าธรรมเนียมการตีพิมพ์ นักศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ต้องชำระค่าธรรมเนียมเรื่องละ 1,000 บาท และบุคคลภายนอก ต้องชำระค่าธรรมเนียมการตีพิมพ์เรื่องละ 2,000 บาท โดยส่งบทความผ่านระบบออนไลน์เท่านั้น ที่เว็บไซต์ <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/researchjournal-lru> โดยกองบรรณาธิการได้กำหนดเนื้อหาการส่งบทความ เพื่อให้อยู่ในมาตรฐานเดียวกันดังต่อไปนี้

### ส่วนประกอบของบทความ

#### 1. บทความวิจัย/วิทยานิพนธ์

1.1 ชื่อเรื่อง ต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

1.2 ชื่อและสังกัดของผู้เขียน ต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษให้ครบทุกคนพร้อมวุฒิการศึกษาสูงสุด โดยใส่หมายเลขที่ชื่อผู้เขียนที่เป็นผู้ติดต่อพร้อมอีเมลติดต่อที่ชัดเจน

1.3 บทคัดย่อและคำสำคัญ (ภาษาไทย)

1.3.1 บทคัดย่อภาษาไทย สรุปเนื้อหาของบทความให้เข้าใจถึงที่มาของการทำวิจัย วิธีการดำเนินการวิจัย ผลที่ได้จากการวิจัย และการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ความยาวไม่เกิน 250 คำ

1.3.2 คำสำคัญภาษาไทย ไม่เกิน 4 คำ (ไม่ใช่วลี หรือ ประโยค)

1.4 บทคัดย่อและคำสำคัญ (ภาษาอังกฤษ)

1.4.1 บทคัดย่อภาษาอังกฤษ แปลจากบทคัดย่อภาษาไทย โดยให้มีขนาดและเนื้อหาเหมือนกับบทคัดย่อภาษาไทย

1.4.2 คำสำคัญภาษาอังกฤษ แปลจากคำสำคัญภาษาไทย

1.4.3 บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ต้องได้รับการตรวจทานภาษาอังกฤษจากผู้เชี่ยวชาญทางภาษาให้ถูกต้องก่อนการส่งบทความขอตีพิมพ์ในวารสาร

1.5 เนื้อเรื่อง

1.5.1 ความเป็นมาของปัญหา ให้อธิบายถึงเหตุผล และชี้ให้เห็นความสำคัญของงานวิจัยที่ทำ

1.5.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย ให้ระบุวัตถุประสงค์ของการวิจัยให้ชัดเจน โดยบอกเป็นข้อๆ ตามลำดับความสำคัญ

1.5.3 วิธีดำเนินการวิจัย ให้ระบุประเภทการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ การเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล

1.5.4 ผลการวิจัย ให้แสดงผลจากการวิจัยที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจมีภาพประกอบ แผนภูมิ ตาราง หรือการสื่อในลักษณะอื่นๆ ที่ผู้อ่านดูแล้วเข้าใจ

1.5.5 อภิปรายผล อภิปรายให้ผู้อ่านเห็นความสัมพันธ์และความเป็นไปได้ของผลการศึกษา สนับสนุนหรือคัดค้านทฤษฎี เปรียบเทียบหรือตีความเพื่อเน้นความสำคัญของงานให้เข้าใจง่ายที่สุด

1.5.6 สรุปผลการวิจัย ข้อสรุปที่ได้จากการวิจัยความยาวไม่เกิน 150 คำ

1.5.7 ข้อเสนอแนะ ให้แนะนำการนำผลจากการวิจัยไปใช้ประโยชน์ และแนะนำเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

1.5.8 เอกสารอ้างอิง ให้ระบุชื่อเอกสารที่ใช้อ้างอิงในเนื้อหาบทความทั้งหมด โดยเรียงลำดับตามตัวอักษรชื่อผู้แต่ง (คนไทย) หรือ ตัวอักษรนามสกุลผู้แต่ง (คนต่างชาติ) และการอ้างอิงในเนื้อหาและท้ายบทความต้องสอดคล้องกัน ดังรูปแบบที่อธิบายไว้ในข้อ 3

## 2. บทความทางวิชาการ

2.1 ชื่อเรื่อง ต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

2.2 ชื่อและสังกัดของผู้เขียน ต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษให้ครบทุกคนพร้อมวุฒิการศึกษาสูงสุด โดยใส่หมายเลขที่ชื่อผู้เขียนที่เป็นผู้ติดต่อพร้อมอีเมลติดต่อที่ชัดเจน

2.3 บทคัดย่อและคำสำคัญ (ภาษาไทย)

2.3.1 บทคัดย่อภาษาไทย สรุปความเป็นมาของสิ่งที่นำเสนอ และสรุปภาพรวมทั้งหมดของบทความ ความยาว 10- 15 บรรทัด

2.3.2 คำสำคัญภาษาไทย ไม่เกิน 4 คำ (ไม่ใช่วลี หรือ ประโยค)

2.4 บทคัดย่อและคำสำคัญ (ภาษาอังกฤษ)

2.4.1 บทคัดย่อภาษาอังกฤษ แปลจากบทคัดย่อภาษาไทย โดยให้มีขนาดและเนื้อหาเหมือนกับบทคัดย่อภาษาไทย

2.4.2 คำสำคัญภาษาอังกฤษ แปลจากคำสำคัญภาษาไทย

2.4.3 บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ต้องได้รับการตรวจทานภาษาอังกฤษจากผู้เชี่ยวชาญทางภาษาให้ถูกต้องก่อนการส่งบทความขอตีพิมพ์ในวารสาร

2.5 เนื้อเรื่อง

2.5.1 ความนำ ควรประกอบด้วย

- 1) ความเป็นมาหรือภูมิหลังหรือความสำคัญของเรื่องที่นำเสนอ
- 2) วัตถุประสงค์ของการนำเสนอบทความที่ต้องการให้ผู้อ่านทราบเรื่องอะไรบ้าง ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับเรื่องหรือเนื้อหาของบทความ
- 3) ขอบเขตของเรื่องที่นำเสนอ ระบุกรอบในการอ่านโดยการเขียนขอบเขตเพื่อบอกให้ผู้อ่านทราบและเข้าใจตรงกัน

4) คำจำกัดความ ควรระบุไว้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านหากคำเหล่านั้นมีความหมายที่แตกต่างจากคำทั่วไป หรือคำที่ผู้อ่านอาจจะไม่เข้าใจความหมาย

2.5.2 เนื้อหา ต้องมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

2.5.3 บทสรุป ข้อสรุปประเด็นสำคัญที่ได้จากเนื้อหา/เนื้อเรื่อง ความยาวไม่เกิน 150 คำ

2.5.4 เอกสารอ้างอิง ให้ระบุชื่อเอกสารที่ใช้อ้างอิงในเนื้อหาบทความทั้งหมด โดยเรียงลำดับตามตัวอักษรชื่อผู้แต่ง (คนไทย) หรือ ตัวอักษรนามสกุลผู้แต่ง (คนต่างชาติ) และการอ้างอิงในเนื้อหาและท้ายบทความต้องสอดคล้องกัน

## ข้อกำหนดในการเตรียมต้นฉบับ

ให้พิมพ์ต้นฉบับโปรแกรม Microsoft Word ชนิดอักษร Cordia New หรือ Cordia UPC แบบ 1 คอลัมน์ สำหรับบทความภาษาไทยและภาษาอังกฤษ และแบบ 2 คอลัมน์สำหรับเนื้อหาบทความ โดยใช้ขนาดตัวอักษร 14 ปกติ จำนวนหน้า 7-12 หน้า ขนาดกระดาษ 16K 195\*270 mm ห่างจากขอบกระดาษบน 1.8 ซม. ด้านล่าง 2.5 ซม. ห่างจากระยะขอบกระดาษด้านซ้ายและขวาด้านละ 1.8 ซม. การเว้นวรรคระหว่างประโยคให้เคาะเว้นวรรค 2 ครั้ง โดยมีรายละเอียดแต่ละรายการดังต่อไปนี้

1. **ชื่อเรื่อง** ขนาดตัวอักษร 17 ตัวหนา จัดไว้กึ่งกลางหน้ากระดาษ
2. **ชื่อผู้เขียน** ให้ใช้ขนาดตัวอักษร 14 ปกติ ไว้ขอบด้านขวาน้ำกระดาษ
3. **คำสำคัญ (Keywords)** หัวข้อหลักในบทความให้ใช้ขนาดตัวอักษร 14 ตัวหนา เนื้อหาของคำสำคัญให้ใช้ขนาดตัวอักษร 15 ปกติจัดชิดขอบกระดาษด้านขวา
4. **ชื่อหัวข้อหลักและรอง** หัวข้อหลักในบทความให้ใช้ขนาดตัวอักษร 15 ตัวหนา ชิดขอบด้านซ้ายของคอลัมน์และหัวข้อย่อยให้ใช้ขนาดตัวอักษร 14 ตัวหนา ชิดขอบด้านซ้ายของคอลัมน์
5. **รูปแบบและตาราง** ชื่อตารางให้จัดวางบนตารางโดยใช้ขนาดตัวอักษร 14 ตัวหนา จัดให้ชิดขอบด้านซ้ายของคอลัมน์ ส่วนคำบรรยายรูปภาพจัดไว้ให้อยู่ใต้รูปภาพ
6. **ความห่างระหว่างข้อความ** การเว้นวรรคระหว่างประโยคให้เคาะเว้นวรรค 2 ครั้ง กรณีที่ขึ้นหัวข้อใหม่ (หัวข้อหลัก) ให้กด Enter 2 ครั้ง กรณีที่ขึ้นหัวข้อใหม่ (หัวข้อย่อย) ให้กด Enter 1 ครั้ง

## การอ้างอิงเอกสาร

### 1. การลงรายการอ้างอิงในเนื้อเรื่อง

ให้ใช้ระบบนาม-ปี ทั้งผู้แต่งชาวไทยและชาวต่างประเทศ โดยแยกเป็น

1.1 ข้อมูลนาม-ปี **อยู่หน้าข้อความ** ชื่อผู้เขียนเป็นส่วนหนึ่งของข้อความ ใส่ปีพิมพ์ไว้ในวงเล็บ ตามรูปแบบ **ชื่อ – สกุล (ปีพิมพ์) / Surname (Date)** โดยไม่ต้องใส่เลขหน้า ยกเว้นการอ้างอิงแบบคัดลอกข้อความในเครื่องหมายอัญประกาศ (“ ”) เท่านั้น

ในกรณีที่มิมีจำนวนผู้แต่งน้อยกว่า 6 คนให้ลงชื่อทุกคน มีคำว่า และ (and หรือ & ในกรณีเป็นผู้แต่งชาวต่างประเทศ) เชื่อมคนสุดท้ายและคั่นแต่ละคนด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) ส่วนในกรณีที่ผู้แต่ง 6 คนหรือมากกว่า

ให้ลงชื่อผู้แต่งคนแรก และคำว่า และคณะ (et al. ในกรณีเป็นผู้แต่งชาวต่างประเทศ) ต่อท้าย นอกจากนี้ การอ้างอิงงานเดียวกันที่มีผู้แต่งตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป หลังการอ้างอิงครั้งแรกไปแล้ว ให้ลงชื่อผู้แต่งคนแรก และคำว่า และคณะ (et al. ในกรณีเป็นผู้แต่งชาวต่างประเทศ) ต่อท้าย เช่น

| ชื่อผู้แต่ง                                   | ภาษาไทย<br>(อ้างอิงครั้งแรก)                       | ภาษาไทย<br>(อ้างอิงครั้งต่อๆ ไป<br>ในบทความ) | ภาษาอังกฤษ                                      | ภาษาอังกฤษ<br>(อ้างอิงครั้งต่อๆ ไป<br>ในบทความ) |
|-----------------------------------------------|----------------------------------------------------|----------------------------------------------|-------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| 1 คน                                          | วันทนา ทับทิม (2552)                               | วันทนา ทับทิม (2552)                         | Brown (2009)                                    | Brown (2009)                                    |
| 2 คน                                          | วันทนา ทับทิม และอุษา งามดี<br>(2552)              | วันทนา ทับทิม และอุษา งามดี<br>(2552)        | Smith and Brown (2009)                          | Smith and Brown (2009)                          |
| 3-5 คน                                        | วันทนา ทับทิม, สมใจ พิมพา และ<br>อุษา งามดี (2553) | วันทนา ทับทิม และคณะ (2553)                  | Smith, Bradley, and Brown<br>(2011)             | Smith et al. (2011)                             |
| ≥ 6 คน                                        | วันทนา ทับทิม และคณะ (2552)                        | วันทนา ทับทิม และคณะ (2552)                  | Smith et al. (2009)                             | Smith et al. (2009)                             |
| ผู้แต่งเป็นสถาบัน (มีชื่อย่อที่เป็นทางการ)    | สำนักงานคณะกรรมการวิจัย<br>แห่งชาติ (วช., 2555)    | วช. (2555)                                   | National University of<br>Singapore (NUS, 2015) | NUS (2015)                                      |
| ผู้แต่งเป็นสถาบัน (ไม่มีชื่อย่อที่เป็นทางการ) | มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย (2560)                        | มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย (2560)                  | Loei Rajabhat University<br>(2003)              | Loei Rajabhat University<br>(2003)              |

1.2 ข้อมูลนาม-ปี อยู่ท้ายข้อความ ชื่อผู้เขียนไม่ได้อยู่ในข้อความที่อ้าง ใส่ชื่อผู้แต่งและปีพิมพ์ คั่นด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) ไว้ในวงเล็บ วางไว้ท้ายข้อความที่อ้าง เช่น

| ชื่อผู้แต่ง                                   | ภาษาไทย<br>(อ้างอิงครั้งแรก)                       | ภาษาไทย<br>(อ้างอิงครั้งต่อๆ ไป<br>ในบทความ) | ภาษาอังกฤษ                                        | ภาษาอังกฤษ<br>(อ้างอิงครั้งต่อๆ ไปใน<br>บทความ) |
|-----------------------------------------------|----------------------------------------------------|----------------------------------------------|---------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| 1 คน                                          | (วันทนา ทับทิม, 2552)                              | (วันทนา ทับทิม, 2552)                        | (Brown, 2009)                                     | (Brown, 2009)                                   |
| 2 คน                                          | (วันทนา ทับทิม และอุษา งามดี,<br>2552)             | (วันทนา ทับทิม และอุษา งามดี,<br>2552)       | (Smith and Brown, 2009)                           | (Smith and Brown, 2009)                         |
| 3-5 คน                                        | (วันทนา ทับทิม, สมใจ พิมพา,<br>และอุษา งามดี 2553) | (วันทนา ทับทิม และคณะ,<br>2553)              | (Smith, Bradley, & Brown,<br>2011)                | (Smith et al., 2011)                            |
| ≥ 6 คน                                        | (วันทนา ทับทิม และคณะ, 2552)                       | (วันทนา ทับทิม และคณะ,<br>2552)              | (Smith et al., 2009)                              | (Smith et al., 2009)                            |
| ผู้แต่งเป็นสถาบัน (มีชื่อย่อที่เป็นทางการ)    | (สำนักงานคณะกรรมการวิจัย<br>แห่งชาติ [วช.], 2555)  | (วช., 2555)                                  | (National University of<br>Singapore [NUS], 2015) | (NUS, 2015)                                     |
| ผู้แต่งเป็นสถาบัน (ไม่มีชื่อย่อที่เป็นทางการ) | (มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2560)                       | (มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2560)                 | (Loei Rajabhat University,<br>2003)               | (Loei Rajabhat<br>University, 2003)             |

## 2. การอ้างอิงเอกสารทุติยภูมิ (อ้างถึงใน)

ในกรณีที่เป็นการอ้างอิงงานที่ถูกอ้างอิงอยู่ในงานเขียนอื่น และประสงค์จะอ้างอิงงานนั้นด้วย ให้ได้ข้อความเพิ่มว่า อ้างถึงใน ชื่อผู้แต่งงานเขียนแหล่งที่ 2 ตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค และปีพิมพ์ สำหรับภาษาอังกฤษใช้ as cited in secondary source author, year และลงรายละเอียดของเอกสารทุติยภูมิในอ้างอิงท้ายบทความ เช่น

ชียอนันต์ สมุทวณิช (อ้างถึงใน พนม คลีฉายา, 2542)

Allport's diary (as cited in Nicholson, 2003).

## 3. การลงรายการเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ (Reference)

ใช้การลงรายการอ้างอิงตามรูปแบบของ APA (American Psychological Association 6<sup>th</sup> edition) ระบุเฉพาะรายการที่ถูกอ้างอิงในเนื้อหาของบทความเท่านั้น โดยให้เรียงลำดับเอกสารตามตัวอักษรชื่อผู้แต่ง (กรณีภาษาไทย) หรือนามสกุลของผู้แต่ง (กรณีภาษาอังกฤษ) และเรียงเอกสารภาษาไทยไว้ก่อนภาษาอังกฤษ แสดงการลงรายการเพื่อเป็นตัวอย่างดังนี้

### 3.1 หนังสือทั่วไป (อ้างอิงทั้งเล่ม)

#### 3.1.1 ฉบับพิมพ์

ชื่อผู้แต่ง. (ปีพิมพ์). ชื่อเรื่อง (ครั้งที่พิมพ์ ครั้งที่ 2 เป็นต้นไป). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

#### 3.1.2 ฉบับพิมพ์ มีบรรณาธิการ

ชื่อผู้แต่ง (บรรณาธิการ). (ปีพิมพ์). ชื่อเรื่อง (ครั้งที่พิมพ์ ครั้งที่ 2 เป็นต้นไป). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

#### 3.1.3 หนังสืออิเล็กทรอนิกส์

ชื่อผู้แต่ง. (ปีพิมพ์). ชื่อเรื่อง (ครั้งที่พิมพ์ ครั้งที่ 2 เป็นต้นไป). สืบค้นจาก <http://www.xxxxxxx>

### ตัวอย่าง

ศักดิ์ดา ดาดวง. (2551). เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตเพื่อชีวิต (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.  
มัญชุสา วัฒนพร (บรรณาธิการ). (2542). คู่มือการจัดและตกแต่งสวนในบ้าน (พิมพ์ครั้งที่ 8, เล่ม 2). กรุงเทพฯ: บ้านและสวน.

วีระชัย ณ นคร. (2556). สารานุกรมเรื่องหญ้าแฝก (พิมพ์ครั้งที่ 7). สืบค้นจาก <http://ebook.lib.ku.ac.th/item/2/20170123>

Hogue, A. (2008). *First steps in academic writing* (2<sup>nd</sup> ed.). NY: Pearson Education.

Chen, A., & Xu, K. (Eds). (2011). *Fabulous furniture*. Hong Kong: Artpower.

Sarrazin, N. (2016). *Music and the Child*. Retrieved from <http://textbooks.opensuny.org/music-and-the-child/>

### 3.2 บทความหรือบทในหนังสือ

ชื่อผู้แต่งบทความหรือบท. (ปีพิมพ์). ชื่อบทความหรือบท. ใน ชื่อบรรณาธิการ (บรรณาธิการ), ชื่อหนังสือ (หมายเลขหน้าที่ปรากฏบทความ). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

#### ตัวอย่าง

สุปราณี แจ่มบำรุง. (2546). ปริมาณสารอาหารอ้างอิงที่ควรได้รับประจำวัน. ใน สุปราณี แจ่มบำรุง และคณะ (บรรณาธิการ), ปริมาณสารอาหารอ้างอิงที่ควรได้รับประจำวันสำหรับคนไทย พ.ศ. 2546 (น. 21-26). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

Haybron, D.M. (2008). Philosophy and the science of subjective well-being. In M. Eid & R. J. Larsen (Eds.), *The science of subjective well-being* (pp. 17-43). New York, NY: Guilford Press.

### 3.3 บทความวารสาร

#### 3.3.1 ฉบับพิมพ์

ชื่อผู้แต่ง. (ปีพิมพ์). ชื่อบทความ. ชื่อวารสาร, เลขของปีที่(เลขของฉบับที่), เลขหน้าที่ปรากฏบทความ.

#### 3.3.2 ออนไลน์ (มีรหัส DOI – Digital Object Identifier)

ชื่อผู้แต่ง. (ปีพิมพ์). ชื่อบทความ. ชื่อวารสาร, เลขของปีที่(เลขของฉบับที่), เลขหน้าที่ปรากฏบทความ. doi:xx.xxxx

#### 3.3.3 ออนไลน์ (ไม่มีรหัส DOI ให้ลง URL ของวารสาร)

ชื่อผู้แต่ง. (ปีพิมพ์). ชื่อบทความ. ชื่อวารสาร, เลขของปีที่(เลขของฉบับที่), เลขหน้าที่ปรากฏบทความ. สืบค้นจาก <http://www.xxxx>

#### ตัวอย่าง

ปิยะวิทย์ ทิพรส. (2553). การจัดการป้องกันและลดสารให้กลิ่นโคลน Geosmin ในผลิตภัณฑ์แปรรูปสัตว์น้ำ. *วารสารสุทธภิรัชต์*, 24(72), 103-119.

จรรยาลักษณ์ สิริกุลนฤมิตร, และกัญญาดา เมธารมณ. (2561). องค์ประกอบของการสื่อสารเพื่อการสร้างกระแสนิยมเพลงเกาหลีในประเทศไทย. *วารสารบริหารธุรกิจ*, 41(157), 1-20. doi: 10.14456/jba.2018.5

ดิเรก หงษ์ทอง. (2558). พงศาวดารเขมรใน “นิพานวังน่า”: ความสำคัญต่อการตีความชีวิตของเจ้านายเขมรพลัดถิ่นในสยาม. *วารสารอารยธรรมศึกษาโขง-สาละวิน*, 6(1), 203-222. สืบค้นจาก <https://www.tci-thaijo.org/index.php/jnuks/index>

Siriwongworawat, S. (2003). Use of ICT in Thai libraries: An overview. *Program*, 37(1), 38-43.

Samorna, S. (2013). Social movements against gold mining. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 88(2013), 299-305. doi:10.1016/j.sbspro.2013.08.509

Kramanon, R., & Gray, R. (2015). Differentials in happiness among the young old, the middle old and the very old in Thailand. *Journal of Population and Social Studies [JPSS]*, 23(2), 180-192. Retrieved from <https://www.tci-thaijo.org/index.php/jpss/article/view/102342>



### 3.4 วิทยานิพนธ์/การค้นคว้าอิสระ และดุษฎีนิพนธ์

#### 3.4.1 ฉบับพิมพ์

ชื่อผู้เขียนวิทยานิพนธ์. (ปีพิมพ์). ชื่อวิทยานิพนธ์ (วิทยานิพนธ์/การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต หรือ วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). ชื่อสถาบันที่จบ, เมืองของสถาบันที่จบ.

#### 3.4.2 จากฐานข้อมูลที่สถาบันบอกรับ คลังข้อมูลสถาบัน ฐานข้อมูลพาณิชย์ และเว็บไซต์

##### ส่วนบุคคล

ชื่อผู้เขียนวิทยานิพนธ์. (ปีพิมพ์). ชื่อวิทยานิพนธ์ (วิทยานิพนธ์/การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต หรือ วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, ชื่อสถาบัน, เมือง, ประเทศ). สืบค้นจาก ระบุชื่อฐานข้อมูล หรือ <http://www.xxxxxx>. (หมายเลขประจำรายการ - ถ้ามี)

##### ตัวอย่าง

เข้มทอง ศิริแสงเลิศ. (2540). การวิเคราะห์ระบบประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

กฤษดี ปิยะวัฒนชนนท์. (2546). โครงสร้างเงินทุนของธุรกิจ SMEs ในประเทศไทย (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ). สืบค้นจากฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ไทย.

จรัส อุ่นจิตติวัฒน์. (2548). กลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันในองค์การสำหรับพนักงานสถาบันการเงินพิเศษของรัฐ (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก <http://library.swu.ac.th>

Nickels, D. W. (2005). *The relationship between IT-business alignment and organizational culture: An exploratory study* (Unpublished doctoral dissertation). University of Memphis, Memphis, TN.

Li, S. (2000). *Network traffic control and bandwidth management in Internet: A differentiated services case study* (Master's thesis). Retrieved from ProQuest Dissertation and Theses database. (AAT MQ64392)

DiNicola, M.D. (2004). *Pathological Internet use among college students: The prevalence of Pathological Internet use and its correlates* (Doctoral dissertation). Retrieved from <http://www.ohiolink.edu/etd>

### 3.5 รายงาน รายงานการวิจัย

ชื่อผู้วิจัย. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่อง (รายงานการวิจัย). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

##### ตัวอย่าง

ยุวลักษณ์ เวชวิทยาลัง. (2550). รายงานการวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรบุคคลในธุรกิจ SMEs จังหวัดสมุทรปราการ (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

Huguet, J. W., & Chamrathirong, A. (Eds.). (2011). *Thailand migration report: Migration for development in Thailand: Overview and tools for policy makers*. Retrieved from [http://publications.iom.int/bookstore/free/tmr\\_2011.pdf](http://publications.iom.int/bookstore/free/tmr_2011.pdf)

### 3.6 เอกสารประกอบการนำเสนอในที่ประชุม สัมมนา รายงานการประชุม

#### 3.6.1 บทความที่เผยแพร่ในรายงานการประชุม

ชื่อผู้เขียนบทความ. (ปี). ชื่อบทความ. ใน ชื่อบรรณานุกรม (บรรณานุกรม), ชื่อหัวข้อกลุ่มนำเสนอ (หน้าที่ปรากฏบทความ). doi หรือ ชื่อการประชุม, เมืองที่จัดการประชุม.

#### 3.6.2 บทความย่อออนไลน์ของบทความที่นำเสนอในที่ประชุม

ชื่อผู้เขียนบทความ. (ปี, เดือน). ชื่อบทความ. บทความนำเสนอในการประชุม..., สถานที่จัดการประชุม. บทความย่อสืบค้นจาก <http://www.xxxxxxx>

#### 3.6.3 บทความ/โปสเตอร์นำเสนอในงานประชุมที่ไม่มีการตีพิมพ์เผยแพร่เป็นทางการ

ชื่อผู้เขียนบทความ. (ปี, เดือน). ชื่อบทความ. บทความ หรือ โปสเตอร์นำเสนอในการประชุม..., สถานที่จัดการประชุม.

### ตัวอย่าง

สุภักดิ์ ปัญญา, และสมชาย อารยพิทยา. (2560). การพัฒนาบนฐานข้อมูลสมุนไพรในตำรับยาหม้อพื้นบ้านในภาคเหนือตอนบน. ใน สำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้, รายงานการประชุมวิชาการ ประจำปี 2560 มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ภาคบรรยาย (น. 592-603). การประชุมวิชาการ ประจำปี 2560 มหาวิทยาลัยแม่โจ้, เชียงใหม่.

Mo, L., และจิตกรดา แสงปัญญา. (2560, พฤษภาคม). ปัญหาครอบครัวในสังคมไทย: ภาพสะท้อนจาก นวนิยายไทยช่วง พ.ศ. 2508-2557. บทความนำเสนอ ณ โครงการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 5: "งานวิชาการรับใช้สังคม" ในโอกาสครบรอบ 25 ปี ของมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ, สมุทรปราการ. บทความยอสืบค้นจาก <https://hcuconf.hcu.ac.th/download/2017/hcu-conference-2017-abstract-pdf.pdf>

กุลศิริ เตียนศรี, และอัชฌา พงศ์พิทักษ์ดำรง. (2557, พฤศจิกายน). *How to approach to abnormal pain in children*. บทความนำเสนอ ณ การประชุมวิชาการประจำปี 2557: สุขภาพดีสมวัย อนามัยแม่และเด็กในยุค AEC, นครราชสีมา.

Katz, I., Gabayan, K., & Aghajan, H. (2007). A multi-touch surface using multiple cameras. In J. Blanc-Talon, W. Philips, D. Popescu, & P. Scheunders (Eds.), *Lecture Notes in Computer Science: Vol. 4678. Advanced Concepts for Intelligent Vision Systems* (pp. 97-108). doi: 10.1007/978-3-540-74607-2\_9

Liu, S. (2005, May). *Defending against business crises with the help of intelligent agent based early warning solutions*. Paper presented at the Seventh International Conference on Enterprise Information Systems, Miami, FL. Abstract retrieved from [http://www.iceis.org/iceis2005/abstracts\\_2005.htm](http://www.iceis.org/iceis2005/abstracts_2005.htm)

Brown, S., & Caste, V. (2004, May). *Integrated obstacle detection framework*. Paper presented at the IEEE Intelligent Vehicles Symposium, Detroit, MI.

### 3.7 บทความในหนังสือพิมพ์

#### 3.7.1 ฉบับพิมพ์

ชื่อผู้เขียนบทความ. (ปี, วันที่ เดือนที่พิมพ์). ชื่อบทความ. ชื่อหนังสือพิมพ์, เลขหน้าที่ปรากฏบทความ.

#### 3.7.2 ออนไลน์

ชื่อผู้เขียนบทความ. (ปี, วันที่ เดือนที่พิมพ์). ชื่อบทความ. ชื่อหนังสือพิมพ์. สืบค้นจาก <http://www.xxxxxxx>

#### 3.7.1 กรณีไม่ปรากฏชื่อผู้เขียนบทความ

ชื่อบทความ. (ปี, วันที่ เดือนที่พิมพ์). ชื่อหนังสือพิมพ์, เลขหน้าที่ปรากฏบทความ.

ชื่อบทความ. (ปี, วันที่ เดือนที่พิมพ์). ชื่อหนังสือพิมพ์. สืบค้นจาก <http://www.xxxxxxx>

#### ตัวอย่าง

จินดารัตน์ โพธิ์นอก. (2560, 16 พฤศจิกายน). มหาวิทยาลัยนวัตกรรม. *เดลินิวส์*, น. 8.

ชนัดดา ชินะโยธิน. (2561, 18 ธันวาคม). คู่กับทูตโปแลนด์ ผู้ที่เคย Backpack มาเที่ยวไทย เพราะหลงใหลวิถีชีวิต-ผู้คน และการฝึกความอดทนกับสภาพจราจร. *มติชนสุดสัปดาห์*. สืบค้นจาก [https://www.matichonweekly.com/column/article\\_156170](https://www.matichonweekly.com/column/article_156170)

ร้อยพื่น! อุตสาหกรรมชุมชน ทายาทผ้าขาวม้าไทย สร้างผลิตภัณฑ์ระดับห้าดาว!. (2561, 19 ธันวาคม). *ผู้จัดการรายวัน*, น. 5.

Leesa-nguansuk, S., & Sritama, S. (2018, May 25). EU data privacy laws creating local waves. *Bangkok Post*, p. B3.

Judd, J. (2018, December 17). On International Migrants Day, a sea change for Thai fishing?. *The Nation*. Retrieved from <http://www.nationmultimedia.com/detail/opinion/30360513>

Bangkok tops Agoda's 2018 list of Asian destinations. (2018, December 11). *The Nation*. Retrieved from <http://www.nationmultimedia.com/detail/thailand/30360181>

### 3.3.8 เว็บไซต์

ชื่อผู้แต่ง. (ปีพิมพ์, วันที่ เดือน). ชื่อบทความ. สืบค้นจาก <http://www.xxxxxxx>

#### ตัวอย่าง

เนื่อแพร่ เล็กเฟื่องฟู, วรประภา นาควัชร, และปภัสสร แสงสุขสันต์. (2560, 2 มิถุนายน). Big Data บอกอะไรได้บ้างเกี่ยวกับตลาดแรงงานไทย. สืบค้นจาก <https://www.pier.or.th/?abridged=big-data-บอกอะไรได้บ้างเกี่ยวกับตลาดแรงงานไทย>

Koh, D. (2018, November 4). Spreading digital health initiatives in Thailand with the Khon Kaen Health project. Retrieved from <https://www.healthcareitnews.com/news/spearheading-digital-health-initiatives-thailand-khon-kaen-smart-health-project>

## ใบสมัครสมาชิกวารสารวิจัยและพัฒนา

ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว.....  
ขอสมัครสมาชิกวารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย กำหนด.....ปี  
โดยจัดส่งเอกสารไปที่.....  
.....  
โทรศัพท์.....โทรสาร.....  
E-mail Address.....  
พร้อมนี้ข้าพเจ้าได้จัดส่งค่าสมาชิกวารสารวิจัยและพัฒนา จำนวน.....บาท

☐ โอนเข้าบัญชีออมทรัพย์ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย เลขที่  
บัญชี 981-2-85863-6 ชื่อบัญชี วารสารวิจัยและพัฒนา ม.ราชภัฏเลย พร้อมแฟกซ์สำเนาใบโอนเข้า  
บัญชีมาที่ โทรสาร 042-813061, 042-811143

ลงชื่อ.....(ผู้สมัคร)

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

**\*อัตราค่าสมาชิก 1 ปี (4 ฉบับ) เป็นจำนวนเงิน 200 บาท**



# Research and Development Journal, Loei Rajabhat University

ISSN 1905-1867

VOL 15, NO 53, July - September 2020

## CONTENTS

Page

|                                                                                                                                                                                  |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Problems and Solutions Concerning the Right of Access to Justice Fund under Justice Fund Act B.E. 2558: Case Study of Loei Province<br>Duangporn Boonliang                       | 1  |
| Sustainable Waste Management under Act on the Maintenance of the Cleanliness and Orderliness of the Country, B.E. 2560<br>Davenden Nakseeharach                                  | 11 |
| Organizational Commitment and Job Motivation of Traffic Officers in Traffic Operation Department at State Railway of Thailand<br>Benjaporn Laononkhro Pirada Chairatana          | 21 |
| Organizational Commitment of the Employees in the Department of Science Service<br>Natchawan Kosaiyakanont Srirath Gohwong                                                       | 32 |
| The Job Satisfaction of Personnel in TOT Public Company Limited Head Office<br>Bunyapa Pisamai Pirada Chairatana                                                                 | 41 |
| The Problem of Entry Into the Ecclesiastical Titles and Position of the Clergy in Loei Province<br>Phramaha Thanawat Yothachan Vinai Poncharoen                                  | 50 |
| Guideline for Waste Management to Participation People at Municipal Trakanphutphon, Trakanphutphon District, Ubonratchathani Province<br>Nanthaporn Sutthiphapa Anucha Phianchan | 62 |
| Sexual Wellbeing Promotion for Risk Female Adolescent<br>Jutawdee Kamonpornmongkon Suwichai Kosaiyawat Worawut Phengphan                                                         | 74 |



Research and Development Institute  
234 Loei-Chiangkan Road, T.Muang A.Muang, Loei 42000  
Tel. 0-4283-5223-8 ext 41141-2, 0-4280-8000 ext 51143 Fax 0-4281-1143  
<https://so05.tci-thaijo.org/index.php/researchjournal-lru>, E-mail: [research\\_lru@hotmail.com](mailto:research_lru@hotmail.com)