วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์

Journal of Administration and Social Science Review

กำหนดการเผยแพร่

วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์ กำหนดการเผยแพร่ ปีละ 2 ฉบับ

วัตถุประสงค์

วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์ เป็นวารสารสำหรับการเผยแพร่ผลงานวิชาการของคณาจารย์ นักวิชาการ นิสิต นักศึกษาผู้สนใจทั่วไปและแขนงวิชาที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นผลงานในเชิงบูรณาการหลักรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ สังคมศาสตร์ บริหารธุรกิจ บริหารการศึกษา พระพุทธศาสนาและปรัชญาตลอดจนบทวิเคราะห์ที่เสนอทางออกให้กับปัญหาที่อยู่ในความสนใจของสังคม โดยมีรูปแบบการตีพิมพ์ฉบับพิมพ์ ISSN (Print): 2730-3187 ตั้งแต่ปีที่ 1 ฉบับที่ 1: 22561 มีกำหนดเผยแพร่วารสารฉบับปกติ (Regular Issues) ปีละ 2 ฉบับ

บรรณาธิการ

นางสาวสุธามาศ สุขไมตรี

กองบรรณาธิการ

พระเมธาวินัยรส, รศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
รศ.ดร.วัลลภ รัฐฉัตรานนท์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผศ.ดร.สมบูรณ์ วัฒนะ	มหาวิทยาลัยมหิดล
ผศ.ดร.อนุวัต กระสังข์	มหาวิยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาจารย์ ดร.จักรวาล สุขไมตรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
อาจารย์ปาระมี วชิระปทุมมุตต์	โรงเรียนแม่จันวิทยาคม
อาจารย์ปริศนา นิเท	โรงเรียนแม่จันวิทยาคม

เลขานุการ: : นายภูริช สุขไมตรี **ศิลปกรรม**: นายปิยพงษ์ สันธนะกุล

วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์

เครือข่ายสำนักการบริหารและสังคมศาสตร์

157/17 หมู่ที่ 7 ต.กระทุ่มล้ม อ.สามพราน จ.นครปฐม 73220

e-mail: sukmaitree1945@gmail.com

ผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองบทความ (Peer Review)

1) รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
2) รศ.ดร.โกนิฏฐ์ ศรีทอง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
3) รศ.ดร.ภาสกร ดอกจันทร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
4) รศ.ดร.สุธรรม เลิศพงษ์ประเสริฐ มหาวิทยาลัยเกริก
5) ผศ.ดร.ธีรภัทร์ ลอยวิรัตน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
6) ผศ.ดร.ณัฐพงศ์ บุญเหลือ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
7) ผศ.ดร.ศุภกฤษฎิ์ นิวัฒนานุกูล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
8) ผศ.ดร.ธรา อั่งสกุล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
9) ผศ.ดร.ฐิติมา โห้ลำยอง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
10) ผศ.ดร.ชาญชัย จิตรเหล่าอาพร มหาวิทยาลัยสยาม
11) ดร.อดิศักดิ์ โชติธรรมธรา มหาวิทยาลัยนเรศวร
12) ดร.อุดมลักษณ์ ศรีชัวชม มหาวิทยาลัยนเรศวร
13) ดร.เฟื่องฟ้า ปัญญา มหาวิทยาลัยนเรศวร
14) ดร.สุนทรีย์ ตั้งศรีวงศ์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
15) ผศ.ดร.ภัทรพร พงศาปรมัตถ์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
16) ร้อยโท ดร.ธวัชชัย คำยอด มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
17) ผศ.ดร.พิมพ์พจี บรรจงปรุ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
18) ดร.สาลินี รักกตัญญู มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
19) พระครูปลัดกวีวัฒน์ (ธีรวิทย์ สุคนธวรานนท์), ดร. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
20) พระมหาวิโรจน์ คุตฺตวีโร, ดร. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
21) ดร.อุเทน ลาพิงค์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
22) ดร.วงศ์ชนก จำเริญสาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
23) ดร.วิญญู กินะเสน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
24) ดร.กรุณา มธุลาภรังสรรค์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
25) ผศ.ดร.ชุมพล รอดแจ่ม มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
26) อาภาภรณ์ จวนสาง มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
27) นฤมลวรรณ สุขไมตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทบรรณาธิการ

วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์ ฉบับนี้เป็นวารสารปีที่ 1 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม-ธันวาคม 2561 กองบรรณาธิการได้พิจารณาบทความโดยเสนอบทความต่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรอง (Peer Review) พิจารณาตรวจแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์ของบทความก่อนการลงตีพิมพ์เพื่อคัดเลือกและกลั่นกรองบทความให้เกิดความความสมบูรณ์และมีคุณภาพมากที่สุด เพื่อควรค่าแก่การตีพิมพ์เผยแพร่ และเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทางวิชาการและเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพทางด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ

สำหรับเนื้อหาของวารสารฉบับนี้ถือได้ว่ามีความโดดเด่นที่เน้นกระบวนการวิจัยที่เข้มข้น ประกอบไปด้วยจำนวนบทความทั้ง 5 บทความ โดยภาพรวมหลักเป็นการพัฒนาจากงานวิจัยที่ศึกษากรณีเฉพาะ (Case Study) ที่แต่ละบทความได้เน้นกระบวนการวิจัยเชิงลึกในหลายรูปแบบทั้งในรูปแบบของการสนทนากลุ่มการสอบถาม และการสัมภาษณ์ ประกอบกับบทความส่วนใหญ่แสดงถึงการทำงานร่วมกันของผู้นิพนธ์ในลักษณะทีมงาน ทำให้บทความมีความละเอียดรอบคอบถี่ถ้วน มีการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะได้อย่างสมบูรณ์น่าสนใจ ขอขอบคุณคณาจารย์ นักศึกษา และผู้สนใจทั่วไปทุกท่านที่ให้ความสนใจร่วมส่งบทความเผยแพร่ ในวารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์และขอขอบคุณกองบรรณาธิการ ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณากลั่นกรองบทความทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวสุธามาศ สุขไมตรี

บรรณาธิการ

สารบัญ (Content)

หน้า

กองบรรณาธิการ (Editorial Board)

คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ (Peer Reviewers)

บทบรรณาธิการ (Editorial)

การจัดการความรู้เพื่อสร้างความเข้มแข็งชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ 1

สมชาย แบบประเสริฐ

บทบาทการสงเคราะห์ผู้สูงอายุตามหลักสังคหวัตถุของเทศบาลตำบลวังกะพี้ อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์ 9

สมคิด คำนับภา

บทบาทพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนตามหลักสาราณียธรรมในเขตเทศบาล ตำบลหาดกรวด อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์ 17

สมพล ขำพูล

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา 4 ของเทศบาลตำบลป่าแมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ 25

สายัญห์ ตาดี

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 33

ไพรัช มโนศรี

การจัดการความรู้เพื่อสร้างความเข้มแข็งชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

Knowledge Management in The Building of Community Strength of Sub-Distric Administrative Organization in Phapradeang District, Samutprakarn Province

สมชาย แบบประเสริฐ*
Somchai Baebprasert

Received: April 10, 2018 Revised: September 8, 2018 Accepted: September 16, 2018

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการจัดการความรู้เพื่อสร้างความเข้มแข็งชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของประชาชนในการจัดการความรู้เพื่อสร้างความเข้มแข็งชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการจัดการความรู้เพื่อสร้างความเข้มแข็งชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 396 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมาน คือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ด้วยสถิติทอดสอบค่าที (t-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม และการทอดสอบค่าเอฟ (F-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสามกลุ่มขึ้นไป และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD.) และการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการสัมภาษณ์จำนวน 8 รูป/คน

คำสำคัญ (Keywords): การจัดการความรู้, สร้างความเข้มแข็งของชุมชน

* คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม Faculty of Political Science and Public Administration, Rajabhat Mahasarakham University.

Abstract

The objectives of the research were 1) to study knowledge management in the building of community strength of Sub-Distric Administrative Organization in Phapradeang District, Samutprakarn Province 2) to compare Public opinion on Knowledge Management in The Building of Community Strength of Sub-Distric Administrative Organization in Phapradeang District, Samutprakarn Province, And 3) The problems, obstacles and suggestions in The knowledge management in the building of community strength of from Sub-Distric Administrative Organization in Phapradeang District, Samutprakarn Province.

The research was mixed methods research. The survey sampling, the samplings were 396 from 38,710 persons Sub-Distric Administrative Organization in Phapradeang District. The data were analyzed by statistics included percentage, mean and standard deviation and test the hypothesis by t-test , F-test , One Way ANOVA and least Significant Difference : LSD. While the In-depth Interview of 8 key informants and analyzed by content analysis of the context.

Keywords: Knowledge Management, The Building of Community Strength

บทนำ (Introduction)

ประเทศไทยภายใต้กระบวนการพัฒนาที่เน้นการพัฒนาเศรษฐกิจ และการนำประเทศเข้าสู่กระแสโลกาภิวัตน์ มีการเชื่อมโยงเข้ากับส่วนต่างๆ ของโลกด้วยเทคโนโลยีการสื่อสารและการคมนาคมที่ทันสมัยให้เป็นหนึ่งเดียวกันอย่างไร้พรมแดน สามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็ว มีการเปิดการค้าแบบเสรี ระบบเงินและการลงทุนด้วยความคาดหวังว่าประเทศไทยจะเจริญรุ่งเรืองทั้งทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง แต่ได้เกิดวิกฤตทางเศรษฐกิจ นับตั้งแต่ พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา ประเทศไทยประสบกับวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจแล้วยังประสบกับวิกฤติทางสังคม และสิ่งแวดล้อมอีกด้วย ในภาวะวิกฤตินี้มีนักวิชาการได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาประเทศเพื่อที่จะให้รอดพ้นจากวิกฤติการณ์ทั้งหลาย ในแนวทางทั้งหลายได้มีการสรุปแนวทางและเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป คือ การเสริมสร้างความเข้มแข็งแก่ชุมชน หรือที่เรียกว่า “ชุมชนเข้มแข็ง”

แนวทางการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนท้องถิ่น เป็นภารกิจและกระบวนการอันยาวไกลและเต็มไปด้วยอุปสรรคมากมายจากปัจจัยแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก แม้จะได้เปรียบในแง่ของฐานทรัพยากรและรากฐานภูมิปัญญาอันทรงคุณค่า แต่สิ่งเหล่านี้ก็เอื้ออำนวยให้ได้เพียงเบื้องต้นของพื้นฐานและทิศทางที่ก้าวเดินไปเท่านั้น ยังต้องอาศัยอัจฉริยภาพ ปัญญา ความวิริยะอุตสาหะ และระเบียบวินัยในการเรียนรู้สู่การปฏิบัติ เหนือสิ่งอื่นใดคือเอกภาพในเครือข่ายของชุมชนท้องถิ่น ในความเป็นจริงแล้วกระบวนการยืนหยัดต่อสู้ บูรณะ ฟื้นฟูอัตลักษณ์ และอิสรภาพของชุมชนท้องถิ่น ไม่ได้เป็นเพียงเหตุการณ์หรืออุบัติการณ์ที่เกิดขึ้นเฉพาะชุมชนใดชุมชนหนึ่ง

เท่านั้น หากเป็นปรากฏการณ์ในกระแสโลกอันกว้างใหญ่และชุมชนท้องถิ่นไทยก็คือส่วนหนึ่งของกระแสโลกที่ว่านี้ (เสน่ห์ จามริก, 2542: 12) การบริหารจัดการความรู้เพื่อสร้างความเข้มแข็งของชุมชนนั้น บุคคลผู้ที่มีบทบาทมากของชุมชนคือผู้นำท้องถิ่น ซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความรู้ในการจัดการชุมชนเข้มแข็ง โดยเป็นผู้กำหนดนโยบายสาธารณะ ให้ความรู้แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในชุมชนเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน รวมถึงการแนะนำในการประกอบอาชีพ แนะนำการดำเนินชีวิตให้เป็นไปตามเศรษฐกิจพอเพียง แนะนำโทษของยาเสพติดให้รู้จักโทษและบทลงโทษทางกฎหมายสำหรับผู้กระทำความผิด สร้างเครือข่ายป้องกันอาชญากรรม สอดส่องดูแลผู้กระทำความดีต่างๆ และยังมีการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อสร้างความเข้มแข็งของชุมชน บางกิจกรรมก็ได้ร่วมกับทางคณะสงฆ์จัดกิจกรรมขึ้น เช่น งานประเพณีลอยกระทง งานประกวดเทียนพรรษา โครงการอิ่มบุญ โดยการนำเด็กนักเรียนในโรงเรียนภายในชุมชนเข้าร่วมกิจกรรมโครงการอิ่มบุญเป็นการเข้าวัดปฏิบัติธรรม เพื่อให้เด็กในชุมชนได้รู้จำถึงความรู้คู่คุณธรรม และรู้จักเกรงกลัวต่อการทำผิดศีลธรรม และงานมหกรรมกีฬาพื้นบ้านที่อำเภอพระประแดง จัดขึ้นเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ของคนในชุมชน นอกจากนั้นในชุมชนยังพบกับปัญหาเศรษฐกิจ ยาเสพติด อาชญากรรม และปัญหาด้านอื่นๆ อีกมาก อันเป็นหน้าที่ในการบริหารจัดการความรู้ของทางหน่วยงานท้องถิ่นเข้ามาร่วมแก้ปัญหา และแนะนำให้ความรู้แก่ประชาชนในชุมชนที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ให้สมดุลกับความเป็นอยู่ของประชาชนในชุมชน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการแก้ปัญหา การแนะนำ การให้ความรู้ ให้รู้จักการใช้ชีวิตของประชาชนในชุมชนงานวิจัยในครั้งนี้มุ่งที่จะพัฒนาศักยภาพของผู้นำท้องถิ่นในอำเภอพระประแดง ในด้านการพัฒนาชุมชน สร้างเสริมให้ชุมชนเข้มแข็ง เพื่อให้เป็นข้อมูลในการกำหนดกรอบของปัญหา และแนวทางในการแก้ไข อุปสรรคต่างๆ ในการพัฒนาชุมชนของผู้นำท้องถิ่นในอำเภอพระประแดง เพื่อให้เป็นไปตามกรอบของกฎหมายบ้านเมือง ในฐานะเป็นผู้นำในชุมชน เป็นผู้นำทางด้านจิตวิญญาณ เพื่อให้ปรากฏภาพลักษณ์เป็นที่น่าสนใจของประชาชนในอำเภอพระประแดงว่าผู้นำท้องถิ่นในอำเภอพระประแดง มีรูปแบบ วิธีการ รวมถึงเทคนิคในการพัฒนาชุมชนอำเภอพระประแดงเป็นอย่างไร

รูปแบบวิธีการนั้นเป็นสิ่งที่ตรงกับความคาดหวัง คือ ความต้องการของประชาชนในอำเภอพระประแดงหรือไม่ อย่างไร และมีปัญหาอะไรบ้างที่จะต้องดำเนินการแก้ไข เพื่อที่จะให้การดำเนินงานในการพัฒนาชุมชนของผู้นำท้องถิ่นในอำเภอเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพถูกต้องตามความคาดหวังของประชาชนในแต่ละชุมชน เพื่อที่ผู้นำในแต่ละท้องถิ่นในอำเภอพระประแดง จะได้มีข้อมูลเป็นแนวทางในการพัฒนาชุมชนเพื่อให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็ง และนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง และแก้ไขปัญหาต่างๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาชุมชน และเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน เพื่อให้ชุมชนในอำเภอพระประแดงมีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research objectives)

1. เพื่อศึกษาการจัดการความรู้เพื่อสร้างความเข้มแข็งชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับคิดเห็นของประชาชนในการจัดการความรู้เพื่อสร้างความเข้มแข็งชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการจัดการความรู้เพื่อสร้างความเข้มแข็งชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

วิธีการดำเนินวิจัย (Research Method)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 396 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมาน คือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ด้วยสถิติทอดสอบค่าที (t-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม และการทอดสอบค่าเอฟ (F-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสามกลุ่มขึ้นไป และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD.) และการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการสัมภาษณ์จำนวน 8 รูป/คน

ผลการวิจัย (Research Results)

การจัดการความรู้เพื่อสร้างความเข้มแข็งชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

การจัดการความรู้เพื่อสร้างความเข้มแข็งชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกตามอายะ และรายได้ต่อเดือน และไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาและอาชีพ

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการจัดการความรู้เพื่อสร้างความเข้มแข็งชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่าด้านเศรษฐกิจ ได้กำหนดนโยบายยกระดับ โดยมีนโยบายสร้างงานในชุมชน มีการอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนในการประกอบอาชีพที่มีการแข่งขันและการพัฒนาของรูปแบบผลิตภัณฑ์ที่เป็นรายได้หลักของประชาชนในชุมชน ส่วนในด้านสังคม ทางองค์การบริหารส่วนตำบลควรมีการจัดกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอเพื่อสร้างความสามัคคีแก่ชุมชน และได้ร่วมมือกับทางตำรวจดำเนินนโยบายอย่างจริงจังและต่อเนื่องโดยจัดกิจกรรมนำผู้ติดยาเสพติดไปบำบัดและสอนวิชาชีพเพื่อกลับคืนสู่สังคม และในด้านการเมืองการปกครอง จัดอบรมอย่างจริงจังเกี่ยวกับข้อกฎหมายเกี่ยวกับการซื้อสิทธิขายเสียง ถึงผลเสียของการทำผิดกฎหมาย

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากการวิจัยการจัดการความรู้เพื่อสร้างความเข้มแข็งชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการเมื่อพิจารณาผลการวิจัยเป็นรายด้านสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

6.1 ด้านเศรษฐกิจ จากผลการวิจัยพบว่า การจัดการความรู้เพื่อสร้างความเข้มแข็งชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ประชาชนมีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับความเป็นจริง ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้ได้รับการจัดการความรู้เพื่อสร้างความเข้มแข็งของชุมชน อันสอดคล้องกับงานวิจัยของ **นิธิพล นวลมณี** (2550) ได้วิจัยเรื่อง “มุมมองของข้าราชการในกรมส่งเสริมในด้านการปกครองท้องถิ่นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กร” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภายในองค์กร ด้านผู้นำเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพร้อมของข้าราชการเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กรซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกในด้านต่างๆ ได้แก่ การให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กร การสร้างแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้กระบวนการจัดการความรู้ประสบความสำเร็จและการเป็นตัวอย่างที่ดีเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กร นอกจากนี้ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา กลุ่มงาน ตำแหน่งงานและรายได้

6.2 ด้านสังคม จากผลการวิจัย พบว่า การจัดการความรู้เพื่อสร้างความเข้มแข็งชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ประชาชนส่วนใหญ่มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ในด้านส่งเสริมให้ประชาชนรักษาสภาพสิ่งแวดล้อมในชุมชน จัดให้มีกิจกรรมเพื่อพัฒนาความรู้ และให้ชุมชนมีส่วนร่วมในแผนพัฒนาสังคม ปัญหายาเสพย์ติดในชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พีรพันธุ์ สังข์เรือง** (2549) ได้วิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการดำเนินงานโครงการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพย์ติด : กรณีศึกษาเทศบาลอำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านบุคคลและเศรษฐกิจนั่นคือ อาชีพ ระดับการศึกษา และระดับรายได้ของประชาชนมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการดำเนินงานโครงการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพย์ติด : กรณีศึกษาเทศบาลอำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่มาก เนื่องจากพบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าระดับอนุปริญญา ส่วนใหญ่มีอาชีพรับจ้างทั่วไป เป็นเกษตรกร ประกอบธุรกิจส่วนตัว หรือเป็นพนักงานระดับล่างของบริษัทเอกชนซึ่งมีรายได้น้อย ทำให้ประชาชนกลุ่มนี้มีเวลาเข้ามามีส่วนร่วมในโครงการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของเทศบาลตำบลแม่ริมน้อยมาก เนื่องจากเวลาส่วนใหญ่ของประชากรกลุ่มดังกล่าวได้ถูกนำไปทำงานเพื่อหารายได้ในการจุนเจือตนเองและครอบครัวมากกว่า เพราะช่วงเวลาที่มีการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับโครงการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ไม่ว่าจะเป็นการประชุม อบรม ตลอดจนการรณรงค์ต่างๆ ในชุมชน เป็นช่วงเวลาที่ประชาชนกลุ่มนี้ต้องทำงาน ทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมกับเทศบาลตำบลแม่ริมได้ จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

6.3 ด้านการเมืองการปกครอง ผลการวิจัย พบว่า การจัดการความรู้เพื่อสร้างความเข้มแข็งชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ประชาชนส่วนใหญ่มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ในด้านการได้รับเลือกตั้งอย่างยุติธรรม เป็นตัวอย่างของการให้ความเคารพผู้อาวุโสในชุมชน องค์การบริหารส่วนตำบลทำงานในลักษณะเป็นผู้นำชุมชน และมีการปฏิบัติงานตามขั้นตอนด้วยความถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **รหัส แสงผ่อง** ได้วิจัยเรื่อง “กระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลของกรรมการบริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า กรรมการบริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรีและมีกระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก โดยมีกระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ กระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักความคุ้มค่า สำหรับค่าเฉลี่ยที่มีค่าต่ำสุด คือ กระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักความรับผิดชอบ

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการวิจัยเรื่อง “การจัดการความรู้เพื่อสร้างความเข้มแข็งชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ” ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรกำหนดเป็นนโยบายเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ ดังต่อไปนี้

1) ควรให้มีการอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรมแก่คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล พัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน โดยมีส่วนร่วมในการรับทราบนโยบาย กฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ

2) คณะผู้บริหารทุกระดับต้องร่วมกันดำเนินการสำรวจ ปรับปรุง และพัฒนาตนเองในการปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง มีโครงการหรือกิจกรรมที่เป็นการชี้วัด และสามารถประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารได้

3) การพัฒนาชุมชนมิติใหมควรให้ชุมชนเกิดกระบวนการเรียนรู้ด่วยตนเอง หรือเรียกว่าเป็น “การจัดการความรู้แบบชาวบ้าน” โดยภาครัฐเข้าไปมีส่วนร่วมโดยการกำหนด นโยบายที่เป็นการเสริมสร่างพลังให้ชุมชนมีความเปนตัวของตัวเอง กำหนดและตัดสินใจเลือกอนาคตของตัวเอง ซึ่งจะสงผลใหชุมชนสามารถจัดการแกไขปัญหาด่วยภูมิปัญญาที่มีอยู ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในชุมชนจนนำไปสูการลดการพึ่งพาจากภายนอก

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1) จัดกิจกรรมที่สร้างการมีส่วนร่วมของสมาชิกให้มากขึ้น โดยพิจารณาตามเวลาที่เหมาะสม เพราะการทำกิจกรรมร่วมกันบ่อยครั้งจะส่งผลให้เกิดการช่วยเหลือกันมากขึ้น และทำให้สมาชิกมีความผูกพันกับองค์กรชุมชนมากขึ้น

2) ส่งเสริมให้สมาชิกชุมชนได้รับความรู้เพิ่มมากขึ้น โดยการนำไปศึกษาดูงานตามหน่วยงานของรัฐ หรือองค์กรชุมชนที่เกี่ยวข้อง

3) จัดการวางแผนการพัฒนาขององค์กรชุมชนที่มาจากความคิดเห็นของสมาชิก โดยสอดคล้องกับความต้องการของสมาชิกและองค์กรชุมชน

เอกสารอ้างอิง (References)

เสน่ห์ จามริก. (2543). “ชุมชนไทยภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์”. **ชุมชนไทยท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลง**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

นิธิพล นวลมณี. (2550). “มุมมองของข้าราชการในกรมส่งเสริมในด้านการปกครองท้องถิ่นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กร”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พีรพันธุ์ สังข์เรือง. (2549). “การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการดำเนินงานโครงการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพย์ติด: กรณีศึกษาเทศบาลอำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่”. **วิทยานิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

รหัส แสงผ่อง. (2547). “กระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลของกรรมการบริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี.

บทบาทการสงเคราะห์ผู้สูงอายุตามหลักสังคหวัตถุของเทศบาลตำบลวังกะพี้ อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์

The Role of Elderly Services in Accordance With Anghahavatthu of Wangkapei Municipal District, Muang District, Uttaradit Province

สมคิด คำนับภา*
Somkid Kamubpha

Received: May 17, 2018 Revised: October 2, 2018 Accepted: October 10, 2018

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาบทบาทการสงเคราะห์ผู้สูงอายุตามหลักสังคหวัตถุของเทศบาลตำบลวังกะพี้ อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยการสงเคราะห์ผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลวังกะพี้ อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์ 3) เพื่อเปรียบเทียบบทบาทการสงเคราะห์ผู้สูงอายุตามหลักสังคหวัตถุของเทศบาลตำบลวังกะพี้ อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (4) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาบทบาทการสงเคราะห์ผู้สูงอายุตามหลักสังคหวัตถุของเทศบาลตำบลวังกะพี้ อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์ การวิจัยนี้ดำเนินงานโดยใช้การวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) โดยใช้ระเบียบวิธีเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaires) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 329 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (F-test or One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD และส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ **ผลการวิจัยพบว่า** 1) ผู้สูงอายุมีความคิดเห็นต่อบทบาทการสงเคราะห์ผู้สูงอายุตามหลักสังคหวัตถุของเทศบาลตำบลวังกะพี้ อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ทุกด้านโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ดังนี้ ด้านทาน ด้านสมานัตตตา ด้านอัตถจริยา ด้านปิยวาจา ตามลำดับ 2) ผู้สูงอายุมีความคิดเห็นต่อปัจจัยการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาความสำคัญโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ดังนี้ ด้านความมั่นคงทางสังคม ครอบครัว ผู้ดูแลและการคุ้มครอง ด้านนันทนาการ ด้านที่พักอาศัย ด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล ด้านรายได้ และด้านการสร้างบริการและเครือข่ายการเกื้อหนุน ตามลำดับ 3) ผู้สูงอายุที่มีเพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็น

* คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Faculty of Social Sciences Mahachulalongkornrajavidyalaya University

ต่อบทบาทการสงเคราะห์ผู้สูงอายุตามหลักสังควัตถุของเทศบาลตำบลวังกะพี้ อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) แนวทางการพัฒนาบทบาทการสงเคราะห์ผู้สูงอายุตามหลักสังคหวัตถุของเทศบาลตำบลวังกะพี้ มีดังนี้ ด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล เทศบาลจัดตั้งศูนย์บริการสาธารณสุขสำหรับผู้สูงอายุ และบริการตรวจสุขภาพให้ความรู้ แนะนำ การดูแลสุขภาพที่ถูกวิธี ด้านรายได้ เทศบาลจัดสวัสดิการเพิ่มรายได้แก่ผู้สูงอายุที่ยากจนและจัดตั้งกองทุนส่งเสริมสวัสดิการผู้สูงอายุ ด้านที่พักอาศัย เทศบาลหาที่พักอาศัยที่จัดให้แก่ผู้สูงอายุที่มีปัญหาทางด้านสุขภาพร่างกายและอารมณ์ หรือสถานพยาบาลสำหรับรักษาพยาบาลเป็นประจำและต่อเนื่อง ด้านนันทนาการเทศบาลจัดตั้งชมรมผู้สูงอายุ เพื่อเป็นศูนย์กลางข่าวสาร แหล่งพบปะสังสรรค์ของผู้สูงอายุ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และเป็นศูนย์กลางในการจัดกิจกรรม ด้านความมั่นคงทางสังคม ครอบครัว ผู้ดูแลและการคุ้มครอง เทศบาลจัดตั้งศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ ศูนย์สงเคราะห์ประจำ กิจกรรมเสริมรายได้ กิจกรรมเสริมความรู้ ด้านการสร้างบริการและเครือข่ายการเกื้อหนุน เทศบาลมีศูนย์ดูแลผู้สูงอายุหรือระบบดูแลผู้สูงอายุในชุมชน จัดตั้งระบบเฝ้าระวัง เกื้อกูล และดูแลผู้สูงอายุในชุมชน

คำสำคัญ (Keywords): ผู้สูงอายุ, การสงเคราะห์, สังคหวัตถุ 4

Abstract

The research has the following objectives: 1) to study the role of ager welfare in accordance with Sanghahavatthu of Wangkapei Municipal District, Muang District, Uttaradit Province, 2) to study the effected aspects of the role of ager welfare in accordance with Sanghahavatthu of Wangkapei Municipal District 3). Compare the role of ager welfare in accordance with Sanghahavatthu of Wangkapei Municipal District and Classified by personal factors, and (4) to study the guideline for developing role of ager welfare in accordance with Sanghahavatthu of Wangkapei Municipal District, Muang District, Uttaradit Province. This research was conducted by mixed methods research as quantitative and qualitative research. Quantitative research collected data from questionnaires. The numbers of 329 people were samples of population. Data were analyzed by statistics including frequency, percentage, mean, and standard deviation to describe personal characteristics. Hypothesis testing was conducted by using t-test and F-test analysis, One-Way Analysis of Variance (ANOVA). A pair of means was compared by using Least Significant difference (LSD) and Pearson's Correlation. For qualitative research, data were collected from 7 key informants. These key informants were purposively selected from the experts with qualification in accordance with the essence of research. Data collection instruments included structured in depth interview. Data

were analyzed by descriptive interpretation. **The research found that :** 1) Overall the sample's opinion towards role of ager welfare in accordance with Sanghahavatthu of Wangkapei Municipal District, Muang District, Uttaradit Province was rated at high rate level considering each aspect, it was found that an aspect with highest mean score was Dana aspect, follow by Samanattata aspect, Atthacariya aspect, Piyavaca aspect, respectively. 2) The ager opinions toward the effected aspects of the role of ager welfare in accordance with Sanghahavatthu of Wangkapei Municipal District were the overall high level. By considering in the aspects, there were social security, family care and protection, recreation, resident, health care, income, and servicing and supporting, respectively. 3) The comparison of individual factors such as gender, age, education, occupation and income with the role of ager welfare of Wangkapei Municipal District were not different the opinion. These were not accepted the hypothesis. 4) The guideline for developing role of ager welfare in accordance with Sanghahavatthu of Wangkapei Municipal District, Muang District, Uttaradit Province were be as the following; social security, family care and protection aspect should be care center, income aspect should be social welfare and fund for ager, resident aspect should be resident and healthcare center for weak ager, recreation aspect should be mass and activity center for exchanging their experience, health care aspect should be welfare center for increasing the ager's income ,and servicing and supporting aspect should be care center to look up the agers in community.

Keywords: elderly people, Welfare, Sanghahavatthu 4

บทนำ (Introduction)

ผู้สูงอายุ ถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญอย่างยิ่งของสังคมและประเทศชาติ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีค่ามาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งสังคมไทยที่นับถือผู้สูงอายุในฐานะผู้มีประสบการณ์มาก่อน และเป็นผู้สั่งสมภูมิปัญญาของท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อสืบทอดถึงบุคคลรุ่นหลัง นอกจากนี้ผู้สูงอายุยังเปรียบเสมือนศูนย์รวมจิตใจของลูกหลานที่คอยให้ความอบอุ่น คำแนะนำสั่งสอนแก่บุคคลรุ่นหลังในครอบครัว แต่ปรากฏว่าในปัจจุบัน ประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว สืบเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ตลอดจนวิทยาการสมัยใหม่เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศในทุกๆ ด้าน (อุบล วัฒนศักดิ์ภูบาล, 2553) การประเมินผลการนำนโยบายการจ่ายเงินสงเคราะห์เพื่อการยังชีพสำหรับผู้สูงอายุไปปฏิบัตินั้น พบปัญหาในการประเมินการทำงานของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องล่าช้า ขาดประสิทธิภาพในการดำเนินการ รวมไปถึงงบประมาณการถ่ายโอนเงินของภาครัฐล่าช้า และไม่เพียงพอต่อผู้สูงอายุ ไม่ถึงกลุ่มเป้าหมายที่เป็น

ผู้สูงอายุที่ยากจน และด้อยโอกาสอย่างแท้จริง (ธีรพันธ์ อินต๊ะปาย, 2553) มีปัญหาหลัก 4 ประการ คือ 1) การลดคุณค่าและบทบาทผู้สูงอายุในครอบครัวซึ่งมีสาเหตุจากการเคารพนับถือสมาชิกอาวุโสในครอบครัวลดลง 2) การถูกทอดทิ้งและความโดดเดี่ยว อาศัยอยู่ตามลำพง 3) ความยากลำบากในการเข้าถึงบริการและสิทธิ และขาดการปฏิบัติงานในเชิงรุกเพื่อเอื้ออำนวยความสะดวกในการใช้สิทธิ 4) ปัญหาองค์กรหรือชมรมผู้สูงอายุยังมีจำนวนน้อยและขาดความเข้มแข็ง และการขยายและสร้างความเข้มแข็งแก่องค์กรผู้สูงอายุ เทศบาลตำบลวังกะพี้ อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์ เป็นเทศบาลตำบลขนาดกลาง ได้ดำเนินงานสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2545 ซึ่งในปัจจุบันมีผู้สูงอายุที่มีสิทธิ์รับเบี้ยยังชีพ จำนวนทั้งสิ้น 1,838 คน ถึงแม้เทศบาลตำบลวังกะพี้มีความพร้อมในการดำเนินงานสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุในระดับหนึ่ง แต่ในข้อเท็จจริงยังประสบปัญหาในกระบวนการ ขั้นตอนการดำเนินงาน อาทิเช่น ปัญหาด้านความพร้อมในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลวังกะพี้ เนื่องจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุไม่เพียงพอ และปัญหาด้านทัศนคติที่มีต่อสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ตามตัวชี้วัดการสงเคราะห์ผู้สูงอายุตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 6 ด้าน คือ 1) ด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล 2) ด้านรายได้ 3) ด้านที่พักอาศัย 4) ด้านนันทนาการ 5) ด้านความมั่นคงทางสังคม ครอบครัว ผู้ดูแลและการคุ้มครอง 6) ด้านการสร้างบริหารและเครือข่ายการเกื้อหนุน ผู้วิจัยจึงสนใจ บทบาทการสงเคราะห์หรือการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ ของเทศบาลตำบลวังกะพี้ อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์ โดยใช้หลักสังคหวัตถุ 4 คือ 1) ทาน 2) ปิยวาจา 3) อัตถจริยา 4) สมานัตตตา เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ และการจัดบริการสาธารณะด้านผู้สูงอายุได้อย่างเหมาะสม เพียงพอ ทั่วถึง และเป็นธรรมและนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เพื่อนำผลที่ได้รับไปปรับปรุงพัฒนารูปแบบการบริหารงานสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจ บทบาทการสงเคราะห์หรือการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ ของเทศบาลตำบลวังกะพี้ อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์ โดยใช้หลักสังคหวัตถุ 4 คือ 1) ทาน 2) ปิยวาจา 3) อัตถจริยา 4) สมานัตตตา เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ และการจัดบริการสาธารณะด้านผู้สูงอายุได้อย่างเหมาะสม เพียงพอ ทั่วถึง และเป็นธรรมและนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เพื่อนำผลที่ได้รับไปปรับปรุงพัฒนารูปแบบการบริหารงานสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุให้มีประสิทธิภาพ บรรลุผลสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายขององค์กรและเกณฑ์ชี้วัด อันเป็นรากฐานที่สำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research objectives)

1. เพื่อศึกษาบทบาทการสงเคราะห์ผู้สูงอายุตามหลักสังคหวัตถุของเทศบาลตำบลวังกะพี้ อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์

2. เพื่อศึกษาปัจจัยในการสงเคราะห์ผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลวังกะพี้ อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์

3. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทการสงเคราะห์ผู้สูงอายุตามหลักสังคหวัตถุของเทศบาลตำบลวังกะพี้ อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาบทบาทการสงเคราะห์ผู้สูงอายุตามหลักสังคหวัตถุของเทศบาลตำบลวังกะพี้ อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์

วิธีการดำเนินวิจัย (Research Method)

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้สูงอายุที่มีบทบาทการสงเคราะห์ผู้สูงอายุตามหลักสังคหวัตถุของเทศบาลตำบลวังกะพี้ อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์ มีจำนวนทั้งสิ้น 329 คน โดยการใช้สูตรของ Taro Yammane เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และการทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Anova) เมื่อพบว่ามีความแตกต่าง จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีการหาผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 7 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนาความเรียงประกอบเนื้อหา

ผลการวิจัย (Research Results)

1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้สูงอายุที่มารับบริการ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 56.2 มีอายุระหว่าง 60 – 69 ปี มากที่สุด จำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 72.3 ในส่วนใหญ่ไม่ได้เรียนหนังสือ จำนวน 311 คน คิดเป็นร้อยละ 94.5 มีอาชีพค้าขาย จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 27.6 มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 5,000 บาท จำนวน 256 คน คิดเป็นร้อยละ 77.8

2) ผู้สูงอายุมีความคิดเห็นต่อบทบาทการสงเคราะห์ผู้สูงอายุตามหลักสังคหวัตถุของเทศบาลตำบลวังกะพี้ อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.76, S.D. = 0.57) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ด้านทาน ($\overline{X}$ = 3.81, S.D. = 0.70) รองลงมาคือ สมานัตตตา ($\overline{X}$ = 3.78, S.D.= 0.66) ด้านอัตถจริยา ($\overline{X}$ = 3.74, S.D.= 0.63) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านปิยวาจา อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.70,S.D. = 0.60)

3) ผู้สูงอายุมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทการสงเคราะห์ผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลวังกะพี้ อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.52, S.D. = 0.49) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ด้านความมั่นคงทางสังคม ครอบครัว ผู้ดูแลและการคุ้มครอง อยู่ในลำดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 3.54, S.D. = 0.50) รองลงมาคือ ด้านนันทนาการ ($\overline{X}$ = 3.53, S.D. = 0.17) ด้านที่พักอาศัย ($\overline{X}$ = 3.53, S.D. = 0.47) ด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล ($\overline{X}$ = 3.52, S.D. = 0.44) ด้านรายได้ ($\overline{X}$ = 3.51, S.D. = 0.47) และด้านที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ด้านการสร้างบริการและเครือข่ายการเกื้อหนุน" อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.48, S.D. = 0.48)

4) แนวทางการพัฒนาบทบาทการสงเคราะห์ผู้สูงอายุตามหลักสังคหวัตถุของเทศบาลตำบลวังกะพี้ มีดังนี้ ด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล เทศบาลจัดตั้งศูนย์บริการสาธารณสุขสำหรับผู้สูงอายุ และบริการตรวจสุขภาพให้ความรู้ แนะนำ การดูแลสุขภาพที่ถูกวิธี ด้านรายได้ เทศบาลจัดสวัสดิการเพิ่มรายได้แก่ผู้สูงอายุที่ยากจนและจัดตั้งกองทุนส่งเสริมสวัสดิการผู้สูงอายุ ด้านที่พักอาศัย เทศบาลหาที่พักอาศัยที่จัดให้แก่ผู้สูงอายุที่มีปัญหาทางด้านสุขภาพร่างกายและอารมณ์ หรือสถานพยาบาลสำหรับรักษาพยาบาลเป็นประจำและต่อเนื่อง ด้านนันทนาการเทศบาลจัดตั้งชมรมผู้สูงอายุ เพื่อเป็นศูนย์กลางข่าวสาร แหล่งพบปะสังสรรค์ของผู้สูงอายุ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และเป็นศูนย์กลางในการจัดกิจกรรม ด้านความมั่นคงทางสังคม ครอบครัว ผู้ดูแลและการคุ้มครอง เทศบาลจัดตั้งศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ ศูนย์สงเคราะห์ประจำ กิจกรรมเสริมรายได้ กิจกรรมเสริมความรู้ ด้านการสร้างบริการและเครือข่ายการเกื้อหนุน เทศบาลมีศูนย์ดูแลผู้สูงอายุหรือระบบดูแลผู้สูงอายุในชุมชน จัดตั้งระบบเฝ้าระวัง เกื้อกูล และดูแลผู้สูงอายุในชุมชน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

การศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามหลักสุจริต 3 ของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดแพร่ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะทางการวิจัย ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) เทศบาลควรรักษาคุณภาพในการให้บริการแก่ผู้สูงอายุ และเพิ่มศักยภาพของบุคลากรในการดูแลเอาใจใส่แก่ผู้สูงอายุ

2) เทศบาลควรนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาปรับใช้ในหลักการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการให้บริการแก่ผู้สูงอายุ

3) เทศบาลในเทศบาลควรมีการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถแม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทนใดๆ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1) เทศบาลควรจัดอบรมพนักงานเพื่อให้เข้าถึงผู้สูงอายุได้ง่ายขึ้น

2) เทศบาลควรมีการอบรมในเรื่องคุณธรรม จริยธรรมในการให้บริการของบุคลากรให้มีจิตสำนึกในการให้บริการด้วยความเต็มใจ

3) เทศบาลควรเพิ่มจำนวนบุคลากรให้เพียงพอต่อการให้บริการผู้สูงอายุ โดยการหน่วยงานให้รองรับต่อปัญหาที่เข้ามาให้บริการ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนาศักยภาพของผู้สูงอายุในการดูแลตนเอง

2) ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับ หลักสังคหวัตถุ 4 มาปรับใช้ในหลักการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการให้บริการแก่ผู้สูงอายุ

2) ควรมีวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อมาตรการชี้วัดการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ

เอกสารอ้างอิง (References)

ธีรพันธ์ อินต๊ะปาย. (2553). “การประเมินผลการดำเนินงานสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ : กรณีศึกษาเทศบาลนครเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). **พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

อุบล วัฒนศักดิ์ภูบาล. (2553). การจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเขาอำเภอหนองจิก จังหวัดปัตตานี. **วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

บทบาทพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนตามหลักสาราณียธรรมในเขตเทศบาลตำบลหาดกรวด อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์
The Roles of Sangha in Community Development Toward Sarāniyadhamma in Hatkruat District Municipali Muang District, Uttaradit Province

สมพล ขำพูล*
Somphon Khampoon

Received: August 5, 2018 Revised: October 14, 2018 Accepted: October 28, 2018

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาบทบาทพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนตามหลักสาราณียธรรมในเขตเทศบาลตำบลหาดกรวด อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์ 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนตามหลักสาราณียธรรมในเขตเทศบาลตำบลหาดกรวด อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาชุมชนตามหลักสาราณียธรรมในเขตเทศบาลตำบลหาดกรวด อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์ การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามจากประชากรการวิจัย ได้แก่ ประชาชนทั่วไปในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหาดกรวด อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์ มีจำนวนทั้งสิ้น จำนวน 7,737 คน มีการหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 378 คน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทดสอบค่าที (t-test) ทดสอบค่าเอฟ (F-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference :LSD) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ(Key Informant) จำนวน 7 รูป/คน จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

* คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Faculty of Social Sciences Mahachulalongkornrajavidyalaya University

ผลการวิจัยพบว่า

1) ผลการศึกษาความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับบทบาทพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนตามหลักสาราณียธรรมในเขตเทศบาล ตำบลหาดกรวด อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.67, S.D. = 0.967) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า บทบาทพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนตามหลักสาราณียธรรมในเขตเทศบาล ตำบลหาดกรวด อำเภอเมืองจังหวัดอุตรดิตถ์ มีระดับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดย ด้านเมตตากายกรรม อยู่ในลำดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 3.82, S.D.=0.911) รองลงมาคือ ด้านเมตตาวจีกรรม ($\overline{X}$ = 3.68, S.D.=0.965) ด้านสาราณโภคี ($\overline{X}$ = 3.66, S.D. = 0.979) ด้านสีลสามัญญตา ($\overline{X}$ = 3.64, S.D. = 0.983) ด้านทิฏฐิ สามัญญตา ($\overline{X}$ = 3.62, S.D. = 1.005) และด้านเมตตามโนกรรม ($\overline{X}$ = 3.60, S.D. = 0.863) อยู่ในลำดับน้อยที่สุด

2) ผลของการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยกล่าวคือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และอาชีพต่างกัน กับบทบาทพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนตามหลักสาราณียธรรมในเขตเทศบาลตำบลหาดกรวด อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์ การทดสอบสมมติฐานโดยวิเคราะห์ความแตกต่างจำนวนตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนมีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนตามหลักสาราณียธรรมในเขตเทศบาลตำบลหาดกรวด อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

3) ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาชุมชนตามหลักสาราณียธรรมในเขตเทศบาลตำบลหาดกรวด อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์ ผลจากการสัมภาษณ์ พบว่า ด้านเมตตากายกรรม พระสงฆ์มีความเอื้อเฟื้อในการพัฒนาชุมชนมีความสัมพันธ์กับชุมชนด้วยดีเสมอมาทำงานโดยเห็นแก่ประโยชน์ของชุมชนเป็นหลัก ด้านเมตตาวจีกรรม พระสงฆ์พูดให้ข้อคิดและคำแนะนำต่างๆ ด้วยวาจาไพเราะอ่อนหวานและให้การสนับสนุนกิจกรรมที่มีการพัฒนาชุมชนอย่างเสมอ ด้านเมตตามโนกรรม พระสงฆ์คิดและหาแนวทางวิธีการต่างๆที่จะพัฒนาชุมชนโดยยึดนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้โดยมีวัดเป็นศูนย์แหล่งเรียนรู้โดยไม่คิดหาผลประโยชน์ใดๆ ด้านสาธารณโภคี พระสงฆ์ได้ให้ความร่วมมือกับชุมชนให้ความสะดวกในการมาขอใช้สถานที่กับทุกๆหมู่บ้านในชุมชนที่มาขอใช้สถานที่ในการจัดกิจกรรม ด้านสีลสามัญญตา พระสงฆ์มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมศีลธรรมภายในชุมชนเช่นหมู่บ้านรักษาศีลห้ามีการส่งพระไปสอนอบรมนักเรียนตามโรงเรียนและหน่วยงานต่างๆในชุมชน ด้านทิฏฐิสามัญญตา พระสงฆ์มีการคิดและร่วมวางแผนหาแนวทางร่วมกับชุมชนในการหาแนวทางการพัฒนาชุมชนในมีความเจริญน่าอยู่โดยเน้นด้านการมีส่วนร่วมมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันและร่วมกันแก้ไขปัญหาต่างๆ ของชุมชน

คำสำคัญ (Keywords): บทบาทพระสงฆ์, การพัฒนาชุมชน, เทศบาลตำบลหาดกรวด

Abstract

The research consisted of three objectives, namely 1) to study the Buddhist Monks roles in community development according to Saraniyadhamma VI of Hatkruat Municipal District Muang District Utaradit Province. 2) to compare personal factors that affect with the Buddhist Monks roles in community development according to Saraniyadhamma VI of Hatkruat Municipal District, 3) to study the development of the Buddhist Monk roles in community cevelopment according to Saraniyadhamma VI of Hatkruat Municipal District.

This study was mixed-method research, a combination of quantitative and qualitative research. Quantitative data were collected by using a questionnaire of people in area of Hatkruat Municipal District Muang District Utaradit Province 7,777 persons. The sample consisted of 378 people by using the formula of Taro Yamane. Data were analyzed by statistics including frequency, percentage, mean, and standard deviation to describe personal characteristics. Hypothesis testing was conducted by using t-test and F-test analysis, One-Way Analysis of Variance (ANOVA). A pair of means was compared by using Least Significant difference (LSD). For qualitative research, data were collected from 7 key informants. These key informants were purposively selected from the experts with qualification in accordance with the essence of research. Data collection instruments included structured in depth interview and face-to-face in depth interview. Data were analyzed by descriptive interpretation.

The research findings were concluded as follows :

1) The overall the Buddhist Monks roles in community development according to Saraniyadhamma VI of Hatkruat Municipal District Muang District Utaradit Province were found at high in all aspects ($\overline{X}$ = 3.67, S.D. = 0.967). When it's considered in each aspect, it's highest level in Mettakayakamma area with the average of ($\overline{X}$ = 3.82, SD = 0.911), Mettavacikamma($\overline{X}$ = 3.68, SD = 0.965), Sadharanabhogita ($\overline{X}$ = 3.66. , SD = 0.979), Silasamabbata) ($\overline{X}$ = 3.64, SD = 0.983), Ditthisamabbata ($\overline{X}$ = 3.62, SD = 1.005), and the last one were Mettamanokamma ($\overline{X}$ = 3.60, SD = 0.863).

2) The comparison of individual factors such as gender, age, education level, income, and occupation with the Buddhist Monks roles in community development according to Saraniyadhamma VI of Hatkruat Municipal District Muang

District Utaradit Province, hypothesis by analyzing differences of personal factor. There were found that age, education level, income and occupation have no different of opinion. There were rejected the hypothesis.

3) The guidelines for the Buddhist Monks roles in community development according to Saraniyadhamma VI of Hatkruat Municipal District found that the Buddhist Monks roles in Mettakayakamma were be improving the community and public benefits, in Mettavacikamma were be teaching the suggestion by polite word, in Mettamanokamma were be seeking the way of community development, in Sadharanabhogita were be opening Wat or place to public action, in Silasamabbata were be doing good activity, in Ditthisamabbata were be cooperating and participating the community to solving the problems.

Keywords: Roles of Sangha, Community Development, Hatkruat District Municipali

บทนำ (Introduction)

สังคมไทยในอดีต โดยเฉพาะอย่างยิ่งในชุมชนชนบทที่ห่างไกลความเจริญ วัดและพระสงฆ์ในพระพุทธศาสนามีบทบาทต่อวิถีชีวิตของคนไทยมากมายหลายอย่าง เช่น เป็นที่ศึกษาเล่าเรียนหนังสือทั้งวิชาทางโลกและทางธรรม บทบาทอันเป็นเอนกประสงค์ของวัดในวิถีชีวิตชุมชนไทยยังมีมากกว่านี้ เท่าที่นำมากล่าวนี้ เพื่อแสดงถึงความหลากหลายเท่าที่เป็นมาในอดีต และอาจยังคงเป็นอยู่ในวิถีชีวิตชุมชนไทย ในปัจจุบันมากบ้างน้อยบ้าง แล้วแต่ว่าจะเป็นท้องถิ่นใด บทบาทดังกล่าวของวัดไม่เพียงเป็นสิ่งที่รู้จักกันทั่วไปในหมู่คนไทยที่เป็นพุทธศาสนิกชนเท่านั้น ชนหมู่ใดที่ได้เข้ามาอยู่ในประเทศไทยช่วงระยะเวลาหนึ่งก็ยังสามารถมองเห็นบทบาทของวัดดังกล่าวได้อย่างชัดเจน

ดังนั้น ในหลายชุมชนพระสงฆ์จึงเป็นศูนย์กลางของชาวบ้าน พระสงฆ์จึงได้พยายามรื้อฟื้นหาบทบาทในการเป็นผู้นำชุมชน ในยุคที่ภาวะของสังคมและเศรษฐกิจอยู่ในขั้นวิกฤตนี้ขึ้นมาใหม่ โดยพยายามค้นหาแก่นของพุทธธรรม เพื่อนำมาประยุกต์ให้เข้ากับกาลสมัยล้วนนำมาเป็นหลักการตามแนวความคิดในการแก้ไขปัญหา และพัฒนาชุมชนการดำรงชีวิตความเป็นอยู่ของชาวบ้านและชุมชนให้ดีขึ้น นอกจากนี้วัดยังเป็นศูนย์รวมกิจกรรมทางสังคมและวัฒนธรรม ของประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆกับทั้งเป็นสถานที่ดำเนินการ อบรม แนะนำ สั่งสอน และสงเคราะห์ประชาชนเพื่อประโยชน์เกื้อกูลและความสุขแก่ประชาชน ตามกำลังความสามารถของวัดและพระภิกษุสงฆ์ พระสงฆ์ผู้ทำหน้าที่บริหารหมู่คณะเป็นหัวหน้าคณะสงฆ์ในวัด ปกครองดูแลแนะนำสั่งสอนอบรมพระภิกษุ สามเณรและคฤหัสถ์ที่มีอยู่ หรืออาศัยอยู่ในวัด และอำนวยการภารกิจทุกอย่างเกี่ยวกับวัด รวมทั้งบริบทรอบๆวัดก็คือ เจ้าอาวาส

ปัญหาบทบาทพระสงฆ์กับการพัฒนาชุมชนจึงเป็นปัญหาที่ควรศึกษาและนำมาปรับใช้กับสังคมในปัจจุบัน เพราะในปัจจุบันชาวบ้านรับฟังข่าวสารข้อมูลต่างๆมาไม่ถูกต้องนักและยังไม่เชื่อมั่นในบทบาทพระสงฆ์ว่ามีบทบาทอะไรบ้างสามารถเข้ามาช่วยในการพัฒนาชุมชนถิ่นฐานที่อยู่ได้อย่างไร อีกทั้งยังเป็นการเผยแผ่ศาสนาในเชิงรุก เพราะจะได้เข้าไปพูดคุยกับชาวบ้านสอบถามปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในชุมชนที่เกี่ยวกับบทบาทของพระสงฆ์อีกทั้งยังได้ให้ความช่วยเหลือชาวบ้านเพื่อทำให้ชาวบ้านในชุมชนได้เข้าใจถึงบทบาทพระสงฆ์ว่าพระสงฆ์ก็มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนได้ เหตุผลนี้เป็นปัญหาหลักในบทบาทพระสงฆ์กับการพัฒนาชุมชน เพราะพระสงฆ์หรือวัด นั้นเป็นศูนย์รวมของจิตใจเป็นแรงใจให้กับชาวบ้านในชุมชน

เมื่อพระสงฆ์มีความรู้ ความสามารถ ได้เข้ามามีบทบาทในการช่วยพัฒนาสังคมทำหน้าที่ในการพัฒนาตน พัฒนาองค์กร ในรูปแบบที่หลากหลาย เมื่อมีการศึกษาถึงชีวประวัติของพระสงฆ์ที่ทำหน้าที่ในการพัฒนาสังคม ย่อมเป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่คณะสงฆ์เป็นการเชิดชูเกียรติประวัติให้แก่พระสงฆ์เหล่านั้น เนื่องจากบางครั้งผลงานที่พระสงฆ์ทำไม่ได้นำมาศึกษาวิจัยกันอย่างจริงจังถึงกระบวนการที่พระสงฆ์เหล่านั้นทำหน้าที่เผยแผ่อยู่ จึงทำให้ไม่ทราบว่ามีเหตุปัจจัยใดที่ทำให้การทำงานของพระสงฆ์เหล่านั้นทำงานสัมฤทธิผล เมื่อมีการเข้าไปศึกษาอย่างเป็นระบบก็จะเป็นประโยชน์ทางด้านวิชาการ ในการที่จะเข้าไปทราบ และดำเนินตาม หรือแก้ไขปรับปรุงให้ถูกต้องอย่างไรก็ตาม ก็มีพระสงฆ์ที่ประสบความสำเร็จในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาและได้รับการยอมรับในการพัฒนาสังคมอยู่ พระสงฆ์ควรมีการพัฒนาต่อตนเองและผู้อื่น

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่าหลักธรรมที่ควรนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ คือ สาราณียธรรม 6 ได้แก่ 1) เมตตากายกรรม 2) เมตตาวจีกรรม 3) เมตตามโนกรรม 4)สาธารณโภคี 5) สีลสามัญญตา 6) ทิฏฐิสามัญญตา ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งการให้ระลึกถึงกัน ยอมเป็นไปเพื่อความพร้อมเพรียงเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งเป็นหลักธรรมที่สำคัญที่จะช่วยเสริมสร้างความรู้สึกที่ดีสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นกับหน่วยงาน และองค์กร โดยมุ่งศึกษาบทบาทพระสงฆ์กับการพัฒนาชุมชน ร่วมถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทพระสงฆ์กับการพัฒนาชุมชน และแนวทางการพัฒนาตามหลักสาราณียธรรมในบทบาทพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลตำบลหาดกรวด อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research objectives)

1. เพื่อศึกษาบทบาทพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนตามหลักสาราณียธรรมในเขตเทศบาลตำบลหาดกรวด อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบบทบาทพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนตามหลักสาราณียธรรมในเขตเทศบาลตำบลหาดกรวด อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาชุมชนตามหลักสาราณียธรรมในเขตเทศบาลตำบลหาดกรวด อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์

วิธีการดำเนินวิจัย (Research Method)

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามจากประชากรการวิจัย ได้แก่ ประชาชนทั่วไปในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหาดกรวด อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์ มีจำนวนทั้งสิ้น จำนวน 7,737 คน มีการหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 378 คน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทดสอบค่าที (t-test) ทดสอบค่าเอฟ (F-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference :LSD) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ(Key Informant) จำนวน 7 รูป/คน จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนผู้ตอบแบบสอบถามในเขตเทศบาลตำบลหาดกรวด อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในระหว่าง 40 – 49 ปี และส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และมีอาชีพการเกษตรกร และรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 5,000 - 15,000 บาท

2. ผลการวิเคราะห์บทบาทพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนตามหลักสาราณียธรรมในเขตเทศบาล ตำบลหาดกรวด อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์ พบว่า บทบาทพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนตามหลักสาราณียธรรมในเขตเทศบาลตำบลหาดกรวด อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (= 3.67, S.D. = 0.967) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า บทบาทพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนตามหลักสาราณียธรรมในเขตเทศบาลตำบลหาดกรวด อำเภอเมืองจังหวัดอุตรดิตถ์ มีระดับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดย ด้านเมตตากายกรรม อยู่ในลำดับมาก รองลงมาด้านเมตตาวจีกรรม ด้านสาราณโภคี ด้านสามัญญตา ด้านทิฏฐิสามัญญตา และด้านเมตตามโนกรรมตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า บทบาทพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนตามหลักสาราณียธรรมในเขตเทศบาล ตำบลหาดกรวด อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์ การทดสอบสมมติฐานโดยวิเคราะห์ความแตกต่างตามจำนวนตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

ประชาชนมีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนตามหลักสาราณียธรรมในเขตเทศบาลตำบลหาดกรวด อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. แนวทางการพัฒนาชุมชนตามหลักสาราณียธรรมในเขตเทศบาลตำบลหาดกรวด อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์ ผลจากการสัมภาษณ์ พบว่า ด้านเมตตากายกรรม พระสงฆ์มีความเอื้อเฟื้อในการพัฒนาชุมชนมีความสัมพันธ์กับชุมชนด้วยดีเสมอมาทำงานโดยเห็นแก่ประโยชน์ของชุมชนเป็นหลัก ด้านเมตตาวจีกรรม พระสงฆ์พูดให้ข้อคิดและคำแนะนำต่างๆ ด้วยวาจาไพเราะอ่อนหวานและให้การสนับสนุนกิจกรรมที่มีการพัฒนาชุมชนอย่างเสมอ ด้านเมตตามโนกรรม พระสงฆ์คิดและหาแนวทางวิธีการต่างๆที่จะพัฒนาชุมชนโดยยึดนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้โดยมีวัดเป็นศูนย์แหล่งเรียนรู้โดยไม่คิดหาผลประโยชน์ใดๆ ด้านสาธารณโภคี พระสงฆ์ได้ให้ความร่วมมือกับชุมชนให้ความสะดวกในการมาขอใช้สถานที่กับทุกๆหมู่บ้านในชุมชนที่มาขอใช้สถานที่ในการจัดกิจกรรม ด้านสีลสามัญญตา พระสงฆ์มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมศีลธรรมภายในชุมชนเช่นหมู่บ้านรักษาศีลห้ามีการส่งพระไปสอนอบรมนักเรียนตามโรงเรียนและหน่วยงานต่างๆในชุมชน ด้านทิฏฐิสามัญญตา พระสงฆ์มีการคิดและร่วมวางแผนหาแนวทางร่วมกับชุมชนในการหาแนวทางการพัฒนาชุมชนในมีความเจริญน่าอยู่โดยเน้นด้านการมีส่วนร่วมมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันและร่วมกันแก้ไขปัญหาต่างๆ ของชุมชน

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำประเด็นที่มีความสำคัญ ต่อบทบาทพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนตามหลักสาราณียธรรมในเขตเทศบาลตำบลหาดกรวด อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์ โดยมีประเด็นที่น่าสนใจสามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

1. บทบาทพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนตามหลักสาราณียธรรมในเขตเทศบาลตำบลหาดกรวด อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการทดสอบสมมติฐานบทบาทพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนตามหลักสาราณียธรรม ในเขตเทศบาลตำบลหาดกรวด อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และอาชีพ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อบทบาทพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนตามหลักสาราณียธรรมในเขตเทศบาลตำบลหาดกรวด อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

การศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนตามหลักสาราณียธรรมในเขตเทศบาลตำบลหาดกรวด อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะทางการวิจัยดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1) ควรมีการพัฒนาด้านบทบาทพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนในเชิงรุกเพื่อที่จะให้เกิดความสำเร็จได้มากยิ่งขึ้น

2) ควรให้การสนับสนุนพระที่มีบทบาทในการพัฒนาชุมชน เพราะพระที่ไปพัฒนาส่วนใหญ่ต้องเสียสละเพื่อรักษาไว้ซึ่งพระพุทธศาสนาและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของประชาชนในชุมชน

3) ควรมีการส่งเสริมและให้การสนับสนุนทางด้านงบประมาณในการพัฒนาชุมชนทางด้านพระพุทธศาสนา

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1) ศึกษาการพัฒนาชุมชนตามรูปแบบของพระพุทธศาสนาโดยการนำหลักธรรมไปบูรณาการกับหลักการปฏิบัติตนในการดำรงชีวิต

2) ศึกษาแนวทางการประยุกต์หลักการพัฒนาชุมชนในการพัฒนาที่ยั่งยืนมั่นคง

เอกสารอ้างอิง (References)

พระมหาเสริมชัย ชยมงฺคโล. (2538). **การบริหารวัด**. พิมพ์ครั้งที่ 2, กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิพุทธภาวนาวิชชาธรรมกายและธนาคารจำกัดมหาชน.

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา 4 ของเทศบาล ตำบลป่าแมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่

The Human Resoerces Administration Accordance With Bhavan Iv of Pa-Maet Sub-Distrct Municipality, Muang Phrae Distrct, Phrae Province

สายัญห์ ตาดี*
Saiyan Tadee

Received: June 25, 2018 Revised: July 15, 2018 Accepted: July 17, 2018

บทคัดย่อ (Abstract)

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา 4 ของเทศบาลตำบลป่าแมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา 4 ของเทศบาลตำบลป่าแมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา 4 ของเทศบาลตำบลป่าแมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ ซึ่งเป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) โดยใช้ระเบียบวิธีเชิงปริมาณ (Quantitative Research) การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการแจกแบบสอบถาม(Questionaire) กับกลุ่มประชากรที่ได้กำหนดใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในเทศบาลตำบลป่าแมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ จำนวน 95 คน และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อหา ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทำการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์(Correlation Analyris) โดยการคำนวณค่าประสิทธิ์สัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson’s Correlation) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา 4 ของเทศบาลตำบลป่าแมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่และข้อมูลจากการสัมภาษณ์จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis Technique)

ผลการวิจัย พบว่า

1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา 4 ของเทศบาลตำบลป่าแมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามทฤษฎีของ

* คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช Faculty of Humanities and Social Sciences Nakhon Si Thammarat Rajabhat University

เทศบาลตำบลป่าแมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ=3.96, σ= 0.17) เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา 4 ของเทศบาลตำบลป่าแมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ และประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา 4 ของเทศบาลตำบลป่าแมต อำเภอเมืองแพร่จังหวัดแพร่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ และการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา 4 ของเทศบาลตำบลป่าแมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ จึงปฏิเสธสมมติฐานตั้งไว้

3) แนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา 4 ของเทศบาลตำบลป่าแมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ พบว่า ควรมีการสรรหาบุคลากรเข้ามาทำงานในองค์กรตามความรู้ความสามารถอย่างโปร่งใสยุติธรรม เปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติมาสมัครได้อย่างเท่าเทียมกัน ทั้งบุคลากรภายในและภายนอกองค์กร ควรมีระบบข้อมูลข่าวสารเพื่อประชาสัมพันธ์คุณสมบัติของตำแหน่งที่ต้องการได้อย่างเหมาะสมและทั่วถึง การพัฒนาควรมีการจัดฝึกอบรมเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ ความประพฤติ คุณธรรมจริยธรรมและสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการด้านการฝึกอบรมบุคลากรพร้อมการนำผลการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ (Keywords): การบริหารทรัพยากรมนุษย์,ภาวนา 4

Abstract

The purposes of this research were 1) to study about the human resources administration accordance with Bhavanā IV of Pa-maet Sub-district Municipality MuangPhrae District, Phrae Province, 2) to study about the relationship between personal factors and the human resources administration accordance with Bhavanā IV of Pa-maet Sub-district Municipality MuangPhrae District, Phrae Province and 3) to study about the approach of the human resources administration accordance with Bhavanā IV of Pa-maet Sub-district Municipality MuangPhrae District, Phrae Province. this research was quantitative research which was carried out by using the mixed methods protocol. Collecting data was done through distributing the questionnaires among the population group used in the research i.e. ninety five people living in the Pa-maet municipality area. The data was then analyzed by using the SPSS program to determine the percentage, mean and Standard Deviation (S.D.). Hypothesis was tested by performing the Correlation

Analysis. Meanwhile, Pearson's Correlation coefficients was determined to test the relationship between the personal factor and the human resources administration according to the Bhavanā IV of Pa-maet Sub-district Municipality MuangPhrae District, Phrae Province. Data obtained from the interview was also brought to analysis through the content analysis technique.

Concerning the results, it was found that;

1) Regarding the human resources administration accordance with Bhavanā IV of Pa-maet Sub-district Municipality MuangPhrae District, Phrae Province, it revealed that in overall view the opinion of people towards the human resources administration under the theory of Pa-maet Sub-district Municipality was in the high level (μ=3.96, σ=0.17). When considered in respective aspect, it was found that every item of opinion was also in the high level.

2) Regarding the relationship between the personal factors and the human resources administration accordance with Bhavanā IV of Pa-maet Sub-district Municipality MuangPhrae District, Phrae Province, it revealed that the personal factors for gender and work experience were significantly related with the human resources administration accordance with Bhavanā IV of Pa-maet Sub-district Municipality at 0.05 level, thereby accepting the anticipated hypothesis. Meanwhile, the personal factors for age and education were not related with the human resources administration accordance with Bhavanā IV of Pa-maet Sub-district Municipality, thereby denying the anticipated hypothesis.

3) Regarding the approach to development of human resources administration accordance with Bhavanā IV of Pa-maet Sub-district Municipality MuangPhrae District, Phrae Province, it was found that there should be the recruitment of personnel to work in the organization by considering their capability via the clear, equitable judgment. Opportunity shall be wide, freely open for those applicants with desired qualifications, both in and out of the organization,to come to apply for the position. There should also be a good information system for disseminating the qualifications of the needed positions properly and thoroughly. In addition, as for the development the training courses should be organized in order to readjust the personnel's behavior, including knowledge, skills, attitude and virtue and ethics. Lastly, there should be the survey for the personnel's need to take

part in the training course and subsequently apply the outcome gained from the training course in performing their jobs.

Keywords: The human resources administration accordance., Bhavanā IV.

บทนำ (Introduction)

การบริหารงานของเทศบาลตำบลป่าแมตมีระบบการบริหาร คือ กำหนดประเด็นหลักการพัฒนาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์การพัฒนารวมทั้งสอดคล้องกับความต้องการของประชาคมและชุมชน โดยนำข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาจากหน่วยงานต่างๆ และข้อมูลในแผนชุมชนมาพิจารณาประกอบการจัดทำแล้วรวบรวมประเด็นการพัฒนาที่กล่าวมาข้างต้นได้พบปัญหาที่จำเป็นจะต้องแก้ไข ปรับปรุง หลายด้านได้แก่ 1) ด้านการวางแผน 2) ด้านการสรรหา 3) ด้านการพัฒนา 4) ด้านการธำรงรักษาที่ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการบริหารจัดการองค์การ เนื่องจากเทศบาลตำบลป่าแมตส่วนมากมุ่งเน้นไปที่การบริหารจัดองค์การในด้านวัตถุภายนอกหรือด้านกายภาพแต่เพียงอย่างเดียว ไม่ได้มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทางจิตใจควบคู่กันไป จึงทำให้การบริหารจัดการภายในคือด้านจิตใจของบุคลากรในองค์นั้นค่อนข้างจะมีน้อยหรืออาจกล่าวได้ว่าไม่ค่อยได้รับความสนใจในเรื่องนี้เท่าที่ควร การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลป่าแมต อำเภอเมือง จังหวัดแพร่จะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจำเป็นต้องประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ ด้านการพัฒนาบุคลากรนั้น มีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่สามารถส่งเสริมด้านการพัฒนาโดยเฉพาะ คือ หลักภาวนา 4 ได้แก่ 1. กายภาวนา 2. สีลภาวนา 3. จิตตภาวนา 4. ปัญญาภาวนา

อาจได้ว่า จากความจำเป็นและเพื่อแก้ไขปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคลให้บรรลุผลและให้องค์การมีขีดความสามารถในการแข่งขันได้และที่สำคัญก็คือ องค์การและผู้ที่มีหน้าที่ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องประเมินได้ว่าบุคคลากรมีหรือขาดคุณลักษณะใดๆ แล้วจึงจัดกระบวนการพัฒนาบุคคลากรให้ให้มีความสอดคล้องกับสภาพขององค์การและบุคคลากรด้วยวิธีการต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรม การให้การศึกษา การมอบหมายงานพิเศษ การให้คำปรึกษาโดยผู้เชี่ยวชาญพิเศษ เป็นต้น อย่างเหมาะสม จากความจำเป็นและเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลป่าแมตตามหลักภาวนา 4 เพื่อทราบผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลป่าแมตว่าเป็นอย่างไรและผลจากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นสารสนเทศให้กับผู้บริหารได้นำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research objectives)

1. เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา 4 ของเทศบาลตำบลป่าแมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา 4 ของเทศบาลตำบลป่าแมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่

3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา 4 ของเทศบาลตำบลป่าแมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่

วิธีการดำเนินวิจัย (Research Method)

ใช้การวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Method Research) โดยใช้ระเบียบวิธีเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการแจกแบบสอบถาม (Questionaire) กับกลุ่มประชากรที่ได้กำหนดไว้ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานทั้งที่เป็นข้าราชการประจำผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ พนักงาน และลูกจ้างในเทศบาลตำบลสมาชิกสภาเทศบาลทั้งหมด จำนวน 95 คน ที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลป่าแมตทั้งหมดซึ่งมีทั้งข้าราชการการเมืองและข้าราชการประจำและลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวและการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview)ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant)และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 รูป/คน ผู้วิจัยกำหนดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ซึ่งมีความสอดคล้องกับประเด็นสาระสำคัญของการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลจาก ข้อมูลแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติดังนี้ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของประชากร และพรรณนา การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา 4 สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐานการวิจัยเพื่อหาความสัมพันธ์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา 4 ของเทศบาลตำบลป่าแมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้ (Pearson's Correlation) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย (Research Results)

1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลส่วนใหญ่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ64.2 มีอายุอยู่ระหว่าง อายุ 30–39 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 46.3 มีการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 52.6 มีประสบการณ์การทำงาน 11–20ปีจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 68.4

2) ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา 4 ของเทศบาลตำบลป่าแมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่

พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา 4 ของเทศบาลตำบลป่าแมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (μ=3.96, σ= 0.17) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้ ด้านที่มี

ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านกายภาวนา (μ=3.80, σ=0.53) รองลงมาคือ ด้านปัญญาภาวนา (μ=3.79, σ=0.34) ด้านจิตตภาวนา (μ=3.71, σ=0.34) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านศีลภาวนา (μ=3.67, σ=0.33) ตามลำดับ

3) ผลการทดสอบสมมติฐาน

พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ และประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา 4 ของเทศบาลตำบลป่าแมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ และการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา 4 ของเทศบาลตำบลป่าแมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ จึงปฏิเสธสมมติฐานตั้งไว้

4.) แนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา 4 ของเทศบาลตำบลป่าแมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ พบว่า ควรมีการสรรหาบุคลากรเข้ามาทำงานในองค์กรตามความรู้ความสามารถอย่างโปร่งใสยุติธรรม เปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติมาสมัครได้อย่างเท่าเทียมกันทั้งบุคลากรภายในและภายนอกองค์กร ควรมีระบบข้อมูลข่าวสารเพื่อประชาสัมพันธ์คุณสมบัติของตำแหน่งที่ต้องการได้อย่างเหมาะสมและทั่วถึง การพัฒนาควรมีการจัดฝึกอบรมเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ ความประพฤติ คุณธรรมจริยธรรมและสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการด้านการฝึกอบรมบุคลากรพร้อมการนำผลการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1) ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามทฤษฎีของเทศบาลตำบลป่าแมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลป่าแมตเทศบาล มีการกำหนดความต้องการกำลังคนในอนาคต เทศบาลมีการเปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติ มาสมัครได้อย่างเท่าเทียมกันทั้งบุคลากรภายในและภายนอกองค์การ เทศบาลมีการนำทิศทางความก้าวหน้าของบุคลากรในอนาคตขององค์กรมากำหนดการศึกษาต่อของพนักงานส่วนท้องถิ่น เทศบาลมีการสร้างจิตสำนึกด้านความปลอดภัยในการทำงาน

2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา 4 ของเทศบาลตำบลป่าแมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ และประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา 4 ของเทศบาลตำบลป่าแมต อำเภอเมืองแพร่จังหวัดแพร่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ และการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา 4 ของเทศบาลตำบลป่าแมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ จึงปฏิเสธสมมติฐานตั้งไว้

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามภาวนา 4 ของเทศบาลตำบล ด้านกายภาวนา คือ การมีสุขภาพร่างกายที่พร้อมที่จะทำงานและสุขภาพที่สมบูรณ์ ย่อมจะทำให้องค์การได้รับการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายพร้อมทั้งประสบผลสำเร็จตามที่วางแผนไว้ได้

2) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามภาวนา 4 ของเทศบาลตำบล ด้านศีลภาวนา คือ การมีความประพฤติ การตั้งอยู่ในระเบียบวินัย เป็นเรื่องของการปฏิสัมพันธ์คนอื่น

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) หน่วยงานมีนโยบายการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่งหน้าที่ต่างๆ ให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถในหน้าที่นั้น ขณะเดียวกันก็ต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพร่างกายที่พร้อมปฏิบัติงาน

2) มีนโยบายส่งเสริมการออกกำลังกาย เช่น จัดหาอุปกรณ์การกีฬาต่างๆ ในหน่วยงานเพื่อกระชับความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1) ศึกษางานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยการประยุกต์หลักธรรมด้านอื่น เช่น ทศพิราชธรรม เป็นต้น มาทำการศึกษาวิจัย

2) ศึกษาเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักธรรมด้านอื่น เช่น สังหวัตถุ 4 พรหมวิหาร 4 ให้มากขึ้นเพื่อจะแนวทางในบริหารทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต

เอกสารอ้างอิง (References)

มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). **พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลกรณราชวิทยาลัย.

วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2550). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**.พิมพ์ครั้งที่ 2.กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร.

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร
Working Motivation of Personnel in Dusit District Office, Bangkok

ไพรัช มโนศรี*
Phairach Manosri

Received: April 10, 2018 Revised: April 27, 2018 Accepted: May 14, 2018

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานครโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค และนำเสนอแนวทางสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้เป็นแบบผสานวิธี โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้สำรวจกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร จำนวน 290 คน จากจำนวนประชากรทั้งหมด 1,092 และการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth interview) กับผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informats) และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาพร้อมนำเสนอเป็นแบบพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$= 3.60, S.D. = 0.62) ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน พบว่า ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัญหาและอุปสรรค ได้แก่ บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงสายงาน งานประจำและงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายเสร็จไม่ทันเวลา ขาดการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในองค์กร สวัสดิการไม่เพียงพอต่อบุคลากร ขาดงบประมาณในการสนับสนุนการศึกษาสำหรับบุคลากรสายอาชีพ ข้อเสนอแนะ ได้แก่ แต่งตั้งบุคลากรให้เหมาะสมตามสายงาน ควรปรับปรุงกระบวนการในการมอบหมายงานโดยกระจายงานให้บุคลากรเพื่อทำให้เสร็จทันเวลา ปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของสำนักงาน วางแผนงบประมาณสำหรับสวัสดิการและการศึกษาของบุคลากร

คำสำคัญ (Keywords): แรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน

---

* คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช Faculty of Humanities and Social Sciences Nakhon Si Thammarat Rajabhat University

Abstract

The objectives of this research were; 1) to study the working motivation of personnel at Dusit District office in Bangkok, 2) to compare the working motivation of personnel at Dusit District office Bangkok and 3) to study the problems, obstacles and recommendations for the working motivation of personnel at Dusit District office Bangkok. Methodology was the mixed methods between the quantitative and qualitative researches. The quantitative research collected data from 290 samples selected by Simple random sampling from the populations of 1,092 persons who were the personnel at Dusit District office. The qualitative research was conducted by In-depth-interviewing 7 key informants who were purposefully selected from experts Data analyzing was used Content Analysis Technique

Findings were as follows:

The working motivation of personnel at Dusit District office in Bangkok that by overall the motivation and Supporting factors aspect was at middle level ($\bar{X}$=3.60, S.D. = 0.62) The comparison of the working motivation of personnel at Dusit District office in Bangkok classified by personal factors was that the samples with different gender, age, working experience, educational level and income per month were not different, so it rejected the set hypothesis.

The problems and obstacles of the working motivation of personnel at Dusit District office in Bangkok were as follows: personnel were not placed on the appropriate job, the routine and special work was not finished on time, lacking of personnel participation in the job performance in the organizations, welfare was not enough for personnel and lacking of the budget to support the career education for personnel.

The recommendations were as follows: appoint of the personnel should be made according with the appropriate capacity to work, There should be improvement for the job assignment process. Job distribution to personnel should be made appropriately for so that the work would be finished in time. Responsibility consciousness and participation must be promoted in the organization. Budget planning for welfares and education of the personnel should be made appropriately.

Keywords: Motivation, Working

บทนำ (Introduction)

ในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของภาครัฐหรือหน่วยงานของเอกชนต่างก็มีการแข่งขันกันสูง องค์กรที่จะประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์และมีความสามารถในการแข่งขันได้จะต้องให้ความสำคัญกับบรรดาทรัพยากรอันเป็นปัจจัยพื้นฐานในการบริหารองค์กรซึ่งได้แก่ คน (Man) เงิน(Money) อุปกรณ์เครื่องมือ (Material) และการบริหารการจัดการ(management) จากปัจจัยพื้นฐานดังกล่าว มนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการในการบริหารขององค์กร ซึ่งมนุษย์แต่ละคนต่างก็มีความต้องการที่ไม่เหมือนกันเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและมีความรู้ความสามารถที่จะพัฒนาได้ตลอดเวลาอย่างไม่สิ้นสุด ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงานก็มีส่วนสำคัญต่อแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ดังนั้นในการบริหารบุคลากรจะต้องตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของมนุษย์ โดยการปรับกลยุทธ์ทางการบริการและแสวงหาโอกาสให้สอดคล้องกันกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วถึงแม้ว่าคุณค่าของมนุษย์จะเป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้ และไม่สามารถใช้หลักเกณฑ์กำหนดคุณค่าเช่นเดียวกับการบริหารสินค้าการบริหารงานหรือการบริหารทางเทคโนโลยี เพราะคุณค่าของคนอยู่ที่ความรู้ ทักษะและความสามารถของแต่ละคนซึ่งองค์กรไม่ได้เป็นเจ้าของคุณค่าเหล่านั้น แต่ด้วยบุคคลลาออกจากองค์กรไปได้นำเอาความรู้ ทักษะ และความสามารถนั้นออกไปด้วย ทำให้องค์กรก็จะเสียคุณค่าทรัพยากรมนุษย์ไปด้วย องค์กรจะต้องกำหนดกลยุทธ์วิธีในการจูงใจให้ถูกต้องตรงกับความต้องการของบุคลากรในองค์กร ซึ่งการจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ดังนั้นองค์กรทุกองค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับการจูงใจบุคลากรเพื่อเกิดการพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ด้วยเหตุผลต่างๆ ดังกล่าวแล้วผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัญหาของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิตเพื่อให้ทราบถึงปัญหาที่แท้จริงให้เกิดขวัญกำลังใจหรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาในระยะยาวให้องค์กรประสบความสำเร็จในเป้าหมาย เพื่อจะได้นำผลของการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นข้อมูลที่จะเป็นแนวทางในการพัฒนาดำเนินงานขององค์กรเพื่อการเสริมสร้างการปฏิบัติงานของบุคคลากรสำนักงานเขตดุสิตตลอดจนเป็นแนวทางในการปรับใช้แก่บุคคลากรส่วนอื่นๆ อีกด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research objectives)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานครโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและนำเสนอแนวทางสร้างเสริมระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร

วิธีการดำเนินวิจัย (Research Method)

งานวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร” มีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

รูปแบบการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร” เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed method Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากแบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1) ประชากร (Population) ได้แก่ บุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร มีจำนวนซึ่งมีจำนวน 1,092 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ผู้วิจัยกำหนดหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) และวิธีการสุ่มตัวอย่าง (Sampleling) จาก จำนวน 293 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 7 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมา โดยศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา และแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์โดยใช้สถิติ ดังนี้

สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและพรรณนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (Frequency),ค่าร้อยละ(Percentage), ค่าเฉลี่ย(Mean), และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation), และผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์โดยวิธีการดังนี้ 1) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาถอดเสียงและบันทึกเป็นข้อความ 2) นำข้อความจากการสัมภาษณ์และจดบันทึกมาจำแนกเป็นประเด็นและเรียบเรียงเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย 3) วิเคราะห์คำสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ปะกอบบริบท (Context) 4) สังเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยและนำเสนอต่อไป

ผลการวิจัย (Research Results)

จากการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต จังหวัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยสรุปการวิจัย ดังนี้

สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 68.28รองลงมาได้แก่เป็นเพศชาย จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 31.72 อายุผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ27.59 รองลงมาคือ มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 25.52 มีอายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 25.86 มีอายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 18.62 และมีอายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.41

ประสบการณ์ทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 27.59 รองลงมาได้แก่ 1-5 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 25.17 มากกว่า 15 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 25.17 และ 11-15 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 22.07

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 64.48 รองลงมาได้แก่ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 22.76 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 12.76

รายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 28.62 รองลงมาได้แก่ มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 35.86 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 26.21 ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.86 และ 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.45

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$= 3.49, S.D. = 0.57) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านสรุปได้ดังนี้

1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 3.69, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานงาน อยู่ในระดับมากและปานกลาง

2) ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 3.51, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมากและปานกลาง

3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะของงานที่

ปฏิบัติ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก($\bar{X}$= 3.66, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมากทุกข้อ

4) ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก($\bar{X}$= 3.69, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ

5) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก($\bar{X}$= 3.51, S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับมากทุกข้อ

6) ด้านโอกาสที่จะได้รับในความก้าวหน้าในอนาคต พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านโอกาสที่จะได้รับในความก้าวหน้าในอนาคต โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$= 3.16, S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านโอกาสที่จะได้รับในความก้าวหน้าในอนาคต อยู่ในระดับมากและปานกลางแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง($\bar{X}$= 3.50, S.D. = 0.59) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านสรุปได้ดังนี้

6.1) ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$= 3.35, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

6.2) ด้านเทคนิคการบังคับบัญชา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านเทคนิคการบังคับบัญชา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก($\bar{X}$= 3.55, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านเทคนิคการบังคับบัญชา อยู่ในระดับมากและระดับปานกลาง

6.3) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 3.55, S.D. = 0.69) เมื่อ

พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากและระดับปานกลาง

6.4) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$= 3.33, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมากและระดับปานกลาง

6.5) ด้านเรื่องส่วนตัว พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านเรื่องส่วนตัว โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$= 3.53, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านเรื่องส่วนตัว อยู่ในระดับมากทุกข้อ

6.6) ด้านสถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านสถานภาพ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 3.76, S.D. = 0.7) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านสถานภาพ อยู่ในระดับมากทุกข้อ

6.7) ด้านความมั่นคงในอาชีพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านความมั่นคงในอาชีพ โดยภาพรวม ($\bar{X}$= 3.76, S.D. = 0.72) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านความมั่นคงในอาชีพ อยู่ในระดับทุกข้อ

6.8) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 3.62, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานครโดยภาพรวม ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

6.9) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 3.42, S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

6.10) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 3.16, S.D. = 0.80) เมื่อ

พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากปานกลางทุกข้อ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ตามความความคิดของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม สถานภาพส่วนบุคคล ทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปร ได้แก่อายุ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน โดยภาพรวม พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การอภิปรายผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำประเด็นที่ความสำคัญ สามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้ ดังนี้

1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต จังหวัดกรุงเทพมหานคร ด้านปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากและระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานงาน 2) ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านการยอมรับนับถือ 5) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และ 6) ด้านโอกาสที่จะได้รับในความก้าวหน้าในอนาคต ตามลำดับ จากผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของ **บัญญัติ แสวงดี** ได้วิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเขตการศึกษา 12” ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญที่ ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการสังกัดสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษา 12 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก 2) ประสิทธิผลของสำนักงานศึกษาธิการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษา 12 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจของข้าราชการพลเรือนสามัญกับประสิทธิผลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษา 12 พบว่าโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ($P<.05$) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **คันศร แสงศรีจันทร์** ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านดู่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย” ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านดู่ อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าใน

ตำแหน่งหน้าที่การงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **บุญลือ ภิญโญสโมสร** ได้วิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ :กรณีศึกษา สถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก” ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท ขึ้นไป และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหัวหมากในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน การควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก พบว่า อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

ผลการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ควรส่งเสริมพัฒนาให้บุคลากรได้รับการอบรมเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรทางสาขาวิชาชีพ และการพิจารณาการเลื่อนขั้นเป็นไปอย่างยุติธรรมเสมอ โดยพิจารณาผลงาน

2. ควรมีการพัฒนาในทักษะการทำงานให้กับบุคลากรเพราะทุนด้านทักษะวิชาชีพของบุคลากรให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ และทำให้พนักงานที่ขาดทักษะทางวิชาชีพได้โอกาสการปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของบุคลากร

3. สำนักงานเขตดุสิต ควรจัดหาทุนการศึกษาต่อให้กับบุคลากรโดยการขอรับทุนจากเอกชน และให้ทุนการศึกษากับบุคลากรอย่างทั่วถึง เพื่อเพิ่มโอกาสการเลื่อนตำแหน่งในด้านวิชาชีพที่ปฏิบัติของบุคลากร

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

หากมีการวิจัยเกี่ยวกับ “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต จังหวัดกรุงเทพมหานคร ” ในครั้งต่อไป ผู้วิจัยขอเสนอแนะการดำเนินการวิจัยในลักษณะต่อไปนี้

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวกับการบริการ เพื่อยึดเหนี่ยว น้ำใจคน ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต

2. ควรมีการศึกษาการวิจัยเชิงคุณภาพตามแนวพุทธในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต ที่มีต่อการให้บริการประชาชน

3. ควรทำการศึกษาแนวทางการวิจัยเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนาคุณภาพที่เกี่ยวกับการการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้น ส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ควรดำเนินการในลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) ซึ่งเป็นใช้วิธีการปฏิบัติ กระบวนการพัฒนา ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง การเรียนรู้จากการวิจัยเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานครเป็นการเฉพาะ

5. ควรเพิ่มกรณีศึกษาจากพื้นที่ของกรุงเทพมหานครในเขตอื่น ๆ หรือจังหวัดอื่นเพื่อเพิ่มบริบทของการวิจัยให้ได้องค์ความรู้และรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่หลากหลาย

เอกสารอ้างอิง (References)

คันศร แสงศรีจันทร์.(2550). “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านดู่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.

ดวงพร สว่างศรี. (2553). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง (ขาเข้า) ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ”. **หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

บัญญัติ แสวงดี. (2543). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน
ศึกษาธิการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเขตการศึกษา 12”. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

บุญลือ ภิญโญสโมสร. (2549). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ : กรณีศึกษาสถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก”. **หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

สมยศ นาวีการ. (2545). **การพัฒนาองค์การและการจูงใจ**. กรุงเทพมหานคร : บรรกิจ.

Herzberg Frederick0. (1966). **Work and the Nature of Man,** (New York : the World Pudlishing Co.

หลักเกณฑ์การเสนอบทความและคำแนะนำสำหรับผู้นิพนธ์ เพื่อตีพิมพ์ในวารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์

นโยบายและขอบเขตการตีพิมพ์เผยแพร่

"วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์" เป็นวารสารสำหรับการเผยแพร่ผลงานวิชาการของคณาจารย์ นักวิชาการ นิสิต นักศึกษาผู้สนใจทั่วไปและแขนงวิชาที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นผลงานในเชิงบูรณาการหลักรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ สังคมศาสตร์ บริหารธุรกิจ บริหารการศึกษา พระพุทธศาสนาและปรัชญา ตลอดจนบทวิเคราะห์ที่เสนอทางออกให้กับปัญหาที่อยู่ในความสนใจของสังคม

การพิจารณาและคัดเลือกบทความ

บทความแต่ละบทความจะได้รับพิจารณาจากคณะกรรมการกลั่นกรองบทความวารสาร (Peer Review) จากผู้ทรงคุณวุฒิ 2 ท่าน โดยบทความผู้นิพนธ์ภายนอกได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิภายในและผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกคนละ 1 ท่าน ส่วนบทความผู้นิพนธ์ภายในได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกหน่วยงานที่จัดทำวารสาร มีความเชี่ยวชาญตรงตามสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง และได้รับความเห็นชอบจากกองบรรณาธิการก่อนตีพิมพ์ ทั้งนี้จะมีรูปแบบที่ผู้พิจารณาบทความไม่ทราบชื่อผู้นิพนธ์บทความและผู้นิพนธ์บทความไม่ทราบชื่อผู้พิจารณาบทความเช่นเดียวกัน (Double-Blind Peer Review)

ส่วนประเภทของบทความที่ลงตีพิมพ์ในวารสาร

วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์ ตีพิมพ์บทความประเภทต่าง ๆ ดังนี้

1. บทความวิจัย

รายงานผลงานวิจัยใหม่ที่มีองค์ความรู้อันเป็นประโยชน์ เป็นเรื่องที่อยู่ในความสนใจทันต่อเหตุการณ์และยุคสมัย ซึ่งไม่เคยตีพิมพ์ในวารสารใด ๆ มาก่อน ควรมีองค์ประกอบดังนี้

1.1 ชื่อเรื่อง (Title) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยพิมพ์ชื่อเรื่องเป็นภาษาไทยและตามด้วยภาษาอังกฤษ

1.2 ผู้นิพนธ์ (Author) ชื่อและนามสกุลทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

1.3 บทคัดย่อ (Abstract) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

1.4 คำสำคัญ (Keywords) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ระบุคำเป็นคำสำคัญของเนื้อหา ครอบคลุมชื่อเรื่องที่ศึกษา เหมาะสำหรับนำไปใช้เป็นคำค้นหาข้อมูล

1.5 บทนำ (Introduction) เป็นส่วนของเนื้อหาที่อธิบายถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา และเหตุผลนำไปสู่การศึกษาวิจัย ทั้งนี้ ควรอ้างอิงเอกสารและงานวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้องด้วยเพื่อให้มีน้ำหนักและเกิดความน่าเชื่อถือ

1.6 วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives) ระบุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการวิจัย

1.7 วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods) อธิบายถึงกระบวนการดำเนินการวิจัยอย่างละเอียด และชัดเจน กล่าวถึงรายละเอียดของวิธีการศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา และวิธีการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย รวมทั้งสถิติที่นำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูล

1.8 ผลการวิจัย (Research Results) เสนอผลการวิจัยที่ตรงประเด็นตามลำดับขั้นของการวิจัย ควรจำแนกผลออกเป็นหมวดหมู่และสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยการบรรยายในเนื้อเรื่อง และแสดงรายละเอียดเพิ่มเติมด้วยภาพประกอบ ตาราง กราฟ หรือแผนภูมิตามความเหมาะสม

1.9 อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion) ผสมผสานเปรียบเทียบและผลการวิจัยให้เข้ากับหลักทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเชื่อมโยงผลการวิจัยให้สอดคล้องกับประเด็นปัญหาการวิจัย เพื่อให้มีความเข้าใจหรือเกิดความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนั้น รวมทั้งข้อดี ข้อเสียของวิธีการศึกษา เสนอแนะความคิดเห็นใหม่ ๆ ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางที่จะนำไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์

1.10 ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions) ระบุข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1.11 เอกสารอ้างอิง (References) เป็นการอ้างอิงเอกสารในเนื้อหาให้ใช้ระบบ APA (American Psychological Association citation style) ทั้งนี้ การอ้างอิงเอกสารที่เป็นภาษาไทยหรือภาษาต่างประเทศที่ไม่ใช่ภาษาอังกฤษ ผู้นิพนธ์ต้องแปลเป็นภาษาอังกฤษด้วย

2. บทความวิชาการ

หัวข้อและเนื้อหาควรชี้ประเด็นที่ต้องการนำเสนอให้ชัดเจนและมีลำดับเนื้อหาที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้อ่านสามารถเข้าใจได้ชัดเจน รวมถึงใช้ทฤษฎีวิเคราะห์และเสนอแนะประเด็นอย่างสมบูรณ์ ควรมีองค์ประกอบดังนี้

2.1 ชื่อเรื่อง (Title) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยพิมพ์ชื่อเรื่องเป็นภาษาไทยและตามด้วยภาษาอังกฤษบรรทัดถัดต่อมา

2.2 ผู้นิพนธ์ (Author) ชื่อและนามสกุลทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

2.3 บทคัดย่อ (Abstract) ให้มีภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

2.4 คำสำคัญ (Keywords) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ระบุคำเป็นคำสำคัญของเนื้อหา ครอบคลุมชื่อเรื่องที่ศึกษา เหมาะสำหรับนำไปใช้เป็นคำค้นหาข้อมูล

2.5 บทนำ (Introduction) เป็นส่วนแนะนำและปูพื้นเรื่อง เพื่อให้ผู้อ่านทราบข้อมูลเบื้องต้นของเนื้อหา

2.6 เนื้อหา (Content) เนื้อหาบทความ มีการแบ่งประเด็นเรื่องย่อย ๆ และการจัดเรียงลำดับเป็นไปตามรายละเอียดของเนื้อหา

2.7 บทสรุป (Conclusion) การสรุปเนื้อหาในบทความทั้งหมดออกมาอย่างชัดเจน กระชับ โดยมีการสรุปปิดท้ายเนื้อหาที่นำเสนอ

2.8 เอกสารอ้างอิง (References) เป็นการอ้างอิงเอกสารในเนื้อหาให้ใช้ระบบ APA (American Psychological Association citation style) ทั้งนี้ การอ้างอิงเอกสารที่เป็นภาษาไทยหรือภาษาต่างประเทศที่ไม่ใช่ภาษาอังกฤษ ผู้นิพนธ์ต้องแปลเป็นภาษาอังกฤษด้วย

การส่งบทความ

บทความที่จะตีพิมพ์ในวารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์ต้องส่งบทความผ่านระบบออนไลน์ได้ที่ https://so03.tci-thaijo.org/index.php/assr/index

รูปแบบบทความและการพิมพ์เนื้อหาบทความ

1. การเตรียมต้นฉบับบทความ มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ขนาดต้นฉบับ ขนาดหน้ากระดาษ B5 โดยมีการตั้งค่าหน้ากระดาษความกว้าง 7.5 นิ้ว และความสูง 10.5 นิ้ว โดยเว้นระยะห่างระหว่างขอบกระดาษด้านบนและด้านซ้าย 1 นิ้ว ด้านขวาและด้านล่าง 0.5 นิ้ว

1.2 รูปแบบการพิมพ์ เนื้อหาในบทความส่วนแรก จัดเป็นแบบ 1 คอลัมน์ คือ ชื่อเรื่อง ชื่อผู้วิจัย บทคัดย่อ คำสำคัญ และเชิงอรรถ อยู่ส่วนหน้าแรก ส่วนที่สอง จัดเป็นแบบ 1 คอลัมน์ คือ เนื้อหาบทความที่อยู่ส่วนหน้าที่สองเป็นต้นไป

1.3 ใช้รูปแบบตัวอักษร TH Sarabun PSK พิมพ์ด้วยโปรแกรมไมโครซอฟต์เวิร์ด

1.4 หัวกระดาษ ประกอบด้วยเลขหน้า ขนาดตัวอักษร 16 ชนิดตัวธรรมดา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านขวาบน

1.5 ชื่อเรื่อง/ชื่อบทความภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ ขนาดตัวอักษร 18 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ

1.6 ชื่อผู้นิพนธ์ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ ระบุเฉพาะชื่อและนามสกุล ไม่ต้องมีคำนำหน้า เว้น 2 เคาะระหว่างชื่อและนามสกุล ขนาดตัวอักษร 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษใต้ชื่อเรื่อง

1.7 เครื่องหมายเลข* เขียนไว้บนนามสกุลผู้นิพนธ์ เพื่อระบุสังกัดคณะ หน่วยงาน และอีเมลของ ผู้นิพนธ์ เพื่อระบุเชิงอรรถ (Footnote) ไว้ด้านล่างกระดาษ

1.8 เชิงอรรถ (Footnote) ให้เขียนไว้ด้านล่างของส่วนหน้าแรก ที่มีเครื่องหมายเลข* กำกับไว้บนนามสกุลผู้นิพนธ์ ให้ระบุสังกัดคณะ หน่วยงาน และอีเมลของผู้นิพนธ์ ขนาดตัวอักษร 14 ชนิดตัวธรรมดา กรณีที่ผู้นิพนธ์มีสถานภาพเป็นนักศึกษาให้ระบุหลักสูตรที่นักศึกษากำลังศึกษาอยู่ เช่น หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นต้น ทั้งนี้ การระบุสังกัดคณะ หน่วยงานของผู้นิพนธ์นั้น ผู้นิพนธ์ต้องระบุทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษด้วย

1.9 หัวข้อของบทคัดย่อภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ ขนาดตัวอักษร 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านซ้าย

1.10 เนื้อหาบทคัดย่อภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ ขนาดตัวอักษร 16 ชนิดตัวธรรมดา ให้จัดเป็นแบบ 1 คอลัมน์ บรรทัดแรกเว้น 7 ตัวอักษรจากขอบกระดาษด้านซ้ายและพิมพ์ให้ชิดขอบทั้งสองด้าน ส่วนเนื้อหาบทความที่อยู่หน้าที่สองเป็นต้นไปให้จัดเป็นแบบ 1 คอลัมน์เช่นกัน ทั้งนี้ ควรมีความยาวไม่เกิน 500 คำ และลักษณะของบทคัดย่อควรประกอบไปด้วย วัตถุประสงค์ (Objective) วิธีการศึกษา (Methods) ผลการศึกษา (Results) และคุณค่าหรือการนำไปใช้ประโยชน์

1.11 หัวข้อคำสำคัญ/อังกฤษ ขนาดตัวอักษร 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านซ้าย ระบุคำสำคัญที่นำไปใช้เป็นคำค้น คำสำคัญแต่ละคำคั่นด้วยเครื่องหมายจุลภาค (;) ทั้งนี้ ควรมีคำสำคัญ 3-5 คำ โดยต้องจัดเรียงคำสำคัญตามตัวอักษร

1.12 หัวข้อเรื่อง ขนาดตัวอักษร 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านซ้าย

1.13 หัวข้อย่อย ขนาดตัวอักษร 16 ชนิดตัวธรรมดา ระบุหมายเลขหน้าหัวข้อย่อยโดยเรียงตามลำดับหมายเลข

1.14 จำนวนต้นฉบับ ควรมีความยาวอยู่ระหว่าง 10-15 หน้า โดยนับรวมตาราง รูปภาพ แผนภูมิ และเอกสารอ้างอิง

1.15 การอ้างอิงแทรกในเนื้อหา (In-text Citation) และการระบุแหล่งที่มา โดยมีรูปแบบการอ้างอิงแบบนามปี คือ การอ้างอิงเอกสารไว้ส่วนหน้าหรือส่วนหลังของข้อความนั้น ๆ ให้ใช้ภาษาอังกฤษเท่านั้นทั้งผู้นิพนธ์ที่เป็นชาวไทยและต่างประเทศ โดยระบุเฉพาะนามสกุลผู้นิพนธ์คั่นด้วยจุลภาค (,) ปีที่พิมพ์ (ค.ศ.) และเลขหน้า ตามรูปแบบดังนี้ Author//(Year of Publication : page) หรือ (Author.//Year of Publication : page) เช่น Anuwat (2018: 18) หรือ (Brown, 1997: 18-22) เป็นต้น

1.16 ตาราง รูปภาพ และแผนภูมิ กรณีเป็นตารางให้ชื่อตารางอยู่ด้านบน กรณีที่เป็นรูปภาพหรือแผนภูมิ ให้ระบุชื่อรูปภาพหรือแผนภูมิอยู่ด้านล่าง

ตารางที่ 1 รายละเอียดรูปแบบการเตรียมต้นฉบับบทความ

รายละเอียด	ขนาดอักษร	รูปแบบ	ชนิด
ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ)	18	กึ่งกลาง	ตัวหนา
ชื่อผู้นิพนธ์ (ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ)	16	กึ่งกลาง	ตัวหนา
หน่วยงานที่สังกัด (เชิงอรรถ : Footnote) (ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ)	14	ชิดซ้าย	ตัวธรรมดา
บทคัดย่อ (ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ)	16	ชิดซ้าย	ตัวหนา
คำสำคัญ (ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ)	16	ชิดซ้าย	ตัวหนา
หัวข้อหลักตามรูปแบบบทความกำหนดไว้	16	ชิดซ้าย	ตัวหนา
หัวข้อย่อย	16	ชิดซ้าย	ตัวหนา
เนื้อหาตามรูปแบบบทความกำหนดไว้	16	ชิดซ้าย	ตัวธรรมดา
เอกสารอ้างอิง (ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ)	16	ชิดซ้าย	ตัวหนา
ตาราง			
ชื่อตาราง (ตารางที่ : จัดไว้บนตาราง)	16	ชิดซ้าย	ตัวหนา
รายละเอียดชื่อตาราง (พิมพ์ต่อจากชื่อตาราง)	16	ชิดซ้าย	ตัวธรรมดา
รูปภาพ/แผนภูมิ			
ชื่อรูปภาพ/แผนภูมิ (ภาพ/แผนภูมิที่ : จัดไว้ใต้รูปภาพ/แผนภูมิ)	16	ชิดซ้าย	ตัวหนา

รายละเอียดชื่อรูปภาพ/แผนภูมิ (พิมพ์ต่อจากชื่อรูปภาพ/แผนภูมิ)	16	ชิดซ้าย	ตัวธรรมดา
การอ้างอิงแทรกในเนื้อหา : ใช้รูปแบบการอ้างอิงแบบนามปี โดยใช้เป็นภาษาอังกฤษเท่านั้น ทั้งผู้นิพนธ์ที่เป็นชาวไทยและต่างประเทศ			
เอกสารอ้างอิง : ใช้รูปแบบการอ้างอิงแบบ APA (American Psychological Association citation style) โดยการอ้างอิงเอกสารที่เป็นภาษาไทยหรือภาษาต่างประเทศ ที่ไม่ใช่ภาษาอังกฤษ ผู้นิพนธ์ต้องแปลเป็นภาษาอังกฤษด้วย			
จำนวนต้นฉบับ : มีความยาวอยู่ระหว่าง 10-15 หน้า			

2. การเขียนเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ

2.1 การเขียนเอกสารอ้างอิงให้ใช้ตามรูปแบบของ APA (American Psychological Association citation style) โดยการอ้างอิงเอกสารที่เป็นภาษาไทยหรือภาษาต่างประเทศที่ไม่ใช่ภาษาอังกฤษ ผู้นิพนธ์ต้องแปลเป็นภาษาอังกฤษด้วย หากผู้นิพนธ์มีมากกว่า 3 คน ให้ใส่ชื่อคนที่ 1 แล้วตามด้วยคำว่า และคณะ หรือ et al. (and others) โดยจัดเรียงตามพยัญชนะ สระ ตามรูปแบบการอ้างอิงตามลำดับก่อนหลังให้ถูกต้อง

2.2 การเรียงลำดับเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ (References) ให้เรียงตามลำดับอักษรของชื่อผู้นิพนธ์ โดยไม่ต้องมีตัวเลขกำกับ ให้เริ่มต้นด้วยรายชื่อเอกสารอ้างอิงภาษาไทยก่อน และต่อด้วยรายชื่อเอกสารอ้างอิงภาษาต่างประเทศ และชื่อผู้นิพนธ์ให้อ้างนามสกุลก่อน โดยเขียนตามรูปแบบเดียวกันกับการอ้างอิงเอกสารที่เป็นภาษาอังกฤษ

ตัวอย่างลำดับการเขียนเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ

เอกสารอ้างอิง (References)

อนุวัต กระสังข์. (2560). **พื้นฐานรัฐประศาสนศาสตร์.** พระนครศรีอยุธยา: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

Cook, Robert D. (1995). **Finite Element Modeling for Stress Analysis**. New york: John wiley & sons.

3. รูปแบบการเขียนเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ

3.1 หนังสือ (Book)

ชื่อ/นามสกุลผู้นิพนธ์.//(ปีที่พิมพ์).//**ชื่อหนังสือ.//**ครั้งที่พิมพ์(ถ้ามี).//เมืองที่พิมพ์/:/สำนักพิมพ์.

Author.//(Year of Publication).//**Title of Book**.//Edition of Book.//Place of Publication/:/Publisher Name.

ตัวอย่าง

กฤษณา วงษาสันต์. (2542). **วิถีไทย.** กรุงเทพฯ : เธิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.

Cook, Robert D. (1995). **Finite Element Modeling for Stress Analysis**. New york : John wiley & sons.

3.2 รายงานทางวิชาการ

ชื่อ/นามสกุลผู้นิพนธ์.//(ปีที่พิมพ์).//**ชื่อเรื่อง.//**เมืองที่พิมพ์/:/หน่วยงานที่เผยแพร่.

Author.//(Year of Publication).//**Title**.//Edition of Book.//Place of Publication/:/Publisher Name.

ตัวอย่าง

Hickman, George A. (2010). **The Management of Teaching for Quality Improvement Chiang Mai Thailand**. Chiang Mai: Chiang Mai University.

3.3 วิทยานิพนธ์

ชื่อ/นามสกุลผู้นิพนธ์.//(ปีที่พิมพ์).//**ชื่อวิทยานิพนธ์.//**วิทยานิพนธ์ระดับ/(บัณฑิต, มหาบัณฑิต, ดุษฎีบัณฑิตให้ระบุลงให้ชัดเจน)//ชื่อสถานศึกษา.

Author.//(Year of Publication).//**Title of Thesis**.//Degree of Thesis.// Publisher Name.

ตัวอย่าง

Kaewnimitchai, N. (1996). **An Analysis of College Student Culture in Thai Higher Education Institutions.** Doctoral Dissertation Graduate School Chulalongkorn University.

3.4 รายงานการประชุม

ชื่อ/นามสกุลผู้นิพนธ์.//(ปีที่พิมพ์).//"ชื่อบทความ."//**ในชื่อรายงานการประชุม.**//
วันเดือนปีที่จัด.//เลขหน้า.//สถานที่/:/สำนักพิมพ์.

Author.//(Year of Publication).//"Title of Article."//**In Title**.//
Date of Publication.//page.//Place of Publication/:/Publisher Name.

ตัวอย่าง

Sinlarat, P. (1995). "Success and Failure of Faculty Development in Thai University." In **Preparing Teachers for all the World's Children : An Era of Transformation Proceedings of International Conference, Bangkok**. pp. 217-233. Bangkok : UNICEF.

3.5 วารสาร

ชื่อ/นามสกุลผู้นิพนธ์.//(ปี,/เดือน/วันที่พิมพ์).//"ชื่อบทความ."**//ชื่อวารสาร**.//ปีที่พิมพ์
(ฉบับที่พิมพ์)/:/เลขหน้าแรก–หน้าสุดท้าย.

Author.//(Date of Publication).//"Title of Article."//**Name of Journal**.//Year
(Volume)/:/page.

ตัวอย่าง

อรรคเดช สนลอย. (2020). "ปัญหาของชาวม้งลาวในเขตพื้นที่ตาบลเข็กน้อย อำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติ."**วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น**. 6(1): 47-59.

3.6 หนังสือพิมพ์

ชื่อ/นามสกุลผู้นิพนธ์.//(ปี,/เดือน/วันที่พิมพ์).//"ชื่อบทความ."**//ชื่อหนังสือพิมพ์.**//
เลขหน้าแรก–หน้าสุดท้าย.

Author.//(Date of Publication).//"Title of Article."//**Name of Newspaper**.//
page.

ตัวอย่าง

ปริยา เหล่าวิวัฒน์. (2549, พฤศจิกายน 6). "เกียรติอันภาคภูมิ." **กรุงเทพธุรกิจ**. หน้า 6.

Jewell, Mark. (2006, November 7). "Silent Aircraft' Spreads its Wings." **Bangkok Post**. p. B5.

3.7 สื่ออินเตอร์เน็ต

ชื่อ/นามสกุลผู้เผยแพร่.//(ปี).//"**ชื่อบทความ.**"//[ประเภทสื่อที่เข้าถึง].//แหล่งที่มา/:/ แหล่งข้อมูลหรือที่อยู่เว็บไซต์/วัน/เดือน/ปีที่สืบค้น.

Author.//(Year of Publication).//"Title of Article."//[Online].//Available/:/ **Name of website**.//Retrieved/Date of Publication.

ตัวอย่าง

กรมเศรษฐกิจการพาณิชย์. (2548). "**พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์.**" [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://www.moc. go.th/thai/dbe/ecoco/e-com 3.htm. [3 กรกฎาคม 2548]

3.8 การสัมภาษณ์

ผู้ให้สัมภาษณ์.//(ปี,/เดือน/วันที่).//ตำแหน่ง(ถ้ามี).//สัมภาษณ์.

Name of Interview.//(Date of Publication).//position.//Interview.

ตัวอย่าง

Waterworth, Peter. (2003, December 1). Principal lecturer, Deakin University. Interview.