

บุพปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ยุคโควิด 19

Antecedent Variables Influencing the Effectiveness of the Management of the Employee Welfare Fund in Bangkok Metropolitan Region in the COVID-19

นาริรัตน์ รอดเวียง¹, ทวี แจ่มจำรัส² และ เอี่ยมพร ศิริรัตน์³

Nareerut Rodwring¹, Tawee Jamjumrus² and Euamporn Siritat³

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา^{1,2,3}

Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand^{1,2,3}

E-mail: pongrat.jdar@gmail.com¹

Received: 2023-05-31; Revised: 2023-06-26; Accepted: 2023-06-27

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง การปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน นโยบายของภาครัฐ แหล่งเงินของกองทุน และระบบงาน 2. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน นโยบายของภาครัฐ แหล่งเงินของกองทุน และระบบงานที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุ ต่อประสิทธิผลการบริหารงานของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง 3. เพื่อได้รูปแบบจำลองประสิทธิผลการบริหารงานของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ในการวิจัยเชิงปริมาณใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิจากลูกจ้างแรงงานภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง กำหนดโดยใช้เกณฑ์ 20 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ 20 ตัวแปร ได้กลุ่มตัวอย่าง 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์เจาะลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 15 คนด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพการบริหารงานของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง การปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน นโยบายของภาครัฐ แหล่งเงินของกองทุน และระบบงานอยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุดทั้งหมด 2) ระบบงานมีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลการบริหารงานของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างมากที่สุด รองลงมาได้แก่ แหล่งเงินของกองทุน นโยบายของภาครัฐ และการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงานตามลำดับ และ 3) ได้รูปแบบจำลองของประสิทธิผลการบริหารงานของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง มีลักษณะเป็นภาพแผนภูมิประกอบด้วย ระบบงานที่มีอิทธิพลรวมมากที่สุด เป็นฐานหลักตั้งอยู่ล่างสุด มีแหล่งเงินของกองทุน นโยบายของภาครัฐสนับสนุนอยู่ตรงกลาง และมีการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงานช่วยส่งเสริมอยู่ในระดับบนด้วย นอกจากนี้ประสิทธิผลการบริหารงานของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างต้องมีความรวดเร็วในการให้บริการ ความถูกต้องของข้อมูล ความโปร่งใสตรวจสอบได้ และการควบคุมกำกับดูแล ผลการวิจัยมีประโยชน์ต่อลูกจ้างแรงงานในสถานประกอบการภาคธุรกิจเอกชน จะได้รับการคุ้มครองดูแลด้านสวัสดิการจากภาครัฐ และไม่ถูกเอาเปรียบจาก

นายจ้าง และส่วนราชการได้นำไปใช้ในการปรับปรุงการบริหารงานของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง เป็นการสร้างขวัญกำลังใจที่ดีของลูกจ้างแรงงานในการผลิตสินค้าและบริการเพื่อสร้างความเจริญยั่งยืน ส่งผลดีต่อเศรษฐกิจของประเทศสืบไป

คำสำคัญ: การบริหารงาน, กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง, ยุคโควิด 19

Abstract

The objectives of this research were to: 1) study the level and the results of the management of the Employee welfare fund in Bangkok and its vicinity COVID-19 era; 2) study the performance of labor inspectors, government policy, fund source, and the work system that have a causal factor on the effectiveness of the management of the Employee Welfare Fund; and 3) study the model of the Employee Welfare Fund management. This research employed a mixed research methodology, combining quantitative and qualitative research methods. In the quantitative research method, stratified random sampling was employed in this study. The sample consisted of 400 private-sector workers in Bangkok metropolitan areas. The sample size was determined based on the criterion of 20 times of the observed variables. A structural equation model was used to analyze the data after the questionnaires were distributed. For the qualitative research method, in-depth interviews were conducted with 18 key informants, and content analysis was used for the qualitative data. The results of the research showed that: 1) the management of the Employee Welfare Fund, the labor inspector performance, government policy, fund source, and work system were all rated at the highest level; 2) the work systems have the overall greatest casual influence on the effectiveness of the management of the Employee Welfare Fund, followed by fund source, government policy and the performance of labor inspectors, respectively; the work systems have the overall direct effect. Followed by government policy, fund source and performance of labor inspectors respectively. and 3) established a model for the and 3) established a model for the management of the Employee Welfare Fund's management efficacy. The model was a visual chart that displayed the work system, which was the main impact component as the pushing foundation. The source of funds and a government policy were in the middle. The performance of the labor inspector as a promoting factor was at the top-level. In addition, the Employee Welfare Fund management should be effective in terms of rapid services, data accuracy, transparency, auditability, and supervision control. The findings of this research are beneficial to labor in private businesses. They will be protected by the government on welfare



and not exploited by their employers. The government sectors can be utilized to improve the Employee Welfare Fund's management. It is the motivation for the workers in the production of goods and services that is to ensure sustainable prosperity and a positive impact on the country's economy.

Keywords: Management, Employee Welfare Fund, COVID-19

บทนำ

ระบบการเมืองการปกครองของแต่ละประเทศมีหน้าที่ในการกำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ เนื่องจากทรัพยากรมีจำกัดในขณะที่ความต้องการของประชาชนมีไม่จำกัด จึงต้องมีการวางแผน เพื่อจัดสรรทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) ในทางเศรษฐศาสตร์ทรัพยากรที่ใช้ในการผลิตสินค้าและบริการ เรียกว่า ปัจจัยการผลิตมี 4 กลุ่ม ได้แก่ ที่ดิน ทุน ผู้ประกอบการและแรงงาน สำหรับแรงงาน (Labor) นั้น หมายถึงบุคคลที่ใช้แรงงานและความคิดในการผลิตสินค้าและบริการ ผลตอบแทนจากการใช้แรงงาน เรียกว่า ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส หรือเรียกอย่างอื่นที่เป็นการให้ค่าตอบแทนจากการใช้แรงงาน แรงงานมีหลายประเภท ได้แก่ แรงงานที่ไร้ทักษะ (Unskilled Labor) และแรงงานมีทักษะ (Skilled Labor) ปัจจุบันแรงงานในประเทศไทยมีปริมาณน้อย ไม่เพียงพอต่อความต้องการของภาคอุตสาหกรรม เกษตรกรรม และบริการ ทั้งนี้เนื่องจากปริมาณคนที่เข้าสู่ตลาดแรงงานมีปริมาณลดลง เนื่องจากอัตราการเกิดของประชากรลดลง จึงต้องพึ่งแรงงานจากกลุ่มประเทศอาเซียนเพื่อนบ้าน และรัฐบาลจำเป็นต้องจัดสวัสดิการเพื่อคุ้มครองดูแลแรงงานทั้งในประเทศและแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายด้วย (เจตน์สฤษฎี อังศุกาญจนกุล, 2561)

สำหรับประเทศไทยนั้น เป็นประเทศเดียวที่มีกฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานโดยเฉพาะมาตั้งแต่ พ.ศ. 2541 แล้ว ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งได้รับการแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2, ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2551 และฉบับที่ 4 พ.ศ.2553 โดยมีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สังกัดกระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานหลักที่ดูแลรับผิดชอบด้านการคุ้มครองแรงงาน โดยการวางแผนและกำหนดนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัยในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงาน การจัดตั้งกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างดำเนินนโยบายคุ้มครองแรงงานที่สำคัญหลายด้าน เช่นการไม่เลือกปฏิบัติในโรงงานทุกประเภท และทุกกลุ่ม เพื่อให้แรงงานในประเทศได้รับสิทธิประโยชน์และการคุ้มครองตามกฎหมายที่เท่าเทียมกัน อยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี และมีมาตรฐานเทียบเท่าระดับสากล มีความปลอดภัยและสุขอนามัยที่ดี กำกับดูแลให้สถานประกอบการ มีการปฏิบัติต่อแรงงานได้ถูกต้องตามกฎหมายอย่างเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นแรงงานไทยหรือแรงงานต่างด้าว ส่งเสริมให้เครือข่ายมีส่วนร่วมในการคุ้มครองแรงงานทั้งในและนอกระบบ ด้วยการปฏิบัติการตรวจของเจ้าพนักงานตรวจแรงงาน และรณรงค์ส่งเสริมให้สถานประกอบการเข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย (Thai Labor Standard: TLS) (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2553)

การดำเนินงานของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้เริ่มมีการจ่ายเงินสงเคราะห์ลูกจ้างตั้งแต่เดือนมีนาคม 2543 เป็นต้นมา ปัญหาอุปสรรคของการติดตามหนี้คืบในยุควิกฤต 19 จากนายจ้าง จะปิดกิจการหรือย้ายที่อยู่ ไม่สามารถสืบเสาะหาที่อยู่และทรัพย์สิน รวมทั้งสิทธิในทรัพย์สินได้ กรณีนายจ้างเป็นนิติบุคคล เมื่อเลิกกิจการ ไม่มีทรัพย์สินใดให้อึดอ้ายัด ในไปขายทอดตลาดได้ ในส่วนของเจ้าหน้าที่ ขาดความรู้และทักษะในการ ดำเนินการ เมื่อโยกย้ายตำแหน่งขาดความต่อเนื่องในการติดตามหนี้ ประกอบกับแฟ้มข้อมูลลูกหนี้กองทุน สงเคราะห์ลูกจ้าง สูญหายหรือไม่เป็นปัจจุบัน ไม่มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและบุคลากรเพียงพอ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น

ปัจจุบันสถานภาพเมื่อ 9 กรกฎาคม 2564 มีเงินกองทุนเพียง 153,000,000 บาท ไม่เพียงพอเมื่อ เทียบกับแรงงานที่มีนับสิบล้านคน (กลุ่มงานกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง, 2564)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจทำงานวิจัยเรื่อง บุพปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของกองทุน สงเคราะห์ลูกจ้างในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ยุคโควิด 19 เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง การปฏิบัติงานของ พนักงานตรวจแรงงาน นโยบายของภาครัฐ แหล่งเงินของกองทุน และระบบงาน
2. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน นโยบายของภาครัฐ แหล่งเงินของกองทุน และระบบงานที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุ ต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง
3. เพื่อได้รูปแบบจำลองประสิทธิภาพการบริหารงานของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

สมมติฐานการวิจัย

1. ประสิทธิภาพการบริหารงานของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ได้รับอิทธิพลทางตรงจากการปฏิบัติงาน ของพนักงานตรวจแรงงาน โดยย้ายของภาครัฐ แก่เงินของกองทุน และระบบงาน
2. ระบบงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน นโยบายของภาครัฐ และแหล่งเงินจากกองทุน
3. แหล่งเงินของกองทุน ได้รับอิทธิพลทางตรงจากการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงานและ นโยบายของภาครัฐ
4. การปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน ได้รับอิทธิพลทางตรงจากนโยบายภาครัฐ

การทบทวนวรรณกรรม

การทบทวนแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารงานของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในยุควิกฤต 19 ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการบริหารระบบราชการ อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ความเสี่ยงของโรคระบาดอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาตัวแปรที่มี



ความเชื่อมโยงกับประสิทธิภาพการบริหารงานของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ซึ่งเป็นหน่วยงานราชการที่ต้องให้บริการประชาชนอย่างต่อเนื่อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ความรวดเร็ว (speed: SPED) ความรวดเร็ว หมายถึง การให้บริการที่ดีมีคุณภาพนั้นจะต้องมีลักษณะที่สำคัญดังนี้ 1) ผู้ใช้บริการจะต้องได้รับความสะดวก คือ สามารถใช้บริการได้ ณ ที่ต่าง ๆ และสามารถเลือกใช้วิธีการได้หลายแบบตามสภาพของผู้ใช้บริการ นอกจากนั้นความสะดวกอาจพิจารณาได้จากกระบวนการให้บริการ เช่น การจัดให้มีจุดให้ - รับบริการเพียงจุดเดียว (One – stop service) 2) ความรวดเร็ว หมายถึง ประชาชนต้องได้รับการบริการทันที โดยไม่ต้องรอคิวคอยรับบริการนานเกินสมควร 3) ความน่าเชื่อถือได้ของระบบบริการ หมายถึง บริการที่มีคุณภาพจะต้องมี ความต่อเนื่องสม่ำเสมอ มีระเบียบแบบแผนการให้บริการที่แน่นอน คาดการณ์ล่วงหน้าได้แน่นอน เป็นที่พึงพาของผู้รับบริการได้เสมอ และมีโอกาสเกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด (จรัส สุวรรณมาลา ,2559)

สามารถสรุปได้ว่า ความรวดเร็วในการบริหารงานจะเกิดขึ้นได้ องค์การหรือผู้ปฏิบัติงานหน้าที่ต้องมีการบริหารงานเวลาให้คุ้มค่า เพราะการบริหารเวลาที่ดีก่อให้เกิดบริหารงานที่สำเร็จลุล่วงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ความถูกต้อง (accuracy: ACCC) ความถูกต้อง เป็นสิ่งสำคัญในการวิจัยเพราะการแสดงผลออกมาให้เห็นว่าค่าหรือผลลัพธ์ ที่ได้จากการวัดเป็นค่าจริง ตรงตามสิ่งที่ผู้วิจัยวางแผนไว้ก่อนที่จะวัด ประเภทของความถูกต้อง มีอยู่ 2 ประเภทคือ ความถูกต้องภายในและความถูกต้องภายนอก ความถูกต้องภายในเกี่ยวกับผลของการศึกษาสามารถนำมา ประกอบกับการศึกษา การทดลอง หรือการทดสอบที่แตกต่างกัน นั้นหมายความว่า สำหรับงานวิจัยนั้นสามารถ อ้างได้ในความถูกต้องภายในของงานวิจัยที่ศึกษา แต่ต้องได้รับการตรวจสอบเพื่อยืนยันให้แน่ใจว่าการวิจัยนี้ได้มี การควบคุมปัจจัยทุกอย่างที่อาจส่งผลต่อผลการศึกษา ความถูกต้องภายนอกเกี่ยวข้องกับผลการวิจัยนั้น ๆ สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับโลกแห่งความเป็นจริงได้หรือไม่ ความถูกต้อง คือ ขอบเขตของการวัดหรือการทดสอบและการวัดเกี่ยวข้องกับอะไรบ้างหรืออะไรที่ หมายถึงการวัด ตัวอย่างเช่น การประเมินกลไก ที่อธิบายถึงความทนทานหรือความแข็งแรงและการใช้โครงสร้าง ทางกายภาพที่เหมาะสม (กิตติคุณ แสงนิล ,2560)

สามารถสรุปได้ว่า ความถูกต้องในการบริหารงาน เป็นความถูกต้องจากการปฏิบัติงาน มีความละเอียดถี่ถ้วนในการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบที่วางไว้ ไม่มีความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

3. ความโปร่งใส (transparency: TSRC) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2555) ได้ให้ความหมายไว้ว่าเปิดเผย/ โปร่งใส (Transparency) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา รวมทั้งต้องมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นและเชื่อถือได้ให้ประชาชนได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนวางระบบให้การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารดังกล่าวเป็นไปได้โดยง่าย

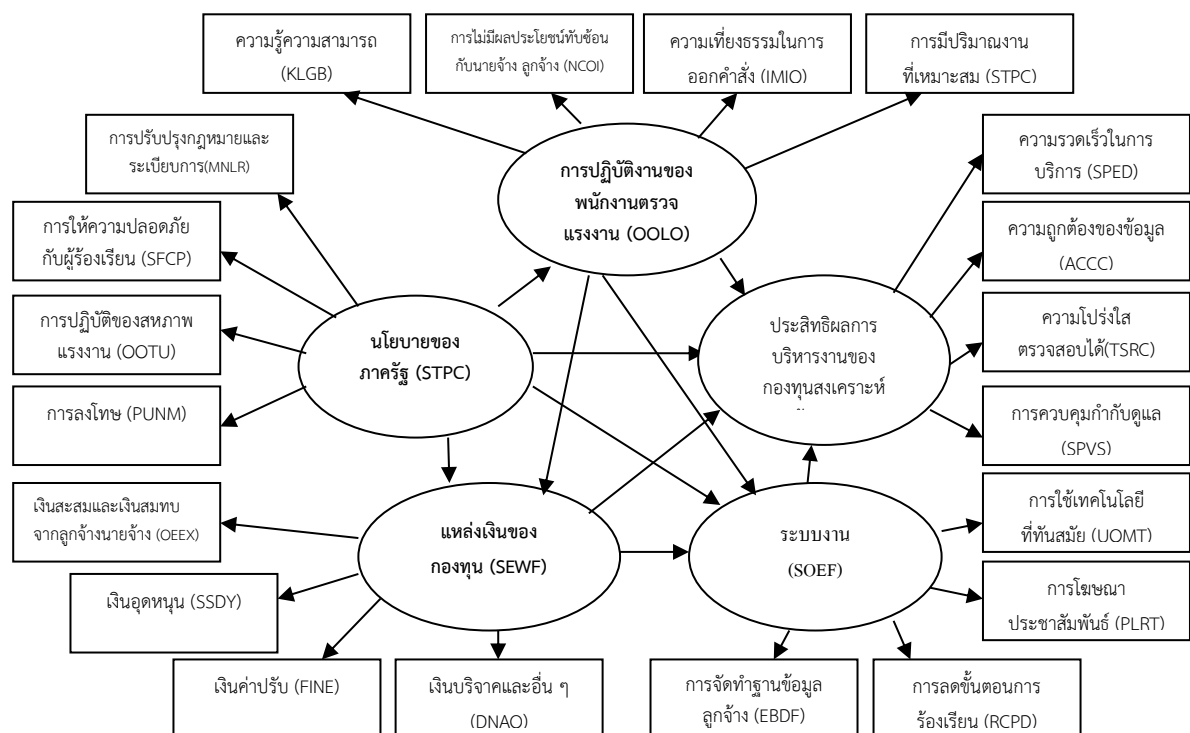
กล่าวโดยสรุปในที่นี้ ความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง การกระทำใด ๆ ขององค์กรที่แสดงออกถึงความชัดเจน ตรงไปตรงมามีการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณชน การประพฤติปฏิบัติของบุคลากรตั้งอยู่บนฐานคติของความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีต่อหน้าที่ ทั้งนี้การกระทำใด ๆ นั้น สามารถตรวจสอบและชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย

4. การควบคุมกำกับดูแล (supervision: SPVS) การควบคุม หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารดำเนินการเพื่อที่จะทำให้ บางสิ่งเกิดขึ้นตามที่ได้วางแผนว่าจะให้เกิดขึ้น เป็นความพยายามที่เป็นระบบเพื่อเปรียบเทียบ การปฏิบัติงานกับมาตรฐาน แผน หรือ วัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้เบื้องต้น เพื่อตัดสินว่า การปฏิบัติงานใดที่ดำเนินไปตามทิศทางที่วางไว้ หรือการปฏิบัติการใดที่ต้องการแก้ไข (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2551) สอดคล้องกับ สาคร สุขศรีวงศ์ (2551) ได้กล่าวว่า การควบคุม หมายถึง การติดตามตรวจสอบการทำงานในส่วนต่าง ๆ ขององค์การ เพื่อให้ผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นเป็นไปตามมาตรฐาน หรือเป้าหมายที่กำหนด และ การควบคุม หมายถึง การวินิจฉัยและ การตรวจสอบการดำเนินงานโดยเทียบกับแผนงานหรือเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้และทำการแก้ไขเมื่อพบว่าคลาดเคลื่อนไม่เป็นไปตามที่กำหนด ทั้งนี้เพื่อผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ (อนิวัช แก้วจางค์, 2552)

สรุปได้ว่า การควบคุมกำกับดูแล เป็นกระบวนการในการกำกับดูแล ประเมินผลปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องกับกิจกรรมการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ โดยเครื่องมือมาตรฐานที่ใช้ในการควบคุม เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เพื่อบ่งชี้ความสำเร็จขององค์การโดยวัดได้ทั้งปริมาณงาน คุณภาพ เวลา และ ค่าใช้จ่าย

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ ผู้วิจัยได้สร้างกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) คือ การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และยืนยันด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

การวิจัยเชิงปริมาณ คือ ลูกจ้างที่ขอรับเงิน สงเคราะห์จากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ประจำปี 2564 รวม 2,070 คน (กระทรวงแรงงาน, 2564) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ได้ดังนี้ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 388 คน ในเขตปริมณฑล จำนวน 1,682 คน จึงสามารถคำนวณหาสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ 20 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ (Grace, 2008) จำนวน 20 ตัวแปร เป็นกลุ่มตัวอย่าง = $20 \times 20 = 400$ คน

การวิจัยเชิงคุณภาพ คือบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานและบริหารกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง โดยเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive) เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) รวม 18 คน ดังนี้ผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ รัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีช่วย หรือกรรมการผู้ช่วยรัฐมนตรี หรือ ปลัดกระทรวงแรงงาน อธิบดีหรือรองอธิบดี กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 3 คน คณะกรรมการกองทุน ได้แก่ ประธาน หรือรองประธาน หรือผู้บริหารระดับสูงของกองทุน จำนวน 3 คน นักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิด้านแรงงาน จำนวน 3 คน พนักงานตรวจแรงงาน จำนวน 3 คน ลูกจ้างที่ขอรับเงินจากกองทุน จำนวน 6 คน

เครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า ทบทวนวรรณกรรม พร้อมทั้งบูรณาการเพื่อสร้างเป็นกรอบแนวคิดที่เป็นแนวทางในการพัฒนาแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 7 ส่วน ดังนี้คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) ได้แก่ ข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ ระดับอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน ได้แก่ ความรู้ความสามารถ การไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนกับนายจ้าง ลูกจ้าง ความเที่ยงธรรมในการออกคำสั่ง และการมีปริมาณงานที่เหมาะสม เป็นลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า Rating Scale ของ ลิเคิร์ท (Likert Scale) (Likert R, 1932)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ นโยบายของภาครัฐ ได้แก่ การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบการ การให้ความปลอดภัยกับผู้ร้องเรียน การปฏิบัติงานของสหภาพแรงงาน และการลงโทษ เป็นลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า Rating Scale ของ ลิเคิร์ท (Likert Scale)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับ แหล่งเงินของกองทุน ประกอบด้วย เงินสะสมและสมทบจากนายจ้าง ลูกจ้าง เงินอุดหนุน เงินค่าปรับ และเงินบริจาคและอื่น ๆ เป็นลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า Rating Scale ของ ลิเคิร์ท (Likert Scale)

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ระบบงาน ประกอบด้วย การจัดทำฐานข้อมูลลูกจ้าง การลดขั้นตอนการร้องเรียน การโฆษณาประชาสัมพันธ์ และการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เป็นลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า Rating Scale ของ ลิเคิร์ท (Likert Scale)

ส่วนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการบริหารงานของกองทุนส่งเสริมลูกจ้าง ประกอบด้วย ความรวดเร็ว ความถูกต้อง ความโปร่งใสตรวจสอบได้ และการควบคุมกำกับดูแล เป็นลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า Rating Scale ของ ลิเคิร์ท (Likert Scale)

ส่วนที่ 7 เป็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด

เครื่องมือในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง โดยนำผลการวิจัยเชิงปริมาณเป็นตัวตั้งในการสอบถามตามคำอธิธิพลรวมที่ปรากฏออกมา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ

1. ขออนุญาตเขียนจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เพื่อนำไปขอความอนุเคราะห์ผ่าน ผู้อำนวยการสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรุงเทพมหานครพื้นที่ 1-10 และสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด (นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการสมุทรสาคร) ถึงประธานกรรมการ ผู้จัดการ เจ้าของ หรือหัวหน้าโรงงานที่ลูกจ้างทำงาน หรือ ถึงลูกจ้างผู้มาขอรับเงินสงเคราะห์จากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยตรง เนื่องจากลูกจ้างบางส่วนได้ออกจากงานเนื่องจากถูกเลิกจ้าง นายจ้างปิดกิจการ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. นำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับแรงงานตามจำนวนกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน โดยผู้วิจัยนำส่งและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองหรือผู้แทน ตามวันและเวลาที่กำหนด

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

1. ผู้วิจัยขออนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เพื่อดึงหนังสือถึงผู้ที่กำหนดตำแหน่งไว้แล้ว เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบประเด็นสัมภาษณ์ และนัดหมายวัน เวลา สถานที่ในการสัมภาษณ์

2. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์กับผู้ที่กำหนดตำแหน่งไว้แล้ว ตามนัดหมายด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ จำแนกเป็นหมวดหมู่

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้วิธีการทางสถิติ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ผู้วิจัยใช้อธิบายคุณสมบัติของผู้ตอบแบบสอบถามที่ศึกษาโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกต ตัวแปรต่อเนื่อง และการวิเคราะห์ค่าร้อยละ สำหรับข้อมูลตัวแปรนามบัญญัติที่เป็นข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างเบื้องต้น และนำเสนอข้อมูลด้วยตารางและคาบรรยาย (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560)

2. สถิติวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง ผู้วิจัยใช้เทคนิควิธีการทางสถิติ ในการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และคณะ, 2551) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรเชิงสังเกต และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรแฝงด้วยกัน ด้วยการ



วิเคราะห์ค่าทางสถิติและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ตามลำดับขั้นตอนของการวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรตามกรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งเป็นข้อคิดเห็นเกี่ยวกับบุพปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ยุคโควิด 19 และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผู้ถูกสัมภาษณ์ทั้งหมด แล้วนำมาเปรียบเทียบกับด้านความคิดเห็นของแต่ละคน จากนั้นนำมาจัดเรียงข้อมูลใหม่ เพื่อให้สามารถเข้าใจได้ง่ายชัดเจนยิ่งขึ้น บันทึกประเด็นสำคัญน่าสนใจของตัวแปรที่จะใช้ในการวิเคราะห์ โดยใช้วิธีการ ดังนี้

1. การวัดความตรง (Validity) แบบสามเส้า (Triangulation) (สุภางค์ จันทวานิช, 2561) ดังนี้

1.1 การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data triangulation) เป็นการตรวจสอบแหล่งของข้อมูล ได้แก่ แหล่งเวลา แหล่งสถานที่ และแหล่งบุคคล

1.2 การตรวจสอบสามเส้าด้านผู้วิจัย (Investigator Triangulation) ด้านผู้วิจัยแต่ละคนจะได้ข้อมูลต่างกันอย่างใด แทนที่จะใช้ผู้วิจัยคนเดียวสังเกตโดยตลอด

1.3 การตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี (Theory Triangulation) คือการตรวจสอบว่าถ้าผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎีที่ต่างไปจากเดิม จะทำให้การตีความข้อมูลแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด ปกตินักวิจัยจะตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎีได้ยากกว่าการตรวจสอบด้านอื่น

1.4 การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulation) คือการใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ กัน เพื่อรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกัน เช่น ใช้วิธีสังเกตควบคู่กับการซักถาม พร้อมกันนั้นก็ศึกษาข้อมูลจากแหล่งเอกสารประกอบด้วย

2. การวัดความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธี

2.1 ความเชื่อถือได้ของข้อมูล (Credibility) หมายถึง ความสอดคล้องของข้อมูล และการตีความข้อมูลกับความเป็นจริงของผู้ให้ข้อมูลและนักวิจัย เช่น อยู่ในสนามเป็นเวลานาน มีความใกล้ชิดกับกลุ่มตัวอย่างเป็นช่วงระยะเวลานาน พุ่มเทเวลาให้ใกล้ชิด เป็นการสร้างความไว้วางใจให้กับผู้ให้ข้อมูล เพื่อผลในการสร้างความเชื่อถือของข้อมูลในระดับสูง พร้อมกับการสังเกตอย่างจริงจัง

2.2 การถ่ายโอนผลการวิจัย (Transferability) เป็นความสามารถอ้างผลการวิจัยไปยังสถานการณ์ในบริบทที่คล้ายคลึงกัน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เพื่อการหาข้อสนเทศในทุก ๆ ด้านอย่างครบถ้วนหาข้อมูลของแนวคิดในสมมติฐานที่สร้างขึ้น เพื่อสร้างแนวทางอันอาจจะทำให้การถ่ายโอนผลการวิจัยไปสู่บริบทอื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกันได้

2.3 การยืนยันผล (Confirmability) เป็นการสะท้อนความคิดในทุกขั้นตอนของการวิจัยที่ร่วมกับทีมวิจัย ทำให้มองปัญหาชัดเจน หรือโดยให้ผู้ให้ข้อมูลได้ช่วยตรวจสอบด้วย

ในการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ด้วยวิธีอุปนัย (Inductive) การให้รหัส (Coding) จัดเรียงหมวดหมู่ของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เจาะลึก เพื่อให้สามารถเข้าใจได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น ทากการบันทึกประเด็นสำคัญหรือน่าสนใจของตัวแปรต่าง ๆ การวิจัยด้วยวิธีอุปนัยนั้นเป็นการวิจัยเริ่มจากการศึกษาประเด็นปัญหา หรือสิ่งผิดปกติบางอย่างที่ยังไม่เคยมีใครได้ศึกษามาก่อน ซึ่งถือได้ว่าเป็นช่องว่างของการวิจัย (Anomaly

Research Gap) แล้วจึงดำเนินการสำรวจวิจัยข้อมูลอย่างครบถ้วน ชัดเจน เกิดความรู้ใหม่ หรือทฤษฎีใหม่ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2560)

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลการศึกษาระดับของประสิทธิผลการบริหารงานของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง, การปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน, นโยบายของภาครัฐ, แหล่งเงินของกองทุน และระบบงาน

1. ประสิทธิผลการบริหารงานของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

ประสิทธิผลการบริหารงานของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง โดยภาพรวม พบว่า มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.51$, S.D.=0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.54$, S.D.=0.60) รองลงมา ได้แก่ ความโปร่งใส ($\bar{X}=4.53$, S.D.=0.61) การควบคุมกำกับดูแล ($\bar{X}=4.51$, S.D.=0.61) และความรวดเร็ว ($\bar{X}=4.45$, S.D.=0.62) ตามลำดับ

2. การปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน

การปฏิบัติงานของพนักงานพนักงานตรวจแรงงาน โดยภาพรวม พบว่า ให้มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.44$, S.D.=0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน กับนายจ้างและลูกจ้าง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.54$, S.D.=0.61) รองลงมา ได้แก่ ความเที่ยงธรรมในการออกคำสั่ง ($\bar{X}=4.53$, S.D.=0.59) ความรู้ความสามารถ ($\bar{X}=4.42$, S.D.=0.57) และการมีปริมาณงานที่เหมาะสม ($\bar{X}=4.26$, S.D.=0.64) ตามลำดับ

3. นโยบายของภาครัฐ

นโยบายของภาครัฐ โดยภาพรวม พบว่า มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.57$, S.D.=0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การปฏิบัติของสหภาพแรงงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.64$, S.D.=0.55) รองลงมา ได้แก่ การลงโทษ ($\bar{X}=4.58$, S.D.=0.57) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบการ ($\bar{X}=4.57$, S.D.=0.54) และการให้ความปลอดภัยกับผู้ร้องเรียน ($\bar{X}=4.49$, S.D.=0.59) ตามลำดับ

4. แหล่งเงินของกองทุน

แหล่งเงินของกองทุน โดยภาพรวม พบว่า มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.45$, S.D.=0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เงินสะสมและเงินสมทบจากลูกจ้างและนายจ้างมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.58$, S.D.=0.51) รองลงมา ได้แก่ เงินอุดหนุน ($\bar{X}=4.51$, S.D.=0.60) เงินค่าปรับ ($\bar{X}=4.49$, S.D.=0.59) และเงินบริจาคและอื่น ๆ ($\bar{X}=4.24$, S.D.=0.70) ตามลำดับ

5. ระบบงาน

ระบบงานโดยภาพรวม พบว่า มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.45$, S.D.=0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การโฆษณาและประชาสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.52$, S.D.=0.61)) รองลงมา



ได้แก่ การจัดทำฐานข้อมูลลูกจ้าง ($\bar{X}=4.52$, S.D.=0.59) การลดขั้นตอนการร้องเรียน ($\bar{X}=4.38$, S.D.=0.68) และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย ($\bar{X}=4.38$, S.D.=0.66) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน นโยบายของภาครัฐ แหล่งเงินของ กองทุน และระบบงานที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุต่อประสิทธิผลการบริหารงานของกองทุน สงเคราะห์ ลูกจ้าง

1. สามารถอธิบายเส้นทางอิทธิพลความสัมพันธ์ว่าการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจ แรงงาน มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแหล่งเงินของกองทุน มากที่สุดเท่ากับ 0.23 รองลงมาคือ ประสิทธิผลการบริหารงานของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง และระบบงาน เท่ากับ 0.18 และ 0.16 ตามลำดับ และส่งผลทางอ้อมกับประสิทธิผลการบริหารงานของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง และ ระบบงาน เท่ากับ 0.17 และ 0.165 ตามลำดับ

2. สามารถอธิบายเส้นทางอิทธิพลความสัมพันธ์ว่านโยบายของภาครัฐ มีความสัมพันธ์ โดยตรงกับการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน มากที่สุดเท่ากับ 0.90 รองลงมาคือ ส่งผล ทางตรงกับแหล่งเงินของ กองทุน ประสิทธิผลการบริหารงานของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง และ ระบบงาน เท่ากับ 0.66, 0.27 และ 0.25 ตามลำดับ และส่งผลทางอ้อมกับระบบงาน ประสิทธิภาพ การบริหารงานของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง และแหล่งเงินของกองทุน เท่ากับ 0.62, 0.58 และ 0.21 ตามลำดับ

3. สามารถอธิบายเส้นทางอิทธิพลความสัมพันธ์ว่าแหล่งเงินของกองทุน มีความสัมพันธ์โดยตรงกับระบบงาน และประสิทธิผลการบริหารงานของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง เท่ากับ 0.64 และ 0.23 ตามลำดับ และส่งผลทางอ้อมกับ ประสิทธิผลการบริหารงานของกองทุน สงเคราะห์ลูกจ้าง เท่ากับ 0.63

4. สามารถอธิบายเส้นทางอิทธิพลความสัมพันธ์ระบบงาน มีความสัมพันธ์โดยตรงกับ ประสิทธิภาพการ บริหารงานของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง เท่ากับ 0.98 282

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 รูปแบบประสิทธิผลการบริหารงานของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

1. การวิจัยเชิงปริมาณ

ประสิทธิผลการบริหารงานของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้รับอิทธิพลโดยตรงจากการปฏิบัติงานของ พนักงานตรวจแรงงาน, นโยบายของภาครัฐ, แหล่งเงินของกองทุน และระบบงานเกิดข้อค้นพบว่า ปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงานส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อมีการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงานเพิ่มมากขึ้นย่อมส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเพิ่มขึ้นด้วย และนโยบายของภาครัฐ ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อมีการสนับสนุนนโยบายของรัฐเพิ่มมากขึ้นย่อมส่งผลต่อการประสิทธิผลการ บริหารงานของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเพิ่มขึ้นด้วย แหล่งเงินของกองทุนส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายได้ว่า หากมีแหล่งเงินของ กองทุนเพิ่มขึ้นย่อมส่งผลต่อการประสิทธิผลการบริหารงานของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเพิ่มขึ้นด้วย และ ระบบงานส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.05 สามารถอธิบายได้ว่า หากมีการพัฒนาระบบงานเพิ่มขึ้นย่อมส่งผลต่อการประสิทธิผลการบริหารงานของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเพิ่มขึ้นด้วย

ระบบงาน ได้รับอิทธิพลโดยตรงจากการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน นโยบายของภาครัฐ และแหล่งเงินของกองทุน เกิดข้อค้นพบว่า การปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงานส่งผลต่อระบบงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายได้ว่า หากการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงานเพิ่มขึ้น ย่อมส่งผลต่อระบบงานเพิ่มมากขึ้น นโยบายของภาครัฐส่งผลต่อระบบงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 สามารถอธิบายได้ว่า หากมีการสนับสนุนนโยบายของรัฐเพิ่มขึ้นย่อมส่งผลต่อระบบงานเพิ่มขึ้น แหล่งเงินของกองทุนส่งผลต่อระบบงาน อย่างมีนัยสำคัญ 0.05 เกิดข้อค้นพบว่า หากมีแหล่งเงินของกองทุนเพิ่มขึ้น ย่อมส่งผลต่อระบบงานเพิ่มมากขึ้น

แหล่งเงินของกองทุนได้รับอิทธิพลโดยตรงจากการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน และนโยบายของภาครัฐ เกิดข้อค้นพบว่า การปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงานส่งผลต่อแหล่งเงินของกองทุน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายได้ว่า หากมีการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงานเพิ่มขึ้น ย่อมส่งผลต่อแหล่งเงินกองทุนเพิ่มขึ้น นโยบายของภาครัฐส่งผลต่อแหล่งเงินของกองทุน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 สามารถอธิบายได้ว่า หากมีการสนับสนุนนโยบายของภาครัฐเพิ่มขึ้น ย่อมส่งผลต่อแหล่งเงินกองทุนเพิ่มมากขึ้น

การปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงานได้รับอิทธิพลโดยตรงจากนโยบายของภาครัฐ เกิดข้อค้นพบว่า นโยบายของภาครัฐส่งผลต่อการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายได้ว่า หากมีการสนับสนุนของนโยบายของภาครัฐเพิ่มขึ้น ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงานเพิ่มมากขึ้น

2. การวิจัยคุณภาพ

การปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน ประกอบด้วย ความรู้ ความสามารถ การไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนกับนายจ้างและลูกจ้าง ความเที่ยงธรรมในการออกคำสั่ง และการมีปริมาณงานที่เหมาะสม เกิดข้อค้นพบว่า พนักงานตรวจแรงงานควรมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน ระเบียบแนวทางปฏิบัติ ตลอดจนกระบวนการในการเรียกร้องสิทธิของลูกจ้างในการรวบรวมข้อเท็จจริง พยานหลักฐาน วินิจฉัย หรือการออกคำสั่งฯ บังคับให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อสร้างความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่ายด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ปฏิบัติงาน และออกคำสั่งด้วยความเที่ยงธรรมอันจะส่งผลทำให้ประสิทธิผลการบริหารงานของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นโยบายของภาครัฐ ประกอบด้วย การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบการ การให้ความปลอดภัยแก่ผู้ร้องเรียน การปฏิบัติของสหภาพแรงงาน และการลงโทษ เกิดข้อค้นพบว่า การมีการสนับสนุนนโยบายของภาครัฐโดยมีการปรับปรุงกฎหมายและระเบียบการให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน ซึ่งต้องมีกระบวนการหรือขั้นตอนในการเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ ต้องมีแนวทางหรือระบบในการรักษาความปลอดภัยแก่ผู้ร้องเรียนอย่างครอบคลุม มีการกำหนดบทลงโทษที่ชัดเจน และให้การกำหนดนโยบายของสหภาพแรงงานให้มีความสอดคล้องกับการช่วยเหลือลูกจ้างแรงงาน

แหล่งเงินของกองทุน ประกอบด้วย เงินสะสมและสมทบจากลูกจ้างและนายจ้าง เงินอุดหนุน เงินค่าปรับ และเงินบริจาคอื่น ๆ เกิดข้อค้นพบว่า กระบวนการบริหารเงินของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างต้องมี



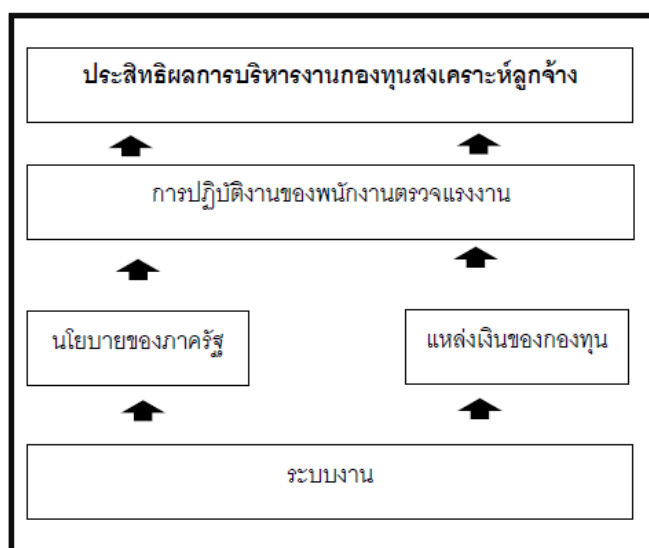
การสนับสนุนแหล่งเงินของกองทุนต้องมีการบริหารจัดการเงินสะสมและสมทบจากลูกจ้าง และนายจ้างอย่างเป็นระบบ มีการหลักปฏิบัติที่ชัดเจนในการรับเงินอุดหนุน เงินค่าปรับ และเงินบริจาคอื่น ๆ โดยมีการนำไปบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ มีกระบวนการหรือขั้นตอนการนำไปใช้อย่างโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

ระบบงาน ประกอบด้วย การจัดหาฐานข้อมูลลูกจ้าง การลดขั้นตอนการร้องเรียน การโฆษณาและประชาสัมพันธ์ และการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เกิดข้อค้นพบว่า การบริหารเงินของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างต้องมีการจัดระบบงานที่ครอบคลุม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดทำฐานข้อมูลที่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลกับทุกฝ่ายงานที่เกี่ยวข้อง และสามารถนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์อย่างสูงสุด มีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการจัดเก็บข้อมูล และในกระบวนการทำงานเพื่อลดขั้นตอนการร้องเรียน เพื่อให้กระบวนการทำงานของเจ้าหน้าที่มีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น และอำนวยความสะดวกแก่ลูกจ้างในการยื่นร้องเรียน ขอรับเงินสงเคราะห์จากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง โดยมีการโฆษณาและประชาสัมพันธ์กระบวนการทำงาน ช่องทางในการติดต่อขั้นตอนการร้องเรียนให้ลูกจ้างและนายจ้างทราบอย่างต่อเนื่อง

จากข้อค้นพบข้างต้น อธิบายถึง ประสิทธิภาพการบริหารงานของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง โดยพนักงานตรวจแรงงานต้องให้ความสำคัญมากยิ่งขึ้นคือ “ความรู้ความสามารถ” กล่าวคือ การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผล บุคลากรหรือผู้ที่เกี่ยวข้องต้องมีความความสามารถ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้ความสามารถเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบแนวทางปฏิบัติ ตลอดจนกระบวนการ ในการเรียกร้องสิทธิของลูกจ้างในการรวบรวมข้อเท็จจริง พยานหลักฐาน วินิจฉัย หรือการออกคำสั่ง บังคับให้เป็นไปตามกฎหมาย ประเด็นรองลงมา คือ นโยบายของภาครัฐ การบริหารงานของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างจะเกิดประสิทธิผลได้ ต้องอาศัยการสนับสนุนนโยบายของภาครัฐ ที่ต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับ “การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบการ” โดยในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็ว ดังนั้น กฎหมายหรือระเบียบการต้องมีความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และการบริหารงานของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ต้องมีแหล่งเงินของกองทุนอย่างเพียงพอที่ต้องมีระบบการจัดเก็บอย่างเป็นระบบ โดยประเด็นสำคัญอย่างยิ่งคือ “การจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบ” ซึ่งต้องจัดเก็บจากลูกจ้างและนายจ้าง ที่จัดให้มีกระบวนการจัดเก็บอย่างเป็นระบบมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และประเด็นสุดท้าย ระบบงาน ประสิทธิภาพในการบริหารงานจะเกิดขึ้นได้ต้องมีระบบงานที่มีคุณภาพ สิ่งที่สำคัญที่สุดคือการ “การจัดหาฐานข้อมูล” โดยต้องมีการเชื่อมโยงข้อมูลของลูกจ้างและนายจ้าง เพื่อทำให้เกิดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ มีการนำเอาเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับสภาพสิ่งแวดล้อมในปัจจุบัน จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด อันจะนำมาสู่ประสิทธิผลการบริหารงานของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ยุคโควิด 19 ซึ่งอธิบายรูปแบบดังกล่าวว่า “รูปแบบประสิทธิผลการบริหารงานของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ยุคโควิด 19”

สำหรับรูปแบบจำลองของประสิทธิผลการบริหารงานของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง มีลักษณะดังแผนภูมิภาพประกอบด้วยระบบงานที่มีอิทธิพลรวมมากที่สุดเป็นฐานหลักดันอยู่ล่างสุด มีแหล่งเงินของกองทุนนโยบายของภาครัฐสนับสนุนอยู่ตรงกลาง และมีการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงานส่งเสริมอยู่ใน

ระดับบนด้วย ทั้งนี้การกำหนดภาพแผนภูมิได้จากอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมจากตัวแปรแฝงทุกตัวที่มีอิทธิพลและส่งผลต่อกัน



ภาพที่ 2 รูปแบบประสิทธิผลการบริหารงานของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ในเขตกรุงเทพมหานครและ
ปริมณฑล ยุคโควิด 19

อภิปรายผล

1) ประสิทธิผลการบริหารงานของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง การปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน นโยบายของภาครัฐ แหล่งเงินของกองทุน และระบบงานอยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุดทั้งหมด สอดคล้องกับผลงานวิจัยของชนพงษ์ อารณพิศาล (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชนในภาคกลางของประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า รัฐบาลควรจัดให้มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการดูแล ติดตามผล การดำเนินการ โดยผลักดันการนำนโยบายมาปฏิบัติเพื่อให้เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน และเกิดความต่อเนื่อง โดยมีการกำหนดนโยบาย การจัดสรรงบประมาณผ่านหน่วยงาน ที่รับผิดชอบ การสร้างเครือข่ายให้กับวิสาหกิจชุมชน สร้างโอกาสให้เกิดการพัฒนา เสริมสร้างความสามารถในการแข่งขัน และทำให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารจัดการ

2) ระบบงานมีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลการบริหารงานของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ แหล่งเงินของกองทุน นโยบายของภาครัฐ และการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน ตามลำดับ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของชนพงษ์ อารณพิศาล (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชนในภาคกลางของประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิผลในการบริหารจัดการ ผู้นำควรเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในองค์กรต้องมีการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม มีกระบวนการทำงานที่สามารถตรวจสอบได้ ไม่เอื้อผลประโยชน์แก่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง และนำนวัตกรรมมาใช้ใน



การพัฒนาองค์ความรู้ ภูมิปัญญา ท้องถิ่น ความคิดสร้างสรรค์การสร้างการมีส่วนร่วมในทุกส่วน โดยนำเทคนิคต่าง ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มมูลค่า และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน

3) รูปแบบจำลองของประสิทธิผลการบริหารงานของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง มีลักษณะเป็นภาพแผนภูมิประกอบด้วย ระบบงานที่มีอิทธิพลรวมมากที่สุด เป็นฐานผลักดันอยู่ล่างสุด มีแหล่งเงินของกองทุนนโยบายของภาครัฐสนับสนุนอยู่ตรงกลาง และมีการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงานช่วยส่งเสริมอยู่ในระดับบนด้วย นอกจากนี้ประสิทธิผลการบริหารงานของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างต้องมีความรวดเร็วในการให้บริการ ความถูกต้องของข้อมูล ความโปร่งใสตรวจสอบได้ และการควบคุมกำกับดูแล ผลการวิจัยมีประโยชน์ต่อลูกจ้างแรงงานในสถานประกอบการภาคธุรกิจเอกชน จะได้รับการคุ้มครองดูแลด้านสวัสดิการจากภาครัฐ และไม่ถูกเอาเปรียบจากนายจ้าง และส่วนราชการได้นำไปใช้ในการปรับปรุงการบริหารงานของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง เป็นการสร้างขวัญกำลังใจที่ดีของลูกจ้างแรงงานในการผลิตสินค้าและบริการเพื่อสร้างความเจริญยั่งยืน ส่งผลดีต่อเศรษฐกิจของประเทศสืบไป ความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2562) กล่าวว่า นโยบายการบริหารงานของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง เนื่องจากงานกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเป็นงานด้านการเงินที่จะให้บริการแก่ลูกจ้างเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนเฉพาะหน้าในเบื้องต้น การดำเนินงานลักษณะนี้จึงมีนโยบายการบริหารงานของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างพึงต้องระมัดระวังในเรื่องต่าง ๆ เช่น 1) บริการที่รวดเร็วและถูกต้อง เป็นที่ประทับใจแก่ลูกจ้างซึ่งกำลังประสบปัญหาและมีความเดือดร้อนด้านการเงิน 2) มีความละเอียดรอบคอบและดำเนินการภายใต้กรอบของระเบียบคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างที่กำหนด 3) มีความชัดเจน โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ เนื่องจากเป็น การดำเนินงานเรื่องการเงิน และ 4) ให้สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดส่งรายงานรายรับรายจ่าย และยอดเงินคงเหลือต่อกลุ่มงานกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างภายในกำหนดวันที่ 7 ของทุกเดือน เนื่องจากกรมฯ ต้องรายงานสถานะ การเงินกองทุนฯ ต่อคณะกรรมการกองทุนฯ ภายในวันที่ 20 ของทุกเดือน และแนวคิด Perterson & Plawman (1953) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยประสิทธิภาพการบริหารงานอย่างสูงสุด โดยประสิทธิภาพต้องคำนึงถึงองค์ประกอบหนึ่งคือ เรื่องเวลา (time) ดังนั้น การบริหารเวลาที่รวดเร็วให้กับปริมาณงานและคุณภาพของงานอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รังสิต ไยยง (2562) พบว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีประสิทธิผลการบริหารความโปร่งใส โดยยึดตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 เป็นแนวทางในการบริหารจัดการองค์กร และผลงานวิจัยของ บุญอยู่ ขอพรประเสริฐ (2554) พบว่า แนวทางการพัฒนามาตรฐานความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งประกอบด้วย ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารงาน การให้บริการประชาชน การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ การติดตาม การตรวจสอบประเมินผล การเปิดเผยและเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร และการปฏิบัติตามจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของภาครัฐ และการบริหารระบบราชการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร และหน่วยงานให้ความสำคัญการกำกับดูแลองค์กรที่ดี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือธรรมาภิบาลเข้าประยุกต์ใช้ในการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารราชการแผ่นดินของไทย โดยมุ่งเน้นให้ส่วนราชการใช้การกำกับดูแลบ้านเมืองที่ดีมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ โดยมีการกำกับ

ดูแลการบริหารเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เป็นต้น และสอดคล้องกับวิระโชติ ชุณหะวัณ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการสหกรณ์เครดิตยูเนียนในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากในด้านประสิทธิผลของสหกรณ์ ผลงานวิจัยของ Ali (2018) ผลการศึกษาพบว่า การตรวจสอบภายในเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1 การบริหารงานของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างควรให้ความสำคัญกระบวนการปฏิบัติงานของพนักงาน ตรวจสอบงานให้มีความเที่ยงธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมเต็มความสามารถ การตัดสินใจที่ดี มีความเข้าใจปัญหาต่าง ๆ และมีอรรถาธิบายดี เพื่อให้งานก้าวหน้าและประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาแรงงาน อย่างชาญฉลาดมีประสิทธิภาพ

2) การบริหารงานของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างควรมีกระบวนการให้ความปลอดภัยกับผู้ร้องเรียน อย่างเป็นระบบ มีข้อปฏิบัติที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมและปรับปรุงกฎหมายและระเบียบการให้ทันสมัย โดยให้ครอบคลุมถึงกรณีลูกจ้างและการปิดสถานประกอบการของนายจ้างด้วย

3) การบริหารงานของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างควรมีระบบการจัดเก็บค่าปรับอย่างเป็นระบบ ให้มีข้อกำหนดในการจ่ายอัตราค่าปรับที่ชัดเจน มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ เสนอการตราพระราชกฤษฎีกา เพื่อเรียกเก็บเงินสะสมและเงินสมทบ จากนายจ้างและลูกจ้าง และเสนอขอรับเงินอุดหนุนจากรัฐบาลให้มีจำนวนมากเพียงพอ

4) การบริหารงานของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างควรมีกระบวนการลดขั้นตอนในการร้องเรียนของลูกจ้าง โดยมีการบริหารจัดการเดียว เพื่อความสะดวกในการติดต่อและยื่นข้อร้องเรียนของลูกจ้างให้มีความง่าย และสะดวกมากยิ่งขึ้น

5) การบริหารงานของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ควรให้ความสำคัญกับประเด็นความถูกต้อง และความโปร่งใสมากที่สุด เนื่องจากเป็นกระบวนการปฏิบัติงานของภาครัฐ ดังนั้นต้องมีกระบวนการทางานที่มีความถูกต้องไม่ซ้ำซ้อน โปร่งใส สามารถตรวจสอบกระบวนการทางานได้ให้งานมีความก้าวหน้าและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยในอนาคต

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในประเด็นที่เกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ยุคโควิด 19 ให้ผู้สนใจหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ทำการวิจัยเพิ่มเติมในประเด็นต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์กับลูกจ้างและนายจ้างและหน่วยงานที่ให้บริการและกำกับดูแล เพื่อย่อยออกจากงานวิจัยในครั้งนี้ ลักษณะดังต่อไปนี้ คือ



1) ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับนโยบายของภาครัฐโดยเฉพาะที่มีอิทธิพลต่อ การบริหารงานของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ในประเด็นการแก้ไขกฎหมายและระเบียบการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์สังคมในปัจจุบัน

2) ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการบริหารจัดการของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

3) ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

4) ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพความสามารถพนักงานตรวจแรงงาน

เอกสารอ้างอิง

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2553). *กฎหมายการแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ:

กองคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน.

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2562). *แผนยุทธศาสตร์กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ประจำปีบัญชี 2563 -*

2565 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี 2563. กรุงเทพฯ: กองคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน.

กระทรวงแรงงาน.(2564). *แผนปฏิบัติราชการระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 – 2565) ของกรมสวัสดิการ และ*

คุ้มครองแรงงาน (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2564). กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน.

กลุ่มงานกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง. (2554). *รายงานประจำปีเดือนกรกฎาคม 2564*. กรุงเทพฯ: กองคุ้มครอง

แรงงาน กระทรวงแรงงาน.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2560). *การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for windows*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย.

กิตติคุณ แสงนิล. (2560). *ความน่าเชื่อถือ ความถูกต้อง ความแม่นยำ และความเที่ยงตรง สอดคล้องในวิธีการ*

ความคลาดเคลื่อนจากการวัด ของการวิจัยทางด้านเสรีวิทยาการออกกาลังกาย. Veridian E-Journal,

Science and Technology Silpakorn University, 5(6), 1 -19.

จรัส สุวรรณมาลา. (2559). *ผลประโยชน์สาธารณะ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เจตน์สถุณี อังศุกาญจนกุล. (2561). *การเมืองและการกำหนดนโยบายเศรษฐกิจในการพัฒนาประเทศ.*

นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

ชนพงษ์ อารณพิศาล. (2560). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพต่อการบริหารจัดการวิสาหกิจ ชุมชนในภาค*

กลางของประเทศไทย. สืบค้น 15 มีนาคม 2564, จาก <https://research-system.siam.edu>.

Published date Hits: 4037

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2551). *คู่มือสู่องค์กรแห่งความสำเร็จ*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2560). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ*. นนทบุรี: เอสอาร์ พรินติ้ง.

บุญอยู่ ขอพรประเสริฐ. (2554). *แนวทางการพัฒนาความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ. วารสารวิทยาการ*

จัดการ, 28(1), 33- 48.

- รังสิต ไยยูง. (2562). ประสิทธิภาพการบริหารความโปร่งใสขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี. *วารสารการบริหารท้องถิ่น*, 8(3), 125 – 138.
- วีระโชติ ชุณหะรุ่งโรจน์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการสหกรณ์เครดิตยูเนียนในประเทศไทย. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 10(3), 1225-1238.
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2551). *การจัดการ: จากมุมมองนักบริหาร*. กรุงเทพฯ: จี พี ไซเบอร์พริ้นท์.
- สำนักคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2555). *ธรรมาภิบาลในระบบราชการ*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, กรรณิการ์ สุขเกษม, โสภิต ผ่อนเสรี และณอมรัตน์ ประสิทธิ์เมตต์. (2551). *แบบจำลองสมการโครงสร้าง*. กรุงเทพฯ: สามลดา.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2561). *วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อนิวัช แก้วจานง. (2552). *หลักการจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- Ali, B.O. (2018). Factors influencing the effectiveness of internal audit on organizational performance. *International Journal of Advanced Engineering, Management and Science*, 4(4), 239-283.
- Grace j.b.(2008). Structural Equation Model. For observational studies. *Journal of Wild life Management*, 72 (1),14-22.
- Likert, R. (1932). A technique for measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 140, 5-55.
- Peterson, E. & Plowman, G.E. (1953). *Business Organization and Management*. Illinois: Irwin.