

การปรับตัวด้านการอยู่อาศัยของข้าราชการและพนักงานของรัฐ ที่ย้ายมายัง
ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา



นายฉันทพันธ์ รัตนโสภาคีรสิน

ศูนย์วิทยทรัพยากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาเคหพัฒนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาเคหการ ภาควิชาเคหการ

คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2552

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

HOUSING ADAPTATION OF CIVIL SERVANTS AND GOVERNMENT EMPLOYEES WHO
MOVED TO WORK IN THE GOVERNMENT COMPLEX COMMEMORATING HIS
MAJESTY THE KING'S 80th BIRTHDAY ANNIVERSARY.



Mr. Thanikphan Rattanasophajirasin

ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Housing Development Program in Housing

Department of Housing

Faculty of Architecture

Chulalongkorn University

Academic Year 2009

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การปรับตัวด้านการอยู่อาศัยของข้าราชการและพนักงาน
ของรัฐที่ย้ายมาอยู่ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา

โดย

นายธนิกพันธุ์ รัตนโสภากิจสิน

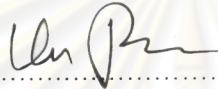
สาขาวิชา

เคหการ

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

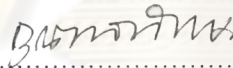
รองศาสตราจารย์ ดร.บรรณโคภิชรุ์ เมฆวิชัย, ศาสตราจารย์ชาน

คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทมหาบัณฑิต



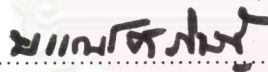
..... คณบดีคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์
(ศาสตราจารย์ ดร. บัณฑิต จุลาสัย)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



..... ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กุณฑลทิพย์ พานิชภักดิ์)



..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ ดร. บรรณโคภิชรุ์ เมฆวิชัย, ศาสตราจารย์ชาน)



..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร. วีระ สัจกุล)



..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย

(นางจำเนียร ดุริยประณีต)



..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ สุปรีชา หิรัญโร, ศาสตราจารย์ชาน)

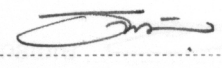
ธนิกพันธุ์ รัตนโสภาคีรสิน : การปรับตัวด้านการอยู่อาศัยของข้าราชการและพนักงาน
 ของรัฐที่ย้ายมายังศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา. (HOUSING
 ADAPTATION OF CIVIL SERVANTS AND GOVERNMENT EMPLOYEES WHO
 MOVED TO WORK IN THE GOVERNMENT COMPLEX COMMEMORATING
 HIS MAJESTY THE KING'S 80 th BIRTHDAY ANNIVERSARY) อ.ที่ปรึกษา
 วิทยานิพนธ์หลัก : รศ.ดร. บรรณโคภิชรุ์ เมฆวิชัย, ศาสตราจารย์, 144 หน้า.


ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา ๕ ธันวาคม ๒๕๕๐ เป็นศูนย์กลางของการดำเนินงานราชการแบบเบ็ดเสร็จหรือที่
 เรียกว่า One Stop Service มีการรวมหน่วยงานราชการต่างๆมาไว้ที่นี่ เมื่อมีการย้ายสถานที่ทำงานของหน่วยงานต่างๆมายังศูนย์
 ราชการฯ แล้ว ย่อมส่งผลกระทบต่อบุคลากรภายในหน่วยงานที่จะต้องย้ายสถานที่ทำงานตามไปด้วย การศึกษาค้นคว้าวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ
 ศึกษาถึงปัญหาและผลกระทบต่อบุคลากรที่ได้รับ และการปรับตัวด้านการอยู่อาศัยรวมถึงความต้องการด้านที่อยู่อาศัย โดยการสุ่มกลุ่ม
 ตัวอย่าง 400 ตัวอย่างจากบุคลากรของหน่วยงานที่ทำการย้ายมาครบ 1 ปีขึ้นไป ได้แก่ สำนักงานศาลปกครอง กรมการพัฒนาชุมชน
 สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค และสำนักงานกิจการยุติธรรม โดยการใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

จากผลการศึกษาสามารถสรุปได้ดังนี้

1. บุคลากรที่ย้ายมาศูนย์ราชการฯ แบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่มคือ 1.กลุ่มระดับปฏิบัติการ มีประมาณ 89% ส่วนใหญ่มีอายุ
 ระหว่าง 31-35 ปี และมีสถานภาพโสด มีรายได้ไม่เกิน 15,000 บาทต่อเดือน 2.กลุ่มระดับบริหาร มีประมาณ 11% ส่วนใหญ่มีอายุ
 ตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป และแต่งงานมีครอบครัวแล้ว มีรายได้ระหว่าง 35,000-45,000 บาทต่อเดือน
2. ปัญหาและผลกระทบต่อบุคลากรได้รับอันเนื่องมาจากการย้ายที่ทำงาน 5 อันดับแรก คือ 1.มีค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (55.75%)
 2. ใช้ระยะเวลาในการเดินทางเพิ่มขึ้น (50.75%) 3. มีระยะทางการเดินทางจากบ้านไปทำงานไกลขึ้น(45.25%) 4. ได้รับความสะดวกใน
 การเดินทางน้อยลง (33.25%) และ 5. มีเวลาว่างจากการทำงานน้อยลง (25.25%)
3. วิธีการปรับตัวจากผลกระทบที่ได้รับ แบ่งเป็น 2 แบบ คือ 1)ย้ายที่อยู่อาศัยตามที่ทำงานและคาดว่าจะย้ายที่อยู่อาศัย และ
 2)ไม่ย้ายที่อยู่อาศัย โดยมีสัดส่วนร้อยละ 43 : 57 ซึ่งการปรับตัวโดยย้ายที่อยู่อาศัยไปใกล้ที่ทำงานแล้วและคาดว่าจะย้ายที่อยู่อาศัย
 ของกลุ่มระดับปฏิบัติการ : กลุ่มระดับบริหาร คิดเป็นร้อยละ 44 : 31 จะเห็นว่าระดับปฏิบัติการมีการย้ายที่อยู่อาศัยมากกว่ากลุ่มระดับ
 บริหาร โดยกลุ่มระดับปฏิบัติการที่ย้ายมาแล้วส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด และย้ายมาลักษณะเช่าที่อยู่อาศัย ส่วนระดับบริหารนั้นย้ายมา
 ทั้งครอบครัวในลักษณะซื้อที่อยู่อาศัยใหม่ ส่วนกลุ่มที่ไม่ย้ายที่อยู่อาศัย มีการปรับตัวโดยการเปลี่ยนแปลงกิจวัตรประจำวันและพฤติกรรม
 การเดินทางและมีบางส่วนที่จะขอย้ายไปอยู่หน่วยงานอื่น (4.50%) รวมถึงลาออกจากงาน(3.20%)
4. ด้านความต้องการด้านที่อยู่อาศัย กลุ่มระดับบริหารต้องการให้องค์กรทำข้อตกลงกับโครงการจัดสรรที่อยู่อาศัยในละแวก
 ใกล้เคียงเพื่อให้ซื้อที่อยู่อาศัยได้ในราคาต่ำกว่าปกติ โดยสามารถผ่อนได้เดือนละ 5,000-20,000 บาท ส่วนระดับปฏิบัติการต้องการให้
 องค์กรสร้างที่อยู่อาศัยให้พนักงานเช่าหรือซื้อในราคาถูก และมีเงินช่วยเหลือด้านที่อยู่อาศัยเป็นรายเดือน โดยกลุ่มนี้สามารถจ่ายค่าที่อยู่
 อาศัยได้เดือนละ 2,500-5,000 บาท

จากการปรับตัวด้านที่อยู่อาศัยของบุคลากรทั้ง 2 กลุ่ม จะเห็นว่ามถึงร้อยละ 43 ที่ต้องย้ายที่อยู่อาศัยตามที่ทำงาน และ
 ประมาณ 8% ที่จะย้ายที่ทำงานหรือลาออก ดังนั้นการช่วยเหลือระยะสั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการจัดหาที่อยู่อาศัยในลักษณะเช่า
 ให้กับบุคลากรที่มีรายได้ค่อนข้างน้อย และทำการเจรจากับโครงการจัดสรรที่อยู่อาศัยโดยรอบในเรื่องของข้อตกลงพิเศษให้กับกลุ่มที่
 ต้องการซื้อที่อยู่อาศัย และในอนาคตหากจะมีโครงการลักษณะนี้เกิดขึ้น หน่วยงานควรมีการศึกษารวมถึงการเตรียมการและวางแผน
 ด้านที่อยู่อาศัยสำหรับบุคลากร ทั้งนี้เพื่อเป็นการรองรับความต้องการและช่วยลดปัญหาที่จะเกิดขึ้นให้กับบุคลากร

ภาควิชา : เคนการ ลายมือชื่อนิสิต 

สาขาวิชา : เคนการ ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก 

ปีการศึกษา : 2552

517 42657 25 : MAJOR HOUSING

KEYWORDS : GOVERNMENT COMPLEX / ADAPTATION

THANIKPHAN RATTANASOPHAJIRASIN: HOUSING ADAPTATION OF CIVIL SERVANTS AND GOVERNMENT EMPLOYEES WHO MOVED TO WORK IN THE GOVERNMENT COMPLEX COMMEMORATING HIS MAJESTY THE KING'S 80th BIRTHDAY ANNIVERSARY. THESIS ADVISOR: ASSOC. PROF. BANASOPIT MEKVICHAI, Ph.D., DISTINGUISHED SCHOLAR, 144 pp.

The Government Complex Commemorating His Majesty the King's 80th Birthday anniversary is a one stop government service centre which amalgamates several different government organizations. This amalgamation could have an impact on those who work in those government departments in that they must move to work in the new offices (Complex). The objectives of this study were to investigate the problems of and the impacts on those civil servants and government employees as well as their responses to housing conditions at the new location. A survey of 400 subjects consisting of civil servants and government employees working for the government at the Complex, namely for the Office of the Administrative Court, Community Development Department, the Office of the Consumer Protection Board, and the Office of Justice Affairs for one year, was conducted.

Results of the study show that:

1. The civil servants and government employees working at the Complex belonged to two groups 89% of which were the working staff and 11% belong to the administrative staff. The working staff were typically single, aged 31 -35 and had a monthly income of not over 15,000 baht. The administrative staff were typically married, had an average age of 45 and a monthly income of 35,000 – 45,000 baht.

2. The top five problems experienced by staff from moving to the Complex included an increase in expenses (55.75%), a longer time for commuting (50.75%), a longer distance (45.25%) , less convenience working at the new location (33.25%) and less free time after work (25.25%).

3. There were essentially two responses to the new work location: some staff moved or expected to move to live close to the Complex while others chose not to move at a ratio of 43:57. The ratio of the working staff to administrative staff that chose to or expected to move near the office was 44:31. This means that more of the working staff than the administrative staff moved to live near the new office. The majority of the working staff who had moved to live close to the office was single and lived in rented accommodation whereas most of the administrative group moved to a newly purchased home for the whole family. Those government officials and employees who chose not to move had to change their commuting habits; some of them requested to work in another office (4.50%) and some resigned from their positions (3.20%).


4. Regarding housing needs, the administrative staff suggested that their organization have an agreement with a housing project so that they could purchase a property at a more reasonable price with a monthly mortgage cost of 5,000- 20,000 baht. The working staff suggested that their organization should launch a housing project so that they could buy or rent with a regular monthly subsidy for housing expenses. They expected to pay 2,500 – 5,000 baht per month rent.

As has been shown, fully 43% of staff had moved to live near the Complex while 8% chose to work in another office or resign. Therefore, for short-term support, the responsible organizations should provide accommodation to enable those with lower incomes to rent and they should come to an agreement with nearby housing estates to provide special offers for those who prefer to purchase a home. In the future, if such projects are launched, the organizations involved should conduct a study to establish a housing plan for their personnel in order to meet the demand of staff for adequate housing and to reduce any problems as a consequence.

Department : Housing

Student's Signature 

Field of Study : Housing

Advisor's Signature 

Academic Year : 2009

กิตติกรรมประกาศ

อันดับแรกที่ชาดมิได้ขอขอบพระคุณอย่างสูงสำหรับแม่และเตี้ยที่ได้ให้กำเนิดและอบรมสั่งสอนในรูปแบบของแม่และเตี้ยจนทำให้ลูกชายคนนี้ประสบความสำเร็จและมาได้จนถึงทุกวันนี้ จากแม่ค้ารถเข็นขายไอ้กหมูหน้าหมู่บ้านที่มีลูกค้าขาประจำเป็นจำนวนมาก

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้และเปิดโลกของการศึกษาการเรียนรู้ว่า การศึกษานั้นไม่ได้จำกัดอยู่แค่ในห้องเรียน แต่จริงๆ แล้วความรู้มันอยู่ภายนอกห้องเรียนมากกว่าเสียอีก

ขอขอบพระคุณรศ.ดร. บรรณโคธิษฐ เมฆวิชัย และอาจารย์บุษรา ศรีพานิชย์ (อาจารย์หญิง) ที่สอนให้รู้จักการศึกษาค้นคว้า กระบวนการคิด แม้บางครั้งต้องปวดหัวและเหนื่อยกับการที่จะให้ลูกศิษย์สัก 1 คนประสบความสำเร็จ

ขอขอบคุณ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ทำให้ได้มาเจอเพื่อนๆ พี่ๆ น้องๆ รุ่น C21X ทุกๆ คน ได้กิน เที่ยว หลับ นอน มาด้วยกัน แม้ระหว่างทางจะมีเหน็ดเหนื่อย ตะกุกตะกักกันบ้าง แต่ในที่สุดแล้วมันก็ผ่านไป ถึงแม้ว่าจะเป็นเวลาแค่ปีครึ่ง แต่ก็เป็นการเรียนที่สนุกสนานมากครับ และที่ขาดไม่ได้เลยสำหรับมีที่คอยให้ทั้งกำลังใจในยามที่ท้อแท้ และกำลังภายในความช่วยเหลือทุกๆ อย่าง จนทำให้กลายเป็นวิทยานิพนธ์เล่มนี้ขึ้นมา ขอขอบคุณมากนะค่ะ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญแผนภาพ.....	ฐ
สารบัญภาพ.....	ฑ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
1.3 ขอบเขตงานวิจัย.....	6
1.4 นิยามศัพท์.....	7
1.5 วิธีการดำเนินวิจัย.....	9
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	10
บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างที่อยู่อาศัยและที่ทำงาน.....	11
2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเลือกทำเลที่ตั้งที่อยู่อาศัย.....	12
2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการย้ายที่อยู่อาศัย.....	13
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	15
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	21
3.1 ขอบเขตของการศึกษา.....	21
3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	23
3.3 การกำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	23
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	26
3.5 ทำการ Pre-Test.....	27
3.6 วิเคราะห์ข้อมูลจากผลการศึกษาที่ได้จากแบบสอบถาม.....	27

3.7 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ.....	27
บทที่ 4 ข้อมูลทั่วไปของหน่วยงาน.....	28
4.1 ข้อมูลโครงการศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา.....	28
4.2 ศาลปกครอง.....	32
4.3 กรรมการพัฒนาชุมชน.....	36
4.4 สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค.....	40
4.5 สำนักงานกิจการยุติธรรม.....	45
บทที่ 5 ผลการศึกษา.....	50
5.1 ผลการศึกษาด้านข้อมูลทั่วไปของบุคลากร.....	50
5.2 ผลการศึกษาด้านข้อมูลด้านที่อยู่อาศัยและการเดินทางของบุคลากร.....	68
5.3 ผลการศึกษาด้านผลกระทบจากการย้ายที่ทำงาน.....	86
5.4 ผลการ ศึกษา ข้อมูลการปรับตัว ด้านการอยู่อาศัย และความต้องการที่อยู่อาศัย.....	101
5.5 สรุปผลการศึกษา.....	119
บทที่ 6 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	121
6.1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร.....	121
6.2 ปัญหาและผลกระทบจากการย้ายที่ทำงานมายังศูนย์ราชการฯ.....	122
6.3 ด้านการปรับตัวและความต้องการด้านที่อยู่อาศัยเมื่อมีการย้ายที่ทำงานมายังศูนย์ราชการฯ	124
6.4 อภิปรายผลการศึกษาเปรียบเทียบกับแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	127
6.5 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย.....	131
6.6 ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป.....	135
รายการอ้างอิง.....	136
ภาคผนวก	138
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	144

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 1-1	แสดงเหตุผลในการย้ายที่อยู่อาศัยเดิมจากการศึกษาของ รศ.วิฑูรย์ รุ่งเรืองผล	5
ตารางที่ 2-1	แสดงการสรุปเปรียบเทียบผลที่ได้จากการวิจัยที่เกี่ยวกับการย้ายที่ตั้งที่ทำงาน	20
ตารางที่ 3-1	แสดงหน่วยงานที่เข้าใช้ประโยชน์ภายในศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติฯ.....	22
ตารางที่ 3-2	แสดงการคำนวณกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนกลุ่มประชากรของแต่ละหน่วยงาน..	24
ตารางที่ 3-3	แสดงสัดส่วนการแจกแบบสอบถาม.....	25
ตารางที่ 3-4	แสดงการกำหนดตัวแปรตามวัตถุประสงค์การศึกษา.....	26
ตารางที่ 4-1	แสดงจำนวนเจ้าหน้าที่ของสำนักงานศาลปกครองแยกตามประเภท.....	36
ตารางที่ 4-2	แสดงจำนวนเจ้าหน้าที่ของกรมการพัฒนารัฐบาลแยกตามประเภท.....	40
ตารางที่ 4-3	แสดงจำนวนเจ้าหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภคแยกตาม ประเภท.....	44
ตารางที่ 4-4	แสดงจำนวนเจ้าหน้าที่ของสำนักงานกิจการยุติธรรมแยกตามประเภท.....	49
ตารางที่ 5-1	แสดงตำแหน่งหน้าที่การงานแยกตามประเภทหน่วยงาน.....	52
ตารางที่ 5-2	แสดงลักษณะเพศของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามลักษณะตำแหน่งหน้าที่ การงาน.....	53
ตารางที่ 5-3	แสดงอายุแยกตามลักษณะตำแหน่งหน้าที่การงาน.....	54
ตารางที่ 5-4	แสดงสถานภาพสมรสแยกตามลักษณะตำแหน่งหน้าที่การงาน.....	55
ตารางที่ 5-5	แสดงจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่อาศัยอยู่ด้วยกันแยกตามลักษณะตำแหน่ง หน้าที่การงาน.....	56
ตารางที่ 5-6	แสดงระยะเวลาในการทำงานแยกตามลักษณะตำแหน่งหน้าที่การงาน.....	57
ตารางที่ 5-7	แสดงรายได้ส่วนตัวเฉลี่ยต่อเดือนแยกตามลักษณะตำแหน่งหน้าที่การงาน.....	58
ตารางที่ 5-8	แสดงรายได้รวมของครัวเรือนแยกตามลักษณะตำแหน่งหน้าที่การงาน.....	60
ตารางที่ 5-9	แสดงรายได้อื่นนอกจากเงินเดือนแยกตามลักษณะตำแหน่งหน้าที่การงาน.....	62
ตารางที่ 5-10	แสดงค่าใช้จ่ายต่อเดือนแยกตามลักษณะตำแหน่งหน้าที่การงาน.....	63
ตารางที่ 5-11	แสดงลักษณะการจ่ายค่าใช้จ่ายต่อเดือนแยกตามลักษณะตำแหน่งหน้าที่การ งาน.....	65
ตารางที่ 5-12	แสดงค่าใช้จ่ายด้านที่อยู่อาศัยแยกตามลักษณะตำแหน่งหน้าที่การงาน.....	66

ตารางที่ 5-13	แสดงทำเลที่อยู่อาศัยในปัจจุบันแยกตามลักษณะหน่วยงาน.....	69
ตารางที่ 5-14	แสดงทำเลที่อยู่อาศัยในปัจจุบันในเขตปริมณฑลแยกตามลักษณะหน่วยงาน...	70
ตารางที่ 5-15	แสดงทำเลที่อยู่อาศัยในปัจจุบันแยกตามลักษณะประเภทบุคลากร.....	70
ตารางที่ 5-16	แสดงทำเลที่ตั้งที่อยู่อาศัยในปัจจุบันแยกตามลักษณะประเภทบุคลากร.....	73
ตารางที่ 5-17	แสดงทำเลที่อยู่อาศัยในปัจจุบันในเขตปริมณฑลแยกตามลักษณะประเภทบุคลากร.....	75
ตารางที่ 5-18	แสดงระยะเวลาการอยู่อาศัยแยกตามลักษณะประเภทบุคลากร.....	76
ตารางที่ 5-19	แสดงลักษณะรูปแบบของที่อยู่อาศัยปัจจุบันแยกตามลักษณะประเภทบุคลากร.....	77
ตารางที่ 5-20	แสดงลักษณะการถือครองที่อยู่อาศัยในปัจจุบันแยกตามลักษณะประเภทบุคลากร.....	78
ตารางที่ 5-21	แสดงลักษณะการถือครองปัจจุบันแยกตามลักษณะประเภทบุคลากร.....	79
ตารางที่ 5-22	แสดงสวัสดิการช่วยเหลือด้านที่อยู่อาศัยที่ได้รับแยกตามลักษณะประเภทบุคลากร.....	81
ตารางที่ 5-23	แสดงลักษณะการเดินทางไปทำงานแยกตามลักษณะประเภทบุคลากร.....	82
ตารางที่ 5-24	แสดงระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางไปทำงานแยกตามลักษณะประเภทบุคลากร.....	83
ตารางที่ 5-25	แสดงค่าใช้จ่ายในการเดินทางไป-กลับแยกตามลักษณะประเภทบุคลากร.....	84
ตารางที่ 5-26	แสดงสวัสดิการด้านการเดินทางที่ได้รับแยกตามลักษณะประเภทบุคลากร.....	85
ตารางที่ 5-27	แสดงอันดับของผลกระทบที่ได้รับหลังจากย้ายที่ทำงานมายังศูนย์ราชการแยกตามลักษณะหน่วยงาน.....	87
ตารางที่ 5-28	แสดงร้อยละผลกระทบที่ได้รับหลังจากย้ายที่ทำงานมายังศูนย์ราชการแยกตามลักษณะหน่วยงาน.....	88
ตารางที่ 5-29	แสดงผลกระทบที่ได้รับในเรื่องระยะทางบ้านกับที่ทำงานแยกตามลักษณะตำแหน่งหน้าที่การงาน.....	89
ตารางที่ 5-30	แสดงผลกระทบที่ได้รับในเรื่องระยะเวลาในการเดินทางแยกตามลักษณะตำแหน่งหน้าที่การงาน.....	89

ตารางที่ 5-31	แสดงผลกระทบที่ได้รับในเรื่องค่าใช้จ่ายในการเดินทางแยกตามลักษณะตำแหน่งหน้าที่การงาน.....	90
ตารางที่ 5-32	แสดงผลกระทบที่ได้รับในเรื่องความสะดวกในการเดินทางแยกตามลักษณะตำแหน่งหน้าที่การงาน.....	91
ตารางที่ 5-33	แสดงผลกระทบที่ได้รับในเรื่องเวลาว่างจากการทำงานแยกตามลักษณะตำแหน่งหน้าที่การงาน.....	92
ตารางที่ 5-34	แสดงผลกระทบที่ได้รับในเรื่องเวลาพักผ่อนแยกตามลักษณะตำแหน่งหน้าที่การงาน.....	92
ตารางที่ 5-35	แสดงผลกระทบที่ได้รับในเรื่องเวลาที่มีให้กับครอบครัวแยกตามลักษณะตำแหน่งหน้าที่การงาน.....	93
ตารางที่ 5-36	แสดงผลกระทบที่ได้รับในเรื่องการรับ-ส่งลูกไปโรงเรียนแยกตามลักษณะตำแหน่งหน้าที่การงาน.....	94
ตารางที่ 5-37	แสดงปัญหาและผลกระทบด้านการเดินทางแยกตามลักษณะหน่วยงาน.....	94
ตารางที่ 5-38	แสดงปัญหาและผลกระทบทางด้านการเดินทางหลังจากย้ายมายังศูนย์ราชการแยกตามลักษณะตำแหน่งหน้าที่การงาน.....	95
ตารางที่ 5-39	แสดงระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางไปทำงานที่เพิ่มขึ้นแยกตามลักษณะตำแหน่งหน้าที่การงาน.....	96
ตารางที่ 5-40	แสดงค่าใช้จ่ายในการเดินทางไป - กลับต่อวันที่เพิ่มขึ้นแยกตามลักษณะตำแหน่งหน้าที่การงาน.....	97
ตารางที่ 5-41	แสดงการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการเดินทางหลังจากย้ายที่ทำงานมายังศูนย์ราชการแยกตามลักษณะตำแหน่งหน้าที่การงาน.....	98
ตารางที่ 5-42	แสดงสวัสดิการใดที่ต้องการให้องค์กรจัดให้มีเพิ่มเติมในด้านการเดินทางแยกตามลักษณะตำแหน่งหน้าที่การงาน.....	100
ตารางที่ 5-43	แสดงเหตุผลในการตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัยของผู้ที่คาดว่าจะย้าย.....	104
ตารางที่ 5-44	แสดงลักษณะการมีที่อยู่อาศัยใหม่ที่ต้องการของผู้ที่คาดว่าจะย้าย.....	105
ตารางที่ 5-45	แสดงลักษณะการมีที่อยู่อาศัยใหม่ที่ต้องการของผู้ที่คาดว่าจะย้าย.....	106
ตารางที่ 5-46	แสดงลักษณะการถือครองที่อยู่อาศัยใหม่ที่ต้องการของผู้ที่คาดว่าจะย้าย.....	107
ตารางที่ 5-47	แสดงทำเลที่ตั้งที่อยู่อาศัยใหม่ที่ต้องการของผู้ที่คาดว่าจะย้าย.....	108

ตารางที่ 5-48	แสดงทำเลที่ตั้งที่อยู่อาศัยใหม่ที่ต้องการในเขต/อำเภอในเขตปริมณฑลของผู้ที่คาดว่าจะย้าย.....	109
ตารางที่ 5-49	แสดงความสามารถในการผ่อนชำระด้านที่อยู่อาศัยต่อเดือนของผู้ที่คาดว่าจะย้าย.....	110
ตารางที่ 5-50	แสดงระดับราคาของที่อยู่อาศัยใหม่ที่ต้องการจะซื้อของผู้ที่คาดว่าจะย้าย.....	111
ตารางที่ 5-51	แสดงลักษณะการซื้อที่อยู่อาศัยใหม่ของผู้ที่คาดว่าจะย้าย.....	112
ตารางที่ 5-52	แสดงแหล่งที่มาของเงินในการซื้อที่อยู่อาศัยใหม่ของผู้ที่คาดว่าจะย้าย.....	113
ตารางที่ 5-53	แสดงความช่วยเหลือหรือสวัสดิการที่ต้องการจากองค์กรเกี่ยวกับด้านที่อยู่อาศัยของผู้ที่คาดว่าจะย้าย.....	114
ตารางที่ 5-54	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งหน้าที่การงานและสถานภาพของผู้ที่คาดว่าจะย้าย.....	115
ตารางที่ 5-55	แสดงเหตุผลในการตัดสินใจไม่ย้ายที่อยู่อาศัยของผู้ที่ไม่ย้าย.....	116
ตารางที่ 5-56	แสดงวิธีการแก้ปัญหาหากไม่ย้ายที่อยู่อาศัยของผู้ที่ไม่ย้าย.....	117
ตารางที่ 5-57	แสดงความช่วยเหลือหรือสวัสดิการที่ต้องการของผู้ที่ไม่ย้าย.....	118
ตารางที่ 6-1	แสดงลักษณะการปรับตัวด้านการอยู่อาศัยแยกตามประเภทบุคลากร.....	125
ตารางที่ 6-2	แสดงความสามารถในการผ่อนชำระจริงเปรียบเทียบกับความสามารถในการผ่อนชำระตามโปรแกรมการคำนวณ ณ ระดับราคาที่อยู่อาศัยเดียวกัน.....	126
ตารางที่ 6-3	แสดงลักษณะการปรับตัวด้านการเดินทางแยกตามประเภทบุคลากร.....	127
ตารางที่ 6-4	แสดงการสรุปเปรียบเทียบผลที่ได้จากการวิจัยที่เกี่ยวกับการย้ายที่ตั้งที่ทำงาน.	130
ตารางที่ 6-5	แสดงสวัสดิการความช่วยเหลือด้านสินเชื่อของหน่วยงานที่มีให้กับบุคลากรภายในหน่วยงาน.....	131
ตารางที่ 6-6	แสดงโครงการที่อยู่อาศัยบริเวณศูนย์ราชการฯ โดยศูนย์ข้อมูลสังหาริมทรัพย์	132

สารบัญแผนภาพ

	หน้า
แผนภาพที่ 3-1 แสดงกระบวนการวิจัย.....	27
แผนภาพที่ 4-1 แสดงแนวทางการลงทุน.....	31
แผนภาพที่ 4-2 แสดงแผนดำเนินงานโครงการ.....	32



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1-1 แสดงที่ตั้งศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา ๕ ธันวาคม ๒๕๕๐.....	2
ภาพที่ 1-2 แสดงตำแหน่งที่ตั้งอาคารหน่วยงาน.....	4
ภาพที่ 1-3 แสดงการเปรียบเทียบลักษณะโครงสร้างตำแหน่งข้าราชการแบบระบบชั้นยศเดิม (Common Level) กับระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (Position Classification System).....	9
ภาพที่ 4-1 แสดงที่ตั้งศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา ๕ ธันวาคม ๒๕๕๐.....	30
ภาพที่ 4-2 แสดงตำแหน่งที่ตั้งของศูนย์ราชการฯ และศาลปกครอง.....	35
ภาพที่ 4-3 แสดงตำแหน่งที่ตั้งของศูนย์ราชการฯ และกรมการพัฒนาชุมชน.....	39
ภาพที่ 4-4 แสดงตำแหน่งที่ตั้งของศูนย์ราชการฯ และสำนักงานคุ้มครองผู้บริโภค.....	44
ภาพที่ 4-5 แสดงตำแหน่งที่ตั้งของศูนย์ราชการฯ และสำนักงานกิจการยุติธรรม.....	49
ภาพที่ 5-1 แสดงทำเลที่ตั้งที่อยู่อาศัยของบุคลากรของหน่วยงานสำนักงานศาลปกครอง.....	71
ภาพที่ 5-2 แสดงทำเลที่ตั้งที่อยู่อาศัยของบุคลากรของหน่วยงานกรมการพัฒนาชุมชน.....	71
ภาพที่ 5-3 แสดงทำเลที่ตั้งที่อยู่อาศัยของบุคลากรของหน่วยงานสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค.....	72
ภาพที่ 5-4 แสดงทำเลที่ตั้งที่อยู่อาศัยของบุคลากรของหน่วยงานสำนักงานกิจการยุติธรรม.....	73
ภาพที่ 6-1 แสดงเส้นแนะเส้นทางรถประจำทาง 4 เส้นทางหลัก.....	133

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โครงการสร้างศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา ๕ ธันวาคม ๒๕๕๐ เกิดขึ้นจากการที่หน่วยราชการต่าง ๆ มีความต้องการที่ดินเพื่อนำไปใช้สร้างอาคารที่ทำการมากขึ้น รวมไปถึงหน่วยงานราชการหลายแห่งตั้งอยู่บนสถานที่ อันไม่เหมาะสม แออัด คับแคบ และขาดการดูแลบริหารจัดการที่ดี ประกอบกับหน่วยราชการต่าง ๆ ที่มีอยู่เดิมและ หน่วยงานใหม่ตามรัฐธรรมนูญ รวมถึงหน่วยงานที่เกิดจากการปฏิรูประบบราชการตามพระราชบัญญัติปรับปรุงโครงสร้างกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 บางหน่วยงานยังไม่มีสถานที่ทำการ หรือมีไม่เพียงพอ ทำให้กรมธนารักษ์ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการบริหารจัดการที่ราชพัสดุ ต้องสรรหาแนวทางในการจัดสรรที่ดินราชพัสดุ เพื่อตอบสนองความต้องการดังกล่าว จึงเป็นที่มาของแนวคิดการบริหารที่ราชพัสดุแนวใหม่ ที่มุ่งเน้นการใช้ที่ราชพัสดุให้คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด โดยคณะกรรมการได้มีมติเห็นชอบในหลักการเกี่ยวกับโครงการ ศูนย์ราชการฯ ให้กรมธนารักษ์เป็นศูนย์กลางรวบรวม และเสนอขออนุมัติงบประมาณค่าใช้จ่ายในการก่อสร้างทั้งหมดของทุกส่วนราชการ โดยการขอคืนที่ราชพัสดุจาก 2 หน่วยงาน ได้แก่ การสื่อสารแห่งประเทศไทย และกรมทางหลวง รวมเนื้อที่ประมาณ 450 ไร่ เพื่อนำมาวางผังจัดให้หน่วยงานที่ขอใช้พื้นที่จากกรมธนารักษ์และคณะกรรมการอำนวยการจัดระบบศูนย์ราชการ (กศร.) และให้กรมธนารักษ์ดำเนินการตามนโยบายเกี่ยวกับการก่อสร้างศูนย์ราชการฯ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา ๕ ธันวาคม ๒๕๕๐ ตั้งอยู่ในที่ราชพัสดุ ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร บนที่ดินประมาณ 349 ไร่ มีพื้นที่อาคารในโครงการรวมประมาณ 929,800 ตารางเมตร เพื่อรองรับข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ ฯลฯ ที่จะย้ายเข้ามาทำงานในศูนย์ราชการแห่งใหม่ รวมทั้งสิ้นประมาณ 30,000 คน โดยมีขอบเขตด้านพื้นที่ดังนี้¹

ทิศเหนือ	ติดถนนแจ้งวัฒนะ
ทิศใต้	ติดสนามกอล์ฟพอร์ทัลปาร์ค
ทิศตะวันออก	ติดการสื่อสารแห่งประเทศไทย

¹ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา ๕ ธันวาคม ๒๕๕๐[ออนไลน์], 3 มกราคม 2553. แหล่งที่มา

ทิศตะวันตก ติดพื้นที่เอกชน และพื้นที่ของการประปานครหลวง

ภาพที่ 1-1 แสดงที่ตั้งศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา ๕ ธันวาคม ๒๕๕๐



ที่มา: <http://earth.google.com>

พื้นที่ภายในแบ่งออกเป็น 3 โซน คือ

โซน A เนื้อที่ประมาณ 100 ไร่ อยู่ด้านทิศเหนือ ติดถนน แจ้งวัฒนะซึ่งได้จัดสรรเป็นที่ตั้งของหน่วยงาน ด้านยุติธรรม

โซน B เนื้อที่ประมาณ 197 ไร่ อยู่ทางทิศใต้ ซึ่งจะเป็น ที่ตั้งของหน่วยงานอื่น ๆ ประมาณ 23 หน่วยงาน

โซน C เนื้อที่ประมาณ 152 ไร่ อยู่ทางทิศตะวันออก เป็น พื้นที่สำหรับรองรับการขยายตัว และเป็นส่วนสำหรับ พักผ่อน

โดยหน่วยงานราชการต่าง ๆ ที่จะย้ายไปอยู่ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา มีจำนวนทั้งสิ้น 38 หน่วยงาน ดังนี้

อาคารที่ทำการศาลปกครอง

สำนักงานศาลปกครอง

อาคารศาลและหน่วยงานยุติธรรม อาคาร A

กระทรวงยุติธรรม

- สำนักปลัดกระทรวงยุติธรรม
- กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน
- กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ
- กรมคุมประพฤติ

สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

สำนักงานอัยการสูงสุด

สำนักงานศาลฎีกา

สำนักงานศาลยุติธรรมและศาล

- ศาลล้มละลายกลาง
- ศาลทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศกลาง

อาคารรวมหน่วยงานราชการ อาคาร B

กระทรวงยุติธรรม

- สำนักงานกิจการยุติธรรม
- สถาบันนิติวิทยาศาสตร์

กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

- สำนักงานปลัดกระทรวง
- สำนักงานรัฐมนตรี
- สำนักงานส่งเสริมอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์แห่งชาติ(องค์การมหาชน) SIPA

กระทรวงต่างประเทศ

- สถาบันเทววงศ์ยุโรปการ
- กรมการกงสุล
- สำนักงานความร่วมมือเพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศ
- ไทยมูลนิธิและศูนย์การเรียนรู้

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

- สำนักงานนิติวิทยาศาสตร์ตำรวจ
- สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

กรมการพัฒนาชุมชน

กรมที่ดิน

กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง

กรมธนารักษ์(สำนักประเมินราคาทรัพย์สิน)

กรมสรรพากร (สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 8,9)

กรมสอบสวนคดีพิเศษ

สถาบันพระปกเกล้า

สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค

สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน)

สำนักงานสถิติแห่งชาติ

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ

สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานชีวภาพ (องค์การมหาชน)

องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน)

ภาพที่ 1-2 แสดงตำแหน่งที่ตั้งอาคารหน่วยงาน



ที่มา: <http://earth.google.com>

อย่างไรก็ตามในการย้าย ข้าวของ หน่วยงานต่าง ๆ ได้เริ่มมีการ ย้ายเข้าตั้งแต่เดือน กรกฎาคม 2551 จนถึงปัจจุบันมีหน่วยงานที่ย้ายมาแล้วจำนวน 20 หน่วยงาน (ข้อมูล ณ .เดือน ตุลาคม 2552) และมีแผนที่จะย้ายหน่วยงานทั้งหมดเข้ามายังศูนย์ราชการให้เสร็จสิ้นภายในสิ้นปี 2552 ลักษณะการย้ายหน่วยงานต่าง ๆ ของภาครัฐมารวมอยู่ในศูนย์ราชการถือเป็นการย้ายแหล่ง งานจากที่หนึ่งมารวมในที่หนึ่ง ย่อมทำให้ผู้ที่ทำงานในหน่วยงานได้รับผลกระทบในเรื่องชีวิตความเป็นอยู่²

ผลจากการศึกษาของ รศ.วิวัฒน์ รุ่งเรืองผล ที่ได้ทำวิจัยศึกษาเหตุผลในการย้ายที่อยู่อาศัย ในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล พบว่า เหตุผลในการย้ายถิ่นที่อยู่อาศัยของกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 30 ย้ายที่อยู่อาศัยตามที่ทำงาน รองลงมาคือแยกออกมาตั้งครอบครัวใหม่ร้อยละ 25 อันดับที่ 3 คือ ย้ายตามครอบครัวร้อยละ 16 ดังตารางที่ 1-1

หรือในงานวิจัยของ ทันพงศ์ ชุมหวัดดีกุล พบว่า พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ร้อยละ 26.1 และพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยร้อยละ 31.9 คิดย้ายที่อยู่อาศัยเมื่อย้ายที่ทำงาน เหตุผลส่วนใหญ่คือ เพื่อใกล้ที่ทำงานและเดินทางสะดวกขึ้น³ เป็นต้น

ตารางที่ 1-1 แสดงเหตุผลในการย้ายที่อยู่อาศัยเดิมจากการศึกษาของ รศ.วิวัฒน์ รุ่งเรืองผล

เหตุผลในการย้ายที่อยู่อาศัยเดิม	ร้อยละ
ย้ายตามที่ทำงาน	30
แยกออกมาตั้งครอบครัวใหม่	25
ย้ายตามครอบครัว	16
หลีกเลี่ยงจากสภาพแวดล้อมเดิม	10
ย้ายถิ่นฐานจากที่เดิมเพื่อเข้ามาแสวงหาโอกาสในเมือง	7
ที่อยู่อาศัยเดิมโดนเวนคืน/ไล่ที่	2
เหตุผลอื่น ๆ (คำตอบที่ได้กระจัดกระจาย)	11

ที่มา รศ.วิวัฒน์ รุ่งเรืองผล , ศูนย์ข้อมูลอสังหาริมทรัพย์ แห่งชาติ, งานวิจัยวิถีชีวิตคนไทยกับลักษณะทำเลที่อยู่อาศัย, 2549

² บริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด [ออนไลน์], 3 มกราคม 2553. แหล่งที่มา

www.dad.co.th/th/our_project/detail_gov.php

³ ทันพงศ์ ชุมหวัดดีกุล , “การศึกษาเปรียบเทียบผลกระทบจากการย้ายที่ทำงานขนาดใหญ่ของภาคเอกชนและภาครัฐ ที่มีต่อความต้องการที่อยู่อาศัยของพนักงาน กรณีศึกษา ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด และการสื่อสารแห่งประเทศไทย ,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาเคหกรรม คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537).

จากงานวิจัยที่กล่าวถึง ผลกระทบจากการย้ายแหล่งงานและมีการย้ายแหล่งงานขนาดใหญ่ของหน่วยงานราชการมายังศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา ทำให้ผู้วิจัยเกิดคำถามว่า เมื่อมีการย้ายแหล่งงานแล้ว ผู้ที่ทำงานจะได้รับผลกระทบด้านการอยู่อาศัยอย่างไร หากได้รับผลกระทบแล้วจะมีแนวทางในการปรับตัวหรือแก้ปัญหาในการอยู่อาศัยอย่างไร ทั้งนี้การทราบถึงปัญหาและผลกระทบการอยู่อาศัยที่เกิดจากการย้ายแหล่งงานจะทำให้ผู้ที่กำหนดนโยบายของหน่วยงานได้ข้อมูลเพื่อนำไปกำหนดเป็นแนวทางช่วยเหลือบุคลากรในหน่วยงานต่อไป อีกทั้งยังเป็นข้อมูลให้กับผู้ประกอบการที่จะทำโครงการในบริเวณโดยรอบ ศูนย์ราชการ ซึ่งจากรายงานตลาดที่อยู่อาศัยบริเวณใกล้ศูนย์ราชการแจ้งวัฒนะ โดย ศูนย์ข้อมูลสังหาริมทรัพย์ ธนาคารอาคารสงเคราะห์พบว่า ผู้พัฒนาอสังหาริมทรัพย์ให้ความสนใจเปิดโครงการในบริเวณแจ้งวัฒนะเนื่องจากอุปสงค์ที่อยู่อาศัยซึ่งจะเพิ่มขึ้นหลังจากการที่ ศูนย์ราชการ เฉลิมพระเกียรติ ซึ่งจะเปิดใช้งานเต็มรูปแบบในเดือนธันวาคม 2552⁴

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาลักษณะทางเศรษฐกิจและสังคมของข้าราชการและพนักงานของรัฐที่ ย้ายมายังศูนย์ราชการฯ
2. เพื่อศึกษาความต้องการด้านที่อยู่อาศัยเมื่อมีการย้ายที่ทำงานมายังศูนย์ราชการฯ
3. เพื่อศึกษาถึงปัญหาและผลกระทบ การปรับตัวด้านการอยู่อาศัยของข้าราชการและพนักงานของรัฐ เมื่อมีการย้ายที่ทำงาน

1.3 ขอบเขตงานวิจัย

ปัจจุบัน มีหน่วยงานต่าง ๆ ย้ายเข้ามาอยู่ที่ศูนย์ราชการแห่งใหม่เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ และมีหน่วยงานที่ย้ายมาแล้วจำนวน 24 หน่วยงาน (ข้อมูล ณ.เดือนตุลาคม 2552) โดยมีแผนที่จะย้ายหน่วยงานทั้งหมดเข้ามายังศูนย์ราชการภายในสิ้นปี 2552 แต่การศึกษาครั้งนี้จะทำการศึกษาเฉพาะ 4 หน่วยงาน คือ สำนักงานศาลปกครอง กรมการพัฒนาชุมชน สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค สำนักงานกิจการยุติธรรม เนื่องจากได้ทำการย้ายเข้ามายังศูนย์ราชการนับถึงปัจจุบันครบ 1 ปี จึงคิดว่าน่าจะได้เห็นผลกระทบที่เกิดขึ้นชัดเจน

⁴ “รายงานตลาดที่อยู่อาศัย บริเวณใกล้ศูนย์ราชการ แจ้งวัฒนะ.” ศูนย์ข้อมูลสังหาริมทรัพย์ ธนาคารอาคารสงเคราะห์

1.4 นิยามศัพท์

ข้าราชการ หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน ข้าราชการครูตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครู ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ข้าราชการตำรวจตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการตำรวจ ข้าราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการทหาร และข้าราชการธุรการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ บุคคลซึ่งรับราชการโดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณประเภทเงินเดือนในกระทรวง ทบวง กรม ทุกแห่ง ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญมี 4 ประเภท ดังต่อไปนี้

(1) ตำแหน่งประเภทบริหาร ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการและรองหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง กรม และตำแหน่งอื่นที่ ก.พ. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทบริหาร มีระดับดังต่อไปนี้

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับสูง

(2) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม และตำแหน่งอื่นที่ ก.พ. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ มีระดับดังต่อไปนี้

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับสูง

(3) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตามที่ ก.พ. กำหนดเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น มีระดับดังต่อไปนี้

(ก) ระดับปฏิบัติการ

(ข) ระดับชำนาญการ

(ค) ระดับชำนาญการพิเศษ

(ง) ระดับเชี่ยวชาญ

(จ) ระดับทรงคุณวุฒิ

(4) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งประเภทอำนวยการ และตำแหน่งประเภทวิชาการ ทั้งนี้ ตามที่ ก.พ. กำหนด มีระดับดังต่อไปนี้

(ก) ระดับปฏิบัติงาน

(ข) ระดับชำนาญงาน

(ค) ระดับอาวุโส

(ง) ระดับทักษะพิเศษ

พนักงานราชการ หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างโดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณของส่วนราชการ เพื่อเป็นพนักงานของรัฐในการปฏิบัติงานให้กับส่วนราชการนั้น พนักงานราชการมี 2 ประเภท คือ

1. พนักงานราชการทั่วไป ได้แก่ พนักงานราชการซึ่งปฏิบัติในลักษณะเป็นงานประจำทั่วไป ประกอบด้วย 5 กลุ่ม คือ

- กลุ่มงานบริการ
- กลุ่มงานเทคนิค
- กลุ่มงานบริหารทั่วไป
- กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ
- กลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ

2. พนักงานราชการพิเศษ ได้แก่ พนักงานราชการซึ่งปฏิบัติงาน ในลักษณะที่ต้องใช้ความรู้ ความเชี่ยวชาญสูงมากเป็นพิเศษ ปฏิบัติงานในเรื่องที่มีความสำคัญและจำเป็นเฉพาะเรื่องของส่วนราชการ มี 1 กลุ่ม คือ

- กลุ่มงานเชี่ยวชาญพิเศษ

ลูกจ้างประจำ หมายความว่า ลูกจ้างประจำรายเดือนตามระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ

ลูกจ้างชั่วคราว หมายความว่า ลูกจ้างรายเดือน รายวัน และรายชั่วโมงที่จ้างไว้ปฏิบัติงานที่ลักษณะชั่วคราว และหรือมีกำหนดเวลาจ้าง แต่ทั้งนี้ระยะเวลาการจ้างต้องไม่เกินปีงบประมาณ⁵

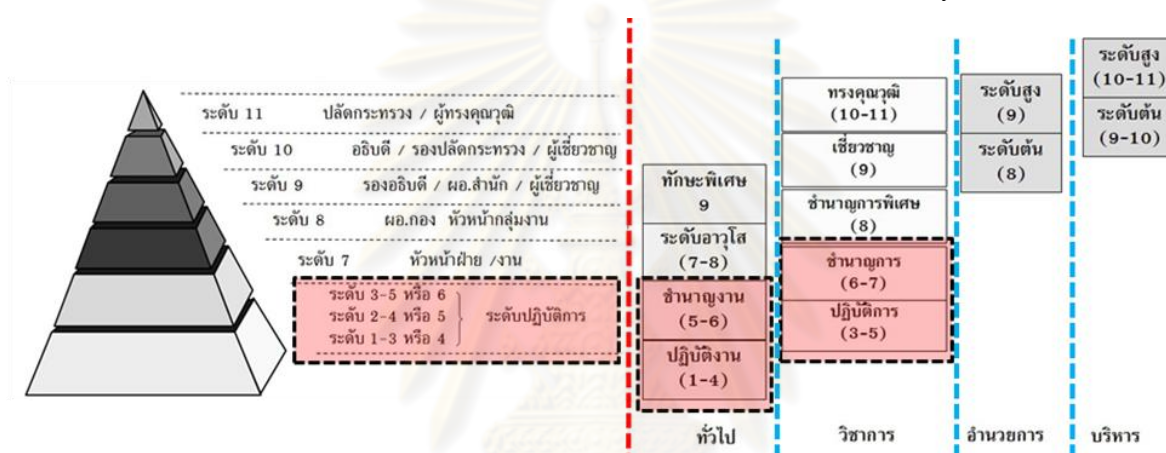
ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

⁵ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) [ออนไลน์], 3 มกราคม 2553. แหล่งที่มา

คำจำกัดความ

จะเป็นลักษณะของการแบ่งกลุ่มระดับบุคลากรที่ทำการวิจัยตามลักษณะโครงสร้างตำแหน่งข้าราชการแบบระบบชั้นยศเดิม (Common Level) กับระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (Position Classification System) แบบเพื่อทำการเปรียบเทียบถึงปัญหาและผลกระทบที่ได้รับ รวมถึงแนวทางการปรับตัวของบุคลากรกลุ่มระดับบริหารและกลุ่มระดับปฏิบัติการ

ภาพที่ 1-3 แสดงการเปรียบเทียบ ลักษณะโครงสร้างตำแหน่งข้าราชการแบบระบบชั้นยศเดิม (Common Level) กับระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (Position Classification System)



โครงสร้างระบบชั้นยศเดิม

(Common Level)

ระบบจำแนกตำแหน่ง

(Position Classification System)

กลุ่มระดับบริหาร ได้แก่ ประเภทบริหาร / อำนวยการ ประกอบด้วย ระดับต้น ระดับสูง ประเภทวิชาการประกอบด้วย ระดับทรงคุณวุฒิ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับชำนาญการพิเศษ ประเภททั่วไปประกอบด้วย ระดับทักษะพิเศษ ระดับอาวุโส

กลุ่มระดับปฏิบัติการ ได้แก่ ประเภทวิชาการประกอบด้วย ระดับชำนาญการ ระดับปฏิบัติการ ประเภททั่วไป ประกอบด้วย ระดับชำนาญงาน ระดับปฏิบัติงานพนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว

1.5 วิธีการดำเนินวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงความต้องการด้านที่อยู่อาศัยเมื่อมีการย้ายที่ทำงาน มายังศูนย์ราชการรวมถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นทั้งในด้านการดำเนินชีวิต วิธีการแก้ไข

ปัญหาและแนวทางในการปรับตัว การต้องการความช่วยเหลือเมื่อมีการย้ายที่ทำงานมายังศูนย์ราชการแห่งใหม่ โดยมีขั้นตอนวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ขั้นตอนที่ 2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

- แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
- วิทยานิพนธ์ และผลงานที่เกี่ยวข้อง
- ข้อมูลเกี่ยวกับศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา
- ข้อมูลจำนวนหน่วยงานต่าง ๆ รวมถึงจำนวนบุคลากรในแต่ละหน่วยงาน
- ข้อมูลด้านสวัสดิการต่าง ๆ ตลอดจนการเตรียมการรองรับ
- ข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 3 กำหนดขอบเขตในการวิจัย โดยการกำหนดวัตถุประสงค์ ประสงค์ในการวิจัย ตัวแปรต่าง ๆ และกลุ่มประชากรที่จะทำการวิจัย

ขั้นตอนที่ 4 เลือกกลุ่มประชากรโดยทำการคัดเลือกกลุ่มประชากรจากการข้อมูลที่ได้มา

ขั้นตอนที่ 5 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างที่พอดีของ Yamane เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่จะทำการแจกแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 6 แจกแบบสอบถามการวิจัยโดยทำการ เสนอผลการวิจัย และนำกลับมาปรับปรุงแบบสอบถามเพื่อทำการแจกแบบสอบถามอีกครั้งหนึ่ง

ขั้นตอนที่ 7 วิเคราะห์ข้อมูลจากผลการศึกษาที่ได้จากแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 8 สัมภาษณ์ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องเพื่อหาแนวทางในการจัดการถึงผลที่ได้จากการวิจัย

ขั้นตอนที่ 9 สรุปผลและเสนอแนะ

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและผลกระทบด้านการอยู่อาศัยที่เกิดขึ้นกับข้าราชการและพนักงานของรัฐ หลังจากมีการย้ายที่ทำงานมายังศูนย์ราชการฯ
2. เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานทางด้านความต้องการที่อยู่อาศัยหลังจากมีการย้ายที่ทำงานมายังศูนย์ราชการฯ
3. เพื่อเป็นแนวทางการเตรียมการของหน่วยงานที่จะมีการย้ายที่ทำการในอนาคต

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยทางเอกสารเรื่องการปรับตัวด้านการอยู่อาศัยของข้าราชการและพนักงานของรัฐที่ย้ายมายังศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา ซึ่งจะแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ การศึกษาแนวคิดทฤษฎี การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลทั่วไปของหน่วยงาน

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างที่อยู่อาศัยและที่ทำงาน

Lean และ Goodall กล่าวถึงความแตกต่างในการเลือกที่อยู่อาศัยของผู้มีรายได้น้อยกับผู้ที่มีรายได้สูงกว่า ผู้มีรายได้น้อยจะพยายามมีที่อยู่อาศัยใกล้ที่ทำงาน เพราะจะประหยัด ค่าเดินทาง โดยอาจจะเสียค่าใช้จ่ายเฉพาะค่าบ้าน ส่วนผู้มีรายได้สูง จะสามารถเลือกที่อยู่อาศัยได้หลายประเภท โดยไม่ต้องสนใจว่าที่อยู่อาศัยและที่ทำงานต้องมีความสัมพันธ์ต่อกัน เพราะผู้มีรายได้สูงจะสามารถเดินทางได้รวดเร็ว โดยใช้เวลาเท่ากับผู้มีรายได้น้อยที่อยู่ไกลแหล่งงาน¹

John F.Kain กล่าวถึงปัจจัยด้านระยะทางไปยังแหล่งงานมีผลต่อที่ตั้งของที่อยู่อาศัยว่ามีความสัมพันธ์กับระดับรายได้ กล่าวคือ ระยะทางในการเดินทางไปทำงานจะเพิ่มขึ้นตามระดับรายได้ ผู้ที่มีรายได้สูงที่ทำงานอยู่บริเวณศูนย์กลางเมืองมีแนวโน้มในการเดินทาง ไปทำงานในระยะทางที่ไกลกว่าและจะอยู่อาศัยในเขตชานเมือง ส่วนผู้ที่มีรายได้ต่ำจะเดินทางไปทำงานในระยะทางที่ใกล้กว่า และอยู่อาศัยในบริเวณแหล่งงานโดยไม่คำนึงถึงแหล่งงานจะอยู่ที่ใด²

Wingo ได้ทำการศึกษาด้านความสัมพันธ์ระหว่างที่อยู่อาศัยและที่ทำงาน โดยให้ความสำคัญในเรื่องการเดินทางจากที่อยู่อาศัยไปยังที่ทำงาน และการย้ายที่อยู่อาศัยใกล้แหล่งงานมากขึ้น ราคาที่อยู่อาศัยก็จะสูงขึ้น แต่การเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางจะลดลง และมีครัวเรือนที่ยังคงย้ายที่อยู่ใกล้แหล่งงานขึ้นเรื่อยๆจนพบแหล่งที่อยู่อาศัยที่น่าพอใจ ซึ่งทำให้ค่าใช้จ่ายในการเดินทางลดลง ซึ่งจะไปทดแทนในส่วนของราคาที่ดินที่อยู่อาศัยที่เพิ่มขึ้น³

¹ ชัยวีร์ ศีตวรนาฏ, “การจัดเตรียมที่อยู่อาศัยสำหรับพนักงานบริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด กรณีศึกษา ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ภาควิชาเคหการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545).

² พันพงศ์ ชุณหสวัสดิกุล, “การศึกษาเปรียบเทียบผลกระทบจากการย้ายที่ทำงานขนาดใหญ่ของภาคเอกชนและภาครัฐที่มีต่อความต้องการที่อยู่อาศัยของพนักงาน กรณีศึกษา ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด และการสื่อสารแห่งประเทศไทย ,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ภาควิชาเคหการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537).

³ ชัยวีร์ ศีตวรนาฏ, “การจัดเตรียมที่อยู่อาศัยสำหรับพนักงานบริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด กรณีศึกษา ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ภาควิชาเคหการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545).

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเลือกทำเลที่ตั้งที่อยู่อาศัย

Brain J.L Berry and Frank E. Horton ได้เสนอว่าปัจจัยพื้นฐานที่กำหนดการเลือกที่อยู่อาศัยมี 3 ประการ คือ⁴

1. ราคาหรือค่าเช่าที่พักอาศัย
2. ชนิดของที่พักอาศัย
3. ที่ตั้งของที่พักอาศัย

ปัจจัยทั้ง 3 ประการนี้มีความสัมพันธ์ควบคู่ไปกับเหตุผลส่วนตัวในการเลือกที่พักอาศัยของแต่ละบุคคล เช่น จำนวนเงินที่บุคคลพอใจที่จะใช้จ่ายสำหรับที่อยู่อาศัยซึ่งขึ้นอยู่กับรายได้ นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับสถานภาพสมรสและขนาดครอบครัวหรือวิถีทางในการดำเนินชีวิต ซึ่งจะมีผลต่อชนิดของชุมชนที่ต้องการจะอยู่ สถานที่ทำงาน รวมทั้งระยะจากบ้านไปยังแหล่งงาน

อ้าง ถึง ธีรวัฒน์ อธิธิพรจิรพัชร การเลือกที่อยู่อาศัยนั้นถือเป็นการตัดสินใจที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก และสำหรับแนวความคิดในการเลือกที่อยู่อาศัยนั้น ประกอบด้วยหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้อง โดยจะมีทั้งปัจจัยต่างๆเป็นส่วนประกอบ โดยบทสรุปการเลือกที่อยู่อาศัยนั้นจะต้องประกอบด้วย⁵

1. อายุและสถานภาพของครอบครัว
2. ลักษณะและทำเลที่อยู่อาศัยรวมไปถึงระดับราคาของที่อยู่อาศัย จะต้องมีความเหมาะสมและมีความสามารถในการจ่ายเงินด้านที่อยู่อาศัยได้
3. ระยะเวลาในการเดินทางจากที่อยู่อาศัยไปทำงานนั้นจะต้องมีระยะทางที่ไม่ไกลเกินไป และสามารถใช้เวลาในการเดินทางน้อย

B,M Moriarty ได้กล่าวถึงปัจจัยในการเลือกบริเวณที่พักอาศัยไว้ 2 ประการ ดังนี้⁶

1. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ความสามารถในการใช้จ่ายเงิน (Affordability) เป็นปัจจัยพื้นฐานอันดับแรกในการเลือกที่อยู่อาศัย ส่วนระยะทางไปยังแหล่งงานและราคาที่ดินเป็นปัจจัยที่จะตามมาภายหลัง

⁴ Murphy,R.E, *The American City: An Urban Geography* (New York: Mc Grawhill,1966)

⁵ธีรวัฒน์ อธิธิพรจิรพัชร, “การวางแผนด้านที่อยู่อาศัยของพนักงานสายการบินเมื่อเปิดใช้สนามบิน สุวรรณภูมิ กรณีศึกษา พนักงานสายปฏิบัติการสายการบินแอร์เอเชีย ,” (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชา เศรษฐศาสตร์ สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548).

⁶ Carter,H, *The Study of Urban Geography* (London: Edward Arnold,1975)

2. ปัจจัยด้านสังคม ที่แสดงถึงความแตกต่างด้านคุณค่าความต้องการและความพอใจเป็นส่วนตัว

2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการย้ายที่อยู่อาศัย

Rossi ได้ให้ความหมายของความต้องการย้ายถิ่นว่าเป็นความปรารถนาของบุคคลที่อยากจะย้ายที่อยู่อาศัย โดยไม่คำนึงถึงความคาดหวังหรือความสามารถในการย้าย กล่าวคือ ความต้องการย้ายถิ่นเป็นความรู้สึกที่อยากจะย้ายที่อยู่ไปอยู่ที่อื่น เนื่องจากความไม่พอใจในสถานภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมปัจจุบัน เช่น ที่อยู่อาศัยคับแคบ ไม่พอใจเพื่อนบ้าน ไม่พอใจงานที่ทำ ฯลฯ แต่โอกาสที่จะได้ย้ายนั้น ขึ้นอยู่กับวิสัยความสามารถของแต่ละบุคคลว่ามีความสามารถในประเด็นต่างๆ เหล่านี้ได้หรือไม่ เช่น ค่าใช้จ่ายในการเคลื่อนย้าย การมีงานทำ การรับรู้ข่าวสารในที่อยู่ใหม่ ตลอดจนลักษณะส่วนตัวของผู้ต้องการย้ายถิ่นด้วย โดยทั่วไปแล้วบุคคลทั่วไปจะมีความผูกพันกับที่อยู่อาศัยของตนเอง งานที่ทำ เพื่อนบ้าน ญาติพี่น้องและสังคมรอบตัว ความผูกพันกับสิ่งเหล่านี้จะแสดงออกในรูปความพอใจในระดับมากน้อยต่างกันในแต่ละบุคคล ส่วนใหญ่แล้ว ผู้ที่มีความพอใจในสภาพที่อยู่ปัจจุบัน จะไม่คิดย้ายที่อยู่ แม้ว่าเขาจะได้รับผลประโยชน์จากการได้ย้ายไปอยู่ที่อื่นก็ตาม⁷

Speare, Goldstein และ Frey (n.d.) เห็นว่าการย้ายถิ่นเป็นผลจากกระบวนการตัดสินใจที่พิจารณากันอย่างต่อเนื่อง (desire to consider moving) โดยแบ่งกระบวนการนี้ออกเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่

ความต้องการที่จะย้ายถิ่นที่อยู่ (desire to consider moving) เป็นผลมาจากความไม่พอใจต่อสถานการณ์ต่างๆ ในที่อยู่เดิม เช่น ลักษณะที่อยู่อาศัย งานที่ทำ เพื่อนบ้าน ตลอดจนสภาพแวดล้อมอื่นๆ และความไม่พอใจต่อสิ่งต่างๆ เหล่านี้ เกินขีดระดับที่แต่ละคนจะทนได้ จึงมีความต้องการพิจารณาย้ายถิ่น

การเลือกทำเลที่อยู่ใหม่ (Select of an alternative location) เมื่อเกิดความไม่พอใจในที่อยู่อาศัยเดิม โดยทั่วไปผู้ที่ต้องการย้ายที่อยู่มักจะพิจารณาถึงที่อยู่ใหม่ บางคนอาจจะเลือกพิจารณาถึงที่อยู่ใหม่มากกว่าหนึ่งแห่ง โดยประเมินถึงผลประโยชน์ต่างๆ ในท้องที่ที่ให้ผลประโยชน์มากที่สุดซึ่งเป็นการประเมินแบบอัตวิสัย (subjective) ที่อาจแตกต่างกันไปตามประสบการณ์ ความรู้และการรับรู้ข่าวสารในท้องที่ใหม่ของแต่ละบุคคล

⁷ ชยวีร์ ศีตวรรณภู, "การจัดเตรียมที่อยู่อาศัยสำหรับพนักงานบริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด กรณีศึกษา ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาเคหกรรม คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545).

การตัดสินใจย้ายที่อยู่เดิม (Decision to move or to stay) ผู้ย้ายถิ่นจะประเมินผล ประโยชน์ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินเปรียบเทียบระหว่างท้องที่ใหม่และท้องที่เดิม ประกอบ กับมีการคาดหวังในผลประโยชน์ในด้านต่างๆที่จะได้รับในท้องที่ใหม่ และสามารถเสียค่าใช้จ่ายในการ เคลื่อนย้ายได้ กรณีไม่สามารถเสียค่าใช้จ่ายในการเคลื่อนย้ายได้ บุคคลนั้นมักตัดสินใจอยู่ใน ท้องที่เดิมต่อไป หรือพิจารณาเลือกทำเลที่อยู่ใหม่⁸

Franklin D.Becker อธิบายว่า ผู้อยู่อาศัยอาจมีความพอใจในที่อยู่อาศัยในปัจจุบันได้ แม้ว่า ที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน จะไม่ตรงกับบ้านในอุดมคติ ผู้อยู่อาศัยจะประเมินที่ อยู่อาศัยภายใต้ ปัจจัย 3 ประการ คือ

1. ภาพพจน์บ้านในอุดมคติ
2. เงื่อนไขตามสถานการณ์
3. กลไกการแก้ปัญหาในตัวบุคคล

โดยปัจจุบันทั้ง 3 เกิดขึ้นได้โดยได้รับอิทธิพลจากประวัติการอยู่อาศัยในอดีต ต ทั้งในส่วนที่ ไม่ใช่กายภาพ เช่นสภาพสังคม เศรษฐกิจของครอบครัว ราคาของที่อยู่อาศัย และส่วนที่เป็น กายภาพ เช่น กายภาพหน่วยพักอาศัย ที่ตั้ง และกายภาพของชุมชนที่ล้อมรอบ⁹

Becker ชี้แจงว่า มนุษย์มีเหตุผลหลายอย่างเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจเกี่ยวกับที่อยู่ อาศัย การ ที่บุคคลจะประเมินที่อยู่อาศัยในแบบปัจจุบันของตนจึงคำนึงถึงปัจจัยอื่นได้ เช่น ลักษณะครอบครัวของตน ตลอดจนข้อจำกัดเรื่องรายได้ของครอบครัว และราคาบ้าน ดังนั้น บ้าน ในอุดมคติ จึงเป็นเพียงเป้าหมายเรื่องที่อยู่อาศัยในปัจจุบันเพื่อเป็นบันไดก้าวไปสู่เป้าหมายนั้น ดังนั้นเงื่อนไขตามสถานการณ์และกลไกการแก้ปัญหาในตัวบุคคลในขณะหนึ่ง อาจทำให้ผู้อยู่ อาศัย เกิดความพอใจต่อที่อยู่อาศัยในขณะนั้นได้ แม้ที่อยู่อาศัยจะไม่ตรงกับบ้านในอุดมคติและ เมื่อเงื่อนไขตามสถานการณ์และปัจจัยอื่น ๆ แปรเปลี่ยนไป ก็อาจทำให้ผู้อยู่อาศัยเปลี่ยนแปลง จากความพอใจเป็นความไม่พอใจในที่อยู่อาศัยอันเดียวกันนั้นในเวลาต่อมาได้

ฉัตรชัย พงศ์ประยูร กล่าวถึงแรงต้านการเปลี่ยนแปลงที่อยู่อาศัยว่า แม้แรงกระตุ้น ภายนอกเป็นแรงดึงดูดให้มีการย้ายที่อยู่อาศัย ผนวกเข้ากับแรงผลักดันภายในให้คนเราคิดที่จะ ย้ายที่อยู่อาศัยมากก็ตาม ในบางครั้งคนเราก็มีอาจย้ายที่อยู่อาศัยได้ เพราะยังมีแรงต้านทานการ ย้ายที่อยู่อาศัยเกิดขึ้นได้เช่นกัน แรงดังกล่าวอาจจะระงับการคิดหาที่อยู่อาศัยใหม่เสียเลยก็ได้

⁸ ษยวีร์ ศีตวรรณภา, “การจัดเตรียมที่อยู่อาศัยสำหรับพนักงานบริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด กรณีศึกษา ทำอากาศ ยานสุวรรณภูมิ,” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545).

⁹ Franklin D. Becker, เรื่องเดียวกัน, เล่มเดียวกัน

โดยเฉพาะอย่างยิ่งทุนรอนในการย้ายสูง เมื่อคิดเทียบกับผลประโยชน์ที่พึงได้จากการย้ายที่อยู่ใหม่ นอกจากนี้ยังมีปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องในการย้ายอีกดังนี้

- ลักษณะการถือครอง ไม่ว่าจะพิจารณาในด้านเศรษฐกิจ จิตวิทยา หรือทาง กายภาพก็ตามที่ โดยทั่วไปผู้เป็นเจ้าของบ้านไม่ค่อยคิดที่จะย้ายบ่อยเหมือนผู้เช่า ถ้าไม่ต้องคำนึงถึงอายุและรายได้ ผู้เช่ามีแนวโน้มที่จะย้ายที่อยู่อาศัยมากกว่าผู้ที่เป็นเจ้าของบ้าน

- ระยะเวลาการอาศัย การอยู่อาศัยในที่หนึ่งนานๆจะช่วยลดความเป็นไปได้ในการย้ายให้น้อยลง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเกิดนิสัยความเคยชินกับที่อยู่เก่า และไม่ยากที่จะไปปรับตัวเข้ากับที่ใหม่

- พลังทางสังคม ครั้งหนึ่งเคยเข้าใจว่า การอยู่ใกล้เพื่อนฝูงและญาติสนิทเป็นปัจจัยสำคัญจึงทำให้คนเราต้องย้ายบ้านไปอยู่ใกล้บุคคลเหล่านั้น แต่ในปัจจุบันความเชื่อดังกล่าวอยู่ในขั้นสงสัยเสียแล้ว ทั้งนี้ยกเว้นกลุ่มผู้สูงอายุที่เคลื่อนไหวไปไหนมาไหนลำบาก อาจต้องอยู่ใกล้กับญาติพี่น้อง แต่ในกลุ่มอายุอื่น ต้องพิจารณาในเรื่องคุณภาพของการติดต่อซึ่งกันและกันแทนที่จะมองเฉพาะระยะทาง ถ้าบุคคลนั้นเห็นว่าเขามีบทบาทสำคัญทางสังคมที่จะย้ายไปที่อยู่ใหม่ อาจทำให้เขาตัดสินใจย้ายมากขึ้นก็ได้¹⁰

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากผลการวิจัยของ Clack, W, A, V., & E. Burt, J. สรุปได้อย่างมีนัยสำคัญว่า ประชากรส่วนใหญ่ จะย้ายที่อยู่อาศัยเพื่อให้ใกล้ที่ทำงานมากขึ้น ระยะทางในการเดินทางไปทำงานมีสาระสำคัญต่อการย้ายที่อยู่อาศัยของครัวเรือนหลายแห่ง มีการวิเคราะห์ทางเศรษฐศาสตร์ เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างที่อยู่อาศัยและสถานที่ทำงานที่ตั้ง อยู่ในเมือง โดยมุ่งเน้นไปที่ประเด็นเรื่องของการใช้จ่ายในการเดินทาง โดยอธิบายว่า การจะเลือกที่อยู่อาศัย ของคนส่วนใหญ่จะให้ค่าน้ำหนักระหว่างความต้องการที่จะมีที่อยู่อาศัยใกล้ที่ทำงานกับสิ่งอำนวยความสะดวกที่จะได้รับ โดยสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งคือค่าใช้จ่ายในการเดินทางจะเพิ่มขึ้นตามระยะทางในการเดินทางจากที่อยู่อาศัยไปยังสถานที่ทำงาน โดยการที่หลายครัวเรือนจะย้ายที่อยู่อาศัยหรือไม่นั้น จะพิจารณาจาก ต้นทุนค่าใช้จ่ายในการเดินทาง , พื้นที่ใช้สอยภายในบ้าน , พื้นที่ด้านนอกอาคาร และรายได้ครัวเรือน¹¹

¹⁰สมพร กิจนำถนเจริญ, “ผลกระทบจากการย้ายที่ทำการของกระทรวงพาณิชย์ ที่มีต่อการอยู่อาศัยของข้าราชการ,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาเคหการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545).

¹¹ Clack, W, A, V., & E. Burt, J, “The impact of workplace on residential relocation,” *Annals of the Association of American Geographers* 70,1 (1980) : 59-66

งานวิจัยของ Levinson, D, M. ทำการศึกษาถึงรูปแบบของการเดินทางระหว่างที่อยู่อาศัยกับสถานที่ทำงาน ของผู้ที่อาศัยอยู่ในนครวอชิงตัน ผลลัพธ์ที่ออกมาเมื่ออยู่สองกรณีที่น่าสนใจ คือ 1. การที่แต่ละคนจะเปลี่ยนแปลงงานหรือสถานที่ทำงานใหม่ มีโอกาสที่ระยะทางในการเดินทางไปยังสถานที่ทำงานจะน้อยลง และ 2. ปัจจุบันการเลือกสถานที่สำหรับก่อสร้างที่อยู่อาศัยส่วนใหญ่จะเลือกทำเลที่ตั้งในบริเวณชานเมืองเพิ่มมากขึ้น ทำให้ระยะทางในการเดินทางจากที่อยู่อาศัยไปยังสถานที่ทำงานมีระยะทางไกลมากขึ้น ซึ่งหากใครก็ตามที่เพิ่งเลือกซื้อที่อยู่อาศัยใหม่ แน่ใจว่าต้องใช้เวลาและระยะทางในการเดินทางมากกว่าเดิม ซึ่งผลการประเมินออกมาแล้วว่า ส่วนใหญ่แล้วผู้คนก็ยังคงจะรักษาระยะทางระหว่างสถานที่ทำงานและที่อยู่อาศัยให้เหมือนเดิม มากกว่าที่จะให้มีระยะทางในการเดินทางเพิ่มมากขึ้น ซึ่งหมายความว่า เมื่อมีการเปลี่ยนสถานที่ทำงานใหม่หรือเปลี่ยนที่อยู่อาศัยใหม่ ในระยะยาวแล้ว ก็อาจมีการเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงาน หรือที่อยู่อาศัยใหม่ เพื่อให้ระยะทางในการเดินทางยังคงเดิม¹²

จากการทดสอบถึงความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงานและการเปลี่ยนแปลงที่อยู่อาศัยของ Brown, H, J. โดยได้ทำการทดสอบจากโมเดลในเรื่องของระยะทางในการเดินทางไปทำงานกับที่ตั้งของที่อยู่อาศัย จากการวิเคราะห์ “ตัวกำหนดการเคลื่อนย้ายของประชากร ” บ่งชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงานและการเปลี่ยนแปลงที่อยู่อาศัย รวมถึงการให้ความช่วยเหลือต่าง ๆ จากที่ทำงานว่ามีความสำคัญในการที่คนจะตัดสินใจเลือกที่อยู่อาศัย ซึ่งการพัฒนาตัวอย่างเรื่อง “การเคลื่อนย้ายของประชากร ” ในรายงานนี้ แสดงให้เห็นว่า ในการดำรงชีวิตที่มีความหลากหลายของประชากรในสังคมนั้นมีผลกับการเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงาน ยิ่งไปกว่านั้น โมเดลนี้ยังบ่งชี้ให้เห็นว่า หากต้องการที่จะศึกษาถึงลักษณะการเปลี่ยนแปลงของครัวเรือนในลักษณะอื่น ๆ ต้องมีการเก็บข้อมูลเพิ่มเติม เพื่อที่จะนำมาเป็นข้อมูลในการอธิบาย ต่อไป¹³

จากการศึกษางานวิจัยเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบผลกระทบจากการย้ายที่ทำงานขนาดใหญ่ของภาคเอกชนและภาครัฐ ที่มีต่อความต้องการที่อยู่อาศัยของพนักงาน กรณีศึกษาธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด และการสื่อสารแห่งประเทศไทย ของ ทันพงศ์ ชุณหสวัสดิกุล พบว่า

¹² Levinson, D, M, “Job and housing tenure and the journey to work,” *The Annals of Regional Science* 31,4 (1997) : 451-471

¹³ Brown, H, J, “Changes in workplace and residential locations,” *Journal of the American Planning Association* 41,1 : 32-39

การย้ายที่ทำงานส่งผลกระทบต่อพนักงาน โดยเฉพาะด้าน การเดินทาง พนักงาน การสื่อสารแห่งประเทศไทยหันมาใช้รถยนต์ส่วนตัวและรถสวัสดิการเพิ่มขึ้น พนักงานธนาคารไทย พาณิชยก็หันมาใช้รถยนต์ส่วนตัวมากขึ้น ในขณะที่การใช้รถประจำทางลดลง เวลาที่จะมีให้กับ ครอบครัวจะมีน้อยลงพนักงานส่วนใหญ่ไม่มีทางเลือกอื่น นอกจากต้องย้ายไปที่ ทำงานใหม่ด้วย และส่วนใหญ่ไม่มีการเตรียมการด้านที่อยู่อาศัยใหม่ พนักงานธนาคารไทยพาณิชยร้อยละ 26.1 และพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยร้อยละ 31.9 คิดย้ายที่อยู่อาศัยเมื่อย้ายที่ทำงาน เหตุผล ส่วนใหญ่คือ เพื่อใกล้ที่ทำงานและเดินทางสะดวกขึ้น ผู้ที่มีสถานภาพโสดจะ คิดย้ายที่อยู่อาศัย มากกว่าผู้ที่แต่งงานแล้ว เช่นเดียวกับผู้ที่ทำงานระดับพนักงานจะคิดย้ายที่อยู่อาศัยมากกว่า พนักงานระดับบริหาร นอกจากนี้การศึกษายังพบว่าพนักงานคิดจะย้ายที่อยู่อาศัยเพิ่มมากขึ้นเมื่อ ต้องใช้เวลาในการเดินทางมากขึ้น โดยการเดินทางที่มากกว่า 120 นาทีพนักงานคิดจะย้ายที่อยู่ อาศัยมากที่สุด

จากการศึกษางานวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับปัญหาที่อยู่ อาศัยเนื่องจากการย้ายสำนักงานใหญ่ กรณีศึกษา ธนาคารกสิกรไทย และธนาคารกรุงศรีอยุธยา ของ สมเกียรติ ปิติบรรเจิดพงศ์ พบว่า จากการย้ายที่ตั้งสำนักงานใหญ่ของธนาคารกสิกรไทย และ ธนาคารกรุงศรีอยุธยา ก่อให้เกิดผลกระทบต่อวิถีชีวิตการดำเนินชีวิตของพนักงานธนาคารทั้งสอง แห่งในด้านเวลาพักผ่อนและเวลาที่ให้กับครอบครัว การนัดพบปะเพื่อนฝูง ค่าใช้จ่ายในการ เดินทางส่วนการเดินทางและเวลาที่ใช้ในการเดินทางไป- กลับที่อยู่อาศัยของพนักงานทั้งสองแห่ง ไม่ค่อยมีผลกระทบมากนัก เนื่องจากเมื่อย้ายมาอยู่สำนักงานแห่งใหม่ปัญหาด้านการจราจรลดลง สำหรับการคิดย้ายที่อยู่อาศัยของพนักงานเนื่องจากการย้ายสำนักงานใหญ่ของธนาคารพนักงาน ธนาคารกสิกรไทยคิดย้ายที่อยู่ร้อยละ 29.7 และพนักงานธนาคารกรุง ศรีอยุธยาคิดย้ายร้อยละ 20.7 เหตุผลส่วนใหญ่คือเพื่ออยู่ใกล้ที่ทำงานและเพื่อความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน ผู้มี สถานภาพโสดจะคิดย้ายที่อยู่อาศัยมากกว่าผู้ที่แต่งงานแล้วและกลุ่มผู้มีอายุมากขึ้น ซึ่งมีภาวะ ผูกพันต่อครอบครัวมากขึ้น พนักงานธนาคารกสิกรไทยที่คิดจะย้าย ที่อยู่อาศัยมีความต้องการที่จะ ชื้อบ้านเดี่ยวมากที่สุด ส่วนพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยามีความต้องการที่จะซื้อทาวน์ เฮ้าส์มาก ที่สุด

จากการศึกษางานวิจัยเรื่อง ผลกระทบจากการย้ายที่ทำการของกระทรวงพาณิชย์ ที่มีต่อ การอยู่อาศัยของข้าราชการ ของ สมพร กิจนาลาภเจริญ พบว่า ได้รับผลกระทบด้านการเดินทางที่ ไกลขึ้นแต่มีบางกลุ่มที่ใกล้ขึ้น ส่วนประเด็นการแก้ปัญหาจากผลกระทบจากการย้ายที่ทำงานใหม่ แบ่งได้ 2 ช่วง คือ ก่อนย้ายที่ทำงานข้าราชการเกินกว่าครึ่งมีการศึกษาและวางแผนเปลี่ยนเส้นทาง

การเดินทาง แต่ก็มีร้อยละ 17 ที่วางแผนหาที่อยู่อาศัยแห่งใหม่ หลังจากย้ายที่ทำงานแห่งใหม่แล้ว ข้าราชการส่วนใหญ่ร้อยละ 94.9 ไม่มีการย้ายที่อยู่อาศัย แต่มีร้อยละ 4.8 ย้ายมาอยู่จังหวัดนนทบุรี ส่วนใหญ่เป็นคนโสด ที่เช่าบ้านอยู่รายเดือน จากการสอบถามเกี่ยวกับความคิดที่จะย้ายที่อยู่อาศัยในอนาคตของกลุ่มที่ยังไม่ได้ย้ายที่อยู่อาศัย พบว่าส่วนใหญ่ร้อยละ 83 ไม่คิดจะย้ายที่อยู่อาศัย แต่มีร้อยละ 8.3 ที่คิดจะย้ายมาอยู่จังหวัดนนทบุรี เนื่องจากได้รับผลกระทบในเรื่องการเดินทาง

จากการศึกษางานวิจัยเรื่อง การจัดเตรียมที่อยู่อาศัยสำหรับพนักงานบริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด กรณีศึกษา ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ ของ ชยวีร์ ศีตวรรณานุก พบว่า ในด้านของที่อยู่อาศัยและการเดินทาง พนักงานที่อยู่อาศัยมาเป็นระยะเวลาโดยเฉลี่ย 15 ปี โดยครึ่งหนึ่งเป็นเจ้าของ และอีกร้อยละ 31 อาศัยอยู่บ้านของพ่อแม่ พนักงานส่วนใหญ่ เป็นผู้ที่มีภาระต้องจ่ายค่าที่อยู่อาศัยเอง พนักงานร้อยละ 66 เดินทางมาทำงานด้วยรถยนต์ส่วนตัว ส่วนที่เหลือเดินทางด้วยรถประจำทางและรถรับส่งสวัสดิการ สำหรับทัศนคติด้านที่อยู่อาศัยและการเดินทาง พบว่าพนักงานร้อยละ 57 ไม่คิดที่จะย้ายที่อยู่อาศัย โดยแนวโน้มที่คิดจะย้ายที่อยู่อาศัยจะน้อยลงในกลุ่มของผู้ที่มีรายได้สูง อายุมาก สมรสแล้ว เป็นเจ้าของที่อยู่อาศัยเอง อยู่มานานกว่า 10 ปี เดินทางด้วยรถยนต์ส่วนตัว สำหรับผู้ที่จะย้ายออกจากงานเมื่อจะต้องย้ายที่ทำงานที่ทำอากาศยานสุวรรณภูมิมีร้อยละ 2.3 เหตุผลสำคัญในอันดับแรก สำหรับผู้ที่จะไม่ย้ายที่อยู่อาศัย คือ ไม่อยากแยกกันอยู่กับครอบครัว ส่วนเหตุผลสำหรับผู้ที่จะย้ายที่อยู่อาศัย คือ ที่อยู่อาศัยเดิมอยู่ไกลจากที่ทำงาน

จากการศึกษางานวิจัยเรื่อง การวางแผนด้านที่อยู่อาศัยของพนักงานสายการบินเมื่อเปิดใช้สนามบินสุวรรณภูมิ กรณีศึกษา พนักงานสายปฏิบัติการสายการบินแอร์ เอเชีย ของธีรวัฒน์ อธิพิพิจจรพัชร พบว่า พนักงานมีอายุเฉลี่ย 25-30 ปี ร้อยละ 47 มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเองอาศัยมานาน 1-5 ปี ในด้านการวางแผนที่อยู่อาศัยพบว่า ร้อยละ 48.4 มีความต้องการย้ายที่อยู่อาศัยโดยส่วนใหญ่เป็นกลุ่มนักบินและพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน รายได้มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป สำหรับพนักงานบริการภาคพื้นดินมีรายได้ 10,000-15,000 บาทต้องการที่อยู่อาศัยประเภทเช่าอพาร์ทเมนต์ เหตุผลที่ต้องการย้ายคือที่อยู่อาศัยเดิมมีสภาพแวดล้อมไม่ดีและไม่ปลอดภัย ทั้งสองกลุ่มต้องการที่พักอาศัยบริเวณถนนศรีนครินทร์ระยะเวลาเดินทาง 15-30 นาที ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง 15-50 บาทต่อวันโดยนำรถยนต์ส่วนตัวมาใช้ในการเดินทาง สำหรับกลุ่มที่ไม่ต้องการย้ายที่อยู่อาศัยพบว่าร้อยละ 51.6 มีทั้งสถานภาพโสดและสมรสมีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเองอาศัยมานานและคุ้นเคยกับที่อยู่เดิม ไม่ต้องการแยกจากครอบครัว โดยมีการเปลี่ยนแปลง

การเดินทางโดยใช้รถยนต์ส่วนตัวมากขึ้น ปัญหางบประมาณในการซื้อที่อยู่อาศัยไม่เพียงพอที่จะ
ย้ายเพราะราคาที่อยู่อาศัยค่อนข้างสูง



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 2-1 แสดงการสรุปเปรียบเทียบผลที่ได้จากการวิจัยที่เกี่ยวกับการย้ายที่ตั้งที่ทำงาน

วิทยานิพนธ์	ทันพงศ์ 2537		สมเกียรติ 2540		สมพร 2543	ชยวีร์ 2545	ธีรวัฒน์ 2548
หน่วยงาน	ธ.ไทยพาณิชย์ (ย้ายแล้ว)	การสื่อสารแห่งประเทศไทย (ย้ายแล้ว)	ธ.กสิกรไทย (ย้ายแล้ว)	ธ.กรุงศรีอยุธยา (ย้ายแล้ว)	กระทรวงพาณิชย์ (ย้ายแล้ว)	ท่าอากาศยานไทย (ยังไม่ย้าย)	สายการบินแอร์เอเชีย (ยังไม่ย้าย)
ปัญหาและผลกระทบจากการย้ายที่ทำงาน	ไม่มีข้อมูล	ระยะทางบ้านกับที่ทำงานเพิ่มขึ้น	ระยะทางบ้านกับที่ทำงานเพิ่มขึ้น	ระยะทางบ้านกับที่ทำงานเพิ่มขึ้นและลดลงเท่ากัน	ระยะทางบ้านกับที่ทำงานเพิ่มขึ้นและลดลงเท่ากัน	ไม่มีข้อมูล	ไม่มีข้อมูล
การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเดินทาง	หันมาใช้รถยนต์ส่วนตัวและรถสวัสดิการมากขึ้น		หันมาใช้รถยนต์ส่วนตัวมากขึ้น	หันมาใช้รถตู้มากขึ้น	ไม่เปลี่ยนแปลง	ต้องการค่าเดินทางที่เพิ่มขึ้น	หันมาใช้รถยนต์ส่วนตัวมากขึ้น
อัตราการคิดที่จะย้ายที่อยู่อาศัย	คิดย้าย 26.1%	คิดย้าย 31.9%	คิดย้าย 29.7%	คิดย้าย 20.7%	ย้ายแล้ว 4.80% คิดที่จะย้าย 12.10%	คิดย้าย 42.80%	คิดย้าย 48.4%
เหตุผลในการตัดสินใจ	ใกล้ที่ทำงานและความสะดวกในการเดินทาง				ได้รับผลกระทบเรื่องการเดินทาง	ที่อยู่อาศัยเดิมไกลจากที่ทำงาน	ที่อยู่อาศัยเดิมสภาพไม่ดีไม่ปลอดภัย
ผู้ที่ย้ายมาแล้ว							
ลักษณะที่อยู่อาศัยที่ต้องการ	ไม่มีข้อมูล		ไม่มีข้อมูล		ไม่มีข้อมูล	ไม่มีข้อมูล	ไม่มีข้อมูล
ผู้ที่จะย้ายที่อยู่อาศัย							
ลักษณะที่อยู่อาศัยที่ต้องการ	บ้านเดี่ยวและทาวน์เฮ้าส์		บ้านเดี่ยว	ทาวน์เฮ้าส์	ไม่มีข้อมูล	บ้านเดี่ยว	บ้านเดี่ยว
ลักษณะการถือครอง	ซื้อ		ซื้อ	ซื้อ		ซื้อ	เช่าและซื้อ
ผู้ที่ไม่คิดย้ายที่อยู่อาศัย							
เหตุผลที่ไม่ย้ายที่อยู่อาศัย	ใกล้ที่ทำงานอยู่แล้ว		ไม่มีข้อมูล		ไม่มีข้อมูล	ไม่อยากแยกกันอยู่กับครอบครัว	มีความคุ้นเคยกับที่อยู่อาศัยเดิมและไม่ต้องการแยกจากครอบครัว

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงความต้องการด้านที่อยู่อาศัยเมื่อมีการย้ายที่ทำงาน มาয়งศุนย์ราชการฯ รวมถึงศึกษาปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นทั้งในด้านการดำเนินชีวิต วิธีการ แก้ไขปัญหาและแนวทางในการปรับตัว การต้องการความช่วยเหลือหลังมีการย้ายที่ทำงานมายัง ศุนย์ราชการแห่งใหม่ ตลอดจนข้อมูลส่วนตัวทางด้านเศรษฐกิจ สังคม โดยมีขั้นตอนวิธีการ ดำเนินการวิจัยดังนี้

3.1 ขอบเขตของการศึกษา

3.1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

จากการย้ายที่ทำงานของหน่วยงานต่างๆมายังศุนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา นั้นย่อมส่งผลถึงบุคลากรที่ทำงานอยู่ในหน่วยงาน เช่น พฤติกรรมในการเดินทาง และด้านการอยู่ อาศัย จากปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้น ดังนั้นการทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะทำการศึกษาถึง ปัญหาและผลกระทบที่ได้รับจากการย้ายที่ทำงานมายังศุนย์ราชการฯและวิธีการปรับตัวจาก ผลกระทบที่ได้รับใน ด้านการอยู่อาศัย ได้แก่ ลักษณะการดำเนินชีวิต กิจวัตรประจำวัน ความ เป็นอยู่ การกิน อยู่ หลับ นอน ลักษณะทางสังคมเศรษฐกิจ และด้านการเดินทาง และด้านที่อยู่ อาศัย ได้แก่ ลักษณะรูปแบบของที่อยู่อาศัย ทำเลที่ตั้ง ระดับราคา/ค่าเช่า การถือครอง ของบุคคล การที่อยู่ภายในหน่วยงานที่ทำการย้ายมายังศุนย์ราชการฯว่ามีการปรับตัวหรือแก้ไข้ปัญหาจาก ผลกระทบที่เกิดขึ้นอย่างไร รวมถึงความต้องการด้านที่อยู่อาศัย ข้อมูลที่ได้ทำการศึกษาจึงแยก ออกเป็นได้ดังนี้

3.1.1.1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร ได้แก่

ข้อมูลทางด้านสังคม เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งหน้าที่การงาน ระยะเวลาการทำงาน จำนวนสมาชิกในครอบครัว

ข้อมูลทางด้านเศรษฐกิจ เช่น รายได้ส่วนตัว รายได้ครัวเรือน รายจ่าย ค่าใช้จ่าย เกี่ยวกับที่อยู่อาศัย ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง

ข้อมูลด้านที่อยู่อาศัยและการเดินทาง เช่น รูปแบบที่อยู่อาศัย ระยะเวลาการอยู่ อาศัย ทำเลที่ตั้ง ลักษณะการถือครอง ราคา/ค่าเช่า การเดินทาง

3.1.1.2 ข้อมูลด้านผลกระทบที่ได้รับ ได้แก่ ระยะทางบ้านกับที่ทำงาน ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย ระยะเวลาการเดินทาง รูปแบบการเดินทาง เวลาที่มีให้กับครอบครัว การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเดินทาง

3.1.1.3 ข้อมูลด้านการปรับตัวและความต้องการด้านที่อยู่อาศัย ได้แก่ วิธีการแก้ไขปัญหา การปรับตัวในการดำเนินชีวิต การวางแผนด้านที่อยู่อาศัย สาเหตุของการย้ายหรือไม่ย้าย รูปแบบที่อยู่อาศัยที่ต้องการ ทำเลที่ตั้ง ลักษณะการถือครอง ขนาด/พื้นที่ ระดับราคา ปัญหาในการย้ายที่อยู่อาศัย ความช่วยเหลือที่ต้องการ

3.1.2 ขอบเขตด้านพื้นที่

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงความต้องการด้านที่อยู่อาศัยของบุคลากรภายในหน่วยงานเมื่อมีการย้ายที่ทำงานมายังศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา รวมถึงปัญหาและผลกระทบที่ได้รับ ดังนั้นจะทำการศึกษาเฉพาะหน่วยงานที่มีการย้ายมายังศูนย์ราชการแล้วเท่านั้น โดยจะทำการคัดเลือกจากหน่วยงานต่างๆที่ทำการย้ายมาซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 24 หน่วยงานดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3-1 แสดงหน่วยงานที่เข้าใช้ประโยชน์ภายในศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติฯ

ชื่อหน่วยงาน	วันที่หน่วยงานย้ายเข้า
อาคารที่ทำการศาลปกครอง	
สำนักงานศาลปกครอง	14 กรกฎาคม 2551
อาคารศาลและหน่วยงานยุติธรรม(อาคาร A)	
สำนักงานศาลล้มละลายกลาง	1 ธันวาคม 2551
สำนักงานศาลทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศกลาง	16 เมษายน 2552
สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ	1 กรกฎาคม 2552
อาคารรวมหน่วยงานราชการ	
กรมการพัฒนาชุมชน	29 กันยายน 2551
สำนักงานกิจการยุติธรรม	1 ตุลาคม 2551
สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค	6 ตุลาคม 2551
สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง	29 พฤศจิกายน 2551
สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ	18 ธันวาคม 2551
สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ	12 มีนาคม 2552
กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง	31 มีนาคม 2552
สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานชีวภาพ(องค์การมหาชน)	3 เมษายน 2552
สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 9	7 เมษายน 2552
กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	4 พฤษภาคม 2552

ตารางที่ 3-1 แสดงหน่วยงานที่เข้าใช้ประโยชน์ภายในศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติฯ (ต่อ)

ชื่อหน่วยงาน	วันที่หน่วยงานย้ายเข้า
กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับ อาชญากรรมทางเทคโนโลยี	1 ตุลาคม 2552
สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน	12 ตุลาคม 2552
สำนักงานส่งเสริมอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์แห่งชาติ(องค์การมหาชน)	19 ตุลาคม 2552
สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	19 ตุลาคม 2552
สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ(องค์การมหาชน)	21 พฤษภาคม 2552
สถาบันพระปกเกล้า	20 มิถุนายน 2552
สำนักประเมินราคาทรัพย์สิน	4 กรกฎาคม 2552
กรมที่ดิน	11 กรกฎาคม 2552
องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก(องค์การมหาชน)	27 สิงหาคม 2552
สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง	31 สิงหาคม 2552

ที่มา: บริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.1 ข้อมูลทุติยภูมิ ประกอบด้วย แนวคิดทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลเกี่ยวกับ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา ตลอดจนการเตรียมการรองรับหรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เมื่อมีการย้ายศูนย์ราชการแห่งใหม่โดยการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดกรอบในการวิจัย

3.2.2 การสำรวจข้อมูลปฐมภูมิ ประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงานต่างๆที่จะต้องทำการย้ายมายังศูนย์ราชการ ช่วงเวลาการย้ายหน่วยงานมายังศูนย์ราชการฯ ข้อมูลด้านโครงสร้างและจำนวนบุคลากรของแต่ละหน่วยงาน เพื่อนำมากำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการทำการวิจัย

3.3 การกำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.3.1 การกำหนดกลุ่มประชากร

กลุ่มประชากรที่จะทำการศึกษาในครั้งนี้ คือ บุคลากรที่อยู่ในหน่วยงานต่างๆ ที่ทำการย้ายมายังศูนย์ราชการ ซึ่งมีทั้งที่เป็นข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง แต่การศึกษาค้นคว้านี้จะทำการศึกษาเฉพาะหน่วยงานที่ทำการย้ายมาครบ 1 ปีแล้วเท่านั้น(ณ.เดือนตุลาคม) เนื่องจากคิดว่าน่าจะเป็นกลุ่มที่เห็นผลกระทบที่เกิดขึ้นชัดเจนซึ่งมีทั้งหมด 4 หน่วยงาน คือ สำนักงานศาล

ปกครอง กรมการพัฒนาชุมชน สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค สำนักงานกิจการยุติธรรม ดังนั้นกลุ่มประชากรที่จะทำการศึกษาในครั้งนี้คือ บุคลากรที่ทำงานอยู่ในหน่วยงานทั้ง 4 หน่วยงาน

3.3.2 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

จากการเลือกกลุ่มประชากรที่จะทำการศึกษาขั้นต้นผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างที่พอดีของ Yamane ในการประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยความเชื่อมั่นที่ระดับ 95 % โดยค่าประมาณจะคลาดเคลื่อนจากค่าที่เป็นจริงไม่เกิน 5%

สำหรับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 2,314 คน คำนวณได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมเท่ากับ 341 ตัวอย่าง แต่ผู้ทำการวิจัยจะทำการแจกแบบสอบถามเป็นจำนวน 400 ตัวอย่างเพื่อให้ง่ายต่อการแบ่งสัดส่วนตามขนาดกลุ่มตัวอย่างดังตารางที่ 3-2

ตารางที่ 3-2 แสดงการคำนวณกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนกลุ่มประชากรของแต่ละหน่วยงาน

ชื่อหน่วยงาน	จำนวนประชากรทั้งหมดภายในหน่วยงาน	%	กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณ
1. สำนักงานศาลปกครอง	1,592	68	275
2. กรมการพัฒนาชุมชน	407	18	70
3. สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค	209	9	36
4. สำนักงานกิจการยุติธรรม	106	5	19
รวม	2,314	100	400

ที่มา: ฝ่ายข้อมูลด้านบุคลากรของแต่ละหน่วยงาน

3.3.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างในการเก็บแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเก็บแบบการสุ่มตัวอย่าง โดยใช้ความน่าจะเป็น (Probability Sampling) แบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามประเภทของเจ้าหน้าที่ภายในแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่กระจายตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มประชากรในแต่ละประเภทโดยการแบ่งจำนวนของบุคลากรตามลักษณะประเภทดังตาราง

ตารางที่ 3-3 แสดงสัดส่วนการแจกแบบสอบถาม

แบบสอบถามที่ได้ จากการคำนวณ	ประชากร 2,314 คน (คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง Yamane) = 341 กลุ่มตัวอย่าง							
	ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำนวน 400 ชุด							
หน่วยงาน	สนง.ศาลปกครอง		กรมการพัฒนาชุมชน		สนง.คณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค		สนง.กิจการยุติธรรม	
จำนวนประชากร	1,592		407		209		106	
คิดเป็นร้อยละ	68%		18%		9%		5%	
แบบสอบถาม	275		70		36		19	
บุคลากร	ระดับบริหาร	ระดับปฏิบัติการ	ระดับบริหาร	ระดับปฏิบัติการ	ระดับบริหาร	ระดับปฏิบัติการ	ระดับบริหาร	ระดับปฏิบัติการ
จำนวนประชากร	150	1,442	53	354	23	186	18	88
คิดเป็นร้อยละ	9.42%	90.58%	13%	87%	11	89	16.98%	83.02%
แจกแบบสอบถาม	26	249	10	60	5	31	4	15

การทำการศึกษานี้ทำการแจกแบบสอบถามเผื่อที่จำนวน 600 ชุด โดยการทำหนังสือฝากหน่วยงานในการทำการแจกแบบสอบถามตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มประชากรในแต่ละประเภท ได้กลับมาจำนวน 560 ชุดและทำการคัดเลือกแบบสอบถามให้เหลือเพียง 400 ชุดตามขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณ

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จะใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์ โดยการสร้างรูปแบบเครื่องมือในครั้งนี้ได้ถูกออกแบบขึ้นจากการกำหนดตัวแปรตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ดังนี้

ตารางที่ 3-4 แสดงการกำหนดตัวแปรตามวัตถุประสงค์การศึกษา

วัตถุประสงค์	ตัวแปรหลัก	ตัวแปรรอง	เครื่องมือ
1. ศึกษาลักษณะทางเศรษฐกิจและสังคมของข้าราชการและพนักงานของรัฐที่ย้ายมายังศูนย์ราชการฯ	ข้อมูลทางด้านสังคม	เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน จำนวนสมาชิกในครอบครัว	แจกแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง
	ข้อมูลทางด้านเศรษฐกิจ	อาชีพ รายได้ส่วนตัว รายได้ครัวเรือน รายจ่าย ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง	
	ข้อมูลด้านที่อยู่อาศัยและการเดินทาง	รูปแบบที่อยู่อาศัย ระยะเวลาการอยู่อาศัย ท่าเลที่ตั้ง การถือครอง ราคา/ค่าเช่า ลักษณะและรูปแบบการเดินทาง	
2. เพื่อศึกษาถึงปัญหาและผลกระทบ การปรับตัวด้านการอยู่อาศัยของข้าราชการและพนักงานของรัฐเมื่อมีการย้ายที่ทำงาน	ปัญหาและผลกระทบ	ระยะทางระหว่างอยู่อาศัยกับที่ทำงาน ระยะเวลาการเดินทาง ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง รูปแบบการเดินทาง เวลาในการพักผ่อน เวลาที่มีให้กับครอบครัว	
	การปรับตัว	การปรับตัวในการดำเนินชีวิตประจำวัน วิธีการแก้ไขปัญหา ความช่วยเหลือที่ต้องการ	
3. เพื่อศึกษาความต้องการด้านที่อยู่อาศัยเมื่อมีการย้ายที่ทำงานมายังศูนย์ราชการฯ	ความต้องการด้านที่อยู่อาศัย	ความต้องการการเปลี่ยนแปลงด้านที่อยู่อาศัย เหตุผลในการตัดสินใจ ลักษณะรูปแบบที่อยู่อาศัย ท่าเลที่ตั้ง ลักษณะการถือครอง ระดับราคา ความสามารถในการจ่าย	การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง
	ความช่วยเหลือ	การให้ความช่วยเหลือด้านสวัสดิการการเดินทาง/ด้านที่อยู่อาศัย	

3.5 ทำการ Pre-Test

นำแบบสอบถามทำการทดลองกับกลุ่มประชากรเป้าหมาย จำนวน 10 ชุด เพื่อนำกลับมาปรับปรุงแก้ไข

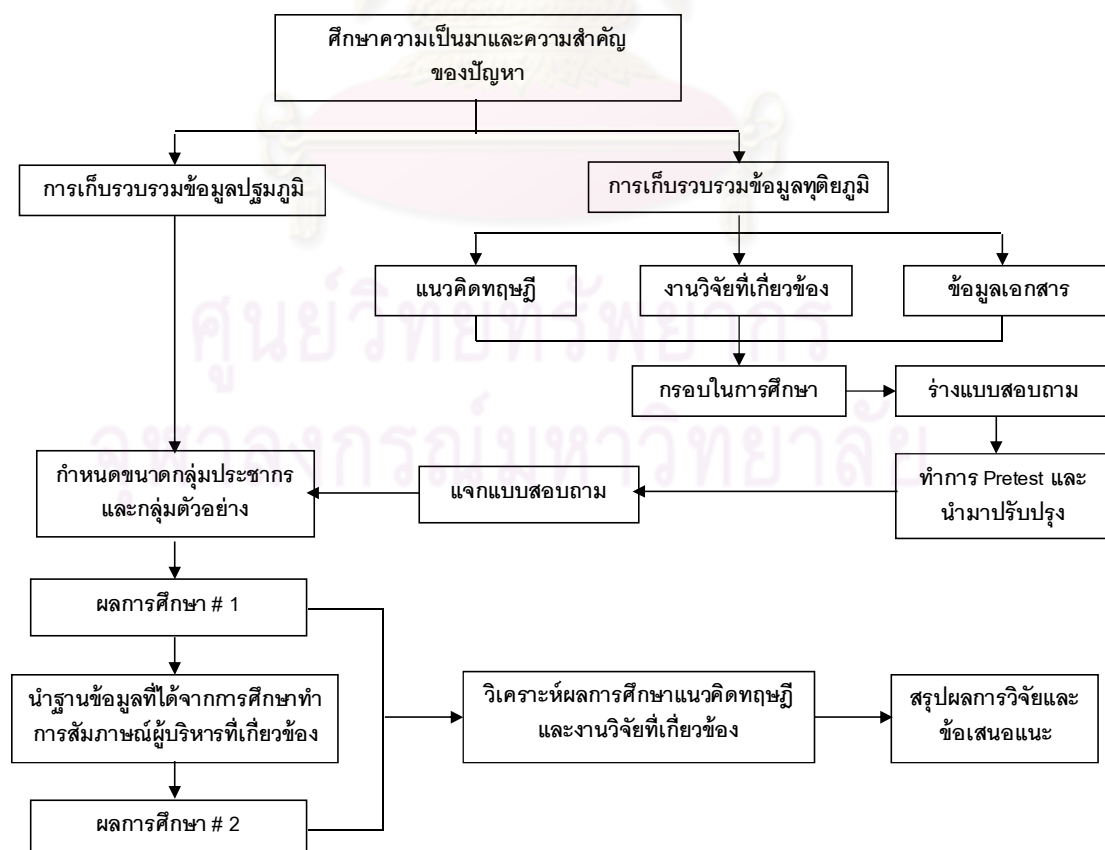
3.6 วิเคราะห์ข้อมูลจากผลการศึกษาที่ได้จากแบบสอบถาม

ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากผลการใช้แบบสอบถาม และทำการสัมภาษณ์ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องเพื่อหาแนวทางในการจัดการถึงผลที่ได้จากการวิจัย

3.7 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

ในส่วนของการสรุปการวิจัยจะเป็นผลที่ได้จากการวิจัยทั้งหมดของข้าราชการและพนักงานของรัฐว่ามีปัญหาและผลกระทบด้านใดบ้างทั้งในการดำเนินชีวิต การอยู่อาศัย รวมถึงวิธีการแก้ไขปัญหาและแนวทางในการปรับตัว การต้องการความช่วยเหลือหลังจากที่มีการย้ายที่ทำงานมายังศูนย์ราชการแห่งใหม่

แผนภาพที่ 3-1 แสดงกระบวนการวิจัย



บทที่ 4

ข้อมูลทั่วไปของหน่วยงาน

4.1 ข้อมูลโครงการศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา

กรมธนารักษ์ได้รับคำขอให้ราชพัสดุจากหน่วยงานราชการส่วนกลางในกรุงเทพมหานคร เป็นจำนวนมาก ซึ่งกรมธนารักษ์ไม่สามารถจัดสรรที่ราชพัสดุ ให้แก่หน่วยงานเหล่านั้นได้อย่างเพียงพอ และได้พยายามแก้ไขปัญหาดังกล่าว จึงได้ริเริ่ม โครงการศูนย์ราชการฯ ขึ้น โดยการขอคืนที่ราชพัสดุจาก 2 หน่วยงาน ได้แก่ การสื่อสารแห่งประเทศไทย และกรมทางหลวง รวมเนื้อที่ประมาณ 450 ไร่ เพื่อนำมาวางผังจัดให้หน่วยงาน ที่ขอใช้พื้นที่จากกรมธนารักษ์ ประกอบด้วย หน่วยงานราชการต่าง ๆ ที่มีอยู่เดิมและ หน่วยงานใหม่ตามรัฐธรรมนูญ รวมถึงหน่วยงานที่เกิดจากการปฏิรูประบบราชการตามพระราชบัญญัติปรับปรุงโครงสร้างกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 ที่ ยังไม่มีสถานที่ทำการ หรือมีไม่เพียงพอ จำนวน 28 หน่วยงาน เมื่อวันที่ 8 ตุลาคม 2545 คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบในหลักการเกี่ยวกับโครงการ ศูนย์ราชการฯ โดยให้กรมธนารักษ์เป็น ศูนย์กลางรวบรวมและเสนอขออนุมัติงบประมาณค่าใช้จ่ายในการก่อสร้างทั้งหมดของทุกส่วน ราชการ โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม ยึดหลักให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยใช้งบประมาณ ค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด และควรให้ความสำคัญกับการออกแบบอาคารที่สามารถประหยัดพลังงาน เพื่อให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อไป คณะกรรมการอำนวยการจัดระบบศูนย์ราชการ (กศร.) ได้ให้ กรมธนารักษ์ดำเนินการตามนโยบายเกี่ยวกับการก่อสร้างศูนย์ราชการฯ รวม 2 ประการ คือ

1 เป็นอาคารประหยัดพลังงาน เพื่อให้ศูนย์ราชการฯ แห่งนี้ เป็นศูนย์ราชการที่ทันสมัยและประหยัดพลังงานแห่งแรกของ ประเทศไทย

2 ไม่ใช้งบประมาณในการก่อสร้างและไม่ก่อหนี้สาธารณะ จึงเกิดแนวทาง การดำเนินงาน โดยใช้วิธีการแปลงสินทรัพย์เป็นหลักทรัพย์ (Securitization) ตามพระราชกำหนดนิติบุคคลเฉพาะกิจเพื่อการแปลงสินทรัพย์เป็นหลักทรัพย์ พ.ศ. 2540 ในการดำเนินงานได้จัดตั้ง บริษัท ธนารักษ์ พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด (ธพส.) รับสิทธิการเช่าที่ดินจากกรมธนารักษ์ ทำการลงทุนและบริหารงาน ก่อสร้าง บริหารจัดการโครงการศูนย์ราชการฯ ตลอดจนดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องับโครงการ ศูนย์ราชการฯ

ปัจจุบัน บริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ในฐานะหน่วยงานบริหารศูนย์ราชการ เฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา ๕ ธันวาคม ๒๕๕๐ มีภารกิจในการบริหารจัดการ ตลอดจนควบคุม

การดำเนินงานของโครงการในทุกชั้นตอนให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยเน้นให้เกิดการใช้ที่ดินราชพัสดุให้คุ้มค่า เต็มศักยภาพที่มี ช่วยสร้างมูลค่าเพิ่มให้สินทรัพย์ภาครัฐ สร้างรายได้ให้รัฐบาล และกระตุ้นให้เกิดการยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการ ตลอดจนการให้บริการประชาชน อันเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาประเทศ อย่างมั่นคงและยั่งยืน

ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา ๕ ธันวาคม ๒๕๕๐ ได้รับการออกแบบโดยเป็นสถาปัตยกรรมที่โดดเด่น ทันสมัย และสะท้อนความเป็นเอกลักษณ์ของชาติด้วยการออกแบบที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสภาพภูมิอากาศ ผสมผสานธรรมชาติเข้ากับการออกแบบได้อย่างลงตัว ตอบสนองความต้องการใช้งาน ของแต่ละหน่วยงาน และสามารถปรับเปลี่ยนการใช้งานได้ตามความเหมาะสม ขณะเดียวกันก็สามารถอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงาน ทั้งระหว่างหน่วยงานเองและระหว่างหน่วยงาน กับประชาชนได้เป็นอย่างดี สิ่งสำคัญคืออาคารศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติฯ แห่งนี้จะช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน สนับสนุนการให้บริการแบบจุดเดียวเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ตลอดจนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการเป็นอาคารประหยัดพลังงาน ทั้งในส่วนของ การออกแบบและการใช้ระบบ Co-Generation

ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา ๕ ธันวาคม ๒๕๕๐ มีการกำหนดระยะเวลาดำเนินงาน ตั้งแต่เริ่มโครงการจนถึงเปิดทำการ ประมาณ 46 เดือน โดยเริ่มโครงการตั้งแต่ปลายปี 2548 และพร้อมให้หน่วยงานเข้าใช้พื้นที่ได้ประมาณกลางปี 2551 จะใช้งบประมาณในโครงการทั้งสิ้น ประมาณ 20,000 ล้านบาท ตั้งอยู่ในที่ราชพัสดุ ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร บนที่ดินประมาณ 349 ไร่ จะมีพื้นที่อาคารในโครงการรวมประมาณ 929,800 ตารางเมตร เพื่อรองรับข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ ฯลฯ ที่จะย้ายเข้ามาทำงานในศูนย์ราชการแห่งใหม่ รวมทั้งสิ้นประมาณ 30,000 คน

ทิศเหนือ	ติดถนนแจ้งวัฒนะ
ทิศใต้	ติดสนามกอล์ฟพอร์ธพาร์ค
ทิศตะวันออก	ติดการสื่อสารแห่งประเทศไทย
ทิศตะวันตก	ติดพื้นที่เอกชน และพื้นที่ของการประปานครหลวง

พื้นที่ภายในแบ่งออกเป็น 3 โซน

โซน A เนื้อที่ประมาณ 100 ไร่ อยู่ด้านทิศเหนือ ติดถนน แจ้งวัฒนะซึ่งได้จัดสรรเป็นที่ตั้งของหน่วยงานด้านยุติธรรม

โซน B เนื้อที่ประมาณ 197 ไร่ อยู่ทางทิศใต้ ซึ่งจะเป็น ที่ตั้งของหน่วยงานอื่นๆ ประมาณ 23 หน่วยงาน

โซน C เนื้อที่ประมาณ 152 ไร่ อยู่ทางทิศตะวันออก เป็น พื้นที่สำหรับรองรับการขยายตัว และเป็นส่วนพักผ่อนสำหรับโครงการ

ภาพที่ 4-1 แสดงที่ตั้งศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา ๕ ธันวาคม ๒๕๕๐



ที่มา: <http://earth.google.com>

เมื่อศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา ๕ ธันวาคม ๒๕๕๐ แล้วเสร็จ จะเอื้อประโยชน์ให้ทั้งภาครัฐและหน่วยงานราชการ ตลอดจนประชาชน ทัวไป ในหลายด้าน อาทิ

1. มีศูนย์ราชการที่เป็นอาคารประหยัดพลังงานและมีเทคโนโลยีทันสมัยแห่งแรกของประเทศไทย

2. เพิ่มความสะดวกในการติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานและ การให้บริการประชาชน

3. ประหยัดค่าเช่าสำนักงานที่หน่วยงานต้องเช่าจากให้เอกชน

4. เพิ่มรายได้ให้รัฐ

5. ส่งเสริมการพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ที่หน่วยราชการใช้ที่ราชพัสดุอยู่เดิมให้เกิดประโยชน์ที่เหมาะสมตามศักยภาพ

6. อสังหาริมทรัพย์ทั้งหมดเป็นของรัฐเมื่อสิ้นสุดโครงการ

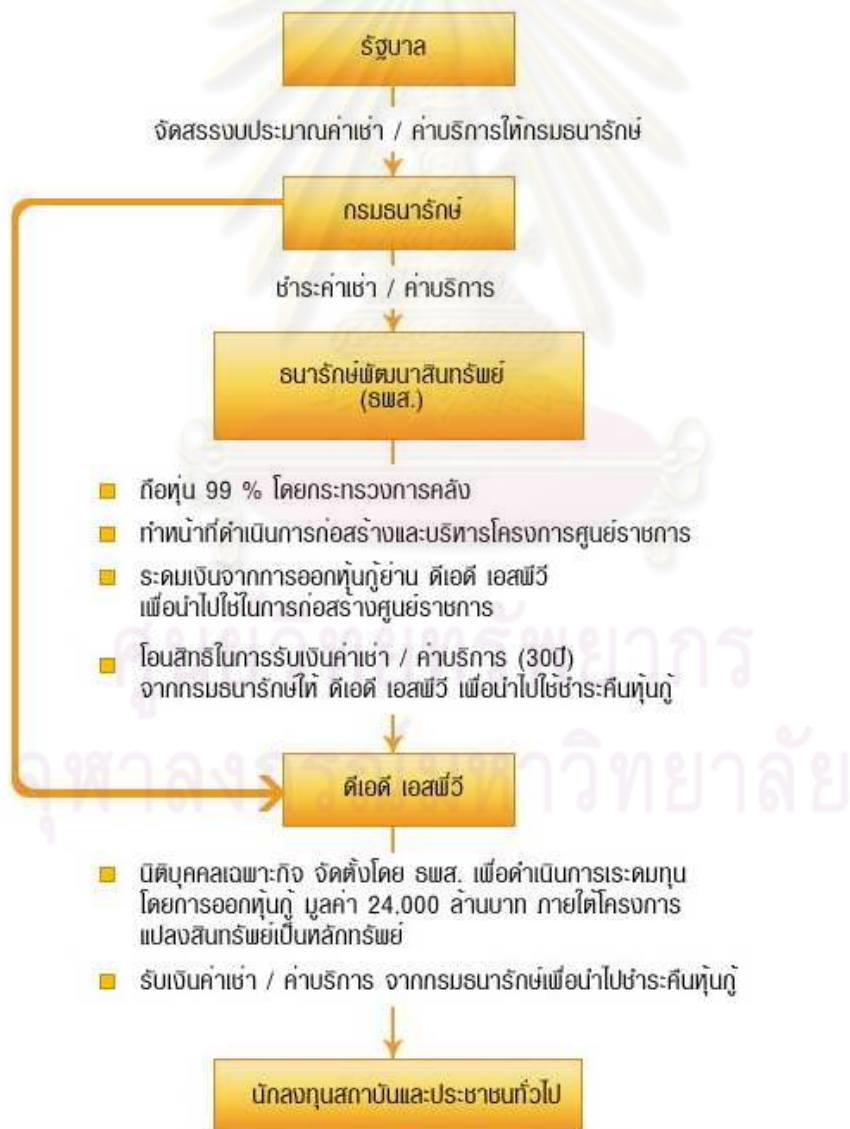
แนวทางการระดมทุน บริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด อาศัยการระดมทุน ตามการแปลงสินทรัพย์เป็นหลักทรัพย์ (Securitization) โดยแบ่งการ ระดมทุนแบ่งออกเป็น 3 ระยะ

ระยะที่ 1 การกู้ยืมระยะสั้นจากธนาคารออมสิน เพื่อใช้ในการก่อสร้าง อาคารศาลปกครองและเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการ ทำสัญญามูลค่า 1,800 ล้านบาท

ระยะที่ 2 การระดมทุนทั้งหมด เพื่อชำระคืนเงินกู้ระยะที่ 1 และใช้ในการดำเนินงานโครงการส่วนที่เหลือ มูลค่า 24,000 ล้านบาท

ระยะที่ 3 วันที่ 15-16 และ 19 พฤศจิกายน 2550 จำหน่ายหุ้นกู้ งวดที่ 3 (งวดสุดท้าย) มูลค่า 5,500 ล้านบาท

แผนภาพที่ 4-1 แสดงแนวทางการลงทุน



ที่มา <http://www.governmentcomplex.com/main/about/>

แผนการปฏิบัติงาน บริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด (ธพส.) ทำสัญญาเช่าที่ดินจากกรมธนารักษ์ เพื่อทำบริหารจัดการโครงการ และบริหารงานก่อสร้างโดยเป็นผู้กำกับดูแลในทุกขั้นตอนให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่ตั้งเป้าไว้ ภายใต้มาตรฐานระยะเวลาและงบประมาณที่กำหนด และยังคงก่อให้เกิดการใช้ประโยชน์จากที่ดินราชพัสดุอย่างคุ้มค่า นำรายได้เข้าสู่ภาครัฐ โดยในส่วนของ การดำเนินโครงการ ได้จัดจ้างกลุ่มบริษัทที่ปรึกษาด้านต่างๆ เพื่อดำเนินงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยมี บริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด เป็นผู้กำกับดูแล¹

แผนภาพที่ 4-2 แสดงแผนดำเนินงานโครงการ



ที่มา <http://www.governmentcomplex.com/main/about/index.php>

4.2 ศาลปกครอง

4.2.1 โครงสร้างศาลปกครอง

ศาลปกครองมีเขตอำนาจ (เขตพื้นที่ที่อยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลปกครอง) และมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีหรืออำนาจของศาลปกครอง (อำนาจของศาลปกครองที่จะพิจารณาพิพากษาคดีปกครองประเภทต่างๆ ตามที่กฎหมายกำหนด) แบ่งออกเป็น 2 ชั้น

¹. ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา ๕ ธันวาคม ๒๕๕๐ [ออนไลน์], 3 มกราคม 2553. แหล่งที่มา

4.2.1.1 ศาลปกครองสูงสุด

ศาลปกครองสูงสุดมีศาลเดียวจึงไม่มีข้อจำกัดด้านเขตอำนาจ ดังนั้นคดีที่อยู่ในอำนาจของศาลปกครองสูงสุด ไม่ว่าจะมูลคดีจะเกิดที่ใด หรือผู้ฟ้องคดีมีภูมิลำเนาอยู่ที่ใดก็สามารถฟ้องคดีต่อศาลปกครองสูงสุดได้ เพียงแต่ต้องยื่นฟ้องให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด กล่าวคือ คดีนั้นต้องยื่นฟ้องต่อศาลปกครองสูงสุดโดยตรง ถ้าเป็นคดีตามมาตรา 11 (1) (2) และ (3) หรือยื่นอุทธรณ์ต่อศาลปกครองชั้นต้น ถ้าเป็นคดีอุทธรณ์คำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลปกครองชั้นต้นตาม มาตรา 11 (4)

ในศาลปกครองสูงสุด มีตำแหน่งตุลาการศาลปกครอง คือ

- (1) ประธานศาลปกครองสูงสุด
- (2) รองประธานศาลปกครองสูงสุด
- (3) ตุลาการหัวหน้าคณะศาลปกครองสูงสุด
- (4) ตุลาการศาลปกครองสูงสุด

4.2.1.2 ศาลปกครองชั้นต้น

ศาลปกครองชั้นต้น แบ่งออกเป็น

- (1) ศาลปกครองกลาง

มีเขตอำนาจตลอดท้องที่ 8 จังหวัด ครอบคลุมพื้นที่ ของกรุงเทพมหานคร และอีก 7 จังหวัดใกล้เคียง และมีเขตอำนาจในเขตจังหวัดอื่นที่ยังมิได้อยู่ในเขตอำนาจของศาลปกครองในภูมิภาคอื่น ทั้งยังอาจรับพิจารณาพิพากษาคดีที่อยู่ในเขตอำนาจของศาลปกครองในภูมิภาคต่างๆ ที่มายื่นฟ้องต่อศาลปกครองกลางได้ด้วย

- (2) ศาลปกครองในภูมิภาค

มีเขตอำนาจครอบคลุมพื้นที่จังหวัดตามที่กำหนดในมาตรา 94 แต่ในระหว่างยังไม่อาจเปิดทำการ ศาลปกครองในภูมิภาคครบตามที่กำหนด ที่ประชุมใหญ่ตุลาการในศาลปกครองสูงสุดมีอำนาจออกประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดให้ศาลปกครองในภูมิภาคที่เปิดทำการแล้วมีเขตอำนาจในจังหวัดใดที่อยู่ใกล้เคียงกับศาลปกครองนั้นเพิ่มเติมได้ตามที่สมควร ปัจจุบันมีจำนวน 7 แห่ง คือ ศาลปกครองเชียงใหม่ ศาลปกครองสงขลา ศาลปกครองนครราชสีมา ศาลปกครองขอนแก่น ศาลปกครองพิษณุโลก ศาลปกครองระยอง และศาลปกครองนครศรีธรรมราช โดยมีเขตอำนาจครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศ ดังนี้

1. ศาลปกครองเชียงใหม่ มีเขตอำนาจตลอดท้องที่จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดแม่ฮ่องสอน จังหวัดลำปาง และจังหวัดลำพูน และมีเขตอำนาจเพิ่มเติมในจังหวัดน่าน จังหวัดพะเยา จังหวัดแพร่ และจังหวัดอุตรดิตถ์

2. ศาลปกครองสงขลา มีเขตอำนาจตลอดท้องที่จังหวัดตรัง จังหวัดพัทลุง จังหวัดสงขลา และจังหวัดสตูล และมีเขตอำนาจเพิ่มเติมในจังหวัดนราธิวาส จังหวัดปัตตานี และจังหวัดยะลา

3. ศาลปกครองนครราชสีมา มีเขตอำนาจตลอดท้องที่จังหวัดชัยภูมิ และจังหวัดนครราชสีมา และมีเขตอำนาจเพิ่มเติมในจังหวัดบุรีรัมย์ จังหวัดยโสธร จังหวัดร้อยเอ็ด จังหวัดศรีสะเกษ จังหวัดสุรินทร์ จังหวัดอุบลราชธานี และจังหวัดอำนาจเจริญ

4. ศาลปกครองขอนแก่น มีเขตอำนาจตลอดท้องที่จังหวัดกาฬสินธุ์ จังหวัดขอนแก่น และจังหวัดมหาสารคาม และมีเขตอำนาจเพิ่มเติมในจังหวัดนครพนม จังหวัดมุกดาหาร จังหวัดเลย จังหวัดสกลนคร จังหวัดหนองคาย จังหวัดหนองบัวลำภู และจังหวัดอุดรธานี

5. ศาลปกครองพิษณุโลก มีเขตอำนาจตลอดท้องที่จังหวัด กำแพงเพชร จังหวัดตาก จังหวัดนครสวรรค์ จังหวัดพิจิตร จังหวัดพิษณุโลก จังหวัด เพชรบูรณ์ และจังหวัดสุโขทัย

6. ศาลปกครองระยอง มีเขตอำนาจตลอดท้องที่จังหวัดจันทบุรี จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดชลบุรี จังหวัดตราด จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดระยอง และจังหวัดสระแก้ว

7. ศาลปกครองนครศรีธรรมราช มีเขตอำนาจท้องที่จังหวัดกระบี่ จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดพังงา จังหวัดภูเก็ต และจังหวัดสุราษฎร์ธานี และมีเขตอำนาจเพิ่มเติมในจังหวัดชุมพร และจังหวัดระนอง

ในศาลปกครองชั้นต้นมีตำแหน่งตุลาการศาลปกครอง คือ

- (1) อธิบดีศาลปกครองชั้นต้น
- (2) รองอธิบดีศาลปกครองชั้นต้น
- (3) ตุลาการหัวหน้าคณะศาลปกครองชั้นต้น
- (4) ตุลาการศาลปกครองชั้นต้น

4.2.2 สำนักงานศาลปกครอง

ในการดำเนินคดีปกครองของศาลปกครอง จะมีสำนักงานศาลปกครองทำหน้าที่เป็นหน่วยงานธุรการของศาลปกครองคือ ทำหน้าที่เป็นฝ่ายสนับสนุนเพื่อให้การดำเนินการของศาลปกครองเป็นไปได้อย่างดี และมีประสิทธิภาพ

สำนักงานศาลปกครองมีฐานะเป็นส่วนราชการที่เป็นหน่วยงานอิสระตามรัฐธรรมนูญ และเป็นนิติบุคคลโดยมีเลขาธิการสำนักงานศาลปกครองเป็นผู้บังคับบัญชา

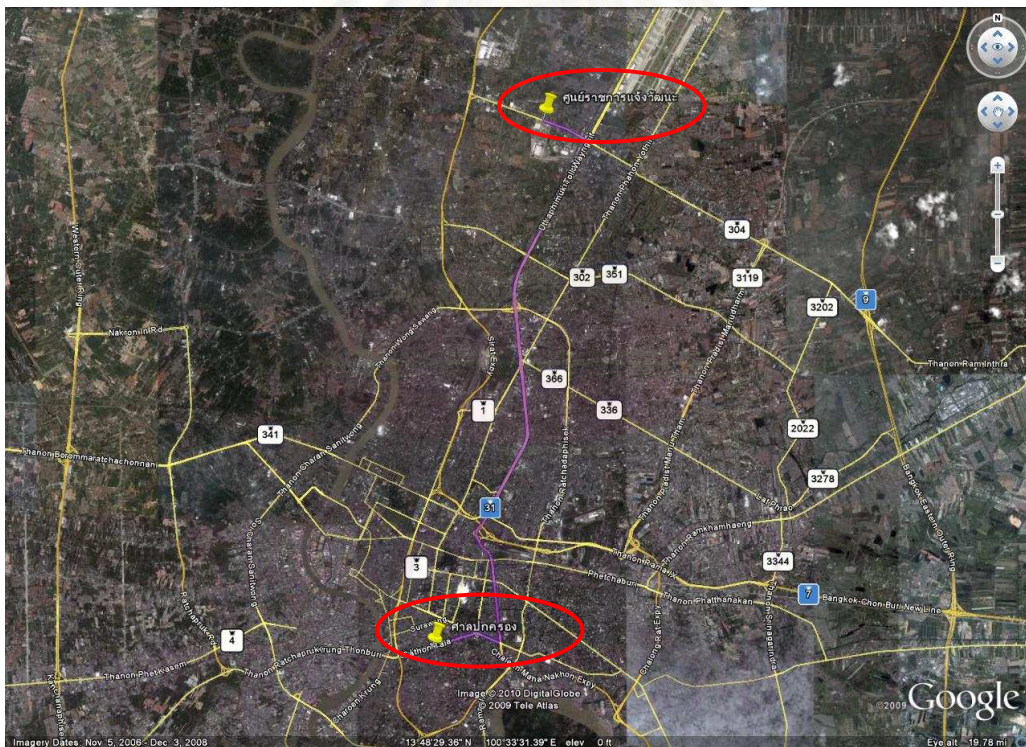
หน้าที่สำคัญของสำนักงานศาลปกครอง คือ

1. รับผิดชอบในงานธุรการของศาลปกครอง
2. ดำเนินการเกี่ยวกับคดีปกครองโดยตรง ตามคำสั่งของศาลปกครอง

3. ดำเนินการเกี่ยวกับการบังคับให้เป็นไปตามคำบังคับของศาลปกครอง
4. สนับสนุนการปฏิบัติงานของศาลปกครอง หรือหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องในการศึกษา และรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์เหตุแห่งการฟ้องคดี
5. จัดพิมพ์และเผยแพร่คำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลปกครอง
6. จัดให้มีการศึกษาอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ของตุลาการศาลปกครอง และข้าราชการ ฝ่ายศาลปกครอง²

โดยทำเลที่ตั้งเดิมของสำนักงานศาลปกครองตั้งอยู่ที่ ชั้น 31-37,43 ตึกเอ็มไพร์ทาวเวอร์ ถนนสาทร เขตสาทร กรุงเทพฯ.และทำการย้ายมายังศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา ๕ ธันวาคม ๒๕๕๐ เลขที่ 120 หมู่ที่ 3 ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ 10210 เมื่อวันที่ 14 กรกฎาคม 2551 ซึ่งคิดเป็นระยะทาง 24 กิโลเมตรจากสถานที่ตั้งเดิม

ภาพที่ 4-2 แสดงตำแหน่งที่ตั้งของศูนย์ราชการฯ และศาลปกครอง



ที่มา: <http://earth.google.com>

สำหรับกลุ่มประชากรที่จะนำมาทำการหาคำนวณกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานศาลปกครองจะทำการศึกษาเฉพาะข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวเท่านั้น เนื่องจากกลุ่มตุลาการศาลปกครองสูงสุดและตุลาการศาลปกครองชั้นต้นเป็นบุคลากร

² ศาลปกครอง [ออนไลน์], 3 มกราคม 2553. แหล่งที่มา www.admincourt.go.th/00_web/01_court/01_org_high.htm

ทางด้านการพิพากษาต่างๆดังนั้นการเข้าถึงข้อมูลจึงเป็นไปได้ค่อนข้างยาก ดังนั้น กลุ่มประชากรที่จะนำมาทำการคำนวณคือ 1,592 คน

ตารางที่ 4-1 แสดงจำนวนเจ้าหน้าที่ของสำนักงานศาลปกครองแยกตามประเภท

ประเภทเจ้าหน้าที่ของสำนักงานศาลปกครองแยกตามประเภท			จำนวนคน
ข้าราชการ	ประเภทบริหาร	ระดับสูง ระดับต้น	2
	ประเภทอำนวยการ	ระดับสูง ระดับต้น	16
	ประเภทวิชาการ	ระดับทรงคุณวุฒิ	2
		ระดับเชี่ยวชาญ	15
		ระดับชำนาญการพิเศษ	115
ระดับชำนาญการ		266	
	ระดับปฏิบัติการ	577	
ประเภททั่วไป	ระดับทักษะพิเศษ	-	
	ระดับอาวุโส	-	
	ระดับชำนาญงาน	41	
	ระดับปฏิบัติงาน	119	
พนักงานราชการ	พนักงานราชการทั่วไป	งานเชี่ยวชาญเฉพาะ	168
		งานวิชาชีพเฉพาะ	
งานบริหารทั่วไป			
งานเทคนิค			
	งานบริการ		
พนักงานราชการพิเศษ	งานเชี่ยวชาญพิเศษ	-	
ลูกจ้างประจำ			21
ลูกจ้างชั่วคราว			250
ตุลาการศาลปกครองสูงสุด			17
ตุลาการศาลปกครองชั้นต้น			94
รวม			1,703

4.3 กรมการพัฒนารัฐธรรมนูญ

4.3.1 ประวัติความเป็นมาของกรมการพัฒนารัฐธรรมนูญ

กรมการพัฒนารัฐธรรมนูญ เป็นหน่วยราชการระดับกรมของกระทรวงมหาดไทย ก่อตั้งขึ้น เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2505 ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวงทบวงกรม ฉบับที่ 10 พ.ศ.2505 โดยโอนกิจการบริหารของ ส่วนพัฒนาการท้องถิ่น กรมมหาดไทยเดิมเป็นกิจการ บริหารของกรมการพัฒนารัฐธรรมนูญ ในขณะที่กิจการบริหารของกรมมหาดไทยได้โอนเป็น กรมการปกครองในปัจจุบัน ตามพระราชบัญญัติโอนกิจการบริหารของกระทรวงมหาดไทย ซึ่งปรับปรุงใหม่ พ.ศ.2505

และเนื่องจากกรมการพัฒนาชุมชน และกรมการปกครอง มีรากฐานมาจาก กรมมหาดไทย ที่ต้องปฏิบัติให้บรรลุผลตามนโยบายของกระทรวงร่วมกัน กระทรวงมหาดไทยจึงมี หนังสือด่วนมากที่ 1890/2505 ลงวันที่ 12 พฤศจิกายน 2505 สั่งการไปยังผู้ว่าราชการจังหวัด ทุกจังหวัด ให้รับทราบ คำสั่งที่ 1358/2505 เรื่องระเบียบว่าด้วยความสัมพันธ์และปฏิบัติงาน ร่วมกันของกรมการปกครอง และกรมการพัฒนาชุมชน

สรุปได้ว่า "การพัฒนาชุมชนเป็น นโยบายสำคัญของรัฐบาลในยุคนั้น ที่จะปรับปรุงความเป็นอยู่และมาตรฐานการครองชีพ ของประชาชนในชนบทให้ดียิ่งขึ้น ในระดับอำเภอมีนายอำเภอ เป็นผู้ประสานงานระหว่าง เจ้าหน้าที่วิชาการของกระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ กับพัฒนากร ให้ปฏิบัติงานร่วมกันตาม หลักการ ระเบียบ และวิธีการในระดับจังหวัด ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้รับผิดชอบใน การบริหารงานพัฒนาชุมชน โดยอาศัยการประสานงานอย่างใกล้ชิดระหว่างส่วนราชการ ต่าง ๆ ของจังหวัด กระทรวงมหาดไทยมีนโยบายให้ข้าราชการของทั้งสองกรมนี้ได้มีโอกาสศึกษา ประชุม สัมมนาและร่วมกันปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ และมีหลักการสับเปลี่ยนโอนหรือยืมตัวหมุนเวียนกันไปปฏิบัติงานได้ตามความจำเป็น และเหมาะสม ในการสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนขั้นของข้าราชการของกรมการปกครอง กรมการพัฒนาชุมชน สำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรี และสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย สามารถสอบร่วมกันได้ "

4.3.2 การแบ่งส่วนราชการ

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2552 ให้แบ่งส่วนราชการกรมการพัฒนาชุมชน ดังต่อไปนี้

ก. ราชการบริหารส่วนกลาง (1) สำนักงานเลขาธิการกรม (2) กองการเจ้าหน้าที่ (3) กองคลัง (4) กองแผนงาน (5) ศูนย์สารสนเทศเพื่อการพัฒนาชุมชน (6) สถาบันการพัฒนาชุมชน (7) สำนักพัฒนาทุนและองค์การการเงินชุมชน (8) สำนักส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นและวิสาหกิจชุมชน (9) สำนักเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน

ข. ราชการบริหารส่วนภูมิภาค (1) สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด (2) สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ

4.3.3 หลักการทำงานกับประชาชน

1. พิจารณาภาวะการณ์ที่เป็นอยู่ในชุมชนเป็นหลักเริ่มงาน
2. ให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมและรู้เห็นตั้งแต่เริ่มต้น
3. โครงการและกิจกรรมพัฒนาชุมชนต้องค่อยเป็นค่อยไป ไม่เร่งรีบ รวดรัด
4. แสวงหาความต้องการที่แท้จริงของประชาชนให้พบ

5. ใช้วิธีดำเนินงานแบบประชาธิปไตย
6. การวางโครงการต้องยืดหยุ่นอ่อนตัวได้ตามสถานการณ์
7. ทำความเข้าใจในวัฒนธรรมของชุมชน
8. แสวงหาผู้นำท้องถิ่นและผู้นำชุมชนเป็นมิตรคู่งาน
9. ใช้องค์กรที่มีอยู่ในท้องถิ่นให้เป็นประโยชน์
10. อาศัยนักวิชาการหรือผู้ชำนาญเฉพาะสาขา
11. ทำงานกับสมาชิกทุกคนในสถาบันครอบครัว
12. โครงการต้องมีลักษณะกว้าง เพื่อสนองความต้องการของประชาชนได้ ครอบคลุม

ปัญหาต่างต่าง ด้วย

13. ทำการประเมินงานเป็นระยะๆ
14. ทำงานกับคนทุกชั้นของสังคม
15. สอดคล้องเป็นแนวทางเดียวกับกรอบนโยบายของชาติ
16. อาศัยหลักการเข้าถึงชุมชน
17. ใช้ทรัพยากรท้องถิ่นให้เป็นประโยชน์

4.3.4 อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทยพ.ศ. 2552

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมการพัฒนาชุมชนกระทรวงมหาดไทยพ.ศ. 2552 ให้กรมการพัฒนาชุมชน มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมของประชาชน ส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนฐานรากให้มีความมั่นคงและมีเสถียรภาพโดยสนับสนุนให้มีการจัดทำและใช้ประโยชน์จากข้อมูลสารสนเทศ ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย จัดทำยุทธศาสตร์ชุมชน ตลอดจนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาชุมชน เพื่อให้เป็นชุมชนเข้มแข็งอย่างยั่งยืน โดยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ มาตรการ และแนวทางในการพัฒนาชุมชนระดับชาติ เพื่อให้หน่วยงานของรัฐ เอกชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้านการพัฒนาชุมชน ได้ใช้เป็นกรอบแนวทาง ในการดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างความสามารถและความเข้มแข็งของชุมชน
- (2) จัดทำและพัฒนาระบบมาตรฐานการพัฒนาชุมชน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับประเมินความก้าวหน้าและมาตรฐานการพัฒนาของชุมชน
- (3) พัฒนาระบบและกลไกในการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ การจัดการความรู้ การอาชีพ การออม และการบริหารจัดการเงินทุนของชุมชน เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของประชาชน ชุมชน ผู้นำชุมชน องค์กรชุมชน และเครือข่ายองค์กรชุมชน

(4) สนับสนุนและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศชุมชน ส่งเสริมการใช้ประโยชน์และการ ให้บริการ ข้อมูลสารสนเทศชุมชน เพื่อใช้ในการวางแผนบริหารการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

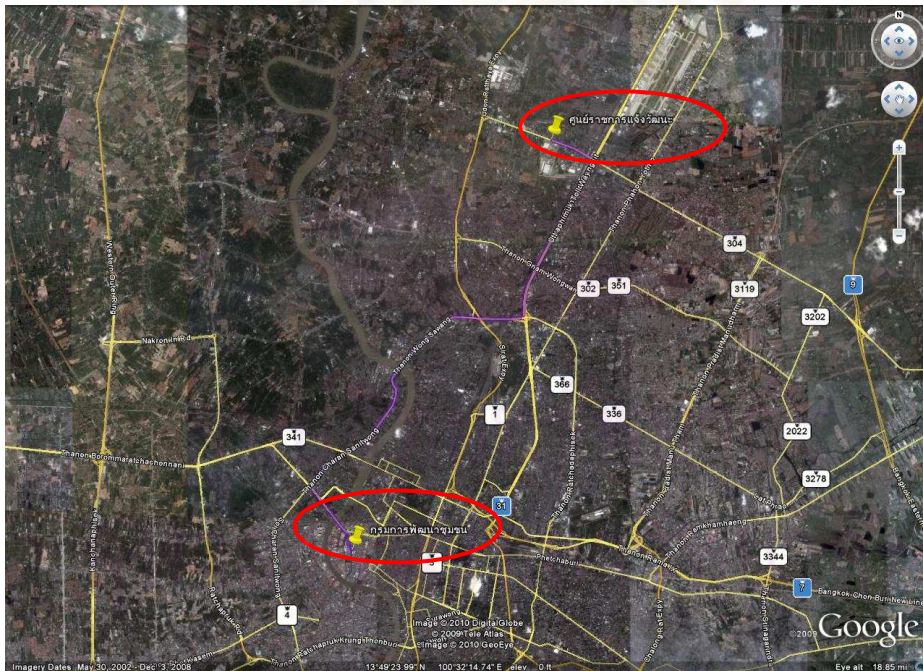
(5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนา และสร้างองค์ความรู้เพื่อใช้ในการงานพัฒนาชุมชน และการ จัดทำ ยุทธศาสตร์ชุมชน

(6) ฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ผู้นำชุมชน องค์การชุมชน และ เครือข่าย องค์การชุมชนให้มีความรู้ ทักษะ ทศนคติ และสมรรถนะในการทำงาน รวมทั้งให้ความ ร่วมมือทาง วิชาการด้านการพัฒนาชุมชนแก่หน่วยงานทั้ง ในประเทศและต่างประเทศ

(7) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่กระทรวง หรือ คณะรัฐมนตรีมอบหมาย³

โดยทำเลที่ตั้งเดิมของกรมการพัฒนาชุมชนตั้งอยู่ที่ ถ.อัมรินทร์ แขวงราชบพิธร เขตพระนคร กทม. และทำการย้ายมายังศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา ๕ ธันวาคม ๒๕๕๐ ชั้น 5 อาคารบี เมื่อวันที่ 29 กันยายน 2551 ซึ่งคิดเป็นระยะทาง 22.9 กิโลเมตรจากสถานที่ตั้งเดิม

ภาพที่ 4-3 แสดงตำแหน่งที่ตั้งของศูนย์ราชการฯ และกรมการพัฒนาชุมชน



ที่มา: <http://earth.google.com>

³กรมการพัฒนาชุมชน [ออนไลน์]. 3 มกราคม 2553. แหล่งที่มา www.cdd.go.th/cdd/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=4&Itemid=2

ตารางที่ 4-2 แสดงจำนวนเจ้าหน้าที่ของกรมการพัฒนาชุมชนแยกตามประเภท

ประเภทเจ้าหน้าที่ของกรมการพัฒนาชุมชนแยกตามประเภท			จำนวนคน
ข้าราชการ	ประเภทบริหาร	ระดับสูง	1
		ระดับต้น	3
	ประเภทอำนวยการ	ระดับสูง	8
		ระดับต้น	5
	ประเภทวิชาการ	ระดับทรงคุณวุฒิ	-
		ระดับเชี่ยวชาญ	2
		ระดับชำนาญการพิเศษ	34
		ระดับชำนาญการ	228
	ประเภททั่วไป	ระดับปฏิบัติการ	32
		ระดับทักษะพิเศษ	-
ระดับอาวุโส		-	
ระดับชำนาญงาน		33	
พนักงานราชการ	พนักงานราชการทั่วไป	ระดับปฏิบัติงาน	41
		งานเชี่ยวชาญเฉพาะ	7
		งานวิชาชีพเฉพาะ	
		งานบริหารทั่วไป	
	งานเทคนิค		
งานบริการ	-		
พนักงานราชการพิเศษ		งานเชี่ยวชาญพิเศษ	
ลูกจ้างประจำ			13
ลูกจ้างชั่วคราว			-
รวม			407

4.4 สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค

4.4.1 ประวัติความเป็นมาของสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค

ระยะแรกเมื่อปี พ.ศ. 2512 ได้มีเจ้าหน้าที่ของสหพันธ์องค์การผู้บริโภคระหว่างประเทศ ซึ่งเป็น องค์การอิสระ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการเมือง จัดตั้งโดยสมาคม ผู้บริโภค ของประเทศต่าง ๆ รวมตัวกันมีสำนักงานใหญ่ อยู่ที่กรุงเฮก ประเทศเนเธอร์แลนด์ ได้เข้ามาชักชวน องค์การเอกชนในประเทศไทยให้มีการจัดตั้งสมาคมผู้บริโภคขึ้น เช่นเดียวกับประเทศอื่น ๆ แต่ไม่ประสบผลสำเร็จ เนื่องจาก องค์การเอกชน ของประเทศไทยในขณะนั้นยังไม่พร้อม ที่จะดำเนินงาน

อย่างไรก็ตามสหพันธ์องค์การผู้บริโภคระหว่างประเทศ ก็ได้ยื่นข้อได้ส่งเจ้าหน้าที่ เข้ามาชักชวนอีกหลายครั้ง จนกระทั่งในครั้งที่ 3 องค์การเอกชน ของประเทศไทยได้รับการชักชวน ได้

จัดตั้งคณะกรรมการเพื่อการศึกษาปัญหา ของผู้บริโภคมี่ชื่อว่า กรรมการศึกษาและส่งเสริม ผู้บริโภคในปี พ.ศ. 2514 และได้มีวิวัฒนาการเรื่อยมาในภาคเอกชน รวมทั้งได้ประสานงานกับ ภาครัฐบาล จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2519 รัฐบาลสมัย คึกฤทธิ์ ปราโมช เป็น นายกรัฐมนตรี ได้ จัดตั้งคณะกรรมการ คุ่มครองผู้บริโภคขึ้นคณะหนึ่ง โดยมีรองนายกรัฐมนตรี พลตรีประมาณ อติเรกสาร เป็นประธานกรรมการชุดดังกล่าว ได้สลายตัวไปพร้อมกับรัฐบาลในยุคนั้นตามวิธิต่าง การเมือง

รัฐบาลสมัยต่อมาซึ่งมี พลเอกเกรียงศักดิ์ ชมะนันทน์ เป็นนายกรัฐมนตรีได้เล็งเห็น ความสำคัญและความจำเป็นของการคุ้มครองผู้บริโภค จึงได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการ คุ่มครอง ผู้บริโภคขึ้นอีกครั้งโดยมีรองนายกรัฐมนตรี นายสมภพ โหตะกิตย เป็นประธานกรรมการ การ ปฏิบัติงานโดยอาศัยอำนาจของนายกรัฐมนตรีและศึกษาหามาตรการการถาวรในการคุ้มครอง ผู้บริโภค ทั้งในหลักทาง สาระบัญญัติ และการจัดองค์กรของรัฐเพื่อคุ้มครองผู้บริโภค จึงได้ พิจารณายกร่างกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครอง ผู้บริโภค และรัฐบาลได้นำเสนอต่อรัฐสภา มีมติ เห็นชอบเป็นเอกฉันท์ให้เป็นกฎหมายได้รัฐบาลจึงได้นำร่างขึ้นบังคับใช้ซึ่งได้มีพระบรมราชโองการ โปรดเกล้าโปรดกระหม่อม ให้ตราเป็นพระราชบัญญัติ ได้ตั้งแต่วัน ทรงลงพระปรมาภิไธย เมื่อวันที่ 30 เมษายน 2522 และประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษเล่มที่ 96 ตอนที่ 72 วันที่ 4 พฤษภาคม 2522 มีผลการใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ 5 พฤษภาคม 2522 เป็นต้นมา

4.4.2 เหตุผลในการประกาศใช้ พรบ. คุ้มครองผู้บริโภค พ.ศ. 2522

1. เพื่อกำหนดสิทธิของผู้บริโภค
2. เพื่อกำหนดหน้าที่ของผู้ประกอบธุรกิจ
3. เพื่อกำหนดให้มีการจัดตั้งองค์กรของรัฐ เพื่อคุ้มครองผู้บริโภค

โดยให้เหตุผลในการประกาศใช้ พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ เนื่องจากปัจจุบัน การเสนอ ขายสินค้า และบริการต่างๆ ต่อประชาชนนับวันแต่จะเพิ่มมากขึ้น ผู้ประกอบธุรกิจการค้า และผู้ ประกอบธุรกิจ โฆษณา ได้นำวิชาการทางการตลาดและทางการโฆษณามาใช้ในการส่งเสริมการ ขายสินค้า และบริการ

ซึ่งการกระทำดังกล่าวทำให้ผู้บริโภคตกอยู่ในฐานะและบริการ ที่เสียเปรียบ เพราะผู้บริโภค ไม่อยู่ใน ฐานะที่ทราบภาวะตลาด และความจริงที่เกี่ยวกับคุณภาพและราคาของสินค้าต่าง ๆ ได้อย่าง ถูกต้องทันทั่วทั้งที่ นอกจากนั้นในบางกรณีแม้จะมีกฎหมายให้ความคุ้มครองสิทธิของผู้บริโภคโดย การกำหนดคุณภาพ และราคาของสินค้าหรือผู้ประกอบธุรกิจโฆษณาเมื่อมีการละเมิดสิทธิของ ผู้บริโภคย่อมจะเสียเวลาและค่าใช้จ่ายเป็น การ ไม่คุ้มค่า และผู้บริโภคจำนวนมากไม่อยู่ในฐานะ

ที่จะสละเวลาและเสียค่าใช้จ่ายในการดำเนินคดีได้และในบางกรณีไม่อาจจะระงับ หรือยับยั้ง การกระทำที่เกิดความเสียหาย แก่ผู้บริโภค ได้ทันเวลาที่สมควรมีกฎหมายให้ความคุ้มครอง สิทธิของ ผู้บริโภค เป็นการทั่วไป โดยกำหนดหน้าที่ของผู้ประกอบธุรกิจ การค้าและผู้ประกอบธุรกิจโฆษณา ต่อผู้บริโภคเพื่อให้ความเป็นธรรม สมควรแก่ผู้บริโภค ตลอดจนจัดให้มีองค์กรของรัฐ ที่เหมาะสม เพื่อตรวจตรา ดูแลและประสานงานการปฏิบัติงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในการให้ ความ คุ้มครองผู้บริโภค จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัติ นี้ขึ้น

4.4.3 องค์กรของรัฐตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้บริโภค พ.ศ.2522

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้บริโภค พ.ศ. 2522 ถือได้ว่าเป็นกฎหมายฉบับแรกของประเทศไทยที่มีการจัดตั้ง องค์กรของรัฐขึ้นเพื่อคุ้มครองสิทธิของผู้บริโภคโดยตรง เพราะกฎหมายอื่นๆ ได้ บัญญัติขึ้นเพื่อควบคุมผู้ประกอบการ ซึ่งเป็นการคุ้มครองผู้บริโภคทางอ้อม ผู้บริโภคไม่สามารถ ใช้สิทธิในการฟ้องร้องผู้ประกอบการทางอาญาต่อศาลได้ ส่วนการดำเนินการทางแพ่งก็เป็นภาระ และเสียค่าใช้จ่ายมาก ซึ่งผู้บริโภคส่วนใหญ่ยังไม่อยู่ในฐานะที่จะดำเนินคดีด้วยตนเอง ได้ วิธีดำเนินการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้บริโภค พ.ศ. 2522 ได้บัญญัติให้มีองค์กรของรัฐ มี อำนาจหน้าที่ในการ กำกับดูแลผู้ประกอบการมิให้ประกอบการที่เป็นการละเมิดสิทธิผู้บริโภค และประสานการปฏิบัติงานของส่วนราชการต่างๆ เพื่อให้ความคุ้มครองผู้บริโภครวมทั้งเป็น หน่วยงานที่ให้ผู้บริโภคได้ใช้สิทธิร้องเรียน เพื่อขอให้ได้รับการพิจารณาและชดเชยความเสียหาย เมื่อถูกผู้ประกอบการละเมิดสิทธิ องค์กรของรัฐที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้บริโภค พ.ศ. 2522 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้บริโภค (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2541 เพื่อ คุ้มครองสิทธิของผู้บริโภคดังกล่าว ได้แก่

1. คณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค (Consumer Protection Board)
2. คณะกรรมการเฉพาะเรื่อง ได้แก่
 - 2.1 คณะกรรมการว่าด้วยการโฆษณา (The Committee On Advertisement)
 - 2.2 คณะกรรมการว่าด้วยฉลาก (The Committee On Labels)
 - 2.3 คณะกรรมการว่าด้วยสัญญา (The Committee On Contracts)
3. คณะอนุกรรมการซึ่งคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภคและคณะกรรมการเฉพาะเรื่องแต่งตั้ง ได้แก่
 - 3.1 คณะอนุกรรมการฝ่ายกฎหมาย
 - 3.2 คณะอนุกรรมการพิจารณากลับกรองเรื่องร้องทุกข์จากผู้บริโภค
 - 3.3 คณะอนุกรรมการฝ่ายเผยแพร่และประชาสัมพันธ์

3.4 คณะอนุกรรมการสำรวจคุณภาพสินค้าและปริมาณเพื่อการคุ้มครองสิทธิผู้บริโภค

3.5 คณะอนุกรรมการติดตามสอดส่องและวินิจฉัยการโฆษณา

4. สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค (The Office Of The Consumer Protection Board) เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้บริโภค พ.ศ. 2522 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายที่มีผลบังคับใช้ทั่วราชอาณาจักร ในแต่ละจังหวัดจะมีองค์กรที่แต่งตั้งโดยคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค เพื่อทำหน้าที่ในการ คุ้มครองผู้บริโภคตามพระราชบัญญัติดังกล่าว รวม 2 องค์กร ได้แก่

- คณะอนุกรรมการคุ้มครองผู้บริโภคประจำจังหวัด (75 จังหวัด)

- คณะอนุกรรมการผู้มีอำนาจเปรียบเทียบความผิดที่เกิดขึ้นในจังหวัดอื่นนอกจากกรุงเทพมหานคร แผนภูมิการจัด องค์กรคุ้มครองผู้บริโภคในส่วนกลางและในส่วนภูมิภาคทั่วประเทศ

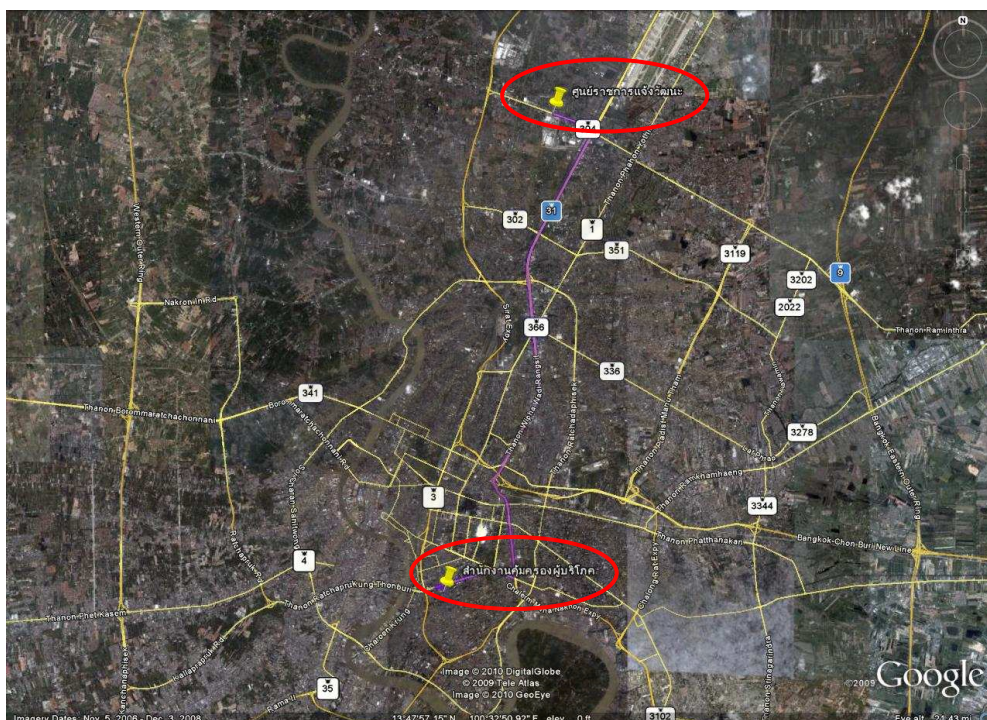
พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้บริโภค พ.ศ. 2522 ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 20 ให้สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครอง ผู้บริโภค มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้บริโภคมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. รับเรื่องราวร้องทุกข์จากผู้บริโภคที่ได้รับความเดือดร้อนหรือเสียหายอันเนื่องมาจากการกระทำของผู้ประกอบธุรกิจเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค
2. ติดตามและสอดส่องพฤติกรรมของผู้ประกอบธุรกิจซึ่งกระทำการใดๆ อันมีลักษณะเป็นการละเมิดสิทธิของผู้บริโภค และจัดให้มีการทดสอบหรือพิสูจน์สินค้าหรือบริการใดๆ ตามที่เห็นสมควรและจำเป็นเพื่อคุ้มครองสิทธิของผู้บริโภค
3. สนับสนุนหรือทำการศึกษาและวินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับการคุ้มครองของผู้บริโภคร่วมกับสถาบันการศึกษาและหน่วยงานอื่น
4. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการศึกษาแก่ผู้บริโภคในทุกระดับการศึกษาที่เกี่ยวกับความปลอดภัยและอันตรายที่อาจได้รับจากสินค้าหรือบริการ
5. ดำเนินการเผยแพร่วิชาการ และให้ความรู้และการศึกษาแก่ผู้บริโภคเพื่อสร้างนิสัยในการบริโภคที่เป็นการส่งเสริมพลานามัย ประหยัดและใช้ทรัพยากรของชาติให้เป็นประโยชน์มากที่สุด
6. ประสานกับส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการควบคุมส่งเสริม หรือกำหนดมาตรฐานของสินค้าหรือบริการ
7. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่คณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภคหรือคณะกรรมการเฉพาะเรื่องมอบหมาย⁴ สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค เดิมตั้งอยู่ที่ตึกแดง 3 ถนนราชดำเนินนอก ทำเนียบรัฐบาล เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300 (ตรงข้ามกระทรวง ศึกษาธิการ) และทำการย้ายมายัง

⁴ สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค [ออนไลน์], 3 มกราคม 2553. แหล่งที่มา www.ocpcb.go.th/main_history.asp

ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา ๕ ธันวาคม ๒๕๕๐ อาคารบี ชั้น 5 เมื่อวันที่ 6 ตุลาคม 2551 ซึ่งคิดเป็นระยะทาง 25.1 กิโลเมตรจากสถานที่ตั้งเดิม

ภาพที่ 4-4 แสดงตำแหน่งที่ตั้งของศูนย์ราชการฯ และสำนักงานคุ้มครองผู้บริโภค



ที่มา: <http://earth.google.com>

ตารางที่ 4-3 แสดงจำนวนเจ้าหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภคแยกตามประเภท

ประเภทเจ้าหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครอง			จำนวนคน	
ข้าราชการ	ประเภทบริหาร	ระดับสูง	10	
		ระดับต้น		
	ประเภทอำนวยการ	ระดับสูง		
		ระดับต้น		
	ประเภทวิชาการ	ระดับทรงคุณวุฒิ		-
		ระดับเชี่ยวชาญ		-
		ระดับชำนาญการพิเศษ		12
		ระดับชำนาญการ		13
	ประเภททั่วไป	ระดับปฏิบัติการ		55
		ระดับทักษะพิเศษ		-
ระดับอาวุโส		1		
ระดับชำนาญงาน		5		
ระดับปฏิบัติงาน		3		
พนักงานราชการ	พนักงานราชการทั่วไป	งานเชี่ยวชาญเฉพาะ	108	
		งานวิชาชีพเฉพาะ		
		งานบริหารทั่วไป		
		งานเทคนิค		
	งานบริการ			
พนักงานราชการพิเศษ	งานเชี่ยวชาญพิเศษ	-		
ลูกจ้างประจำ			2	
ลูกจ้างชั่วคราว			-	
รวม			209	

4.5 สำนักงานกิจการยุติธรรม

4.5.1 ประวัติความเป็นมาของสำนักงานกิจการยุติธรรม

สำนักงานกิจการยุติธรรม (สจธ.) เป็นส่วนราชการในสังกัดกระทรวงยุติธรรม มีหน้าที่หลักในการพัฒนาระบบการยุติธรรมให้เป็นไปโดยมีทิศทางเดียวกัน มีเป้าหมายสูงสุดในการอำนวยความสะดวกยุติธรรมให้กับประชาชนสืบเนื่องจากคณะกรรมการบริหารและการยุติธรรมวุฒิสภา และคณะกรรมการพิจารณาโครงการสร้าง กระทรวงยุติธรรม (ตามคำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรีที่ 59/2541 ลงวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2541) ได้มีความเห็นพ้องกันว่ากระทรวงยุติธรรมใหม่ ต้องเป็น "ศูนย์กลาง" (focal point) ของการบริหารงานยุติธรรมอย่างแท้จริง ดังนี้

1. เป็นองค์หลักในการบริหารและประสานระบบย่อย ของกระบวนการยุติธรรมทุกระดับชั้น ตั้งแต่ชั้นก่อนฟ้องชั้นพิจารณาคดี ชั้นบังคับคดีตลอดจน การดำเนินการในการพัฒนาทางเลือกอื่น ๆ ในการแก้ปัญหาความขัดแย้งนอกจากที่มีอยู่ในกระบวนการ ยุติธรรม (Alternative dispute Resolutions) ทั้งในทางแพ่งและทางอาญา

2. เป็นองค์กรหลักในการพัฒนายุทธศาสตร์และแนวนโยบายการยุติธรรมแห่งชาติ เป็นการประสานความร่วมมือในการป้องกันและควบคุมอาชญากรรม ระหว่างภาครัฐและเอกชน รวมถึงการตรวจสอบถ่วงดุล การบริหารงานยุติธรรมในระบบย่อยของกระบวนการยุติธรรม ประกอบกับจากรายงานการประชุมทางวิชาการ และสรุปผลการพิจารณาคดีศึกษา เรื่อง กระบวนการยุติธรรมและเรื่องพัฒนาการขององค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ กระบวนการยุติธรรม ทางอาญาและทางแพ่ง ของคณะกรรมการบริหารและการยุติธรรมวุฒิสภาได้เสนอว่า ในการพัฒนาระบบการยุติธรรมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีประสิทธิภาพควรปรับปรุงการประสานงานและการวางแผนในหน่วยงานของกระบวนการยุติธรรม ดังนี้ จัดตั้งฝ่ายประสานงานของทุกหน่วยงาน จัดตั้งองค์กรกลาง เช่น สถาบันอาชญาวิทยาและทัณฑ์วิทยาแห่งชาติ โดยตั้งเป้าหมายและอุดมการณ์ร่วมกันในการรักษาความเป็นธรรมในสังคม ให้ทุกองค์กรในภาครัฐร่วมกันวางแผนงานยุติธรรมแห่งชาติให้ชัดเจน ทั้งระบบ โดยให้องค์กรเอกชนมีส่วนร่วมสภาพการณ์ที่เป็นปัญหาสำคัญประการหนึ่งของกระบวนการยุติธรรมในภาพรวมคือหน่วยงานที่มีภารกิจทางด้านงานยุติธรรมกระจัดกระจายอยู่ในความรับผิดชอบของต่างกระทรวงและกรมซึ่งแต่ละหน่วยงานมีทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาแตกต่างกันออกไปตามภารกิจ และสภาพการณ์ขององค์กร โดยไม่มีหน่วยงานกลางรับผิดชอบในการประสาน สนับสนุน กำหนดทิศทางนโยบายและกำกับดูแลการดำเนินภารกิจของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมให้ไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกันในการอำนวยความสะดวกยุติธรรมให้กับประชาชนจึงทำให้เกิดสภาพปัญหาที่ดำรงอยู่ ดังนี้

1. การประสานงานในกระบวนการยุติธรรม มีความเข้มแข็งและไม่เป็นไปอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง ทำให้การสร้างความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาหรือสนับสนุนการดำเนินงาน ระหว่างกันไม่อาจเป็นจริงได้ หน่วยงานยังยึดถือเป้าหมายขององค์กรตนเอง อย่างแข่งขันกันในลักษณะทำงานแบบ ในอาณาจักรของตนเอง อันเป็นปรากฏการณ์ของความมุ่งหวัง;สร้างดาว กันคนละดวง จนเป็นกำแพงปิดกั้นการบูรณาการภารกิจระหว่างองค์กรให้มุ่งไปสู่เป้าหมาย โดยรวมของกระบวนการยุติธรรม ส่งผลให้การดำเนินงานมีลักษณะซ้ำซ้อนกัน ทำให้การใช้จ่ายงบประมาณของประเทศไม่เกิดประโยชน์สูงสุด การปฏิบัติงานมีมาตรฐานที่แตกต่างกัน มีความไม่ไว้วางใจระหว่างองค์กร จนบางครั้งนำไปสู่ความขัดแย้งในการดำเนินการ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนแต่กระทบต่อสิทธิประโยชน์ และความสงบสุขของประชาชนแทบทั้งสิ้น อันนำมาซึ่งวิกฤติศรัทธาของประชาชนต่อกระบวนการยุติธรรม แม้ว่าหน่วยงานต่าง ๆ ในกระบวนการยุติธรรมได้ผลักดัน ให้มีคณะกรรมการประสานงานกระบวนการยุติธรรมเกิดขึ้นมาแล้วก็ตาม แต่เนื่องจากหน่วยงานที่รองรับภารกิจของคณะกรรมการชุดดังกล่าว ไม่ได้จัดตั้งขึ้นเพื่อให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบโดยตรง แต่มีภารกิจหลักของตนรองรับอยู่แล้วจึงทำให้เกิดข้อจำกัด ในการปฏิบัติภารกิจของคณะกรรมการฯ อีกทั้งผู้ที่เข้าร่วมประชุมเพื่อการประสานงาน มักจะเป็นผู้ที่ได้รับมอบหมายจากกรรมการผู้มีอำนาจ ซึ่งอยู่ในฐานะไม่มีอำนาจในการตัดสินใจ หรือสั่งการในหน่วยงาน และโดยเฉพาะอำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการฯ มีขอบเขตจำกัดและขาดการเชื่อมโยง กับความรับผิดชอบในทางการเมือง จึงไม่สามารถกำกับดูแลให้เกิดผลในทางปฏิบัติ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยแท้จริง

2. การพัฒนางานในภารกิจของกระบวนการยุติธรรม ในภาพรวมขาดทิศทางที่ชัดเจน กล่าวคือ แต่ละหน่วยงานต่างก็มีแผนพัฒนาที่เป็นของตนเองทั้งนี้เนื่องจากขาดระบบการพัฒนา ยุทธศาสตร์และแนวนโยบายยุติธรรมแห่งชาติให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป การพัฒนากระบวนการยุติธรรมเท่าที่เป็นมาในอดีต มุ่งไปที่การแก้ไขปัญหาแบบย่อยที่ต่างดำเนินการไปตามที่เห็นสมควรโดยไม่มีนโยบายและยุทธศาสตร์ชี้แนะในภาพรวมที่ชัดเจนและครอบคลุมภารกิจของกระบวนการยุติธรรม โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับสิทธิ เสรีภาพ และการปฏิบัติต่อปัจเจกบุคคล

3. ขาดหน่วยงานกลางที่ทำหน้าที่ในการพิจารณาการจัดสรรงบประมาณ ในภาพรวมของกระบวนการยุติธรรม และกำกับติดตาม ตรวจสอบ และเร่งรัดประเมินผล การปฏิบัติงานของระบบย่อยในกระบวนการยุติธรรมทั้งระบบให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาแผนกลยุทธ์และแผนงบประมาณเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายสูงสุดของกระบวนการยุติธรรมตลอดจนยังไม่มีหน่วยงานกลาง ที่

ทำหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณและบังคับใช้กฎหมายอย่างเป็นระบบ ครบวงจรและต่อเนื่อง

4. ขาดหน่วยงานกลางที่เป็นศูนย์กลางทางด้านสารสนเทศกระบวนการยุติธรรม ที่จะสนับสนุนการปฏิบัติในภารกิจของหน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.5.2 แนวคิดในการจัดตั้งสำนักงานกิจการยุติธรรม

เพื่อให้การพัฒนากระบวนการยุติธรรมเป็นไปอย่างมีทิศทางเดียวกันโดยมีเป้าหมายสูงสุดในการอำนวยความสะดวกยุติธรรมให้กับประชาชนคณะกรรมการบริหารและการยุติธรรมวุฒิสภา และคณะกรรมการพิจารณาโครงการสร้างกระทรวงยุติธรรม (ตามคำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรีที่ 59/2541 ลงวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2541) ได้มีความเห็นพ้องกันว่ากระทรวงยุติธรรมใหม่ ต้องเป็น "ศูนย์กลาง" (focal point) ของการบริหารงานยุติธรรมอย่างแท้จริง ดังนี้

1. เป็นองค์หลักในการบริหารและประสานระบบย่อย ของกระบวนการยุติธรรมทุกระดับชั้น ตั้งแต่ชั้นก่อนฟ้องชั้นพิจารณาคดี ชั้นบังคับคดีตลอดจนการดำเนินการในการพัฒนาทางเลือกอื่น ๆ ในการแก้ปัญหาความขัดแย้งนอกจากที่มีอยู่ในกระบวนการยุติธรรม (Alternative dispute Resolutions) ทั้งในทางแพ่งและทางอาญา

2. เป็นองค์หลักในการพัฒนายุทธศาสตร์และแนวนโยบายการยุติธรรมแห่งชาติ เป็นการประสานความร่วมมือในการป้องกันและควบคุมอาชญากรรม ระหว่างภาครัฐและเอกชนรวมถึงการตรวจสอบถ่วงดุลการบริหารงานยุติธรรมในระบบย่อยของกระบวนการยุติธรรมประกอบกับจากรายงานการประชุมทางวิชาการและสรุปผลการพิจารณาศึกษา เรื่อง กระบวนการยุติธรรมและเรื่องพัฒนาการขององค์กรหรือหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรม ทางอาญาและทางแพ่ง ของคณะกรรมการบริหารและการยุติธรรมวุฒิสภาได้เสนอว่า ในการพัฒนากระบวนการยุติธรรมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีประสิทธิภาพควรปรับปรุงการประสานงานและการวางแผนในหน่วยงานของกระบวนการยุติธรรม ดังนี้

1. จัดตั้งฝ่ายประสานงานของทุกหน่วยงาน
2. จัดตั้งองค์กรกลาง เช่น สถาบันอาชญาวิทยาและทัณฑ์วิทยาแห่งชาติ
3. ตั้งเป้าหมายและอุดมการณ์ร่วมกันในการรักษาความเป็นธรรมในสังคม
4. ให้ทุกองค์กรในภาครัฐร่วมกันวางแผนงานยุติธรรมแห่งชาติให้ชัดเจนทั้งระบบ โดยให้องค์กรเอกชนมีส่วนร่วม

4.5.3 ภารกิจหลัก

1. ดำเนินงานด้านนโยบายและแผน การงบประมาณและการบริหารงานยุติธรรมของประเทศ

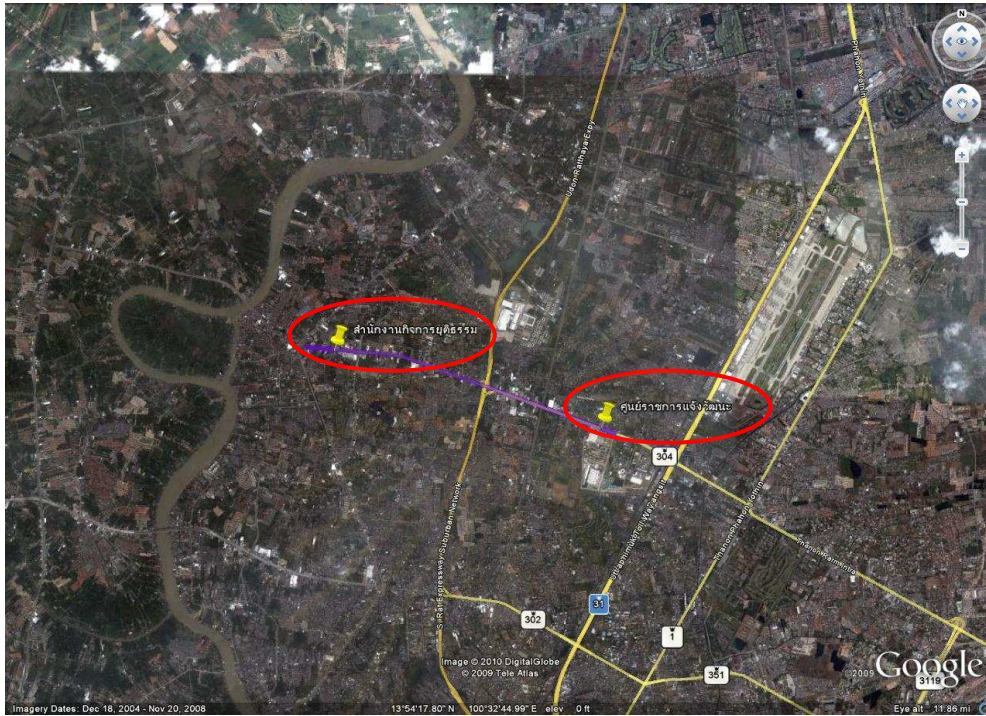
2. สนับสนุน ประสานและดำเนินการวิจัยด้านกฎหมายและระบบงานกระบวนการยุติธรรม
3. พัฒนาและสนับสนุนการพัฒนากฎหมายและระบบการบริหารงานยุติธรรมของประเทศ
4. พัฒนาทรัพยากรบุคคลในกระบวนการยุติธรรม และผู้เกี่ยวข้อง
5. ประสานความร่วมมือทางวิชาการ และงานยุติธรรมระหว่างหน่วยงานยุติธรรมทั้งในประเทศ และต่างประเทศ

4.5.4 อำนาจหน้าที่

1. รับผิดชอบในงานธุรการของกองงานคณะกรรมการการยุติธรรมแห่งชาติ และดำเนินงานตามที่คณะกรรมการมอบหมาย
 2. ศึกษา วิเคราะห์นโยบาย แผนยุทธศาสตร์ และแนวทางการบริหารกระบวนการยุติธรรม เพื่อสนองต่อคณะกรรมการยุติธรรมแห่งชาติ
 3. สนับสนุนและดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์กระบวนการยุติธรรม
 4. ประสานและดำเนินการวิจัยด้านกฎหมาย ระบบงานยุติธรรม และทางด้านอาชญาวิทยา รวมทั้งติดตาม และประเมินผลการบังคับบัญชาใช้กฎหมายในกระบวนการยุติธรรม และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
 5. พัฒนากฎหมายและระบบงานในกระบวนการยุติธรรม
 6. ดำเนินการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมและบุคคลที่เกี่ยวข้อง
 7. บริหารกองทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนาการบริหารงานยุติธรรม
 8. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานกิจการยุติธรรม หรือตามที่กระทรวง หรือตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมาย⁵
- โดยทำเลที่ตั้งเดิมของสำนักงานกิจการยุติธรรมตั้งอยู่ที่ อาคารซอฟต์แวร์ปาร์ค ชั้น 14 ถ.แจ้งวัฒนะ อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี และทำการย้ายมายังศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา ๕ ธันวาคม ๒๕๕๐ อาคารบี ชั้น 9 เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2551 ซึ่งคิดเป็นระยะทาง 8.3 กิโลเมตรจากสถานที่ตั้งเดิม

⁵ สำนักงานกิจการยุติธรรม [ออนไลน์], 3 มกราคม 2553. แหล่งที่มา www.oja.go.th/about/Pages/about.aspx

ภาพที่ 4-5 แสดงตำแหน่งที่ตั้งของศูนย์ราชการฯ และสำนักงานกิจการยุติธรรม



ที่มา: <http://earth.google.com>

ตารางที่ 4-4 แสดงจำนวนเจ้าหน้าที่ของสำนักงานกิจการยุติธรรมแยกตามประเภท

ประเภทเจ้าหน้าที่ของสำนักงานกิจการยุติธรรมแยกตามประเภท			จำนวนคน
ข้าราชการ	ประเภทบริหาร	ระดับสูง	1
		ระดับต้น	2
	ประเภทอำนวยการ	ระดับสูง	3
		ระดับต้น	2
	ประเภทวิชาการ	ระดับทรงคุณวุฒิ	-
		ระดับเชี่ยวชาญ	1
		ระดับชำนาญการพิเศษ	9
		ระดับชำนาญการ	28
		ระดับปฏิบัติการ	32
	ประเภททั่วไป	ระดับทักษะพิเศษ	-
		ระดับอาวุโส	-
		ระดับชำนาญงาน	2
		ระดับปฏิบัติงาน	5
พนักงานราชการ	พนักงานราชการทั่วไป	งานเชี่ยวชาญเฉพาะ	16
		งานวิชาชีพเฉพาะ	
		งานบริหารทั่วไป	
		งานเทคนิค	
	พนักงานราชการพิเศษ	งานเชี่ยวชาญพิเศษ	5
ลูกจ้างประจำ			
ลูกจ้างชั่วคราว			-
รวม			106

บทที่ 5

ผลการศึกษา

การนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้าข้อมูลการปรับตัวด้านการอยู่อาศัยของข้าราชการและพนักงานของรัฐที่ย้ายมายังศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรชนานั้น ผู้วิจัยได้สรุปผลการศึกษาเป็น 4 ส่วน ดังนี้

- 5.1 ผลการศึกษาด้านข้อมูลทั่วไปของบุคลากร
- 5.2 ผลการศึกษาค้นคว้าข้อมูลด้านที่อยู่อาศัยและการเดินทางของบุคลากร
- 5.3 ผลการศึกษาค้นคว้าข้อมูลด้านผลกระทบจากการย้ายที่ทำงาน
- 5.4 ผลการศึกษาค้นคว้าข้อมูลการปรับตัวด้านการอยู่อาศัยและความต้องการที่อยู่อาศัย

5.1 ผลการศึกษาด้านข้อมูลทั่วไปของบุคลากร

จากลักษณะภาพรวมของบุคลากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 75.50 เป็นข้าราชการส่วนอีกร้อยละ 25.50 จะเป็นพนักงานราชการรวมถึงลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว เมื่อแยกตามลักษณะประเภทของบุคลากรตามลักษณะโครงสร้างของบุคลากรสามารถสามารถแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ 1.กลุ่มระดับบริหารซึ่งมีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ 11.25 ประกอบไปด้วยข้าราชการประเภทบริหาร /อำนวยการระดับต้น-ระดับสูง ข้าราชการประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับชำนาญการพิเศษ ข้าราชการประเภททั่วไประดับทักษะพิเศษ ระดับอาวุโส และ 2.กลุ่มระดับปฏิบัติการซึ่งมีร้อยละ 88.75 ประกอบไปด้วยข้าราชการประเภทวิชาการระดับชำนาญการ ระดับปฏิบัติการ ข้าราชการประเภททั่วไประดับชำนาญงาน ระดับปฏิบัติงาน และพนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งเมื่อดูในแต่ละหน่วยงานแล้ว(ตารางที่ 5-1) สัดส่วนบุคลากรของกลุ่มระดับบริหารและกลุ่มระดับปฏิบัติการจะมีลักษณะที่คล้ายกัน คือจะมีบุคลากรในกลุ่มระดับปฏิบัติการในสัดส่วนที่มากกว่าตามลักษณะโครงสร้างของหน่วยงาน ซึ่งสามารถสรุปลักษณะของบุคลากรในแต่ละกลุ่มได้ดังนี้

1.กลุ่มระดับบริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 55.56 มีอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไปและแต่งงานมีครอบครัวถึงร้อยละ 71.11 โดยมีสมาชิกในครอบครัว 2-3 คน ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป โดยมีรายได้ส่วนตัวอยู่ระหว่าง 35,000-45,000 บาท และรายได้รวมของครัวเรือน 50,000-75,000 บาท และมีกลุ่มที่มีรายได้อื่นนอกจากเงินเดือน

ร้อยละ 31.11 ส่วนค่าใช้จ่ายนั้นส่วนใหญ่มีค่าใช้จ่ายต่อเดือน 20,000-25,000 บาทโดยเป็นค่าใช้จ่ายด้านที่อยู่อาศัย 2,500-5,000 บาทต่อเดือน

2.กลุ่มระดับปฏิบัติการ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงเช่นเดียวกันร้อยละ 69.86 โดยส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี และมีสถานภาพโสดเป็นส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 57.46 มีระยะเวลาการทำงานส่วนใหญ่ไม่เกิน 10 ปี โดยมีรายได้ส่วนตัวอยู่ระหว่าง 5,000-15,000 บาท และรายได้รวมของครัวเรือน 10,000-20,000 บาท และมีกลุ่มที่มีรายได้อื่นนอกจากเงินเดือนร้อยละ 37.89 ส่วนค่าใช้จ่ายนั้นส่วนใหญ่มีค่าใช้จ่ายต่อเดือน 5,000-10,000 บาทโดยเป็นค่าใช้จ่ายด้านที่อยู่อาศัย 2,500-5,000 บาทต่อเดือน



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5-1 แสดงตำแหน่งหน้าที่การงานแยกตามประเภทหน่วยงาน

ตำแหน่งหน้าที่การงาน			ประเภทหน่วยงาน								รวม		
			สนง.ศาลปกครอง (A)		กรมการพัฒนาชุมชน (B)		สคบ.(C)		สนง.กิจการยุติธรรม(D)				
			จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
ข้าราชการ	ประเภทบริหาร/ ประเภทอำนวยการ	ระดับสูง – ระดับต้น	3	1.09	3	4.29	2	5.56	1	5.26	9	2.25	
		ประเภทวิชาการ	ระดับทรงคุณวุฒิ	1	0.36	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	0.25
	ระดับเชี่ยวชาญ		3	1.09	1	1.43	0	0.00	1	5.26	5	1.25	
	ระดับชำนาญการพิเศษ		20	7.27	6	8.57	2	5.56	1	5.26	29	7.25	
	ระดับชำนาญการ		46	16.37	38	54.29	2	5.56	4	21.10	90	22.50	
	ระดับปฏิบัติการ		98	35.64	6	8.57	9	25.00	7	36.80	120	30.00	
	ประเภททั่วไป	ระดับทักษะพิเศษ	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	
		ระดับอาวุโส	0	0.00	0	0.00	1	2.78	0	0.00	1	0.25	
		ระดับชำนาญงาน	7	2.55	6	8.57	1	2.78	0	0.00	15	3.75	
		ระดับปฏิบัติงาน	21	7.64	7	10.00	3	8.33	1	5.26	32	8.00	
	รวมข้าราชการ			199	72.36	67	95.71	21	58.33	15	78.95	302	75.50
	พนักงานราชการ			29	10.55	1	1.43	15	41.67	4	21.10	49	12.25
	ลูกจ้างประจำ			4	1.45	2	2.86	0	0.00	0	0.00	6	1.50
ลูกจ้างชั่วคราว			43	15.64	0	0.00	0	0.00	0	0.00	43	10.47	
รวม			275	100.00	70	100.00	36	100.00	19	100.00	400	100.00	

จากตารางที่ 5-1 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นข้าราชการคิดเป็นร้อยละ 75.50 เมื่อจำแนกตามประเภทหน่วยงาน พบว่า หน่วยงาน A, B, C และ D ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการเช่นกัน คิดเป็นร้อยละ 72.36, 95.71, 58.33 และ 78.95 ตามลำดับ

ตารางที่ 5-2 แสดงลักษณะเพศของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามลักษณะตำแหน่งหน้าที่การงาน

ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ไม่ได้ตอบแบบสอบถาม		เพศ				รวม	
			ชาย		หญิง			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับบริหาร/อำนวยการ	0	0.00	5	55.56	4	44.44	9	100.00
ระดับทรงคุณวุฒิ	0	0.00	0	0.00	1	100.00	1	100.00
ระดับเชี่ยวชาญ	0	0.00	0	0.00	5	100.00	5	100.00
ระดับชำนาญการพิเศษ	2	6.90	13	44.83	14	48.28	29	100.00
ระดับทักษะพิเศษ	-	-	-	-	-	-	-	0.00
ระดับอาวุโส	0	0.00	0	0.00	1	100.00	1	100.00
รวมระดับบริหาร	2	4.44	18	40.00	25	55.56	45	100.00
ระดับชำนาญการ	7	7.78	22	24.44	61	67.78	90	100.00
ระดับปฏิบัติการ	3	2.50	36	30.00	81	67.50	120	100.00
ระดับชำนาญงาน	0	0.00	3	20.00	12	80.00	15	100.00
ระดับปฏิบัติงาน	0	0.00	5	15.63	27	84.38	32	100.00
พนักงานราชการ	5	10.20	14	28.57	30	61.22	49	100.00
ลูกจ้างประจำ	0	0.00	5	83.33	1	16.67	6	100.00
ลูกจ้างชั่วคราว	3	6.98	4	9.30	36	83.72	43	100.00
รวมระดับปฏิบัติการ	18	5.07	89	25.07	248	69.86	355	100.00

จากตารางที่ 5-2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งกลุ่มระดับบริหารและกลุ่มระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 55.56 และ 69.86 มีเพียงกลุ่มตัวอย่างในระดับบริหาร/อำนวยการ และลูกจ้างประจำ เท่านั้นที่ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย

ตารางที่ 5-3 แสดงอายุแยกตามลักษณะตำแหน่งหน้าที่การงาน

ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ไม่ได้ตอบ		อายุ												รวม	
			น้อยกว่า 25 ปี		25 - 30 ปี		31 - 35 ปี		36 - 40 ปี		41 - 45 ปี		45 ปี ขึ้นไป			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับบริหาร/อำนวยการ	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	11.11	0	0.00	0	0.00	8	88.89	9	100.00
ระดับทรงคุณวุฒิ	0	0.00	0	0.00	1	100.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	100.00
ระดับเชี่ยวชาญ	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	5	100.00	5	100.00
ระดับชำนาญการพิเศษ	1	3.45	0	0.00	0	0.00	0	0.00	2	6.90	4	13.79	22	75.86	29	100.00
ระดับทักษะพิเศษ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.00
ระดับอาวุโส	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	100.00	0	0.00	1	100.00
รวมระดับบริหาร	1	2.22	0	0.00	1	2.22	1	2.22	2	4.44	5	11.11	35	77.78	45	100.00
ระดับชำนาญการ	5	5.56	0	0.00	4	4.44	11	12.22	20	22.22	18	20.00	32	35.56	90	100.00
ระดับปฏิบัติการ	7	5.83	1	0.83	36	30.00	58	48.33	12	10.00	4	3.33	2	1.67	120	100.00
ระดับชำนาญงาน	1	6.67	0	0.00	0	0.00	4	26.67	3	20.00	4	26.67	3	20.00	15	100.00
ระดับปฏิบัติงาน	1	3.13	0	0.00	14	43.75	12	37.50	4	12.50	0	0.00	1	3.13	32	100.00
พนักงานราชการ	2	4.08	2	4.08	16	32.65	14	28.57	7	14.29	6	12.24	2	4.08	49	100.00
ลูกจ้างประจำ	0	0.00	1	16.67	0	0.00	1	16.67	1	16.67	0	0.00	3	50.00	6	100.00
ลูกจ้างชั่วคราว	3	6.98	7	16.28	21	48.84	10	23.26	2	4.65	0	0.00	0	0.00	43	100.00
รวมระดับปฏิบัติการ	19	5.35	11	3.10	91	25.63	110	30.99	49	13.80	32	9.01	43	12.11	355	100.00

จากตารางที่ 5-3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างระดับบริหารส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป ส่วนในระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่จะมีอายุในช่วง 31-35 ปี เนื่องจากในระดับตำแหน่งสูงๆนั้นจะเป็นผู้ที่มีอายุการทำงานมานานซึ่งสอดคล้องกับช่วงของอายุ

ตารางที่ 5-4 แสดงสถานภาพสมรสแยกตามลักษณะตำแหน่งหน้าที่การงาน

ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ไม่ได้ตอบ		สถานภาพสมรส										รวม	
	แบบสอบถาม		โสด		แต่งงาน		หย่าร้าง		หม้าย		แยกกันอยู่			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับบริหาร/อำนวยการ	0	0.00	1	11.11	7	77.78	1	11.11	0	0.00	0	0.00	9	100.00
ระดับทรงคุณวุฒิ	0	0.00	0	0.00	1	100.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	100.00
ระดับเชี่ยวชาญ	0	0.00	3	60.00	2	40.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	5	100.00
ระดับชำนาญการพิเศษ	0	0.00	5	17.24	22	75.86	0	0.00	2	6.90	0	0.00	29	100.00
ระดับทักษะพิเศษ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.00
ระดับอาวุโส	0	0.00	1	100.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	100.00
รวมระดับบริหาร	0	0.00	10	22.22	32	71.11	1	2.22	2	4.44	0	0.00	45	100.00
ระดับชำนาญการ	0	0.00	40	44.44	37	41.11	11	12.22	2	2.22	0	0.00	90	100.00
ระดับปฏิบัติการ	1	0.83	82	68.33	37	30.83	0	0.00	0	0.00	0	0.00	120	100.00
ระดับชำนาญงาน	0	0.00	5	33.33	10	66.67	0	0.00	0	0.00	0	0.00	15	100.00
ระดับปฏิบัติงาน	0	0.00	20	62.50	11	34.38	0	0.00	0	0.00	1	3.13	32	100.00
พนักงานราชการ	3	6.12	24	48.98	16	32.65	3	6.12	2	4.08	1	2.04	49	100.00
ลูกจ้างประจำ	0	0.00	2	33.33	1	16.67	1	16.67	2	33.33	0	0.00	6	100.00
ลูกจ้างชั่วคราว	0	0.00	31	72.09	11	25.58	0	0.00	1	2.33	0	0.00	43	100.00
รวมระดับปฏิบัติการ	4	1.13	204	57.46	123	34.65	15	4.23	7	1.97	2	0.56	355	100.00

จากตารางที่ 5-4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างระดับบริหารส่วนใหญ่ร้อยละ 71.11 จะแต่งงานมีครอบครัวแล้ว ส่วนในระดับปฏิบัติการร้อยละ 57.46 มีสถานภาพโสดเป็นส่วนใหญ่

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5-5 แสดงจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่อาศัยอยู่ด้วยกันแยกตามลักษณะตำแหน่งหน้าที่การงาน

ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ไม่ได้ตอบ แบบสอบถาม		จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่อาศัยอยู่ด้วยกัน												รวม	
			1 คน		2 คน		3 คน		4 คน		5 คน		มากกว่า 5 คนขึ้นไป			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับบริหาร/อำนวยการ	1	11.11	1	11.11	2	22.22	1	11.11	1	11.11	1	11.11	2	22.22	9	100.00
ระดับทรงคุณวุฒิ	0	0.00	0	0.00	1	100.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	100.00
ระดับเชี่ยวชาญ	0	0.00	1	20.00	1	20.00	1	20.00	1	20.00	0	0.00	1	20.00	5	100.00
ระดับชำนาญการพิเศษ	0	0.00	2	6.90	7	24.14	7	24.14	5	17.24	4	13.79	4	13.79	29	100.00
ระดับทักษะพิเศษ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.00
ระดับอาวุโส	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	100.00	0	0.00	1	100.00
รวมระดับบริหาร	1	2.22	4	8.89	11	24.44	9	20.00	7	15.56	6	13.33	7	15.56	45	100.00
ระดับชำนาญการ	5	5.56	18	20.00	11	12.22	23	25.56	19	21.11	6	6.67	8	8.89	90	100.00
ระดับปฏิบัติการ	1	0.83	31	25.83	25	20.83	24	20.00	23	19.17	9	7.50	7	5.83	120	100.00
ระดับชำนาญงาน	0	0.00	2	13.33	3	20.00	4	26.67	2	13.33	3	20.00	1	6.67	15	100.00
ระดับปฏิบัติงาน	1	3.13	8	25.00	8	25.00	5	15.63	3	9.38	2	6.25	5	15.63	32	100.00
พนักงานราชการ	3	6.12	6	12.24	10	20.41	10	20.41	6	12.24	9	18.37	5	10.20	49	100.00
ลูกจ้างประจำ	0	0.00	3	50.00	0	0.00	2	33.33	0	0.00	0	0.00	1	16.67	6	100.00
ลูกจ้างชั่วคราว	1	2.33	7	16.28	12	27.91	4	9.30	10	23.26	3	6.98	6	13.95	43	100.00
รวมระดับปฏิบัติการ	11	3.10	75	21.13	69	19.44	72	20.28	63	17.75	32	9.01	33	9.30	355	100.00

จากตารางที่ 5-5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างระดับบริหารส่วนใหญ่ในเกือบทุกระดับมีสมาชิกในครอบครัวที่อาศัยอยู่ด้วยกันจำนวน 2 และ 3 คน ส่วนในระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่ มีสมาชิกในครอบครัวที่อาศัยอยู่ด้วยกัน ตั้งแต่ 1 -3 คน

ตารางที่ 5-6 แสดงระยะเวลาในการทำงานแยกตามลักษณะตำแหน่งหน้าที่การงาน

ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ไม่ได้ตอบ แบบสอบถาม		ระยะเวลาในการทำงาน										รวม	
			ต่ำกว่า 5 ปี		5 - 10 ปี		11 - 15 ปี		16 - 20 ปี		มากกว่า 20 ปี			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับบริหาร/อำนวยการ	2	22.22	1	11.11	0	0.00	0	0.00	2	22.22	4	44.44	9	100.00
ระดับทรงคุณวุฒิ	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	100.00	0	0.00	1	100.00
ระดับเชี่ยวชาญ	1	20.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	20.00	3	60.00	5	100.00
ระดับชำนาญการพิเศษ	3	10.34	1	3.45	1	3.45	3	10.34	4	13.79	17	58.62	29	100.00
ระดับทักษะพิเศษ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.00
ระดับอาวุโส	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	100.00	1	100.00
รวมระดับบริหาร	6	13.33	2	4.44	1	2.22	3	6.67	8	17.78	25	55.56	45	100.00
ระดับชำนาญการ	2	2.22	3	3.33	19	21.11	23	25.56	20	22.22	23	25.56	90	100.00
ระดับปฏิบัติการ	7	5.83	37	30.83	64	53.33	9	7.50	1	0.83	2	1.67	120	100.00
ระดับชำนาญงาน	0	0.00	0	0.00	6	40.00	1	6.67	3	20.00	5	33.33	15	100.00
ระดับปฏิบัติงาน	1	3.13	17	53.13	14	43.75	0	0.00	0	0.00	0	0.00	32	100.00
พนักงานราชการ	9	18.37	20	40.82	18	36.73	2	4.08	0	0.00	0	0.00	49	100.00
ลูกจ้างประจำ	0	0.00	1	16.67	2	33.33	0	0.00	0	0.00	3	50.00	6	100.00
ลูกจ้างชั่วคราว	7	16.28	36	83.72	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	43	100.00
รวมระดับปฏิบัติการ	26	73.32	114	32.11	123	34.65	35	9.86	24	6.76	33	9.30	355	100.00

จากตารางที่ 5-6 พบว่า ในช่วงระยะเวลาการทำงานของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะสอดคล้องตามระดับตำแหน่งหน้าที่การงาน คือ ในกลุ่มระดับปฏิบัติการจะมีอายุการทำงานน้อยและจะเพิ่มขึ้นในกลุ่มระดับบริหารที่สูงมากขึ้นตามลำดับ โดยกลุ่มระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่จะมีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จนถึง 10 ปีและในกลุ่มกลุ่มระดับบริหารจะมีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 5-7 แสดงรายได้ส่วนตัวเฉลี่ยต่อเดือนแยกตามลักษณะตำแหน่งหน้าที่การงาน

ตำแหน่งหน้าที่การงาน	รายได้ส่วนตัวเฉลี่ยต่อเดือน													
	ต่ำกว่า 5,000 บาท		5,001 - 10,000 บาท		10,001 - 15,000 บาท		15,001 - 20,000 บาท		20,001 - 25,000 บาท		25,001 - 30,000 บาท		30,001 - 35,000 บาท	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับบริหาร/อำนวยการ	0	0.00	1	11.11	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	11.11
ระดับทรงคุณวุฒิ	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	100.00
ระดับเชี่ยวชาญ	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	20.00
ระดับชำนาญการพิเศษ	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	3.45	5	17.24	3	10.34
ระดับทักษะพิเศษ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ระดับอาวุโส	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
รวมระดับบริหาร	0	0.00	1	2.22	0	0.00	0	0.00	1	2.22	5	11.11	6	13.33
ระดับชำนาญการ	0	0.00	1	1.11	7	7.78	28	31.11	22	24.44	18	20.00	9	10.00
ระดับปฏิบัติการ	0	0.00	20	16.67	68	56.67	29	24.17	2	1.67	1	0.83	0	0.00
ระดับชำนาญงาน	0	0.00	0	0.00	4	26.67	3	20.00	7	46.67	1	6.67	0	0.00
ระดับปฏิบัติงาน	1	3.13	23	71.88	7	21.88	1	3.13	0	0.00	0	0.00	0	0.00
พนักงานราชการ	0	0.00	15	30.61	31	63.27	2	4.08	0	0.00	1	2.04	0	0.00
ลูกจ้างประจำ	0	0.00	2	33.33	3	50.00	1	16.67	0	0.00	0	0.00	0	0.00
ลูกจ้างชั่วคราว	0	0.00	42	97.67	1	2.33	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
รวมระดับปฏิบัติการ	1	0.28	103	29.01	121	34.08	64	18.03	31	8.73	21	5.92	9	2.54

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5-7 แสดงรายได้ส่วนตัวเฉลี่ยต่อเดือนแยกตามลักษณะตำแหน่งหน้าที่การงาน (ต่อ)

ตำแหน่งหน้าที่การงาน	รายได้ส่วนตัวเฉลี่ยต่อเดือน										รวม	
	35,001 - 40,000 บาท		40,001 - 45,000 บาท		45,001 - 50,000 บาท		50,001 - 60,000 บาท		มากกว่า 60,000 บาท			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับบริหาร/อำนวยการ	2	22.22	1	11.11	1	11.11	2	22.22	1	11.11	9	100.00
ระดับทรงคุณวุฒิ	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	100.00
ระดับเชี่ยวชาญ	0	0.00	1	20.00	1	20.00	2	40.00	0	0.00	5	100.00
ระดับชำนาญการพิเศษ	8	27.59	9	31.03	3	10.34	0	0.00	0	0.00	29	100.00
ระดับทักษะพิเศษ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.00
ระดับอาวุโส	1	100.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	100.00
รวมระดับบริหาร	11	24.44	11	24.44	5	11.11	4	8.89	1	2.22	45	100.00
ระดับชำนาญการ	5	5.56	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	90	100.00
ระดับปฏิบัติการ	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	120	100.00
ระดับชำนาญงาน	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	15	100.00
ระดับปฏิบัติงาน	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	32	100.00
พนักงานราชการ	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	49	100.00
ลูกจ้างประจำ	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	6	100.00
ลูกจ้างชั่วคราว	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	43	100.00
รวมระดับปฏิบัติการ	5	1.41	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	355	100.00

จากตารางที่ 5-7 พบว่า ระดับรายได้ของกลุ่มตัวอย่างจะสัมพันธ์กับระดับของตำแหน่งหน้าที่การงาน คือ ระดับรายได้จะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆตามตำแหน่งงานที่สูงขึ้น โดยกลุ่มระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท ร้อยละ 34.08 ส่วนในกลุ่มระดับบริหารส่วนใหญ่จะมีรายได้ต่อเดือน 35,000-45,000 บาท

ตารางที่ 5-8 แสดงรายได้รวมของครุวีเรียนแยกตามลักษณะตำแหน่งหน้าที่การงาน

ตำแหน่งหน้าที่การงาน	รายได้รวมของครุวีเรียน									
	ไม่ได้ตอบแบบสอบถาม		ต่ำกว่า 10,000 บาท		10,001 - 20,000 บาท		20,001 - 30,000 บาท		30,001 - 40,000 บาท	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับบริหาร/อำนวยการ	0	0.00	1	11.11	0	0.00	0	0.00	0	0.00
ระดับทรงคุณวุฒิ	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
ระดับเชี่ยวชาญ	1	20.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	20.00
ระดับชำนาญการพิเศษ	0	0.00	1	3.45	0	0.00	1	3.45	3	10.34
ระดับทักษะพิเศษ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ระดับอาวุโส	1	100.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
รวมระดับบริหาร	2	4.44	2	4.44	0	0.00	1	2.22	4	8.89
ระดับชำนาญการ	5	5.56	0	0.00	14	15.56	20	22.22	14	15.56
ระดับปฏิบัติการ	7	5.83	5	4.17	47	39.17	28	23.33	16	13.33
ระดับชำนาญงาน	1	6.67	1	6.67	2	13.33	7	46.67	2	13.33
ระดับปฏิบัติงาน	3	9.38	9	28.13	11	34.38	3	9.38	4	12.50
พนักงานราชการ	6	12.24	3	6.12	15	30.61	11	22.45	5	10.20
ลูกจ้างประจำ	1	16.67	2	33.33	2	33.33	0	0.00	0	0.00
ลูกจ้างชั่วคราว	5	11.63	15	34.88	11	25.58	5	11.63	3	6.98
รวมระดับปฏิบัติการ	28	7.89	35	9.86	102	28.73	74	20.85	44	12.39

ตารางที่ 5-8 แสดงรายได้รวมของครัวเรือนแยกตามลักษณะตำแหน่งหน้าที่การงาน (ต่อ)

ตำแหน่งหน้าที่การงาน	รายได้รวมของครัวเรือน								รวม	
	40,001 - 50,000 บาท		50,001 - 75,000 บาท		75,001 - 100,000 บาท		มากกว่า 100,000 บาท			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับบริหาร/อำนวยการ	3	33.33	3	33.33	1	11.11	1	11.11	9	100.00
ระดับทรงคุณวุฒิ	1	100.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	100.00
ระดับเชี่ยวชาญ	1	20.00	0	0.00	1	20.00	1	20.00	5	100.00
ระดับชำนาญการพิเศษ	4	13.79	10	34.48	6	20.69	4	13.79	29	100.00
ระดับทักษะพิเศษ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.00
ระดับอาวุโส	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	100.00
รวมระดับบริหาร	9	20.00	13	28.89	8	17.78	6	13.33	45	100.00
ระดับชำนาญการ	16	17.78	13	14.44	5	5.56	3	3.33	90	100.00
ระดับปฏิบัติการ	8	6.67	3	2.50	2	1.67	4	3.33	120	100.00
ระดับชำนาญงาน	1	6.67	1	6.67	0	0.00	0	0.00	15	100.00
ระดับปฏิบัติงาน	1	3.13	1	3.13	0	0.00	0	0.00	32	100.00
พนักงานราชการ	2	4.08	6	12.24	0	0.00	1	2.04	49	100.00
ลูกจ้างประจำ	0	0.00	1	16.67	0	0.00	0	0.00	6	100.00
ลูกจ้างชั่วคราว	2	4.65	2	4.65	0	0.00	0	0.00	43	100.00
รวมระดับปฏิบัติการ	30	8.45	27	7.61	7	1.97	8	2.25	355	100.00

จากตารางที่ 5-8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่ร้อยละ 28.73 มีรายได้รวมต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท ส่วนในกลุ่มระดับบริหารส่วนใหญ่ร้อยละ 28.89 จะมีรายได้รวมต่อเดือน 40,000-50,000 บาท เมื่อเทียบกับระดับรายได้ส่วนตัวแล้วถือว่าไม่แตกต่างกันมากนัก

ตารางที่ 5-9 แสดงรายได้อื่นนอกจากเงินเดือนแยกตามลักษณะตำแหน่งหน้าที่การงาน

ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ไม่ได้ตอบ		รายได้อื่นนอกจากเงินเดือน				รวม	
	แบบสอบถาม		ไม่มี		มี			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับบริหาร/อำนวยการ	0	0.00	7	77.78	2	22.22	9	100.00
ระดับทรงคุณวุฒิ	0	0.00	0	0.00	1	100.00	1	100.00
ระดับเชี่ยวชาญ	0	0.00	5	100.00	0	0.00	5	100.00
ระดับชำนาญการพิเศษ	0	0.00	18	62.07	11	37.93	29	100.00
ระดับทักษะพิเศษ	-	-	-	-	-	-	-	0.00
ระดับอาวุโส	0	0.00	1	100.00	0	0.00	1	100.00
รวมระดับบริหาร	0	0.00	31	68.89	14	31.11	45	100.00
ระดับชำนาญการ	3	3.33	57	63.33	30	33.33	90	100.00
ระดับปฏิบัติการ	1	0.83	92	76.67	27	22.50	120	100.00
ระดับชำนาญงาน	0	0.00	13	86.67	2	13.33	15	100.00
ระดับปฏิบัติงาน	0	0.00	26	81.25	6	18.75	32	100.00
พนักงานราชการ	1	2.04	26	53.06	22	44.90	49	100.00
ลูกจ้างประจำ	1	16.67	4	66.67	1	16.67	6	100.00
ลูกจ้างชั่วคราว	0	0.00	32	74.42	11	25.58	43	100.00
รวมระดับปฏิบัติการ	6	1.69	250	70.24	99	27.89	355	100.00

จากตารางที่ 5-9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างระดับบริหารส่วนใหญ่ร้อยละ 68.89 ไม่มีรายได้อื่นนอกจากเงินเดือน และกลุ่มระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่ร้อยละ 70.24 ไม่มีรายได้อื่นนอกจากเงินเดือน เช่นกัน จะสังเกตได้ว่าในเกือบทุกระดับจะมีรายได้อื่นนอกจากเงินเดือนโดยเฉพาะในระดับพนักงานราชการเกือบครึ่งหนึ่งมีรายได้อื่นนอกจากเงินเดือนถึงร้อยละ 44.90

ตารางที่ 5-10 แสดงค่าใช้จ่ายต่อเดือนแยกตามลักษณะตำแหน่งหน้าที่การงาน

ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ไม่ได้ตอบ แบบสอบถาม		ค่าใช้จ่ายต่อเดือน											
			ต่ำกว่า 5,000 บาท		5,001 - 10,000 บาท		10,001 - 15,000 บาท		15,001 - 20,000 บาท		20,001 - 25,000 บาท		25,001 - 30,000 บาท	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับบริหาร/อำนวยการ	1	11.11	0	0.00	2	22.22	0	0.00	1	11.11	1	11.11	1	11.11
ระดับทรงคุณวุฒิ	0	0.00	0	0.00	1	100.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
ระดับเชี่ยวชาญ	1	20.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	2	40.00	0	0.00
ระดับชำนาญการพิเศษ	1	3.45	0	0.00	0	0.00	1	3.45	4	13.79	5	17.24	2	6.90
ระดับทักษะพิเศษ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ระดับอาวุโส	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	100.00
รวมระดับบริหาร	3	6.67	0	0.00	3	6.67	1	2.22	5	11.11	8	17.78	4	8.89
ระดับชำนาญการ	1	1.11	4	4.44	13	14.44	24	26.67	11	12.22	13	14.44	4	4.44
ระดับปฏิบัติการ	0	0.00	9	7.50	62	51.67	24	20.00	15	12.50	4	3.33	2	1.67
ระดับชำนาญงาน	0	0.00	0	0.00	7	46.67	2	13.33	3	20.00	2	13.33	0	0.00
ระดับปฏิบัติงาน	0	0.00	6	18.75	20	62.50	4	12.50	2	6.25	0	0.00	0	0.00
พนักงานราชการ	1	2.04	6	12.24	21	42.86	10	20.41	9	18.37	1	2.04	0	0.00
ลูกจ้างประจำ	0	0.00	1	16.67	2	33.33	2	33.33	0	0.00	1	16.67	0	0.00
ลูกจ้างชั่วคราว	0	0.00	7	16.28	25	58.14	6	13.95	3	6.98	1	2.33	0	0.00
รวมระดับปฏิบัติการ	2	0.56	33	9.30	150	42.25	72	20.28	43	12.11	22	6.20	6	1.69

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5-10 แสดงค่าใช้จ่ายต่อเดือนแยกตามลักษณะตำแหน่งหน้าที่การงาน(ต่อ)

ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ค่าใช้จ่ายต่อเดือน												รวม	
	30,001 - 35,000 บาท		35,001 - 40,000 บาท		40,001 - 45,000 บาท		45,001 - 50,000 บาท		50,001 - 60,000 บาท		มากกว่า 60,000 บาท			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับบริหาร/อำนวยการ	0	0.00	1	11.11	2	22.22	0	0.00	0	0.00	0	0.00	9	100.00
ระดับทรงคุณวุฒิ	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	100.00
ระดับเชี่ยวชาญ	0	0.00	1	20.00	0	0.00	1	20.00	0	0.00	0	0.00	5	100.00
ระดับชำนาญการพิเศษ	3	10.34	3	10.34	3	10.34	2	6.90	2	6.90	3	10.34	29	100.00
ระดับทักษะพิเศษ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.00
ระดับอาวุโส	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	100.00
รวมระดับบริหาร	3	6.67	5	11.11	5	11.11	3	6.67	2	4.44	3	6.67	45	100.00
ระดับชำนาญการ	8	8.89	2	2.22	4	4.44	3	3.33	2	2.22	1	1.11	90	100.00
ระดับปฏิบัติการ	2	1.67	1	0.83	0	0.00	1	0.83	0	0.00	0	0.00	120	100.00
ระดับชำนาญงาน	1	6.67	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	15	100.00
ระดับปฏิบัติงาน	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	32	100.00
พนักงานราชการ	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	2.04	0	0.00	49	100.00
ลูกจ้างประจำ	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	6	100.00
ลูกจ้างชั่วคราว	0	0.00	1	2.33	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	43	100.00
รวมระดับปฏิบัติการ	11	3.10	4	1.13	4	1.13	4	1.13	3	0.85	1	0.28	355	100.00

จากตารางที่ 5-10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างระดับบริหารส่วนใหญ่ร้อยละ 17.78 มีค่าใช้จ่าย มีค่าใช้จ่ายต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001 - 25,000 บาท ส่วนกลุ่มระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่ส่วนใหญ่ร้อยละ 42.25 มีค่าใช้จ่ายต่อเดือนอยู่ระหว่าง 5,001 - 10,000 บาท

ตารางที่ 5-11 แสดงลักษณะการจ่ายค่าใช้จ่ายต่อเดือนแยกตามลักษณะตำแหน่งหน้าที่การงาน

ตำแหน่งหน้าที่การงาน	การจ่ายค่าใช้จ่ายต่อเดือน																				รวม	
	ค่าน้ำ/ค่าไฟ/ค่าโทรศัพท์		ค่าผ่อนชำระบัตรเครดิต/หนี้สิน		ค่าอาหาร		ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง		ค่าผ่อนชำระสินค้า		ค่าใช้จ่ายลูกไปโรงเรียน		ผ่อนชำระค่าบ้าน/ค่าเช่าบ้าน		ผ่อนชำระค่ารถ		ค่าเลี้ยงดูพ่อแม่		อื่น ๆ			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับบริหาร/อำนวยการ	7	77.78	5	55.56	7	77.78	7	77.78	3	33.33	3	33.33	3	33.33	2	22.22	6	66.67	0	0	43	2.34
ระดับทรงคุณวุฒิ	1	100	0	0	1	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	3	0.16	
ระดับเชี่ยวชาญ	4	80	4	80	5	100	5	100	0	0	0	0	1	20	0	0	1	20	0	0	20	1.09
ระดับชำนาญการพิเศษ	24	82.76	20	68.97	23	79.31	23	79.31	7	24.14	14	48.28	17	58.62	4	13.79	9	31.03	3	10.34	144	7.84
ระดับทักษะพิเศษ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.00
ระดับอาวุโส	1	100	1	100	1	100	1	100	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100	6	0.33
รวมระดับบริหาร	37	82.22	30	66.66	37	82.22	36	80.00	10	22.22	17	37.77	21	46.66	6	13.33	18	40.00	4	8.88	216	-
ระดับชำนาญการ	79	87.78	47	52.22	78	86.67	83	92.22	18	20	27	30	54	60	20	22.22	44	48.89	11	12.22	461	25.11
ระดับปฏิบัติการ	105	87.5	42	35	112	93.33	112	93.33	20	16.67	15	12.5	74	61.67	17	14.17	42	35	16	13.33	555	30.23
ระดับชำนาญงาน	13	86.67	6	40	13	86.67	14	93.33	4	26.67	6	40	7	46.67	3	20	10	66.67	1	6.67	77	4.19
ระดับปฏิบัติงาน	27	84.38	10	31.25	24	75	29	90.63	5	15.63	4	12.5	16	50	3	9.38	9	28.13	2	6.25	129	7.03
พนักงานราชการ	44	89.8	20	40.82	43	87.76	43	87.76	11	22.45	10	20.41	19	38.78	7	14.29	17	34.69	5	10.2	219	11.93
ลูกจ้างประจำ	6	100	1	16.67	5	83.33	4	66.67	1	16.67	1	16.67	4	66.67	2	33.33	1	16.67	0	0	25	1.36
ลูกจ้างชั่วคราว	34	79.07	10	23.26	35	81.4	33	76.74	5	11.63	2	4.65	16	37.21	4	9.3	12	27.91	3	6.98	154	8.39
รวมรวมระดับปฏิบัติการ	308	86.76	136	38.30	310	87.32	318	89.57	64	18.02	65	18.30	190	53.52	56	15.77	135	38.02	38	10.70	1620	100.00

หมายเหตุ : เป็นคำถามที่สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตารางที่ 5-11 พบว่า กลุ่มตัวอย่างระดับบริหารส่วนใหญ่มีค่าใช้จ่ายในเรื่องการเดินทาง ค่าอาหาร และค่าน้ำ/ค่าไฟ/ค่าโทรศัพท์ในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน เช่นเดียวกับกลุ่มระดับปฏิบัติการ

ตารางที่ 5-12 แสดงค่าใช้จ่ายด้านที่อยู่อาศัยแยกตามลักษณะตำแหน่งหน้าที่การงาน

ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ค่าใช้จ่ายด้านที่อยู่อาศัย											
	ไม่ได้ตอบแบบสอบถาม		น้อยกว่า 2,501 บาท		2,501 - 5,000 บาท		5,001 - 7,500 บาท		7,501 - 10,000 บาท		10,001 - 12,500 บาท	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับบริหาร/อำนวยการ	1	11.11	2	22.22	2	22.22	1	11.11	0	0.00	2	22.22
ระดับทรงคุณวุฒิ	0	0.00	0	0.00	1	100.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
ระดับเชี่ยวชาญ	3	60.00	1	20.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	20.00
ระดับชำนาญการพิเศษ	3	10.34	4	13.79	8	27.59	0	0.00	4	13.79	2	6.90
ระดับทักษะพิเศษ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ระดับอาวุโส	1	100.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
รวมระดับบริหาร	8	17.78	7	15.56	11	24.44	1	2.22	4	8.89	5	11.11
ระดับชำนาญการ	5	5.56	16	17.78	26	28.89	18	20.00	9	10.00	5	5.56
ระดับปฏิบัติการ	5	4.17	37	30.83	52	43.33	12	10.00	7	5.83	3	2.50
ระดับชำนาญงาน	4	26.67	4	26.67	3	20.00	1	6.67	1	6.67	0	0.00
ระดับปฏิบัติงาน	3	9.38	11	34.38	15	46.88	3	9.38	0	0.00	0	0.00
พนักงานราชการ	5	10.20	17	34.69	18	36.73	4	8.16	1	2.04	2	4.08
ลูกจ้างประจำ	1	16.67	2	33.33	2	33.33	1	16.67	0	0.00	0	0.00
ลูกจ้างชั่วคราว	1	2.33	18	41.86	16	37.21	6	13.95	2	4.65	0	0.00
รวมระดับปฏิบัติการ	24	6.78	105	29.58	132	37.18	45	12.68	20	5.63	10	2.82

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5-12 แสดงค่าใช้จ่ายด้านที่อยู่อาศัยแยกตามลักษณะตำแหน่งหน้าที่การงาน(ต่อ)

ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ค่าใช้จ่ายด้านที่อยู่อาศัย								รวม	
	12,501 - 15,000 บาท		15,001 - 17,500 บาท		17,501 - 20,000 บาท		มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับบริหาร/อำนวยการ	1	11.11	0	0.00	0	0.00	0	0.00	9	100.00
ระดับทรงคุณวุฒิ	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	100.00
ระดับเชี่ยวชาญ	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	5	100.00
ระดับชำนาญการพิเศษ	4	13.79	0	0.00	2	6.90	2	6.90	29	100.00
ระดับทักษะพิเศษ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.00
ระดับอาวุโส	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	100.00
รวมระดับบริหาร	5	11.11	0	0.00	2	4.44	2	4.44	45	100.00
ระดับชำนาญการ	6	6.67	0	0.00	0	0.00	5	5.56	90	100.00
ระดับปฏิบัติการ	1	0.83	2	1.67	1	0.83	0	0.00	120	100.00
ระดับชำนาญงาน	1	6.67	0	0.00	1	6.67	0	0.00	15	100.00
ระดับปฏิบัติงาน	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	32	100.00
พนักงานราชการ	0	0.00	0	0.00	1	2.04	1	2.04	49	100.00
ลูกจ้างประจำ	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	6	100.00
ลูกจ้างชั่วคราว	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	43	100.00
รวมระดับปฏิบัติการ	8	2.25	2	0.56	3	0.85	6	1.69	355	100.00

จากตารางที่ 5-12 พบว่า ทั้งในกลุ่มตัวอย่างระดับบริหารและกลุ่มระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่ มีค่าใช้จ่ายด้านที่อยู่อาศัย ระหว่าง 2,501 - 5,000 บาท ร้อยละ 24.44 และร้อยละ 37.18 ตามลำดับ

5.2 ผลการศึกษาข้อมูลด้านที่อยู่อาศัยและการเดินทางของบุคลากร

เมื่อดูภาพรวม (ตาราง 5-13) จะเห็นได้ว่าบุคลากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีที่อยู่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพฯ ร้อยละ 64.25 และในเขตปริมณฑลร้อยละ 35.75 ซึ่งเมื่อแยกตามลักษณะหน่วยงานก็พบว่า ในแต่ละหน่วยงานทั้งกลุ่มระดับบริหารและกลุ่มระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่ก็มีที่อยู่อาศัยในเขตกรุงเทพฯ เช่นเดียวกัน ยกเว้น กลุ่มระดับบริหารในหน่วยงานสำนักงานกิจการยุติธรรมที่ส่วนใหญ่มีที่อยู่อาศัยอยู่ในเขตปริมณฑลถึงร้อยละ 75 สำหรับผู้ที่มิที่อยู่อาศัยในเขตปริมณฑลส่วนใหญ่จะอาศัยอยู่ในจังหวัดนนทบุรีร้อยละ 23.75 ซึ่งเมื่อพิจารณาเกี่ยวกับทำเลที่ตั้งที่อยู่อาศัยของบุคลากรตามของแต่ละหน่วยงานอธิบายได้ดังนี้

สำนักงานศาลปกครอง ส่วนใหญ่ร้อยละ 63.64 มีทำเลที่ตั้งที่อยู่อาศัยในเขตกรุงเทพฯ และพบว่ามีถึงร้อยละ 18.55 ที่ทำการย้ายที่อยู่อาศัยมาแล้วหลังจากย้ายที่ทำงานมายังศูนย์ราชการ ซึ่งส่วนใหญ่จะย้ายมาอยู่ในบริเวณเขตหลักสี่ รองลงมาคือในอำเภอปากเกร็ดจังหวัดนนทบุรี

กรมการพัฒนาชุมชน ส่วนใหญ่ร้อยละ 68.57 นั้นมีทำเลที่ตั้งที่อยู่อาศัยในเขตกรุงเทพฯ เช่นเดียวกัน และมีร้อยละ 40.00 ที่ทำการย้ายที่อยู่อาศัยมาแล้วหลังจากย้ายที่ทำงานมายังศูนย์ราชการ ซึ่งส่วนใหญ่จะย้ายมาอยู่ในบริเวณเขตหลักสี่ รองลงมาคือในอำเภอปากเกร็ดจังหวัดนนทบุรีเช่นกัน

สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค ส่วนใหญ่ร้อยละ 66.67 มีทำเลที่ตั้งที่อยู่อาศัยในเขตกรุงเทพฯ เช่นกัน โดยเฉพาะกลุ่มบุคลากรระดับบริหารที่มีที่อยู่อาศัยส่วนใหญ่อยู่ในเขตกรุงเทพฯ ทั้งหมด และมีร้อยละ 22.22 ที่ทำการย้ายที่อยู่อาศัยมาแล้วหลังจากย้ายที่ทำงานมายังศูนย์ราชการเช่นกัน ซึ่งส่วนใหญ่จะย้ายมาอยู่ในอำเภอปากเกร็ดจังหวัดนนทบุรีเป็นส่วนใหญ่ และในเขตหลักสี่ จตุจักรและดอนเมือง

สำนักงานกิจการยุติธรรม ส่วนใหญ่ร้อยละ 52.63 นั้นมีทำเลที่ตั้งที่อยู่อาศัยในเขตกรุงเทพฯ ยกเว้นในกลุ่มบุคลากรระดับบริหารที่มีที่อยู่อาศัยส่วนใหญ่อยู่ในเขตปริมณฑลถึงร้อยละ 75 ในอำเภอปากเกร็ดจังหวัดนนทบุรี และพบว่ามีร้อยละ 15.79 ที่ทำการย้ายที่อยู่อาศัยมาแล้วหลังจากย้ายที่ทำงานมายังศูนย์ราชการ ซึ่งมีทั้งในเขตหลักสี่ บางเขน จตุจักรและอำเภอปากเกร็ดจังหวัดนนทบุรี

ผลการศึกษาข้อมูลด้านที่อยู่อาศัยและการเดินทางของบุคลากรโดยแยกตามลักษณะประเภทบุคลากรได้ดังนี้

กลุ่มระดับบริหาร พบว่า ส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพฯ ร้อยละ 66.66 และร้อยละ 33.33 มีที่อาศัยในเขตปริมณฑลโดยในจังหวัดนนทบุรี ระยะเวลาการอยู่อาศัยตั้งแต่ 5-10 ปี ส่วนใหญ่เป็นลักษณะรูปแบบบ้านเดี่ยวร้อยละ 62.22 โดยเป็นเจ้าของเองถึงร้อยละ 75 และส่วนใหญ่ไม่ได้รับการช่วยเหลือในเรื่องสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย ด้านการเดินทางส่วนใหญ่ใช้รถยนต์ส่วนตัวในการเดินทางร้อยละ 68.88 และใช้ระยะเวลาในการเดินทางตั้งแต่ 31-60 นาทีและมีค่าใช้จ่ายตั้งแต่ 80 บาทขึ้นไปและส่วนใหญ่ไม่ได้รับสวัสดิการการช่วยเหลือด้านการเดินทาง

กลุ่มระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพฯ ร้อยละ 63.94 และร้อยละ 36.06 มีที่อาศัยในเขตปริมณฑลในจังหวัดนนทบุรีเช่นกัน ระยะเวลาการอาศัยส่วนใหญ่ต่ำกว่า 5 ปี โดยรูปแบบที่อยู่อาศัยมีทั้งที่เป็นบ้านเดี่ยวมีร้อยละ 26.48 โดยที่ร้อยละ 47 นั้นเป็นบ้านของพ่อแม่ รองลงมาคือทาวเฮ้าส์มีร้อยละ 23.10 เป็นเจ้าของเองร้อยละ 51 และเช่าอพาร์ทเมนต์/แฟลตมีร้อยละ 21.69 ตามลำดับ และส่วนใหญ่ไม่ได้รับการช่วยเหลือในเรื่องสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย ด้านการเดินทางส่วนใหญ่เดินทางโดยใช้รถสาธารณะร้อยละ 50.55 และใช้ระยะเวลาในการเดินทางตั้งแต่ 31- 60 นาทีและมีค่าใช้จ่ายตั้งแต่ 80 บาทขึ้นไปเช่นกันและส่วนใหญ่ไม่ได้รับสวัสดิการการช่วยเหลือด้านการเดินทาง

ตารางที่ 5-13 แสดงทำเลที่อยู่อาศัยในปัจจุบันแยกตามลักษณะหน่วยงาน

ที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน	ประเภทหน่วยงาน								รวม	
	สนง.ศาลปกครอง (A)		กรมการพัฒนาชุมชน (B)		สคบ.(C)		สนง.กิจการยุติธรรม(D)			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
กรุงเทพมหานคร	175	63.64	48	68.57	24	66.67	10	52.63	257	64.25
ปริมณฑล	100	36.36	22	31.43	12	33.33	9	47.37	143	35.75
รวม	275	100.00	70	100.00	36	100.00	19	100.00	400	100.00

จากตารางที่ 5-13 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีที่อยู่อาศัยในเขตกรุงเทพมหานคร คิดเป็นร้อยละ 64.25 เมื่อจำแนกตามประเภทหน่วยงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างในหน่วยงาน A, B, C และ D ส่วนใหญ่มีที่อยู่อาศัยในเขตกรุงเทพมหานครเช่นกัน คิดเป็นร้อยละ 63.64, 68.57, 66.67 และ 52.63 ตามลำดับ

ตารางที่ 5-14 แสดงทำเลที่อยู่อาศัยในปัจจุบันในเขตปริมณฑลแยกตามลักษณะหน่วยงาน

เขตอำเภอในเขต ปริมณฑล	ประเภทหน่วยงาน								รวม	
	สนง.ศาล ปกครอง (A)		กรมการพัฒนา ชุมชน (B)		สคบ.(C)		สนง.กิจการ ยุติธรรม(D)			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ปทุมธานี	17	6.18	4	5.71	0	0.00	1	5.26	22	5.50
นนทบุรี	64	23.27	14	20.00	11	30.56	6	31.58	95	23.75
สมุทรปราการ	9	3.27	1	1.43	0	0.00	1	5.26	11	2.75
สมุทรสาคร	1	0.36	1	1.43	0	0.00	1	5.26	3	0.75
นครปฐม	3	1.09	1	1.43	0	0.00	0	0.00	4	1.00
อื่น ๆ	1	0.36	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	0.25
ไม่ได้ตอบแบบสอบถาม	180	65.45	49	70.00	25	69.44	10	52.64	264	66.00
รวม	275	100.00	21	100.00	36	100.00	19	100.00	400	100.00

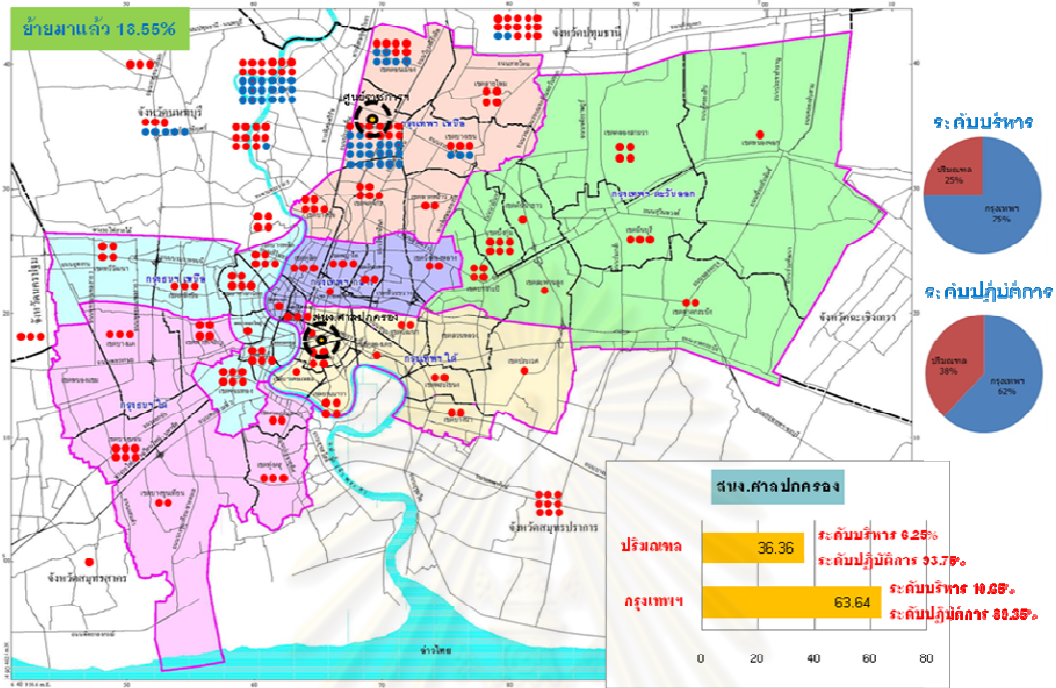
จากตารางที่ 5-14 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่อาศัยในเขตปริมณฑลส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในจังหวัดนนทบุรี คิดเป็นร้อยละ 23.75 เมื่อจำแนกตามประเภทหน่วยงาน พบว่า หน่วยงาน A, B, C และ D ส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในจังหวัดนนทบุรี คิดเป็นร้อยละ 23.27, 20.00, 30.56 และ 31.58 ตามลำดับ

ตารางที่ 5-15 แสดงทำเลที่อยู่อาศัยในปัจจุบันแยกตามลักษณะประเภทบุคลากร

ทำเลที่ตั้ง	สนง.ศาลปกครอง(A)		กรมการพัฒนาชุมชน(B)		สคบ.(C)		สนง.กิจการยุติธรรม(D)	
	กรุงเทพฯ	ปริมณฑล	กรุงเทพฯ	ปริมณฑล	กรุงเทพฯ	ปริมณฑล	กรุงเทพฯ	ปริมณฑล
บริหาร	6.78	2.27	9.81	3.70	13.89	0.00	5.26	15.80
ปฏิบัติการ	56.86	34.09	58.76	27.73	52.77	33.33	47.37	31.57
รวม	63.64	36.36	68.57	31.43	66.66	33.33	52.63	47.37

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

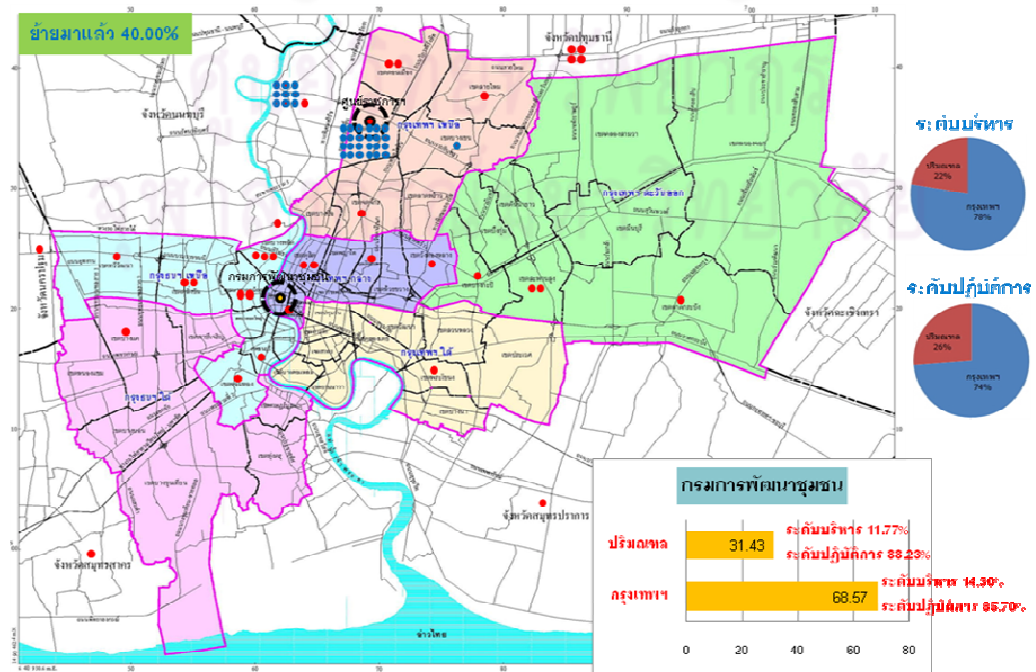
ภาพที่ 5-1 แสดงทำเลที่ตั้งที่อยู่อาศัยของบุคลากรของหน่วยงานสำนักงานศาลปกครอง



- ผู้ที่ย้ายที่อยู่อาศัย
- ผู้ที่ยังไม่ย้ายที่อยู่

จากภาพ 5-1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรของสำนักงานศาลปกครองส่วนใหญ่ร้อยละ 63.64 มีทำเลที่ตั้งที่อยู่อาศัยในเขตกรุงเทพฯ เช่นเดียวกัน และพบว่ามากถึงร้อยละ 18.55 ที่ทำการย้ายที่อยู่อาศัยมาแล้วหลังจากย้ายที่ทำงานมายังศูนย์ราชการ ซึ่งส่วนใหญ่จะย้ายมาอยู่ในบริเวณเขตหลักสี่ใกล้ที่ทำงาน รองลงมาคือในอำเภอปากเกร็ดจังหวัดนนทบุรี

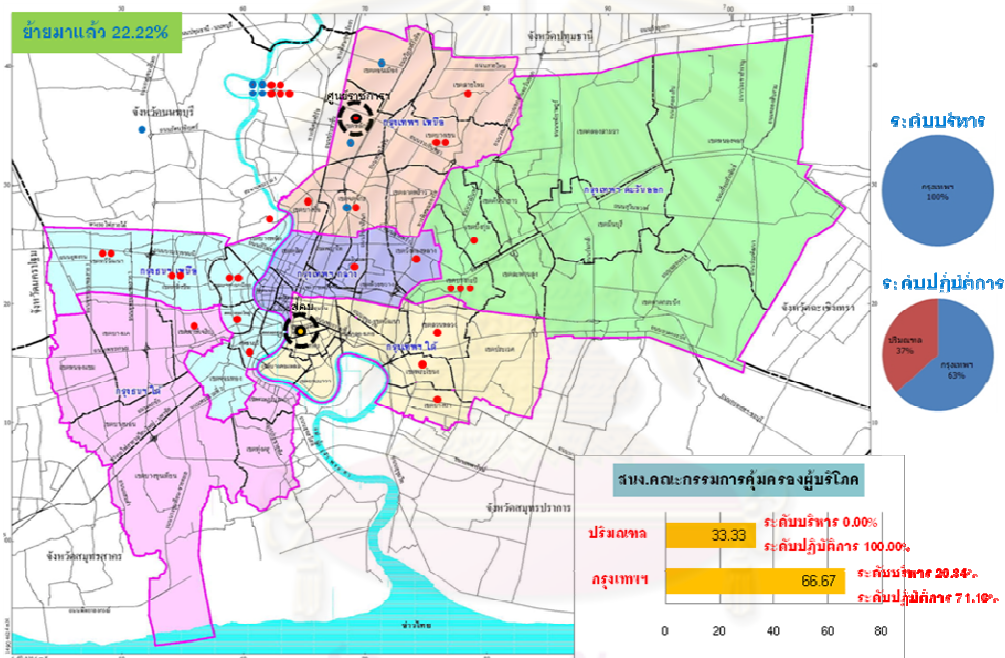
ภาพที่ 5-2 แสดงทำเลที่ตั้งที่อยู่อาศัยของบุคลากรของหน่วยงานกรมการพัฒนารัฐบาล



- ผู้ที่ย้ายที่อยู่อาศัย
- ผู้ที่ยังไม่ย้ายที่อยู่

จากภาพ 5-2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชนส่วนใหญ่อ้อยละ 68.57 นั้นมีทำเลที่ตั้งที่อยู่อาศัยในเขตกรุงเทพฯ เช่นเดียวกัน และพบว่าเมื่อถึงร้อยละ 40.00 ที่ทำการย้ายที่อยู่อาศัยมาแล้วหลังจากย้ายที่ทำงานมายังศูนย์ราชการ ซึ่งส่วนใหญ่จะย้ายมาอยู่ในบริเวณเขตหลักสี่ รองลงมาคือในอำเภอปากเกร็ดจังหวัดนนทบุรี จะเห็นว่าทำเลที่ตั้งของที่อยู่อาศัยของบุคลากรส่วนใหญ่จะมีที่อยู่อาศัยที่ใกล้สถานที่ทำงานเดิมมากกว่าสถานที่ทำงานใหม่ที่ศูนย์ราชการ

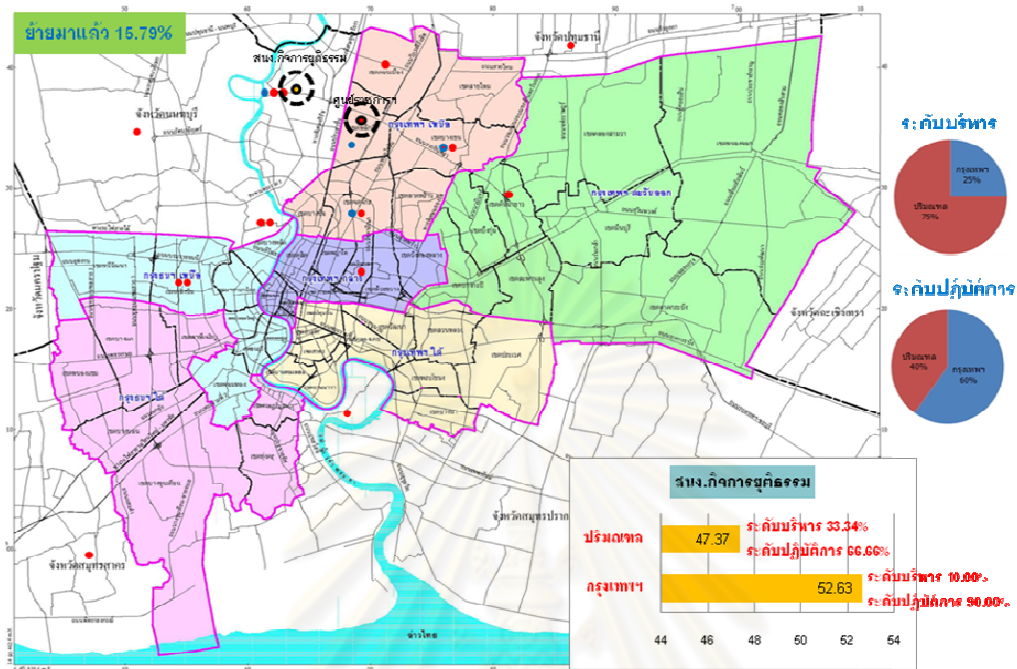
ภาพที่ 5-3 แสดงทำเลที่ตั้งที่อยู่อาศัยของบุคลากรของหน่วยงานสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค



● ผู้ที่ย้ายที่อยู่อาศัยมาแล้ว ● ผู้ที่ยังไม่ย้ายที่อยู่อาศัย

จากภาพ 5-3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภคส่วนใหญ่ร้อยละ 66.67 มีทำเลที่ตั้งที่อยู่อาศัยในเขตกรุงเทพฯ เช่นกัน โดยเฉพาะกลุ่มบุคลากรระดับบริหารที่มีที่อยู่อาศัยส่วนใหญ่อยู่ในเขตกรุงเทพฯ ทั้งหมด และพบว่าเมื่อถึงร้อยละ 22.22 ที่ทำการย้ายที่อยู่อาศัยมาแล้วหลังจากย้ายที่ทำงานมายังศูนย์ราชการเช่นกัน ซึ่งส่วนใหญ่จะย้ายมาอยู่ในอำเภอปากเกร็ดจังหวัดนนทบุรีเป็นส่วนใหญ่ รวมถึงในเขตหลักสี่ จตุจักรและดอนเมือง

ภาพที่ 5-4 แสดงทำเลที่ตั้งที่อยู่อาศัยของบุคลากรของหน่วยงานสำนักงานกิจการยุติธรรม



● ผู้ที่ย้ายที่อยู่อาศัยมาแล้ว ● ผู้ที่ยังไม่ย้ายที่อยู่อาศัย

จากภาพ 5-4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรของสำนักงานกิจการยุติธรรมส่วนใหญ่ร้อยละ 52.63 นั้นมีทำเลที่ตั้งที่อยู่อาศัยในเขตกรุงเทพฯ ยกเว้นในกลุ่มบุคลากรระดับบริหารที่มีที่อยู่อาศัยส่วนใหญ่อยู่ในเขตปริมณฑลถึงร้อยละ 75 ในอำเภอปากเกร็ดจังหวัดนนทบุรี และพบว่ามีร้อยละ 15.79 ที่ทำการย้ายที่อยู่อาศัยมาแล้วหลังจากย้ายที่ทำงานมายังศูนย์ราชการ ซึ่งมีทั้งในเขตหลักสี่ บางเขน จตุจักรและอำเภอปากเกร็ดจังหวัดนนทบุรี

ตารางที่ 5-16 แสดงทำเลที่ตั้งที่อยู่อาศัยในปัจจุบันแยกตามลักษณะประเภทบุคลากร

ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน				รวม	
	กรุงเทพมหานคร		ปริมณฑล			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับบริหาร/อำนวยการ	6	66.67	3	33.33	9	100.00
ระดับทรงคุณวุฒิ	0	0.00	1	100.00	1	100.00
ระดับเชี่ยวชาญ	1	20.00	4	80.00	5	100.00
ระดับชำนาญการพิเศษ	22	75.86	7	24.14	29	100.00
ระดับทักษะพิเศษ	-	-	-	-	-	0.00
ระดับอาวุโส	1	100.00	0	0.00	1	100.00
รวมระดับบริหาร	30	66.67	15	33.33	45	100.00
ระดับชำนาญการ	63	70.00	27	30.00	90	100.00
ระดับปฏิบัติการ	70	58.33	50	41.67	120	100.00

ตารางที่ 5-16 แสดงทำเลที่ตั้งที่อยู่อาศัยในปัจจุบันแยกตามลักษณะประเภทบุคลากร (ต่อ)

ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน				รวม	
	กรุงเทพมหานคร		ปริมณฑล			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับชำนาญงาน	7	46.67	8	53.33	15	100.00
ระดับปฏิบัติงาน	18	56.25	14	43.75	32	100.00
พนักงานราชการ	31	63.27	18	36.73	49	100.00
ลูกจ้างประจำ	3	50.00	3	50.00	6	100.00
ลูกจ้างชั่วคราว	35	81.40	8	18.60	43	100.00
รวมระดับปฏิบัติการ	227	63.94	128	36.06	355	100.00

จากตารางที่ 5-16 พบว่า กลุ่มตัวอย่างระดับบริหารส่วนใหญ่มีที่อยู่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครร้อยละ 66.67 มีเพียงระดับทรงคุณวุฒิ ระดับเชี่ยวชาญเท่านั้น ที่ส่วนใหญ่มีที่อยู่อาศัยอยู่ในเขตปริมณฑล ส่วนกลุ่มระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่ร้อยละ 63.94 มีที่อยู่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ยกเว้นระดับชำนาญงานที่ส่วนใหญ่มีที่อยู่อาศัยอยู่ในเขตปริมณฑล

ตารางที่ 5-17 แสดงทำเลที่อยู่อาศัยในปัจจุบันในเขตปริมณฑลแยกตามลักษณะประเภทบุคลากร

ตำแหน่งหน้าที่การงาน	เขต/อำเภอในเขตปริมณฑล														รวม		
	ไม่ได้ตอบแบบสอบถาม		ปทุมธานี		นนทบุรี		สมุทรปราการ		สมุทรสาคร		นครปฐม		อื่น ๆ				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
ระดับบริหาร/อำนวยการ	7	77.78	0	0	2	22.22	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	100.00
ระดับทรงคุณวุฒิ	0	0	0	0	1	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100.00
ระดับเชี่ยวชาญ	1	20	1	20	2	40	0	0	1	20	0	0	0	0	0	5	100.00
ระดับชำนาญการพิเศษ	22	75.86	0	0	7	24.14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	29	100.00
ระดับทักษะพิเศษ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.00
ระดับอาวุโส	1	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100.00
รวมระดับบริหาร	31	68.89	1	2.22	12	26.67	0	0.00	1	2.22	0	0.00	0	0.00	0	45	100.00
ระดับชำนาญการ	63	70	5	5.56	19	21.11	1	1.11	1	1.11	1	1.11	0	0	0	90	100.00
ระดับปฏิบัติการ	73	60.83	9	7.5	32	26.67	4	3.33	0	0	2	1.67	0	0	0	120	100.00
ระดับชำนาญงาน	8	53.33	2	13.33	5	33.33	0	0	0	0	0	0	0	0	0	15	100.00
ระดับปฏิบัติงาน	19	59.38	2	6.25	8	25	1	3.13	0	0	1	3.13	1	3.13	0	32	100.00
พนักงานราชการ	32	65.31	2	4.08	11	22.45	3	6.12	1	2.04	0	0	0	0	0	49	100.00
ลูกจ้างประจำ	3	50	0	0	3	50	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	100.00
ลูกจ้างชั่วคราว	35	81.4	1	2.33	5	11.63	2	4.65	0	0	0	0	0	0	0	43	100.00
รวมระดับปฏิบัติการ	233	65.63	21	5.92	83	23.38	11	3.10	2	0.56	4	1.13	1	0.28	0	355	100.00

จากตารางที่ 5-17 พบว่า กลุ่มตัวอย่างระดับบริหารส่วนใหญ่อาศัยในเขตปริมณฑลส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในจังหวัดนนทบุรี ร้อยละ 26.67 และกลุ่มระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่อาศัยในเขตปริมณฑลส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในจังหวัดนนทบุรี ร้อยละ 23.38 เช่นกัน

ตารางที่ 5-18 แสดงระยะเวลาการอยู่อาศัยแยกตามลักษณะประเภทบุคลากร

ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ไม่ได้ตอบ		ระยะเวลาการอยู่อาศัย										รวม	
	แบบสอบถาม		ต่ำกว่า 5 ปี		5 - 10 ปี		11 - 15 ปี		16 - 20 ปี		มากกว่า 20 ปี		จำนวน	ร้อยละ
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ระดับบริหาร/อำนวยการ	0	0.00	3	33.33	2	22.22	1	11.11	1	11.11	2	22.22	9	100.00
ระดับทรงคุณวุฒิ	0	0.00	1	100.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	100.00
ระดับเชี่ยวชาญ	0	0.00	0	0.00	1	20.00	0	0.00	3	60.00	1	20.00	5	100.00
ระดับชำนาญการพิเศษ	0	0.00	5	17.24	13	44.83	1	3.45	3	10.34	7	24.14	29	100.00
ระดับทักษะพิเศษ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.00
ระดับอาวุโส	0	0.00	0	0.00	1	100.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	100.00
รวมระดับบริหาร	0	0.00	9	20.00	17	37.78	2	4.44	7	15.56	10	22.22	45	100.00
ระดับชำนาญการ	5	5.56	38	42.22	22	24.44	12	13.33	4	4.44	9	10.00	90	100.00
ระดับปฏิบัติการ	6	5.00	68	56.67	23	19.17	4	3.33	9	7.50	10	8.33	120	100.00
ระดับชำนาญงาน	3	20.00	2	13.33	8	53.33	1	6.67	0	0.00	1	6.67	15	100.00
ระดับปฏิบัติงาน	2	6.25	19	59.38	6	18.75	2	6.25	2	6.25	1	3.13	32	100.00
พนักงานราชการ	8	16.33	15	30.61	11	22.45	2	4.08	3	6.12	10	20.41	49	100.00
ลูกจ้างประจำ	0	0.00	4	66.67	0	0.00	0	0.00	2	33.33	0	0.00	6	100.00
ลูกจ้างชั่วคราว	7	16.28	16	37.21	10	23.26	4	9.30	2	4.65	4	9.30	43	100.00
รวมระดับปฏิบัติการ	31	8.73	162	45.63	80	22.54	25	7.04	22	6.20	35	9.86	355	100.00

จากตารางที่ 5-18 พบว่า กลุ่มตัวอย่างระดับบริหารส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการอยู่อาศัยบ้านหลังปัจจุบันตั้งแต่ 5 – 10 ปีร้อยละ 37.78 ส่วนกลุ่มระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการอยู่อาศัยบ้านหลังปัจจุบันต่ำกว่า 5 ปีร้อยละ 45.63

ตารางที่ 5-19 แสดงลักษณะรูปแบบของที่อยู่อาศัยปัจจุบันแยกตามลักษณะประเภทบุคลากร

ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ลักษณะรูปแบบของที่อยู่อาศัย																		รวม	
	ไม่ได้ตอบแบบสอบถาม		บ้านเดี่ยว		บ้านแฝด		ทาวน์เฮ้าส์		อพาร์ทเมนท์ / แฟลต		อาคารชุดพักอาศัย (คอนโดมิเนียม)		อาคารพาณิชย์ / ตึกแถว		ห้องแบ่งให้เช่า		อื่น ๆ			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับบริหาร/อำนวยการ	0	0	6	66.67	0	0	0	0	1	11.11	1	11.11	1	11.11	0	0	0	0	9	100.00
ระดับทรงคุณวุฒิ	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100.00
ระดับเชี่ยวชาญ	0	0	4	80	0	0	1	20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100.00
ระดับชำนาญการพิเศษ	0	0	17	58.62	0	0	3	10.34	2	6.9	3	10.34	4	13.79	0	0	0	0	29	100.00
ระดับทักษะพิเศษ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.00
ระดับอาวุโส	0	0	1	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100.00
รวมระดับบริหาร	0	0	28	62.22	0	0	4	8.89	4	8.89	4	8.89	5	11.11	0	0	0	0	45	100.00
ระดับชำนาญการ	1	1.11	28	31.11	6	6.67	21	23.33	17	18.89	12	13.33	3	3.33	2	2.22	0	0	90	100.00
ระดับปฏิบัติการ	1	0.83	29	24.17	3	2.5	24	20	25	20.83	28	23.33	4	3.33	0	0	6	5	120	100.00
ระดับชำนาญงาน	0	0	4	26.67	0	0	7	46.67	2	13.33	1	6.67	0	0	1	6.67	0	0	15	100.00
ระดับปฏิบัติงาน	0	0	5	15.63	0	0	10	31.25	9	28.13	5	15.63	0	0	0	0	3	9.38	32	100.00
พนักงานราชการ	1	2.04	17	34.69	0	0	10	20.41	9	18.37	6	12.24	3	6.12	3	6.12	0	0	49	100.00
ลูกจ้างประจำ	0	0	1	16.67	0	0	1	16.67	2	33.33	1	16.67	0	0	1	16.67	0	0	6	100.00
ลูกจ้างชั่วคราว	0	0	10	23.26	0	0	9	20.93	13	30.23	4	9.3	2	4.65	2	4.65	3	6.98	43	100.00
รวมรวมระดับปฏิบัติการ	3	0.85	94	26.48	9	2.54	82	23.10	77	21.69	57	16.06	12	3.38	9	2.54	12	3.38	355	100.00

จากตารางที่ 5-19 พบว่า กลุ่มตัวอย่างระดับบริหารส่วนใหญ่มีลักษณะรูปแบบของที่อยู่อาศัยเป็นแบบบ้านเดี่ยวร้อยละ 62.22 ส่วนกลุ่มระดับปฏิบัติการมีที่อยู่อาศัยเป็นแบบบ้านเดี่ยวร้อยละ 26.48 ยกเว้นระดับชำนาญงาน ระดับปฏิบัติงานที่ส่วนใหญ่มีที่อยู่อาศัยเป็นแบบทาวน์เฮ้าส์ และลูกจ้างประจำลูกจ้างชั่วคราวมีที่อยู่อาศัยเป็นลักษณะแฟลต/อพาร์ทเมนท์

ตารางที่ 5-20 แสดงลักษณะการถือครองที่อยู่อาศัยในปัจจุบันแยกตามลักษณะประเภทบุคลากร

ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ไม่ได้ตอบ แบบสอบถาม		ลักษณะการถือครองที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน												รวม	
			บ้านของญาติ		บ้านสวัสดิการ		เป็นเจ้าของเอง		บ้านของพ่อ-แม่		เช่า		อื่น ๆ			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับบริหาร/อำนวยการ	0	0.00	1	11.11	0	0.00	7	77.78	0	0.00	1	11.11	0	0.00	9	100.00
ระดับทรงคุณวุฒิ	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	100.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	100.00
ระดับเชี่ยวชาญ	0	0.00	0	0.00	0	0.00	3	60.00	2	40.00	0	0.00	0	0.00	5	100.00
ระดับชำนาญการพิเศษ	0	0.00	3	10.34	1	3.45	18	62.07	3	10.34	3	10.34	1	3.45	29	100.00
ระดับทักษะพิเศษ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.00
ระดับอาวุโส	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	100.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	100.00
รวมระดับบริหาร	0	0.00	4	8.89	1	2.22	30	66.67	5	11.11	4	8.89	1	2.22	45	100.00
ระดับชำนาญการ	2	2.22	5	5.56	1	1.11	39	43.33	17	18.89	21	23.33	5	5.56	90	100.00
ระดับปฏิบัติการ	0	0.00	14	11.67	3	2.50	43	35.83	22	18.33	32	26.67	6	5.00	120	100.00
ระดับชำนาญงาน	0	0.00	2	13.33	0	0.00	7	46.67	2	13.33	3	20.00	1	6.67	15	100.00
ระดับปฏิบัติงาน	0	0.00	1	3.13	2	6.25	6	18.75	9	28.13	14	43.75	0	0.00	32	100.00
พนักงานราชการ	0	0.00	5	10.20	0	0.00	16	32.65	14	28.57	14	28.57	0	0.00	49	100.00
ลูกจ้างประจำ	0	0.00	0	0.00	0	0.00	4	66.67	0	0.00	2	33.33	0	0.00	6	100.00
ลูกจ้างชั่วคราว	0	0.00	4	9.30	2	4.65	3	6.98	17	39.53	16	37.21	1	2.33	43	100.00
รวมระดับปฏิบัติการ	2	0.56	31	8.73	8	2.25	118	33.24	81	22.82	102	28.73	13	3.66	355	100.00

จากตารางที่ 5-20 พบว่า กลุ่มตัวอย่างระดับบริหารส่วนใหญ่เป็นเจ้าของร้อยละ 66.67 และกลุ่มระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่เป็นเจ้าของร้อยละ 33.24 รองลงมา คือ ลักษณะเช่าและอาศัยอยู่กับพ่อแม่ ในระดับปฏิบัติงานและลูกจ้างชั่วคราว ตามลำดับ

ตารางที่ 5-21 แสดงลักษณะการถือครองปัจจุบันแยกตามลักษณะประเภทบุคลากร

ลักษณะการถือครองปัจจุบัน	รูปแบบที่อยู่อาศัยปัจจุบัน	ตำแหน่งหน้าที่การงาน				รวม	
		กลุ่มระดับบริหาร		กลุ่มระดับปฏิบัติการ		จำนวน	ร้อยละ
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ไม่ได้ตอบแบบสอบถาม	อพาร์ทเมนท์ / แฟลต	0	0.00	1	0.28	1	0.25
	อาคารชุดพักอาศัย	0	0.00	1	0.28	1	0.25
บ้านของญาติ	บ้านเดี่ยว	2	4.44	12	3.38	14	3.50
	บ้านแฝด	0	0.00	2	0.56	2	0.50
	ทาวน์เฮ้าส์	0	0.00	6	1.69	6	1.50
	อพาร์ทเมนท์ / แฟลต	0	0.00	3	0.85	3	0.75
	อาคารชุดพักอาศัย	0	0.00	6	1.69	6	1.50
	อาคารพาณิชย์ / ตึกแถว	2	4.44	1	0.28	3	0.75
	อื่น ๆ	0	0.00	1	0.28	1	0.25
บ้านสวัสดิการ	บ้านเดี่ยว	1	2.22	1	0.28	2	0.50
	ทาวน์เฮ้าส์	0	0.00	2	0.56	2	0.50
	อพาร์ทเมนท์ / แฟลต	0	0.00	3	0.85	3	0.75
	อื่น ๆ	0	0.00	2	0.56	2	0.50
เป็นเจ้าของเอง	ไม่ได้ตอบแบบสอบถาม	0	0.00	3	0.85	3	0.75
	บ้านเดี่ยว	21	46.67	32	9.01	53	13.25
	บ้านแฝด	0	0.00	5	1.41	5	1.25
	ทาวน์เฮ้าส์	4	8.89	42	11.83	46	11.50
	อพาร์ทเมนท์ / แฟลต	2	4.44	5	1.41	7	1.75
	อาคารชุดพักอาศัย	2	4.44	29	8.17	31	7.75
	อาคารพาณิชย์ / ตึกแถว	1	2.22	2	0.56	3	0.75
บ้านของพ่อแม่	บ้านเดี่ยว	4	8.89	45	12.68	49	12.25
	บ้านแฝด	0	0.00	1	0.28	1	0.25
	ทาวน์เฮ้าส์	0	0.00	23	6.48	23	5.75
	อพาร์ทเมนท์ / แฟลต	0	0.00	2	0.56	2	0.50
	อาคารชุดพักอาศัย	0	0.00	1	0.28	1	0.25
	อาคารพาณิชย์ / ตึกแถว	1	2.22	7	1.97	8	2.00
	อื่น ๆ	0	0.00	2	0.56	2	0.50

ตารางที่ 5-21 แสดงลักษณะการถือครองปัจจุบันแยกตามลักษณะประเภทบุคลากร (ต่อ)

ลักษณะการถือครองปัจจุบัน	รูปแบบที่อยู่อาศัยปัจจุบัน	ตำแหน่งหน้าที่การงาน				รวม	
		กลุ่มระดับบริหาร		กลุ่มระดับปฏิบัติการ		จำนวน	ร้อยละ
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
เช่า	บ้านเดี่ยว	0	0.00	2	0.56	2	0.50
	บ้านแฝด	0	0.00	1	0.28	1	0.25
	ทาวน์เฮ้าส์	0	0.00	4	1.13	4	1.00
	อพาร์ทเมนท์ / แฟลต	2	4.44	61	17.18	63	15.75
	อาคารชุดพักอาศัย	2	4.44	17	4.79	19	4.75
	อาคารพาณิชย์ / ตึกแถว	0	0.00	1	0.28	1	0.25
	ห้องแบ่งให้เช่า	0	0.00	9	2.54	9	2.25
	อื่น ๆ	0	0.00	7	1.97	7	1.75
อื่น ๆ	บ้านเดี่ยว	0	0.00	2	0.56	2	0.50
	ทาวน์เฮ้าส์	0	0.00	5	1.41	5	1.25
	อพาร์ทเมนท์ / แฟลต	0	0.00	2	0.56	2	0.50
	อาคารชุดพักอาศัย	0	0.00	3	0.85	3	0.75
	อาคารพาณิชย์ / ตึกแถว	1	2.22	1	0.28	2	0.50
รวม		45	100.00	355	100.00	400	100.00

จากตาราง 5-21 พบว่า กลุ่มตัวอย่างระดับบริหารที่ส่วนใหญ่มีรูปแบบที่อยู่อาศัยเป็นบ้านเดี่ยว ร้อยละ 62.22 และนั่นมีลักษณะที่เป็นเจ้าของเองถึงร้อยละ 75 ส่วนกลุ่มระดับปฏิบัติการนั้นกลุ่มที่ส่วนใหญ่มีรูปแบบที่อยู่อาศัยที่เป็นบ้านเดี่ยวร้อยละ 26.48 นั่นมีลักษณะที่เป็นเจ้าของเองร้อยละ 34.00 และเป็นบ้านของพ่อแม่ร้อยละ 47.00 รองลงมาคือทาวน์เฮ้าส์มีลักษณะที่เป็นเจ้าของเองร้อยละ 51 และเป็นบ้านของพ่อแม่ร้อยละ 28.00 และเช่าอพาร์ทเมนท์/แฟลตอยู่อาศัยเองร้อยละ 80.00

ตารางที่ 5-22 แสดงสวัสดิการช่วยเหลือด้านที่อยู่อาศัยที่ได้รับแยกตามลักษณะประเภทบุคลากร

ตำแหน่งหน้าที่การงาน	สวัสดิการช่วยเหลือด้านที่อยู่อาศัยที่ได้รับ												รวม	
	ไม่ได้ตอบแบบสอบถาม		เงินช่วยเหลือเพื่อที่อยู่อาศัย		จัดให้มีที่พักอาศัย โดยเสียค่าใช้จ่ายในการเช่า		เงินกู้เพื่อซื้อหรือจัดหาที่อยู่อาศัย		ไม่ได้รับสวัสดิการใด ๆ		อื่น ๆ			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับบริหาร/อำนวยการ	1	11.11	1	11.11	0	0	1	11.11	6	66.67	0	0	9	2.09
ระดับทรงคุณวุฒิ	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	0.26
ระดับเชี่ยวชาญ	0	0	0	0	0	0	1	20	4	80	0	0	5	1.31
ระดับชำนาญการพิเศษ	4	13.79	5	17.24	1	3.45	5	17.24	13	44.83	1	3.45	29	7.25
ระดับทักษะพิเศษ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.00
ระดับอาวุโส	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	0.26
รวมระดับบริหาร	5	11.11	6	13.33	1	2.22	7	15.56	25	55.56	1	2.22	45	-
ระดับชำนาญการ	1	1.12	12	13.33	2	2.22	18	20	47	52.22	10	11.11	90	23.30
ระดับปฏิบัติการ	4	3.33	7	5.83	0	0	13	10.83	92	76.67	4	3.33	120	30.37
ระดับชำนาญงาน	2	13.33	1	6.67	0	0	2	13.33	7	46.67	3	20	15	3.40
ระดับปฏิบัติงาน	1	3.13	0	0	0	0	0	0	30	93.75	1	3.13	32	8.12
พนักงานราชการ	2	4.08	0	0	1	2.04	0	0	45	91.84	1	2.04	49	12.30
ลูกจ้างประจำ	2	33.33	0	0	0	0	0	0	4	66.67	0	0	6	1.05
ลูกจ้างชั่วคราว	1	2.33	1	2.33	0	0	1	2.33	38	88.37	2	4.65	43	10.99
รวมระดับปฏิบัติการ	13	3.66	21	5.92	3	0.85	34	9.58	263	74.08	21	5.92	355	100.00

หมายเหตุ : เป็นคำถามที่สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตารางที่ 5-22 พบว่า ทั้งในกลุ่มตัวอย่างระดับบริหารและกลุ่มระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่ไม่ได้รับสวัสดิการช่วยเหลือด้านที่อยู่อาศัยใด ๆ ร้อยละ 55.56 และร้อยละ 74.08 ตามลำดับ และจะเห็นว่าลักษณะสวัสดิการช่วยเหลือที่ได้รับมีสัดส่วนที่น้อยลงในกลุ่มระดับล่างลงมา

ตารางที่ 5-23 แสดงลักษณะการเดินทางไปทำงานแยกตามลักษณะประเภทบุคลากร

ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ลักษณะการเดินทางไปทำงาน														รวม	
	เดิน		รถส่วนตัว		รถรับ-ส่ง สวัสดิการ		รถสาธารณะ		อาศัยเพื่อน / ญาติ		ทางเรือ		อื่น ๆ			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับบริหาร/อำนวยการ	0	0	4	44.44	0	0	2	22.22	1	11.11	0	0	2	22.22	9	1.85
ระดับทรงคุณวุฒิ	0	0	1	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0.21
ระดับเชี่ยวชาญ	0	0	5	100	0	0	1	20	1	20	0	0	0	0	7	1.44
ระดับชำนาญการพิเศษ	0	0	21	72.41	0	0	9	31.03	2	6.9	0	0	0	0	32	6.57
ระดับทักษะพิเศษ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
ระดับอาวุโส	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	0	0	1	0.21
รวมระดับบริหาร	0	0.00	31	68.88	0	0.00	12	26.66	5	11.11	0	0.00	2	4.44	50	-
ระดับชำนาญการ	7	7.78	42	46.67	4	4.44	50	55.56	8	8.89	2	2.22	6	6.67	119	24.44
ระดับปฏิบัติการ	4	3.33	45	37.5	1	0.83	79	65.83	9	7.5	2	1.67	3	2.5	143	29.36
ระดับชำนาญงาน	0	0	6	40	0	0	9	60	1	6.67	1	6.67	1	6.67	18	3.7
ระดับปฏิบัติงาน	3	9.38	11	34.38	0	0	21	65.63	4	12.5	0	0	0	0	39	8.01
พนักงานราชการ	0	0	16	32.65	2	4.08	33	67.35	7	14.29	0	0	0	0	58	11.91
ลูกจ้างประจำ	0	0	2	33.33	0	0	4	66.67	0	0	1	16.67	0	0	7	1.44
ลูกจ้างชั่วคราว	2	4.65	14	32.56	0	0	30	69.77	4	9.3	1	2.33	2	4.65	53	10.88
รวมระดับปฏิบัติการ	16	4.50	136	38.30	7	1.97	226	63.66	33	9.29	7	1.97	12	3.38	437	100.00

หมายเหตุ : เป็นคำถามที่สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตารางที่ 5-23 พบว่า กลุ่มตัวอย่างระดับบริหารส่วนใหญ่ร้อยละ 68.88 เดินทางไปทำงานด้วยรถยนต์ส่วนตัว ขณะที่กลุ่มระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่ร้อยละ 63.66 เดินทางไปทำงานด้วยรถสาธารณะ

ตารางที่ 5-24 แสดงระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางไปทำงานแยกตามลักษณะประเภทบุคลากร

ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ไม่ได้ตอบ		ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางไปทำงาน										รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	15 - 30 นาที		31 - 60 นาที		61 - 90 นาที		91 - 120 นาที		มากกว่า 120 นาที		จำนวน	ร้อยละ
ระดับบริหาร/อำนวยการ	0	0.00	4	44.44	2	22.22	2	22.22	1	11.11	0	0.00	9	100.00
ระดับทรงคุณวุฒิ	0	0.00	0	0.00	1	100.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	100.00
ระดับเชี่ยวชาญ	0	0.00	1	20.00	4	80.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	5	100.00
ระดับชำนาญการพิเศษ	0	0.00	3	10.34	16	55.17	6	20.69	3	10.34	1	3.45	29	100.00
ระดับทักษะพิเศษ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.00
ระดับอาวุโส	0	0.00	0	0.00	1	100.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	100.00
รวมระดับบริหาร	0	0.00	8	17.78	24	53.33	8	17.78	4	8.89	1	2.22	45	100.00
ระดับชำนาญการ	1	1.11	30	33.33	28	31.11	17	18.89	5	5.56	9	10.00	90	100.00
ระดับปฏิบัติการ	0	0.00	38	31.67	51	42.50	17	14.17	9	7.50	5	4.17	120	100.00
ระดับชำนาญงาน	0	0.00	2	13.33	5	33.33	6	40.00	1	6.67	1	6.67	15	100.00
ระดับปฏิบัติงาน	0	0.00	15	46.88	12	37.50	4	12.50	0	0.00	1	3.13	32	100.00
พนักงานราชการ	0	0.00	10	20.41	16	32.65	14	28.57	6	12.24	3	6.12	49	100.00
ลูกจ้างประจำ	0	0.00	2	33.33	3	50.00	1	16.67	0	0.00	0	0.00	6	100.00
ลูกจ้างชั่วคราว	0	0.00	12	27.91	13	30.23	11	25.58	3	6.98	4	9.30	43	100.00
รวมระดับปฏิบัติการ	1	0.28	109	30.70	128	36.06	70	19.72	24	6.76	23	6.48	355	100.00

จากตารางที่ 5-24 พบว่า กลุ่มตัวอย่างระดับบริหารส่วนใหญ่ร้อยละ 53.33 ใช้ระยะเวลาในการเดินทางไปทำงาน 31 - 60 นาที และกลุ่มระดับปฏิบัติการส่วน

ใหญ่ร้อยละ 36.06 ใช้ระยะเวลาในการเดินทางไปทำงาน 31 - 60 นาที เช่นกัน

ตารางที่ 5-25 แสดงค่าใช้จ่ายในการเดินทางไป-กลับแยกตามลักษณะประเภทบุคลากร

ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ไม่ได้ตอบ		ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไป-กลับ												รวม	
	แบบสอบถาม		ต่ำกว่า 20 บาท		21 - 35 บาท		36 - 50 บาท		51 - 65 บาท		66 - 80 บาท		81 บาทขึ้นไป			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับบริหาร/อำนวยการ	0	0.00	0	0.00	2	22.22	0	0.00	1	11.11	2	22.22	4	44.44	9	100.00
ระดับทรงคุณวุฒิ	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	100.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	100.00
ระดับเชี่ยวชาญ	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	20.00	0	0.00	4	80.00	5	100.00
ระดับชำนาญการพิเศษ	0	0.00	0	0.00	3	10.34	2	6.90	2	6.90	4	13.79	18	62.07	29	100.00
ระดับทักษะพิเศษ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.00
ระดับอาวุโส	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	100.00	1	100.00
รวมระดับบริหาร	0	0.00	0	0.00	5	11.11	3	6.67	4	8.89	6	13.33	27	60.00	45	100.00
ระดับชำนาญการ	1	1.11	10	11.11	6	6.67	12	13.33	7	7.78	10	11.11	44	48.89	90	100.00
ระดับปฏิบัติการ	0	0.00	9	7.50	23	19.17	21	17.50	5	4.17	12	10.00	50	41.67	120	100.00
ระดับชำนาญงาน	0	0.00	0	0.00	0	0.00	4	26.67	0	0.00	5	33.33	6	40.00	15	100.00
ระดับปฏิบัติงาน	0	0.00	2	6.25	7	21.88	7	21.88	5	15.63	4	12.50	7	21.88	32	100.00
พนักงานราชการ	1	2.04	1	2.04	5	10.20	11	22.45	5	10.20	6	12.24	20	40.82	49	100.00
ลูกจ้างประจำ	0	0.00	0	0.00	3	50.00	0	0.00	0	0.00	2	33.33	1	16.67	6	100.00
ลูกจ้างชั่วคราว	0	0.00	3	6.98	5	11.63	6	13.95	5	11.63	8	18.60	16	37.21	43	100.00
รวมระดับปฏิบัติการ	2	0.56	25	7.04	49	13.80	61	17.18	27	7.61	47	13.24	144	40.56	355	100.00

จากตารางที่ 5-25 พบว่า ทั้งในกลุ่มตัวอย่างระดับบริหารและกลุ่มระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่ มีค่าใช้จ่ายในการเดินทางตั้งแต่ 81 บาทขึ้นไป ร้อยละ 60.00

และ 40.56 ตามลำดับ

ตารางที่ 5-26 แสดงสวัสดิการด้านการเดินทางที่ได้รับแยกตามลักษณะประเภทบุคลากร

ตำแหน่งหน้าที่การงาน	สวัสดิการด้านการเดินทางที่ได้รับ										รวม	
	รถรับ-ส่งสวัสดิการ		ช่วยเหลือค่าเดินทางหรือค่าน้ำมันรถรายเดือน		เงินกู้เพื่อซื้อพาหนะส่วนตัว		ไม่ได้รับสวัสดิการใด ๆ		อื่น ๆ			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับบริหาร/อำนวยการ	0	0	1	11.11	0	0	8	88.89	0	0	9	2.33
ระดับทรงคุณวุฒิ	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	0.26
ระดับเชี่ยวชาญ	0	0	1	20	0	0	4	80	0	0	5	1.29
ระดับชำนาญการพิเศษ	0	0	0	0	0	0	28	96.55	0	0	28	7.24
ระดับทักษะพิเศษ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.00
ระดับอาวุโส	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	0.26
รวมระดับบริหาร	0	0	2	4.44	0	0	42	93.33	0	0	44	-
ระดับชำนาญการ	7	7.78	0	0	1	1.11	78	86.67	0	0	86	22.22
ระดับปฏิบัติการ	0	0	1	0.83	1	0.83	114	95	1	0.83	117	30.23
ระดับชำนาญงาน	0	0	0	0	0	0	13	86.67	1	6.67	14	3.62
ระดับปฏิบัติงาน	1	3.13	0	0	0	0	30	93.75	0	0	31	8.01
พนักงานราชการ	1	2.04	1	2.04	0	0	45	91.84	1	2.04	48	12.40
ลูกจ้างประจำ	0	0	0	0	0	0	3	50	0	0	3	0.78
ลูกจ้างชั่วคราว	1	2.33	1	2.33	0	0	42	97.67	0	0	44	11.37
รวมระดับปฏิบัติการ	10	2.81	3	0.84	2	0.56	325	91.55	3	0.84	343	100.00

หมายเหตุ : เป็นคำถามที่สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตารางที่ 5-26 พบว่า ทั้งในกลุ่มตัวอย่างระดับบริหารและกลุ่มระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่ไม่ได้รับสวัสดิการด้านการเดินทางใด ๆ ถึงร้อยละ 93.33 และร้อยละ 91.55 ตามลำดับ

5.3 ผลการศึกษาข้อมูลด้านผลกระทบจากการย้ายที่ทำงาน

จากผลการศึกษา พบว่า ภาพรวมอันดับของผลกระทบที่ได้รับจากการย้ายที่ทำงานมายัง ศูนย์ราชการฯ เรียงลำดับได้ดังนี้ 1. มีระยะทางการเดินทางจากบ้านไปที่ทำงานที่ไกลขึ้น 2. มีค่าใช้จ่ายในการเดินทางที่เพิ่มขึ้น 3. ใช้ระยะเวลาในการเดินทางเพิ่มขึ้น 4. ความสะดวกในการเดินทางแยลง 5. เวลาว่างที่เหลือจากการทำงานน้อยลง 6. เวลาในการพักผ่อนน้อยลง 7. เวลาที่มีให้กับครอบครัวน้อยลง 8. การไปรับ-ส่งลูกไปโรงเรียนแยลง ส่วนในเรื่องปัญหาและผลกระทบด้านการเดินทางนั้น และเมื่อพิจารณาถึงปัญหาผลกระทบจากการย้ายที่ทำงานตามลักษณะกลุ่มบุคลากร พบว่า

กลุ่มระดับบริหาร อันดับของปัญหาและผลกระทบที่ได้รับมีดังนี้ 1. ใช้ระยะเวลาในการเดินทางเพิ่มขึ้นร้อยละ 60.00 และเรื่องความสะดวกในการเดินทางแยลงร้อยละ 60.00 โดยใช้เวลาเพิ่มขึ้น 31-60 นาที 2. ระยะทางบ้านกับที่ทำงานที่ไกลขึ้นร้อยละ 57.78 3. มีค่าใช้จ่ายในการเดินทางเพิ่มขึ้นร้อยละ 55.56 โดยมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นตั้งแต่ 60 บาทขึ้นไป ซึ่งจากผลกระทบได้ส่งผลต่อด้านอื่นๆตามมาได้แก่ เวลาพักผ่อนที่น้อยลงร้อยละ 48.89 เวลาที่มีให้กับครอบครัวน้อยลงร้อยละ 46.67 เวลาว่างจากการทำงานที่น้อยลงมีร้อยละ 42.22 และการไปรับ-ส่งลูกไปโรงเรียนแยลงร้อยละ 20.00 ส่วนปัญหาด้านการเดินทางส่วนใหญ่ได้รับผลกระทบในเรื่องการจราจรที่ติดขัดร้อยละ 68.88 รองลงมาคือ การต่อรถหลายต่อร้อยละ 28.88 ทำให้บุคลากรหันมาเดินทางด้วยรถยนต์ส่วนตัวเพิ่มขึ้นร้อยละ 12.68 และมีบางกลุ่มที่เปลี่ยนแปลงการเดินทางโดยการอาศัยรถเพื่อนหรือญาติในการเดินทาง ด้านสวัสดิการด้านการเดินทางนั้นส่วนใหญ่ต้องการให้องค์กรจัดให้มีเงินช่วยเหลือค่าเดินทางหรือค่าน้ำมันรถที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 40.00 รองลงมาคือ ารถรับส่งร้อยละ 37.77 และพบว่ามีถึงร้อยละ 24.44 ที่ไม่ต้องการความช่วยเหลือ

กลุ่มระดับปฏิบัติการ อันดับของปัญหาและผลกระทบที่ได้รับมีดังนี้ 1. มีค่าใช้จ่ายในการเดินทางเพิ่มขึ้นร้อยละ 55.77 โดยมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นตั้งแต่ 60 บาทขึ้นไป 2. ใช้ระยะเวลาในการเดินทางเพิ่มขึ้นร้อยละ 49.58 โดยใช้เวลาเพิ่มขึ้น 31-60 นาที 3. ความสะดวกในการเดินทางแยลงร้อยละ 47.61 4. ระยะทางบ้านกับที่ทำงานที่ไกลขึ้นร้อยละ 43.66 ซึ่งจากผลกระทบได้ส่งผลต่อด้านอื่นๆตามมาได้แก่ เวลาพักผ่อนที่น้อยลงร้อยละ 43.94 เวลาว่างจากการทำงานที่น้อยลงมีร้อยละ 41.97 เวลาที่มีให้กับครอบครัวน้อยลงร้อยละ 36.90 และการไปรับ-ส่งลูกไปโรงเรียนแยลงร้อยละ 11.83 ส่วนปัญหาด้านการเดินทางส่วนใหญ่ได้รับผลกระทบในเรื่อง การจราจรที่ติดขัดร้อยละ 66.20 รองลงมาคือ การต่อรถหลายต่อร้อยละ 37.46 ในเรื่องของรูปแบบการเดินทางนั้นจากเดิมที่เดินทางโดยรถสาธารณะหลังจากย้ายมายังศูนย์ราชการส่วนใหญ่ก็ยังคงเดินทางโดยรถ

สาธารณสุขเช่นเดิมแต่มีสัดส่วนที่น้อยลงและเปลี่ยนมาใช้รถยนต์ส่วนตัวเพิ่มขึ้นจากเดิมร้อยละ 8.89 และมีบางกลุ่มที่เปลี่ยนแปลงการเดินทางโดยการอาศัยรถเพื่อนหรือญาติในการเดินทางร้อยละ 15.56 ด้านสวัสดิการด้านการเดินทางที่ต้องการนั้นส่วนใหญ่ต้องการสวัสดิการโดยการให้องค์กรจัดให้มีรถรับส่งร้อยละ 56.90 รองลงมาคือเงินช่วยเหลือค่าเดินทางหรือค่าน้ำมันรถที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 45.63

ตารางที่ 5-27 แสดงอันดับของผลกระทบที่ได้รับหลังจากย้ายที่ทำงานมายังศูนย์ราชการแยกตามลักษณะหน่วยงาน

อันดับปัญหาและผลกระทบที่ได้รับ	ประเภทหน่วยงาน								รวม	
	สนง.ศาลปกครอง (A)		กรมการพัฒนาชุมชน (B)		สคบ. (C)		สนง.กิจการยุติธรรม(D)			
	คะแนน	อันดับ	คะแนน	อันดับ	คะแนน	อันดับ	คะแนน	อันดับ	คะแนน	อันดับ
ระยะทางบ้านกับที่ทำงาน	1167	1	215	2	100	2	100	3	1582	1
ระยะเวลาในการเดินทาง	1121	2	199	3	99	3	110	1	1529	3
ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง	1113	3	225	1	111	1	102	2	1551	2
ความสะดวกในการเดินทาง	960	4	195	4	95	4	78	4	1328	4
เวลารว่างจากการทำงาน	564	5	153	5	57	6	48	6	822	5
เวลาพักผ่อน	542	6	113	7	72	5	53	5	780	6
เวลาที่มีให้กับครอบครัว	431	7	117	6	54	7	38	7	640	7
การรับ-ส่งลูกไปโรงเรียน	143	8	48	8	12	8	12	8	215	8

หมายเหตุ : เป็นคำถามที่ให้เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยและมีการให้คะแนนในแต่ละอันดับดังนี้

อันดับ 1 ให้ 8 คะแนน อันดับ 2 ให้ 7 คะแนน อันดับ 3 ให้ 6 คะแนน อันดับ 4 ให้ 5 คะแนน

อันดับ 5 ให้ 4 คะแนน อันดับ 6 ให้ 3 คะแนน อันดับ 7 ให้ 2 คะแนน อันดับ 8 ให้ 1 คะแนน

จากตารางที่ 5-27 แสดงให้เห็นว่า ภาพรวมอันดับของผลกระทบที่ได้รับจากการย้ายที่ทำงานมายังศูนย์ราชการเรียงลำดับได้ดังนี้ 1.มีระยะทางการเดินทางจากบ้านไปที่ทำงานที่ไกลขึ้น 2. มีค่าใช้จ่ายในการเดินทางที่เพิ่มขึ้น 3.ใช้ระยะเวลาในการเดินทางเพิ่มขึ้น 4.ความสะดวกในการเดินทางแยลง 5.เวลารว่างที่เหลือจากการทำงานน้อยลง 6.เวลาในการพักผ่อนน้อยลง 7.เวลาที่มีให้กับครอบครัวน้อยลง 8.การไปรับ-ส่งลูกไปโรงเรียนแยลง ซึ่งเมื่อดูตามลักษณะหน่วยงานพบว่า

กลุ่มตัวอย่างในหน่วยงานสำนักงานศาลปกครอง 3 อันดับแรกของผลกระทบที่ได้รับจากการย้ายที่ทำงานคือ 1.มีระยะทางการเดินทางจากบ้านไปที่ทำงานที่ไกลขึ้น 2.ใช้ระยะเวลาในการเดินทางเพิ่มขึ้น 3. มีค่าใช้จ่ายในการเดินทางที่เพิ่มขึ้น

สำหรับหน่วยงานกรมการพัฒนาชุมชน และสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค 3 อันดับแรกของผลกระทบที่ได้รับจากการย้ายที่ทำงานคือ 1. มีค่าใช้จ่ายในการเดินทางที่เพิ่มขึ้น 2. มีระยะเวลาในการเดินทางจากบ้านไปที่ทำงานที่ไกลขึ้น 3. ใช้ระยะเวลาในการเดินทางเพิ่มขึ้น

และสำนักงานกิจการยุติธรรม 3 อันดับแรกของผลกระทบที่ได้รับจากการย้ายที่ทำงานคือ 1. ใช้ระยะเวลาในการเดินทางเพิ่มขึ้น 2. มีค่าใช้จ่ายในการเดินทางที่เพิ่มขึ้น 3. มีระยะเวลาในการเดินทางจากบ้านไปที่ทำงานที่ไกลขึ้น

ตารางที่ 5-28 แสดงร้อยละผลกระทบที่ได้รับหลังจากย้ายที่ทำงานมายังศูนย์ราชการแยกตามลักษณะหน่วยงาน

ร้อยละของปัญหาและผลกระทบที่ได้รับ	ประเภทหน่วยงาน								รวม	
	สนง.ศาลปกครอง (A)		กรมการพัฒนาชุมชน (B)		สคบ.(C)		สนง.กิจการยุติธรรม(D)			
	เพิ่มขึ้น	น้อยลง	เพิ่มขึ้น	น้อยลง	เพิ่มขึ้น	น้อยลง	เพิ่มขึ้น	น้อยลง	เพิ่มขึ้น	น้อยลง
ระยะทางบ้านกับที่ทำงาน	42.55	46.18	44.29	38.57	55.56	30.56	68.42	21.05	45.25	42.25
ระยะเวลาในการเดินทาง	48.36	40.00	45.71	38.57	55.56	27.78	94.74	5.26	50.75	37.00
ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง	52.36	34.55	61.43	24.28	61.11	25.00	73.68	15.79	55.75	31.00
ความสะดวกในการเดินทาง	34.55	46.55	34.29	48.57	27.78	58.33	21.05	68.74	33.25	49.00
เวลารว่างจากการทำงาน	39.64		28.57	40.00	19.44	50.00	0.00	68.42	25.25	42.00
เวลาพักผ่อน	26.91	41.45	24.29	45.71	25.00	50.00	0.00	73.69	25.00	44.50
เวลาที่มีให้กับครอบครัว	25.09	33.09	18.57	47.14	13.89	47.22	0.00	57.89	21.75	38.00
การรับ-ส่งลูกไปโรงเรียน	4.73	10.91	1.43	22.86	5.56	8.33	0.00	10.53	6.5	12.75

จากตารางที่ 5 -28 ภาพรวมร้อยละของผลกระทบที่ได้รับจากการย้ายที่ทำงานมายังศูนย์ราชการฯ มีดังนี้ ผลกระทบในเรื่องระยะทางบ้านกับทำงานมีร้อยละ 45.25 ที่มีระยะทางที่เพิ่มขึ้น ยกเว้นหน่วยงานสำนักงานศาลปกครองที่ส่วนใหญ่มีระยะทางบ้านกับที่ทำงานน้อยลงร้อยละ 46.18 ผลกระทบเรื่องระยะเวลาในการเดินทางส่วนใหญ่ได้รับผลในเรื่องระยะเวลาในการเดินทางที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 50.75 ผลกระทบในเรื่องค่าใช้จ่ายในการเดินทางส่วนใหญ่มีค่าใช้จ่ายในการเดินทางเพิ่มขึ้นร้อยละ 55.75 ส่วนผลกระทบเรื่องความสะดวกในการเดินทางส่วนใหญ่แย่งร้อยละ 49.00

ซึ่งจากผลกระทบดังกล่าวจึงส่งผลให้เวลารว่างที่เหลือจากการทำงานน้อยลงร้อยละ 42.00 เวลาพักผ่อนน้อยลงร้อยละ 44.50 เวลาที่มีให้กับครอบครัวน้อยลงร้อยละ 38.00 และการไปรับ-ส่งลูกไปโรงเรียนแย่งร้อยละ 12.75

ตารางที่ 5-30 แสดงผลกระทบที่ได้รับในเรื่องระยะเวลาในการเดินทางแยกตามลักษณะตำแหน่งหน้าที่การงาน (ต่อ)

ตำแหน่งหน้าที่ การงาน	ไม่ได้ตอบ แบบสอบถาม		ระยะเวลาในการเดินทาง						รวม	
			มากขึ้น		น้อยลง		ไม่เปลี่ยนแปลง			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับอาวุโส	0	0.00	1	100.00	0	0.00	0	0.00	1	100.00
รวมระดับบริหาร	1	2.22	27	60.00	15	33.33	2	4.44	45	100.00
ระดับชำนาญการ	1	1.11	40	44.44	42	46.67	7	7.78	90	100.00
ระดับปฏิบัติการ	1	0.83	60	50.00	45	37.50	14	11.67	120	100.00
ระดับชำนาญงาน	0	0.00	9	60.00	5	33.33	1	6.67	15	100.00
ระดับปฏิบัติงาน	0	0.00	14	43.75	13	40.63	5	15.63	32	100.00
พนักงานราชการ	2	4.08	28	57.14	14	28.57	5	10.20	49	100.00
ลูกจ้างประจำ	0	0.00	1	16.67	3	50.00	2	33.33	6	100.00
ลูกจ้างชั่วคราว	2	4.65	24	55.81	11	25.58	6	13.95	43	100.00
รวมระดับปฏิบัติการ	6	1.69	176	49.58	133	37.46	40	11.27	355	100.00

จากตารางที่ 5-30 พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งในระดับบริหารและระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่ได้รับผลกระทบในเรื่องของระยะเวลาในการเดินทางที่เพิ่มมากขึ้นร้อยละ 60.00 และร้อยละ 49.58 ตามลำดับ

ตารางที่ 5-31 แสดงผลกระทบที่ได้รับในเรื่องค่าใช้จ่ายในการเดินทางแยกตามลักษณะตำแหน่งหน้าที่การงาน

ตำแหน่งหน้าที่ การงาน	ไม่ได้ตอบ แบบสอบถาม		ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง						รวม	
			มากขึ้น		น้อยลง		ไม่เปลี่ยนแปลง			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับบริหาร/อำนวยการ	1	11.11	6	66.67	1	11.11	1	11.11	9	100.00
ระดับทรงคุณวุฒิ	0	0.00	0	0.00	1	100.00	0	0.00	1	100.00
ระดับเชี่ยวชาญ	0	0.00	1	20.00	2	40.00	2	40.00	5	100.00
ระดับชำนาญการพิเศษ	1	3.45	17	58.62	9	31.03	2	6.90	29	100.00
ระดับทักษะพิเศษ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.00
ระดับอาวุโส	0	0.00	1	100.00	0	0.00	0	0.00	1	100.00
รวมระดับบริหาร	2	4.44	25	55.56	13	28.89	5	11.11	45	100.00
ระดับชำนาญการ	1	1.11	46	51.11	32	35.56	11	12.22	90	100.00
ระดับปฏิบัติการ	5	4.17	64	53.33	40	33.33	11	9.17	120	100.00
ระดับชำนาญงาน	0	0.00	9	60.00	5	33.33	1	6.67	15	100.00
ระดับปฏิบัติงาน	0	0.00	17	53.13	10	31.25	5	15.63	32	100.00
พนักงานราชการ	2	4.08	32	65.31	14	28.57	1	2.04	49	100.00
ลูกจ้างประจำ	0	0.00	3	50.00	2	33.33	1	16.67	6	100.00

ตารางที่ 5-31 แสดงผลกระทบที่ได้รับในเรื่องค่าใช้จ่ายในการเดินทางแยกตามลักษณะตำแหน่งหน้าที่การงาน (ต่อ)

ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ไม่ได้ตอบแบบสอบถาม		ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง						รวม	
			มากขึ้น		น้อยลง		ไม่เปลี่ยนแปลง			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ลูกจ้างชั่วคราว	1	2.33	27	62.79	8	18.60	7	16.28	43	100.00
รวมระดับปฏิบัติการ	9	2.54	198	55.77	111	31.27	37	10.44	355	100.00

จากตารางที่ 5-31 พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งในระดับบริหารและกลุ่มระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่ได้รับผลกระทบในเรื่องค่าใช้จ่ายในการเดินทางที่มากขึ้นร้อยละ 55.56 และร้อยละ 55.77 ตามลำดับ

ตารางที่ 5-32 แสดงผลกระทบที่ได้รับในเรื่องความสะดวกในการเดินทางแยกตามลักษณะตำแหน่งหน้าที่การงาน

ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ไม่ได้ตอบแบบสอบถาม		ความสะดวกในการเดินทาง						รวม	
			ดีขึ้น		แย่ลง		ไม่เปลี่ยนแปลง			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับบริหาร/อำนวยการ	1	11.11	1	11.11	4	44.44	3	33.33	9	100.00
ระดับทรงคุณวุฒิ	0	0.00	1	100.00	0	0.00	0	0.00	1	100.00
ระดับเชี่ยวชาญ	0	0.00	2	40.00	2	40.00	1	20.00	5	100.00
ระดับชำนาญการพิเศษ	0	0.00	7	24.14	20	68.97	2	6.90	29	100.00
ระดับทักษะพิเศษ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.00
ระดับอาวุโส	0	0.00	0	0.00	1	100.00	0	0.00	1	100.00
รวมระดับบริหาร	1	2.22	11	24.44	27	60.00	6	13.33	45	100.00
ระดับชำนาญการ	5	5.56	40	44.44	36	40.00	9	10.00	90	100.00
ระดับปฏิบัติการ	5	4.17	39	32.50	63	52.50	13	10.83	120	100.00
ระดับชำนาญงาน	0	0.00	6	40.00	8	53.33	1	6.67	15	100.00
ระดับปฏิบัติงาน	0	0.00	12	37.50	14	43.75	6	18.75	32	100.00
พนักงานราชการ	2	4.08	12	24.49	31	63.27	4	8.16	49	100.00
ลูกจ้างประจำ	0	0.00	3	50.00	2	33.33	1	16.67	6	100.00
ลูกจ้างชั่วคราว	3	6.98	10	23.26	15	34.88	15	34.88	43	100.00
รวมระดับปฏิบัติการ	15	4.23	122	34.37	169	47.61	49	13.80	355	100.00

จากตารางที่ 5-32 พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งในระดับบริหารและกลุ่มระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่ได้รับผลกระทบในเรื่องความสะดวกในการเดินทางที่แย่ลงร้อยละ 60.00 และร้อยละ 47.61 ตามลำดับ

ตารางที่ 5-33 แสดงผลกระทบที่ได้รับในเรื่องเวลาว่างจากการทำงานแยกตามลักษณะตำแหน่งหน้าที่การงาน

ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ไม่ได้ตอบแบบสอบถาม		เวลาว่างจากการทำงาน						รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	มากขึ้น		น้อยลง		ไม่เปลี่ยนแปลง		จำนวน	ร้อยละ
			จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ระดับบริหาร/อำนวยการ	1	11.11	0	0.00	3	33.33	5	55.56	9	100.00
ระดับทรงคุณวุฒิ	0	0.00	1	100.00	0	0.00	0	0.00	1	100.00
ระดับเชี่ยวชาญ	1	20.00	1	20.00	0	0.00	3	60.00	5	100.00
ระดับชำนาญการพิเศษ	3	10.34	4	13.79	15	51.72	7	24.14	29	100.00
ระดับทักษะพิเศษ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.00
ระดับอาวุโส	0	0.00	0	0.00	1	100.00	0	0.00	1	100.00
รวมระดับบริหาร	5	11.11	6	13.33	19	42.22	15	33.33	45	100.00
ระดับปฏิบัติการ	11	9.17	30	25.00	54	45.00	25	20.83	120	100.00
ระดับชำนาญงาน	0	0.00	6	40.00	7	46.67	2	13.33	15	100.00
ระดับปฏิบัติงาน	0	0.00	9	28.13	14	43.75	9	28.13	32	100.00
พนักงานราชการ	2	4.08	10	20.41	25	51.02	12	24.49	49	100.00
ลูกจ้างประจำ	0	0.00	3	50.00	0	0.00	3	50.00	6	100.00
ลูกจ้างชั่วคราว	2	4.65	7	16.28	18	41.86	16	37.21	43	100.00
รวมระดับปฏิบัติการ	25	7.04	95	26.76	149	41.97	86	24.23	355	100.00

จากตารางที่ 5-33 พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งในระดับบริหารและกลุ่มระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่ได้รับผลกระทบในเรื่องเวลาว่างจากการทำงานที่น้อยลงร้อยละ 42.22 และร้อยละ 41.97 ตามลำดับ

ตารางที่ 5-34 แสดงผลกระทบที่ได้รับในเรื่องเวลาพักผ่อนแยกตามลักษณะตำแหน่งหน้าที่การงาน

ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ไม่ได้ตอบแบบสอบถาม		เวลาพักผ่อน						รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	มากขึ้น		น้อยลง		ไม่เปลี่ยนแปลง		จำนวน	ร้อยละ
			จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ประเภทบริหาร/อำนวยการ	1	11.11	0	0.00	3	33.33	5	55.56	9	100.00
ระดับทรงคุณวุฒิ	0	0.00	1	100.00	0	0.00	0	0.00	1	100.00
ระดับเชี่ยวชาญ	1	20.00	1	20.00	0	0.00	3	60.00	5	100.00
ระดับชำนาญการพิเศษ	0	0.00	3	10.34	18	62.07	8	27.59	29	100.00
ระดับทักษะพิเศษ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.00
ระดับอาวุโส	0	0.00	0	0.00	1	100.00	0	0.00	1	100.00
รวมระดับบริหาร	2	4.44	5	11.11	22	48.89	16	35.56	45	100.00
ระดับชำนาญการ	11	12.22	32	35.56	31	34.44	16	17.78	90	100.00
ระดับปฏิบัติการ	10	8.33	29	24.17	54	45.00	27	22.50	120	100.00

ตารางที่ 5-34 แสดงผลกระทบที่ได้รับในเรื่องเวลาพักผ่อนแยกตามลักษณะตำแหน่งหน้าที่การงาน (ต่อ)

ตำแหน่งหน้าที่ การงาน	ไม่ได้ตอบ แบบสอบถาม		เวลาพักผ่อน						รวม	
			มากขึ้น		น้อยลง		ไม่เปลี่ยนแปลง			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับชำนาญงาน	0	0.00	5	33.33	9	60.00	1	6.67	15	100.00
ระดับปฏิบัติงาน	0	0.00	10	31.25	13	40.63	9	28.13	32	100.00
พนักงานราชการ	2	4.08	9	18.37	28	57.14	10	20.41	49	100.00
ลูกจ้างประจำ	0	0.00	3	50.00	0	0.00	3	50.00	6	100.00
ลูกจ้างชั่วคราว	2	4.65	7	16.28	21	48.84	13	30.23	43	100.00
รวมระดับปฏิบัติการ	25	7.04	95	26.76	156	43.94	79	2.25	355	100.00

จากตารางที่ 5-34 พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งในระดับบริหารและกลุ่มระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่ได้รับผลกระทบในเรื่องเวลาพักผ่อนที่น้อยลงร้อยละ 48.89 และร้อยละ 43.94 ตามลำดับ

ตารางที่ 5-35 แสดงผลกระทบที่ได้รับในเรื่องเวลาที่มีให้กับครอบครัวแยกตามลักษณะตำแหน่งหน้าที่การงาน

ตำแหน่งหน้าที่ การงาน	ไม่ได้ตอบ แบบสอบถาม		เวลาที่มีให้กับครอบครัว						รวม	
			มากขึ้น		น้อยลง		ไม่เปลี่ยนแปลง			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับบริหาร/อำนวยการ	0	0.00	2	22.22	3	33.33	4	44.44	9	100.00
ระดับทรงคุณวุฒิ	0	0.00	1	100.00	0	0.00	0	0.00	1	100.00
ระดับเชี่ยวชาญ	2	40.00	1	20.00	0	0.00	2	40.00	5	100.00
ระดับชำนาญการพิเศษ	1	3.45	5	17.24	17	58.62	6	20.69	29	100.00
ระดับทักษะพิเศษ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.00
ระดับอาวุโส	0	0.00	0	0.00	1	100.00	0	0.00	1	100.00
รวมระดับบริหาร	3	6.67	9	20.00	21	46.67	12	26.67	45	100.00
ระดับชำนาญการ	12	13.33	27	30.00	33	36.67	18	20.00	90	100.00
ระดับปฏิบัติการ	28	23.33	24	20.00	38	31.67	30	25.00	120	100.00
ระดับชำนาญงาน	2	13.33	4	26.67	8	53.33	1	6.67	15	100.00
ระดับปฏิบัติงาน	2	6.25	7	21.88	15	46.88	8	25.00	32	100.00
พนักงานราชการ	9	18.37	8	16.33	23	46.94	9	18.37	49	100.00
ลูกจ้างประจำ	0	0.00	3	50.00	1	16.67	2	33.33	6	100.00
ลูกจ้างชั่วคราว	8	18.60	5	11.63	13	30.23	17	39.53	43	100.00
รวมระดับปฏิบัติการ	61	17.18	78	21.97	131	36.90	85	23.94	355	100.00

จากตารางที่ 5-35 พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งในระดับบริหารและกลุ่มระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่ได้รับผลกระทบในเรื่องเวลาที่มีให้กับครอบครัวที่น้อยลงร้อยละ 46.67 และร้อยละ 36.90 ตามลำดับ

ตารางที่ 5-36 แสดงผลกระทบที่ได้รับในเรื่องการรับ-ส่งลูกไปโรงเรียนแยกตามลักษณะตำแหน่งหน้าที่การงาน

ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ไม่ได้ตอบ แบบสอบถาม		การรับ-ส่งลูกไปโรงเรียน						รวม	
			ดีขึ้น		แย่ลง		ไม่เปลี่ยนแปลง			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับบริหาร/อำนวยการ	6	66.67	1	11.11	1	11.11	1	11.11	9	100.00
ระดับทรงคุณวุฒิ	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	100.00	1	100.00
ระดับเชี่ยวชาญ	4	80.00	0	0.00	0	0.00	1	20.00	5	100.00
ระดับชำนาญการพิเศษ	17	58.62	2	6.90	8	27.59	2	6.90	29	100.00
ระดับทักษะพิเศษ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.00
ระดับอาวุโส	1	100.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	100.00
รวมระดับบริหาร	28	62.22	3	6.67	9	20.00	5	11.11	45	100.00
ระดับชำนาญการ	62	68.89	4	4.44	14	15.56	10	11.11	90	100.00
ระดับปฏิบัติการ	96	80.00	3	2.50	13	10.83	8	6.67	120	100.00
ระดับชำนาญงาน	9	60.00	2	13.33	1	6.67	3	20.00	15	100.00
ระดับปฏิบัติงาน	24	75.00	0	0.00	2	6.25	6	18.75	32	100.00
พนักงานราชการ	34	69.39	3	6.12	9	18.37	3	6.12	49	100.00
ลูกจ้างประจำ	6	100.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	6	100.00
ลูกจ้างชั่วคราว	30	69.77	1	2.33	3	6.98	9	20.93	43	100.00
รวมระดับปฏิบัติการ	261	73.52	13	3.66	42	11.83	39	10.99	355	100.00

จากตารางที่ 5-36 พบว่า กลุ่มตัวอย่างในระดับบริหารส่วนใหญ่ได้รับผลกระทบในเรื่องการรับ-ส่งลูกไปโรงเรียนที่แย่ลงมากกว่าร้อยละ 20.00 ส่วนกลุ่มระดับปฏิบัติการ ได้รับผลกระทบในเรื่องการรับ-ส่งลูกไปโรงเรียนที่แย่ลงเพียงร้อยละ 11.83

ตารางที่ 5.37 แสดงปัญหาและผลกระทบด้านการเดินทางแยกตามลักษณะหน่วยงาน

ปัญหาและผลกระทบด้านการเดินทาง	สนง.ศาลปกครอง (A)	กรมการพัฒนารัฐบาล (B)	สคบ.(C)	สนง.กิจการยุติธรรม (D)	รวม
ไม่มีปัญหา	19.64	27.14	13.89	0.00	19.50
รอรถสองแถว/รถประจำทางนาน	24.73	12.86	19.44	26.32	22.25
การจราจรติดขัด	66.18	58.57	75.00	84.21	66.50
ต่อรถหลายต่อ	34.91	40.00	44.44	31.58	36.50
ไม่มีรถประจำทางผ่าน	19.64	12.86	27.78	15.79	19.00
อื่น ๆ	10.91	1.43	16.67	10.53	9.75
รวม	69.74	15.42	10.23	4.61	100.00

ตารางที่ 5-38 แสดงปัญหาและผลกระทบทางการเดินทางหลังจากย้ายมายังศูนย์ราชการแยกตามลักษณะตำแหน่งหน้าที่การงาน

ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ปัญหาทางการเดินทางหลังจากย้ายมายังศูนย์ราชการ												รวม	
	ไม่มีปัญหา		รอรถสองแถว / รถประจำทาง นาน		การจราจรติดขัด		ต่อรถหลายต่อ		ไม่มีรถประจำทางผ่าน		อื่น ๆ			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับบริหาร/อำนวยการ	0	0	1	11.11	7	77.78	3	33.33	1	11.11	3	33.33	15	2.16
ระดับทรงคุณวุฒิ	1	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0.14
ระดับเชี่ยวชาญ	2	40	1	20	3	60	1	20	1	20	0	0	8	1.15
ระดับชำนาญการพิเศษ	6	20.69	4	13.79	21	72.41	8	27.59	5	17.24	3	10.34	47	6.77
ระดับทักษะพิเศษ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.00
ระดับอาวุโส	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100	0	0	2	0.29
รวมระดับบริหาร	9	20.00	6	13.33	31	68.88	13	28.88	8	17.77	6	13.33	73	100.00
ระดับชำนาญการ	23	25.56	15	16.67	53	58.89	28	31.11	12	13.33	6	6.67	137	19.74
ระดับปฏิบัติการ	18	15	35	29.17	85	70.83	43	35.83	25	20.83	10	8.33	216	31.12
ระดับชำนาญงาน	3	20	1	6.67	10	66.67	5	33.33	3	20	3	20	25	3.60
ระดับปฏิบัติงาน	5	15.63	9	28.13	23	71.88	12	37.5	5	15.63	3	9.38	57	8.21
พนักงานราชการ	7	14.29	11	22.45	30	61.22	25	51.02	13	26.53	7	14.29	93	13.40
ลูกจ้างประจำ	3	50	1	16.67	4	66.67	2	33.33	1	16.67	0	0	11	1.59
ลูกจ้างชั่วคราว	10	23.26	11	25.58	30	69.77	18	41.86	9	20.93	4	9.3	82	11.82
รวมระดับปฏิบัติการ	69	19.44	83	23.38	235	66.20	133	37.46	68	19.15	33	9.29	621	100.00

หมายเหตุ : เป็นคำถามที่สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตารางที่ 5-38 พบว่า ในเรื่องของปัญหาทางการเดินทางที่ส่วนใหญ่ได้รับไม่ว่าจะเป็นกลุ่มตัวอย่างในระดับบริหารที่เดินทางด้วยรถยนต์ส่วนตัวและกลุ่มระดับปฏิบัติการที่เดินทางด้วยรถสาธารณะก็ได้รับผลกระทบในเรื่องเดียวกัน คือ ในเรื่องการจราจรติดขัดร้อยละ 68.88 และร้อยละ 66.20

ตารางที่ 5-39 แสดงระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางไปทำงานที่เพิ่มขึ้นแยกตามลักษณะตำแหน่งหน้าที่การงาน

ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ไม่ได้ตอบ		ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางไปทำงานที่เพิ่มขึ้น										รวม	
	แบบสอบถาม		15 - 30 นาที		31 - 60 นาที		61 - 90 นาที		91 - 120 นาที		มากกว่า 120 นาที		จำนวน	ร้อยละ
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ระดับบริหาร/อำนวยการ	1	20.00	1	20.00	1	20.00	2	40.00	0	0.00	0	0.00	5	100.00
ระดับทรงคุณวุฒิ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.00
ระดับเชี่ยวชาญ	0	0.00	0	0.00	1	100.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	100.00
ระดับชำนาญการพิเศษ	0	0.00	5	25.00	8	40.00	5	25.00	2	10.00	0	0.00	20	100.00
ระดับทักษะพิเศษ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.00
ระดับอาวุโส	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	100.00	0	0.00	0	0.00	1	100.00
รวมระดับบริหาร	1	3.70	6	22.22	10	37.04	8	29.63	2	7.41	0	0.00	27	100.00
ระดับชำนาญการ	0	0.00	9	23.68	14	36.84	10	26.32	2	5.26	3	7.89	38	100.00
ระดับปฏิบัติการ	4	6.56	21	34.43	22	36.07	8	13.11	3	4.92	3	4.92	61	100.00
ระดับชำนาญงาน	0	0.00	2	22.22	3	33.33	3	33.33	0	0.00	1	11.11	9	100.00
ระดับปฏิบัติงาน	0	0.00	8	53.33	5	33.33	1	6.67	0	0.00	1	6.67	15	100.00
พนักงานราชการ	1	3.70	4	14.81	10	37.04	7	25.93	4	14.81	1	3.70	27	100.00
ลูกจ้างประจำ	0	0.00	1	100.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	100.00
ลูกจ้างชั่วคราว	1	4.76	6	28.57	7	33.33	3	14.29	3	14.29	1	4.76	21	100.00
รวมระดับปฏิบัติการ	6	3.49	51	29.65	61	35.47	32	18.60	12	6.98	10	5.81	172	100.00

จากตารางที่ 5-39 พบว่า กลุ่มตัวอย่างระดับบริหารร้อยละ 37.04 และกลุ่มระดับปฏิบัติการร้อยละ 35.47 ส่วนใหญ่ใช้เวลาในการเดินทางไปทำงานเพิ่มขึ้น 31 - 60 นาที

ตารางที่ 5-40 แสดงค่าใช้จ่ายในการเดินทางไป - กลับต่อวันที่เพิ่มขึ้นแยกตามลักษณะตำแหน่งหน้าที่การงาน

ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ไม่ได้ตอบ		ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไป - กลับต่อวันที่เพิ่มขึ้น										รวม	
	แบบสอบถาม		ต่ำกว่า 15 บาท		15 - 30 บาท		31 - 45 บาท		46 - 60 บาท		60 บาทขึ้นไป			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับบริหาร/อำนวยการ	1	16.67	1	16.67	0	0.00	1	16.67	0	0.00	3	50.00	6	100.00
ระดับทรงคุณวุฒิ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.00
ระดับเชี่ยวชาญ	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	100.00	1	100.00
ระดับชำนาญการพิเศษ	1	5.56	0	0.00	1	5.56	1	5.56	1	5.56	14	77.78	18	100.00
ระดับทักษะพิเศษ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.00
ระดับอาวุโส	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	100.00	1	100.00
รวมระดับบริหาร	2	7.69	1	3.85	1	3.85	2	7.69	1	3.85	19	73.08	26	100.00
ระดับชำนาญการ	1	2.38	2	4.76	5	11.90	3	7.14	3	7.14	28	66.67	42	100.00
ระดับปฏิบัติการ	4	6.35	1	1.59	15	23.81	9	14.29	6	9.52	28	44.44	63	100.00
ระดับชำนาญงาน	0	0.00	0	0.00	2	22.22	2	22.22	0	0.00	5	55.56	9	100.00
ระดับปฏิบัติงาน	0	0.00	0	0.00	6	40.00	3	20.00	1	6.67	5	33.33	15	100.00
พนักงานราชการ	5	16.67	0	0.00	6	20.00	6	20.00	0	0.00	13	43.33	30	100.00
ลูกจ้างประจำ	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	100.00	0	0.00	0	0.00	1	100.00
ลูกจ้างชั่วคราว	2	8.33	1	4.17	5	20.83	2	8.33	6	25.00	8	33.33	24	100.00
รวมระดับปฏิบัติการ	12	6.52	4	2.17	39	21.20	26	14.13	16	8.70	87	47.28	184	100.00

จากตารางที่ 5-40 พบว่า จากในเรื่องที่มีค่าใช้จ่ายในการเดินทางไป - กลับต่อวันที่เพิ่มขึ้นนั้น กลุ่มตัวอย่างทั้งในระดับบริหารและกลุ่มระดับปฏิบัติการต่างมีค่าใช้จ่ายในการเดินทางไป - กลับต่อวันที่เพิ่มขึ้นเหมือนกัน คือ ตั้งแต่ 60 บาทขึ้นไปร้อยละ 73.08 และร้อยละ 47.28 ตามลำดับ

ตารางที่ 5-41 แสดงการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการเดินทางหลังจากย้ายที่ทำงานมายังศูนย์ราชการแยกตามลักษณะตำแหน่งหน้าที่การงาน

ตำแหน่งหน้าที่การงาน	จากเดิม														รวม	
	เดิน		รถส่วนตัว		รถรับ-ส่ง สวัสดิการ		รถสาธารณะ		อาศัยเพื่อน / ญาติ		ทางเรือ		อื่น ๆ			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับบริหาร/อำนวยการ	1	11.11	4	44.44	0	0	2	22.22	0	0	1	11.11	1	11.11	9	1.81
ระดับทรงคุณวุฒิ	0	0	1	100	0	0	1	100	0	0	0	0	0	0	2	0.40
ระดับเชี่ยวชาญ	1	20	4	80	0	0	2	40	0	0	0	0	0	0	7	1.41
ระดับชำนาญการพิเศษ	0	0	15	51.72	0	0	13	44.83	3	10.34	2	6.9	4	13.79	37	7.44
ระดับทักษะพิเศษ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.00
ระดับอาวุโส	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	0	0	0	0	1	0.20
รวมระดับบริหาร	2	4.44	24	53.33	0	0	19	42.22	3	6.66	3	6.66	5	11.11	56	100.00
ระดับชำนาญการ	9	10	28	31.11	1	1.11	54	60	7	7.78	6	6.67	8	8.89	113	22.74
ระดับปฏิบัติการ	11	9.17	24	20	0	0	82	68.33	7	5.83	14	11.67	8	6.67	146	29.38
ระดับชำนาญงาน	0	0	7	46.67	0	0	8	53.33	1	6.67	3	20	0	0	19	3.82
ระดับปฏิบัติงาน	7	21.88	7	21.88	0	0	21	65.63	2	6.25	5	15.63	1	3.13	43	8.65
พนักงานราชการ	4	8.16	11	22.45	1	2.04	33	67.35	4	8.16	7	14.29	4	8.16	64	12.88
ลูกจ้างประจำ	0	0	2	33.33	0	0	3	50	1	16.67	1	16.67	0	0	7	1.41
ลูกจ้างชั่วคราว	3	6.98	7	16.28	1	2.33	25	58.14	3	6.98	5	11.63	5	11.63	49	9.86
รวมระดับปฏิบัติการ	34	9.57	86	24.22	3	0.84	226	63.66	25	7.04	41	11.55	26	7.32	441	100.00

หมายเหตุ : เป็นคำถามที่สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

ตารางที่ 5-41 แสดงการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการเดินทางหลังจากย้ายที่ทำงานมายังศูนย์ราชการแยกตามลักษณะตำแหน่งหน้าที่การงาน (ต่อ)

ตำแหน่งหน้าที่การงาน	เปลี่ยนเป็น														รวม	
	เดิน		รถส่วนตัว		รถรับ-ส่ง สวัสดิการ		รถสาธารณะ		อาศัยเพื่อน / ญาติ		ทางเรือ		อื่น ๆ			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับบริหาร/อำนวยการ	0	0.00	5	55.56	0	0.00	2	22.22	2	22.22	0	0.00	0	0.00	9	1.79
ระดับทรงคุณวุฒิ	0	0.00	1	100.00	0	0.00	1	100	0	0.00	0	0.00	0	0.00	2	0.40
ระดับเชี่ยวชาญ	0	0.00	4	80.00	0	0.00	2	40	1	20.00	0	0.00	0	0.00	7	1.39
ระดับชำนาญการพิเศษ	0	0.00	18	62.07	0	0.00	9	31.03	6	20.69	0	0.00	4	13.79	37	7.37
ระดับทักษะพิเศษ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ระดับอาวุโส	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0	1	100.00	0	0.00	0	0.00	1	0.20
รวมระดับบริหาร	0	0.00	28	62.22	0	0.00	14	31.11	10	22.22	0	0.00	4	8.88	56	100.00
ระดับชำนาญการ	8	8.89	36	40.00	6	6.67	50	55.56	14	15.56	2	2.22	9	10.00	125	24.90
ระดับปฏิบัติการ	8	6.67	45	37.50	2	1.67	73	60.83	15	12.50	3	2.50	6	5.00	152	30.28
ระดับชำนาญงาน	1	6.67	6	40.00	1	6.67	7	46.67	1	6.67	1	6.67	0	0.00	17	3.39
ระดับปฏิบัติงาน	4	12.50	12	37.50	1	3.13	20	62.5	4	12.50	0	0.00	0	0.00	41	8.17
พนักงานราชการ	2	4.08	18	36.73	0	0.00	26	53.06	7	14.29	3	6.12	3	6.12	59	11.75
ลูกจ้างประจำ	0	0.00	2	33.33	0	0.00	2	33.33	0	0.00	1	16.67	0	0.00	5	1.00
ลูกจ้างชั่วคราว	1	2.33	12	27.91	1	2.33	24	55.81	3	6.98	2	4.65	4	9.30	47	9.36
รวมระดับปฏิบัติการ	24	6.76	131	36.90	11	3.09	202	56.90	44	12.39	12	3.38	22	6.19	446	100.00

หมายเหตุ : เป็นคำถามที่สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตารางที่ 5-41 พบว่า กลุ่มตัวอย่างระดับบริหารส่วนใหญ่ใช้รถยนต์ส่วนตัวในการเดินทางร้อยละ 53.33 และมีแนวโน้มที่เพิ่มมากขึ้นเป็น 62.22 ส่วนกลุ่มระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่เดินทางด้วยรถสาธารณะร้อยละ 63.66 และมีแนวโน้มหันมาใช้รถยนต์ส่วนตัวมากขึ้นจากเดิม ร้อยละ 24.22 เป็น 36.90

ตารางที่ 5-42 แสดงสวัสดิการใดที่ต้องการให้องค์กรจัดให้มีเพิ่มเติมในด้านการเดินทางแยกตามลักษณะตำแหน่งหน้าที่การงาน

ตำแหน่งหน้าที่การงาน	สวัสดิการใดที่ต้องการให้องค์กรจัดให้มีเพิ่มเติมในด้านการเดินทาง												รวม	
	เงินกู้เพื่อซื้อพาหนะส่วนตัว		เงินช่วยเหลือค่าเดินทางหรือค่าน้ำมันรถที่เพิ่มขึ้น		เพิ่มเส้นทางรถประจำทาง		รถรับส่ง		ไม่ต้องการ		อื่น ๆ			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับบริหาร/อำนวยการ	1	11.11	1	11.11	1	11.11	5	55.56	2	22.22	0	0	10	1.62
ระดับทรงคุณวุฒิ	0	0	1	100	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0.81
ระดับเชี่ยวชาญ	1	20	1	20	1	20	0	0	2	40	0	0	5	6.96
ระดับชำนาญการพิเศษ	4	13.79	14	48.28	6	20.69	12	41.38	7	24.14	0	0	43	0.81
ระดับทักษะพิเศษ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.00
ระดับอาวุโส	0	0	1	100	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0.16
รวมระดับบริหาร	6	13.33	18	40.00	8	17.77	17	37.77	11	24.44	0	0	60	100.00
ระดับชำนาญการ	14	15.56	35	38.89	24	26.67	49	54.44	12	13.33	4	4.44	138	22.33
ระดับปฏิบัติการ	19	15.83	58	48.33	37	30.83	66	55	13	10.83	4	3.33	197	31.88
ระดับชำนาญงาน	1	6.67	8	53.33	4	26.67	7	46.67	0	0	1	6.67	21	3.40
ระดับปฏิบัติงาน	4	12.5	15	46.88	10	31.25	19	59.38	3	9.38	2	6.25	53	8.58
พนักงานราชการ	5	10.2	20	40.82	11	22.45	26	53.06	3	6.12	2	4.08	67	10.84
ลูกจ้างประจำ	1	16.67	3	50	1	16.67	5	83.33	1	16.67	0	0	11	1.78
ลูกจ้างชั่วคราว	7	16.28	23	53.49	8	18.6	30	69.77	2	4.65	1	2.33	71	11.49
รวมระดับปฏิบัติการ	51	14.37	162	45.63	95	26.76	202	56.90	34	9.57	14	3.94	558	100.00

หมายเหตุ : เป็นคำถามที่สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตารางที่ 5-42 พบว่า กลุ่มตัวอย่างในระดับบริหารส่วนใหญ่ต้องการให้องค์กรจัดสวัสดิการให้มีเงินช่วยเหลือค่าเดินทางหรือค่าน้ำมันรถที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 40.00 ส่วนกลุ่มระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่ต้องการให้องค์กรจัดสวัสดิการให้มีรถรับส่งเพิ่มเติมร้อยละ 56.90

5.4 ผลการศึกษาข้อมูลการปรับตัวด้านการอยู่อาศัยและความต้องการที่อยู่อาศัย

จากผลกระทบที่ได้รับจากการย้ายสถานที่ทำงานมาฝั่งศูนย์ราชการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีวิธีการปรับตัว 2 แบบคือ

1. ย้ายที่อยู่อาศัยตามที่ทำงาน แยกได้ 2 ประเภทคือ กลุ่มที่ทำการย้ายที่อยู่อาศัยมาแล้ว ซึ่งมีร้อยละ 22.50 และกลุ่มที่คาดว่าจะย้ายมีร้อยละ 20.25

2. ไม่ย้ายที่อยู่อาศัย โดยในกลุ่มนี้มีร้อยละ 56.25

ซึ่งเมื่อดูตามลักษณะของหน่วยงาน พบว่า หน่วยงานกรมการพัฒนาชุมชนมีการปรับตัวโดยการย้ายที่อยู่อาศัยตามที่ทำงานมากที่สุดถึงร้อยละ 57.14 โดยแยกเป็น ผู้ที่ย้ายที่อยู่อาศัยมาแล้วร้อยละ 40.00 และคาดว่าจะย้ายร้อยละ 17.14 อันดับสองคือ สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค มีการปรับตัวโดยการย้ายที่อยู่อาศัยตามที่ทำงานร้อยละ 44.44 โดยแยกเป็น ผู้ที่ย้ายที่อยู่อาศัยมาแล้วร้อยละ 22.22 และคาดว่าจะย้ายร้อยละ 22.22 อันดับสามคือ สำนักงานศาลปกครอง มีการปรับตัวโดยการย้ายที่อยู่อาศัยตามที่ทำงานร้อยละ 39.64 โดยแยกเป็น ผู้ที่ย้ายที่อยู่อาศัยมาแล้วร้อยละ 18.55 และคาดว่าจะย้ายร้อยละ 21.09 อันดับสุดท้ายคือ สำนักงานกิจการยุติธรรม มีการปรับตัวโดยการย้ายที่อยู่อาศัยตามที่ทำงานร้อยละ 31.58 โดยแยกเป็น ผู้ที่ย้ายที่อยู่อาศัยมาแล้วร้อยละ 15.56 และคาดว่าจะย้ายร้อยละ 15.55

และเมื่อดูตามลักษณะประเภทบุคลากร พบว่า ในกลุ่มระดับปฏิบัติการมีสัดส่วนในการปรับตัวโดยการย้ายที่อยู่อาศัยตามที่ทำงานมากกว่ากลุ่มระดับบริหาร ดังนี้

กลุ่มระดับบริหาร มีการปรับตัวโดยการย้ายที่อยู่อาศัยตามที่ทำงานร้อยละ 31.11 โดยแยกเป็น ผู้ที่ย้ายที่อยู่อาศัยมาแล้วร้อยละ 15.56 และคาดว่าจะย้ายร้อยละ 15.55

กลุ่มระดับปฏิบัติการ มีการปรับตัวโดยการย้ายที่อยู่อาศัยตามที่ทำงานร้อยละ 44.23 โดยแยกเป็น ผู้ที่ย้ายที่อยู่อาศัยมาแล้วร้อยละ 23.38 และคาดว่าจะย้ายร้อยละ 20.85

ลักษณะการปรับตัวด้านการอยู่อาศัยสำหรับผู้ที่ย้ายมาแล้ว

กลุ่มระดับบริหาร ส่วนใหญ่ให้เหตุผลในการตัดสินใจเพราะที่อยู่อาศัยเดิมไกลจากที่ทำงานร้อยละ 57.14 รองลงมาคือย้ายตามที่ทำงานและเป็นบ้านหลังที่สองร้อยละ 42.85 เท่ากัน โดยผู้ที่ย้ายมาส่วนใหญ่สมรสแล้วถึงร้อยละ 85.71 รูปแบบที่อยู่อาศัยที่ทำการย้ายมาส่วนใหญ่เป็นรูปแบบทาวน์เฮ้าส์ร้อยละ 42.86 รองลงมาคือบ้านเดี่ยวและอพาร์ทเมนต์ / แพลตในสัดส่วนที่เท่ากันร้อยละ 28.57 โดยมีลักษณะเป็นเจ้าของเองร้อยละ 71.43 และเช่าร้อยละ 28.57

กลุ่มระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่ให้เหตุผลในการตัดสินใจเพราะย้ายตามที่ทำงานร้อยละ 83.75 และที่อยู่อาศัยเดิมไกลจากที่ทำงานร้อยละ 32.50 โดยผู้ที่ย้ายมาส่วนใหญ่เป็นโสดร้อยละ 67.07 รูปแบบที่อยู่อาศัยที่ทำการย้ายมาส่วนใหญ่เป็นรูปแบบอพาร์ทเมนต์ / แพลตร้อยละ 40.24

รองลงมาคืออาคารชุดพักอาศัย (คอนโดมิเนียม) ร้อยละ 24.39 โดยเป็นลักษณะเช่าร้อยละ 57.69 และเป็นเจ้าของเองร้อยละ 34.62

ความต้องการด้านที่อยู่อาศัยสำหรับผู้คาดว่าจะย้าย

กลุ่มระดับบริหาร ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่สมรสแล้วคิดเป็นร้อยละ 42.86 โดยให้เหตุผลในการตัดสินใจเพราะใกล้ที่ทำงานร้อยละ 100 โดยส่วนใหญ่ร้อยละ 85.72 ต้องการซื้อบ้านเดี่ยวจากโครงการเป็นของตนเองทำเลในเขตกรุงเทพมหานครบริเวณหลักสี่และถนนแจ้งวัฒนะเป็นส่วนใหญ่ในระดับราคา 1,500,000-2,000,000 บาท สามารถผ่อนเดือนละตั้งแต่ 5,000 จนถึง 20,000 บาท โดยการกู้ธนาคารหรือสถาบันการเงิน ส่วนความช่วยเหลือที่ต้องการให้องค์กรให้ความช่วยเหลือด้านสวัสดิการที่เกี่ยวกับที่อยู่อาศัยในเรื่อง การทำข้อตกลงกับโครงการจัดสรรที่อยู่อาศัยในละแวกใกล้เคียง เพื่อให้พนักงานสามารถซื้อที่อยู่อาศัยได้ในราคาต่ำกว่าปกติ

กลุ่มระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่มีสถานภาพโสดคิดเป็นร้อยละ 62.16 โดยให้เหตุผลในการตัดสินใจเพราะใกล้ที่ทำงานร้อยละ 79.72 โดยส่วนใหญ่ร้อยละ 63.52 ต้องการซื้อบ้านเดี่ยวจากโครงการเป็นของตนเองทำเลในเขตกรุงเทพมหานครบริเวณหลักสี่และถนนแจ้งวัฒนะเป็นส่วนใหญ่เช่นกัน ในระดับราคา 500,000-1,000,000 บาทสามารถผ่อนเดือนละตั้งแต่ 2,500-5,000 บาทโดยการกู้ธนาคารหรือสถาบันการเงินและกู้สวัสดิการ ยกเว้นในกลุ่มระดับชำนาญงานระดับปฏิบัติงาน พนักงานราชการและลูกจ้างประจำ ที่ต้องการซื้อบ้านมือสองและเช่าเป็นส่วนใหญ่ ในลักษณะรูปแบบที่อยู่อาศัยที่เป็นอาคารชุดพักอาศัย ทาวน์เฮ้าส์ และอพาร์ทเมนท์/แฟลต ส่วนความช่วยเหลือที่ต้องการให้องค์กรให้ความช่วยเหลือด้านสวัสดิการที่เกี่ยวกับที่อยู่อาศัยในเรื่อง การสร้างที่อยู่อาศัยให้พนักงานเช่าหรือซื้อในราคาถูกและเงินช่วยเหลือด้านที่อยู่อาศัยเป็นรายเดือน

การปรับตัวด้านการอยู่อาศัยสำหรับผู้ที่ไม่ย้าย

สำหรับกลุ่มที่ไม่ย้ายที่อยู่อาศัย ในภาพรวมมีผู้ที่ไม่ย้ายที่อยู่อาศัยร้อยละ 56.25 ซึ่งหากแยกตามหน่วยงาน พบว่า สำนักงานกิจการยุติธรรม มีผู้ที่ไม่ย้ายที่อยู่อาศัยมากที่สุดคือร้อยละ 68.42 อันดับสองคือ สำนักงานศาลปกครอง มีผู้ที่ไม่ย้ายที่อยู่อาศัยร้อยละ 60.00 อันดับสามคือ สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค มีผู้ที่ไม่ย้ายที่อยู่อาศัยร้อยละ 47.22 และอันดับสุดท้ายคือ กรมการพัฒนาชุมชน มีผู้ที่ไม่ย้ายที่อยู่อาศัยร้อยละ 42.86 โดยหากไม่ย้ายที่อยู่อาศัยกลุ่มบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีการปรับด้านต่างๆโดยสรุปได้ดังนี้

กลุ่มระดับบริหาร ให้เหตุผลในการตัดสินใจเพราะไม่อยากแยกกันอยู่กับครอบครัวญาติพี่น้องร้อยละ 57.14 เพราะส่วนใหญ่มีครอบครัวแล้ว รองลงมาคือมีความคุ้นเคยกับชุมชนที่อยู่อาศัยละแวกเดิมและอยู่มานานร้อยละ 42.85 โดยหากไม่ย้ายที่อยู่อาศัย มีวิธีแก้ไขปัญหาด้วย

การเปลี่ยนแปลงกิจวัตรประจำวันและพฤติกรรมการเดินทางไปทำงานแทนร้อยละ 43.33 รวมถึงขอย้ายไปอยู่หน่วยงานอื่นร้อยละ 10 และพบว่ามีบางกลุ่มตัดสินใจลาออกจากงานร้อยละ 6.67 ส่วนความช่วยเหลือที่ต้องการนั้นต้องการให้ช่วยเหลือในเรื่องเงินค่าเดินทางหรือค่าน้ำมันเป็นรายเดือน เนื่องจากส่วนใหญ่ใช้รถยนต์ส่วนตัวในการเดินทาง

กลุ่มระดับปฏิบัติการ ให้เหตุผลในการตัดสินใจเพราะมีความคุ้นเคยกับชุมชนที่อยู่อาศัยละแวกเดิมและอยู่มานานร้อยละ 24.10 และข้อจำกัดในเรื่องของรายได้ร้อยละ 23.07 โดยหากไม่ย้ายที่อยู่อาศัย มีวิธีแก้ไขปัญหาด้วยการเปลี่ยนแปลงกิจวัตรประจำวันและพฤติกรรมการเดินทางไปทำงานแทนร้อยละ 56.92 เช่นเดียวกับกลุ่มบริหาร และพบว่ามีบางกลุ่มตัดสินใจลาออกจากงานร้อยละ 2.56 เช่นกัน ส่วนความช่วยเหลือที่ต้องการนั้นต้องการให้ช่วยเหลือในเรื่องของรถรับส่งสวัสดิการ เนื่องจากส่วนใหญ่ใช้รถสาธารณะในการเดินทาง



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

5.4.2 สำหรับผู้ที่คาดว่าจะย้าย

ตารางที่ 5-43 แสดงเหตุผลในการตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัยของผู้ที่คาดว่าจะย้าย

ตำแหน่งหน้าที่การงาน	เหตุผลในการตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัย																				รวม		
	ใกล้ที่ทำงาน		เป็นบ้านหลังแรก		เป็นบ้านหลังที่ 2		แต่งงาน		ที่อยู่อาศัยเดิมอยู่ไกลจากที่		ที่อยู่อาศัยเดิมไม่มีความ		ที่อยู่อาศัยเดิมมี		ที่อยู่อาศัยเดิมมีความคับแคบ		เพื่อการลงทุน/เก็งกำไร		อื่น ๆ				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
ระดับบริหาร/อำนวยการ	3	100.00	0	0.00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3.44
ระดับทรงคุณวุฒิ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ระดับเชี่ยวชาญ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ระดับชำนาญการพิเศษ	4	100.00	0	0.00	1	25	0	0	3	75	0	0	0	0	0	0	1	25	0	0	9	10.34	
ระดับทักษะพิเศษ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ระดับอาวุโส	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวมระดับบริหาร	7	100.00	0	0.00	1	14.28	0	0.00	3	42.85	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	14.28	0	0.00	12	-	
ระดับชำนาญการ	14	82.35	1	5.88	3	17.65	2	11.76	6	35.29	0	0	1	5.88	2	11.76	0	0	0	0	17	19.54	
ระดับปฏิบัติการ	20	74.07	7	25.93	1	3.7	4	14.81	12	44.44	0	0	4	14.81	5	18.52	1	3.7	0	0	28	32.18	
ระดับชำนาญงาน	3	75	2	50	0	0	0	0	2	50	0	0	0	0	0	0	0	0	2	50	4	4.59	
ระดับปฏิบัติงาน	3	75	1	25	2	50	2	50	4	100	1	25	1	25	1	33.33	2	66.67	0	0	4	4.59	
พนักงานราชการ	9	81.82	1	9.09	1	9.09	0	0	4	36.36	0	0	0	0	1	9.09	0	0	0	0	11	12.64	
ลูกจ้างประจำ	1	100	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100	1	100	0	0	0	0	1	1.14	
ลูกจ้างชั่วคราว	9	90	0	0	0	0	2	20	4	40	1	10	1	10	2	20	0	0	0	0	10	11.49	
รวมรวมระดับปฏิบัติการ	59	79.72	12	16.21	7	9.45	10	13.51	32	43.24	3	4.05	8	10.81	12	16.21	3	4.05	2	2.70	75	100.00	

หมายเหตุ : เป็นคำถามที่สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตารางที่ 5-43 พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งในระดับบริหารและกลุ่มระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่ให้เหตุผลในการตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัยเนื่องจากใกล้ที่ทำงานถึงร้อยละ 100 และร้อยละ 79.72 ตามลำดับ

ตารางที่ 5-44 แสดงลักษณะการมีที่อยู่อาศัยใหม่ที่ต้องการของผู้ที่คาดว่าจะย้าย

ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ลักษณะการมีที่อยู่อาศัยใหม่												รวม	
	สร้างเอง		ซื้อบ้านจากโครงการ		ซื้อบ้านมือสอง		เช่า		อาศัยบ้านญาติ/พี่น้อง		อื่น ๆ			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับบริหาร/อำนวยการ	0	0.00	1	33.33	0	0.00	2	66.67	0	0.00	0	0.00	3	100.00
ระดับทรงคุณวุฒิ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.00
ระดับเชี่ยวชาญ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.00
ระดับชำนาญการพิเศษ	0	0.00	4	100.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	4	100.00
ระดับทักษะพิเศษ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.00
ระดับอาวุโส	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.00
รวมระดับบริหาร	0	0.00	5	71.43	0	0.00	2	28.57	0	0.00	0	0.00	7	100.00
ระดับชำนาญการ	1	5.88	11	64.71	1	5.88	3	17.65	0	0.00	1	5.88	17	100.00
ระดับปฏิบัติการ	2	7.41	18	66.67	2	7.41	4	14.81	1	3.70	0	0.00	27	100.00
ระดับชำนาญงาน	0	0.00	1	25.00	2	50.00	1	25.00	0	0.00	0	0.00	4	100.00
ระดับปฏิบัติงาน	1	25.00	1	25.00	1	25.00	1	25.00	0	0.00	0	0.00	4	100.00
พนักงานราชการ	2	18.18	2	18.18	3	27.27	3	27.27	0	0.00	1	9.09	11	100.00
ลูกจ้างประจำ	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	100.00	0	0.00	0	0.00	1	100.00
ลูกจ้างชั่วคราว	1	10.00	6	60.00	0	0.00	3	30.00	0	0.00	0	0.00	10	100.00
รวมระดับปฏิบัติการ	7	9.46	39	52.70	9	12.16	16	21.62	1	1.35	2	2.70	74	100.00

จากตารางที่ 5-44 พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งในระดับบริหารและกลุ่มระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่ต้องการที่อยู่อาศัยใหม่โดยซื้อบ้านจากโครงการร้อยละ 71.43 และร้อยละ 52.70 ตามลำดับ รองลงมาคือลักษณะเช่า

ตารางที่ 5-45 แสดงลักษณะรูปแบบที่อยู่อาศัยใหม่ที่ต้องการของผู้ที่คาดว่าจะย้าย

ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ไม่ได้ตอบ แบบสอบถาม		ลักษณะรูปแบบที่อยู่อาศัยใหม่ที่ต้องการ												รวม	
			บ้านเดี่ยว		บ้านแฝด		ทาวน์เฮ้าส์		อาคารชุดพักอาศัย (คอนโดมิเนียม)		อพาร์ทเมนต์ (ห้องพักให้เช่า)		ห้องแบ่งให้เช่า			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับบริหาร/อำนวยการ	0	0.00	1	33.33	0	0.00	0	0.00	2	66.67	0	0.00	0	0.00	3	100.00
ระดับทรงคุณวุฒิ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.00
ระดับเชี่ยวชาญ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.00
ระดับชำนาญการพิเศษ	0	0.00	3	75.00	0	0.00	1	25.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	4	100.00
ระดับทักษะพิเศษ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.00
ระดับอาวุโส	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.00
รวมระดับบริหาร	0	0.00	4	57.14	0	0.00	1	14.29	2	28.57	0	0.00	0	0.00	7	100.00
ระดับชำนาญการ	0	0.00	7	41.18	3	17.65	3	17.65	4	23.53	0	0.00	0	0.00	17	100.00
ระดับปฏิบัติการ	0	0.00	15	55.56	0	0.00	7	25.93	2	7.41	3	11.11	0	0.00	27	100.00
ระดับชำนาญงาน	0	0.00	1	25.00	0	0.00	2	50.00	0	0.00	1	25.00	0	0.00	4	100.00
ระดับปฏิบัติงาน	1	25.00	1	25.00	0	0.00	0	0.00	1	25.00	1	25.00	0	0.00	4	100.00
พนักงานราชการ	1	9.09	3	27.27	1	9.09	1	9.09	3	27.27	2	18.18	0	0.00	11	100.00
ลูกจ้างประจำ	0	0.00	1	100.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	100.00
ลูกจ้างชั่วคราว	0	0.00	5	50.00	0	0.00	1	10.00	2	20.00	1	10.00	1	10.00	10	100.00
รวมระดับปฏิบัติการ	2	2.70	33	44.59	4	5.41	14	18.92	12	16.22	8	10.81	1	1.35	74	100.00

จากตารางที่ 5-45 พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งในระดับบริหารและกลุ่มระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่ต้องการที่อยู่อาศัยใหม่แบบบ้านเดี่ยวร้อยละ 57.14 และ 44.59 ตามลำดับ มีเพียงกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งระดับบริหาร/อำนวยการ ที่ต้องการที่อยู่อาศัยใหม่แบบอาคารชุดพักอาศัย (คอนโดมิเนียม) และระดับชำนาญงาน ต้องการที่อยู่อาศัยใหม่เป็นทาวน์เฮ้าส์

ตารางที่ 5-46 แสดงลักษณะการถือครองที่อยู่อาศัยใหม่ที่ต้องการของผู้ที่คาดว่าจะย้าย

ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ไม่ได้ตอบ แบบสอบถาม		ลักษณะความต้องการถือครองที่อยู่อาศัยใหม่								รวม	
			เป็นเจ้าของ		เป็นเจ้าของร่วมกับคู่ สมรส		บ้านของพ่อแม่		อื่น ๆ			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับบริหาร/อำนวยการ	0	0.00	2	66.67	0	0.00	0	0.00	1	33.33	3	100.00
ระดับทรงคุณวุฒิ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.00
ระดับเชี่ยวชาญ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.00
ระดับชำนาญการพิเศษ	0	0.00	4	100.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	4	100.00
ระดับทักษะพิเศษ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.00
ระดับอาวุโส	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.00
รวมระดับบริหาร	0	0.00	6	85.71	0	0.00	0	0.00	1	14.29	7	100.00
ระดับชำนาญการ	1	5.88	12	70.59	4	23.53	0	0.00	0	0.00	17	100.00
ระดับปฏิบัติการ	2	7.41	19	70.37	5	18.52	0	0.00	1	3.70	27	100.00
ระดับชำนาญงาน	1	25.00	1	25.00	2	50.00	0	0.00	0	0.00	4	100.00
ระดับปฏิบัติงาน	2	50.00	2	50.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	4	100.00
พนักงานราชการ	1	9.09	6	54.55	2	18.18	0	0.00	2	18.18	11	100.00
ลูกจ้างประจำ	0	0.00	1	100.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	100.00
ลูกจ้างชั่วคราว	2	20.00	4	40.00	1	10.00	2	20.00	1	10.00	10	100.00
รวมระดับปฏิบัติการ	9	12.16	45	60.81	14	18.92	2	2.70	4	5.41	74	100.00

จากตารางที่ 5-46 พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งในระดับบริหารและกลุ่มระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่ต้องการเป็นเจ้าของที่อยู่อาศัยใหม่เองร้อยละ 85.71 และร้อยละ 60.81 มีเพียงระดับชำนาญงานเท่านั้นที่ต้องการเป็นเจ้าของร่วมกับคู่สมรส

ตารางที่ 5-47 แสดงทำเลที่ตั้งที่อยู่อาศัยใหม่ที่ต้องการของผู้ที่คาดว่าจะย้าย

ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ทำเลที่ตั้งที่อยู่อาศัยใหม่ที่ต้องการ				รวม	
	กรุงเทพมหานคร		ปริมณฑล			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับบริหาร/อำนวยการ	3	100.00	0	0.00	3	100.00
ระดับทรงคุณวุฒิ	-	-	-	-	-	0.00
ระดับเชี่ยวชาญ	-	-	-	-	-	0.00
ระดับชำนาญการพิเศษ	3	75.00	1	25.00	4	100.00
ระดับทักษะพิเศษ	-	-	-	-	-	0.00
ระดับอาวุโส	-	-	-	-	-	0.00
รวมระดับบริหาร	6	85.72	1	14.28	7	100.00
ระดับชำนาญการ	10	58.82	7	41.18	17	100.00
ระดับปฏิบัติการ	21	77.78	6	22.22	27	100.00
ระดับชำนาญงาน	3	75.00	1	25.00	4	100.00
ระดับปฏิบัติงาน	2	50.00	2	50.00	4	100.00
พนักงานราชการ	6	54.55	5	45.45	11	100.00
ลูกจ้างประจำ	0	0.00	1	100.00	1	100.00
ลูกจ้างชั่วคราว	5	50.00	5	50.00	10	100.00
รวมระดับปฏิบัติการ	47	63.52	27	36.48	74	100.00

จากตารางที่ 5-47 พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งในระดับบริหารและกลุ่มระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่ต้องการมีที่อยู่อาศัยใหม่ในเขตกรุงเทพมหานครร้อยละ 85.72 และ 63.52 ตามลำดับ มีในตำแหน่งลูกจ้างประจำเท่านั้นที่ต้องการมีที่อยู่อาศัยใหม่ในเขตปริมณฑล และกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติงานและลูกจ้างชั่วคราวส่วนใหญ่ต้องการมีที่อยู่อาศัยใหม่ในเขตกรุงเทพฯ และเขตปริมณฑล ในอัตราที่เท่ากัน

ตารางที่ 5-48 แสดงทำเลที่ตั้งที่อยู่อาศัยใหม่ที่ต้องการในเขต/อำเภอในเขตปริมณฑลของผู้ที่คาดว่าจะย้าย

ตำแหน่งหน้าที่การงาน	เขต/อำเภอในเขตปริมณฑล						รวม	
	ไม่ได้ตอบแบบสอบถาม		ปทุมธานี		นนทบุรี			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับบริหาร/อำนวยการ	0	0.00	0	0.00	1	100.00	1	100.00
ระดับทรงคุณวุฒิ	-	-	-	-	-	-	-	0.00
ระดับเชี่ยวชาญ	-	-	-	-	-	-	-	0.00
ระดับชำนาญการพิเศษ	1	14.29	1	14.29	5	71.43	7	100.00
ระดับทักษะพิเศษ	-	-	-	-	-	-	-	0.00
ระดับอาวุโส	-	-	-	-	-	-	-	0.00
รวมระดับบริหาร	1	12.50	1	12.50	6	75.00	8	100.00
ระดับชำนาญการ	1	16.67	1	16.67	4	66.67	6	100.00
ระดับปฏิบัติการ	0	0.00	0	0.00	1	100.00	1	100.00
ระดับชำนาญงาน	1	50.00	0	0.00	1	50.00	2	100.00
ระดับปฏิบัติงาน	0	0.00	1	20.00	4	80.00	5	100.00
พนักงานราชการ	0	0.00	0	0.00	1	100.00	1	100.00
ลูกจ้างประจำ	2	40.00	0	0.00	3	60.00	5	100.00
ลูกจ้างชั่วคราว	0	0.00	0	0.00	1	100	1	100.00
รวมระดับปฏิบัติการ	4	19.05	2	9.53	15	71.43	21	100.00

จากตารางที่ 5-48 พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งในระดับบริหารและกลุ่มระดับปฏิบัติการที่ต้องการที่อาศัยในเขตปริมณฑล ส่วนใหญ่ต้องการอาศัยในจังหวัดนนทบุรี

ร้อยละ 75.00 และ 71.43 ตามลำดับ

ตารางที่ 5-49 แสดงความสามารถในการผ่อนชำระด้านที่อยู่อาศัยต่อเดือนของผู้ที่คาดว่าจะย้าย

ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ไม่ได้ตอบ แบบสอบถาม		ความสามารถในการผ่อนชำระต่อเดือน																รวม			
			น้อยกว่า 2,500 บาท		2,501 - 5,000 บาท		5,001 - 7,500 บาท		7,501 - 10,000 บาท		10,001 - 12,500 บาท		12,501 - 15,000 บาท		15,001 - 17,500 บาท		17,501 - 20,000 บาท					
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ระดับบริหาร/อำนวยการ	1	33.33	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	66.67	3	100.00	
ระดับทรงคุณวุฒิ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.00	
ระดับเชี่ยวชาญ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.00	
ระดับชำนาญการพิเศษ	0	0	0	0	0	0	2	50	2	50	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100.00	
ระดับทักษะพิเศษ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.00	
ระดับอาวุโส	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.00	
รวมระดับบริหาร	1	14.29	0	0.00	0	0.00	2	28.57	2	28.57	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	2	28.57	7	100.00
ระดับชำนาญการ	0	0	1	5.88	6	35.29	4	23.53	3	17.65	1	5.88	1	5.88	1	5.88	0	0	0	0	17	100
ระดับปฏิบัติการ	0	0	1	3.7	16	59.26	10	37.04	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	27	100
ระดับชำนาญงาน	1	25	1	25	1	25	1	25	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100
ระดับปฏิบัติงาน	1	25	2	50	1	25	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100
พนักงานราชการ	0	0	0	0	10	90.91	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	9.09	11	100	
ลูกจ้างประจำ	0	0	1	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	
ลูกจ้างชั่วคราว	0	0	7	70	2	20	0	0	1	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10	100	
รวมรวมระดับปฏิบัติการ	2	2.70	13	17.57	36	48.65	15	20.27	4	5.41	1	1.35	1	1.35	1	1.35	1	1.35	1	1.35	74	100.00

จากตารางที่ 5-49 พบว่า กลุ่มตัวอย่างระดับบริหารส่วนใหญ่มีความสามารถในการผ่อนชำระได้ตั้งแต่ 5,001 จนถึง 20,000 บาท ส่วนกลุ่มระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีความสามารถในการผ่อนชำระได้ตั้งแต่ 2,501 จนถึง 5,000 บาท จะสังเกตได้ว่า ความสามารถในการผ่อนชำระนั้นจะเพิ่มขึ้นตามระดับตำแหน่งหน้าที่การงานและระดับรายได้

ตารางที่ 5-50 แสดงระดับราคาของที่อยู่อาศัยใหม่ที่ต้องการจะซื้อของผู้ที่คาดว่าจะย้าย

ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ไม่ได้ตอบแบบสอบถาม		ระดับราคาของที่อยู่อาศัยใหม่ที่ต้องการจะซื้อ																รวม	
			น้อยกว่า 500,000 บาท		500,001 - 1,000,000 บาท		1,000,001 - 1,500,000 บาท		1,500,001 - 2,000,000 บาท		2,000,001 - 2,500,000 บาท		2,500,001 - 3,000,000 บาท		3,000,001 - 3,500,000 บาท		มากกว่า 5,500,000 บาทขึ้นไป			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับบริหาร/อำนวยการ	1	33.33	0	0	0	0	1	33.33	0	0	0	0	0	0	1	33.33	0	0	3	100.00
ระดับทรงคุณวุฒิ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.00
ระดับเชี่ยวชาญ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.00
ระดับชำนาญการพิเศษ	0	0.00	0	0	1	25	0	0	2	50	0	0	1	25	0	0	0	0	4	100.00
ระดับทักษะพิเศษ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.00
ระดับอาวุโส	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.00
รวมระดับบริหาร	1	14.29	0	0.00	1	14.29	1	14.29	2	28.57	0	0.00	1	14.29	1	14.29	0	0.00	7	100.00
ระดับชำนาญการ	0	0.00	3	17.65	4	23.53	5	29.41	3	17.65	1	5.88	0	0	1	5.88	0	0	17	100.00
ระดับปฏิบัติการ	1	3.70	4	14.81	11	40.74	4	14.81	6	22.22	0	0	1	3.7	0	0	0	0	27	100.00
ระดับชำนาญงาน	1	25.00	1	25	1	25	1	25	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100.00
ระดับปฏิบัติงาน	1	25.00	2	50	1	25	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100.00
พนักงานราชการ	0	0.00	1	9.09	4	36.36	3	27.27	2	18.18	0	0	0	0	0	0	1	9.09	11	100.00
ลูกจ้างประจำ	0	0.00	1	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100.00
ลูกจ้างชั่วคราว	0	0.00	3	30	2	20	2	20	0	0	1	10	1	10	0	0	1	10	10	100.00
รวมรวมระดับปฏิบัติการ	3	4.05	15	20.27	23	31.08	15	20.27	11	14.86	2	2.70	2	2.70	1	1.35	2	2.70	74	100.00

จากตารางที่ 5-50 พบว่า กลุ่มตัวอย่างระดับบริหารส่วนใหญ่มีความต้องการซื้อที่อยู่อาศัยใหม่ในระดับราคา 1,000,001 - 1,500,000 บาท ส่วนกลุ่มระดับปฏิบัติการมีความต้องการซื้อที่อยู่อาศัยใหม่ในระดับราคา 500,001 - 1,000,000 บาท จะเห็นว่าระดับที่อยู่อาศัยใหม่ที่ต้องการจะซื้อจะเพิ่มขึ้นตามระดับตำแหน่งหน้าที่การงานและระดับรายได้

ตารางที่ 5-51 แสดงลักษณะการซื้อที่อยู่อาศัยใหม่ของผู้ที่คาดว่าจะย้าย

ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ไม่ได้ตอบแบบสอบถาม		ลักษณะการซื้อที่อยู่อาศัยใหม่						รวม	
			เงินสด		ผ่อนชำระ		อื่น ๆ			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับบริหาร/อำนวยการ	1	33.33	0	0.00	2	66.67	0	0.00	3	100.00
ระดับทรวงคุณวุฒิ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.00
ระดับเชี่ยวชาญ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.00
ระดับชำนาญการพิเศษ	0	0.00	0	0.00	4	100.00	0	0.00	4	100.00
ระดับทักษะพิเศษ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.00
ระดับอาวุโส	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.00
รวมระดับบริหาร	1	14.29	0	0.00	6	85.71	0	0.00	7	100.00
ระดับชำนาญการ	0	0.00	0	0.00	17	100.00	0	0.00	17	100.00
ระดับปฏิบัติการ	1	3.70	1	3.70	24	88.89	1	3.70	27	100.00
ระดับชำนาญงาน	1	25.00	0	0.00	3	75.00	0	0.00	4	100.00
ระดับปฏิบัติงาน	1	25.00	0	0.00	3	75.00	0	0.00	4	100.00
พนักงานราชการ	0	0.00	1	9.09	10	90.91	0	0.00	11	100.00
ลูกจ้างประจำ	0	0.00	0	0.00	1	100.00	0	0.00	1	100.00
ลูกจ้างชั่วคราว	0	0.00	1	10.00	9	90.00	0	0.00	10	100.00
รวมระดับปฏิบัติการ	3	4.06	3	4.06	67	90.54	1	1.36	74	100.00

จากตารางที่ 5-51 พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งในระดับบริหารและกลุ่มระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่จะซื้อที่อยู่อาศัยใหม่ด้วยการผ่อนชำระถึงร้อยละ 85.71 และ 90.54 ตามลำดับ

ตารางที่ 5-52 แสดงแหล่งที่มาของเงินในการซื้อที่อยู่อาศัยใหม่ของผู้ที่คาดว่าจะย้าย

ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ไม่ได้ตอบ แบบสอบถาม		แหล่งที่มาของเงินในการซื้อที่อยู่อาศัยใหม่												รวม	
			เงินของตนเอง		พ่อ - แม่		เงินร่วมกับคู่สมรส		กู้สวัสดิการ		กู้ธนาคาร / สถาบันการเงิน		อื่น ๆ			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับบริหาร/อำนวยการ	1	33.33	1	33.33	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	33.33	0	0.00	3	100.00
ระดับทรงคุณวุฒิ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.00
ระดับเชี่ยวชาญ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.00
ระดับชำนาญการพิเศษ	0	0.00	0	0.00	1	25.00	0	0.00	1	25.00	2	50.00	0	0.00	4	100.00
ระดับทักษะพิเศษ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.00
ระดับอาวุโส	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.00
รวมระดับบริหาร	1	14.29	1	14.29	1	14.29	0	0.00	1	14.29	3	42.86	0	0.00	7	100.00
ระดับชำนาญการ	0	0.00	2	11.76	0	0.00	3	17.65	3	17.65	9	52.94	0	0.00	17	100.00
ระดับปฏิบัติการ	1	3.70	2	7.41	2	7.41	2	7.41	6	22.22	13	48.15	1	3.70	27	100.00
ระดับชำนาญงาน	1	25.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	25.00	2	50.00	0	0.00	4	100.00
ระดับปฏิบัติงาน	1	25.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	2	50.00	1	25.00	0	0.00	4	100.00
พนักงานราชการ	0	0.00	3	27.27	0	0.00	1	9.09	3	27.27	4	36.36	0	0.00	11	100.00
ลูกจ้างประจำ	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	100.00	0	0.00	0	0.00	1	100.00
ลูกจ้างชั่วคราว	0	0.00	2	20.00	3	30.00	1	10.00	0	0.00	4	40.00	0	0.00	10	100.00
รวมระดับปฏิบัติการ	3	4.06	9	12.17	5	6.76	7	9.46	16	21.63	33	44.60	1	1.36	74	100.00

จากตารางที่ 5-52 พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งในระดับบริหารและกลุ่มระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่ต้องการซื้อที่อยู่อาศัยใหม่ด้วยการกู้ธนาคาร / สถาบันการเงินร้อยละ 42.86 และ 44.60 ส่วนในระดับปฏิบัติงาน และลูกจ้างประจำ ต้องการซื้อที่อยู่อาศัยใหม่ด้วยการกู้สวัสดิการ

ตารางที่ 5-53 แสดงความช่วยเหลือหรือสวัสดิการที่ต้องการจากองค์กรเกี่ยวกับด้านที่อยู่อาศัยของผู้ที่คาดว่าจะย้าย

ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ความช่วยเหลือหรือสวัสดิการที่ต้องการจากองค์กรเกี่ยวกับด้านที่อยู่อาศัย												รวม	
	การสร้างที่อยู่อาศัยให้พนักงานเช่า หรือ ซื้อในราคาถูก		การจัดให้มีเงินกู้เพื่อซื้อที่อยู่อาศัย		เงินช่วยเหลือด้านที่อยู่อาศัยเป็นรายเดือน		การทำข้อตกลงกับโครงการจัดสรรที่อยู่อาศัยในละแวกใกล้เคียงเพื่อให้พนักงานสามารถซื้อที่อยู่อาศัยได้ในราคาต่ำกว่าปกติ		การจัดให้มีโรงเรียนเพื่อบุตรหลานของพนักงานเพื่อความสะดวกในการเดินทางรับส่ง		การสร้างที่อยู่อาศัยให้พนักงานเช่า หรือ ซื้อในราคาถูก			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับบริหาร/อำนวยการ	1	33.33	0	0.00	1	33.33	2	66.66	0	0.00	0	0.00	4	1.96
ระดับทรงคุณวุฒิ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.00
ระดับเชี่ยวชาญ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.00
ระดับชำนาญการพิเศษ	3	75.00	3	75.00	3	75.00	3	75.00	0	0.00	0	0.00	12	5.88
ระดับทักษะพิเศษ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.00
ระดับอาวุโส	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.00
รวมระดับบริหาร	4	57.14	3	42.85	4	57.14	5	71.42	0	0.00	0	0.00	16	-
ระดับชำนาญการ	6	35.29	11	64.70	9	52.94	8	47.05	2	11.76	1	5.88	37	18.14
ระดับปฏิบัติการ	23	85.18	16	59.25	21	77.77	17	62.96	8	29.62	0	0.00	85	41.67
ระดับชำนาญงาน	2	50.00	0	0.00	2	50.00	2	50.00	0	0.00	1	25.00	7	3.43
ระดับปฏิบัติงาน	2	50.00	3	75.00	3	75.00	2	50.00	1	25.00	0	0.00	11	5.39
พนักงานราชการ	7	63.63	7	63.63	7	63.63	4	36.36	1	9.09	0	0.00	26	12.75
ลูกจ้างประจำ	0	0.00	0	0.00	1	100	1	100	0	0.00	0	0.00	2	0.98
ลูกจ้างชั่วคราว	8	80.00	3	30.00	3	30.00	5	50.00	1	10.00	0	0.00	20	9.80
รวมระดับปฏิบัติการ	48	64.86	40	54.05	46	62.16	39	52.70	13	17.56	2	2.70	188	100.00

หมายเหตุ : เป็นคำถามที่สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตารางที่ 5-53 พบว่า กลุ่มระดับบริหารส่วนใหญ่ต้องการให้องค์กรให้ความช่วยเหลือหรือสวัสดิการที่เกี่ยวกับด้านที่อยู่อาศัยในเรื่องของ การทำข้อตกลงกับโครงการจัดสรรที่อยู่อาศัยในละแวกใกล้เคียงเพื่อให้พนักงานสามารถซื้อที่อยู่อาศัยได้ในราคาต่ำกว่าปกติร้อยละ 71.42 ส่วนกลุ่มระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่ต้องการให้องค์กรให้ความช่วยเหลือในเรื่อง การสร้างที่อยู่อาศัยให้พนักงานเช่าหรือซื้อในราคาถูกร้อยละ 64.86 และเงินช่วยเหลือด้านที่อยู่อาศัยเป็นรายเดือน และการจัดให้มีเงินกู้เพื่อซื้อที่อยู่อาศัย ร้อยละ 62.16 และ 54.05 ตามลำดับในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน

ตารางที่ 5- 54 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งหน้าที่การงานและสถานภาพของผู้ที่คาดว่าจะย้าย

ประเภทบุคลากร	ไม่ได้ตอบแบบสอบถาม		โสด		สมรส		หย่าร้าง		หม้าย		แยกกันอยู่		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มระดับบริหาร	0	0.00	2	28.57	3	42.86	1	14.29	1	14.29	0	0.00	7	100
กลุ่มระดับปฏิบัติการ	1	1.35	46	62.16	23	31.08	2	2.70	1	1.35	1	1.35	74	100

จากตารางที่ 5-54 พบว่า กลุ่มระดับบริหารที่คาดว่าจะอยู่อาศัยนั้นส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่สมรสแล้วเช่นกันคิดเป็นร้อยละ 42.86 ส่วนกลุ่มระดับปฏิบัติการที่คาดว่าจะอยู่อาศัยนั้นส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่มีสถานภาพโสดร้อยละ 62.16 รองลงมาคือผู้ที่สมรสแล้วร้อยละ 31.08

5.4.3 สำหรับผู้ที่ไม่ย้าย

ตารางที่ 5-55 แสดงเหตุผลในการตัดสินใจไม่ย้ายที่อยู่อาศัยของผู้ที่ไม่ย้าย

ตำแหน่งหน้าที่การงาน	เหตุผลในการตัดสินใจไม่ย้ายที่อยู่อาศัย																				รวม		
	ที่อยู่อาศัยเดิม อยู่ ใกล้ที่ทำงานคู่สมรส		มีความคุ้นเคยกับ ชุมชนละแวกที่อยู่ อาศัยเดิม		ที่อยู่อาศัยเดิม อยู่ ใกล้โรงเรียนของบุตร		ไม่อยากแยกกันอยู่ กับครอบครัว ญาติที่ น้อง		ที่อยู่อาศัยเดิม ใกล้ที่ทำงาน		ยังมีภาระหนี้สิน ด้านที่อยู่อาศัยอยู่		ไม่อยากย้ายที่อยู่ อาศัย เนื่องจากอยู่ มานาน		ไม่มี ความสามารถที่ จะย้ายที่อยู่อาศัย		ข้อจำกัดในเรื่อง รายได้		อื่น ๆ				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
ระดับบริหาร/อำนวยการ	0	0	1	25.00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	50.00	0	0	0	0	0	0	3	0.84
ระดับทรงคุณวุฒิ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.00
ระดับเชี่ยวชาญ	0	0	2	50.00	0	0	2	40	2	40	0	0	3	75.00	0	0	0	0	0	0	0	9	2.51
ระดับชำนาญการพิเศษ	1	4.76	4	19.04	4	19.04	6	28.57	3	14.28	3	24.28	2	9.52	1	4.76	2	9.52	1	4.76	27	7.54	
ระดับทักษะพิเศษ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.00
ระดับอาวุโส	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100	0	0	3	0.84	
	1	3.33	7	23.33	4	13.33	9	30.00	5	16.66	3	10.00	7	23.33	2	6.66	3	10.00	1	3.33	42	-	
ระดับชำนาญการ	5	9.61	8	15.38	5	9.61	15	28.84	9	17.3	11	21.15	7	13.46	5	9.61	14	26.92	4	7.69	83	23.18	
ระดับปฏิบัติการ	3	5.66	13	24.52	4	7.54	9	16.98	12	22.64	8	15.09	8	15.09	9	16.98	11	20.75	2	3.77	79	22.07	
ระดับชำนาญงาน	0	0	2	25.00	2	25.00	0	0	1	12.50	3	37.50	3	37.50	2	25.00	4	50.00	0	0	17	4.75	
ระดับปฏิบัติงาน	2	11.76	5	29.41	1	5.88	5	29.41	4	23.52	2	11.76	5	29.41	0	0	5	29.41	1	5.88	30	8.38	
พนักงานราชการ	4	12.90	8	25.80	6	19.35	4	12.90	8	25.80	2	6.45	6	19.35	2	6.45	2	6.45	1	3.22	43	12.01	
ลูกจ้างประจำ	0	0	1	20.00	0	0	0	0	2	40.00	2	40.00	1	20.00	1	20.00	2	40.00	0	0	9	2.51	
ลูกจ้างชั่วคราว	3	10.34	10	34.48	1	3.44	10	34.48	6	20.68	0	0	12	41.36	4	13.79	7	24.13	2	6.89	55	15.36	
รวมระดับปฏิบัติการ	17	8.71	47	24.10	19	9.74	43	22.05	42	21.53	28	14.35	42	21.53	23	11.79	45	23.07	10	5.12	316	100.00	

หมายเหตุ : เป็นคำถามที่สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตารางที่ 5-55 พบว่า กลุ่มระดับบริหารส่วนใหญ่ให้เหตุผลที่ไม่ย้ายที่อยู่อาศัยเนื่องจากไม่อยากแยกกันอยู่กับครอบครัวญาติพี่น้องร้อยละ 30.00 ส่วนกลุ่มระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่ให้เหตุผลที่ไม่ย้ายที่อยู่อาศัยเนื่องจากมีความคุ้นเคยกับชุมชนที่อยู่อาศัยละแวกเดิมและข้อจำกัดในเรื่องรายได้ร้อยละ 24.10 และ 23.07

ตารางที่ 5-56 แสดงวิธีการแก้ปัญหาหากไม่ย้ายที่อยู่อาศัยของผู้ที่ไม่ย้าย

ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ไม่ได้ตอบแบบสอบถาม		วิธีการแก้ปัญหาหากไม่ย้ายที่อยู่อาศัย								รวม	
			ลาออกจากงาน		เปลี่ยนแปลงกิจวัตรประจำวัน และ พฤติกรรมการเดินทาง		ขอย้ายไปอยู่ หน่วยงานอื่น		อื่น ๆ			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับบริหาร/อำนวยการ	2	50.00	0	0.00	2	50.00	0	0.00	0	0.00	4	100.00
ระดับทรงคุณวุฒิ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.00
ระดับเชี่ยวชาญ	1	25.00	1	25.00	1	25.00	0	0.00	1	25.00	4	100.00
ระดับชำนาญการพิเศษ	4	19.05	1	4.76	9	42.86	3	14.29	4	19.05	21	100.00
ระดับทักษะพิเศษ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.00
ระดับอาวุโส	0	0.00	0	0.00	1	100.00	0	0.00	0	0.00	1	100.00
รวมระดับบริหาร	7	23.33	2	6.67	13	43.33	3	10.00	5	16.67	30	100.00
ระดับชำนาญการ	15	28.85	2	3.85	25	48.08	2	3.85	8	15.38	52	100.00
ระดับปฏิบัติการ	14	26.42	1	1.89	35	66.04	2	3.77	1	1.89	53	100.00
ระดับชำนาญงาน	2	25.00	0	0.00	5	62.50	0	0.00	1	12.50	8	100.00
ระดับปฏิบัติงาน	5	29.41	0	0.00	11	64.71	1	5.88	0	0.00	17	100.00
พนักงานราชการ	10	32.26	1	3.23	17	54.84	1	3.23	2	6.45	31	100.00
ลูกจ้างประจำ	2	40.00	0	0.00	2	40.00	0	0.00	1	20.00	5	100.00
ลูกจ้างชั่วคราว	9	31.03	1	3.45	16	55.17	1	3.45	2	6.90	29	100.00
รวมระดับปฏิบัติการ	57	29.23	5	2.56	111	56.92	7	3.95	15	7.69	195	100.00

จากตารางที่ 5-56 พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งในระดับบริหารและกลุ่มระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่แก้ปัญหาด้วยการเปลี่ยนแปลงกิจวัตรประจำวัน และพฤติกรรมการเดินทาง ร้อยละ 43.33 และ 56.92 และพบว่ามีกลุ่มที่แก้ไขปัญหาด้วยการลาออกจากงานซึ่งมีทั้งในระดับเชี่ยวชาญ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับปฏิบัติการ พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว

ตารางที่ 5-57 แสดงความช่วยเหลือหรือสวัสดิการที่ต้องการของผู้ที่ไม่ย้าย

ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ความช่วยเหลือหรือสวัสดิการที่ต้องการ												รวม	
	รถรับ-ส่ง สวัสดิการ		เพิ่มเส้นทางรถประจำทาง		ช่วยเหลือค่าเดินทางหรือค่าน้ำมันรายเดือน		เงินกู้เพื่อซื้อพาหนะส่วนตัว		ไม่ต้องการ		อื่น ๆ			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับบริหาร/อำนวยการ	2	50	2	50.00	1	25.00	0	0.00	0	0.00	1	25.00	6	1.79
ระดับทรงคุณวุฒิ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ระดับเชี่ยวชาญ	1	25	0	0.00	0	0.00	0	0.00	2	50.00	0	0.00	3	0.90
ระดับชำนาญการพิเศษ	6	29	5	23.81	10	47.62	2	9.52	4	19.05	1	4.76	28	8.36
ระดับทักษะพิเศษ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ระดับอาวุโส	1	100	1	100.00	1	100.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	3	0.90
รวมระดับบริหาร	10	33.33	8	26.66	12	40.00	2	6.66	6	20.00	2	6.66	40	-
ระดับชำนาญการ	23	44	18	34.62	23	44.23	5	9.62	6	11.54	1	1.92	76	22.96
ระดับปฏิบัติการ	26	49	18	33.96	24	45.28	7	13.21	2	3.77	1	1.89	78	23.28
ระดับชำนาญงาน	8	100	4	50.00	4	50.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	16	4.78
ระดับปฏิบัติงาน	9	53	7	41.18	9	52.94	2	11.76	0	0.00	0	0.00	27	8.06
พนักงานราชการ	13	42	8	25.81	13	41.94	3	9.68	0	0.00	2	6.45	39	11.64
ลูกจ้างประจำ	3	60	1	20.00	3	60.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	7	2.09
ลูกจ้างชั่วคราว	21	72	10	34.48	15	51.72	5	17.24	0	0.00	1	3.45	52	15.52
รวมระดับปฏิบัติการ	103	52.82	66	33.85	91	46.67	22	11.28	8	4.10	5	2.56	295	100.00

หมายเหตุ : เป็นคำถามที่สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตารางที่ 5-57 พบว่า กลุ่มตัวอย่างระดับบริหารส่วนใหญ่ต้องการความช่วยเหลือด้านค่าเดินทางหรือค่าน้ำมันรายเดือนร้อยละ 40.00 ส่วนระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่ ต้องการความช่วยเหลือในเรื่องของรถรับ-ส่งสวัสดิการ ร้อยละ 52.82

5.5 สรุปผลการศึกษา

จากผลการศึกษาสามารถสรุปได้ดังนี้

1. บุคลากรที่ย้ายมาศูนย์ราชการฯ แบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่มคือ 1.กลุ่มระดับบริหาร มีประมาณร้อยละ 11.25 ประกอบไปด้วยข้าราชการประเภทบริหาร /อำนวยการระดับต้น-ระดับสูง ข้าราชการประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับชำนาญการพิเศษ ข้าราชการประเภททั่วไประดับทักษะพิเศษ ระดับอาวุโส ส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป และแต่งงานมีครอบครัวแล้ว มีรายได้ระหว่าง 35,000-45,00 บาทต่อเดือน มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเองร้อยละ 66.67 และส่วนใหญ่เดินทางมาทำงานด้วยรถยนต์ส่วนตัว 2.กลุ่มระดับปฏิบัติการ มีประมาณร้อยละ 88.75 ซึ่งประกอบไปด้วย ข้าราชการประเภทวิชาการระดับชำนาญการ ระดับปฏิบัติการ ข้าราชการประเภททั่วไประดับชำนาญงาน ระดับปฏิบัติงาน และพนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี และมีสถานภาพโสด มีรายได้ไม่เกิน 15,000 บาทต่อเดือน มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเองร้อยละ 33.24 และส่วนใหญ่เดินทางมาทำงานด้วยรถสาธารณะ

2. ปัญหาและผลกระทบที่บุคลากรได้รับอันเนื่องมาจากการย้ายที่ทำงาน 5 อันดับแรกคือ 1.มีค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (55.75%) 2. ใช้ระยะเวลาในการเดินทางเพิ่มขึ้น (50.75%) 3. มีระยะทางการเดินทางจากบ้านไปทำงานไกลขึ้น(45.25%) 4. ได้รับความสะดวกในการเดินทางน้อยลง (33.25%) 5. มีเวลาว่างจากการทำงานน้อยลง (25.25%) 6.เวลาในการพักผ่อนน้อยลง (25.00%) 7. เวลาที่มีให้กลับครอบครัวน้อยลง(21.75%) และ 8.การไปรับ-ส่งลูกไปโรงเรียนแยกลง (6.50%)

3. วิธีการปรับตัวจากผลกระทบที่ได้รับจากการย้ายสถานที่ทำงานมายังศูนย์ราชการฯ ส่งผลให้เกิดการปรับตัวด้านต่างๆตามมาซึ่งจากการศึกษาพบว่ามีวิธีการปรับตัวหลังจากได้ผลกระทบ 2 แบบคือ

3.1.ย้ายที่อยู่อาศัยตามที่ทำงาน สามารถแยกได้ 2 ประเภท คือ กลุ่มที่ทำการย้ายที่อยู่อาศัยมาแล้วซึ่งมีร้อยละ 22.50 และกลุ่มที่คาดว่าจะย้ายมีร้อยละ 20.25

3.2.ไม่ย้ายที่อยู่อาศัย โดยในกลุ่มนี้มีร้อยละ 56.25

ซึ่งจากสัดส่วนภาพรวมของการปรับตัวโดยการย้ายที่อยู่อาศัยตามที่ทำงาน : กลุ่มที่ไม่ย้ายที่มีสัดส่วนร้อยละ 42.75 : 56.25 จะเห็นว่ามีส่วนเกินครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่างบุคลากร ซึ่งถือว่าการปรับตัวโดยการย้ายที่อยู่อาศัยค่อนข้างมาก และเมื่อดูตามลักษณะประเภทของกลุ่มบุคลากรดังตาราง 6-1 พบว่า การปรับตัวโดยการย้ายที่อยู่อาศัยตามที่ทำงานของกลุ่มระดับ

ปฏิบัติการ : กลุ่มระดับบริหารที่มีสัดส่วนร้อยละ 44.23 : 31.11 จะเห็นว่ากลุ่มระดับปฏิบัติการมีการปรับตัวโดยการย้ายที่อยู่อาศัยตามที่ทำงานมากกว่ากลุ่มระดับบริหาร เนื่องจากกลุ่มระดับปฏิบัติการที่ปรับโดยการย้ายที่อยู่อาศัยมานั้นส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดรวมถึงลักษณะการย้ายที่อยู่อาศัยจะเป็นลักษณะการเช่าเป็นส่วนใหญ่ดังนั้นจึงทำให้การตัดสินใจในการย้ายเป็นไปได้ง่ายกว่าในกลุ่มระดับบริหารที่ส่วนใหญ่แต่งงานมีครอบครัวแล้วและมีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง

ส่วนกลุ่มที่ไม่ย้ายที่อยู่อาศัย มีการปรับตัวโดยการเปลี่ยนแปลงกิจวัตรประจำวันและพฤติกรรมการเดินทางและมีบางส่วนที่จะขอย้ายไปอยู่หน่วยงานอื่น (4.50%) รวมถึงลาออกจากงาน(3.20%)

4. ด้านความต้องการด้านที่อยู่อาศัย กลุ่มระดับบริหารต้องการซื้อบ้านเดี่ยวจากโครงการเป็นของตนเองทำเลในเขตกรุงเทพมหานครบริเวณหลักสี่และถนนแจ้งวัฒนะเป็นส่วนใหญ่ ในระดับราคา 1,500,000-2,000,000 บาท สามารถผ่อนเดือนละตั้งแต่ 5,000 จนถึง 20,000 บาท โดยต้องการให้องค์กรทำข้อตกลงกับโครงการจัดสรรที่อยู่อาศัยในละแวกใกล้เคียงเพื่อให้ซื้อที่อยู่อาศัยได้ในราคาต่ำกว่าปกติ ส่วนระดับปฏิบัติการต้องการซื้อบ้านเดี่ยวจากโครงการเป็นของตนเองทำเลในเขตกรุงเทพมหานครบริเวณหลักสี่และถนนแจ้งวัฒนะเป็นส่วนใหญ่เช่นกัน ในระดับราคา 500,000-1,000,000 บาท สามารถผ่อนเดือนละตั้งแต่ 2,500-5,000 บาท โดยต้องการให้องค์กรสร้างที่อยู่อาศัยให้พนักงานเช่าหรือซื้อในราคาถูก และมีเงินช่วยเหลือด้านที่อยู่อาศัยเป็นรายเดือน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 6

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเกี่ยวกับการปรับตัวด้านการอยู่อาศัยของข้าราชการและพนักงานของรัฐที่ ย้ายมายังศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรชนานั้น ผู้วิจัยได้สรุปผลการศึกษาเป็น 6 ส่วนดังนี้

- 6.1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร
- 6.2 ปัญหาและผลกระทบจากการย้ายที่ทำงานมายังศูนย์ราชการฯ
- 6.3 ด้านการปรับตัวและความต้องการด้านที่อยู่อาศัยเมื่อมีการย้ายที่ทำงาน
- 6.4 อภิปรายผลการศึกษาเปรียบเทียบกับแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 6.5 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย
- 6.6 ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

6.1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร

จากลักษณะภาพรวมของบุคลากรส่วนใหญ่ร้อยละ 75.50 เป็นข้าราชการ ส่วนอีกร้อยละ 25.50 จะเป็นพนักงานราชการรวมถึงลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว เมื่อแยกตามลักษณะ ประเภทของบุคลากร ตามลักษณะโครงสร้าง ของบุคลากรสามารถสามารถแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มระดับบริหาร ซึ่งมีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ 11.25 และ กลุ่มระดับปฏิบัติการ ซึ่งมีร้อยละ 88.75 ซึ่งเมื่อดูในแต่ละหน่วยงานแล้ว สัดส่วนบุคลากรของกลุ่มระดับบริหารและกลุ่มระดับปฏิบัติการจะมีลักษณะที่คล้ายกัน คือจะมี บุคลากรในกลุ่มระดับปฏิบัติการในสัดส่วนที่มากกว่า ากกลุ่มระดับบริหารตามลักษณะโครงสร้างของหน่วยงาน ซึ่งสามารถสรุป ตามลักษณะของบุคลากรในแต่ละ กลุ่มได้ดังนี้

1.กลุ่มระดับบริหาร ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 55.56 มีอายุ ตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไปและแต่งงานมีครอบครัว ถึงร้อยละ 71.11 มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 20 ปี ขึ้นไป โดยมีรายได้ส่วนตัวอยู่ระหว่าง 35,000-45,000 บาท และรายได้รวมของครัวเรือน 50,000-75,000 บาท ส่วนค่าใช้จ่ายนั้นส่วนใหญ่มีค่าใช้จ่ายต่อเดือน 20,000-25,000 บาทโดยเป็น ค่าใช้จ่ายด้านที่อยู่อาศัย 2,500-5,000 บาทต่อเดือน ด้านที่อยู่อาศัย ส่วนใหญ่อาศัยอยู่ ในเขต กรุงเทพมหานครร้อยละ 66.66 เป็นลักษณะรูปแบบบ้านเดี่ยวร้อยละ 62.22 โดยเป็นเจ้าของถึงร้อยละ 75 มีระยะเวลาการอาศัยตั้งแต่ 5-10 ปี ด้านการเดินทางส่วนใหญ่ใช้รถยนต์ส่วนตัวในการเดินทาง

ร้อยละ 68.88 และใช้ระยะเวลาในการเดินทางตั้งแต่ 31-60 นาทีและมีค่าใช้จ่ายตั้งแต่ 80 บาทขึ้นไป และส่วนใหญ่ไม่ได้รับสวัสดิการการช่วยเหลือด้านการเดินทาง

2.กลุ่มระดับปฏิบัติการ ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงเช่นเดียวกัน ร้อยละ 69.86 โดยส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 31-35 ปี และมีสถานภาพ โสดเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 57.46 มีระยะเวลาการทำงาน ไม่เกิน 10 ปี โดยมีรายได้ ส่วนตัว อยู่ระหว่าง 5,000-15,000 บาท และรายได้รวมของครัวเรือน 10,000-20,000 บาท ส่วนค่าใช้จ่ายนั้นส่วนใหญ่มีค่าใช้จ่ายต่อเดือน 5,000-10,000 บาทโดยเป็นค่าใช้จ่ายด้านที่อยู่อาศัย 2,500-5,000 บาทต่อเดือน ด้านที่อยู่อาศัย ส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพฯ ร้อยละ 63.94 ระยะการอาศัยส่วนใหญ่ต่ำกว่า 5 ปี โดยรูปแบบ ที่อยู่อาศัยมีทั้งที่เป็นบ้านเดี่ยว ซึ่งมีร้อยละ 26.48 โดยที่ร้อยละ 47 นั้นเป็นบ้านของพ่อแม่ และเป็น เจ้าของเองร้อยละ 34.00 รองลงมาคือทาวเฮ้าส์มีร้อยละ 23.10 ที่เป็นเจ้าของเองร้อยละ 51 และเช่าอพาร์ทเมนท์/แฟลตมีร้อยละ 21.69 ด้านการเดินทางส่วนใหญ่เดินทางโดยใช้รถสาธารณะร้อยละ 50.55 และใช้ระยะเวลาในการเดินทางตั้งแต่ 31- 60 นาทีและมีค่าใช้จ่ายตั้งแต่ 80 บาทขึ้นไป

6.2 ปัญหาและผลกระทบจากการย้ายที่ทำงานมายังศูนย์ราชการฯ

จากผลการศึกษาปัญหาและผลกระทบจากการย้ายที่ทำงานมายังศูนย์ราชการฯสามารถสรุปปัญหาและผลกระทบได้ออกเป็น 2 ส่วนคือ

6.2.1 ด้านการอยู่อาศัย

ในภาพรวมจะเห็นว่า จากการย้ายที่ทำงานมายังศูนย์ราชการฯแทบทุกหน่วยงาน ได้รับปัญหาและผลกระทบ จากการย้ายสถานที่ทำงาน โดย ลำดับของผลกระทบมี ดังนี้ 1).เรื่อง ระยะทางในการเดินทางจากบ้านไปทำงานที่ไกลขึ้น 2). มีค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ที่เพิ่มขึ้น 3).ใช้ระยะเวลาในการเดินทาง เพิ่มขึ้น 4).ความสะดวกในการเดินทางแย่ง 5).เวลาที่เหลือจากการทำงานน้อยลง 6).เวลาในการพักผ่อนน้อยลง 7).เวลาที่มีให้กับครอบครัวน้อยลง 8).การไปรับ-ส่งลูกไปโรงเรียนแย่ง ยกเว้นในหน่วยงานสำนักงานศาลปกครองที่ไม่ได้รับผลกระทบในเรื่อง ระยะทางบ้านกับที่ทำงาน แต่กลับมีระยะทางระหว่างบ้านกับที่ทำงานที่น้อยลง ซึ่งเมื่อพิจารณาดูในเรื่องของทำเลที่ตั้งที่อยู่อาศัยของกลุ่มตัวอย่าง (ภาพที่ 5.1-5.4) แล้วจึงพบว่า สาเหตุที่บุคลากร ภายในหน่วยงานสำนักงานศาลปกครองไม่ได้รับผลกระทบในเรื่อง ระยะทางบ้านกับที่ทำงาน มากนักเนื่องจากมีกลุ่มที่ทำการย้ายที่อยู่อาศัยมาแล้วหลังจากย้ายที่ทำงาน มายังศูนย์ราชการฯ ประกอบกับกลุ่มที่มีทำเลที่ตั้งของที่อยู่อาศัยอยู่ในบริเวณนี้อยู่แล้ว ทำให้กลุ่มที่ได้รับ ผลกระทบในเรื่อง ระยะทางบ้านกับที่ทำงาน มีน้อยลง ซึ่งเมื่อเทียบกับหน่วยงานสำนักงานกิจการยุติธรรมที่มี

ระยะทางในการย้าย สถานที่ทำงาน น้อยที่สุด คิดเป็นระยะทาง 8.30 กิโลเมตรจากที่ตั้ง สถานที่ทำงานเดิมแต่กลับได้รับผลกระทบมากที่สุด เนื่องจากทำเลที่ตั้งที่อาศัยของบุคลากรกลุ่มตัวอย่างนั้นอยู่ใกล้กับสถานที่ทำงานเดิมมากกว่า เมื่อเทียบกับศูนย์ราชการฯ และเมื่อแยก ลักษณะของปัญหาและผลกระทบตามลักษณะของบุคลากรในแต่ละกลุ่มสามารถสรุปได้ดังนี้

กลุ่มระดับบริหาร อันดับของปัญหาและผลกระทบที่ได้รับ จากการย้ายสถานที่ทำงาน มีดังนี้ 1).เรื่องระยะเวลาในการเดินทาง เพิ่มขึ้นและความสะดวกในการเดินทางแยลงร้อยละ 60.00 โดยใช้เวลา ในการเดินทาง เพิ่มขึ้น 31-60 นาที 2).มีระยะทางบ้านกับที่ทำงาน ที่ไกลขึ้นร้อยละ 57.78 3).มีค่าใช้จ่ายในการเดินทาง เพิ่มขึ้นร้อยละ 55.56 โดยมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นตั้งแต่ 60 บาทขึ้นไป 4).เวลาพักผ่อนที่น้อยลงร้อยละ 48.89 5).เวลาที่มีให้กับครอบครัวน้อยลงร้อยละ 46.67 6).เวลารว่างจากการทำงานที่น้อยลงมีร้อยละ 42.22 และ 7).การไปรับ-ส่งลูกไปโรงเรียนแยลงร้อยละ 20.00

กลุ่มระดับปฏิบัติการ อันดับของ ปัญหาและ ผลกระทบที่ได้รับ จากการย้ายสถานที่ทำงาน มีดังนี้ 1.เรื่องค่าใช้จ่ายในการเดินทาง เพิ่มขึ้นร้อยละ 55.77 โดยมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นตั้งแต่ 60 บาทขึ้นไป 2.ใช้ระยะเวลาในการเดินทางเพิ่มขึ้นร้อยละ 49.58 โดยใช้เวลาเพิ่มขึ้น 31-60 นาที 3.ความสะดวกในการเดินทางแยลงร้อยละ 47.61 4.ระยะทางบ้านกับที่ทำงาน ที่ไกลขึ้นร้อยละ 43.66 5.เวลาพักผ่อนที่น้อยลงร้อยละ 43.94 6.เวลารว่างจากการทำงานที่น้อยลงมีร้อยละ 41.97 7.เวลาที่มีให้กับครอบครัวน้อยลงร้อยละ 36.90 และ 8.การไปรับ-ส่งลูกไปโรงเรียนแยลงร้อยละ 11.83 และพบว่า ในกลุ่มระดับปฏิบัติการ นี้ มีกลุ่มที่มีระยะทางบ้านกับที่ทำงานที่น้อยลงมีถึงร้อยละ 43.38 ซึ่งมีสัดส่วนที่ใกล้เคียงกันมากกับกลุ่มที่มีระยะทางบ้านกับที่ทำงานที่ไกลขึ้น เนื่องจากมีกลุ่มบุคลากรที่มีที่อยู่อาศัยในบริเวณนี้อยู่แล้วประกอบกับกลุ่มที่ทำการย้ายที่อยู่มาแล้ว หลังจากย้ายสถานที่ทำงานมายังศูนย์ราชการฯ

เมื่อพิจารณาถึงปัญหาและ ผลกระทบจากการย้ายที่ทำงาน มายังศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา พบว่า ส่วนใหญ่ได้รับ ผลกระทบจากการย้ายที่ทำงานมายังศูนย์ราชการแห่งใหม่ที่เหมือนกัน คือ เรื่องระยะทางบ้านกับที่ทำงาน ที่ไกลขึ้น มีค่าใช้จ่ายในการเดินทาง เพิ่มขึ้น และ ใช้ระยะเวลาในการเดินทาง เพิ่มขึ้น ความไม่สะดวกในการเดินทาง ซึ่งจากปัญหาและผลกระทบข้างต้นนั้นเป็นผลทำให้ส่งผลกระทบต่อด้านอื่นๆตามมาได้แก่ เวลารว่างจากการทำงานที่น้อยลง เวลาพักผ่อนที่น้อยลง เวลาที่มีให้กับครอบครัว น้อยลง ส่วนปัญหาและผลกระทบในด้านการเดินทางนั้นส่วนใหญ่ก็ได้รับกระทบที่เหมือนกันเช่นกัน คือ เรื่องการจราจรที่ติดขัด ในขณะที่ผลกระทบในเรื่องของ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางที่เพิ่มขึ้น 60 บาทขึ้นไป หรือคิดเป็น 1,320 บาท/

เดือนซึ่งถือว่าค่อนข้างมาก โดยเฉพาะสำหรับบุคลากรในกลุ่มระดับปฏิบัติการ ที่มีรายได้ ต่อเดือน 10,000-15,000 บาทเท่านั้นคิดเป็นค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 8.80-13.20 ของระดับรายได้

6.2.2 ด้านการเดินทาง

จากผลการศึกษา จะเห็นว่าปัญหาและผลกระทบด้านการเดินทาง ภาพรวมส่วนใหญ่ได้รับผลกระทบในเรื่องของการจราจรที่ติดขัด มากที่สุดร้อยละ 66.50 รองลงมาคือ การต่อรถหลายต่อ ร้อยละ 36.50 และรถประจำทางนาน ร้อยละ 22.25 ซึ่งเมื่อดูตามลักษณะของกลุ่มบุคลากรจะพบว่าบุคลากรในกลุ่มระดับปฏิบัติการจะได้รับผลกระทบที่ค่อนข้างมากกว่ากลุ่มระดับบริหารเพราะเนื่องจาก ส่วนใหญ่เดินทางมาทำงานด้วยรถสาธารณะ จึงทำให้ได้รับผลกระทบที่ค่อนข้างมากกว่า

6.3 ด้านการปรับตัวและความต้องการด้านที่อยู่อาศัยเมื่อมีการย้ายที่ทำงานมายังศูนย์ราชการฯ

จากผลการศึกษาด้านการปรับตัวสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วนเช่นกัน คือ

6.3.1 การปรับตัวด้านการอยู่อาศัย

จากผลกระทบที่ได้รับ จากการย้ายสถานที่ทำงานมายังศูนย์ราชการฯ ส่งผลให้เกิดการปรับตัวด้านต่างๆตามมาซึ่งจากการศึกษาพบว่าวิถีการปรับตัวหลังจากได้ผลกระทบ 2 แบบคือ

1. ย้ายที่อยู่อาศัยตามที่ทำงาน สามารถ แยกได้ 2 ประเภท คือ กลุ่มที่ทำการย้ายที่อยู่อาศัยมาแล้วซึ่งมีร้อยละ 22.50 และกลุ่มที่คาดว่าจะย้ายมีร้อยละ 20.25
2. ไม่ย้ายที่อยู่อาศัย โดยในกลุ่มนี้มีร้อยละ 56.25

ซึ่งจากสัดส่วน ภาพรวมของการปรับตัวโดยการ ย้ายที่อยู่อาศัยตามที่ทำงาน : กลุ่มที่ไม่ย้ายที่มีสัดส่วนร้อยละ 42.75 : 56.25 จะเห็นว่ามีสัดส่วนเกือบครึ่งหนึ่ง ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากร ซึ่งถือว่ามี การปรับตัวโดยการย้ายที่อยู่อาศัยค่อนข้างมาก และเมื่อดูตามลักษณะประเภทของกลุ่มบุคลากร ดังตาราง 6-1 พบว่า การปรับตัวโดยการ ย้ายที่อยู่อาศัยตามที่ทำงาน ของกลุ่มระดับปฏิบัติการ : กลุ่มระดับบริหารที่มีสัดส่วนร้อยละ 44.23 : 31.11 กลุ่มระดับปฏิบัติการ มีการปรับตัวโดยการย้ายที่อยู่อาศัยตาม ที่ทำงาน มากกว่ากลุ่มระดับบริหาร เนื่องจาก กลุ่มระดับปฏิบัติการ ที่ปรับโดยการย้ายที่อยู่อาศัยมานั้นส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดรวมถึงลักษณะการย้ายที่อยู่อาศัยจะเป็นลักษณะการเช่าเป็นส่วนใหญ่นั่นจึงทำให้การตัดสินใจในการย้ายเป็นไปได้ง่ายกว่าใน กลุ่มระดับบริหารที่ส่วนใหญ่แต่งงานมีครอบครัวแล้วและมีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง

ตารางที่ 6-1 แสดงลักษณะการปรับตัวด้านการอยู่อาศัยแยกตามประเภทบุคลากร

การปรับตัวด้านการอยู่อาศัย	กลุ่มระดับบริหาร	กลุ่มระดับปฏิบัติการ
ผู้ย้ายที่มาแล้ว	15.56%	23.38%
ผู้ที่คาดว่าจะย้าย	15.55%	20.85%
สำหรับผู้ที่ไม่ย้าย	กลุ่มระดับบริหาร	กลุ่มระดับปฏิบัติการ
ขอย้ายไปอยู่หน่วยงานอื่น	10%	3.95%
เปลี่ยนแปลงกิจวัตรประจำวัน และ พฤติกรรมการเดินทาง	43.33%	56.92%
ลาออกจากงาน	6.67%	2.56%

ลักษณะการปรับตัวด้านการอยู่อาศัยสำหรับผู้ที่ย้ายมาแล้ว

กลุ่มระดับบริหาร มีการปรับตัวโดยการ ย้ายที่อยู่อาศัยมาแล้วร้อยละ 15.56 ให้เหตุผลในการตัดสินใจเพราะที่อยู่อาศัยเดิมไกลจากที่ทำงานร้อยละ 57.14 รองลงมาคือย้ายตามที่ทำงาและเป็นบ้านหลังที่สองร้อยละ 42.85 เท่ากัน โดยผู้ที่ย้ายมาส่วนใหญ่ แต่งงานมีครอบครัว แล้วถึงร้อยละ 85.71 รูปแบบที่อยู่อาศัยที่ทำการย้ายมาส่วนใหญ่เป็นรูปแบบ ทาวน์เฮ้าส์ร้อยละ 42.86 รองลงมาคือ บ้านเดี่ยว และอพาร์ทเมนต์ / แฟลตในสัดส่วนที่เท่ากันร้อยละ 28.57 โดยมีลักษณะเป็นเจ้าของร้อยละ 71.43 และเช่าร้อยละ 28.57

กลุ่มระดับปฏิบัติการ มีการปรับตัวโดยการ ย้ายที่อยู่อาศัยมาแล้วร้อยละ 23.38 ส่วนใหญ่ให้เหตุผลในการตัดสินใจเพราะย้ายตามที่ทำงาร้อยละ 83.75 และที่อยู่อาศัยเดิมไกลจากที่ทำงานร้อยละ 32.50 โดยผู้ที่ย้ายมาส่วนใหญ่เป็นโสดร้อยละ 67.07 รูปแบบที่อยู่อาศัยที่ทำการย้ายมาส่วนใหญ่เป็นรูปแบบ อพาร์ทเมนต์ / แฟลตร้อยละ 40.24 รองลงมาคือ อาคารชุดพักอาศัย (คอนโดมิเนียม) ร้อยละ 24.39 โดยเป็นลักษณะเช่าร้อยละ 57.69 และเป็นเจ้าของเองร้อยละ 34.62

การปรับตัวและความต้องการด้านที่อยู่อาศัยสำหรับผู้ที่จะย้าย

กลุ่มระดับบริหาร มีผู้ที่คาดว่าจะย้ายร้อยละ 15.55 ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่แต่งงานมีครอบครัวแล้วคิดเป็นร้อยละ 42.86 โดยให้เหตุผลในการตัดสินใจเพราะใกล้ที่ทำงาน โดยร้อยละ 85.72 ต้องการซื้อบ้านเดี่ยวจากโครงการเป็นของตนเองทำเลในเขตกรุงเทพฯบริเวณหลักสี่และถนนแจ้งวัฒนะเป็นส่วนใหญ่ ในระดับราคา 1,500,000-2,000,000 บาท สามารถผ่อนเดือนละตั้งแต่ 5,000 จนถึง 20,000 บาท

กลุ่มระดับปฏิบัติการ มีผู้ที่คาดว่าจะย้ายร้อยละ 20.85 ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่มีสถานภาพโสดคิดเป็นร้อยละ 62.16 โดยให้เหตุผลในการตัดสินใจเพราะใกล้ที่ทำงาน โดยร้อยละ 63.52

ต้องการซื้อบ้านเดี่ยวจากโครงการเป็นของตนเองทำเลในเขตกรุงเทพฯบริเวณหลักสี่และถนนแจ้งวัฒนะเป็นส่วนใหญ่เช่นกัน ในระดับราคา 500,000-1,000,000 บาท สามารถผ่อนเดือนละตั้งแต่ 2,500-5,000 บาท

ตารางที่ 6-2 แสดงความสามารถในการผ่อนชำระจริงเปรียบเทียบกับความสามารถในการผ่อนชำระตามโปรแกรมการคำนวณ ณ ระดับราคาที่อยู่อาศัยเดียวกัน

ประเภทบุคลากร	ระดับรายได้/เดือน	ความสามารถในการผ่อน/เดือน	ระดับราคาที่อยู่อาศัยที่ต้องการ	ระดับรายได้ที่สามารถผ่อนได้/เดือนจากการคำนวณ	เงินงวดที่ต้องชำระ/เดือนจากการคำนวณ
ระดับบริหาร	35,001 - 45,000	5,001 - 20,000	1,500,001 - 2,000,000	35,666-47,666	10,700-14,300
ระดับปฏิบัติการ	5,001 - 15,000	2,501 - 5,000	500,001 - 1,000,000	12,000-24,000	3,600-7,200

ที่มา โปรแกรมการคำนวณสำเร็จรูปของธนาคารอาคารสงเคราะห์ที่http://www.ghb.co.th/th/Service/Service_LoanCal_NoStatic_th.htm

จากตาราง 6-2 แสดงความสามารถในการผ่อนชำระจริงเปรียบเทียบกับความสามารถในการผ่อนชำระตามโปรแกรมการคำนวณของธนาคารอาคารสงเคราะห์พบว่า ในกลุ่มระดับบริหารนั้นในเรื่องของระดับราคาที่อยู่อาศัยที่ต้องการและความสามารถในการผ่อนชำระนั้นมีลักษณะที่สอดคล้องกับโปรแกรมการคำนวณในเรื่องของระดับรายได้และเงินงวดที่ จะต้องผ่อนชำระ ส่วนกลุ่มระดับปฏิบัติการมีลักษณะที่ค่อนข้างต่ำกว่าเกณฑ์ตามโปรแกรมการคำนวณทั้งในเรื่องของระดับรายได้และเงินงวดที่จะต้องผ่อนชำระ

การปรับตัวด้านการอยู่อาศัยสำหรับผู้ที่ไม่ย้าย

กลุ่มระดับบริหาร มีผู้ที่ไม่ย้ายร้อยละ 66.66 เหตุผลเพราะไม่อยากแยกกัน นอยู่กับครอบครัวญาติพี่น้อง มีความคุ้นเคยกับชุมชนที่อยู่อาศัยระแวกเดิม เนื่องจากอยู่มานาน โดยหากไม่ย้าย ที่อยู่อาศัย มีวิธีแก้ไขปัญหาด้วยการ เปลี่ยนแปลงกิจวัตรประจำวันและพฤติกรรมการเดินทางไปทำงานแทนร้อยละ 43.33 รวมถึงขอย้ายไปอยู่หน่วยงานอื่นร้อยละ 10 และพบว่ามีบางกลุ่มตัดสินใจลาออกจากงานร้อยละ 6.67

กลุ่มระดับปฏิบัติการ มีผู้ที่ไม่ย้ายร้อยละ 54.65 เหตุผลเพราะมีความคุ้นเคยกับชุมชนที่อยู่อาศัยระแวกเดิมเนื่องจากอยู่มานานและข้อจำกัดในเรื่องของรายได้ โดยหากไม่ย้าย ที่อยู่อาศัย มีวิธีแก้ไขปัญหาด้วยการ เปลี่ยนแปลงกิจวัตรประจำวันและพฤติกรรมการเดินทาง ไปทำงานแทนร้อยละ 56.92 เช่นเดียวกับกลุ่มบริหาร รวมถึงขอย้ายไปอยู่หน่วยงานอื่นร้อยละ 3.95 และพบว่ามีบางกลุ่มตัดสินใจลาออกจากงานร้อยละ 2.56 เช่นกัน

6.3.2 การปรับตัวด้านการเดินทาง

ตารางที่ 6-3 แสดงลักษณะการปรับตัวด้านการเดินทางแยกตามประเภทบุคลากร

การปรับตัวด้านการเดินทาง	กลุ่มระดับบริหาร	กลุ่มระดับปฏิบัติการ
หันมาใช้รถส่วนตัวมากขึ้น	12.68%	8.89%
อาศัยรถเพื่อน/ญาติเดินทาง	5.35%	15.56%

จากปัญหาและผลกระทบด้านการเดินทางที่ได้รับในนั้นทำให้มีการปรับตัว โดยในกลุ่มระดับบริหารปรับตัวโดยหันมาใช้รถส่วนตัวมากขึ้นร้อยละ 12.68 และอาศัยรถเพื่อน/ญาติเดินทางร้อยละ 5.35 ส่วนในกลุ่มระดับปฏิบัติการนั้นส่วนใหญ่หันมาอาศัยรถเพื่อน/ญาติเดินทางร้อยละ 15.56 และมีบางส่วนหันมาใช้รถส่วนตัวมากขึ้นร้อยละ 8.89

6.4 อภิปรายผลการศึกษาเปรียบเทียบกับแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.4.1 ด้านการปรับตัว

จากผลการศึกษา การปรับตัว และความต้องการด้านที่อยู่อาศัย พบว่า กลุ่มที่คิดจะย้ายที่อยู่อาศัยและมีการย้ายที่อยู่อาศัยมาแล้วนั้นส่วนใหญ่จะเป็นบุคลากรในกลุ่มระดับปฏิบัติการมากกว่ากลุ่มระดับบริหาร ซึ่งบุคลากรในกลุ่มระดับปฏิบัติการถือว่าเป็นกลุ่มที่มีรายได้น้อยคือมีระดับรายได้อยู่ที่ 10,000-15,000 บาท ส่วนกลุ่มระดับบริหารนั้นมีรายได้ระหว่าง 35,000-45,000 บาทถือว่าค่อนข้างสูง จากลักษณะดังกล่าว สอดคล้องกับแนวคิดของ Lean และ Goodall (1966) ที่กล่าวถึงความแตกต่างในการเลื อกที่อยู่อาศัยของผู้ มีรายได้น้อยกับผู้มีรายได้สูง ว่า ผู้มีรายได้น้อยจะพยายามมีที่อยู่อาศัยใกล้ที่ทำงาน เพราะจะประหยัดค่าเดินทาง โดยอาจจะเสียค่าใช้จ่ายเฉพาะค่าบ้าน ส่วนผู้มีรายได้สูง จะสามารถเลือกที่อยู่อาศัยได้หลายประเภท โดยไม่ต้องสนใจว่าที่อยู่อาศัยและที่ ทำงานต้องมีความสัมพันธ์ต่อกัน เพราะผู้มีรายได้สูงจะสามารถเดินทางได้รวดเร็ว โดยใช้เวลาเท่ากับผู้มีรายได้น้อยที่อยู่ใกล้แหล่งงาน¹

6.4.2 การย้ายที่อยู่อาศัย

จากการปรับตัวและความต้องการที่อยู่อาศัยสำหรับผู้ที่ย้ายมาแล้วนั้นถือว่ามี การย้ายที่อยู่อาศัยมาแล้วค่อนข้างมาก ซึ่งต่างกับงานวิจัยของ ทันพงค์ ชุณหสวัสดิกุล ที่ทำการศึกษ เปรียบเทียบผลกระทบจากการย้ายที่ทำงานขนาดใหญ่ของภาคเอกชนและภาครัฐ ที่มีต่อความ ต้องการที่อยู่อาศัยของพนักงาน กรณีศึกษา ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด และ การสื่อสารแห่งประเทศไทย ของ สมเกียรติ ปิติบรร เจ็ดพงศ์ ที่ทำการศึกษางานวิจัยเรื่อง การ

¹ ชยวีร์ ศีตวรรณภู, “การจัดเตรียมที่อยู่อาศัยสำหรับพนักงานบริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด กรณีศึกษา ทำอาก ยานสุวรรณภูมิ,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาด้านการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545).

เปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับปัญหาที่อยู่อาศัยเนื่องจากการย้ายสำนักงานใหญ่
กรณีศึกษา ธนาคารกสิกรไทย และธนาคารกรุงศรีอยุธยา และของ สมพร กิจนาลาภเจริญ ที่
การศึกษางานวิจัยเรื่อง ผลกระทบจากการย้ายที่ทำการของกระทรวงพาณิชย์ ที่มีต่อการอยู่อาศัย
ของข้าราชการ ซึ่งไม่มีผู้ที่ย้ายที่อยู่อาศัยหรือย้ายมาแล้วค่อนข้างน้อย โดยเฉพาะหน่วยงาน
กรมการพัฒนารัฐบาลที่มีจำนวนผู้ที่ย้ายมาแล้วถึง 40.00 % ซึ่งส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่มีรูปแบบของที่
อยู่อาศัยที่ประเภท อพาร์ทเมนต์ /แฟลตในลักษณะเช่าจึงทำให้ลักษณะของการตัดสินใจย้ายที่อยู่
อาศัยไม่มีผลกระทบมากนัก ตรงกับ ฉัตรชัย พงศ์ประยูร ที่กล่าวว่าลักษณะการถือครอง ไม่ว่าจะ
พิจารณาในด้านเศรษฐกิจ จิตวิทยา หรือทางกายภาพก็ตามที่ โดยทั่วไปผู้เป็นเจ้าของบ้านไม่ค่อย
คิดที่จะย้ายบ่อยเหมือนผู้เช่า ถ้าไม่ต้องคำนึงถึงอายุและรายได้ ผู้เช่ามีแนวโน้มที่จะย้ายที่อยู่อาศัย
มากกว่าผู้ที่เป็นเจ้าของบ้าน²

6.4.3 เหตุผลในการตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัย

จากเหตุผลส่วนใหญ่ในการตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัย ของทั้งกลุ่มที่ย้ายที่อยู่อาศัย
มาแล้วและคิดย้ายที่อยู่อาศัย ที่ให้เหตุผลว่า ย้ายตามที่ ทำงานนั้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ
Clack, W, A, V., & E. Burt, J. ที่สรุปว่า ประชากรส่วนใหญ่ จะย้ายที่อยู่อาศัย เพื่อให้ใกล้ที่ทำงาน
มากขึ้น ระยะทางการเดินทางไปทำงานมีสาระสำคัญต่อการย้ายที่อยู่อาศัย และการจะเลือกที่
อยู่อาศัย ของคนส่วนใหญ่จะให้ค่าน้ำหนักหว่า ความสะดวกการที่จะมีที่อยู่อาศัยใกล้ที่ทำงาน³
รวมถึงของ Levinson, D, M. ที่ทำการศึกษาถึงรูปแบบของการเดินทางระหว่างที่อยู่อาศัยกับ
สถานที่ทำงาน ส่วนใหญ่แล้วผู้คนก็ยังคงจะรักษาระยะทางระหว่างสถานที่ทำงานและที่อยู่อาศัย
ให้เหมือนเดิม มากกว่าที่จะให้มีระยะทางในกา รเดินทางเพิ่มมากขึ้น ซึ่งหมายความว่า เมื่อมีการ
เปลี่ยนสถานที่ทำงานใหม่ หรือเปลี่ยนที่อยู่อาศัยใหม่ ในระยะยาวแล้ว ก็อาจมีการเปลี่ยนแปลง
สถานที่ทำงาน หรือที่อยู่อาศัยใหม่ เพื่อให้ระยะทางการเดินทางยังคงเดิม⁴ และงานวิจัยของ
รศ.วิฑูร รุ่งเรืองผล ผลจากการศึกษาของ รศ.วิฑูร รุ่งเรืองผล ที่ได้ทำวิจัยศึกษาเหตุผลในการ
ย้ายที่อยู่อาศัย ในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล พบว่า เหตุผลในการย้ายถิ่นที่อยู่อาศัยของกลุ่ม
ตัวอย่างร้อยละ 30 ย้ายที่อยู่อาศัยตามที่ทำงาน รองลงมาคือแยกออกมาตั้งครอบครัวใหม่ร้อยละ

²สมพร กิจนาลาภเจริญ, “ผลกระทบจากการย้ายที่ทำการของกระทรวงพาณิชย์ ที่มีต่อการอยู่อาศัยของข้าราชการ ,”
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาเคหกรรม คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545).

³ Clack, W, A, V., & E. Burt, J. (1980). *The impact of workplace on residential relocation. Annals of the Association of American Geographers, 70(1), 59-66*

⁴ Levinson, D, M. (1997). *Job and housing tenure and the journey to work. The Annals of Regional Science, 31(4), 451-471*

25 อันดับที่ 3 คือย้ายตามครอบครัวร้อยละ 16⁵ หรือในงานวิจัยของ ทันทพงศ์ ชุณหสวัสดิกุล พบว่า พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ร้อยละ 26.1 และพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยร้อยละ 31.9 คิดย้ายที่อยู่อาศัยเมื่อย้ายที่ทำงาน เหตุผลส่วนใหญ่คือ เพื่อใกล้ที่ทำงานและเดินทางสะดวกขึ้น และงานวิจัยของ สมเกียรติ ปิติบรรเจ็ดพงศ์ พบว่า จากการย้ายที่ตั้งสำนักงานใหญ่ของ ธนาคารกสิกรไทย และธนาคารกรุงศรีอยุธยา พนักงานธนาคารกสิกรไทยคิดย้ายที่อยู่ร้อยละ 29.7 และพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา คิดย้ายร้อยละ 20.7 เหตุผลส่วนใหญ่คือเพื่ออยู่ใกล้ที่ทำงานและเพื่อความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน ดังตาราง 6-4 แสดงการสรุปเปรียบเทียบผลที่ได้จากการวิจัยที่เกี่ยวกับการย้ายที่ตั้งที่ทำงาน



ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

⁵ รศ.วิทวัส รุ่งเรืองผล, ศูนย์ข้อมูลสังหาริมทรัพย์แห่งชาติ, งานวิจัยวิถีชีวิตคนไทยกับลักษณะทำเลที่อยู่อาศัย, 2549

ตารางที่ 6-4 แสดงการสรุปเปรียบเทียบผลที่ได้จากการวิจัยที่เกี่ยวกับการย้ายที่ตั้งที่ทำงาน

วิทยานิพนธ์	ทันพงศ์ 2537		สมเกียรติ 2540		สมพร 2543	ชยวีร์ 2545	ธีรวัฒน์ 2548	ธนิภรณ์ 2552
หน่วยงาน	ธ.ไทยพาณิชย์ (ยังไม่ย้าย)	การสื่อสารแห่งประเทศไทย(ย้ายแล้ว)	ธ.กสิกรไทย (ย้ายแล้ว)	ธ.กรุงศรี อยุธยา(ย้ายแล้ว)	กระทรวงพาณิชย์ (ย้ายแล้ว)	ท่าอากาศยาน ไทย(ยังไม่ย้าย)	สายการบินแอร์เอเชีย (ยังไม่ย้าย)	ศูนย์ราชการ เฉลิมพระเกียรติฯ (ย้ายแล้ว)
ปัญหาและผลกระทบจากการย้ายที่ทำงาน	ไม่มีข้อมูล	ระยะทางบ้านกับที่ทำงานเพิ่มขึ้น	ระยะทางบ้านกับที่ทำงานเพิ่มขึ้น		ระยะทางบ้านกับที่ทำงานเพิ่มขึ้นและลดลงเท่ากัน	ไม่มีข้อมูล	ไม่มีข้อมูล	ระยะทางบ้านกับที่ทำงานเพิ่มขึ้นการเดินทางแออัด
การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเดินทาง	หันมาใช้รถยนต์ส่วนตัวและรถ สวัสดิการมากขึ้น		หันมาใช้รถยนต์ ส่วนตัวมากขึ้น	หันมาใช้รถตู้ มากขึ้น	ไม่เปลี่ยนแปลง	ต้องการค่า เดินทางที่เพิ่มขึ้น	หันมาใช้รถยนต์ ส่วนตัวมากขึ้น	หันมาใช้รถยนต์ ส่วนตัวมากขึ้น
อัตราการคิดที่จะย้ายที่อยู่อาศัย	คิดย้าย 26.1%	คิดย้าย 31.9%	คิดย้าย 29.7%	คิดย้าย 20.7%	ย้ายแล้ว 4.80% คิดที่จะย้าย 8.30%	คิดย้าย 42.80%	48.40%	ย้ายแล้ว 22.50% คิดที่จะย้าย 20.25%
เหตุผลในการตัดสินใจ	ใกล้ที่ทำงานและความสะดวกในการเดินทาง				ไม่มีข้อมูล	ที่อยู่อาศัยเดิม ไกลจากที่ทำงาน	ที่อยู่อาศัยเดิมสภาพ ไม่ดีไม่ปลอดภัย	ใกล้ที่ทำงาน
ผู้ที่ย้ายมาแล้ว								
ลักษณะที่อยู่อาศัยที่ต้องการ	ไม่มีข้อมูล		ไม่มีข้อมูล		ไม่มีข้อมูล	ไม่มีข้อมูล	ไม่มีข้อมูล	เช่าอพาร์ทเมนท์/ แฟลต
ผู้ที่จะย้ายที่อยู่อาศัย								
ลักษณะที่อยู่อาศัยที่ต้องการ	บ้านเดี่ยวและทาวน์เฮ้าส์		บ้านเดี่ยว	ทาวน์ เฮ้าส์	ไม่มีข้อมูล	บ้านเดี่ยว	บ้านเดี่ยว	บ้านเดี่ยว
ลักษณะการถือครอง	ซื้อ		ซื้อ	ซื้อ		ซื้อ	เช่าและซื้อ	ซื้อ
ผู้ที่ไม่คิดย้ายที่อยู่อาศัย								
เหตุผลที่ไม่ย้ายที่อยู่อาศัย	ใกล้ที่ทำงานอยู่แล้ว		ไม่มีข้อมูล		ไม่มีข้อมูล	ไม่อยากแยกกัน อยู่กับครอบครัว	มีความคุ้นเคยกับที่อยู่อาศัยเดิมและไม่ ต้องการแยกจากครอบครัว	

6.5 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

6.5.1 ข้อเสนอแนะด้านที่อยู่อาศัย

ตารางที่ 6-5 แสดงสวัสดิการความช่วยเหลือด้านสินเชื่อของหน่วยงานที่มีให้กับบุคลากรภายในหน่วยงาน

สวัสดิการเงินกู้		สนง.ศาลปกครอง	กรมการพัฒนาชุมชน	สนง.กิจการยุติธรรม	สคบ.
ธ.กรุงไทย	ข้าราชการ	●●●●●	●●●●●	●●●●●	-
	พนักงานราชการ	-	●●●●●	-	-
	ลูกจ้างประจำ	●●●●●	●●●●●	●●●●●	-
	ลูกจ้างชั่วคราว	-	-	-	-
	วงเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย	ไม่จำกัดวงเงินขึ้นอยู่กับความสามารถและไม่เกิน 100% ของราคาประเมิน	ไม่เกิน 100% ของราคาประเมินและไม่เกิน 10,000,000 และไม่เกิน 70% ของราคาประเมินกรณีเกิน 10,000,000	ไม่จำกัดวงเงินแต่ไม่เกิน 100% ของราคาประเมิน	-
	ระยะเวลา	ไม่เกิน 30 ปี	ไม่เกิน 30 ปี	ไม่เกิน 30 ปี	-
ธ.ออมสิน	ข้าราชการ	●●●●●	●●●●●	-	●●●●●
	พนักงานราชการ	●●●●●	●●●●●	-	-
	ลูกจ้างประจำ	●●●●●	●●●●●	-	●●●●●
	ลูกจ้างชั่วคราว	-	-	-	-
	วงเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย	ไม่เกิน 100% จำกัดวงเงิน 5,000,000 และ 10,000,000	ไม่เกิน 100% ของราคาประเมินและไม่เกิน 10,000,000 และไม่ 90% ของราคาประเมินห้องชุด	-	ไม่มีข้อมูล
	ระยะเวลา	ไม่เกิน 15 และ 30 ปี	ไม่เกิน 30 ปี	-	ไม่มีข้อมูล
ธ.อาคารสงเคราะห์	ข้าราชการ	-	●	●●●●●	-
	พนักงานราชการ	-	●	●●●●●	-
	ลูกจ้างประจำ	-	●	●●●●●	-
	ลูกจ้างชั่วคราว	-	-	-	-
	วงเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย	-	ไม่เกิน 110% ของราคาประเมินและไม่เกิน 100% ของราคาซื้อขาย	ไม่เกิน 100% ของราคาประเมิน	-
	ระยะเวลา	-	ไม่เกิน 30 ปี	ไม่เกิน 30 ปี	-
ธ.ทหารไทย	ข้าราชการ	-	●●●●●	-	-
	พนักงานราชการ	-	-	-	-
	ลูกจ้างประจำ	-	●●●●●	-	-
	ลูกจ้างชั่วคราว	-	-	-	-
	วงเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย	-	ไม่เกิน 20,000,000 และไม่เกิน 70% ของราคาประเมินกรณีเกิน 10,000,000	ไม่เกิน 100% ของราคาประเมิน	-
	ระยะเวลา	-	ไม่เกิน 30 ปี	ไม่เกิน 30 ปี	-
ดอกเบี้ย	-	MLR-0.5%	ไม่ระบุ	-	

● สินเชื่อที่อยู่อาศัย ● สินเชื่ออุปโภคบริโภค ● สินเชื่อเพื่อการศึกษา ● เงินกู้สวัสดิการทั่วไป ● สินเชื่อเพื่อไถ่ถอนจำนองจากสถาบันการเงินอื่น

ที่มา จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องและเอกสารบันทึกข้อตกลงของแต่ละหน่วยงานกับธนาคาร

จากความต้องการความช่วยเหลือหรือสวัสดิการที่ต้องการจากหน่วยงานเกี่ยวกับด้านที่อยู่อาศัย ในเรื่องการจัดให้มีเงินกู้เพื่อซื้อที่อยู่อาศัย นั้นจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องและเอกสารบันทึกข้อตกลงของแต่ละหน่วยงานกับธนาคาร พบว่า แต่ละหน่วยงานนั้นมีสวัสดิการในเรื่องดังกล่าวค่อนข้างที่จะเพียงพอและครอบคลุม กับบุคลากรในเกือบทุกระดับ ยกเว้นเฉพาะในกลุ่มของลูกจ้างประจำชั่วคราวเท่านั้นที่ไม่ได้ รับสวัสดิการ ดังนั้น ในการเสนอแนะนี้ จึงจะเสนอแนะในเรื่องของ ลักษณะ ความต้องการด้าน ที่อยู่อาศัย ที่บุคลากรต้องการให้ องค์กรหรือหน่วยงานช่วยเหลือ ซึ่งจากผลการศึกษาพบ ว่า กลุ่มระดับบริหารส่วนใหญ่ต้องการให้หน่วยงานทำข้อตกลงกับโครงการจัดสรรที่อยู่อาศัยในละแวกใกล้เคียง เพื่อให้พนักงานสามารถซื้อที่อยู่อาศัย

ได้ในราคาต่ำกว่าปกติ ร้อยละ 71.42 ซึ่งจากข้อมูลโครงการที่อยู่อาศัยบริเวณศูนย์ราชการฯ โดย ศูนย์ข้อมูลอสังหาริมทรัพย์ แสดงให้เห็นว่ามีที่อยู่อาศัยในลักษณะรูปแบบและระดับราคา ตามที่ บุคลากรต้องการ ดังนั้นจึงเสนอให้หน่วยงานหรือองค์กรนั้นเจรจาหรือทำข้อตกลงกับโครงการ เกี่ยวกับ ลักษณะเพื่อให้บุคลากรซื้อที่อยู่อาศัยได้ในราคาต่ำกว่าปกติ หรือจัดรายการส่งเสริมการขายด้านอื่นๆเพิ่มเติม จะทำให้ได้ประโยชน์ทั้ง 2 ฝ่ายเนื่องจากจะเห็นว่ามีความต้องการด้านที่อยู่อาศัยอยู่แล้ว

ตารางที่ 6-6 แสดงโครงการที่อยู่อาศัยบริเวณศูนย์ราชการฯ โดยศูนย์ข้อมูลอสังหาริมทรัพย์

ประเภทบ้าน	ราคาเริ่มต้น (ล้านบาท)	หน่วย ทั้งหมด	ยอดขาย/ยอด จอง(หน่วย)	ยอดคงเหลือ (หน่วย)	อัตราการขายเฉลี่ย ต่อเดือน(หน่วย)
รวมทุกประเภท	0.4	6,020	3,907	2,113	7
บ้านเดี่ยว	2.99	2,038	1,058	980	6
บ้านแฝด	3.00	108	10	98	5
ทาวน์เฮ้าส์	1.19	1,860	1,206	654	6
อาคารชุด	0.4	2,014	1,633	381	11

ที่มา รายงานตลาดที่อยู่อาศัยบริเวณใกล้ศูนย์ราชการฯ จังหวัดนระ โดยศูนย์ข้อมูลอสังหาริมทรัพย์ธนาคารอาคารสงเคราะห์(วันที่ 23 พฤษภาคม 2552)

ส่วนในกลุ่มระดับปฏิบัติการนั้นส่วนใหญ่ต้องการให้หน่วยงานสร้างที่อยู่อาศัยให้พนักงานเช่าหรือซื้อในราคาถูกร้อยละ 64.86 จึงเสนอแนะให้หน่วยงานหรือองค์กรจัดหาที่อยู่อาศัยให้พนักงานเช่าหรือซื้อในราคาถูกร้อยละ 64.86 เนื่องจากบุคลากรในกลุ่มระดับปฏิบัติการนั้นส่วนใหญ่มีรายได้ค่อนข้างน้อย มีรายได้ส่วนตัวเฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 5,001 - 15,000 บาท ดังนั้นทางหน่วยงานจึงควรหาทางให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับด้านที่อยู่อาศัย เช่น โครงการบ้านเอื้ออาทรของการเคหะซึ่งมีระดับราคาและเงื่อนไขของผู้ที่มีสิทธิในการซื้อที่ใกล้เคียงกับระดับรายได้บุคลากรกลุ่มนี้ และยังมีจำนวนหน่วยคงเหลือเป็นจำนวนมาก อีกทั้งคณะรัฐมนตรีมีความเห็นชอบให้การเคหะแห่งชาติปรับปรุงมาตรการในโครงการบ้านเอื้ออาทรให้สามารถนำมาเสนอขายลักษณะยกอาคารหรือขายทั้งโครงการให้แก่หน่วยงานภาครัฐ โดยมีเงื่อนไขให้หน่วยงานภาครัฐนั้นๆดูแลจัดสรรให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานในสังกัดที่มีรายได้น้อยดังนั้นจากมาตรการดังกล่าว จึงควรมีการศึกษาถึงความเป็นไปได้ในการที่จะนำโครงการบ้านเอื้ออาทรของการเคหะมารองรับและช่วยเหลือสำหรับบุคลากรที่มีความต้องการที่อยู่อาศัยในลักษณะต่างๆซึ่งหากสามารถทำได้ก็จะมีประโยชน์ต่อทั้ง 2 ฝ่าย

6.5.2 ข้อเสนอแนะด้านการเดินทาง

จากการศึกษาพบว่าปัญหาและผลกระทบส่วนใหญ่ที่ได้รับนั้นจะเป็นปัญหาในเรื่องของการเดินทาง เช่น การจราจรที่ติดขัด การต่อรถหลายต่อ และรอรถประจำทางนาน โดยเฉพาะในกลุ่มระดับปฏิบัติการที่ส่วนใหญ่เดินทางด้วยรถยนต์สาธารณะ ดังนั้นจึงมีข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาในด้านการเดินทางดังนี้

1. ด้านรถประจำทาง จากการศึกษาพบว่าบุคลากร ส่วนใหญ่มีที่อยู่อาศัยในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนในเขตปริมณฑลส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในจังหวัดนนทบุรี และสอดคล้องกับการเก็บข้อมูลของ บริษัท ทรานซ์โก้ ที่ทำการสำรวจเพื่อทำการศึกษาในการวางแผนเส้นทางให้บริการรถประจำทางและรถรับส่ง พบว่าเส้นทางที่ต้องการให้เปิดมีรถประจำทาง และรถรับส่ง 3 อันดับแรก ได้แก่ รังสิต มีนบุรี และลาดพร้าว ดังนั้น หากจะมีการจัดเส้นทางรถโดยสารประจำทางหรือรถรับส่งนั้น จึงเสนอว่าควรให้มีการจัดเส้นทางตาม 4 เส้นทาง ดังนี้

1. เส้นทาง จากศูนย์ราชการฯไปยังอนุสาวรีย์ เนื่องจากเป็นจุดที่มีระบบขนส่งหลายเส้นทางเชื่อมต่อกันจากจุดนี้รวมถึงรถไฟฟ้า

2. เส้นทางจากศูนย์ราชการฯไปยัง ปากเกร็ด ซึ่งสามารถเชื่อมต่อกับระบบขนส่งทางเรือของเรือด่วนเจ้าพระยาธงเขียว/เหลือง

3. เส้นทางจากศูนย์ราชการฯไปยังฟิวเจอร์ พาร์ครังสิต เนื่องจากจุดนี้ก็เป็นจุดที่สามารถเชื่อมต่อกับเส้นทางอื่นอีกได้หลายเส้นทาง

4. เส้นทางจากศูนย์ราชการฯไปยังแฟร์ชั่นไอแลนด์ ซึ่งจุดนี้ก็สามารถเชื่อมต่อกับเส้นทางอื่นได้หลายเส้นทาง เช่นกัน

ภาพที่ 6-1 แสดงเส้นแนะเส้นทางรถประจำทาง 4 เส้นทางหลัก



2. จากปัญหาและผลกระทบในเรื่องการเดินทางด้านต่างๆเป็นผลทำให้บุคลากรเริ่มหันมาใช้รถยนต์ส่วนตัวเพิ่มมากขึ้นซึ่งจะเป็นการเพิ่มปัญหาการจราจรให้มากยิ่งขึ้นรวมถึงการเพิ่มภาระหนี้สินและค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นตามมา ดังนั้นทางผู้ที่เกี่ยวข้องควรมีความจำเป็นเร่งด่วนเกี่ยวกับการจัดการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นโดยเฉพาะในเรื่องของระบบขนส่งมวลชน เช่น รถไฟฟ้าสายสีชมพู ช่วงปากเกร็ด-มีนบุรี และโครงการบีอาร์ที เส้นทาง หมอชิต -แจ้งวัฒนะ (เมืองทองธานี) ซึ่งหากระบบขนส่งมวลชนสามารถแก้ไขปัญหาและรองรับต่อความต้องการได้แล้วก็จะสามารถช่วยลดปัญหาและผลกระทบด้านอื่นๆ และอาจมีผลถึงการตัดสินใจในด้านที่อยู่อาศัยตามมา

6.5.3 ข้อเสนอแนะด้านการเตรียมการสำหรับการย้ายสถานที่ทำงาน ของหน่วยงานอื่นๆในอนาคต

จากการย้ายสถานที่ทำงานของหน่วยงานต่างๆ มายังศูนย์ราชการ พบว่า มีทั้งกลุ่มที่ได้ประโยชน์และได้รับผล กระทบจากการย้าย แต่ผู้ที่ได้รับผลกระทบนั้นมีจำนวนมากกว่า ซึ่งจากปัญหาผลกระทบด้านต่างๆที่เกิดขึ้น ส่งผลให้บุคลากรนั้นมีการปรับตัวด้านต่างๆตามมาโดยเฉพาะการปรับตัวเกี่ยวกับด้านที่อยู่อาศัยซึ่งจากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า มีสัดส่วนเกือบครึ่งหนึ่งของบุคลากรที่ทำการย้ายสถานที่ทำงานมา ที่ต้องการจะย้ายที่อยู่อาศัยและผู้ที่ย้ายที่อยู่อาศัยมาแล้ว

ซึ่งจาก การศึกษา รายงานฉบับสมบูรณ์การจัดทำแผนการดำเนินงานตามผังแม่บทศูนย์ราชการแจ้งวัฒนะ⁶ ปี พ.ศ. 2542 ที่ได้มีการทำการวิจัย เพื่อเป็นผังแม่บทในการ กำหนดแผนการดำเนินงานสำหรับศูนย์ราชการนั้น เป็นแผนการดำเนินงาน ที่ประกอบไปด้วย 3 ส่วนหลักคือ ด้านการวางผังสำหรับการก่อสร้าง ด้านการดำเนินงานการบริหาร และด้านการดำเนินงานงบประมาณ จะเห็นได้ว่า ไม่มีแผนการดำเนินงาน ด้านการเตรียมการและวางแผนด้านที่อยู่อาศัยสำหรับข้าราชการหรือ บุคลากรที่จะต้องทำการย้ายมา ดังนั้นหากจะมีโครงการในลักษณะนี้เกิดขึ้นอีกในอนาคตจึงควรมีแผนการดำเนินงาน การเตรียมการและวางแผนด้านที่อยู่อาศัยสำหรับ ข้าราชการหรือบุคลากรที่จะต้องมีการย้ายที่อยู่อาศัยเพื่อเป็นการรองรับความต้องการและช่วยลดปัญหาที่จะเกิดขึ้นให้กับบุคลากร ทั้งนี้โดยอาจให้ข้าราชการหรือบุคลากรมีส่วนร่วมเนื่องจากคนที่ต้อง ย้ายมาอยู่นั้นคือข้าราชการที่ประจำหน่วยงาน เพื่อทำการประเมินผลถึงข้อดีข้อเสียที่จะเกิดขึ้น รวมถึงระบบขนส่งมวลชน (Mass Transit) ที่จะมารองรับด้านการเดินทางเพื่อเป็นการช่วยลดปัญหาที่จะเกิดขึ้น ซึ่งหากมีระบบขนส่งมวลชนสามารถอำนวยความสะดวกและรองรับได้แล้วนั้น ปัญหาและ

⁶ รายงานฉบับสมบูรณ์การจัดทำแผนการดำเนินงานตามผังแม่บทศูนย์ราชการแจ้งวัฒนะ มีนาคม 2542 จัดทำโดย ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผลกระทบในเรื่องต่างๆ โดยเฉพาะในเรื่องการเดินทางก็จะน้อยลงและจะส่งผลถึงการตัดสินใจในการย้ายที่อยู่อาศัยตามมา

6.6 ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาครั้งนี้ได้เป็นการศึกษาถึงการปรับตัวด้านการอยู่อาศัยเมื่อมีการย้ายที่ทำงานมายังศูนย์ราชการรวมถึ ศึกษาปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้น วิธีการแก้ไขปัญหา รวมถึงการต้องการด้านที่อยู่อาศัยและ ความช่วยเหลือหลังมีการย้ายที่ทำงานมายังศูนย์ราชการแห่งใหม่ ซึ่งจากผลการศึกษานี้จะแสดงให้เห็นถึงลักษณะการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาและการปรับตัวขณะช่วงระยะเวลาที่ทำการศึกษาเท่านั้น ซึ่งหากระยะเวลาเปลี่ยนแปลงไป ผลของการศึกษาอาจเปลี่ยนแปลงตามไปด้วยเนื่องจากปัจจัยในด้านต่างๆที่ส่งผลต่อการตัดสินใจที่เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา ดังนั้นในการทำการศึกษาครั้งต่อไปจึงควรมีการทำการศึกษาต่อเพื่อทำการเปรียบเทียบถึงลักษณะผลการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงหรือไม่อย่างไร หลังจากทีระยะเวลาผ่านไป และจากการศึกษาได้พบถึงปัญหาในอีกหลายๆด้าน เช่น ลักษณะความเป็นอยู่ภายในศูนย์ราชการแห่งใหม่เมื่อย้ายสถานที่ทำงาน จึงควรทำการศึกษาในเรื่องความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการย้ายสถานที่ทำงาน เพื่อศึกษาถึงระดับความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการย้ายสถานที่ทำงานและนำข้อมูลที่ได้มาทำการปรับปรุง แก้ไข ต่อไป

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา ๕ ธันวาคม ๒๕๕๐. เกี่ยวกับศูนย์ราชการ. [ออนไลน์].
2552. แหล่งที่มา : <http://www.governmentcomplex.com/main/about/index.php>
[2553, มกราคม 3]
- สมพร กิจนำลาภเจริญ . ผลกระทบจากการย้าย ที่ทำการของกระทรวงพาณิชย์ ที่มีต่อการอยู่
อาศัยของข้าราชการ . วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต , ภาควิชา เคหการ คณะ
สถาปัตยกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2545.
- กิจการยุติธรรม ,สำนักงาน . ข้อมูลองค์กร . [ออนไลน์]. 2551. แหล่งที่มา : <http://www.oja.go.th/about/Pages/about.aspx> [2553, มกราคม 3]
- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ,สำนักงาน . ข่าวกิจกรรม . [ออนไลน์]. 2542.แหล่งที่มา :
<http://www.ocsc.go.th/ocsccms/frontweb/view.jsp> [2553, มกราคม 3]
- คณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค ,สำนักงาน . ประวัติ มาเป็นมาของ สคบ . [ออนไลน์]. 2549 .
แหล่งที่มา : http://www.ocpb.go.th/main_history.asp [2553, มกราคม 3]

ภาษาอังกฤษ

- Brown, H, J. Changes in workplace and residential locations. Journal of the American Planning Association 41 (1975): 32-39.
- Clack, W, A, V., & E. Burt, J. The impact of workplace on residential relocation. Annals of the Association of American Geographers 70 (1980): 59-66.
- Levinson, D, M. Job and housing tenure and the journey to work. The Annals of Regional Science 31 (1997): 451-471.



ภาคผนวก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถาม

วิทยานิพนธ์ เรื่อง การปรับตัวด้านการอยู่อาศัยของข้าราชการและพนักงานของรัฐ ที่ย้ายมายังศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษาเพื่อศึกษาถึงปัญหา และผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการย้ายหน่วยงานราชการต่าง ๆ มายังศูนย์ราชการแห่งใหม่ รวมถึงแนวทางการแก้ไขปัญหา และความต้องการด้านที่อยู่อาศัย

ข้อมูลที่ได้รับทั้งหมดจะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิทยานิพนธ์เพื่อการศึกษาวิจัยตามหลักสูตรปริญญาเอกพัฒนาศาสตรมหาบัณฑิตภาควิชาเคหการ

คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ของนาย ธนิกพันธุ์ รัตนโสภณจิรสิน หากมีข้อสงสัยในการทำแบบสอบถามกรุณาติดต่อ 083-439-9955

1 ข้อมูลส่วนตัว

- 1.1 เพศ ชาย หญิง
- 1.2 อายุ น้อยกว่า 25 ปี 25 - 30 31 - 35
 36 - 40 41 - 45 45 ปี ขึ้นไป
- 1.3 สถานภาพสมรส
 โสด กำลังจะแต่งงาน แต่งงาน มีบุตร.....คน
 ยังไม่ได้คิดจะแต่งงาน ไม่มีบุตร
 หย่า มีบุตร.....คน แยกกันอยู่
 หม้าย มีบุตร.....คน
- 1.4 จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่พักอาศัยอยู่ด้วยกันในปัจจุบัน
 1 คน 2 คน 3 คน
 4 คน 5 คน มากกว่า 5 คน ขึ้นไป
- 1.5 ตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านในปัจจุบันคือ
 ข้าราชการ ประเภทบริหาร พนักงานราชการ งานเชี่ยวชาญเฉพาะ
 ประเภทอำนวยการ งานวิชาชีพเฉพาะ
 ประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ งานบริหารทั่วไป
 ประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ งานเทคนิค
 ประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ งานบริการ
 ประเภทวิชาการระดับชำนาญการ งานเชี่ยวชาญพิเศษ
 ประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ ลูกจ้างประจำ
 ประเภททั่วไประดับทักษะพิเศษ ลูกจ้างชั่วคราว
 ประเภททั่วไประดับอาวุโส อื่น ๆ (ระบุ).....
 ประเภททั่วไประดับชำนาญงาน
 ประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน
- 1.6 ระยะเวลาในการทำงาน.....ปี.....เดือน
- 1.7 รายได้ของท่านต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน)
 ต่ำกว่า 5,000 บาท 5,001 - 10,000 บาท 10,001 - 15,000 บาท
 15,001 - 20,000 บาท 20,001 - 25,000 บาท 25,001 - 30,000 บาท
 30,001 - 35,000 บาท 35,001 - 40,000 บาท 40,001 - 45,000 บาท
 45,001 - 50,000 บาท 50,001 - 60,000 บาท มากกว่า 60,000 บาท
- 1.8 รายได้รวมของครอบครัวเฉลี่ยเดือนละ (เงินเดือนของตัวท่าน + คู่สมรส +บุตร)
 ต่ำกว่า 10,000 บาท 10,001 - 20,000 บาท 20,001 - 30,000 บาท
 30,001 - 40,000 บาท 40,001 - 50,000 บาท 50,001 - 75,000 บาท
 75,001 - 100,000 บาท มากกว่า 100,000 บาท
- 1.9 นอกจากเงินเดือนแล้ว ในแต่ละเดือนท่านมีรายได้อื่น ๆ หรือไม่
 ไม่มี มี ประมาณเดือนละ.....บาท

2 ข้อมูลด้านการเดินทางและด้านที่อยู่อาศัย

2.1 ที่อยู่อาศัยในปัจจุบันของท่านอยู่ที่

- เขตกรุงเทพมหานคร เขตอำเภอ.....ถนน.....
- เขตปริมณฑล
- ปทุมธานี เขตอำเภอ..... นนทบุรี เขตอำเภอ..... สมุทรปราการ เขตอำเภอ.....
- สมุทรสาคร เขตอำเภอ..... นครปฐม เขตอำเภอ..... อื่นๆ (ระบุ).....

2.2 ระยะเวลาที่อยู่อาศัยในบ้านหลังปัจจุบันนาน.....ปี.....เดือน

2.3 ปัจจุบันท่านพักอาศัยอยู่ในที่พักอาศัยประเภทใด

- บ้านเดี่ยว บ้านแฝด ทาวน์เฮ้าส์
- อพาร์ทเมนต์ / แฟลต อาคารชุดพักอาศัย (คอนโดมิเนียม) อาคารพาณิชย์ / ดีกแถว
- ห้องแบ่งให้เช่า อื่นๆ (ระบุ).....

2.4 ลักษณะการถือครองที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน

- บ้านของญาติ บ้านสวัสดิการ เป็นเจ้าของ
- บ้านของพ่อ-แม่ เช่า อื่นๆ (ระบุ).....

2.5 ท่านมีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนเท่าไร

- ต่ำกว่า 5,000 บาท 5,001 - 10,000 บาท 10,001 - 15,000 บาท
- 15,001 - 20,000 บาท 20,001 - 25,000 บาท 25,001 - 30,000 บาท
- 30,001 - 35,000 บาท 35,001 - 40,000 บาท 40,001 - 45,000 บาท
- 45,001 - 50,000 บาท 50,001 - 60,000 บาท มากกว่า 60,000 บาท

2.6 ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนของท่านมีค่าใช้จ่ายด้านใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ค่าน้ำ/ค่าไฟ/ค่าโทรศัพท์ ค่าผ่อนชำระบัตรเครดิต/หนี้สิน ค่าอาหาร
- ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ค่าผ่อนชำระสินค้า ค่าใช้จ่ายลูกไปโรงเรียน
- ผ่อนชำระค่าบ้าน/ค่าเช่าบ้าน ผ่อนชำระค่ารถ ค่าเลี้ยงดูพ่อ-แม่
- อื่นๆ (ระบุ).....

2.7 ปัจจุบันท่านมีค่าใช้จ่ายด้านที่อยู่อาศัยเท่าไรต่อเดือน

- น้อยกว่า 2,501 บาท 2,501 - 5,000 บาท 5,001 - 7,500 บาท
- 7,501 - 10,000 บาท 10,001 - 12,500 บาท 12,501 - 15,000 บาท
- 15,001 - 17,500 บาท 17,501 - 20,000 บาท มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป

2.8 ปัจจุบันท่านจ่ายค่าใช้จ่ายด้านที่อยู่อาศัยอย่างไร

- จ่ายคนเดียว จ่ายร่วมกับคู่สมรส จ่ายร่วมกับพ่อ-แม่ ญาติพี่น้อง
- ไม่ได้จ่ายเลย จ่ายร่วมกับเพื่อน อื่นๆ (ระบุ).....

2.9 ปัจจุบันท่านได้รับสวัสดิการช่วยเหลือด้านที่อยู่อาศัยอย่างไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- เงินช่วยเหลือเพื่อที่อยู่อาศัย จัดให้มีที่พักอาศัย โดยเสียค่าใช้จ่ายในการเช่า
- เงินกู้เพื่อซื้อหรือจัดหาที่อยู่อาศัย ไม่ได้รับสวัสดิการใด ๆ อื่นๆ (ระบุ).....

2.10 ปัจจุบันท่านเดินทางไปทำงานด้วยพาหนะชนิดใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- เดิน รถส่วนตัว (จักรยาน , รถยนต์ , รถจักรยานยนต์)
- รถรับ-ส่ง สวัสดิการ รถสาธารณะ (รถโดยสารประจำทาง , รถไฟ , แท็กซี่ , รถตู้ประจำทาง)
- อาศัยเพื่อน / ญาติ ทางเรือ อื่นๆ (ระบุ).....

2.11 เวลาที่ท่านใช้ในการเดินทางไปทำงาน

- 15 - 30 นาที 31 - 60 นาที 61 - 90 นาที
- 91 - 120 นาที มากกว่า 120 นาที

4.9 ลักษณะการซื้อที่อยู่อาศัยใหม่

- เงินสด ผ่อนชำระ อื่น ๆ (ระบุ).....

4.10 แหล่งที่มาของเงินในการซื้อที่อยู่อาศัยใหม่

- เงินของท่านเอง พ่อ - แม่ เงินร่วมกับคู่สมรส
 ผู้สวัสดิการ ผู้ธนาคาร / สถาบันการเงิน อื่น ๆ (ระบุ).....

4.11 ท่านต้องการความช่วยเหลือหรือสวัสดิการใดจากองค์กรเกี่ยวกับด้านที่อยู่อาศัย (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- การสร้างที่อยู่อาศัยให้พนักงานเช่า หรือ ซื้อในราคาถูก
 การจัดให้มีเงินกู้เพื่อซื้อที่อยู่อาศัย
 เงินช่วยเหลือด้านที่อยู่อาศัยเป็นรายเดือน
 การทำข้อตกลงกับโครงการจัดสรรที่อยู่อาศัยในละแวกใกล้เคียง เพื่อให้พนักงานสามารถซื้อที่อยู่อาศัยได้ในราคาต่ำกว่าปกติ
 การจัดให้มีโรงเรียนเพื่อบุตรหลานของพนักงานเพื่อความสะดวกในการเดินทางรับส่ง
 อื่น ๆ (ระบุ).....

ในกรณีที่ท่านย้ายที่อยู่อาศัยมาแล้ว

4.12 ท่านมีเหตุผลใดบ้างในการตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัย (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ย้ายตามที่ทำงาน เป็นบ้านหลังแรกของครอบครัว
 เป็นบ้านหลังที่ 2 แต่งงาน
 ที่อยู่อาศัยเดิม อยู่ไกลจากที่ทำงาน ที่อยู่อาศัยเดิม ไม่มีความปลอดภัย
 ที่อยู่อาศัยเดิม มีสภาพแวดล้อมไม่ดี ที่อยู่อาศัยเดิม มีความคับแคบ
 เพื่อการลงทุน/เก็งกำไร อื่น ๆ (ระบุ).....

ในกรณีที่ท่านคิดว่าจะไม่ย้ายที่อยู่อาศัย

4.13 ท่านมีเหตุผลใดเป็นสำคัญในการตัดสินใจไม่ย้ายที่อยู่อาศัย (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ที่อยู่อาศัยเดิม อยู่ใกล้ที่ทำงานคู่สมรส มีความคุ้นเคยกับชุมชนละแวกที่อยู่อาศัยเดิม
 ที่อยู่อาศัยเดิม อยู่ใกล้โรงเรียนของบุตร ไม่อยากแยกกันอยู่กับครอบครัว ญาติพี่น้อง
 ที่อยู่อาศัยเดิม ใกล้ที่ทำงาน ยังมีภาระหนี้สินด้านที่อยู่อาศัยอยู่
 ไม่อยากย้ายที่อยู่อาศัย เนื่องจากอยู่มานาน ไม่มีความสามารถที่จะย้ายที่อยู่อาศัย
 ข้อจำกัดในเรื่องรายได้ อื่น ๆ (ระบุ).....

4.14 หากท่านไม่ย้ายที่อยู่อาศัย ท่านจะแก้ไขปัญหาอย่างไร

- ลาออกจากงาน เปลี่ยนแปลงกิจวัตรประจำวัน และพฤติกรรมการเดินทาง
 ขอย้ายไปอยู่หน่วยงานอื่น อื่น ๆ (ระบุ).....

4.15 ท่านต้องการความช่วยเหลือ หรือสวัสดิการใดเพิ่มเติมในกรณีที่ท่านไม่ย้ายที่อยู่อาศัย (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- รถรับ-ส่ง สวัสดิการ เพิ่มเส้นทางรถประจำทาง
 ช่วยเหลือค่าเดินทางหรือค่าน้ำมันฯ ใด เงินกู้เพื่อซื้อพาหนะส่วนตัว
 ไม่ต้องการ อื่น ๆ (ระบุ).....

4.16 หากท่านคิดที่จะย้ายที่อยู่อาศัยท่านต้องการความช่วยเหลือด้านใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- การสร้างที่อยู่อาศัยให้พนักงานเช่า หรือ ซื้อในราคาถูก
 การจัดให้มีเงินกู้เพื่อซื้อที่อยู่อาศัย
 เงินช่วยเหลือด้านที่อยู่อาศัยเป็นรายเดือน
 การทำข้อตกลงกับโครงการจัดสรรที่อยู่อาศัยในละแวกใกล้เคียง เพื่อให้พนักงานสามารถซื้อที่อยู่อาศัยได้ในราคาต่ำกว่าปกติ
 การจัดให้มีโรงเรียนเพื่อบุตรหลานของพนักงานเพื่อความสะดวกในการเดินทางรับส่ง
 อื่น ๆ (ระบุ).....

ข้อเสนอแนะ หรือแสดงความคิดเห็นอื่น ๆ เกี่ยวกับผลกระทบจากการย้ายที่ทำงานมายังศูนย์ราชการ

.....

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นาย ธนิกพันธุ์ รัตนโสภากิจรสิน เกิดวันที่ 24 มกราคม พ.ศ. 2522 ที่จังหวัดชลบุรี สำเร็จ การศึกษาระดับมัธยมศึกษาโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ระดับปริญญาตรี คณะสถาปัตยกรรม ศาสตร์ สาขาสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิตปีการศึกษา 2546 ประวัติการทำงาน สถาปนิกบริษัท เอสเอตีดอาร์ทิเทคจีโอ กรุ๊ป จำกัด พ.ศ. 2546 – พ.ศ. 2548 สถาปนิก บริษัท สเกล้าอาร์ทิเทค จำกัด พ.ศ. 2549 – พ.ศ. 2552 สถาปนิกบริษัท สเปตอาร์ทิเทค จำกัด พ.ศ. 2552 – พ.ศ. 2553 ปัจจุบันทำงานบริษัท Real Estate Planning Consultants จำกัด เข้าศึกษาต่อใน ระดับปริญญาโท หลักสูตรเคหพัฒนาศาสตรมหาบัณฑิตคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2551

ศูนย์วิทยพัทธยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย