

การทำงานเป็นทีมของคณะที่ปรึกษาและคณะทำงานของรัฐมนตรี
ประจำสำนักนายกรัฐมนตรีในรัฐบาลอนุทิน ชาญวีรกูล*
Teamwork of the Advisory Committee and Working Group
of the Minister Attached to the Prime Minister's Office in
the Anutin Charnvirakul Administration

มณีรัตน์ คงคาเพชร¹
Maneerat Khongkhet
6714830072@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีม ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของคณะที่ปรึกษาและคณะทำงานของรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรีในรัฐบาลอนุทิน ชาญวีรกูล ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพจากการวิเคราะห์ข้อมูลเอกสารและการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 5 คน โดยพิจารณาจากวัยวุฒิ คุณวุฒิ และเป็นผู้มีความรู้ความสามารถที่มีความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ สามารถให้ข้อมูลประกอบการวิจัยโดยคัดเลือกมาได้ดังนี้ คณะที่ปรึกษาของรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี จำนวน 3 คน และคณะทำงานของรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี จำนวน 2 คน ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมว่าเป็นการทำงานในลักษณะเป็นระบบ มีการประสานงาน การแบ่งบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน และมีการสื่อสารภายในทีมอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การดำเนินการกิจของรัฐมนตรีสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลักษณะการทำงานดังกล่าวสะท้อนถึงการเป็นทีมที่เป็นทางการ นอกจากนี้ยังพบว่าผู้นำทีมมีบทบาทสำคัญในการกำกับ สนับสนุน และเอื้ออำนวยการทำงานร่วมกันของสมาชิก อย่างไรก็ตาม ปัญหาการทำงานเป็นทีมส่วนใหญ่เกิดจากความเร่งด่วนและความซับซ้อนของภารกิจ ภารกิจที่ซ้อนทับกัน และการสื่อสารที่อาจคลาดเคลื่อนในบางสถานการณ์ แนวทางการพัฒนาที่สำคัญคือการเสริมสร้างระบบการสื่อสารให้มีความชัดเจน รวดเร็ว และเปิดกว้าง การกำหนดบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจน การส่งเสริมการมีส่วนร่วม และการสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ซึ่งจะช่วยพัฒนาการทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

คำสำคัญ: การทำงานเป็นทีม ; คณะที่ปรึกษาของรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี ; คณะทำงานของรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี

Keywords: Teamwork ; Advisory Committee of the Minister Attached to the Prime Minister's Office ; Working Group of the Minister Attached to the Prime Minister's Office

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่องการทำงานเป็นทีมของคณะที่ปรึกษาและคณะทำงานของรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรีในรัฐบาลอนุทิน ชาญวีรกูล

¹นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

การบริหารราชการแผ่นดินในยุคปัจจุบันต้องดำเนินไปด้วยสภาพแวดล้อมที่มีความซับซ้อน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งผลโดยตรงต่อการกำหนดนโยบายและการตัดสินใจของฝ่ายบริหาร การดำเนินงานของรัฐบาลจึงจำเป็นต้องอาศัยข้อมูลที่หลากหลาย มุมมองที่รอบด้าน และการวิเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญหลายสาขา เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายให้มีความรอบคอบและทันต่อสถานการณ์

ในบริบทดังกล่าว บทบาทของคณะที่ปรึกษาและคณะทำงานของรัฐมนตรีจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการสนับสนุนภารกิจของรัฐมนตรี ทั้งในด้านการวิเคราะห์เชิงนโยบาย การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การประสานงานระหว่างหน่วยงาน การติดตามผลการดำเนินงาน และการสื่อสารสาธารณะ ภายใต้รัฐบาลของนายอนุทิน ชาญวีรกูล ซึ่งดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรี โครงสร้างการสนับสนุนงานของรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรีได้ให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกันของคณะที่ปรึกษาและคณะทำงานในลักษณะของการทำงานเป็นทีม เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาลให้บรรลุผลอย่างเป็นรูปธรรม

อย่างไรก็ตาม การทำงานเป็นทีมของกลไกสนับสนุนระดับรัฐมนตรีซึ่งประกอบด้วยบุคลากรที่มีบทบาท หน้าที่ และภูมิหลังที่หลากหลาย อาจเผชิญกับความท้าทายด้านการทำงานร่วมกัน อาทิ การสื่อสารที่ไม่ทั่วถึง การประสานงานที่ขาดความต่อเนื่อง หรือความไม่ชัดเจนในการแบ่งบทบาทหน้าที่ ซึ่งอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการสนับสนุนการตัดสินใจและการดำเนินงานเชิงนโยบายของฝ่ายบริหาร

ดังนั้น การศึกษาประเด็นการทำงานเป็นทีมของคณะที่ปรึกษาและคณะทำงานของรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรีในรัฐบาลอนุทิน ชาญวีรกูล จึงมีความสำคัญเพื่อให้เข้าใจในลักษณะการทำงานร่วมกัน ปัญหา และแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมในบริบทการบริหารราชการแผ่นดินในปัจจุบัน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานของทีมนับสนุนระดับรัฐมนตรีและการจัดการภาครัฐในภาพรวม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของคณะที่ปรึกษาและคณะทำงานของรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรีในรัฐบาลอนุทิน ชาญวีรกูล
2. เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของคณะที่ปรึกษาและคณะทำงานของรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรีในรัฐบาลอนุทิน ชาญวีรกูล

วิธีการดำเนินวิจัย

งานวิจัยเรื่องการทำงานเป็นทีมของคณะที่ปรึกษาและคณะทำงานของรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรีในรัฐบาลอนุทิน ชาญวีรกูล ผู้วิจัยได้นำเสนอวิธีการวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เอกสารประกอบการบรรยาย ประกาศ คำสั่งที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น
2. การวิจัยสนาม (Field Research) โดยผู้วิจัยลงพื้นที่เพื่อสัมภาษณ์โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview)

ประชากร ได้แก่ ทีมงานสนับสนุนการทำงานของรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี (นายนิพนธ์ ศรีสรพวงค์)

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้กำหนดโดยวิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2568, หน้า 33) จึงเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน จากจำนวนทั้งหมด 15 คน โดยคัดเลือกจากการพิจารณาด้วยวุฒิ คุณวุฒิ และเป็นผู้มีความรู้ความสามารถมีความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ ที่สามารถให้ข้อมูลประกอบการวิจัยได้ ซึ่งเจาะจงเฉพาะคนที่ปรึกษาของรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี (นายณภัทร ศรีสรรพางค์) จำนวน 3 คน และคณะทำงานของรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี (นายณภัทร ศรีสรรพางค์) จำนวน 2 คน ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 คณะที่ปรึกษาของรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี (นายณภัทร ศรีสรรพางค์) เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการบริหารงานภาครัฐ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 คณะที่ปรึกษาของรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี (นายณภัทร ศรีสรรพางค์) เชี่ยวชาญเฉพาะด้านวิเคราะห์เศรษฐกิจ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 คณะที่ปรึกษาของรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี (นายณภัทร ศรีสรรพางค์) เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการบัญชี

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 คณะทำงานของรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี (นายณภัทร ศรีสรรพางค์) เชี่ยวชาญเฉพาะด้านกฎหมาย

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5 คณะทำงานของรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี (นายณภัทร ศรีสรรพางค์) เชี่ยวชาญเฉพาะด้านความมั่นคง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ ลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถาม และข้อกำหนดแน่นอนตายตัว จะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ได้ใช้คำถามเดียวกันและการสัมภาษณ์จะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดวันนัดหมายวันสัมภาษณ์ โดยได้แจ้งให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้า ในการสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะใช้การจดบันทึกและบันทึกเสียง โดยก่อนสัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ในการจดบันทึกการสนทนาก่อนทุกครั้ง

งานวิจัยครั้งนี้ มีวิธีเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เป็นวิธีการศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปโดยการรวบรวมเอกสารซึ่งเป็นข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น ได้แก่

1.1 หนังสือทั่วไป เช่น ตำรา คู่มือ เอกสารประกอบการบรรยาย รวมถึงเอกสารทางวิชาการวารสารสิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

1.2 หนังสืออ้างอิง เช่น สารานุกรม พจนานุกรม เป็นต้น

1.3 รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ เป็นงานที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าในเรื่องนั้น ๆ อย่างละเอียด

1.4 เอกสารของทางราชการ เป็นเอกสารที่ส่วนราชการจัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติ เช่น นโยบาย กฎระเบียบ พระราชบัญญัติ ประกาศคำสั่ง คู่มือแนวทางปฏิบัติงาน เป็นต้น

2. วิธีการรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interviewing) โดยที่ผู้วิจัยเลือกวิธีการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยซึ่งใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) ซึ่งผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ไปตามคำถามที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ตามที่กำหนดไว้เท่านั้น และผู้วิจัยจะใช้แบบสัมภาษณ์ซึ่งเป็นคำถามในการสัมภาษณ์จดบันทึกข้อมูลและบันทึกเสียงตามคำบอกของผู้ถูกสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูลในการทำการศึกษารั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ ดังนี้

1. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกตามแต่ละประเด็น
2. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาเปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่างของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์
3. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกันและแตกต่างกันของข้อมูล ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์
4. นำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน เพื่อสรุปผลการวิจัยการทำงานเป็นที่ม รวมถึงปัญหาและแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นที่มของคณะปริศึกษาและคณะทำงานของรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรีในรัฐบาลอนุทิน ชาญวีรกุล โดยใช้การนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนา

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาหนังสือทั่วไปและเอกสารทางราชการ อันได้แก่ คำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรี พบว่ามีผลการวิจัยดังนี้

สำนักนายกรัฐมนตรี (2568) นายกรัฐมนตรีได้มีคำสั่งมอบหมายและมอบอำนาจให้รองนายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรีปฏิบัติราชการแทนนายกรัฐมนตรี โดยมอบหมายและมอบอำนาจให้รองนายกรัฐมนตรีกำกับการบริหารราชการแทนนายกรัฐมนตรี และให้รองนายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี สั่งและปฏิบัติราชการแทนนายกรัฐมนตรี และกำกับดูแลแทนนายกรัฐมนตรี สำหรับส่วน ราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน และหน่วยงานของรัฐ ตามลำดับ

โดยนายกรัฐมนตรีได้มอบหมายและมอบอำนาจให้รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี (นายณภัทร ศรีสรรพวงค์) ดังนี้

การมอบหมายให้กำกับดูแลองค์การมหาชนและหน่วยงานรัฐ

- 1.1 สำนักงานส่งเสริมการจัดประชุมและนิทรรศการ (องค์การมหาชน)
- 1.2 สำนักงานพัฒนาพิงคนคร (องค์การมหาชน)
- 1.3 สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (องค์การมหาชน)
- 1.4 สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
- 1.5 สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม

รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรีที่สั่งและปฏิบัติราชการแทนนายกรัฐมนตรีให้มีอำนาจปฏิบัติแทนนายกรัฐมนตรีในการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการในหน่วยงานที่สั่งและปฏิบัติราชการ

สำนักนายกรัฐมนตรี (2568) นายกรัฐมนตรีได้มีคำสั่งมอบหมายและมอบอำนาจให้รองนายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรีปฏิบัติหน้าที่ประธานกรรมการ และมอบหมายให้รองนายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรีปฏิบัติหน้าที่ประธานกรรมการ รองประธานกรรมการ และกรรมการในคณะกรรมการต่าง ๆ ตามกฎหมาย และระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี โดยมอบหมายและมอบอำนาจให้รองนายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรีปฏิบัติหน้าที่ประธานกรรมการ และมอบหมายให้รองนายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรีปฏิบัติหน้าที่ประธานกรรมการ รองประธานกรรมการ และกรรมการในคณะกรรมการต่าง ๆ ตามกฎหมาย และระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี

โดยนายกรัฐมนตรีได้มอบหมายและมอบอำนาจให้รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี (นายนิพนธ์ ศรีสรพวงค์) ดังนี้

การมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่รองประธานกรรมการ และกรรมการในคณะต่าง ๆ ที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมาย

1. กรรมการในคณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติ
2. กรรมการในคณะกรรมการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน

การมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่รองประธานกรรมการ และกรรมการในคณะต่าง ๆ ที่จัดตั้งขึ้นตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี

1. รองประธานกรรมการในคณะกรรมการนโยบายส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์
2. รองประธานกรรมการในคณะกรรมการในการบริหารสินเชื่อเกษตรแห่งชาติ
3. รองประธานกรรมการ คนที่ 2 ในคณะกรรมการเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
4. กรรมการในคณะกรรมการขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
5. กรรมการในคณะกรรมการพัฒนาระบบการบริหารจัดการขนส่งสินค้าและบริการของประเทศ
6. กรรมการในคณะกรรมการประสานการบริการด้านการลงทุน

เมื่อรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรีได้ดำเนินการตามที่ได้รับมอบหมายและมอบอำนาจแล้ว ให้รายงานนายกรัฐมนตรีทราบทุกสามสัปดาห์ องค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการดังกล่าว โดยการยกเลิกหรือแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง หรือจัดทำระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีขึ้นใหม่ โดยยึดหลักการมีผู้รับผิดชอบภารกิจอย่างชัดเจน การไม่ปฏิบัติงานซ้ำซ้อนกัน และการบูรณาการภารกิจให้เกิดการประสานและสอดคล้องรองรับกันแล้วเสนอผลการพิจารณา และข้อเสนอแนะ ตลอดจนร่างระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีที่ขอแก้ไขเพิ่มเติมหรือจัดทำขึ้นใหม่ต่อคณะรัฐมนตรี ในกรณี que เห็นควรให้คงระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีนั้น ๆ ไว้ตามเดิมให้รายงานเหตุผลและความจำเป็นด้วยเช่นกัน

ในส่วนการแต่งตั้งให้รัฐมนตรีคนใดดำรงตำแหน่งประธานกรรมการ รองประธานกรรมการและกรรมการ ในคณะกรรมการตามกฎหมายหรือระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ให้เป็นไปตามกฎหมายหรือระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการนั้น

สำนักนายกรัฐมนตรี (2568) นายกรัฐมนตรีได้มีคำสั่งมอบหมายให้รองนายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรีกำกับและติดตามการปฏิบัติราชการในภูมิภาค โดยมอบหมายให้รองนายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรีกำกับและติดตามการปฏิบัติราชการในภูมิภาค

โดยนายกรัฐมนตรีได้มอบหมายให้รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี (นายนิพนธ์ ศรีสรพวงค์) กำกับและติดตามการปฏิบัติราชการในภูมิภาค

พื้นที่เขตตรวจราชการ

- เขตตรวจราชการที่ 3 ของสำนักนายกรัฐมนตรี ได้แก่ กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 ประกอบด้วย จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดราชบุรี และจังหวัดสุพรรณบุรี

- เขตตรวจราชการที่ 4 ของสำนักนายกรัฐมนตรี ได้แก่ กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 2 ประกอบด้วย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดเพชรบุรี จังหวัดสมุทรสงคราม และจังหวัดสมุทรสาคร ให้รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรีรายงานปัญหาอุปสรรค แนวทางการแก้ไข ตลอดจนข้อเสนอแนะต่าง ๆ อันเนื่องจากการกำกับและติดตามการปฏิบัติราชการในเขตตรวจราชการหรือพื้นที่ในความรับผิดชอบต่อนายกรัฐมนตรี

สำนักนายกรัฐมนตรี (2568) นายกรัฐมนตรีได้มีคำสั่งมอบหมายรองนายกรัฐมนตรี และรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรีกำกับติดตามพื้นที่ประสบเหตุอุทกภัย เพื่อให้การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในพื้นที่ที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์อุทกภัย และเพื่อให้การเตรียมการป้องกันพื้นที่ที่อาจได้รับผลกระทบอื่นทั่วประเทศเป็นไปด้วยความเรียบร้อย รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม นายกรัฐมนตรีจึงมอบหมายรัฐมนตรีกำกับติดตามสถานการณ์ในพื้นที่ภาคกลางมอบหมายรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี (นายนิพนธ์ ศรีสรพวงค์) กำกับสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี ให้มีอำนาจในการกำกับติดตามการช่วยเหลือเยียวยาผู้ประสบอุทกภัย รวมทั้งสั่งการให้ส่วนราชการหน่วยงานของรัฐและรัฐวิสาหกิจ ในพื้นที่ประสบอุทกภัยบูรณาการการให้ความช่วยเหลือและปฏิบัติงานภายในขอบเขตหน้าที่และอำนาจตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการอำนวยความสะดวกและบริหารสถานการณ์อุทกภัย

สำนักนายกรัฐมนตรี (2568) นายกรัฐมนตรีได้มีคำสั่งมอบหมายรองนายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีรับผิดชอบการช่วยเหลือ เยียวยา และฟื้นฟูผู้ประสบอุทกภัย โดยมอบหมายรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี (นายนิพนธ์ ศรีสรพวงค์) รับผิดชอบการช่วยเหลือเยียวยา และฟื้นฟูผู้ได้รับผลกระทบในพื้นที่จังหวัดพัทลุง เพื่อให้การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในพื้นที่ที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์อุทกภัย เป็นไปด้วยความเรียบร้อย รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัย **ความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของคณะปรึกษาและคณะทำงานของรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรีในรัฐบาลอนุทิน ชาญวีรกูล** พบว่าผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความคิดเห็นว่าการทำงานเป็นทีมของคณะที่ปรึกษาและคณะทำงานของรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรีในรัฐบาลอนุทิน ชาญวีรกูล มีลักษณะเป็นการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ มีการประสานงาน การแบ่งบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน และมีการสื่อสารภายในทีมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินภารกิจของรัฐมนตรีบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดในความหมายของการทำงานเป็นทีมที่ สุนันทา เลาหันนทร์ (2540 อ้างถึงใน พรธนพิตรา เสริมศรี, 2559) อธิบายว่าการทำงานเป็นทีมหมายถึงการที่กลุ่มบุคคลทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกและมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณาถึงความสอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสะท้อนให้เห็นถึงงานวิจัยครั้งนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจมาศ นิลกำแหง และคณะ (2564) ซึ่งพบว่าสภาพการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และองค์ประกอบสำคัญของทีม ได้แก่ การวางแผน การร่วมมือ การประสานงาน การติดต่อสื่อสาร การประเมินผล และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ยังสะท้อนให้เห็นอีกว่าการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะอยู่ในบริบทของสถานศึกษา ภาคเอกชน หรือหน่วยงานภาครัฐ ล้วนต้องอาศัยระบบการทำงานที่เป็นรูปธรรมและการประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีมอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ ลักษณะการทำงานของคณะที่ปรึกษาและคณะทำงานยังสะท้อนถึงการเป็น “ทีมที่เป็นทางการ (Formal Team)” ตามแนวคิดของ ชีระเดช รั้วมงคล (2559, หน้า 17) เนื่องจากเป็นทีมที่จัดตั้งขึ้นอย่างเป็นทางการเพื่อสนับสนุนภารกิจของรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี มีโครงสร้าง บทบาท อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับบริบทการทำงานภาครัฐที่ต้องอาศัยการบูรณาการการทำงานจากหลายหน่วยงาน งานวิจัยของ ฟาอิซ ดาราแม (2565) ยังสะท้อนไปในทิศทางเดียวกันว่าการทำงานของคณะทำงานเฉพาะกิจในหน่วยงานภาครัฐจำเป็นต้องอาศัยการสื่อสาร การประสานงาน และความร่วมมืออย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะในภารกิจที่มีความซับซ้อนและเกี่ยวข้องกับหลายฝ่าย

ผลการวิจัยยังพบว่า การทำงานเป็นทีมของคณะที่ปรึกษาและคณะทำงานมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างสมาชิกอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดการทำงานเป็นทีม (Work Teams) ของรัฐศิรินทร์ ว่างานนท์ (2567, หน้า 27) ที่ชี้ให้เห็นว่าการทำงานร่วมกันเป็นทีมช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่หลากหลาย อันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน งานวิจัยของ บุญผา พลแก้ว (2561) และกาญจนา ช้างเขยว (2561) ก็พบลักษณะเดียวกันว่าการมีเป้าหมายร่วมกัน การสื่อสารอย่างเปิดเผย และการมีส่วนร่วมของสมาชิก เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก ด้านบทบาทของผู้นำ ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าผู้นำทีมมีบทบาทสำคัญในการกำกับ ประสาน และสนับสนุนการทำงานของสมาชิก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Schermerhorn (2005, อ้างถึงใน รัฐศิรินทร์ ว่างานนท์, 2567 หน้า 27) ที่อธิบายว่าผู้นำทีมควรทำหน้าที่เป็นทั้งผู้บังคับบัญชา ผู้เอื้ออำนวยกระบวนการ และผู้สนับสนุนการทำงานของทีม อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ McGregor (1960, อ้างถึงใน พรหมพิตรา เสริมศรี, 2559, หน้า 12) ที่เน้นการสร้างบรรยากาศการทำงานแบบเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมและร่วมตัดสินใจ งานวิจัยของอัญชิษฐา เชียงนิยม (2567) และรุ่งเพชร ทรัพย์เจริญ (2560) ต่างสนับสนุนแนวคิดดังกล่าว โดยพบว่าความไว้วางใจ ความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมของสมาชิกภายใต้ภาวะผู้นำที่เหมาะสม เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลการวิจัย ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของคณะปรึกษาและคณะทำงานของรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรีในรัฐบาลอนุทิน ชาญวีรกูล

(1) ประเด็นปัญหาการทำงานเป็นทีม พบว่าปัญหาการทำงานเป็นทีมส่วนใหญ่เกิดจากลักษณะงานที่มีความเร่งด่วนและซับซ้อน ภารกิจที่ซ้อนทับกันหลายด้าน รวมถึงการสื่อสารที่อาจเกิดความคลาดเคลื่อนในบางสถานการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วีระเดช รุ่งมงคล (2559, หน้า 38) ที่ระบุว่า การสื่อสารที่ไม่ชัดเจนหรือไม่ทั่วถึงเป็นสาเหตุสำคัญของความขัดแย้งในการทำงานเป็นทีม

ผลการวิจัยดังกล่าวยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฟาอิซ ดาราแม (2565) ซึ่งพบว่าปัญหาการทำงานเป็นทีมของคณะทำงานเฉพาะกิจในหน่วยงานรัฐมักเกิดจากข้อจำกัดด้านเวลา ความเร่งด่วนของภารกิจ และการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่มีบทบาทและวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน งานวิจัยของ บุญผา พลแก้ว (2561) ยังชี้ให้เห็นว่าความแตกต่างด้านประสบการณ์และบทบาทหน้าที่ของสมาชิก หากขาดการจัดการที่เหมาะสม อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของทีม ความแตกต่างด้านประสบการณ์ แนวคิด และบทบาทหน้าที่ของสมาชิกจากหลากหลายหน่วยงานรวมถึงภูมิหลังของบุคคล ยังเป็นปัจจัยที่อาจก่อให้เกิดความไม่เข้าใจหรือความขัดแย้งในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล (Interpersonal Differences) และความไม่เป็นอิสระต่อกันของกลุ่ม (Group Interdependence) ตามที่ วีระเดช รุ่งมงคล (2559, หน้า 62) ได้อธิบายไว้ว่าเป็นอุปสรรคสำคัญของการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ ปัญหาในบางภารกิจไม่ได้เกิดจากตัวผู้นำโดยตรง แต่เกิดจากความไม่สอดคล้องระหว่างลักษณะผู้นำกับสถานการณ์ของลักษณะงานที่ต้องเผชิญกับหลากหลายในแต่ละด้าน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดผู้นำเชิงสถานการณ์ของฟิดเลอร์ Fiedler's Contingency Model (ม.ป.ป., อ้างถึงใน วีระยุทธ พรพจน์ธนาต, 2567, หน้า 32) อย่างชัดเจนที่ได้อธิบายว่าการประเมินรูปแบบของผู้นำนั้นควรนำสถานการณ์อื่นมาประกอบการพิจารณาด้วย คือ ความสัมพันธ์และสมาชิกในกลุ่ม โครงสร้างของงาน และอำนาจในตำแหน่ง

(2) ประเด็นแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีม พบว่าในด้านแนวทางการพัฒนาผลการวิจัยเสนอให้เสริมสร้างระบบการสื่อสารภายในทีมให้มีความชัดเจน รวดเร็ว และเปิดกว้างมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการสื่อสารสองทาง (Two-way Communication) ของ รัฐศิรินทร์ ว่างานนท์ (2567, หน้า 28) และ

Robbins (2005 อ้างถึงใน รัฐศิริรินทร์ ว่างานนท์, 2567, หน้า 28) ที่มองว่าการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพช่วยลดความขัดแย้งและเสริมสร้างความเข้าใจร่วมกัน

แนวทางดังกล่าวยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจมาศ นิลกำแหง และคณะ (2564) ที่เสนอว่าการพัฒนาทีมควรให้ความสำคัญกับการประเมินผลและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง รวมถึงงานวิจัยของอัญชิษฐา เชียงนิยม (2567) ที่ชี้ให้เห็นว่าการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ เป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในหน่วยงานการศึกษา ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้กับบริบทการทำงานของคณะที่ปรึกษาและคณะทำงานในหน่วยงานภาครัฐได้เช่นเดียวกัน

นอกจากนี้การพัฒนาทีมควรมุ่งเน้นการสร้าง ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของสมาชิกอย่างชัดเจน การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดลักษณะทีมที่มีประสิทธิภาพของ Dyer (1995 อ้างถึงใน พรรณพิตรา เสริมศรี, 2559, หน้า 11) และ Steers (1995 อ้างถึงใน พรรณพิตรา เสริมศรี, 2559, หน้า 11) ที่เน้นความชัดเจนของเป้าหมาย บทบาท การมีส่วนร่วม และความพึงพอใจของสมาชิกในทีม

โดยปัญหาและแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของคณะปรึกษาและคณะทำงานของรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี สะท้อนให้เห็นว่าการทำงานเป็นทีมในบริบทภาครัฐจำเป็นต้องอาศัยทั้งโครงสร้างที่ชัดเจน การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำที่เหมาะสม และการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การทำงานเป็นทีมในการสนับสนุนภารกิจรัฐมนตรีสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของคณะที่ปรึกษาและคณะทำงานของรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรีในรัฐบาลอนุทิน ชาญวีรกูล โดยการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัย มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัย

1. ควรส่งเสริมให้มีการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการทำงานร่วมกันอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม เพื่อให้คณะที่ปรึกษาและคณะทำงานมีความเข้าใจตรงกันและสามารถขับเคลื่อนภารกิจของรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรีได้อย่างเป็นเอกภาพ

2. ควรพัฒนาระบบการสื่อสารภายในทีมให้มีความชัดเจน รวดเร็ว และต่อเนื่อง โดยสนับสนุนทั้งการสื่อสารในรูปแบบทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อลดความคลาดเคลื่อนของข้อมูลและเพิ่มประสิทธิภาพในการประสานงาน

3. ควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น โดยให้สมาชิกในทีมทุกระดับสามารถเสนอความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างควมไว้วางใจและความร่วมมือภายในทีม

4. ควรให้ความสำคัญกับการกำหนดบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของสมาชิกในทีมให้มีความชัดเจน แต่สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ เพื่อรองรับภารกิจที่มีความเร่งด่วนและซับซ้อน

5. ควรพัฒนาศักยภาพของสมาชิกในทีมอย่างต่อเนื่อง ผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การถ่ายทอดประสบการณ์ และการฝึกอบรมด้านการทำงานเป็นทีม การสื่อสาร และการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

6. ควรมีการติดตาม ประเมินผล และทบทวนการทำงานเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำผลการประเมินไปปรับปรุงกระบวนการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทและภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับตัวแปรอื่น ๆ เช่น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงาน หรือวัฒนธรรมองค์กร เพื่อขยายองค์ความรู้และอธิบายผลลัพธ์ของการทำงานเป็นทีมได้อย่างรอบด้านมากขึ้น

2. ควรศึกษาการนำเทคโนโลยีดิจิทัลหรือระบบสารสนเทศมาใช้ในการสนับสนุนการทำงานเป็นทีมของหน่วยงานภาครัฐ โดยพิจารณาผลกระทบต่อประสิทธิภาพการสื่อสาร การประสานงาน และการตัดสินใจ

3. ควรมีการดำเนินการวิจัยเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการของการทำงานเป็นทีมในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา ช่างเยาว์. (2561). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนนระยของวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18. การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีระเดช รวิมงคล. (2559). การทำงานเป็นทีม (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บุผา พลแก้ว. (2561). แนวทางการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายงานเทเลมาร์เก็ตติ้ง บริษัท ซีไอแอล จำกัด (มหาชน). วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 7(1).
- เบญจมาศ นิลกำแพง, และคณะ. (2564). รูปแบบการพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, 6(8), 218.
- พรรณพิตรา เสริมศรี. (2559). การศึกษาความคิดเห็นลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ: กรณีศึกษาข้าราชการสำนักกรมการ 3 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ฟาอิซ ดาราแม. (2565). การพัฒนาการทำงานเป็นทีมเพื่อสนับสนุนคณะทำงานเฉพาะกิจในการดำเนินการปรับพิภคอัตราบุคลากร. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัฐศิริพันธ์ วัจนานนท์. (2567). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชา PAD 6201 องค์การและนวัตกรรมในองค์การ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- รุ่งเพชร ทรัพย์เจริญ. (2560). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2568). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชา PAD 6102 ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ. (2567). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชา PAD 6201 องค์การและนวัตกรรมในองค์การ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- อัญชิษฐา เชียงนิยม. (2567). การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในสำนักงานเขตตลิ่งชัน สังกัดกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2568). คำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่องมอบหมายและมอบอำนาจให้รองนายกรัฐมนตรี และรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรีปฏิบัติราชการแทนนายกรัฐมนตรี (คำสั่งที่ 301/2568). สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2568). คำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่องมอบหมายและมอบอำนาจให้รองนายกรัฐมนตรี และรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรีปฏิบัติหน้าที่ประธานกรรมการ รองประธานกรรมการ และกรรมการในคณะกรรมการต่าง ๆ ตามกฎหมายและระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี (คำสั่งที่ 302/2568). สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักนายกรัฐมนตรี. (2568). คำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่องมอบหมายและมอบอำนาจให้รองนายกรัฐมนตรี และรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรีกำกับและติดตามการปฏิบัติราชการในภูมิภาค (คำสั่งที่ 303/2568). สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักนายกรัฐมนตรี. (2568). คำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่องมอบหมายรองนายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรีกำกับติดตามพื้นที่ประสบเหตุอุทกภัย (คำสั่งที่ 9/2568). สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักนายกรัฐมนตรี. (2568). คำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่องมอบหมายรองนายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีรับผิดชอบการช่วยเหลือ เยียวยา และฟื้นฟูผู้ประสบอุทกภัย (คำสั่งที่ 11/2568). สำนักนายกรัฐมนตรี.