



# PALJ

วารสารรัฐประศาสนศาสตร์และนิติศาสตร์มหาวิทยาลัยชินวัต  
JOURNAL OF PUBLIC ADMINISTRATION AND LAW  
SHINAWATRA UNIVERSITY

ฉบับที่ 1 ปีที่ 1  
(มกราคม - เมษายน 2567)

VOL. 1 NO. 1  
(JANUARY - APRIL 2024)

ISSN : 3056-9257 (ONLINE)



SIU



SHINAWATRA UNIVERSITY  
มหาวิทยาลัยชินวัต  
“สร้างโลก ของ โอกาส”



**SHINAWATRA**  
UNIVERSITY



**วารสารรัฐประศาสนศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยชินวัตร**

**Journal of Public Administration and Law Shinawatra University**

ISSN : 3056 - 9257 (Online)

ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 มกราคม – เมษายน 2567

Vol.1, No.1, January – April, 2024

## **วัตถุประสงค์**

เพื่อเป็นแหล่งเผยแพร่ผลงานวิจัยและผลงานทางวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ ตลอดจนถึง สาขามนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ให้กับนักศึกษา อาจารย์ นักวิชาการ นักวิจัย ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ และการสร้างเสริมเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการระหว่างนักศึกษา อาจารย์ นักวิจัย นักวิชาการ นักนวัตกรรม ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ตลอดจนเป็นแหล่งข้อมูลความรู้ทางวิชาการ และนวัตกรรมด้านรัฐประศาสนศาสตร์ และนิติศาสตร์ ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาสังคม และประเทศได้

## **เจ้าของวารสาร**

คณะรัฐประศาสนศาสตร์ และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยชินวัตร

## รูปแบบการดำเนินการกลั่นกรองบทความ

กองบรรณาธิการได้ให้ความสำคัญกระบวนการจัดทำวารสารตั้งแต่การคัดเลือกบทความ จะต้องจะต้องผ่านการพิจารณาให้ความเห็น ทบทวน และตรวจสอบ วิพากษ์ วิวิจารณ์ ความถูกต้อง เหมาะสมทางวิชาการ จากผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง จำนวนอย่างน้อย 3 ท่าน ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องต่อบทความเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานทางวิชาการ และในการประเมินใช้รูปแบบผู้ประเมินไม่ทราบชื่อผู้แต่ง และผู้แต่งไม่ทราบชื่อผู้ประเมิน

## คณะที่ปรึกษา

ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.สุเทพ เชาวลิท	ที่ปรึกษาสถาบันการศึกษาเอกชน
ศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน ดอกไธสง	กรรมการสภามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ศาสตราจารย์ ดร.สิน พันธุ์พินิจ	อดีตรองอธิการราชชมงคลตะวันออกจกัพงษภูวนาถ
รองศาสตราจารย์ ดร.ทองหล่อ วงศ์อินทร์	กรรมการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
รองศาสตราจารย์ ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์	กรรมการสภามหาวิทยาลัยปทุมธานี
รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศาสตร์	ที่ปรึกษาสถาบันการศึกษาเอกชน
รองศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ ดวงเดือน	ที่ปรึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
รองศาสตราจารย์ ดร.สุรชาติ ฅ หนองคาย	อดีตนายกสภาวิทยาลัยนครราชสีมา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพสิน นุกุลกิจ	รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยปทุมธานี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูมินันท์ รุ่งเรืองกูร	ที่ปรึกษาสถาบันการศึกษาเอกชน

## บรรณาธิการวารสาร

รองศาสตราจารย์ ดร.รัฐบุรุษ คุ้มทรัพย์

มหาวิทยาลัยชินวัตร

## ผู้ช่วยบรรณาธิการ

ดร.ศุภกานต์ มังกรสุรกาล

มหาวิทยาลัยชินวัตร

## กองบรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พันเอก (พิเศษ) ดร. พินัย วิถีสวัสดิ์

มหาวิทยาลัยชินวัตร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บุญเพ็ง จันทรงม

มหาวิทยาลัยชินวัตร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิวัช นุกุลกิจ

มหาวิทยาลัยชินวัตร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชณี คุปตะวาทีน

มหาวิทยาลัยชินวัตร

ดร.ศุภกานต์ มังกรสุรกาล

มหาวิทยาลัยชินวัตร

ดร.กำพล วันทา

มหาวิทยาลัยชินวัตร

ดร.ปรัชญา มีโนนทองมหาศาล

มหาวิทยาลัยชินวัตร

ดร.กิตติศักดิ์ นิธิณัฐเจริญกุล

มหาวิทยาลัยชินวัตร

อาจารย์จิรวรรณ เทพประสิทธิ์ เทวาเวศม์ธำรงค์

มหาวิทยาลัยชินวัตร

อาจารย์ชยพัทธ์ ยางศรี

มหาวิทยาลัยชินวัตร

ดร.ชัยพัฒน์ ลาพินี	มหาวิทยาลัยพะเยา
ดร.ศศิรดา แพงไทย	วิทยาลัยพิษณุบัณฑิต
ดร.ทัศน์ย์ ทิพย์คงคา	มหาวิทยาลัยปทุมธานี
ดร.สุเทพ ตระหง่าน	มหาวิทยาลัยปทุมธานี
ดร.รติรัตน์ วรโชคเดชาวิวัฒน์	มหาวิทยาลัยปทุมธานี
อาจารย์พิเชฐ ภูเฉลิมตระกูล	มหาวิทยาลัยปทุมธานี
อาจารย์มาลีรัชต์ ฉานสูงเนิน	มหาวิทยาลัยปทุมธานี
ดร.ณรงค์ฤทธิ์ วังศิริ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
อาจารย์ทิวากร สุทธิบาก	โรงเรียนบ้านดอนแดง
อาจารย์ธราทิพย์ มูลศาสตร์	วิทยาลัยทองสุข

## สำนักงานกองบรรณาธิการวารสาร

คณะรัฐประศาสนศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยชินวัตร

99 หมู่ 10 ตำบลบางเตย อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี 12160

โทรศัพท์ (+66) 2599 0000

E-mail : supakran.m@siu.ac.th และ <https://so17.tcithaijo.org/index.php/palsiuj/index>

## กำหนดออก

วารสารมีกำหนดออก ตามเวลาที่กำหนด ปีละ - 3 ฉบับ (ราย 4 เดือน)

ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม – เมษายน

ฉบับที่ 2 เดือน พฤษภาคม – สิงหาคม

ฉบับที่ 3 เดือน กันยายน – ธันวาคม

## การเผยแพร่

ผู้ที่สนใจสามารถค้นหาที่ <https://so17.tci-thaijo.org/index.php/palsiuj/index>

## รายนามผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความ

รองศาสตราจารย์ ดร.สวงศ์ เศรษฐวัฒนา	สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยปทุมธานี
รองศาสตราจารย์ ดร.ธนากร ธนาธารชูโชติ	สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยปทุมธานี
รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษดา ตั้งชัยศักดิ์	สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สำราญ บุญเจริญ	สาขาวิชาบริหารธุรกิจ วิทยาลัยนครราชสีมา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ญาณกร ไท้ประยูร	สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สังกัดสมาคมนักวิจัยแห่งประเทศไทย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ บุญธรรม พรเจริญ	สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์
ดร.ณัฐพล บัวเปลี่ยนสี	สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์
ว่าที่ร้อยตรี ดร.ธนเดช กังสวัสดิ์	สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์
ดร.เดชา โลงนสิริศิลป์	สาขาวิชาบริหารธุรกิจ วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม
รองศาสตราจารย์ ดร.กิงพร ทองใบ	สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เจริญศรี	สาขาวิชานิเทศศาสตร์การตลาด มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร
รองศาสตราจารย์ ดร.วราภุณี พานิชกิจโกศลกุล	สาขาวิชาสถิติประยุกต์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.สมกุล ถาวรกิจ	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม
รองศาสตราจารย์ ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี
รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศาสตร์ แสงวงศ์ศักดิ์	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา นักวิชาการอิสระ
รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิร
รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐ วัฒนพานิช	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิตะวัน กำหม่อม	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยทองสุข
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรชัย เทียนขาว	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม
ดร.นิพัทธ์พนธ์ สนิทเหลือ	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีแห่ง สุวรรณภูมิ

พระปลัดกล้าณรงค์ ญาณวีโร (โตนดแก้ว), ดร.	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ผู้บริหาร Dhammakaya Eigersund
ดร.ธีระพงศ์ บุศรากุล	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม
ดร.พินิจ มีคำทอง	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รองผู้อำนวยการโรงเรียน พระยี่นวิทยาการ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น
ดร.วิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยนครราชสีมา
ดร.สมใจ มณีวงษ์	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านไผ่ ประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 2
ดร.ศิริมงคล ทนทอง	สาขาวิชาการบริหารการศึกษาศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3
พระมหาอุทม์ สุขุทธิโก (บุญเสนอ), ดร.	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สำนักพระปริยัติธรรม วัด พระธรรมกาย
ดร.วิโรจน์ โกศลฤทธิชัย	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยา เขตจันทบุรี
ดร.จิรนาถ ภูริเศวตกำจร	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยทองสุข
รองศาสตราจารย์ ดร.อำพล บุตดาสาร	พุทธศาสนาและปรัชญา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
รองศาสตราจารย์ ดร.บัญชา วิทยอนันต์	สาขานิติศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา
ดร.วิชาญ จันทร์อินทร์	สาขานิติศาสตร์ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวิน อัครภูวดล	สาขานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น
รองศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิสรรค์ สุทธิไชยเมธี	สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ นักวิชาการอิสระ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดารักษ์ ลือชา	สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ เพชรบูรณ์
รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณวิภา ไตลังคะ	สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชิน ชัยยันต์

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ นักวิชาการอิสระ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศักดา ศิลปาภิสันท์

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณวิภา ไตลังคะ

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

นาวาอากาศโท.ดร.อนันต์ ไกรบำรุง

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ นักวิชาการอิสระ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัมปนาท คูศิริรัตน์

สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศคอมพิวเตอร์ศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ดร.นุชรัตน์ นุชประยูร

สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศคอมพิวเตอร์ศึกษา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ศูนย์นนทบุรี

## บทบรรณาธิการ

วารสารรัฐประศาสนศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยชินวัตร มีวัตถุประสงค์ เพื่อเป็นแหล่งเผยแพร่ ผลงานวิจัยและผลงานทางวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ ตลอดจนถึง สาขามนุษย์ศาสตร์ และสังคมศาสตร์ให้กับนักศึกษา อาจารย์ นักวิชาการ นักวิจัย ทั้งในประเทศและต่างประเทศ และการสร้างเสริม เครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการระหว่างนักศึกษา อาจารย์ นักวิจัย นักวิชาการ นักนวัตกรรม ทั้งในประเทศและ ต่างประเทศ ตลอดจนเป็นแหล่งข้อมูลความรู้ทางวิชาการ และนวัตกรรมด้านรัฐประศาสนศาสตร์และนิติศาสตร์ ที่ สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาสังคมและประเทศ โดยกำกับคุณภาพและกระบวนการ ของการจัดทำวารสารให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาการ

ในวารสารฉบับนี้ประกอบด้วยบทความวิจัย ของนักวิชาการ อาจารย์ นักศึกษา ตลอดจนผู้ที่ปฏิบัติงาน ในหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 เรื่อง หัวข้อหลัก ครอบคลุมทั้งด้านรัฐประศาสนศาสตร์ ด้านนิติศาสตร์ และประเด็นท้าทายใหม่ ๆ ทางด้านมนุษย์ศาสตร์ สังคมศาสตร์

ทางทีมจัดทำวารสาร ขอขอบคุณผู้เขียนบทความและผู้ทรงคุณวุฒิ ที่พิจารณาบทความ ที่ปรึกษาภายใน และภายนอกทุกท่าน ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขบทความให้มีความถูกต้อง สมบูรณ์ ตลอดจนผู้ที่มี ส่วนเกี่ยวข้องที่ให้การสนับสนุนทรัพยากร และให้คำแนะนำทำให้วารสารฉบับนี้ มีบทความที่น่าสนใจ และได้ มาตรฐานมีคุณค่าทางวิชาการ สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ที่สนใจ และเป็นข้อมูลอ้างอิงทางวิชาการได้ เป็นอย่างดี

รองศาสตราจารย์ ดร.รัฐบุรุษ คุ่มทรัพย์

บรรณาธิการ

## สารบัญ

	หน้า	
<b>บทความวิจัย</b>		
<b>เรื่องที่</b>		
1	ความพึงพอใจต่อสวัสดิการ ของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ <i>ปาณิสรา ทองทา และวิเชียร ตันศิริคงคล</i>	1 - 15
2	คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี <i>ณัฐริกา แป้นถึง และวิเชียร ตันศิริคงคล</i>	16 - 30
3	การใช้ประทุษวาจาในกลุ่มนิสิต : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี <i>ศิริพร จิรรัตน์กุลชัย และเอกวิทย์ มณีธร</i>	31 - 42
4	คุณภาพการให้บริการประชาชนของศูนย์ธาราบ้ำบัด เทศบาลเมืองบ้านโป่ง <i>วิชชุดา พิมพ์สกุล และเอกวิทย์ มณีธร</i>	43 - 53
5	การกำหนดคุณสมบัติที่ปรึกษากฎหมายในการดำเนินคดีอาญาเด็กและเยาวชน <i>อลิสรา วังเย็น</i>	54 - 69

ความพึงพอใจต่อสวัสดิการ ของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ

SATISFACTION ON THE WELFARE OF STAFFS IN THE 3<sup>rd</sup> INFANTRY BATTALION, 21<sup>st</sup>  
INFANTRY REGIMENT QUEEN'S GUARD.

ปานิสรา ทองทา \*<sup>1</sup>, วิเชียร ต้นศิริคองค 2

Pannisara Thongta \*<sup>1</sup>, Vichien Tansirikongkhon <sup>2</sup>

\*1,2 คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

\*1,2 FACULTY OF POLITICAL SCIENCE AND LAWS BURAPHA UNIVERSITY

\* vichien@buu.ac.th

วันที่รับบทความ 19 เมษายน 2567

วันแก้ไขบทความ 3 พฤษภาคม 2567

วันที่รับบทความ 9 พฤษภาคม 2567

**บทคัดย่อ**

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ และ 2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) กลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 คน เครื่องมือที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า กำลังพลส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามมีช่วงอายุระหว่าง 26 - 33 ปี เป็นนายทหารชั้นประทวน มีสถานภาพโสด สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ระหว่าง 10,000 - 15,000 บาท มีตำแหน่งอยู่ฝ่ายปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 50 และมีอายุราชการอยู่ระหว่าง 4 - 6 ปี ผลความพึงพอใจของกำลังพลพบว่า มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.88$ ,  $SD = .78$ ) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า กำลังพล มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 , มีประเภทชั้นยศต่างกัน มีความพึงพอใจ ไม่แตกต่างกัน , มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 , ระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจ ไม่แตกต่างกัน , มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจ ไม่แตกต่างกัน , มีตำแหน่งต่างกัน มีความพึงพอใจ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 , มีอายุราชการต่างกัน มีความพึงพอใจ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ:** ความพึงพอใจ; สวัสดิการ; กำลังพล

## ABSTRACT

The objectives of this research are: 1. To study the level of satisfaction with the welfare of military personnel. 3<sup>rd</sup> Infantry Battalion, 21<sup>st</sup> Infantry Regiment, His Majesty's Guard, and 2. To compare the level of satisfaction with the welfare of the personnel. 3<sup>rd</sup> Infantry Battalion, 21<sup>st</sup> Infantry Regiment, His Majesty's Guard Classified according to personal factors It is quantitative research. (Quantitative research) A sample group of 150 people. The tool used to collect data is a questionnaire. The statistics used to analyze the data include frequency, percentage, mean, and standard deviation. T-test and one-way analysis of variance.

The research results found that Most of the military personnel who responded to the questionnaire were between 26 - 33 years old, were non-commissioned officers, were single, had completed high school or equivalent. Has an average monthly income of between 10,000-15,000 baht, position in operations department Accounting for 50 percent, their service duration is between 4-6 years. Results of the satisfaction of the military personnel found that Satisfied with the welfare of the personnel 3rd Infantry Battalion, 1<sup>st</sup> Infantry Regiment 21 Keeping His Majesty at a high level ( $\bar{x} = 3.88$ ,  $SD = .78$ ). The results of the hypothesis test found that the military personnel have different ages. There is a difference in satisfaction with statistical significance at the .05 level, and there are different rank categories. Satisfied Not different, have different marital status Satisfaction is different with statistical significance at the .05 level, different educational levels. Satisfied Not different, have different average monthly incomes Satisfied Not different, have different positions There is a difference in satisfaction with statistical significance at the .05 level, and there are different lengths of service. There is a difference in satisfaction with statistical significance at the .05 level.

**Keywords:** satisfaction; welfare benefit; staffs

## 1. บทนำ

การจัดสวัสดิการตามที่กำหนดซึ่ง “สังคมสวัสดิการ” เป็นเรื่องสำคัญที่รัฐบาลกำหนดให้เป็นวาระแห่งชาติ เพื่อขับเคลื่อนให้เกิดระบบสวัสดิการถ้วนหน้าในปี พ.ศ. 2560 โดยส่งเสริมให้ภาคส่วนต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคม กองทัพบกจึงเป็นองค์กรหลักที่สำคัญด้านความมั่นคงองค์กรหนึ่ง มีภาระหน้าที่ตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551 มาตรา 19 กำหนดให้ “กองทัพบกมีหน้าที่เตรียมกำลังกองทัพบก การป้องกันราชอาณาจักร และดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังกองทัพบกตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหม มีผู้บัญชาการทหารบก เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ” กำลังพลกองทัพบกประกอบด้วย ข้าราชการทหารประจำการ ทหารกองประจำการ อาสาสมัครทหารพราน ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการ มีการปฏิบัติราชการ 2 ลักษณะ คือ การปฏิบัติราชการปกติ ในที่ตั้งหน่วยปกติ และการปฏิบัติราชการในพื้นที่อื่น ๆ นอกที่ตั้งหน่วยปกติ (ไม่นับรวมภารกิจพิเศษอื่น ๆ อันเนื่องมาจากการรักษาความสงบเรียบร้อยในประเทศ และการพัฒนาประเทศ) ซึ่งการปฏิบัติ

ราชการสนามเหล่านี้ ยังสามารถแบ่งตามลักษณะแผนงานได้ 2 แผนงาน คือ แผนงานป้องกันประเทศ และแผนงานรักษาความมั่นคงภายใน เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญ กำลังใจ ซึ่งเป็นอำนาจกำลังรบที่ไม่มีตัวตนดังกล่าว ผู้บัญชาการทหารบกจึงได้มอบนโยบายให้บูรณาการวิธีการที่จะทำให้กำลังพลได้สิทธิครบถ้วน และรวดเร็วรวมทั้งกรุณาเพิ่มเติมสิทธิและสวัสดิการให้กับกำลังพลเพิ่มมากขึ้น เพื่อปรับให้เหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจและค่าครองชีพในปัจจุบัน ตลอดเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้สภาวะการปฏิบัติที่เสี่ยงอันตราย โดยกรมสวัสดิการทหารบก เป็นหน่วยงานของกองทัพบก ที่ให้บริการเกี่ยวกับงานด้านสวัสดิการ ทั้งนี้เพื่อเป็นการช่วยเหลือ และยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีของข้าราชการกองทัพบก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวะค่าครองชีพในปัจจุบันที่อยู่ในอัตราที่สูงขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับเงินเดือนข้าราชการที่ได้รับกับกองทัพบกในแต่ละเดือน (พระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551)

กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ เป็นหน่วยงานระดับกองพันทหารราบหน่วยหนึ่งของกองทัพบก มีภารกิจเช่นเดียวกับหน่วยกำลังรบซึ่งเป็นกองพันทหารราบมาตรฐาน คือ การป้องกันประเทศ การรักษาความมั่นคงภายใน การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ การช่วยพัฒนาประเทศ และการปฏิบัติอื่น ๆ นอกเหนือภาวะสงคราม รวมถึงภารกิจพิเศษที่หน่วยได้รับมอบ เช่น การถวายความปลอดภัยพระบรมวงศานุวงศ์การรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ เพื่อให้ภารกิจต่าง ๆ สำเร็จตามวัตถุประสงค์ การจัดการสวัสดิการให้กับกำลังพลจึงเป็นเรื่องสำคัญที่สุดเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจต่อกำลังพล แม้จะมีการจัดการสวัสดิการของรัฐให้กับกำลังพลตามที่กล่าวมานั้น ในบางเรื่องก็ยังไม่ครอบคลุมถึงกำลังพลทุกนายได้ การจัดการสวัสดิการจึงถือเป็นกลไกหลักที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาและเสริมสร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิตให้แก่กำลังพล เพื่อให้การจัดสวัสดิการของกำลังพลและครอบครัวเกิดผลและตรงกับความต้องการที่แท้จริง ผู้วิจัยศึกษาเพิ่มเติมเรื่องความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการ ของกำลังพลและครอบครัว ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจต่อสวัสดิการ และศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะของกำลังพลเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการของกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ รวมถึงแนวทางการจัดสวัสดิการเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์สภาพปัญหาและปัจจัยที่มีผลต่อการจัดสวัสดิการ และนำข้อมูลที่ได้รับเสนอต่อกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานด้านการจัดสวัสดิการให้ตอบสนองต่อกำลังให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลสูงสุด

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

### สมมติฐานของการวิจัย

กำลังพล มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ แตกต่างกัน

### ขอบเขตของการวิจัย

#### ขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล ของหน่วยกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ และศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของกำลังพลที่มีผลต่อความพึงพอใจต่อสวัสดิการ เพื่อเป็นข้อเสนอแนะต่อส่วนที่เกี่ยวข้องของกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ โดยมีรายละเอียดดังนี้

- 1.) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ประเภทชั้นยศ , อายุ , สถานภาพการสมรส , ระดับการศึกษา , รายได้เฉลี่ยต่อเดือน , ตำแหน่ง และอายุการทำงาน
- 2.) ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ 7 ด้าน ประกอบด้วย ด้านสวัสดิการทางการศึกษา , ด้านสวัสดิการทางสุขภาพอนามัย , ด้านสวัสดิการทางที่อยู่อาศัย , ด้านสวัสดิการทางการทำงาน , ด้านสวัสดิการทางความมั่นคงทางสังคม , ด้านสวัสดิการทางการมีรายได้เสริม และด้านสวัสดิการทางนันทนาการ

#### ขอบเขตด้านประชากรและพื้นที่การวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ กำลังพล เฉพาะในพื้นที่ของกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ มีจำนวน 239 นาย ประกอบด้วย นายทหารสัญญาบัตร จำนวน 41 นาย และนายทหารประทวน จำนวน 198 นาย (ข้อมูลจากฝ่ายธุรการและกำลังพลกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ ณ วันที่ 30 กันยายน 2563)

## 2. ทบทวนวรรณกรรม

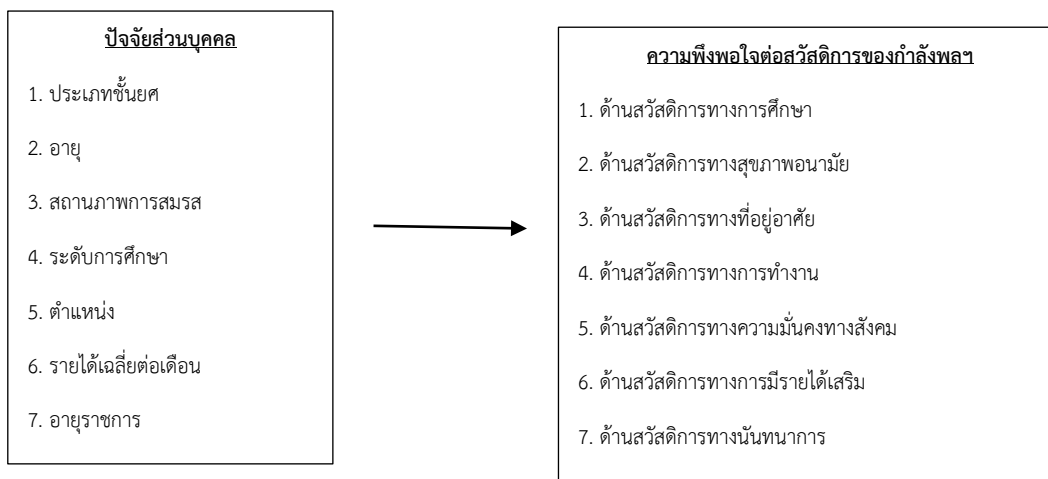
ความพึงพอใจต่อสวัสดิการ หมายถึง ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล ในหน่วยกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านสวัสดิการทางการศึกษา ด้านสวัสดิการทางสุขภาพอนามัย ด้านสวัสดิการทางที่อยู่อาศัย ด้านสวัสดิการทางการทำงาน ด้านสวัสดิการทางความมั่นคงทางสังคม ด้านสวัสดิการทางการมีรายได้เสริม และด้านสวัสดิการทางนันทนาการ ซึ่งสอดคล้องกับคู่มือการสวัสดิการและสิทธิของกำลังพลกองทัพบก (คู่มือการสวัสดิการและสิทธิของกำลังพลกองทัพบก, 2556)

กำลังพล หมายถึง ข้าราชการทหารทุกชั้นยศซึ่งรับราชการที่กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ

## กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### 3. วิธีการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยมีองค์ประกอบของขั้นตอนในการทำวิจัยที่สำคัญดังต่อไปนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ กำลังพล เฉพาะในพื้นที่ของกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ มีจำนวน 239 นาย ประกอบด้วย นายทหารสัญญาบัตร จำนวน 41 นาย และนายทหารประทวน จำนวน 198 นาย (ข้อมูลจากฝ่ายธุรการและกำลังพลกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ ณ วันที่ 30 กันยายน 2563) การกำหนดขนาดตัวอย่าง (Sample size) ในการกำหนดขนาดตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะกำหนดขนาดตัวอย่างโดย การใช้สูตรของ Yamane (1973) (ไพฑูรย์ โปธิสว่าง, 2556) ได้แก่กำลังพลและครอบครัวของกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ จำนวน 239 คน เมื่อคำนวณแล้วได้ขนาดกลุ่มสำหรับการศึกษาเป็นจำนวน 150 นาย ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิที่มีสัดส่วน (Proportional stratified sampling) จะใช้วิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่างจากกำลังพลแบบสัดส่วน จากนั้นจะนำกลุ่มตัวอย่างที่ได้มาสุ่มแบบบังเอิญอีกครั้ง



### ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง มีขั้นตอนในการสร้าง โดย ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่อง ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยามศัพท์ และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ และตรวจสอบความความตรง (Validity) ของเครื่องมือ ในด้านเนื้อหา ภาษา ข้อความ/ความหมาย และโครงสร้าง จากนั้นนำแบบสอบถามทั้ง 2 ตอน ไปปรึกษาและขอคำแนะนำผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และปรับปรุงแก้ไขให้ตรงและครอบคลุม แล้วนำแบบสอบถามไปลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่ของกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ จำนวน 30 คน แล้วคำนวณหาความเที่ยงของ แบบสอบถาม โดยวิธีการวัดความสอดคล้องภายใน (Internal consistency method) ของ ครอนบาค (Cronbach's alpha) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงแบบอัลฟา เป็น .972

### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการ โดย ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยการติดต่อประสาน กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ เพื่อขออนุญาตทำการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกำลังพลเฉพาะในพื้นที่ของกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป ซึ่งจากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามไปจำนวน 150 ชุด โดยมีแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมา และมีความสมบูรณ์ จำนวน 150 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

### ลักษณะของแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วยเนื้อหาสรุป ดังนี้

**ตอนที่ 1** เป็นแบบเลือกตอบ (Check list) เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อ คือ ประเภทชั้นยศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่ง และอายุราชการ และ

**ตอนที่ 2** เป็นมาตรวัดแบบให้คะแนน (Rating Scale) เกี่ยวกับความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ ประกอบด้วย 7 ด้าน รวม 21 ข้อ ทั้งนี้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้นเป็นแบบสอบถามแบบสำรวจรายการ (Check list)แบบเรียงอันดับความสำคัญ (Ranking) จากอันดับ 1 ถึง 5 แบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 5 อันดับ เกณฑ์การพิจารณาอันดับความเห็น 5 ตัวเลือก คือ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย น้อยที่สุด การเลือกตอบแต่ละช่วง

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนจากกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ แล้วดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำถามที่ได้รับ นำแบบสอบถามที่ตรวจได้คะแนนแล้วไปวิเคราะห์ประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปการคำนวณด้วยคอมพิวเตอร์ ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม หลังจากดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว

แล้ว จากนั้นบันทึกข้อมูลที่เป็นรหัสลงในแบบบันทึกข้อมูล และเครื่องคอมพิวเตอร์ตามลำดับส่วนการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ และประมวลผลข้อมูลตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาการ ส่วนแปลค่าเฉลี่ย พฤติกรรมของตัวแปรต่าง ๆ ที่มีต่อการจัดการออกเป็น 5 อันดับ โดยการหาค่าความกว้างของอัตราภาคขั้น ดังนี้ (ไพฑูริย์ โปธิสว่าง, 2556)

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

**วิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research)** เป็นการศึกษาเพื่อบรรยายและแปลความหมายของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นตามสภาพของข้อมูลที่วัดออกมาเป็นตัวเลข โดยการแบ่งเป็นการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อสอบถามข้อมูลจากกำลังพล โดยใช้แบบสอบถามแบบปลายปิดแบ่งเป็น 2 ตอนดังนี้ **ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของกำลังพล ได้แก่ ประเภทชั้นยศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่ง และอายุราชการ ของกำลังพลเฉพาะในพื้นที่ของ กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ และ **ตอนที่ 2** เป็นคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ จำนวน 7 ด้าน ประกอบด้วยด้านสวัสดิการทางการศึกษา ด้านสวัสดิการทางสุขภาพอนามัย ด้านสวัสดิการทางที่อยู่อาศัย ด้านสวัสดิการทางการทำงาน ด้านสวัสดิการทางความมั่นคงทางสังคม ด้านสวัสดิการทางการมีรายได้เสริม และด้านสวัสดิการทางนันทนาการ

**สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics)** ได้แก่ t-test (t-distribution) ใช้ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม อันได้แก่ตัวแปร ประเภทชั้นยศ ของกำลังพล เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ , F-test (One-way ANOVA) ใช้ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบตัวแปรอิสระตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป อันได้แก่ตัวแปร อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่ง และอายุราชการของกำลังพล เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกัน ผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ Least Significant Difference test (LSD) เพื่อหาว่าคู่ใดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.05

### 4. ผลการวิจัย

กำลังพลส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามมีช่วงอายุระหว่าง 26-33 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.7 เป็นนายทหารชั้นประทวน คิดเป็นร้อยละ 88.7 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 51.3 สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 77.3 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ระหว่าง 10,000-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 48 มีตำแหน่งอยู่ฝ่ายปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 50 และมีอายุราชการอยู่ระหว่าง 4-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 30

กำลังพลมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21รักษาพระองค์ฯ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.88$ ,  $SD = .78$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายด้าน ทั้ง 7 ด้าน พิจารณาจากมากไปหาน้อย พบว่า กำลังพลมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21รักษาพระองค์ฯ ในด้านสวัสดิการทางสุขภาพอนามัย ( $\bar{x} = 4.08$ ,  $SD = .78$ ) ด้านสวัสดิการทางการทำงาน ( $\bar{x} = 4.00$ ,  $SD = .80$ ) ด้านสวัสดิการทางความมั่นคงในสังคม ( $\bar{x} = 4.00$ ,  $SD = .79$ ) ด้านสวัสดิการทางการศึกษา ( $\bar{x} = 3.85$ ,  $SD = .89$ ) ด้าน

สวัสดิการทางการนันทนาการ ( $\bar{x} = 3.82, SD = .94$ ) ด้านสวัสดิการทางที่อยู่อาศัย อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.75, SD = .87$ ) และด้านสวัสดิการทางการมีรายได้เสริม ( $\bar{x} = 3.63, SD = .96$ ) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า กำลังพล มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 , มีประเภทชั้นยศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ ไม่แตกต่างกัน , มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 , มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ ไม่แตกต่างกัน , มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ ไม่แตกต่างกัน , มีตำแหน่งต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 , มีอายุราชการต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## 5. อภิปรายผลและข้อเสนอแนะการวิจัย

อธิบายเหตุผลที่ได้จากการศึกษา แสดงความเชื่อมโยง โดยการวิเคราะห์ความสอดคล้องหรือขัดแย้งกับสมมติฐานและหลักทฤษฎี หรือแนวคิด ตลอดจนเปรียบเทียบและอธิบายความเหมือนหรือความต่างในสาระสำคัญกับการศึกษาของผู้อื่น ข้อเสนอแนะจากการทำวิจัยและแนวทางในการทำวิจัยต่อไป1. ผลการศึกษาความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21รักษาพระองค์ ฯ พบว่า โดยภาพรวม กำลังพลมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ตนได้รับ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพินิจ เพชรสน (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดราชบุรี พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดราชบุรีมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดราชบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีชนัย ทองอู่ และอนุรักษ์ เรืองรอบ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดกรมกำลังพลทหารบก พบว่า กำลังพลมีระดับปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และขัดแย้งกับงานวิจัยของ ณัฐศักดิ์ ชันอาสา (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการสวัสดิการกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ พบว่า กำลังพลที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความต้องการจัดการสวัสดิการ โดยภาพรวม ในระดับมากที่สุด และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศณี วงศาโสภา และวิชุด บัญสนอง (2563) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า ข้าราชการทหารมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งจากการศึกษาวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลของผู้วิจัยแยกวิเคราะห์เป็นรายด้านดังนี้

ด้านสวัสดิการทางการศึกษา กำลังพลมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล ในระดับมาก ในความคิดเห็นของผู้วิจัย อาจกล่าวได้ว่า ทางกองทัพเล็งเห็นถึงความสำคัญของการศึกษา เมื่อกำลังพลมีการศึกษาที่ดี จะสามารถนำพากองทัพ หรือส่วนงานที่กำลังพลสังกัดอยู่นั้นให้มีคุณภาพ จึงมีการส่งเสริมด้านทุนการศึกษาทั้งตัวข้าราชการทหารและครอบครัว เป็นอย่างดี กำลังพลจึงมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล ในระดับมาก , ด้านสวัสดิการทางสุขภาพอนามัย กำลังพลมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล ในระดับมาก ในความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า กองทัพมีสวัสดิการขั้นพื้นฐานที่ดีอยู่แล้ว ทั้งด้านการศึกษาและการรักษาพยาบาลที่ดี มีโรงพยาบาลในค่าย ง่ายต่อการเข้าไปรักษา และครอบคลุมทั้งทหารและครอบครัว ทำให้กำลังพลมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล ในระดับมาก , ด้านสวัสดิการทางที่อยู่อาศัย กำลังพลมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล ในระดับมาก ในความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า เป็นผลมาจากนโยบายบ้านพักข้าราชการ ที่ทางกองทัพจะมีบ้านพักให้กับข้าราชการทหารในสังกัด เพื่อลดค่าใช้จ่ายด้านที่พัก รวมถึงอยู่ใกล้ที่ทำงาน ทั้งนี้บ้านพักหรือที่อยู่อาศัย ที่ถูกจัดสรรโดยกองทัพอาจไม่อยู่ในสภาพที่ใหม่ แต่พื้นที่ใช้สอยเหมาะสมแก่การอยู่อาศัย ไม่คับแคบ และมีการซ่อมแซมเมื่อเกิดความชำรุด กำลังพลจึงมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล ในระดับมาก , ด้านสวัสดิการทางการทำงาน กำลังพลมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล ในระดับมาก ในความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า กองทัพมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี การมีอุปกรณ์การทำงานที่พร้อม มีห้องทำงานส่วนตัวและมีความปลอดภัยในสถานที่ปฏิบัติงาน รวมถึงมีการเลื่อนขั้นอยู่บ่อยครั้ง บ่งบอกถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน กำลังพลจึงมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล ในระดับมาก , ด้านสวัสดิการทางความมั่นคงในสังคม กำลังพลมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล ในระดับมาก ในความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า กองทัพให้แนวทางแก้ปัญหาการดำเนินชีวิต มีแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ และวงเงินกู้ที่เหมาะสมแก่การใช้จ่าย มีการศึกษาด้านกฎหมาย รักษาความปลอดภัย การบริการศาสนกิจ การอำนวยความสะดวก การจัดรถรับส่งบุตรหลานไปโรงเรียนฟรี การมอบทุนการศึกษานูตกร กำลังพลจึงมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล ในระดับมาก , ด้านสวัสดิการทางการมีรายได้เสริม กำลังพลมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล ในระดับมาก ในความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า กองทัพมีการศึกษาดูงานด้านอาชีพเสริมทั้งในและต่างจังหวัด การอบรมอาชีพเสริมในหลายด้านตามความถนัด และสถานที่จำหน่ายผลิตภัณฑ์ ที่เกิดขึ้นจากทหาร หรือครอบครัว เพื่อสามารถนำมาแลกเปลี่ยนกันภายในค่าย เป็นการเพิ่มช่องทางในการหารายได้เสริม กำลังพลจึงมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล ในระดับมาก และด้านสวัสดิการทางการนันทนาการ กำลังพลมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล ในระดับมาก ในความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า ในช่วงเทศกาล หรือวันสำคัญทางกองทัพ จะมีการแข่งขันกีฬาภายใน มีการจัดการท่องเที่ยวประจำปี และการจัดให้มีชมรมกีฬาและนันทนาการต่าง ๆ เพื่อบรรเทาความเหนื่อยล้า ความเครียด ความกดดันต่าง ๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ กำลังพลจึงมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล ในระดับมาก

การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ จำแนกตามอายุ ประเภทชั้นยศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่ง และ

อายุราชการ ผลการวิจัยพบว่า กำลังพล มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สลักจิต ภูประกร (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านการศึกษา และด้านนันทนาการ แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ในความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า กำลังพลที่มีอายุมากแล้ว มีโอกาสได้เข้าปฏิบัติงานในสังกัดอื่น ๆ มาก่อน ในอุดมคติจึงมีการเปรียบเทียบสวัสดิการในแต่ละหน่วย ส่วนกำลังพลที่มีช่วงอายุไม่มากนักประกอบกับการได้เริ่มเข้าปฏิบัติการที่หน่วยเป็นที่แรกทำให้ อุดมคติที่มีต่อการจัดสวัสดิการอยู่ในเชิงบวก จึงเกิดความแตกต่างระหว่างช่วงอายุ ในเรื่องความพึงพอใจต่อสวัสดิการ , มีประเภทชั้นยศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติ จอมศิริ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนสังกัดกรมการทหารสื่อสาร พบว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวนสังกัดกรมการทหาร สื่อสารที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ในความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า การจัดสรรสวัสดิการให้แก่กำลังพล มีการจัดสรรที่เท่าเทียมกัน ไม่มีการเลือกปฏิบัติ ไม่มีชั้นยศเป็นเกณฑ์ในการจัดสวัสดิการ ดังนั้นไม่ว่ากำลังพลจะมีชั้นยศ ก็จะได้รับสวัสดิการที่เท่าเทียมกัน ตามกฎที่ได้ระบุไว้ชัดเจนอยู่แล้ว จึงไม่เกิดความแตกต่างในเรื่องความพึงพอใจต่อสวัสดิการ , มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌกานดา ธัญเจริญ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสที่ต่างกัน มีระดับความพึงพอใจโดยรวมแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรศักดิ์ สระบัวทอง (2563) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ด้านอายุ ไม่แตกต่างกัน ในความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า กำลังพลที่มีครอบครัวแล้ว ซึ่งอาจมีสมาชิกในครอบครัวที่ต้องดูแล มีภาระในครอบครัวสูง ถึงแม้ว่าทางกองทัพอากาศจะมีสวัสดิการให้อยู่แล้ว แต่อาจมองว่ายังไม่เพียงพอสำหรับสวัสดิการที่ได้รับกับภาระที่ต้องดูแลครอบครัว ซึ่งแน่นอนว่า ความต้องการดังกล่าวย่อมมากกว่า กำลังพลที่เป็นโสดอาศัยอยู่เพียงลำพัง ซึ่งความต้องการสวัสดิการอาจน้อยกว่า จึงมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับมากกว่า จึงเกิดความแตกต่างในเรื่องความพึงพอใจต่อสวัสดิการ , กำลังพล มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐศักดิ์ ชันอาสา (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการสวัสดิการกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ พบว่า กำลังพลมีระดับการศึกษา ต่างกันมีความต้องการจัดสวัสดิการกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ใน

ความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า กองทัพบกมีการจัดสรรสวัสดิการให้ทั่วถึงอยู่แล้ว ทั้งมีการระบุข้อตกลง ระเบียบที่ชัดเจน หากกำลังพลมีเงื่อนไขครบก็สามารถใช้สวัสดิการบางอย่างบางประการได้ ซึ่งการศึกษาที่เป็นเกณฑ์ในการได้รับสวัสดิการ เป็นเรื่องที่กำลังพลรู้ดี ดังนั้นการได้รับสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการขั้นพื้นฐาน จึงเป็นไปตามความรู้ความสามารถ ตามระเบียบข้อบังคับ จึงไม่เกิดความแตกต่างในเรื่องความพึงพอใจต่อสวัสดิการ , มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพจน์ บุญวิเศษ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดสวัสดิการขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่า ประชาชนมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของครอบครัว ต่างกัน มีอิทธิพลต่อความต้องการจัดสวัสดิการขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐพล ไกรवास (2560) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารช่างที่ 2 รักษาพระองค์ ผลการศึกษาพบว่า นายทหารชั้นประทวนที่มี เงินเดือน ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน ในความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า รายได้ที่กำลังพลจะได้รับสำหรับการปฏิบัติงานนั้น เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และเก็บสะสม เพื่อใช้ในโอกาสต่ออยู่แล้ว และมีการเพิ่มขึ้นในทุก ๆ ปี มีความมั่นคง จึงไม่มีความวิตกด้านรายได้ จึงไม่เกิดความแตกต่างในเรื่องความพึงพอใจต่อสวัสดิการ , มีตำแหน่งต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พินิจ เพชรสน (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดราชบุรี พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งที่ดำรงในปัจจุบัน ต่างกันมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดราชบุรี โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า ในการรับข้าราชการการได้รับสวัสดิการที่มากขึ้น หรือดีขึ้นก็ยอมอาศัยตำแหน่งเพื่อช่วยในการเพิ่มสวัสดิการที่ได้รับอยู่ให้มากขึ้น ดังนั้นเมื่อตำแหน่งงานต่างกันสวัสดิการที่ได้รับก็มากน้อยตามตำแหน่ง และความสามารถ จึงเกิดความแตกต่างในเรื่องความพึงพอใจต่อสวัสดิการ , มีอายุราชการต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิทย์ แสงแก้ว (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอายุงาน ต่างกัน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า อายุราชการที่เพิ่มมากขึ้นส่งผลต่อสวัสดิการที่จะได้รับ ซึ่งในอาชีพข้าราชการจะมีการให้สวัสดิการที่มากขึ้นตามอายุการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้ที่มีอายุราชการน้อย ก็ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมแต่อาจมองว่าน้อยและไม่พอต่อความต้องการ ในขณะที่อายุราชการที่มากขึ้นก็ทำให้ได้รับสวัสดิการที่ดีขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจที่มากขึ้น จึงเกิดความแตกต่างในเรื่องความพึงพอใจต่อสวัสดิการ

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ที่อยู่อาศัยเป็นอีกหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญสำหรับการดำรงชีวิตของกำลังพล เป็นพื้นฐานของการดำรงความเป็นครอบครัวหรือครัวเรือน กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ ต้องทำหน้าที่สนับสนุนส่งเสริมการมีที่อยู่อาศัยของกำลังพลในแง่โยบายนั้นควรดำเนินการจัดทำนโยบายด้านที่อยู่อาศัยที่เป็นแผนแม่บทรวม เพื่อให้การดำเนินการด้านที่อยู่อาศัยเป็นไปโดยมีทิศทางที่ชัดเจนและเป็นประโยชน์ต่อกำลังพลโดยรวม พัฒนาที่อยู่อาศัยของกำลังพลไปสู่การทำให้กำลังพลทุกคนมีสิ่งปลูกสร้างสำหรับอยู่อาศัย และใช้ชีวิตประจำวันได้อย่างสมศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ อย่างพอเพียงตามควรแก่อัตภาพ หรือตามความสามารถในการบำรุงรักษา หรือตามความสามารถในการชำระค่าใช้จ่ายอันเกี่ยวพันกับการอยู่อาศัยนั้น และมีความเป็น “เจ้าของ” ที่อยู่อาศัย โดยอาจเป็นเจ้าของที่มีกรรมสิทธิ์สมบูรณ์ หรือเป็นเจ้าของที่มีกรรมสิทธิ์ในการเช่าระยะยาว หรือระยะสั้น หรือเป็นเจ้าของโดยได้รับสวัสดิการดูแลจากกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21

2. การส่งเสริมการมีอาชีพเสริมหรือการสร้างรายได้เสริมให้กำลังพล อีกแนวทางหนึ่งก็คือ แนวทางเศรษฐกิจพอเพียงจากศักยภาพของกองพันที่มีทรัพยากรในการเสริมสร้างและต่อยอดการทำพื้นที่ภายในกองพันให้เกิดประโยชน์ ตั้งแต่การผลิตเพื่อการบริโภค นำผลผลิตที่เหลือออกจำหน่าย เพื่อสร้างรายได้ในระดับครอบครัว ส่งเสริมการรวมตัวเพื่อดำเนินเศรษฐกิจระดับชุมชนเร่งพัฒนา รวมทั้งส่งเสริมการเชื่อมโยงอย่างเกื้อกูล และสนับสนุนซึ่งกันและกันระหว่างกองพันกับชุมชนที่อยู่อาศัยของกำลังพลเพื่อสร้างเสริมกระบวนการสร้างรายได้ให้กับกำลังพลอย่างเป็นระบบ กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ จำเป็น จะต้องจัดให้มีการศึกษาดูงาน จากแหล่งเรียนรู้ในโครงการต่าง ๆ เช่น โครงการศูนย์ศิลปะชีพบางไทร โครงการในพระราชดำริต่าง ๆ เพื่อนำมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดผลจริง

### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. การส่งเสริมการฝึกอบรมอาชีพเสริมให้กับกำลังพล ควรสำรวจความต้องการ การประกอบอาชีพเสริมของกำลังพล หาแนวทางสนับสนุนและผลักดันให้มีกระบวนการสร้างรายได้ให้กับกำลังพลทุกระดับ จัดฝึกอบรมอาชีพเสริมโดยเชิญวิทยากรมาอบรมในหน่วย หรือส่งกำลังพลไปฝึกอบรมอาชีพเสริมกับหน่วยงานอื่น หรือการพากำลังพลไปศึกษาดูงานจากแหล่งเรียนรู้หรือโครงการต่าง ๆ เพื่อนำความรู้มาพัฒนาเป็นอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้ของกำลังพล การให้การสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมหลังจากจบการฝึกอบรมอาชีพเสริม

2. การเสริมสร้างความมั่นคงด้านการประกอบอาชีพเสริมหรือการหารายได้เสริมของกำลังพล โดยจัดหารตลาด / สถานที่จัดจำหน่ายสินค้าและบริการของกำลังพล ช่วยส่งเสริมช่องทางการตลาด หาแหล่งเงินทุนที่ปลอดภัยดอกเบี้ยหรือมีดอกเบี้ยต่ำให้กับกำลังพลเพื่อมาเป็นเงินทุนในการประกอบอาชีพเสริม ส่งเสริมผลิตภัณฑ์ของกำลังพลออกจำหน่ายได้อย่างแพร่หลายไปสู่ชุมชนภายนอกหน่วย เพิ่มช่องทางการจำหน่ายที่หลากหลาย และหน่วยต้องส่งเสริมให้มีการพัฒนาผลิตภัณฑ์ เพื่อเพิ่มมูลค่าและส่งเสริมให้เป็นสินค้าของหน่วยหรือของกองพันต่อไป

3. ส่งเสริมให้กำลังพล ใช้ที่ดินทำการเกษตรอย่างพอเพียง โดยการวางแผนการใช้ที่ดินอย่างมีประสิทธิภาพ และการจัดการใช้ที่ดินรกร้างว่างเปล่าให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ ในทุกระดับให้เหมาะสมต่อระบบการผลิต และสอดคล้องกับสภาพพื้นที่ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของกำลังพลและครอบครัว โดยกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ ต้องสนับสนุนพัฒนาพื้นที่ต้นน้ำและลุ่มน้ำ แหล่งกักเก็บน้ำ รวมทั้งควบคุมดูแลการใช้น้ำให้เกิดประสิทธิภาพและเป็นระบบ

4. การพัฒนาส่งเสริมการตลาด แหล่งจำหน่ายผลผลิต ของกำลังพลฯ นอกจากนี้ กองพันฯต้องจัดอบรมให้ความรู้และฝึกปฏิบัติจริงในเรื่องการดำเนินชีวิตภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อนำไปสู่การประยุกต์ใช้ในการสร้างรายได้และดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพต่อไป

#### **ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป**

1. ควรศึกษาความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลเชิงลึกที่จะสามารถเข้าถึงความต้องการ และความพึงพอใจได้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม อันจะช่วยหาแนวทางที่ควรส่งเสริม หรือพัฒนาสวัสดิการของกำลังพลที่ดีขึ้นในอนาคต ทั้งนี้ควรศึกษาความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล ในมิติอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาไว้แล้ว เช่น การนำหลักธรรมาภิบาลมาศึกษาควบคู่กับสวัสดิการของกำลังพล เป็นต้น หรือในพื้นที่ องค์กร ส่วนงาน อื่น ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ความรู้ใหม่ที่ครอบคลุมกว้างขวาง สามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางนโยบาย หรือพัฒนาสวัสดิการต่อไป

2. งานวิจัยฉบับนี้มุ่งศึกษาเฉพาะกำลังพล และเพื่อให้ความต่อเนื่องของงานวิจัยสวัสดิการที่ครอบคลุมไปจนถึงครอบครัวกำลังพล ดังนั้นควรศึกษาเพิ่มเติมในความคิดเห็นของครอบครัวกำลังพลทุกคนในครอบครัวที่พักอาศัยอยู่ร่วมกันที่บ้านพักข้าราชการทหาร “การจัดการสวัสดิการของกำลังพลและครอบครัว กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ” ด้วย



## 6. เอกสารอ้างอิง

- กรมสวัสดิการทหารบก. (2556). คู่มือการสวัสดิการและสิทธิกำลังพลกองทัพบก. กรุงเทพฯ: กองทัพบก.
- กรมสวัสดิการทหารบก. (2560). คู่มือการพัฒนาคุณภาพชีวิตกำลังพลและครอบครัวของกองทัพบก. กรุงเทพฯ: กองทัพบก.
- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2559). ทิศทางและรูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมของประเทศไทย. กรุงเทพฯ: กลุ่มส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการพัฒนาสังคมสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ.
- กิตติ จอมศรี. (2555). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนสังกัดกรมการทหารสื่อสาร. รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.
- เกศณี วงศาโรสภา และวิจิต บุญสนอง. (2563). คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย. วารสารวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต. 6(2). หน้า 223 – 241.
- ฉลองรัฐ นาคอาทิตย์. (2552). การเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของข้าราชการกองทัพบก ปีงบประมาณ 2552. ภาคนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารจัดการสาธารณะ, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิรศักดิ์ สระบัวทอง. (2563). คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์. 6(2). หน้า 165 – 181.
- ณัฐกฤตย์ แจงกลาง. (2556). การจัดสวัสดิการพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยบูรพา. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการเมืองการปกครอง, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐพล ไกรवास. (2560). คุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารช่างที่ 2 รักษาพระองค์. รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณกานดา ธัญเจริญ. (2558). การศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ.
- ณัฐศักดิ์ ชันอาสา. (2560). การจัดการสวัสดิการกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการเมืองการปกครองคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นันทนวล อยู่สบาย (2554). ความต้องการสวัสดิการของผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาไหล อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารงานท้องถิ่น, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธัญญ์ ทองอู่ และอนรรักษ์ เรืองรอบ. (2563). ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดกรมกำลังพลทหารบก. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. 15(1). หน้า 61 - 73.
- พระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหมพุทธศักราช 2551. (2551, 31 มกราคม). ราชกิจจานุเบกษา. หน้า

- พินิจ เพชรสน. (2553). ความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดราชบุรี. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ไพฑูรย์ โพธิสว่าง. (2556). การทำวิจัยทางสังคมศาสตร์: หลักการ วิธีปฏิบัติและสถิติและคอมพิวเตอร์. ชลบุรี: คัมอิน.
- ภิญโญ สาร. (2526). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- เมตตา กฤตวิทย์, กาญจนา แก้วเทพ และถิรนนท์ อนุวัชศิริวงศ์. (2530). ทฤษฎีแม่บททางนิเทศศาสตร์. กรุงเทพฯ: คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เย็น แสงใสแก้ว. (2551). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านหนองกันจ้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. ศรีสะเกษ: ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- สลักจิต ภูประกร. (2555). ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, คณะบริหารธุรกิจ.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2523). การบริหาร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สิทธิพร ชัยสุวรรณรัตน์. (2542). ความพึงพอใจและความต้องการพัฒนาสวัสดิการของพนักงาน บมจ. ธนาคารกสิกรไทย (ศึกษาเฉพาะกรณี: พนักงาน บมจ. ธนาคารกสิกรไทยเขต 28). สารนิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารนโยบายสวัสดิการสังคม, คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุดาศิริ วดวงศ์. (2537). คำบรรยายกฎหมายแรงงานเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน. กรุงเทพฯ: นิติบรรณการ.
- สุพจน์ บุญวิเศษ. (2558). การจัดสวัสดิการขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี. วารสารการเมืองการบริหารและกฎหมาย, 7(1), หน้า 25 - 36
- สุวิทย์ แสงแก้ว. (2555). ความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง. วารสารพัฒนศาสตร์, 8 (2), หน้า 107 - 118
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. New York: Academic Press.
- Huse, E. F., & Cummings, T.G. (1985). Organization development and change. Minnesota: West Publishing.
- Maslow, A. H. (1970). Motivation and personality (2nd ed). New York: Harper and Row.
- McGregor, D. (1960). The human side of enterprise. New York: McGraw-Hill.
- Pearson, D. P., & Johnson, D. D. (1978). Teaching reading comprehension. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Vroom, V. H. (1964). Work and motivation. New York: John Wiley.
- Yamane, T. (1973). Statistics: An introductory analysis (3th ed.). New York: Harper and Row.

## คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

### QUALITY OF WORKING LIFE OF OFFICIALS IN NAPA MUNICIPALITY, MUANG DISTRICT, CHONBURI

ณัฐริกา แป้นถึง <sup>\*1</sup>, วิเชียร ต้นศิริคองค <sup>2</sup>

Nuttarika Paentueang <sup>\*1</sup>, Vichien Tansirikongkhon <sup>2</sup>

<sup>\*1,2</sup> คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

<sup>\*1,2</sup> FACULTY OF POLITICAL SCIENCE AND LAWS BURAPHA UNIVERSITY

\* vichien@buu.ac.th

วันที่รับบทความ 19 เมษายน 2567

วันแก้ไขบทความ 3 พฤษภาคม 2567

วันที่รับบทความ 9 พฤษภาคม 2567

#### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 161 ตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ สถิติทดสอบแบบ t - test, F - test (One - way ANOVA) และการตรวจสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ Least Significant Difference test (LSD)

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ ตามลำดับส่วนผลการทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าพนักงานที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรเพศ ไม่แตกต่าง ที่ระดับนัยทางสถิติระดับ .05 ข้อเสนอแนะควรพัฒนาศักยภาพของพนักงาน โดยส่งเสริมด้านการศึกษาลดภาระงานให้แก่พนักงานที่กำลังศึกษาต่อ เพิ่มค่าตอบแทน เงินประจำตำแหน่ง หรือค่าล่วงเวลาให้สูงขึ้น ส่งเสริมสวัสดิการของพนักงานโดยเฉพาะค่าพาหนะเดินทาง ค่ารักษาพยาบาล ค่าโบนัสท้ายปี และค่าเล่าเรียนบุตรในโอกาสพิเศษต่าง ๆ และโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งจากผลงาน มากกว่าการพิจารณาจากความสนิทสนม แบบระบบอุปถัมภ์

**คำสำคัญ:** คุณภาพชีวิตในการทำงาน; พนักงานเทศบาล; จังหวัดชลบุรี

### ABSTRACT

This study has two objectives : to study the quality of life at work of municipal employees in Napa Subdistrict, Mueang Chonburi District, Chonburi Province, and to compare the quality of life at work of municipal employees in Napa Subdistrict based on gender, age, educational level, occupation, and monthly income. This research is quantitative in nature, using questionnaires as the primary data collection tool, with a sample size of 161. The statistics used for data analysis are divided into two parts: descriptive statistics, including means and percentages, and inferential statistics, including t-tests, F-tests (One-way ANOVA), and pairwise comparisons using the Least Significant Difference test (LSD).

The quality of life at work of employees is rated as high ( $X = 3.56$ ), considering the details in descending order, including job satisfaction, workplace safety, employee capability development, career advancement, social relationships, management style, work - life balance, and fair and adequate compensation, the results of the hypothesis testing to compare the quality of work life among municipal employees in Na Pa Sub-district, categorized by gender, age, marital status, educational level, work experience, and average monthly income, indicate that employees with different age, marital status, educational level, work experience, and average monthly income have statistically significant differences in their quality of work life at the .05 significance level. In terms of gender, there is no statistically significant difference at the .05 significance level. Suggestion for developing employee capabilities should include promoting education, reducing the workload for employees who are currently studying, increasing compensation, position-based salaries, or overtime pay. Enhancing employee welfare, especially in terms of transportation allowances, healthcare benefits, year-end bonuses, and educational support for their children in various special occasions. Additionally, opportunities for career advancement should be based on performance rather than favoritism, adopting a merit - based system.

**Keywords:** Quality of life at work; Municipal Employees; Chonburi Province

### 1. บทนำ

การพัฒนาองค์กรให้ดำรงอยู่อย่างมั่นคงตลอดไปจะต้องเริ่มต้นจากการสร้างทุนมนุษย์ ซึ่งเป็นการวางรากฐานองค์กรให้แข็งแกร่งเพื่อรองรับการเติบโตอย่างแท้จริงในอนาคต ปัจจุบันการบริหารจัดการและการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ต่อองค์กรต่าง ๆ ทั้งในภาคเอกชนและหน่วยงานภาครัฐ เพราะถ้าไม่ว่าองค์กรจะปรับเปลี่ยนไปในทางใด ย่อมต้องเกี่ยวข้องกับตัวบุคคลทั้งสิ้น กล่าวได้ว่า ตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กรนั้นอยู่

ที่คุณภาพของคนในองค์กรนั้น ๆ เนื่องด้วยการดำเนินกิจกรรมใด ๆ ก็ตาม องค์กรจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารจัดการภาระหน้าที่ต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายได้ ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การจัดการองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การขึ้นนำ และการควบคุม ในกระบวนการเหล่านี้ถือว่าปัจจัยด้านคนมีบทบาทสำคัญที่สุดที่จะขับเคลื่อนให้หน้าที่ต่าง ๆ ดำเนินไปตามทิศทางหรือเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยเฉพาะหน้าที่ของการจัดการคนเข้าทำงานที่ได้มีการพัฒนาขึ้นเป็นศาสตร์หนึ่ง ทางวิชาการเรียกว่า การบริหารงานบุคคลหรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (สากล พรหมสถิตย์, สถาพร วิชัยรัมย์ และธนากร เพชรสินจร, 2563)

แนวคิดการทำงานที่ให้ความสำคัญกับ “คน” เป็นประเด็นที่หน่วยงานภาครัฐให้ความสนใจ ดังจะเห็นได้จากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ซึ่งมีเจตนารมณ์สำคัญที่จะเปลี่ยนแปลงมุมมองต่อระบบบริหารข้าราชการ จากเดิมที่เน้นพัฒนาข้าราชการให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มาเป็นการให้ข้าราชการเป็นผู้รอบ รู้ลึก และเป็นแรงผลักดันต่อความสำเร็จขององค์กร รวมทั้งให้ข้าราชการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นที่ประชาชนและผลสัมฤทธิ์ นอกจากนี้ ข้าราชการต้องปรับเปลี่ยนบทบาทวิธีคิด และวิธีปฏิบัติงาน ในมาตรา 34 จึงได้บัญญัติไว้ว่า การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยให้ราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมาตรา 72 บัญญัติว่า ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด โดยสำนักงาน ก.พ. มีหน้าที่ส่งเสริม ประสานงาน เผยแพร่ ให้คำปรึกษา และแนะนำ นอกจากนี้ทางสำนักงาน ก.พ.ร. ยังได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2551- พ.ศ. 2556) และต่อมาจนถึงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556 – พ.ศ. 2561) มีประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต โดยแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2551 – พ.ศ. 2556) มีกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้ดีขึ้นเพื่อสร้างขวัญกำลังใจและให้สามารถดำรงชีพอย่างมีศักดิ์ศรี รวมทั้งจัดให้มีกลไกดูแลรับผิดชอบในเรื่องเงินเดือนค่าตอบแทนสวัสดิการในภาพรวมของภาครัฐ (Remuneration Tribunal) ให้เหมาะสมกับสภาพการทำงานและสถานการณ์ค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลงไป ปรับปรุงสวัสดิการการทำงานและภาระหนี้สินรวมทั้งวางมาตรการส่งเสริมให้ข้าราชการทำงานที่บ้านเพื่อแก้ปัญหาในด้านต่าง ๆ เช่น การประหยัดพลังงาน การเดินทาง ค่าครองชีพของข้าราชการตลอดจนเพื่อการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวและการเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงาน ส่วนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556 – พ.ศ. 2561) มีกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงานของบุคลากรภาครัฐ (Quality of Work Life) โดยให้ส่วนราชการกำหนดมาตรการที่เป็นรูปธรรมเพื่อส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงานของบุคลากรภาครัฐมีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวก เพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมายซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการและส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์การสุขภาวะ (เกื้อกูล ชังใจ, 2558)

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานราชการ คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในสำนักงาน และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก การทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์ เพราะเป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์

ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับบุคคลอื่น ๆ กับสถานที่ กับขั้นตอนและเรื่องราวต่าง ๆ ตลอดจนความคิดเห็นทั้งหลายจากผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้นการทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงเขี้ยว ปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจในชีวิต ในการบริหารองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กร จะต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด มีปัจจัยในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรทางการบริหารที่มีความสำคัญลำดับต้นขององค์กร ดังคำกล่าว คนนั้นเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งขององค์กรที่มีค่ายิ่งขององค์กรที่สามารถสร้างคุณภาพการแก่งัดการอย่างมหาศาล และการที่จะให้ทรัพยากรมนุษย์ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่เต็มความรู้ความสามารถนั้นมีปัจจัยหลายประการ ทั้งปัจจัยในด้านผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยองค์การ และปัจจัยภายนอกองค์การ ที่จะของแต่ละบุคคลผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับปัญหาและหาแนวทางแก้ไขให้ทรัพยากรมนุษย์สามารถทำงานได้เต็มที่ประสิทธิภาพและสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจในการทำงานแล้วก็จะเกิดความตั้งใจในการทำงาน เต็มใจที่จะอุทิศเวลา แรงกาย ความคิด ของตนเองสนองต่อความต้องการของหน่วยงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงาน เพราะเราถือว่าคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่าในปัจจุบัน คนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงานที่ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานจะเห็นได้ว่าครึ่งหนึ่งของเวลาในแต่ละวันของคนเราจะอยู่ในที่ทำงาน ดังนั้น ที่ทำงานจึงควรมีสภาวะที่เหมาะสมทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงที่จะทำงาน ความรู้สึกดังกล่าวควรจะเป็นสิ่งที่คนทำงานประสบจากที่ทำงานไม่น้อยกว่าเมื่อบุคคลเหล่านั้นอยู่ที่บ้าน และเมื่อเป็นเช่นนั้นคนทำงานจะมีสติสัมปชัญญะจดจ่ออยู่กับการทำงาน ทำให้เกิดผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ นั้น นอกจากนี่ยังหมายถึงคนทำงานหรือพนักงานควรจะได้รับรายได้ที่เหมาะสม ได้รับสวัสดิการรักษายาบาลเมื่อมีอาการเจ็บป่วย ได้รับการฝึกอบรมให้มีความรู้ในงานที่ทำ ได้มีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นตามความต้องการของตนเองคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้นโดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์การซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา รวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์การ ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะ และความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงานย่อมทำให้พนักงานหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์การขึ้น เช่น ลดการขาดงาน คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวาดขันเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น (สุจิตรา อรุณมาก, สมเกียรติ วันทะนะ และโกวิท วงศ์สุรวัฒน์, 2560) เทศบาลตำบลนาป่า ดำเนินการด้านรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ป้องกันและระงับโรคติดต่อ ส่งเสริมการพัฒนาดูแลเด็กเยาวชนผู้สูงอายุและผู้พิการ ตลอดจนดำเนินการในการป้องกันอัคคีภัย บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น โดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนในพื้นที่เป็นหลัก พนักงานของสำนักงานเทศบาลตำบลนาป่า จึงถือเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญในการบริหารและการปฏิบัติของเทศบาลตำบลนาป่า ซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมทำให้การพัฒนาท้องถิ่นสำเร็จตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น

ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงาน จึงเป็นเรื่องที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญ เพราะบุคลากรของเทศบาลตำบลนาป่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดที่จะต้องได้รับการบริหารและใช้อย่างมีคุณค่าเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด หากบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลนาป่ามีคุณภาพชีวิตที่ดีย่อมส่งผลต่อการให้บริการประชาชนและการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายของสำนักงานเทศบาลตำบลนาป่า โดยผู้วิจัยได้ตั้งคำถามวิจัยว่า พนักงานของเทศบาลตำบลนาป่ามีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับใด และพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่าที่มีเพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา อาชีพที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกันหรือไม่อย่างไร ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า เพื่อจะได้นำมาใช้เป็นแนวทางปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสังกัดเทศบาลตำบลนาป่า ต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

### ขอบเขตของการศึกษาวิจัย

**ขอบเขตด้านเนื้อหา** คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีของ Huse and Cummings และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง คือ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) , ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย (Safe and healthy environment) , ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities) , ด้านความก้าวหน้า (Growth) , ด้านสังคมสัมพันธ์ (Social integration) , ด้านลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) , ด้านภาวะอิสระจากงาน (Total life space) และด้านความภูมิใจในองค์กร (Organizational pride)

**ขอบเขตด้านประชากร** คือ พนักงานเทศบาลที่เป็นข้าราชการ จำนวน 161 คน (ข้อมูลจากฝ่ายธุรการเทศบาลตำบลนาป่า ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2565)

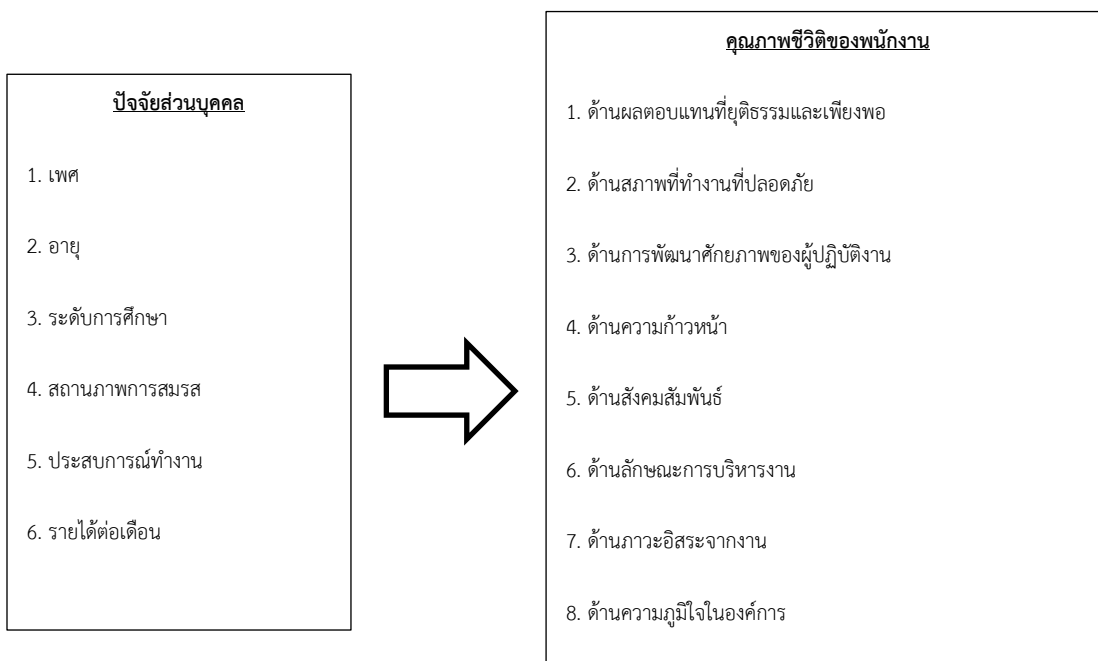
## 2. ทบทวนวรรณกรรม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานเทศบาลตำบลนาป่ามีความรู้สึกและสามารถตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้ชีวิตมีคุณค่าหรือมีการทำงานที่ทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีตามการยอมรับของสังคม ซึ่งเป็นการผสมผสานกันระหว่างงานและชีวิต (สุจิตรา อรุณมาก, สมเกียรติ วันทะนะ และโกวิท วงศ์สุรวัฒน์, 2560) ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความภูมิใจในองค์กร

## กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### 3. วิธีการวิจัย

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยมีองค์ประกอบของขั้นตอนในการทำวิจัยที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานเทศบาลที่เป็นข้าราชการ เฉพาะในพื้นที่ของเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีจำนวน 161 คน (ข้อมูลจากฝ่ายธุรการเทศบาลตำบลนาป่า ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2565) โดยกำหนดขนาดตัวอย่าง (Sample size) ในการกำหนดขนาดตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะกำหนดขนาดตัวอย่างโดย การใช้สูตรของ Yamane (1973) (ไพฑูรย์ โพธิสว่าง, 2556) ได้แก่ พนักงานเทศบาลที่เป็นข้าราชการ เฉพาะในพื้นที่ของเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีจำนวน 161 คน เมื่อคำนวณแล้วได้ขนาดกลุ่มสำหรับการศึกษาเป็นจำนวน 150 คน ดำเนินเทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิที่มีสัดส่วน (Proportional stratified sampling) จะใช้วิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่างจากกำลังพลแบบสัดส่วน จากนั้นจะนำกลุ่มตัวอย่างที่ได้มาสุ่มแบบบังเอิญอีกครั้ง



### การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดย ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยามศัพท์ และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม แล้วสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี และตรวจสอบความความตรง (Validity) ของเครื่องมือ ในด้านเนื้อหา ภาษา ข้อความ / ความหมาย และโครงสร้าง จากนั้นนำแบบสอบถามทั้ง 2 ตอน ไปปรึกษาและขอคำแนะนำผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และปรับปรุงแก้ไขให้ตรงและครอบคลุม แล้วตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่ของเทศบาลตำบลนาป่า จำนวน 30 คน แล้วคำนวณหาความเที่ยงของ แบบสอบถาม โดยวิธีการวัดความสอดคล้องภายใน (Internal consistency method) ของ ครอนบาค (Cronbach's alpha) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงแบบอัลฟา เป็น .972

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยการติดต่อประสาน นายกำพล สุขสว่าง กำนันตำบลนาป่า เพื่อขออนุญาตทำการเก็บรวบรวมข้อมูล จากพนักงานเฉพาะในพื้นที่ของเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี เมื่อนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป แล้วจากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามไปจำนวน 115 ชุด โดยมีแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมา และมีความสมบูรณ์จำนวน 115 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

### ลักษณะของแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย

**ตอนที่ 1** เป็นแบบเลือกตอบ (Check list) เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือน และ

**ตอนที่ 2** เป็นมาตราวัดแบบให้คะแนน (Rating Scale) เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย 8 ด้าน รวม 42 ข้อ ทั้งนี้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้นเป็นแบบสอบถามแบบสำรวจรายการ (Check list)แบบเรียงอันดับความสำคัญ (Ranking) จากอันดับ 1 ถึง 5 แบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 5 อันดับ โดยมีเกณฑ์การพิจารณาอันดับความเห็น 5 ตัวเลือก คือ สูงมาก สูงปานกลาง ต่ำ ต่ำมาก

### การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ตรวจได้คะแนนแล้วไปวิเคราะห์ประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปการคำนวณด้วยคอมพิวเตอร์ ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้ ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามหลังจากดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว จากนั้นบันทึกข้อมูลที่ป้อนให้ลงในแบบบันทึกข้อมูล และ

เครื่องคอมพิวเตอร์ตามลำดับ แล้วตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ และประมวลผลข้อมูลตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาการ ส่วนแปลค่าเฉลี่ยพฤติกรรมของตัวแปรต่าง ๆ ที่มีต่อการจัดการออกเป็น 5 อันดับ โดยการหาค่าความกว้างของอัตราภาคพื้น (ไพทอริส โพรสิสว่าง, 2556)

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

**วิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research)** เป็นการศึกษาเพื่อบรรยายและแปลความหมายของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นตามสภาพของข้อมูลที่วัดออกมาเป็นตัวเลข เพื่อสอบถามข้อมูลจากกำลังพล จากแบบสอบถามแบบปลายปิดแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือน และตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำนวน 8 ด้าน

**สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics)** ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่องานวิจัยทางสังคมศาสตร์ ได้แก่ t - test (t - distribution) ใช้ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม อันได้แก่ตัวแปร เพศ ของพนักงาน เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาล ตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี , F - test (One - way ANOVA) ใช้ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบตัวแปรอิสระตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป อันได้แก่ตัวแปร อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือน ของพนักงาน เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาล ตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกัน ผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ Least Significant Difference test (LSD) เพื่อหาว่าคู่ใดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

## 4. ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 62.6 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.7 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 70.4 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 42.6 มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 30.4 และมีรายได้ระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท ต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 56.5 , ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 3.56$  ,  $SD = .568$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในด้านความภูมิใจในองค์กร มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 4.15$  ,  $SD = .501$ ) โดยมีระดับคุณภาพชีวิตสูงเป็นอันดับแรก รองลงมาคือด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 3.80$  ,  $SD = .597$ ) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 3.71$  ,  $SD = .711$ ) รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้า มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 3.66$  ,  $SD = .712$ ) รองลงมาคือ ด้านสังคมสัมพันธ์ มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 3.57$  ,  $SD = .720$ ) รองลงมาคือ ด้านลักษณะการบริหารงาน มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.40$  ,  $SD = 9.43$ ) รองลงมาคือ

ด้านภาวะอิสระจากงาน มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.21$ ,  $SD = .828$ ) และสุดท้ายคือ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.01$ ,  $SD = .873$ ) ตามลำดับ และความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน โดยมีความต้องการให้องค์กรส่งเสริมด้านการศึกษาที่สูงขึ้น จากการลดภาระงานให้แก่พนักงานที่กำลังศึกษาต่อ หรือสนับสนุนทุนการศึกษาให้แก่พนักงานที่เรียนต่อ ด้านค่าตอบแทน โดยต้องการให้องค์กรเพิ่มค่าตอบแทน หรือเงินประจำตำแหน่ง รวมถึงเงินค่าล่วงเวลาให้สูงขึ้น เนื่องจากค่าตอบแทนที่ได้รับปัจจุบันไม่สอดคล้องหรือสมมูลกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน ด้านสวัสดิการของพนักงาน โดยต้องการให้มีการเพิ่มสวัสดิการด้านค่าพาหนะเดินทาง ค่ารักษาพยาบาล ค่าโบนัสท้ายปี และค่าเล่าเรียนบุตรในโอกาสพิเศษต่าง ๆ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยต้องการให้องค์กรพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งจากผลงานที่พนักงานทำมากกว่าการพิจารณาจากความสนิทสนมและระบบอุปถัมภ์

ผลการเปรียบเทียบโดยการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรีที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตที่ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 , มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 , มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 , มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 , มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 , มีรายได้แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## 5. อภิปรายผลและข้อเสนอแนะการวิจัย

ผลการศึกษาคคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า โดยภาพรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ จันรจนา และกฤษดา เขียววัฒนสุข (2563) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของเมธากร ศรียะพันธุ์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับสูง ซึ่งจากการศึกษาวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลของผู้วิจัยแยกวิเคราะห์เป็นรายด้านดังนี้ ด้านความภูมิใจในองค์กร พนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อังคนา ธนานุภาพพันธุ์ และ ชูดาพร สอนภักดี (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ลักษณะการบริหารงานสภาพการทำงาน ความภูมิใจในองค์กร และความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับสูงทุกตัวแปร , ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย พนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศตวรรษ์ คงทอง (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและ ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพใน

การปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัด นนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่ปลอดภัย มีระดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ในมุมมองของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า, ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน พนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูง ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สายชล คงทิม (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่มศักยภาพของบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง , ด้านสังคมสัมพันธ์ พนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูง ในมุมมองของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศตวรรษ์ คงทอง (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัด นนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่ปลอดภัย มีระดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุด, ด้านลักษณะการบริหารงาน พนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อังคณา ธนาอนุภาพพันธุ์ และ ชุตติพร สอนภักดี (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ลักษณะการบริหารงานสภาพการทำงาน ความภูมิใจในองค์กร และความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับสูงทุกตัวแปร, ด้านภาวะอิสระจากงาน พนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สายชล คงทิม (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านความสมดุลในชีวิต มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ พนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัคราวดี ชูถนอมคุณ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9 ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านที่น้อยที่สุด คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่าจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรีที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา ไตไทย (2562) ได้ศึกษาเรื่อง นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่าพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 , มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ นัทกร ไชยธรรัตน์ และ ลลิตา นิพัฐประศาสน์ (2565) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ต่างกัน มีผลทำให้ภาพรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน , มีรายได้แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรพร ศรีสุระพล (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้าน (Work from home) และมีอาการออฟฟิศซินโดรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ด้าน อาชีพ และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ด้านลักษณะการบริหารงาน ภาครัฐพึงผลักดันให้ผู้บริหารในองค์กรส่วนต่าง ๆ ของรัฐ ความเป็นกลาง บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การพิจารณาตำแหน่งของพนักงานเป็นไปด้วยความเที่ยงตรงตามทักษะ ความสามารถและผลงานที่เกิดขึ้นของพนักงาน, ด้านภาวะอิสระจากงาน ภาครัฐพึงมีนโยบายเกี่ยวกับการลดเวลาทำงาน หรือการกระจายภาระงานของพนักงาน เพื่อไม่ให้พนักงานเกิดความเครียดสะสมในการทำงาน ลดภาระงานให้น้อยลง ทำให้มีช่วงเวลาทำกิจกรรมหรือสังสรรค์กับครอบครัว เพื่อนร่วมงานมากขึ้น และด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ภาครัฐพึงปรับฐานเงินเดือนให้สูงขึ้น หรือการมีนโยบายส่งเสริมสวัสดิการของพนักงาน เพื่อให้เงินเดือนและผลตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงาน เมื่อเทียบกับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน นายองค์การบริหารส่วนตำบลนาป่า ควรให้องค์กรส่งเสริมด้านการศึกษาที่สูงขึ้น จากการลดภาระงานให้แก่พนักงานที่กำลังศึกษาต่อ หรือสนับสนุนทุนการศึกษาให้แก่พนักงานที่เรียนต่อ, ด้านค่าตอบแทน นายองค์การบริหารส่วนตำบลนาป่า ควรให้องค์กรเพิ่มค่าตอบแทน หรือเงินประจำตำแหน่ง รวมถึงเงินค่าล่วงเวลาให้สูงขึ้น เนื่องจากค่าตอบแทนที่ได้รับปัจจุบันไม่สอดคล้อง หรือสมดุลกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน, ด้านสวัสดิการของพนักงาน นายองค์การบริหารส่วนตำบลนาป่า ควรให้องค์กรมีการเพิ่มสวัสดิการด้านค่าพาหนะเดินทาง ค่ารักษาพยาบาล ค่าล่วงเวลาทำงาน ค่าโบนัสท้ายปี และค่าเล่าเรียนบุตรในโอกาสพิเศษต่าง ๆ และด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นายองค์การบริหารส่วนตำบลนาป่า ควรให้องค์กรพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งจากผลงานที่พนักงานทำ มากกว่าการพิจารณาจากความสนิทสนมและระบบอุปถัมภ์

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลเชิงลึกที่จะสามารถเข้าถึงความต้องการ และปัญหาอุปสรรคของการทำงานได้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม อันจะช่วยหาแนวทางที่ควรส่งเสริม หรือพัฒนาสวัสดิการของพนักงานที่ดีขึ้นในอนาคต ทั้งนี้ ควรศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในมิติอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาไว้แล้ว เช่น การนำหลักธรรมาภิบาลมาศึกษาควบคู่กับคุณภาพชีวิตของพนักงาน เป็นต้น หรือในพื้นที่ องค์กร ส่วนงาน อื่น ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ความรู้ใหม่ที่ครอบคลุมกว้างขวาง สามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางนโยบาย หรือพัฒนาคุณภาพชีวิตต่อไป

2. งานวิจัยฉบับนี้มุ่งศึกษาเฉพาะพนักงาน และเพื่อให้ความต่อเนื่องของงานวิจัยที่ครอบคลุมไปจนถึงครอบครัวของพนักงาน ดังนั้นควรศึกษาเพิ่มเติมในคุณภาพชีวิตของครอบครัวพนักงาน “การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงานและครอบครัว” ด้วย

3. งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของคุณภาพชีวิตพนักงาน และพบว่า มีพนักงานจำนวนไม่น้อยมีอายุการทำงานมากกว่า 15 ปี ดังนั้นควรมีการศึกษา “แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานระยะ 20 ปี” เพื่อให้เกิดแผนที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานให้เกิดความมั่นคงในหน้าที่การงาน และเป็นแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

## 6. เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ ซาเหลา. (2562). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง กรณีศึกษา สำนักงานเขตพญาไท. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- กมล ประสมศรี. (2563). *ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในช่วงวิกฤตการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง 2. คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- กัณทวรรณ ชุ่มเชื้อ. (2558). *ผลของโปรแกรมการสร้างความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ แผนกผู้ป่วยนอกในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่ง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยคริสเตียน.*
- เกื้อกุล ชังใจ. (2558). *ยุทธศาสตร์ยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา: สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ.*
- คณาภูมิ อินทร์แก้ว และศุภวรรณ กุศลธรรมรัตน์. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.*
- ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง. (2560). *สภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง. คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.*
- ชยาวิวัฒน์ เกียรติกมลมาลย์ และสุรเกียรติ ธาดาวัฒนาวิทย์. (2565). *แนวทางการพัฒนารูปแบบการบริการวิชาการของสถาบันอุดมศึกษา เฉพาะทางด้านอุตสาหกรรมบริการ. Dusit Thani College Journal, 15(1).*
- ชุตดา บรรทม. (2560). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนในกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.*
- โชติกา นามบุญเรือง. (2559). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธร จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.*
- ณิชชา ทรงพร และอารง สุทธาศาสตร์. (2562). *การพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานขนส่งสินค้า ในจังหวัดปทุมธานี. วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, 5(2).*
- นิศาภัทร ม่วงคำ. (2559). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.*

- ฉันนี่ ประกอบของ. (2560). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิก ของบุคลากรโรงเรียนปริณส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.*
- นราธิป ผินประดับ. (2560). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร. วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์, 5(1).*
- นฤชยา กณำพันธุ์ และวัลลภ รัฐฉัตรานนท์. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสี่ อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี. วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา, 4(1), 48 - 56.*
- นัททร ไชยธรรณัน, ลลิตา นิพิฐอ ประศาสน์ สุนทร วิภา ต. (2022). *คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัย เวสเทิร์น มนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์, 8(3), 44 - 55.*
- ปรางทิพย์ ภัคคีศรีไพรวัลย์. (2559). *การศึกษาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนบ้านแสนตอ หมู่ 11 ตำบล ท่าผา อำเภอกะเคา จังหวัดลำปาง. งานนิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิตสาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- ปิยภิญญ์ โชติวนิช. (2560). *คุณภาพชีวิตในการทำงานและ ความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย. วารสารนักบริหาร, 37(1), 83 - 96.*
- ปุ่นยง พิมใจใส, มัณฑนา เทวาโกศล และอัจฉรา ศรีสุภกรกุล. (2564). *อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพ. มหาวิทยาลัยคริสเตียน.*
- พงศ์ภัค วิ่งเร็ว. (2559). *คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- พัชรพร ศรีสุระพล. (2565). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้าน (Work from home) และมีอาการออฟฟิศซินโดรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. สารนิพนธ์ หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.*
- พิณโย ทองงาม. (2559). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.*
- ไพฑูรย์ โพธิสว่าง. (2561). *การทำวิจัยทางสังคมศาสตร์ ลักการ วิธีปฏิบัติ สถิติ และคอมพิวเตอร์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ไพบุลย์ เหล็กพรหม และสุชาติ ใจภักดี. (2563). *ความรู้เกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น และวัฒนธรรมทางการเมือง. สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง.*
- มธุริน แจ่มแจ้ง. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้การมีจิตสำนึกของตนเอง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*

- มาริสดา ตาแก้ว. (2561). *โมเดลสมการโครงสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง : กรณีศึกษาบุคลากรสำนักงานทางหลวงที่ 18. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์,*
- เมธากร ศรียะพันธุ์. (2563). *ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.*
- วรากร ทรัพย์วิระปกรณ์. (2559). *ความสุขของบุคลากรสายสนับสนุน: กรณีศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. วารสารศึกษาศาสตร์, 27(1).*
- วัชรินทร์ อินทพรหม, วณิฎา แซ่มลำเจียก, พัลลล สีนหัง, รวิกานต์ อำนวย และฉนิบีกถ่าว. (2558). *รูปแบบและโครงสร้างการปกครองท้องถิ่นเปรียบเทียบกับเวียดนาม. วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร, 10(1).*
- วารุณี แดบสูงเนิน. (2559). *ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การเสริมสร้างพลังในงาน และคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- ศตวรรษ คงทอง. (2563). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.*
- ศิริไชย ศักดิ์ดีดา. (2559). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และจรัมพร ไหล่ย้ายอง. (2555). *คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข. โครงการจับตาสถานการณ์ความสุขของคนทำงานในประเทศไทย. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, มหาวิทยาลัยมหิดล.*
- ศิริวรรณ จันจรณา และกฤษฎา เขียววัฒนสุข. (2563). *คุณภาพชีวิตในการทำงานและ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. วารสาร สังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, 160 - 174.*
- สมพงศ์ รัตนนุพงศ์. (2558). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM. สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- สากล พรหมสถิตย์ม, สถาพร วิชัยรัมย์ และธนากร เพชรสินจร. (2563). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. วารสารสหวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, 3(1).*
- สายชล คงทิม. (2562). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก.*
- สุจิตรา อรุณมาก, สมเกียรติ วันทะนะ และโกวิท วงศ์สุรวัฒน์. (2560). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม. วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 6(1).*



- สุภัทสรณ์ พนมไพรพภักษา. (2560). *การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อนรรฆ อีสเฮาะ. (2562). *คุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสะกอม อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อรัญญา ออมสินสมบูรณ์. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารกรมแพทย์ทหารบก*. สาขาวิชาเอกบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อังคณา ธนานุภาพพันธุ์ และ ชุตาดพร สอนภักดี. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ. ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2565
- อัคราวดี ชูถนอม. (2565). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อาทิตยา เปี่ยมสัมพันธ์. (2559). *การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินจังหวัดนครสวรรค์*. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐแนวใหม่, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- เอกลักษณ์ ชมภูซัย. (2561). *การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา พนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน)*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

การใช้ประทุษวาจาในกลุ่มนิสิต : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี

THE USING OF HATE SPEECH AMONG STUDENTS: A CASE STUDY OF BURAPHA  
UNIVERSITY, CHONBURI, THAILAND

ศิริพร จิรรัตน์กุลชัย <sup>\*1</sup>, เอกวิทย์ มณีธร <sup>2</sup>

Siriporn Jirattanakunchi <sup>\*1</sup>, Ekkawit Maneethorn <sup>2</sup>

<sup>\*1,2</sup> คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

<sup>\*1,2</sup> FACULTY OF POLITICAL SCIENCE AND LAWS BURAPHA UNIVERSITY

\* kooksiriporn.2045@gmail.com

วันที่รับบทความ 26 เมษายน 2567

วันแก้ไขบทความ 3 พฤษภาคม 2567

วันที่รับบทความ 9 พฤษภาคม 2567

**บทคัดย่อ**

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของนิสิตต่อการใช้ประทุษวาจา ด้านการใช้ ถ้อยคำ ด้านการใช้น้ำเสียง / วาจา / คำพูดที่รุนแรง ด้านระดับการใช้คำประทุษวาจา และด้านการใช้เนื้อหา และ 2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของนิสิตต่อการใช้ประทุษวาจา จำแนกตามเพศ และอายุ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ครั้งนี้คือ นิสิตที่กำลังศึกษาในมหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล โดยแจกแจงเป็นความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ สมมติฐาน โดยใช้สถิติ One - Way ANOVA

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นนิสิตเพศหญิง อายุ 17 - 24 ปี มีภูมิลำเนาอยู่ภาค ตะวันออก ส่วนใหญ่กำลังศึกษาอยู่คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ใช้ระยะเวลาในการเล่นจำนวน 4 - 6 ชั่วโมง ต่อวัน และมีเหตุการณ์เข้าใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อรับรู้ข้อมูล สถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็น ของนิสิตต่อการใช้ประทุษวาจา ด้านการใช้ถ้อยคำ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นการเปิดรับเนื้อหาที่เกี่ยวข้อง กับการใช้ประทุษวาจา (Hate Speech) โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.62$ ,  $SD = 0.56$ ) ด้านการใช้ น้ำเสียง / วาจา / คำพูดที่รุนแรง พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการพบเห็นการใช้ประทุษวาจาโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{x} = 2.19$ ,  $SD = 0.73$ ) ด้านการใช้เนื้อหา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าข้อความ โดยภาพรวมไม่เหมาะสม และด้านระดับการใช้คำประทุษวาจา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นของการใช้คำประทุษวาจา ระดับความ รุนแรงของคำพูด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.87$ ,  $SD = 0.34$ ) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า นิสิตที่มี เพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการใช้ประทุษวาจา ด้านการใช้ถ้อยคำ ด้านการใช้คำประทุษวาจา ด้านการใช้เนื้อหา ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แต่ด้านการใช้น้ำเสียง / วาจา / คำพูดที่รุนแรง มีความแตกต่างกันที่ระดับ นัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงนำมาทดสอบรายคู่ ด้วยวิธี (Post Hoc Multiple Comparisons) พบว่านิสิตเพศหญิงมี ความคิดเห็นต่อการใช้ประทุษวาจา ด้านการใช้

น้ำเสียง / วาจา / คำพูดที่รุนแรง แตกต่างจากเพศชาย และบุคคลที่มี ความหลากหลายทางเพศ และผลการทดสอบนินิต ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการใช้ประทุษวาจา ด้านการใช้ ถ้อยคำ ด้านการใช้น้ำเสียง / วาจา / คำพูดที่รุนแรง ด้านการใช้คำประทุษวาจา ด้านการใช้เนื้อหา พบว่า ไม่แตกต่าง กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

**คำสำคัญ :** ประทุษวาจา; นิสิตนักศึกษา; มหาวิทยาลัย

#### ABSTRACT

This research has the following objectives: 1. to study students' opinions towards the use of hate speech in regard to the word use, the use of violent tones / speeches / expressions, the register level of the hate words, and the speech contents; 2. to compare students' opinions towards the use of hate speech based on their gender and age. The sample group of this study comprised of 400 Burapha University students. The data collection tool was a survey questionnaire. The data was analyzed by means of frequency, percentage, average, and standard deviation. The hypotheses were tested with the One - Way ANOVA statistical method.

The research found that most of the sample group was a female student aged 17 – 24 who lived in the eastern region. Most of the sample group studied in the faculty of humanities and social sciences. They spent 4 - 6 hours a day online and had a reason to use the internet to access information about current events. The analysis of the students' opinions towards the use of hate speech in regard to the word use found that the sample group was open to contents related to a hate speech at the average level ( $\bar{x} = 2.62$ ,  $SD = 0.56$ ). The research found that the sample group was exposed to violent tones , speeches , and expressions in a hate speech at a low level ( $\bar{x} = 2.19$ ,  $SD = 0.73$ ). The sample group also found that the questions about the speech contents were not appropriate overall. In terms of the register level of the use of hate speech, the sample group found that the level of aggressiveness was at a high level overall ( $\bar{x} = 3.87$ ,  $SD = 0.34$ ). The testing of hypotheses found that the difference of the opinions of students with different genders towards the use of hate speech in regard the word use, the use of hate words, and the use of contents does not have a statistical significance at the .05 level. However , the difference of the opinions towards the use of violent tones / speeches / expressions was statistically significant at the .05 level. Therefore, it was tested further by means of Post Hoc Multiple Comparisons. It was then found that female students had a different opinion towards the use of hate speech in regard to violent tones / speeches / expressions from male and LGBTQ+ students. The opinions of students with different ages towards the use of hate speech in regard to the word use, the use of violent tones/speeches/expressions, the use of hate words, and the use of contents were not statistically different at the .05 level.

**Keywords :** HATESPEECH ; STUDENTS ; UNIVERSITY

## 1. บทนำ

ปัจจุบันโลกได้ก้าวเข้าสู่ยุคโซเชี่ยลเน็ตเวิร์ค ซึ่งการสื่อสารที่มีการพัฒนาการอย่างต่อเนื่องและไร้ขีดจำกัด เนื่องจากมนุษย์จะต้องมีการสื่อสารซึ่งกันและกัน โดยในปัจจุบันเครือข่ายสังคมทางออนไลน์ นั้นได้กลายเป็นพื้นที่การแสดงออกทางความคิดสู่สาธารณะได้อย่างง่ายดายไม่มีที่สิ้นสุด ทำให้เป็นการเปิดโอกาสให้กลุ่มคนจากทั่วทุกมุมของโลก เข้ามามีบทบาทพร้อมกันได้อย่างเสรี เพียงแค่ใช้การออนไลน์ผ่านทางหน้าจอกอมพิวเตอร์ หรืออุปกรณ์การสื่อสารเคลื่อนที่ และยังเป็นเปิดโอกาสให้บุคคลนั้นได้แสดงออกถึงความต้องการ หรือการแสดงความรู้สึกเพื่อต้องการตอบสนองความต้องการของตน และเพื่อต้องการให้เกิดการยอมรับจากสังคม (พรชนก ดาวประดับ และกัลยกร วรกุลสถฐานีย์, 2561) จากผลสำรวจ Global Digital Report 2021 ของ We Are Social และ Hootsuiteแพลตฟอร์มบริหารจัดการสื่อสังคมออนไลน์ รายงานว่าผู้คนใช้งานโซเชี่ยลมีเดีย มีจำนวนมากถึง 4.48 พันล้านคนทั่วโลก หรือมากกว่าครึ่งของประชากรทั้งหมดของโลก และจำนวนการใช้สื่อออนไลน์ ของประเทศไทยคิดเป็น 78% ของผู้ใช้งานทั้งหมด (KEMP, 2021) และข้อมูลจากรายงาน Digital 2022 Global Overview พบว่า ประเทศไทยมีจำนวนผู้ใช้สื่อออนไลน์คิดเป็น 77.8% ของผู้ใช้งานทั้งหมด ซึ่งหากเทียบกับปี 2021 จะมีความแตกต่างกันอยู่ที่ 0.2% (Social, 2022) การพลิกโฉมของสื่อ โดยเฉพาะสื่อออนไลน์ ได้แก่ สื่อออนไลน์ วิทยุและโทรทัศน์ และ หนังสือพิมพ์ ที่ผู้ใช้คือผู้สร้างหรือนำเนื้อหาในการนำเข้าสู่ระบบออนไลน์ ทำให้สื่อมีลักษณะที่เปิดกว้างมากขึ้นในการนำเสนอเนื้อหาต่าง ๆ ต่อสาธารณะชน นอกจากนี้ อินเทอร์เน็ตที่เป็นโครงสร้างพื้นฐานของสื่อออนไลน์ได้ถือกำเนิดขึ้นอย่างแพร่หลายภายใต้คำนิยามแห่งเสรีภาพ โดยเฉพาะเสรีภาพในการแสดงออก การนำเสนอข้อมูลหรือเนื้อหา หรือเรียกว่า Free speech ซึ่งจะมีความแตกต่างจากสังคมในโลกแห่งความเป็นจริง ที่มีการจำกัดสิทธิ เสรีภาพ จึงทำให้กลุ่มคน ไม่น้อยที่ใช้พื้นที่บนโลกออนไลน์ในการแสดงออกในทางที่ผิด โดยการใช้โลกออนไลน์นี้เป็นสื่อในการแพร่กระจายข้อมูล เพื่อส่งต่อและเผยแพร่คำพูดที่ดูหมิ่นเหยียดหยาม เกลียดชัง ความเกลียดชังนั้น มีหลายประเภท แยกได้ตามวัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย และระดับความรุนแรงในการแสดงออก โดยแบ่งประเภทของความเกลียดชังได้ 7 ประเภทใหญ่ คือ 1. ชนชาติ เชื้อชาติ ชาติพันธุ์ ถิ่นที่อยู่ 2. ชนชั้น 3. ศาสนา และการเข้าร่วมกลุ่มทางศาสนา 4. อุดมการณ์ทางการเมือง 5. ความทุพพลภาพ / โรคภัย 6. เพศสภาพ และเพศวิถี 7. ลักษณะอื่น ๆ อันเป็นการแบ่งแยกได้ เป็นต้น รวมทั้งคำพูดที่ มุ่งอาฆาตมาดร้ายคนอื่น หรือเรียกว่า Hate speech ซึ่งการเกิด Hate speech บนโลกออนไลน์ นั้นมีหลากหลายรูปแบบไม่ว่าจะผ่านทาง Website, E-mail, Chat รวมทั้งกลุ่มหรือเพจบน โลกออนไลน์ เป็นการเพิ่มช่องทางให้กลุ่มบุคคลนั้นเปิดรับความเกลียดชังเพิ่มมากขึ้นทั้งปริมาณและ รูปแบบ แล้วยังสามารถส่งต่อ และแบ่งปันความเกลียดชังนั้นไปในโลกออนไลน์ได้อย่างรวดเร็ว ไม่มีขอบเขต อีกทั้งยังไม่มีข้อจำกัดในเรื่องของเวลาและสถานที่ (พิรงรอง รามสูตร, 2558) ดังนั้นพฤติกรรมการกลั่นแกล้งผู้อื่นบนพื้นที่ออนไลน์นับว่าเป็นรูปแบบการกลั่นแกล้งที่ต่างไปจากรูปแบบต่าง ๆ เช่น ทางร่างกาย วาจา และสังคม ซึ่งการกระทำรุนแรงประเภทนี้ไม่ทราบว่าเป็นผู้กระทำความรุนแรงกับใคร ที่ไหน เมื่อไหร่ได้ตลอดเวลา และต่อเนื่อง และในบางครั้งผู้ที่ เคยถูกกระทำนั้นอาจกลับกลายมาเป็นผู้กระทำความรุนแรงเพื่อแก้แค้น กลายเป็นวงจรของความรุนแรงที่ไม่สิ้นสุด ส่งผลให้กลายเป็นเรื่องปกติที่ปลูกฝังไปในจิตใจของผู้คน ซึ่งอาจมีส่วนขยายตัวไป สู่ความรุนแรงหรืออาชญากรรมรูปแบบอื่น ๆ (สรานนท์ อินทนนท์ และ พลินี เสริมสินศิริ, 2561) จากผลการวิจัยของศูนย์นโยบายสื่ออินเทอร์เน็ต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า สื่อออนไลน์ที่มีการสื่อสารสร้างความเกลียดชังมากที่สุดคือ YouTube 78.5%

ตามมาด้วย เว็บไซต์ 53% และ Facebook 37.6% นอกจากนี้ยังมีผลการศึกษาอื่นที่ระบุว่า การกลั่นแกล้งในโลกโซเชียล มีผลกระทบต่อเยาวชนอย่างมาก บางประเทศมีเยาวชนถึง 42 % ได้รับผลกระทบจากการสื่อสารที่ สร้างความเกลียดชังออนไลน์ผ่านสื่อ Facebook และ YouTube (เข็มพร วิรุณราพันธ์, 2562) ดังนั้นผู้วิจัยได้เห็นถึงสภาพความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาในสภาพการณ์ปัจจุบัน จึงสนใจทำการศึกษาเรื่องการใช้ประทุษวาจาของนิสิต: วิทยาลัยามมหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี เพื่อให้ทราบถึงสภาพความเป็นมา และปัญหาที่เกิดขึ้น สามารถนำไปใช้ในการวางแผน จัดทำ ข้อเสนอแนะให้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาถึงความรุนแรงให้กับผู้เกี่ยวข้องต่อไป

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของนิสิตต่อการใช้ประทุษวาจา ด้านการใช้ถ้อยคำ ด้านการใช้ น้ำเสียง / วาจา / คำพูดที่รุนแรง ด้านระดับการใช้คำประทุษวาจา และด้านการใช้เนื้อหา
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของนิสิตต่อการใช้ประทุษวาจา จำแนกตามเพศ และอายุ

### สมมติฐานการวิจัย

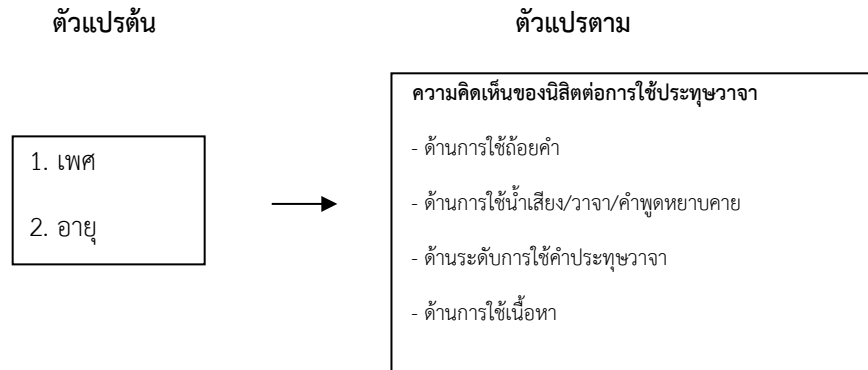
1. นิสิตที่มีเพศและอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการใช้ประทุษวาจา ด้านการใช้เนื้อหา แตกต่างกัน
2. นิสิตที่มีเพศและอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการใช้ประทุษวาจา ด้านการใช้ถ้อยคำ แตกต่างกัน
3. นิสิตที่มีเพศและอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการใช้ประทุษวาจา ด้านการใช้ น้ำเสียง / วาจา / คำพูดที่รุนแรง แตกต่างกัน
4. นิสิตที่มีเพศและอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการใช้ประทุษวาจา ด้านระดับการใช้คำประทุษวาจา แตกต่างกัน

### ขอบเขตของงานวิจัย

ขอบเขตด้านพื้นที่ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นิสิตปริญญาตรีที่กำลังศึกษาอยู่ใน มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตบางแสน ปีการศึกษา 2563 จำนวนรวมทั้งหมด 26,199 คน (กองทะเบียนและประมวลผลการศึกษา, 2021)

ขอบเขตด้านเนื้อหา ด้านการใช้ถ้อยคำ ด้านการใช้ น้ำเสียง / วาจา / คำพูดที่รุนแรง ด้านระดับการใช้คำประทุษวาจา และด้านการใช้เนื้อหา

## กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## 2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประทุษวาจา หมายถึง การแสดงออกทางคำพูด การเขียน การแสดงออกเชิงสัญลักษณ์ ทั้งวจนภาษา เป็นการสื่อสารโดยใช้คำพูดหรือตัวอักษร ซึ่งแบ่งออกได้ 2 ประเภท คือ ภาษาพูด และ ภาษาเขียนที่ใช้สื่อความหมายแทนการพูด และวจนภาษา เป็นการสื่อสารโดยไม่ใช้ถ้อยคำ แต่เป็นการใช้อากัปกริยา ท่าทาง น้ำเสียง วัตถุ สัญลักษณ์ และสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ หรือแสดงออก ทางด้านอื่น ที่สามารถรับรู้ได้ สามารถแปลความหมายได้และทำความเข้าใจต่อกันได้ รวมถึงการ สื่อสารด้วยวิธีต่าง ๆ (ชาญชัย ชัยสุขโกศล, 2555) ที่ทำให้เกิดความเกลียดชัง การข่มขู่ การคุกคามต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล มีลักษณะการด่า ภาษาหยาบคาย รุนแรง ดุถูก เหยียดหยาม ที่ก่อให้เกิดความเข้าใจผิด ความเจ็บปวด ความรุนแรง นิยามคนอื่นในเชิงลดคุณค่าให้กลายเป็นตัวตลก เลือกปฏิบัติ แบ่งฝ่าย ไม่ยอมรับเป็นพวกพ้อง ปฏิเสธการอยู่ร่วมกัน กีดกันออกจากสังคม ตีความในเชิงลบ ยุยง ปลุกเร้าคน ให้ผู้อื่นร่วมเกลียดชัง สนับสนุนตั้งกลุ่มให้มีการใช้ความรุนแรงกับผู้ที่เห็นต่าง ระดมกำลังไล่ล่า ขู่ คุกคาม จากสังคม หรือจากบุคคล ซึ่งอาจเป็นการก่อให้เกิดความรุนแรงถึงขั้นเสียชีวิตได้ (Cortese, 2006)

## 3. วิธีการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้รูปแบบการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ผู้ให้ข้อมูลหลักที่ใช้ในการศึกษา คือ นิสิตปริญญาตรีที่กำลังศึกษาใน มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตบางแสน ปีการศึกษา 2564 ระดับชั้นปีการศึกษาที่ 1 ถึง ปีการศึกษา ที่ 4 ซึ่งมีทั้งภาคการศึกษาปกติ และภาคพิเศษ จากประชากรจำนวน 24,116 ราย (กองทะเบียนและ ประมวลผลการศึกษา, 2564)

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ นิสิตที่กำลังศึกษาใน มหาวิทยาลัยบูรพา ระดับชั้นปีการศึกษาที่ 1 ถึง ปีการศึกษาที่ 4 ซึ่งมีทั้งภาคการศึกษาปกติ และ ภาคพิเศษ จากทั้งหมด 19 คณะ มีจำนวน 24,116 ราย โดยการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของทาโร่ ยามาเน่ เมื่อคำนวณแล้วได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษาเป็นจำนวน

400 ราย จึงใช้การ คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2544) มีขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มแบบ แบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling)

### เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ออนไลน์ (E-questionnaire) ผ่านทางรูปแบบ Google forms โดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบ แบบสอบถามทางออนไลน์ผ่านคอมพิวเตอร์ หรือโทรศัพท์ เกี่ยวกับการใช้ประทุษวาจาในกลุ่มนิสิต ในมหาวิทยาลัยบูรพา ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือ และสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ รวมทั้งกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้น ดังนี้

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเปิดรับเนื้อหาประทุษวาจา ได้แก่ เหตุผลใน การเข้าใช้สื่อออนไลน์ เป็นการสร้างแบบสอบถามการเรียงลำดับความสำคัญ มี 3 ลำดับ

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ด้วยการนำแบบสอบถาม ออไลน์ให้กลุ่มตัวอย่างนิสิตที่ศึกษาในมหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี เป็นผู้กรอกแบบสอบถามเอง (Self - administered) ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ระหว่างเดือน เมษายน ถึง มิถุนายน พ.ศ. 2565 เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS For windows (Statistical package for the social science for windows) โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ที่ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการศึกษา และการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) โดยแจกแจงเป็นความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เป็นการวิเคราะห์เพื่อทดสอบ สมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ ซึ่ง มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป หากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า มีความแตกต่างทางสถิติทางนัยสำคัญ .05 ผู้วิจัยจะนำมาทดสอบรายคู่ โดยวิธี (Post hoc multiple comparisons)

## 4. ผลการวิจัย

ผลสรุปจากการศึกษาการใช้ประทุษวาจา (Hate Speech) ในกลุ่มนิสิต: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. เพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง เพศชาย และบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ ร้อยละ 58.50, 23.50 และ 18.00 ตามลำดับ

2. อายุ ช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในช่วง อายุ 17 - 24 ปี ส่วนใหญ่มีอายุ 21 ปี จำนวน 134 คน คิดเป็น ร้อยละ 33.50
3. ภูมิฐานะของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ อยู่ภาคตะวันออก และภาคกลาง ร้อยละ 24.50 และ 22.50 ตามลำดับ
4. คณะที่กลุ่มตัวอย่างกำลังศึกษาอยู่ส่วนใหญ่เป็นนิสิต คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ ร้อยละ 11.75 รองลงมาคือคณะวิทยาศาสตร์ ร้อยละ 11.50
5. การวิเคราะห์ข้อมูลเฉลี่ยการเข้าใช้อินเทอร์เน็ต หรือสื่อออนไลน์ พบว่ากลุ่มตัวอย่าง ส่วนมากใช้ระยะเวลาในการเล่นจำนวน 4 - 6 ชั่วโมงต่อวัน และมีเหตุผลการเข้าใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อรับรู้ ข้อมูล สถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

#### การวิเคราะห์ระดับพฤติกรรม

- 1.) การเปิดรับเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการใช้ประทุษวาจา (Hate Speech) พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีการเปิดรับเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการใช้ประทุษวาจา (Hate Speech) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.62 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.56) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้มี ความคิดเห็นว่า บุคคลที่มีสภาพแวดล้อมแตกต่างกันมีผลต่อการใช้ วาจาหรือคำพูดที่รุนแรงอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย = 3.42 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.05
- 2.) การใช้ประทุษวาจาของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับน้อยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.19 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.73)
- 3.) ความเหมาะสมของข้อความที่เกี่ยวกับประทุษวาจา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มองว่า ข้อความนั้น ไม่เหมาะสม
- 4.) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้ประทุษวาจาของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย = 3.87 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.34

#### การทดสอบสมมติฐาน

- 1.) นิสิตที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการใช้ประทุษวาจา ด้านการใช้ถ้อยคำ (Sig. = .38) ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05
- 2.) นิสิตที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการใช้ประทุษวาจา ด้านการใช้น้ำเสียง / วาจา / คำพูดที่รุนแรง (Sig. = .002) แตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และจาก การทดสอบรายคู่ พบว่า นิสิตเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อการใช้ประทุษวาจา ด้านการใช้น้ำเสียง / วาจา / คำพูดที่รุนแรง แตกต่างจากเพศชาย และบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ ที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติ .05
- 3.) นิสิตที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการใช้ประทุษวาจา ด้านการใช้คำประทุษวาจา (Sig. = .115) ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05
- 4.) นิสิตที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการใช้ประทุษวาจา ด้านการใช้นินทา (Sig. = .737) ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05



- 5.) นิสิตที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการใช้ประทุษวาจา ด้านการใช้ถ้อย (Sig. = .798) ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05
- 6.) นิสิตที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการใช้ประทุษวาจา ด้านการใช้น้ำเสียง / วาจา / คำพูดที่รุนแรง (Sig. = .069) ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05
- 7.) นิสิตที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการใช้ประทุษวาจา ด้านการใช้คำประทุษวาจา (Sig. = .919) ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05
- 8.) นิสิตที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการใช้ประทุษวาจา ด้านการใช้เนื้อหา (Sig. = .469) ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

## 5. อภิปรายผลและข้อเสนอแนะการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์การใช้ประทุษวาจา (Hate speech) ในกลุ่มนิสิต: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า เพศ คณะ และเวลาการใช้สื่อออนไลน์ของนิสิตที่แตกต่างกันมีความคิดเห็น ด้านความรุนแรงต่อเนื้อหาการใช้ประทุษวาจา (Hate speech) ด้านการใช้น้ำเสียงที่แตกต่างกัน เนื่องจาก เพศชายส่วนใหญ่มักจะมีลักษณะนิสัยที่ไม่คิดเล็กคิตน้อยหรือใส่ใจต่อระดับการใช้น้ำเสียงที่มีความหนัก - เบา หรือ น้ำเสียงพุ่งตรง - น้ำเสียงอ้อม ในขณะที่เพศหญิงนั้นมักจะมีลักษณะนิสัยที่ อ่อนไหวต่อการกระทบกระเทือนทางด้านความรู้สึกได้ง่ายกว่าเพศชาย และมักจะคิดเล็กคิตน้อย ส่งผลให้เมื่อได้รับการประทุษวาจาในระดับน้ำเสียงที่รุนแรงจะเกิดความรู้สึกกลตทอนคุณค่าในตัวเอง ท้อแท้ เสียใจ และหวาดกลัว สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจิตรา แก้วสินวล และ ฤทัยชนนี สิทธิชัย (2564) ได้ศึกษาการตอบสนองทางจิตวิทยาต่อการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์และประทุษวาจาออนไลน์ของ เด็ก โดยพบว่านักเรียนหญิงระดับประถมศึกษา มักจะประสบปัญหาได้รับการประทุษวาจาด้วยการ ตำหนิที่ใช้น้ำเสียงอย่างรุนแรงและไม่สุภาพอยู่เป็นประจำในขณะที่ไม่พบปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นกับ นักเรียนชาย เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ปองกมล สุรัตน์ (2561) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการรังแก ผ่านโลกไซเบอร์ในมิติสังคมวัฒนธรรม โดยพบว่า เยาวชนไทยที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มักจะได้รับความรุนแรงทางวาจาผ่านการล้อเลียน ตำหนิ และข่มขู่ ซึ่งโดยส่วนใหญ่แล้วพบว่ามักจะ เป็นนักศึกษาในระดับชั้นปีที่ 1 ที่ได้รับผลกระทบจากความรุนแรงทางวาจามากกว่าชั้นปีอื่นๆ อาจเนื่องมาจากนักศึกษาชั้นปีที่ 1 นั้น ยังไม่มีวุฒิภาวะมากพอในการควบคุมอารมณ์ของตนเอง จึงอาจก่อให้เกิดการให้ร้ายทางวาจาแก่กัน

ส่วนของระยะเวลาการใช้สื่อออนไลน์นั้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดรัณภพ เพียรจัด, วราภรณ์ สินถาวร และ จิรัชญา โคศิลา (2563) ที่ได้ทำการศึกษาถึงการส่งเสริมการตระหนักรู้ เกี่ยวกับการกลั่นแกล้งบนโลกออนไลน์และการใช้ประทุษวาจาของนักเรียนระดับการศึกษาชั้น พื้นฐาน: กรณีศึกษาโรงเรียนในจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยพบว่าส่วนใหญ่ที่นักเรียนนั้นใช้เวลาในการ อินเทอร์เน็ต 4 ชั่วโมงต่อวัน เพื่อปฏิบัติงานส่งครูผู้สอน เล่นเกม และสนทนาออนไลน์หรือออฟไลน์ เล่น โดยใช้ Facebook, Youtube และ Line มากที่สุด ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ วรพงษ์ วิไล และ เสริม ศิรินิลดา (2561) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมมารังแกกันผ่านโลกไซเบอร์ของนักเรียน ระดับมัธยมศึกษา โดยพบว่านักเรียนที่ใช้เวลาในการเล่นอินเทอร์เน็ตต่อครั้งต่างกันมีพฤติกรรมมารังแกกันผ่านโลกไซเบอร์ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องจากส่วนใหญ่มักจะใช้เวลาไปกับความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นเวลานาน ดังนั้น จึงมักไม่เกิดเหตุการณ์การให้ร้ายทางวาจาแก่ผู้อื่น นอกจากนี้ยัง ขัดแย้งกับงานวิจัยของ กติกา เลี้ยงสกุล, มยุรี ลีคณาศิริรัตน์ และ วิชัย อารับ (2564) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการเกิดความรุนแรงในสถานที่ทำงาน โดยพบว่า เพศที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความรุนแรงทาง

วาทะที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างอยู่ในช่วงวัยทำงานที่ค่อนข้างมีวุฒิภาวะและประสบการณ์ในการรับมือกับความรุนแรงทางวาทะ ในส่วนของภูมิลำเนาของนิสิตที่ แตกต่างกันมีความคิดเห็นด้านความรุนแรงต่อเนื้อหาการใช้ประทุษวาทะ (Hate speech) ด้านระดับ การใช้คำประทุษวาทะที่แตกต่างกัน เนื่องจาก ภูมิลำเนาในแต่ละพื้นที่นั้นจะมีภาษาถิ่นเป็นของตัวเอง ที่แตกต่างกัน ดังนั้น หากมีการประทุษวาทะด้วยคำพูดในภาษาท้องถิ่นของตนเองต่อผู้อื่นที่มีภูมิลำเนา แตกต่างกับกับตนเอง อาจส่งผลให้เกิดความเข้าใจผิดและได้รับผลกระทบที่ตามมาแม้คำประทุษวาทะนั้นจะไม่ใช่ว่าที่รุนแรงมากนัก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐาศุภร์ จันประเสริฐ (2553) ที่ได้ ทำการศึกษาเกี่ยวกับโครงสร้างทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับความรุนแรงที่เด็กและเยาวชนถูกกระทำใน โรงเรียน โดยพบว่า นักเรียนที่มีภูมิลำเนาในจังหวัดอื่น เมื่อย้ายเข้ามาเรียนในโรงเรียนต่างถิ่นนั้น มักจะได้รับความรุนแรงจากการล้อเลียนปมด้อยและการข่มขู่เพื่อให้รู้สึกกลัวหรือทำตามคำสั่ง

### ข้อเสนอแนะ

1.) ผลการวิจัย พบว่า การเปิดรับเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการใช้ประทุษวาทะ (Hate Speech) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อีกทั้งยังมีความคิดเห็นว่า บุคคลที่มีสภาพแวดล้อม แตกต่างกันมีผลต่อการใช้วาทะหรือคำพูดที่รุนแรงอยู่ในระดับมาก ซึ่งนิสิตส่วนใหญ่ที่นั้นมาจาก ภูมิลำเนาที่แตกต่างกัน โดยในแต่ละพื้นที่นั้นอาจมีการดำรงชีวิตที่แตกต่างกัน มีผลต่อการใช้วาทะ หรือคำพูดที่แตกต่างกัน ดังนั้นทางมหาวิทยาลัย หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรตระหนัก และควรมี มาตรการ ในการอบรม การขัดเกลาทางความคิด และแนะนำแนวทาง การใช้ชีวิตในมหาวิทยาลัย เนื่องจากการใช้ชีวิตในมหาวิทยาลัยนั้นมีนิสัยจากหลากหลายพื้นที่ และทุกคนย่อมมีทัศนคติที่ แตกต่างกัน

2.) ผลการวิจัย พบว่า เหตุผลการเข้าใช้สื่อออนไลน์นั้นได้กลายเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตประจำวันของนิสิต เนื่องจากมีความสะดวกในการพูดคุยสนทนา และเพื่อรับรู้ข้อมูล สถานการณ์ ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งสามารถเข้าถึงได้ง่าย เข้าถึงได้ทุกพื้นที่ตลอดเวลา และส่วนมากใช้ระยะเวลาในการ เล่นสื่อออนไลน์จำนวน 4 - 6 ชั่วโมงต่อวัน ดังนั้น มหาวิทยาลัยอาจมีการผลักดันให้อาจารย์ผู้สอนได้ใช้ สื่อสังคมออนไลน์ โดยอาจมีการจัดฝึกอบรมการใช้งานให้กับคณาจารย์ หรือบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการสอน โดยให้นิสิตสามารถเข้าถึงสื่อการสอน เช่น สไลด์ เอกสารการสอน วิดีโอ บรรยาย / การโหลดภาพ / วิดีโอ เป็นต้น นอกจากนี้อาจมีการรณรงค์ให้เกิดการสร้างองค์ความรู้ การ แลกเปลี่ยนข้อมูลด้วยเหตุผล ฝึกคิดหรือวิเคราะห์ข้อมูลไม่ส่งต่อข้อมูลหรือสถานการณ์ที่ผิดเพี้ยนไป และแนวทาง การรับมือ การจัดการกับข้อมูลที่หลากหลายได้ เป็นต้น

## 6. เอกสารอ้างอิง

- กชพรรณ มณีภาค และ อุนิษา เลิศโตมรสกุล. (2562). การตกเป็นเหยื่ออาชญากรรมจากการกระทำผิดในโลก อินเทอร์เน็ต: กรณีศึกษาการรังแกในโลกโซเชียลในรูปแบบการคุกคามทางเพศในเขต กรุงเทพมหานคร. *Research and Development Journal Suan Sunandha Rajabhat University*, 11(2), 95 - 105.
- กตিকা เลียงสกุล, มยุรีลัคนาศิโรรัตน์ และ วิชัย อารับ. (2564). ความชุกและปัจจัยที่มีผลต่อการเกิดความรุนแรงในสถานที่ทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชนแม่ข่ายของรัฐแห่งหนึ่งในภาคใต้. *วารสารสาธารณสุข และ วิทยาศาสตร์ สุขภาพ*, 4(1), 117 - 133.

- กองทะเบียนและประมวลผลการศึกษา. (2021). จำนวนนิสิต ปีการศึกษา 2563. เข้าถึงได้จาก <https://reg.buu.ac.th/registrar/home.asp>.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2544). การวิเคราะห์สถิติ: สถิติเพื่อการตัดสินใจ: กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เข็มพร วิรุณราพันธ์. (2562). Fake News "ไวรัส" สังคม - สะท้อนเหลื่อมล้ำ. เข้าถึงได้จาก <http://www.cp-news.com/news/details/cpnews/2694>.
- ฉัตรพงศ์ ชูแสงนิล. (2562). คาทดเกลียดชังในโลกดิจิทัล (Digital Hate Speech). เข้าถึงได้จาก <https://www.scimath.org/article-technology/item/10962-digital-hate-speech>.
- ชาญชัย ชัยสุขโกศล. (2555). ความเกลียดชังออนไลน์ในความขัดแย้งทางการเมืองของไทย. รายงานวิจัย เรื่อง ความถี่ลับของข้อมูลข่าวสารฯ (ปีที่ 2). สถาบันสิทธิมนุษยชนและสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล วันที่ 24 พฤษภาคม 2555.
- ฐาศุภร์ จันประเสริฐ. (2553). โครงสร้างทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับความรุนแรงที่เด็กและเยาวชนถูกกระทำในโรงเรียน : กรณีศึกษาโรงเรียนแห่งหนึ่งในเขตภาคกลาง. คุุณิพนธ์วิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐกานต์ จันทศิริพุทธ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างความถี่ของการรังแกในพื้นที่ไซเบอร์ กับการเผชิญปัญหาของเหยื่อ : อิทธิพลส่งผ่านของการประเมินทางปัญญาโดยมีความเป็นนิรนามของผู้กระทำเป็นตัวแปรกำกับ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะจิตวิทยา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดรณภพ เพียรจัด, วราภรณ์ สีนถาวร และ จิรัชญา โคศิลา. (2563). การส่งเสริมการตระหนักรู้เกี่ยวกับการกลั่นแกล้งบนโลกออนไลน์ และการใช้ประทุษวาจาของนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน : กรณีศึกษาโรงเรียนในจังหวัดฉะเชิงเทรา. วารสารเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา, 15(19), 24 - 32.
- ทิวาวรรณ อายุวัฒน์. (2559). พฤติกรรมความรุนแรงทางวาจาของนักเรียนจังหวัดอุบลราชธานี. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต อาชญวิทยา การบริหารงานยุติธรรมและสังคม, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ประมะ สดะเวทิน. (2541). ความหมาย ความสำคัญ วัตถุประสงค์และประเภทของการสื่อสารในเอกสารการสอนชุด วิชาหลักและทฤษฎีการสื่อสาร. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปวีร์ศรี กิจสุขจิต. (2559). ปัจจัยที่เป็นสาเหตุให้เกิดการรังแกกันในโรงเรียนมัธยมสตรีในกรุงเทพมหานคร ตามแนวทฤษฎีเรียนรู้ของโรแลนด์แอลเคอร์. วารสารวิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 27(1), 72 - 80.
- ปองกมล สุรัตน์. (2561). การรังแกผ่านโลกไซเบอร์ ในมิติสังคมวัฒนธรรม: กรณีศึกษาเยาวชนไทยเจนเอเรชั่น Z. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปูลวิทย์ วาณิชยเศรษฐกุล. (2557). การจำกัดการพูดซึ่งมีเจตนาในทางเกลียดชัง : ศึกษาการวินิจฉัยตีความของกลไกสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศและระดับภูมิภาค. ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
- พรชนก ดาวประดับ และ กัลยกร วรกุลลภูฐานีย์. (2561). รูปแบบและลักษณะการมีส่วนร่วมในการกลั่นแกล้งบนพื้นที่สาธารณะออนไลน์. วารสารการสื่อสารและการจัดการนิต้า, 3, 63 - 78.

- พินวา แสนใหม่. (2563). การรังแกทางไซเบอร์ ผ่านสื่อออนไลน์ สาเหตุ และแนวทางการจัดการปัญหา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พิรงรอง รามสูตร. (2558). "ประทุษวาจา" กับโลกออนไลน์: กรุงเทพฯ: มูลนิธิเพื่อการศึกษาประชาธิปไตยและการพัฒนา / (โครงการจัดพิมพ์คบไฟ).
- ภัทรกานต์ ภัทรดำรง. (2559). การเปิดรับและความคิดเห็นต่อเนื้อหาประทุษวาจา (Hate speech) ของผู้รับสารสื่อออนไลน์: กรณีศึกษาเฟซบุ๊กแฟนเพจ “หยุดดัดจริตประเทศไทย”. วิทยานิพนธ์วารสารศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มัทนา นันดา และ พิรงรอง รามสูตร. (2557). เว็บไซต์ ยูทูบ (ภาษาไทย) การสื่อสารความเกลียดชัง. *Journal of Communication Arts*, 32(3), 39 - 67.
- เมธินี สุวรรณกิจ. (2560). มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองเด็ก และเยาวชนจากการถูกกลั่นแกล้งในสังคมออนไลน์. *วารสารนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 10(2), 49 - 70.
- วรพงษ์ วิไล และ เสริม ศิรินิลดา. (2561). พฤติกรรมการรังแกกันผ่านโลกไซเบอร์ ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา ในจังหวัดเชียงราย: กรณีศึกษาโรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย. *CRRU Journal of Communication*, 1(2), 1 - 24.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร: กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่นอินโดไชน่า.
- สรานนท์ อินทนนท์ และ พิสนีย์ เสริมสินสิริ. (2561). การศึกษาวิธีการป้องกันการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์ของวัยรุ่น. Paper presented at the การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิชาการระดับชาติ UTCC Academic Day ครั้งที่ 2 (8 มิถุนายน 2561).
- สรานนท์ อินทนนท์. (2563). การสื่อสารที่สร้างความเกลียดชัง (Hate Speech): บริษัททอลคอน คลาวด์ จำกัด.
- สิริกมล นวลมณี. (2560). ประทุษวาจาเชิงวิพากษ์ในเครือข่ายสังคมออนไลน์กรณีศึกษาพระเทพญาณมหามานี (ไชยบูลย์ ธมมชโย). *ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต นิเทศศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*.
- สุจิตรา แก้วสีนวล และ ฤทัยชนนี สิทธิชัย. (2564). ความสามารถในการตอบสนองทางดิจิทัลต่อการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ และประทุษวาจาออนไลน์ของเด็ก : ศึกษาเปรียบเทียบสภาพแวดล้อมทางการเรียนในจังหวัด เชียงใหม่ และจังหวัดสงขลา. *Journal of Information Science*, 39(4), 1 - 26.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2560). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ : กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดสามลดา.
- สุรัชย์ ตรียศิลานนท์. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้การจัดการความปลอดภัยของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมพลาสติกในจังหวัดนครราชสีมา. *ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี*.
- เสาวลักษณ์ อนันตศานต์. (2557). การพูดเพื่อการสื่อสาร: กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- โสรัจจ์ หงศ์ลดารมภ์. (2555). บทสรุปจากการจัดเวทีอภิปรายสาธารณะ ความท้าทายของสื่อใหม่กับการเมืองไทย ช่วงก่อนและหลังการเลือกตั้ง ในหัวข้อ พรหมแดนของ free speech และ hate speech ในการแสดงความคิดเห็นทางการเมืองอยู่ตรงไหน? . เข้าถึงได้จาก <https://ilaw.or.th/node/1046>.
- หลุย จำปาเทศ. (2533). *จิตวิทยาสัมพันธ์*: กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- อภิเดช เตปิน และ สุรางค์รัตน์ จำเนียรพล. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความรุนแรงจากปฏิบัติการต่อคนเห็นต่าง และปฏิบัติการโต้กลับโดยใช้สื่อสังคมออนไลน์. *Journal of Social Work*, 26(2), 251 - 274.
- Coliver S., Boyle, K., & D'Souze, F. (1992). *Striking a Balance: Hate Speech, Freedom of Expression, and Non-Discrimination: Article 19*, International Centre Against Censorship, Human Rights Centre, University of Essex.
- Cortese, A. (2006). *Opposing hate speech*. Greenwood. de Sola Pool, I., Frey, F. W., Schramm, W., Parker, E. B., & Maccoby, N. (1973). *Handbook of communication*. Chicago: Rand McNally College Publishing.
- Garcia, A., & Jacobs, J. B. (1998). The interactional organization of computer mediated communication in the college classroom. *Qualitative Sociology*, 21(3), 299-317.
- Guichard, A. (2009). Hate crime in cyberspace: the challenges of substantive criminal law. *Information & Communications Technology Law*, 18(2), 201-234.
- Haupt, C. E. (2005). Regulating hate speech-damned if you do and damned if you don't: Lessons learned from comparing the German and US approaches. *BU Int'l LJ*, 23, 299.
- Herz, M., & Molnár, P. (2012). *The content and context of hate speech: Rethinking regulation and responses*. Cambridge.
- KEMP, S. (2021). Digital 2021 July global statshot report. Retrieved from <https://datareportal.com/reports/digital-2021-july-global-statshot>.
- Labaree, R. V. (1994). The regulation of hate speech on college campuses and the Library Bill of Rights. *The Journal of Academic Librarianship*, 19(6), 372-377.
- Maslow, A. H. (1958). *A Dynamic Theory of Human Motivation*. Understanding Human Motivation, Howard Allen Publishers, (pp. 26-47). Howard.
- Newman, S. L. (2002). Liberty, community, and censorship: Hate speech and freedom of expression in Canada and the United States. *American Review of Canadian Studies*, 32(3), 369-396.
- Rogers, C. R. (1969). *Freedom to learn*. Columbus, OH: Charles E. Merrill.
- Social, W. A. (2022). Digital 2022 Thailand (February 2022) v01. Retrieved from <https://www.slideshare.net/DataReportal/digital-2022-thailand-february-2022-v01>.
- Timofeeva, Y. A. (2002). Hate speech online: restricted or protected-comparison of regulations in the United States and Germany. *J. Transnat'l L. & Pol'y*, 12, 253.
- Vroom, V., Porter, L., & Lawler, E. (2005). Expectancy theories. *Organizational Behavior*, 1, 94 - 113.
- Walker, S. (1994). *Hate speech: The history of an American controversy*. California: University of Nebraska Press.
- Weintraub-Reiter, R. (1998). Hate speech over the Internet: A traditional constitutional analysis or a new cyber constitution. *BU Pub. Int. LJ*, 8, 145.

## คุณภาพการให้บริการประชาชนของศูนย์ธาราบ้ำบัต เทศบาลเมืองบ้านบึง

### SERVICE QUALITY OF THE HYDROTHERAPY CENTER AT BANBUNG MUNICIPALITY

วิชชุตตา พิมพ์สกุล \*<sup>1</sup>, เอกวิทย์ มณีธร์ <sup>2</sup>

Wichuta Phimsatkun \*<sup>1</sup>, Ekkawit Maneethorn <sup>2</sup>

<sup>\*1,2</sup> คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

<sup>\*1,2</sup> FACULTY OF POLITICAL SCIENCE AND LAWS BURAPHA UNIVERSITY

\* Bamwichuta@gmail.com

วันที่รับบทความ 26 เมษายน 2567

วันแก้ไขบทความ 3 พฤษภาคม 2567

วันที่รับบทความ 9 พฤษภาคม 2567

#### บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง คุณภาพการให้บริการประชาชนของศูนย์ธาราบ้ำบัต เทศบาลเมืองบ้านบึง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพการให้บริการประชาชนของศูนย์ธาราบ้ำบัต เทศบาลเมืองบ้านบึง และ เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพการให้บริการประชาชนของศูนย์ธาราบ้ำบัต เทศบาลเมืองบ้านบึง โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส อาชีพ การเข้าใช้บริการธาราบ้ำบัต รายได้ เขตที่อยู่อาศัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ประชาชนที่เป็นสมาชิกของศูนย์ธาราบ้ำบัตเทศบาลเมืองบ้านบึง จำนวน 204 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : S.D.) ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับคุณภาพการให้บริการประชาชนของศูนย์ธาราบ้ำบัต เทศบาลเมืองบ้านบึง พบว่า โดยภาพรวมระดับคุณภาพการให้บริการประชาชนของศูนย์ธาราบ้ำบัต เทศบาลเมืองบ้านบึง อยู่ในระดับคุณภาพมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านความเชื่อถือไว้วางใจได้ มีคุณภาพในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการให้ความเชื่อมั่นต่อผู้รับบริการ ด้านการตอบสนองต่อผู้รับบริการ ด้านความเป็นรูปธรรมของการบริการ และ ด้านการรู้จักและเข้าใจผู้รับบริการ 2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพการให้บริการประชาชนของศูนย์ธาราบ้ำบัต เทศบาลเมืองบ้านบึง โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส อาชีพ การเข้าใช้บริการธาราบ้ำบัต รายได้ เขตที่อยู่อาศัย พบว่า เพศหญิง มีอายุ 61 ปี ขึ้นไป สถานภาพสมรส ไม่ประกอบอาชีพ,แม่บ้าน เข้าใช้บริการธาราบ้ำบัต ตั้งแต่ 8 ครั้งขึ้นไป รายได้ 10,000 บาท หรือไม่ต่ำกว่า อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลเมืองบ้านบึง มีความคิดเห็นว่าศูนย์ธาราบ้ำบัตเทศบาลเมืองบ้านบึง มีคุณภาพการให้บริการในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: คุณภาพ; ธาราบ้ำบัต; เทศบาล

## ABSTRACT

The research on the service quality of the Hydrotherapy Center at Banbung Municipality aimed to study the service quality provided by the Hydrotherapy Center at Banbung Municipality, and to compare the service quality of the center when the samples were classified by gender, age, marital status, occupation, uses of the therapy services, income, residential area. The samples included 204 members of the Hydrotherapy Center at Banbung Municipality. The research instruments used to collect data were questionnaires, and the statistics applied to analyze the data included percentage, mean, and standard deviation. The study revealed that 1. holistically, the level of service quality provided by the Hydrotherapy Center at Banbung Municipality was at the highest level in all dimensions. Specifically, the service quality on being trustworthy was marked as the highest level, followed by being reliable for its service receivers, being responsive to service receivers' needs, offering concrete services, and knowing and understanding its service receivers. 2. The comparison of service quality of the Center when classified by gender, age, marital status, occupation, uses of the therapy services, income, residential area could be demonstrated that the samples were female, aged over 61; they were housewives who did not have any occupations; they used the center more than eight times; they earned about 10,000 or less a month; they lived in the municipal area. The samples revealed that the service quality provided by the Hydrotherapy Center at Banbung Municipality was at the highest level.

**Keywords:** QUALITY; HYDROTHERAPY; MUNICIPALITY

### 1. บทนำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลัก ในการจัดบริการสาธารณะเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน เพื่อรองรับนโยบายการพัฒนา ประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปีเพื่อไปสู่เป้าหมาย การเป็นประเทศพัฒนาแล้วโดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารงานที่สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้โดย ประชาชนมีส่วนร่วมและสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ซึ่ง รัฐธรรมนูญฉบับนี้ได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารการจัดทำ บริการสาธารณะ การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา การเงินและการคลัง และการกำกับดูแลองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นซึ่งต้องทำเพียงเท่าที่จำเป็น เพื่อการคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นหรือประโยชน์ของประเทศ เป็นส่วนรวม การป้องกันการทุจริตและการใช้จ่ายเงินอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและความแตกต่าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ และยังมีหน้าที่และอำนาจดูแลและจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรม สาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการจัด การศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น การจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบใดให้คำนึงถึงเจตนารมณ์ของ ประชาชนในท้องถิ่นและความสามารถในการปกครองตนเองในด้านรายได้จำนวนและความหนาแน่นของประชากร พื้นที่

ที่ต้องรับผิดชอบ รายได้ของท้องถิ่น และปัจจัยอื่น ๆ ภารกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการถ่ายโอนจากรัฐแบ่งออกได้เป็น 4 ด้านหลัก คือ ด้านการจัดบริการสาธารณะที่เกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐาน เช่น การสร้างถนน ทางระบายน้ำ ไฟฟ้าสาธารณะ และการบริหารจัดการแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต เช่น การบริการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การบริการสาธารณสุขมูลฐาน การจัดการศึกษาท้องถิ่น และการบริการสถานที่พักผ่อนหย่อนใจในท้องถิ่น ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และรักษาความสงบ เช่น การป้องกันอุบัติเหตุทางถนน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และการจัดบริการท้องถิ่นสาธารณะในท้องถิ่น และด้านสุดท้ายคือ ด้านการลงทุน ทรัพยากร สิ่งแวดล้อม และศิลปวัฒนธรรม เช่น การส่งเสริมการท่องเที่ยวและอาชีพ การพัฒนาป่าชุมชน และการส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และจารีตประเพณีท้องถิ่น (โกวิทย์ พวงงาม, 2550)

ประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ มีสัดส่วนจำนวนประชากรในวัยทำงานและวัยเด็กลดลงอัตราการเกิดและการตายลดลงและอีกไม่นานความต้องการของผู้สูงอายุและปัญหาด้านสุขภาพที่เพิ่มขึ้นจะมีจำนวนเกินกว่า กำลังการให้บริการทางสุขภาพของประเทศไทย จากฐานข้อมูลประชากรในเขตเทศบาลเมืองบ้านบึงมีประชากรทั้งหมด 20,934 คน ประชากรที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปรวม 2,746 คน คนเป็นร้อยละ 13.12 ซึ่ง เกินกว่าร้อยละ 10 ของประชากรทั้งหมด (ข้อมูล ณ วันที่ 9 ธันวาคม 2563) แสดงให้เห็นว่าสังคมในเขตเทศบาลเมืองบ้านบึงเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ เทศบาลเมืองบ้านบึงได้เล็งเห็นความสำคัญ ของปัญหาที่เกิดขึ้น จึงได้ประสานความร่วมมือกับโรงพยาบาลบ้านบึง จัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ และการสร้างศูนย์แพทย์ชุมชนภายใน บริเวณสำนักงานเทศบาลเมืองบ้านบึง เพื่อกระจายการให้บริการด้านการรักษาพยาบาลให้ประชาชน เพื่อลดความแออัด และอัตราการเสียชีวิตจากการติดเชื้อในโรงพยาบาล นอกจากนี้ยังได้มีการส่งเสริมสุขภาพโดยจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกาย สระว่ายน้ำ ศูนย์ฟิตเนส ลานกีฬา พร้อมเครื่องออกกำลังกาย ตลอดจนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมร่วมกัน เช่น ชมรมแอโรบิค ชมรมฟุตบอล ชมรมโยคะ ชมรมไทเก๊ก ชมรมรำวงเพื่อสุขภาพ ชมรมอังกะลุง เป็นต้น จากภารกิจการให้บริการสาธารณะด้านสุขภาพแก่ผู้สูงอายุและประชาชนทั่วไปตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ยังไม่เพียงพอต่อการส่งเสริม และการบำบัดรักษาสุขภาพที่จะเกิดขึ้นกับสังคมผู้สูงอายุ และประชาชนทั่วไป ในขณะนี้ เทศบาลเมืองบ้านบึง โดยนายกเทศมนตรีเมืองบ้านบึง ได้ตระหนักถึงปัญหาสุขภาพผู้สูงอายุ และประชาชนทั่วไป เกี่ยวกับการเจ็บป่วย ด้านการเคลื่อนไหวจากกระดูกเสื่อมของระบบข้อต่อต่าง ๆ ระบบการไหลเวียนโลหิต อันเกิดจากสภาวะเสื่อมโทรมของร่างกาย ซึ่งพบได้ในผู้สูงอายุทุกคน ผู้ป่วยหรือผู้ที่มีอาการจะไม่สามารถประกอบกิจหรือเคลื่อนไหวร่างกายได้อย่างปกติ ต้องมีผู้ดูแลอย่างใกล้ชิดจากบุคคลในครอบครัว จำเป็นต้องรักษาโดยการรับประทานยา พบแพทย์ ทากายภาพบำบัด หรือการนวดแบบแพทย์แผนไทย จากปัญหาดังกล่าว เทศบาลเมืองบ้านบึง ได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลทราบว่า การบำบัดฟื้นฟูสมรรถนะร่างกาย ของผู้สูงอายุและประชาชนทั่วไปโดยใช้น้ำและคุณสมบัติของน้ำมาช่วยฟื้นฟู บำบัด รักษาอาการบาดเจ็บของกล้ามเนื้อ ข้อกระดูกต่าง ๆ ระบบประสาท และระบบไหลเวียนโลหิตซึ่งเรียกว่า ธาราบำบัด เป็นอีกทางเลือกหนึ่งในการฟื้นฟูบำบัด รักษา และเป็นวิธีที่ทำให้ผู้ป่วยมีสุขภาพจิตดี จึงได้เริ่ม ไปศึกษาดูงานจากโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชญาณสังวรเพื่อผู้สูงอายุ และดำเนินการก่อสร้างอาคารธาราบำบัด เมื่อปีพุทธศักราช 2558 โดยได้รับงบประมาณสนับสนุนจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ก่อสร้างเสร็จในปีงบประมาณ พุทธศักราช 2560 ในปีงบประมาณ พุทธศักราช 2560 เป็นช่วงทดลองการใช้งาน เนื่องจากเทศบาลเมืองบ้านบึงยังไม่ได้รับการอนุมัติตำแหน่งนักกายภาพบำบัดเพื่อมาปฏิบัติงาน เทศบาลเมืองบ้านบึงจึงได้จัดทำโครงการออกกกำลังกายในน้ำเพื่อ สุขภาพขึ้น เพื่อให้กลุ่มผู้สูงอายุ และประชาชนทั่วไป ได้รู้จักวิธีการออกกกำลังกายในน้ำสามารถใช้เครื่องออกกกำลังกายในน้ำได้อย่างถูกวิธี และช่วยประชาสัมพันธ์ให้กลุ่มผู้สูงอายุ และ



ประชาชนทราบ อีกทั้งยังถ่ายทอดวิธีการและการใช้ให้กับผู้สูงอายุและประชาชนต่อ ๆ ไปได้ โดยจ้างมหาวิทยาลัยจากคลินิกที่เกี่ยวกับการกายภาพบำบัดโดยตรง ซึ่งต่อมาเทศบาลเมืองบ้านบึง และคลินิก ได้ร่วมมือกันทำข้อตกลงอย่างเป็นทางการในการให้บริการผู้ใช้ธาราบำบัด และให้ความรู้แก่กลุ่มสตรีเทศบาล อาสาสมัครสาธารณสุขเทศบาลตลอดจนเจ้าหน้าที่พยาบาลของศูนย์แพทย์ชุมชนเพื่อให้มีความรู้ความสามารถเป็นผู้ช่วยนักกายภาพบำบัด และช่วยเหลือผู้ใช้บริการ ต่อมาในปีงบประมาณ พุทธศักราช 2561 เทศบาลเมืองบ้านบึงจึงได้เริ่มดำเนินการให้บริการธาราบำบัดอย่างจริงจัง มีนักกายภาพบำบัดเป็นผู้ให้บริการ และมีเครือข่ายเอกชน เครือข่ายภาคประชาชนร่วมมือกันบำบัด ฟันฟู รักษาตามโปรแกรมที่ได้มาตรฐานอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ผู้สูงอายุและประชาชนที่มีอาการบาดเจ็บที่เข้ารับบริการ มีอาการดีขึ้นอย่างชัดเจนสามารถเคลื่อนไหวร่างกายได้เป็นปกติไม่เป็นภาระของคนในครอบครัว อีกทั้งยังมีสุขภาพจิตที่ดีจากการใช้น้ำ และคุณสมบัติของน้ำในการบำบัด ฟันฟูและรักษา เทศบาลเมืองบ้านบึง เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน เพื่อเป็นการทราบถึงการให้บริการประชาชนของทางศูนย์ธาราบำบัดเทศบาลเมืองบ้านบึง ว่ามีการตอบสนองความพึงพอใจต้องการบริการมากน้อยเพียงไหน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาคุณภาพการให้บริการประชาชนของศูนย์ธาราบำบัด เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไขการให้บริการของศูนย์ธาราบำบัดให้ตรงตามความต้องการของประชาชนที่เข้ารับบริการให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพการให้บริการประชาชนของศูนย์ธาราบำบัด เทศบาลเมืองบ้านบึง
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพการให้บริการประชาชนของศูนย์ธาราบำบัด เทศบาลเมืองบ้านบึง โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส อาชีพ การเข้าใช้บริการธาราบำบัด รายได้ เขตที่อยู่อาศัย

### ขอบเขตการวิจัย

#### ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาตัวแปรคือ คุณภาพการให้บริการประชาชนของศูนย์ธาราบำบัด เทศบาลเมืองบ้านบึง ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ความเป็นรูปธรรมของการบริการ , ความเชื่อถือไว้วางใจได้ , การตอบสนองต่อผู้รับบริการ , การให้ความเชื่อมั่นต่อผู้รับบริการ , การรู้จักและเข้าใจผู้รับบริการ

#### ขอบเขตด้านพื้นที่และประชากร

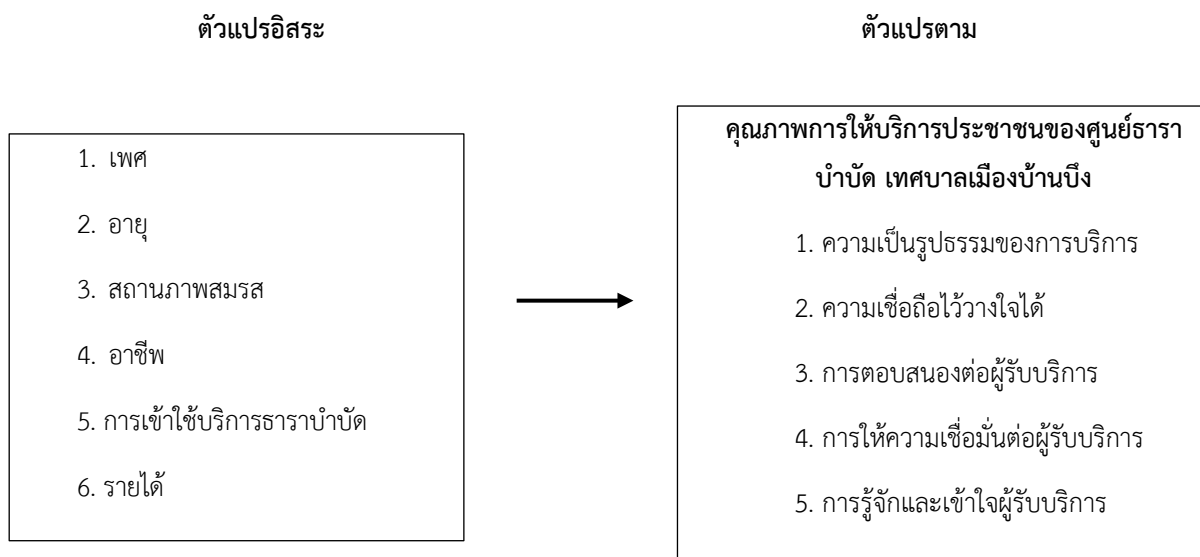
ประชากรสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ คือ ประชาชนที่เป็นสมาชิกของศูนย์ธาราบำบัดเทศบาลเมืองบ้านบึง จำนวน 204 คน (ศูนย์ธาราบำบัด ณ วันที่ 9 ตุลาคม 2563)

## 2. ทบทวนวรรณกรรม

คุณภาพการให้บริการ หมายถึง การที่ประชาชนได้รับบริการที่มีประสิทธิภาพมีคุณภาพทั่วถึง เสมอภาค เป็นธรรม สนองความต้องการ สะดวก สบายและความพร้อมในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ (ณัฐวุฒิ วงษ์สิงห์, 2553 : 27) คุณภาพการให้บริการในด้านต่าง ๆ (Zeithaml, Parasuraman & Berry, 1990 Lovelock, 1996 อ้างถึงในจุฑามาส

โกยทา, 2558 : 21) คือ ความเป็นธรรมของการบริการ ความเชื่อถือไว้วางใจได้ การตอบสนองต่อผู้รับบริการ การให้ความเชื่อมั่นต่อผู้รับบริการ การรู้จักและเข้าใจผู้รับบริการ ของเทศบาลเมืองบ้านบึง

### กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

### 3. วิธีกรวิจัย

งานวิจัยเรื่อง คุณภาพการให้บริการประชาชนของศูนย์ธาราบำบัด เทศบาลเมืองบ้านบึง อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) นอกจากนี้ผู้วิจัยยังทำการศึกษาเอกสาร (Documentary research) ซึ่งทำการรวบรวมเอกสารทั้งทางด้านแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในการเก็บรวบรวมครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม ประกอบร่วมด้วยเพื่อให้ข้อมูล ข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุงด้านการบริการโดยผู้วิจัยกำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ประชาชนที่เป็นสมาชิกของศูนย์ธาราบำบัดเทศบาลเมืองบ้านบึง จำนวน 204 คน (ศูนย์ธาราบำบัด ณ วันที่ 9 ตุลาคม 2563)

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากกรอบแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามที่สร้างขึ้นแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อาชีพ การเข้าใช้บริการ ธาราบ้ำบัต รายได้ เขตที่อยู่อาศัย และ

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพการให้บริการประชาชนของศูนย์ธาราบ้ำบัตเทศบาลเมืองบ้านบึง ซึ่งมีเกณฑ์ในการให้คะแนนตามความคิดเห็นในแบบสอบถาม 5 ระดับ

### การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามเชิงโครงสร้าง และตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index : IOC) จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน โดยให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินว่า ข้อคำถามแต่ละข้อในแบบสอบถาม สามารถวัดได้ตรงกับเนื้อหาที่กำหนดหรือไม่ โดยให้คะแนนตามเกณฑ์ แล้วนำผลมาพิจารณาคะแนนของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) แล้วดำเนินการทดสอบความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม จำนวน 30 ชุด กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้เข้ารับบริการธาราบ้ำบัต โรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช ญาณสังวรเพื่อผู้สูงอายุ จังหวัดชลบุรีได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach's coefficient of alpha) = 0.812 แสดงว่าแบบสอบถามชุดนี้มีความเชื่อมั่นในระดับดี จึงดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยต่อไป

### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน โดย ทำการขออนุญาตนายกเทศมนตรีเมืองบ้านบึง ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชาชนที่เป็นสมาชิกของศูนย์ธาราบ้ำบัต เทศบาลเมืองบ้านบึง แล้วผู้วิจัยประสานงานกับผู้อำนวยความสะดวกสาธารณสุข ซึ่งเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบศูนย์ธาราบ้ำบัต เพื่อขอความร่วมมือมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ 1 ท่าน ช่วยทำหน้าที่แจกแบบสอบถามพร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียดในการตอบแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างที่มาใช้บริการและนัดหมายช่วงเวลาในการเก็บแบบสอบถามคืน

### การวิเคราะห์ข้อมูล

**การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic)** หาค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อาชีพ การใช้บริการธาราบ้ำบัต รายได้ เขตที่อยู่อาศัย

หาค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: S.D.) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพการให้บริการประชาชนของศูนย์ธาราบ้ำบัตเทศบาลเมืองบ้านบึง แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาที่กำหนดไว้แบ่งเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 99 - 100

#### 4. ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้มาใช้บริการศูนย์ธาราบ้ำบัด เทศบาลเมืองบ้านบึง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุ 31 - 40 ปี ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่มิสสถานภาพสมรส ไม่ประกอบอาชีพ, แม่บ้าน เคยเข้าใช้บริการ 2 - 4 ครั้ง รายได้ 10,000 บาท หรือต่ำกว่า และอาศัยอยู่ในเขตเทศบาลเมืองบ้านบึงมากที่สุด

ผลการศึกษาการเปรียบเทียบคุณภาพการให้บริการประชาชนของศูนย์ธาราบ้ำบัด เทศบาลเมืองบ้านบึง พบว่าโดยภาพรวมคุณภาพการให้บริการประชาชนของศูนย์ธาราบ้ำบัด เทศบาลเมืองบ้านบึง ในภาพรวมอยู่ในระดับคุณภาพมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านความเชื่อถือไว้วางใจได้ พบว่า คุณภาพการให้บริการประชาชนของศูนย์ธาราบ้ำบัด เทศบาลเมืองบ้านบึง อยู่ในระดับคุณภาพมากที่สุด เป็นอันดับที่ 1 , ด้านการให้ความเชื่อมั่นต่อผู้รับบริการ พบว่า คุณภาพการให้บริการประชาชนของศูนย์ธาราบ้ำบัด เทศบาลเมืองบ้านบึง อยู่ในระดับคุณภาพมากที่สุด เป็นอันดับที่ 2

ด้านการตอบสนองต่อผู้รับบริการ พบว่า คุณภาพการให้บริการประชาชนของศูนย์ธาราบ้ำบัด เทศบาลเมืองบ้านบึง อยู่ในระดับคุณภาพมากที่สุด เป็นอันดับที่ 3

ด้านความเป็นรูปธรรมของการบริการ พบว่า คุณภาพการให้บริการประชาชนของศูนย์ธาราบ้ำบัด เทศบาลเมืองบ้านบึง อยู่ในระดับคุณภาพมากที่สุด เป็นอันดับที่ 4 และ

ด้านการรู้จักและเข้าใจผู้รับบริการ พบว่า คุณภาพการให้บริการประชาชนของศูนย์ธาราบ้ำบัด เทศบาลเมืองบ้านบึง อยู่ในระดับคุณภาพมากที่สุด เป็นอันดับที่ 5

#### 5. อภิปรายผลและข้อเสนอแนะการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่า เพศหญิงมีความคิดเห็นว่าคุณศูนย์ธาราบ้ำบัดเทศบาลเมืองบ้านบึง มีคุณภาพการให้บริการในระดับมากที่สุด จะเห็นได้ว่าเพศหญิงมีการเข้าใช้บริการศูนย์ธาราบ้ำบัดเทศบาลเมืองบ้านบึงมากกว่าเพศชาย

ปัจจัยอายุ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่มีอายุ 61 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นว่าคุณศูนย์ธาราบ้ำบัดเทศบาลเมืองบ้านบึง มีคุณภาพการให้บริการในระดับมากที่สุด จะเห็นได้ว่าผู้ที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีการเข้าใช้บริการศูนย์ธาราบ้ำบัดเทศบาลเมืองบ้านบึงมากที่สุด เพราะเป็นวัยที่เริ่มจะมีปัญหาด้านสุขภาพ และกำลังจะก้าวสู่วัยสูงอายุจึงทำให้ต้องมีการเข้ารับการรักษาและฟื้นฟูร่างกายให้แข็งแรง

ปัจจัยสถานภาพสมรส ผลการวิจัยพบว่า มีความคิดเห็นว่าคุณศูนย์ธาราบ้ำบัดเทศบาลเมืองบ้านบึงมีคุณภาพการให้บริการในระดับมากที่สุด จะเห็นได้ว่า สถานภาพสมรสมีการเข้าใช้บริการศูนย์ธาราบ้ำบัด เทศบาลเมืองบ้านบึงมากที่สุด

ปัจจัยอาชีพ ผลการวิจัยพบว่า พบว่า ผู้ที่ไม่ประกอบอาชีพ และแม่บ้าน มีความคิดเห็นว่าคุณศูนย์ธาราบ้ำบัดเทศบาล เมือง บ้านบึง มีคุณภาพการให้บริการในระดับมากที่สุด จะเห็นได้ว่า ผู้ที่ไม่ประกอบอาชีพ และแม่บ้าน มีการเข้าใช้บริการศูนย์ธาราบ้ำบัด เทศบาลเมืองบ้านบึง มากที่สุด เนื่องจากผู้ที่ไม่ประกอบอาชีพ และแม่บ้านมีเวลาในการเข้าใช้ บริการมากกว่าผู้ที่มีงานประจำ

การเข้าใช้บริการธาราบ้ำบัด ผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่ใช้บริการตั้งแต่ 8 ครั้งขึ้นไป มีความคิดเห็นว่าคุณศูนย์ธาราบ้ำบัดเทศบาลเมืองบ้านบึง มีคุณภาพการให้บริการในระดับมากที่สุด จะเห็นได้ว่าการเข้าใช้บริการธาราบ้ำบัด ตั้งแต่ 8

ครั้ง ขึ้นไป มีการเข้าใช้บริการศูนย์ธาราบ้ำบัตเทศบาลเมืองบ้านบึงมากที่สุด เนื่องจากการเข้ารับการรักษาศูนย์ธาราบ้ำบัตเทศบาลเมืองบ้านบึง เป็นการรักษาแบบต่อเนื่อง จึงจะทำให้มีประสิทธิภาพในการรักษา

ปัจจัยรายได้ ผลการวิจัยพบว่า ผู้มีรายได้ 10,000 บาท หรือต่ำกว่า มีความคิดเห็นว่าคุณย ธาราบ้ำบัตเทศบาลเมือง บ้านบึง มีคุณภาพการให้บริการในระดับมากที่สุด จะเห็นได้ว่า รายได้ 10,000 บาท หรือ ต่ำกว่ามีการเข้าใช้บริการศูนย์ธาราบ้ำบัตเทศบาลเมืองบ้านบึงมากที่สุด เนื่องจากค่าใช้จ่ายในการเข้ารับบริการศูนย์ธาราบ้ำบัต เทศบาลเมืองบ้านบึง มีราคาถูกและมีคุณภาพทำให้ประชาชนที่มีรายได้ 10,000 บาท หรือต่ำกว่า ให้ความสนใจในการเข้ารับบริการเป็นจำนวนมาก

ปัจจัยที่อยู่อาศัย พบว่า ผู้ที่อาศัยในเขตเทศบาลเมืองบ้านบึง มีความคิดเห็นว่าคุณย ธาราบ้ำบัต เทศบาลเมืองบ้านบึง มีคุณภาพการให้บริการในระดับมากที่สุด จะเห็นได้ว่า ผู้ที่อาศัยในเขตเทศบาลเมืองบ้านบึง มีการเข้าใช้บริการศูนย์ธาราบ้ำบัตเทศบาลเมืองบ้านบึงมากที่สุด เนื่องจาก ผู้ที่อาศัยในเขตเทศบาลเมืองบ้านบึง สามารถเดินทางเข้ามาใช้บริการศูนย์ธาราบ้ำบัตได้สะดวกสบาย

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. เทศบาลเมืองบ้านบึง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีนโยบายพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการพัฒนาคุณภาพบริการด้านต่าง ๆ
2. เทศบาลเมืองบ้านบึง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีนโยบายเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์และส่งเสริมการเพิ่มช่องทางการให้บริการประชาชนเพื่อตอบโจทย์การเข้าถึงการบริการและเพิ่มความยืดหยุ่นในการให้บริการของหน่วยงานราชการ

### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. เทศบาลเมืองบ้านบึงควรจัดให้บริการนอกเวลาราชการ เช่น วันเสาร์ – อาทิตย์ หรือ วันหยุดนักขัตฤกษ์ เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้ามาใช้บริการได้อย่างทั่วถึงมากขึ้นอีกทั้งยังเป็นการอำนวยความสะดวกและตอบสนองปัญหาในการให้บริการสำหรับประชาชนที่ไม่สามารถเข้ามาใช้บริการในเวลาราชการได้
2. เนื่องจากยังมีประชาชนที่ยังไม่ทราบถึงประโยชน์ในการจัดตั้งศูนย์ธาราบ้ำบัตเทศบาลเมืองบ้านบึง ซึ่งหน่วยงานควรมีการประชาสัมพันธ์ และมีการจัดทำคู่มือเพื่อให้ความรู้แก่ประชาชนผ่านช่องทางสื่อออนไลน์หรือรถประชาสัมพันธ์เคลื่อนที่ เพื่อเพิ่มความรู้และให้ประชาชนเกิดความสนใจต่อการเข้ารับบริการศูนย์ธาราบ้ำบัต เทศบาลเมืองบ้านบึง มากขึ้น

### ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเท่านั้น ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปเพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกควรสัมภาษณ์แบบเจาะลึกหรือมีการศึกษาวิจัยแบบผสมผสานโดยมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติมด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2. กลุ่มประชากรที่การศึกษาในครั้งนี้เป็นกลุ่มผู้สูงอายุ และประชาชนทั่วไปในการศึกษาครั้งต่อไปอาจ จะเจาะจงเป็นรายกลุ่ม เช่น กลุ่มผู้สูงอายุโดยเฉพาะเนื่องจากอนาคตรัฐบาลประชาชนในเขตเทศบาลเมืองบ้านบึงได้เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ จึงทำให้กลุ่มผู้สูงอายุเข้ารับบริการศูนย์ธาราบ้ำบัต เทศบาลเมืองบ้านบึงเพิ่มมากขึ้น

## 6. เอกสารอ้างอิง

- โกวิทย์ พวงงาม. (2550). มิติใหม่การปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จุฑามาส โภยกทา. (2558). คุณภาพการให้บริการของบริษัท โตโยต้าพีเอส เอ็นเตอร์ไพรซ์ จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- คุณเดือน พันธมนานิน. (2551). ตำราขั้นสูงทางระเบียบวิธีวิทยาการวิจัย หลักและวิธีการประมวลเอกสารเพื่อความเป็นเลิศในการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ: เอ.ที. พรินต์ติ้ง.
- เด่นหล้า ปาลเดชพงศ์. (2552). ภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล. การออกกำลังกายในน้ำทางเลือกใหม่เพื่อสุขภาพ. เวชบัณฑิตศิริราช.
- ณัฐวุฒิ วงษ์สิงห์. (2553). คุณภาพการให้บริการของศูนย์แพทยศาสตรศึกษา โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ จังหวัดอุบลราชธานี. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏ อุบลราชธานี.
- เทพศักดิ์ บุญรัตน์พันธ์. (2558). ชุดวิชาแนวคิด ทฤษฎี และหลักการรัฐประศาสนศาสตร์ หน่วยที่ 5 : รัฐประศาสนศาสตร์ กับการให้บริการสาธารณะ. กรุงเทพฯ.
- ธณภณ พรหมยม. (2552). ความพึงพอใจของญาติผู้ป่วย ที่มีต่อคุณภาพการบริการทางกายภาพบำบัดของโรงพยาบาล อ่างทอง. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญเรือง โพธิ์นิล. (2550). คุณภาพการให้บริการสาธารณะของกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เบญญ์จพิศ ทวลาภย์. (2557). ประสิทธิภาพในการให้บริการงานแพทย์แผนไทยโรงพยาบาลลำพูน อำเภอเมืองลำพูน. วิทยานิพนธ์หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ปณิธิ ปานขำ. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริการของพยาบาล โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดอ่างทอง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ประพันธ์ พงศ์คณิตานนท์. (2550). การดูแลผู้ป่วย ปวดหลัง ปวดเอวด้วย การแพทย์ผสมผสาน .กรุงเทพมหานคร, ศูนย์สิรินธรเพื่อการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์แห่งชาติ กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข.
- ประภาส โพธิ์ทองสุนันท์. (2530). ธาราบ้ำบัต. เชียงใหม่: คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บุญญา ศรีส. (2556). การให้บริการร้านค้เงินวารีบ้ำบัตในทัศนยะของลูกค้้า. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ การจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

- พัชรี อิ่มอาบ. (2553). คุณภาพการให้บริการตรวจสุขภาพของโรงพยาบาลหัวเฉียว. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ การจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- วนิดา เนื่องอุดม. (2550). รายงานการวิจัย: การประเมินนโยบายการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วสุ ธีระวานิช. (2551). ความพึงพอใจของผู้รับบริการศูนย์สุขภาพชุมชน อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตรศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- วีไลลักษณ์ โตโคกสูง. (2553). คุณภาพการให้บริการงานทะเบียนราษฎร ของสำนักทะเบียนท้องถิ่นเทศบาลตำบลองค์รักษ์ อำเภอองค์รักษ์ จังหวัดนครนายก. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตรศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิมลรัตน์ หงส์ทอง. (2555). ความคาดหวังและการรับรู้คุณภาพการให้บริการลูกค้า ธนาคารออมสิน สาขาวิชรพล. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิลาสินีย์ จำปาตะ. (2551). ความคาดหวังและการรับรู้ในคุณภาพการบริการของผู้ใช้บริการจากสถานปฏิบัติการเภสัชชุมชน. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศราวจุ นิลสร. (2555). ความคาดหวังและการรับรู้ในคุณภาพการบริการของผู้ใช้บริการจากสถานบริการการแพทย์แผนไทย กรณีศึกษา: สถานบริการสาธารณสุขของรัฐภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารศาสตร์, มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- ศิริรัตน์ ทองเรือง. (2555). การรับรู้คุณภาพการบริการของผู้รับบริการโรงพยาบาลรัฐและเอกชน ในอำเภอเมือง จังหวัดสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สมชาย รัตน์ทองคำ. (2540). คู่มือการออกกำลังกายในสระน้ำ. ขอนแก่น: ภาควิชา กายภาพบำบัด คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมวงศ์ พงศ์สถาพร. (2550). เคล็ดไม่ลับการตลาดบริการ พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ยูพีซีแอล บั๊คส์.
- สิทธิพร มูลศรี. (2553). การพัฒนาคุณภาพการให้บริการของกองช่างเทศบาลเมืองหนองบัวลำภู. รายงานการศึกษาอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตรศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุกัญญา มีสามเสน. (2556). คุณภาพการบริการของโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- เสาวรีย์ บุญสา และคณะ. (2559). รายงานการวิจัย: การประเมินความพึงพอใจของประชาชน ที่มีต่อการให้บริการของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน. ลำพูน: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- อรุณีย์ โรจนไพบูลย์. (2561). เอกสารประกอบการสอน รายวิชาพฤติกรรมมนุษย์เพื่อการพัฒนาตน. ศูนย์การศึกษาบึงกาฬ, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

- อาภา ชัยเสนา. (2557). ความคิดเห็นของนิสิตต่อคุณภาพการให้บริการของเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขต  
จันทบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน, วิทยาลัยการ  
บริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อำนาจ บุญรัตน์ไมตรี. (2558, กรกฎาคม-ธันวาคม). การบริหารงาน บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
กรณีการบริหารเทศบาล ตามมาตรฐานการจัดทำบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐาน. วารสารมนุษยสังคม  
ปริทัศน์, 17(2), 93-108.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. (2560). การปกครองส่วนท้องถิ่น.  
เข้าถึงได้จาก <http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2560/A/040/1.PDF>
- Kotler, P. (2000). Marketing management: Analyzing consumer marketing and buyer behavior  
(The Millennium). New jersey: Prentice Hall.
- Parasuraman, A., Valarie A. Zeitham, Z., Leonard, L. (1990). Berry. delivery quality service:  
Balancing Customer Perception and Expectations. New York: Free Press .
- Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., & Berry, L. (1988). Delivery Quality Service: Balancing  
Customer Perceptions and Expectations: New York: Free Press.



## การกำหนดคุณสมบัติที่ปรึกษากฎหมายในการดำเนินคดีอาญาเด็กและเยาวชน

### QUALIFICATIONS OF LEGAL COUNSEL IN CHILD AND JUVENILE CRIMINAL LITIGATION

อลิสา วังเย็น \*<sup>1</sup>

Alisa Wangyen \*<sup>1</sup>

\*<sup>1</sup> คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี

\*<sup>1</sup> Faculty of Law Pathum Thani University

\* Alisa\_W@gmail.com

วันที่รับบทความ 26 เมษายน 2567

วันแก้ไขบทความ 9 พฤษภาคม 2567

วันที่รับบทความ 21 พฤษภาคม 2567

#### บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับการกำหนดคุณสมบัติที่ปรึกษากฎหมายในการดำเนินคดีอาญาเด็กและเยาวชน โดยพิจารณาจากปัญหา (1) วัตถุประสงค์ของทนายความผู้ที่จะมาทำหน้าที่ที่ปรึกษากฎหมาย (2) ความชำนาญในคดีที่เด็กและเยาวชนกระทำความผิด (3) ประสบการณ์ในการใกล้ชิดเด็กและเยาวชน การศึกษาวิจัยนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพโดยศึกษาจากเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และมาตรการทางกฎหมายในการกำหนดคุณสมบัติที่ปรึกษากฎหมายในการดำเนินคดีอาญาเด็กและเยาวชน

ผลการศึกษาพบว่า ข้อบังคับของประธานศาลฎีกา ว่าด้วยการอบรม ระเบียบปฏิบัติของที่ปรึกษากฎหมาย การจดทะเบียนและลบชื่อออกจากบัญชี พ.ศ. 2556 เกี่ยวกับการกำหนดคุณสมบัติที่ปรึกษากฎหมายในการดำเนินคดีอาญาเด็กและเยาวชน (1) ไม่มีบทกำหนดอายุขั้นต่ำของทนายความผู้ที่จะมาทำหน้าที่ที่ปรึกษากฎหมายซึ่งจะทำให้เกิดความรอบครอบในการดำเนินคดี (2) ไม่มีบทกำหนดที่ปรึกษากฎหมายจะต้องมีความชำนาญในคดีที่เด็กและเยาวชนกระทำความผิดอาญาเพื่อความรู้ความเข้าใจในการพิจารณาคดี และ (3) ไม่มีบทกำหนดในด้านประสบการณ์ในการใกล้ชิดเด็กและเยาวชนหรือเคยมีบุตร หรือเคยอบรมเลี้ยงดูเด็ก หรือเคยทำงานเกี่ยวกับการสงเคราะห์หรือการคุ้มครองสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน

ดังนั้น จึงเสนอให้แก้ไขเพิ่มเติม ข้อบังคับของประธานศาลฎีกา ว่าด้วยการอบรม ระเบียบปฏิบัติของที่ปรึกษากฎหมาย การจดทะเบียนและลบชื่อออกจากบัญชี พ.ศ. 2556 ข้อ 12 ผู้สมัครเข้ารับการอบรมต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้ (6) อายุ ไม่ต่ำกว่า 35 ปี นับถึงวันสมัครเข้ารับการอบรม (7) มีความชำนาญในคดีอาญา โดยผ่านการดำเนินคดีอาญามาแล้วไม่น้อยกว่า 20 คดี (8) มี หรือเคยมีบุตร หรือเคยอบรมเลี้ยงดูเด็ก หรือเคยทำงานเกี่ยวกับการสงเคราะห์หรือการคุ้มครองสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน

**คำสำคัญ :** คุณสมบัติที่ปรึกษากฎหมาย; คดีอาญา; เด็กและเยาวชน

## ABSTRACT

The objective of this independent study was to examine the qualifications of legal counsel in child and juvenile criminal litigation by considering 1) lawyer's age who would act as legal advisor, 2) expertise in juvenile offences, 3) experience of being in close contact with children and youth. This study was a qualitative research by analyzing documents, concepts, theories, and legislative measures to qualify legal counsel in juvenile criminal proceedings.

The study results indicated that regulations of President of the Supreme Court on training legal counsel code of conduct, registration and deletion of name from an account B.E.2556 about qualification of legal counsel in juvenile criminal proceedings found that 1) there was no minimum age requirement for lawyer to act as legal counsel which would result in the circumspection of litigation, 2) there was no provision for a legal counsel to have expertise in juvenile crime case for knowledge and understanding of the trial, and 3) there were no restrictions on the experience of being close contact with children and youth, or had had children or had been raising children, or used to work in the welfare or protection of children and youth.

Therefore, it was proposed to amend the regulation of the President of the Supreme Court regarding the training and practice of legal counsel, the registration and deletion of names from the account B.E.2556, No.12 applicants for the training must have qualification and not have any prohibited characteristics as following : (6) age not less than 35 years on the date of enrollment for the training, (7) has expertise in criminal cases having passed at least 20 criminal cases, (8) have or have had children or have been raising children or have worked in child and youth welfare or welfare protection.

**Keywords :** Legal counsel qualification; criminal case; child and juvenile

## 1. บทนำ

ปัจจุบันสิทธิเด็กเป็นจุดรวมความสนใจของทั้งในระดับครอบครัวจนถึงสังคมอย่างกว้างขวาง บิดาและมารดา มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการตอบสนองความต้องการพื้นฐานของเด็ก ผู้ใหญ่ถือ ว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการ พัฒนาเด็ก ด้วยการเป็นแบบอย่างการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี สำหรับเด็ก รัฐบาล องค์กร สถาบันต่าง ๆ ทางสังคม รวมถึงชุมชนและภาคธุรกิจก็ควรเข้ามามีส่วนร่วม ร่วมในการประสานความร่วมมือที่จะร่วมพัฒนา ปกป้อง คุ้มครองและ พิทักษ์สิทธิของเด็ก เพื่อมิให้ถูก ทอดทิ้ง ถูกเอาเปรียบ หรือถูกทารุณทั้งทางร่างกายและจิตใจ และที่ผ่านมารัฐให้ ความ คุ้มครองสิทธิเด็กมักจะมีแนวโน้มที่ความอยู่รอดและการพัฒนาเท่านั้น แต่จากสถานะความเป็นจริงที่เกิดขึ้น ทำให้ มุมมองเกี่ยวกับสิทธิเด็กและการปกป้องคุ้มครองเด็กได้ ขยายไปยังขอบเขตต่าง ๆ มากขึ้น โดยเพิ่มประเด็นความสนใจไป ที่การปกป้องคุ้มครองเด็กที่ต้องเข้ามาเกี่ยวข้องในกระบวนการยุติธรรมด้วย (อัญชญา จันทร์ประเสริฐ, 2553) จาก อิทธิพลของแนวคิดนี้ ประกอบกับมีการตระหนักและหาหนทางในการป้องกัน แก้ไขต่อ ปัญหาการละเมิดสิทธิเด็กในด้าน ต่าง ๆ องค์กรระหว่างประเทศ จึงได้พยายามกำหนดข้อพึงปฏิบัติ และกติการะหว่างประเทศที่รับรองและส่งเสริมสิทธิ

เด็กให้รัฐบาลต่าง ๆ ถือปฏิบัติ 1 ซึ่งในปัจจุบัน การปกป้องคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่เป็นผู้กระทำผิดนั้น ประเทศต่างๆ ได้ให้ความสำคัญกับกฎอันเป็นมาตรฐานขั้นต่ำของสหประชาชาติว่าด้วยการบริหารงานยุติธรรมเกี่ยวกับ เด็กและเยาวชน หรือที่เรียกกันว่า กฎแห่งกรุงปักกิ่ง(Beijing Rules)ค.ศ.1985 (พ.ศ. 2528) และอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก (Convention on the Right of the child) พ.ศ. 2532 เป็นอย่างมาก อีกทั้งได้นำแนวคิดเรื่องกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์มาใช้ในการแก้ไข บำบัดฟื้นฟู (โชคชัย ตั้งรักษาสัตย์, 2553) สำหรับในประเทศไทยภาครัฐได้คำนึงถึงสิทธิและเสรีภาพของเด็กและเยาวชนซึ่งได้กระทำความผิดอาญา จึงได้มีการตรากฎหมายออกมาให้ความคุ้มครองกรณีเด็กและเยาวชนกระทำความผิดอาญา ได้แก่ พระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553 และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ในการพิจารณาคดีเกี่ยวกับเด็กและเยาวชนกระทำความผิดอาญา

จากที่ได้กล่าวมาในการพิจารณาคดีเกี่ยวกับเด็กและเยาวชนกระทำความผิดอาญา โดยได้กำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติเริ่มตั้งแต่ (1) การจับกุมเด็กและเยาวชน (2) การควบคุมเด็กและเยาวชน (3) การสอบสวนเด็กและเยาวชน และ (4) การพิจารณาคดี เด็กและเยาวชน และในการดำเนินคดีแก่เด็กและเยาวชนที่ต้องหาว่ากระทำความผิดอาญาจะต้องมีที่ปรึกษากฎหมายเข้าร่วมในการพิจารณาทุกครั้งทุกขั้นตอน ซึ่งที่ปรึกษากฎหมายนี้อาจมาจากกรณีที่เกิดและเยาวชนมีที่ปรึกษากฎหมายอยู่แล้วในขณะถูกดำเนินคดี หรืออาจมาจากกรณีที่ศาลเป็นผู้แต่งตั้งจากทะเบียนรายชื่อที่ขึ้นไว้

คุณสมบัติของผู้ที่จะมาเป็นที่ปรึกษากฎหมายจะต้องผ่านการอบรมความรู้ที่ปรึกษากฎหมาย โดยให้ศาลเยาวชนและครอบครัวกลางประกาศรับสมัครและจัดอบรมความรู้แก่ผู้ที่จะเป็นที่ปรึกษากฎหมายในเวลาที่ยจำเป็นและเหมาะสม (ข้อบังคับของประธานศาลฎีกา ว่าด้วยการอบรม ระเบียบปฏิบัติของที่ปรึกษากฎหมาย การจัดแจ้งและลบชื่อออกจากบัญชี พ.ศ.2556 ข้อ 11) ผู้สมัครเข้ารับการอบรมต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้ (1) เป็นทนายความตามกฎหมายว่าด้วยทนายความ (2) ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี (3) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ (4) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในคดีที่คณะกรรมการเห็นว่าจะนำมาซึ่งความเสื่อมเสียต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ปรึกษากฎหมาย (5) ไม่เป็นผู้ถูกเพิกถอนชื่อจากทะเบียนที่ปรึกษากฎหมายตามข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับของประธานศาลฎีกา ว่าด้วยการอบรม ระเบียบปฏิบัติของที่ปรึกษากฎหมาย การจัดแจ้งและลบชื่อออกจากบัญชี พ.ศ.2556 ข้อ 28 (2) (ข้อบังคับของประธานศาลฎีกา ว่าด้วยการอบรม ระเบียบปฏิบัติของที่ปรึกษากฎหมาย การจัดแจ้งและลบชื่อออกจากบัญชี พ.ศ.2556 ข้อ 12)

ผู้ศึกษาจึงมีความเห็นว่า ผู้ที่จะมาเป็นที่ปรึกษากฎหมายนั้นนอกจากต้องผ่านการอบรมความรู้ที่ปรึกษากฎหมาย โดยให้ศาลเยาวชนและครอบครัวกลางประกาศรับสมัครและจัดอบรมความรู้ ตามข้อบังคับของประธานศาลฎีกา ว่าด้วยการอบรม ระเบียบปฏิบัติของที่ปรึกษากฎหมาย การจัดแจ้งและลบชื่อออกจากบัญชี พ.ศ.2556 ข้อ 11 และจะต้องมีคุณสมบัติตาม ข้อ 12 แล้วนั้น ควรจะต้องมีองค์ประกอบในด้านอื่นที่จำเป็นและเหมาะสมกับผู้ที่จะมาทำหน้าที่ร่วมกันในการดำเนินคดีเด็กและเยาวชนกระทำความผิดอาญา ได้แก่ (1) วิทยุติของทนายความผู้ที่จะมาทำหน้าที่ที่ปรึกษากฎหมาย ควรจะกำหนดขั้นต่ำเอาไว้ เพื่อความสุ่มรอบรอบในการปฏิบัติหน้าที่ (2) การแต่งตั้งที่ปรึกษากฎหมายควรกำหนดตามความเชี่ยวชาญในแต่ละคดี และ (3) ควรมีประสบการณ์ในการใกล้ชิดเด็กและเยาวชน ได้แก่ มีหรือเคยมีบุตร หรือเคยอบรมเลี้ยงดูเด็ก หรือเคยทำงานเกี่ยวกับการสงเคราะห์หรือการคุ้มครองสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน

### วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดคุณสมบัติที่ปรึกษากฎหมายในการดำเนินคดีอาญาเด็กและเยาวชน
2. เพื่อศึกษามาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดคุณสมบัติที่ปรึกษากฎหมายในการดำเนินคดีอาญาเด็กและเยาวชนของต่างประเทศและของประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาวิเคราะห์เสนอแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับการกำหนดคุณสมบัติที่ปรึกษากฎหมายในการดำเนินคดีอาญาเด็กและเยาวชน

### สมมุติฐานของการศึกษา

จากปัญหาในการกำหนดคุณสมบัติที่ปรึกษากฎหมายในการดำเนินคดีอาญาเด็กและเยาวชน ถ้าหากมีบทบัญญัติกำหนดคุณสมบัติที่ปรึกษากฎหมายในการดำเนินคดีอาญาเด็กและเยาวชนดังนี้ (1) กำหนดอายุขั้นต่ำของผู้ที่จะทำหน้าที่ที่ปรึกษากฎหมาย เพื่อความสุ่มรอบครอบในการปฏิบัติหน้าที่ (2) กำหนดจำนวนขั้นต่ำของคดีในการว่าความเพื่อความชำนาญในอาชีพ (3) กำหนดความถนัดในด้านคดีเพื่อจัดให้ทำหน้าที่เหมาะสมกับคดี และ (4) ควรมีประสบการณ์ในการใกล้ชิดเด็กและเยาวชน มีหรือเคยมีบุตร หรือเคยอบรมเลี้ยงดูเด็ก หรือเคยทำงานเกี่ยวกับการสงเคราะห์หรือการคุ้มครองสวัสดิภาพเด็ก เยาวชน ซึ่งถ้ามีการกำหนดคุณสมบัติที่ปรึกษากฎหมายจะทำให้ไม่เกิดผลกระทบในการดำเนินคดีอาญาเด็กและเยาวชน

### ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดคุณสมบัติที่ปรึกษากฎหมายในการดำเนินคดีอาญาเด็กและเยาวชน มีขอบเขตการศึกษา จากกฎหมายต่างประเทศ ได้แก่ (1) สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี (2) สาธารณรัฐฝรั่งเศส (3) สหรัฐอเมริกา (4) สหราชอาณาจักร และกฎหมายของประเทศไทย ได้แก่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 พระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553 พระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560 ประกาศ เรื่อง ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) และข้อบังคับของประธานศาลฎีกา ว่าด้วยการอบรม ระเบียบปฏิบัติของที่ปรึกษากฎหมาย การจัดแจ้งและลบชื่อออกจากบัญชี พ.ศ.2556

## 2. ทบทวนวรรณกรรม

“เด็ก” หมายความว่า บุคคลซึ่งมีอายุเกินกว่าอายุที่กำหนดไว้ตามมาตรา 73 แห่งประมวลกฎหมายอาญา แต่ยังไม่เกินสิบห้าปีบริบูรณ์ (พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 มาตรา 4)

“เยาวชน” หมายความว่า บุคคลอายุเกินสิบห้าปีบริบูรณ์ แต่ยังไม่ถึงสิบแปดปีบริบูรณ์ (พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 มาตรา 4)

“ที่ปรึกษากฎหมาย” หมายความว่า ทนายความซึ่งสอบผ่านการอบรมตามหลักสูตรที่กำหนดในข้อบังคับนี้ และได้รับการขึ้นทะเบียนให้เป็นที่ปรึกษากฎหมายที่ศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง (ข้อบังคับของประธานศาลฎีกา ว่าด้วยการอบรม ระเบียบปฏิบัติของที่ปรึกษากฎหมาย การจดทะเบียนและลบชื่อออกจากบัญชี พ.ศ. 2556)

### ภาพกรอบแนวคิดในการวิจัย



รูปภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### 3. วิธีการวิจัย

การศึกษาการกำหนดคุณสมบัติที่ปรึกษากฎหมายในการดำเนินคดีอาญาเด็กและเยาวชน เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยทำการศึกษาจากเอกสาร (Documentary Research) ค้นคว้าจากตำรา หนังสือ บทความ วารสาร ทฤษฎี หลักกฎหมาย แนวคำพิพากษาของศาลฎีกา ข้อมูลทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ทั้งของต่างประเทศและของไทย แล้วนำข้อมูลวิเคราะห์ เพื่อเป็นแนวทางในการเสนอแก้ไขกฎหมาย

### 4. ผลการวิจัย

1. การกำหนดคุณสมบัติของทนายความที่สมัครเป็นที่ปรึกษากฎหมายในด้านวัยวุฒิ ข้อบังคับของประธานศาลฎีกา ว่าด้วยการอบรม ระเบียบปฏิบัติของที่ปรึกษากฎหมาย การจดทะเบียนและลบชื่อออกจากบัญชี พ.ศ. 2556 ข้อ 12 ไม่มีการกำหนดอายุขั้นต่ำของทนายความผู้ที่จะมาทำหน้าที่ที่ปรึกษากฎหมายเอาไว้ ซึ่งการเป็นที่ปรึกษากฎหมายจะต้อง

มีความรอบครอบ หมายความว่าที่มีอายุน้อยกว่าจะมีประสบการณ์มากกว่าหมายความว่าที่มีอายุน้อยๆ หรือเป็นหมายความว่ามาเป็นเวลานานๆก็จะมีความรู้ความเชี่ยวชาญมากขึ้น

2. การกำหนดคุณสมบัติของนายความที่สมัครเป็นที่ปรึกษากฎหมาย ในด้านความชำนาญในคดีอาญา ข้อบังคับของประธานศาลฎีกา ว่าด้วยการอบรม ระเบียบปฏิบัติของที่ปรึกษากฎหมาย การจัดแจ้งและลบชื่อออกจากบัญชี พ.ศ. 2556 ข้อ 12 ไม่ได้กำหนดคุณสมบัติของนายความที่จะสมัครเป็นที่ปรึกษากฎหมายจะต้องมีความชำนาญในคดีอาญา ซึ่งที่ปรึกษากฎหมายส่วนมากจะทำหน้าที่เกี่ยวกับเด็กและเยาวชนกระทำความผิดทางอาญา

3. การกำหนดคุณสมบัติของนายความที่สมัครเป็นที่ปรึกษากฎหมาย ในด้านประสบการณ์ในการใกล้ชิดเด็กและเยาวชน ข้อบังคับของประธานศาลฎีกา ว่าด้วยการอบรม ระเบียบปฏิบัติของที่ปรึกษากฎหมาย การจัดแจ้งและลบชื่อออกจากบัญชี พ.ศ. 2556 ข้อ 12 ไม่ได้กำหนดคุณสมบัติของนายความที่จะสมัครเป็นที่ปรึกษากฎหมายจะต้องเป็นผู้มีประสบการณ์ในการใกล้ชิดเด็กและเยาวชน หรือเคยมีบุตร หรือเคยอบรมเลี้ยงดูเด็ก หรือเคยทำงานเกี่ยวกับการสงเคราะห์หรือการคุ้มครองสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน เนื่องจากที่ปรึกษากฎหมายจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในด้านจิตวิทยาของเด็กและเยาวชน

## 5. อภิปรายผลและข้อเสนอแนะการวิจัย

1. การคุ้มครองสิทธิเด็กในประเทศไทย การปฏิบัติต่อเด็กและเยาวชนยังคงใช้การดำเนินกระบวนการยุติธรรมระบบเดียวกับผู้ใหญ่ที่กระทำความผิด เมื่อได้พิจารณาบทบัญญัติกฎหมายแต่ละฉบับที่ได้กล่าวมา พบว่ายังมีข้อบกพร่องและอุปสรรคอยู่หลายอย่าง เพราะเป็นกฎหมายที่บัญญัติไว้สำหรับการปฏิบัติต่อเด็กหลังจากศาลมีคำพิพากษาหรือคำสั่งแล้ว ส่วนวิธีการปฏิบัติต่อเด็กในระหว่างที่ถูกจับกุมและอยู่ในระหว่างพิจารณาคดีที่ศาลไม่มีกฎหมายบัญญัติวิธีการไว้ เด็กและเยาวชนจึงได้รับการปฏิบัติอย่างเดียวกับผู้ใหญ่กระทำความผิด ซึ่งเป็นการไม่เหมาะสมและมีผลเสียหายแก่เด็กได้ ต่อมากลุ่มผู้นำทางศีลธรรมที่มีความเชื่อว่า บรรดาเด็กและเยาวชนจะต้องได้รับการปกป้องคุ้มครองให้ได้รับความปลอดภัย อีกทั้งเห็นว่า ควรจัดตั้งศาลคดีเด็กและเยาวชนของไทยขึ้น

ในกฎหมายระหว่างประเทศ 1) กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง กล่าวถึงจะพิพากษาลงโทษประหารชีวิตในคดีอาชญากรรมที่ผู้กระทำความผิดมีอายุ ต่ำกว่าสิบแปดปีไม่ได้ ให้แยกตัวผู้ต้องหาว่ากระทำความผิดที่เป็นเยาวชนออกจากผู้ใหญ่ และให้พิจารณาคดีให้เร็วที่สุด เด็กหรือเยาวชนเป็นผู้กระทำความผิดให้คำนึงถึงอายุ และแก้ไขความประพฤติ 2) อนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิเด็ก 1989 กล่าวถึง การคุ้มครองความเสมอภาค การศึกษา ศาสนา การแสดงความคิดเห็น มิให้เด็กถูกละเมิดสิทธิเหนือชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ และสวัสดิภาพ ตลอดจนการฟื้นฟูแก้ไขเด็กผู้ตกเป็นเหยื่อของการถูกละเมิด 3) อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก ให้ปฏิบัติต่อเด็กโดยไม่เลือกปฏิบัติ คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของเด็กเป็นอันดับแรก 4) กฎอันเป็นมาตรการขั้นต่ำของสหประชาชาติว่าด้วยการบริหารงานยุติธรรมเกี่ยวแก่คดีเด็กและเยาวชน (กฎแห่งกรุงปักกิ่ง) มีจุดมุ่งหมาย (1) ส่งเสริมความเป็นอยู่ของเด็กและเยาวชนพร้อมทั้งครอบครัวให้ดียิ่งขึ้น ตามกฎเกณฑ์ของการให้ความช่วยเหลือทั่วไปของแต่ละประเทศ (2) พัฒนาสภาพที่จะทำให้เด็กและเยาวชน ได้มีชีวิตอยู่ในชุมชนอย่างมีคุณค่า (3) ระบบความยุติธรรมเน้นถึงการปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดที่เป็นเด็กและเยาวชนจะได้สัดส่วนกับความผิดที่ได้กระทำลงไป (4) เมื่อมีการจับกุมเด็กและเยาวชน จะต้องแจ้งให้บิดามารดาหรือผู้ปกครองทราบทันที (5) การติดต่อระหว่างหน่วยงานบังคับใช้กฎหมาย และผู้กระทำความผิดที่เป็นเด็กและเยาวชน ควรจัดให้อยู่ในลักษณะของการเคารพสถานภาพทางกฎหมายของเด็กและเยาวชน (6) การควบคุมตัวไว้

พิจารณาควมควรเป็นมาตรการสุดท้ายที่จะใช้ และใช้ในระยะเวลาที่สั้นที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ (7) ควรดำเนินการให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่เด็กและเยาวชน และควรกระทำในบรรยากาศของความเข้าใจกัน 8) การปล่อยตัวจากสถานฝึกอบรมแบบปิดอย่างมีเงื่อนไขนั้น ควรกระทำโดยผู้มีอำนาจที่เหมาะสม

## 2. สาเหตุในการกระทำผิดของเด็กและเยาวชน

(1) สาเหตุทางด้านตัวของผู้กระทำผิดเอง มีหลายสาเหตุด้วยกัน ได้แก่ สาเหตุทางพันธุกรรม อาจถ่ายทอดจะบิดามารดา เช่น ความบกพร่องทางจิตใจ โรคภัยไข้เจ็บ การไม่สมประกอบทางกาย ทำให้เด็กเกิดปมด้อย และต้องการทำให้ตนเป็นที่ยอมรับในสังคม ซึ่งบางครั้งเป็นการกระทำเด่นในทางผิด สาเหตุจากความไม่สมประกอบทางจิต มีความโลภ ความโกรธ ความหลง และความรู้สึกทางเพศ แต่การแสดงออกเพื่อสนองตอบความรู้สึกเรานั้นแตกต่างกันออกไปในแต่ละคน ขึ้นอยู่กับการศึกษาอบรมและภาวะแวดล้อม

(2) สาเหตุทางด้านจิตวิทยา ความผิดปกติทางจิต โรคจิต หรือโรคประสาท ความผิดปกตินี้อาจมีมาแต่กำเนิด สืบทอดทางกรรมพันธุ์โดยผ่านทางยีนหรือโครโมโซม หรือเกิดจากความเจ็บไข้ รวมทั้งอุบัติเหตุซึ่งเกิดขึ้นภายหลัง ซึ่งสาเหตุดังกล่าวเป็นปมด้อยหรือแนวโน้มที่มีส่วนผลักดันให้อารมณ์ของเด็กและเยาวชนปรวนแปรมองโลกในแง่ร้าย มีพฤติกรรมเป็นปฏิปักษ์ต่อสังคม และการทำความผิดได้ง่ายและบางครั้งก็อาจกระทำผิดรุนแรงผิดปกติด้วย จากสถิติของศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง ปรากฏว่าเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดมักจะมีสาเหตุมาจากความผิดปกติทางด้านจิตใจ และอารมณ์เป็นส่วนใหญ่ แต่อย่างไรก็ตามความบกพร่องทางจิตนี้มีสาเหตุแห่งการกระทำผิดโดยตรง หากแต่ทำให้สภาพจิตใจของเด็กและเยาวชนอ่อนแอ ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ เป็นเหตุให้ขาดความยับยั้งชั่ง จึงกระทำผิดได้ง่ายกว่าคนทั่วไป

(3) ปัจจัยทางเศรษฐกิจ เป็นสาเหตุสำคัญที่มีผลโดยตรงอย่างชัดเจน 1) ความยากจนดกดั้น ความขัดสนในการดำรงชีวิตประจำวันมีปรากฏอยู่ในทุกๆ ประเทศและสังคมทั่วไป ความยากจนเป็นบ่อเกิดของความทุกข์ยากเดือดร้อน ขาดแคลนในสิ่งจำเป็น ดังนั้นความยากจนจึงทำให้เกิดอาชญากรรม เนื่องจากอาชญากรรมเป็นทางออกที่จะแก้ไขความเดือดร้อนได้ทางหนึ่ง มนุษย์ทุกคนมีความจำเป็นที่จะต้องดิ้นรนในการยังชีพ คนที่ขาดแคลนจึงกล้ากระทำผิดได้ง่าย 2) การว่างงาน สภาพการไม่มีงานทำแน่นอนมั่นคง ทำให้ไม่มีรายได้เป็นปัจจัยทำให้คนประกอบอาชญากรรม การว่างงานเป็นสาเหตุพื้นฐานแต่จะมีสาเหตุที่สนับสนุนด้วย เช่น การมีวัสดุอบายมุข การคบคนไม่ดี การเสพยา ยาเสพติดอื่นๆ จะเป็นปัจจัยหนุนให้คนจะทำได้ง่าย

(4) อาชญากรรมทางเพศ อาจเกิดจาก 1) ความบกพร่องของครอบครัว อาจเนื่องมาจากสภาวะทางเศรษฐกิจที่ทำให้ทั้งบิดามารดา ต้องทำงานเพื่อสะสมรายได้เพื่อให้เพียงพอต่อครอบครัวจึงไม่มีเวลาดูแลบุตร 2) ความเสื่อมโทรมทางวัฒนธรรมและศีลธรรมจรรยา โดยเฉพาะวัยรุ่นเกิดการสำส่อนทางเพศ 3) สื่อมวลชน ในภาวะปัจจุบันสื่อมวลชนมีบทบาทอย่างมากในการสื่อสารต่างๆ เช่น หนังสือวิทยุอารมณ์ทางเพศ ภาพยนตร์ วีดีโอ 4) แหล่งเสื่อมโทรม ซึ่งเป็นที่อยู่อาศัยของคนจำนวนมาก แออัดเป็นแหล่งรวมของอบายมุขต่างๆ เช่น ยาเสพติด การพนัน โสเภณี สถานเรียมย์ บาร์ อาบอบนวด ซึ่งก่อให้เกิดอารมณ์ทางเพศได้ 5) ครอบครัวและการอบรมเลี้ยงดูปลูกฝังความรู้เรื่องเพศศึกษามีน้อย เนื่องจากค่านิยมที่ไม่ค่อยยอมรับกับการให้ความรู้ 6) ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ปัญหาความตึงเครียดของสภาวะเศรษฐกิจในสังคม สร้างภาระอย่างหนักแก่ประชาชน เมื่อหาเงินไปเที่ยวไม่ได้ยอมหาทางออกโดยประกอบอาชญากรรมทางเพศ 7) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้หญิงเองทำให้เกิดการข่มขืนสาเหตุหนึ่งเกิดจากผู้หญิงแต่งกายไม่ระมัดระวังในลักษณะยั่วยั่วทางอารมณ์ 8) ปัญหากฎหมายและกระบวนการยุติธรรมยังไม่สมบูรณ์แบบและเหมาะสม ผู้มีหน้าที่ยังไม่ปฏิบัติ

บังคับใช้อย่างจริงจัง 9) ความกดดันทางอารมณ์ การขาดความเข้าใจเรื่องเพศศึกษาหรือประสบการณ์ในทางลบเกี่ยวกับเรื่อง

### 3. ลักษณะการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชน

ลักษณะในการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชนได้แก่ (1) ความผิดเกี่ยวกับทรัพย์ ได้แก่ ลักทรัพย์ พยายามลักทรัพย์ ชิงทรัพย์ พยายามชิงทรัพย์ ปล้นทรัพย์, พยายามปล้นทรัพย์ ครอบครองทรัพย์ รัวทรัพย์ ฉ้อโกงทรัพย์ ยักยอกทรัพย์ ทำให้เสียทรัพย์และรับของโจร (2) ความผิดเกี่ยวกับชีวิตและร่างกาย ได้แก่ ฆ่าผู้อื่นโดยเจตนา ฆ่าผู้อื่นโดยไม่เจตนา พยายามฆ่าผู้อื่น ประมาทเป็นเหตุให้ผู้อื่นตาย ชุลมุนต่อสู้อย่างเป็นเหตุให้ผู้อื่นตาย ทำร้ายร่างกายผู้อื่น พยายามทำร้ายร่างกายผู้อื่น มั่วสุมตั้งแต่สิบคนขึ้นไป ประมาทเป็นเหตุให้ผู้อื่นได้รับอันตรายแก่กายและจิตใจ ชุลมุนต่อสู้อย่างเป็นเหตุให้ผู้อื่นได้รับอันตรายแก่กายและจิตใจ และทำให้แท้งลูก (3) ความผิดเกี่ยวกับเพศ ได้แก่ กระทำอนาจาร ช่มชู้กระทำความผิดชู้สาว พยายามช่มชู้กระทำความผิดชู้สาว พรากผู้เยาว์ โทรมหญิง และพยายามทำความผิดเกี่ยวกับเพศ (4) ความผิดเกี่ยวกับความสงบสุข เสรีภาพ ชื่อเสียง ได้แก่ อั้งยี่ ซ่องโจร, วางเพลิง, ทำให้เกิดเพลิงไหม้ หมิ่นประมาท ความผิดต่อเจ้าพนักงาน ฟ้องเท็จ เบิกความเท็จ บุกรุก ทำให้เสียอิสรภาพ (5) ยาเสพติดให้โทษ ได้แก่ เสพยาเสพติดให้โทษ ครอบครอง จำหน่าย ผลิต สารละลายเสพและครอบครอง (6) ลักษณะความผิดเกี่ยวกับอาวุธและวัตถุระเบิด ได้แก่ พกอาวุธปืน เครื่องกระสุน พกอาวุธอื่นๆ โดยสภาพ พกพาอาวุธสงคราม และพกพาวัตถุระเบิด (7) ลักษณะความผิดอื่นๆ

### 4. แนวคิดทฤษฎีการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชน

ทฤษฎีการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชนที่น่าสนใจ 1) ทฤษฎีโอกาสที่แตกต่าง เด็กชนชั้นต่ำต่างมีความฝันในความสำเร็จ ไม่มีสิทธิที่จะเข้าถึงวิถีทางที่ถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์เหมือนกับเด็กชนชั้นกลาง ทำให้เกิดสภาวะไร้กฎเกณฑ์ ผลที่ตามมาคือการกระทำความผิดหรือการก่ออาชญากรรม 2) ทฤษฎีการเลียนแบบ บุคคลจะเลียนแบบผู้ที่มีสถานะเหนือกว่าตน เช่น ลูกเลียนแบบพ่อแม่ ลูกน้องเลียนแบบเจ้านาย 3) ทฤษฎีวิวัฒนาการของเด็กกระทำความผิด เยาวชนวัยรุ่นมักจะกระทำความผิดกฎหมายในลักษณะเป็นกลุ่ม โดยไม่เป็นส่วนตัว และพฤติกรรมดังกล่าวจะมีลักษณะเป็นการกระทำที่ไม่มีจุดมุ่งหมาย แต่โหดร้ายและแสดงออกถึงการต่อต้านสังคมซึ่งจะแตกต่างจากอาชญากรรมทั่วไป เนื่องจากอาชญากรรมอื่นผู้กระทำมักจะมิมีวัตถุประสงค์ เช่น ต้องการทรัพย์สิน ต้องการแก้แค้น ฯลฯ 4) ทฤษฎีกลวิธีสร้างความเป็นกลาง ประกอบด้วย จะปฏิเสธการรับผิดชอบต่อการกระทำความผิด ปฏิเสธความเสียหาย การกระทำของตนไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อผู้อื่น ปฏิเสธผู้เป็นเหยื่อ วัยรุ่นมองว่าคนที่ตนทำร้ายสมควรได้รับการกระทำนั้นแล้ว การกล่าวหาผู้กล่าวหา วัยรุ่นจะเปลี่ยนจุดความสนใจจากความผิดที่เขากระทำไปยังผู้ที่ปฏิเสธเขา 5) ทฤษฎีสถานที่ที่เกี่ยวข้องกับการเกิดอาชญากรรม คือ ครอบครัวที่สมาชิกบางคนไม่มีศีลธรรม ติดเหล้า ติดยาเสพติดให้โทษ หรือทำมาหาเลี้ยงชีพด้วยการประกอบอาชญากรรม ครอบครัวที่ขาดพ่อหรือแม่ การศึกษาหรือโรงเรียน ขาดความสนใจที่จะแสวงหาวิธีการและแนวทางปฏิบัติ เพื่อช่วยเหลือเด็ก รัฐบาล ปลดปล่อยให้ผู้กระทำความผิดมากมายลอยนวลอยู่ได้ โดยปราศจากการลงโทษ สื่อมวลชน ถ่ายทอดความคิดเห็นความเห็นจากผู้ชำนาญการไปสู่มวลชน

### 5. หลักเกณฑ์การดำเนินคดีอาญาเด็กและเยาวชน

(1) วัตถุประสงค์ในการดำเนินคดีอาญาเด็กและเยาวชนจะต้องกระทำอย่างรอบคอบ ปรัชญาการดำเนินคดีอาญาเด็กและเยาวชนของศาลไทยจึงวางกฎเกณฑ์เอาไว้ คือ 1) เพื่อให้ความคุ้มครองแก่เด็กและเยาวชน แก่ใจและฟื้นฟูจิตใจโดยหลีกเลี่ยงการลงโทษ 2) เพื่อให้ความยุติธรรมแก่เด็กและเยาวชน โดยพิจารณาถึงสาเหตุของการกระทำความผิด



บุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อม และให้ความช่วยเหลือที่เหมาะสม 3) เพื่อเป็นการนำหลักการวิชาการทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ เป็นต้นว่าสังคมวิทยา ชีววิทยา การสังคมสงเคราะห์ การแพทย์เข้ามาช่วยเหลือ 4) เพื่อเป็นการเปลี่ยนแนวทงนโยบายทางอาญา ในการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดจากการลงโทษเป็นการแก้ไข การปฏิบัติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดในปัจจุบันได้รับอิทธิพลจากแนวความคิด หรือปรัชญาในการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดของสำนักสังคมวิทยา 2 สำนัก คือ 1) สำนักดั้งเดิมหรือสำนักคลาสสิก ได้เสนอให้ใช้วิธีการลงโทษเป็นเครื่องข่มขู่ ยับยั้งการกระทำความผิดและเป็นการป้องกันอาชญากรรม 2) สำนักปฏิฐานนิยม เสนอแนวความคิดโดยใช้หลักวิทยาศาสตร์ในการวิเคราะห์สาเหตุการณ์กระทำผิด และการบังคับใช้กฎหมายว่าจะต้องคำนึงถึงสาเหตุและพื้นเพดั้งเดิมของผู้กระทำผิด เพราะการที่คนจะกระทำผิดได้นั้นเกิดจากการที่เขาถูกกดดันและบีบคั้นจากแรงกดดันทางด้านร่างกาย จิตใจ และสภาพสังคม เช่น เกิดจากความบกพร่องทางกรรมพันธุ์ หรือกายภาพ หรือเกิดจากความจน หรือหมดโอกาสในสังคม เกิดจากความกดดันในจิตใจ ซึ่งทำให้เขาไม่มีโอกาสใช้เหตุผลพิจารณาถึงผลดีผลเสียก่อนที่จะกระทำผิด

(2) ศาลจะใช้วิธีการปฏิบัติต่อเด็กและเยาวชนโดยการ 1) การคุมประพฤติ เป็นการแก้ไขผู้กระทำผิดโดยวิธีปล่อยตัวไปตามความไว้วางใจว่าผู้นั้นจะประพฤติตัวดีได้ตามเงื่อนไขที่ศาลกำหนดและให้อยู่ในความสอดส่องดูแลของพนักงานคุมประพฤติ จุดมุ่งหมายของการคุมประพฤติก็คือ เพื่อแก้ไขผู้กระทำผิดเป็นรายบุคคลและมุ่งป้องกันสังคมให้ปลอดภัยในขณะที่เดียวกันพนักงานคุมประพฤตินี้หน้าที่จะช่วยเหลือผู้ทุกกลุ่มประพฤติให้ปรับตัวเสียก่อน 2) การฝึกอบรม การฝึกอบรมเด็กและเยาวชนในสถานฝึกอบรมเด็กและเยาวชนสถานพินิจ มีจุดมุ่งหมายที่จะให้เด็กและเยาวชนได้รับการอบรมแก้ไขความประพฤติให้การฝึกอบรมทางด้านวิชาชีพอันเหมาะสม ตลอดจนให้ได้รับการเลี้ยงดูตามอัธยาศัย โดยการควบคุมตัวไว้ตามระยะเวลาอันเหมาะสม เพื่อให้เด็กและเยาวชนมีความสำนึกตัวและเปลี่ยนแปลงความประพฤติเสียใหม่โดยการกลับตนเป็นพลเมืองดีต่อไป 3) การสงเคราะห์เด็กและเยาวชน เด็กและเยาวชนที่ได้รับการฝึกและอบรมหรือเด็กและเยาวชนที่ได้รับการปลดปล่อยไปแล้ว หากมีความจำเป็นต้องได้รับการสงเคราะห์ช่วยเหลือจะมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการสงเคราะห์เด็กและเยาวชนได้แก่ฝ่ายสังคมสงเคราะห์ การสงเคราะห์เด็กและเยาวชนเป็นงานให้บริการกับเด็กและเยาวชนที่กระทำความผิด ซึ่งมีปัญหามากมายไม่ว่าจะเป็นปัญหาทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคมตลอดจนศีลธรรม

(3) การบำบัดแก้ไขที่นำมาใช้ในการดำเนินการปฏิบัติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำความผิดโดยส่งตัวไปยังสถานฝึกและอบรมนั้น ได้แก่ 1) กิจกรรมรวมกลุ่ม พบปะชุมนุมกัน การจัดเด็กเป็นกลุ่มย่อยให้เด็กร่วมประชุมกันเองมีเจ้าหน้าที่เป็นผู้รับฟังหรือประชุมพร้อมๆกับเจ้าหน้าที่ให้เด็กได้แสดงความคิดเห็นอยากอิสระในการใช้ชีวิตด้วยกันพูดถึงสิ่งที่เกิดปัญหาหรือสิ่งที่ควรส่งเสริมให้ดีขึ้น เป็นต้น 2) สันทนาการหรือนันทนาการบำบัด คือกลุ่มกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อการรื่นเริงบันเทิงใจ ให้ทุกคนในกลุ่มได้ความสนุกสนาน เช่น การร้องเพลงร่วมกัน การละเล่น หรือเกมส์สนุกต่างๆ รวมทั้งกีฬา กลางแจ้งด้วย ในหมู่เด็กเล็กก็อาจดำเนินการจัดให้มีการประกวดผิวหนังสะอาด ฟันสะอาดเพิ่มเติมไปด้วย เป็นต้น 3) อาชีวบำบัดหรือการฝึกวิชาชีพ ส่วนมากมักนิยมทำในรูปแบบหัตถกรรม เช่น ตัดผม ช่างศิลป์ ตัดเย็บ แก้ไขซ่อมแซมเครื่องไฟฟ้าอย่างง่าย ๆ 4) ให้การศึกษา เพิ่มพูนความรู้ให้กับเด็กโดยการจัดทำกลุ่มแล้วนำข่าวจากหนังสือพิมพ์ บทความสารคดีทั่วไป ความรู้ทางด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต ความรู้ทั่วไปในการดำเนินชีวิตในสังคม ให้เด็กรู้จักวิจารณ์หรือทบทวนสรุปความรู้ต่างๆ กระตุ้นให้ลุ่มในใจที่จะหาความรู้ด้วยตนเอง 5) การสร้างสรรค์ ทำให้เด็กรู้จักวางตัวในการเข้าสังคมหรือมีกิจกรรมร่วมกัน (สุธินี รัตนวราห์, 2531 : 208)

#### 6. การปฏิบัติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำความผิด

(1) ขั้นตอนการจับกุม 1) ตรวจสอบเบื้องต้นว่าผู้ถูกจับกุมเป็นเด็กหรือเยาวชนหรือไม่ 2) แจ้งการจับกุมหรือควบคุมไปยังผู้อำนวยการสถานพินิจ 3) แจ้งไปยังบิดามารดา หรือผู้ปกครองหรือบุคคลที่เด็กนั้นอาศัยอยู่ด้วยโดยมิชักช้า หลังจากที่พนักงานสอบสวนรับมอบเด็กหรือเยาวชนจากเจ้าหน้าที่ตำรวจ ผู้จับกุมหรือควบคุม พนักงานสอบสวนต้องสอบปากคำเด็กหรือเยาวชนให้แล้วเสร็จภายในยี่สิบสี่ชั่วโมงนับแต่เวลาที่เด็กหรือเยาวชนนั้นถึงสถานที่ทำการของพนักงานสอบสวนเมื่อพนักงานสอบสวนสอบปากคำเด็กหรือเยาวชนเสร็จแล้ว ต้องส่งตัวเด็กหรือเยาวชนไปสถานพินิจ ซึ่งการถามปากคำเด็กหรือเยาวชนให้เสร็จภายในยี่สิบสี่ชั่วโมงนับแต่เวลาที่เด็กหรือเยาวชนนั้นมาถึงสถานที่ทำการของพนักงานสอบสวน การสอบปากคำเด็กหรือเยาวชนผู้ต้องหา นั้น ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 134 ตรี พนักงานสอบสวนต้องดำเนินการตามที่ขั้นตอนและวิธีการ พิเศษที่มีบุคคลจากสหวิชาชีพเข้ามาร่วมด้วยสำหรับเด็กที่อายุไม่เกินสิบแปดปี แต่บรรลุนิติภาวะโดยการสมรสแล้ว แม้ประเด็นนี้ยังไม่มีความพิพากษาฎีกาแต่ถือว่ารวมอยู่ในความหมายของ คำว่าเยาวชน ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลเยาวชนและครอบครัวฯ โดยการให้การคุ้มครองบุคคลอายุไม่เกินสิบแปดปีที่บรรลุนิติภาวะโดยการสมรสด้วยจึงต้องใช้วิธีการสอบปากคำพิเศษนี้ด้วย

(2) ขั้นตอนการสอบสวน 1) การสอบสวนโดยทั่วไป การสอบสวนนี้เป็นกรณีที่อยู่ในเขตอำนาจของศาลเยาวชน และครอบครัว พนักงานสอบสวนต้องดำเนินการสอบสวนและส่งสำนวนพร้อมความเห็นไปยัง พนักงานอัยการ เพื่อให้พนักงานอัยการฟ้องคดีต่อศาลเยาวชนและครอบครัวให้ทันภายในสามสิบ วันนับแต่วันที่เด็กหรือเยาวชนถูกจับ หากสอบสวนเสร็จไม่ทัน พนักงานสอบสวนหรือพนักงาน อัยการต้องยื่นคำร้องขอผิดฟ้องต่อศาล 2) การสอบสวนกรณีท้องที่ที่พนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบอยู่นอกเขตอำนาจศาลเยาวชนและครอบครัวกรณีพนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบสำนวนไม่ได้อยู่ในเขตอำนาจศาลเยาวชนและครอบครัว พนักงานสอบสวนต้องดำเนินการสอบสวนและส่งสำนวนพร้อมทั้งความเห็นไปยังพนักงานอัยการ เพื่อให้ฟ้องคดีได้ทันภายในสามสิบวันเช่นกัน อย่างไรก็ตาม หากความผิดอาญานั้นมีอัตราโทษอย่างสูงให้จำคุกเกินหกเดือนแต่ไม่เกินห้าปี ก็ให้ขยายระยะเวลาเป็น หกสิบวันโดยที่ไม่ต้องขอผิดฟ้องและถ้าความผิดอาญานั้นมีอัตราโทษอย่างสูงให้จำคุกเกินห้าปี ให้ขยายระยะเวลาเป็นเก้าสิบวันโดยไม่ต้องขอผิดฟ้อง แต่ในปัจจุบันได้มีการจัดตั้งศาลเยาวชนและ ครอบครัวครบทุกจังหวัดแล้วทำให้ไม่มีปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการตามมาตรานี้ อีก

(3) ขั้นตอนสถานพินิจ หลังจากพนักงานสอบสวนสอบปากคำเด็กหรือเยาวชนเสร็จสิ้นและส่งตัวเด็กหรือเยาวชน มายังสถานพินิจเด็กหรือเยาวชนอาจได้รับการปล่อยชั่วคราวได้ โดยการร้องขอปล่อยชั่วคราวเด็กหรือเยาวชนซึ่งตกเป็นผู้ต้องหาว่ากระทำความผิดขณะที่อยู่ในความควบคุมของสถานพินิจ บิดา มารดา ผู้ปกครอง หรือบุคคลที่เด็กอาศัยอยู่สามารถยื่นคำร้องต่อผู้อำนวยการสถานพินิจเพื่อขอ ปล่อยชั่วคราวเด็กหรือเยาวชนซึ่งตกเป็นผู้ต้องหาว่ากระทำความผิดได้ทันที ผู้อำนวยการสถานพินิจต้อง ส่งโดยพลัน ตามปกติผู้อำนวยการจะอนุญาตเป็นหลักเว้นแต่มีเหตุผลพิเศษ เช่น เด็กและเยาวชน กระทำผิดในคดีร้ายแรงและเด็กหรือเยาวชนไม่มีที่อยู่เป็นหลักแหล่ง ผู้อำนวยการสถานพินิจอาจพิจารณาไม่อนุญาตให้ปล่อยชั่วคราว หากเห็นว่าไม่สมควรปล่อย ผู้อำนวยการสถานพินิจต้องรีบส่งคำร้องขอปล่อยชั่วคราวพร้อมทั้งความเห็นไปให้อธิบดีศาลเยาวชนและครอบครัวกลางผู้พิพากษา หัวหน้าศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด หรือผู้พิพากษาหัวหน้าแผนกคดีเยาวชนและครอบครัว แล้วแต่กรณี คำสั่งของอธิบดีผู้พิพากษาศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดหรือผู้พิพากษาหัวหน้าแผนกคดีเยาวชนและครอบครัวถือเป็นที่สุด ในกรณีมีคำสั่งไม่อนุญาตก็อาจยื่นคำร้องขอปล่อยชั่วคราวใหม่ได้ตามปกติผู้อำนวยการจะอนุญาตเป็นหลักเว้นแต่เหตุผลพิเศษ เช่น เด็กและเยาวชน กระทำความผิดในคดีร้ายแรงและเด็กหรือเยาวชนไม่มีที่อยู่เป็นหลักแหล่งหากเห็นว่าไม่สมควรต้องส่ง คำร้องขอปล่อยชั่วคราวพร้อม

ทั้งความเห็นไปยังอธิบดีผู้พิพากษาศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด หรือผู้พิพากษาหัวหน้าแผนกคดีเยาวชนและครอบครัวแล้วแต่กรณีเป็นผู้พิจารณาส่งต่อไป

(4) พนักงานอัยการ ในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 133 ทวิ และมาตรา 134 ตรีกำหนดให้พนักงานอัยการเข้าร่วมการสอบปากคำด้วย ซึ่งในคดีอาญาทั่วไป ตามประมวลกฎหมาย วิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 143 กำหนดให้พนักงานสอบสวนถามปากคำผู้ต้องหาชั้นสอบสวนเสร็จแล้ว จะส่งสำนวนให้พนักงานอัยการวินิจฉัยชี้แจงนำนักพยานหลักฐาน หากเห็นว่าพนักงานสอบสวนสอบปากคำไม่ครบถ้วนจึงจะส่งไปให้พนักงานสอบสวนทำการสอบสวนเพิ่มเติม แต่ในการให้พนักงานสอบสวนเข้าร่วมสอบปากคำในคดีที่เด็กตกเป็นผู้ต้องหา ผู้เสียหาย และพยาน เพื่อให้พนักงานอัยการซักถามเพิ่มเติมได้ หรือแจ้งให้พนักงานสอบสวนสอบถามเพิ่มเติมเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงที่ครบถ้วนเด็กจะได้ไม่ต้องให้การซ้ำๆ และเมื่อพนักงานอัยการมีส่วนช่วยในการถามปากคำเด็กก็ทำให้ได้ข้อเท็จจริงครบถ้วนมากขึ้น สามารถนำไปเป็นพยานหลักฐานในศาลได้

#### 7. การดำเนินคดีอาญาเด็กและเยาวชนในต่างประเทศ

การดำเนินคดีอาญาเด็กและเยาวชนในต่างประเทศ 1) สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ความจำเป็นที่จะต้องมีความช่วยเหลือในคดีอาญาจะต้องมีทุกขั้นตอนของการดำเนินคดี ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาเยอรมนี มาตรา 140 ในส่วนการให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายแก่เด็กและเยาวชน สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ได้ตั้งศาลเยาวชนและครอบครัว เมื่อ พ.ศ. 2466 โดยเป็นแผนกหนึ่งของศาลแขวง ตามกฎหมายเด็กที่มีอายุไม่ครบสิบสี่ปี กระทำความผิดไม่ต้องรับโทษ 2) สาธารณรัฐฝรั่งเศส สิทธิในการมีที่ปรึกษากฎหมายในฝรั่งเศสแบ่งเป็น (1) สิทธิของผู้ต้องหาในการมีทนายความในชั้นสอบสวน (2) สิทธิในการมีทนายความในชั้นพิจารณา กฎหมายฝรั่งเศสแบ่งแยกการรับรองสิทธิดังกล่าวโดยยึดถือศาลที่พิจารณาคดีเป็นหลัก (3) การให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายแก่เด็กและเยาวชนในชั้นพิจารณา เด็กและเยาวชนต้องมีทนายความเสมอโดยเด็กหรือเยาวชนหรือผู้แทนตามกฎหมายเป็นผู้แต่งตั้ง 3) สหรัฐอเมริกา (1) เด็กหรือเยาวชนจะมีที่ปรึกษากฎหมายให้คำแนะนำในการดำเนินคดีในศาล (2) การให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายแก่เด็กและเยาวชน รากฐานของระบบศาลคดีเยาวชนของสหรัฐอเมริกามาจากระบบกฎหมายจารีตประเพณีของประเทศอังกฤษที่ยอมรับว่าเด็กและเยาวชนไม่ควรได้รับการปฏิบัติโดยเฉพาะการลงโทษเช่นเดียวกับผู้ใหญ่ 4) สหราชอาณาจักร ได้ให้หลักประกันสิทธิต่อผู้ต้องหาหรือจำเลยในคดีอาญา (1) สิทธิต่อผู้ต้องหา ศาลต้องอ่านและอธิบายฟ้องให้จำเลยฟังด้วยภาษาธรรมดา จำเลยมีสิทธิเสนอหลักฐานด้วยตนเอง แม้ว่าจะมีทนายความช่วยเหลือ การพิจารณาต้องกระทำต่อหน้าจำเลยในคดีที่ต้องพิจารณาโดยคณะลูกขุน (2) หลักเกณฑ์ในการตั้งที่ปรึกษากฎหมาย ให้ศาลตั้งที่ปรึกษากฎหมายให้แก่จำเลยในทุกขั้นตอนของกระบวนการพิจารณาคดีอาญา

#### 8. การดำเนินคดีอาญาเด็กและเยาวชนในประเทศไทย

(1) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มีบทบัญญัติเกี่ยวกับกฎหมายในการกำหนดคุณสมบัติที่ปรึกษากฎหมายในการดำเนินคดีอาญาเด็กและเยาวชน ในเรื่องสิทธิและเสรีภาพของเด็กและเยาวชนซึ่งได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญ มีสิทธิและเสรีภาพได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญ แต่ต้องไม่กระทบกระเทือนหรือเป็นอันตรายต่อความมั่นคงของรัฐ ความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดี ของประชาชน และไม่ละเมิดสิทธิหรือเสรีภาพของบุคคลอื่น การตรากฎหมายที่มีผลเป็นการจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพของบุคคลต้องเป็นไปตามเงื่อนไขที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ และต้องไม่ขัดต่อหลักนิติธรรม ไม่เพิ่มภาระหรือจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพของบุคคลเกินสมควรแก่เหตุและจะกระทบต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของบุคคลมิได้ และต้องมีผลใช้บังคับเป็นการทั่วไป บุคคลเสมอกันในกฎหมาย มีสิทธิ

และเสรีภาพและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ไม่ว่าจะด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญหรือเหตุอื่นใด จะกระทำมิได้

(2) พระราชบัญญัติพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 มีมาตรการทางกฎหมายในการกำหนดคุณสมบัติที่ปรึกษากฎหมายในการดำเนินคดีอาญาเด็กและเยาวชน ให้การคุ้มครองเด็กห้ามมิให้ผู้ใด กระทำการทารุณกรรมต่อร่างกายหรือจิตใจของเด็ก จงใจหรือละเลยไม่ทำให้สิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิตหรือการรักษาพยาบาลของเด็ก บังคับ ชูเชี่ย ชักจูง ส่งเสริม หรือยินยอมให้เด็กประพฤติตนไม่สมควร โฆษณาทางสื่อมวลชนหรือเผยแพร่ด้วยประการใดเพื่อรับเด็ก หรือยกเด็กให้แก่บุคคลอื่นที่มีโชฎกของเด็กเว้นแต่เป็นการกระทำของทางราชการหรือได้รับอนุญาตจากทางราชการแล้ว บังคับ ชูเชี่ย ชักจูง ส่งเสริม ยินยอม หรือกระทำด้วยประการใดให้เด็กไปเป็นขอทาน เด็กเร่ร่อน ไร่ จ้าง หรือวานให้เด็กทำงานหรือกระทำการอันอาจเป็นอันตรายแก่ร่างกายหรือจิตใจมีผลกระทบต่อการเจริญเติบโต หรือขัดขวางต่อการพัฒนาการของเด็ก บังคับ ชูเชี่ย ชักจูง ยุยง ส่งเสริม หรือยินยอมให้เด็กเล่นกีฬาหรือให้กระทำการใดเพื่อแสวงหาประโยชน์ทางการค้า อันมีลักษณะเป็นการขัดขวางต่อการเจริญเติบโตหรือพัฒนาการของเด็ก หรือมีลักษณะเป็นการทารุณกรรมต่อเด็ก ไร่หรือยินยอมให้เด็กเล่นการพนันไม่ว่าชนิดใดหรือเข้าไปในสถานที่เล่นการพนัน สถานค้าประเวณี หรือสถานที่ห้ามมิให้เด็กเข้า บังคับ ชูเชี่ย ชักจูง ยุยง ส่งเสริม หรือยินยอมให้เด็กแสดง หรือกระทำการอันมีลักษณะลามกอนาจารไม่ว่าจะเป็นไปเพื่อให้ได้มาซึ่งค่าตอบแทนหรือเพื่อการใด ผู้ใดฝ่าฝืนต้องระวางโทษ

(3) พระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 มีมาตรการเกี่ยวกับการทางกฎหมายในการกำหนดคุณสมบัติที่ปรึกษากฎหมายในการดำเนินคดีอาญาเด็กและเยาวชน

การจับกุมเด็กและเยาวชนกระทำความผิดอาญา 1) ห้ามมิให้จับกุมเด็กซึ่งต้องหาว่ากระทำความผิด เว้นแต่เด็กนั้นได้กระทำความผิดซึ่งหน้า หรือมีหมายจับหรือคำสั่งของศาล 2) ห้ามมิให้ควบคุม คุมขัง กักขัง คุมความประพฤติ หรือใช้มาตรการอันมีลักษณะเป็นการจำกัดสิทธิเสรีภาพเด็กหรือเยาวชนซึ่งต้องหาว่ากระทำความผิดหรือเป็นจำเลย เว้นแต่มีหมายหรือคำสั่งศาล หรือเป็นกรณีการควบคุมตัวเท่าที่จำเป็น 3) ในการจับกุมเด็กหรือเยาวชนซึ่งต้องหาว่ากระทำความผิด ให้เจ้าพนักงาน ผู้จับแจ้งแก่เด็กหรือเยาวชนนั้นว่าเขาต้องถูกจับ และแจ้งข้อกล่าวหาพร้อมทั้งสิทธิตามกฎหมาย ให้ทราบหากมีหมายจับให้แสดงต่อผู้ถูกจับ แล้วนำตัวผู้ถูกจับไปยังที่ทำการของพนักงานสอบสวนแห่งท้องที่ที่ถูกจับทันที เพื่อให้พนักงานสอบสวนของท้องที่ดังกล่าวส่งตัวผู้ถูกจับไปยังที่ทำการของพนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบ โดยเร็ว ถ้าขณะจับกุมมีบิดา มารดา ผู้ปกครอง บุคคลหรือผู้แทนองค์การซึ่งเด็กหรือเยาวชนอาศัยอยู่ด้วย อยู่ด้วยในขณะที่จับให้เจ้าพนักงานผู้จับแจ้งเหตุแห่งการจับให้บุคคลดังกล่าวทราบ และในกรณีความผิดอาญา ซึ่งมีอัตราโทษอย่างสูงตามที่กฎหมายกำหนดไว้ให้จำคุกไม่เกิน 5 ปี เจ้าพนักงานผู้จับจะสั่งให้บุคคลดังกล่าวเป็นผู้นำตัวเด็กหรือเยาวชนนั้น ไปยังที่ทำการของพนักงานสอบสวนก็ได้ ฯลฯ

การสอบสวน 1) ให้พนักงานสอบสวนรีบสอบถามเด็กหรือเยาวชนในเบื้องต้นเพื่อทราบชื่อตัว ชื่อสกุล อายุ สัญชาติ ถิ่นที่อยู่ สถานที่เกิดและอาชีพของเด็กหรือเยาวชน ตลอดจนชื่อตัว ชื่อสกุล และรายละเอียดเกี่ยวกับบิดามารดา ผู้ปกครอง บุคคลหรือองค์การที่เด็กอาศัยอยู่ด้วย แล้วแจ้งข้อกล่าวหาให้เด็กหรือเยาวชนรวมทั้งบุคคลดังกล่าวทราบ 2) ให้พนักงานสอบสวนดำเนินการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 134 โดยอนุโลม 3) ให้พนักงานสอบสวนนำตัวเด็กหรือเยาวชนไปศาล เพื่อตรวจสอบการจับกุมทันทีภายในเวลา 24 ชั่วโมงนับแต่เวลาที่เด็กหรือเยาวชน

ไปถึงที่ทำการของพนักงานสอบสวน และกรณีที่มีบิดา มารดา ผู้ปกครอง หรือบุคคล หรือองค์การ ซึ่งเด็กหรือเยาวชนอาศัยอยู่ด้วย และบุคคลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่ายังสามารถปกครองดูแลเด็กหรือเยาวชนนั้นได้ พนักงานสอบสวนอาจมอบตัวเด็กหรือเยาวชนให้แก่บุคคลดังกล่าวไปปกครองดูแลและสั่งให้นำตัวเด็กหรือเยาวชนไปศาลภายใน 24 ชั่วโมงนับแต่เวลาที่เด็กหรือเยาวชนไปถึงที่ทำการของพนักงานสอบสวนภายหลังถูกจับ กรณีดังกล่าวตามวรรคหนึ่งไม่นำไปใช้บังคับกับคดีที่อาจเปรียบเทียบปรับได้

มาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญา 1) ในคดีที่เด็กหรือเยาวชนต้องหาว่ากระทำความผิดอาญาซึ่งมีอัตราโทษ อย่างสูงตามที่กฎหมายกำหนดไว้ให้จำคุกไม่เกินห้าปี ไม่ว่าจะมิโทษปรับด้วยหรือไม่ก็ตาม ถ้าปรากฏว่าเด็กหรือเยาวชนไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หากเด็กหรือเยาวชนสำนึกในการกระทำก่อนฟ้องคดี ให้จัดทำแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟู 2) การจัดทำแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟู ให้ผู้อำนวยการสถานพินิจเชิญฝ่ายเด็กหรือเยาวชนฝ่ายผู้เสียหาย และนักจิตวิทยาหรือนักสังคมสงเคราะห์เข้าร่วมประชุม 3) หากฝ่าฝืนแผน ให้ผู้อำนวยการสถานพินิจรายงานให้พนักงานอัยการทราบและแจ้งให้พนักงานสอบสวนดำเนินคดีต่อไป 4) ระหว่างจัดทำและปฏิบัติตามแผน ให้พนักงานสอบสวนหรือพนักงานอัยการงดการสอบปากคำหรือดำเนินการใด ๆ เฉพาะกับเด็กหรือเยาวชน 5) เมื่อมีการฟ้องคดีต่อศาลว่าเด็กหรือเยาวชนกระทำความผิดอาญาซึ่งมีอัตราโทษอย่างสูงให้จำคุกไม่เกิน 20 ปี ถ้าปรากฏว่าเด็กหรือเยาวชนไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกมาก่อน ก่อนมีคำพิพากษา หากเด็กหรือเยาวชนสำนึกในการกระทำและผู้เสียหายยินยอมและโจทก์ไม่คัดค้าน และศาลเห็นว่าเด็กหรือเยาวชนนั้นอาจกลับตนเป็นคนดีได้ และผู้เสียหายอาจได้รับการชดเชยเยียวยาตามสมควร ให้ศาลมีคำสั่งให้ผู้อำนวยการสถานพินิจหรือบุคคลที่ศาลเห็นสมควรจัดให้มีการดำเนินการเพื่อจัดทำแผนดังกล่าว

การฟ้องคดีอาญา 1) ศาลเยาวชนและครอบครัวซึ่งมีเขตอำนาจในท้องที่ที่เด็กหรือเยาวชนมีถิ่นที่อยู่ปกติ มีอำนาจพิจารณาคดีเกี่ยวกับความผิดนั้น 2) ในกรณีที่เด็กหรือเยาวชนกระทำความผิดอาญาร่วมกับบุคคลซึ่งมิใช่เด็กหรือเยาวชนให้แยกฟ้องเด็กหรือเยาวชนต่อศาลเยาวชนและครอบครัว 3) บุคคลใดอายุยังไม่เกินสิบปีบริบูรณ์กระทำความผิดและเป็นคดีที่อยู่ในอำนาจศาลที่มีอำนาจพิจารณาคดีธรรมดา ถ้าศาลพิจารณาเห็นว่าบุคคลนั้นยังมีสภาพเช่นเดียวกับเด็กหรือเยาวชน ให้โอนคดีไปพิจารณาในศาลเยาวชนและครอบครัว ถ้าศาลเยาวชนและครอบครัวพิจารณาเห็นว่าในขณะกระทำความผิด หรือในระหว่างการพิจารณาเด็กหรือเยาวชนที่ต้องหาว่ากระทำความผิดมีสภาพเช่นเดียวกับบุคคลที่มีอายุตั้งแต่สิบแปดปีบริบูรณ์ขึ้นไป ให้มีอำนาจส่งโอนคดีไปพิจารณาในศาลที่มีอำนาจพิจารณาคดีธรรมดาได้ 4) ห้ามมิให้ผู้เสียหายฟ้องคดีอาญาซึ่งมีข้อหาว่าเด็กหรือเยาวชนกระทำความผิดต่อศาลเยาวชนและครอบครัว เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากผู้อำนวยการสถานพินิจที่เด็กหรือเยาวชนนั้นอยู่ในเขตอำนาจ ฯลฯ 5) ก่อนที่ศาลเยาวชนและครอบครัวจะอนุญาตให้โจทก์ถอนฟ้องคดีที่เด็กหรือเยาวชนต้องหาว่ากระทำความผิด ให้ศาลแจ้งให้ผู้อำนวยการสถานพินิจที่เด็กหรือเยาวชนนั้นอยู่ในเขตอำนาจทราบก่อน ฯลฯ 6) ในท้องที่ที่ศาลเยาวชนและครอบครัวเปิดดำเนินการแล้วให้อัยการสูงสุดแต่งตั้งพนักงานอัยการคนหนึ่งหรือหลายคนตามความจำเป็น เพื่อให้มีหน้าที่ดำเนินคดีที่มีข้อหาว่าเด็กหรือเยาวชนกระทำความผิด 7) การพิจารณาคดีอาญาที่เด็กหรือเยาวชนเป็นจำเลยให้กระทำในท้องที่มีใช้ห้องพิจารณาคดีธรรมดา แต่ถ้าไม่อยู่ในวิสัยที่จะกระทำได้ ให้พิจารณาคดีในห้องสำหรับพิจารณาคดีธรรมดาแต่ต้องไม่ปะปนกับการพิจารณาคดีธรรมดา

การพิจารณาคดี ให้กระทำเป็นการลับและเฉพาะบุคคลที่เกี่ยวข้องกับคดีเท่านั้นมีสิทธิเข้าฟังการพิจารณาคดีได้ ซึ่งได้แก่ จำเลยที่ปรึกษากฎหมายของจำเลย ผู้ควบคุมตัวจำเลย บิดา มารดา ผู้ปกครอง หรือบุคคลซึ่งอาศัยอยู่

ด้วยพนักงานศาล และเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย แล้วแต่ศาลจะเห็นสมควร โจทก์ ทนายโจทก์ พยาน ผู้ชำนาญการ พิเศษ ล่าม พนักงานคุมประพฤติ หรือพนักงานอื่นของสถานพินิจ และบุคคลอื่นที่ศาลเห็นสมควรอนุญาต 9) ถ้าศาลที่มีอำนาจพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัวเห็นว่าจำเลยไม่ควรฟังคำให้การของพยานในตอนหนึ่งตอนใด ศาลมีอำนาจสั่งให้จำเลยออกไปนอกห้องพิจารณาได้ 10) ศาลมีอำนาจเรียกบิดา มารดา ผู้ปกครอง หรือบุคคล ซึ่งจำเลยอาศัย อยู่ด้วย หรือบุคคลซึ่งให้การศึกษา ให้ทำงาน หรือมีความเกี่ยวข้องมาเป็นพยานเพื่อสอบถามข้อเท็จจริงที่เกี่ยวกับจำเลยได้ 11) เมื่อศาลเห็นเองหรือปรากฏจากรายงานของผู้อำนวยการสถานพินิจว่า บิดา มารดา หรือผู้ปกครอง ใช้อำนาจปกครองโดยมิชอบ ให้ศาลสั่งถอนอำนาจปกครอง เป็นเวลาไม่เกิน 2 ปี แต่ต้องไม่เกินกว่าเยาวชนนั้นบรรลุนิติภาวะ 12) ในศาลที่มีอำนาจพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว จำเลยจะมีนายความแก้คดีแทนไม่ได้แต่ให้จำเลยมีที่ปรึกษา กฎหมาย เพื่อปฏิบัติหน้าที่ทำนองเดียวกับนายความได้ ในกรณีที่จำเลยไม่มีที่ปรึกษากฎหมาย ให้ศาลแต่งตั้งที่ปรึกษากฎหมายให้ ที่ปรึกษากฎหมายต้องมีคุณสมบัติเป็นนายความตามกฎหมายว่าด้วยนายความ และผ่านการอบรม เรื่องวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว จิตวิทยา การสังคมสงเคราะห์ และความรู้อื่นที่เกี่ยวข้องตามที่กำหนดในข้อบังคับของประธานศาลฎีกา ให้ประธานศาลฎีกามีอำนาจวางระเบียบปฏิบัติของที่ปรึกษากฎหมายในศาลที่มีอำนาจพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว

9. การสมัครเป็นที่ปรึกษากฎหมายการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชน จะต้องประกอบด้วย คุณสมบัติ และลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้ (1) เป็นนายความตามกฎหมายว่าด้วยนายความ (2) ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี (3) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ (4) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้ จำคุกในคดีที่คณะกรรมการเห็นว่าจะนำมาซึ่งความเสื่อมเสียต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ปรึกษากฎหมาย (5) ไม่เป็นผู้ถูกเพิกถอนชื่อจากทะเบียนที่ปรึกษากฎหมาย

### ข้อเสนอแนะ

จากการสรุปผล อภิปรายผลการศึกษาวิจัย เกี่ยวกับการกำหนดคุณสมบัติที่ปรึกษากฎหมายในการดำเนินคดีอาญาเด็กและเยาวชน จากปัญหา (1) การกำหนดด้วยวุฒิของทนายความผู้ที่จะมาทำหน้าที่ที่ปรึกษากฎหมาย (2) การกำหนดความชำนาญในคดีที่เด็กและเยาวชนกระทำความผิด (3) การกำหนดประสบการณ์ในการใกล้ชิดเด็กและเยาวชน จึงขอเสนอแก้ไขกฎหมายดังนี้

แก้ข้อบังคับของประธานศาลฎีกา ว่าด้วยการอบรม ระเบียบปฏิบัติของที่ปรึกษากฎหมาย การจัดแจ้งและลบชื่อออกจากบัญชี พ.ศ. 2556 ข้อ 12 ผู้สมัครเข้ารับการอบรมต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้ (6) อายุ ไม่ต่ำกว่า 35 ปี นับถึงวันสมัครเข้ารับการอบรม (7) มีความชำนาญในคดีอาญาโดยผ่านการดำเนินคดีอาญามาแล้ว ไม่น้อยกว่า 20 คดี (8) มี หรือเคยมีบุตร หรือเคยอบรมเลี้ยงดูเด็ก หรือเคยทำงานเกี่ยวกับการสงเคราะห์หรือการคุ้มครองสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน

## 6. เอกสารอ้างอิง

กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน. (2548). รายงานสถิติคดี พ.ศ. 2548. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงยุติธรรม.  
กฤษณา อิศรสระเสรี. (2530). แนวทางการให้สงเคราะห์หลังปล่อยแก่เด็กและเยาวชน ศึกษากรณีสถานพินิจและคุ้มครองเด็กกลาง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- โชคชัย ตั้งรักษาสัตย์.(2553).ปัญหาการใช้บังคับพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 ศึกษาเฉพาะมาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญา. หลักสูตรผู้พิพากษาผู้บริหารในศาลชั้นต้น รุ่นที่ 10 สำนักงานศาลยุติธรรม พ.ศ. 2555.
- ณรงค์ ใจหาญ. (2543). การถามปากคำเด็กในคดีอาญา : หลักกฎหมายและทางปฏิบัติ. วารสารนิติศาสตร์, 3 (30): 350 - 359.
- ณัฐนันท์ ทองทรัพย์.(2558). ปัญหาการบังคับใช้กฎหมายการดำเนินคดีเด็กและเยาวชนในคดีอาญา ศึกษาเฉพาะพื้นที่สถานีตำรวจนครบาลเมืองพิษณุโลก. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม – เมษายน 2558
- ดิษพล การวัฒน์เจริญ. (2557). ปัญหาและอุปสรรคทางกฎหมายเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ ของทนายความในการคุ้มครองเด็กและเยาวชน. วารสาร มหาวิทยาลัยสวนดุสิตปีที่ 10 ฉบับที่ 2 (2557): พฤษภาคม - สิงหาคม 2557.
- เทพ สามงามยา. (2550). หลักการพื้นฐานที่เหมาะสมในการดำเนินคดีเด็กและเยาวชนในชั้นศาล. วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ทองศักดิ์ ดุลยาญจน์ และพรรณพิไล พาหุสัจจะลักษณ์. (2547). คดีเกี่ยวกับเด็กและเยาวชน (แพ่ง - อาญา). พิมพ์ครั้งที่ 2, กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติธรรม.
- นวลจันทร์ ทศนชัยกุล. (2540). บทบาทบิดามารดาเยาวชนที่กระทำความผิดกฎหมาย. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุญเพราะ แสงเทียน.(2546). คำอธิบายพระธรรมนูญศาลยุติธรรม. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- ปัญจพัฒน์ บัวพวงชน. (2547). บทบาทที่ปรึกษากฎหมายในคดีอาญาในการเสนอความจริงต่อศาลเยาวชน และครอบครัว. วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พัลลภ พิสิษฐ์สังฆการ.(2542).คำอธิบายพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชน และครอบครัว พ.ศ. 2553. กรุงเทพมหานคร: สยามปรินติ้งกรุ๊ป.
- พรชัย ชันดี และคณะ. (2543). ทฤษฎีและงานวิจัยทางอาชญาวิทยา. กรุงเทพมหานคร: บุ๊คเนท.
- ไพโรจน์ ปัญจประทีป. (2539). ปัจจัยที่มีผลต่อลักษณะการกระทำผิดในคดีข่มขืนกระทำชำเราของผู้ต้องขังในเรือนจำกลางบางขวาง เรือนจำกลางคลองเปรม และทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา. (2545). อาชญาวิทยา และทัณฑวิทยา เล่ม 2 พิมพ์ครั้งที่ 4 นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา.
- ร. แลงการ์ด, ประวัติศาสตร์กฎหมายไทย เล่ม 1,พิมพ์ครั้งที่ 1,(กรุงเทพมหานคร:สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2526), น.95.
- วิชา มหาคุณ. ศาลเยาวชนและครอบครัวตามแนวความคิดสากล. พิมพ์ครั้งที่ 5, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันพัฒนากระบวนการยุติธรรมเยาวชนและครอบครัว ศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง, 2541) หน้า 48 - 49.
- สุชาติ แนวประเสริฐ. (2552). สิทธิการมีที่ปรึกษากฎหมายในคดีอาญา ศึกษากรณีการตั้งที่ปรึกษากฎหมายในศาลเยาวชนและครอบครัว.วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

สุจินี รัตนวรารห์. (2531). กฎหมายเกี่ยวกับการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชน. คณะนิติศาสตร์ กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุดสงวน สุธีสร. (2546). อาชญาวิทยาและงานสังคมสงเคราะห์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อุทิศ สุภาพ. (2545). การนำปรัชญาอาชญาวิทยามาใช้ในการกำหนดโทษของศาลไทย ศึกษากรณีผู้กระทำผิดที่เป็นผู้ร้าย และผู้กระทำผิดโดยพลั้งพลาด. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.

อรนุช อ้อยอารีย์. (2550). ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับที่ปรึกษากฎหมายในคดีเยาวชนและครอบครัว. หลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

อัญญา จันทร์ประเสริฐ. (2553). การคุ้มครองเด็กในการสอบปากคำชั้นสอบสวนคดีอาญา. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2553 หน้า 9 - 11.

#### **กฎหมาย / พระราชบัญญัติ**

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560.

พระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560

พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา (ฉบับที่ 21) พ.ศ. 2551

พระราชบัญญัติพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546

พระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553

ประกาศ เรื่อง ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580)

ข้อบังคับของประธานศาลฎีกา ว่าด้วยการอบรม ระเบียบปฏิบัติของที่ปรึกษากฎหมาย การจดแจ้งและลบชื่อออกจากบัญชี พ.ศ. 2556 ราชกิจจานุเบกษา 11 มีนาคม 2556 หน้า 12 เล่ม 130 ตอนที่ 22 ก

#### **เอกสารระหว่างประเทศ**

กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (International Covenant on Civil and Political Rights, 1966)

อนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิเด็ก 1989 (The United Nation Convention on the Rights of the Child, 1989)

อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก (Convention on the Rights of the Child: CRC) กฎอันเป็นมาตรการขั้นต่ำของสหประชาชาติว่าด้วยการบริหารงานยุติธรรมเกี่ยวกับคดีเด็กและเยาวชน (กฎแห่งกรุงปักกิ่ง)



คำแนะนำสำหรับผู้เขียน

## คำแนะนำสำหรับผู้เขียน

### ขอบเขตของผลงานที่ตีพิมพ์

วารสารรัฐประศาสนศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยชินวัตร ตีพิมพ์บทความทั้งภาษาไทย และภาษาต่างประเทศ และมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมด้าน รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ นิติศาสตร์ และสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

### การประเมินบทความ (Peer Review Process)

บทความที่ลงตีพิมพ์ในวารสารฯ จะต้องผ่านการพิจารณาให้ความเห็น ทบทวน และตรวจสอบ วิพากษ์ วิจัย ความถูกต้อง เหมาะสมทางวิชาการ จากผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง จำนวน อย่างน้อย 3 ท่าน ต่อบทความ ในรูปแบบพิชยพิจารณา (Peer-Reviewed) ก่อนลงตีพิมพ์ และเป็นการ ประเมินแบบการปกปิดสองทาง (Double blinded)

### ประเภทของบทความที่รับตีพิมพ์

1. **บทความวิจัย (Research article)** หมายถึง บทความที่เขียนจาก รายงานวิจัย รายงานผล การศึกษา ค้นคว้า วิจัย หรือวิทยานิพนธ์ จากข้อมูลเชิงประจักษ์ของผู้วิจัย โดยสรุปย่อกระบวนการวิจัย ของงานวิจัยนั้น ๆ ให้ความกระจ่างและสั้น อยู่ในรูปแบบของบทความความ ตามโครงสร้าง องค์ประกอบของบทความวิจัย โดยมีความยาวบทความ 10-15 หน้ากระดาษ A4

2. **บทความวิชาการ (Academic article)** หมายถึง บทความที่เขียนจากการรวบรวมความรู้ ทบทวนวรรณกรรมในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือหลายเรื่อง ในสาขาที่รับตีพิมพ์ เรียบเรียงเนื้อหาขึ้นใหม่ เพื่อ อธิบาย วิเคราะห์ ข้อมูลจากเนื้อหา หรือเสนอแนะองค์ความรู้ทางวิชาการ นวัตกรรม ผลงานที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม โดยมีความยาวบทความ 10-15 หน้ากระดาษ A4

3. **บทความปริทรรศน์ (Review Article)** หมายถึง บทความในลักษณะวิจารณ์หรืออธิบาย เหตุผลสนับสนุนในประเด็นที่เห็นด้วย และ มีความเห็นแตกต่างในมุมมองวิชาการ

**4. บทวิจารณ์หนังสือ (Book Review)** หมายถึง บทความที่วิพากษ์วิจารณ์เนื้อหาสาระ คุณค่า และคุณภาพของหนังสือ บทความหรือผลงานศิลปะ อาทิ นิทรรศการ ทัศนศิลป์ และการแสดงละครหรือดนตรี โดยใช้หลักวิชาและดุลยพินิจอันเหมาะสม

#### หลักเกณฑ์ในการส่งบทความ

1. บทความที่ผู้แต่งส่งมาเพื่อตีพิมพ์จะต้องเป็นบทความที่ยังไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่หรืออยู่ระหว่างการเสนอขอตีพิมพ์จากวารสารอื่น ๆ
2. เนื้อหาในบทความต้องไม่คัดลอก ลอกเลียน หรือไม่ตัดทอนจากบทความอื่นโดยเด็ดขาด (การละเมิดลิขสิทธิ์ถือเป็นการรับผิดชอบต่อผู้แต่งเท่านั้น)
3. ผู้แต่งต้องเขียนบทความตามรูปแบบที่กำหนดไว้ในระเบียบการส่งบทความของวารสารรัฐประศาสนศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยชินวัตร
4. การพิจารณาบทความเพื่อตีพิมพ์ในวารสารรัฐประศาสนศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยชินวัตร จะพิจารณาเฉพาะบทความที่ได้รับการประเมินให้ตีพิมพ์เผยแพร่จากผู้ทรงคุณวุฒิเท่านั้น
5. กรณีข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้แต่งต้องปรับแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และชี้แจงการแก้ไขต้นฉบับดังกล่าว มายังกองบรรณาธิการฯ

#### คำนำการเตรียมต้นฉบับ

รับการตีพิมพ์บทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ จัดพิมพ์ด้วยโปรแกรม Microsoft Word 2003 ขึ้นไป โดยใช้ตัวหนังสือแบบ TH Sarabun New ขนาด 14 pt. ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ กำหนดตั้งค่าหน้ากระดาษ บน 1.5 นิ้ว ล่าง 1.0 นิ้ว ขวา 1.0 นิ้ว โดยความยาวของบทความไม่เกิน 15 หน้า โดยมีรูปแบบและส่วนประกอบ ดังต่อไปนี้

[ชื่อเรื่อง ภาษาไทย]

[TITLE IN CAPITAL LETTERS (ชื่อเรื่อง ภาษาอังกฤษ ใช้ตัวพิมพ์ใหญ่ทุกตัว)]

ชื่อ – สกุล (ภาษาไทย) \*<sup>1</sup> ชื่อ – สกุล (ภาษาไทย) <sup>2</sup>  
ชื่อ – สกุล (ภาษาอังกฤษ) \*<sup>1</sup>, ชื่อ – สกุล (ภาษาอังกฤษ) <sup>2</sup>

\*<sup>1</sup> คณะ/สังกัด..... มหาวิทยาลัย.....(ภาษาไทย)

<sup>2</sup> คณะ/สังกัด..... มหาวิทยาลัย..... (ภาษาไทย)

\*<sup>1</sup> คณะ/สังกัด..... มหาวิทยาลัย.....(ภาษาอังกฤษ)

<sup>2</sup> คณะ/สังกัด..... มหาวิทยาลัย.....(ภาษาอังกฤษ)

\* E-mail ผู้รับผิดชอบบทความ (Corresponding Author): xxx@mail.com

---

วันที่รับบทความ xx xxxxx 2566 วันแก้ไขบทความ xx xxxxx 2566 วันตอบรับบทความ xx xxxxx 2566

---

**บทคัดย่อ**

ระบุถึงความสำคัญของเรื่อง ครอบคลุมปัญหา วัตถุประสงค์ ขอบเขตการวิจัย วิธีการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือ อุปกรณ์ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา และผลการวิจัยโดยสังเขป บทคัดย่อเขียนเป็นภาษาไทย พิมพ์โดยตัวอักษร TH Sarabun New ขนาด 14 points โดยมีเนื้อหารวมกันจำนวน 150 - 300 คำ  
(บทความภาษาอังกฤษ ไม่ต้องเขียนบทคัดย่อภาษาไทยในบทความ)

**คำสำคัญ:** คำสำคัญ1; คำสำคัญ2; คำสำคัญ3 (คำสำคัญจำนวน 3 - 5 คำ คั่นด้วยเครื่องหมาย ; )

**ABSTRACT**

ระบุถึงความสำคัญของเรื่อง ครอบคลุมปัญหา วัตถุประสงค์ ขอบเขตการวิจัย วิธีการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือ อุปกรณ์ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา และผลการวิจัยโดยสังเขป บทคัดย่อเขียนเป็นภาษาอังกฤษ พิมพ์โดยตัวอักษร TH Sarabun New ขนาด 14 points โดยมีเนื้อหารวมกันจำนวน 150 - 300 คำ

**Keywords:** คำสำคัญ1; คำสำคัญ2; คำสำคัญ3 (คำสำคัญจำนวน 3 - 5 คำ คั่นด้วยเครื่องหมาย ; )

**1. บทนำ**

อธิบายความสำคัญของที่มาและปัญหาของงานวิจัย บทความที่เสนอจะต้องพิมพ์เป็นภาษาไทย หรือภาษาอังกฤษ โดยมีความสำคัญที่นำไปสู่การวิจัย ซึ่งการเริ่มต้นเขียนบทนำจะกล่าวถึงปัญหาที่นำมาทดลองหรือ

ศึกษาวิจัย โดยเน้นถึงสภาพปัญหาของความรู้ในตอนเริ่มการวิจัย บอกรัตถุประสงค์ ขอบเขตและวิธีการดำเนินการวิจัย และควรมีการอ้างอิงเอกสารที่เกี่ยวข้องเรื่องที่กำลังดำเนินการวิจัยอยู่

## 2. ทบทวนวรรณกรรม

กล่าวถึงภูมิหลังของงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การตั้งค่าน้ำกระดาษตามรูปแบบที่กำหนด [1]

## 3. วิธีการวิจัย

อธิบายเทคนิคและวิธีการวิจัย เช่น รายละเอียดของหน่วยทดลอง การบันทึกข้อมูล แผนการทดลองที่ใช้ อย่างชัดเจน การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่เหมาะสม สถานที่และช่วงเวลาดำเนินการวิจัย

### 3.1 การจัดทำรูปภาพ

ตัวอักษรทั้งหมดในรูปภาพ จะต้องมีความชัดเจนสามารถอ่านได้สะดวก รูปภาพทุกรูปจะต้องมีหมายเลขและ คำบรรยายใต้ภาพ หมายเลขและคำบรรยายรวมกันแล้วควรมีความยาวไม่เกิน 2 บรรทัด

คำบรรยายใต้ภาพ ห้ามใช้คำว่า “แสดง” เช่น ห้ามเขียนว่า “ภาพที่ 1 แสดงความสัมพันธ์...” ที่ถูกต้องควร เป็น “ภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่าง...”

รูปลายเส้นจะต้องเป็นเส้นหมึกดำ ส่วนรูปถ่ายควรจะเป็นรูปขาวดำที่มีความคมชัด รูปสีอนุโลมให้ได้ และ เพื่อความสวยงามให้เว้นบรรทัดเหนือรูปภาพ 1 บรรทัด และเว้นใต้คำบรรยายรูปภาพ 1 บรรทัด ตัวอย่างดังแสดงในภาพ ที่ 1



ภาพที่ 1 ธนบัตรแบบต่างๆ ของประเทศไทย (ที่มา: [1])

### 3.2 การเขียนสมการ

สมการทุกสมการจะต้องมีหมายเลขกำกับอยู่ภายในวงเล็บ และเรียงลำดับที่ถูกต้อง ตำแหน่งของหมายเลข สมการจะต้องอยู่ชิดขอบด้านขวาของคอลัมน์ ดังแสดงตัวอย่างในสมการที่ (1)

$$\frac{c+d}{e} = f \quad (1)$$

### 3.3 การจัดทำตาราง

ควรตีเส้นกรอบตารางด้วยหมึกดำให้ชัดเจน ตารางทุกตารางจะต้องมีหมายเลขและคำบรรยายกำกับเหนือตาราง เมื่อรวมกันแล้วควรมีความยาวไม่เกิน 2 บรรทัด ในคำบรรยายเหนือตารางห้ามใช้คำว่า “แสดง” เช่นเดียวกับกรณีรูปภาพ

เพื่อความสวยงาม ให้เว้นบรรทัดเหนือคำบรรยายตาราง 1 บรรทัด และเว้นบรรทัดใต้ตาราง 1 บรรทัด ดังแสดงในตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** รายละเอียดรูปแบบตัวอักษรสำหรับการจัดทำบทความต้นฉบับ

องค์ประกอบ	ตัวอักษร	รูปแบบอักษร	ขนาดอักษร (pt.)
ชื่อเรื่องบทความ	TH Sarabun New	หนา	16
ชื่อผู้เขียน	TH Sarabun New	ธรรมดา	16
ชื่อหน่วยงานหรือสถาบัน ของผู้เขียน และที่อยู่ E-mail	TH Sarabun New	ตัวเอียง	14
บทคัดย่อ	TH Sarabun New	ธรรมดา	14
เนื้อหา	TH Sarabun New	ธรรมดา	14
เอกสารอ้างอิง	TH Sarabun New	ธรรมดา	14

### 3.4 ความยาวของบทความ

เมื่อรวมทุกส่วนแล้ว แต่ละบทความมีความยาวดังนี้ บทความทั่วไปมีความยาว 5 - 8 หน้ากระดาษ A4

### 3.5 กรณีบทความภาษาอังกฤษ

ผู้พิมพ์บทความเป็นภาษาอังกฤษ ให้เขียนบทคัดย่อภาษาไทยด้วย

## 4. ผลการวิจัย

อธิบายผลการทดลองต่างๆ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การแปลความ ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ การเสนอผลการวิจัยควรเสนอตามลำดับของวัตถุประสงค์ และหรือสมมติฐาน อาจแสดงในรูปของตาราง หรือภาพประกอบ

## 5. อภิปรายผลและข้อเสนอแนะการวิจัย

อธิบายเหตุผลที่ได้จากการศึกษา แสดงความเชื่อมโยง โดยการวิเคราะห์ความสอดคล้องหรือขัดแย้งกับสมมติฐานและหลักทฤษฎี หรือแนวคิด ตลอดจนเปรียบเทียบและอธิบายความเหมือนหรือความต่างในสาระสำคัญกับผลการศึกษาของผู้อื่น ข้อเสนอแนะจากการทำวิจัยและแนวทางในการทำวิจัยต่อไป

## คำขอบคุณ (ถ้ามี)

เป็นการแสดงความขอบคุณสำหรับหน่วยงานที่ให้ทุนวิจัย และผู้ช่วยเหลืองานวิจัย (แต่ไม่ได้เป็นผู้ร่วมงานวิจัย)

## 6. เอกสารอ้างอิง

รวบรวมรายการเอกสารทั้งหมดที่ผู้วิจัยได้ใช้อ้างอิงในการเขียนบทความ บอกแหล่งที่มาของข้อความ แนวคิด หรือข้อมูลต่าง ๆ เพื่อเป็นการให้เกียรติแก่บุคคลหรือสถาบัน องค์กรผู้เป็นเจ้าของข้อความ การอ้างอิงในบทความ ให้ใช้เครื่องหมายวงเล็บเหลี่ยม เช่น [2] จะต้องเรียงลำดับหมายเลขอ้างอิงจากหมายเลขน้อยไปสู่หมายเลขมาก ให้ถูกต้อง การอ้างอิงหมายเลขที่มีลำดับติดต่อกันให้ใช้รูปแบบดังนี้ [1] [2] หากมีการอ้างอิงซ้ำในเนื้อหาให้ใส่หมายเลขเดิม โดยต้องระบุชื่อบทความที่อ้างอิงให้ชัดเจน ให้จัดรายการอ้างอิงให้อยู่ในแนวตรงตามตัวอย่าง โดยเว้นระยะจากขอบซ้ายให้ตรงกันทุกรายการ โดยใช้รูปแบบ APA Style (American Psychological Association)

### การเขียนบรรณานุกรมสำหรับหนังสือทั่วไป

[x] ชื่อผู้แต่ง./ชื่อเรื่อง./ครั้งที่พิมพ์ (พิมพ์ครั้งที่ 2 เป็นต้นไป)/สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์./ปีที่พิมพ์.

### บทความในวารสาร

[x] ชื่อผู้เขียนบทความ./ชื่อบทความ./ชื่อวารสาร, /ปีที่พิมพ์./ปีที่ (ฉบับที่),เลขหน้าที่ปรากฏ.

### งานประชุมวิชาการ

[x] ชื่อผู้แต่ง, “ชื่อเรื่อง”/ใน ชื่องานที่ประชุมวิชาการ./สถานที่จัดงาน./ปี./pp.เลขหน้า.

### การเขียนรายการอ้างอิงวิทยานิพนธ์

[x] ชื่อผู้เขียนวิทยานิพนธ์./ชื่อวิทยานิพนธ์./ (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต หรือวิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต./ชื่อมหาวิทยาลัย/สถาบันการศึกษา)/ปีที่พิมพ์.

### เอกสารในเว็บไซต์

[x] ชื่อผู้แต่ง./ชื่อเรื่อง./ ปีที่พิมพ์./สืบค้นจาก URL หรือเว็บไซต์ของข้อมูล

[1] Fischer and Jordan. **Security analysis and portfolio management**, 6<sup>th</sup> edition.

Prentice-Hall, 1995, p.p. 38 - 41.

[2] ภิญญู สาธร. **หลักบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช, 2521.

[3] สายสนม ประดิษฐ์ดวง. **ข้าวกล้องและรำข้าว-อาหารป้องกันโรค**. วารสารอุตสาหกรรมเกษตร, 2541, 9(2), หน้า 38 - 41.

[4] ไมตรี อินทร์ประสิทธิ์ และคณะ. การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ในโรงเรียนโดยกระบวนการทางคณิตศาสตร์, 2544. สืบค้นจาก <http://22web.kku.ac.th/%7Ecrme/CRN/FilePDF/ThAbstract.pdf>

---



