

แนวทางพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชน ในอำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี

Guidelines for Potential Development of the Boards of Community Welfare Funds in Kudchap District, Udon Thani Province

อุทัย ประทีป¹ และ ประจักษ์ กิ่งมิ่งแฮ²

Uthai Pratheep¹ and Prachon Kingminghae²

Received : 24 ก.พ. 2563

Revised : 15 เม.ย. 2563

Accepted : 17 เม.ย. 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาศักยภาพคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนในอำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี 2) กำหนดแนวทางการพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนใน อำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี 3) ประเมินศักยภาพคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนในอำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี มี 3 ระยะ ระยะที่ 1 กลุ่มตัวอย่าง คณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชน 398 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถาม ใช้สถิติเชิงพรรณนา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 2 กลุ่มเป้าหมาย ประธาน และเลขานุการคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชน 17 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ระยะที่ 3 ประชากร คณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบประเมิน ใช้สถิติเชิงพรรณนา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. ศักยภาพคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชน มีศักยภาพมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาขีดความสามารถขององค์กร 2) ด้านความสามารถของบุคคล 3) ด้านการจัดการและเงินทุน และ 4) ด้านโครงสร้างและกระบวนการทำงาน
2. กำหนดแนวทางการพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชน ประกอบด้วย 1) ด้านโครงสร้างและกระบวนการ จำนวน 9 กิจกรรม 2) ด้านการจัดการและเงินทุนจำนวน 9 กิจกรรม 3) ด้านความสามารถของบุคคลจำนวน 10 กิจกรรม และ 4) ด้านการพัฒนาขีดความสามารถขององค์กร จำนวน 3 กิจกรรม
3. ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

คำสำคัญ : การพัฒนาศักยภาพ, กองทุนสวัสดิการชุมชน, คณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนในอำเภอกุดจับ

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the potential of the boards of community welfare funds in Kudchap District, Udon Thani Province, 2) to determine guidelines to develop the potential of the boards, and 3) to assess the potential of the boards. The research was conducted in 3 phases as follows. In phase 1, the samples were 398 members of the boards of community welfare funds in Kudchap District, Udon Thani Province. The instrument for data collection was a questionnaire. Descriptive statistics for data analysis included percentage, frequency, mean, and standard deviation. In phase 2, the target samples were 17 chairpersons and secretaries of the boards of community welfare funds. The instrument for data collection

¹ นักศึกษาปริญญาโท ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

อีเมล: suksankamonchat@gmail.com

² อาจารย์ประจำสาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

¹ Master Student Master of Art Program in Development Strategy, Udon Thani Rajabhat University

Email: suksankamonchat@gmail.com

² Lecturer of Education, Master of Art Program in Development Strategy, Udon Thani Rajabhat University

was a semi-constructed questionnaire. In phase 3, the population included 30 members of the boards. The instrument for data collection was an assessment form. Descriptive statistics for data analysis included percentage, frequency, mean, and standard deviation. The results of the research were as follows:

1. The levels of the potential traits of the boards of community welfare funds in a descending order were 1) organization capacity development, 2) individual competence, 3) management and capitals, and 4) structures and work processes.

2. The determined guidelines for potential development of the boards of the community welfare funds were consisted of 1) structures and work processes with 9 activities, 2) management and capitals with 9 activities, 3) individual competence with 10 activities, and 4) organization capacity development with 3 activities.

3. The guidelines for potential development of the boards of community welfare funds were assessed. The result revealed that the appropriateness and the feasibility of the overall guidelines were rated at a high level.

Keywords : Potential Development, Community Welfare Funds, Boards of Community Welfare Funds in Kudchap District

บทนำ

ปัญหาความยากจนและปัญหาหนี้สินของคนไทยกลายเป็นปัญหาเรื้อรัง ส่งผลเป็นลูกโซ่ต่อปัญหาทางสังคมและอาชญากรรมที่นับวันจะมีความรุนแรงมากขึ้นเป็นลำดับ จากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่าในปี 2553 ประเทศไทยมีกำลังแรงงานรวมทั้งสิ้น 38.13 ล้านคน ในจำนวนนี้ร้อยละ 63.73 หรือ 24.30 ล้านคน เป็นแรงงานนอกระบบ ซึ่งส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม โดยแรงงานกลุ่มนี้เป็นกลุ่มคนที่ไม่ได้รับการคุ้มครอง และไม่มีหลักประกันสังคมจากการทำงาน และในขณะเดียวกัน ในปี 2547 เครือข่ายสวัสดิการชุมชนหรือกองทุนสังจจะ ลดรายจ่ายวันละบาท ซึ่งมีครูชบ ยอดแก้วเป็นหัวขบวนไม่รอคอยความหวังจากภาครัฐ เปิดแนวรุกจัดทำสวัสดิการภาคประชาชนของกลุ่มขึ้นมาเอง และดูเหมือนเครือข่ายดังกล่าวเติบโตและขยายตัวขึ้นอย่างรวดเร็ว ประชาชนมีความต้องการสวัสดิการด้านการเสียชีวิต สวัสดิการด้านการเกิดสวัสดิการด้านการกู้ยืม สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย และสวัสดิการด้านสิ่งแวดล้อม โดยได้รับสวัสดิการในปัจจุบัน สวัสดิการที่ต้องการมากที่สุดในปัจจุบันลำดับที่ 1 คือการได้รับความช่วยเหลือจากกองทุนสวัสดิการชุมชน (กฤติญา กิริติกอบมณี และคณิต เขียววิชัย, 2560 : 257)

การพัฒนาศักยภาพ เป็นการพัฒนาความสามารถที่มีพร้อมในตัวของสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่จะเอื้ออำนวยต่อการพัฒนา การปรับปรุง การจัดการ หรือการเข้ามาทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ขึ้น แต่หากกล่าวถึงศักยภาพของบุคคล จะรวมไปถึงความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจที่มีความพร้อมจะแสดงในลักษณะวุฒิ ภาวะของการเจริญเติบโตทั้งทางร่างกายและจิตใจอย่างเต็มที่ เช่น ความพอใจที่สนองต่อสิ่งเร้า หรือพอใจในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ซึ่งสามารถแยกเป็นองค์ประกอบของศักยภาพในระดับบุคคล ว่ามีวุฒิภาวะทางด้านร่างกาย สติปัญญา และอารมณ์ ตลอดทั้งประสบการณ์ทางสังคม หรือความรู้เดิม ซึ่งหากมีมากก็จะส่งผลให้เรียนรู้ได้ดีกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อย เช่นเดียวกับ วิชกร กุหลาบศรี ที่สรุปความหมายของศักยภาพระดับบุคคลว่าหมายถึง สภาวะความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และอารมณ์ของแต่ละบุคคลที่พร้อมตอบสนองต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด แบบมีวิธีการกระทำที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จ ตามวุฒิภาวะประสบการณ์ทางสังคม ความรู้เดิม ความสนใจ หรือแรงจูงใจ แตกต่างกับ วีรยา เอี่ยมวิบูลย์ ที่กล่าวว่า ศักยภาพของบุคคลหมายถึง การแสดงความสามารถที่มีอยู่ให้ปรากฏตามโอกาสที่บุคคลนั้นจะสามารถทำได้ทั้งส่วนบุคคลและระดับองค์การตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดให้ (สุกัญญา รัตมิตร์มโชติ, 2549: 22)

ในปัจจุบันสภาพเศรษฐกิจและสังคมในอำเภอกุดจับจังหวัดอุดรธานี เปลี่ยนแปลงไป ในด้านสังคมเมืองความเจริญทางด้านวัตถุได้สืบคลานเข้ามาตามกระแสทุนนิยม วัฒนธรรมที่เคยพึ่งพาอาศัยกันและกัน ได้เปลี่ยนแปลงไปก้าวเข้าสู่สังคมยุคใหม่ ภายใต้ความเจริญทางด้านวัตถุถูกซ่อนไว้ด้วยปัญหานานับประการ ที่สำคัญปัญหาเหล่านั้นได้ทำลายโครงสร้างทางสังคมที่เคยมั่นคงและยิ่งใหญ่ในอดีตจากรากเหง้าของบรรพบุรุษ เปลี่ยนมาเป็นสังคมที่มุ่งเติบโตทางด้านเศรษฐกิจ การช่วงชิงอำนาจ

ผลประโยชน์ทางการเมือง ทำให้ผู้คนต่างคนต่างอยู่และขาดการรวมเป็นกลุ่มผู้นำทางด้านสังคม พร้อมกับผลพวงจากสภาพธรรมชาติได้เปลี่ยนไป เช่น ภัยจากธรรมชาติ ฝนแล้งฝนทิ้งช่วง ในบางพื้นที่ทำให้ผลผลิตการปลูกลดลงไปตามสภาพฤดูกาล การผลิตต้องเพิ่มทุนที่สูงไม่คุ้มทุน และที่ติดตามมาคือหนี้สิน ได้เปลี่ยนการดำเนินชีวิตจากสังคมเกษตรกรรมเป็นสังคมครอบครัวกรรมกร ที่สำคัญยิ่งไปกว่านั้นได้ปล่อยให้คนเผ่าคนแก่อยู่นานตามลำพัง บางครอบครัวอยู่กับหลานหรืออยู่บ้านคนเดียว ขาดคนดูแลช่วยเหลือ ทั้งบ้านเรือนไปทำงานที่อื่น ขาดความอบอุ่นในครอบครัวปัญหาที่ตามมาก็คือ วัยรุ่นมั่วสุมติดสารเสพติด แนวโน้มของปัญหาผลกระทบต่อชุมชนมีเพิ่มขึ้น (สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน, 2558 : 1)

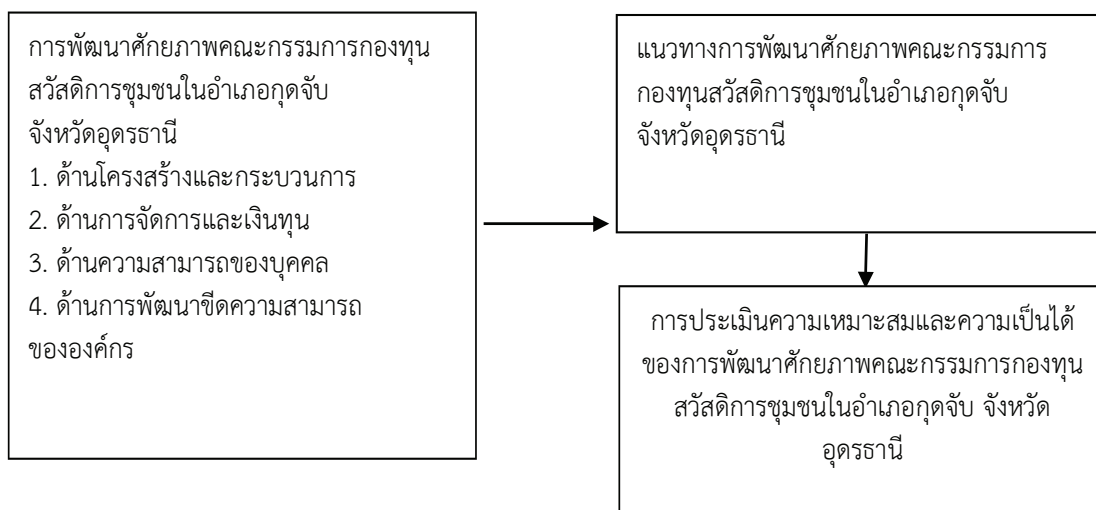
ข้อความดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจจัดทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนวันละบาทเทศบาลตำบลกุดจับ อำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี เพื่อเป็นการต่อยอดคุณค่าของงานสวัสดิการชุมชนที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนทั้งในด้านการพัฒนาการเรียนรู้ของคน การพัฒนาเศรษฐกิจและการแก้ไขปัญหาโดยใช้ปัญญาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง นำไปสู่กระบวนการสร้างชุมชนที่เข้มแข็งพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน การใช้กระบวนการวิจัยส่งเสริมและสนับสนุนให้กองทุนสวัสดิการชุมชน ซึ่งเป็นองค์กรชุมชนที่มีการรวมกลุ่มระดมทุน และบริหารจัดการโดยคนในชุมชน เพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันในลักษณะสวัสดิการชุมชน ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตตั้งแต่แรกเกิดจนตายสามารถขับเคลื่อนได้ การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายชาติ ส่งเสริมสังคมไทยให้เกิดความสมดุลงามและยั่งยืนตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาศักยภาพคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนในอำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี
2. เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนในอำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี
3. เพื่อประเมินศักยภาพคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนในอำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี

กรอบแนวคิด

กรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนในอำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี ผู้วิจัยแสดงกรอบแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎี ของ ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2550 : 48) และแนวคิดของ อาภรณ์ ภูวพิพันธ์ (2548 : 54) มาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาศักยภาพคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนในอำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้างและกระบวนการ 2) ด้านการจัดการและเงินทุน 3) ด้านความสามารถของบุคคล 4) ด้านการพัฒนาขีดความสามารถขององค์กร โดยแสดงการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นำตัวแปรที่จะศึกษาทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างและกระบวนการ ด้านการจัดการและเงินทุน ด้านความสามารถของบุคคล และด้านการพัฒนาขีดความสามารถขององค์กร มากำหนดแนวทางการพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนในอำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี แล้วนำไปประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้การพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนในอำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ออกแบบการวิจัยเป็นแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) แบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 ศึกษาศักยภาพคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนในอำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ คณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนในอำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี ได้แก่ ประธาน เลขานุการ และกรรมการ 7 กองทุน ในอำเภอกุดจับ จำนวนทั้งหมด 61,598 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของทาโร ยามาเน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หรือมีความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้น 5% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 398 คน และทำการการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) นำเสนอดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 1 แสดงจำนวนคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนในอำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี

ลำดับ	ตำบล	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	หมู่ 12 ตำบลกุดจับ	9,232	60
2	หมู่ 14 ตำบลปะโค	9,210	60
3	หมู่ 14 ตำบลขอนแก่น	9,511	60
4	หมู่ 14 ตำบลเชียงเพ็ง	9,567	60
5	หมู่ 13 ตำบลสร้างก่อ	9,144	60
6	หมู่ 15 ตำบลเมืองเพีย	12,571	81
7	หมู่ 8 ตำบลตาลเลียน	2,363	17
	รวม	61,598	398

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลเบื้องต้น เกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับศักยภาพคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนในอำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านโครงสร้างและกระบวนการ 2) ด้านการจัดการและเงินทุน 3) ด้านความสามารถของบุคคล และ 4) ด้านการพัฒนาขีดความสามารถขององค์กร

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับศักยภาพคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนในอำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เห็นว่าเป็นประโยชน์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการโดยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ถึงประธานกองทุนสวัสดิการชุมชนอำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี เพื่อชี้แจงเกี่ยวกับการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ ชื่อเรื่องการวิจัย วัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ การเก็บข้อมูลที่เป็นความลับ การนำเสนอผลการวิจัยโดยภาพรวม รวมทั้งขอความร่วมมือจากผู้แทนกรรมการ และสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนวันละเทศบาลตำบลกุดจับ อำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี จำนวน จำนวนสมาชิก 398 คน ในการตอบแบบสอบถาม และส่งแบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัย ตลอดจนคำขอบคุณ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ระบบคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยวิเคราะห์ค่าสถิติ คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ระยะที่ 2 กำหนดแนวทางการพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนในอำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี

- 1. กลุ่มเป้าหมาย** ได้แก่ ประธาน และเลขานุการคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนในอำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี จำนวนกองทุนละ 2 คน 7 กองทุน รวม 14 คน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 2 คน รวมทั้งสิ้น 17 คน
- 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured) ใช้การตั้งแนวคำถาม 5 หัวข้อ และแต่ละข้อมี 5-6 คำถาม ในประเด็นต่าง ๆ พร้อมเปิดกว้างกับประเด็นที่อาจเกิดขึ้นกับการสนทนา

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ดำเนินการโดยมีหนังสือแนะนำ ประกอบด้วย ชื่อและนามสกุล ผู้วิจัย หรือหัวหน้าโครงการวิจัย สถานศึกษา คำชี้แจงเกี่ยวกับการสัมภาษณ์ ได้แก่ ชื่อเรื่องวิจัย วัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ การจัดเก็บข้อมูลที่เป็นความลับ

3.2 ลงพื้นที่เพื่อสัมภาษณ์ วิธีการถาม จะขึ้นอยู่กับผู้ให้ข้อมูล โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเป็นกรอบคำถาม โดยเริ่มจากสนทนาทั่วไป และใช้คำถามเพื่อนำเข้าสู่ประเด็น พร้อมทั้งถามรายละเอียดต่าง ๆ ให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจน โดยพยายามรักษาโครงสร้างของการสัมภาษณ์บนพื้นฐานการสัมภาษณ์ที่ดี คือ มีความรู้ในเรื่องที่ถาม มีความสามารถในการถามคำถาม และการฟัง และมีความสามารถในการสร้างสัมพันธ์กับผู้ตอบ รวมทั้งการสังเกตพฤติกรรมต่าง ๆ

3.3 ขออนุญาตจัดบันทึก และบันทึกเทปสัมภาษณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) และทำการตรวจสอบข้อมูล เมื่อได้ข้อมูลเรียบร้อยแล้ว นำข้อมูลไปตรวจสอบตามเนื้อหา

ระยะที่ 3 ประเมินแนวทางการพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชน ในอำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี

- 1. ประชากร** ได้แก่ คณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนในอำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี จำนวน 30 คน
- 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** ได้แก่ แบบสอบถามเพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนในอำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานีเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ
- 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล** ดำเนินการโดยมีหนังสือแนะนำ ประกอบด้วย ชื่อและนามสกุล ผู้วิจัย หรือหัวหน้าโครงการวิจัย สถานศึกษา คำชี้แจงเกี่ยวกับการสัมภาษณ์ ได้แก่ ชื่อเรื่องวิจัย วัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ การจัดเก็บข้อมูลที่เป็นความลับ การนำเสนอผลการวิจัยโดยภาพรวม รวมทั้งขอความร่วมมือจากผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินและส่งแบบประเมินกลับคืนให้ผู้วิจัย ตลอดจนคำขอบคุณ
- 4. การวิเคราะห์ข้อมูล** วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ โดยใช้หลักเกณฑ์การประเมินแบบองค์เกณฑ์ นำคะแนนที่ได้ไปหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วจึงนำเสนอในรูปตารางประกอบคำ กำหนดการยอมรับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ บรรยาย โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย

สรุปผล

จากผลการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนในอำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี สรุปผลการวิจัยดังนี้

1. ผลการศึกษาศักยภาพคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนในอำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 389 คน จำแนกตามสถานภาพ พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 229 คน คิดร้อยละ 57.50 อายุ 51-60 ปี จำนวน 115 คน คิดร้อยละ 28.9 สถานภาพสมรส จำนวน 270 คน คิดร้อยละ 67.9 ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 270 คน

คิดร้อยละ 87.9 และระยะเวลาที่เป็นกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชน 5-10 ปี จำนวน 178 ปี คิดร้อยละ 44.70 ระดับศักยภาพ คณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนในอำเภออุตุจัน จังหวัดอุดรธานี ภาพรวมมีระดับศักยภาพมาก ($\bar{X}$ = 3.79, S.D. = 0.98) พิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยศักยภาพจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาขีดความสามารถขององค์กร ($\bar{X}$ = 3.91, S.D. = 0.98) 2) ด้านความสามารถของบุคคล ($\bar{X}$ = 3.77, S.D. = 0.99) 3) ด้านการจัดการและเงินทุน ($\bar{X}$ = 3.68, S.D. = 0.93) และ 4) ด้านโครงสร้างและกระบวนการทำงาน ($\bar{X}$ = 3.51, S.D. = 1.01)

2. ผลการกำหนดแนวทางการพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนในอำเภออุตุจัน จังหวัดอุดรธานี จำนวนทั้งสิ้น 4 ด้าน 1) ด้านโครงสร้างและกระบวนการ จำนวน 9 กิจกรรม ได้แก่ 1.1) กิจกรรมการจัดทำฐานข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ขององค์กร 1.2) กิจกรรมการประเมินและตรวจสอบประสิทธิผลและข่าวสารความรู้ที่ถูกต้องของผู้ปฏิบัติ 1.3) กิจกรรมการสอน การติวเข้ม การเป็นพี่เลี้ยงให้เพื่อนร่วมงาน และการพูดคุยอย่างเปิดเผยกับเพื่อนร่วมงาน 1.4) กิจกรรมการเขียนรายงาน และการเตรียมรายงานให้กับเพื่อนร่วมงาน 1.5) กิจกรรมการให้ข้อเสนอแนะและข้อสังเกตอย่างเปิดเผยที่เป็นประโยชน์ แก่เพื่อนร่วมงาน 1.6) กิจกรรมการจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการเขียนลำดับขั้นตอนของการทำกิจกรรม ในการปฏิบัติงาน 1.7) กิจกรรมการจัดทำหนังสือคู่มือการปฏิบัติงานในระหว่างที่กำลังทำงานในกระบวนการพัฒนาและปรับปรุงงาน 1.8) กิจกรรมการใช้ฐานข้อมูลความรู้ที่มีอยู่ในการทำกิจกรรมหรือภารกิจต่าง ๆ 1.9) กิจกรรมการผลิตสื่อสำหรับถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนเรียนรู้แก่สมาชิก 2) ด้านการจัดการและเงินทุนจำนวน 9 กิจกรรม ได้แก่ 2.1) กิจกรรมการจัดทำเอกสารการรับ-จ่ายเงิน ที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ 2.2) กิจกรรมการให้ความรู้เกี่ยวกับเอกสารหลักฐานการจ่ายเงินที่ถูกต้อง 2.3) กิจกรรมการให้ความรู้เกี่ยวกับบัญชีรับเงินทุนสนับสนุนต่าง ๆ 2.4) กิจกรรมให้ความรู้ในการจัดเก็บหลักฐานการเงิน 2.5) กิจกรรมอบรมการบันทึกรายการข้อมูลการจ่ายเงินและรายงานการใช้จ่ายเงิน 2.6) กิจกรรมอบรมการบริหารจัดการด้านการเงิน 2.7) กิจกรรมการจัดทำคู่มือการจัดการด้านการเงิน 2.8) กิจกรรมอบรมการเปิดบัญชีเงินฝากธนาคาร การถอน-ฝากเงิน 2.9) กิจกรรมการอบรมการวางแผนลงทุน เพื่อดำเนินกิจกรรมนอกเหนือจากได้เงินสวัสดิการชุมชน เช่น เงินดอกเบี้ยรับจากบัญชีธนาคาร เงินหรือรายรับอื่น ๆ 3) ด้านความสามารถของบุคคล จำนวน 10 กิจกรรม ได้แก่ 3.1) อบรมผู้นำที่ประสบความสำเร็จ ได้แก่ ผู้นำในดวงใจ สำนวณภาวะผู้นำของตนเอง 3.2) กิจกรรมการสร้างทีมงานที่เป็นเลิศ 3.3) กิจกรรมสัณยฐานใจ เพื่อความสำเร็จในการทำงาน 3.4) กิจกรรมการฝึกกระตมสมองอย่างอิสระ 3.5) กิจกรรมทัศนคติเชิงบวกที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน 3.6) กิจกรรมร่วมกำหนดวินัยในการทำงาน 3.7) กิจกรรมร่วมกำหนดพฤติกรรมอันพึงประสงค์ในการทำงาน 3.8) กิจกรรมการมีส่วนร่วมกำหนดหลักการและค่านิยมที่ดีในการทำงาน 3.9) กิจกรรมการประเมินตนเอง ระบุปัญหาและอุปสรรค วิธีการแก้ไขปรับปรุง เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 3.10) การประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ด้วยการรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน และ 4) ด้านการพัฒนาขีดความสามารถขององค์กร จำนวน 3 กิจกรรม ได้แก่ 4.1) กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยการศึกษาจากองค์กรที่ประสบความสำเร็จ 4.2) กิจกรรมการส่งเสริมให้คณะกรรมการได้พัฒนาความสามารถด้านต่าง ๆ จากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน 4.3) กิจกรรมการสร้างเครือข่ายคู่พัฒนาต่าง ๆ

3. ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนในอำเภออุตุจัน จังหวัดอุดรธานี พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.94, S.D. = 0.79) พิจารณารายด้าน 1) ด้านโครงสร้างและกระบวนการ ($\bar{X}$ = 4.06, S.D. = 0.96) 2) ด้านการจัดการและเงินทุน ($\bar{X}$ = 3.97, S.D. = 0.73) 3) ด้านความสามารถของบุคคล ($\bar{X}$ = 3.87, S.D. = 0.71) และ 4) ด้านการพัฒนาขีดความสามารถขององค์กร ($\bar{X}$ = 3.89, S.D. = 0.72) และผลการประเมินความเป็นไปได้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.99, S.D. = 0.80) พิจารณารายด้าน 1) ด้านโครงสร้างและกระบวนการ ($\bar{X}$ = 4.07, S.D. = 0.75) 2) ด้านการจัดการและเงินทุน ($\bar{X}$ = 3.93, S.D. = 0.79) 3) ด้านความสามารถของบุคคล ($\bar{X}$ = 3.96, S.D. = 0.78) และ 4) ด้านการพัฒนาขีดความสามารถขององค์กร ($\bar{X}$ = 4.00, S.D. = 0.86) เมื่อนำเอาค่าเฉลี่ยที่ได้จากการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ไปเทียบกับเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ คือ ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 39) พบว่า ผลการประเมินสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ทุกด้าน จึงถือว่าแนวทางการพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนในอำเภออุตุจัน จังหวัดอุดรธานี สามารถนำไปปฏิบัติจริงได้

อภิปรายผล

ผู้วิจัยอภิปรายผลการศึกษาวิจัยที่ค้นพบที่สำคัญเกี่ยวกับแนวทาง การพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนในอำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี ดังนี้

1. ผลการศึกษาพบว่าศักยภาพคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนในอำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี คณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการพัฒนาขีดความสามารถขององค์กร ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากการทำงานขององค์กรจะยินยอมให้คนในองค์กรได้ใช้ศักยภาพหรือสติปัญญาระดับบุคคลอย่างเต็มที่ หรือไม่จะเป็นเครื่องชี้วัดกับการปฏิบัติงานในองค์กรเองว่ามีผลงานสูงหรือต่ำ เพราะระดับองค์กรจำเป็นที่จะต้องมีการระดมทุน หรือวัฒนธรรมในการส่งเสริมบุคคลในองค์กรได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยะดา พิศาลบุตร และ คณะ (2559 : 1315-1326) ซึ่งศึกษาเรื่องแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรด้านการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ พบว่า แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรมี 3 ขั้นตอน 1) การพัฒนาระบบศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรที่ต้องการเพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ เป้าหมายและพันธกิจขององค์กร 2) การสำรวจและวิเคราะห์ความสามารถของบุคลากร 3) เสนอแนะแนวทางและวิธีการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ และสอดคล้องกับแนวคิดของ สุจิตรา ธนานันท์ (2550 : 78) ที่ระบุว่าศักยภาพของพนักงานในแต่ละระดับหรือตำแหน่งงาน (Managerial Competency) ถือว่าเป็นความสามารถเฉพาะตำแหน่งตามระดับความรับผิดชอบ ที่สะท้อนถึงความคิดขององค์กรในมุมกว้างและลึกที่ต้องมีก่อนเข้ารับตำแหน่ง

2. ผลการกำหนดแนวทางการพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชน พบว่า 1) การพัฒนาศักยภาพด้านโครงสร้างและกระบวนการ 2) การพัฒนาศักยภาพด้านการจัดการและเงินทุน 3) การพัฒนาศักยภาพด้านความสามารถของบุคคล และ 4) การพัฒนาศักยภาพด้านการพัฒนาขีดความสามารถขององค์กร ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชน มีบทบาทหน้าที่มุ่งเน้นให้เกิดกระบวนการจัดการตนเอง จึงจำเป็นต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกระบวนการดำเนินงานที่ชัดเจน รวมถึงการพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการด้านการจัดการและเงินทุน เนื่องจากวัตถุประสงค์หลักประการหนึ่งของการจัดสวัสดิการชุมชน ได้แก่ การระดมเงินสมทบ (เงินออม) เพื่อนำมาจัดสวัสดิการต่าง ๆ บริหารจัดการเงิน ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตของคนในชุมชน ซึ่งมีชาวบ้านเป็นตัวจักรสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลและองค์กร เนื่องจากหากบุคคลได้รับการพัฒนาศักยภาพจะส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายแห่งความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ มาลี โชคเกิด (2550 : 77-89) ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและระบบสุขภาพอำเภอเพื่อดูแลสุขภาพผู้สูงอายุจังหวัดอุดรธานี พบว่าการพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและระบบสุขภาพอำเภอ (District Health Board : DHB) กระบวนการพัฒนาให้ความสำคัญ กับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ซึ่งจะทำให้เกิดผลลัพธ์การเปลี่ยนแปลง ได้แก่ บุคคลมีความพร้อม มีความรู้ มีความเชื่อมั่นในศักยภาพมากขึ้น เรียนรู้ความล้มเหลวและเรียนรู้การพัฒนาการทำงานใหม่ มีแรงจูงใจในการทำงาน ปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพมากขึ้น

3. ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนในอำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี พบว่า 1) ด้านโครงสร้างและกระบวนการ 2) ด้านการจัดการและเงินทุน 3) ด้านความสามารถของบุคคล และ 4) ด้านการพัฒนาขีดความสามารถขององค์กรที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากการประเมินศักยภาพของบุคคล เป็นการประเมินการปฏิบัติงานตามโครงสร้างและกระบวนการ ประเมินการจัดการและเงินทุน ประเมินความสามารถของบุคคล และประเมินการพัฒนาขีดความสามารถขององค์กร เพื่อให้ได้คุณภาพของการประเมินที่เชื่อถือได้ การประเมินงานประเมินอย่างถูกต้อง และเสนอผลการประเมินต่อสาธารณะ ของคณะกรรมการของคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนในอำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2550 : 75) อธิบายว่า การประเมินศักยภาพสามารถทำได้ 4 แนวทาง คือ 1) การที่ผู้ประเมินใช้ดุลพินิจของตนเองในการแยกแยะผู้ถูกประเมินจะอยู่ในระดับใด 2) การที่ผู้ประเมินคนเดียวประเมินโดยการบันทึกพฤติกรรมเด่น ๆ ทั้งด้านบวกและด้านลบของผู้ถูกประเมินไว้เป็นหลักฐานแบบเป็นคะแนนที่ให้ 3) การประเมินแบบหลายทิศทาง คือ การใช้หลายคนมาเป็นผู้ประเมิน ซึ่งอาจเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงและเหนือขึ้นไป หรืออาจเพิ่มเพื่อนร่วมงานด้วย 4) การประเมินแบบ 360 องศา คือ การใช้ผู้ประเมินหลายคน ทั้งผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลูกคำ และผู้ใต้บังคับบัญชา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวคม เสมา และบุษกร สุขแสน (2562 : 1-17) วิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชน และองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์งาม ในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวหนองขุ่นยังอำเภอนองหาน จังหวัดอุดรธานี พบว่า ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาความร่วมมือของประชาชน และองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์งาม ในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวหนองขุ่นยัง การประเมินอยู่ในระดับมากทั้งความเป็นไปได้

และความเหมาะสม ผลการประเมินสามารถนำสู่การจัดทำแผนพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวหนองหุ้งยัง ตำบลโพรงงาม ผ่านเวทีประชาคม เพื่อบรรจุเป็นแผนชุมชน แผนพัฒนาประจำปีองค์การบริหารส่วนตำบลโพรงงาม อำเภอหนองหาน ต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

กองทุนสวัสดิการชุมชนในอำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี ควรเลือกนำเอาการพัฒนาศักยภาพทั้ง 4 ด้านมาประยุกต์ใช้และพัฒนาองค์กรดังนี้

1.1 ด้านการพัฒนาขีดความสามารถขององค์กร โดยสนับสนุนให้กรรมการได้เพิ่มพูนความรู้ โดยการศึกษาดูงานอบรม และจัดเวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างองค์กรเดียวกัน จากพื้นที่อื่นหรือหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชน

1.2 ด้านความสามารถของบุคคล โดยจัดกิจกรรม/โครงการ พัฒนาความสามารถของบุคคลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และกระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอ

1.3 ด้านการจัดการและเงินทุน จัดอบรมให้กับกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนในอำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี ในการจัดทำเอกสารการเงิน/การบัญชี และเปิดโอกาสให้หน่วยงานอื่นเข้ามาให้คำแนะนำด้านเงินทุน เพื่อให้กรรมการมีความรู้ความสามารถในการบริหารการเงินขององค์กรได้อย่างคล่องตัว

1.4 ด้านโครงสร้างและกระบวนการทำงาน เปิดโอกาสให้สมาชิกแสดงออกทางความคิด และเข้ามามีส่วนร่วมดำเนินงานในการจัดสวัสดิการกองทุนสวัสดิการชุมชน ได้แก่ มีส่วนร่วมในการสร้างหลักการ อุดมการณ์ของสวัสดิการชุมชน และเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานขององค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การพัฒนาโครงสร้างและกระบวนการทำงานของคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชน

2.2 การจัดการและเงินทุนของคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชน

2.3 การพัฒนาความสามารถของคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชน

2.4 การพัฒนาขีดความสามารถองค์กรของคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชน

เอกสารอ้างอิง

กฤติญา กิริตโกบมณี และคณิต เขียววิชัย. (2560). รูปแบบการจัดสวัสดิการชุมชนเชิงบูรณาการระดับเมืองที่มีประสิทธิผล.

Veridian E-Journal, Silpakorn University, 10(2), 252-265.

ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2550). *มารู้จัก Competency กันเถอะ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

นวม เสงมา และบุษกร สุขแสน. (2562). แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชน และองค์การบริหารส่วนตำบลโพรงงาม ในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวหนองหุ้งยัง อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี*, 7(1), 1-17.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปิยะดา พิศาลบุตร และคณะ. (2559). แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถขององค์การด้านการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 9(1), 1315-1326.

มาลี โชคเกิด. (2550). การพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและระบบสุขภาพอำเภอเพื่อดูแลสุขภาพผู้สูงอายุจังหวัดอุดรธานี. *วารสารโรคและภัยสุขภาพ*, 11(2), 77-89.

สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน. (2558). *เอกสารรายงานผลการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนจังหวัดชัยนาท*. กรุงเทพฯ: กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2549). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency Based Learning* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ศิริพัฒนาอินเตอร์พรีนท์.

สุจิตรา ธนารักษ์. (2550). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

อาภรณ์ ภูววิทยพันธ์. (2548). *Competency Dictionary*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.