

วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์

Journal of Administration and Social Science Review

กำหนดการเผยแพร่

วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์ กำหนดเผยแพร่ ปีละ 6 ฉบับ (2 เดือน/1ฉบับ)

วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นช่องทางการเผยแพร่ผลงานวิชาการ และผลงานวิจัยทางสหวิทยาการสังคมศาสตร์ของคณาจารย์ นักวิชาการ นิสิต นักศึกษา ผู้สนใจทั่วไป และแขนงวิชาที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นผลงานในเชิงบูรณาการทางสังคมศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ บริหารธุรกิจ บริหารการศึกษา พระพุทธศาสนาและปรัชญา ตลอดจน บทวิเคราะห์ที่เสนอทางออกให้กับปัญหาที่อยู่ในความสนใจของสังคม

บรรณาธิการ

นางสาวสุธามาศ สุขไมตรี

กองบรรณาธิการ

พระเมธาวิเชียร (สุเทพ พุทธจรรยา), รศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ผศ.ดร.สมบูรณ์ วัฒนะ	มหาวิทยาลัยมหิดล
ผศ.ดร.อนุวัต กระสังข์	มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
ผศ.ดร.จักรวาล สุขไมตรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
อาจารย์พรพิมล ศิริวัฒน์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาจารย์ปารมี วชิระปทุมมุตต์	โรงเรียนแม่จันวิทยาคม
อาจารย์ปรีศนา นิเท	โรงเรียนแม่จันวิทยาคม

เลขานุการ : นายภูริช สุขไมตรี

ศิลปกรรม : นายปิยพงษ์ สันธนะกุล

วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์

เครือข่ายส่งเสริมงานวิชาการทางสังคมศาสตร์

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

โทรศัพท์ : 063-3484828 E-mail: sukmailee1945@gmail.com

จัดพิมพ์โดย: เจ.ปรีน เลขที่ 94 พระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร 10200

ผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองบทความ (Peer Review)

พระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ, ศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระครูปลัดกวีวัฒน์ (ธีรวิทย์ สุคนธวานนท์), ดร.	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พระมหาวิโรจน์ คุณติโร, ผศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
รศ.ดร.โกนิญฐ์ ศรีทอง	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รศ.ดร.ภาสกร ดอกจันทร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
รศ.ดร.สุธรรม เลิศพงษ์ประเสริฐ	มหาวิทยาลัยเกริก
ผศ.ดร.ชาญชัย จิตรเหล้าอาพร	มหาวิทยาลัยสยาม
ผศ.ดร.ชุมพล รอดแจ้ง	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ผศ.ดร.ฐิติมา ไห้ล่ายอง	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ผศ.ดร.ณัฐพงศ์ บุญเหลือ	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผศ.ดร.ธรา อังสกุล	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
ผศ.ดร.ธีรภัทร์ ลอยวิรัตน์	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผศ.ดร.พิมพ์จี บรรจงปฐ	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
ผศ.ดร.ภัทรพร พงศาปรมัตถ์	มหาวิทยาลัยนเรศวร
ผศ.ดร.วันชัย สุขตาม	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
ผศ.ดร.ศุภกฤษฎี นิวัฒนานุกุล	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
ผศ.ดร.สุทิสรา รัตนวิชา	มหาวิทยาลัยเกริก
ผศ.ดร.สุชุมพงศ์ ชาญนุวงศ์	มหาวิทยาลัยเกริก
ผศ.นฤมลวรรณ สุขไมตรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
อ.ดร.เฟื่องฟ้า ปัญญา	มหาวิทยาลัยนเรศวร
อ.ดร.วงศ์ชนก จำเริญสาร	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
อ.ดร.วิญญู กินเสน	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
อ.ดร.สาธิต รักษ์กตัญญู	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
อ.ดร.สุนทรีย์ ตั้งศรีวงศ์	มหาวิทยาลัยนเรศวร
อ.ดร.อดิศักดิ์ โชติธรรมธรา	มหาวิทยาลัยนเรศวร
อ.ดร.อุดมลักษณ์ ศรีซำฆม	มหาวิทยาลัยนเรศวร
อ.ดร.กรุณา มธุลังการังสรรค์	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
อ.ดร.อุเทน ลาพิงค์	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ร้อยโท ดร.ธวัชชัย คำยอด	มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
อ.อาภาภรณ์ จวนสา	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.ธนรสมิ์ ธีรธนาเกียรติ์	สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์
Totsaporn Intarabumrung	Roxbury Community College

บทบรรณาธิการ

วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์ ฉบับนี้เป็นวารสาร ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 เดือนมีนาคม-เมษายน 2565 ที่ได้รับการรับรองคุณภาพวารสารจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai Journal Citation Index-TCI) เพื่อรักษาคุณภาพของบทความให้เป็นไปตามเงื่อนไขและกติกาสากล กองบรรณาธิการได้พิจารณาบทความ โดยเสนอบทความต่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรอง (Peer Review) จำนวน 2-3 คน พิจารณาตรวจแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์ของบทความก่อนการลงตีพิมพ์ และคัดเลือก กลั่นกรองบทความให้เกิดความสมบูรณ์และมีคุณภาพมากที่สุด ควรค่าแก่การตีพิมพ์เผยแพร่ รวมถึง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทางวิชาการ และเป็นการพัฒนาศักยภาพทางด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ สำหรับเนื้อหาของวารสารฉบับนี้ ถือได้ว่ามีความโดดเด่นที่เน้นกระบวนการวิจัยที่เข้มข้น โดยภาพรวมหลักเป็นการพัฒนาจากงานวิจัยที่ศึกษาเฉพาะกรณีในแต่ละบทความได้เน้นกระบวนการวิจัยเชิงลึกในหลายรูปแบบทั้งในรูปแบบของการสอบถาม การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม กอปรกับบทความส่วนใหญ่แสดงถึงการทำงานร่วมกันของผู้นิพนธ์ในลักษณะทีมงาน ทำให้บทความมีความละเอียด รอบคอบ ถี่ถ้วน มีการวิเคราะห์ถึงปัญหาและข้อเสนอแนะได้อย่างสมบูรณ์ น่าสนใจ

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ นิสิต นักศึกษา และผู้สนใจทั่วไปทุกท่านที่ให้ความสนใจร่วมส่งบทความเผยแพร่ ในวารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์ และขอขอบพระคุณกองบรรณาธิการ ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาถ้อยแถลงบทความทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวสุธามาศ สุขไมตรี

บรรณาธิการ

สารบัญ (Content)

	หน้า
กองบรรณาธิการ.....	(1)
คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ.....	(2)
บทบรรณาธิการ.....	(3)
สารบัญ (Content).....	(4)-(5)
กระบวนการเตรียมความพร้อมและการสนับสนุนของเครือข่ายในการประกอบอาชีพของเด็ก และเยาวชนในกระบวนการยุติธรรม กรณีศึกษาศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนหญิงบ้าน ปรานี.....	1-14
ศิรินทรรัตน์ กาญจนกุญชร, ธิญาภรณ์ จันทรวะ	
ผลกระทบของโรคระบาดไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่มีต่อการออมของประชาชน.....	15-24
สุพรรณรัตน์ มาศรีตัน, ประสิทธิ์ชัย เดชคำ	
ค่านิยมทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรบริษัทข้ามชาติอินเดียในกรุงเทพมหานคร.....	25-36
ทศพร มะหะหมัด	
ประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	37-52
รัชนีพร พงษ์สิทธิ์	
กระบวนการสร้างเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนตำบลลำไทร อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัด พระนครศรีอยุธยา.....	53-66
เกศรินทร์ วัฒนธาดา, ศลิษา ชินสุข, กฤตพล ทองดอนพุ่ม	
การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลเมืองไพร จังหวัดร้อยเอ็ด.....	67-76
ศลิษา ชินสุข, เกศรินทร์ วัฒนธาดา, กฤตพล ทองดอนพุ่ม	
คุณภาพชีวิตคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอหนองพอก จังหวัด ร้อยเอ็ด.....	77-88
รชพล ศรีขาวรส	
การตอบสนองต่อฝุ่นละอองขนาดเล็ก 2.5 ไมครอน (PM _{2.5}) ต่อสภาพสังคมและเศรษฐกิจ: กรณีศึกษากลุ่มมอเตอร์ไซด์รับจ้างในเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร.....	89-102
ศรัณณพัทธ์ แก้วเพชร, อุ่นเรือน เล็กน้อย, ภาณุภาค จารุสมบัติ	
ประสิทธิภาพการบริหารต้นทุนและผลตอบแทนจากการผลิตจังหวัดแบบกล่อ่งสมาร์ทบอร์ด ของกลุ่มวิสาหกิจผู้เลี้ยงจังหวัดตำบลหนองพระ อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดพิษณุโลก.....	103-112
ดาวเด่น ลัญญะโกศล, มณีจันทร์ มาสุตร, ธิติรัตน์ วุฒิสรีเสถียรกุล	
การคบบัณฑิตเป็นมงคลอันสูงสุด.....	113-120
พระครูปริยัติสาทร, ภาสกร ดอกจันทร์	
การพัฒนาศักยภาพบุคลากรยุคใหม่ท้องถิ่นไทย.....	121-130
กำชัย บุตรกร, ฟ้าใส มั่นทวี, ชญาดา แจ่มกระจ่าง, ปรารภนา ศรีวิเชียร, ปรีชาดิ ฉายศรี	

หน้า

ผู้นำมีอาชีพกับการปรับตัวในยุค (New Normal).....	131-142
ชฎานันท์ อ่ำเชียง, สุพรรณษา ศรล่ำแดง, ยุพดี อินทร์จาด, ชนิตา ศรีโพธิ์, ฐานิษฐ์ ผ่องใส	
ภาคผนวก.....	143-148
หลักเกณฑ์การเสนอบทความและคำแนะนำสำหรับผู้นิพนธ์	

กระบวนการเตรียมความพร้อมและการสนับสนุนของเครือข่ายในการประกอบอาชีพของเด็ก
และเยาวชนในกระบวนการยุติธรรม กรณีศึกษาศูนย์ฝึกและอบรม
เด็กและเยาวชนหญิงบ้านปรานี

The process of preparation and support of the network for the careers of
children and youth in the justice system: Ban Pranee
Juvenile Vocational Training Center for Girls

ศิรินทร์รัตน์ กาญจนกฤษร¹ ธัญญาภรณ์ จันทร์เวช²

Sirinrat Kanchanakunr, Thanyaporn Chantaravech

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการดำเนินงานของศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน
หญิงบ้านปรานี 2) กระบวนการเตรียมความพร้อม และ 3) การสนับสนุนของเครือข่ายในการส่งเสริมการมีงาน
ทำให้แก่เด็กและเยาวชน เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยศึกษาจากเอกสารและการ
เก็บข้อมูลภาคสนามจากศูนย์ฝึกฯ บ้านปรานี แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 3 กลุ่ม จำนวน 23 คน คือ กลุ่มผู้ทำ
หน้าที่ในระดับปฏิบัติการตรง กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่เป็นผู้ทำหน้าที่สนับสนุน และกลุ่มผู้แทนเครือข่ายภาคเอกชน
ที่รับเด็กและเยาวชนเข้าทำงาน ผลการศึกษา พบว่า ศูนย์ฝึกฯ บ้านปรานี มีการส่งเสริมให้เด็กมีงานทำที่
เด่นชัดออกเป็น 2 กระบวนงาน คือ การทำงานเป็นคณะกรรมการนักวิชาชีพและสหวิชาชีพ โดยจัดทำแนวทาง
ในการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูและการฝึกอบรมเด็กและเยาวชนให้เหมาะสม มีกระบวนการเตรียมให้เด็กและเยาวชน
มีความพร้อมกลับคืนสู่ครอบครัวและสังคม ทั้งด้านกาย ใจ สังคม และวิชาชีพที่หลากหลาย พร้อมทั้งเน้นเรื่อง
การมีส่วนร่วมของครอบครัว นักสังคมสงเคราะห์มีบทบาทสร้างการสนับสนุนทางสังคมให้เกิดขึ้นแก่เด็กและ
เยาวชน ทั้งการจัดการรายกรณีและการประสานงานส่งต่อเด็กและเยาวชนอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนเครือข่าย
ภาคเอกชนให้การสนับสนุนทางสังคมแก่เด็กและเยาวชนทั้งด้านการฝึกงาน การทำงาน การปรับตัว การ
ดำรงชีวิต ข้อเสนอจากการวิจัย พบว่า ทั้งกลุ่มผู้ปฏิบัติงานตรงและกลุ่มผู้สนับสนุนมีความคิดเห็นเชิงบวกต่อ
กระบวนการเตรียมความพร้อมเด็กและเยาวชนโดยการให้ทดลองใช้ชีวิตในสังคมภายนอกกว่าเป็นประโยชน์เชิง
รูปธรรม รวมทั้ง ช่วยให้ผู้ปฏิบัติสามารถปรับทิศทางดูแลที่เหมาะสมกับเด็กและเยาวชนอย่างแท้จริงได้

คำสำคัญ (Keywords) : กระบวนการเตรียมความพร้อม; การสนับสนุนของเครือข่าย;

การส่งเสริมการมีงานทำของเด็กและเยาวชนที่กระทำผิด

Received: 2022-02-10 Revised: 2022-02-19 Accepted: 2022-02-21

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ Assistant professor, Faculty of
Social Administration, Thammasat University. E-mail: poontu@gmail.com

² อาจารย์ประจำคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ Lecturer, Faculty of Social
Administration, Thammasat University. E-mail: thanyachantu@gmail.com

Abstract

The purpose of this research is to study the operations of Ban Pranee Juvenile Vocational Training Center in respect of career promotion for the juveniles, preparation process for them, and employment opportunities offered by the private sector. This study is qualitative, document-based, and reliant on field visits for data collection, specifically, to Ban Pranee Juvenile Vocational Training Center. Twenty three samples were divided into three groups: direct operators, support workers, and representatives from the private sectors offering career opportunities to children and youths. It was found that the Center had obviously supported the juveniles to acquire a career with two procedure divisions: a committee of professionals and multidisciplinary expertises; and a career plan at the orientation stage providing a process of treatment and rehabilitation in the juveniles. There was a process to prepare them physically, mentally, and socially for returning to their families and societies, with a diverse range of vocational trainings, while the family participation was also focused. Social workers played a role in encouraging social support, both in terms of case-based management and coordination for effective children and youth referrals. At the same time, the private sectors provided the juveniles with social supports in forms of internship, work, adaptation, and living. The research revealed that the main obstacle was the curriculum, inconsistent with the labor market. Therefore, there should be a study conducted on the labor market trends, including the aptitude of the juveniles in order to adjust the format of vocational training. Direct operators and support workers were positive about the juvenile preparation process: considering the trial living in the real society as tangible benefits, enabling them to truly adjust the care direction for its suitability.

Keywords: The process of Preparation; Support of Network;
Career Promotion for the Juvenile Delinquent

บทนำ (Introduction)

กระบวนการยุติธรรมทางอาญาสำหรับเด็กและเยาวชนของประเทศไทยในปัจจุบันมีการพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับแนวคิดและหลักสากลต่างๆ ที่ประเทศอื่นทั่วโลกยอมรับและปฏิบัติเช่นเดียวกัน สำหรับประเทศไทยได้มีการนำแนวคิดและหลักการมาประยุกต์ใช้และปฏิบัติงานเรื่อยมา สิ่งสำคัญประการหนึ่ง คือ กระบวนการแก้ไข บำบัด และฟื้นฟูเด็กและเยาวชน ถือเป็นหน้าที่หลักที่สำคัญของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กระทรวงยุติธรรม การแก้ไข บำบัด และฟื้นฟูเด็กและเยาวชนในกระบวนการยุติธรรมนั้น จำเป็นต้องให้การศึกษาสายสามัญและการฝึกอาชีพควบคู่กันไป พร้อมทั้งหาเครือข่ายในสถานประกอบการ เพื่อให้เด็กและเยาวชนมีอาชีพ สามารถหารายได้เพื่อดำรงชีวิตและกลับคืนสู่สังคมได้ต่อไป

ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนหญิงบ้านปรานี เป็นศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนหญิงแห่งเดียวจาก 21 แห่งในประเทศไทย มีหน้าที่บำบัด แก้ไข ฟื้นฟู เด็กและเยาวชนในกระบวนการยุติธรรมทางอาญาและศาลเยาวชนและครอบครัวมีคำพิพากษาให้ฝึกอบรม นับแต่ปี พ.ศ. 2552 กรมพินิจฯ ได้มี

กระบวนการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยซึ่งมีคู่มือและแนวทางการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม สอดคล้องตามยุทธศาสตร์ที่ 1 ของกรมพินิจฯ เรื่องการบำบัด แก่ไข พ้นฟู ให้เด็กและเยาวชนกลับคืนสู่สังคม ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อลดการกระทำผิดซ้ำของเด็กและเยาวชน ต่อมาในปี พ.ศ. 2553 กระทรวงยุติธรรมได้มี โครงการคืนคนดีสู่สังคม ที่สนับสนุนการจ้างงาน สร้างอาชีพ โดยการจ้างงานผู้พ้นโทษ เด็กและเยาวชนที่ ฝึกอบรมครบตามคำสั่งศาล เพื่อให้โอกาสในการเริ่มต้นชีวิตใหม่และปรับตัวเข้าสู่สังคมโดยกรมคุมประพฤติ เป็นผู้ดูแลงบประมาณ ซึ่งศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนหญิงบ้านปรานีได้เข้าร่วมโครงการโดยจ้างงาน เยาวชนกลุ่มเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยและกลุ่มปล่อยตัวแล้วทำงานกับศูนย์ฝึกและอบรมภายใต้โครงการ ไทยเข้มแข็งคืนคนดีสู่สังคม ในหลายปีงบประมาณช่วยให้เด็กและเยาวชนสามารถประกอบครองชีวิตตนเอง ได้อย่างมั่นคงหลังจากต้องอยู่ในสถานควบคุมมาเป็นระยะเวลาสั้น

กรมพินิจฯ มีแผนการปฏิบัติราชการระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 – 2565) โดยมีจุดเน้น 6 เรื่อง ซึ่งมี 3 เรื่องเกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยและการฝึกอาชีพของเด็กและเยาวชน ได้แก่ 1) เรื่อง จัดการฝึกอาชีพหรือวิชาชีพตามความสนใจของเยาวชนให้สามารถประกอบอาชีพได้ตามทักษะที่ได้รับการ พัฒนา 2) สร้างระบบเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยและจัดทำระบบติดตามเด็กและเยาวชนที่กำลังจะครบ ระยะเวลาฝึกอบรมตามคำพิพากษาหรือคำสั่งศาล 3) เน้นการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่ายและชุมชนใน การเข้ามาแก้ไข บำบัด การจัดการศึกษา การฝึกวิชาชีพหรืออาชีพให้แก่เด็กและเยาวชน รวมถึง การรับและ ติดตามความช่วยเหลือเด็กและเยาวชนภายหลังปล่อยตัว ศูนย์ฝึกฯ บ้านปรานี จึงได้พัฒนากระบวนการเตรียม ความพร้อมเด็กและเยาวชนหญิง โดยมีการประสานเครือข่ายภายนอกทั้งคณะกรรมการสงเคราะห์ องค์กรไม่ แสวงหาผลกำไร องค์กรเอกชน เข้ามามีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมเยาวชนและผู้ปกครอง การสอน ทักษะอาชีพ การเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยโดยให้เยาวชนทดลองใช้ชีวิตจริงในสังคมผ่านการจัดทำโครงการ บ้านล้อมรัก ที่ต้องมีการคัดเลือกเยาวชนในกลุ่มเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยที่มีพฤติกรรมดี นำไว้วางใจ ออกมาใช้ชีวิตกึ่งอิสระที่บ้านดินนอกเขตควบคุมแต่ยังอยู่ภายในรั้วของศูนย์ฝึกฯ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษากระบวนการเตรียมความพร้อมและการสนับสนุนของเครือข่ายในการ ประกอบอาชีพของเด็กและเยาวชนในกระบวนการยุติธรรม กรณีศึกษาศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนหญิง บ้านปรานี รวมทั้ง ผลของการดำเนินการกระบวนการดังกล่าว เพื่อเป็นแนวทางในการบำบัด แก่ไข พ้นฟู เด็ก และเยาวชนในกระบวนการยุติธรรมอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น อันจะช่วยลดอัตราการ กระทำผิดซ้ำของเด็กและเยาวชนในกระบวนการยุติธรรมในประเทศไทย ช่วยส่งเสริมให้สังคมไทยดำเนินไป อย่างปกติสุข

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานของศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนหญิงบ้านปรานีในเรื่องการ ส่งเสริมให้เด็กมีงานทำ
2. เพื่อศึกษากระบวนการเตรียมความพร้อมของเด็กและเยาวชนหญิงบ้านปรานีในด้านทักษะการ ประกอบอาชีพ
3. เพื่อศึกษาการสนับสนุนของเครือข่ายภาคเอกชนในการเข้ามามีส่วนร่วมส่งเสริมการมีงานทำ ให้แก่เด็กและเยาวชนหญิงบ้านปรานี

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง (Documentary research) และเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยเน้นการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่ม การแสดงความคิดเห็นมุ่งเน้นเรื่องราวถึงสภาพการดำเนินงาน กระบวนการเตรียมความพร้อมให้แก่เด็กและเยาวชน การสนับสนุนของเครือข่ายภาคเอกชนในการเข้ามามีส่วนร่วมส่งเสริมการมีงานทำให้แก่เด็กและเยาวชนหญิงบ้านปราณี ตลอดจน ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน

1.2 ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

กลุ่มผู้มีส่วนร่วมในการศึกษามี 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้ที่ทำหน้าที่ในระดับปฏิบัติการตรง กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่เป็นผู้ทำหน้าที่สนับสนุน และกลุ่มผู้แทนเครือข่ายภาคเอกชนที่รับเด็กและเยาวชนเข้าทำงาน จำนวน 23 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

การคัดเลือกพื้นที่ศึกษาของผู้วิจัยเป็นแบบเจาะจงพื้นที่ศึกษา เนื่องจากศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนหญิงบ้านปราณีมีการดำเนินการในเรื่องกระบวนการเตรียมความพร้อมของเด็กและเยาวชนหญิงบ้านปราณีในด้านทักษะการประกอบอาชีพอย่างต่อเนื่อง และประสบผลสำเร็จ ดังจะเห็นได้จากผลสำเร็จของโครงการบำบัดแก้ไขฟื้นฟูเด็กและเยาวชนเฉพาะรายแบบไร้รอยต่อ (IRC) ยังไม่มีเยาวชนที่เข้าร่วมโครงการนี้กระทำผิดซ้ำ

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระหว่างเดือนตุลาคมถึงธันวาคม 2564 เมื่อได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมในคนจากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ซึ่งได้รับการพิจารณาอนุมัติเมื่อวันที่ 22 กันยายน 2564 รหัสโครงการ 115/2564

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แนวคำถามการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เป็นแนวคำถามที่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ให้ผู้ที่มีส่วนร่วมในการวิจัยให้ข้อมูลสะท้อนความคิด และทัศนคติที่มีต่อกระบวนการเตรียมความพร้อมเด็กและเยาวชน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลด้านเอกสาร (Review Data) ซึ่งเป็นข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ศึกษาจากตำรา กฎหมาย เอกสาร บทความ ทฤษฎี หลักการและงานศึกษาที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตของการศึกษาให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการศึกษา และการลงพื้นที่สัมภาษณ์เชิงลึกและสนทนากลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก 23 คน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นขั้นตอน มีการจำแนกข้อมูลและการจัดระบบข้อมูล โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ สังเกต และบันทึกจากผู้มีส่วนร่วมในการศึกษามาจัดระบบจำแนกข้อมูล เพื่อวิเคราะห์เชิงเนื้อหา จำแนกหมวดหมู่ตามประเด็นที่ตั้งวัตถุประสงค์ไว้

ผลการวิจัย (Research Results)

1. สภาพการดำเนินงานของศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนหญิงบ้านปรานีในเรื่องการส่งเสริมให้เด็กมีงานทำ

ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนหญิงบ้านปรานีมีการดำเนินงานบนหลักการของอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก (Convention on the Rights of the Child) และกฎแห่งกรุงปักกิ่ง (The Beijing Rules) ซึ่งเป็นหลักการสากล คือ ปฏิบัติต่อเด็กและเยาวชนในความดูแลด้วยความเป็นธรรม เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และมีการจัดรูปแบบการบำบัดแก้ไขฟื้นฟูที่คำนึงถึงความแตกต่างกันในตัวเด็กและเยาวชน “กระบวนการเตรียมความพร้อมคือการเตรียมให้เด็กและเยาวชนมีความพร้อมกลับคืนสู่ครอบครัวและสังคมทั้งด้านกาย ใจ สังคม กาย ส่งเสริมสุขภาพ มีครูพละ มีโครงการกีฬา จิตใจ ส่งเสริมให้มีความเข้มแข็งทางใจให้สามารถเผชิญและรับมือกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้ มีวิธีการและสามารถรับมือกับสภาวะกดดันและความเครียด ทักษะสังคม การแก้ปัญหา การคบเพื่อน การวิเคราะห์ แยกแยะ ให้สามารถใช้ชีวิตได้อย่างปกติที่สุดในสังคม และมีการเตรียมความพร้อมครอบครัวทั้งเรื่องของการเลี้ยงลูกวัยรุ่น การสื่อสารเชิงบวก เป็นต้น” (นักจิตวิทยาคนที่ 2, สัมภาษณ์ , 11 ตุลาคม 2564) ศูนย์ฝึกฯ มีภารกิจในการบำบัดแก้ไขฟื้นฟูเด็กและเยาวชนหญิงช่วงอายุ 14 – 21 ปี ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหรือสนับสนุนเด็กและเยาวชนให้สามารถอยู่กับครอบครัวและชุมชนได้โดยปกติสุข ผ่านการสร้างและเสริมทั้งทักษะความสามารถเชิงสมรรถนะ (Soft Skills) และทักษะเฉพาะทางที่จำเป็นสำหรับวิชาชีพ (Hard skills) โดยเด็กและเยาวชนจะได้รับกิจกรรมการพัฒนาที่แตกต่างกันไปตามระยะของการฝึกอบรม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระยะ

ระยะที่ 1 คือ เด็กและเยาวชนกลุ่มรับใหม่ หรือ ระยะรับใหม่ จัดให้เด็กและเยาวชนมีครูที่ปรึกษาเป็นนักจิตวิทยาและนักสังคมสงเคราะห์เพื่อให้คำปรึกษาและช่วยเหลือในการปรับตัวเข้าสู่การใช้ชีวิตในกระบวนการยุติธรรม คณะกรรมการนักวิชาชีพและสหวิชาชีพจะร่วมกันประเมินว่าเด็กหรือเยาวชนหนึ่งคนควรจะได้รับการสร้างและเสริมทักษะด้านใดบ้าง จากนักวิชาชีพใดบ้าง และจัดทำเป็นแผนการฝึกและอบรมระยะที่ 2 คือ ระยะฝึกอบรม เป็นระยะที่เด็กและเยาวชนเข้ารับการบำบัด แก้ไข ฟื้นฟู ด้านอารมณ์ ความคิด และพฤติกรรม มีการประเมินและวางแผนจากคณะกรรมการนักวิชาชีพร่วมกับเด็กหรือเยาวชนและผู้ปกครองเกี่ยวกับแผนการดำเนินชีวิตภายหลังปล่อยตัว โดยแผนการดำเนินชีวิตภายหลังปล่อยตัวนี้จะได้รับการปรับปรุงและทบทวนจากคณะกรรมการนักวิชาชีพ เด็กหรือเยาวชน และผู้ปกครองเป็นระยะๆ และระยะที่ 3 คือ ระยะการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยตัว

กิจกรรมเตรียมความพร้อมสำหรับการทำงานและการส่งเสริมการประกอบอาชีพที่เป็นกิจจะลักษณะให้แก่เยาวชน มีรูปแบบของการส่งเสริมให้เด็กมีงานทำของศูนย์ฝึกฯ บ้านปรานี ดังนี้ ด้านความสามารถเชิงสมรรถนะ (Soft Skills) ที่จะช่วยให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องอาศัยการเรียนรู้และเติบโต เพื่อให้มีความพร้อมสำหรับการออกไปใช้ชีวิตและทำงานในสังคม เด็กและเยาวชนต้องได้รับการปรับเปลี่ยน พัฒนาลักษณะอุปนิสัยและสมรรถนะด้านต่างๆ และด้านทักษะเฉพาะทางที่จำเป็นสำหรับวิชาชีพ (Hard skills)

แต่เนื่องจากเด็กและเยาวชนที่เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่ไม่เคยประกอบอาชีพที่สุจริต หรืออาชีพที่เป็นกิจจะลักษณะ หรือแม้แต่เคยประกอบอาชีพที่สุจริตเป็นกิจจะลักษณะ ส่วนมากมักจะพบว่าเด็กและเยาวชนจะทำงานนั้นได้ไม่นานก็หนีหรือลาออกจากงานด้วยสาเหตุต่างๆ ดังนั้น ศูนย์ฝึกฯ บ้านปรานีจึงได้จัดให้มีการดำเนินงานที่ช่วยส่งเสริมการมีงานทำให้แก่เด็กและเยาวชน ได้แก่ การจ้างงานภายใต้โครงการไทย

เข้มแข็งคนดีสู่สังคม และการให้ออกไปทำงานในสถานประกอบการก่อนได้รับการปล่อยตัว เพื่อให้เด็กและเยาวชนได้ออกไปทดลองใช้ชีวิตภายนอกและแก้ไขปัญหาในชีวิตการทำงาน โดยมีนักวิชาชีพช่วยประคับประคอง เยาวชนจะได้ทำงานที่มีความถนัดมากที่สุดหรือมีทักษะด้านความสามารถเชิงสมรรถนะ (Soft Skills) หรือทักษะเฉพาะทางที่จำเป็นสำหรับวิชาชีพ (Hard skills) เหมาะสมกับงานนั้นที่สุด “การให้ได้ออกไปฝึกงานหรือเรียน เป็นกระบวนการที่ดีที่จะช่วยให้เขาทดลองใช้ชีวิต ได้เรียนรู้ก่อน เขาจะได้เรียนรู้ว่าถ้าทำตัวไม่ดีก็ต้องกลับมา ดังนั้น ถ้าปล่อยออกไปแล้วเขาต้องทำตัวจะอย่างไร เด็กจะได้เหมือนเป็นการเรียนรู้ เป็นเตรียมตัว” (ครู คนที่ 4, สัมภาษณ์, 11 พฤศจิกายน 2564) “เยาวชนได้แนวทางการประกอบอาชีพ หรืออย่างน้อยการทำงานไทยเข้มแข็งโดยมีเราประคับประคองก็ทำให้เขามีเงินเก็บ เอาไปสำรองใช้สำหรับการหางานในสถานประกอบการภายหลังปล่อย หรือการดำเนินชีวิตต่อไป เขามีเวลาเก็บเงิน 9 – 10 เดือน เงินสะสมส่วนนี้จะช่วยเขาให้ดำรงชีวิตหลังปล่อยได้มาก” (นักสังคมสงเคราะห์ คนที่ 3, สัมภาษณ์, 16 พฤศจิกายน 2564)

ศูนย์ฝึกฯ บ้านปรานีมีการดำเนินงานที่เด่นชัดเรื่องการส่งเสริมให้เด็กมีงานทำที่เด่นชัดออกเป็น 2 กระบวนงาน คือ (1) การทำงานเป็นคณะกรรมการนักวิชาชีพและสหวิชาชีพ ประกอบไปด้วยนักสังคมสงเคราะห์ นักจิตวิทยา ตัวแทนด้านสาธารณสุข และตัวแทนด้านการศึกษา ซึ่งประสานร่วมมือในการกำหนดแนวทางบำบัดแก้ไขฟื้นฟูเด็กและเยาวชนให้ตรงตามสภาพปัญหาและความจำเป็น และขจัดปัจจัยที่จะก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อการกระทำผิด และสร้างปัจจัยเสริมที่จะช่วยให้กลับตนเป็นคนดี ซึ่งช่วยให้เกิดมุมมองหลากหลาย รอบด้านมากขึ้น (2) การวางแผนด้านการทำงานตั้งแต่ระยะรับตัวใหม่ โดยจัดทำแนวทางในการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูและการฝึกอบรมเด็กและเยาวชนให้เหมาะสมกับเพศ อายุ ศาสนา วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมจารีตประเพณี สภาพสุขภาพทางกายและจิต บุคลิกลักษณะ ระดับสติปัญญา ระดับการศึกษาการประกอบอาชีพ สภาพครอบครัว ตลอดจนสภาพแวดล้อมของเด็กและเยาวชน และกำหนดวิธีการและเป้าหมายในการกลับคืนสู่ครอบครัวและสังคม โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของเด็กและเยาวชนเป็นสำคัญ “เราต้องรู้ก่อนว่าเด็กคนไหนเขาขาดอะไร จะไปทำงานแบบไหน เพราะหากเรารู้ว่าเด็กขาดหรือบกพร่องอะไรตรงไหน เช่น ทักษะการสร้างสัมพันธภาพ เวลาทำกิจกรรมเราก็จะเสริมตรงนี้ให้เด็กไป บางคนอยากไปทำงานด้านอาหารก็ให้ครูคุณธรรมเสริมความรู้ให้ไป เพื่อให้ออกไปแล้วมีทักษะที่จะต่อยอดความรู้ตรงนี้ได้เลย” (ครู คนที่ 1, สัมภาษณ์, 2 พฤศจิกายน 2564)

2. กระบวนการเตรียมความพร้อมของเด็กและเยาวชนหญิงบ้านปรานีในด้านทักษะการประกอบอาชีพ

ระยะเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย หรือเมื่อเยาวชนมีคุณสมบัติเป็นไปตามระเบียบที่อธิบดีกรมพินิจฯ กำหนด มีการทบทวนแผนการฝึกงานหรือทำงานภายนอกโดยมีเด็กเยาวชน ผู้ปกครอง คณะกรรมการนักวิชาชีพ และสถานประกอบการ เข้าร่วมพิจารณาเพื่อให้เด็กและเยาวชนได้กลับไปอยู่กับครอบครัวเป็นการชั่วคราว หรือทดลองไปทำงานภายนอกสถานที่ควบคุม เพื่อประเมินผลการกลับไปใช้ชีวิตในสังคมผ่านโครงการและการฝึกงานหรือทำงาน ซึ่งนักสังคมสงเคราะห์ศูนย์ฝึกฯ บ้านปรานี มีโครงการที่รองรับกระบวนการข้างต้นดังกล่าว ที่มีชื่อว่า “โครงการบ้านล่อรัก” ซึ่งเป็นการให้เด็กและเยาวชนได้ทดลองใช้ชีวิตกึ่งอิสระ โดยพักอาศัยที่บ้านดินจ่านวน 4 หลัง ที่ตั้งอยู่ภายนอกเขตควบคุมบริเวณเดียวกับอาคารบ้านพักของเจ้าหน้าที่ลดระดับการควบคุมเด็กและเยาวชนให้เยาวชนเข้าร่วมโครงการผ่านการดำเนินการตามระเบียบกรมพินิจฯ ว่าด้วยการอนุญาตให้เด็กและเยาวชนออกนอกสถานพินิจเป็นครั้งคราว พ.ศ. 2554 ด้วยการขออนุญาตออกนอกสถานพินิจเป็นครั้งคราวไม่เกิน 14 วันต่อครั้ง ให้เด็กและเยาวชนทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติตนในระหว่าง

การพักอาศัยที่บ้านล่อมรัก ซึ่งรายละเอียดข้อตกลง คือ หลักปฏิบัติทั่วไปเพื่อลดโอกาสในการหวนกลับไปกระทำผิดซ้ำ

“สิ่งหนึ่งที่รู้สึกว่าคุณยี่ฝึกบ้านปราณีทำแล้วมันเกิดผลที่เห็นกับตัวเด็กที่กำลังเตรียมปล่อยก็คือการพาเด็กออกมาอยู่ในด้านนอก เด็กบ้านดินคะ และให้เขาได้ลองทำอะไรต่างๆ อย่างเช่นที่เป็นโครงการวัยรุ่นนักขาย โครงการนี้เด็กได้ลองทำแล้วเด็กได้ลองขายมองตัวเองว่าเขาทำอย่างนี้ได้แล้วเขามุ่งมั่นที่จะไปต่อ เราเลยมองว่าการเปิดโอกาสให้เด็กได้ทดลองทำในสิ่งที่เขาอยากทำ เหมือนกับเป็นการจำลองของจริงว่าถ้าทำแล้วจะเป็นอย่างไร ทำให้เขาเห็นภาพชัดเจน เห็นว่าเขาทำได้ เขาไปต่อได้ เข้าใจมากขึ้น” (ผู้แทนองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร คนที่ 2, สัมภาษณ์, 25 พฤศจิกายน 2564) “บ้านล่อมรักเป็นกระบวนการและวิธีการที่ทำให้เยาวชนค่อยๆ ฝึกปรับตัวคืนสู่สังคมและครอบครัวที่ละน้อย นักวิชาชีพจะสังเกตเห็นพฤติกรรมแท้และพฤติกรรมเทียมที่เยาวชนแสดงออก นำไปสู่การสามารถบำบัด แก้อั้ว พื้นฟู เด็กและเยาวชนได้อย่างตรงประเด็นและรอบด้านมากขึ้น” (นักสังคมสงเคราะห์ คนที่ 3, สัมภาษณ์, 16 พฤศจิกายน 2564)

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานตรง ผู้สนับสนุน และภาคเอกชน มีความคิดเห็นตรงกันว่า การเตรียมความพร้อมเพื่อการประกอบอาชีพนั้น ไม่ได้หมายถึงการสอนทักษะการประกอบอาชีพเพียงอย่างเดียว เพราะสิ่งนั้นเป็นเรื่องที่เด็กและเยาวชนสามารถหาเรียนได้ โดยไม่จำเป็นต้องได้รับการสอนจากศูนย์ฝึกฯ แต่สิ่งที่เยาวชนควรได้รับการเตรียมความพร้อม คือ การเติมในส่วนที่เยาวชนขาดหายไป อันเป็นสาเหตุหลักที่ทำให้เยาวชนกระทำผิดกฎหมายและต้องเข้ารับการฝึกอบรม นั่นคือการสอนทักษะชีวิตที่ควรมีเมื่อเยาวชนต้องไปใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคม “สิ่งที่เราเจอ คือ ครอบครัวเหมือนเดิม คือพอมายู่กับเรา เราจะรับฟัง เขาจะมีคนรับฟัง เขาจึงโอเคกับการมีคนรับฟัง ในระหว่างที่เด็กอยู่กับเราครอบครัวก็พยายามปรับเรื่องนี้ แต่พอปล่อยเด็กไปครอบครัวก็เหมือนเดิม เด็กจึงผิดหวัง คาดว่าพ่อแม่จะเข้าใจฉนั้นแล้วแต่พบว่าไม่ใช่ ทำให้เด็กเกลียดเหมือนเดิม ครอบครัวปรับตัวยากด้วยเพราะเขาโตแล้ว มีวิธีการที่ใช้กับเด็กแบบเดิมๆ ลึกๆ แล้วผู้ปกครองมีผลจากการที่เด็กกระทำผิด ผู้ปกครองจึงไม่ไว้วางใจเด็กอีก เพราะฉะนั้นในขณะที่ผู้ปกครองควรเลี้ยงเด็กอย่างสมวัยกลายเป็นควบคุมทุกอย่าง ไม่ได้คิดว่าจริงๆ วัยรุ่นทุกคนก็เป็นแบบนี้ เด็กจึงรับไม่ได้และเกิดความผิดหวัง จึงเป็นเหตุผลหลักในการที่ทำให้เด็กกลับไปใช้ชีวิตแบบเดิมๆ” (นักสังคมสงเคราะห์ คนที่ 2, สัมภาษณ์, 15 ตุลาคม 2564)

3. การสนับสนุนของเครือข่ายภาคเอกชนในการเข้ามามีส่วนร่วมส่งเสริมการมีงานทำให้แก่เด็กและเยาวชนหญิงบ้านปราณี

เครือข่ายภาคเอกชนให้การสนับสนุนทางสังคมแก่เด็กและเยาวชนหญิงศูนย์ฝึกฯ บ้านปราณี ทั้งด้านการฝึกงาน การทำงาน การปรับตัว การดำรงชีวิต และความห่วงใย โดยเครือข่ายภาคเอกชนที่รับเยาวชนเข้าฝึกงานหรือทำงานไม่รู้จักระบวนการเตรียมความพร้อมของศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน จึงส่งผลให้ไม่มีความคาดหวังใดๆ ในตัวเด็กและเยาวชน ไม่มีการติดตาม และไม่ได้คิดว่าต้องปฏิบัติกับเด็กและเยาวชนในกระบวนการยุติธรรมแตกต่างไปจากคนทั่วไป

“ความคาดหวังที่มีต่อเด็กในกระบวนการยุติธรรม ผมเชื่อว่าไม่ต่างกับคนอื่นและก็ไม่ต่างจากเด็กคนอื่นทั่วไป ต้องชวนเขาหาในสิ่งที่เขาต้องการทำ หรือทำให้กระบวนการสามารถส่งเสริมเนื่องจากว่าเขายังไม่มีความรู้หรืออาจจะยังไม่มีทิศทาง ไม่มีคนให้คำปรึกษาแน่นอนว่าเขาต้องทำอะไร หรือเขาจะทำอะไรได้เป็นการดีมาก แต่ว่าในส่วนของผมคิดว่าไม่มีปัญหาอะไรครับเป็นปกติ” (เครือข่ายเอกชน คนที่ 3, สัมภาษณ์, 25 พฤศจิกายน 2564) และในทางกลับกันเครือข่ายภาคเอกชนกลุ่มนี้สามารถทำความเข้าใจได้ว่าสถาน

ประกอบการทำงานของสถานประกอบการที่ตนเองทำงานนั้นอยู่เป็นส่วนหนึ่งของ กระบวนการเตรียมความพร้อมให้แก่เด็กและเยาวชนสำหรับการกลับคืนสู่ชุมชนและสังคมด้วย ช่วยให้เด็กและเยาวชนทราบถึงความรัก ความเป็นห่วง รับรู้ถึงการเห็นคุณค่าในตัวของเขา ตามหลักเรื่องการสนับสนุนทางสังคมของ Sarason et al. (1983: 127-139) ซึ่งจะช่วยให้เด็กและเยาวชนสามารถจัดการตนเองและรับมือในสถานการณ์ที่ต้องเผชิญตามนิยามของ Cohen & Wills (1985, อ้างถึงใน Kim et al., 2008: 518-526) “ถ้าสักวันก็อย่าไปหวังเลย (แม้จะมีร้อยคนก็อย่าไปคาดหวังว่าสักคนจะประสบความสำเร็จ) แต่เข้าใจ ก็ยังทำงานต่อไป สนับสนุนต่อไป ทำให้เต็มที่ที่สุดเท่าที่เขาคouldไปไหว ถ้าปล่อยแล้วเขายากจะทำต่อก็ยินดี หรือถ้าออกก่อนตั้งแต่ฝึกงานก็ไม่ใช่ไร เข้าใจ เราก้ไปทำกับคนอื่นต่อ” (เครือข่ายเอกชน คนที่ 2, สัมภาษณ์, 1 ธันวาคม 2564)

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. สภาพการดำเนินงานของศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนหญิงบ้านปรานีในเรื่องการส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนมีงานทำ

การดำเนินงานที่นำไปสู่การส่งเสริมให้เด็กมีงานทำที่เด่นชัด 2 กระบวนงาน คือ 1) การทำงานเป็นคณะกรรมการนักวิชาชีพระหว่างวิชาชีพ ประกอบไปด้วยนักสังคมสงเคราะห์ นักจิตวิทยา ตัวแทนด้านสาธารณสุข และตัวแทนด้านการศึกษา ซึ่งประสานร่วมมือในการกำหนดแนวทางบำบัดแก้ไขฟื้นฟูเด็กและเยาวชนให้ตรงตามสภาพปัญหาและความจำเป็น จัดปัจจัยที่จะก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อการกระทำผิด และสร้างปัจจัยเสริมที่จะช่วยให้กลับตนเป็นคนดี ซึ่งช่วยให้เกิดมุมมองหลากหลายมิติและรอบด้านมากขึ้น 2) การวางแผนด้านการทำงานตั้งแต่ระยะรับตัวใหม่ เพื่อให้มีกระบวนการในการส่งเสริมและช่วยเหลือเด็กและเยาวชนได้อย่างถูกวิธีและเหมาะสม ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553 หมวด 7 มาตรา 50 รวมถึง การวางแผนตามมาตรา 53 ให้เด็กและเยาวชนกลับไปอยู่กับครอบครัวเป็นการชั่วคราว หรือทดลองไปทำงานภายนอกสถานที่ควบคุม เพื่อประเมินผลการกลับไปใช้ชีวิตในสังคม

ในด้านของการบำบัดแก้ไขฟื้นฟูเพื่อนำไปสู่การสามารถดูแลตนเองและดำรงชีวิตได้ด้วยตนเองอย่างเหมาะสม ประกอบอาชีพสุจริต ไม่กระทำผิดซ้ำ นักสังคมสงเคราะห์ศูนย์ฝึกฯ บ้านปรานีมีการปฏิบัติงานแบบพี่เลี้ยงหรือโค้ช ด้วยระบบ Individual Routing Counselor : IRC นับแต่ระยะเวลาที่เด็กและเยาวชนเข้าสู่การฝึกอบรมไปจนกระทั่งภายหลังปล่อยตัวแล้ว 1 ปี โดยมีรูปแบบการดำเนินงานตามแนวคิด Good Life Model (GLM) ที่พัฒนาโดย Willis & Ward (2011: 290-303) ซึ่งเด็กและเยาวชนจะมีแผนการบำบัดโดยใช้หลักจิตวิทยาเชิงบวกและเน้นไปที่การค้นหาจุดแข็งของเด็กและเยาวชน เพื่อให้เด็กและเยาวชนได้รับการปรับเปลี่ยน พัฒนาทักษะอุปนิสัยและสมรรถนะด้านต่างๆ (Soft Skills) หรือในแนวคิดของ Good Life Model (GLM) เรียกว่าการจัดการกับปัจจัยภายใน (Internal Conditions) นำไปสู่การมีความสามารถในการจัดการกับปัจจัยภายนอก (External Conditions) คือ เยาวชนสามารถรับมือ เผชิญหน้า และปรับตัวในสถานประกอบการและสภาพแวดล้อมในสังคมภายนอกได้ ทั้งนี้เนื่องจากจำนวนเด็กและเยาวชนหญิงในศูนย์ฝึกฯ บ้านปรานี มีจำนวนลดลง จึงมีการดำเนินงานในลักษณะเดียวกันบนฐานของแนวคิด GLM กับเด็กและเยาวชนหญิงทุกรายในศูนย์ฝึกฯ เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงจากภายในอันจะนำไปสู่การมีชีวิตที่ดี (Well-being) ในระยะยาว เกิดความพึงพอใจในชีวิตตนเองซึ่งมีผลต่อการลดพฤติกรรมเสี่ยงในการกระทำผิดซ้ำได้ และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบของการมีแนวคิดที่ดีตามนิยามคำว่า Good lives จากผลงานของ Kekes

(1989 อ้างถึงใน Ward, 2002: 513-528) และ Rasmussen (1999 อ้างถึงใน Ward, 2002: 513-528) ร่วมด้วย พบว่า ศูนย์ฝึกฯ บ้านปราณี มีการดำเนินงานที่ก่อให้เกิดองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ ซึ่งนำไปสู่การมีชีวิตที่ดีตามการให้ค่าของบุคคลซึ่งจะแตกต่างกันออกไป กล่าวคือ มีการเริ่มต้นด้วยวางแผนการบำบัดแก้ไขฟื้นฟูร่วมกันระหว่างนักวิชาชีพ เด็ก เยาวชนและครอบครัว นั้นหมายถึงมีการพูดคุย ค้นหาข้อเท็จจริงและประเมิน เพื่อนำไปสู่การตกลึกของความต้องการจริงๆ ของผู้ใช้บริการ (องค์ประกอบประการที่ 1 Human goods) นำมาพสานกับความจำเป็น (Needs) และสิ่งพื้นฐาน (องค์ประกอบประการที่ 2 Basic goods) ที่นักวิชาชีพค้นพบ ซึ่งเด็กและเยาวชนต้องได้รับการเสริมสร้างและเติมเต็ม กระบวนการแห่งการพยายามเสริมสร้างและเติมเต็มเหล่านี้จะช่วยให้เด็กและเยาวชน รวมถึง ครอบครัว ค่อยๆ เรียนรู้มากขึ้นไปอีกว่าความเป็นอยู่ที่ดีสำหรับตนเองและครอบครัวนั้นเป็นอย่างไร (องค์ประกอบประการที่ 3 Human well – being) สามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้หรือไม่ภายใต้ความสามารถ สถานการณ์ ทรัพยากร และข้อจำกัดที่มี เด็กเยาวชนและครอบครัว จะเกิดการตระหนักและพยายามหาทางแก้ไขหรือพัฒนาสิ่งเหล่านั้นให้มากขึ้นเพื่อให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีในแบบที่ตนเองต้องการได้ (องค์ประกอบประการที่ 4 Self directed) ซึ่งแต่ละคนมีความพยายามและทุ่มเทต่อปัจจัยที่แตกต่างกันไปเพื่อสร้างชีวิตในแบบเฉพาะของตนเอง ดังนั้น การปรับแผนการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยอยู่เสมอจึงสอดคล้องกับพัฒนาการภายในดังกล่าวนี้

2. กระบวนการเตรียมความพร้อมของเด็กและเยาวชนหญิงบ้านปราณีในด้านทักษะการประกอบอาชีพ

ศูนย์ฝึกฯ บ้านปราณี ให้เยาวชนสมัครเรียนตามความถนัดและสนใจตามที่เยาวชนได้ให้ข้อมูลในแบบสัมภาษณ์ทางการศึกษาและอาชีพในระยะรับใหม่ ซึ่งเป็นกระบวนการเตรียมความพร้อมด้านทักษะการประกอบอาชีพให้เด็กและเยาวชนตามบทบัญญัติในพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553 โดยเฉพาะมาตรา 37 สิทธิในการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ การฝึกอบรมด้านคุณธรรมและจริยธรรม และการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ จากนั้นในระยะเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยหรือเมื่อเยาวชนมีคุณสมบัติเป็นไปตามระเบียบที่อธิบดีกรมพินิจฯ กำหนด มีการจัดทำแนวทางการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย ให้เด็กและเยาวชนและบิดามารดา ผู้ปกครอง บุคคลหรือองค์กรหรือชุมชนที่เด็กและเยาวชนอาศัยอยู่ด้วย มีส่วนร่วมพิจารณา ให้เด็กและเยาวชนกลับไปอยู่กับครอบครัวเป็นการชั่วคราว หรือทดลองไปทำงานภายนอกสถานที่ควบคุม เพื่อประเมินผลการกลับไปใช้ชีวิตในสังคมผ่านโครงการและการฝึกงาน สะท้อนให้เห็นถึงการวางรูปแบบและแนวทางการบำบัดและฟื้นฟูผู้กระทำผิดที่เป็นเด็กและเยาวชนเพื่อให้เด็กและเยาวชนเหล่านั้นสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีคุณภาพ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างตัวบุคคล และการอาศัยความร่วมมือในทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม เพื่อให้เกิดแนวทางที่เหมาะสมและเกิดผลประโยชน์แก่เด็กและเยาวชนอย่างแท้จริง ป้องกันไม่ให้เกิดและเยาวชนเหล่านั้นกลับมากระทำผิดซ้ำอีกในอนาคต

การดำเนินการในกระบวนการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยในเรื่องการออกไปทดลองใช้ชีวิตจริงในสังคมภายนอกซึ่งหมายถึงการฝึกงานในสถานประกอบการ หากพบว่าเด็กและเยาวชนประสบปัญหาด้านที่อยู่อาศัย หรือไม่สามารถอยู่ร่วมกับบุคคลในครอบครัว หรือไม่มีความปลอดภัยเมื่อกลับไปอยู่ในชุมชน หรืออยู่ในระหว่างการทดลองใช้ชีวิตในชุมชน หรืออยู่ในระหว่างการจัดหางานเพื่อประกอบอาชีพหรือมีความจำเป็นอื่นๆ ศูนย์ฝึกฯ บ้านปราณี จะจัดหาสถานที่พักอาศัยเพื่อการสงเคราะห์ช่วยเหลือในระหว่างฝึกงานหรือทำงาน

ซึ่งสามารถอยู่อาศัยได้จนถึงระยะยาวหลังปล่อยตัวแล้ว ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการบริหารการแก้ไข บำบัดฟื้นฟูเด็กและเยาวชนที่กระทำผิด พ.ศ. 2561 มาตรา 54 สิ่งที่น่าสนใจในกระบวนการเตรียมความพร้อม เด็กและเยาวชนด้านทักษะการประกอบอาชีพ นอกจากจะเป็นการให้ฝึกปฏิบัติจริงทั้งภายในและภายนอกศูนย์ ฝึกและอบรม ยังเน้นเรื่อง “การมีส่วนร่วมของครอบครัว” เพราะนักวิชาชีพถือว่าครอบครัวเป็นหน่วยทาง สังคมที่มีอิทธิพลอย่างมากสำหรับเด็กและเยาวชน อีกทั้งเพื่อให้ครอบครัวละลายบทบาทหน้าที่ของตนเอง อีก จึงต้องให้ผู้ปกครองเริ่มทำตามบทบาทหน้าที่มากขึ้นตั้งแต่ระยะเตรียมความพร้อม โดยผู้ปกครองต้องให้ การขัดเกลาทางสังคม (Socialization) โดยเฉพาะความเชื่อ ทศนคติ และค่านิยมเกี่ยวกับการทำงานสุจริต และความอดทนในการทำงาน ให้การสนับสนุนทางเศรษฐกิจ (Economic Support) ช่วยเหลือค่าใช้จ่าย บางส่วนที่เกิดขึ้นในระหว่างการศึกษาหรือทำงาน ซึ่งในกรณีที่ครอบครัวไม่สามารถช่วยเหลือได้ นักสังคม สงเคราะห์จะประสานหาเครือข่ายหรือเงินกองทุนเพื่อสงเคราะห์ช่วยเหลือเพื่อให้กระบวนการดังกล่าวราบรื่น มากที่สุด และสิ่งสำคัญที่สุดที่ครอบครัวต้องทำหน้าที่คือการให้การดูแลเด็กและเยาวชนและการสนับสนุนทาง อารมณ์ (Nurturance and Emotional Support) เพราะเด็กและเยาวชนไม่ได้อยู่ในสถานควบคุมแล้ว ผู้ปกครองต้องเข้ามาดูแล ให้กำลังใจรวมทั้งให้คำปรึกษาเด็กและเยาวชน การทำหน้าที่ตามบทบาทของสมาชิก ในครอบครัวในระยะเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยเป็นขั้นตอนการขัดเกลาที่สำคัญมาก เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ตนเองของเยาวชนในทุกด้าน ดังนั้น นักสังคมสงเคราะห์จึงมีความคิดเห็นว่าเป็นกระบวนการที่ยากที่สุด กระบวนการหนึ่งในการเตรียมให้เด็กและเยาวชนมีงานทำ

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าจะมีคณะกรรมการนักวิชาชีพและสหวิชาชีพในทุกกระบวนการแต่ในด้านการ เตรียมความพร้อมสำหรับการทำงาน นักสังคมสงเคราะห์จะมีบทบาทในการสร้างการสนับสนุนทางสังคมเป็น อย่างมาก สามารถกล่าวได้ว่ามีการปฏิบัติงานตาม Compton et al. (2005: 260-264) ซึ่งวิเคราะห์รูปแบบ การปฏิบัติงานของนักสังคมสงเคราะห์ ที่ประยุกต์ใช้แนวคิดการสนับสนุนทางสังคมในฐานะเป็นเครื่องมือการ ปฏิบัติงาน โดยมีรูปแบบการปฏิบัติงาน คือ (1) การจัดการรายกรณี (Case Management) หลังจากที่เด็ก และเยาวชนได้รับการส่งเสริมศักยภาพตามแผนของนักวิชาชีพแล้วนั้น บทบาทหน้าที่ของนักสังคมสงเคราะห์ ต้องส่งเสริมทักษะที่จำเป็น เพื่อให้เด็กและเยาวชนสามารถเข้าถึงและใช้แหล่งสนับสนุนทางสังคมที่มีได้ พัฒนา เครือข่ายทางสังคม เพื่อนำไปสู่การให้บริการที่หลากหลาย ครอบคลุม และเกิดประโยชน์สูงสุด ต้องพัฒนา เครือข่ายทางสังคมที่สอดคล้องกับเด็กและเยาวชนแต่ละราย ไม่ว่าจะเป็นการประเมินทักษะพื้นฐานที่ต้องนำไปใช้ ในสถานประกอบการ การหาสถานประกอบการที่สอดคล้องกับความต้องการหรือความสามารถของเยาวชน หรือการสร้างเครือข่ายในการช่วยเหลือดูแลเยาวชนอย่างครอบคลุมตามพื้นที่ที่เยาวชนไปทำงานและตาม สภาพปัญหาที่ยังคงเหลือ (2) การประสานงานส่งต่อผู้ใช้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Referrals) เพื่อให้การฝึกงานหรือทำงานนั้นเป็นกระบวนการที่เป็นประโยชน์กับเด็กและเยาวชน

3. การสนับสนุนของเครือข่ายภาคเอกชนในการเข้ามามีส่วนร่วมส่งเสริมการมีงานทำให้แก่เด็ก และเยาวชนหญิงบ้านปรานี

เครือข่ายภาคเอกชนที่รับเยาวชนเข้าฝึกงานหรือทำงานไม่รู้จักระบวนการเตรียมความพร้อมของ ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน จึงส่งผลให้ไม่มีความคาดหวังใดๆ ในตัวเด็กและเยาวชน และไม่ได้คิดว่า ต้องปฏิบัติกับเด็กและเยาวชนในกระบวนการยุติธรรมแตกต่างไปจากคนทั่วไป และในทางกลับกันเครือข่าย ภาคเอกชนกลุ่มนี้สามารถทำความเข้าใจได้ว่าสถานประกอบการของตนเองหรือสถานประกอบการที่ตนเอง ทำงานนั้นอยู่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเตรียมความพร้อมให้แก่เด็กและเยาวชนสำหรับการกลับคืนสู่ชุมชน

และสังคม สะท้อนว่าไม่มีการติดตรา (Labeling Theory) เด็กและเยาวชนและยังพร้อมให้การสนับสนุนทางสังคมแก่เด็กและเยาวชนด้วย เป็นไปตามนิยาม Sarason et al. (1983: 127-139) อธิบายว่า การสนับสนุนทางสังคม สามารถนิยามได้ถึงการมีอยู่หรือความพร้อมของบุคคลที่ตนเองสามารถพึ่งพาได้ หรือ คนที่แสดงให้เราทราบถึงความรัก ความเป็นห่วง การเห็นคุณค่าในตัวเอง โดยภาคเอกชนไม่ได้สอนแค่ด้านการทำงานแต่ยังหมายรวมถึงการดำรงชีวิต การปรับตัวในการอยู่ร่วมกับสังคมด้วย ซึ่ง Cohen & Wills (1985 อ้างถึงใน Kim et al., 2008: 518-526) วิเคราะห์ว่า การสนับสนุนทางสังคมถือเป็นหนึ่งในวิธีการที่มีประสิทธิภาพอย่างมากในการให้ความช่วยเหลือบุคคลในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่มีความท้าทายและความกดดันซึ่งอาจเป็นเหตุให้เกิดผลกระทบต่อสภาพร่างกายและสภาพจิตใจได้ นอกจากนี้ Anthony et al. (2010: 1271-1277) ได้ศึกษาในประเด็นการกลับคืนสู่ครอบครัวและชุมชนของเด็กและเยาวชนที่กระทำผิด พบว่า การสนับสนุนทางสังคมและชุมชน (Social and community support) เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการกลับสู่สังคมและชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้การกระทำผิดลดลงอย่างมีนัยสำคัญ

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมและผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้องค์ความรู้จากการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งสามารถจำแนกได้ ดังนี้

1. จากการวิจัยทำให้เห็นว่าหากมีการปรับกระบวนการตั้งแต่การบำบัดแก้ไขฟื้นฟูในระบับรับตัวใหม่ วางแผนบำบัด ฟื้นฟู และทิศทางการดูแลเด็กและเยาวชนแต่ละรายให้ชัดเจนเป็นรายบุคคลและเฉพาะเจาะจงมากขึ้น จะช่วยให้กระบวนการมีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากเด็กและเยาวชนแต่ละคนมีความสามารถในการเรียนรู้ไม่เท่ากัน มีพื้นฐานครอบครัวที่สามารถสนับสนุนได้แตกต่างกัน โดยต้องมีการประชุมเพื่อหารือแผนแบบเฉพาะรายที่แตกต่างกันอย่างแท้จริง เจ้าหน้าที่อาจต้องมีการงานที่ต้องปฏิบัติเพิ่มมากขึ้น แต่ก็เป็นการเพิ่มกระบวนการที่ช่วยให้เด็กและเยาวชนสามารถเปลี่ยนแปลงตนเองได้อย่างแท้จริง

2. จากการวิจัยทำให้เห็นว่าหากมีการปรับกระบวนการในระบับรับใหม่และระยะฝึกอบรมโดยการให้เครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อให้เครือข่ายได้มีโอกาสทำความรู้จักเด็ก เยาวชน และครอบครัว และระบบงานของศูนย์ฝึกฯ รวมถึง การร่วมให้ข้อมูล วางแผน และให้การสนับสนุนทรัพยากรเพิ่มเติมจะสามารถตอบสนองต่อแผนการดูแลเด็กและเยาวชนมากขึ้น การประสานความร่วมมือช่วยให้ปัญหาอุปสรรคในระยะการฝึกงานหรือทดลองทำงานของเด็กและเยาวชนลดลง เครือข่ายสามารถช่วยเหลือดูแลรวมถึงสงเคราะห์ได้อย่างเต็มศักยภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1.1 ควรมีการศึกษาหาแนวโน้มตลาดแรงงาน รวมทั้งความถนัดและสนใจของเด็กและเยาวชน เพื่อปรับรูปแบบของวิชาชีพที่จัดให้แก่เด็กและเยาวชนฝึกอบรมตลอดระยะเวลาที่อยู่ในศูนย์ฝึกฯ

- 1.2 ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานกับกลุ่มเด็กและเยาวชนหญิงในกระบวนการยุติธรรมดี แต่ยังคงขาดความเข้าใจในงานของฝ่ายที่ไม่ใช่หน้าที่ตน มีภาพรวมของทิศทางการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จึงเป็นข้อท้าทายในการทำความเข้าใจกระบวนการให้เท่าเทียมกัน

1.3 ควรมีการส่งเสริมกระบวนการเตรียมความพร้อมโดยการทดลองชีวิตภายนอกอย่างเป็นนโยบายรูปธรรมชัดเจน เพื่อเอื้อต่อการปฏิบัติงานที่เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ตัวเด็กและเยาวชน

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 หลักสูตรที่ไม่สอดคล้องกับตลาดแรงงานและระยะเวลาการบำบัดแก้ไขฟื้นฟูรายชั่วโมงไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับผลสัมฤทธิ์ที่ต้องเกิดขึ้น ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปจึงควรนำปัญหาอุปสรรคดังกล่าวมาศึกษาเพื่อให้ทราบถึงแนวทางการฝึกอบรมวิชาชีพที่เหมาะสมกับเด็กและเยาวชนหญิงในกระบวนการยุติธรรมในยุคโลกาภิวัตน์ และสามารถบริหารจัดการได้ภายใต้จำนวนชั่วโมงเรียนที่จำกัด

2.2 ควรมีการศึกษาเครือข่ายภาคเอกชนกลุ่มเดิมในปีถัดๆ ไป รวมถึงขยายการศึกษาเพื่อเน้นศึกษาด้านการมีส่วนร่วมของเครือข่ายเอกชน อันจะนำไปสู่การศึกษาเรื่องโอกาสของสังคมที่มีให้แก่เด็กและเยาวชนในกระบวนการยุติธรรมต่อไป

2.3 ควรมีการศึกษามูลของกระบวนการเตรียมความพร้อมสำหรับการทำงานว่าเด็กหรือเยาวชนที่เข้าร่วมการฝึกงานหรือทำงานก่อนปล่อยตัวมีอัตราความปกติสุขด้านการประกอบอาชีพหรือมีอัตราการกระทำผิดซ้ำแตกต่างกับกลุ่มที่ไม่ได้เข้าร่วมกันอย่างไร

เอกสารอ้างอิง (References)

- ครู คนที่ 1. ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนหญิงบ้านปรานี. (2 พฤศจิกายน 2564). สัมภาษณ์.
- ครู คนที่ 4. ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนหญิงบ้านปรานี. (11 พฤศจิกายน 2564). สัมภาษณ์.
- เครือข่ายเอกชน คนที่ 2. (1 ธันวาคม 2564). สัมภาษณ์.
- เครือข่ายเอกชน คนที่ 3. (25 พฤศจิกายน 2564). สัมภาษณ์.
- นักจิตวิทยา คนที่ 2. ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนหญิงบ้านปรานี. (11 ตุลาคม 2564). สัมภาษณ์.
- นักสังคมสงเคราะห์ คนที่ 2. ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนหญิงบ้านปรานี. (15 ตุลาคม 2564). สัมภาษณ์.
- นักสังคมสงเคราะห์ คนที่ 3. ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนหญิงบ้านปรานี. (16 พฤศจิกายน 2564). สัมภาษณ์.
- ผู้แทนองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร คนที่ 2. (25 พฤศจิกายน 2564). สัมภาษณ์.
- พระราชบัญญัติการบริหารการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูเด็กและเยาวชนที่กระทำผิด พ.ศ. 2561. (2561, 2 มีนาคม) **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 135 ตอนที่ 12 ก. หน้า 32-50.
- พระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553. (2553, 22 พฤศจิกายน) **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 127 ตอนที่ 72 ก. หน้า 12-73.
- Anthony, E. K., Samples, M. D., de Kervor, D. N., Ituarte, S., Lee, C., & Austin, M. J. (2010). "Coming back home: The reintegration of formerly incarcerated youth with service implications". **Children and Youth Services Review**. 32(10): 1271-1277.
- Compton, B., Galaway, B., & Cournoyer, B. (2005). **Social Work Processes**. (7th ed.). California: Thomson/Brooks/Cole.
- Kim, H. S., Sherman, D. K., & Taylor, S. E. (2008). "Culture and social support". **American Psychologist**. 63(6): 518-526.

- Sarason, I. G., Levine, H. M., Basham, R. B., & Sarason, B. R. (1983). "Assessing social support: The Social Support Questionnaire". **Journal of Personality and Social Psychology**. 44(1): 127-139.
- Ward, T. (2002). "Good lives and the rehabilitation of offenders: Promises and problems". **Aggression and Violent Behavior**. 7(5): 513-528.
- Willis, G. M., & Ward, T. (2011). "Striving for a good life: The good lives model applied to released child molesters". **Journal of Sexual Aggression**. 17(3): 290-303.



ผลกระทบของโรคระบาดไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่มีต่อการออมของประชาชน

The Impact of the Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) Outbreak on People's Savings

สุพรรณรัตน์ มาศรัตน์¹ ประสิทธิ์ชัย เดชขำ²
Supannarat Masarat, Prasittachai Dechkham

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ ได้แก่ 1) ศึกษาระดับผลกระทบของโรคระบาดไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่มีต่อรายได้ และการคิดเชิงบัญชีเพื่อการออมของประชาชน 2) เปรียบเทียบการคิดเชิงบัญชีเพื่อการออมของคนไทยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลกระทบของโรคระบาดไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) กับการคิดเชิงบัญชีเพื่อการออมของคนไทยกลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ประชาชนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 400 คน ผลการวิจัยพบว่า

1) ผลกระทบของโรคระบาดไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่มีต่อรายได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก และการคิดเชิงบัญชีเพื่อการออมอยู่ในระดับปานกลาง

2) ประชาชนที่มีอายุต่างกันมีการคิดเชิงบัญชีเพื่อการออมในด้านบัญชีคิดในใจต่างกันโดยประชาชนกลุ่มที่มีอายุน้อยกว่ามีการคิดในใจสูงกว่ากลุ่มประชาชนที่มีอายุมากกว่า และกลุ่มประชาชนที่มีอาชีพต่างกันมีการคิดเชิงบัญชีเพื่อการออมต่างกันโดยกลุ่มข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ เป็นกลุ่มที่มีการคิดเชิงบัญชีเพื่อการออมต่ำกว่ากลุ่มอื่นๆ ส่วนประชาชนที่มีเพศและรายได้ต่างกันมีการคิดเชิงบัญชีเพื่อการออมไม่แตกต่างกัน

3) ผลกระทบของโรคระบาดไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่มีต่อรายได้มีความสัมพันธ์ต่อการคิดเชิงบัญชีเพื่อการออม ($r=2.19$)

คำสำคัญ (Keywords) : ผลกระทบของโรคระบาดไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่มีต่อรายได้; การคิดเชิงบัญชีเพื่อการออม

Abstract

This research had three objectives: 1) study the level of impact of the Coronavirus 2019 (COVID-19) outbreak on income and mental accounting for people's savings; 2) compare the mental accounting for saving of Thai people classified by personal factors; and 3) study the relationship between the impact of the Coronavirus 2019 (COVID-19) and mental accounting for Thai people. The sample was 400 people of working age in Bangkok. The results showed as following.

1) The impact of the coronavirus 2019 (COVID-19) outbreak on overall income is at a high level, and the mental accounting for savings is moderate.

Received: 2022-02-11 Revised: 2022-02-18 Accepted: 2022-02-22

¹ อาจารย์ประจำ คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยี วิทยาลัยอินเทอร์เทคลำปาง Lecturer Faculty of Business Administration and Technology, Lampang Inter-Tech College. E-mail: supannarat@lit.ac.th

² อาจารย์ประจำ คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยี วิทยาลัยอินเทอร์เทคลำปาง Lecturer Faculty of Business Administration and Technology, Lampang Inter-Tech College. E-mail: Prasittachai@lit.ac.th

2) The sampling of different ages had different mental accounting in savings: the younger group was more thoughtful than the older counterpart; and groups of people with different occupations had different mental accounting for savings. The group of government officials/state enterprise employees had lower mental accounting for savings than other groups. As for people of different sexes and incomes, there were no differences in mental accounting for saving.

3) The impact of the Coronavirus 2019 (COVID-19) outbreak on income had the relationship with the mental accounting for savings ($r=2.19$).

Keywords: The impact of the coronavirus disease 2019 (COVID-19) outbreak on income;

Mental accounting for savings

บทนำ (Introduction)

การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจโลกอย่างรุนแรง และเป็นวงกว้าง ทำให้เศรษฐกิจโลกซึ่งรวมถึงประเทศไทยจะเข้าสู่ภาวะถดถอยอย่างมาก จะเห็นได้ว่าในช่วงที่ผ่านมา มีหลายธุรกิจต้องปิดตัวเองลง หรือต้องพยุ่งตัวเองให้อยู่รอด ด้วยการปรับลดค่าใช้จ่ายลง โดยเฉพาะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นการเริ่มขอความร่วมมือ ให้สลับกันลาหยุดแบบไม่รับเงินเดือน ขอปรับลดเงินเดือน หรือบางธุรกิจถึงกับเลิกจ้างพนักงาน สิ่งต่างๆ เหล่านี้ทำให้พนักงานไม่มั่นใจว่าจะสามารถดำเนินชีวิตและมีฐานะการเงินเป็นปกติ จนสามารถผ่านพ้นวิกฤติการณ์นี้ได้หรือไม่ และในภาวะเศรษฐกิจจะเข้าสู่ภาวะถดถอยอาจส่งผลให้ประชาชนตระหนกและเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องการวางแผนการเงินมากขึ้นในสถานการณ์ของโลกปัจจุบันที่มีความไม่แน่นอนทั้งในเรื่องของการเกิดโรคระบาดและภัยพิบัติต่างๆ ส่งผลให้คนที่รู้จักออมไม่ได้รับผลกระทบมากนักตรงข้ามกับคนที่ไม่ได้เก็บออม

ในส่วนของนโยบายการออมของชาติมีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศอย่างมากผลงานวิจัยที่ผ่านมาได้ชี้ให้เห็นว่าการขาดดุลบัญชีเดินสะพัดจะลดลง หากประเทศมีระดับการออมของชาติสูงและมีการลงทุนในสินทรัพย์รัฐบาล ดังเช่น ประเทศญี่ปุ่นและเยอรมนี ความเชื่อมั่นของการลงทุนต่างชาติสูงขึ้น สัดส่วนการก่อหนี้ต่างประเทศต่ำลง อันส่งผลให้การขาดดุลบัญชีเดินสะพัดลดลง (Friend, 1985; Summers, 1985) ประโยชน์ของการออมต่อเศรษฐกิจในแง่ที่ว่า การออมเป็นปัจจัยสำคัญต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจ เนื่องจากการกำหนดการลงทุน การผลิตของประเทศ และการจ้างงาน การออมช่วยเสริมสร้างความมีเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและลดความผันผวนทางเศรษฐกิจ เนื่องจากการออมในระดับสูงจะทำให้การลงทุนในประเทศไม่จำเป็นต้องอาศัยเงินทุนจากต่างประเทศ อีกทั้งยังช่วยลดช่องว่างระหว่างการออม และการลงทุนรวมทั้งการออมยังช่วยในการพัฒนาตลาดทุน โดยการออมเงินในระบบเป็นการระดมเงินต้นทุนต่ำ

ทั้งนี้การออมในระดับครัวเรือนถือเป็นการออมระดับจุลภาค เมื่อเทียบกับการออมในภาพรวมของประเทศโดยร้อยละ 34 ของการออมสุทธิ ในประเทศเป็นการออมจากภาคครัวเรือน (ประธาน จิวจินดา, 2562) หากครัวเรือนมีระดับหนี้สินครัวเรือนสูงก็จะส่งผลให้การออมครัวเรือนลดลงความมั่นคงในชีวิตของครัวเรือนก็ลดลงไปด้วย ดังนั้น รัฐบาลต้องสนับสนุนการเพิ่มฐานรายได้ให้มั่นคงและสร้างพฤติกรรมออมให้ประชาชน ทั้งกับกลุ่มที่มีการออมอยู่แล้วและกับกลุ่มเป้าหมายที่ยังมีระดับการออมไม่เพียงพอเพื่อยกระดับการออมครัวเรือนและความมั่นคงในชีวิตของประชาชนให้มากขึ้น ควบคู่กับส่งเสริมการออมภาคธุรกิจเอกชน

และภาครัฐ เพื่อให้การออมรวมของประเทศเพียงพอต่อการลงทุนของประเทศ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจในการศึกษาผลกระทบของโรคระบาดไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่มีต่อการออมของประชาชน

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับผลกระทบของโรคระบาดไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่มีต่อรายได้ และการคิดเชิงบัญชีเพื่อการออมของประชาชน
2. เพื่อเปรียบเทียบการคิดเชิงบัญชีเพื่อการออมของคนไทยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลกระทบของโรคระบาดไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) กับ การคิดเชิงบัญชีเพื่อการออมของคนไทย

การพัฒนารอบแนวคิดและสมมติฐานการวิจัย

(Conceptual Framework and Hypothesis Development)

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้พัฒนารอบแนวคิดในการวิจัยด้วยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

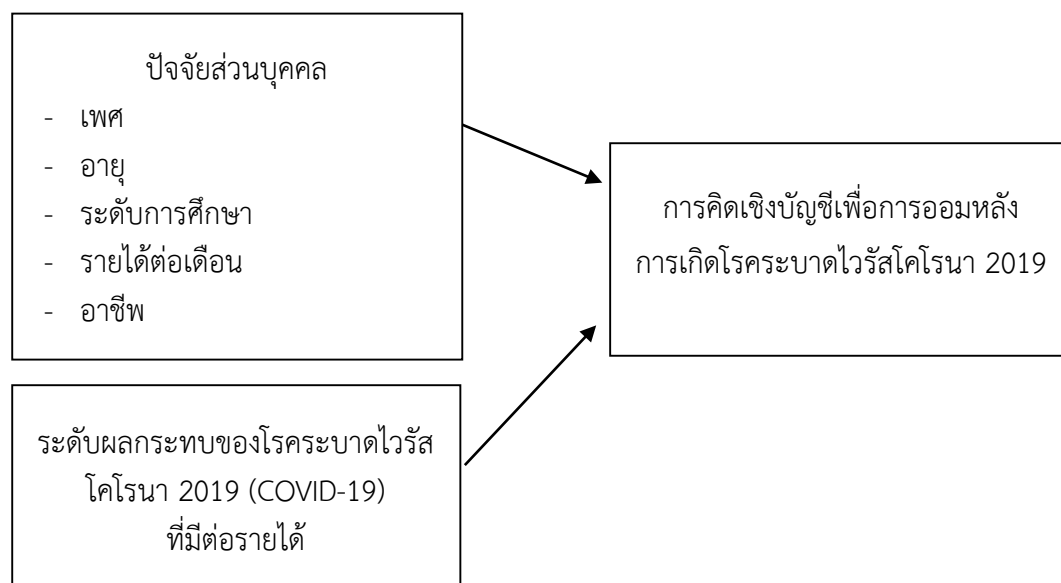
ระดับผลกระทบของโรคระบาดไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-2019) ที่มีต่อรายได้ ผู้วิจัยได้ทบทวน ทฤษฎีการบริโภคแบบรายได้ถาวร โดยจำแนกการคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงของรายได้แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ 1) การเปลี่ยนแปลงรายได้ปัจจุบันเป็นการชั่วคราว (Temporary Current Shocks) 2) การเปลี่ยนแปลงรายได้เป็นการถาวร (Permanent Shocks) และ 3) การคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงรายได้ในอนาคต (Anticipated Future Shocks) ซึ่งการคาดการณ์แต่ละประเภทจะมีผลกระทบต่อการออมต่างๆ กัน

การออม เป็นการเก็บเงินรายได้ไว้โดยไม่ได้นำไปใช้จ่ายเพื่อการบริโภค ทั้งนี้การเก็บเงินรายได้ไว้นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้จ่ายในอนาคต พฤติกรรมที่แสดงถึงการออมคือการเก็บหอมรอมริบหรือ “กัน” เงินรายได้ หรือนำไปใช้อย่างระมัดระวัง ส่วนการคิดเชิงบัญชีเพื่อการออม คือ กระบวนการทางความคิดเกี่ยวกับผลกระทบของต้นทุนจมที่มีต่อการตัดสินใจ ซึ่งกระบวนการคิดเชิงบัญชีเกี่ยวกับต้นทุนจมเกิดขึ้นจากจิตของคน จะทำการรับรู้ต้นทุนจม ด้วยการบันทึกเช่นเดียวกับการบันทึกการรายการค้าที่เกิดขึ้นในธุรกิจ เป็นการบันทึกความพอใจหรือไม่พอใจอันเนื่องมาจากการใช้จ่าย เป็นการรับรู้ผลได้หรือผลเสีย (Thaler, 1980: 48) โดย Thaler (1990: 194)

สรุปไว้ว่าการคิดเชิงบัญชีมีส่วนประกอบอยู่ 3 ส่วน ได้แก่ 1) การตัดสินใจโดยใช้การคิดเชิงบัญชี เป็นการประเมินผลลัพธ์ของสถานการณ์ต่าง ๆ และ แนวทางการตัดสินใจในแต่ละสถานการณ์รวมถึงการจดจำ การประเมินผลลัพธ์และแนวทางการตัดสินใจมาเป็นประสบการณ์เพื่อใช้ในการตัดสินใจซื้อขายแลกเปลี่ยนกับ ธรรมชาติประโยชน์ที่ได้ 2) บัญชีคิดในใจ ซึ่งเป็นระบบการคิดที่นำมาใช้โดยการจัดแบ่งประเภทกระแสเงินหรือการจัดทำงบประมาณ (Budgeting) เป็นการจัดสรรเงินที่ได้รับมาและใช้จ่ายไปออกเป็นหมวดหมู่ เช่น ค่าอาหาร ค่าที่อยู่อาศัย หรืออื่นๆ 3) ความคิดต่อขอบเขตของปัญหาและใช้การคิดเชิงบัญชีอย่างยืดหยุ่น เป็นส่วนประกอบที่ชี้ให้เห็นถึงความไม่คงเส้นคงวาของการวิเคราะห์ปัญหาที่ส่งผลต่อตัวเลือก ซึ่งเกิดจากการนำ การคิดเชิงบัญชีไปใช้อย่างยืดหยุ่น ความคิดต่อขอบเขตของปัญหานี้มีองค์ประกอบอยู่ 3 ประการ ได้แก่ 1) การพิจารณาปัญหานั้นในลักษณะที่เป็นปัญหาเดียวหรือปัญหารวมหลาย ๆ ปัญหา 2) กรอบเวลาในการ ประเมินผลปัญหา 3) ผลของการตัดสินใจที่แตกต่างกันเมื่อเปลี่ยนจำนวนครั้งในการตอบปัญหานั้น

ข้อมูลจากหลายๆ ประเทศบ่งชี้ว่า เงินออมปรับสูงขึ้นมากที่สุดในช่วงไตรมาสที่ 2 ของปี 2563 ซึ่งเป็นช่วงที่เริ่มเกิดการแพร่ระบาดของ COVID-19 เป็นวงกว้าง ข้อมูลเงินออมในยุโรปที่ถูกเก็บโดยธนาคารกลาง (ECB) บ่งชี้ว่าอัตราการออมของครัวเรือนในไตรมาสที่ 2 ปี 2563 อยู่ในระดับสูงที่สุดนับตั้งแต่ปี 2542 ที่ร้อยละ 25 ของรายได้ครัวเรือน หลังจากนั้นเงินออมก็ปรับลดลงในไตรมาสที่ 3 หลังสถานการณ์การแพร่ระบาดคลี่คลายลง ก่อนที่จะปรับเพิ่มขึ้นอีกครั้งในช่วงที่เกิดการระบาดระลอก 2 ในไตรมาส 4 ซึ่งข้อมูลเงินออมในประเทศอื่นๆ ที่ถูกจัดเก็บโดย OECD ก็บ่งชี้ไปในทิศทางเดียวกัน สำหรับเงินออมของไทยนั้นพบว่า นับตั้งแต่เดือนมีนาคม 2563 ถึงเดือนพฤษภาคม 2564 ปริมาณเงินฝากในระบบธนาคารพาณิชย์มีอัตราการขยายตัว (%YOY) เฉลี่ยต่อเดือนสูงถึงร้อยละ 8.7 ซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ยระหว่างปี 2558-2562 ที่อยู่เพียงร้อยละ 3.9 ทำให้ในเดือนพฤษภาคม 2564 เงินฝากทั้งระบบของไทยปรับสูงขึ้นจากช่วงก่อนวิกฤติ COVID-19 (เดือนกุมภาพันธ์ 2563) ถึง 1.78 ล้านล้านบาท (วชิรวัฒน์ บานชื่น, 2564) และจากผลการวิจัยที่ผ่านมาในการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักในการศึกษาเรื่อง “คิดใหม่ ไทยก้าวต่อ” เพื่อการขับเคลื่อนสังคมไทยหลังวิกฤตการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาในบทบาทของมูลนิธิปิดทองหลังพระฯ พบว่าถ้าหากย้อนเวลากลับไปได้ จะเตรียมตัวอย่างไรก่อนเกิดโรคระบาดโควิด ซึ่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า จะเก็บออม (กุลทิพย์ ศาสตรระจุ และคณะ, 2564: 135) โดยจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดและสมมติฐานในการวิจัยได้ ดังนี้

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

1. ประชาชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอาชีพ ต่างกันมีการคิดเชิงบัญชีเพื่อการออมหลังการเกิดโรคระบาดโควิดแตกต่างกัน
2. ผลกระทบของโรคระบาดไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่มีต่อรายได้มีความสัมพันธ์ต่อการคิดเชิงบัญชีเพื่อการออม

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. ขอบเขตของการวิจัย
 - 1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ในการศึกษาครั้งนี้เนื้อหาที่ศึกษาประกอบด้วยระดับผลกระทบของโรคระบาดไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่มีต่อรายได้ และการคิดเชิงบัญชีเพื่อการออมหลังการเกิดโรคระบาดไวรัสโคโรนา 2019
 - 1.2 ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ คนวัยทำงานที่มีงานทำในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 400 คน โดยได้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการกำหนดค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% โดยการใช้สูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่างของยามานะ (Yamane, 1973: 727-728)
 - 1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ คนวัยทำงานที่มีงานทำ ในเขตกรุงเทพมหานคร
 - 1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา ดำเนินการศึกษาตั้งแต่ เดือน สิงหาคม 2563 ถึง พฤษภาคม 2564
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป จำนวน 5 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) โดยครอบคลุมข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน
 - ตอนที่ 2 ผลกระทบของโรคระบาดไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่มีต่อรายได้
 - ตอนที่ 3 การคิดเชิงบัญชีเพื่อการออมหลังการเกิดโรคระบาดไวรัสโคโรนา 2019

โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale 5 ระดับ จากมาตรวัดของ Rensis Likert ซึ่งกำหนดไว้ 5 ระดับ ดังนี้ 5 คือ ระดับความคิดเห็นมากที่สุด 4 คือ ระดับความคิดเห็นมาก 3 คือ ระดับความคิดเห็นปานกลาง 2 คือ ระดับความคิดเห็นน้อย 1 คือ ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

การหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม จำนวน 30 ชุด ด้วยวิธีการหาความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Method) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของคอน บราค (Cronbach, 1990: 202-204) ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งสามารถวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ .95 (ซึ่งมีค่ามากกว่า .70) ดังนั้น แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่น และเชื่อถือได้
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
 - 3.1 ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามแบบออนไลน์เนื่องจากสถานการณ์โควิดจึงใช้แบบสอบถามแบบออนไลน์
 - 3.2 เก็บแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน

3.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับมาวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ทำการจัดเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูลและนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์เชิงสถิติพรรณนา (Descriptive Analysis) และทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยสถิติ t-test, F-test และค่าความสัมพันธ์ (r)

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26-35 ปี มีอาชีพพนักงาน/ลูกจ้างบริษัทเอกชน มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาทมากที่สุด

2. ผลกระทบของโรคระบาดไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่มีต่อรายได้ แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับผลกระทบของโรคระบาดไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่มีต่อรายได้

ผลกระทบของโรคระบาดไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่มีต่อรายได้	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
รายได้ในปัจจุบันจะลดลงชั่วคราวจากสถานการณ์การเกิดโรคระบาดไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-2019)	3.58	1.09	มาก
รายได้ในปัจจุบันจะลดลงถาวรจากสถานการณ์การเกิดโรคระบาดไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-2019)	3.33	1.05	ปานกลาง
ในอนาคตรายได้จะลดลงจากสถานการณ์การเกิดโรคระบาดไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-2019)	3.56	1.00	มาก
รวม	3.49	0.91	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลกระทบของโรคระบาดไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่มีต่อรายได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ รายได้ในปัจจุบันจะลดลงชั่วคราวจากสถานการณ์การเกิดโรคระบาดไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-2019) อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.58) รองลงมาในอนาคตรายได้จะลดลงจากสถานการณ์การเกิดโรคระบาดไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-2019) อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.56) และรายได้ในปัจจุบันจะลดลงถาวรจากสถานการณ์การเกิดโรคระบาดไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-2019) อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.33) ตามลำดับ

3. การคิดเชิงบัญชีเพื่อการออม แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การคิดเชิงบัญชีเพื่อการออม

การคิดเชิงบัญชีเพื่อการออม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
การตัดสินใจโดยใช้การคิดเชิงบัญชี	3.09	.77	ปานกลาง
บัญชีคิดในใจ	3.16	.77	ปานกลาง
ขอบเขตของปัญหาและใช้การคิดเชิงบัญชีอย่างยืดหยุ่น	2.78	1.04	ปานกลาง
รวม	3.25	.63	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับการคิดเชิงบัญชีเพื่อการออมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบัญชีคิดในใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.16$) รองลงมาการตัดสินใจโดยใช้การคิดเชิงบัญชี อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.09$) และขอบเขตของปัญหาและใช้การคิดเชิงบัญชีอย่างยืดหยุ่น (การจัดกลุ่มทางเลือกและพลวัตการใช้การคิดเชิงบัญชี) อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.78$)

4. การทดสอบสมมติฐาน ในการวิจัยครั้งนี้มีสมมติฐาน 2 ข้อ ได้แก่

4.1 ประชาชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีการคิดเชิงบัญชีเพื่อการออมหลังการเกิดโรคระบาดโควิดแตกต่างกัน โดยผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อายุต่างกันให้มีการคิดเชิงบัญชีเพื่อการออมในด้านบัญชีคิดในใจต่างกันโดยประชาชนกลุ่มที่มีอายุน้อยกว่ามีการคิดในใจสูงกว่ากลุ่มประชาชนที่มีอายุมากกว่า และกลุ่มประชาชนที่มีอาชีพต่างกันมีการคิดเชิงบัญชีเพื่อการออมในภาพรวมต่างกัน และในรายด้านต่างกันในการตัดสินใจโดยใช้การคิดเชิงบัญชี และบัญชีคิดในใจ โดยกลุ่มข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ เป็นกลุ่มที่มีการคิดเชิงบัญชีเพื่อการออมต่ำกว่ากลุ่มอื่นๆ ส่วนประชาชนที่มีเพศและรายได้ต่อเดือนต่างกันมีการคิดเชิงบัญชีเพื่อการออมไม่แตกต่างกัน

4.2 ผลกระทบของโรคระบาดไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่มีต่อรายได้มีความสัมพันธ์ต่อการคิดเชิงบัญชีเพื่อการออม โดยผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลกระทบของโรคระบาดไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่มีต่อรายได้มีความสัมพันธ์ต่อการคิดเชิงบัญชีเพื่อการออม

ผลกระทบของโรคระบาดไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่มีต่อการออมของประชาชน	การตัดสินใจโดยใช้การคิดเชิงบัญชี	บัญชีคิดในใจ	ความคิดต่อขอบเขตของปัญหาและใช้การคิดเชิงบัญชีอย่างยืดหยุ่น	รวม
	1.19** (.00)	.15** (.01)	.18** (.00)	2.19** (.00)

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลกระทบของโรคระบาดไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่มีต่อการออมของประชาชนคนไทย มีความสัมพันธ์กับการคิดเชิงบัญชีเพื่อการออมในภาพรวม ($R = 2.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทุกด้านโดยด้านการตัดสินใจโดยใช้การคิดเชิงบัญชี ($r = 1.19$) บัญชีคิดในใจ ($r = .15$) และความคิดต่อขอบเขตของปัญหาและใช้การคิดเชิงบัญชีอย่างยืดหยุ่น ($r = .18$)

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. ผลกระทบของโรคระบาดไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่มีต่อรายได้ได้อยู่ในระดับมาก โดยประชาชนเห็นว่ารายได้ในปัจจุบันจะลดลงชั่วคราวจากสถานการณ์การเกิดโรคระบาดไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-2019) และในอนาคตรายได้จะลดลงจากสถานการณ์การเกิดโรคระบาดไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-2019) ทั้งนี้ เนื่องจากโรคระบาดไวรัสโคโรนา มีผลทั้งต่อสุขภาพ และเศรษฐกิจในสังคมต่อทุกคนในวงกว้าง โดยสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) กล่าวว่าภาวะเศรษฐกิจสังคมล่าสุด พบว่าตั้งแต่มีการระบาดของ COVID-19 มีการว่างงานเพิ่มขึ้นสูงสุด โดยมีผู้ว่างงาน 8.7 แสนคน คิดเป็นอัตรา

การว่างงานที่ร้อยละ 2.25 (TNN Wealth, 2564) โดยเฉพาะแรงงานในภาคบริการได้รับผลกระทบเป็นวงกว้างมากที่สุด (กิริยา กุลกลการ และคณะ, 2563: ค)

2. กลุ่มตัวอย่างมีระดับการคิดเชิงบัญชีเพื่อการออมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรายทอง เลิศเปียง (2557: 15) ศึกษาพฤติกรรมการวางแผนทางการเงินส่วนบุคคลของนักศึกษาสาขาการบัญชีคณะบริหารธุรกิจ โรงเรียนลำปางพณิชยการและเทคโนโลยีพบว่านักศึกษาที่มีการวางแผนทางการเงินส่วนบุคคลหรือการคิดเชิงบัญชีอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2561 อ้างถึงในสถาบันวิทยาการตลาดทุน, 2562: 12) พบว่า ประชาชนเกือบร้อยละ 30 ของครัวเรือนในประเทศไทยที่ไม่มีการออม และอีกเกือบร้อยละ 20 ของครัวเรือนที่ถึงแม้จะมีการออม แต่ไม่ได้ออมอย่างจริงจัง และสอดคล้องกับ สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 1-12 กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2559: ข) พบว่าประชาชนมีพฤติกรรมการออมในระดับปานกลาง

3. ประชาชนที่มีอาชีพต่างกันมีการคิดเชิงบัญชีเพื่อการออมแตกต่างกัน โดยกลุ่มข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ เป็นกลุ่มที่มีการคิดเชิงบัญชีเพื่อการออมต่ำกว่ากลุ่มอื่นๆ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มที่มีอาชีพเป็นข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ ได้รับผลกระทบจากการระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 ต่ำกว่ากลุ่มอื่นๆ เนื่องจากภาครัฐไม่มีการลดเงินเดือนจึงทำให้ไม่ได้เดือดร้อนเท่ากับอาชีพอื่นๆ ที่คิดว่าเมื่อเกิดภาวะวิกฤติขึ้นควรจะมีการเก็บออมไว้ล่วงหน้าเพื่อสำรองเงินไว้ใช้จ่ายยามฉุกเฉิน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลทิพย์ ศาสตรระจุ และคณะ (2563: 135) ที่ศึกษาเรื่อง “คิดใหม่ ไทยก้าวต่อ” เพื่อการขับเคลื่อนสังคมไทยหลังวิกฤติการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาในบทบาทของมูลนิธิปิดทองหลังพระฯ ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักกล่าวว่าบุคคลที่ได้รับผลกระทบน้อยที่สุด คือ อาชีพข้าราชการเพราะมีเงินเดือนประจำและไม่ถูกลดเงินเดือน

4. ผลกระทบของโรคระบาดไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่มีต่อการออมของประชาชนคนไทยมีความสัมพันธ์กับการคิดเชิงบัญชีเพื่อการออม สอดคล้องกับสถานการณ์ในประเทศไทยที่พบว่าเมื่อมีการระบาดของไวรัสโคโรนาเกิดขึ้นทำให้ประชาชนมีการออมที่สูงขึ้น (วชิรวัฒน์ บานชื่น, 2564) ทั้งนี้ เนื่องมาจากบุคคลเกิดความกังวลในอนาคตที่ไม่มีความแน่นอนจึงทำให้ต้องเก็บออมเงินไว้เพื่อใช้จ่ายในอนาคต

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

ผลการวิจัยครั้งนี้ได้องค์ความรู้ ดังนี้

1. เมื่อเกิดภาวะวิกฤติเงินออมมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตเป็นอย่างมากเพราะสามารถนำมาใช้จ่ายในยามจำเป็น
2. การคิดเชิงบัญชีเพื่อการออมมีความจำเป็นเพราะจะทำให้สามารถออมเงินให้เพียงพอต่อการใช้จ่ายในอนาคตที่ไม่มีความแน่นอนได้

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 ในเชิงนโยบายหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงแรงงาน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) และสถานประกอบการควรมีการส่งเสริมเรื่องการออมให้แก่พนักงานอย่างจริงจังและเป็นระบบ เช่น บังคับออมร้อยละ 10 ของเงินเดือน หรือให้สวัสดิการด้วยการซื้อหุ้นของบริษัทเพราะเงิน

ออมนั้นมีความสำคัญสำหรับคุณภาพชีวิตของประชาชนหรือพนักงานเป็นอย่างมากเมื่อเกิดภาวะวิกฤติหรือ
ซราภาพจะทำให้ไม่ลำบากมีความมั่นคงในชีวิต

1.2 ในระดับบุคคล ประชาชนควรศึกษาหาความรู้เรื่องการออมและลงมือออมเงินด้วยตนเอง
เช่น การลงทุนในหุ้น ฝากธนาคาร หรือลงทุนด้านอื่นๆ เพราะจะเป็นหลักประกันความมั่นคงในอนาคต

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณในการศึกษาซึ่งทำให้ได้ข้อมูลในภาพ
ใหญ่ ดังนั้น เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกในระดับปัจเจกบุคคลควรศึกษาในเชิงคุณภาพเพื่อนำข้อมูลมาอธิบายใน
รายละเอียดปลีกย่อยให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนขึ้นเช่น ทำไมเมื่อเกิดไวรัสโคโรนา 2019 ขึ้นจึงจำเป็นต้องมีการออม

2.2 ควรศึกษาเชิงคุณภาพเพิ่มเติมในประเด็นของผู้ที่มีความสามารถในการออมและไม่เดือดร้อน
เมื่อเกิดไวรัสโคโรนาเพื่อเป็นกรณีศึกษาตัวอย่างที่ประสบความสำเร็จในการออม

เอกสารอ้างอิง (References)

กิริยา กุลกลการ อนันต์ ภาวสุทธิไพจิฐ และศุทธาภา นพวิญญวงศ์. (2563). ผลกระทบของ COVID-19 ต่อ
การส่งเสริมการมีงานทำ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

กุลทิพย์ ศาสตรระจุ และคณะ. (2563). “คิดใหม่ ไทยก้าวต่อ” เพื่อการขับเคลื่อนสังคมไทยหลังวิกฤติการ
ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาในบทบาทของมูลนิธิปิดทองหลังพระฯ. กรุงเทพฯ: มูลนิธิปิด
ทองหลังพระฯ.

ทรายทอง เลิศเปียง. (2557). “พฤติกรรมทางการเงินส่วนบุคคล ของนักศึกษาสาขาการบัญชีคณะ
บริหารธุรกิจ โรงเรียนลำปางพณิชยการและเทคโนโลยี”. วารสารวิชาการเครือข่ายบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ. ปีที่ 4 ฉบับที่ 6 มกราคม-มิถุนายน 2557: 15-26.

ประธาน จิวจินดา. (2562). “การออมภาคครัวเรือนของไทย...แนวโน้มและข้อจำกัด” แหล่งที่มา:
<https://www.bangkokbiznews.com/social/855981>.

วชิรวัฒน์ บานชื่น. (2564). “เงินออมที่เพิ่มขึ้นมากในช่วงวิกฤติโควิด จะถูกนำมาใช้จ่ายมากขึ้นหรือไม่”
แหล่งที่มา: <https://www.thairath.co.th/business/feature/2153123> เมื่อวันที่ 25 ธันวาคม
2564.

สถาบันวิทยาการตลาดทุน. (2562). การออมเพื่อประชากรวัยทำงาน. กรุงเทพฯ: สถาบันวิทยาการตลาดทุน.

สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 1-12 กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2559).
กลยุทธ์ส่งเสริมการออมให้แก่วัยผู้ใหญ่เพื่อเตรียมการเข้าสู่วัยผู้สูงอายุ. กรุงเทพฯ. กระทรวงการ
พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.

Cronbach, L. J. (1990). *Essential of psychological testing*. (5th ed.). New York: Harper Collins
Publisher.

Friend, I. (1985). *The Policy Options for Stimulating National Saving*. Rodney L. White.
Philadelphia, PA: University of Pennsylvania, Center for Financial research.

Summers, L. (1985). *Issues in National Saving Policy* (Working paper No. 1710). Massachusetts:
National Bureau of Economic Research.

- Thaler, R.H. (1980, March). "Toward a Positive Theory of Consumer Choice". **Journal of Economic Behavior and Organization**. 1(1): 39-60.
- _____. (1990). "Anomalies; Saving, Fungibility, and Mental Accounts". **Journal of Economic Perspectives**. 4(1): 193-205.
- TNN Wealth. (2564). "สภาพัฒน์ เผยช่วงโควิด ทำคนไทยตกงานแล้ว 8.7 แสนคน". แหล่งที่มา: <https://news.trueid.net/detail/6EVJJ5vG6OVE> เมื่อ 24 ธันวาคม 2564.
- Yamane, T. (1973). **Statistics: an introductory analysis**. (3rd ed.). New York: Harper and Row.

ค่านิยมทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรบริษัทข้ามชาติอินเดียในกรุงเทพมหานคร
Human Resource Values in Indian Multinational Company
Organizations in Bangkok

ทศพร มะหะหมัด¹
Tosaporn Mahamud

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ การศึกษาค่านิยมองค์กรทรัพยากรมนุษย์บริษัทข้ามชาติอินเดียในกรุงเทพมหานคร โดยวิธีการวิจัยในครั้งนี้ เป็นกลุ่มเป้าหมายบริษัทข้ามชาติอินเดียในประเทศไทย เขตกรุงเทพมหานคร วิธีการวิจัยเก็บแบบสอบถาม 300 ชุด จากบริษัทอินเดียในกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผลการศึกษา บริษัทข้ามชาติอินเดียมีค่านิยมการทำงานที่ได้มาตรฐานในระดับที่ทัดเทียมกับบริษัทข้ามชาติอื่น ๆ ในประเทศไทย และกฎเกณฑ์ที่ใช้จากบริษัทแม่ได้รับการยอมรับในระดับที่ดีเป็นสากล

คำสำคัญ (Keywords) : ค่านิยมการปฏิบัติงาน; การจัดการทรัพยากรมนุษย์; บริษัทข้ามชาติอินเดีย

Abstract

The objective of this research is: to study human resource organization values of Indian multinational companies in Bangkok as a target group. Three hundred questionnaires were collected for a quantitative research. The Indian multinational companies have standardized working values on par with other multinational companies in Thailand; also the rules applied by the parent company are recognized internationally.

Keywords: Performance values; Indian multinational companies;
Human resource management

บทนำ (introduction)

ความสัมพันธ์ ไทย-อินเดีย ได้ดำเนินมาอย่างยาวนาน ซึ่งเป็นความสัมพันธ์อันดีทางการทูตและทางค้าระหว่างประเทศ ตลอดจนมิติทางวัฒนธรรมหรือศาสนาต่างมาจากรากฐานเดียวกัน คือ พุทธศาสนา แต่ต้องยอมรับว่าคนไทยไม่ได้เปิดรับเรื่องของประเทศอินเดียมากนัก เนื่องจากมีคนไทยจำนวนไม่น้อยที่ยังติดอยู่กับภาพของประเทศอินเดียในแบบเดิม ๆ สาวิตรี เจริญ (2554: 97-153)

Received: 2022-01-21 Revised: 2022-03-04 Accepted: 2022-03-04

¹ อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาบริหารธุรกิจ คณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, Lecturer Graduate School of Business Administration, Kasembundit University, Bangkok. E-mail: tosaporn.mah@kbu.ac.th

โดยไม่รู้เลยว่า เมืองภาระตแห่งนี้ได้พัฒนาแบบก้าวกระโดดไปไกลแล้ว การที่องค์กรใดองค์กรหนึ่งจะสามารถพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า และก้าวไปถึงเป้าหมายที่ต้องการได้อย่างยั่งยืนนั้น คนในองค์กรควรมีพฤติกรรมที่ยึดถือร่วมกัน การที่คนในองค์กรเกิดเป็นความนิยมร่วมที่สามารถสร้างรากฐานในการปฏิบัติจากคนสู่คน จากกลุ่มสู่กลุ่ม จากสังคมสู่สังคม ค่านิยมที่ดีหากยึดถือเป็นแนวปฏิบัติร่วมกันแสดงออกถึงพฤติกรรมดี ๆ ร่วมกันอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ก็อาจจะกล่าวได้ว่าองค์กรนั้นมี “ค่านิยมองค์กร” เมื่อคนในองค์กรแสดงออกถึงพฤติกรรมดี ๆ ที่ทำให้อยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุขเป็นรากฐานของการพัฒนาองค์กรสู่ความอยู่รอดอย่างยั่งยืน Wallace, Hunt, and Richards, (1999: 548-564)

บริษัทข้ามชาติที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทยนับว่าเป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและเศรษฐกิจของประเทศ โดยมีหลักการจัดการบริหารทั้งในส่วนแบบที่เป็นอเมริกาและแบบอื่น ๆ ถือเป็นสิ่งสำคัญในการศึกษาถึงค่านิยมในการทำงาน การศึกษาค่านิยมองค์กรของบริษัทข้ามชาติโดยการศึกษาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยม (Nölke, 2014: 165-169) มารยาท ขนบธรรมเนียม และพิธีการของวัฒนธรรมต่าง ๆ เป็นปัจจัยเชิงบวกสำหรับผู้ที่ต้องทำธุรกิจที่เป็นบริษัทข้ามชาติที่มีอยู่ทั่วโลก ค่านิยมองค์กรที่ยึดถือร่วมกัน โดยพนักงานทุกคนจะมีคุณลักษณะพื้นฐานขององค์กรค่านิยม คือ สิ่งที่เกิดจากความพยายามร่วมกันของสมาชิกขององค์กรค่านิยมจะถูกระบุไว้ในเป้าหมายของบริษัทนั้น การศึกษาค่านิยมองค์กรของบริษัทข้ามชาติจะช่วยให้เกิดความรู้ความเข้าใจมากขึ้นเกี่ยวกับเงื่อนไขในการจ้างงาน การเข้าใจถึงค่านิยมในองค์กรในการปฏิบัติงาน และในการดำเนินนโยบายด้านทรัพยากรบุคคล ยังก่อให้เกิดผลดีทางอ้อมผ่านทางการถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีที่บุคลากรในบริษัทต้องมีความพร้อมที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (Kumar, 2002: 31-33)

ค่านิยม เป็นตัวกำหนดพื้นฐานความเชื่อ และกำหนดทิศทางพฤติกรรมและการแสดงออกของแต่ละบุคคลโดยค่านิยมเกิดจากสภาพแวดล้อมทางสังคม วัฒนธรรม และสามารถเปลี่ยนแปลง หรือเกิดขึ้นใหม่ได้ ส่วนค่านิยมองค์กรเป็นแนวทางที่ทุกคนในองค์กรยึดถือ เป็นแนวทางการปฏิบัติที่สมาชิกทุกคนต้องรับรู้ และร่วมกันปฏิบัติตาม ดังนั้น ค่านิยมจึงส่งผลต่อการปฏิบัติงานระดับบุคคล ระดับกลุ่ม รวมถึงความสำเร็จ หรือล้มเหลวขององค์กรด้วย

การศึกษาค่านิยมการทำงานบริษัทข้ามชาติมีความแตกต่างกันไปในเรื่องของวัฒนธรรมการทำงาน นโยบาย การบริหารจัดการ การพัฒนาค่านิยมองค์กรให้เกิดในตัวบุคคลต้องอาศัยการสนับสนุนจากหลายสิ่ง ภาวะผู้นำมีส่วนในการพัฒนาให้เกิดค่านิยมองค์กรได้ ผู้นำต้องมีความสามารถในการรวบรวมค่านิยมที่เกิดขึ้นจากสมาชิกในกลุ่มสร้างสรรค์ให้กลายเป็นค่านิยมที่เหมาะสม ค่านิยมจะแปลเป็นพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ผู้นำยุคใหม่ต้องตระหนักถึงการอยู่ร่วมกัน พฤติกรรมการทำงาน เพื่อนำไปศึกษาเปรียบเทียบกับค่านิยมบริษัทข้ามชาติอื่น ๆ ในประเทศไทย จะนำไปสู่การพัฒนาองค์กร (Mahamud, 2020: 41-49)

การถือกำเนิดในอนาคตของบริษัทอินเดียในประเทศไทยและการก่อกำเนิดแหล่งที่อยู่อาศัยของชาวอินเดียในย่านธุรกิจใหม่ นักลงทุนชาวอินเดียได้เห็นถึงโอกาสในการลงทุนที่มีต่อประเทศไทยด้วย บริษัทอินเดียในปัจจุบันได้รับประโยชน์และโอกาสจากทางรัฐบาลไทย บริษัทที่ลงทุนในไทย

ประสบความสำเร็จในระดับสูงและในปัจจุบันยังมีหอการค้าไทยอินเดียคอยให้ความช่วยเหลือทางด้านการลงทุนและกฎหมายเพื่อเป็นประโยชน์ให้กับบริษัทข้ามชาติอินเดียที่เห็นโอกาส การลงทุนในประเทศไทยในการดำเนินธุรกิจในอนาคต

ดังนั้น การศึกษาค่านิยมองค์กรของพนักงานในบริษัทข้ามชาติอินเดียในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ได้ข้อมูล และเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของพนักงานที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการดำเนินงานรวมถึงการให้คุณค่าแก่พนักงานในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาตนเองของการทำงานร่วมกับผู้อื่น บนความแตกต่างในความคิดและความเชื่อในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นประโยชน์ให้กับบริษัทข้ามชาติ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่จะนำไปเป็นแนวทางในการบริหารองค์กรต่อไป ประเด็นปัญหาที่จะศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ปัญหาที่เกิดขึ้นและเป็นโจทย์ในการวิจัยครั้งนี้ การศึกษาองค์ประกอบค่านิยมองค์กรในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทข้ามชาติอินเดียในกรุงเทพมหานครเป็นอย่างไร คุณลักษณะทั่วไปของพนักงานบริษัทข้ามชาติอินเดียในกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกันมีค่านิยมองค์กรการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันหรือไม่ แนวทางการพัฒนาค่านิยมองค์กรในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทข้ามชาติอินเดียในกรุงเทพมหานครควรเป็นอย่างไร ดังนั้น การศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับค่านิยมในการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นสิ่งจำเป็นต้องเรียนรู้ กำหนดค่านิยมและจริยธรรมองค์กร พนักงานมักจะมึนมองต่อนายจ้างโดยประเมินจากวิสัยทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมขององค์กรเป็นปัจจัยหลัก ค่านิยมองค์กรของบริษัทที่ได้ถูกกำหนดขึ้น และใช้มาเป็นระยะเวลานานควรได้รับการปรับเปลี่ยนให้เกิดความเหมาะสม ทันสมัย และเข้าใจถึงวัฒนธรรมในปัจจุบัน ค่านิยม (Values) คือ ความเชื่อที่ฝังลึกในจิตใจ เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมทางสังคม และกำหนดวิถีชีวิตของบุคคลในสังคมให้ดำเนินไปในแนวทางที่พึงปรารถนาของสังคม ประเด็นโจทย์วิจัยที่ต้องการศึกษา องค์ประกอบค่านิยมการปฏิบัติงาน คุณลักษณะทั่วไปของพนักงานบริษัทข้ามชาติอินเดียในความแตกต่าง แนวทางการพัฒนาค่านิยมการปฏิบัติ จนทำให้นักวิจัยเกิดวัตถุประสงค์ในการศึกษา คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันค่านิยมองค์กร การเปรียบเทียบค่านิยมในการปฏิบัติงานและการศึกษาแนวทางในการพัฒนา โดยได้ทำการศึกษาภายในองค์กรบริษัทข้ามชาติอินเดียในประเทศไทย ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นที่เรียบร้อย วางกรอบแนวคิด ที่แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ค่านิยมในอาชีพ ค่านิยมส่วนบุคคล ค่านิยมองค์กร ค่านิยมหลัก (Feather, 1975: 123-124)

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันค่านิยมในการปฏิบัติงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทข้ามชาติอินเดียในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันควรประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ค่านิยมในอาชีพ ค่านิยมส่วนบุคคล ค่านิยมองค์กร และค่านิยมหลัก

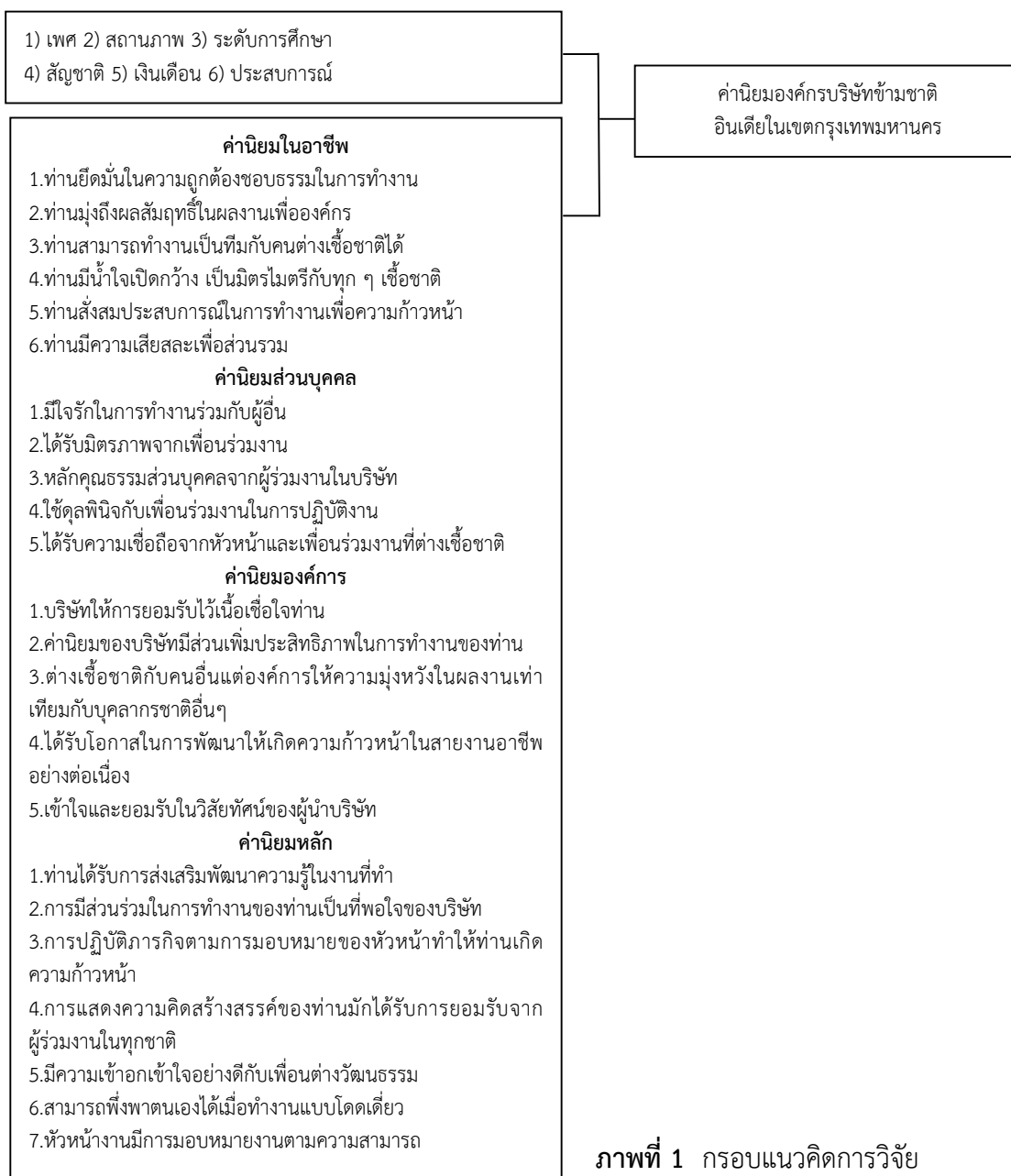
2. คุณลักษณะโดยทั่วไปของพนักงาน ได้แก่ เพศ สถานภาพ การศึกษา สัญชาติ เงินเดือน และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน ค่านิยมในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทข้ามชาติอินเดียแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)

กรอบแนวคิดการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันค่านิยมการปฏิบัติงานของบริษัทข้ามชาติอินเดียในกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. ขอบเขตของการวิจัย

บทความวิจัยฉบับนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณพนักงานที่ทำงานในบริษัทอินเดียในกรุงเทพมหานครทั้ง 3 เขต ตามที่กรมการปกครองกำหนด จำนวน 300 พนักงาน โดยมาจากกรุงเทพมหานครใน 110 บริษัท กรุงเทพมหานครชั้นกลาง 2 บริษัท กรุงเทพมหานครชั้นนอก 4 บริษัท

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ค่านิยมในอาชีพ ค่านิยมส่วนบุคคล ค่านิยมองค์กร ค่านิยมหลัก

1.2 ขอบเขตด้านประชากร

พนักงานบริษัทอินเดียในกรุงเทพมหานคร จำนวน 300 ท่าน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

กรุงเทพมหานคร เขตชั้นใน 110 บริษัท เขตชั้นกลาง 2 บริษัท เขตชั้นนอก 4 บริษัท

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

โครงการวิจัยเริ่ม 29 สิงหาคม 2562 สิ้นสุด เดือนสิงหาคม ปี 2563

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยค่านิยมแบ่งออกเป็น

ส่วนที่ 1 ได้แก่ ข้อมูลทั่วไป เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา สัญชาติ เงินเดือน ประสบการณ์

ส่วนที่ 2 ด้านค่านิยมในอาชีพ ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมในการทำงาน มุ่งถึงผลสัมฤทธิ์ในผลงานเพื่อองค์กรสามารถทำงานเป็นทีมกับคนต่างเชื้อชาติได้มีน้ำใจเปิดกว้าง เป็นมิตรไมตรีกับทุก ๆ เชื้อชาติ ส่งเสริมประสบการณ์ในการทำงานเพื่อความก้าวหน้ามีความเสียสละเพื่อส่วนรวม

ด้านค่านิยมส่วนบุคคล มีใจรักในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้รับมิตรภาพจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับหลักคุณธรรมส่วนบุคคลจากผู้ร่วมงานในบริษัทใช้ดุลพินิจกับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานได้รับความเชื่อถือจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานที่ต่างเชื้อชาติ

ด้านค่านิยมองค์กร ให้การยอมรับไว้วางใจ เชื่อใจ บริษัทมีส่วนเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของต่างเชื้อชาติกับคนอื่นแต่องค์กรให้ความมุ่งมั่นในผลงานเท่าเทียมกับบุคลากรชาติอื่นๆ ได้รับโอกาสในการพัฒนาให้เกิดความก้าวหน้าในสายงานอาชีพอย่างต่อเนื่องเข้าใจและยอมรับในวิสัยทัศน์ของผู้นำบริษัท

ด้านค่านิยมหลัก ได้รับการส่งเสริมพัฒนาความรู้ในงานที่ทำ การมีส่วนร่วมในการทำงานของท่านเป็นที่พอใจของบริษัท การปฏิบัติภารกิจตามการมอบหมายของหัวหน้าทำให้ท่านเกิดความก้าวหน้า การแสดงความคิดสร้างสรรค์ของท่านมักได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานในทุกชาติ มีความเข้าอกเข้าใจอย่างดีกับเพื่อนต่างวัฒนธรรม สามารถพึ่งพาตนเองได้เมื่อทำงานแบบโดดเดี่ยวงานมีการมอบหมายงานตามความสามารถของพนักงาน

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมเครื่องมือมาวิเคราะห์ วิธีการสร้างและตรวจสอบเครื่องมือทั้งนี้ได้ทำการสร้างและตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามบทสัมภาษณ์ ดังต่อไปนี้ ศึกษาจากตำรา เอกสาร และ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมองค์กรการทำงาน รวมถึง วัฒนธรรมในองค์กรเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม พัฒนาปรับปรุงเพิ่มเติมโดยผ่านการตรวจสอบเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชานั้น ๆ เพื่อทำการตรวจสอบเนื้อหา ประเมินคุณภาพ และทำการปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ที่สุด โดยเครื่องมือจะสอดคล้องกับทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย 5 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้องเหมาะสม ความครอบคลุม และให้คำแนะนำสิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

สัดส่วนที่เก็บแบบสอบถามจากบริษัทอินเดียในกรุงเทพมหานครทั้งสามส่วนนั้น จากการคัดเลือก จากการจับฉลากเพื่อเก็บข้อมูลในเชิงปริมาณ มีดังต่อไปนี้ จากกรุงเทพชั้นในทั้งสิ้น 110 บริษัท โดยจับฉลากเลือกออกมาทั้งสิ้น 5 บริษัท โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ 250 ชุด มาจากกรุงเทพชั้นใน มาจากกรุงเทพชั้นกลาง 2 บริษัท และกรุงเทพชั้นนอกอีก 4 บริษัท แจกถึงมือ 50 ชุด โดยเลือกเวลาในการติดต่อหลังเที่ยงวัน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติในการใช้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน Confirmatory Factor Analysis (CFA) ในส่วนนี้จะนำเสนอเกี่ยวกับผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันทั้ง 4 องค์ประกอบของค่านิยม ซึ่งประกอบไปด้วยค่านิยมในอาชีพ ค่านิยมส่วนบุคคล ค่านิยมองค์กร ค่านิยมหลัก โดยนำเสนอเกณฑ์การพิจารณาและนำเสนอค่าน้ำหนักองค์ประกอบในแต่ละด้าน

ผลการวิจัย (Research Results)

ส่วนที่ 1 การเปรียบเทียบตามคุณลักษณะทั่วไป เปรียบเทียบค่านิยมองค์กรในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทข้ามชาติอินเดียในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามคุณลักษณะทั่วไป เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่านิยมกับคุณลักษณะทั่วไป จำแนกตามเพศ

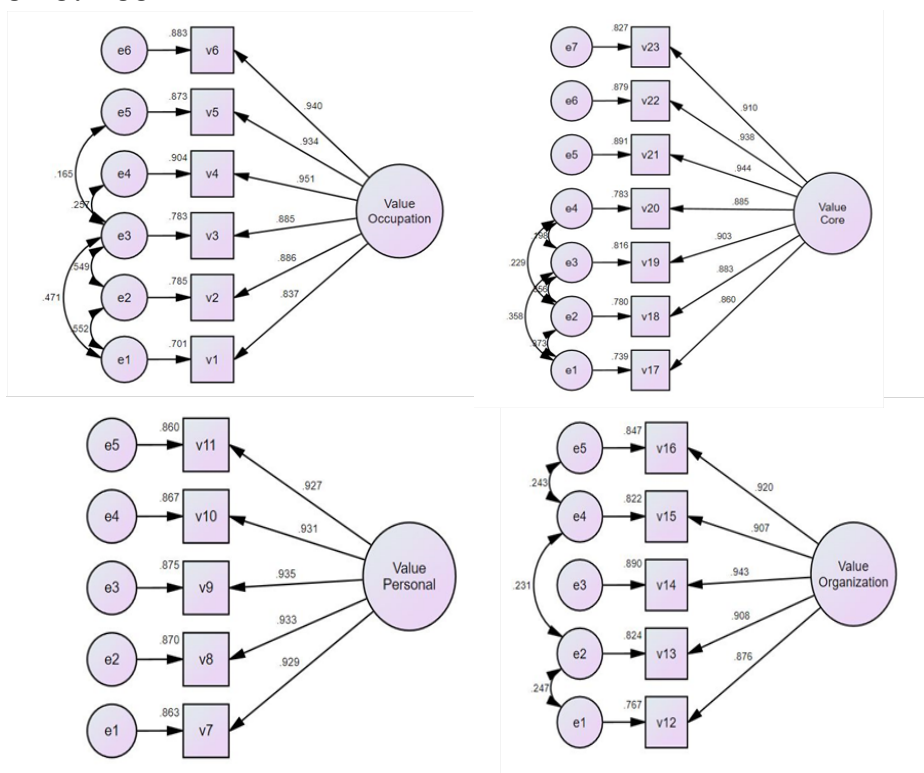
ตารางที่ 1

ค่านิยม	เพศ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t	p-value
ค่านิยมในอาชีพ	ชาย	4.04	0.98	1.47	0.14
	หญิง	3.86	0.89		
ค่านิยมส่วนบุคคล	ชาย	3.95	0.99	0.46	0.63
	หญิง	3.90	0.85		
ค่านิยมองค์กร	ชาย	3.92	1.04	0.78	0.43
	หญิง	3.82	0.91		
ค่านิยมหลัก	ชาย	3.89	1.05	0.11	0.90

ค่านิยม	เพศ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	t	p- value
	หญิง	3.90	0.79		
ภาพรวม	ชาย	3.95	0.94	0.67	0.50
	หญิง	3.87	0.79		

จากตาราง พบว่า ค่านิยมในภาพรวมทุกด้านเมื่อจำแนกตามเพศ ความแตกต่างไม่นัยสำคัญทางสถิติ ($t=0.67$, $p=0.50$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่านิยมในอาชีพความแตกต่างไม่นัยสำคัญทางสถิติ ($t=1.47$, $p=0.14$) ค่านิยมส่วนบุคคล ความแตกต่างไม่นัยสำคัญทางสถิติ ($t=0.46$, $p=0.63$) ค่านิยมองค์กร ความแตกต่างไม่นัยสำคัญทางสถิติ ($t=0.78$, $p=0.43$) และค่านิยมหลัก ความแตกต่างไม่นัยสำคัญทางสถิติ ($t=0.67$, $p=0.50$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันค่านิยมองค์กรในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทข้ามชาติอินเดียในประเทศไทย แนวทางในการพัฒนาค่านิยมองค์กรในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทข้ามชาติอินเดียในประเทศไทย ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันทั้ง 4 องค์ประกอบ



ภาพ 2

เกณฑ์การตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบด้านค่านิยมองค์การในการปฏิบัติของพนักงานบริษัทข้ามชาติอินเดียในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 2

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบ	เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา	ค่าที่คำนวณได้	ผลการพิจารณา
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05	315.66	-
p-value	$p > 0.05$	0.00	ไม่ผ่านเกณฑ์
χ^2/df	< 2	1.62	ผ่านเกณฑ์
CFI	≥ 0.99	0.98	ผ่านเกณฑ์
GFI	≥ 0.99	0.92	ไม่ผ่านเกณฑ์
AGFI	≥ 0.99	0.89	ไม่ผ่านเกณฑ์
RMSEA	≤ 0.05	0.04	ผ่านเกณฑ์

จากตาราง พบว่า องค์ประกอบค่านิยมองค์การในการปฏิบัติของพนักงานบริษัทข้ามชาติอินเดียในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีความสอดคล้องกัน โดยค่าในเกณฑ์การพิจารณาผ่านเกณฑ์เป็นส่วนใหญ่ โดยข้อมูลไม่สามารถแนะนำค่าดัชนีการปรับปรุงเพิ่มเติมได้อีก จึงพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในลำดับต่อไป ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดและค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ขององค์ประกอบด้านค่านิยมองค์การในการปฏิบัติของพนักงานบริษัทข้ามชาติอินเดียในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 3

องค์ประกอบด้านค่านิยม	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading)	ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัด (CR)	ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (AVE)
ค่านิยมในอาชีพ	0.89	0.96	0.85
ค่านิยมส่วนบุคคล	0.93		
ค่านิยมองค์การ	0.92		
ค่านิยมหลัก	0.89		

จากตาราง พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่านิยมองค์การในการปฏิบัติของพนักงานบริษัทข้ามชาติอินเดียในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่าน้ำหนักตั้งแต่ 0.89) ถึง 0.93 ซึ่งถือว่ามีความสูงมากกว่า 0.7 โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเท่ากับ 0.96 ซึ่งมีมากกว่า 0.7 ถือว่าผ่านเกณฑ์และมีค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้เท่ากับ 0.85 ซึ่งมากกว่า 0.5 ถือว่าผ่านเกณฑ์ จึงสรุปได้ว่าองค์ประกอบค่านิยมหลักมีความสอดคล้องดี และมีค่าน้ำหนักผ่านเกณฑ์ทุกข้อ

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันค่านิยมองค์กรในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท และเปรียบเทียบค่านิยมองค์กรในการปฏิบัติงานของบริษัทข้ามชาติอินเดียในกรุงเทพมหานครจำแนกตามคุณลักษณะทั่วไป รวมทั้งศึกษาแนวทางในการพัฒนาค่านิยมองค์กรในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทข้ามชาติอินเดียในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูล เป็นพนักงานที่ทำงานในบริษัทอินเดียในกรุงเทพมหานครจำนวน 300 คน จึงเป็นสิ่งบ่งชี้ว่าโมเดลการวัดค่านิยมองค์กรในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทข้ามชาติอินเดียมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อันเป็นหลักฐานความตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัดซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตรลดา เพลิดพริ้ง (2561: 55-66) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแบบในการจัดการวิสาหกิจชุมชนไทย เมื่อพิจารณาแยกองค์ประกอบ พบว่าค่านิยมในอาชีพ ค่านิยมส่วนบุคคล ค่านิยมองค์กร ค่านิยมหลักผ่านเกณฑ์ทุกด้าน จึงถือได้ว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันค่านิยมในอาชีพ ค่านิยมส่วนบุคคล ค่านิยมองค์กร ค่านิยมหลักมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณพัชร ศรีฤกษ์ (2559: 94-95) พบว่า โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุด้านค่านิยมองค์กร ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากผลการวิเคราะห์เชิงยืนยันที่แสดงข้างต้น

ในส่วนของค่านิยมในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากเงินเดือนเป็นค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงาน ที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานที่สำคัญอย่างมาก เป็นการสร้างความมั่นคงให้พนักงาน จะทำงานด้วยเหตุผลของค่าจ้างสวัสดิการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดค่านิยมในการทำงานของ Nord et al. (1988: 1-42) กล่าวถึง ค่านิยมภายนอกตัวงาน (Extrinsic Work Values) นั้นจะเน้นการให้คุณค่าแก่สิ่งแวดล้อมอื่นนอกจากตัวงานเนื่องจากประสบการณ์ทำงานในบริษัทข้ามชาติอินเดีย ส่งผลโดยตรงกับความเชื่อมั่นส่วนบุคคลของพนักงานเกี่ยวกับสิ่งที่เขาคาดหวังว่าจะได้จากงาน และเป็นวิถีทางที่กำหนดการปฏิบัติของเขาว่าควรจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างไร และควรได้รับการปฏิบัติอย่างไรในที่ทำงาน โดยทั่วไปค่านิยมนั้นประกอบด้วยความรู้ ความเชื่อ และความรู้สึกต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ชำนาญ ม่วงแดง (2558: 128-134) พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน ค่านิยมหลักกรรมควบคุมโรคแตกต่างกัน จึงทำให้อายุการทำงานส่งผลต่อค่านิยมในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันค่านิยมองค์กรการปฏิบัติงานของบริษัทมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันค่านิยมองค์กรการปฏิบัติงานของบริษัทในภาพรวมไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเมื่อวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดและค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ขององค์ประกอบค่านิยมในภาพรวม พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบ มีค่าน้ำหนักตั้งแต่ 0.89 ถึง 0.93 ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเท่ากับ 0.96 และค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ขององค์ประกอบเท่ากับ 0.85 ถือว่าผ่านเกณฑ์ทุกด้าน โดยพบว่าค่านิยมส่วนบุคคลมีค่าน้ำหนักมากที่สุด รองลงมา คือ ค่านิยมองค์กร รองลงมาคือ ค่านิยมในอาชีพ และค่านิยมหลักเท่ากัน ตามลำดับ ในส่วนของประเด็นการวิเคราะห์ในข้อสมมติฐานมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชำนาญ ม่วงแดง (2558: 128-134) พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน ค่านิยมหลักกรรมควบคุมโรคแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทข้ามชาติอินเดีย ได้แก่ เพศ สถานภาพ การศึกษา สัญชาติ เงินเดือน และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน ค่านิยมในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทข้ามชาติอินเดียแตกต่างกัน สรุปได้ดังนี้ พนักงานบริษัทข้ามชาติอินเดียที่มีเพศต่างกัน ค่านิยมในการ

ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทข้ามชาติอินเดียไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พนักงานบริษัทข้ามชาติอินเดียที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ค่านิยมในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทข้ามชาติอินเดียไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พนักงานบริษัทข้ามชาติอินเดียที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ค่านิยมในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทข้ามชาติอินเดียในภาพรวม ค่านิยมส่วนบุคคลและค่านิยมหลัก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพบคู่ที่แตกต่างจำนวน 3 คู่ ได้แก่ 1) ต่ำกว่าปริญาตรีกกับปริญาโท 2) ต่ำกว่าปริญาตรีกกับปริญาเอก และ 3) ปริญาตรีกกับปริญาเอก สำหรับค่านิยมในอาชีพและค่านิยมองค์กร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพบคู่ที่แตกต่างจำนวน 4 คู่ ได้แก่ 1) ต่ำกว่าปริญาตรีกกับปริญาโท 2) ต่ำกว่าปริญาตรีกกับปริญาเอก 3) ปริญาตรีกกับปริญาโท และ 4) ปริญาตรีกกับปริญาเอก สอดคล้องกับงานวิจัยของจิตรลดา เพลิดพริ้ง (2561: 55-66) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแบบในการจัดการวิสาหกิจชุมชนไทย

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

ชี้แนะแนวทางการปฏิบัติตนของพนักงาน และการตัดสินใจเกี่ยวกับกลยุทธ์ และการปฏิบัติการเป็นรากฐานที่แข็งแกร่งให้กับนโยบายพนักงาน และเติมเต็มช่องว่างที่นโยบายมิได้กล่าวถึงไว้เมื่อเวลาผ่านไปจะช่วยพัฒนาจริยธรรมองค์กรให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในด้านการปฏิบัติงาน และวัฒนธรรมขององค์กร แสดงให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรเห็นถึงความมีมาตรฐาน และความรับผิดชอบ สร้างความแตกต่างขององค์กรจากคู่แข่งทั้งหลาย ลดความเสี่ยงต่อพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม สร้างความแข็งแกร่งให้กับข้อเสนอการจ้างงานทุกองค์กร จะให้ความสำคัญกับค่านิยมแตกต่างกันไปในแต่ละด้าน มหาวิทยาลัยอาจให้ความสำคัญกับความเข้มงวดในด้านสติปัญญา ความมีอิสระ และการแสวงหาความรู้ ส่วนบริษัทโทรคมนาคมที่อยู่ในตลาดหุ้นอาจให้ความสำคัญกับการบริการลูกค้า เสถียรภาพของเครือข่าย และผลกำไร ดังนั้นจึงไม่มีสูตรสำเร็จของหลักจริยธรรมที่จะนำไปใช้ได้ในทุกองค์กร ค่านิยมองค์กรในการปฏิบัติงานจากข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ด้านและเป็นองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปเป็นต้นแบบของการศึกษาสำหรับบริษัทข้ามชาติอินเดียต่อไป

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

ค่านิยมในการปฏิบัติงานของพนักงานที่สร้างขึ้น มีค่าความตรงเชิงโครงสร้างและความสอดคล้องภายในผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จึงสามารถนำไปใช้ในการสอบถามค่านิยมการปฏิบัติงานกับผู้บริหารในบริษัทข้ามชาติอินเดียได้ ผู้บริหารควรส่งเสริมค่านิยมในอาชีพ ได้แก่ สัมผัสประสบการณ์ในการทำงานเพื่อความก้าวหน้า และค่านิยมหลัก ได้แก่ การปฏิบัติภารกิจตามการมอบหมายของหัวหน้าทำให้เกิดความก้าวหน้า และการแสดงความคิดสร้างสรรค์มักได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานในทุกชาติในการปฏิบัติงานของพนักงาน เนื่องจากพนักงานให้ความสำคัญน้อยกว่าผู้บริหาร บริษัทข้ามชาติควรคำนึงถึงปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ การศึกษา สัญชาติ เงินเดือน และอายุการทำงานเนื่องจากเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อค่านิยมในการปฏิบัติงานของพนักงาน ผู้บริหารควรศึกษาแนวทางการพัฒนาค่านิยมองค์กรให้เกิดกับพนักงานที่ต้องอาศัยการสนับสนุน เช่น การสร้างกำลังใจ การมีความคิดสร้างสรรค์ที่มีส่วนในการพัฒนาให้เกิดค่านิยมในการทำงานได้เป็นอย่างดี

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำการวิจัยเรื่องนี้ในบริษัทข้ามชาติในชาติอื่นหรือภาคอื่นๆ เพื่อให้ได้ความรู้อย่างกว้างขวางมากขึ้น ควรขยายการศึกษาค่านิยม เช่น ค่านิยมร่วม ค่านิยมสังคม เป็นต้น เพื่อให้ได้ความรู้เกี่ยวกับค่านิยมมากขึ้น ในส่วนของการศึกษาพฤติกรรมในการทำงาน บริษัทข้ามชาติที่มาจากประเทศในเอเชียตะวันออก หรือในกลุ่มประเทศในตะวันออกกลางที่เป็นการรับนโยบายจากบริษัทแม่และนำมาซึ่งค่านิยมต่าง ๆ มาใช้ในประเทศเพื่อนำความรู้มาใช้ในการทรัพยากรมนุษย์ การบริหารงานพฤติกรรมในองค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง (References)

- จิตรลดา เพลิดพริ้ง. (2561). “การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแบบในการจัดการวิสาหกิจชุมชนไทย”. *วารสารบัณฑิตศาสตร์*. 16(1): 55-66.
- ชำนาญ ม่วงแดง. (2558). “ค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข”. *วารสารวิชาการสาธารณสุข*. 24(2): 128-134.
- ณพัชร ศรีฤกษ์ .(2559). อิทธิพลของค่านิยมองค์กรและบุคลิกภาพห้วงองค์ประกอบที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ฝ่ายcrewการบินสุวรรณภูมิโดยมีความสามารถในการสื่อสารขององค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สาวิตรี เจริญพงศ์. (2554). “ความสัมพันธ์ระหว่างไทยกับอินเดียระหว่างสงครามโลก ครั้งที่ 2”. *วารสารอักษรศาสตร์*. 41(2): 97-153.
- Feather, N. T. (1975). *Values in education and society*. New York: Free Press.
- Kumar, N. (2002). *Multinational enterprises in India: Industrial distribution*. Routledge.
- Mahamud, T. (2020). “Multi-cultural management, work and organizational differences” . *Journal of Management Science Nakhon Pathom Rajabhat University*. 7(2): 41-49.
- Nord, W.R., Brief, A.P., Atieh, J.M. & Doherty, E.M. (1988). “Work values and the conduct of organizational-behavior”. *Research in Organizational Behavior*. 2(10): 1-42.
- Nölke, A. (Ed.). (2014). *Multinational corporations from emerging markets: state capitalism 3.0*. Springer.
- Wallace, J., Hunt, J. and Richards, C. (1999). “The relationship between organizational culture organizational climate and managerial values”. *International Journal of Public Sector Management*. 12(7): 548-564.



ประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
The Effectiveness of Implementation in the Local Development Plan
Of Local Administrative Organization

รัสรินทร์ พงษ์ลีรัตน์¹

Rassarin Pongleerat

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของประชาชน 2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชน และ 3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการวิจัยแบบผสมวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ จำนวน 355 คน โดยใช้สูตรของทาร์ยามาเน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และทดสอบค่าเอฟ ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามี ความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 12 คน และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา ผลการวิจัย พบว่า 1. ระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 0.49) 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่น จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนที่มี เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อาชีพ มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย 3. ปัญหา และอุปสรรคในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่น พบว่า การเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่กับประชาชนโดยภาพรวมแล้ว ยังขาดความเข้าใจในแผนการดำเนินงาน และระเบียบกฎหมายต่าง ๆ ทำให้เกิดอุปสรรคต่อการทำงาน

คำสำคัญ (Keywords) : ประสิทธิภาพ; การดำเนินงาน; แผนพัฒนาท้องถิ่น

Abstract

The objectives of this research article was: 1. to study the opinions of people 2. to study the opinions comparison of people; and 3. to study the problems, obstacles and suggestions for the effectiveness of implementation in the local development plan of an local administrative organization. This study is a mixed research. Through For a quantitative research method by Taro Yamane formula, 355 samples at random were collected from population in Ban Mai subdistrict administrative organization. The statistics methods used for the data analysis through were frequencies, means, standard deviation (S.D), T-Test, F-test, one-way Anova and Least Significant Different: (LSD) A qualitative research method used

Received: 2022-03-02 Revised: 2022-03-10 Accepted: 2022-03-13

¹ อาจารย์ประจำรัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี Permanent Lecturer of Public Administration, Faculty of Political Science, Bangkokthonburi University. E-mail: rassarin8998@gmail.com

in-depth Interview from with 12 key informants, and descriptive analytical technique. Findings of the research were: 1. the levels of opinions of people for the effectiveness of implementation in the local development plan was in overall, at the middle level ($\bar{X}$ = 3.39, S.D. = 0.49); 2. comparison of public opinions on the effectiveness of implementation of the local development plan-classified by personal factors-found that a research hypothesis was rejected after there was no different comments on the effectiveness of the implementation of the local development plan from persons with varieties of gender, age, educational backgrounds, and occupations; and 3. problems and obstacles in the implementation of the local development plan were that for learning and potential development the officials and the public overall did not understand the action plan and various legal regulations—causing obstacles to the accomplishment.

Keywords: Effectiveness; Implementation; Local Development Plan

บทนำ (Introduction)

การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้กำหนดโดยพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน และตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนา ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2559 แผนพัฒนา คือ แผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี คือ แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนด วิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และกลยุทธ์โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัด ยุทธศาสตร์การปกครองส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล แผนพัฒนาหมู่บ้าน หรือแผนพัฒนาชุมชน โดยมีลักษณะเป็นการกำหนดรายละเอียดของแผนงาน โครงการพัฒนาที่จัดทำขึ้นสำหรับปีงบประมาณแต่ละปีซึ่งมีความต่อเนื่อง และก้าวหน้าในกระบวนการจัดทำ แผนพัฒนาคณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่น จัดประชุมประชาคมท้องถิ่นส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจที่เกี่ยวข้อง เพื่อแจ้งแนวทางพัฒนาท้องถิ่น รับทราบปัญหา ความต้องการ ประเด็น การพัฒนา และประเด็นที่เกี่ยวข้อง ตลอดจน ความช่วยเหลือทางวิชาการ และแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมกับสภาพพื้นที่เพื่อนำมากำหนด แนวทางการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี โดยให้นำข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาจากหน่วยงานต่าง ๆ และข้อมูลในแผนพัฒนาหมู่บ้านมาพิจารณาประกอบการจัดทำแผนต่าง ๆ (สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่, 2562)

เนื่องจากการวางแผนพัฒนาท้องถิ่นนั้นต้องเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบาย การปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง การปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดองค์การบริหารส่วนตำบลย่อมมีความเป็นอิสระในการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น และการดำเนินงานตามแผน ความเป็นอิสระนั้น ไม่ได้หมายถึง ความเป็นอิสระในฐานะเป็นรัฐอิสระ แต่เป็นการมอบอำนาจหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะบางส่วนให้ และยังคงอยู่ในการกำกับดูแลหรือตรวจสอบโดยรัฐบาลและประชาคมอีกด้วย ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนพัฒนาจะต้องตระหนักว่าแผนพัฒนาจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาระดับต่าง ๆ ได้แก่ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแผนกระทรวง แผนกรม และรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ ซึ่งเป็นแผนระดับชาติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนาจังหวัดในระดับจังหวัด ตลอดจน ยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอ

และแผนพัฒนาอำเภอในระดับอำเภอซึ่งในการกำหนดยุทธศาสตร์ และแผนพัฒนาระดับจังหวัดและอำเภอนั้นทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาคมจะต้องมีส่วนเกี่ยวข้องกันอยู่ด้วย (ส่วนแผนพัฒนาท้องถิ่น, 2540: 20)

การจัดทำแผนพัฒนาตำบล จัดเป็นการสร้างความสมดุลในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความเป็นอยู่ที่ได้อย่างเป็นระบบระเบียบในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ต้องกำหนดแผนงานให้ก้าวไปอย่างขึ้นบันไดตามแนวทางที่วางไว้ และสามารถที่จะแก้ไขข้อปัญหาและความต้องการของประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งแต่ละแผนสามารถยืดหยุ่นและสอดคล้อง ตามนโยบายของคณะผู้บริหารได้อย่างชัดเจน ในการจัดแผนพัฒนานั้นสามารถช่วยสร้างความสามัคคีระหว่างเจ้าหน้าที่กับประชาชนด้วย และความเป็นอยู่ที่ดีของชุมชนซึ่งทำให้คนในชุมชนได้เห็นคุณค่าและช่วยกระตุ้นความรู้สึกผูกพันต่อพื้นที่ของประชาชนที่อาศัยอยู่ร่วมกัน ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นนั้นสามารถเป็นช่องทางที่มีคุณค่าอย่างยิ่ง สำหรับการขยายการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการพัฒนาโดยเฉพาะในแงุ่มที่ว่า การให้บริการสาธารณะในระดับท้องถิ่นมีความหมายมากที่สุดต่อพลเมือง การเพิ่มบทบาทใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสามารถช่วยกระตุ้นเศรษฐกิจ และความเป็นอยู่ของชุมชนให้เจริญเติบโตมากยิ่งขึ้นไป (บุญอริ ยีหมะ, 2555: 18)

บทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสามารถใช้อำนาจหน้าที่ในการพัฒนา เช่น การสร้างถนนและสิ่งสาธารณูปโภคภายในท้องถิ่น การร่วมลงทุนกับภาคเอกชนในกิจการที่เกี่ยวข้องกับสาธารณะหรือการจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์หรือธนาคารท้องถิ่น นอกเหนือจากการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้าไปมีส่วนอย่างสำคัญต่อกิจกรรมต่าง ๆ ในเชิงสวัสดิการสังคมแล้วยังมีโครงการต่าง ๆ ในการขจัดความยากจน และการไม่ได้เรียนหนังสือของประชาชนแล้วองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังเป็นพลังขับเคลื่อนส่วนหนึ่งที่สำคัญไม่ต่างจากองค์กรอื่น ๆ ในการสร้างความเปลี่ยนแปลงทางสิ่งแวดล้อมของสังคมท้องถิ่น เมื่อพิจารณาถึงองค์กรปกครองในระดับต่าง ๆ แล้วการปกครองส่วนท้องถิ่นนับว่าเป็นองค์กรที่มีความเป็นรูปธรรมมีความใกล้ชิดในการติดต่อพบปะกับประชาชน และได้มีการสร้างความสัมพันธ์แลกเปลี่ยนความรู้เกี่ยวกับการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในแต่ละพื้นที่ขององค์กรท้องถิ่น ดังนั้น การตัดสินใจดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ย่อมทำได้คล่องตัวและทำให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลในการพัฒนาท้องถิ่นให้กระจายทั่วในเขตพื้นที่ของสังคมไทยในส่วนท้องถิ่นอย่างเป็นธรรม (โกวิทย์ พวงงาม, 2559: 45)

ปัจจุบันสภาพแวดล้อมทางสังคมได้เปลี่ยนไปตามยุคตามสมัยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ได้มีการพัฒนาและปรับปรุงแผนงานหรือโครงการ และการให้บริการแก่ประชาชนเพื่อเป็นการพัฒนาท้องถิ่นให้ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนแต่ในการทำงานแต่ก็ยังมีปัญหาเกิดขึ้นโดยทั่วไป เช่น “การระบายน้ำไม่ทันทำให้เกิดน้ำท่วมในบ้านเรือน เกิดอุบัติเหตุในท้องถนนหมู่บ้านเวลากลางคืน เนื่องจากเส้นทางบางส่วนไม่มีไฟฟ้า ถนนเป็นหลุมบ่อการสัญจรไปมาลำบาก เสียเวลาในการเดินทาง ไปทำมาค้าขายของเกษตรกร และลำบากต่อการเดินทางไปเรียนหนังสือของนักเรียน” องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่นั้นยังไม่สามารถดำเนินงานตามแผนได้ดีเท่าที่ควร เพราะบุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายเจ้าหน้าที่แผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ขาดความเข้าใจในภาพรวมของการดำเนินงานทำให้แผนการดำเนินงานหรือโครงการผิดพลาด เกิดผลกระทบต่อประชาชนหรือกลุ่มคนที่อาศัยอยู่บริเวณพื้นที่ได้รับความเดือดร้อน ขาดความรู้เรื่องระเบียบกฎหมายอย่างถ่องแท้ อีกทั้งเครื่องมือเครื่องใช้ เทคโนโลยีในการทำงานมีไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย ทำให้เกิดอุปสรรคในการดำเนินงานเป็นอย่างยิ่ง และในด้านของการขาดโมตรจิตที่ดีต่อคนในองค์กร เช่น การกระทบกันด้วย กาย วาจา ใจ สภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงส่งผลให้การทำงานผิดปกติกับคน

ในองค์กร ในการศึกษาผู้วิจัยได้มุ่งเน้นศึกษาในด้านการจัดบริการสาธารณะที่เกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐาน ส่วนของระบบคมนาคมและการจัดการน้ำ ได้แก่ ระบบประปา ระบบป้องกันน้ำท่วม รวมถึง เขื่อน ฝาย ระบบบำบัดน้ำเสียท่อระบายน้ำ ระบบการส่งน้ำ เช่น คลองชลประทาน ทั้งนี้ก็เพื่อให้การบริการสาธารณะมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่อย่างแท้จริง (วีระศักดิ์ เครือเทพ, 2550: 34)

ดังนั้นผู้ทำวิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเพื่อให้ทราบว่า การดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา ได้ทำการพัฒนาท้องถิ่นตรงตามความต้องการ และตอบสนองต่อนโยบายสาธารณะของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือไม่อย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา” ผู้วิจัยได้ใช้การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed - Methods Research) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการแจกแบบสอบถามกับแบบสัมภาษณ์กลุ่มประชากรที่กำหนดไว้ มีขั้นตอน ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยมุ่งศึกษาประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา สภาพปัญหาประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา และเพื่อนำเสนอแนวทางสำหรับการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอื่น ๆ ต่อไป

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาโดยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องโดยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งประยุกต์จากแนวคิดทฤษฎีของ Robert, S. Kaplan, & David,

P. Norton มี 4 ด้าน คือ 1) ประสิทธิภาพด้านการให้บริการ 2) ประสิทธิภาพด้านพึงพอใจของผู้รับบริการ 3) ประสิทธิภาพด้านโครงสร้างพื้นฐาน 4) ประสิทธิภาพด้านการเรียนรู้และพัฒนา

1.2 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อาชีพ สำหรับ ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ประสิทธิภาพการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งประยุกต์จากแนวคิดทฤษฎีของ Robert, S. Kaplan, & David, P. Norton มี 4 ด้าน คือ 1) ประสิทธิภาพด้านการให้บริการ 2) ประสิทธิภาพด้านพึงพอใจของผู้รับบริการ 3) ประสิทธิภาพด้านโครงสร้างพื้นฐาน 4) ประสิทธิภาพด้านการเรียนรู้และพัฒนา

1.3 ขอบเขตด้านประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากร (Population) ได้แก่ ประชาชนตั้งแต่อายุ 18 ปีขึ้นไป ที่อาศัยอยู่ในชุมชนบ้านใหม่ไทยเจริญ จำนวน 359 คน ชุมชนบ้านใหม่อุดม จำนวน 562 คน ชุมชนบ้านใหม่สมบูรณ์ จำนวน 306 คน ชุมชนบ้านถนนหัก จำนวน 335 คน ชุมชนบ้านหัวอ่าง จำนวน 547 คน ชุมชนบ้านมะขามป้อม จำนวน 286 คน ชุมชนบ้านปรังค์ประเสริฐ จำนวน 308 คน ชุมชนบ้านคลองเมือง จำนวน 81 คน ชุมชนบ้านโนนสุวรรณ จำนวน 323 คน รวมเป็นจำนวน 3,135 คน

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) และวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง (Sampling) มาจากประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 3,135 คน จากสูตรของ Taro Yamane (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2551: 75)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เชิงปริมาณ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถามและการตรวจสอบเครื่องมือ

2.2 เชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสัมภาษณ์ที่ใช้เป็นแบบมีโครงสร้างซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

2.2.1 แนวทางในการศึกษาระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา

2.2.2 แนวทางการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา

2.2.3 แนวทางแก้ไขปัญห อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยทำหนังสือถึงปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ราชการแทนนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา

3.2 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 355 ชุด และเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง แล้วมาตรวจสอบความถูกต้อง ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ทั้งหมด

355ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์ ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

3.3 นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

3.4 ผู้วิจัยได้ทำหนังสือและส่งถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์

3.5 กำหนดวัน เวลา และสถานที่กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อสัมภาษณ์ตามที่กำหนดไว้

3.6 ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวัน เวลาและสถานที่ที่กำหนดไว้จนครบทุกประเด็น โดยขออนุญาตใช้วิธีจดบันทึก และการบันทึกเสียงประกอบการสัมภาษณ์

3.7 นำข้อมูลดิบที่ได้จากการสัมภาษณ์มารวบรวมเพื่อวิเคราะห์โดยวิธีการที่เหมาะสม และนำเสนอต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา” ผู้วิจัยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติ ดังนี้

สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และพรรณนาปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และอธิบายถึงประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา โดยจำแนกปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้คือ การทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการหาผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD)

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์โดยใช้วิธีการ ดังนี้

1. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาถอดเสียงและบันทึกเป็นข้อความ
2. นำข้อความจากการสัมภาษณ์และการจดบันทึกมาจำแนกเป็นประเด็น และเรียบเรียงเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

3. วิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามวัตถุประสงค์การวิจัยโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท (Context)

4. สังเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยและนำเสนอต่อไป

ผลการวิจัย (Research Results)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิงจำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 53.20 มีอายุระหว่าง 51 ปีขึ้นไป จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 39.20 มีวุฒิการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 มีอาชีพ เกษตรกรรม จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 58.60

ข้อมูลประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา

ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$, S.D. 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ ดังต่อไปนี้

1. ด้านการให้บริการ ประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.56)

2. ด้านพึงพอใจของผู้รับบริการ ประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.61)

3. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.60)

4. ด้านการเรียนรู้และพัฒนา ประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$, S.D. = 0.52)

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา

จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อาชีพ เพื่อนำไปสู่การตอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา ไม่แตกต่างกัน (Sig. = 0.87) ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 2 ประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา ไม่แตกต่างกัน (Sig. = 0.19) ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 3 ประชาชนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา ไม่แตกต่างกัน (Sig. = 0.09) ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 4 ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา ไม่แตกต่างกัน (Sig. = 0.21) ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สรุปปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา” ครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการแก้ไขจำแนกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1. ด้านการให้บริการ คือ 1) เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานให้บริการไม่เท่าเทียมกัน ให้บริการดีเฉพาะคนที่รู้จักเท่านั้น 2) พื้นที่ในอาคารแต่ละแผนกมีช่องทางเดินที่คับแคบการติดต่องานไม่สะดวก 3) ไม่มีป้ายบอกขั้นตอนการให้บริการในแต่ละส่วนของหน่วยงานทำให้ประชาชนไม่ทราบจุดเริ่มต้นก่อนหลังในการให้บริการ

2. ด้านพึงพอใจของผู้รับบริการ คือ 1) การติดต่องานบางครั้งเจ้าหน้าที่ใช้กริยาอาการที่ไม่สุภาพกับประชาชนทำให้เสียบรรยากาศ และเสียกำลังใจในการติดต่องาน 2) การติดต่องานในบางครั้งเจ้าหน้าที่ให้ข้อมูลในการบริการไม่ชัดเจน ทำให้ประชาชนไม่เข้าใจในเรื่องที่ติดต่องาน 3) ไม่มีจุดบริการน้ำดื่ม หนังสือพิมพ์ และอินเทอร์เน็ต ให้ผู้ใช้บริการผ่อนคลายและติดตามข่าวสารของหน่วยงานระหว่างรอรับบริการ

3. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน คือ 1) เจ้าหน้าที่ขาดการตรวจสอบแก้ไขพื้นที่ที่ชำรุดเสียหายอันเกิดจากภัยธรรมชาติ การแก้ไขที่ล่าช้า เกิดผลกระทบในส่วนของเส้นทางทำการเกษตร และแสงสว่างไฟฟ้าข้างถนน 2) ช่องระบายน้ำที่สร้างข้างถนนมีพื้นที่แคบเกินไปทำให้ท่อระบายน้ำเกิดการอุดตันเพราะมีขยะหรือเศษไม้ไปติดอยู่ 3) ปัญหา และข้อเสนอแนะที่ประชาชนได้เสนอออกไปไม่ได้รับการใส่ใจ ทำให้ประชาชนไม่ยอมมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

4. ด้านการเรียนรู้และพัฒนา คือ 1) บุคลากรภายในหน่วยงานทั้งฝ่ายการเมือง และฝ่ายเจ้าหน้าที่ยังขาดความเข้าใจในภาพรวมของการปฏิบัติงาน ทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ 2) เจ้าหน้าที่และประชาชน ยังขาดการเรียนรู้เกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น ทำให้เกิดการ ผิดพลาดระหว่างทำงาน 3) เจ้าหน้าที่และประชาชนยังขาดความรู้เกี่ยวกับระเบียบกฎหมายของหน่วยงาน ทำให้เกิดอุปสรรคในการดำเนินงานเป็นอย่างยิ่ง

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ผลการศึกษาค้นคว้าข้อมูล การวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา” สามารถนำมา อภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

ผลจากการวิจัยเรื่อง ประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา โดยรวมทั้ง 4 ด้าน เมื่อพิจารณาผลรายด้านสามารถนำมาอภิปรายได้ ดังนี้

1. ประสิทธิผลด้านการให้บริการ

ประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา ด้านการให้บริการ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประชาชนมีส่วนร่วมให้ข้อมูลระดับมาก คือ องค์การบริหารส่วนตำบลมีที่ตั้งสำนักงานที่เหมาะสม และสะดวกปลอดภัยในการเดินทาง และองค์การบริหารส่วนตำบลได้ให้บริการตามลำดับ ก่อน หลัง อย่างเท่าเทียมกัน ส่วนองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องทุกขั้นตอนโดยไม่ติดขัด องค์การบริหารส่วนตำบลมีเจ้าหน้าที่ช่วยแนะนำด้านการบริการต่าง ๆ องค์การบริหารส่วนตำบลมีแบบฟอร์มต่าง ๆ ไว้คอยบริการอย่างเพียงพอ องค์การบริหารส่วนตำบลมีเครื่องมือและอุปกรณ์เทคโนโลยีที่มีความทันสมัย องค์การบริหารส่วนตำบลมีสิ่งอำนวยความสะดวกไว้คอยบริการอาทิ เช่น น้ำดื่ม หนังสือพิมพ์ อินเทอร์เน็ต และองค์การบริหารส่วนตำบลมีป้ายบ่งชี้แสดงขั้นตอนการบริการต่าง ๆ อยู่ในระดับปานกลาง เห็นได้ว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระวีระเดช ฐานวิโร (หงษ์เงิน) (2559)** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วน ตำบลท่าแดง อำเภอนองบัว จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนที่มีเพศ อาชีพ รายได้ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแดง ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ส่วนประชาชนที่มี อายุ ระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นของประชาชนต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแดง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย สำหรับปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแดง พบว่า ประชาชนไม่ค่อยมีเวลาติดตามข่าวสาร สาเหตุมาจากการทำมาหาเลี้ยงชีพ และการประชาสัมพันธ์ไม่ค่อยต่อเนื่อง บอร์ดติดประกาศประชาสัมพันธ์ขาดคนดูแลรักษา ประชาชนและเจ้าหน้าที่ อบต. ขาดการประสานงานการทำงานร่วมกัน ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในด้านต่าง ๆ ไม่ค่อยได้รับการมีส่วนร่วมมากนัก ส่วนข้อเสนอแนะ พบว่า ควรให้มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เจ้าหน้าที่รัฐและประชาชนควรมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันให้มากขึ้น

2. ประสิทธิผลด้านพึงพอใจของผู้รับบริการ

ประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา ด้านพึงพอใจของผู้รับบริการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประชาชนมีส่วนร่วมให้ข้อมูลอยู่ในระดับมาก คือ องค์การบริหารส่วนตำบลมีเจ้าหน้าที่ให้บริการตรงกับความต้องการของท่าน องค์การบริหารส่วนตำบลมีเก้าอี้เพียงพอต่อผู้เข้ารับบริการ องค์การบริหารส่วนตำบลให้บริการสะดวกและรวดเร็ว องค์การบริหารส่วนตำบลมีการสื่อสารที่ดีและอธิบายข้อสงสัยในการติดต่ออย่างชัดเจน องค์การบริหารส่วนตำบลแบ่งสัดส่วนอาคารสถานที่อย่างเป็นระบบและมีป้ายบอกอย่างชัดเจน และองค์การบริหารส่วนตำบลใช้เวลาในการให้บริการอย่างเหมาะสม ส่วนองค์การบริหารส่วนตำบลมีขั้นตอนการให้บริการเป็นระบบไม่ซับซ้อน และองค์การบริหารส่วนตำบลมีแผนผังบอกขั้นตอนการให้บริการเหมาะสม ระดับปานกลาง เห็นได้ว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระกิตติคุณ วรธมโม (สว่างเพียร) (2558)** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเทศบาลเมืองพิจิตรของจังหวัดพิจิตร ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเทศบาลเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัญหา อุปสรรค พบว่า ระบบการก่อสร้างและการ

บำรุงรักษาท้องถนนยังไม่ทั่วถึงเท่าที่ควร ขาดส่งเสริมด้านอาชีพและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อเป็นการเสริมสร้างเศรษฐกิจชุมชนให้เข้มแข็ง โดยการส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มอาชีพการจัดระเบียบสังคมยังมีความไม่เสมอภาคเนื่องจากมีประชากรจำนวนมาก และดูแลไม่ทั่วถึง ขาดการพัฒนาและประชาสัมพันธ์ ด้านการท่องเที่ยวทำให้ได้รับความสนใจน้อยกว่าจังหวัดอื่น ๆ ส่วนข้อเสนอแนะ พบว่าควรจัดให้มีระบบควบคุมดูแลการก่อสร้าง และบำรุงรักษาถนน อย่างทั่วถึงครอบคลุมทุกพื้นที่เขตเทศบาลเมือง ควรมีการสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีคุณธรรมเพื่ออนาคตของเยาวชน และลูกหลานเมืองพิจิตรควรส่งเสริมให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ตลอดจนประสานความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่นในทุก ๆ ด้าน ควรส่งเสริมการลงทุนในการพัฒนาอาชีพและการขยายโอกาสสำหรับเกษตรกรและชาวบ้านทั่วไป

3. ประสิทธิภาพด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประชาชนมีส่วนร่วมให้ข้อมูลระดับมาก คือ องค์การบริหารส่วนตำบลมีระบบน้ำประปาที่สะอาดและเพียงพอต่อการอุปโภค บริโภค องค์การบริหารส่วนตำบลดูแลบำรุงรักษาระบบน้ำประปาให้อยู่ในสภาพใช้การตลอดเวลา องค์การบริหารส่วนตำบลมีไฟฟ้าสาธารณะหมู่บ้านให้แสงสว่างเพียงพอ องค์การบริหารส่วนตำบลทำให้ประชาชนได้รับประโยชน์ด้านความสะดวกและปลอดภัยในการสัญจรไปมา องค์การบริหารส่วนตำบลดูแลบำรุงรักษาระบบไฟฟ้าบริเวณข้างถนนอยู่ในสภาพใช้การได้ตลอดเวลา และองค์การบริหารส่วนตำบลตรวจสอบ ทางระบายน้ำอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทางเดินน้ำสะดวก ส่วนองค์การบริหารส่วนตำบลให้บริการซ่อมแซมปรับปรุงถนนมีความรวดเร็ว และองค์การบริหารส่วนตำบลบำรุงรักษาถนนให้อยู่ในสภาพใช้การได้ตลอดเวลาอยู่ในระดับปานกลาง เห็นได้ว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระวิโรจน์ อีรวโร (2558) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการดำเนินงานตามแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อรัง อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อรัง อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อรัง อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยภาพรวมพบว่า บุคลากรที่มีเพศ อาชีพ และรายได้ ต่างกัน มีประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อรัง อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดนครราชสีมา ไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐาน ส่วนประชาชนมี อายุ ระดับการศึกษา ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย ปัญหา อุปสรรค เกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อรัง อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดนครราชสีมา คือ ขาดจุดบริการสำหรับประชาชน เช่น มุมหนังสือ เอกสารประชาสัมพันธ์สำหรับรองรับประชาชนระหว่างให้บริการ เจ้าหน้าที่ให้บริการเฉพาะเวลาราชการเมื่อนอกเวลาราชการ ขาดความกระตือรือร้น ขาดความเต็มใจในการให้บริการเจ้าหน้าที่ให้บริการเฉพาะเวลาราชการ เมื่อนอกเวลาราชการ ขาดความกระตือรือร้น ขาดความเต็มใจในการให้บริการ เจ้าหน้าที่ให้บริการบางครั้งให้ความสำคัญกับประชาชนไม่เท่าเทียมกันขาดความเอาใจใส่ต่อโครงการหรือกิจกรรมที่ปฏิบัติ และพนักงานไม่มีความรู้ในประยุกต์ใช้หลักธรรมไปปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความการพัฒนาต่อองค์กร

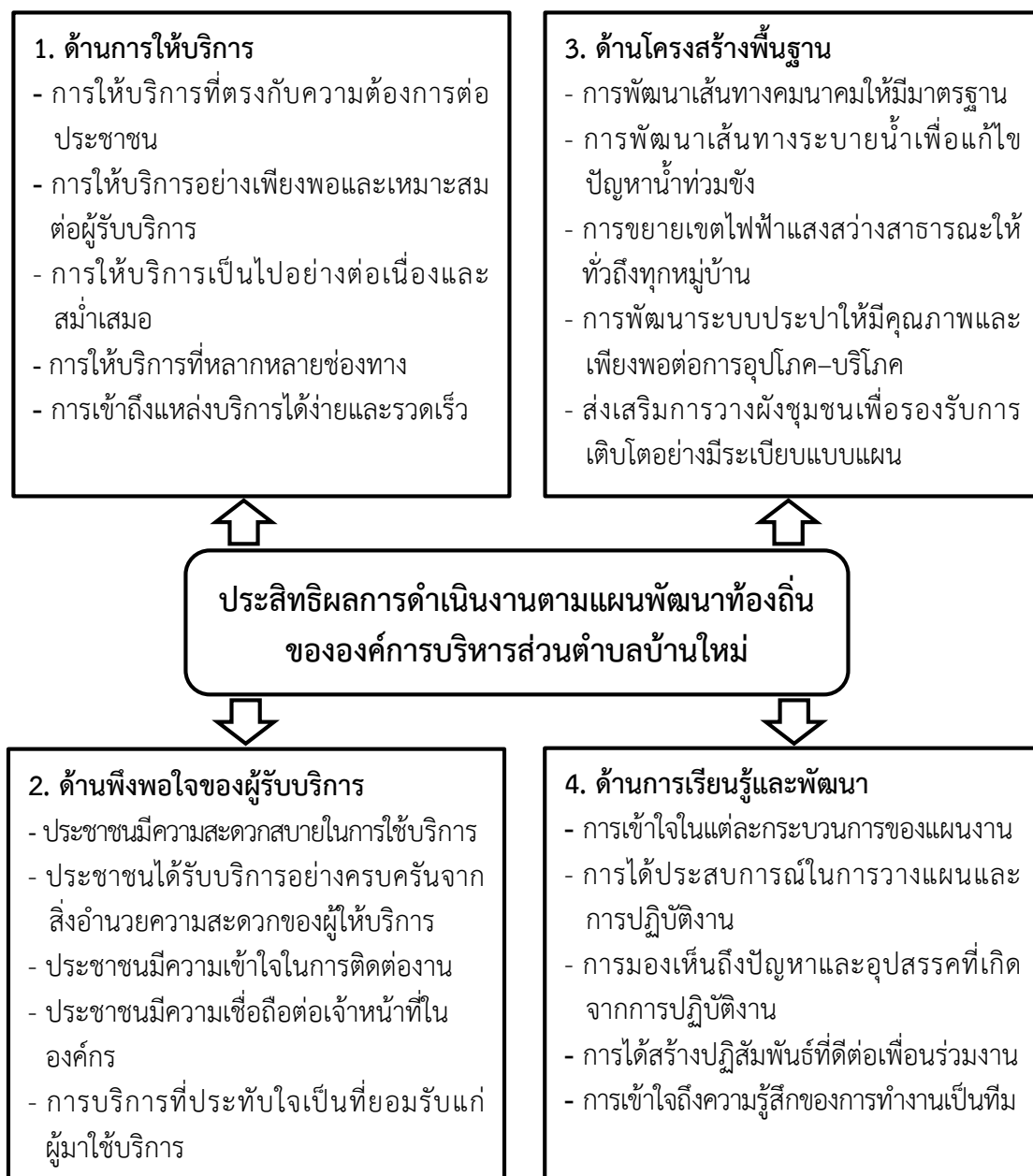
4. ประสิทธิภาพด้านการเรียนรู้และพัฒนา

ประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา ด้านการเรียนรู้และพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา

เป็นรายข้อ พบว่า ประชาชนมีส่วนร่วมให้ข้อมูลระดับปานกลางทุกข้อ แสดงให้เห็นว่า ด้านการเรียนรู้และพัฒนาเป็นด้านที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ต้องเร่งพัฒนาที่สุดเห็นได้ว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระจอม จารุณโณ (หงษ์ทอง) (2557)** ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อประสิทธิภาพของผู้บริหารในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และอาชีพ พบว่า ประชาชนที่มี อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และอาชีพ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพของผู้บริหารในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนประชาชนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพของผู้บริหารในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ไม่แตกต่างกัน ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพของผู้บริหารในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง พบว่า ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาความยากจนที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดขึ้น นโยบายต่าง ๆ ถูกกำหนดจากบนลงล่างซึ่งเป็นนโยบายที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการและสภาพปัญหาของประชาชนในพื้นที่ ข้อเสนอแนะองค์การบริหารส่วนตำบลควรเปิดโอกาสให้ประชาชนในพื้นที่ได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาความยากจน โดยการแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันกับองค์การบริหารส่วนตำบล แต่อย่างไรก็ตามองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ควรให้ประชาชนได้มีกิจกรรมส่งเสริมความรู้ในการจัดทำแผนพัฒนาโดยมีส่วนร่วมเข้าไปคิดวิเคราะห์ ดำเนินการและติดตามผลงานด้วย

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอนองบุณยมากร จังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยได้องค์ความรู้ ดังแสดงในแผนภาพต่อไปนี้



แผนภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากแผนภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย “ประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา” สรุปได้ว่าประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นประกอบไปด้วย 4 ด้าน ซึ่งแต่ละด้านมีข้อค้นพบที่สำคัญ คือ

1. ด้านการให้บริการ

การให้บริการของเจ้าหน้าที่ยังขาดความเข้าใจหลายด้าน เพื่อให้เป็นที่พอใจแก่ประชาชนผู้มาใช้บริการกับการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ เจ้าหน้าที่ควรจะพัฒนาตนเองให้มีความรู้ที่กว้างขวางในการให้บริการ ส่วนด้านภาพลักษณ์ขององค์กรภายนอก คือ ด้านอาคารสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ มีหลายอย่างที่ต้องปรับให้พร้อมในการให้บริการอย่างเหมาะสม การที่จะทำให้ประชาชน

หรือผู้มารับบริการนั้นเกิดความสะดวกสบายง่ายต่อการใช้บริการขององค์กรมากที่สุด การบริการต้องแสดงความเต็มใจทุก ๆ ด้าน โดยถูกต้องตามกฎหมายบ้านเมือง การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของเจ้าหน้าที่และองค์กร ผู้บริการจะต้องทำให้ผู้รับบริการเกิดความมั่นใจ โดยเจ้าหน้าที่บริการให้บริการต้องแสดงออกถึงความรู้ความสามารถ มีทักษะการทำงานที่ดี เพื่อให้ผู้รับบริการเกิดความมั่นใจ รวมถึงการสื่อสารที่ดี ที่ตรงกับความต้องการของประชาชนหรือผู้มาใช้บริการอีกด้วย การทำหน้าที่ด้วยความจริงใจและตั้งใจจะเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดการยอมรับนับถือของผู้มาใช้บริการ แสดงศักยภาพให้ปรากฏแก่สายตาผู้ที่มารับบริการจะเป็นการสร้างภาพพจน์ให้แก่องค์กรเป็นอย่างดี

2. ด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการ

การบริการอย่างเป็นรูปธรรมเป็นลักษณะที่ปรากฏให้เห็นสิ่งที่สามารถอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนหรือผู้มาใช้บริการ ในด้านของสถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมือ เอกสารที่ใช้ในการติดต่อ และบุคลากรที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้มาใช้บริการได้ชัดเจน การให้บริการเป็นสิ่งที่สำคัญที่บุคลากรทุกคนต้องทำ เพื่อป้องกันความตั้งใจของผู้ให้บริการที่จะเต็มใจในการให้บริการหรือไม่ จึงต้องมีความเอาใจใส่ในทุกขั้นตอนของการให้บริการ การที่จะทำให้ประชาชนเกิดความรู้สึกเป็นกันเองในเวลามาใช้บริการนั้น บุคลากรทุกคนในหน่วยงานต้องมีสัมพันธไมตรีที่ดีต่อผู้มาใช้บริการ ยิ้มแย้มเพื่อสร้างบรรยากาศให้รู้สึกถึงความเบา สบาย ปลอดภัย ไม่รู้สึกกังวล และบุคลากรในหน่วยงานควรทำให้ผู้ที่มาใช้บริการเกิดความเชื่อถือว่างานที่มาติดต่อต้องสำเร็จตามวัตถุประสงค์

3. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

บุคลากรในหน่วยงานต้องมีทักษะความรู้ความสามารถและชำนาญการในการปฏิบัติงาน ทำด้วยความตั้งใจ จริงใจ ใส่ใจ โดยมุ่งประโยชน์ส่วนรวมไม่มีผลประโยชน์แอบแฝงในแต่ละโครงการหรือแผนงานนั้น ๆ ด้วยการสร้างเส้นทางคมนาคมที่มีมาตรฐาน สร้างเส้นทางระบายน้ำที่มีมาตรฐาน สามารถระบายน้ำได้สะดวกน้ำไม่ท่วมขัง ขยายเขตไฟฟ้าและแสงสว่างสาธารณะไปยังพื้นที่ต่าง ๆ ให้ประชาชนมีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง สร้างระบบประปาในตำบลให้มีใช้อย่างเพียงพอ มีการติดป้ายจราจรในจุดที่เสี่ยงอันตราย วางผังชุมชนเพื่อรองรับการเจริญเติบโตอย่างมีระเบียบแบบแผน และรับฟังเหตุผลของประชาชนในการร้องทุกข์ในทุกข้อเมื่อเกิดปัญหาต่าง ๆ การทำงานควรมีการประสานงานที่รวดเร็ว และการสร้างระบบกระบวนการร่วมคิด ร่วมทำร่วมตัดสินใจ เกี่ยวกับปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในแต่ละปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาที่ถูกต้อง และทำข้อตกลงร่วมกันกับประชาชนในการแก้ไขปัญหาในด้านต่าง ๆ ให้รับทราบทุกกระบวนการของการทำงาน การให้ผู้นำชุมชนหรือประชาชนได้เข้าไปสัมผัสหน้างานจริงเพื่อให้เกิดความคุ้นเคย และสามารถเรียนรู้ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน จึงทำให้สามารถเข้าใจแผนงานสามารถมองออกถึงปัญหาที่เกิดขึ้นทุก ๆ ด้านของการทำโครงการหรือกิจกรรม

4. ด้านการเรียนรู้และพัฒนา

การจัดกิจกรรมให้เจ้าหน้าที่และประชาชนได้เรียนรู้และทำความเข้าใจในแต่ละกระบวนการ ของแผนพัฒนาท้องถิ่น ทำให้ประชาชนได้มีการศึกษาและเก็บเกี่ยวประสบการณ์ในการเรียนรู้ของแผนการดำเนินงาน ให้ประชาชนได้ลองคิดกำหนดนโยบายในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เกี่ยวกับการเรียนรู้ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานได้มีการคิดวางแผนร่วมกับประชาชน เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่น และก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม การสร้างความรู้ความเข้าใจในระบบงาน ระเบียบข้อปฏิบัติขององค์กรให้กับบุคลากรทุกระดับรวมถึงสร้างความเข้าใจกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และประชาชนทั่วไป การสร้างความรู้ความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย

ระเบียบ ข้อจำกัดขององค์กรให้ผู้นำกลุ่มองค์กร ผู้นำภายในตำบล ผู้นำหมู่บ้านรวมถึงประชาชนได้เข้าใจ การฝึกอบรมให้ความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการปฏิบัติงาน และให้ประชาชนสามารถตรวจสอบกระบวนการทำงานได้ทุกขั้นตอน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา” ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรกำหนดเป็นนโยบาย เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ ดังต่อไปนี้

1.1 ควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรและประชาชนมีส่วนร่วมในการเข้าอบรมเพื่อเพิ่มทักษะการทำงานให้เกิดความรู้ความสามารถที่หลากหลายด้าน

1.2 ควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรและประชาชนได้ทำกิจกรรมความสัมพันธ์ไมตรีจิตต่อกันเพื่อเรียนรู้นิสัยใจซึ่งกันและกันทำให้กล้าที่จะเสนอประเด็นปัญหาและกล้าตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

1.3 ควรส่งเสริมให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการประชุมเพื่อพิจารณากำหนดนโยบายการจัดสรรงบประมาณประจำปี ให้ตรงกับโครงการที่จัดทำแผนการดำเนินงาน เพื่อให้ได้รับความคุ้มค่าต้องงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร

1.4 ประชาชนควรให้ความร่วมมือในการเข้าอบรมเพื่อเพิ่มทักษะการทำงานให้เกิดความรู้ความสามารถที่หลากหลายด้าน

1.5 ประชาชนควรได้ทำกิจกรรมความสัมพันธ์ไมตรีจิตกับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเพื่อเรียนรู้นิสัยใจคอซึ่งกันและกัน ทำให้กล้าที่จะเสนอประเด็นปัญหาที่สำคัญในการทำงาน และกล้าตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

1.6 ประชาชนควรมีส่วนร่วมในการติดตามตรวจสอบงบประมาณประจำปีเพื่อความโปร่งใสของทั้งสองฝ่ายในผลประโยชน์ต่าง ๆ จากการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นให้มากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา” ผู้วิจัยขอเสนอให้ผู้สนใจ ได้นำไปศึกษาวิจัยครั้งต่อไปในประเด็น ดังต่อไปนี้

2.1 ควรศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการพัฒนาท้องถิ่นให้มากขึ้น

2.2 ควรศึกษาในด้านของความสัมพันธ์ในการให้บริการระหว่างเจ้าหน้าที่กับประชาชน ผู้ที่มาใช้บริการ เพื่อให้ทราบความคิดเห็นที่แตกต่างเกี่ยวกับจุดบกพร่องขององค์กร

2.3 ควรศึกษาประสิทธิผลการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลแห่งอื่น ที่มีปัจจัยในด้านต่าง ๆ ที่ใกล้เคียงกัน เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยครั้งนี้ เป็นการมองการให้บริการรอบด้านมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง (References)

- โกวิทย์ พวงงาม. (2559). การปกครองท้องถิ่นไทย: หลักการและมิติใหม่ในอนาคต. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2551). การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บิสมิเนสอาร์แอนด์ดี.
- บุญอริ ยี่หะมะ. (2555). การปกครองท้องถิ่นไทย. สงขลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- พระกิตติคุณ วรธมโม (สว่างเพียร). (2558). ประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเทศบาลเมืองพิจิตรของจังหวัดพิจิตร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระจอม จารุณโณ (หงษ์ทอง). (2557). ประสิทธิภาพของผู้บริหารในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระวิโรจน์ ธีรวโร. (2558). ประสิทธิภาพการดำเนินงานตามแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อไร่ อำเภอเวียงบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระวีระเดช ฐานวีโร (หงษ์เงิน). (2559). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแดง อำเภอหนองไผ่ จังหวัดเพชรบูรณ์. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลใหม่อุดม. (2562). ข้อมูลประชากรจากฐานข้อมูลโปรแกรม Hosxp_pcu. นครราชสีมา: โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลใหม่อุดม.
- วีระศักดิ์ เครือเทพ. (2550). เครือข่าย: นวัตกรรมการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. บทวิเคราะห์ว่าด้วยการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแนวระนาบ เพื่อการเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน และความรับผิดชอบต่อสาธารณะ. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- ส่วนแผนพัฒนาท้องถิ่น. (2540). คู่มือการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. 2540. กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น. (อัสสำเนา)
- สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่. (2562). “แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา”. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.obtbanmai.go.th/DevelopmentStrategy.html> [7 เมษายน 2562].



กระบวนการสร้างเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

Networking Process of Community Enterprises in Lam Sai Subdistrict, Wang
Noi District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province

เกศรินทร์ วิมลธาดา¹ ศลิษา ชินสุข² กฤตพล ทองดอนพุ่ม³

Ketsarin Wimon Thada, Salisa Chinsuk, Krittapol Thongdonpum

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1. เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของการสร้างเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของสมาชิกกับกระบวนการ สร้างเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อกระบวนการสร้างเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา การวิจัยเป็นแบบผสมวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ สมาชิกวิสาหกิจชุมชนตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 180 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิธีสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 12 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา ผลการวิจัย พบว่า การสร้างเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนของตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) โดยมีแหล่งวัตถุดิบที่ได้มาจากในท้องถิ่น มีการจัดประชุมร่วมกันทุกเดือนภายในกลุ่มของแต่ละกลุ่มวิสาหกิจชุมชน และได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก

คำสำคัญ (Keywords) : กระบวนการสร้างเครือข่าย; วิสาหกิจชุมชน; จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

Abstract

The objectives of this research article were: 1) to study the general conditions of networking process of community enterprises in Lam Sai Subdistrict, Wang Noi District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province; 2) to study the relationship between the member participations and networking process of community enterprises in Lam Sai Subdistrict, Wang Noi District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province; and 3) to study the problems, obstacles, and suggestions for networking process of community enterprises in Lam Sai Subdistrict, Wang Noi District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. A mixed research method was used: the

Received: 2022-03-18 Revised: 2022-03-29 Accepted: 2022-04-04

¹ ผู้จัดการโรงแรม ไนท์เฟรนด์ Manager Night Friends Hotel. E-mail: Ketsarin Wimonthada@gmail.com

² ผู้อำนวยการ ฝ่ายสินเชื่อ บริษัท บัตรกรุงไทย จำกัด (มหาชน) Vice President Credit Acceptance, Krungthai Card Public Company Limited E-mail: Salisa.C@ktc.co.th

³ บริษัท เบนซ์นันทบุรี สีนันทอง จำกัด Benznonthaburi Sinnamthong co., LTD. E-mail: ppum67130@gmail.com

quantitative-survey of 180 samples from the community members in Lam Sai Subdistrict, Wang Noi District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, questionnaires with the confidence value at 0.96, and data analysis with frequency, percentage, means, standard deviation, and Pearson's correlation coefficients; the qualitative data collected from 12 key informants by in-depth-interview. Data were analyzed by descriptive content analysis. As results, the general conditions of the networking process of community enterprises in Lam Sai Subdistrict, Wang Noi District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, by overall, were at high level ($\bar{X} = 3.65$) Each aspect was also at high level with locally-sourced raw materials. Meetings were held monthly within each community enterprise group with support from outside agencies.

Keywords: Community Enterprises; Networking Process; Phra Nakhon Si Ayutthaya Province

บทนำ (Introduction)

จากแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจโลกในระยะ 5 ปีข้างหน้ายังมีแนวโน้มขยายตัวช้าและมีความเสี่ยงจากความผันผวนในระบบเศรษฐกิจและการเงินโลกในเกณฑ์สูง ซึ่งส่งผลให้ประเทศไทยต้องเผชิญกับความเสี่ยงสำคัญ ได้แก่ ความไม่แน่นอนของการปรับเปลี่ยนทิศทางการดำเนินนโยบายการเงินของมหาอำนาจทางเศรษฐกิจ อาทิ สหรัฐอเมริกา สหภาพยุโรป และญี่ปุ่น ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อภาคการเงิน และการประกอบธุรกิจของไทย นอกจากนี้การเปิดเสรีทางการค้าก่อให้เกิดการแข่งขันที่รุนแรงขึ้น ทำให้ประเทศไทยต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สามารถแข่งขันได้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานรัฐมนตรี, 2561) ในปี พ.ศ.2548 รัฐบาลได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน เพื่อให้ชุมชนเกิดความแข็งแกร่งทางเศรษฐกิจเกิดการพึ่งตนเอง เพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันในตลาดอย่างสมดุล เป็นทางเลือกที่สำคัญในการประกอบอาชีพโดยเฉพาะชนบท ที่ผสมผสานการผลิตในภาคเกษตรกรรม ภาคพาณิชยกรรม ภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการด้วยการเชื่อมโยงผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่น ได้หล่อหลอมให้ทุกคนซึมซับถึงการพึ่งพาตนเองและนำองค์ความรู้ไปใช้ในการผลิตถ่ายทอดให้กับสังคม ตลอดจนให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของวิสาหกิจชุมชน ก่อให้เกิดความสมดุลในชีวิต ชุมชนสามารถจัดการความรู้ภายในชุมชนรวมถึงการเรียนรู้ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน เพราะการเรียนรู้ทำให้ชุมชนได้รู้ศักยภาพของตนเอง ได้ค้นพบทุนที่มีอยู่ในชุมชนก่อให้เกิดประโยชน์ต่อชีวิตความเป็นอยู่ของคนในชุมชน เกิดการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ และเจตคติที่ดีต่อชีวิตและสังคม (นรินทร์ สังข์รักษา, 2551: 4)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) จึงมีแนวทางสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนฐานรากและชุมชนเข้มแข็ง มุ่งพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนผ่านเครือข่ายวิสาหกิจชุมชน โดยการสร้างความร่วมมือระหว่างภาคเอกชนและวิสาหกิจชุมชน และความร่วมมือระหว่างวิสาหกิจชุมชนในแต่ละพื้นที่ เพื่อการสร้างองค์ความรู้ รูปแบบการจัดการเพื่อสร้างความเข้มแข็งและความยั่งยืนของวิสาหกิจในระยะยาว รวมทั้งเผยแพร่ความรู้ด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนฐานราก พร้อมทั้งประสานงานกับจังหวัดและท้องถิ่นเพื่อขยายผลจากชุมชนต้นแบบให้มีการนำไปใช้ในชุมชนอื่นๆ อย่างกว้างขวางเพื่อสนับสนุนนโยบายของรัฐบาลได้ยุทธศาสตร์ด้านการแก้ไขปัญหาความยากจน ลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างการเติบโตจากภายในสร้างมาตรการจูงใจให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการลงทุนพัฒนาด้านสังคมในรูปแบบใหม่ๆ ที่เป็นนวัตกรรม

สังคม อาทิการพัฒนาผลิตภัณฑ์เพื่อชุมชน การออกพันธบัตรเพื่อการพัฒนาสังคมตลาดหลักทรัพย์เพื่อสังคม วิชากิจเพื่อสังคม สื่อเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ผ่านกลไกเครือข่ายสถาบันการศึกษา สถาบันวิจัย และหน่วยงานภาครัฐและเอกชน โดยมีนักถ่ายทอดเทคโนโลยีมีอาชีพเข้ามาช่วยดำเนินการส่งเสริมให้ภาคประชาชนและภาคีการพัฒนาที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมและได้รับประโยชน์จากการพัฒนา โดยเน้นการเสริมสร้างขีดความสามารถของวิชากิจชุมชนและผู้ประกอบการในพื้นที่ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชนให้สามารถใช้ประโยชน์จากการพัฒนา ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคม ภาคเอกชน และภาครัฐทั้งส่วนกลางและส่วนท้องถิ่นในกระบวนการพัฒนารวมทั้งพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านสังคมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนและรองรับการเติบโตของพื้นที่ ซึ่งเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการประสานความร่วมมือที่เริ่มต้นจากการทำงานในพื้นที่เล็กๆ และขยายกระบวนการเป็นเครือข่ายที่กว้างออกไป

ตำบลลำไทร อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา มีการส่งเสริมให้ชุมชนจัดตั้งวิชากิจชุมชน อันเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้ชุมชนได้ปรับเปลี่ยนวิธีการพึ่งพิงปัจจัยต่างๆ จากภายนอกชุมชนเป็นการพึ่งตนเองภายในชุมชน โดยอาศัยทุนของตนเองและทุนของชุมชน ได้แก่ วิชากิจชุมชนกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรตำบลลำไทร วิชากิจชุมชนกลุ่มผู้ผลิตปุ๋ยอินทรีย์ตำบลลำไทร วิชากิจชุมชนท่องเที่ยวเกาะลัดอีแต่น วิชากิจชุมชนกลุ่มผู้ผลิตข้าวตำบลลำไทร ซึ่งวิชากิจชุมชนกลุ่มผู้ผลิตปุ๋ยอินทรีย์ตำบลลำไทร ได้รับรางวัลชนะเลิศวิชากิจชุมชนดีเด่นระดับจังหวัดในปี พ.ศ.2559 โดยเกิดจากการรวมตัวของผู้นำท้องถิ่นและเกษตรกรในตำบลลำไทร เนื่องจากปุ๋ยเคมีและสารกำจัดศัตรูพืชเคมี มีราคาแพงมาก เกษตรกรบางรายยากจนไม่มีเงินพอที่จะซื้อ และสิ่งสำคัญ คือ ใช้แล้วทำให้ดินเสีย สิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติ แม่น้ำลำคลองเสียไปด้วย จึงระดมความคิดร่วมกับเกษตรประจำตำบล จัดอบรมสาธิตการทำปุ๋ยหมักชีวภาพขึ้นเพื่อทดลองใช้ในสวนของเกษตรกรปรากฏว่าได้ผลดีจึงคิดริเริ่มระดมทุนจากสมาชิกและของบประมาณ งบยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดกรมส่งเสริมการเกษตร และขอสถานที่ในการดำเนินการจัดตั้งโรงเรือนปุ๋ยขึ้นและแบ่งหน้าที่การผลิตพร้อมจำหน่ายปุ๋ยให้สมาชิกในราคาถูก และได้จัดตั้งเป็นกลุ่มผู้ผลิตปุ๋ยขึ้นและแบ่งหน้าที่การผลิตพร้อมจำหน่ายปุ๋ยให้สมาชิกในราคาถูก

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษากระบวนการสร้างเครือข่ายวิชากิจชุมชนตำบลลำไทร อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา เพื่อจะได้ทราบถึงแนวทางการสร้างเครือข่ายวิชากิจชุมชนที่เกิดจากร่วมของผลประโยชน์ มีการสร้างองค์ความรู้ เกิดแลกเปลี่ยนสารสนเทศและระดมทรัพยากรทำให้มีกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เกิดความสัมพันธ์ภาพที่ีระหว่างสมาชิกอันจะเป็นประโยชน์ต่อวิชากิจชุมชนไทยต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของกระบวนการสร้างเครือข่ายวิชากิจชุมชนตำบลลำไทร อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของสมาชิกกับกระบวนการสร้างเครือข่ายวิชากิจชุมชนตำบลลำไทร อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา
3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อกระบวนการสร้างเครือข่ายวิชากิจชุมชนตำบลลำไทร อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการแจกแบบสอบถามถึงกระบวนการสร้างเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนตำบลลำไทร อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interviews) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกกระบวนการสร้างเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนตำบลลำไทร อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้งนี้ผู้วิจัยได้คัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 12 รูป/คนในการสัมภาษณ์ครั้งนี้

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยเรื่อง “กระบวนการสร้างเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนตำบลลำไทร อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตเนื้อหาโดยสังเคราะห์จากกรอบแนวคิดกระบวนการสร้างเครือข่ายของรัฐบาล ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา (2558) ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การก่อรูปเครือข่าย 2) การจัดระบบบริหารเครือข่าย 3) การใช้ประโยชน์เครือข่าย 4) การธำรงรักษาเครือข่าย และปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างเครือข่ายของ โคเฮนจอห์น และนอร์แมน (Cohen, John & Norman T. Uphoff, 1980: 223) ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) การตัดสินใจ 2) การปฏิบัติการ 3) การรับผลประโยชน์ 4) การประเมินผล

1.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สมาชิกวิสาหกิจชุมชน ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการสร้างเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนตำบลลำไทร อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 324 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้สุ่มตัวอย่างมาจากสมาชิกวิสาหกิจชุมชน ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการสร้างเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนตำบลลำไทร อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากสูตรของ ขงทาโร ยามาเน (Taro Yamane) (สุจิตรา บุญยรัตพันธุ์, 2557: 161) เป็นจำนวน 180 คน การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 12 รูป/คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาวิจัย “กระบวนการสร้างเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนตำบลลำไทร อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” พื้นที่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ วิสาหกิจชุมชนตำบลลำไทร อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล วันที่ พฤษภาคม 2564– พฤศจิกายน 2564 รวมระยะเวลา 7 เดือน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดของกระบวนการสร้างเครือข่ายของรัฐบาล ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา (2558: 52-59) ซึ่งแบ่งออกเป็น

4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การก่อรูปเครือข่าย 2) การจัดระบบบริหารเครือข่าย 3) การใช้ประโยชน์เครือข่าย 4) การดำรงรักษาเครือข่าย และการมีส่วนร่วมของสมาชิกของ โคเฮนจอห์น และนอร์แมน (Cohen, John & Norman T.Uphoff) ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) การตัดสินใจ 2) การปฏิบัติการ 3) การรับผลประโยชน์ 4) การประเมินผล โดยมีขั้นตอนการสร้างและการตรวจสอบเครื่องมือ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอน ดังนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม

1. ขอนหนังสือเพื่อเรียนเกษตรอำเภอ ขออนุญาตเข้าทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในเขตพื้นที่
2. นำแบบสอบถาม จำนวน 180 ฉบับ ไปแจกสมาชิกวิสาหกิจชุมชนตำบล ทั้ง 7 กลุ่มที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง
3. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์

1. ขอนหนังสือเพื่อเรียนผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 รูป/คน
2. นำแบบสัมภาษณ์เชิงลึกไปทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 12 รูป/คน
3. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท (Content Analysis Techniques)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม หลังจากที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยสถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และพรรณนาระดับกระบวนการสร้างเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพะเยา สถิติที่ใช้คือค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ (In-depth Interview) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท (Content Analysis Techniques)

ผลการวิจัย (Research Results)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีจำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 51.10 มีอายุ 37 - 46 ปี มีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 47.20 มีสถานภาพสมรส จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 69.40 มีการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 38.30 ประกอบอาชีพ เกษตรกร/ทำไร่/ทำสวน มีจำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 67.80

ข้อมูลระดับความคิดเห็นของสมาชิกที่มีต่อสภาพทั่วไปของการสร้างเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สภาพทั่วไปของการสร้างเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.53) คือ มีแหล่งวัตถุดิบที่ได้มาจากในท้องถิ่น มีการจัดประชุมร่วมกันทุกเดือนภายในกลุ่มของแต่ละกลุ่มวิสาหกิจชุมชน วิสาหกิจชุมชนได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก

ข้อมูลระดับการมีส่วนร่วมของสมาชิกในกระบวนการสร้างเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การมีส่วนร่วมของสมาชิกในกระบวนการสร้างเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ ดังนี้

1. ด้านการตัดสินใจ สมาชิกมีส่วนร่วมในกระบวนการสร้างเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.67)
2. ด้านการปฏิบัติการ สมาชิกมีส่วนร่วมในกระบวนการสร้างเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.73)
3. ด้านการรับผลประโยชน์ สมาชิกมีส่วนร่วมในกระบวนการสร้างเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.77)
4. ด้านการประเมินผล สมาชิกมีส่วนร่วมในกระบวนการสร้างเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.85)

ข้อมูลความคิดเห็นของสมาชิกที่มีต่อกระบวนการสร้างเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

กระบวนการสร้างเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ ดังนี้

1. ด้านการก่อรูปเครือข่าย กระบวนการสร้างเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.74)
2. ด้านการจัดระบบบริหารเครือข่าย กระบวนการสร้างเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.82)
3. ด้านการใช้ประโยชน์เครือข่าย กระบวนการสร้างเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.66)
4. ด้านการธำรงรักษาเครือข่าย กระบวนการสร้างเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.79)

ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของสมาชิกกับกระบวนการสร้างเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของสมาชิกกับกระบวนการสร้างเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($R=0.865^{**}$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ ดังนี้

การมีส่วนร่วมของสมาชิก มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกระบวนการสร้างเครือข่ายวิสาหกิจชุมชน ด้านการก่อรูปเครือข่าย อยู่ในระดับสูง ($r=.734^{**}$)

การมีส่วนร่วมของสมาชิก มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกระบวนการสร้างเครือข่ายวิสาหกิจชุมชน ด้านการจัดระบบบริหารเครือข่าย อยู่ในระดับสูง ($r=.671^{**}$)

การมีส่วนร่วมของสมาชิก มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกระบวนการสร้างเครือข่ายวิสาหกิจชุมชน ด้านการใช้ประโยชน์เครือข่าย อยู่ในระดับปานกลาง ($r=.550^{**}$)

การมีส่วนร่วมของสมาชิก มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกระบวนการสร้างเครือข่ายวิสาหกิจชุมชน ด้านการดำรงรักษาเครือข่าย อยู่ในระดับสูงมาก ($r=.789^{**}$)

การมีส่วนร่วมของสมาชิก มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกระบวนการสร้างเครือข่ายวิสาหกิจชุมชน โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูงมาก ($r=.865^{**}$)

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากการสรุปผลการวิจัยเรื่อง “กระบวนการสร้างเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” สามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

การวิเคราะห์สภาพทั่วไปของการสร้างเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

พบว่า สภาพทั่วไปของการสร้างเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยจะเห็นได้ว่าการสร้างเครือข่ายวิสาหกิจ สามารถจัดตั้งกลุ่มได้ดี อาจเนื่องมาจากวิสาหกิจ มีแหล่งวัตถุดิบที่ได้มาจากในท้องถิ่น และมีการจัดประชุมร่วมกันทุกเดือน ภายในกลุ่มของแต่ละกลุ่มวิสาหกิจชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนวุฒิ พิมพ์ และ จันทนา ฤทธิ์สมบูรณ์ (2557: 1-21) ได้วิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้แนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียงกับวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดจันทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับความเป็นไปได้ในการประยุกต์หลักการจัดการเศรษฐกิจพอเพียงกับวิสาหกิจชุมชนโดยรวมและจำแนกตามลักษณะของกิจการอยู่ในระดับมาก แนวปฏิบัติที่มีความเป็นไปได้สูงที่สุด ได้แก่ การทำธุรกิจอย่างซื่อสัตย์สุจริตในการประกอบการ ไม่เอารัดเอาเปรียบผู้ที่เกี่ยวข้อง รองลงมา ได้แก่ การจัดการธุรกิจที่เน้นการบริหารความเสี่ยงต่ำ ไม่ก่อหนี้เกินกำลัง และจัดการกิจการแบบค่อยเป็น ค่อยไป แต่มีความมั่นคงของธุรกิจในระยะยาว และหลักการไม่โลภมากจนเกินไป และไม่เน้นกำไรระยะสั้น เป็นหลัก (2) ระดับความเป็นไปได้ในการประยุกต์หลักการจัดการตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง กับวิสาหกิจชุมชน จำแนกตามลักษณะกิจการ 4 ลักษณะ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของลักษณะกิจการ ต่างๆ เป็นรายคู่พบว่ากลุ่มที่ไม่แตกต่างกัน ได้แก่ กลุ่มเกษตรกรรมกับกลุ่มอุตสาหกรรม กลุ่มพาณิชย์กรรม กับกลุ่มธุรกิจบริการ (3) ข้อเสนอแนะที่สำคัญในการประยุกต์แนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียงกับวิสาหกิจชุมชน คือ การใช้วัตถุดิบที่มีอยู่ในท้องถิ่น เน้นการจ้างงาน ความประหยัด ซื่อสัตย์ และความ สามัคคีปรองดอง ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชฎาพร ไชยศรี (2552) ได้วิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนากลุ่มวิสาหกิจชุมชนแม่บ้านเกษตรกรบ้านผาซ้อง จังหวัดเลย” ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์ในการพัฒนากลุ่มวิสาหกิจชุมชนจะต้องมีการวางแผน การกำหนดวัตถุประสงค์ในการตั้งกลุ่ม การประชุมทุกเดือนมีโครงสร้างของกลุ่มชัดเจน มีการเลือกตั้งคณะกรรมการกลุ่มมีกฎระเบียบที่ร่วมกันสร้างขึ้นจากการสื่อสาร การเรียนรู้ จากการประชุม

อบรม สัมมนาและศึกษาดูงาน และปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสำเร็จของกลุ่มนั้นเกิดจากความสามารถในการวางแผน การควบคุมการผลิต ความสามารถในการบริหารจัดการสมาชิก และการมีเครือข่าย

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของสมาชิกกับกระบวนการสร้างเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนตำบลลำไทร อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

พบว่า การมีส่วนร่วมของสมาชิก มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกระบวนการสร้างเครือข่ายวิสาหกิจชุมชน อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนันท์ ถึงสุข (2560) ได้ศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา” ผลการวิจัยพบว่า 1.การบริหารแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2.ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลของ สถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.87 สอดคล้องกับงานวิจัยของ มุรธาธีร์ รักษาติเจริญ (2558) ได้ศึกษา “การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการน้ำทางการเกษตรอย่างยั่งยืน” ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการน้ำกับความยั่งยืนของชุมชนในลุ่มน้ำเชียงกรนั้น มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r = 0.832$) ผลการวิเคราะห์เส้นทางโดยใช้ Path Analysis พบว่า ตัวแบบของการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการน้ำ ที่สัมพันธ์กับความยั่งยืนของชุมชนในลุ่มน้ำลำเชียงไกร หมายถึง การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการน้ำ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในการประสานงานและในการส่งเสริมสนับสนุน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในด้านการเข้าร่วมในการทำประชาพิจารณ์ และการมีส่วนร่วมในการติดตามผลในด้านการรายงานผลการดำเนินงาน นั้น มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความยั่งยืนของชุมชนในลุ่มน้ำลำเชียงไกร

การวิเคราะห์กระบวนการสร้างเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนตำบลลำไทร อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

พบว่า กระบวนการสร้างเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนตำบลลำไทร อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยจะเห็นได้ว่า กระบวนการสร้างเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนมีการก่อรูปและการบริหารเครือข่ายได้ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ อังกาบ บุญสูง (2554: 11) ได้วิจัยเรื่อง “แนวทางการสร้างเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนทอผ้าพื้นเมืองจังหวัดอุดรดิษฐ์” ผลการวิจัยพบว่า ศักยภาพที่มีในชุมชนคือทุนทางวัฒนธรรม ทุนทางสังคมด้านการรวมกลุ่มของคนในชุมชน และทุนทางธรรมชาติด้านความหลากหลายทางชีวภาพ และความสามารถที่ก่อให้เกิดความเข้มแข็งของกลุ่ม คือ มีแกนนำที่เข้มแข็ง มีเป้าหมายชัดเจน เคารพ กฎระเบียบ การเรียนรู้ร่วมกัน การแบ่งปันทรัพยากร การทำกิจกรรมร่วมกัน ความรู้สึกเป็นพี่ เป็นน้อง ความไว้วางใจกันส่งผลให้เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน มีความเอื้ออาทรต่อกันจึงเกิด เครือข่ายขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาทร สองรักข (2553) ได้วิจัยเรื่อง “แนวทางการสร้างเครือข่ายนักรับราชการงานช่างองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสิเกาและอำเภอลำดวน จังหวัดตรัง” ผลการวิจัยพบว่า การจัดตั้งเครือข่ายต้องมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน สามารถกำหนดทิศทางของเครือข่ายการดำเนินงานของกลุ่ม บทบาทหน้าที่ของเครือข่าย เป็นเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านช่างและการแก้ปัญหาาร่วมกัน เป็นศูนย์ประสานงาน เป็นองค์กรการพัฒนาบุคลากรเป็นศูนย์กลางข้อมูลในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน กิจกรรมของเครือข่าย ประกอบด้วยการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเพื่อให้สมาชิกทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน มีความเข้าใจในกระบวนการของเครือข่ายในทิศทางเดียวกัน สร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอกโครงสร้างของเครือข่ายมีความสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างเครือข่ายใน

พื้นที่เดียวกัน และพื้นที่ใกล้เคียงมีลักษณะของการเชื่อมต่อเป็นระบบหนึ่งเดียวลักษณะเหมือนดวงดาว เป็นเครือข่ายที่เชื่อมถึงกันทั้งหมดการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย โดยมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการทำงานของเครือข่ายตั้งแต่ การร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมกระทำ และร่วมรับผลประโยชน์การเชื่อมโยงเครือข่ายด้วยการประชาสัมพันธ์ให้สมาชิกเครือข่าย ได้รับรู้ข่าวสารข้อมูล กิจกรรม ความเคลื่อนไหวของเครือข่ายทางเว็บไซต์ หนังสือเวียน วิทยูชุมชน เป็นต้น การติดตามผลและประเมินผล ความก้าวหน้าของการดำเนินกิจกรรมเครือข่าย จะมีอยู่ในวาระการประชุมของทุกเดือน มีระบบบริหารจัดการเพื่อดำเนินความ สะดวกให้แก่สมาชิก ด้วยการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิก การกำหนดโครงสร้างขององค์กร ประโยชน์ของเครือข่าย ประกอบด้วย เวทีกลางประสานงานร่วมกันแลกเปลี่ยนสารสนเทศและความรู้ สร้างสรรค์และพัฒนา ความรู้ใหม่ๆ ยกระดับความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ และเทคนิคการทำงาน

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากการวิจัยเรื่อง “กระบวนการสร้างเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัด พระนครศรีอยุธยา” ผู้วิจัยได้สรุปองค์ความรู้ดังแสดงในแผนภาพที่ 1



จากแผนภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย “กระบวนการสร้างเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนตำบลลำไทร อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” เกิดจากความร่วมมือของทุกภาคส่วนร่วมกันนำเสนอปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อการแก้ไขและการพัฒนาที่ตรงประเด็นโดยมีการประชุมร่วมกันและเน้นการมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคน มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาประยุกต์เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกันไม่ว่าจะเป็นเรื่องอะไรก็ตาม มีทั้งประชาชนในชุมชนและหน่วยงานต่างๆ หรือแม้กระทั่งวัดเองก็เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน อีกอย่างหนึ่งที่ทำให้เกิดเป็นเครือข่ายก็เพราะว่าตำบลเป็นศูนย์กลาง ส่วนใหญ่จะมีการจัดกิจกรรมภายในวัด และหน่วยงานภาครัฐ ที่ให้การสนับสนุนในการสรรหางบประมาณ องค์ความรู้ วัสดุ สิ่งของ หรือแม้แต่บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านต่างๆ รวมถึงการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน โดยมีกระบวนการ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของสมาชิกต่อกระบวนการสร้างเครือข่ายวิสาหกิจ

การตัดสินใจ สมาชิกมีการนำเสนอปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อการแก้ไขและการพัฒนาที่ตรงประเด็น โดยการประชุมวางแผน หรือคัดเลือกกิจกรรมวิสาหกิจชุมชนประกอบการตัดสินใจ อีกทั้งยังมีการปรึกษาหารือ วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่ส่งผลต่อวิสาหกิจชุมชน **การปฏิบัติการ** สมาชิกมีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาประยุกต์เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์วิสาหกิจชุมชน มีการดำเนินกิจกรรมตามแผนที่ได้กำหนดร่วมกัน และสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กรต่างๆ **การรับผลประโยชน์** สมาชิกได้รับประโยชน์จากการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับวิสาหกิจชุมชน สามารถแก้ปัญหาในชุมชนได้อย่างยั่งยืน และเกิดความสามัคคีกันมากขึ้น **การประเมินผล** สมาชิกมีการติดตามการดำเนินงานวิสาหกิจชุมชน มีการขอความร่วมมือให้องค์กรอื่นๆ เข้ามามีส่วนร่วมติดตามประเมินผลการดำเนินงาน จากข้อมูลการเสวนาแสดงความคิดเห็นร่วมกัน

2. กระบวนการสร้างเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนตำบลลำไทร อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การก่อรูปเครือข่าย มีการสร้างแนวร่วมสมาชิกเครือข่าย เช่น การเปิดเวทีระดมความคิดเห็น และร่วมกันแก้ไขปัญหา สร้างแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้ประชาชนเข้าร่วมเป็นสมาชิก โดยเริ่มจากผู้ประกอบการเหมือนกันมารวมกลุ่มกันจดทะเบียนเป็นวิสาหกิจชุมชน โดยมีวัดเป็นผู้สนับสนุนด้านสถานที่ และภาครัฐสนับสนุนวัสดุและสร้างองค์ความรู้ **การจัดระบบบริหารเครือข่าย** จัดระบบการติดต่อสื่อสารเพื่อปฏิสัมพันธ์ซึ่งเป็นกลไกที่เชื่อมสมาชิกของเครือข่ายเข้าหากัน เรียนรู้ร่วมกัน จัดระบบสารสนเทศในการประชาสัมพันธ์เชื่อมโยงเครือข่ายในการผลิตและจำหน่ายสินค้าให้สินค้าติดตลาด **การใช้ประโยชน์เครือข่าย** เป็นเวทีสร้างกระแสผลักดันประเด็นความคิดผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ มีการประสานงานร่วมกันเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ระดมทรัพยากรหรือจัดตั้งกองทุน ร่วมกันพัฒนาผลิตภัณฑ์จากภูมิปัญญาชาวบ้าน และจัดหาแหล่งวัตถุดิบซึ่งเป็นต้นทุนอันมีคุณค่าจากท้องถิ่น **การธำรงรักษาเครือข่าย** ให้ความช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาจากความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน สร้างระบบจูงใจและจัดหาทรัพยากรมาสนับสนุนอย่างพอเพียง จัดกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง จัดกิจกรรมให้การฝึกอบรม ร่วมแก้ไขปัญหา สร้างคนรุ่นใหม่และจัดหางบประมาณมาสนับสนุน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “กระบวนการสร้างเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนตำบลลำไทร อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา” ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรกำหนดเป็นนโยบายเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ดังต่อไปนี้

1.1 ภาครัฐควรมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนให้เกิดความเข้มแข็ง

1.2 ภาครัฐควรมีการสร้าง ความสนใจเรื่องผลประโยชน์ของวิสาหกิจชุมชนเป็นสำคัญ และมีการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนชุมชนอย่างโปร่งใส

1.3 ภาครัฐควรสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง และจัดหาตลาดหรืออุตสาหกรรมในการรองรับผลิตภัณฑ์ เพื่อให้เกิดการผลิตและรายได้อย่างต่อเนื่อง

1.4 ภาครัฐควรส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิกวิสาหกิจชุมชนเกิดความสามัคคี ประองดองกัน มีความห่วงใย มีจิตใจเอื้อเฟื้อแบ่งปันกัน ปลุกฝังจิตสำนึกให้รักในวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

1.5 สมาชิกควรเข้าไปมีส่วนร่วมในการประเมินผล และสรุปผลการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนมากกว่าที่เป็นอยู่ โดยประเมินทั้งในระยะสั้น และระยะยาว เพื่อจะนำมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาต่อไป

1.6 สมาชิกควรสนใจเรื่องการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน และให้ความร่วมมือในการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนให้มากขึ้นกว่าเดิม

1.7 สมาชิกควรร่วมกันสร้างตลาดภายในท้องถิ่นและผลิตสินค้าในลักษณะชุมชนควบคู่กับการสร้างเครือข่าย

1.8 สมาชิกควรสร้างความรับผิดชอบให้กับตนเอง และสร้างความไว้วางใจกันในกลุ่ม เพื่อสร้างผู้นำที่มีความเข้มแข็ง เสียสละ

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “กระบวนการสร้างเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนตำบลลำไทร อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา” ผู้วิจัยขอเสนอให้ผู้สนใจได้นำไปศึกษาวิจัยครั้งต่อไปในประเด็น ดังต่อไปนี้

2.1 ควรศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการสร้างเครือข่ายวิสาหกิจชุมชน

2.2 ควรศึกษาวิจัยรูปแบบพุทธบูรณาการเครือข่ายพหุภาคีในการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนบนฐานพลังท้องถิ่น

2.3 ควรศึกษาวิจัยแนวทางการพัฒนาผลิตภัณฑ์อย่างมีส่วนร่วมในชุมชน

2.4 ควรศึกษาวิจัยแนวทางการบูรณาการหลักพุทธธรรมในการเสริมสร้างเครือข่ายวิสาหกิจชุมชน

เอกสารอ้างอิง (References)

- ชฎาพร ไชยศรี. (2552). กลยุทธ์การพัฒนากลุ่มวิสาหกิจชุมชนแม่บ้านเกษตรกรบ้านผาซ้อง ตำบลห้วยส้ม อำเภอกู่กระดิง จังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ธนวุฒิ พิมพ์ และจันทนา ฤทธิสมบุรณ์. (2557). “การประยุกต์ใช้แนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียงกับวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดจันทบุรี”. *วิจัย มสค สาขาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*. 10(2): 1-21.
- นรินทร์ สังข์รักษา. (2551). ผลดีของการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในกระบวนการเรียนรู้และการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของวิสาหกิจชุมชน: กรณีศึกษาจังหวัดราชบุรี. รายงานวิจัย. สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ.
- มูธาอีร์ รักชาติเจริญ. (2558). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการน้ำทางการเกษตรอย่างยั่งยืนของชุมชนในลุ่มน้ำลำเชียงไกร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- รัชฎา ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา. (2558). การขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพแบบมีส่วนร่วมของเครือข่ายสมัชชาสุขภาพจังหวัดลพบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานয়กรฐมนตรี. (2561). “แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12”. [ออนไลน์], แหล่งที่มา: http://www.nesdb.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422 [2 เมษายน 2561].
- สุจิตรา บุญยรัตพันธุ์. (2557). *ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับรัฐประศาสนศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 14. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- สุนันท์ ถึงสุข. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- อังกาบ บุญสูง. (2554). “การศึกษาแนวทางการสร้างเครือข่ายกลุ่มวิสาหกิจชุมชนผ้าทอพื้นเมือง จังหวัดอุดรดิษฐ์”. *AJNU ศิลปะสถาปัตยกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร*. 2(1): 11.
- อาทร สองรักข. (2553). แนวทางการสร้างเครือข่ายนักบริหารงานช่างองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสีเกา อำเภอวังวิเศษ จังหวัดตรัง”. *รายงานการศึกษาอิสระ*. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น: วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.



การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลเมืองไพร
จังหวัดร้อยเอ็ด

Administrative Competency Development of Mueang Phrai
Municipality Administrators, Roi Et Province

ศลิษา ชินสุข¹ เกศรินทร์ วิมลธาดา² กฤตพล ทองดอนพุ่ม³

Salisa Chinsuk, Ketsarin Wimon Thada, Krittapol Thongdonpum

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1.เพื่อศึกษาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลเมืองไพร จังหวัดร้อยเอ็ด 2.เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลเมืองไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของพนักงานโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3.เพื่อศึกษาแนวทางต่อการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลเมืองไพร จังหวัดร้อยเอ็ด การวิจัยเป็นแบบผสมวิธี ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 กลุ่มตัวอย่างได้มาจากบุคลากรและเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลเมืองไพร จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 90 คน โดยสุ่มตัวอย่างจากประชากร จำนวน 116 คน คำนวนจากสูตรทาร์โร่ ยามาเน่ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบมีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด วิเคราะห์โดยการพรรณนาแจกแจงความถี่ประกอบตาราง และวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 12 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิควิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลเมืองไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.31)

คำสำคัญ (Keywords) :การพัฒนาสมรรถนะ; การบริหารของผู้บริหารเทศบาล

Abstract

The objectives of this research article were: 1) to study the administrative competency development of Mueang Phrai municipality administrators, Roi Et Province; 2) to compare the administrative competency of administrative competency development of Mueang Phrai Municipality Administrators, Roi Et Province by opinions of the employees, classified by personal data; and 3) to propose the guidelines for administrative competency development of Mueang Phrai municipality administrators, Roi Et Province. A mixed research

Received: 2022-03-18 Revised: 2022-03-29 Accepted: 2022-04-05

¹ ผู้อำนวยการ ฝ่ายสินเชื่อ บริษัท บัตรกรุงไทย จำกัด (มหาชน) Vice President Credit Acceptance, Krungthai Card Public Company Limited E-mail: Salisa.C@kctc.co.th

² ผู้จัดการโรงแรม ไนท์เฟรนด์ Manager Night Friends Hotel. E-mail: Ketsarin Wimonthada@gmail.com

³ บริษัท เบนชนนทบุรี สีนันทอง จำกัด Benznonthaburi Sinnamthong co., LTD. E-mail: ppum67130@gmail.com

method was used. The quantitative research collected data with questionnaires that had confident value at 0.09 from 90 samples derived from 116 people using Taro Yamane's formula, data analysis by frequency, percentage, means and standard deviation, t-test and F-test value by means of two or more initial variables. When it is found that there are differences, it will compare the difference in pairs with the Least Significant Differences, LSD. For the data from the open ended questionnaires, the data were analyzed by descriptive analysis with frequencies. The qualitative research collected data from 12 key informants by in-depth-interview, and analyzed data by descriptive interpretation. As a result, the administrative competency of Mueang Phrai municipality administrators, Roi Et Province by overall was at high level ($\bar{X} = 4.00$. $SD=0.31$).

Keywords: Administrative Competency Development; Municipality Administrators

บทนำ (Introduction)

ในปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำลังเผชิญหน้ากับการท้าทายของการเปลี่ยนแปลงบริบทสิ่งแวดล้อมซึ่งมีความซับซ้อนและพลวัตสูง สิ่งแวดล้อมสำคัญที่มีผลกระทบกับการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ ประชาชน กฎหมาย และรัฐบาลกล่าวได้ว่า ประชาชนในยุคโลกาภิวัตน์มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารและมีความตื่นตัวทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคมสูงกว่าในอดีตส่งผลให้ความคาดหวังและความต้องการต่อผู้บริหารท้องถิ่นมากขึ้นด้วย ยิ่งไปกว่านั้นลักษณะความคาดหวังและความต้องการของประชาชนมีความหลากหลายตามทัศนคติ ค่านิยม และความเชื่อของแต่ละกลุ่มยังมีความเป็นเมืองมากเท่าไร ความคาดหวังและความต้องการยังมีความหลากหลายมากขึ้น ซึ่งกลายเป็นแรงกดดันในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายใต้ภาวะเช่นนี้ การบริหารงานเพื่อตอบสนองความคาดหวังและความต้องการของแต่ละกลุ่ม จึงเป็นงานที่ท้าทายเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสิ่งที่กระทบกับการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอีกประการ คือ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและเนื้อหาของ กฎหมาย การกระจายอำนาจที่เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดแผนและโครงการพัฒนาท้องถิ่นการตรวจสอบการทำงานของผู้บริหาร และการรับโอนภารกิจจากหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคแล้วแต่ทำให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความหลากหลายและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น

ระบบราชการเป็นกลไกสำคัญที่นโยบายของรัฐไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุผลในระบอบประชาธิปไตยไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับยุคสมัย มีการปฏิรูประบบบริหารราชการหลายครั้งเนื่องจากสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองเปลี่ยนแปลงจากเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ กล่าวคือ ด้านเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงจากเศรษฐกิจดั้งเดิมที่พึ่งพาการเกษตรสู่เศรษฐกิจอุตสาหกรรม ด้านสังคมมีประชากรเพิ่มมากขึ้นก่อให้เกิดปัญหาด้านการบริการสาธารณะและปัญหาสังคม ด้านการเมืองได้มีการปฏิรูปการเมืองและประกาศให้ใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมือง ด้านการบริหารมุ่งเน้นการใช้หลักธรรมาภิบาล ประเทศไทยมีการปกครองท้องถิ่นเป็นรากฐานอันสำคัญ ในการกระจายอำนาจการบริหารจากส่วนกลางสู่ส่วนท้องถิ่น ซึ่งถือเป็นรากฐานอันสำคัญในระบอบประชาธิปไตยมุ่งหวังให้ท้องถิ่นสามารถดำเนินการตัดสินใจและตกลงใจเรื่องต่างๆ ของตนเองหรือมุ่งหวังให้สามารถบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า นอกจากนี้ การปกครองท้องถิ่นยังเป็นการแบ่งเบาภาระในการจัดทำบริการของส่วนกลางช่วยสร้างจิตสำนึกในหมู่ประชาชนให้รักท้องถิ่นและร่วมมือกันในการพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า

และเป็นปัจจัยส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นองค์พระประมุขของไทย ซึ่งเป็นการปกครองในระดับชาติด้วย อย่างไรก็ตาม การปกครองท้องถิ่นจะเกิดผลดีหรือไม่เพียงใดขึ้นกับปัจจัยด้านต่างๆ เช่น กำลังคน เงิน ประชากรและขนบธรรมเนียมของท้องถิ่นนั้นๆ การปกครองท้องถิ่นมีรูปแบบการปกครองที่หลากหลายซึ่งเป็นไปตามความเหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละท้องถิ่น

การกระจายอำนาจของรัฐบาลสู่ประชาชนมุ่งหวังให้ผู้นำท้องถิ่นควรมีสมรรถนะความรอบรู้ในการบริหารงานบริหารคนอย่างมืออาชีพ การบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จ บรรลุประสิทธิผล สร้างความรุ่งเรืองเจริญเติบโตให้กับท้องถิ่นมีภาพลักษณ์ที่ดีได้รับ ความเชื่อถือไว้วางใจจากสาธารณะ สามารถตอบสนอง ความต้องการของประชาชน และสร้างความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญทุกกลุ่มจึงมีความต้องการผู้นำซึ่งมีความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม และมีการจัดการภาครัฐแนวใหม่ตามแนวคิดการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐตามหลักเกณฑ์ของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐตามที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการกำหนด อย่างไรก็ตาม ดีแม้ว่าผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานเทศบาล คือ “นายกเทศมนตรี” จึงถือได้ว่าเป็นตำแหน่งที่สำคัญยิ่ง ต่อการพัฒนาองค์กรปกครองท้องถิ่นในรูปแบบเทศบาล ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลทั้งหมดจึงถือเป็นอำนาจหน้าที่ของปลัดเทศบาลทั้งนี้โดยพิจารณาสาเหตุของการพัฒนาเทศบาลนั้นมีความล่าช้าไม่ตรง ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การยังใช้รูปแบบเดิมในการบริหารจัดการ สาเหตุประการหนึ่งเกิดจากตัวบุคคล คือ “นายกเทศมนตรี” ยังขาดสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ได้แก่ ความรู้ ทักษะความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน หรือเพิ่มเติมไม่มีทักษะการบริหารคนและแผนงานการนำเทคโนโลยีการบริหารสมัยใหม่มาปรับใช้ไม่มีคุณลักษณะของภาวะผู้นำองค์กรขาดความมั่นใจในตนเองอีกทั้งมีการถ่ายโอนตำแหน่งนักบริหารงานเทศบาลมาจากหน่วยงานอื่นย่อมทำให้ขาดความรู้ทักษะความเชี่ยวชาญในการบริหารงานของเทศบาล โดยอาจจะกล่าวได้ว่า ผู้บริหารสูงสุดของเทศบาลยังขาดทักษะของความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ

เทศบาลตำบลเมืองไพร จังหวัดร้อยเอ็ด จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเทศบาลตำบล โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 และมาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยจึงจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเทศบาลตำบลซึ่งการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลเมืองไพร จังหวัดร้อยเอ็ด การบริหารงานของการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลเมืองไพร จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นองค์กรที่มีศักยภาพในการจัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนทั่วไป สามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้ แต่ในช่วงหลายปีที่ผ่านมาพบปัญหาว่า มีปัญหาหลายด้านที่ยังไม่สามารถแก้ไขได้ หรือกำลังแก้ไขแต่ยังไม่แล้วเสร็จ เช่น การบริหารงานที่ไม่ทั่วถึง ไม่จะเป็นการให้บริการประชาชน การนำข่าวสารจากทางรัฐบาลกระจายให้ประชาชนรับทราบ นอกจากนั้น เครื่องมืออุปกรณ์ยังไม่ค่อยทันสมัยต่อสถานการณ์ปัจจุบัน ปัญหาการไม่ให้ความร่วมมือของผู้นำหมู่บ้านและชุมชนในท้องถิ่น ด้วยปัญหาหลายประการเหล่านี้ทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลเมืองไพร จังหวัดร้อยเอ็ดจึงต้องเดินหน้าพัฒนาต่อไป

ดังนั้น การบริหารจัดการเพื่อให้ระบบงานขับเคลื่อนในทิศทางที่สมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ และบรรลุถึงจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ที่ผู้ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาทักษะและประสบการณ์ ด้วยเหตุผลและความเป็นมาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความใคร่และสนใจที่จะศึกษาการ

บริหารงานของการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลเมืองไพร จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อให้
เกิดการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน และนำผลการวิจัยไปใช้
ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลเมืองไพร จังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลเมืองไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ตาม
ความคิดเห็นของพนักงานโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลเมืองไพร จังหวัด
ร้อยเอ็ด

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. ขอบเขตของการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลเมืองไพร จังหวัด
ร้อยเอ็ด” ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ
(Quantitative Research) ใช้การศึกษาวิจัยเชิงสำรวจจากแบบสอบถาม(Questionnaire) และการวิจัย
เชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ประกอบการสัมภาษณ์เชิงลึก(In depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูล
สำคัญ (Key Informants)

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลเมืองไพร จังหวัด
ร้อยเอ็ด โดยผู้วิจัยสังเคราะห์งานจากทฤษฎีของ ทฤษฎีของ เฮลเกล แจ็คสัน และสโลคัม ซึ่งแบ่งออกเป็น
6 ด้าน ได้แก่ 1) สมรรถนะในการสื่อสาร 2) สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ 3) สมรรถนะใน
การทำงานเป็นทีม 4) สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ 5) สมรรถนะในการตระหนักรับรู้เรื่องโลกาภิวัตน์
6) สมรรถนะในการบริหารตนเอง

1.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

งานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลเมืองไพร จังหวัด
ร้อยเอ็ด” ผู้วิจัยนั้นได้ประชากรกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

ขอบเขตด้านประชากรที่ใช้ในการวิจัยโดยแบ่งเป็นผู้ให้ข้อมูล ดังนี้ โดยใช้วิธีการคำนวณขนาด
ตัวอย่างด้วยวิธี Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 116 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random
Sampling) โดยประชากร (Population) ได้แก่ ผู้บริหารและพนักงานที่อยู่เทศบาลตำบลเมืองไพร จังหวัด
ร้อยเอ็ด ซึ่งมีจำนวน 116 คน

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) และวิธีการสุ่ม
กลุ่มตัวอย่าง (Sampling) ดังนี้ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) กลุ่มตัวอย่างได้มาจากบุคลากรและ
เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลเมืองไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งมีจำนวน 90 คน ที่ได้จากสูตรของ Taro
Yamane

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) ผู้ให้
ข้อมูลสำคัญจำนวน 12 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พื้นที่เทศบาลตำบลเมืองไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล เดือนพฤษภาคม 2564 - พฤศจิกายน 2564 รวมระยะเวลา 7 เดือน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลเมืองไพร จังหวัดร้อยเอ็ด” ผู้วิจัยนั้นได้สร้างเครื่องมือ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลของงานวิจัย “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลเมืองไพร จังหวัดร้อยเอ็ด” ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

3.1 จัดทำหนังสือถึง นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามของพนักงานเทศบาล

3.2 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับพนักงานเทศบาลตำบล ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 90 ชุด และเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง แล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้อง ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ทั้งหมดจำนวน 90 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100% ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

3.3 นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

3.4 จัดทำหนังสือถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์

3.5 ทำการนัดวัน เวลา และสถานที่กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อสัมภาษณ์ตามที่กำหนดไว้

3.6 ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวัน เวลาและสถานที่ที่กำหนดไว้ จนครบทุกประเด็นโดยขออนุญาตใช้วิธีการจดบันทึกและการบันทึกเสียงประกอบการสัมภาษณ์

3.7 นำข้อมูลที่ได้มารวบรวมเพื่อวิเคราะห์โดยวิธีการที่เหมาะสมและนำเสนอต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลเมืองไพร จังหวัดร้อยเอ็ด” มีดังนี้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่ม ตัวอย่างและพรรณนา ปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และอธิบายถึงการ

พัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลเมืองไพร จังหวัดร้อยเอ็ด คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลเมืองไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบมีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างเป็นสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD.)

ผลการวิจัย (Research Results)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 56.70 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 55.60 มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 55.60 มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 65.60 มีตำแหน่งพนักงาน จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 43.30

ข้อมูลระดับ การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลเมืองไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลเมืองไพร จังหวัดร้อยเอ็ดโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 6 ด้าน สรุปได้ ดังนี้

1. ด้านสมรรถนะในการบริหารตนเอง สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลเมืองไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.62)
2. ด้านสมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลเมืองไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.57)
3. ด้านสมรรถนะในการสื่อสาร สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลเมืองไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.46)
4. ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลเมืองไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.55)
5. ด้านสมรรถนะในการทำงานเป็นทีม สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลเมืองไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.53)
6. ด้านสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลเมืองไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.86)

แนวทางต่อการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลเมืองไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลเมืองไพร จังหวัดร้อยเอ็ด คือ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น แสดงศักยภาพ และความเสมอภาคในการทำงาน เพื่อให้พนักงานนั้นรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายให้เป็นระบบในการทำงานตามแผนงาน มีการจัดอบรมภาวะผู้นำ สนับสนุนการทำงานของ

ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ไปอบรมดูงานนอกสถานที่ทั้งในและต่างประเทศ และประเมินการทำงานของพนักงาน ส่งเสริมสนับสนุนให้ร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อเกิดความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากการสรุปผลการวิจัยเรื่อง“การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลเมืองไพร จังหวัดร้อยเอ็ด” โดยรวมทั้ง 6 ด้านสามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ด้านสมรรถนะในการสื่อสาร การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลเมืองไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมในด้านสมรรถนะในการสื่อสารอยู่ในระดับมาก โดยจะเห็นได้ว่าการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหาร มีอยู่ทุกระดับทุกกิจกรรมที่ทางเทศบาลได้จัดทำขึ้น อาจเนื่องมาจากการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลนั้น มีความรู้ ความเข้าใจในหน้าที่ตนรับผิดชอบสอดคล้องกับการศึกษาของ **สถาพร วิชัยรัมย์ และไชยา ยิ้มวิไล (2558)** ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ การบริหารคน นวัตกรรม การปฏิรูปการจัดการและการบริหารงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน

2. ด้านสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลเมืองไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมในด้านสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ธนิศา ฐิติภากร (2546)** ผลการวิจัย พบว่า ความโปร่งใสของเทศบาลตำบลอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบความโปร่งใสในการบริหารงานเทศบาล 1.การเปิดเผยข้อมูล 2.การให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของรัฐ 3.ความรับผิดชอบในการบริหารงานอยู่ในระดับมาก 4.การให้ประชาชนติดตามตรวจสอบการบริหารงานมีความแตกต่างกัน คือเทศบาลได้ให้ประชาชนติดตามตรวจสอบการบริหารน้อยกว่าองค์การบริหารส่วนตำบล

3. ด้านสมรรถนะในการทำงานเป็นทีม การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลเมืองไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมในด้านสมรรถนะในการทำงานเป็นทีมและการบริหารจัดการอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สถาพร วิชัยรัมย์ และไชยา ยิ้มวิไล (2558)** ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านได้แก่ การบริหารคน นวัตกรรม การปฏิรูปการจัดการและการบริหารงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน

4. ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลเมืองไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมในด้านสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ธนิศา ฐิติภากร (2546)** ผลการวิจัย พบว่า ความโปร่งใสของเทศบาลตำบลอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบความโปร่งใสในการบริหารงานเทศบาล 1.การเปิดเผยข้อมูลการ 2.การให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของรัฐ 3.ความรับผิดชอบในการบริหารงานอยู่ในระดับมาก 4.การให้ประชาชนติดตามตรวจสอบการบริหารงานมีความแตกต่างกัน คือ เทศบาลได้ให้ประชาชนติดตามตรวจสอบการบริหารน้อยกว่าองค์การบริหารส่วนตำบล

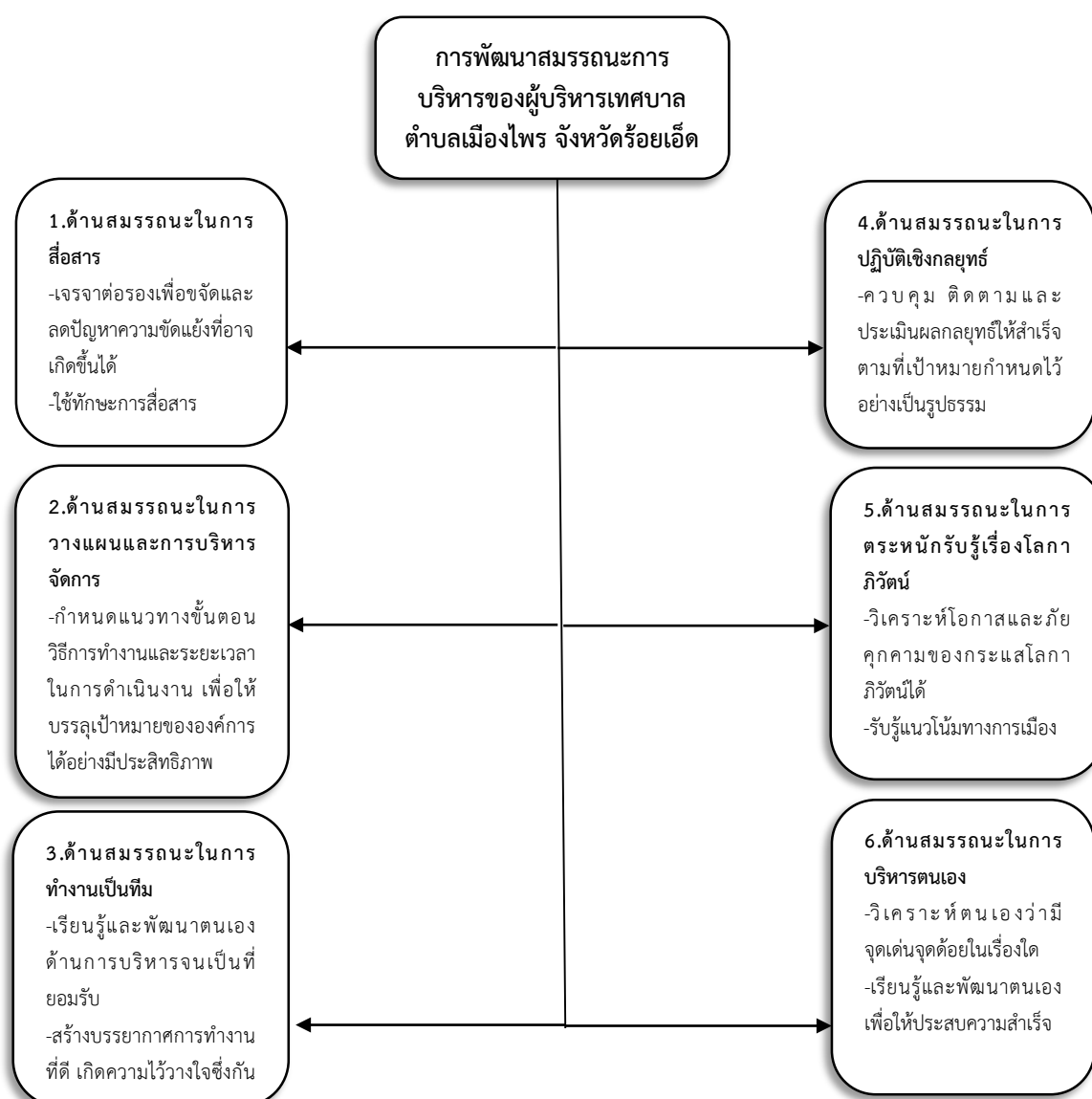
5. ด้านสมรรถนะในการตระหนักรับรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลเมืองไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมในด้านสมรรถนะในการตระหนักรับรู้เรื่องโลกาภิวัตน์อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **บุญฤทธิ์ เพ็ชรวิศิษฐ์ (2561)** ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ศักยภาพการบริหารการพัฒนาของเทศบาล:กรณีศึกษาเทศบาลนครขอนแก่น” ผลการวิจัย พบว่า คณะ

ผู้บริหารเทศบาลได้จัดตั้งฝ่ายส่งเสริมการมีส่วนร่วมและกระจายอำนาจ เพื่อใช้เป็นฝ่ายขับเคลื่อนนโยบายที่สำคัญ และมีการใช้นวัตกรรมทางการบริหารที่ประสบความสำเร็จ เป็นที่ยอมรับของประชาชนพร้อมทั้งมีการขับเคลื่อนนโยบายที่มีสัมฤทธิ์ผลเชิงประจักษ์และการพัฒนาทรัพยากรเพื่อการบริหารจัดการเทศบาลได้ดำเนินการพัฒนาองค์กร รวมถึงการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพรวมถึงการปฏิบัติงานอันจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาและบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชน

6. ด้านสมรรถนะในการบริหารตนเอง การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลเมืองไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมในด้านสมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสถาพร วิชัยรัมย์ และไชยา ยิ้มวิไล (2558) ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพ รวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ การบริหารคน นวัตกรรมการปฏิรูปการจัดการและการบริหารงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมากทุกด้าน

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากการวิจัยเรื่อง“การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลเมืองไพร จังหวัดร้อยเอ็ด” ผู้วิจัยได้สรุปองค์ความรู้ดังแสดงในแผนภาพที่ 1



จากแผนภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลเมืองไพร จังหวัดร้อยเอ็ด” สรุปได้ว่า สมรรถนะการบริหารผู้บริหารเทศบาลทั้ง 6 ด้าน สามารถนำไปเป็นหลักการหรือแนวทางการบริหารเพื่อเพิ่มสมรรถนะผู้บริหารเทศบาล ดังนี้

1. สมรรถนะในการสื่อสาร

การเปิดกว้างการเรียนรู้ การฝึกฝนอยู่เสมอ มันจะทำให้เกิดความมั่นใจได้ การสื่อสารที่ดี ไม่ใช่แค่การพูดชัดเจนและเข้าใจประเด็น เพราะภาพลักษณ์และการเลือกใช้คำที่ถูกต้องจะสามารถทำให้เราโน้มน้าวเปลี่ยนความคิดและพฤติกรรมของผู้ฟังได้

2. สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ

การวางแผนอย่างเป็นหลักการ โดยเน้นให้สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงและถูกต้อง รวมถึงความสามารถในการบริหารจัดการโครงการต่างๆ ในความรับผิดชอบให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

3. สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมไม่จำเป็นต้องเป็นหัวหน้าทีมหรือผู้ที่มีอำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการ แม้แต่คนที่มีอำนาจอย่างเป็นทางการแต่ร่วมมือทำงาน หรือทำหน้าที่เป็นผู้ประสานทีมก็แสดงสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารที่เก่งๆ จะแสดงทั้งสมรรถนะการทำงานเป็นทีมและสถานะผู้นำ

4. สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์

ผู้บริหารวิเคราะห์ขององค์การความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ปฏิภาณไหวพริบแก้ไขปัญหา และปฏิบัติงานต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานและของตนเอง ความสำเร็จในการทำงาน หน่วยงานต้องควรให้ความสำคัญกับการรักษาและจูงใจผู้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานสูง

5. สมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์

ปัจจุบันกระแสโลกาภิวัตน์ต้องมีความเข้าใจในความแตกต่าง ทำให้สอดคล้องกับกระแสโลกาภิวัตน์และความเข้าใจวัฒนธรรมที่หลากหลายสามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมเหล่านั้นได้อย่างกลมกลืน

6. สมรรถนะในการบริหารตนเอง

การบริหารตนเองเป็นสิ่งที่สามารถทำงานโดยอัตโนมัติ คือ เมื่อพบปัญหาสามารถแก้ไขปัญหาได้เอง และบริหารงานได้เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายโดยไม่ต้องรอรับคำสั่งในการดำเนินงานแต่ละครั้งใช้ หลักการจัดการตนเองผู้บริหารทุกคนล้วนมีเป็นความสามารถของผู้บริหารในการรู้จักตัวตนของตนเองมีความกระตือรือร้นและแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายนั้นทุ่มเทและทำงานหนักเพื่อให้งานสำเร็จ

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลเมืองไพร จังหวัดร้อยเอ็ด” ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรกำหนดเป็นนโยบายเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ ดังต่อไปนี้

1.1 ผู้บริหารเทศบาล ควรมีโครงการร่วมกันระหว่างชุมชนและหน่วยงานภายนอก เพื่อให้ความรู้ด้านวิชาการ และการบริหารจัดการเศรษฐกิจชุมชนให้แก่ผู้นำอย่างต่อเนื่องสร้างภาคีเครือข่ายระหว่างหน่วยงาน จะทำให้มีการพัฒนาสมรรถนะของผู้นำท้องถิ่นไปด้วย

1.2 ผู้บริหารเทศบาล ควรมีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของผู้นำท้องถิ่นให้มีสมรรถนะทางด้านการบริหารคน บริหารงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้นำกลยุทธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร

1.3 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการสร้างหลักสูตรเพื่อพัฒนาให้ผู้นำเทศบาลมีคุณลักษณะต่างๆ ทั้งสมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ สมรรถนะผู้นำเชิงจริยธรรม และสมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1.4 ผู้นำควรส่งเสริมให้มีการลงทุนพร้อมทั้งจัดหาแหล่งทุนให้กับประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น รมรณคให้ประชาชนมีการประหยัด ยึดหลักความพอเพียงในการดำเนินชีวิต

1.5 ผู้นำควรนำระบบการบริหารสมรรถนะมาใช้ในเทศบาล โดยมุ่งเน้นการสรรหาคัดเลือกบุคลากร การประเมินบุคลากร การพัฒนาบุคลากรและการจ่ายค่าตอบแทนบุคลากรให้ยึดหลักพจนานุกรมสมรรถนะ (Competency Dictionary)

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลเมืองไพร จังหวัดร้อยเอ็ด” ผู้วิจัยขอเสนอให้ผู้สนใจได้นำไปศึกษาวิจัยครั้งต่อไปในประเด็น ดังต่อไปนี้

2.1 ควรทำการวิจัยต่อยอดการพัฒนาแบบการพัฒนาสมรรถนะให้มีความเข้มข้นยิ่งขึ้น โดยรูปแบบการวิจัยพัฒนาแบบมีส่วนร่วมกับหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละรูปแบบให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาการพัฒนาสมรรถนะของผู้นำท้องถิ่นในการบริหารจัดการเศรษฐกิจชุมชนในจังหวัดชลบุรีจะมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และควรศึกษากลยุทธ์การพัฒนาการมีส่วนร่วมของผู้นำท้องถิ่น

2.3 ควรมีการศึกษาสมรรถนะขององค์กรประกอบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อค้นหารูปแบบเชิงบูรณาการที่ดีและทำให้เกิดความหลากหลายและเกื้อหนุนกัน

เอกสารอ้างอิง (References)

- ธนิดา ฐิติภากร. (2546). การศึกษาเปรียบเทียบความโปร่งใสการบริหารงานของเทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บุญฤทธิ์ เพ็ชรวิศิษฐ์. (2561). ศักยภาพการบริหารการพัฒนาของเทศบาล: กรณีศึกษาเทศบาลนครขอนแก่น. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สถาพร วิชัยรัมย์ และไชยา ยี่มิโล. (2558). สมรรถนะของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์โดยการใช้เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. วิทยาลัยบัณฑิตศึกษา: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

คุณภาพชีวิตคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่
อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด

Quality of Life of Handicapped Person of Local Administrative Organizations
in Nong Phok District Roi Et Province

รชพล ศรีขาวรส¹

Rachapol Srikhaoros

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ คนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 1,740 คน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 325 คน และสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหาร จำนวน 19 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า:

1. คุณภาพชีวิตคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองพอก โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านสภาพสิ่งแวดล้อม ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ และด้านร่างกาย ตามลำดับ
2. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองพอก โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสามารถ ด้านการประสบความสำเร็จ ด้านการมีคุณค่า และด้านความสำคัญ ตามลำดับ
3. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองพอก คือเร่งประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ จัดฝึกอบรมบุคลากรด้านสุขภาพบำบัดให้เพียงพอต่อความต้องการของคนพิการ

คำสำคัญ (keywords) : คุณภาพชีวิต; คนพิการ; องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

The research purposes were (1) to study the life quality level of handicapped person of Local Administrative Organizations in Nong Phok District , Roi Et Province; (2) to study the factors affecting the life quality of handicapped person of Local Administrative Organizations in Nong Phok District , Roi Et Province; and (3) to study the development guidelines on the life quality of handicapped person of Local Administrative Organizations in

Received: 2022-01-28 Revised: 2022-04-05 Accepted: 2022-04-06

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนครราชสีมา Assistant Professor Ph.D., Master of Public Administration Nakhonratchasima college. E-mail: rachapol.nmc@gmail.com

Nong Phok District, Roi Et Province. The population of the research was handicapped person of local government organizations in Nong Phok District, Roi Et Province: totaling 1,740 people, received a sample size of 325 persons and a total of 19 executives for in-depth interviews. Data were analyzed with the basic statistics: frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The research findings follow:

1. Quality of life of handicapped person of local administrative organizations in Nong Phok District generally was at a moderate level in all aspects. With consideration of all aspects, they were arranged in descending order: environment, psychological, relationship and body, respectively.

2. Factors affecting the quality of life of handicapped person of Local Administrative Organizations in Nong Phok District generally were at a moderate level in all aspects. With consideration of all aspect, they were arranged in descending order: competence, success, value and importance respectively.

3. Guidelines for improving the quality of life of disabled persons local administrative organizations in Nong Phok District are to expedite coordination with relevant agencies in the area, and to provide health therapy staff with trainings to meet their needs.

Keywords: Quality of Life; Handicapped person; Local Administrative Organizations

บทนำ (Introduction)

คุณภาพชีวิต (Quality of life) เป็นการรับรู้ความพึงพอใจและสถานะของบุคคลในการดำรงชีวิตทางสังคม โดยจะมีความสัมพันธ์กับเป้าหมายและความคาดหวังของตนเองภายใต้บริบทของวัฒนธรรม ค่านิยมมาตรฐานของสังคมและสิ่งอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง (WHO, 1994 อ้างถึงใน วรณา กุมารจันทร์, 2543) ซึ่งทางองค์การอนามัยโลกได้กำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตโดยประกอบไปด้วย คุณภาพชีวิตด้านร่างกายของบุคคลที่มีความรู้สึกเจ็บปวดและไม่สุขสบาย ความมีกำลังวังชาด้านเพศสัมพันธ์ การนอนหลับและพักผ่อน และสามารถรับรู้ความรู้สึกต่างๆ ได้ คุณภาพชีวิตด้านจิตใจ เป็นความรู้สึกด้านบวก ความคิดการเรียนรู้ ความจำสมาธิ มโนทัศน์ภาพลักษณ์และรูปร่าง และความรู้สึกด้านลบ คุณภาพชีวิตด้านระดับความเป็นอิสระไม่พึ่งพาความสามารถของบุคคลอื่นในการเคลื่อนไหว การทำกิจวัตรประจำวัน การใช้ยาและอุปกรณ์การแพทย์ความจำเป็นในการพึ่งพาสิ่งเสพติด สมรรถนะทางสังคมและสมรรถนะในการทำงาน และคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ในสังคม เป็นการรับรู้เรื่องความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การสนับสนุนทางสังคมและกิจกรรมด้านที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมรวมไปถึงคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อม โดยพิจารณาถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีความปลอดภัย ด้านร่างกายและการได้รับความคุ้มครองสิ่งแวดล้อมภายในบ้าน ความพึงพอใจในสถานที่ทำงาน แหล่งเงินทุน คุณภาพของระบบการบริการสุขภาพ การนันทนาการ และการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ มลภาวะและระบบขนส่งมวลชน ตลอดจน คุณภาพชีวิตด้านจิตวิญญาณ ศาสนา และความเชื่อส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตจึงเป็นกลไกทางสังคมที่มนุษย์กำหนดขึ้นเพื่อใช้เป็นกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานที่จะส่งผลให้มนุษย์สามารถพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายที่พึงปรารถนาให้มีการดำรงชีวิตในแนวทางที่ดี ใช้วิธีการอัน

ขอบธรรมในการตอบสนองความต้องการในด้านต่างๆ ของตนจนเป็นที่ยอมรับในคุณค่าและความสำคัญของตนเอง ผู้อื่น สังคม และสิ่งแวดล้อม (กรณีการ ศรีวาริรัตน์, 2553: 11)

การพัฒนาคุณภาพชีวิตให้มนุษย์มีความเป็นอยู่ที่ดีอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง เป็นปัจจัยหลักที่มีบทบาทโดยตรงต่อการพัฒนาประเทศในทุกระดับ ประเทศใดมีมนุษย์ที่พร้อมด้วยศักยภาพทั้งทางร่างกาย จิตใจ ความสัมพันธ์กับสังคมและสิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิต ถือว่าประเทศนั้นเป็นประเทศที่พัฒนาและประสบผลสำเร็จ คนพิการจึงนับเป็นประชากรกลุ่มหนึ่งของสังคมที่กำลังเป็นเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาศักยภาพ ความสามารถของตนมาพัฒนาชุมชน สังคม และดำเนินชีวิตร่วมอยู่ในชุมชนได้อย่างมีความสุข ซึ่งการช่วยเหลือคนพิการให้สามารถอยู่ในสังคมถือเป็นหน้าที่ของทุกคน ดังพระราชดำรัสในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระราชทานไว้เมื่อวันที่ 22 มีนาคม 2517 ความตอนหนึ่งว่า “งานช่วยเหลือคนพิการนี้ ก็มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะว่าผู้พิการไม่ได้อยากพิการและอยากช่วยตนเอง ถ้าเราไม่ช่วยเขาให้สามารถที่จะปฏิบัติงานอะไรเพื่อชีวิตและเศรษฐกิจของครอบครัวจะก่อให้เกิดสิ่งกีดขวางที่ตระหนกในครอบครัวหนักแก่ส่วนรวมนั้นนโยบายที่จะทำก็คือช่วยเขาให้ช่วยตนเองได้ เพื่อจะทำให้เขาสามารถเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม” (สุจินต์ สว่างศรี, 2550: 1) และสอดคล้องกับปฏิญญาสิทธิคนพิการไทย พ.ศ. 2542 ที่กำหนดให้ผู้พิการควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตคนพิการที่ดีขึ้น สามารถพัฒนาตนเองได้โดยให้การคุ้มครองสิทธิ เสรีภาพ ความเป็นมนุษย์ และความเป็นพลเมืองไทย มีส่วนร่วมทางการเมืองให้กำหนดนโยบายรวมทั้งได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว ชุมชน สังคม และรัฐในทุกๆ ด้าน

จากสภาพการณ์ของคนพิการดังกล่าวข้างต้น เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอำนาจในการบริหารกำหนดนโยบายและการตัดสินใจ เป็นองค์กรที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด มีข้อมูล มีความรอบรู้เกี่ยวกับปรากฏการณ์ทางประชากรของชุมชน และเป็นหน่วยงานที่รู้ปัญหาของประชาชนในพื้นที่ นอกจากนี้ เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลยังมีอำนาจอิสระในการกำหนดทิศทางการวางแผน การตัดสินใจ ในการที่สนับสนุนงานด้านการส่งเสริมสุขภาพอนามัย มีกฎหมายและอำนาจของข้อบัญญัติต่างๆ และสามารถบังคับใช้กับราษฎร มีการดำเนินการจัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนตามพระราชบัญญัติสภาเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 มาตรา 67 (6) กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็กเยาวชนและผู้พิการตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ในมาตรา 16 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 31 เรื่อง ซึ่งในจำนวนนี้ ได้ระบุถึงหน้าที่ในการสังคมสงเคราะห์และการ พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาสอยู่ในความรับผิดชอบ (เบญจวรรณ คงอรุณ, 2553: 6)

อำเภอหนองพอกเป็นอำเภอหนึ่งในจังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีการแบ่งการปกครองออกเป็น 10 ตำบล คือ เทศบาลตำบลหนองพอก ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลหนองพอก และบางส่วนของตำบลรอบเมือง เทศบาลตำบลท่าสิดา ครอบคลุมพื้นที่ตำบลท่าสิดาทั้งตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพอก ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหนองพอก (เฉพาะนอกเขตเทศบาลตำบลหนองพอก) องค์การบริหารส่วนตำบลบึงงาม ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบึงงามทั้งตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลภูเขาทอง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลภูเขาทองทั้งตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลกกโพธิ์ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลกกโพธิ์ทั้งตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลโคกสว่างทั้งตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขุนใหญ่ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหนองขุนใหญ่ทั้งตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลรอบเมือง (เฉพาะนอกเขตเทศบาล

ตำบลหนองพอก) องค์การบริหารส่วนตำบลผาน้ำย้อย ครอบคลุมพื้นที่ตำบลผาน้ำย้อยทั้งตำบล ประชากรทั้งหมด 66,889 คน (ศูนย์ข้อมูลอำเภอหนองพอก, 2560) ในส่วนของคนพิการจากข้อมูลการขึ้นทะเบียนคนพิการ พบว่ามีจำนวนคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายมากที่สุดจากจำนวนคนพิการทั้งสิ้น 1,740 คน (ข้อมูล ณ เดือนกรกฎาคม 2560) สอดคล้องกับภาพรวมของประเทศที่พบความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายมากที่สุด ซึ่งคนพิการส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในเขตชนบท ซึ่งขาดโอกาสในการได้รับการดูแลรักษาจากแพทย์หรือฟื้นฟูจากแพทย์เฉพาะด้าน และวิธีการรักษาต่างๆ ทางกายภาพที่ไม่ใช่ ยา เช่น รถเข็น การใช้แขนขาเทียม สำหรับผู้พิการทางร่างกาย ทำให้เกิดข้อจำกัดและอุปสรรคในการดำเนินชีวิตประจำวัน รวมไปถึงสังคมไม่เปิดโอกาสให้คนพิการได้แสดงถึงความสามารถ เพราะไม่มีสถานประกอบการใดจ้างคนพิการเข้าไปทำงาน คนพิการจึงไม่มีรายได้เพียงพอที่จะทำให้ชีวิตและสุขภาพดีขึ้น ส่งผลต่อสภาพจิตใจของคนพิการ ที่เกิดความเบื่อหน่าย อับอาย เครียด และหลีกเลี่ยงหลบหนี กลายเป็นคนไม่กล้าแสดงออก ไม่กล้าแสดงความสามารถให้สังคมได้รับรู้ จนเป็นการเพิ่มภาระให้กับครอบครัวมากยิ่งขึ้น ปัญหาเหล่านี้ถือว่าเป็นวิกฤติเฉียบที่ถูกละเลยมองผ่านไป ทำให้สูญเสียโอกาสที่คนพิการเหล่านี้จะได้สร้างคุณค่าให้กับสังคม ดังนั้น จึงจำเป็นต้องอย่างหนึ่งที่ทางเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนในท้องถิ่นมากที่สุด ต้องร่วมกันพัฒนางานคุณภาพชีวิตคนพิการ เพื่อให้คนพิการทุกคนมีคุณภาพชีวิตที่ดี จากการเป็นภาระของครอบครัวและสังคม ไปสู่การเป็นพลังของสังคมที่สามารถสร้างสรรค์คุณประโยชน์ให้แก่สังคมและประเทศชาติได้เช่นเดียวกับคนทั่วไป

ดังที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจทำการศึกษา คุณภาพชีวิตคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งผลการวิจัยจะนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Research) คือ การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) การวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกในการเก็บข้อมูล

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากวิธีคำนวณโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1967: p.98 อ้างถึงในสุรพล พรหมกุล, 2554: 77) กำหนดให้มีความคลาดเคลื่อน .05 จากประชากร จำนวน 1,740 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 325 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล รองนายกเทศมนตรีเทศบาล ปลัดเทศบาล นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และเจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3 แห่งๆ ละ 9 คน และตัวแทนคนพิการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด 10 แห่งๆ ละ 1 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง รวม 19 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ด้วยแบบสอบถาม (Questionnaires) แบ่งแบบสอบถาม ออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไป ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตคนพิการ ระดับคุณภาพชีวิตคนพิการ และข้อเสนอแนะ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้ โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล 90 วัน โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทำการแจกและทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในเขตพื้นที่การศึกษาที่กำหนดไว้ในที่นี้ คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย เทศบาลตำบล 2 แห่งและองค์การบริหารส่วนตำบลอีก 8 แห่ง รวม 10 แห่ง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 325 คน และกลุ่มตัวอย่างการวิจัยเชิงคุณภาพอีก 19 คน โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 จัดเตรียมแบบสอบถามที่จะใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3.2 ลงพื้นที่เก็บข้อมูลในขอบเขตพื้นที่ที่ได้กำหนดไว้ ได้แก่ ผู้พิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด

3.3 เก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Description Statistics) ในการวิเคราะห์โดยใช้สถิติ ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการวิเคราะห์วัดระดับปัจจัยที่มีผลกระทบและคุณภาพชีวิตคนพิการ สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้หลักการในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการถอดเนื้อหาจากการสัมภาษณ์และการสังเกตนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์

ผลการวิจัย (Research Results)

ผลการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด สามารถนำเสนอผลการศึกษาได้ ดังนี้

1. จากการศึกษาข้อมูลทั่วไป พบว่า จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 50.77 รองลงมาเป็น เพศหญิง 160 คน คิดเป็นร้อยละ 49.23 ส่วนใหญ่มีอายุ 51-65 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 32.92 รองลงมา อายุ 21-30 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 25.85 อายุ 41-50 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 อายุ 31-40 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 17.23 ส่วนใหญ่

มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มีจำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 39.08 รองลงมามีระดับมัธยมศึกษา จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 30.77 ระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 12.31 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 10.15 ระดับอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 7.69 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 44.62 สถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 29.23 สถานภาพโสด จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 26.15 ส่วนใหญ่มีลักษณะการพิการขา จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 42.46 รองลงมา อัมพาตครึ่งซีก/อัมพาตท่อนล่าง จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 32.31 พิการมากกว่าหนึ่งอย่าง จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 10.15 พิการแขน จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 9.23 พิการนิ้วมือ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.85 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการพิการ 10 ปี ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 800 บาทต่อเดือน ส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกร จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 49.23 รองลงมา ไม่ประกอบอาชีพ จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 20.62 อาชีพรับจ้างทั่วไป จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00 อาชีพค้าขาย จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 14.15

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านสภาพสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับปานกลาง เป็นลำดับแรก รองลงมา ได้แก่ ด้านจิตใจ อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม อยู่ในระดับปานกลาง และลำดับสุดท้าย ด้านร่างกาย อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ รายละเอียดในแต่ละด้านมี ดังนี้

2.1 ด้านร่างกาย โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านพอใจกับสุขภาพของท่านที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และการเจ็บปวดตามร่างกาย เช่น ปวดหัว ปวดท้อง ปวดตามเนื้อตัว หรือมีโรคประจำตัวที่ต้องรักษา เป็นลำดับแรก รองลงมา ได้แก่ ท่านมีกำลังเพียงพอที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ในแต่ละวันได้ตามปกติ ท่านพอใจกับการพักผ่อน นอนหลับของท่านตามปกติ และลำดับสุดท้าย โดยภาพรวมสุขภาพร่างของท่านยังปกติดีทุกอย่าง

2.2 ด้านจิตใจ โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ อารมณ์และจิตใจของท่านมีความเป็นปกติ เป็นลำดับแรก รองลงมา ได้แก่ ท่านมีความรู้สึกไม่ดี เช่น รู้สึกเหงา เศร้า หดหู่ สิ้นหวัง วิตกกังวล อยู่บ่อยครั้ง และท่านยอมรับรูปร่างหน้าตาของตนเองได้ ท่านรู้สึกกังวลใจในตนเองมากน้อยเพียงใด และลำดับสุดท้าย ท่านมีสมาธิในการทำงาน หรือทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้ตามปกติ

2.3 ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ท่านรู้สึกว่าคุณมีความมั่นคงและปลอดภัยดีในการดำเนินชีวิตแต่ละวัน และท่านมีโอกาสดำเนินกิจกรรม คลายเครียด เช่น ทำกิจกรรมต่าง ๆ พุดคุยเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนบ้าน เป็นลำดับแรก รองลงมา ได้แก่ ท่านพอใจกับการผูกมิตรหรือมีความสัมพันธ์กับคนในชุมชน และหมู่บ้านของท่าน และท่านพอใจกับการช่วยเหลือที่เคยได้รับจากเพื่อนๆ ในชุมชน และหมู่บ้าน และลำดับสุดท้าย ท่านมีเงินเพียงพอใช้จ่ายตามปกติเท่าที่ความจำเป็นสำหรับตัวท่าน

2.4 ด้านสภาพสิ่งแวดล้อม โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านพอใจกับสภาพบ้านเรือนที่พักอาศัยอยู่ทุกวัน เป็นลำดับแรก รองลงมา ได้แก่ ท่านได้รับรู้เรื่องราวข่าวสารบ้านเมืองที่สำคัญ และจำเป็นในการดำเนินชีวิตประจำวัน มีสภาพแวดล้อม

ที่ดีต่อสุขภาพร่างกาย ท่านพอใจกับการเดินทางไปไหนมาไหนของท่านสะดวกดี (หมายถึงการคมนาคม) และลำดับสุดท้าย ท่านรู้สึกว่าคุณค่าชีวิตท่านมีความหมายกับครอบครัวและสังคม

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมทุกด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านความสามารถ อยู่ในระดับปานกลาง เป็นลำดับแรก ค่าเฉลี่ยรองลงมา ได้แก่ ด้านการประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการมีคุณค่า อยู่ในระดับปานกลาง และด้านความสำคัญ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งรายละเอียดของปัจจัยแต่ละด้านมี ดังนี้

3.1 ด้านความสามารถ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านสามารถตัดสินใจเรื่องต่างๆ ได้ด้วยตนเอง เป็นลำดับแรก รองลงมา ได้แก่ ท่านสามารถช่วยเหลือคนอื่นได้หากมีการร้องขอ ท่านพอใจในความสามารถของตนเองมากน้อยเพียงใด ท่านสามารถดูแลตนเองในการดำเนินชีวิตประจำวันได้ และลำดับสุดท้าย ท่านสามารถรับฟังคำวิจารณ์ของบุคคลรอบข้างเกี่ยวกับตัวท่านได้

3.2 ด้านความสำคัญ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ บุคคลรอบข้างมองเห็นความสำคัญของท่าน เป็นลำดับแรก รองลงมา ได้แก่ ท่านทำให้สมาชิกในครอบครัวรู้สึกอบอุ่นและปลอดภัย บุคคลรอบข้างได้นำความคิดของท่านไปปฏิบัติ ท่านมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมสาธารณะให้สังคม และลำดับสุดท้าย ท่านมีอิสระที่จะทำอะไรก็ได้ตามที่ตนเองต้องการ

3.3 ด้านการประสบความสำเร็จ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านภูมิใจที่ประสบความสำเร็จในชีวิตที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน และท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ของท่านได้ด้วยดี เป็นลำดับแรก รองลงมา ได้แก่ ท่านประสบความสำเร็จในการอยู่ร่วมกับบุคคลรอบ ท่านรู้สึกว่าคุณค่าความสำเร็จของท่านอยู่แค่เอื้อม และลำดับสุดท้าย บุคคลรอบข้างยอมรับในความสำเร็จของท่าน

3.4 ด้านการมีคุณค่า พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ บุคคลรอบข้างภูมิใจในตัวท่านที่ท่านสามารถดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข และบุคคลรอบข้างมักจะบอกท่านเสมอว่าท่านเป็นคนมีประโยชน์ เป็นลำดับแรก รองลงมา ได้แก่ ท่านรู้สึกว่าคุณค่าในการดำเนินชีวิตตามปกติเหมือนคนอื่นๆ ท่านรู้สึกว่าบุคคลรอบข้างให้การยอมรับและเห็นคุณค่าในตัวท่าน และลำดับสุดท้าย ท่านสามารถพัฒนาตนเองให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นกว่าเดิม

4. ผลการวิเคราะห์คำถามของการวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า

4.1 โดยภาพรวมทุกปัจจัย อยู่ในระดับปานกลาง

4.2 ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตคนพิการ ได้แก่ ความสามารถ การประสบความสำเร็จ การมีคุณค่าและความสำคัญ

4.3 แนวทางแก้ไขและพัฒนา คือ ต้องเร่งประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น รพ.สต. และ อสม. ในพื้นที่ จัดการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพบำบัดให้เพียงพอต่อความต้องการของคนพิการให้มีความสำคัญ และค้นหาคนพิการที่ต้องการความช่วยเหลือ ฝึกอบรมอาชีพที่เหมาะสมให้

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านสภาพสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับปานกลาง เป็นลำดับแรก รองลงมา ได้แก่ ด้านจิตใจ อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม อยู่ในระดับปานกลาง และลำดับสุดท้าย ด้านร่างกาย อยู่ในระดับปานกลาง ผลของการวิจัยออกมาในลักษณะเช่นนี้ สะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพชีวิตคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด ยังต้องปรับปรุงแก้ไข พัฒนาหาแนวทางส่งเสริมเพิ่มขึ้นอีกเท่าตัว ซึ่งไม่สอดคล้องงานวิจัยของกับการศึกษาของ วิษุพรรณ ทินนบุตรา (2559) บทคัดย่อ ศึกษาคุณภาพชีวิตคนพิการในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ผลการศึกษา พบว่า ด้านจิตใจอยู่ในระดับน้อย แนวทางแก้ไขภาครัฐจะต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้สังคมเห็นความสำคัญให้กำลังใจคนพิการต่อไป รายละเอียดในแต่ละด้านอภิปรายผลได้ ดังนี้ ด้านร่างกาย โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านพอใจกับสุขภาพของท่านที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และการเจ็บปวดตามร่างกาย เช่น ปวดหัว ปวดท้อง ปวดตามเนื้อตัว หรือมีโรคประจำตัวที่ต้องรักษาเป็นลำดับแรก รองลงมา ได้แก่ ท่านมีกำลังเพียงพอที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ในแต่ละวันได้ตามปกติ ท่านพอใจกับการพักผ่อน นอนหลับของท่านตามปกติ และลำดับสุดท้าย โดยภาพรวมสุขภาพร่างกายของท่านยังปกติดีทุกอย่าง ผลของการวิจัย สะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพชีวิตคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านสุขภาพร่างกายของคนพิการเกือบจะดีอยู่หลายข้อ นั้นหมายถึงการจัดบริการสวัสดิการของรัฐด้านสาธารณสุขขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองพอก เป็นไปอย่างทั่วถึง เสมอภาคและเป็นธรรม สอดคล้องกับการศึกษาของ ธาณิรัตน์ ผ่องแผ้ว (2558) บทคัดย่อ ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตคนพิการขององค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านร่างกาย พบว่า โดยรวมอยู่ระดับปานกลางทุกข้อ โดยผู้พิการจะพอใจกับหลับนอนลำดับแรก รองลงมา คือ การไปไหนมาไหนได้ด้วยตนเอง ลำดับน้อยสุด คือ มีความกังวลในเรื่องสุขภาพร่างกาย ด้านจิตใจ โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ อารมณ์และจิตใจของท่านมีความเป็นปกติ เป็นลำดับแรก รองลงมา ได้แก่ ท่านมีความรู้สึกไม่ดี เช่น รู้สึกเหงา เศร้า หดหู่ สิ้นหวัง วิตกกังวล อยู่บ่อยครั้ง และท่านยอมรับรูปร่างหน้าตาของตนเองได้ ท่านรู้สึกกังวลใจในตนเองมากน้อยเพียงใด และลำดับสุดท้าย ท่านมีสมาธิในการทำงาน หรือทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้ตามปกติ ผลของการวิจัย สะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพชีวิตคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านจิตใจเกือบจะอยู่ในระดับมาก ในมุมมองของผู้วิจัยเห็นว่าหน่วยงานการปกครองส่วนท้องถิ่นได้บริหารจัดการเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตคนพิการได้ถูกต้องและเหมาะสมเพียงแต่จะต้องพัฒนาส่งเสริมสิ่งที่ดีๆ ขึ้นไป ซึ่งไม่สอดคล้องงานวิจัยของกับการศึกษาของ วิษุพรรณ ทินนบุตรา (2559) บทคัดย่อ ศึกษาคุณภาพชีวิตคนพิการในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ผลการศึกษา พบว่า ด้านจิตใจอยู่ในระดับน้อย แนวทางแก้ไขภาครัฐจะต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้สังคมเห็นความสำคัญให้กำลังใจคนพิการต่อไป ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ท่านรู้สึกว่าการมีชีวิตมีความมั่นคงและปลอดภัยดีในการดำเนินแต่ละวัน และท่านมีโอกาสดังกล่าวได้พักผ่อน คลายเครียด เช่น ทำกิจกรรมต่างๆ พูดคุยเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนบ้าน เป็นลำดับแรก รองลงมา ได้แก่ ท่านพอใจกับการผูกมิตรหรือมีความสัมพันธ์กับคนในชุมชน และหมู่บ้านของท่าน และท่านพอใจกับการช่วยเหลือที่เคยได้รับ

จากเพื่อนๆ ในชุมชน และหมู่บ้าน และลำดับสุดท้าย ท่านมีเงินเพียงพอใช้จ่ายตามปกติเท่าที่ความจำเป็นสำหรับตัวท่าน ผลของการวิจัยออกมาในลักษณะเช่นนี้ สะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพชีวิตคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมทุกข้อเกือบจะอยู่ในระดับมาก ในมุมมองของผู้วิจัยเห็นว่าหน่วยงานการปกครองส่วนท้องถิ่นได้บริหารจัดการเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตคนพิการได้ถูกต้องและเหมาะสมในระดับหนึ่ง เพียงแต่จะต้องพัฒนาส่งเสริมสิ่งที่ทำอยู่ให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติวัฒน์ ฉัตรศรีโพธิ์ (2558) บทคัดย่อ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสภาพปัญหาและข้อจำกัดการเข้าถึงบริการด้านสาธารณสุขของคนพิการ ผลการศึกษา พบว่า ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน แนวทางการพัฒนาและส่งเสริมก็คือ ให้มีการจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างคนพิการและชุมชนได้มีกิจกรรมร่วมกัน เช่น กิจกรรมนันทนาการ กีฬาคนพิการ เป็นต้น ด้านสภาพสิ่งแวดล้อมโดยรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณารายชื่อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านพอใจกับสภาพบ้านเรือนที่พักอาศัยอยู่ทุกวัน เป็นลำดับแรก รองลงมา ได้แก่ ท่านได้รู้เรื่องราวข่าวสารบ้านเมืองที่สำคัญ และจำเป็นในการดำเนินชีวิตประจำวัน มีสภาพแวดล้อมที่ดีต่อสุขภาพร่างกายของท่านท่านพอใจกับการเดินทางไปไหนมาไหนของท่านสะดวกดี (หมายถึงการคมนาคม) และลำดับสุดท้าย ท่านรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตท่านมีความหมายกับครอบครัวและ ผลของการวิจัย สะท้อนให้เห็นถึงการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านสภาพสิ่งแวดล้อม เป็นไปอย่างถูกต้องและเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของนวนน้อย บุญวงษ์ และนันท์ นิยมทรัพย์ (2543: 143) กล่าวไว้ว่า ประตูปัจจัยหลักในการนำคนพิการออกจากบ้านเข้าสู่ สังคมนั้นหากสังคมยังเต็มไปด้วยอุปสรรคและไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวก คนพิการก็ไม่สามารถเข้าถึงบริการสาธารณะทั้งของภาครัฐและเอกชนได้ การมีส่วนร่วมของคนพิการในสังคมก็จะเป็นไปได้ยากมาก สังคมจำเป็นจะต้องมีสิ่งอำนวยความสะดวก หรือมีการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมภูมิทัศน์ที่มนุษย์สร้างขึ้นอย่างสมเหตุสมผลให้คนพิการสามารถอยู่ร่วมในสังคมได้ ภาครัฐจะต้องดำเนินการวางแผนในการปรับปรุงซ่อมแซมที่อยู่อาศัยเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพความพิการและการใช้ชีวิตประจำวันของคนพิการ

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมทุกด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความสามารถ อยู่ในระดับปานกลาง เป็นลำดับแรก รองลงมา ได้แก่ ด้านการประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการมีคุณค่า อยู่ในระดับปานกลาง และลำดับสุดท้ายด้านความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลของการวิจัยออกมาในลักษณะเช่นนี้ สะท้อนให้เห็นถึงการให้บริการสวัสดิการภาครัฐโดยเฉพาะหน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งถือว่าอยู่ใกล้ชิดกับประชาชนคนพิการ แต่ก็ทำได้ในระดับหนึ่งและยังจะต้องพัฒนาต่อยอดขึ้นไปอีก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กิตติวัฒน์ ฉัตรศรีโพธิ์ (2558) บทคัดย่อ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ สภาพปัญหาและข้อจำกัดการเข้าถึงบริการด้านสาธารณสุขของคนพิการและแนวทางการแก้ไข เจื่อนไขปัจจัยการมีส่วนร่วมคนพิการในการรับหรือจัดบริการพื้นฐานด้านสาธารณสุข และรูปแบบการจัดบริการด้านสาธารณสุขแก่คนพิการ ในพื้นที่เทศบาลตำบลเมืองศรีไคและเทศบาลตำบลธาตุ อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า เจื่อนไขปัจจัยการมีส่วนร่วมคนพิการในการรับหรือจัดบริการพื้นฐานด้านสาธารณสุข อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัย ธาณิรัตน์ ผ่องแผ้ว (2558) บทคัดย่อ ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตคนพิการขององค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช: ปัจจัยที่มีผลและแนวทางการพัฒนา

ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลกระทบ คือ การเห็นคุณค่าในตนเองและการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กัน

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

1. ได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด
2. ได้ทราบเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด
3. ได้แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด

ซึ่งองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ จะนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด ต่อไป

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 ด้านร่างกาย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรเพิ่มเติมในเรื่องการให้บริการสาธารณสุข เน้นในด้านสุขภาพคนพิการในพื้นที่มากยิ่งขึ้น
 - 1.2 ด้านจิตใจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สังคมและครอบครัว ควรให้ความสำคัญ เน้นการให้กำลังใจมากยิ่งขึ้น เช่น การเชิญคนพิการเข้าร่วมกิจกรรมด้านต่างๆ เป็นต้น
 - 1.3 ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สังคมและครอบครัว ควรให้ความสำคัญ พบปะ พูดคุย มีความสัมพันธ์อันดีมีตรามากขึ้นกว่าเดิม หรือช่วยเหลือเรื่องใช้จ่ายบ้างโอกาส
 - 1.4 ด้านสิ่งแวดล้อม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สังคมและครอบครัว ควรมีการสำรวจสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมให้คนพิการ ครอบครัวและสังคมก็เป็นสภาพแวดล้อมอย่างหนึ่งของคนพิการที่จะมีกำลังใจสู้ต่อไป
2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ จังหวัดร้อยเอ็ด
 - 2.2 แนวทางการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยทั้ง 2 เรื่องจะนำมาเปรียบเทียบและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ จังหวัดร้อยเอ็ด ต่อไป

เอกสารอ้างอิง (References)

- กรรณิการ์ ศรีวาริรัตน์. (2553). **โมเดลเชิงสาเหตุของคุณภาพชีวิตของครู**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิตติวัฒน์ ฉัตรศรีโพธิ์. (2558). **ศึกษาสภาพปัญหาและข้อจำกัดการเข้าถึงบริการด้านสาธารณสุขของคนพิการ**. วิทยานิพนธ์ภายใต้ชื่อโครงการวิจัยศึกษาปัญหาและรูปแบบการเข้าถึงบริการด้านสาธารณสุข หลักสูตรนิติศาสตร์ สาขากฎหมายมหาชน คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัย อุดรราชธานี.
- ธานีรัตน์ ผ่องแผ้ว. (2558). **คุณภาพชีวิตคนพิการขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- นวนน้อย บุญวงศ์ และนันทน์ เนียมทรัพย์. (2543). **การออกแบบภายในอาคารเพื่อคนพิการ**. ปีที่ 3 พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เบญจวรรณ คงอรุณ. (2553). **การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนมวัว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วรรณภา กุมารจันทร์. (2543). “**คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตภาคใต้ตอนบน**”. วิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่/เชียงใหม่. DOI: ว 610.7365 ว177ค, W 4 ว17ค 2543. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://search.lib.cmu.ac.th/search/?searchtype=&searcharg=b1270629>, <http://cmuir.cmu.ac.th/handle/6653943832/29950>. สืบค้นเมื่อวันที่ 9 มีนาคม 2562.
- วิฑูรธรรม ทินนบุตร. (2559). **ศึกษาคุณภาพชีวิตคนพิการในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล**. หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการพัฒนา. มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่.
- ศูนย์ข้อมูลอำเภอหนองพอก. (2560). **ศูนย์ข้อมูลประชากรและผู้พิการ จังหวัดร้อยเอ็ด**. อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด.
- สุจินต์ สว่างศรี. (2550). “**การศึกษาเรื่องการส่งเสริมอาชีพคนพิการทางสติปัญญาของโรงเรียนลพบุรีปัญญา นุกูล จังหวัดลพบุรี**”. **วารสารวิทยาลัยราชสุตาเพื่อการวิจัยและพัฒนาคนพิการ**. ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 – 2 (1 - 7) มกราคม/กรกฎาคม ฉบับพิเศษ ประจำปี 2550: 1.
- สุรพล พรหมกุล. (2554). **ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์**. ปีที่ 2 พิมพ์ครั้งที่ 2. คณะรัฐศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น.



การตอบสนองต่อฝุ่นละอองขนาดเล็ก 2.5 ไมครอน (PM_{2.5}) ต่อสภาพสังคมและเศรษฐกิจ:
กรณีศึกษากลุ่มมอเตอร์ไซค์รับจ้างในเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร

Responses to PM_{2.5} and Socioeconomic Conditions:

A Case Study of Motorcycle Taxi Drivers in Din Daeng District, Bangkok

ศรัณณพักตร์ แก้วเพชร¹ อุ๋นเรื่อน เล็กน้อย² ภาณุภัก จารุสมบัติ³
salunpak kaeophet, unruan leknoi, phanuphak jarusombuti

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการตอบสนองต่อปัญหาฝุ่นละอองขนาดเล็ก 2.5 ไมครอน (PM_{2.5}) กลุ่มผู้ประกอบการอาชีพขี่มอเตอร์ไซค์รับจ้าง เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์ จำนวน 312 คน จากการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธี Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีพฤติกรรมการการตอบสนองในเรื่องการใส่หน้ากาก N95 แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม โดยกลุ่มที่มีการใส่หน้ากาก N95 มีการสวมใส่ทั้งวันร้อยละ 30.08% และกลุ่มที่ใส่บ้างไม่ใส่บ้าง 21.05% และกลุ่มที่ไม่ใส่เลย 47.08% โดยผู้ขับขี่มีค่าใช้จ่ายในการซื้อหน้ากากอนามัยต่อปีเฉลี่ยอยู่ที่ 1,577.53 บาท/ครัวเรือน/ปี หรือ 492,190 บาท /ปี จากการวัดระดับจำแนกตามสภาพทางสังคมและเศรษฐกิจ ในด้านของระดับการศึกษา เงินเดือน และการมีโรคประจำตัวที่เกี่ยวข้องกับโรคทางเดินหายใจ โดยการตอบสนองและผลกระทบทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ออกไปทำงานในวันที่ค่าฝุ่นเกินค่ามาตรฐาน เพิ่มค่าใช้จ่ายในการซื้อหน้ากากอนามัย เพิ่มค่าใช้จ่ายการตรวจโรคทางเดินหายใจ ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ต่อการเพิ่มค่าใช้จ่ายในการซื้อหน้ากากอนามัย และเงินเดือนมีความสัมพันธ์ต่อการเพิ่มค่าใช้จ่ายการตรวจโรคทางเดินหายใจ และผลการวัดการมีโรคประจำตัวที่เกี่ยวข้องกับโรคทางเดินหายใจ โดยวิเคราะห์ Chi-square พบว่า การมีโรคประจำตัวที่เกี่ยวข้องกับโรคทางเดินหายใจมีความสัมพันธ์ต่อเพิ่มค่าใช้จ่ายการตรวจโรคทางเดินหายใจ และเพิ่มค่าใช้จ่ายในการซื้อหน้ากากอนามัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ (keywords) : PM_{2.5}; มลพิษทางอากาศ; การตอบสนอง; เศรษฐกิจ

Abstract

The purpose of this research was to study behavioral responses to small dust particulate matter 2.5 microns (PM_{2.5}) among motorcycle taxi drivers in Din Daeng District, Bangkok. By using a questionnaire, the sample group consisted of 312 motorcycle drivers from the Yamane sampling method at 95% confidence level. The respondents' behavioral responses regarding N95-mask wearing were divided into three groups: 30.08 % of those wearing all day;

Received: 2022-03-31 Revised: 2022-04-08 Accepted: 2022-04-12

¹ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต Master of art, Chulalongkorn University. E-mail: salunpak37@gmail.com

² จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประจำสถาบันวิจัยสังคม Assistant Professor, Social Research Institute, Chulalongkorn University. E-mail: unruan.t@chula.ac.th

³ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา วิทยาการจัดการ Management Sciences, Kasetsart University sriracha campus. E-mail: Phanuphak@hotmail.com

21.05 % of those wearing not unusually; and 47.08% of those not wearing. By average, the drivers spent ฿ 1,577.53 /household/year or ฿ 492,190 /year on the masks, based on the level of measurement classified by socioeconomic conditions: education level, salary, and the presence of congenital diseases related to respirations. Due to the behavioral responses, there were three implications: going to work regardless of the dust accumulation exceeding standard value; increasing cost of mask purchase; and increasing cost .of respiratory disease tests. The results showed that the level of education was related to the increase in cost of purchasing masks; and salaries were associated with an increasing cost of respiratory disease tests. With the Chi-square analysis, there were the respiratory diseases related with an increasing cost of mask purchase at the 0.05 level statistically.

Keywords: PM_{2.5}; Air pollution; Behavioral responses; Socioeconomics

บทนำ (Introduction)

ปัจจุบันที่มีปัญหามลพิษทางอากาศที่เกินค่ามาตรฐานมีผลถึงความปลอดภัยต่อสุขภาพของประชากรโลกผลกระทบทางสุขภาพที่มาจากฝุ่นละออง PM_{2.5} ที่มีผลมาจากคุณภาพอากาศของกรุงเทพมหานครเมืองหลวงของประเทศไทยติดอันดับ 1 ใน 10 เมือง ของโลกที่มีปัญหามลพิษทางอากาศเกินมาตรฐาน และยังเป็นเมืองหลวงที่ติดอันดับ 1 ที่สุดในโลก (ณรงค์กร มโนจันทร์เพ็ญ, 2562)

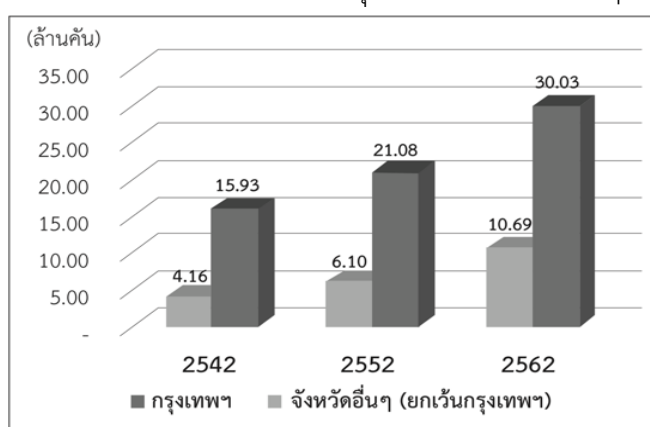
การทบทวนประมาณการผลกระทบทางเศรษฐกิจในมิติของค่าเสียโอกาสจากประเด็นด้านสุขภาพและการท่องเที่ยว รวมถึงการประเมินผลกระทบครอบคลุมในประเด็นอื่น ๆ เพิ่มเติมในส่วนที่เกิดจากค่าเสียโอกาสของภาคธุรกิจ ที่อาจได้รับผลกระทบจากการที่ประชาชนมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อลดผลกระทบผ่านการจัดทำผลสำรวจพฤติกรรม การดำเนินชีวิตของคนกรุงเทพฯ และปริมณฑล ผลทางเศรษฐกิจจากปัญหาฝุ่นละอองในกรุงเทพฯ และปริมณฑล จากค่าเสียโอกาสในประเด็นสุขภาพด้านการท่องเที่ยวและอื่น ๆ ปรับเพิ่มขึ้นมาอยู่ที่ 1.45 หมื่นล้านบาท เพิ่มขึ้นจากก่อนหน้านี้ที่มีการประเมินว่า ผลกระทบทางเศรษฐกิจจากปัญหาฝุ่นละอองขนาดเล็กเกินค่ามาตรฐานในพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล จะมีอย่างน้อย ประมาณ 2.6 พันล้านบาท ช่วงที่ผ่านมาประชาชนที่ไม่ได้เป็นโรคดังกล่าวก็เกิดอาการเจ็บป่วยมากขึ้น รวมถึงต้องมีการใช้จ่ายในการซื้อหน้ากากอนามัยเพื่อป้องกันฝุ่นละอองก็มีจำนวนเพิ่มขึ้นตามกรอบเวลาที่เพิ่มขึ้นนั่นเอง (ศุภชัย วิจัยกสิกรไทย, 2563)

ผลกระทบทางสุขภาพดังกล่าวอาจมีได้หลายรูปแบบ ตั้งแต่ยังไม่ปรากฏอาการแบบเฉียบพลันและแบบเรื้อรัง และอาจทำให้เกิดโรคขึ้นใหม่ หรือทำให้โรคเดิมรุนแรงขึ้นทำให้เซลล์ของอวัยวะต่าง ๆ เสื่อมและรุนแรงขึ้นอาจทำให้เซลล์กลายเป็นเซลล์มะเร็ง ผลกระทบจากปัญหา PM_{2.5} ต่อระบบอวัยวะสำคัญหลักในการดำรงชีวิต เช่น ระบบทางเดินหายใจ (กิตติยศ ยศสมบัติ, 2562: 17-24) โดยองค์การอนามัยโลกได้ทำการศึกษาวิจัยเก็บตัวอย่างไอเสียจากเครื่องยนต์ดีเซลในหลายประเทศรวมทั้งในประเทศไทยมาวิเคราะห์ ได้ข้อสรุปอย่างชัดเจน และประกาศเมื่อเดือนมิถุนายน ค.ศ. 2012 ให้ไอเสียจากรถยนต์ดีเซลเป็นสารก่อให้มะเร็งกลุ่มที่ 1 ที่ทำให้มนุษย์เป็นมะเร็ง เครื่องยนต์ดีเซลที่มีแก๊สพิษและไอเสียมาก ประกอบด้วยไนโตรเจนออกไซด์ (NO_x) เป็นมลพิษหลักของเครื่องยนต์ดีเซล เกิดจากไนตริกออกไซด์ (NO) ร้อยละ 80 และไนโตรเจนไดออกไซด์ (NO₂) ร้อยละ 20 เป็นสารพิษที่เป็นอันตรายต่อทางเดินหายใจ มีการนำไอเสียรถยนต์ดีเซลมา

วิเคราะห์พบองค์ประกอบจะเป็น เชื้อเพลิง ฝุ่น และโลหะ ซัลเฟต และซิลิกา ซึ่งละอองควันสีดำ ผลกระทบของ $PM_{2.5}$ จะมีโอกาสเสี่ยงอย่างสูงต่อ ผู้สูงอายุ และเด็กเล็กมากที่สุดในระยะยาวเมื่อหายใจเข้าไปบ่อย ๆ เป็นระยะเวลานาน ๆ จะเป็นสาเหตุของโรคหัวใจล้มเหลวและมะเร็งในปอดอีกด้วย (Greenpeace, 2018) จึงจัดให้อะโรแมตเป็นสารก่อมะเร็งในมนุษย์กลุ่ม 1 ซึ่งหมายความว่ามีความเสี่ยงสูงที่ไอเสียดีเซลก่อให้เกิดมะเร็งในมนุษย์ (IARC classified diesel engine exhaust as carcinogenic to humans) (Group 1)

มลพิษทางอากาศเป็นอีกปัญหาหนึ่งของเมืองกรุงเทพมหานคร ศูนย์กลางความเจริญ และการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ อุตสาหกรรม การคมนาคมขนส่ง มลพิษทางอากาศในเมืองเกิดจากการเผาไหม้ของเครื่องยนต์ และจะพบมากในบริเวณถนนที่มีการจราจรติดขัด

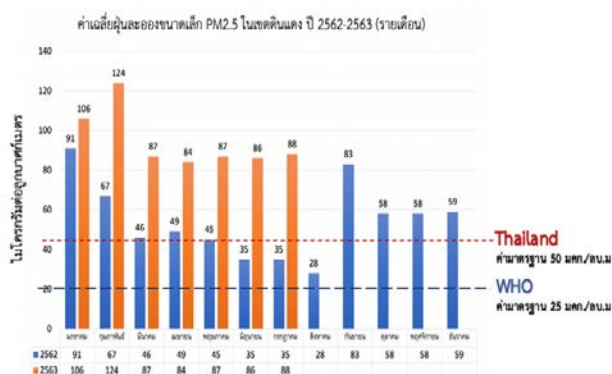
จำนวนรถจดทะเบียนสะสมในกรุงเทพ และจังหวัดอื่น ๆ



ภาพ 1 : จำนวนรถจดทะเบียนสะสมในกรุงเทพ และจังหวัดอื่น ๆ

ที่มา : เครือข่ายอากาศสะอาด (2563)

จากสถิติจำนวนรถที่จดทะเบียนสะสมในกรุงเทพมหานครที่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นอย่างรวดเร็วจาก 4.16 ล้านคันในปี 2542 เป็น 6.10 ล้านคัน และ 10.69 ล้านคัน ในปี 2552 และปี 2562 ตามลำดับ (เครือข่ายอากาศสะอาด, 2563: 4) ซึ่งอาจจะเป็นสาเหตุของการปล่อยฝุ่นละอองและการปล่อยควันดำในอากาศของเมืองกรุงเทพมหานครและส่งผลกระทบต่อค่าฝุ่นละอองขนาดเล็ก $PM_{2.5}$ ที่มีปริมาณเพิ่มมากขึ้นในปัจจุบัน



ภาพ 2 : ค่าเฉลี่ยค่าฝุ่นละออง $PM_{2.5}$ ในเขตดินแดง ค่าเฉลี่ยรายเดือน ปี 62-63

ที่มา : ดัดแปลงนำข้อมูลจากรายงานประจำปี 2563 กรมควบคุมมลพิษ

จากการศึกษาสถิติค่าเฉลี่ยฝุ่นละอองขนาดเล็ก $PM_{2.5}$ ในเขตพื้นที่ดินแดงในปี 2562 – 2563 จะเห็นว่าค่าเฉลี่ยฝุ่นละออง $PM_{2.5}$ ในปี 2562 เกินค่ามาตรฐาน 50 ไมโครกรัมต่อลูกบาศก์เมตร ในต้นปีและปลายปี และพื้นที่เขตดินแดงในปี 2563 ค่าเฉลี่ยฝุ่นละอองสูงกว่าปี 2562 มากถึง 124 ไมโครกรัมต่อลูกบาศก์เมตร ในเดือนกุมภาพันธ์ จากการศึกษาค่าเฉลี่ยของฝุ่นในเขตพื้นที่ดินแดงยังคงมีค่าฝุ่นละอองขนาดเล็ก $PM_{2.5}$ สูงมากขึ้นในปี 2563 จึงเป็นพื้นที่เสี่ยงที่มีความอันตรายต่อสุขภาพของประชาชนในพื้นที่

กลุ่มผู้ที่มีความเปราะบางต่อมลพิษทางอากาศ ที่มีกิจกรรมกลางแจ้งใช้ชีวิตบนท้องถนนที่มีความแออัดของการจราจร และไม่สามารถหลีกเลี่ยงที่จะสัมผัสฝุ่นละอองพิษทางอากาศ และกลุ่มเปราะบางที่ได้รับผลกระทบโดยตรง คือ ประชาชนผู้ประกอบอาชีพขี่มอเตอร์ไซด์รับจ้าง ที่มีการประกอบอาชีพอยู่ริมถนน และมีการสัญจรไปตามท้องถนนตลอดวันโดยไม่สามารถที่จะหลีกเลี่ยงที่จะสัมผัสฝุ่นได้ จากข้อมูลในปี 2563 มีจำนวนมอเตอร์ไซด์รับจ้างในเขตดินแดงอยู่ที่ 169 วิน (กิจกรรมพิเศษเทศกาลดินแดง, 2561) กลุ่มเปราะบางดังกล่าวมีการได้รับอันตรายการสัมผัสฝุ่นละอองพิษ และอาจจะส่งผลกระทบทางสังคมในด้านต่าง ๆ อาทิ ด้านสุขภาพ ด้านสภาพแวดล้อม และที่สำคัญคือด้านเศรษฐกิจ ซึ่งประชาชนผู้ประกอบอาชีพมอเตอร์ไซด์รับจ้าง เหล่านี้ไม่ได้เป็นเพียงผู้ที่ได้รับผลกระทบอย่างเดียวยังเป็นผู้ที่ทำการปล่อยมลพิษอีกด้วยจึงเป็นกลุ่มประชาชนที่ควรทำการศึกษาต่อไป

จากการศึกษาเรื่องฝุ่นละอองขนาดเล็ก $PM_{2.5}$ ในประเทศไทยและต่างประเทศได้มีการศึกษาในเรื่องมิติทางการแพทย์ มิติด้านเศรษฐกิจ ด้านเศรษฐศาสตร์ และด้านการเมือง แต่ยังขาดมิติด้านสภาพสังคม ดังนั้น งานวิจัยเรื่องการศึกษากการตอบสนองต่อฝุ่นละอองขนาดเล็ก 2.5 ไมครอน ($PM_{2.5}$) ของกลุ่มผู้เปราะบาง : กรณีศึกษากลุ่มผู้ประกอบอาชีพขี่มอเตอร์ไซด์รับจ้าง ในเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร ที่ผู้วิจัยกำลังศึกษาอยู่นั้น จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อปัญหาการตอบสนองต่อฝุ่นละอองขนาดเล็กของประชาชนในเขตพื้นที่ดินแดงและกลุ่มผู้ประกอบอาชีพขี่มอเตอร์ไซด์รับจ้างเกิดความรับรู้การตอบสนองต่อปัญหาเป็นการช่วยให้ประชาชนตระหนักถึงผลกระทบทางสุขภาพ สภาพสังคมและเศรษฐกิจของตนเองและครอบครัวต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการตอบสนองต่อปัญหาฝุ่นละอองขนาดเล็ก 2.5 ไมครอน ($PM_{2.5}$) กลุ่มผู้ประกอบอาชีพขี่มอเตอร์ไซด์รับจ้าง เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะมาตรการแก้ไขปัญหเฉพาะกิจในช่วงวิกฤตของปัญหาค่าฝุ่นละออง

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. ขอบเขตของการวิจัย แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้
 - 1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา
ศึกษาการรับรู้ในเรื่องของฝุ่นละอองขนาดเล็ก $PM_{2.5}$ และพฤติกรรมการตอบสนองที่เกี่ยวข้องกับ $PM_{2.5}$ ของกลุ่มมอเตอร์ไซด์รับจ้าง
 - 1.2 ขอบเขตด้านประชากร
การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาที่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงคำนวณขนาดกลุ่มประชากรกลุ่มตัวอย่างโดยอาศัยสูตร Taro Yamane (Taro Yamane, 1970) โดยการคำนวณค่าความเชื่อมั่น

ที่ร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อนในกลุ่มตัวอย่างร้อยละ .05 จากการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ไม่น้อยกว่าจำนวน 312 ราย โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling)

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาในพื้นที่ กลุ่มมอเตอร์ไซค์รับจ้างได้มีการประกอบอาชีพริมถนน ดินแดง เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

15 มกราคม 2564 - 30 ธันวาคม 2564

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-ended question) เพื่อเป็นเครื่องมือในการวัดระดับการรับรู้ และพฤติกรรมการตอบสนองต่อฝุ่นละอองขนาดเล็ก $PM_{2.5}$ ของ กลุ่มมอเตอร์ไซค์รับจ้าง โดยมีคำถามซึ่งมีรายละเอียดของแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของกลุ่มมอเตอร์ไซค์รับจ้าง ในพื้นที่เขต ดินแดง กรุงเทพมหานคร เพื่อการศึกษาปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับระดับการรับรู้ การยอมรับ และพฤติกรรมการตอบสนองต่อปัญหาฝุ่นละออง $PM_{2.5}$

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อการวัดระดับการรับรู้ ความเข้าใจ เพื่อนำไปสู่การตอบสนองเพื่อการ ป้องกันปัญหาจากฝุ่นละออง $PM_{2.5}$ ในพื้นที่ของกลุ่มมอเตอร์ไซค์รับจ้างประกอบด้วยข้อคำถาม 6 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ขับขี่ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา

ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านความรู้ฝุ่นละอองขนาดเล็ก $PM_{2.5}$

ส่วนที่ 3 ข้อมูลการรับรู้ต่อฝุ่นละออง $PM_{2.5}$ และพฤติกรรมการตอบสนอง

ส่วนที่ 4 ข้อมูลการรับรู้ต่อฝุ่นละออง $PM_{2.5}$

ส่วนที่ 5 ข้อมูลการปฏิบัติของผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์ต่อการป้องกันและแก้ไขปัญหา

ส่วนที่ 6 มาตรการและข้อเสนอแนะ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ลงพื้นที่เก็บแบบสอบถาม กลุ่มมอเตอร์ไซค์รับจ้างได้มีการประกอบอาชีพริมถนนดินแดง เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ในเขตพื้นที่ดินแดง กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ขับขี่มอเตอร์ไซค์รับจ้างจำนวน 312 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม (questionnaire) โดยผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (IOC) ผ่านผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่านจึงได้ผลประสิทธิภาพ ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 18.57 % ค่าความสอดคล้องที่ยอมรับได้ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป มีการคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability Statistics) ค่าความเชื่อมั่น .82 การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) การวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรด้วยค่า T-Test และ One way ANOVA

ผลการวิจัย (Research Results)

สถานภาพพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลพื้นฐานผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
- เพศ		
ชาย	294	94.02
หญิง	18	5.08
- สถานภาพ		
โสด	90	28.08
สมรส	215	680.9
หย่าร้าง	7	2.02
- อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	45	14.42
อายุ 31-40 ปี	109	34.93
อายุ 41-50 ปี	121	38.78
อายุ 51-60 ปีขึ้นไป	45	14.42
- ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าประถม - ประถมศึกษา	45	18.06
มัธยมศึกษาตอนต้น - มัธยมศึกษาตอนปลาย	222	64.02
ปวส./อนุปริญญา	45	16.09
ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี	-	0.00
- รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	91	29.02
10,001 - 20,000 บาท	109	34.09
20,001 -30,000 บาท	81	26.00
มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป	29	9.03
- รายได้ต่อวัน		
น้อยกว่า 500 บาท	218	69.87
501 - 1000 บาท	94	38.78
- ขับมอเตอร์ไซด์รับจ้าง วัน/สัปดาห์		
1-3 วัน	8	2.06
4-6 วัน	172	55.01
7 วัน	130	41.07
รวม	312	100.00

ตารางที่ 2 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวข้องกับรถมอเตอร์ไซด์

ข้อมูลพื้นฐานผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
- จำนวนปีรถมอเตอร์ไซด์		
1-5 ปี	148	47.04
6-10 ปี	160	51.03
11-15 ปี ขึ้นไป	4	1.03
- ชนิดเชื้อเพลิง		
แก๊สโซฮอล์ 95 และ แก๊สโซฮอล์ 91	304	97.04
เบนซิน	4	1.03

E 85 และ E 20	4	1.03
- การเปลี่ยนถ่ายน้ำมันเครื่อง		
เปลี่ยนเป็นประจำ	288	92.03
ไม่เปลี่ยน	24	7.07
รวม	312	100.00

พฤติกรรมการใช้หน้ากาก N95 และการตรวจเช็คสุขภาพในช่วงที่ค่าฝุ่นเกินมาตรฐาน
ตารางที่ 3 ข้อมูลพื้นฐานพฤติกรรม การตรวจเช็คสุขภาพและการใช้หน้ากาก N95 ในช่วงที่ค่าฝุ่นเกินมาตรฐาน

	จำนวน (คน)	ร้อยละ
- การสวมใส่หน้ากาก N95		
ใส่ทุกวัน	96	30.08
ใส่บ้างไม่ใส่บ้าง	67	21.05
ไม่ได้ใส่เลย	149	47.08
- การตรวจเช็คสุขภาพ		
ทุกปีไม่มีเว้น	94	30.01
ปีเว้นปี	37	11.09
ตรวจบ้างแต่ไม่ประจำ	128	41.00
ไม่เคยตรวจเลย	53	17.00
- มีโรคประจำตัวที่เกี่ยวข้องกับโรคทางเดินหายใจ		
มี	87	27.09
ไม่มี	214	68.06
ไม่รู้	11	3.05
รวม	312	100.0

พฤติกรรมการใช้หน้ากาก N95 แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม โดยกลุ่มที่มีการใส่หน้ากาก N95 ทุกวันร้อยละ 30.08% และกลุ่มที่ใส่บ้างไม่ใส่บ้าง 21.05% และกลุ่มที่ไม่ใส่เลย 47.08% ดังตารางที่ 4 ต่อไปนี้
ตารางที่ 4 พฤติกรรมและสาเหตุที่มีผลต่อการใส่หน้ากาก N95

(N=312)

		พฤติกรรมการใช้หน้ากาก N95		
		ใส่ทุกวัน	ใส่บ้างไม่ใส่บ้าง	ไม่ใส่เลย
สาเหตุที่มีผลต่อการเลือกใส่ N95		96 (30.8%)	67 (21.5%)	149 (47.8%)
หาซื้อยากกว่าหน้ากากทั่วไป	จำนวน	0	6	3
	ร้อยละ	0.0	1.9	1.0
หาซื้อยาก, ราคาสูง	จำนวน	0	10	28
	ร้อยละ	0.0	3.2	9.0
หาซื้อยาก, ราคาสูง, หายใจไม่สะดวก	จำนวน	0	3	17
	ร้อยละ	0.0	1.0	5.4
ราคาสูง	จำนวน	0	25	56
	ร้อยละ	0.0	7.9	17.9

	ร้อยละ	0.0	8.0	17.9
ราคาสูง, หายใจไม่สะดวก	จำนวน	0	7	22
	ร้อยละ	0.0	2.2	7.1
หายใจไม่สะดวก	จำนวน	0	12	10
	ร้อยละ	0.0	3.8	3.2
ไม่รู้ว่หน้ากากN95 ป้องกันฝุ่น PM _{2.5} , ราคาสูง	จำนวน	0	3	3
	ร้อยละ	0.0	1.0	1.0
ไม่รู้ว่หน้ากากN95 ป้องกันฝุ่น PM _{2.5} , หายใจไม่สะดวก	จำนวน	0	1	0
	ร้อยละ	0.0	0.3	0.0
ไม่รู้ว่หน้ากากN95 ป้องกันฝุ่น PM _{2.5} , ราคาสูง, หายใจไม่สะดวก	จำนวน	0	0	3
	ร้อยละ	0.0	0.0	1.0
ไม่รู้ว่หน้ากากN95 ป้องกันฝุ่น PM _{2.5} , ราคาสูง, หายใจไม่สะดวก	จำนวน	0	0	3
	ร้อยละ	0.0	0.0	1.0
ไม่รู้ว่หน้ากากN95 ป้องกันฝุ่น PM _{2.5} , ราคาสูง, หายใจไม่สะดวก	จำนวน	0	0	2
	ร้อยละ	0.0	0.0	0.6
Chi-square = 335.120, df = 26, p. = .000				

ปัจจัยที่มีผลต่อการตอบสนองต่อฝุ่นละอองขนาดเล็ก 2.5 ไมครอน (PM_{2.5})

การวัดระดับจำแนกตามสภาพทางสังคมและเศรษฐกิจ ด้านระดับการศึกษา เงินเดือน มีโรคประจำตัวที่เกี่ยวข้องกับโรคทางเดินหายใจ โดยการตอบสนองและผลกระทบทั้ง 3 ได้แก่ ออกไปทำงานในวันที่ค่าฝุ่นเกินค่ามาตรฐาน เพิ่มค่าใช้จ่ายในการซื้อหน้ากากอนามัย เพิ่มค่าใช้จ่ายการตรวจโรคทางเดินหายใจ ผลการวัดระดับการศึกษา โดยวิเคราะห์ Chi-square พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ต่อการเพิ่มค่าใช้จ่ายในการซื้อหน้ากากอนามัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยวิเคราะห์ Chi-square พบว่า เงินเดือนมีความสัมพันธ์ต่อการเพิ่มค่าใช้จ่ายการตรวจโรคทางเดินหายใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการวัดการมีโรคประจำตัวที่เกี่ยวข้องกับโรคทางเดินหายใจโดยวิเคราะห์ Chi-square พบว่า การมีโรคประจำตัวที่เกี่ยวข้องกับโรคทางเดินหายใจมีความสัมพันธ์ต่อการเพิ่มค่าใช้จ่ายการตรวจโรคทางเดินหายใจ และเพิ่มค่าใช้จ่ายในการซื้อหน้ากากอนามัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 5, 6, 7 ต่อไปนี้

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบการตอบสนองและผลกระทบตามสภาพทางสังคมและเศรษฐกิจ

ระดับการศึกษา	การตอบสนองและผลกระทบ					
	ออกไปทำงานในวันที่ค่าฝุ่นเกินค่ามาตรฐาน		เพิ่มค่าใช้จ่ายในการซื้อหน้ากากอนามัย		เพิ่มค่าใช้จ่ายการตรวจโรคทางเดินหายใจ	
	ออกไปทำงาน	ออกแค่ช่วงเช้าเท่านั้น	เพิ่มค่าใช้จ่าย	ไม่เพิ่มค่าใช้จ่าย	เพิ่มค่าใช้จ่าย	ไม่เพิ่มค่าใช้จ่าย
ต่ำกว่าระดับประถม	14 (4.5%)	0 (0.0%)	10 (3.3%)	4 (30.8%)	7 (6.7%)	7 (3.4%)
ประถมศึกษา	44 (14.2%)	0 (0.0%)	43 (14.4%)	1 (7.7%)	14(13.3%)	30 (14.5%)
มัธยมศึกษาตอนต้น	61 (19.7%)	2 (100.0%)	60 (20.1%)	3 (23.1%)	20(19.0%)	43 (20.8%)
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	138 (44.5%)	0 (0.0%)	134(44.8%)	4 (30.8%)	49(46.7%)	89 (43.0%)
ปวส./อนุปริญญา	34 (11.0%)	0 (0.0%)	33 (11.0%)	1 (7.7%)	14(13.3%)	20 (9.7%)
ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี	19 (6.1 %)	0 (0.0%)	19 (6.4%)	0 (0.0%)	1 (1.0%)	19 (6.1%)
Pearson Chi-square	P = .159		P= .000		P = .082	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบการตอบสนองและผลกระทบตามสภาพทางสังคมและเศรษฐกิจ

เงินเดือน	การตอบสนองและผลกระทบ					
	ออกไปทำงานในวันที่ค่าฝุ่นเกินค่ามาตรฐาน		เพิ่มค่าใช้จ่ายในการซื้อหน้ากากอนามัย		เพิ่มค่าใช้จ่ายการตรวจโรคทางเดินหายใจ	
	ออกไปทำงาน	ออกแค่ช่วงเช้าเท่านั้น	เพิ่มค่าใช้จ่าย	ไม่เพิ่มค่าใช้จ่าย	เพิ่มค่าใช้จ่าย	ไม่เพิ่มค่าใช้จ่าย
ต่ำกว่า 10,000 บาท	91 (29.4%)	0 (0.0%)	88 (29.4%)	3 (23.1%)	54(51.4%)	37 (17.9%)
10,001 - 15,000 บาท	82 (26.5%)	0 (0.0%)	78 (26.1%)	4 (30.8%)	36(34.3%)	46 (22.2%)
15,001- 20,000 บาท	29 (9.4%)	0 (0.0%)	27 (9.0%)	2 (15.4%)	4 (3.8%)	25 (12.1%)
20,001-25,000 บาท	27 (8.7%)	0 (0.0%)	25 (8.4%)	2 (15.4%)	1(1.0%)	26 (12.6%)
25,001-30,000 บาท	52 (16.8%)	2 (100.0%)	52 (17.4%)	2 (15.4%)	8 (7.6%)	46 (22.2%)
มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป	29 (9.4%)	0 (0.0%)	29 (9.7%)	0 (0.0%)	2 (1.9%)	27 (13.0%)
Pearson Chi-square	P = .087		P= .728		P = .000	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบการตอบสนองและผลกระทบตามสภาพทางสังคมและเศรษฐกิจ

มีโรคประจำตัวที่เกี่ยวข้องกับโรคทางเดินหายใจ	การตอบสนองและผลกระทบ					
	ออกไปทำงานในวันที่ค่าฝุ่นเกินค่ามาตรฐาน		เพิ่มค่าใช้จ่ายในการซื้อหน้ากากอนามัย		เพิ่มค่าใช้จ่ายการตรวจโรคทางเดินหายใจ	
	ออกไปทำงาน	ออกแค่ช่วงเช้าเท่านั้น	เพิ่มค่าใช้จ่าย	ไม่เพิ่มค่าใช้จ่าย	เพิ่มค่าใช้จ่าย	ไม่เพิ่มค่าใช้จ่าย
มี	85 (27.4%)	2 (100.0%)	87 (29.1%)	0 (0.0%)	79(75.2%)	8 (3.9%)
ไม่มี	214 (69.0%)	0 (0.0%)	201(67.2%)	13(100.0%)	26(24.8%)	188(90.8%)
ไม่รู้	11 (3.5%)	0 (0.0%)	11 (3.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	11 (5.3%)
Pearson Chi-square	P = .074		P= .045		P = .000	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การตอบสนองต่อฝุ่นละอองขนาดเล็ก 2.5 ไมครอน (PM_{2.5})

ผลการวัดระดับการตอบสนองมีการแบ่งพฤติกรรมการตอบสนองต่าง ๆ ออกเป็น 2 กลุ่มโดยมีกลุ่มที่มีการรับรู้ และไม่รับรู้ ดังต่อไปนี้ ผู้ขับขีมอเตอร์ไซด์รับรู้และไม่รู้ว่าพื้นที่ดินแดงมีค่าฝุ่น PM_{2.5} เกินมาตรฐานส่งผลต่อสุขภาพมีพฤติกรรมการตอบสนองต่อฝุ่นโดยการตรวจเช็คค่าฝุ่นละอองขนาดเล็ก 2.5 ไมครอน (PM_{2.5}) มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 ผู้ขับขีมอเตอร์ไซด์รับรู้และไม่รู้ว่าพื้นที่ดินแดงมีค่าฝุ่น PM_{2.5} เกินมาตรฐานส่งผลต่อสุขภาพมีพฤติกรรมการตอบสนองต่อฝุ่นโดยการตรวจเช็คสุขภาพ มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 ผู้ขับขีมอเตอร์ไซด์รับรู้และไม่รู้ว่าพื้นที่ดินแดงมีค่าฝุ่น PM_{2.5} เกินมาตรฐานส่งผลต่อสุขภาพมีพฤติกรรมการตอบสนองต่อฝุ่นโดยมีการเพิ่มค่าใช้จ่ายในการตรวจโรคเกี่ยวข้องกับทางเดินหายใจมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 การไม่รู้ว่าพื้นที่ดินแดงมีค่าฝุ่น PM_{2.5} เกินมาตรฐานส่งผลต่อสุขภาพมีพฤติกรรมการตอบสนองต่อฝุ่นโดยการตรวจเช็คค่าฝุ่นก่อนออกจากบ้านมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 ดังตารางที่ 8 ต่อไปนี้

ตารางที่ 8 เปรียบเทียบการรับรู้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องฝุ่นละอองขนาดเล็ก 2.5 ไมครอน (PM_{2.5}) ที่มีความทางสถิติ
จำแนกตามพฤติกรรมการตอบสนองและผลกระทบ

พฤติกรรมตอบสนองต่อฝุ่นละอองขนาดเล็ก 2.5 ไมครอน (PM _{2.5})		รับรู้ว่ามีพื้นที่ดินแดงมีค่าฝุ่น PM _{2.5} เกินมาตรฐานส่งผลต่อ สุขภาพ			t	Sig.
		n	$\bar{x}$	S.D.		
การตรวจเช็คค่าฝุ่นละอองขนาดเล็ก 2.5 ไมครอน (PM _{2.5})	รู้	272	1.81	.489	4.581	.000
	ไม่รู้	40	1.43	.501	4.498	.000
การตรวจเช็คสุขภาพ	รู้	272	2.52	1.073	2.974	.003
	ไม่รู้	40	1.98	1.121	2.879	.006
มีโรคประจำตัวที่เกี่ยวข้องกับโรคทางเดินหายใจ	รู้	272	1.15	.362	-.732	.465
	ไม่รู้	40	1.20	.405	-.673	.504
การเปลี่ยนถ่ายน้ำมันเครื่อง	รู้	272	1.06	.243	-2.510	.013
	ไม่รู้	40	1.18	.385	-1.797	.079
การออกไปทำงานในวันที่ค่าฝุ่นเกินมาตรฐาน	รู้	272	1.01	.171	.543	.588
	ไม่รู้	40	1.00	.000	1.417	.158
การเลือกใช้หน้ากาก N95	รู้	272	1.60	.490	1.235	.218
	ไม่รู้	40	1.50	.506	1.205	.234
มีการเพิ่มค่าใช้จ่ายในการตรวจโรคเกี่ยวข้องกับทางเดินหายใจ	รู้	272	1.71	.453	5.030	.000
	ไม่รู้	40	1.33	.474	4.861	.000
การตรวจเช็คค่าฝุ่นก่อนออกจากบ้าน	รู้	272	2.50	1.146	1.949	.052
	ไม่รู้	40	2.13	.966	2.213	.031

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 9 มาตรการแก้ไขปัญหเฉพาะกิจในช่วงวิกฤตของปัญหาค่าฝุ่นละออง

มาตรการ	สนับสนุน	ไม่แน่ใจ	ไม่สนับสนุน
บังคับไม่ให้รถจักรยานยนต์มีอายุเกิน 20 ปี เข้าเขตใจกลางเมือง	151 (48.4%)	135 (43.3%)	26 (8.3%)
บริการแจ้งเตือนค่าฝุ่นประจำวันผ่าน SMS ให้ประชาชนในพื้นที่	184 (59.0%)	101 (32.4%)	27 (8.7%)
ส่งเสริมการใช้รถมอเตอร์ไซค์ไฟฟ้าที่ใช้แบตเตอรี่แทนน้ำมันเชื้อเพลิง (ทาง ภาครัฐช่วยออกคนละครึ่ง)	188 (60.3%)	104 (33.3%)	20 (6.4%)
ส่งเสริมการเช็คเครื่องยนต์และเปลี่ยนถ่ายน้ำมันเครื่อง (ทางภาครัฐช่วยออก คนละครึ่ง)	273 (87.5%)	33 (10.6%)	6 (1.9%)

พฤติกรรมสนับสนุนส่งเสริมมาตรการตรวจเช็คเครื่องยนต์และเปลี่ยนถ่ายน้ำมันเครื่อง (ทางภาครัฐช่วยออกคนละครึ่ง) อยู่ที่ร้อยละ 87.05% จึงทำให้สรุปได้ว่าพฤติกรรมและมาตรการที่ผู้ขับขี่จักรยานยนต์ ให้การสนับสนุนจะเป็นสิ่งที่ช่วยลดการปล่อยค่าฝุ่นละอองฝุ่น PM_{2.5} ของรถจักรยานยนต์ในเขตพื้นที่ดินแดง และเป็นต้นแบบในเรื่องของพฤติกรรมเชิงบวกให้แก่กลุ่มที่ได้รับผลกระทบในพื้นที่อื่นต่อไป

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

กลุ่มผู้ประกอบอาชีพอาชีพช่างซ่อมมอเตอร์ไซค์รับจ้าง เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร มีพฤติกรรมการตอบสนองผลการศึกษาลักษณะและการสนองทั้ง 4 ด้าน สูงที่สุดคือ 1) ด้านเศรษฐกิจในกลุ่มผู้ที่รับรู้ต่อฝุ่นละอองมีผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจจากการเพิ่มค่าใช้จ่ายในการตรวจเช็คสุขภาพในกลุ่มผู้ที่รับรู้ต่อฝุ่นละออง และการเพิ่มค่ารักษาพยาบาล รองลงมาคือ 2) ด้านสุขภาพมีผลกระทบทางด้านสุขภาพมีอาการเจ็บคอ ไอ จาม คัดจมูก น้ำมูกไหล และอาการผื่นคันตามผิวหนัง และอาการตาแดง เยื่อบุตาอักเสบ และ 3) ด้านสังคมมีการดำเนินชีวิตของประชาชนยุ่งยากมากขึ้นในระดับมาก สุดท้ายคือ 4) ด้านการป้องกันมีเช็คค่าฝุ่นละอองก่อนออกจากบ้านในทุกวันใน สรุปได้ว่าการตอบสนองทางด้านเศรษฐกิจในเรื่องซื้อหน้ากากชนิด N95 มีผลกระทบมากที่สุดเนื่องจากภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน โรคระบาด ส่งผลต่อการขาดรายได้ของกลุ่มช่างซ่อมมอเตอร์ไซค์รับจ้างเป็นอย่างมากส่งผลให้รายได้ของผู้ช่างที่มีรายได้น้อย แต่มีการเพิ่มภาระที่ต้องนำเงินจากรายได้มาซื้อหน้ากากอนามัยเพื่อป้องกันสุขภาพของตนเอง ปัญหาดังกล่าวเป็นสิ่งที่ผู้ช่างไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้เนื่องจากหน้ากากชนิด N95 มีประสิทธิภาพในการป้องกันฝุ่นละอองและยังใช้ป้องกันโรคระบาดที่เกิดขึ้นในปัจจุบันได้เป็นอย่างดี หน้ากากชนิด N95 มีประสิทธิภาพป้องกันฝุ่นละอองและเชื้อโรค ราคาจึงค่อนข้างสูงและเป็นการเพิ่มภาระค่าใช้จ่ายในการซื้อหน้ากากอนามัยเพื่อป้องกันตนเองจากอันตรายของปัญหาฝุ่นละอองที่มากขึ้น

จากการศึกษาผลกระทบที่เกิดขึ้นสูงสุด คือ ด้านเศรษฐกิจซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาของวิชญ์ อรรถวานิช (2561) ที่ทำให้เห็นปัญหามลพิษทางอากาศก่อให้เกิดต้นทุนต่อสังคมไทยที่สูงมากโดยเฉพาะประเด็นเรื่องสุขภาพ และคุณภาพชีวิต โดยมาตรการแก้ไขปัญหาลักษณะเฉพาะกิจในช่วงวิกฤตของปัญหาค่าฝุ่นละอองที่ผู้ช่างให้ความสนับสนุนมากที่สุด คือ ส่งเสริมการเช็คเครื่องยนต์และเปลี่ยนถ่ายน้ำมันเครื่อง (ภาครัฐช่วยออกคนละครึ่ง) อยู่ที่ร้อยละ 87.5% รองลงมา คือ ส่งเสริมการใช้รถมอเตอร์ไซค์ไฟฟ้าที่ใช้แบตเตอรี่แทนน้ำมันเชื้อเพลิง (ภาครัฐช่วยออกคนละครึ่ง) อยู่ที่ร้อยละ 60.3% จากผลการศึกษาที่กลุ่มผู้ช่างให้การสนับสนุนในเรื่องของนโยบายที่ให้ทางหน่วยงานช่วยเหลือเรื่องค่าใช้จ่ายที่มีผลมาจากกลุ่มผู้ช่างเป็นกลุ่มผู้มีรายได้น้อย ทางภาครัฐจึงต้องมีมาตรการที่เข้ามาช่วยแบ่งเบาภาระและเป็นการส่งเสริมให้กลุ่มผู้ช่างมีพฤติกรรมเชิงบวกต่อปัญหาฝุ่นละอองที่เป็นปัญหาที่กลุ่มผู้ช่างได้รับผลกระทบโดยตรงจากการใช้ชีวิตและการประกอบอาชีพในชีวิตประจำวัน โดยพฤติกรรมสนับสนุนส่งเสริมมาตรการตรวจเช็คเครื่องยนต์และเปลี่ยนถ่ายน้ำมันเครื่อง (ภาครัฐช่วยออกคนละครึ่ง) อยู่ที่ร้อยละ 87.5% จึงทำให้สรุปได้ว่าพฤติกรรมและมาตรการที่ผู้ช่างใช้จักรยานยนต์ ให้การสนับสนุนจะเป็นสิ่งที่ช่วยลดการปล่อยค่าฝุ่นละอองฝุ่น PM_{2.5} ของรถจักรยานยนต์ในเขตพื้นที่ดินแดง และเป็นต้นแบบในเรื่องของพฤติกรรมเชิงบวกให้แก่กลุ่มที่ได้รับผลกระทบในพื้นที่อื่น ๆ โดยการแก้ปัญหาควรเริ่มจากพื้นที่ที่ได้รับผลกระทบหรือค่าฝุ่นละอองที่สูงกว่าพื้นที่อื่น ๆ เป็นอันดับแรกเพื่อเป็นแบบแผนในการพัฒนาตนเองของพื้นที่อื่น ๆ ต่อไป

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

1. ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการตอบสนองต่อปัญหาฝุ่นละอองขนาดเล็ก 2.5 ไมครอน (PM_{2.5}) ของกลุ่มผู้ประกอบอาชีพช่างซ่อมมอเตอร์ไซค์รับจ้าง เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร
2. การศึกษาสามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับงานค้นคว้าวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้องกับปัญหาค่าฝุ่นละอองขนาดเล็ก

3. ได้ข้อมูลเพื่อเป็นข้อเสนอแนะมาตรการแก้ไขปัญห เฉพาะกิจในช่วงวิกฤตของปัญหาค่าฝุ่นละอองแก่กลุ่มผู้ประกอบการอาชีพช่างซ่อมมอเตอร์ไซด์รับจ้าง เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อเสนอแนะสำหรับกลุ่มผู้ขับขี่มอเตอร์ไซด์รับจ้างมี 2 ด้าน คือ 1) ด้านการป้องกันตนเองจากฝุ่นละอองขนาดเล็ก 2.5 ไมครอน (PM_{2.5}) ซึ่งปัจจุบันหน้ากากที่สามารถป้องกันฝุ่น PM_{2.5} ได้ คือ หน้ากาก N95 2) ด้านการช่วยลดฝุ่นได้จากการใช้ชีวิตประจำวัน เช่น การเลือกใช้น้ำมันที่ก่อมลพิษทางอากาศน้อยที่สุดมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้การป้องกันฝุ่นแก่สังคมมีการตรวจเช็คเครื่องยนต์เป็นประจำ และการไม่ใช้รถจักรยานยนต์ที่มีอายุ 10 ปีขึ้นไป สิ่งเหล่านี้จึงเป็นสิ่งสำคัญ ในการช่วยลดการปล่อยฝุ่นพิษของกลุ่มผู้ขับขี่มอเตอร์ไซด์รับจ้าง ในเขตพื้นที่มีค่าฝุ่นเกินค่ามาตรฐานที่สามารถส่งผลกระทบต่อสุขภาพของกลุ่มผู้ขับขี่มอเตอร์ไซด์รับจ้างได้ในระยะสั้นและระยะยาว จึงทำให้เห็นว่าความรู้ทันต่อปัญหา และเร็วต่อการป้องกันจะเป็นผลดีต่อกลุ่มผู้ขับขี่มอเตอร์ไซด์รับจ้างทั้งในปัจจุบันและอนาคต และข้อเสนอแนะพฤติกรรมเชิงบวกสำหรับกลุ่มผู้ขับขี่มอเตอร์ไซด์รับจ้างโดยมีส่งเสริมมาตรการตรวจเช็คเครื่องยนต์และเปลี่ยนถ่ายน้ำมันเครื่องเป็นการสนับสนุนเพื่อเป็นการช่วยลดการปล่อยค่าฝุ่นละออง PM_{2.5} ของรถจักรยานยนต์ในเขตพื้นที่ดินแดง

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาปัญหาดังกล่าวในเขตพื้นที่อื่น ๆ ที่ได้รับผลกระทบที่เกี่ยวข้องกับปัญหาฝุ่นละอองขนาดเล็ก 2.5 ไมครอน (PM_{2.5}) สูง และงานวิจัยในครั้งนี้อย่างขาดเรื่องนวัตกรรมทางสังคมที่สามารถมาช่วยแก้ปัญหาฝุ่นละอองขนาดเล็ก 2.5 ไมครอน (PM_{2.5}) ให้แก่กลุ่มผู้ขับขี่มอเตอร์ไซด์รับจ้าง เพื่อให้กลุ่มผู้ขับขี่นั้นมีแนวทางการดำรงชีวิตการป้องกันตนเองจากปัญหาฝุ่นละอองขนาดเล็ก 2.5 ไมครอน (PM_{2.5}) ได้อย่างยั่งยืนต่อไป

กิตติกรรมประกาศ (Acknowledgment)

ผลงานวิจัยฉบับนี้ได้รับการสนับสนุนทุนการวิจัยอุดหนุนวิทยานิพนธ์สำหรับนิสิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ 2564

ผลการวิจัยฉบับนี้เป็นการศึกษาต่อจากงานวิจัยเรื่อง “การรับรู้และพฤติกรรมการตอบสนองต่อฝุ่นละอองขนาดเล็ก 2.5 ไมครอน (PM_{2.5}) : กรณีศึกษากลุ่ม มอเตอร์ไซด์รับจ้างในเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร”

เอกสารอ้างอิง (References)

- กิจกรรมพิเศษเทศกาลดินแดง. (2561). รายงานรายชื่อ มอเตอร์ไซค์รับจ้าง. กรุงเทพฯ: สำนักงานเขตดินแดง.
- กรมควบคุมมลพิษ. (2563). รายงานสถานการณ์มลพิษของประเทศไทย ปี 2563. กรุงเทพฯ: กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม.
- กิตติศ ยศสมบัติ. (2562). บทบาทของเภสัชกรรมชุมชนต่อสถานการณ์ฝุ่น PM2.5. วารสารสมาคมเภสัชกรรมชุมชน. ปีที่ 18 ฉบับที่ 102 มกราคม: 17-24.
- เครือข่ายอากาศสะอาด. (2563). สมุดปกฟ้าอากาศสะอาด ประเทศไทย (Clean Air Blue Paper): เจาะลึกผลกระทบของมลพิษทางอากาศและรากเหง้าของปัญหา. นนทบุรี: สันสวย.
- ณรงค์กร มโนจันทร์เพ็ญ. (2562). “10 อันดับเมืองที่คุณภาพอากาศแย่ที่สุดในโลก”. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://thestandard.co/worlds-most-polluted-countries/> สืบค้นเมื่อ 6 กุมภาพันธ์ 2565.
- วิชญ์ อรรถวานิช (2561) “ต้นทุนของสังคมไทยจากมลพิษทางอากาศและมาตรการรับมือ”. สถาบันวิจัยเศรษฐกิจป๋วย อึ๊งภากรณ์ [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://www.pier.or.th/?post_type=abridged&p=6547 สืบค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2564.
- ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2563). “ฝุ่นละอองในกรุงเทพ ที่มีความถี่และยาวนาน.คาดผลต่อเศรษฐกิจปรับเพิ่มขึ้นมาที่ 14,500 ล้านบาท”. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.kasikornresearch.com/th/analysis/k-econ/economy/Pages/z2965.aspx#> สืบค้นเมื่อ 10 มีนาคม 2565
- Greenpeace Thailand. (2018). “PM2.5 toxic dust, why would anyone say it bad ?”. [Online]. <https://www.greenpeace.org/thailand/story/2162/pm25-invisiblevillians/> 15/02/2022.



ประสิทธิภาพการบริหารต้นทุนและผลตอบแทนจากการผลิตจิ้งหรีดแบบกล่องสมาร์ทบอร์ด
ของกลุ่มวิสาหกิจผู้เลี้ยงจิ้งหรีดตำบลหนองพระ อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก

The Efficient Cost Management and Return on Investment from Cricket
Production: Smart Board Boxes Used by Community Enterprise of Cricket
Breeders at Nong Phra Sub-district, Wang Thong District, Phitsanulok Province

ดาวเด่น สัญญะโกชน¹ มณีจันทร์ มาสุตร² ธิดารัตน์ วุฒิสรีเสถียรกุล³

Daoden Sanyapoch, Maneejan Masoot, Thidarat Wutthisrisatienkul

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารต้นทุนและผลตอบแทนจากการผลิตจิ้งหรีดแบบกล่องสมาร์ทบอร์ดของกลุ่มวิสาหกิจผู้เลี้ยงจิ้งหรีดตำบลหนองพระ อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงซึ่งข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมได้นำมาวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทน พบว่า 1) การบริหารต้นทุนจากการผลิตจิ้งหรีดแบบกล่องสมาร์ทบอร์ดต่อการผลิตเท่ากับ 1,915.40 บาทต่อกล่อง ประกอบด้วยวัตถุดิบทางตรง 970 บาทต่อกล่อง ค่าแรงงานทางตรง 600 บาทต่อกล่อง และค่าใช้จ่ายการผลิต 345.40 บาทต่อกล่อง 2) ผลตอบแทนจากการผลิตจิ้งหรีดแบบกล่องสมาร์ทบอร์ดต่อการผลิต มีกำไรขั้นต้นเท่ากับ 204.60 บาทต่อกล่อง ประกอบด้วยกำไรขั้นต้นจากการขายปลีก 145.38 บาทต่อกล่อง และกำไรขั้นต้นจากการขายส่ง 59.22 บาทต่อกล่อง และ 3) การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารต้นทุนและผลตอบแทนของจากการผลิตจิ้งหรีดแบบกล่องสมาร์ทบอร์ดกำหนดระยะเวลาโครงการ 5 ปี ได้แก่ ระยะเวลาคืนทุนเท่ากับ 7.71 เดือน มูลค่าปัจจุบันสุทธิเท่ากับ 24,861.92 บาท และอัตราผลตอบแทนภายในเท่ากับ 158.73 %

คำสำคัญ (Keywords) : การบริหารต้นทุน; ผลตอบแทน; การผลิตจิ้งหรีด

Abstract

The objective of this research was to study the efficient cost management and return on investment from cricket production: smart board boxes used by the community enterprise of the cricket breeders at Nong Phra Sub-district, Wang Thong District, Phitsanulok Province. In this current study, a structured interview was used as the tool for data collection from the specific sampling group; and the gathered information was analyzed for

Received: 2022-04-22 Revised: 2022-04-26 Accepted: 2022-04-28

¹ อาจารย์ประจำ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Lecturer in Faculty of Management Sciences, Pibulsongkram Rajabhat University. E-mail: downden@gmail.com

² อาจารย์ประจำ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Lecturer in Faculty of Management Sciences, Pibulsongkram Rajabhat University. E-mail: maneejan@psru.ac.th

³ อาจารย์ประจำ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Lecturer in Faculty of Management Sciences, Pibulsongkram Rajabhat University. E-mail: thidaratw@psru.ac.th

identifying cost and return on investment. The findings were the following. 1) The cost of cricket production using smart board boxes per cycle time was equal to 1,915.40 baht a box as a component of direct material which was 970 baht a box; the direct labor was 600 baht a box; and manufacturing overhead was 345.40 baht a box. 2) The return on investment from cricket production using smart board boxes per cycle time had total gross profit equal to 204.60 baht a box; the gross profits from retail and wholesale were equal to 145.38 baht and 59.22 baht a box, respectively. 3) Based on the efficiency of cost management and return on investment from cricket production using the smart board boxes analysis of the 5-year project, the results demonstrated that the payback period was 7.71 months; the net present value was 24,861.92 bath; and the internal rate of return on investment was 158.73%.

Keywords: Cost Management; Return on investment; Cricket Production

บทนำ (Introduction)

องค์การสหประชาชาติได้ประเมินว่าภายในปี พ.ศ.2593 ประชากรโลกจะมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นถึง 9,700 ล้านคนและทำให้ความต้องการด้านอาหารในขณะนั้นเพิ่มสูงขึ้นถึง 2 เท่า ส่งผลให้การผลิตอาหารด้านโปรตีนมีปริมาณไม่เพียงพอต่อการบริโภคเนื่องจากจำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้นและพื้นที่ในการเพาะปลูกและเลี้ยงปศุสัตว์ที่ลดลงซึ่งโลกอาจต้องเผชิญกับวิกฤติการณ์ขาดแคลนอาหารดังนั้นการเตรียมความพร้อมเพื่อแสวงหาแหล่งสำรองจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งโดยปัจจุบันพบว่าแหล่งอาหารที่จะสามารถช่วยลดปัญหาดังกล่าวได้ คือ แมลง ซึ่งแมลงที่สามารถนำมาประกอบอาหารเพื่อการบริโภคบนโลกมีจำนวนมากกว่า 2,000 ชนิด และหนึ่งในแมลงที่คนทั่วไปรู้จักกันเป็นอย่างดีและเป็นที่ยอมรับในการบริโภค คือ จิ้งหรีด เนื่องจากเพาะเลี้ยงได้ง่ายไม่ต้องใช้พื้นที่จำนวนมากเพราะรูปแบบการเลี้ยงสามารถใช้พื้นที่บริเวณอาคารที่อยู่อาศัยได้ซึ่งลดปัญหาการขาดแคลนพื้นที่ในการผลิตและยังเป็นแมลงที่นำไปประกอบอาหารได้หลากหลายนอกจากนี้ยังอุดมไปด้วยสารอาหารที่มีประโยชน์ต่อร่างกายหลายชนิดโดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นแหล่งโปรตีนที่มีคุณภาพสูง (กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ, 2562) ดังนั้น เกษตรกรไทยควรเปลี่ยนวิกฤตินี้ให้เป็นโอกาสด้วยการหันมาให้ความสนใจผลิตจิ้งหรีดเพื่อการจำหน่ายซึ่งจะเป็นช่องทางในการสร้างรายได้ให้กับตนเองและครอบครัว

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพระ อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก ได้เล็งเห็นความสำคัญของการผลิตจิ้งหรีดที่จะเป็นช่องทางสร้างรายได้ให้กับคนในชุมชนจึงได้จัดตั้งกลุ่มวิสาหกิจชุมชนคนเลี้ยงจิ้งหรีดตำบลหนองพระขึ้นโดยส่งเสริมให้คนในชุมชนทำการเลี้ยงจิ้งหรีดเพื่อให้มีรายได้เสริมจากฤดูกาลทำนาซึ่งเป็นช่วงเวลาที่ประชาชนว่างงานทำให้ขาดรายได้สำหรับการใช้จ่ายในครัวเรือนโดยกลุ่มได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐหลายภาคส่วนทำให้สามารถเข้าถึงแหล่งเงินเพื่อนำมาจัดสรรเป็นเงินทุนเริ่มต้นให้กับสมาชิกซึ่งการเลี้ยงจิ้งหรีดของกลุ่มนั้นโดยส่วนใหญ่เป็นการเลี้ยงจิ้งหรีดแบบใช้กล่องสมาร์ทบอร์ดเนื่องจากใช้เงินลงทุนจำนวนไม่มาก ประหยัดพื้นที่ในการเพาะเลี้ยง และสามารถเคลื่อนย้ายได้สะดวกกว่าการเลี้ยงจิ้งหรีดแบบใช้บ่อซีเมนต์ซึ่งผลผลิตที่ได้มีการจำหน่ายให้กับพ่อค้าคนกลางและลูกค้ารายย่อยที่มารับซื้อที่บ้านของสมาชิกเอง อย่างไรก็ตาม แม้ว่าจิ้งหรีดของกลุ่มวิสาหกิจจะสามารถผลิตได้ตลอดทั้งปีและเป็นที่

ต้องการของตลาดแต่ยังไม่มีการศึกษาเกี่ยวกับต้นทุนที่เกิดขึ้นและผลตอบแทนที่ได้รับจากการผลิตจึงหรีดที่มีลักษณะการเลี้ยงแบบใช้กล่องสมาร์ทบอร์ดอย่างแท้จริง

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาข้างต้นคณะผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาประสิทธิภาพการบริหารต้นทุนและผลตอบแทนจากการผลิตจึงหรีดแบบกล่องสมาร์ทบอร์ดของกลุ่มวิสาหกิจผู้เลี้ยงจึงหรีดตำบลหนองพระ อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลกโดยคาดว่าผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์สำหรับใช้ในการวางแผนบริหารต้นทุนการผลิตให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลรวมถึงได้แนวทางเพื่อใช้เพิ่มศักยภาพในการสร้างผลตอบแทนจากการผลิตจึงหรีดให้เพิ่มมากขึ้นซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานของสมาชิกและกลุ่มวิสาหกิจมีความมั่นคงและยั่งยืนต่อไปในอนาคตนอกจากนั้นผู้ที่สนใจผลิตจึงหรีดแบบกล่องสมาร์ทบอร์ดจะสามารถนำไปใช้ศึกษาเพื่อประกอบการตัดสินใจลงทุนได้

วัตถุประสงค์งานวิจัย (Research Objectives)

ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารต้นทุนและผลตอบแทนจากการผลิตจึงหรีดแบบกล่องสมาร์ทบอร์ดของกลุ่มวิสาหกิจผู้เลี้ยงจึงหรีดตำบลหนองพระ อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. ขอบเขตการวิจัย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย (Population) ได้แก่ สมาชิกของกลุ่มวิสาหกิจผู้เลี้ยงจึงหรีดตำบลหนองพระ อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 72 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย (Sample) ได้แก่ สมาชิกของกลุ่มวิสาหกิจผู้เลี้ยงจึงหรีดตำบลหนองพระ อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 2 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งเป็นคณะกรรมการของกลุ่มวิสาหกิจและมีประสบการณ์เลี้ยงจึงหรีดแบบกล่องสมาร์ทบอร์ดมากกว่า 2 ปี

1.3 พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ กลุ่มวิสาหกิจผู้เลี้ยงจึงหรีดตำบลหนองพระ อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก

1.4 ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนตุลาคม 2564 - กุมภาพันธ์ 2565

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง (Structured Interview) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์เชิงลึกซึ่งได้สร้างตามวัตถุประสงค์และแนวคิดของการวิจัยโดยครอบคลุมเนื้อหาใน 3 ส่วน คือ 1) ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับต้นทุนการผลิตจึงหรีดแบบกล่องสมาร์ทบอร์ด 2) ข้อมูลเกี่ยวกับรายได้จากการขายจึงหรีดแบบกล่องสมาร์ทบอร์ด และ 3) ปัญหาและอุปสรรคจากการผลิตจึงหรีดแบบกล่องสมาร์ทบอร์ด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นสมาชิกของกลุ่มวิสาหกิจผู้เลี้ยงจึงหรีดตำบลหนองพระ อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก

3.2 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับทฤษฎีและแนวคิดจากเอกสารทางวิชาการ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งมีความสำคัญต่อการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับต้นทุนและ

ผลตอบแทนจากการผลิตจังหวัดแบบกล่องสมาร์ทบอร์ดของกลุ่มวิสาหกิจผู้เลี้ยงจังหวัดตำบลหนองพระ อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การศึกษาการบริหารต้นทุนจากการผลิตจังหวัดแบบกล่องสมาร์ทบอร์ดของกลุ่มวิสาหกิจผู้เลี้ยงจังหวัดตำบลหนองพระ อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก วิเคราะห์โดยสถิติเชิงพรรณนาจำแนกตามส่วนประกอบของต้นทุนการผลิต ได้แก่ วัตถุดิบทางตรง (Direct Materials) ค่าแรงงานทางตรง (Direct Labor) และ 3) ค่าใช้จ่ายในการผลิต (Manufacturing Overhead)

4.2 การศึกษาผลตอบแทนจากการผลิตจังหวัดแบบกล่องสมาร์ทบอร์ดของกลุ่มวิสาหกิจผู้เลี้ยงจังหวัดตำบลหนองพระ อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก วิเคราะห์โดยใช้สูตรคำนวณทางการเงินแสดงรายได้จากการขาย (Sale Income) กำไรขั้นต้น (Gross Profit) และอัตรากำไรขั้นต้น (Gross Profit Margin)

4.3 การศึกษาประสิทธิภาพการบริหารต้นทุนและผลตอบแทนแบบกล่องสมาร์ทบอร์ดของกลุ่มวิสาหกิจผู้เลี้ยงจังหวัดตำบลหนองพระ อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก กำหนดระยะเวลาโครงการ 5 ปี วิเคราะห์โดยใช้วิธีการประเมินค่าโครงการลงทุน ได้แก่ ระยะเวลาคืนทุน (Payback Period) มูลค่าปัจจุบันสุทธิ (Net Present Value) และอัตราผลตอบแทนภายใน (Internal Rate of Return)

ผลการวิจัย (Research Results)

1. การศึกษาการบริหารต้นทุนจากการผลิตจังหวัดแบบกล่องสมาร์ทบอร์ดของกลุ่มวิสาหกิจผู้เลี้ยงจังหวัดตำบลหนองพระ อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก

ตารางที่ 1 ต้นทุนจากการผลิตจังหวัดแบบกล่องสมาร์ทบอร์ดของกลุ่มวิสาหกิจผู้เลี้ยงจังหวัดตำบลหนองพระ อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลกต่อการอบการผลิต

รายการ	1 รอบการผลิต	
	(บาทต่อกล่อง)	(บาทต่อกิโลกรัม)
1. วัตถุดิบทางตรง	970.00	48.50
1.1 ค่าอาหาร	870.00	43.50
1.2 ค่าพันธุ์ไข่จังหวัด	100.00	5.00
2. ค่าแรงงานทางตรง	600.00	30.00
3. ค่าใช้จ่ายการผลิต	345.40	17.28
3.1 ค่าน้ำประปา	83.33	4.17
3.2 ค่าเชื้อเพลิง	10.00	0.50
3.3 น้ำยาทำความสะอาด	5.00	0.25
3.4 ถุงบรรจุ	9.00	0.45
3.5 ค่าเสื่อมราคาโรงเรือน	2.50	0.13
3.6 ค่าเสื่อมราคาอุปกรณ์บ่อเลี้ยงจังหวัดแบบกล่อง	88.07	4.40
3.7 ค่าเสื่อมราคาระกขังใส่น้ำ	6.67	0.33
3.8 ค่าเสื่อมราคากะทะ	7.50	0.38
3.9 ค่าเสื่อมราคากะละมัง	12.50	0.63
3.10 ค่าเสื่อมราคาเครื่องชั่งน้ำหนัก	5.83	0.29
3.11 วัสดุประกอบบ่อเลี้ยงจังหวัดแบบกล่อง	115.00	5.75
รวม	1,915.40	95.78

รายการ	1 รอบการผลิต	
	(บาทต่อกล่อง)	(บาทต่อกิโลกรัม)
ปริมาณการผลิต (กิโลกรัมต่อกล่องต่อรอบการผลิต)	20.00	

จากตารางที่ 1 พบว่า ต้นทุนจากการผลิตจังหวัดแบบกล่องสมาร์ทบอร์ดของกลุ่มวิสาหกิจผู้เลี้ยงจังหวัดตำบลหนองพระ อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลกต่อรอบการผลิตที่ปริมาณการผลิต 20 กิโลกรัมมีต้นทุนการผลิตรวมเท่ากับ 1,915.40 บาทต่อกล่อง (95.78 บาทต่อกิโลกรัม) ประกอบด้วยวัตถุดิบทางตรง 970 บาทต่อกล่อง (48.50 บาทต่อกิโลกรัม) ค่าแรงงานทางตรง 600 บาทต่อกล่อง (30 บาทต่อกิโลกรัม) และค่าใช้จ่ายการผลิต 345.40 บาทต่อกล่อง (17.28 บาทต่อกิโลกรัม) เมื่อพิจารณาต้นทุนการผลิต 5 รายการแรกเรียงจากมากไปหาน้อยประกอบด้วย ค่าอาหาร 870 บาทต่อกล่อง (43.50 บาทต่อกิโลกรัม) ค่าแรงงานทางตรง 600 บาทต่อกล่อง (30 บาทต่อกิโลกรัม) วัสดุประกอบบ่อเลี้ยงจังหวัดแบบกล่อง 115 บาทต่อกล่อง (5.75 บาทต่อกิโลกรัม) ค่าพันธุ์ไข่จังหวัด 100 บาทต่อกล่อง (5 บาทต่อกิโลกรัม) และค่าเสื่อมราคาอุปกรณ์บ่อเลี้ยงจังหวัดแบบกล่อง 88.07 บาทต่อกล่อง (4.40 บาทต่อกิโลกรัม)

2. การศึกษาผลตอบแทนจากการผลิตจังหวัดแบบกล่องสมาร์ทบอร์ดของกลุ่มวิสาหกิจผู้เลี้ยงจังหวัดตำบลหนองพระ อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก

ตารางที่ 2 ผลตอบแทนจากการผลิตจังหวัดแบบกล่องสมาร์ทบอร์ดของกลุ่มวิสาหกิจผู้เลี้ยงจังหวัดตำบลหนองพระ อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลกต่อรอบการผลิต

รูปแบบการขาย	รายได้ (บาทต่อกล่อง)	ต้นทุนขาย (บาทต่อกล่อง)	กำไรขั้นต้น (บาทต่อกล่อง)	อัตรากำไรขั้นต้น (ร้อยละ)
การขายปลีก	720.00	574.62	145.38	20.19
การขายส่ง	1,400.00	1,340.78	59.22	4.23
รวม	2,120.00	1,915.40	204.60	9.65

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลตอบแทนจากการผลิตจังหวัดแบบกล่องสมาร์ทบอร์ดของกลุ่มวิสาหกิจผู้เลี้ยงจังหวัดตำบลหนองพระ อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลกต่อรอบการผลิตที่ปริมาณการผลิต 20 กิโลกรัมต่อกล่องมีรายได้จากการขายรวม 2,120 บาทต่อกล่อง และกำไรขั้นต้นรวม 204.60 บาทต่อกล่อง (อัตรากำไรขั้นต้นร้อยละ 9.65) โดยมีรายได้จากการขายปลีก 720 บาทต่อกล่อง กำไรขั้นต้น จากการขายปลีก 145.38 บาทต่อกล่อง (อัตรากำไรขั้นต้นร้อยละ 20.19) และรายได้จากการขายส่ง 1,400 บาทต่อกล่อง กำไรขั้นต้น จากการขายส่ง 59.22 บาทต่อกล่อง (อัตรากำไรขั้นต้นร้อยละ 4.23)

3. การศึกษาประสิทธิภาพการบริหารต้นทุนและผลตอบแทนจากการผลิตจังหวัดแบบกล่องสมาร์ทบอร์ดของกลุ่มวิสาหกิจผู้เลี้ยงจังหวัดตำบลหนองพระ อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลกกำหนดระยะเวลาโครงการ 5 ปี

ตารางที่ 3 กระแสเงินสดจากการผลิตจิ้งหรีดแบบกล่องสมาร์ทบอร์ดของกลุ่มวิสาหกิจผู้เลี้ยงจิ้งหรีดตำบลหนองพระ อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลกต่อปี

ปีที่	กระแสเงินสดรับ (บาทต่อกล่อง)	กระแสเงินสดจ่าย (บาทต่อกล่อง)	กระแสเงินสดสุทธิ (บาทต่อกล่อง)
0	0	4,092.00	(4,092.00)
1	13,120.00	6,754.00	6,366.00
2	13,468.33	6,789.90	6,678.43
3	13,826.16	6,826.73	6,999.43
4	14,193.75	6,864.55	7,329.20
5	14,571.38	6,903.38	7,668.00
รวม	69,179.62	38,230.56	30,949.06

จากตารางที่ 3 พบว่า การผลิตจิ้งหรีดแบบกล่องสมาร์ทบอร์ดของกลุ่มวิสาหกิจผู้เลี้ยงจิ้งหรีดตำบลหนองพระ อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลกตลอดระยะเวลาโครงการ 5 ปี มีกระแสเงินสดสุทธิ 30,949.06 บาทต่อกล่อง ประกอบด้วยกระแสเงินสดรับ 69,179.62 บาท และกระแสเงินสดจ่าย 38,230.56 บาทต่อกล่อง ซึ่งการประมาณการกระแสเงินสดรายปีคำนึงถึงอัตราเงินเฟ้อเฉลี่ยระหว่างปี 2562-2564 (กระทรวงพาณิชย์, 2564)

3.1 ระยะเวลาคืนทุนจากการผลิตจิ้งหรีดแบบกล่องสมาร์ทบอร์ดของกลุ่มวิสาหกิจผู้เลี้ยงจิ้งหรีดตำบลหนองพระ อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก

$$\begin{aligned}
 &\text{กระแสเงินสดจ่ายลงทุน} && 4,092 \text{ บาทต่อกล่อง} \\
 &\text{บวก กระแสเงินสดสุทธิปีที่ 1} && 4,092 \text{ บาทต่อกล่อง} \\
 &= && 4,092 \times 12 \text{ เดือน} \div 6,366 \\
 &= && 7.71 \text{ เดือน}
 \end{aligned}$$

ดังนั้น ระยะเวลาคืนทุนจากการผลิตจิ้งหรีดแบบกล่องสมาร์ทบอร์ดของกลุ่มวิสาหกิจผู้เลี้ยงจิ้งหรีดตำบลหนองพระ อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลกต่อกล่อง คือ 7.71 เดือน

3.2 มูลค่าปัจจุบันสุทธิจากการผลิตจิ้งหรีดแบบกล่องสมาร์ทบอร์ดของกลุ่มวิสาหกิจผู้เลี้ยงจิ้งหรีดตำบลหนองพระ อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก

ตารางที่ 4 มูลค่าปัจจุบันจากการผลิตจิ้งหรีดแบบกล่องสมาร์ทบอร์ดของกลุ่มวิสาหกิจผู้เลี้ยงจิ้งหรีดตำบลหนองพระ อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลกต่อปี

ปีที่	กระแสเงินสดสุทธิ (บาทต่อกล่อง)	มูลค่าปัจจุบัน (บาทต่อกล่อง)
0	(4,092.00)	(4,092.00)
1	6,366.00	5,977.46
2	6,678.43	5,888.10
3	6,999.43	5,794.47
4	7,329.20	5,697.16
5	7,668.00	5,596.73
รวม	30,949.06	24,861.92

จากตารางที่ 4 พบว่า มูลค่าปัจจุบันสุทธิจากการผลิตจังหวัดแบบกล่องสมาร์ทบอร์ดของกลุ่มวิสาหกิจผู้เลี้ยงจังหวัดตำบลหนองพระ อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก เท่ากับ 24,861.92 บาท ต่อกล่อง โดยการคำนวณมูลค่าปัจจุบันรายปีใช้อัตราผลตอบแทนคิดลดจากอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ยืมธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรของกลุ่มเกษตรกร 6.50% ต่อปี (ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร, 2564)

3.3 อัตราผลตอบแทนภายในจากการผลิตจังหวัดแบบกล่องสมาร์ทบอร์ดของกลุ่มวิสาหกิจผู้เลี้ยงจังหวัดตำบลหนองพระ อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก

r คือ อัตราผลตอบแทนภายใน (Internal Rate of Return)

$$\begin{aligned} 4,092 &= \frac{6,366}{(1+r)^1} + \frac{6,678.43}{(1+r)^2} + \frac{6,999.43}{(1+r)^3} + \frac{7,329.20}{(1+r)^4} + \frac{7,668}{(1+r)^5} \\ r &= 158.73 \% \end{aligned}$$

ดังนั้น อัตราผลตอบแทนภายในจากการผลิตจังหวัดแบบกล่องสมาร์ทบอร์ดของกลุ่มวิสาหกิจผู้เลี้ยงจังหวัดตำบลหนองพระ อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก เท่ากับ 158.73 %

4. ปัญหาและอุปสรรคจากการผลิตจังหวัดแบบกล่องสมาร์ทบอร์ดของกลุ่มวิสาหกิจผู้เลี้ยงจังหวัดตำบลหนองพระ อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก

จากการสัมภาษณ์พบว่ามีปัญหาและอุปสรรคที่คล้ายคลึงกัน คือ ด้านการผลิตจังหวัดอาจไม่ได้อุปโภคตามทีวางแผนไว้สาเหตุเกิดจากบางช่วงเกิดโรคระบาดหรือมีการพ่นสารเคมีกำจัดศัตรูพืชเพื่อทำการเกษตรในบริเวณใกล้เคียงกับพื้นที่เพาะเลี้ยงซึ่งส่งผลกระทบต่ออัตราการรอดของจังหวัด ด้านราคาขายมีความผันผวนเนื่องจากบางช่วงของการผลิตจังหวัดซึ่งมีผลผลิตออกจำหน่ายพร้อมกันเป็นจำนวนมากราคาก็จะมีการปรับลดลงมากกว่าปกติและด้านการตลาดยังขาดช่องทางการประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. การบริหารต้นทุนจากการผลิตจังหวัดแบบกล่องสมาร์ทบอร์ดของกลุ่มวิสาหกิจผู้เลี้ยงจังหวัดตำบลหนองพระ อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลกมีต้นทุนการผลิตเฉลี่ย 95.78 บาทต่อกิโลกรัม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐเสกฐ์ สร้อยทองดี (2561: 55) พบว่า ต้นทุนการเพาะเลี้ยงจังหวัดเชิงพาณิชย์ในภาคกลางของประเทศไทยอยู่ระหว่าง 85-100 บาทต่อกิโลกรัม โดยมีต้นทุนการผลิตที่มากที่สุด คือ ค่าอาหาร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชลมา หนูย์โต และเสาวลักษณ์ จันทรประสิทธิ์ (2564: 173) พบว่า การเลี้ยงปลากระพงขาวในกระชังตำบลเกาะยอ อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา มีต้นทุนการผลิตส่วนใหญ่เป็นต้นทุนผันแปรซึ่งจะมีปริมาณมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับปริมาณการผลิตโดยถ้าคิดเฉพาะค่าใช้จ่ายที่เป็นตัวเงินต้นทุนที่สูงที่สุด คือ ค่าอาหารปลา สอดคล้องกับงานวิจัยของณฤทธิ์ ไทยบุรี และคณะ (2563: 284) พบว่า ต้นทุนการผลิตโคเนื้อแบบซังคอกที่มีมูลค่ามากที่สุด คือ ค่าอาหารสำเร็จรูป และสอดคล้องกับงานวิจัยของอิสระ สุวิทยากรณ์ (2557: 37-39) พบว่า ต้นทุนการลงขันเลี้ยงปลานิลในพื้นที่เหมาะสมสำหรับเลี้ยงปลานิลเชิงพาณิชย์จังหวัดพิษณุโลกมีต้นทุนค่าอาหารมากที่สุด

2. ผลตอบจากการผลิตจังหวัดแบบกล่องสมาร์ทบอร์ดของกลุ่มวิสาหกิจผู้เลี้ยงจังหวัดตำบลหนองพระ อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลกมีรายได้จากการขายส่งมากที่สุดแต่มีกำไรขั้นต้นและอัตรากำไรขั้นต้นจากการขายปลีกมากที่สุดซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐเสถียร สร้อยทองดี (2561: 46-47) พบว่า การจำหน่ายจังหวัดของผู้เพาะเลี้ยงฟาร์ม ข ต่อบรรยากาศการผลิตมีรายได้จากการขายส่งมากที่สุดแต่การขายปลีกจะมีกำไรขั้นต้นและอัตรากำไรขั้นต้นมากกว่าการขายส่ง

3. ประสิทธิภาพการบริหารต้นทุนและผลตอบแทนจากการผลิตจังหวัดแบบกล่องสมาร์ทบอร์ดของกลุ่มวิสาหกิจผู้เลี้ยงจังหวัดตำบลหนองพระ อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลกกำหนดระยะเวลาโครงการ 5 ปี พบว่า เป็นโครงการที่นำลงทุนเนื่องจากมีระยะเวลาคืนทุน (Payback Period) เท่ากับ 7.71 เดือน คืนทุนเร็วกว่าอายุโครงการที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเข็มเพชร เจริญรัตน์ และคณะ (2557: 262) กล่าวว่าเกณฑ์การตัดสินใจจะยอมรับหรือปฏิเสธโครงการใดจะต้องกำหนดระยะเวลาคืนทุนที่กิจการยอมรับโดยหากระยะเวลาคืนทุนของโครงการน้อยกว่าหรือเท่ากับระยะเวลาคืนทุนที่กำหนดจะยอมรับโครงการ แต่ถ้าระยะเวลาคืนทุนของโครงการมากกว่าระยะเวลาคืนทุนที่กำหนดจะปฏิเสธโครงการนั้น มูลค่าปัจจุบันสุทธิ (Net Present Value) ตลอดอายุโครงการเท่ากับ 24,861.92 บาทต่อกล่อง มีค่าเป็นบวกถือว่าเป็นโครงการที่นำลงทุนซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวรรณิ เตโชโยธิน สมชาย สุภัทรกุล และมนวิภา ผดุงสิทธิ์ (2558: 321) กล่าวว่า การตัดสินใจลงทุนในโครงการโดยใช้มูลค่าปัจจุบันสุทธินั้นโครงการจะนำลงทุนก็ต่อเมื่อมูลค่าปัจจุบันสุทธิมีค่าเป็นบวกและโครงการจะไม่นำลงทุนหากมูลค่าปัจจุบันสุทธิมีค่าเป็นลบ และอัตราผลตอบแทนภายใน (Internal Rate of Return) เท่ากับ 158.73 % มากกว่าอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ยืมธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรของกลุ่มเกษตรกร 6% ต่อปีถือว่าเป็นโครงการที่นำลงทุน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวรรณิ เตโชโยธิน สมชาย สุภัทรกุล และมนวิภา ผดุงสิทธิ์ (2558: 324) กล่าวว่า การใช้อัตราผลตอบแทนภายในโครงการเพื่อตัดสินใจลงทุนนั้นโครงการที่นำลงทุนจะต้องมีอัตราผลตอบแทนภายในโครงการสูงกว่าอัตราผลตอบแทนขั้นต่ำที่กิจการต้องการ

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากการศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการบริหารต้นทุนและผลตอบแทนจากการผลิตจังหวัดแบบกล่องสมาร์ทบอร์ดของกลุ่มวิสาหกิจผู้เลี้ยงจังหวัดตำบลหนองพระ อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก ทำให้ผู้วิจัยได้รับองค์ความรู้ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ทำให้ทราบถึงโครงสร้างต้นทุนการผลิตจังหวัดแบบกล่องสมาร์ทบอร์ดโดย พบว่า รายการต้นทุนที่มีความสำคัญต่อต้นทุนการผลิตคือวัตถุดิบทางตรงโดยเฉพาะค่าอาหารซึ่งหากสามารถปรับลดต้นทุนลงได้จะช่วยเพิ่มผลกำไรได้มากยิ่งขึ้น

2. ทำให้ทราบถึงผลตอบแทนที่ได้รับจากการผลิตจังหวัดแบบกล่องสมาร์ทบอร์ดโดย พบว่า สัดส่วนรายได้จากการขายส่งมีมากกว่ารายได้จากการขายปลีกแต่อัตรากำไรขั้นต้นจากการขายปลีกมากกว่าอัตรากำไรขั้นต้นจากการขายส่งดังนั้นจึงควรหาแนวทางส่งเสริมเพื่อเพิ่มสัดส่วนการขายปลีกให้มากยิ่งขึ้นซึ่งจะสามารถช่วยเพิ่มผลกำไรได้มากยิ่งขึ้นได้

3. ทำให้ทราบว่า การผลิตจังหวัดแบบกล่องสมาร์ทบอร์ดมีความน่าสนใจต่อการลงทุนหรือไม่โดยได้ใช้เครื่องมือทางการเงินเพื่อประเมินค่าโครงการ ได้แก่ ระยะเวลาคืนทุน มูลค่าปัจจุบันสุทธิ และอัตราผลตอบแทนภายใน ซึ่งพบว่าการผลิตจังหวัดแบบกล่องสมาร์ทบอร์ดนั้นเป็นโครงการที่นำลงทุน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยนี้ผู้ผลิตจังหวัดแบบกล่องสมาร์ทบอร์ดตำบลหนองพระหรือผู้ที่สนใจผลิตจังหวัดแบบกล่องสมาร์ทบอร์ดสามารถนำข้อมูลเกี่ยวกับต้นทุนไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนเพื่อหาแนวทางปรับลดต้นทุนการผลิตจังหวัดลงได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้นทุนด้านอาหารซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานมีผลกำไรเพิ่มมากยิ่งขึ้น

1.2 หากผู้ผลิตจังหวัดแบบกล่องสมาร์ทบอร์ดตำบลหนองพระสามารถเพิ่มสัดส่วนจากการขายปลีกให้มากขึ้นจากเดิมจะช่วยให้การดำเนินงานมีผลกำไรเพิ่มมากยิ่งขึ้นได้เนื่องจากอัตรากำไรขั้นต้นจากการขายปลีกมีสัดส่วนค่อนข้างสูงกว่าอัตรากำไรขั้นต้นจากการขายส่งหรือผู้ที่สนใจผลิตจังหวัดแบบกล่องสมาร์ทบอร์ดถ้าต้องการให้การดำเนินงานมีผลกำไรที่ดีควรวางแผนหาช่องทางการขายปลีกไว้ล่วงหน้า

1.3 ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถใช้เป็นเครื่องมือประกอบการตัดสินใจสำหรับผู้สนใจผลิตจังหวัดแบบกล่องสมาร์ทบอร์ดในช่วงระยะเวลาหนึ่งเท่านั้นหากต้นทุนการผลิต ราคาการจำหน่าย และปริมาณการผลิตมีการปรับตัวเพิ่มขึ้นหรือลดลงย่อมส่งผลกระทบต่อต้นทุนและผลตอบแทนที่แสดงในผลการวิจัย

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาต้นทุนและผลตอบแทนจากการผลิตจังหวัดแบบกล่องสมาร์ทบอร์ดหรือการผลิตในรูปแบบอื่นหรือพื้นที่อื่นให้มากยิ่งขึ้นเพื่อใช้เป็นข้อมูลเปรียบเทียบกับด้านโครงสร้างต้นทุนและผลตอบแทนซึ่งอาจได้แนวทางสำหรับการวางแผนต้นทุนการผลิตจังหวัดให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นรวมถึงอาจได้แนวทางเพื่อพัฒนาช่องทางการจัดจำหน่ายซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ผลิตจังหวัดหรือผู้ที่สนใจจะผลิตจังหวัดในอนาคต

เอกสารอ้างอิง (References)

- กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ. (2562). “DITP เผยตลาดอาหารจาก“แมลง”มีแนวโน้มเติบโตต่อเนื่อง”. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://gnews.apps.go.th/news?news=41872>. สืบค้นเมื่อ 4 ตุลาคม 2564.
- กระทรวงพาณิชย์. (2564). “รายงานดัชนีผู้บริโภคทั่วไปของประเทศไทย”. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.indexpr.moc.go.th/price_present. สืบค้นเมื่อ 13 มกราคม 2565.
- เข็มเพชร เจริญรัตน์ และคณะ. (2557). การเงินธุรกิจ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ชลมา หนุ่ยโตดและเสาวลักษณ์ จันทรประสิทธิ์. (2564). “ศึกษาต้นทุนและผลตอบแทนการเลี้ยงปลากะพงขาวในกระชัง กรณีศึกษา: ตำบลเกาะยอ อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา”. วารสารเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ. 13(1): 163-176.
- ณฤทธิ ไทยบุรีและคณะ. (2563). “การวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนของการเลี้ยงโคเนื้อปล่อยฝูงและแบบขังคอกของเกษตรกรในจังหวัดนราธิวาส”. วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์. 12(2): 277-288.
- ณัฐเสกสรรค์ สร้อยทองดี. (2561). ต้นทุนและผลตอบแทนในการเพาะเลี้ยงจังหวัดเชิงพาณิชย์ : กรณีศึกษาภาคกลางของประเทศไทย. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร. (2564). “อัตราดอกเบี้ยเงินกู้”. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.baac.or.th/th/content-rate>. สืบค้นเมื่อ 4 มกราคม 2565.
- วรรณิ์ เตโชโยธิน สมชาย สุภัทรกุล และมนวิกา ผดุงสิทธิ์. (2558). *การบริหารต้นทุน*. กรุงเทพฯ: พิสิกส์ เซ็นเตอร์.
- อิสระ สุวิยาภรณ์. (2557). การศึกษาต้นทุนและผลตอบแทนของการลงทุนเลี้ยงปลานิลในพื้นที่เหมาะสมสำหรับเลี้ยงปลานิลเชิงพาณิชย์จังหวัดพิษณุโลก. *รายงานการวิจัย*. พิษณุโลก: สำนักงานประมง จังหวัดพิษณุโลก กรมประมง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์.

การคบบัณฑิตเป็นมงคลอันสูงสุด

Association with the Wise: The Highest Blessing

พระครูปริยัติสาทร¹และภาสกร ดอกจันทร์²
Phrakrupariyattisatorn and Phasakorn Dokchan

บทคัดย่อ (Abstract)

ในโลกนี้มีคนอยู่สองประเภท คือ คนดีกับคนเสีย ที่ว่าดีหรือเลวร้ายนั้น หมายความว่า ดีหรือเสียในตัวคนนั้นด้วย แล้วก็ทำคนที่เข้าไปเกี่ยวข้องให้ดีหรือเสียตามไปด้วย ในคนสองพวกนี้ พระพุทธองค์ทรงสอนให้เราสนใจกับพวกคนเสียก่อน เพื่อจำได้หลักไว้ เพราะถ้าเราติดไปอยู่กับพวกคนเสียแล้ว เราเองก็จะกลายเป็นคนเสีย ทำอะไรไม่ขึ้น เหมือนเราจะวาดรูประบายสีต่าง ๆ ถ้าปล่อยให้สีดำหกละแผ่นกระดาษเสียแล้ว แม้จะระบายสีอื่นสักเท่าไรมันก็เอาสวยงามไม่ได้ คนประเภทที่เรียกว่าคนเลวร้ายนั้น ภาษาทางศาสนาท่านใช้คำว่า พาละ หรือ พาล มงคลชีวิตลำดับแรกที่สุดพระพุทธองค์ทรงสอนให้เว้นจากการคบกับคนประเภทนี้คือไม่ให้คบคนพาลนั่นเอง

ในมงคลชีวิตข้อที่สอง คือ การคบกับบัณฑิตนี้ มีข้อแตกต่างกับข้อแรกในเชิงคำสอน ข้อแรกคือการไม่คบคนพาลนั้นเป็นคำสอนทวนกระแส ข้อนี้เป็นคำสอนตามกระแส จึงมีความยากง่ายไม่เท่ากัน คือกระแสจิตของคนเราโดยปกติแล้วมันไหลไปทางเดียวกัน คือ มุ่งไปทางเดียวกัน หมายความว่า การอบรมสั่งสอนใด ๆ ก็ตาม ถ้าปล่อยไปตามกระแสจิตของคนทั้งหลายแล้ว ก็พุดจากกันไม่ยากนัก แต่ถ้าทวนกระแสคือห้ามไม่ให้ทำอย่างโน้นอย่างนี้ ก็ต้องพุดกันมากหน่อย ไม่เช่นนั้นก็ห้ามไม่อยู่ เหมือนพายเรือทวนกระแสน้ำนั่นเอง

คำสำคัญ (Keywords) : การคบ; บัณฑิต; มงคลอันสูงสุด

Abstract

In the world, there were two types of persons: good or bad. The term ‘good’ or ‘bad’ was referred to ‘good things’ or ‘bad things’ inside those persons, which would also make participants good or bad. Between these two persons, the Buddha said that we had to pay attention to the bad primarily for avoidance. A person would become a bad one-doing nothing good, if he/she associated with that bad person. Similarly, if a sheet of paper were stained with black color, a painting would not be nice even with more additional colors. The type of a person, called a bad person, was said with the word ‘Bala’ or ‘fool’ in Buddhism. The first highest blessing, taught by the Buddha, was to avoid such a person or a fool. That was also dissociation with a fool.

Received: 2022-03-31 Revised: 2022-04-05 Accepted: 2022-04-06

¹ มหาวิทยาลัยมหาจุฬารามราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง Mahamakut Buddhist University, Srilanchang Campus, Thailand. E-mail: warawut.rac@mbu.ac.th

² มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Pibulsongkram Rajabhat University, Thailand. E-mail: phat.mbu@gmail.com

In the second blessing, association with the wise was different from the first in terms of instruction. The first, dissociation with the fool, was an upstream instruction; the second, association with the wise, was a downstream instruction. So, both were not equal in difficulty or ease. In fact, the human mind generally flew or moved towards the same direction. Any instruction, if it were in accordance with the minds of people, was easily agreed. If the term ‘upstream’ were to prohibit from doing this or that, it was very difficult to agree. Otherwise, it was unable to be prohibited as if a boat were paddled against the stream.

Keywords: Association; The Wise; The Highest Blessing

บทนำ (Introduction)

คนที่พระพุทธรองค์ทรงแนะนำให้คบพระองค์ทรงใช้คำว่า “บัณฑิต” ซึ่งเป็นคำที่หมายถึงคุณลักษณะของคนประเภทที่ตรงกันข้ามกับคนพาล คนที่เรียกว่า “บัณฑิต” นั้น ทางโลกกับทางธรรมดูเหมือนความหมายจะแตกต่างกันอยู่บ้าง กล่าวคือ บัณฑิต หมายถึง ดวงปัญญาที่ฉลาดรอบรู้เหมือนกัน แต่ว่าเวลาตีความหมายดูเหมือนไม่ตรงกัน ทางโลก คือ ในวงการสังคมชาวบ้านทั่วไป เราถือว่าบัณฑิต คือ คนมีความรู้ใช้แทนกันกับคำว่านักปราชญ์ บางทีก็พูดต่อกันเลยว่า “นักปราชญ์ราชบัณฑิต” ครั้นต่อมาในวงการศึกษาก็เอาคำว่าบัณฑิตไปใช้เป็นติ๊กไป คือ เป็นเครื่องหมายทางการศึกษา เช่น ผู้สอบกฎหมายอย่างเก่าได้เป็นนิติบัณฑิต หรืออย่างทุกวันนี้เป็นธรรมศาสตรบัณฑิต รัฐศาสตรบัณฑิต ดุษฎีบัณฑิต แพทยศาสตรบัณฑิต และสาขาวิชาอื่น ๆ อีกมากมาย นี่ตัวอย่างบัณฑิตทางโลก(เป็น มุทกนันท, 2502: 32)

แต่ในทรรศนะทางศาสนาหรือทางธรรม คำว่า “บัณฑิต” ไม่ใช่เอาการมีความรู้เป็นเกณฑ์ แต่เอาการใช้ความรู้เป็นสำคัญ ศัพท์ว่าบัณฑิตะนั้น เวลาแปลท่านไม่ได้แปลว่าผู้มีความรู้ แต่แปลว่าผู้ดำเนินชีวิตด้วยความรู้ ในที่นี้ขอเปรียบเทียบให้ดูว่า บัณฑิตทางโลกกับทางธรรมนั้นต่างกันอย่างไร บัณฑิตทางโลกหมายถึงคนที่มีความรู้ ส่วนบัณฑิตทางธรรมหมายถึงคนที่ใช้ความรู้ โดยนัยนี้ถึงใครจะมีความรู้เต็มตัว รู้จบพระไตรปิฎก หรือได้ปัญญายาวยัดสักเพียงใด แต่ไม่ได้ดำเนินชีวิตของตนด้วยความรู้ ผู้นั้นก็ไม่นับว่าเป็นบัณฑิต พระพุทธองค์จึงตรัสว่า “การคบบัณฑิต จึงเป็นมงคลอันสูงสุด” (เป็น มุทกนันท, 2502: 66)

เนื้อหา (Content)

ความหมายของบัณฑิต

คำว่า บัณฑิต เป็นคำที่มาจากภาษาบาลีว่า **ปณฺธิต** (อ่านว่า ปัน-ติ-ตะ) แปลว่า ผู้ทรงความรู้ ผู้มีปัญญา นักปราชญ์ ในภาษาไทยใช้คำว่า บัณฑิต หมายถึง ผู้ที่ได้ศึกษาความรู้สำเร็จแล้ว เช่น คนที่ได้บวชเป็นพระภิกษุจนครบพรรษา ได้ศึกษาเล่าเรียนพระธรรมพอสสมควร ได้เรียนรู้ธรรมะของผู้ครองเรือน เรียนหนังสือจนอ่านออกเขียนได้ และเรียนรู้ระเบียบของสังคม เป็นผู้ที่มีความประพฤติดี สามารถนำครอบครัวต่อไปได้ จึงเรียกว่า บัณฑิต ซึ่งเมื่อย่อเป็นคำสั้น ๆ ใช้ว่า “ทิด” ในปัจจุบัน มีการจัดการศึกษาวิชาการมากมายหลายแขนง และเรียกชั้นความรู้ระดับปริญญาตรีว่า ระดับปริญญาบัณฑิต เรียกชั้นความรู้ระดับปริญญาโทว่า ระดับปริญญามหาบัณฑิต และเรียกชั้นความรู้ระดับปริญญาเอกว่า ระดับปริญญาดุษฎีบัณฑิต (สถานีวิจัยกระจายเสียงแห่งประเทศไทย, 2551: เวลา 07.00-07.30 น.)

ดังนั้น บัณฑิต คือคนที่มีใจผ่องใสอยู่เป็นปกติ ทำให้มีความเห็นถูก ยึดถือค่านิยมที่ถูกต้อง สามารถดำเนินชีวิตอยู่ด้วยปัญญา ได้แก่ เป็นผู้รู้ดี คือ รู้ว่าอะไรดี อะไรชั่ว เป็นผู้รู้ถูก คือ รู้ว่าอะไรถูกอะไรผิด เป็นผู้รู้

ชอบ คือ รู้ว่าอะไรบุญอะไรบาป บัณฑิต อาจเป็นใครก็ได้ เช่น อาจเป็นผู้อ่านหนังสือไม่ออก อาจเป็นชาวไร่ ชาวนา อาจเป็นผู้มีการศึกษาสูง อาจเป็นญาติของเรา ฯลฯ แต่ไม่ว่าจะเป็นอะไรก็ตามจะต้องเป็นผู้มีจิตใจ ผ่องใส และดำเนินชีวิตอยู่ด้วยปัญญา คือ เป็นคนดีนั่นเอง คนทั่วไปมักเข้าใจว่า ผู้ที่เรียนหนังสือจนได้รับ ปริญญานั้น คือ บัณฑิต ความจริงแล้วนั้นเป็นเพียงบัณฑิตทางโลกเท่านั้น ยังไม่ใช่บัณฑิตที่แท้จริง เพราะผู้ที่ ได้รับปริญญาแล้วถ้าความประพฤติไม่ดีอาจไปทำผิดติดคุกติดตะรางได้ แต่บัณฑิตที่แท้จริงย่อมเป็นผู้ตั้งใจ ละชั่ว ประพฤติชอบ ประกอบแต่ความดี ความถูกต้อง ความสุจริต สามารถป้องกันตนให้พ้นจากคุกจากตะราง แม้กระทั่งจากนรกได้ (พระสมชาย ฐานวุฑโฒ, 2542: 22)

ลักษณะของบัณฑิต

เมื่อจะพูดถึงลักษณะของบัณฑิตที่จะสังเกตได้ทางภายนอก เราจะสังเกตได้อย่างไร ซึ่งบัณฑิตทาง โลกกับบัณฑิตทางธรรมมีจุดที่จะดูคนละจุด กล่าวคือ บัณฑิตทางโลกถ้าจะดูกันง่าย ๆ ดูที่ใบปริญญาก็จะทราบ ได้ บางที่เราไปบ้านใคร มองไปข้างฝาก็จะรู้ว่าเจ้าของบ้านเป็นบัณฑิตระดับไหน แต่บัณฑิตทางธรรมไม่มี ใบรับรอง ไม่มีบัตรแสดง ดูที่ไหน ๆ ก็ไม่รู้ได้ ว่าใครเป็นบัณฑิต นอกจากจะดูที่ตัวของผู้นั้น และการดูที่ตัวก็ ไม่ใช่เข้าไปจ้องมองดูใบหน้า หรือผิวหน้าของเขา เพราะความเป็นบัณฑิตไม่ได้อยู่ในเนื้อหนัง แม้จะเอากล้องไป ส่อง เอาปรอทไปวัด หรือฉายเอกซเรย์ดู ก็ไม่มีทางจะทราบได้ จุดที่จะดูนั้นต้องดูที่ความประพฤติหรือ พฤติการณ์ของแต่ละคนที่แสดงออกมา

ดังนั้น เนื่องจากบัณฑิตเป็นผู้มีจิตใจผ่องใส มีความเห็นถูก ดำเนินชีวิตอยู่ด้วยปัญญา ฉลาดในการ สอดส่องหาเหตุผล จึงมีลักษณะพิเศษสูงกว่าคนทั้งหลาย 3 ประการ ดังต่อไปนี้

1. ชอบคิดดีเป็นปกติ ได้แก่ คิดให้ทาน คิดให้อภัยอยู่เสมอ ไม่ผูกพยาบาท คิดเห็นถูกต้องตามความ เป็นจริง เช่น เห็นว่าบุญบาปมีจริง พ่อแม่ มีพระคุณต่อเราจริง เป็นต้น
2. ชอบพูดดีเป็นปกติ ได้แก่ พูดคำจริง พูดคำสมานไมตรี พูดคำ มีประโยชน์ พูดด้วยจิตที่ ประกอบด้วยเมตตา และพูดถูกต้องตามกาลเทศะ
3. ชอบทำดีเป็นปกติ ได้แก่ มีเมตตากรุณา ประกอบสัมมาอาชีวะ ทำบุญให้ทานเป็นปกติ รักษาศีล ทำสมาธิภาวนาอย่างสม่ำเสมอ

ลักษณะของบัณฑิตตามแนวทางพระพุทธศาสนา

1. ประกอบด้วยสุจริต 3

1.1 กายสุจริต คือ ผู้ที่ประพฤติชอบทางกาย ได้แก่ การรักษาศีลอยู่เป็นนิจ การให้ทานอยู่ เป็นนิจ การประพฤติชอบด้วยสัมมาอาชีวะอยู่เป็นนิจ และการเจริญในธรรมเป็นนิจ เป็นต้น

1.2 วาจาสุจริต คือ ผู้ที่พูดจาชอบ ได้แก่ การใช้วาจาสุจริต และละเว้นจากวาจาทุจริตทั้งปวง อันประกอบด้วย การพูดโกหก การพูดคำหยาบ การพูดส่อเสียด และการพูดเพ้อเจ้อ เป็นต้น

1.3 มโนสุจริต คือ ผู้ที่คิดชอบ ได้แก่ การคิดด้วยสุจริต อาทิ การคิดสงสาร การคิดให้ทาน การคิดในครรลองคลองธรรม เป็นต้น และเว้นการคิดทุจริตทั้งปวง อันได้แก่ ละเว้นการคิดพยาบาท ละเว้น การคิดเบียดเบียน ละเว้นการคิดฉ้อโกง เป็นต้น

2. ประกอบด้วยสัปปุริสธรรม คือ ธรรมของสัตบุรุษ 7 ประการ

2.1 ธัมมัญญตา คือ รู้จักในธรรมอันประกอบขึ้นจากเหตุ และผลที่เชื่อถือได้ ทั้งสิ่งที่เป็นไป ในทางโลก และทางธรรม

2.2 อตถัญญตา คือ รู้จักประโยชน์อันจะเกิดขึ้นจากกิจของเรา อันได้แก่ รู้จักเป้าหมาย และรู้จัก ผลลัพธ์อันที่จะเกิดประโยชน์แก่ตนเอง แก่ผู้อื่น และแก่สังคม

2.3 อัตตัญญูตา คือ รู้จักตนว่า ตนเป็นใคร มีนิสัยอย่างไร อะไรถนัด อะไรไม่ถนัด เป็นต้น

2.4 มัตตัญญูตา คือ รู้จักประมาณหรือพอเพียงตามความจำเป็น โดยเฉพาะการประกอบอาชีพ

2.5 กาลัญญูตา คือ รู้จักกาลเวลาหรือกาลเทศะว่า เมื่อใดควรกล่าว เมื่อใดควรทำ เมื่อใดควรหยุด เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

2.6 ปริสัญญูตา คือ รู้จักถิ่นชุมชนที่ตนอาศัยหรือถิ่นชุมชนอื่นว่า มีระเบียบ มีขนบธรรมเนียมหรือจารีตที่ยึดถือปฏิบัติกันอย่างไร เพื่อตนจักได้ให้ความเคารพ และปฏิบัติให้ถูกต้องเหมาะสม

2.7 บุคคลัญญูตา คือ รู้จักบุคคลที่แตกต่างกันตามปัจจัยทางสังคม เพื่อให้ปฏิบัติต่อบุคคลเหล่านั้นได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสม

ประเภทของคนบัณฑิต

บัณฑิตสามารถแบ่งได้เป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. บัณฑิตภายนอก คือ บุคคลทั่วไปไม่ว่าใครก็ตามที่เป็นผู้ประพฤติดี มีคุณธรรม ดำเนินชีวิตด้วยปัญญา

2. บัณฑิตภายใน คือ ตัวเราขณะที่คิดดี พูดดี และทำดีนั่นเอง ดังนั้น การคบบัณฑิตภายในก็คือ การพยายามฝึกตนให้เป็นผู้มีจิตใจผ่องใส มีสติรำลึกถึงแต่ความคิดที่ดีๆ เพื่อการสร้างสรรค์ คำพูดที่ดีๆ เพื่อยกใจผู้พูดและผู้ฟังให้สูงขึ้น และการกระทำที่ดีๆ เพื่อประโยชน์ทั้งแก่ตนเองและผู้อื่น ซึ่งทำได้โดยการหมั่นให้ทาน รักษาศีล และเจริญสมาธิภาวนาอย่างสม่ำเสมอ

3. บัณฑิตเทียม คือ ผู้ที่มีความรู้ในศาสตร์อันเป็นอกุศลกรรม รวมถึงผู้ทำตนเปรียบเสมือนผู้รู้ แต่รู้ไม่แจ่มแจ้งหรือเข้าใจผิด สำคัญผิดในความรู้ของตน ซึ่งพยายามถ่ายทอดให้ผู้อื่นเข้าใจเหมือนกับตน บัณฑิตเหล่านี้ ถือว่ามีใช้บัณฑิตแท้ แต่แสดงออกภายนอกเหมือนเป็นบัณฑิตแท้ และมักมีนัยแอบแฝงต่อเจตนาการเป็นบัณฑิตเทียมนั้น จึงถือได้ว่าเป็นคนพาลอีกนัยหนึ่ง

4. บัณฑิตแท้ คือ ผู้ที่มีความรู้ในศาสตร์ที่เป็นกุศลกรรม อันพร้อมพร้อมด้วยความรู้แจ้งในทางโลกและทางธรรม พร้อมทั้งแสดงออกทั้งกาย วาจา และใจที่ตั้งอยู่ในศีลธรรมอันดีงาม อันมุ่งหวังเพื่อยังประโยชน์ให้เกิดขึ้นกับตนเอง ผู้อื่น และสังคม

วิธีสังเกตบัณฑิต

การที่จะรู้ว่าใครเป็นบัณฑิตนั้น แม้จะไม่สามารถตัดสินด้วยสายตาในทันที แต่มีวิธีสังเกตพฤติกรรม คือ การกระทำและการดำเนินชีวิตของบัณฑิต ดังต่อไปนี้

1. บัณฑิตชอบชักนำในทางที่ถูก เช่น ชักนำให้เลิกสูบบุหรี่ เลิกดื่มสุรา เลิกเล่นการพนัน เลิกสิ่งเสพติด ชักนำให้มีศีลธรรม ให้ตั้งใจศึกษาเล่าเรียน ให้ทำมาหากินในทางสุจริต เป็นต้น

2. บัณฑิตชอบทำแต่สิ่งที่เป็นธุระ ไม่เกะกะเกรไครๆ เร่งรีบทำการงานในหน้าที่ของตนให้สำเร็จ ล่วงไปด้วยดี ไม่ปล่อยงานให้ค้างคั่ง และไม่ก้าวก่ายงานในหน้าที่ของผู้อื่น เว้นแต่เมื่อได้รับการขอร้องหรือเพื่ออนุเคราะห์

3. บัณฑิตชอบทำแต่สิ่งที่ถูกที่ควร เช่น ชอบพูดและทำตรงไปตรงมา ชอบสนทนาธรรม รังเกียจการนินทาว่าร้าย ชอบบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น เป็นต้น

4. บัณฑิตเมื่อถูกว่ากล่าวตักเตือนโดยดียอมไม่โกรธ มีนิสัยถือเอาความถูกต้อง ความดี และความมีประโยชน์เป็นที่ตั้ง ไม่ถือตัวอวดดีถือรู้ แต่เห็นว่าผู้ที่ตักเตือนตนคือผู้ที่ซื่อสัตย์ให้ แล้วพยายามแก้ไขปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นตามคำแนะนำนั้น โดยไม่นึกถึงภัยว่าผู้ที่ตักเตือนจะมีอายุ ยศศักดิ์ ฐานะสูงหรือต่ำกว่า

และหากมีผู้เข้าใจผิดพูดก้าวร้าวไม่สมควร กีดกันไว้ไม่โกรธตอบ แล้วพยายามหาโอกาสชี้แจงให้เขาเข้าใจ ภายหลัง จึงทำความอบอุ่นและเอ็นใจให้แก่ทุกคน

5. บัณฑิตรู้จักเคารพกฎหมาย ระเบียบวินัย ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีที่ดั่งามของสังคม ผู้ที่เป็นบัณฑิตย่อมรู้จักเคารพในกฎระเบียบของสังคม ของประเทศชาติบ้านเมือง รวมทั้งปฏิบัติตามศีลธรรมของศาสนา บัณฑิตจะปฏิบัติตามระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด เพราะตระหนักดีว่า วินัยเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงความเจริญทางด้านจิตใจของมนุษย์ด้วย

6. บัณฑิตรู้จักการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ผู้ที่เป็นบัณฑิตย่อมมีจิตใจเมตตา ชอบช่วยเหลือผู้อื่นหรือสัตว์อื่นที่ได้รับความทุกข์ทรมาน ย่อมยื่นมือเข้าช่วยเหลือในยามที่เห็นผู้คนเดือดร้อนหรือประสบภัย ให้การสงเคราะห์ด้วยข้าวของหรือทรัพย์สินที่ตนมี ไม่นิ่งดูตายไม่ยอมปล่อยให้ผู้อื่นต้องเผชิญกับเคราะห์กรรมนั้นเพียงลำพัง

7. บัณฑิตไม่ผูกจิตพยาบาท ผู้ที่เป็นบัณฑิตย่อมมีจิตอันสงบ เมื่อยามถูกทำร้าย ถูกด่าว่า หรือถูกทำให้ต้องขุ่นเคืองในใจ ย่อมสามารถเก็บความขมขื่นเหล่านั้นไว้ได้ และไม่ตอบโต้แต่อย่างใด อีกทั้งรู้จักให้อภัยแก่ผู้อื่นได้เสมอ บุคคลเหล่านี้ย่อมถือเป็นบัณฑิตโดยแท้ ด้วยการเป็นผู้ไม่มีจิตพยาบาท

8. บัณฑิตไม่หวังแต่ผลประโยชน์แก่ตนเอง แต่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ผู้ที่เป็นบัณฑิตย่อมไม่แสวงหาผลประโยชน์ใดๆ จากผู้อื่นให้แก่ตนเองที่ผิดศีลธรรม ไม่ว่าจะเป็นการฉ้อโกง การหลอกลวง การลักขโมย แต่จะมองเห็นถึงประโยชน์ที่ควรกระทำให้แก่ตนเองและส่วนรวมด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

9. บัณฑิตยอมรับฟังความเห็นผู้อื่น ผู้ที่เป็นบัณฑิตย่อมเปิดใจกว้าง ยอมรับฟังข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอ ยอมรับฟังความเห็นที่แตกต่างได้ พร้อมนำคำกล่าวของผู้อื่นมาวิเคราะห์ในเหตุและผล แต่หากมีข้อเรื่องถูกก็มักกล่าวเหตุและผลให้ฟัง บัณฑิตย่อมรู้จักรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น และรู้จักวิเคราะห์ว่าสิ่งที่ผู้อื่นกล่าวถูกหรือผิด มีคุณหรือโทษอย่างไร

10. บัณฑิตใจเย็นไม่โกรธง่าย ผู้ที่เป็นบัณฑิตย่อมเป็นผู้มีความใจเย็น สุขุมรอบคอบ ไม่เป็นคนโกรธหรือโมโหร้ายโดยง่าย ถึงแม้จะถูกดุด่าว่ากล่าวหรือทำร้ายให้เจ็บใจ ไม่เป็นผู้ตอบโต้ต่อสิ่งถูกกระทำโดยง่าย เพราะรู้จักคิดวิเคราะห์ถึงแนวทางในการชี้แจงเหตุผล ว่าควรใช้แนวทางใดแล้วผลที่จะตามมาเป็นอย่างไร และแนวทางใดจะเหมาะสมที่สุด

11. บัณฑิตเว้นจากอบายมุขทุกอย่าง ที่เป็นหนทางนำไปสู่ความเดือดร้อนวุ่นวาย ความเสื่อมเสีย เพราะมองเห็นว่าสิ่งเหล่านี้จะนำมาซึ่งความเสื่อมเสียทุกอย่างในชีวิต เช่น สูญเสียทรัพย์สิน หน้าที่การงาน สุขภาพร่างกาย เกียรติยศชื่อเสียงวงศ์ตระกูล เป็นต้น

12. บัณฑิตเป็นคนขยันทำงาน ผู้ที่เป็นบัณฑิตย่อมเป็นผู้ขยันทำมาหากิน ไม่เป็นคนเกียจคร้าน บัณฑิตเป็นผู้ที่มีความขยันหมั่นเพียรในการประกอบสัมมาอาชีพ มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานของตนเอง

วิธีคบหาบัณฑิตและหลักปฏิบัติในชีวิตประจำวัน

เพื่อให้การดำเนินชีวิตประจำวันของคนเราเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ดั่งาม มีวิธีคบบัณฑิตและหลักปฏิบัติในชีวิตประจำวัน ดังนี้

1. หมั่นไปมาหาสู่
2. หมั่นเข้าไปนั่งใกล้
3. มีความจริงใจ ให้ความเกรงอกเกรงใจต่อท่าน
4. ฟังคำแนะนำ ฟังคำพูดของท่าน (ฟังธรรม)
5. จำธรรมที่ได้ฟังนั้นไว้

6. พิจารณาใจความของธรรมที่จำได้นั้นให้ดี
7. พยายามปฏิบัติตามธรรมที่ได้ฟังและใคร่ครวญอย่างดีแล้วนั้น

ประโยชน์หรืออานิสงส์ของการคบบัณฑิต

1. ทำให้มีจิตใจผ่องใส สามารถทำความดีตามไปด้วย
2. ทำให้ได้ปัญญาเพิ่มขึ้น เป็นคนหนักแน่น มีเหตุผล
3. ทำให้มีความเห็นถูก เป็นสมาธิภูมิ
4. ทำให้ไม่ต้องเศร้าโศกเดือดร้อนเพราะทำผิด
5. ทำให้เป็นที่ยกย่องสรรเสริญของคนทั่วไป
6. ทำให้มีความสุข ปลอดภัยจากอุปสรรคภัยพาลต่างๆ
7. ทำให้มีความเจริญก้าวหน้า สามารถตั้งตัวได้เร็ว
8. ทำให้แม้ละโลกนี้ไปแล้ว ก็ไปสู่สุคติโลกสวรรค์
9. ทำให้บรรลุมรรคผลนิพพานได้โดยง่าย

“แท้จริง บุคคลผู้มีปกติเที่ยวสมคบคนพาล ย่อมเศร้าโศกสิ้นกาลนาน เพราะการอยู่ร่วมกับคนพาลเป็นเหตุนำทุกข์มาให้ในกาลทุกเมื่อ เหมือนการอยู่ร่วมกับศัตรู ส่วนบัณฑิตมีการอยู่ร่วมเป็นสุข เหมือนสมาคมแห่งหมู่ญาติ เพราะเหตุนี้แล นรชนพึงคบบัณฑิต ผู้มีปัญญา เป็นพหูสูต เอาการเอางาน มีศีล มีวัตร ไกลจากกิเลส และเป็นสัตบุรุษ เปรียบดังพระจันทร์คบอากาศอันเป็นทางโคจรแห่งดวงดาวฉะนั้น”

บทสรุป(Conclusion)

การที่จะบอกว่าคนไหนเป็นบัณฑิต คนไหนเป็นคนดีนั้นเป็นเรื่องยาก เพราะไม่มีบัณฑิตคนใดเขียนติดหน้าผากของตัวเองว่าฉันเป็นบัณฑิต ซึ่งก็แล้วแต่เราจะเอามาตรฐานอะไรไปวัดว่า คนนี้เป็นบัณฑิต โดยเฉพาะอย่างยิ่ง มาตรฐานทางโลก ยกตัวอย่าง จะเอามาตรฐานทางรูปร่างหน้าตา ว่าคนหล่อ คนสวย เป็นบัณฑิตก็ไม่ได้ เพราะคนหล่อ คนสวย ที่เป็นพาลก็เยอะ จะเอามาตรฐานทางด้านการศึกษามาวัดก็ไม่ได้ เพราะดอกเตอร์ (Doctor) บางคนเป็นโจรก็มี หรือจะเอาความเป็นคนรวย คนจน มาเป็นมาตรฐานตัดสินก็ไม่ได้ เพราะว่าเศรษฐีพาลก็มี เศรษฐีดีก็มี คนจนพาลก็มี คนจนดีก็มี

องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าจึงทรงให้มาตรฐานทางธรรมไว้ว่า ให้เอากรรมหรือการกระทำนั้นแหละมาเป็นมาตรฐาน คือ คนที่ทำกรรมดี ก็เรียกว่าคนดี คนที่ทำกรรมชั่ว ก็เรียกว่าคนชั่ว ส่วนบัณฑิตชอบชักนำในทางที่ถูก บัณฑิตชอบทำแต่สิ่งที่เป็นธรรมา ไม่เกะกะเกรเกรใครๆ บัณฑิตชอบทำแต่สิ่งที่ถูกที่ควร บัณฑิตเมื่อถูกกล่าวตำหนิเตือนโดยดีย่อมไม่โกรธ มีนิสัยถือเอาความถูกต้องความดี และความมีประโยชน์เป็นที่ตั้ง ซึ่งองค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงให้ใช้กรรมของเขาเองนั้นแหละเป็นเครื่องตัดสิน

ผ้าที่ห่อหุ้มของหอม ย่อมพลอยหอมตลอดไปทั่วด้วย ฉนั้นใด ผู้ที่คบบัณฑิต ก็ย่อมพลอยได้รับความรู้ ความสามารถและความดีตามบัณฑิตไปด้วย ฉนั้นนั่น

ใบพ้อพันห่อหุ้ม	กฤษณา
หอมระรวยรสพา	เพชรด้วย
คือคนเสพเสน่ห์หา	นักปราชญ์
ความสุขซาบถาม้วย	ดุษฎีกลิ่น(สุภาสิตโคลงโลกนิติ)

เอกสารอ้างอิง (References)

- บทวิทยุรายการ. (2 กันยายน 2551). รู้ รัก ภาษาไทย. กรุงเทพฯ: สถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย.
- ปิ่น มุกข์นิตย์. (2502). มงคลชีวิต ภาค 1-3 ประมวลทางก้าวหน้าตามแนวพระพุทธศาสนา. กรุงเทพฯ: คลังวิทยา.
- พระสมชาย ฐานวุฑโฒ. (2542). มงคลชีวิต ฉบับธรรมทายาท. กรุงเทพฯ: ฐานการพิมพ์.



การพัฒนาศักยภาพบุคลากรยุคใหม่ท้องถิ่นไทย
The Aptitude Development of the New Generation Personnel
at a Local Level in Thailand

กำชัย บุตรกร¹ ฟ่ำไส มั่นตวดี² ชญาดา แจ่มกระจ่าง³ พรารณา ศรีวิเชียร⁴ ปริชาติ ฉายศรี⁵
Kamchai Butkorn, Fahsai Mantawat, Chayada Jamkrajang, Prathan Sriwichien, Parichat Chaysri

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิชาการนี้มุ่งนำเสนอ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่นไทย เนื่องจากปัจจุบันการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรยังพบปัญหาและอุปสรรคที่คอยกีดขวางการพัฒนา ศักยภาพ อาทิ ทศนคติของผู้บริหาร ที่มีต่อการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากร กระบวนฝึกอบรมไม่มีประสิทธิภาพและไม่ตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การไม่วิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของตัวบุคลากรว่าต้องพัฒนาอย่างไร และปัญหาที่สำคัญอีกประการได้แก่ ตัวบุคลากรเอง เพราะบุคลากรบางกลุ่มยังไม่ตระหนักถึงการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงมากนัก เนื่องจาก ยังติดอยู่กับกรอบแนวคิดรูปแบบเดิม คิดว่าการเปลี่ยนแปลงอาจนำมาสู่ภาระงานที่เพิ่มขึ้นและไม่รับรู้ว่าการเปลี่ยนแปลงจะทำให้ตนมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นได้อย่างไร ดังนั้น ท้องถิ่นจะต้องทำให้บุคลากร เข้าใจถึงการพัฒนาและประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลง ยกกระตือรือร้นการเป็นบุคลากรที่มี ศักยภาพ ทั้งยังช่วยให้ ท้องถิ่นพัฒนาและขับเคลื่อนประเทศชาติในอนาคต จากสภาพปัญหาดังกล่าวคณะผู้จัดทำมีความสนใจที่จะ ศึกษาในบริบทท้องถิ่นไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น ทำให้ ท้องถิ่นสามารถพัฒนา ศักยภาพบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีทั้งความรู้ ความคิด ทักษะ สมรรถนะ ทศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน สามารถปรับตัว และรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้ ทั้งยังช่วยให้การดำเนินงานของท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

คำสำคัญ (Keywords) : พัฒนา ศักยภาพ; บุคลากร; ท้องถิ่นไทย

Abstract

This academic article presents the aptitude development of Thai personnel at a local level. Recently, there have been obstacles and barriers to the human resource development: management attitude and inefficient training procedures. Analyses of the personnel's strengths and weaknesses should be used for development identification. Another significant issue is the persons' self assessment. Indeed, some people are unlikely for improvements and developments because they believe that the improvements would create more workloads, rather than promotion and better life quality. Consequently, the organization must educate

Received: 2022-04-03 Revised: 2022-04-12 Accepted: 2022-04-13

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏ พิบูลสงคราม Student of Public Administration, Pibulsongkram Rajabhat University, Thailand, Phitsanulok.
E-mail: Kamchai.b@psru.ac.th

^{2,3,4,5} นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏ พิบูลสงคราม Student of Public Administration, Pibulsongkram Rajabhat University, Thailand, Phitsanulok.
E-mail: Kamchai.b@psru.ac.th

employees about the awareness of the importance of personnel development. The rising number of potential personnel helps the local economy thrive and drive the nation in the future a reason for my interest. The research focuses on creating guidelines for developing the aptitude of local personnel and building the capacity of human resources.

Keywords: Aptitude development; Personnel; Local level in Thailand

บทนำ (Introduction)

ทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อองค์กร องค์กรใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพหรือคุณภาพสูงและสามารถนำมาปฏิบัติใช้ให้เกิดประโยชน์แล้ว ก็จะทำให้เกิดการพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางที่ดีขึ้น แต่ถ้าหากองค์กรใดขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูงอาจทำให้องค์กรเหล่านั้นพัฒนาไปได้ช้าและยากต่อการพัฒนาองค์กร และอาจทำให้ไม่สามารถแข่งขันกับองค์กรภายนอกได้ เนื่องจากการพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัยของทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ (กรรณิการ์ สุวรรณศรี, 2556: 1) และการพัฒนาบุคลากรยังเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กร สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศได้ภายใต้บริบทความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผัน ความก้าวหน้าอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) รวมถึง การรับมือกับวิถีชีวิตใหม่ หลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ซึ่งบริบทดังกล่าวทำให้องค์กรต้องมีการทบทวนหลักการ แนวทาง รูปแบบการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของการพัฒนาที่ต้องเน้นให้บุคลากรเรียนรู้ พัฒนาตนเอง และปรับตัวทันกับการเปลี่ยนแปลง รวมถึง การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกระบวนการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อเร่งการเสริมสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพ (สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน), 2564: 1)

ปัจจุบันเราจะเห็นได้ว่าภาครัฐ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของตัวบุคลากรเป็นสำคัญ ดังจะเห็นได้จาก แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ที่ว่าด้วยการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการรัฐ โดยมีใจความสำคัญว่า ต้องการเสริมสร้างให้บุคลากรเป็นคนเก่งและคนดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และการปรับเปลี่ยนแนวคิดให้สามารถปฏิบัติราชการอย่างมืออาชีพ ต้องสามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับทุกภาคส่วนได้อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งยังต้องพัฒนาระบบบริหารจัดการและพัฒนา บุคลากรให้สามารถตอบสนองความต้องการ เพื่อให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ และสามารถจูงใจให้คนเก่งและคนดีทำงานในภาครัฐ (ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี, 2561: 58) และยังมีกฎหมายที่ได้กล่าวถึงการพัฒนาศักยภาพของตัวบุคลากร อาทิ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 หมวด 4 มาตรา 72 กล่าวสรุปได้ว่า ให้ส่วนราชการดำเนินการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.กำหนด (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551, 2551: 27) เป็นต้น องค์กรต่างๆ ที่กำกับดูแลโดยภาครัฐจึงต้องนำแนวทางที่กล่าวมานั้นมาปรับใช้ให้เข้ากับองค์กรของตน รวมไปถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่มีบุคลากรที่มีศักยภาพสูงและมีคุณภาพ เพื่อพัฒนาองค์กรให้ไปในทิศทางเดียวกับการพัฒนาประเทศ ดังนั้น คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น จึงได้มีการประกาศกำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นไว้ โดยเนื้อหาที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ไว้ในหมวด 6 การเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และเสริมสร้าง

2. ปัญหาด้านวิทยากร โดยส่วนใหญ่วิทยากรมักมีลักษณะเป็นผู้บรรยาย บอกเล่าถึงประสบการณ์ของตนเองในการทำงานมากกว่า จึงอาจทำให้เกิดการเบื่อหน่ายและหลีกเลี่ยงที่จะเข้าฝึกอบรม และปัญหาที่พบบ่อย อาทิ การถ่ายทอดหรือสื่อสารไม่ตรงตามเป้าหมายของการฝึกอบรม หรือไม่มีจิตวิทยาในการสอน เป็นต้น

ถ้าเปรียบเทียบการฝึกอบรมเป็นเรือ วิทยากรก็เปรียบเสมือนกับต้นเรือ ผู้กำหนดทิศทางว่าจะให้การฝึกอบรมออกมาในรูปแบบไหน ถ้าถ่ายทอดไม่ตรงประเด็น อาจทำให้การฝึกอบรมไม่ตรงตามเป้าประสงค์ขององค์กร

3. ปัญหาด้านตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรม เนื่องจากพอใจกับพฤติกรรมเดิมๆ ที่เคยถือปฏิบัติมา และยังไม่เข้าใจว่าจะได้รับประโยชน์อะไรจากการฝึกอบรม อีกทั้งความรู้ของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน จึงทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ไม่เท่ากัน

4. ปัญหาด้านเจ้าหน้าที่ผู้ดำเนินการฝึกอบรม การดำเนินการฝึกอบรมจะประสบความสำเร็จ หรือ ความล้มเหลวส่วนหนึ่งย่อมขึ้นอยู่กับเจ้าหน้าที่ส่วนต่างๆ ในการดำเนินการฝึก โดยเฉพาะปัญหาเรื่องงบประมาณ และอัตราค่าจ้างคนที่มีจำกัด จึงอาจทำให้เจ้าหน้าที่ส่วนต่างๆ ทำงานจนล้นมือ ผลที่ตามมาอาจจะไม่ดีเท่าที่ควร

5. ปัญหาด้านงบประมาณ เนื่องจากงบประมาณเป็นส่วนที่สำคัญ หากจัดงบประมาณไม่เพียงพอและมารบกวนผู้เข้ารับการอบรมให้ออกค่าใช้จ่าย อาจส่งผลกระทบทำให้เกิดการมองการฝึกอบรมในด้านลบ ขาดแรงจูงใจ และอาจไม่ต้องการเข้าฝึกอบรม

6. ปัญหาด้านสถานที่การฝึกอบรมไม่เหมาะสม คับแคบ หรืออุปกรณ์ที่ใช้ในการถ่ายทอดมีไม่พร้อมต่อการใช้งาน อาจทำให้ความสนใจของผู้เข้าอบรมลดลง และไม่สามารถดึงดูดผู้เข้าอบรมได้มากนัก ซึ่งทำให้ตัวผู้เข้าอบรมไม่ประทับใจในการฝึกอบรมครั้งนี้ หรืออาจทำให้ผู้เข้าอบรมได้รับสารจากวิทยากรไม่ตรงกัน

7. ปัญหาด้านเทคนิคการฝึกอบรมและการใช้สื่อผิดประเภท เช่น องค์กรต้องการให้ผู้อบรมได้มีการเพิ่มพูนทักษะ แต่ใช้วิธีการบรรยายบอกเล่าอย่างเดียว อาจทำให้ไม่น่าไปสู่การเพิ่มทักษะ เพราะการบรรยายเป็นการถ่ายทอดจากประสบการณ์เท่านั้น เป็นต้น

8. ปัญหาด้านการประเมินผลการฝึกอบรม การไม่ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการประเมินผลการฝึกอบรม อาจทำให้การฝึกอบรมขาดประสิทธิภาพ และไม่สามารถนำผลการประเมินไปปรับแก้ในการฝึกอบรมครั้งต่อไปในอนาคตได้

9. ปัญหาการฝึกอบรมที่ไม่ตรงตามความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม การไม่สำรวจความต้องการให้แน่ชัดก่อนที่จะจัดโครงการ บ่อยครั้งที่ต้องจัดโครงการฝึกอบรมตามความต้องการหรือเอาใจผู้บริหาร อาจทำให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพได้ไม่เท่าที่ควร

อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ดี แต่ในความรู้สึกของตัวบุคลากรในองค์กรกลับมองว่าการเปลี่ยนแปลงหรือการพัฒนาเป็นการทำร้ายตนเอง จึงทำให้เกิดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง สาเหตุของการทำให้บุคลากรไม่ยอมเปลี่ยนแปลงและต่อต้าน มีดังต่อไปนี้ (จิตติมา อัครธิตพิงศ์, 2556: 421-423)

1. ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงมีมากกว่าการนั่งอยู่เฉยๆ การเปลี่ยนแปลงที่ไม่เคยปฏิบัติอาจทำให้เกิดความเสี่ยงและไม่คุ้มต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมที่ไม่ต่างไปจากเดิม

2. ความรู้สึกยึดติดกับสิ่งที่เคยทำจนเป็นนิสัย การกระทำอะไรแบบเดิมๆ จนเกิดความเคยชิน เป็นสาเหตุให้ไม่เกิดการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากสิ่งที่กระทำสามารถกำหนดผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นได้มากกว่าการกระทำที่ไม่เคยทำ

3. ความรู้สึกสูญเสียการควบคุม และการปรับตัว การรับรู้ว่าการเปลี่ยนแปลงจะทำให้สูญเสียอำนาจ และการควบคุม

4. ขาดความเต็มใจในการเรียนรู้ บุคลากรหลายๆ คนไม่ได้เห็นด้วยกับการเปลี่ยนแปลงของระบบพัฒนาบุคลากร เนื่องจากคิดว่าสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่ตนรู้อยู่แล้ว เป็นเหตุให้ไม่เห็นด้วยกับแนวทางใหม่ๆ ที่นำมาใช้ปฏิบัติในองค์กร

5. ไม่มีตัวอย่างหรือแม่แบบที่ดี หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ ไม่ได้กำหนดให้ใครเป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เป็นเหตุให้ตัวบุคลากรเกิดความไม่มั่นใจว่า ระบบงานใหม่ๆ ที่นำมาใช้ในองค์กรจะประสบความสำเร็จได้หรือไม่

6. ความรู้สึกว่าขีดความสามารถในงานลดลง การเปลี่ยนแปลงจะเป็นต้นเหตุที่ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าตนไม่มีขีดความสามารถเพียงพอที่จะทำงานนั้นๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ขาดความมั่นใจ และความเชื่อมั่นในขีดความสามารถของตน

7. ความไม่แน่ใจว่าการเปลี่ยนแปลงจะทำให้เกิดสิ่งที่ดีขึ้นกว่าเดิม เป็นความคิดที่ว่าเปลี่ยนไปก็เท่านั้น ก่อนหน้านี้ยังอยู่กันได้ ทำให้ไม่เชื่อถึงการเปลี่ยนแปลง

8. ความเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลง คือ การลงทุนที่สูงเสีย เนื่องจากการนำเครื่องมือหรือระบบงานใหม่ๆ มาใช้พัฒนาบุคลากรนั้น บางครั้งจำเป็นจะต้องใช้ที่ปรึกษาจากภายนอกเข้ามาช่วยออกแบบ จึงทำให้ตัวบุคลากรมีทัศนคติต่อการเปลี่ยนแปลงในทางลบ เพราะเห็นว่าจะต้องลงทุนที่มาก ไม่ว่าจะเป็นการลงทุนเรื่องงบประมาณหรือเวลาที่เสียไป จึงทำให้ไม่เห็นด้วยและไม่ปฏิบัติตามระบบงานใหม่ๆ

9. การเปลี่ยนแปลงนำมาสู่ภาระงานที่เพิ่มขึ้น การเปลี่ยนแปลงทำให้ตัวบุคลากรต้องรับผิดชอบกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้น ภาระงานก็เพิ่มขึ้น จึงทำให้ขั้นตอนการปฏิบัติงานนั้นแตกต่างไปจากเดิม จึงเป็นเหตุให้ไม่เห็นด้วย และไม่รับรู้ว่าการเปลี่ยนแปลงจะทำให้ตนมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นได้อย่างไร

การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติของตัวบุคคลให้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ซึ่งการพัฒนาอาจกระทำได้หลายวิธี อาทิ การศึกษาต่อ การฝึกอบรม การสัมมนาทางวิชาการ การศึกษาดูงาน และการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองหรือการพัฒนาตนเอง เป็นต้น องค์กรหรือผู้บริหารควรต้องเลือกใช้วิธีในการพัฒนาให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล (สุภาวดี ขุนทองจันทร์, 2559: 107) อีกทั้งการพัฒนายังถือได้ว่าเป็นการลงทุนรูปแบบหนึ่งที่ส่งผลในระยะยาว ซึ่งการพัฒนาบุคลากรในวิธีต่างๆ ที่กล่าวไปข้างต้นจะช่วยเพิ่มความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ดีในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ตลอดจน มีทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่การงานที่ต้องรับผิดชอบ ทั้งยังตระหนักในคุณค่าของตน เพื่อนร่วมงาน อันจะส่งผลให้องค์กรทำงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ (สังวาล เชื้อนคำ, 2554: 10) ซึ่งการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในองค์กรย่อมมีความแตกต่างกัน อาทิ เพศ อายุ อุปนิสัย หรือความสามารถในการปฏิบัติงาน เป็นต้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะต้องพิจารณาให้รอบคอบว่า บุคลากรแต่ละคนมีความจำเป็นมากน้อยเพียงใด ต้องพัฒนาอีกเท่าไร และต้องพัฒนาไปสู่ระดับใด ที่สำคัญเพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพ จึงควรคำนึงถึงหลักการสำคัญ ดังนี้ (กรรณิการ์ สุวรรณศรี, 2556: 134-135)

1. บุคลากรทุกคนมีศักยภาพที่สามารถพัฒนาให้เพิ่มพูนขึ้นได้ทั้งด้านความรู้ ด้านทักษะ และเจตคติ หากมีแรงจูงใจที่มากพอ ท้องถิ่นควรให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ในการพัฒนาความรู้ ทักษะ พร้อมทั้งหาแรงจูงใจให้กับตัวบุคลากร เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

2. การพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ควรเป็นกระบวนการต่อเนื่อง ตั้งแต่ การสรรหา การคัดเลือก นำมาสู่การพัฒนาในระบบขององค์กร จากที่กล่าวมานั้น ท้องถิ่นต้องจัดทำกระบวนการหรือแบบแผนในการพัฒนาบุคลากรตั้งแต่ต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ เพื่อทำให้สามารถพัฒนาศักยภาพบุคลากรได้อย่างเป็นระบบ และง่ายต่อการติดตาม

3. วิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมีหลายวิธี จะต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะของแต่ละบุคคล ท้องถิ่นควรมีการเลือกวิธีในการพัฒนาบุคลากรแต่ละคน เนื่องจากบุคลากรแต่ละบุคคลมีจุดอ่อนและจุดแข็งที่ไม่เหมือนกัน การใช้วิธีพัฒนาศักยภาพที่เหมือนกันทั้งองค์กร อาจทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ตรงจุด

4. จัดให้มีระบบการประเมินการพัฒนาความสามารถของบุคลากรเป็นระยะๆ เพื่อช่วยแก้ไขบุคลากรบางกลุ่ม ให้พัฒนาความสามารถเพิ่มขึ้น และในขณะเดียวกันก็สนับสนุน ให้ผู้มีขีดความสามารถได้ก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งใหม่ที่สูงขึ้น การประเมินเป็นสิ่งที่ท้องถิ่นพึงต้องทำ เพื่อให้ทราบว่าบุคลากรนั้น พัฒนาไปในทิศทางใดตรงตัวชีวิตหรือไม่ หากไม่มีการประเมินอาจทำให้ไม่สามารถติดตามการพัฒนาของบุคลากรได้

5. องค์กรจะต้องจัดระบบทะเบียนบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน ที่สามารถตรวจสอบความก้าวหน้าได้เป็นรายบุคคล ซึ่งเป็นส่วนที่สำคัญอีกอย่าง เพื่อให้สามารถตรวจสอบได้ง่ายถึงการพัฒนาหรือการก้าวหน้าของแต่ละบุคคล ท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องจัดทำระบบทะเบียนบุคลากรในองค์กรให้เป็นปัจจุบันอยู่ตลอดเวลา

6. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องกระทำทุกด้านทั้งในด้านสุขภาพอนามัย ด้านความรู้ความสามารถ ด้านจิตใจ หรือด้านคุณธรรมให้มีความควบคู่กันไป เป็นสิ่งที่ท้องถิ่นต้องพัฒนาตัวบุคลากรควบคู่กันไปในทุกๆ ด้าน ไม่มุ่งเน้นด้านใดด้านหนึ่งเป็นพิเศษ เนื่องจากอาจทำให้ตัวบุคลากรเกิดความไม่พอใจได้

7. องค์กรจะต้องคำนึงถึงความมั่นคง และความก้าวหน้าของบุคลากรทุกคนในองค์กร องค์กรจะอยู่ไม่ได้ ถ้าหากขาดบุคลากรที่มีกำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญาทุ่มเทให้กับองค์กร สิ่งนี้จะเป็นเป้าหมายหลักของตัวบุคลากรที่จะพัฒนาตนเอง ท้องถิ่นควรให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าและความมั่นคง ในหน้าที่การงาน ถ้าหากตัวบุคลากรนั้นรู้สึกว่าเขาไม่มีความก้าวหน้าและไม่มีความมั่นคง อาจทำให้ท้องถิ่นต้องเสียบุคลากรที่มีคุณภาพไป

การประเมินความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

การประเมินความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเป็นกิจกรรมเริ่มต้นและสำคัญอย่างยิ่ง ที่ทำให้องค์กรสามารถกำหนดโปรแกรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุผลสำเร็จตามกลยุทธ์หรือเป้าหมายที่ได้วางไว้ รวมทั้ง เป็นกระบวนการช่วยให้เกิดความมั่นใจว่า บุคลากรจะสามารถนำสิ่งที่ได้เรียนรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานและเพิ่มคุณค่าให้กับองค์กรของตน องค์กรหรือส่วนที่เกี่ยวข้องจึงต้องแสวงหาคำตอบว่า บุคลากรต้องการเรียนรู้อะไรบ้าง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ การเรียนรู้สนับสนุนผลการปฏิบัติงานของแผนงานและองค์กรอย่างไร จะแปลงกลยุทธ์ไปสู่พฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างไร เพื่อให้มีการออกแบบรูปแบบการพัฒนาศักยภาพอย่างเหมาะสมกับบุคลากรต่อไป และยังเป็นการหาข้อมูลเปรียบเทียบระหว่างสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในปัจจุบันควบคู่ไปกับสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องการในอนาคต โดยมีการดำเนินการสำคัญ 4 ประการ ดังนี้ (วรรัตน์ เขียวไพร, 2551: 131, 152)

1. การพิจารณาองค์ประกอบของการประเมินความต้องการ ได้แก่ กลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ผู้เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพ ทั้งผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง และตัวของผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งการตระหนักถึงการประเมินความต้องการจากงาน ผู้รับการฝึกอบรมและพัฒนา และผลลัพธ์ที่ต้องการ

2. การตัดสินใจวิเคราะห์ความต้องการ โดยทำการวิเคราะห์ระดับบุคคล เพื่อวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของแต่ละบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และความต้องการพัฒนาอาชีพ

3. การดำเนินการประเมินความต้องการ โดยการจัดตั้งคณะทำงานหรือคณะกรรมการ การสำรวจหรือประเมินความต้องการเบื้องต้น ดำเนินการรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล

4. การสรุปผลลัพธ์ของการประเมินความต้องการออกมาเป็นสารสนเทศ ได้แก่ สมรรถนะของบุคลากรที่องค์กรต้องการ สิ่งที่ต้องเรียนต้องการเรียนรู้ และโปรแกรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมและไม่เกี่ยวข้อง นำข้อมูลเหล่านี้จัดเรียงลำดับความสำคัญ นำเสนอโปรแกรมการพัฒนาอย่างเป็นระบบ และสรุปเป็นข้อตกลงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่อไป

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นเป็นส่วนสำคัญในการติดตามการปฏิบัติงานหรือดูการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากร ว่ามีการพัฒนาไปในทิศทางตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้หรือไม่ และยังเป็น การตรวจสอบของบุคลากรในการทำงาน ต้องมีการพัฒนาศักยภาพในด้านใดหรือเรื่องใด โดยปัจจุบันได้นำแนวคิดและกระบวนการ “การบริหารผลงาน” มาใช้ เพื่อเป็นเครื่องมือของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาในการกำกับติดตามงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และมีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับลักษณะงานแต่ละลักษณะงานได้ โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานที่นำมาใช้ มีหลักการที่สำคัญ ได้แก่ มีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม และมุ่งเน้นผลงานและผลสัมฤทธิ์งานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีผู้ปฏิบัติงานที่สามารถปฏิบัติภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลและนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่างๆ แล้วแต่กรณี เช่น การเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน การให้โบนัส การเลื่อนระดับ การสอบคัดเลือก และการพัฒนา ตลอดจนช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานได้ตามที่กำหนดหรือสูงกว่า รวมทั้งก่อให้เกิดความเป็นธรรม ในการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าเงินเดือน และการแต่งตั้ง ตลอดจนการบริหารงานบุคคลในเรื่องอื่นๆ (องค์การบริหารส่วนตำบลวังหิน, 2558: 7-8)

กฎหมายหรือนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรของท้องถิ่นเป็นสิ่งที่ท้องถิ่นแต่ละแห่งพึงต้องกระทำ ละเลยมิได้ เนื่องจากมีกฎหมายได้ระบุไว้ ในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ซึ่งมีกฎหมายที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่นได้แก่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560 หมวด 14 มาตรา 251 มีใจความสำคัญว่า การบริหารงานบุคคลของท้องถิ่นนั้นต้องเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ให้มีมาตรฐานที่สอดคล้องกัน เพื่อให้ท้องถิ่นสามารถพัฒนาร่วมกันหรือสับเปลี่ยนบุคลากรซึ่งกันและกันได้ (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560, 2560: 75) ช่วงท้ายของข้อบัญญัติกล่าวว่าต้องจัดให้มีมาตรฐานที่สอดคล้องและสามารถพัฒนาร่วมกัน ได้ จึงได้มีการออกกฎหมายที่เป็นการลงรายละเอียดในการบริหารงานและการจัดให้มีมาตรฐานในการพัฒนาร่วมกัน ได้แก่ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 หมวด 7 มาตรา 30 มีใจความว่า เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของท้องถิ่นทุกรูปแบบเหมือนกันและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงต้องจัดให้มีคณะกรรมการกลาง ที่เรียกว่า คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเรียกโดยย่อว่า “ก.ถ.” (พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542, 2542: 13) เพื่อให้ท้องถิ่นมีการบริหารงานบุคคลที่สอดคล้องและไปในทิศทางเดียวกัน จึงได้มีการประกาศกำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น โดยในเนื้อหาได้มีการระบุไว้ชัดเจนเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรไว้ใน หมวด 6 ข้อ 16 และ ข้อ 19 ใจความสำคัญว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี เพื่อเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่คณะกรรมการกลางกำหนด ทั้งยังต้องพัฒนาบุคลากรก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้วิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข จากที่ได้กล่าวมา จะเห็นได้ถึง

ความสำคัญ แต่การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพนั้น ต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยเช่นเดียวกัน ซึ่งระบุไว้ใน ข้อ 20 วรรค 1 อธิบายได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมิน ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด (สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, 2544: 7-8)

ท้องถิ่นไทยกับการพัฒนาศักยภาพยุคใหม่

การพัฒนาการปกครองท้องถิ่นให้มีความรู้และความเชี่ยวชาญอย่างมืออาชีพรองรับการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ และรองรับการขับเคลื่อนตามแนวทางที่รัฐบาลกำหนด ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการปฏิรูปและพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ได้มาซึ่งกำลังคนที่มีคุณภาพและปริมาณที่เพียงพอต่อความจำเป็นในการพัฒนาพร้อมทั้งการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขในการปฏิบัติราชการแก่บุคลากรทุกระดับอย่างทั่วถึง และที่สำคัญถือเป็นการพัฒนาสมรรถนะแก่บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการเติบโตของท้องถิ่นและการแข่งขันของประเทศ อีกทั้งยังต้องปรับตัวให้ทันกระแสโลกด้วยการเตรียมเข้าสู่ยุค ไทยแลนด์ 4.0 ที่ต้องมีการแข่งขันกันด้วยความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมองการณ์ไกล คาดการณ์ถึงสิ่งที่ไม่คาดฝัน ไว้ล่วงหน้า และเตรียมหาหนทางรับมือที่เหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยแนวโน้มสำคัญที่กำลังจะเกิดขึ้นได้แก่ การทำงานรูปแบบใหม่ ที่เรียกว่า Digital Workplace คือ การนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้กับการทำงาน ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องมีการวางแผนแล้วว่าจะขับเคลื่อนคนให้พร้อมกับโลกยุคดิจิทัลอย่างไร จะมีวิธีบริหารงานการทำงานผ่านระบบออนไลน์อย่างไร และจะบริหารจัดการดิจิทัลคอนเทนต์ในองค์กรให้เกิดประโยชน์ได้อย่างไร เนื่องจากข้อมูลทั้งหมดในอนาคตจะถูกเชื่อมโยงอยู่ในโลกอินเทอร์เน็ต และการเรียนรู้ผ่าน Social จะกลายเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากโลกยุคใหม่ เพราะเป็นยุคของ Social ไม่ว่าจะเป็น Social networking หรือ Social Learning สิ่งที่สำคัญในการสร้างการเรียนรู้ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยุคใหม่ คือ การเรียนรู้ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ที่เขาสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง เป็นต้น พร้อมทั้งยังต้องสร้างระบบการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของบุคลากร คือ การพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรในทุกตำแหน่งเพื่อรองรับความท้าทายเชิงกลยุทธ์ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในการคิดค้น สร้างสรรค์นวัตกรรม และพัฒนาศักยภาพในการใช้ภาษาต่างประเทศ เทคโนโลยีสารสนเทศ การจัดการสมัยใหม่ และวัฒนธรรมสากล เพื่อให้สามารถปรับตัวได้ทันการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งกำหนดให้เป็นหลักเกณฑ์ของการพิจารณาความดี ความชอบ ค่าตอบแทน (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2560: 67-72)

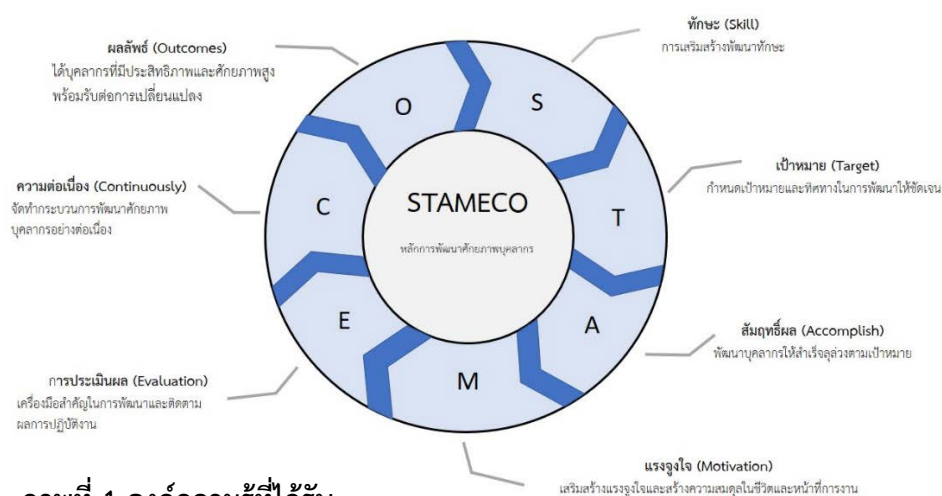
บทสรุป (Conclusion)

การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ถือได้ว่าเป็นกระบวนการสำคัญอย่างยิ่งที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านความรู้ ความคิด ทักษะ ทศนคติ และพฤติกรรมของตัวบุคคลเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในหน้าที่ของตนอย่างมืออาชีพ ทั้งยังส่งผลทำให้องค์กรเกิดการพัฒนามาสามารถขับเคลื่อนประเทศชาติในอนาคตได้ แต่เมื่อที่ใดมีการเปลี่ยนแปลงที่นั้นย่อมเกิดการต่อต้านขึ้นเนื่องจากยังมีความเชื่อ ความคิด และทัศนคติรูปแบบเดิมๆ ที่ไม่ถูกต้องเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง จึงเป็นสาเหตุที่ไม่ยอมพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงตนเอง หากแต่ต้องอาศัยระยะเวลาในการสร้างความเข้าใจร่วมกัน และมีความจำเป็นที่จะต้องค่อยๆ ทลายกำแพงสำหรับบุคลากรที่ยังต่อต้านหรือไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงนั้น

เพื่อเป็นแนวทางอาจเป็นการทำให้พวกเขาได้ตระหนักรู้ถึงผลดีและผลเสียของการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงตนเอง หรือท้องถิ่นอาจจะเพิ่มแรงจูงใจให้มากขึ้น เช่น ถ้าปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้จะได้รับรางวัลหรือโบนัสเพิ่มมากขึ้น สิ่งนี้น่าจะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงได้อย่างดี เป็นต้น ทั้งยังมีปัญหาอุปสรรคด้านอื่นๆมากมายที่จะเป็นสิ่งที่ขัดขวางไม่ให้เกิดการพัฒนาศักยภาพ อาทิ ปัญหาทัศนคติของผู้บริหารที่มีต่อการพัฒนา ปัญหาด้านงบประมาณ หรือปัญหาด้านสถานที่ที่คับแคบไม่เอื้ออำนวยต่อการฝึกอบรม ปัญหาด้านการประเมินความต้องการก็เช่นกัน เนื่องจากท้องถิ่นไม่มีการประเมินว่าบุคคลมีจุดแข็งหรือจุดอ่อนอย่างไร ต้องพัฒนาไปในทิศทางใด อาจทำให้บุคลากรไม่สามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้เท่าที่ควร ท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องเตรียมตัวและหาวิธีป้องกันปัญหาเพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด เมื่อท้องถิ่นสามารถทำให้ปัญหาที่กล่าวมานั้นไม่เกิดขึ้นและสามารถทำให้บุคลากรทุกคนตระหนักรู้ถึงการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ก็จะส่งผลดีกับประชาชนในพื้นที่ องค์การพัฒนา ทั้งยังรองรับการเปลี่ยนแปลงไปสู่โลกยุคดิจิทัล ซึ่งเป็นการนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้ร่วมกับการทำงานในปัจจุบัน และพร้อมรับมือกับความท้าทายใหม่ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

องค์ความรู้ที่ได้รับ (Knowledge)

จากบทความวิชาการครั้งนี้ พบว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเป็นเรื่องที่ท้องถิ่นต้องให้ความสำคัญ และทำให้บุคลากรตระหนักรู้ถึงการพัฒนาดตนเองและการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ สามารถนำความรู้ ทักษะ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพสูง ส่งผลให้ท้องถิ่นพัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้น จึงเกิดเป็นหลักการการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่มีชื่อว่า STAMECO ได้แก่ 1) ทักษะ (Skill) การเสริมสร้างและพัฒนาทักษะ เป้าหมาย (Target) กำหนดเป้าหมายและทิศทางในการพัฒนาให้ชัดเจน สัมฤทธิ์ผล (Accomplish) พัฒนาบุคลากรให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย แรงจูงใจ (Motivation) เสริมสร้างแรงจูงใจและสร้างความสมดุลในชีวิตและหน้าที่การงาน การประเมินผล (Evaluation) เครื่องมือสำคัญในการพัฒนาและติดตามผลการปฏิบัติงาน ความต่อเนื่อง (Continuously) จัดทำกระบวนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และผลลัพธ์ (Outcomes) ได้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพและศักยภาพสูง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับ

เอกสารอ้างอิง (References)

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2560). “ยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2560-2569”.
[ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.dla.go.th/visit/statelitics.pdf> สืบค้นเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2565.
- กรรณิการ์ สุวรรณศรี. (2556). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. (เอกสารประกอบการสอน). นครปฐม: โปรแกรม
วิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- จิตติมา อัครจิตพิงค์. (2556). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. (เอกสารประกอบการสอน). พระนครศรีอยุธยา:
สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551. (2551 มกราคม 25). ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 125 ตอนที่ 22 ก.
พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542. (2542 พฤศจิกายน 18). ราชกิจจานุเบกษา
เล่มที่ 116 ตอนที่ 120 ก.
- ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561–2580). (2561 ตุลาคม 13). ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 135 ตอนที่ 82 ก.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. (2560 เมษายน 6). ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 134 ตอนที่ 40 ก.
- วรรัตน์ เขียวไพรี. (2551). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- สังวาล เขื่อนคำ. (2554). การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนการสอนของโรงเรียนวารีเชียงใหม่. การศึกษา
ค้นคว้าอิสระ ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(องค์การมหาชน). (2564). “ประกาศแนวทางการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ
2564”. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://web.codi.or.th/human_resources/20210225-22284/
สืบค้นเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2565.
- สุจิตรา ธนानันท์. (2553). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ทีพีเอ็น เพรส.
- สุภาวดี ขุนทองจันทร์. (2559). การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างบูรณาการ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. (2544). “ประกาศคณะกรรมการ
มาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วน
ท้องถิ่น”. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.local.moi.go.th/newweb2019/web/content/detail/77>
สืบค้นเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2565.
- องค์การบริหารส่วนตำบลวังหิน. (2558). “คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วน
ท้องถิ่น”. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://www.wanghin.go.th/datacenter/doc_download/a_200916_154722.pdf สืบค้นเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2565.

ผู้นำมืออาชีพกับการปรับตัวในยุค (New Normal)

Adaptation of a Professional Leader in New Normal Era

ชญานันท์ อำเชียง¹ สุพรรณฯ สรสาแดง² ยุพดี อินทร์จาด³ ชนิตา ศรีโพธิ์⁴ ฐานิศร์ ผ่องใส⁵

Chayanant Amcherng, Supansa Sorsamdang, Yupphadi Inchat,
Chanita Sripho, Thanait Pthongsai

บทคัดย่อ (Abstract)

ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงในหลากหลายมิติทั้ง โรคระบาด สงคราม วิกฤตทางเศรษฐกิจ ภัยคุกคามที่กล่าวมานั้นส่งผลต่อความมั่นคงในระดับองค์กรทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ผู้นำองค์กรและพนักงานเจ้าหน้าที่ ด้วยเหตุนี้ผู้เขียนมองว่าผู้นำ คือส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เสริมสร้างความแข็งแกร่งในการรับมือ ปรับตัว ให้เข้ากับปัญหาด้วยการใช้ทักษะต่างๆ ในการบริหาร ขับเคลื่อนสู่การเป็นผู้นำมืออาชีพในยุคความปกติรูปแบบใหม่ (New Normal) กลไกสำคัญในการแก้ไขปัญหาค้นหาทางออก ผู้นำจำเป็นต้องอาศัยทักษะการบริหารในภาวะวิกฤต สามารถประเมินสถานการณ์ นำพาองค์กรก้าวข้ามความกลัว สร้างความเชื่อมั่น พัฒนาการไปในทิศทางที่ต้องการ ได้แก่ เทคโนโลยีในการสื่อสาร วิสัยทัศน์ พัฒนาทีมงานให้มีทักษะใหม่ๆ การนำทักษะแห่งอนาคตมาใช้ให้องค์กรไปสู่ทิศทางแห่งความสำเร็จ บทความวิชาการฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพัฒนาทักษะผู้นำและ หลักการบริหารงานในองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้ผู้นำมีความเป็นมืออาชีพและสามารถบริหารงานเพื่อที่จะให้องค์กรเป็นองค์กรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

คำสำคัญ (Keywords) : ผู้นำแบบมืออาชีพ; ทักษะแห่งอนาคต; ความปกติรูปแบบใหม่

Abstract

The world is currently changing in many different dimensions, such as by epidemic, war, financial crisis, etc. They have greatly affected the security of all private and public organizations their leaders and their employees. With all these reasons, the writers had concluded the definition of a leader was the most important factor for an organization to adapt to the current situation, strengthen the defense for any backlashes, adapt to the problems by using management skills and knowledge, and be a professional leader in the New Normal era. The key is to solve the problems effectively; a leader must use the management skills during the crisis: analyzing the situation to ensure the organizational security; providing technology, visions, and training for employees for the organizational

Received: 2022-04-18 Revised: 2022-04-23 Accepted: 2022-04-24

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏ พิบูลสงคราม Bachelor of Public Administration (Public Administration) Faculty of Social Sciences and Local Development Pibulsongkram Rajabhat University, Thailand, Phitsanulok. E-mail: Thanais.fa2536@gmail.com

^{2,3,4,5} นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏ พิบูลสงคราม Bachelor of Public Administration (Public Administration) Faculty of Social Sciences and Local Development Pibulsongkram Rajabhat University, Thailand, Phitsanulok. E-mail: Thanais.fa2536@gmail.com

improvement; and using the 21st century skills for the goal accomplishment of the organization. The objectives of this academic article are: 1) to study and improve leadership skills and the principles of organization management; and 2) to help a leader capable of managing the organization professionally and timely with current situations.

Keywords: Professional Leader; 21st Century Skills; New Normal

บทนำ (Introduction)

“ผู้นำดีมีชัยไปกว่าครึ่ง” เป็นคำกล่าวที่ไม่เกินจริงเท่าใดนัก หากนำคำว่าผู้นำมาพิจารณาจะเห็นว่า แม้เป็นคำสั้นๆ แต่ความหมายและบทบาทหน้าที่ของคำนี้มีความสำคัญพอสมควร เห็นได้จากการที่คำนี้ได้ปรากฏอยู่ในทุกหน่วยงานและองค์กรระดับต่างๆ ตั้งแต่สถาบันที่เล็กที่สุด เช่น สถาบันครอบครัว จนไปถึงสถาบันระดับชาติ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วต้องมีผู้นำเข้ามาบริหารและขับเคลื่อนการทำงาน หนึ่งในปัจจัยที่จะทำให้คนหนึ่งกลายมาเป็นผู้นำได้นั้นคือ การมีภาวะผู้นำ (Leadership) กล่าวคือ กระบวนการนำไปสู่ผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ดี ส่งผลให้องค์กรบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย แต่ในขณะเดียวกันหากองค์กรหรือหน่วยงานใดมีแต่เพียงคำนำหน้าชื่อว่าเป็นผู้นำ แต่ปราศจากซึ่งภาวะผู้นำ แล้วอาจจะส่งผลเสียหายมหาศาลต่อองค์กร ผู้นำจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญสูงสุดในองค์กร (พัชราวาณิชสิน, 2560: 22-23)

เมื่อสถานการณ์ต่างๆ เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาทำให้ทุกองค์กรต้องปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงด้วยเช่นกันซึ่งสถานการณ์ดังกล่าวมานั้นจากวิกฤตเศรษฐกิจ โรคระบาด เทคโนโลยี ผู้นำที่คอยทำตามระบบ ความรู้เชิงเทคนิค คู่มือการบริหาร ทักษะวิธีการที่เคยใช้อาจจะไม่มีประสิทธิภาพมากพอ ผู้นำในยุคนี้ต้องพร้อมรับมือ พลิกวิกฤตให้เป็นโอกาส ปรับตัวตามสถานการณ์ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลง ในส่วนการพัฒนาองค์กรแน่นอนว่า บุคลากรเป็นกำลังสำคัญในการจะขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ นอกจากเรื่องความรู้แล้ว ยังต้องรวมไปถึงทัศนคติ วิธีคิด ความฉลาดทางอารมณ์ การสร้างบรรยากาศความสัมพันธ์เชิงบวกทำให้เกิดความผูกพันในองค์กรและพฤติกรรมองค์กร (นาตริ โยธาสุมุท, 2561: 296) ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้นำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ทักษะของผู้นำ คือ ความรู้ความเข้าใจออกมาในรูปแบบของการกระทำสู่กลไกขับเคลื่อนการเป็นผู้นำในยุคความปกติรูปแบบใหม่ (New Normal) กลับสู่สภาพให้เป็นปกติได้มากที่สุด การพัฒนาทักษะในอนาคต นวัตกรรมเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่ตอบโจทย์การทำงานที่เหมาะสมกับปัจจุบัน พร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลง เกิดผลเชิงบวกต่อศักยภาพองค์กรให้สามารถฝ่าฟันสถานการณ์ต่างๆ การรับมือกับความท้าทายได้ในอนาคต และเป็นต้นแบบให้กับองค์กรการทำงานในโลกยุคใหม่ด้วยเช่นกัน การมีทักษะของผู้นำที่ทรงพลังและมีจุดแข็งในการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญทำให้เกิดความมั่นใจได้ว่าเป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่องค์กรต้องการจะมีแนวโน้มเป็นไปตามที่คาดหวัง องค์กรต่างๆ จึงให้ความสำคัญในการพัฒนาผู้นำมากยิ่งขึ้น เพื่อนำไปสู่การเป็นผู้นำแบบมืออาชีพกับการปรับตัวในยุค (New Normal) ทำให้ผู้นำองค์กรมีวิสัยทัศน์ที่สามารถกำหนดภาพในอนาคตขององค์กรได้อย่างชัดเจน มองเห็นจุดที่ต้องปรับและพัฒนา มีจิตวิญญาณความเป็นนักบริหาร การปรับตัวเข้าทุกสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสมและถูกต้อง มีความรู้ในหลักการบริหาร เทคนิคการบริหาร การทำงานเป็นทีม และการวางแผนกลยุทธ์ นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารองค์กรอย่างต่อเนื่อง ส่งผลต่อคุณภาพและความสำเร็จขององค์กรนั้นๆ เป็นผู้ชี้ทาง

ความคิดไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เข้ากับกระแสสมัยใหม่ กล้าคิด กล้าทำ กล้าทำ และกล้าเปลี่ยนแปลง (พัชรา วาณิชวสิน, 2560: 12-27)

จากที่กล่าวมาข้างต้น บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาทักษะผู้นำให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน การบริหารงานในองค์กร บุคลากรในองค์กรด้วยการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ เพราะผู้นำมีความสำคัญมากในการขับเคลื่อนองค์กร ให้สามารถปรับตัวเดินหน้า แก้ไขปัญหา เพื่อให้องค์กรเกิดความอยู่รอดในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปช่วงวิกฤต ผู้นำจึงต้องมีทักษะแห่งอนาคต วางแผนกลยุทธ์ที่ใช้การวิเคราะห์บริหารองค์กรเพื่อให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุดต่อการบริหารสู่การเติบโตแบบยั่งยืนต่อไป

เนื้อหา (Content)

ความหมายของผู้นำ (Leader)

จากอดีตจนถึงปัจจุบันเมื่อยุคสมัยเปลี่ยนไปทำให้บุคลากรต้องการคุณลักษณะผู้นำที่มีความสามารถพิเศษมากยิ่งขึ้น ผู้นำจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญสูงสุดในองค์กร นักวิชาการจำนวนมากให้ความหมายของคำว่า ผู้นำ ในทัศนะที่แตกต่างกัน

ผู้นำ (Leader) หมายถึง ผู้ที่สามารถมีอิทธิพลเหนือคนอื่น ได้รับความเคารพนับถือ ความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถชักจูงหรือชี้นำเพื่อให้ปฏิบัติตามที่ผู้นำต้องการ (ทวิสันต์ วิชัยวงศ์ และยุภาพร ยุภาศ, 2562: 671)

ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่สามารถนำทิศทางผู้อื่นให้ก้าวไปข้างหน้า สู่จุดหมายตามที่ตั้งไว้ โดยใช้ศักยภาพของความเป็นผู้นำที่มีอยู่ในด้านสถานภาพ องค์ความรู้ที่จำเป็นและทักษะต่างๆ ส่งผลให้สามารถกำหนดทิศทางของบุคคลผู้ติดตามให้ไปสู่เป้าหมายเดียวกัน (พัสกร อุ่นภาศ, 2565: 439)

ผู้นำ หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์บริหารงานในองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ดำเนินไปด้วยดี มีบทบาทหน้าที่สำคัญหลายอย่าง ทั้งอำนาจการตัดสินใจ การใช้อำนาจกับบุคลากรในองค์กร (ทวิสันต์ วิชัยวงศ์ และยุภาพร ยุภาศ, 2562: 671)

ผู้นำ (Leader) หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการที่จะทำให้องค์กรดำเนินไปอย่างก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมาย โดยการใช้อิทธิพลเหนือทัศนคติและการกระทำของผู้อื่น (ชัยวิช เนียมศิริ, 2560: 7)

Hirunto ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการอำนวยการ จูงใจ ริเริ่ม ประนีประนอมประสานงานโดยอำนาจหน้าที่และอำนาจบารมีเป็นเครื่องมือ ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดพลังร่วมของกลุ่มในการปฏิบัติงานซึ่งจะทำให้การบริหารงานบรรลุ วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (พงศ์สวัสดิ์ ราชจันทร์, 2565: 367)

ผู้นำต้องมีความสามารถพัฒนาตนเองให้องค์กรดำเนินไปและบรรลุเป้าหมาย นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อองค์กรทั้งภายในและภายนอก ที่จะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง ทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ผู้นำต้องมีศักยภาพพร้อม ชี้แนวทาง การตัดสินใจ การแก้ไขปัญหา และสนับสนุนส่งเสริมในการนำไปสู่จุดหมายต่างๆ ร่วมกันพัฒนาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (ชาติชาย คงเพชรดิษฐ์ และธีระวัฒน์ จันทิก, 2559: 896-897)

ความหมายของยุคความปกติรูปแบบใหม่ (New Normal)

แนวทางการใช้ชีวิตที่ต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การบริหารองค์กร ระบบการทำงานจากวิถีเดิม ปรับรูปแบบการทำงาน แนวคิด วิธีการจัดการ รวมถึงพฤติกรรมของผู้นำ บุคลากรในองค์กร จึงเกิดเป็นวิถีใหม่ในการดำรงชีวิต ซึ่งเมื่อเราจำเป็นต้องปฏิบัติกันเป็นปกติต่อเนื่องในระยะเวลาหนึ่งจนเกิดเป็นความพอใจใน

ที่สุด ทั้งหมดนี้ก็ได้กลายเป็นยุคความปกติรูปแบบใหม่ (New Normal) ให้เกิดความคุ้นชินเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิต ยุคความปกติรูปแบบใหม่ (New Normal) หมายถึง ความปกติในรูปแบบใหม่ ฐานวิถีชีวิตใหม่ รูปแบบการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้ชีวิตประจำวัน โดยให้ความสำคัญกับสื่อออนไลน์กลายเป็นความปกติใหม่ (New Normal) ของสังคมไทยมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงพื้นที่การเรียนรู้เป็นเรื่องที่เห็นได้ชัดเจนที่สุด (อักษรเจริญทัศน์, 2563) ในภาวะปกติใหม่ (New Normal) เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์อันเกิดขึ้นในสังคมไทย พร้อมทั้งปรับปรุงพัฒนาให้มีความทันสมัย ความรู้ ความสามารถกับการทำงานภายใต้สถานการณ์เปลี่ยนแปลง (อุทิศ ทาหอม และสุจิตรา ยางนอก, 2563)

ภาวะผู้นำในยุคความปกติรูปแบบใหม่ (New Normal) หรือ บทบาทของผู้นำยุคใหม่ที่มีผลต่อการจัดการองค์กรบนฐานวิถีชีวิตใหม่ จากการเปลี่ยนแปลงใหม่กับการบริหารงานในยุคโลกาภิวัตน์ที่ทวีการแข่งขันสูงขึ้น ทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและวิทยาการสมัยใหม่อย่างรวดเร็ว ตลอดจนองค์กรภาครัฐและเอกชนจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อความสำเร็จและความอยู่รอดขององค์กร ส่งผลให้ผู้นำยุคใหม่และผู้คนต่างต้องปรับตัวเข้าสู่ฐานวิถีชีวิตใหม่ ซึ่งบทบาทของผู้นำยุคใหม่ที่มีผลต่อการจัดการองค์กร นั่นคือ ผู้นำยุคใหม่ควรปรับตัว เปิดกว้าง ปรับปรุงด้านข้อมูลข่าวสาร การคิดค้นสิ่งใหม่อย่างมีเป้าหมาย การปลูกฝังกระบวนทัศน์ต่างๆ อย่างต่อเนื่องโดยใช้หลักการกระจายอำนาจ (ศิริรักษ์ บุญพร้อมรักษา และคณะ, 2564: 257)

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำในยุคความปกติรูปแบบใหม่ (New Normal)

ช่วงที่ผ่านมาองค์กรต่างๆ ต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลง ประสบปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจ ภาวะเศรษฐกิจโลก การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ท่ามกลางความซับซ้อน ความไม่แน่นอนหลายอย่างที่เกิดขึ้นนั้น ส่งผลให้ผู้นำและบุคลากรภายในองค์กรประสบปัญหาที่พบเห็น (อริยัญญา เถลิงศรี, 2564: 62-64) ได้แก่

1. ด้านการบริหารความคิดของผู้นำ พบปัญหาทางด้านความคิด จินตนาการที่สร้างสรรค์ การรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง ขาดมุมมอง กระบวนการทางความคิด ไม่ปรับตัวเรียนรู้ไปพร้อมกับองค์กรแล้วไม่สามารถนำพาองค์กรก้าวข้ามปัญหาหรือวิกฤตได้
2. ด้านการบริหารคนของผู้นำ ปัญหาการทำงานร่วมกันในองค์กร การพัฒนาระบบคน และศักยภาพของการทำงานเป็นทีมที่ขาดความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน ทิศทางการบริหารงานของผู้นำใช้อำนาจอิทธิพลความเป็นผู้นำ ไม่เปิดโอกาสยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง หรือความรู้สึกนึกคิดของผู้ใต้บังคับบัญชา
3. ด้านการบริหารงาน ผู้นำปรับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินงานไม่ทันต่อความหลากหลาย ความซับซ้อนความยากของงาน ไม่สอดคล้องกับทิศทางการทำงานขององค์กร ขาดความรู้ความเข้าใจระบบงาน โครงสร้างการบริหารงาน แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรไม่ตรงจุด ทำให้ผู้นำและผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างเต็มที่ มีผลต่อการบริหารงานในยุคนี้

จากแนวคิดดังกล่าว สามารถยกตัวอย่างองค์กรที่พยายามปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกในยุคปกติรูปแบบใหม่ (New Normal) โดยมีรายละเอียดดังนี้ สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ องค์การมหาชน (สนช) หรือ NIA หน่วยงานภาครัฐ เป็นองค์กรนำด้านนวัตกรรมของประเทศ มีการพัฒนาและปรับเปลี่ยนองค์กร ให้มีความพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลง ทางสังคม หลากหลายมิติ จากวิกฤตสถานการณ์การระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทั้งรูปแบบการทำงานที่บ้าน (work from home) ทั้งองค์กร

ภาครัฐและเอกชนเป็นจุดเปลี่ยนในการสร้างโอกาสพัฒนาองค์กรเข้าสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม นำมาปรับเปลี่ยนแก้ไข มีส่วนช่วยในการบริหารจัดการ แนวทางการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมีความยั่งยืน และสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ช่วยผลักดันให้องค์กรนวัตกรรมต่างๆ เกิดการพัฒนาทักษะทรัพยากรมนุษย์ เปิดรับสิ่งใหม่ๆ ไม่ยึดติดกับการบริหารจัดการในรูปแบบเดิม นำเทคโนโลยีดิจิทัล เข้ามาเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารจัดการ การสื่อสาร การจัดเก็บ แก้ไข สืบค้นข้อมูลร่วมกัน ติดตามประเมินผลการดำเนินงานให้เหมาะสม รวมถึงการใช้ชีวิตปกติในรูปแบบใหม่ที่ต่างไปจากเดิม ผู้นำ บุคลากร องค์กร ภาครัฐและเอกชน สามารถปรับรูปแบบวิถีชีวิตไปพร้อมกับการทำงาน บริหารต่างๆ หาไอเดียแก้ไขปัญหา คิดนอกกรอบ รู้จักประยุกต์พลิกแพลง นำความรู้เดิมมาคิดต่อยอดสร้างผลงานที่ดีมีประโยชน์สูงสุดให้กับองค์กรให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน ปรับเปลี่ยนระบบลงทะเบียนออนไลน์ องค์กรใช้สื่อดิจิทัล ด้านไอที (IT) จนเกิดการปฏิบัติเป็นปกติ (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, 2563)

สภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ผู้นำ บุคลากรในองค์กรต้องเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ ให้เข้ากับวิถีใหม่ มีการเรียนรู้รับมือในสิ่งที่เกิดขึ้นจากวิกฤต นำพาองค์กรให้มีความพร้อมที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ไม่ยึดติดกับโมเดลเดิม ปรับพฤติกรรมกรรมการเปลี่ยนแปลงแบบใหม่ สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงได้ แก้ไขปัญหาเอาตัวรอดสามารถนำพา โฉมหน้า ชักจูงทีมงาน องค์กรให้สามารถปรับตัว ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน ดังที่เรียกว่า ผู้นำในยุคความปกติรูปแบบใหม่ (New Normal)

ทักษะของผู้นำ(Leadership Skill)

ทักษะของผู้นำเป็นสิ่งสำคัญในการเพิ่มศักยภาพการบริหารงานให้องค์กรอยู่รอดปลอดภัย และเจริญเติบโตก้าวหน้าทันยุคทันสมัย โดยมุ่งเน้นอนาคตมากกว่าปัจจุบันและมองเชิงรุกมากกว่าเชิงรับ เพราะการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่ดีต้องอาศัยการมองอนาคตข้างหน้าที่จะเกิดขึ้น โดยใช้ข้อมูลปัจจุบันช่วยกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ต้องมีการสร้างกระบวนการอันนำไปสู่การแสวงหาการเปลี่ยนแปลงต้องเข้าใจระบบงานและระบบองค์กรอย่างทะลุปรุโปร่ง อีกทั้งยังต้องปรับและพัฒนาศักยภาพของผู้นำ ให้มีความเหมาะสมและสมดุลบรรลุประสิทธิภาพประสิทธิผล ทั้งนี้ในทัศนะของโรเบิร์ต แอล แคทซ์ ได้ให้ความหมายของคำว่าทักษะ คือ ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงความรู้และความเข้าใจออกมาในรูปแบบของการกระทำได้ อาจกล่าวได้ว่าผู้บริหารที่มักประสบผลสำเร็จในการบริหารองค์กรจำเป็นต้องมี 3 ทักษะ (กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม, ม.ป.ป.) ได้แก่

1. ทักษะทางด้านเทคนิค เป็นความสามารถด้านการใช้สติปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดวางแผนเป็นระบบ สามารถวิเคราะห์ภาพรวมทั้งองค์กร ทักษะนี้จะสร้างวิสัยทัศน์ในการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานให้ทันต่อโลกในยุคปัจจุบัน มีการนำแนวคิดและวิธีการใหม่ๆ มาใช้บริหารงานได้ มีการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้กับลูกน้องและยังสามารถบริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะด้านความคิดนี้จำเป็นอย่างมากสำหรับผู้บริหารระดับสูง (ทวิสันต์ วิชัยวงศ์ และยุภาพร ยุภาศ, 2562: 674)

2. ทักษะทางด้านมนุษย์สัมพันธ์ เป็นการมีทักษะเรื่องคน มีความสามารถในการเรื่องการทำงานร่วมกับผู้อื่น เรื่องการทำงานเป็นทีม และสามารถสร้างแรงจูงใจ เสริมสร้างบรรยากาศให้กับทีมงานและผู้ร่วมงานได้ ทักษะนี้จำเป็นต้องมีเมื่อเป็นหัวหน้าคน เป็นผู้จัดการฝ่าย หรือผู้บริหารระดับกลาง เพราะการเป็นหัวหน้างานมีความจำเป็นต้องติดต่อ ปฏิสัมพันธ์กับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร รวมทั้งยังต้องสร้างแรงจูงใจให้ลูกน้องตนเองทำงานได้อีก การสร้างทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์จึงเป็นเรื่องยากกว่าการสร้างทักษะด้านการทำงาน เพราะมีคน

รอบๆตัวเข้ามาเกี่ยวข้อง หัวหน้างานหรือผู้บริหารระดับกลางจำนวนมากไม่สามารถสร้างทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ได้ ทำให้มีปัญหาในการสื่อสารกับคนภายนอกและลูกน้องตนเอง จนไม่สามารถเติบโตได้ในสายงานการทำงาน สำหรับในองค์กรที่ไม่สามารถสร้างทักษะด้านนี้ได้ก็จะมีลูกน้องที่ลาออกอยู่เสมอหรือสั่งงานแล้วไม่ยอมทำงาน

3. ทักษะทางด้านการคิดรวบยอด ความสามารถของผู้นำในการมองเห็นองค์กรในภาพรวม เข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงที่กระทบต่อองค์กร มีทักษะด้านเทคนิคจนเกิดความเชี่ยวชาญ วิเคราะห์จุดแข็งและจุดด้อยขององค์กรได้วางแผนพัฒนาปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ต่างๆ ในการบริหาร โดยเน้นความสัมพันธ์ของบุคลากรฝึกสอนงานและพัฒนาศักยภาพทีมงานในองค์กรมากขึ้นในด้านต่างๆ รวมถึงมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญอันเป็นทิศทางให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ สร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดผลงานอันยอดเยี่ยมในการบริหารงานในยุคนี้ได้ดียิ่งขึ้น (จงดี เพชรสังคุณ, 2564: 585)

ทักษะในการบริหารงานและพัฒนาองค์กรได้ตรงตามความต้องการ ตอบโจทย์องค์กรได้ในระดับหนึ่ง ส่วนองค์กรจะเดินหน้าไปในทิศทางใดนั้น ผู้นำแบบมีอาชีพในยุค New Normal ต้องมีการเรียนรู้ต่อการเปลี่ยนแปลงที่มีการปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว มีการพัฒนาตนเอง ให้มีความหลากหลายด้านมากขึ้น พัฒนาทักษะใหม่ตลอดเวลา ผู้นำที่ดีและเก่งนอกจากจะมีทักษะในการบริหารงานในด้านต่างๆ แล้ว สิ่งที่สำคัญคือ หลักธรรมทางหลักพุทธศาสนาที่จำเป็นต่อการบริหารองค์กร เพื่อประโยชน์สุขของการอยู่ร่วมกันของคนในองค์กรการบริหารงานที่ถูกต้อง ดังว่า ผู้เขียนมองว่า หลักทศพิธราชธรรม เป็นหลักการสำคัญในการกลมเกลียวอารมณ์ หรือเป็นธรรมที่หล่อเลี้ยงอารมณ์ของคนเป็นผู้นำ ให้สามารถจัดการอารมณ์และความรู้สึกของตนเองให้มีสุขภาพจิต คุณภาพจิตดี เพราะผู้นำจำเป็นจะต้องมีอารมณ์สงบนิ่ง ไม่ต้องเป็นทาสของกิเลสที่เข้ามาทำลายการตัดสินใจของผู้นำ ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้นำจึงจำเป็นต้องมี หลักทศพิธราชธรรมเอาไว้เป็นเครื่องมือดำรงตน (พระมหาอมร มหาลาโภ, 2561: 97) อยู่ในตัวผู้นำ 10 ประการ ดังนี้

1. ทาน คือ การให้ นับว่าเป็นสิ่งสำคัญของผู้นำเป็นอันดับแรก ผู้นำนั้นควรเอื้อเพื่อต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้นำมีหน้าที่บำบัดทุกข์บำรุงสุขด้วยการให้วัตถุสิ่งของบ้าง ตลอดจนการให้คำแนะนำ วิชาความรู้ สิ่งเหล่านี้รวมอยู่ในคุณธรรมที่เรียกว่า ทาน นั่นเอง

2. ศีล คือ การสำรวมกายและวาจาให้เรียบร้อยไม่มีโทษ ผู้นำควรปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรม มั่นคงหนักแน่น อยู่ในกฎระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายอันดีงามของบ้านเมือง ผู้ใต้บังคับบัญชาก็ต้องปฏิบัติเช่นกัน เพราะถ้าผู้นำทำดีคนเดียวผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เอาด้วย องค์กรก็จะสงบเรียบร้อยไม่ได้ ฉะนั้นทุกฝ่ายต้องมีศีลต่อกันองค์กรจึงจะสงบสุข

3. ปริจาคะ คือ การเสียสละของความสุขสำราญ โดยหน้าที่แล้วผู้นำย่อมเป็นคนเสียสละ หากไม่มีคุณธรรมข้อนี้จะเป็นผู้นำที่ดีไม่ได้ เพราะจะกลายเป็นผู้นำที่ใช้อำนาจหน้าที่เพื่อกอบโกยประโยชน์ส่วนตน

4. อาชวะ คือ ความซื่อตรงทรงสัตย์ปฏิบัติธุรกิจโดยสุจริตมีความจริง คุณธรรมข้อนี้คงเข้าใจกันดีอยู่แล้ว ว่ากิจการทุกอย่างหากผู้ที่มีส่วนร่วม ทั้งผู้นำและผู้ตาม ต่างต้องมีความซื่อสัตย์ซื่อตรงต่อกัน

5. มัทวะ คือ ความอ่อนโยนมีอัธยาศัยดี ไม่เย่อหยิ่ง ผู้นำที่ดีย่อมสุภาพอ่อนโยนต่อทุกคนและทุกโอกาสไม่แข็งกระด้างหยาบคาย มีความจริงใจเสมอ จะทำให้ได้รับความเคารพรักและเคารวะเป็นการตอบแทนเช่นกัน

6. ตปะ คือ ความทรงเดชแผดเผากิเลสปัญหา เป็นลักษณะของผู้นำที่จะขาดไม่ได้ คือ ความกล้าหาญเด็ดเดี่ยวในการปฏิบัติหน้าที่ในยามที่ต้องเผชิญกับปัญหา ตบะนั้นจึงเป็นคุณธรรมที่จำเป็นสำหรับผู้นำ

7. อักโกระ คือ ความไม่โกรธ ตลอดจนไม่ผูกพยาบาทอาฆาตผู้อื่น ไม่กระทำด้วยอำนาจความโกรธ ผู้นำไม่ควรปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเกรี้ยวกราดอย่างไรเหตุผล ไม่ควรใช้อารมณ์ เพราะจะทำให้เป็นที่เกลียดกลัวของผู้ใต้บังคับบัญชา

8. อวิหิงสา คือ ความไม่เบียดเบียน ไม่บีบบังคับ ผู้นำที่ดีจะต้องไม่ก่อความเดือดร้อนทุกข์ยากให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

9. ชันติ คือ ความอดทนต่องานที่ตรากตรำ ผู้นำควรมีความอดทนอย่างยิ่ง จึงจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นผลสำเร็จได้ อดทนต่อปัญหาและอารมณ์ที่ไม่พึงประสงค์ของคนจำนวนมาก เพื่อให้หน้าที่ที่รับผิดชอบดำเนินการไปได้ด้วยดี

10. อวิโรธนะ คือ ความไม่คลาดธรรมดา ไม่ผิดไปจากธรรมนองครองธรรมของผู้นำที่ดี ทางพุทธศาสนาเรียกว่า ธรรมมาธิปไตย

จะเห็นได้ว่า หลักทศพิธราชธรรมเป็นหลักสำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาผู้นำสู่การเป็นมืออาชีพ คือการนำหลักทั้ง 10 ประการ มาเป็นเครื่องมือในการบริหารองค์กร หลักนี้สามารถนำไปสู่การบริหารให้มีประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น ในสังคมปัจจุบันมุมมองทางพุทธศาสนา หลักทศพิธราชธรรม สามารถนำมาพัฒนาผู้นำให้แข็งแกร่งได้ วิกฤตที่เกิดขึ้นถือได้ว่ามีความท้าทายทั้งในแง่ของกฎระเบียบ ข้อบังคับ รวมถึงวิสัยทัศน์ เพื่อที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความเจริญก้าวหน้า ผู้นำควรยึดหลักทศพิธราชธรรม ทั้ง 10 ประการ มาเป็นเครื่องมือเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือในการนำพาองค์กร บรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยสวัสดิภาพ

กลไกขับเคลื่อนสู่การเป็นผู้นำในยุคความปกติรูปแบบใหม่ (New Normal)

สถานการณ์โลกในปัจจุบันมีความไม่แน่นอนทำให้บริบทสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรง อันเป็นบททดสอบความสามารถของผู้นำที่จะแสวงหากลไกแก้ไขปัญหาและค้นหาทางออกนำพาองค์กรให้ผ่านวิกฤตไปด้วยดี ผู้นำต้องมีคุณสมบัติที่จำเป็น กล่าวคือ ผู้นำจำเป็นต้องอาศัยทักษะในการบริหารภาวะวิกฤต มีแนวคิดในการรับมือต่อผลกระทบของเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด สามารถประเมินสถานการณ์หาทางออกได้หลายๆ ทาง พลิกวิกฤตเป็นโอกาสให้ได้มากที่สุด ไม่กลัวที่จะเปลี่ยนวิธีแบบเดิมที่เคยประสบความสำเร็จ การตัดสินใจอยู่บนความเป็นจริงที่ประสບอยู่ องค์กรจะต้องเน้นการปรับตัวอย่างรวดเร็ว ต้องสื่อสารในองค์กรอย่างเปิดเผยด้วยเป้าหมายที่ชัดเจน บุคลากรในองค์กรจะต้องมีส่วนช่วยองค์กร ทั้งนี้ผู้นำต้องแสดงบทบาทการทำงานเชิงรุกเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ สร้างการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นหน้าที่ของผู้นำในยุคความปกติรูปแบบใหม่ (New Normal) คือ การนำพาองค์กรก้าวข้ามความกลัวการเปลี่ยนแปลงและเพิ่มความเชื่อมั่น (กัญญ์ภัทร์ ศุภะกุลสวัสดิ์, 2564: 390) ได้แก่

1. สร้างบรรยากาศเห็นถึงการเปลี่ยนแปลงองค์กรจากสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องเปลี่ยนแปลง การเตรียมความพร้อมรับมือผลกระทบแก้ไขปัญหา และพัฒนาองค์กรไปในทิศทางที่ต้องการ ได้แก่

1.1 การเปลี่ยนแปลงจากภายใน (Internal Change) เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กร ใช้เทคโนโลยีเข้ามาเป็นเครื่องมือช่วยในการปรับโครงสร้างการทำงาน ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมองค์กร การเปลี่ยนแปลงจากภายในเป็นการเปลี่ยนแปลงที่สามารถควบคุมได้

1.2 การเปลี่ยนแปลงจากภายนอก (External Change) สิ่งที่มีผลกดันจากภายนอก ปัจจัยต่างๆ เศรษฐกิจ การเมือง สภาพแวดล้อมรอบๆ องค์กร ไม่สามารถควบคุมได้ (นุช สัทธานัตรมงคล และอรุณพล ธรรมไพบุลย์, 2559: 172)

2. การสื่อสาร วิสัยทัศน์ ทิศทางขององค์กรกลยุทธ์ใหม่ๆ ที่จะนำมาใช้ให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ เช่น อะไรคือความจำเป็น/ความท้าทาย/โอกาสที่ต้องเผชิญ และเรื่องเร่งด่วนสำคัญที่ต้องเร่งดำเนินการ เป็นต้น

3. ให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการกิจ เกิดความคิดสร้างสรรค์ ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งต่อปัญหาและความรู้เรื่องระบบการปฏิบัติงานขององค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของขั้นตอนต่างๆ ในการสร้างการเปลี่ยนแปลง

4. สร้างสภาวะแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัย ให้บุคลากรมั่นใจว่าผู้นำจะสามารถจัดระบบที่ดี ส่งเสริมให้กำลังใจ และต้องควบคุมสิ่งต่างๆ ในองค์กรให้ได้ เพื่อช่วยในเรื่องสุขภาพจิตและความมั่นคงในงาน ให้แก่บุคลากร เพราะการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความมั่นคงในงาน ในฐานะผู้นำจึงต้องสามารถบรรลุเป้าหมายให้ได้ทั้งสองอย่าง เพราะบุคลากรคือผู้สร้างผลงานด้วยเช่นกัน

5. พัฒนาทีมงานให้มีทักษะใหม่ๆ ที่จำเป็นต้องมีเพื่อแสดงให้เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงให้ผลประโยชน์ส่วนตัวกับทีมงานได้มีโอกาสเติบโตเช่นกัน

6. ผู้นำต้องแสดงตนเป็นตัวอย่างที่ดี มีอะไรที่ควรเสียสละ ตัวผู้นำควรที่จะเสียสละมากที่สุด (พรสรัญ รุ่งเจริญกิจกุล, 2563: 160-161)

จากที่กล่าวมาข้างต้นการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้นั้น องค์กรต้องเร่งยกระดับศักยภาพผู้นำอย่างเป็นรูปธรรม พร้อมทั้งสร้างวิสัยทัศน์ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้รับทราบต่างๆ มากขึ้น ช่วยเติมทักษะรอบด้านที่เกี่ยวข้องกับความเป็นผู้นำ พัฒนาการทำงานเป็นทีมถือเป็นกระบวนการสร้างสัมพันธภาพในองค์กร ให้มีการวางแผน ปรับปรุง สามารถแก้ไขปัญหาทำงานร่วมกัน การสื่อสารและอื่นๆ ที่จำเป็นต่อการทำงานรูปแบบใหม่ ให้เกิดประสิทธิภาพส่งผลเชิงบวกต่อศักยภาพองค์กรให้สามารถฝ่าฟันสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนได้

ทักษะแห่งความสำเร็จของผู้นำในอนาคต (Future Leadership Skills)

การทำงานขององค์กรในยุค New Normal ผู้นำต้องพร้อมที่จะปรับทักษะของตนเอง ไปสู่ทักษะแห่งอนาคต หาแนวทางกลยุทธ์เตรียมความพร้อมในการกลับสู่สภาพการทำงานให้เป็นปกติ ให้ได้มากที่สุด มุ่งเน้นนวัตกรรมเทคโนโลยีใหม่ๆ ปัจจุบันสื่อสารสนเทศเข้ามาช่วยในการทำงานพัฒนาระบบให้มีความทันสมัย สามารถช่วยในการบริหารจัดการการดำเนินงานให้กับองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะของผู้นำแห่งอนาคต (Future leadership skills) ถือเป็นกลไกสำคัญ ในการขับเคลื่อนพัฒนาผู้นำและบุคลากรในองค์กรไปสู่ทิศทางแห่งความสำเร็จ (กัญทิฎฐ์ ฤกษ์กุลสวัสดิ์, 2564: 390-391) ประกอบด้วย

1. ความเข้าใจเทคโนโลยี (Technology understanding) ความรู้ความเข้าใจไปสู่ทิศทางแห่งความสำเร็จ ในเรื่องนวัตกรรมเทคโนโลยีของผู้นำและคนในองค์กร

2. การจัดการคน การทำงานร่วมกันของเครื่องจักร (Managing Man/Machine Collaboration) ความสามารถของผู้นำในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน เกิดความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรมต่างๆ สามารถบริหารคนและเทคโนโลยีสมัยใหม่ การใช้หุ่นยนต์เครื่องจักร (AI) สามารถทำงานควบคู่กันไปได้

3. การสร้างคน (People Building) ผู้นำต้องพัฒนาบุคลากร มีส่วนร่วมในการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ในเรื่องของการทำงาน ให้เกิดทักษะความรู้ความเข้าใจในงาน โดยพัฒนาควบคู่ไปกับเทคโนโลยีต่างๆ

4. ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นอีก คุณสมบัติหนึ่งที่สำคัญของผู้นำ เรื่องของความสามารถบังคับบัญชา สั่งการ วางแผน มีวิสัยทัศน์ ในการทำงานร่วมกันกับคนในองค์กร (THE SECRET SAUCE, 2562)

5. การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง (Adaptability to Constant Change) ผู้นำมีการปรับตัวพร้อมรับมือการเปลี่ยนแปลง สร้างโอกาสเพิ่มผลตอบแทนให้กับองค์กร

6. ความหลากหลายและการไม่แบ่งแยก (Diversity and Inclusion) ผู้นำเกิดแนวคิด กระบวนการให้มีความหลากหลาย ครอบคลุมความแตกต่างในทุกแง่มุม ทั้งในความแตกต่างในความคิดเห็น วิธีคิด เพื่อให้องค์กรมีกรอบความคิดในมิติที่หลากหลายมากขึ้น

7. แรงจูงใจ (Motivation) กระบวนการของผู้นำในการบริหารองค์กร การสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นแรงจูงใจต่างๆ ที่สามารถผลักดันให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้น พัฒนาการทำงานให้มีความก้าวหน้ามีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

8. การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล (Digital Transformation) กระบวนการนำเทคโนโลยีต่างๆ การติดต่อสื่อสารผ่านระบบ Digital Social Media มาใช้ในระบบการทำงานขององค์กรรูปแบบเดิมให้มีความทันสมัยรวดเร็วและปรับเปลี่ยนผู้นำองค์กร บุคลากรที่อยู่ในเครือข่ายเดียวกันมีความสัมพันธ์กันให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ

9. การทำงานเชิงรุก (Proactive) วางแผนกลยุทธ์การทำงาน แนวคิดสมัยใหม่ที่รวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ ทำงานได้อย่างต่อเนื่องบนสถานการณ์ที่ไม่พร้อม สภาพแวดล้อมที่ไม่ดี รับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้ แก้ไขปัญหา/อุปสรรคโดยผู้นำสามารถผลักดันบุคลากรในองค์กรให้มีแนวทางปฏิบัติต่อไปได้อย่างมีความเชื่อมั่นตามผลลัพธ์ที่วางไว้ (กัญท์ภูภัทร์ ศุภะกุลสวัสดิ์, 2564: 397)

จากที่กล่าวมาข้างต้น การสร้างทัศนคติที่ดี เรียนรู้แก้ไขปัญหา พัฒนาจากสิ่งเดิมไปสู่สิ่งใหม่ พร้อมรับมือกับความท้าทายในอนาคต จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อ ผู้นำและบุคลากร มีความพร้อมที่จะพัฒนาทักษะแนวคิดสมัยใหม่ แก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนอย่างชาญฉลาด มีความยืดหยุ่นทางความคิด ไม่จมอยู่กับความล้มเหลว เรียนรู้ที่จะพัฒนาไปข้างหน้า เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ

บทสรุป (Conclusion)

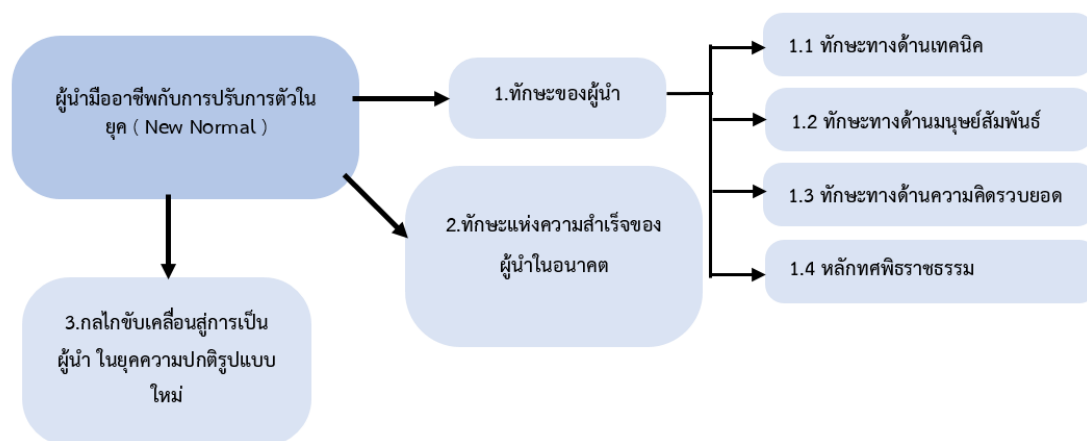
ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงนั้นจะเป็นด้านสังคม สภาพการณ์โรคระบาด และเทคโนโลยีมีกลไกขับเคลื่อนด้วยความทันสมัยส่งผลให้ผู้นำมีบทบาทต่อการบริหารและการพัฒนาองค์กร จำเป็นต้องมีผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถ มีการวางแผนรับมือกับความไม่แน่นอนของสถานการณ์ กระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การพัฒนาทักษะผู้นำจึงถือเป็นหัวใจสำคัญแห่งความสำเร็จ ที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น ผู้นำควรมีทักษะความเป็นมืออาชีพเพื่อแสวงหาแนวทางการแก้ไขและพัฒนาองค์กรให้ก้าวสู่องค์กรแห่งการเป็นเลิศ กล่าวคือ ผู้นำมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรผู้เขียนจึงมีข้อเสนอแนะไปยังองค์กรอันนำมาซึ่งความสำเร็จด้วยการพัฒนาทักษะและการบริหารจัดการในยุคความปกติรูปแบบใหม่ (New Normal) เพื่อความอยู่รอดขององค์กร

องค์ความรู้ที่ได้รับ (Knowledge)

จากการศึกษาพบว่า ผู้นำมืออาชีพกับการปรับตัวในยุคความปกติรูปแบบใหม่ (New Normal) เป็นสิ่งสำคัญมาก ในการขับเคลื่อนองค์กรที่กำลังเข้าสู่ระยะการเปลี่ยนยุคเปลี่ยนสมัย การใช้ทักษะเพื่อเพิ่มศักยภาพผู้นำและพัฒนาบุคลากรในองค์กร ได้แก่ 1) ทักษะของผู้นำ ประกอบด้วย ทักษะทางด้านเทคนิค ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะทางด้านความคิดรวบยอด หลักทศพิธราชธรรมที่ผู้นำใช้ทั้งศาสตร์และ

ศิลป์ในการปฏิบัติตนและบริหารองค์กร 2) กลไกขับเคลื่อนสู่การเป็นผู้นำในยุคความปกติรูปแบบใหม่ กลไกในแก้ไขปัญหา วิธีการคิดสร้างสัมพันธภาพในองค์กร และ 3) ทักษะแห่งความสำเร็จของผู้นำในอนาคต เครื่องมือพัฒนาระบบองค์กรให้มีความทันสมัย ซึ่งสามารถเขียนเป็นรูปภาพได้ดังนี้



เอกสารอ้างอิง (References)

- กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม. (ม.ป.ป.). “ทักษะของผู้บริหารที่ดี”. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://bit.ly/3vB1tBH> สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2565.
- กัญท์ภูภัทร์ ศุภะกุลสวัสดิ์. (2564). “วัฒนธรรมองค์การกับความเปลี่ยนแปลงในยุค New Normal”. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://bit.ly/3MdwBOv> สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2565.
- จงดี เพชรสังคุณ. (2564). “ทักษะของผู้บริหารกับความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน”. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์. 5(3): 585.
- ชัยวัช เนียมศิริ. (2560). “ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในยุค Thailand 4.0 กรณีศึกษา จังหวัดขอนแก่น”. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://bit.ly/37F23X3> สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2565.
- ชาติชาย คงเพชรดิษฐ์ และธีระวัฒน์ จันทิก. (2559). “การบริหารการเปลี่ยนแปลงบทบาทของภาวะผู้นำและการสื่อสารในองค์กร”. 9(1): 896-897. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://bit.ly/3uMP6mZ> สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2565.
- ทวีสันต์ วิชัยวงศ์ และยุภาพร ยุภาศ. (2562). “ภาวะผู้นำยุคใหม่และทักษะในการบริหารงานในองค์กร”. วารสารวิชาการแสงอีสาน. 16(2): 671-674. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://bit.ly/37oXCz> สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2565.
- นาดิร โยธาสุมทร. (2561). “ภาวะผู้นำและการสร้างสัมพันธภาพในองค์กร”. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://bit.ly/3uPa7xs> สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2565.
- นุช สัทธาฉัตรมงคลและอรุณพล ธรรมไพบูลย์. (2559). “ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน”. วารสารธุรกิจปริทัศน์. 8(1): 172. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://bit.ly/3JOsVRt> สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2565.

- พงศ์สวัสดิ์ ราชจันทร์. (2565). “ประเด็นคัดสรรว่าด้วยความหมายและความสำคัญสำหรับการศึกษาภาวะผู้นำ”. *Journal of Roi Kaensarn Academi*. 7(2): 367. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://bit.ly/3Oixo2v> สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2565.
- พรสรัญ รุ่งเจริญกิจกุล. (2563). “ผู้นำในภาวะวิกฤติ”. *วารสารการเงินธนาคาร*. (456): 160-161.
- พระมหอมร มหาลาโภ. (2561). “ทศพิธราชธรรมกับการปกครองของไทยในปัจจุบัน”. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*. 1(2): 97. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://bit.ly/3KNyz7K> สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2565.
- พัชรา วาณิชวสิน. (2560). *การพัฒนาผู้นำจากทฤษฎีสู่แนวทางปฏิบัติที่ดีในกรณีศึกษา*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- พัสกร อุ่นกาศ. (2565). “ทักษะความเป็นผู้นำแห่งอนาคต”. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://bit.ly/3jL7bvq> สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2565.
- ศิริรักษ์ บุญพร้อมรักษาและคณะ. (2564). “บทบาทของผู้นำยุคใหม่ที่มีผลต่อการจัดการองค์การบนฐานวิถีชีวิตใหม่”. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์*. 23(2): 257. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://bit.ly/3rScD4b> สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2565.
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2563). “เทรนด์แฮปปี้เวิร์ก แฮปปี้ไลฟ์ สร้างสมดุลชีวิตการทำงานหลังวิกฤตโควิด พร้อมเดินทางปรับลุคสู่องค์กรนวัตกรรมภาครัฐยุคใหม่”. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://bit.ly/3ElNeoh> สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2565.
- อรัญญา เถลิงศรี. (2564). “แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำในยุคความปกติรูปแบบใหม่ (New Normal)”. *วารสารการเงินธนาคาร* (472): 64
- อักษรเจริญทัศน์. (2563). “การเรียนรู้ใหม่ ในวิถี New Normal”. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.aksorn.com/new-normal-1> สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2565.
- อุทิศ ทาหอมและสุจิตรา ยางนอก. (2563). “กระบวนการพัฒนานักศึกษาภายใต้ภาวะปกติใหม่ (New Normal)”. *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*. 15(2): 64. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://bit.ly/3M60Jes>. สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2565.
- THE SECRET SAUCE. (2562). “Emotional Intelligence ความฉลาดทางอารมณ์ ทักษะสำคัญที่สุดของผู้นำในศตวรรษที่ 21”. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://bit.ly/3Mnm6bn> สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2565.



หลักเกณฑ์การเสนอบทความและคำแนะนำสำหรับผู้นิพนธ์ เพื่อตีพิมพ์ในวารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์

นโยบายและขอบเขตการตีพิมพ์เผยแพร่

“วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์” เป็นวารสารสำหรับการเผยแพร่ผลงานวิชาการของคณาจารย์ นักวิชาการ นิสิต นักศึกษา ผู้สนใจทั่วไป และแขนงวิชาที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นผลงานในเชิงบูรณาการทางสังคมศาสตร์ หลักรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ บริหารธุรกิจ บริหารการศึกษา พระพุทธศาสนาและปรัชญา ตลอดจน บทวิเคราะห์ที่เสนอทางออกให้กับปัญหาที่อยู่ในความสนใจของสังคม

การพิจารณาและคัดเลือกบทความ

บทความแต่ละบทความจะได้รับพิจารณาจากคณะกรรมการกลั่นกรองบทความวารสาร (Peer Review) จากผู้ทรงคุณวุฒิ 2-3 ท่าน โดยบทความผู้นิพนธ์ภายนอกได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกหน่วยงานที่จัดทำวารสาร และมีความเชี่ยวชาญตรงตามสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง และได้รับความเห็นชอบจากกองบรรณาธิการก่อนตีพิมพ์ ทั้งนี้ จะมีรูปแบบที่ผู้พิจารณาบทความไม่ทราบชื่อผู้นิพนธ์บทความและผู้นิพนธ์บทความไม่ทราบชื่อผู้พิจารณาบทความเช่นเดียวกัน (Double-Blind Peer Review)

ส่วนประเภทของบทความที่ลงตีพิมพ์ในวารสาร

วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์ ตีพิมพ์บทความประเภทต่างๆ ดังนี้

1. บทความวิจัย

รายงานผลงานวิจัยใหม่ที่มีองค์ความรู้อันเป็นประโยชน์ เป็นเรื่องที่อยู่ในความสนใจทันต่อเหตุการณ์และยุคสมัย ซึ่งไม่เคยตีพิมพ์ในวารสารใดๆ มาก่อน ควรมีองค์ประกอบ ดังนี้

1.1 ชื่อเรื่อง (Title) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยพิมพ์ชื่อเรื่องเป็นภาษาไทยและตามด้วยภาษาอังกฤษ

1.2 ผู้นิพนธ์ (Author) ชื่อและนามสกุลทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

1.3 บทคัดย่อ (Abstract) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

1.4 คำสำคัญ (Keywords) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ระบุคำเป็นคำสำคัญของเนื้อหาครอบคลุมชื่อเรื่องที่ศึกษา เหมาะสำหรับนำไปใช้เป็นคำค้นหาข้อมูล

1.5 บทนำ (Introduction) เป็นส่วนของเนื้อหาที่อธิบายถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา และเหตุผลนำไปสู่การศึกษาวิจัย ทั้งนี้ ควรอ้างอิงเอกสารและงานวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้องด้วยเพื่อให้มีน้ำหนักและเกิดความน่าเชื่อถือ

1.6 วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives) ระบุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการวิจัย

1.7 วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods) อธิบายถึง กระบวนการดำเนินการอย่างละเอียด และชัดเจน กล่าวถึง รายละเอียดของวิธีการศึกษา ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา และวิธีการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย รวมทั้ง สถิติที่นำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูล

1.8 ผลการวิจัย (Research Results) เสนอผลการวิจัยที่ตรงประเด็นตามลำดับขั้นของการวิจัย ควรจำแนกผลออกเป็นหมวดหมู่และสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยการบรรยายในเนื้อเรื่องและแสดงรายละเอียดเพิ่มเติมด้วยภาพประกอบ ตาราง กราฟ หรือแผนภูมิตามความเหมาะสม

1.9 อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion) ผสมผสานเปรียบเทียบ และผลการวิจัยให้เข้ากับหลักทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้ง เชื่อมโยงผลการวิจัยให้สอดคล้องกับประเด็นปัญหาการวิจัย เพื่อให้มีความเข้าใจหรือเกิดความรู้ใหม่ที่เกี่ยวกับงานวิจัยนั้น รวมทั้ง ข้อดี ข้อเสียของวิธีการศึกษา เสนอแนะความคิดเห็นใหม่ๆ ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ 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 รวมถึง ใช้ทฤษฎีวิเคราะห์และเสนอแนะประเด็นอย่างสมบูรณ์ ควรมีองค์ประกอบ ดังนี้

2.1 ชื่อเรื่อง (Title) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยพิมพ์ชื่อเรื่องเป็นภาษาไทยและตามด้วยภาษาอังกฤษบรรทัดถัดมา

2.2 ผู้นิพนธ์ (Author) ชื่อและนามสกุลทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

2.3 บทคัดย่อ (Abstract) ให้มีทั้ง ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

2.4 คำสำคัญ (Keywords) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ระบุคำเป็นคำสำคัญของเนื้อหา ครอบคลุมชื่อเรื่องที่ศึกษา เหมาะสมสำหรับนำไปใช้ค้นหาคำค้นหาคำข้อมูล

2.5 บทนำ (Introduction) เป็นส่วนแนะนำและปูพื้นเรื่อง เพื่อให้ผู้อ่านทราบข้อมูลเบื้องต้นของเนื้อหา

2.6 เนื้อหา (Content) เนื้อหาบทความ มีการแบ่งประเด็นเรื่องย่อยๆ 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>

รูปแบบบทความและการตีพิมพ์เนื้อหาบทความ

1. การเตรียมต้นฉบับบทความ มีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ขนาดต้นฉบับ ขนาดหน้ากระดาษ B5 โดยมีการตั้งค่าหน้ากระดาษ ความกว้าง 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 ประกอบด้วย เลขหน้า ขนาดตัวอักษร 16 ชนิดตัวธรรมดา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านขวาบน

1.5 ชื่อเรื่อง/ชื่อบทความภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ ขนาดตัวอักษร 18 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ

1.6 ชื่อผู้พิมพ์ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ ระบุเฉพาะชื่อและนามสกุล ไม่ต้องมีคำนำหน้า เว้น 2 เคาะระหว่างชื่อ และนามสกุล ขนาดตัวอักษร 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษใต้ชื่อเรื่อง

1.7 เครื่องหมายเลข เขียนไว้บนนามสกุลผู้พิมพ์ เพื่อระบุสังกัดคณะ หน่วยงาน และอีเมลของผู้พิมพ์ เพื่อระบุเชิงอรรถ (Footnote) ไว้ด้านล่างกระดาษ

1.8 เชิงอรรถ (Footnote) ให้เขียนไว้ด้านล่างของส่วนหน้าแรกที่มีเครื่องหมายเลขกำกับไว้บนนามสกุลผู้พิมพ์ ให้ระบุสังกัดคณะ หน่วยงาน และอีเมลของผู้พิมพ์ ขนาดตัวอักษร 14 ชนิดตัวธรรมดา กรณีที่ผู้พิมพ์มีสถานภาพเป็นนักศึกษาให้ระบุหลักสูตรที่นักศึกษา กำลังศึกษาอยู่ เช่น หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นต้น ทั้งนี้ การระบุสังกัดคณะ หน่วยงานของผู้พิมพ์นั้น ผู้พิมพ์ต้องระบุทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษด้วย

1.9 หัวข้อบทคัดย่อภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ ขนาดตัวอักษร 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านซ้าย

1.10 เนื้อหาบทคัดย่อภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ ขนาดตัวอักษร 16 ชนิดตัวธรรมดา ให้จัดเป็นแบบ 1 คอลัมน์ บรรทัดแรกเว้น 7 ตัวอักษรจากขอบกระดาษด้านซ้ายและพิมพ์ให้ชิดขอบทั้งสองด้าน ส่วนเนื้อหาบทความที่อยู่หน้าที่สองเป็นต้นไปให้จัดเป็นแบบ 1 คอลัมน์เช่นกัน ทั้งนี้ ควรมีความยาวไม่เกิน 300 คำ และลักษณะของบทคัดย่อควรประกอบไปด้วย วัตถุประสงค์ (Objective) วิธีการศึกษา (Methods) ผลการศึกษา (Results) และคุณค่าหรือการนำไปใช้ประโยชน์

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

1.12 หัวข้อเรื่อง ขนาดตัวอักษร 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านซ้าย

1.13 หัวข้อย่อ ย่อ ขนาดตัวอักษร 16 ชนิดตัวธรรมดา ระบุหมายเลขหน้าหัวข้อย่อโดยเรียงตามลำดับหมายเลข

1.14 จำนวนต้นฉบับ ควรมีความอยู่ระหว่าง 10-15 หน้า โดยนับรวมตาราง รูปภาพ แผนภูมิ และเอกสารอ้างอิง

1.15 การอ้างอิงแทรกในเนื้อหา (In-text Citation) และการระบุแหล่งที่มา โดยมีรูปแบบการอ้างอิงแบบนามปี คือ การอ้างอิงเอกสารไว้ส่วนหน้าหรือส่วนหลังของข้อความนั้นๆ ให้ใช้ภาษาอังกฤษเท่านั้น ทั้งผู้นิพนธ์ที่เป็นชาวไทยและต่างประเทศ โดยระบุเฉพาะนามสกุลผู้นิพนธ์คั่นด้วยจุลภาค (,) ปีที่พิมพ์ (ค.ศ.) และเลขหน้า ตามรูปแบบ ดังนี้ Author/(Year of Publication: page) หรือ (Author./Year of Publication: page) เช่น Anuwat (2018: 18) หรือ (Brown, 1997: 18-22) เป็นต้น หากผู้นิพนธ์มีมากกว่า 3 คน ให้ใส่ชื่อคนที่ 1 แล้วตามด้วยคำว่า และคณะ หรือ et.al. (and others)

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)
โดยการอ้างอิงเอกสารที่เป็นภาษาไทยหรือภาษาต่างประเทศที่ไม่ใช่ภาษาอังกฤษ ผู้นิพนธ์
ต้องแปลเป็นภาษาอังกฤษด้วย

จำนวนต้นฉบับ : มีความยาวอยู่ระหว่าง 10 – 15 หน้า

2. การเขียนเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ

2.1 การเขียนเอกสารอ้างอิงให้ใช้ตามรูปแบบของ APA (American Psychological Association Citation Style) โดยการอ้างอิงเอกสารที่เป็นภาษาไทย หรือภาษาต่างประเทศที่ไม่ใช่ภาษาอังกฤษ ผู้นิพนธ์ต้องแปลเป็นภาษาอังกฤษด้วย หากผู้นิพนธ์มีมากกว่า 3 คน ให้ใส่ชื่อคนที่ 1 แล้วตามด้วยคำว่า และคณะ หรือ et.al. (and others) โดยจัดเรียงตามพยัญชนะ สระ ตามรูปแบบการอ้างอิงตามลำดับก่อนหลังให้ถูกต้อง

2.2 การเรียงลำดับเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ (References) ให้เรียงตามลำดับอักษรของผู้นิพนธ์ โดยไม่ต้องมีตัวเลขกำกับ ให้เริ่มต้นด้วยรายชื่อเอกสารอ้างอิงภาษาไทยก่อน และต่อด้วยรายชื่อเอกสารอ้างอิงภาษาต่างประเทศ และชื่อผู้นิพนธ์ให้อ้างนามสกุลก่อน โดยเขียนตามรูปแบบเดียวกันกับการอ้างอิงเอกสารที่เป็นภาษาอังกฤษ

ตัวอย่างลำดับการเขียนเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ

เอกสารอ้างอิง (References)

การกีฬาแห่งประเทศไทย. (2558). คู่มือผู้ฝึกสอนกีฬาแบดมินตัน. กรุงเทพฯ: กองวิชาการ การกีฬาแห่งประเทศไทย.

อนุกวัตร กระสังข์. (2560). พื้นฐานรัฐประศาสนศาสตร์. พระนครศรีอยุธยา: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

Cook, Robert D. (1995). Finite Element Modeling for Stress Analysis. New York: John Wiley & sons.

3. รูปแบบการเขียนเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ

หนังสือ (Book)

ชื่อ นามสกุลผู้นิพนธ์. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่อง. ครั้งที่พิมพ์ (ถ้ามี). เมืองที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

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

รายงานทางวิชาการ

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

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

วิทยานิพนธ์

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

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

รายงานการวิจัย

ชื่อ นามสกุลผู้นิพนธ์. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่อง. รายงานการวิจัย. เมืองที่พิมพ์: หน่วยงานที่เผยแพร่/สถานศึกษา.

Author.// (Year of Publication). // Title. // Research Report. // Place of Publication. /: Publisher Name.

รายงานการประชุม

ชื่อ นามสกุลผู้พิมพ์. (ปีที่พิมพ์). “ชื่อบทความ”. ชื่อรายงานการประชุม. วัน เดือน ปี ที่จัด. เลขหน้า. สถานที่: สำนักพิมพ์.

Author.//(Year of Publication).// “Title of Article”.//In Title.//Date of Publication.//page.//Place of Publication.//Publisher Name.

วารสาร

ชื่อ นามสกุลผู้พิมพ์. (ปี/เดือน/วันที่พิมพ์). “ชื่อบทความ”. ชื่อวารสาร. ปีที่พิมพ์ (ฉบับที่พิมพ์): เลขหน้าแรก – หน้าสุดท้าย.

Author.//(Date of Publication).// “Title of Article”.//Name of Journal.//Year(Volume).//page.

หนังสือพิมพ์

ชื่อ นามสกุลผู้พิมพ์. (ปี/เดือน/วันที่พิมพ์). “ชื่อบทความ”. ชื่อหนังสือพิมพ์. เลขหน้าแรก – หน้าสุดท้าย.

Author.//(Date of Publication).// “Title of Article”.//Name of Newspaper.//page.

สื่ออินเทอร์เน็ต

ชื่อ นามสกุลผู้เผยแพร่. (ปี). ชื่อเรื่อง. “ชื่อบทความ”. [ประเภทสื่อที่เข้าถึง]. แหล่งที่มา: แหล่งข้อมูลหรือที่อยู่บนเว็บไซต์ วัน เดือน ปีที่สืบค้น.

Author.//(Year of Publication).// “Title of Article”.// [Online].//Available.//Name of website.//Retrieved/Date of Publication.

การสัมภาษณ์

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

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