

ทัศนคติของอาจารย์และนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่มีต่อการเรียนรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม
และเนื้อหาทางวัฒนธรรมของภาษาเป้าหมายในหนังสือประกอบการเรียน
ภาษาอังกฤษเป็นภาษาต่างประเทศ

Teachers' and Undergraduate Students' Attitudes toward Learning
about the Target-Language Culture and Cultural Content
Included in an EFL Textbook

Tiwaporn Kongsom¹

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติของอาจารย์และนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่มีต่อการเรียนรู้เกี่ยวกับเนื้อหาทางวัฒนธรรมของภาษาเป้าหมายในหนังสือประกอบการเรียนภาษาอังกฤษเป็นภาษาต่างประเทศที่ใช้ในวิชาภาษาอังกฤษพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยคือ อาจารย์ชาวไทยที่สอนวิชาภาษาอังกฤษเป็นภาษาต่างประเทศ จำนวน 13 คน และนักศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 238 คน โดยเก็บข้อมูลจากการวิเคราะห์หนังสือประกอบการเรียนภาษาอังกฤษเป็นภาษาต่างประเทศ 1 ฉบับ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ผลการวิเคราะห์หนังสือประกอบการเรียนภาษาอังกฤษเป็นภาษาต่างประเทศ พบว่า หนังสือประกอบการเรียนภาษาอังกฤษเป็นภาษาต่างประเทศที่ใช้วิเคราะห์ในการวิจัยนี้ มีการนำเสนอกิจกรรมการเรียนรู้เกี่ยวกับเนื้อหาทางวัฒนธรรมของภาษาเป้าหมายมากที่สุด และมีการนำเสนอหัวข้อทางด้านวัฒนธรรมบิกซี (big “C”) หรือวัฒนธรรมที่มองเห็นได้ชัด และวัฒนธรรมลิตเติลซี (little “C”) หรือวัฒนธรรมที่มองเห็นได้ไม่ชัด รวมทั้งหมด 12 หัวข้อ โดยหัวข้อทางวัฒนธรรมที่มีการนำเสนอมากที่สุด 5 อันดับ เรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ รูปแบบการดำเนินชีวิต ความรู้เฉพาะเรื่อง ค่านิยม การศึกษา และงานอดิเรก นอกจากนั้นผลการวิเคราะห์แบบสอบถามพบว่าทัศนคติของอาจารย์และนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่มีต่อการเรียนรู้เกี่ยวกับเนื้อหาทางวัฒนธรรมของภาษาเป้าหมายในหนังสือประกอบการเรียนภาษาอังกฤษเป็นภาษาต่างประเทศ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ในส่วนผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง พบว่า อาจารย์และนักศึกษาคิดว่าการเรียนรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมของภาษาเป้าหมายมีความสำคัญและจำเป็นต่อการเรียนรู้และการใช้ภาษาอังกฤษ

คำสำคัญ : วัฒนธรรมบิกซี วัฒนธรรมลิตเติลซี วัฒนธรรมของภาษาเป้าหมาย ความสามารถในการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม ทัศนคติ

¹ English language lecturer, Faculty of Applied Arts, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

Abstract

This study investigates Thai EFL teachers' and undergraduate students' attitudes toward learning about the target-language cultural content included in an EFL textbook used in a foundation English course. Thirteen Thai EFL teachers and 238 undergraduate students participated in the study. Data were collected using an EFL textbook, questionnaires, and semi-structured interviews. The findings from the EFL textbook analysis showed that the tasks on the target-language cultural content were most frequently presented in the analyzed EFL textbook. With respect to the cultural themes included in the textbook, the findings revealed that 12 cultural themes under big "C" or "visible" culture and little "c" or "invisible" culture were discovered in most tasks of the textbook. The top-five themes found in the textbook were "lifestyles", followed by "certain knowledge", "values", "customs", "education", and "hobbies". In addition, the analysis of the questionnaires revealed that there was no significant difference between the teachers' and students' attitudes toward learning about the target-language cultural content in the EFL textbook used in the foundation English course. Regarding the analysis of the semi-structured interviews, it was found that both teachers and students indicated that learning about the target-language culture was important and necessary for their English learning and usage.

Keywords : big "C" culture, little "c" culture, target-language culture, intercultural communication competence (ICC), attitudes

1. Introduction

There have been attempts to integrate cultural content into English language teaching and learning. Being competent in a foreign language comprises not only linguistic knowledge but also cultural knowledge (Kramsch, 1993; Corbett, 2003). According to Kramsch (1993), raising foreign language learners' cultural awareness and integrating cultural components into language teaching can be beneficial to second language learning. In the field of English language teaching (ELT), textbooks are the primary teaching materials for classes and play an important role in the language learning and teaching process. They are sources not only of the linguistic elements of the language but also of cultural norms (Peterson and Coltrane, 2003). In Thailand, commercial EFL textbooks are commonly used as the main materials in English language classes and various textbooks of this kind are used in universities and colleges in Thailand. Such EFL textbooks generally appear in the form of a student's book and a teacher's manual. The choice of the EFL textbooks is basically based on the design of the curriculum, the syllabus and the course objectives. These EFL textbooks aim to promote the learners' various competences, such as linguistic competence and communicative competence. In particular, the focus of most textbooks is on linguistic knowledge and communicative purposes. However, the focus on raising cultural awareness for promoting the students' cultural competence is rare in most of today's EFL textbooks. This situation has resulted in the current study, which focused on the cultural content presented in EFL teaching materials in the Thai EFL classroom.

A review of the available literature and previous studies revealed that few studies have addressed the effects of language and cultural learning on both EFL teachers' and learners' attitudes toward the cultural content of the EFL teaching sources. Regardless of the teachers' and

students' attitudes toward their learning of the cultural content, most studies aim to investigate only the cultural content included in the EFL textbook (Lee, 2009; Dehbozorgi et al., 2014; Rodriguez, 2015; Matic, 2015). Therefore, this study aims to explore Thai EFL teachers' and undergraduate students' attitudes toward learning the target-language cultural content included in an EFL textbook used in a foundation English course. The study also aims to discover whether there are any differences between the students' and teachers' attitudes toward learning the English cultural content presented in the EFL textbook used in this course.

2. Objectives of the Study

2.1 To explore the types and themes of the cultural content presented in an EFL textbook used in a foundation English course at King Mongkut's University of Technology North Bangkok in Bangkok, Thailand

2.2 To survey the Thai EFL teachers' and undergraduate students' attitudes toward learning about the target-language cultural content presented in the EFL textbook

2.3 To discover whether there are any differences between the teachers' and undergraduate students' attitudes toward learning about the target-language cultural content presented in the EFL textbook

3. Research Questions

3.1 What types and themes of cultural content are presented in the EFL textbook used in the foundation English course at King Mongkut's University of Technology North Bangkok?

3.2 What are Thai EFL teachers' and undergraduate students' attitudes toward learning about the target-language cultural content presented in the EFL textbook?

3.3 Are there any differences between the teachers' and undergraduate students' attitudes

toward learning about the target-language cultural content presented in the EFL textbook?

4. Review of Related Literature

4.1 Definitions of culture

Many definitions of culture are based on attempts to inquire into human societies, groups, behaviors and activities (Hinkel, 1999). Liddicoat et al. (2003: 45), for example, defined culture as a complex system. According to them, culture is described as “a complex system of concepts, attitudes, values, beliefs, conventions, behaviours, practices, rituals, and lifestyle of the people who make up a cultural group, as well as the artefacts they produce and the institutions they create”. In addition, Samovar, Porter and Stefani (1998: 36) defined culture as “the deposit of knowledge, experience, beliefs, values, actions, attitudes, meanings, hierarchies, religion, notions of time, roles, spatial relations, concepts of the universe, and artifacts acquired by a group of people in the course of generations through individual and group striving”. By this definition, culture is acquired, learned and passed down from generation to generation.

4.2 Teaching culture in an EFL classroom

Teaching culture to language learners has been suggested by many scholars in order to develop the learners’ language ability (Halliday, 1975; Tseng, 2002; Alptekin, 2002; McKay, 2002; Peterson and Coltrane, 2003; Nault, 2006). Halliday (1975) supported the idea that language learners should know how to use language appropriately in socio-cultural contexts. Tseng (2002) also stated that the acquisition of cultural knowledge is important to language learners’ success in language learning since cultural knowledge enables the learners to communicate and understand the target language. The importance of teaching culture in a language classroom was also emphasized by McKay (2002) when she maintained that cultural content be used in the language classroom in order

to increase learners’ motivation in learning languages. In support of Halliday (1975) and other scholars, Peterson and Coltrane (2003:1) suggested that language learners be aware of “the culturally appropriate ways to address people, express gratitude, make requests, and agree or disagree with someone”. They further suggested that in order to raise language learners’ awareness of the cultural features of the language, teachers may discuss cultural topics explicitly and use authentic materials or role play in the language classroom.

4.3 The role of textbooks in language teaching and learning

Textbooks are generally used as the main materials for teaching and learning in EFL classrooms. Hutchinson and Torres (1994 : 315) suggested that “the textbook is an almost universal element of (English language) teaching”. According to Cunningsworth (1995), a course book or textbook is important because it is used as a resource or reference source in language classrooms. Language learners can use textbooks as a source for practicing and expanding their knowledge of grammar, vocabulary, pronunciation, etc., whereas teachers can use textbooks as a source for motivating language learners to engage in classroom activities (Cunningsworth, 1995). In support of Cunningsworth (1995), Grave (2000) provided some advantages of using textbooks. For example, textbooks help language learners know what to expect from the course and provide teachers with supporting materials e.g., teachers’ guides, audios, videos or exercise worksheets (Grave, 2000). In addition, McGrath (2006:171) suggested that a course book or textbook is “a central element in teaching-learning encounters, not only in school settings but frequently also in tertiary-level service English contexts”. He further explained that a course book or textbook provides “what is taught, in what order and, to some extent, how as well as what learners learn” (McGrath, 2006:171).

4.4 Types and themes of culture

Tomalin and Stempleski (1993) classified two main types of culture: big “C” culture or “achievement” culture and little “c” culture or “behavior” culture. According to them, big “C” culture comprises the cultural themes of history, geography, institutions, literature, art, music and the way of life. With regard to little “c” culture, they suggested that little “c” culture or “behavior” culture includes “culturally-influenced beliefs and perceptions, especially as expressed through language, but also through cultural behaviors that affect acceptability in the host community”. In line with Tomalin and Stempleski (1993), Peterson (2004) also divided the themes of culture into two types: (1) big “C” or “visible” culture and (2) little “c” or “invisible” culture. According to him, big “C” culture is the “major, classic or grand themes of culture” whereas little “c” culture is viewed as the “minor or common themes of culture” (Peterson, 2004: 24-25). Likewise, Xiao (2010) classified the categories of culture into big “C” culture and little “c” culture. Regarding big “C” culture, nine cultural themes, which include “politics, economy, history, geography, literature/art, social norms, education, architecture and music”, can be found in her study (Xiao, 2010). In terms of the cultural themes under little “c” culture, seven cultural themes, which include “food, holiday, lifestyles, customs, values, hobbies and gestures/body language”, can be found in her study (Xiao, 2010). In the current study, the nine cultural themes under big “C” culture and the seven cultural themes of little “c” culture proposed by Xiao (2010) were used as a framework for analyzing the cultural content included in the analyzed EFL textbook because the cultural themes used in her study were clearly explained.

4.5 Studies on the attitudes toward the cultural content included in EFL textbooks and intercultural competence

Chen (2004) conducted a study on the attitudes of teachers and students towards cultural teaching and learning in an EFL classroom in China. Questionnaires were used with 40 English teachers, 273 Chinese university students from three universities, and 48 Chinese exchange students studying in the UK. The findings showed that both students and teachers thought that cultural learning was important to very important.

Lee (2009) studied how 11 high school EFL conversation textbooks were used to teach culture in Korea. Twenty-two themes of big “C” culture and 26 themes of little “c” culture were used to categorize the cultural themes found in the textbooks. The findings revealed that the textbooks mainly included big “C” target culture such as information about arts, history, or customs. However, the content of the textbooks rarely presented little “c” target culture, which can help to develop language learners’ intercultural communication competence and little “c” competence.

Xiao (2010) conducted a study by analyzing the cultural contents in a listening textbook, “Contemporary College English for Listening 3”. Ninety-six second-year students studying in that university completed the questionnaires regarding attitudes and perceptions concerning cultural content and learning. The results showed that the cultural contents included in the analyzed textbook were aimed at providing cultural knowledge about countries where English is the native language. The study also found that the respondents preferred big “C” culture learning issues such as literature and the arts, economy, politics, and history.

Dehbozorgi et al. (2014) investigated the cultural content of three EFL textbooks used in Iran–American English Files, Top Notch, and Four

Corners. The study also attempted to discover cultural categories, namely the target culture, the source culture, and international culture. The findings revealed that all three EFL textbooks included both big “C” and little “c” cultural aspects. In terms of cultural categories, the findings indicated that the target culture was presented much more than other cultural categories in Four Corners and Top Notch. The findings, therefore, suggested that to some extent the cultural content included in these three EFL textbooks can be used to enhance the EFL learners’ intercultural competence.

Further, Rodriguez (2015) attempted to discover whether there were elements of surface or deep culture present in three EFL textbooks. The findings revealed that most of the cultural topics presented in the analyzed textbooks were topics of surface or visible culture such as holidays, tourist places, traditions, celebrities, food or historical facts. The elements or content of deep culture were rarely found in these three EFL textbooks. The study further suggested that teachers should include the cultural topics of deep culture in order to enhance and develop the language learners’ awareness of intercultural communicative competence.

Matic (2015) investigated the EFL materials used in integrated skills classes in the Belgrade Faculty of Philosophy. The study aimed at discovering cultural topics under the big “C” culture and little “c” culture included in the EFL materials. The findings showed that more little “c” cultural topics were found in the analyzed EFL materials than big “C” topics. The topic of literature was found most, followed by education, and institutions in the big “C” topics. However, the topics of values, beliefs, and attitudes in the little “c” topics were ranked higher than the topics of everyday living and interpersonal relations, and the topic of the economy was not found in the analyzed materials.

5. Research Methodology

5.1 Participants

The purposive sampling technique was used to select the participants of this study. Thirteen Thai EFL teachers that taught the English 2 course and 238 first-year undergraduate students that enrolled in the English 2 course at King Mongkut’s University of Technology North Bangkok participated in the study. These two groups were chosen because they used the analyzed EFL textbook for teaching and learning in the English 2 course at the time of data collection. All teachers had either Master’s degree or Doctorate degree in various fields such as Applied linguistics and English language teaching. Their teaching experiences ranged from 5 to 15 years. Regarding the students, their age ranged from 17 to 26 years and they were studying in various fields such as architecture and design, business and industry management, applied science, and engineering. Both groups were asked to respond to the questionnaires. Then 6 out of the 13 teachers and 10 out of the 238 students were asked to attend the semi-structured interviews with the researcher.

5.2 Research Design and Procedure

The main objective of this study was to discover Thai EFL teachers’ and undergraduate students’ attitudes toward learning about the target-language cultural content included in the EFL textbook used in a foundation English course as mentioned. Therefore, the study was designed as descriptive statistics research-survey and analysis using both quantitative and qualitative data collection methods. In this study, two sets of questionnaires were used to obtain the quantitative data on the teachers’ and undergraduate students’ attitudes toward learning about the target-language cultural content included in the textbook. In order to triangulate the quantitative data collection, semi-structured interviews were also used to obtain more in-depth data regarding the teachers’ and undergraduate students’ attitudes toward learning about the target-language cultural content.

5.3 Research Instruments

5.3.1 An EFL textbook

In this study, an EFL textbook, entitled “Straightforward Second Edition, Pre-intermediate Student’s Book”, which was designed for adult and young adult learners, was analysed in order to discover the types and themes of the cultural content presented in the textbook. The content of this textbook covers topics ranging from family life to schools, food, work, and the world. The textbook was used as the material in the English 2 course, which was taught in academic year 2015. This textbook was chosen because it is one of the most popular textbooks used in both private and state universities in Thailand. In addition, the participants in the current study used this textbook as the material in their English 2 class so they could provide their opinion regarding the cultural content they had learned from the textbook. In order to identify and code the types and themes of cultural content presented in the textbook, inter-coder reliability was used to increase the reliability of the coding procedure. The researcher and one Thai EFL instructor with a PhD in Applied Linguistics independently identified and coded the types and themes of all the cultural content presented in the textbook. Then the researcher compared her coding with that of the instructor. The inter-coder reliability coefficient for the types and themes of the cultural content was .97, which indicated high coding agreement.

5.3.2 Questionnaires

In order to obtain data on the teachers’ and undergraduate students’ attitudes toward learning about the target-language cultural content included in the textbook and their cultural learning, questionnaires were constructed, which were divided in two sub-sections. First, twenty-nine statement items were designed using five-point Likert scale statements. The participants reported their attitudes from “strongly disagree” (1) to

“strongly agree” (5). Second, one statement item concerning the learners’ expectations on the cultural topics was included. All of the statements in the questionnaires were developed using data from various scholars in the field (Byram, 1997; Chen, 2004; Xiao, 2010; Fantini, 2012). In order to evaluate the validity of the questionnaires, three experts in the field of English language teaching were asked to rate the Item Objective Congruence (IOC), to correct the unclear statements and to provide comments on the English and Thai translation. The internal reliability of the returned questionnaires from all the teachers and students, estimated using Cronbach’s alpha, was .99 and .96 respectively, which indicated that all of the items in the questionnaire could measure the teachers’ and students’ reports of their attitudes with enough consistency. Some statements included in the questionnaires were “Learning about the culture of English-speaking countries is as important as learning the linguistic knowledge of English”; “Knowing about the culture of English-speaking countries such as the United Kingdom, the United States, Australia and Canada is necessary for using English”; and “Knowing about the English-speaking countries’ cultural products and facts, such as geography, history, science, architecture, classical music, literature, political issues, and social norms is necessary for using English”.

5.3.3 Semi-structured Interviews

Sixteen questions were used to ask 6 teachers and 10 students in order to gain insight into their attitudes toward learning about the target-language cultural content included in the textbook. In order to validate the questions in the semi-structured interviews, again the same three experts were asked to rate the Item Objective Congruence (IOC), to correct any unclear statements and to provide comments on the English and Thai translation. The questions in the semi-structured interviews were designed in accordance with the

constructed questionnaires. Some questions asked in the semi-structured interviews were “Is learning about the culture of the countries where English is the native language important for learning English? Why”; and “Is knowing the culture of the countries where English is the native language such as the United Kingdom, the United States, Australia, and Canada necessary for using English? Why?” In order to analyze the semi-structured interviews, the responses were transcribed and analyzed using the thematic analysis stages suggested by Braun and Clarke (2013).

6. Data Analysis and Findings

6.1 Findings of the analysis of cultural content included in an EFL textbook

In order to answer research question 1, the cultural content and themes from the tasks in the textbook were categorized based on Xiao’s (2010) themes of the big “C” and little “c” aspects of cultural learning. The criteria of the textbook analysis were divided into two main groups: the first group consisted of the source culture, the target culture, international culture and culture free, and the second group included two types of culture, namely big “C” and little “c” cultures.

As shown in Table 1, the tasks on the target language culture (43.75%) occurred most frequently in the textbook, followed by the tasks on the source language culture (42.71%), the tasks on international culture (9.37%) and the culture free tasks (4.17%).

Table 1 The frequency and percentage of cultural types that were presented in the EFL textbook

	No. of tasks	Source language culture		Target language culture		International culture		Culture free
		Big C	Little c	Big C	Little c	Big C	Little c	
Total (frequency)	96	5	36	8	34	1	8	4
		41		42		9		4
Total (percentage)		5.21%	37.50%	8.33%	35.42%	1.04%	8.33%	4.17%
		42.71%		43.75%		9.37%		4.17%

In order to further investigate the cultural themes under big “C” and little “c” cultures in greater detail, Table 2 shows the frequency and percentage of the occurrence of the cultural themes presented in each task. The findings showed that 78 out of 96 tasks presented the content of little “c” culture (81.25%), 14 tasks included the content of big “C” culture (14.59%), and 4 tasks were “culture free” (4.17%). In order to further examine the distribution of the cultural themes under big “C” and little “c” cultures, the frequency and percentage of the occurrence of the 12 cultural themes were calculated. As displayed in the Table,

one theme of big “C” culture and five themes of little “c” culture were ranked as the top five themes found in the textbook. The theme of “lifestyles” (32.29%) under little “c” culture was mostly presented in the textbook, followed by “certain knowledge” (16.67%), “values” (9.38%), and “customs” (8.33%). The fifth ranked cultural theme was “education” (6.25%) under big “C” culture and “hobbies” (6.25%) under little “c” culture. However, 4 out of 96 tasks were placed in the “culture free” category because they did not match any cultural themes identified in this study.

Table 2 The frequency and percentage of the occurrence of the cultural themes presented in each task

Ranking	Types of culture	Lessons												Total	%
		1A-1D	2A-2D	3A-3D	4A-4D	5A-5D	6A-6D	7A-7D	8A-8D	9A-9D	10A-10D	11A-11D	12A-12D		
	Big C (5 themes)														
5=	Education		4						1				1	6	6.25
7=	History			2		1								3	3.13
7=	Social norms											3		3	3.13
8=	Literature		1											1	1.04
8=	Economy											1		1	1.04
Total			5	2		1			1			4	1	14	14.59
	Little c (7 themes)														
1	Lifestyles	4		7	2	2		2		8	3	2	1	31	32.29
2	Certain knowledge		2	1		1	2	1	2	1	1		5	16	16.67
3	Values	1	1	1	1			5						9	9.38
4	Customs		1		3								4	8	8.33
6=	Holidays					4								4	4.17
6=	Food						4							4	4.17
5=	Hobbies		1						1	2	2			6	6.25
Total		5	5	9	6	7	6	8	3	11	6	2	10	78	81.25
Culture free		3							1					4	4.17

6.2 Findings from the questionnaires regarding the teachers' and students' attitudes toward learning about the target-language cultural content included in the EFL textbook

In order to answer research questions 2 and 3, the responses from the questionnaires were analyzed to discover the teachers' and students' attitudes toward learning about the target-language cultural content included in the EFL textbook. As shown in Table 3 below, the overall mean scores for all four aspects that the teachers responded to in the questionnaires were between 4.37 and 3.67,

ranging from "strongly agree" to "agree" levels. They strongly agreed that learning about the target-language culture was important and necessary for them ($M=4.37$, $SD=.71$). They also agreed that learning about the non-target language culture ($M=3.62$, $SD=.93$) was necessary for them. In addition, they showed their agreement that the EFL textbook they used to teach mainly emphasized the culture of the target language ($M=3.55$, $SD=.85$) and that it promoted their intercultural communication competence ($M=3.67$, $SD=.96$). Meanwhile, the overall mean scores for all four

aspects that the students responded to in the questionnaires were between 3.65 and 3.24, ranging from “agree” to “moderately agree” levels. They agreed that learning about the target-language culture was important and necessary for them ($M=3.65$, $SD=.96$) and that the EFL textbook they studied promoted their intercultural communication

competence ($M=3.56$, $SD=.91$). They also agreed that the textbook they studied mainly emphasized the culture of the target language ($M=3.48$, $SD=.91$). However, they moderately agreed that learning about the culture of the non- target-language countries was important and necessary for them ($M=3.24$, $SD=1.00$)

Table 3 Overall mean scores of each aspect of the teachers’ and students’ attitudes toward learning about the target-language cultural content included in the EFL textbook

Aspects	Teachers				Students			
	N	Mean (M)	SD	Level of Agreement	N	Mean (M)	SD	Level of Agreement
Attitudes toward learning about the target-language culture	13	4.37	.71	Strongly agree	238	3.65	.96	Agree
Attitudes toward intercultural communication competence promoted in the EFL textbook	13	3.67	.96	Agree	238	3.56	.91	Agree
Attitudes toward learning about the non-target-language culture	13	3.62	.93	Agree	238	3.24	1.00	Moderately agree
Attitudes toward learning about the cultural content presented the EFL textbook	13	3.55	.85	Agree	238	3.48	.91	Agree

* 1.00-1.80 = Strongly disagree, 1.81-2.60 = Disagree, 2.61-3.40 = Moderately agree, 3.41-4.20 = Agree, 4.21-5.00 = Strongly agree

In order to analyze whether there was a significant difference in the mean scores between the teachers’and students’ attitudes toward learning about the target-language cultural content included in the EFL textbook, an independent-samples t-test was calculated. The findings showed

that there was no significant difference between the attitudes of the teachers and those of the students regarding learning about the target-language cultural content in the EFL textbook ($t = 1.557$, $p = .121$), as shown in Table 4.

Table 4 Overall mean scores and standard deviations of the teachers' and students' attitudes toward learning about the target-language cultural content included in the EFL textbook

	No. of respondents (N)	Overall Mean Score (M)	Standard Deviation (SD)	df	t	Sig. (2 –tailed)
Teachers	13	3.77	.63	249	1.557	.121
Students	238	3.5130	.58152			

* Significance at $p < .05$

Regarding the findings of the teachers' and students' expectations concerning the cultural aspects to be included in the EFL textbook, the teachers responded that the cultural aspects that they most wanted to be included in the EFL textbook were "greetings or social norms" (53.85%), followed by "lifestyles" (46.15%). Meanwhile the students responded that the top-five themes they wanted to be included in the EFL textbook were "greetings or social norms" (32.35%), followed by

"lifestyles" (20.59%), "education" (16.39%), "history" (8.82%), and "customs" (7.98%). Other themes responded to by the students were "music" (4.62%), followed by "food" (2.94%), "politics" (1.68%), economy (1.68%), "belief/values" (1.68%), and "holidays" (1.26%). Table 5 shows the ranking of the teachers' and students' expectations regarding the cultural aspects to be included in the EFL textbook.

Table 5 Ranking of the teachers' and students' expectations regarding the cultural aspects to be included in the EFL textbook

Ranking	Cultural aspect	Big C	Little c	No. of respondents (N=13)	%
Teachers					
1	Greetings/Social norms	✓		7	53.85
2	Lifestyles		✓	6	46.15
Students					
Ranking	Cultural aspect	Big C	Little c	No. of respondents (N=238)	%
1	Greetings/Social norms	✓		77	32.35
2	Lifestyles		✓	49	20.59
3	Education	✓		39	16.39
4	History	✓		21	8.82
5	Customs		✓	19	7.98
6	Music	✓		11	4.62
7	Food		✓	7	2.94
8=	Politics	✓		4	1.68
8=	Economy	✓		4	1.68
8=	Belief/Values		✓	4	1.68
9	Holidays		✓	3	1.26

6.3 Findings from the semi-structured interviews regarding the teachers' and students' attitudes toward learning about the target-language cultural content included in the EFL textbook

The semi-structured interviews were designed in accordance with the questionnaires in order to gain insight into the teachers' and students' attitudes toward learning about the target-language cultural content included in the textbook. In order to analyze the data from the semi-structured interview questions, the teachers' and students' responses to these questions were translated into English. The responses of all 6 teachers and 10 students were coded and grouped in each category in order to understand their attitudes toward learning about the target-language cultural content included in the textbook. The following section presents the findings from their responses.

Regarding the importance of learning about the culture of the countries where English is the native language, most teachers and students agreed that learning and knowing about the cultural products, facts and everyday living of the countries where English is the native language, such as the United Kingdom, the United States, Australia, or Canada were important for their English usage. The teachers, for example, responded that the knowledge of the cultural products, facts, and everyday living of the countries where English is the native language enabled them to communicate with people from different countries effectively, as one teacher stated: "If we know their cultural products, facts, and everyday living, we can communicate with people from different cultures effectively" (T2). Likewise, most of the students responded that it was necessary to know about the cultural products, facts and everyday living of the countries where English is the native language because "knowing the history as well as everyday living of the countries where English is the native language enables us to

communicate with people from different cultures effectively" (S8). With regard to the presentation of the cultural content and activities of the countries where English is the native language, all of the teachers and students responded that textbooks should contain content and activities that present the culture of the countries where English is the native language. For example, one teacher stated the following: "Learning about the culture of the countries where English is the native language helps to support our English learning by providing context of those cultures" (T4). Regarding the responses of the students, eight out of the ten students agreed that the textbook should contain content and activities that present the culture of the countries where English is the native language because "it helps us to understand their culture if we go to that country" (S3).

In terms of the importance of learning about the culture of the countries where English is not the native language, all of the teachers and five out of the ten students responded that knowledge about the cultural products and facts such as geography, history, or science, and their everyday living such as food, holidays, or clothing styles, of the countries where English is not the native language was also essential to their English usage. One teacher, for example, responded that knowing about the cultural products and facts of the countries where English is not the native language was beneficial to her English usage in the following: "If we want to communicate with people from that culture, we should know their culture" (T6). Regarding the responses of the students, five of the ten students agreed that the cultural products and facts of the countries where English is not the native language, were necessary to their English usage while the other five students disagreed with this idea. One student, for example, responded that knowledge of the cultural products and facts of the countries where English is not the native language

was necessary for her for the following reason: “It helps us to communicate with people from that culture” (S3). However, five of the ten students thought that knowing about the cultural products and facts of the countries where English is not the native language was unnecessary for their English usage. Three students, for example, responded that knowing about the cultural products and facts of the countries where English is not the native language was unnecessary for them because it was only additional information that they should have, as one student stated: “It is not necessary because it is only additional information that we should know” (S2).

With respect to the cultural themes that should be included in EFL textbooks, all six teachers responded that seven topics of culture, namely social norms, history, geography, holidays, food, values and customs, should be presented in EFL textbooks in order to help students communicate with people from other cultures effectively. They also responded that social norms, holidays, and food were the top-three cultural themes that should be presented in EFL textbooks. Regarding the responses of the students, they thought that seven cultural themes– social norms, history, architecture, geography, holidays, food, and values– should be presented in EFL textbooks. In line with the teachers’ responses, the students responded that food, holidays, and history were the top-three cultural themes that should be presented in EFL textbooks.

7. Discussion

The purposes of this study were to investigate Thai EFL teachers’ and undergraduate students’ attitudes toward learning about the target-language cultural content included in an EFL textbook used in a foundation English course in Thailand and to discover whether there were any differences between the teachers’ and students’ attitudes toward this learning. The following sections discuss

the current study’s findings in relation to the findings of other studies.

7.1 Types and themes of the cultural content presented in the EFL textbook used in the foundation English course for the present study

The analysis of the EFL textbook revealed that the tasks involving the target-language cultural content occurred most frequently in the analyzed textbook. Similar findings were found in the studies of Xiao (2010) and Dehbozorgi et al. (2014), which reported that the target-language cultural content was most frequently included in the EFL textbooks. This finding is also in line with the findings of the current study’s questionnaires and semi-structured interviews, which revealed that both teachers and students responded that the EFL textbook they used mainly presented the cultural content of the target language. It is possible that knowing about the culture of the countries where English is the native language can support English learning and teaching. This view was also supported by Alptekin (1993) when he maintained that target-language cultural information about the countries where English is the native language, such as the United States and the United Kingdom, has been emphasized in teaching and learning English. Regarding the cultural themes included in the textbook, the findings of this study revealed that 12 cultural themes under big “C” and little “c” cultures were discovered in most of the tasks of the analyzed textbook. The top-five themes found in the textbook were “lifestyles”, followed by “certain knowledge”, “values”, “customs”, “education”, and “hobbies”. It is interesting that five little “c” cultural themes were mostly presented in the analyzed textbook. In line with the findings of the current study’s questionnaires, the teachers and students responded that the topic of “lifestyles” was one of the most preferred cultural topics to be included in the EFL textbook. This finding is in agreement with Dehbozorgi et al.’s (2014) study,

which revealed that the analyzed EFL textbooks mainly included the “lifestyles” theme of little “c” culture. In addition, similar findings were also found in Matic’s (2015) study, which revealed that more little “c” cultural topics were found in the analyzed EFL materials than those of big “C” culture. In terms of big “C” cultural topics, Matic’s study discovered that the EFL materials she analyzed frequently presented cultural information about literature, education, and institutions, whereas the little “c” cultural topics found in the materials included the topics of values, beliefs, attitudes, everyday living, and interpersonal relations. It is possible that knowledge of little “c” culture or “behavior culture” is necessary for communicating with people from different countries. This view was supported by Tomalin and Stempleski (1993) and Dehbozorgi et al. (2014), who suggested that little “c” culture should be emphasized in the EFL classroom in order to enhance the EFL learners’ intercultural competence. Regarding the findings of the teachers’ and students’ expectations concerning the cultural aspects to be included in the EFL textbook, it was found that the cultural aspects that the teachers and students most wanted were “greetings or social norms”, which is under big “C” culture, followed by “lifestyle”, which is under little “c” culture. These findings are in line with Xiao’s (2010) and Matic’s (2015) studies, which revealed that the respondents preferred big “C” culture learning issues to be included in EFL textbooks. It is possible that big “C” culture is “visible” or easily seen and noticed by language learners. In addition, the knowledge of little “c” culture can help them understand how people in the target-language culture use their own language to function appropriately. Therefore, both teachers and students of the current study considered “greetings or social norms” and “lifestyle” to be the most preferred cultural topics to be included in the EFL textbook.

7.2 Attitudes toward learning about the target-language cultural content presented in the EFL textbook

The analysis of the questionnaires revealed that there was no significant difference between the attitudes of the teachers and students regarding learning about the target-language cultural content included in the EFL textbook. Both teachers and students thought that learning about the target-language culture was important and necessary for them. They also demonstrated their agreement that the EFL textbook they used mainly emphasized the culture of the target language and it also helped to promote their intercultural communication competence. These findings are consistent with the findings of the semi-structured interviews of the current study. Both teachers and students responded that it was important to learn about the cultural products, facts, and everyday living of the countries where English is the native language because such knowledge would enable them to communicate with people from those countries effectively. In addition, they agreed that the textbook should contain content and activities that present the culture of the countries where English is the native language because it would help them to understand those countries’ culture. These findings are in line with Chen’s (2004) and Xiao’s (2010) studies, which revealed that target-language-cultural learning was important and necessary for language learners. There are two possible reasons why both teachers and students thought that it was important and necessary to learn about the target-language cultural content in the EFL textbook. First, language and culture are closely linked and influence each other so when the language learners learn a language, they inevitably expose to “the facts and practices of a society or community where the target language is used.” (Hua, 2014: 4). Second, in order to learn a foreign language, language learners should possess not only linguistic knowledge but also

sociolinguistic competence that focuses on the cultural dimension of foreign language teaching and learning (Kramsch, 1993; Corbett, 2003). According to Tseng (2002:12), “success in language learning is conditional upon the acquisition of cultural knowledge: language learners acquire cultural background knowledge in order to communicate, and to increase their comprehension in the target language.” Therefore, learning about the target-language culture can help language learners know how to communicate successfully in the situated context.

8. Implications and Recommendations

This study provides insights into the cultural content of an EFL textbook used in a foundation English course at the university level with the aim of developing language learners’ target-language cultural awareness. With respect to pedagogical implications, the findings of this study can be beneficial to academic institutes and people that are interested in the field of English language teaching and learning. In particular, teachers can use the results contributed by this study as a guideline in choosing EFL textbooks. In addition, the findings can be used to raise both teachers’ and students’ awareness of the importance of cultural learning. Regarding theoretical implications, the current study provides additional evidence for the field of teaching and learning English language and culture. For further research, the analysis of a greater number of EFL textbooks could provide more information regarding the cultural content that should be taught to language learners. In addition, a larger sample of teachers and students for the questionnaires and interviews could increase the validity and reliability of future studies.

9. Acknowledgements

The author would like to thank the Faculty of Applied Arts, King Mongkut’s University of Technology North Bangkok, for the grant support

for this study. Many thanks also go to all of the experts for their invaluable advice regarding the research instruments.

10. References

- Alptekin, C. (1993). Target-language culture in **ELT materials**. *ELT Journal*, 42 (2), 136-143.
- Alptekin, C. (2002). Towards intercultural communicative competence. *ELT Journal*, 56 (1), 57-64.
- Braun, V. & Clarke, V. (2013). **Successful qualitative research: a practical guide for beginners**: Croydon. SAGE Publications.
- Byram, M. (1997). **Teaching and assessing intercultural communicative competence**: Clevedon. Multilingual Matters.
- Chen, B.B. (2004). A survey on cultural learning and its variables analysis. Xi’an: **Journal of Xi’an International Studies University**, 12(3), 21-24.
- Corbett, J. (2003). **An intercultural approach to English language teaching**. Clevedon, GBR: Multilingual Matters Limited.
- Cunningworth, A. (1995). **Choosing your coursebook**. Oxford: Heinemann.
- Dehbozorgi, M. et al. (2014). Exploring cultural content of three prominent EFL textbooks in Iran (A case study of American English Files, Top Notch and Four Corners). Retrieved from: <https://www.researchgate.net/publication/279191081>.
- Fantini, A.E. (2012). Multiple strategies for assessing intercultural communicative competence. In J.Jackson. (Ed.). **Handbook of language and intercultural communication**. (pp. 390-405). New York, NY: Taylor & Francis.
- Grave, K. (2000). **Designing language courses**. Boston: Heinle & Heinle Publishers.
- Halliday, M.A.K. (1975). **Learning how to mean: Explorations in the development of language**. New York: Elsevier.

- Hinkel, E. (1999). **Culture in Second Language Teaching and Learning**. Cambridge: Cambridge University Press.
- Hua, Z. (2014). **Exploring intercultural communication: Language in action**. Great Britain. Routledge.
- Hutchinson, T. & Torres, E. (1994). The textbook: as agent of change. **ELT Journal**, 48/4.
- Kramsch, C. (1993). **Context and culture in language teaching**. Oxford: Oxford University Press.
- Lee, K-Y. (2009). Treating culture: what 11 high school EFL conversation textbooks in South Korea. **English Teaching: Practice and Critique**, 8 (1), 76-96.
- Liddicoat, A., Papademetre, L., Scarino, A. & Kohler, M. (2003). Report on intercultural language learning. The Research Centre for Languages and Cultures Education at the University of South Australia and the School of Languages and Linguistics at Griffith University.
- Matic, J. (2015). Big “C” and small “c” culture in EFL materials used with second year students majoring in English at the Department of English, University of Belgrade. **Komunikacija i kultura online, Godina VI, broj 6, 2015**. Retrieved from: <https://www.komunikacijaikultura.org/index.php/kk/article/.../68/39/>.
- McGrath, I. (2006). Teachers' and learners' images for coursebooks. **ELT Journal**, 60(2), 171-180.
- McKay, S.L. (2002). **Teaching English as an International Language: Rethinking Goals and Approaches**. Oxford: Oxford University Press.
- Nault, D. (2006) Going Global: Rethinking Culture Teaching in ELT Contexts Language, **Culture and Curriculum**, 19 (3), 314-328.
- Peterson, B. (2004). **Cultural intelligence: A guide to working with people from other cultures**. Yarmouth, ME: Intercultural Press.
- Peterson, B., & Coltrane, B. (2003). Culture in second language teaching. **ERIC Digest**, Winter, 2003. Retrieved from: <https://eclass.upatras.gr/modules/document/file.php/PDE1439/Culture%20in%20Second%20Language%20Teaching.pdf>.
- Rodriguez, L.F.G. (2015). The Cultural Content in EFL Textbooks and What Teachers Need to Do About It. **Profile: Issues Teach. Prof. Dev., p. 167-187, 2015**. Retrieved from: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/profile/article/view/44272/51414>.
- Samovar, L.A., Porter, R.E., & Stefani, L.A. (1998). **Communication between Cultures**. Belmont, CA: Wadsworth.
- Tomalin, B. & Stempleski, S. (1993). **Cultural Awareness**. Oxford: Oxford University Press.
- Tseng, Y.H. (2002) A Lesson in Culture. **ELT Journal**, 56, 11-21.
- Xiao, J. (2010). Cultural contents of an in-use EFL textbook and English Major Students' attitudes and perceptions toward culture learning at Jiangxi University of Science and Technology, China. Unpublished master's thesis, Prince of Songkla University, Songkhla, Thailand.

การพัฒนาสมรรถนะอาชีพในสายงานคลังสินค้าทั่วไป กลุ่มวิชาชีพโลจิสติกส์

The development of professional competencies in general warehouse: Professional logistics

อัครินทร์ พูลกระจำง¹
อุจิตขญา จิตรวิมล²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาสมรรถนะอาชีพในสายงานคลังสินค้าทั่วไป กลุ่มวิชาชีพโลจิสติกส์พัฒนาเครื่องมือการประเมินสมรรถนะอาชีพในสายงานคลังสินค้าทั่วไป กลุ่มวิชาชีพโลจิสติกส์ และประเมินสมรรถนะของบุคลากรผู้ปฏิบัติในสายงานคลังสินค้าทั่วไป กลุ่มวิชาชีพโลจิสติกส์ วิธีการวิจัยใช้รูปแบบวิจัยและพัฒนา โดยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Data) โดยวิธีวิจัยแบบศึกษาเฉพาะกรณี (Case Study Research) และใช้ข้อมูลร่วมกับวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) กับกลุ่มเป้าหมายที่คัดเลือก โดยเลือกแบบเจาะจง ซึ่งกลุ่มทดลองที่ใช้คือ ผู้ปฏิบัติงานในคลังสินค้าทั่วไป ระดับ 3 จำนวน 10 คน โดยวิธีเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบทดสอบความรู้เชิงปฏิบัติการ แบบประเมินการปฏิบัติงาน สัมภาษณ์แบบเจาะลึก และการสังเกตพฤติกรรม

ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาสมรรถนะอาชีพในสายงานคลังสินค้าทั่วไป กลุ่มวิชาชีพโลจิสติกส์ พบว่า หน้าที่หลักในสายงานคลังสินค้าทั่วไปมี 2 รายการ ได้แก่ จัดการคลังสินค้า และจัดการเพิ่มมูลค่าของคลังสินค้า ส่วนหน่วยสมรรถนะในสายงานคลังสินค้าทั่วไป พบว่า หน่วยสมรรถนะหลักมี 11 รายการ และหน่วยสมรรถนะย่อยมี 49 รายการ การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินสมรรถนะอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพสายงานคลังสินค้าทั่วไป กลุ่มวิชาชีพโลจิสติกส์ ซึ่งประกอบด้วยแบบทดสอบความรู้เชิงปฏิบัติการ แบบประเมินการปฏิบัติงาน สัมภาษณ์แบบเจาะลึก และการสังเกตพฤติกรรม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยมีผลของค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Item Objective Congruence) ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.00 ซึ่งมีความสอดคล้องสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 0.5 แสดงว่า เครื่องมือมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนดสามารถนำไปใช้ในการประเมินได้ และการประเมินสมรรถนะของบุคลากรผู้ปฏิบัติในสายงานคลังสินค้าทั่วไป กลุ่มวิชาชีพโลจิสติกส์ มีผู้ที่ไม่ผ่านเกณฑ์ในระดับคุณวุฒิชั้น 3 มี จำนวน 1 ท่าน จากจำนวนผู้เข้ารับการประเมิน 10 ท่าน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าผู้ที่ไม่ผ่านเกณฑ์มีคะแนน ในสมรรถนะนำสินค้าเข้าสู่ที่จัดเก็บ ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดร้อยละ 65 มีคะแนนด้านความรู้และคะแนนภาคปฏิบัติค่อนข้างน้อย

คำสำคัญ : การพัฒนาสมรรถนะอาชีพ คลังสินค้าทั่วไป โลจิสติกส์

¹ รองศาสตราจารย์ สาขาครุศาสตร์เครื่องกล คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำสาขาอาหารและโภชนาการ คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Abstract

This research aims to develop logistics competencies in general warehouse professionals, develop performance evaluation tools in general warehouse competency and evaluate the performance of general warehouse professionals, logistics career group. Research methodology for this research and development used qualitative approach through a case study and experimental research. Experiment group was 10 general warehouse professionals at 3rd level of competency selected by purposive sampling. The instruments applied for data collection were applied knowledge examination, practical assessment, in-depth interview and observation.

Results of the development of professional competencies in general warehouse suggest that professional functions in general warehouse composite of two items, including warehouse management and value added management. The units of competency in the warehouse show that there are 11 units and 49 sub-units. Developmental instruments used to evaluate the professional competence and professional qualifications in general warehouse: including of applied knowledge examination, practical assessment, in-depth interview and observation are appropriate at a high level. The result show the IOC (IOC: Item Objective Congruence) average of 1.00, which is consistent with the criteria established above 0.5 to indicate the assessment qualification of developmental instruments. The evaluation of professionals in general warehouse results that a total of 1 out of 10 persons who were assessed individually did not pass the criteria of instrument. Considering who were not qualified to pass. The obtained item of carrying the goods into storage was lower than the 65 percent and the knowledge and practical scores were quite low.

Keywords : The development of professional competencies, General warehouse, Logistics

1. บทนำ

ประเทศไทยในบริบทภูมิศาสตร์การค้าโลก มีบทบาทเป็นทั้งจุดกำเนิดหรือแหล่งผลิต (Origin) สินค้าเกษตรและอุตสาหกรรมที่ส่งออกไปทั้งภูมิภาคและทั่วโลก และเป็นประตูการค้า (Median or Gateway) ที่สามารถเปิดตลาดไปสู่ภูมิภาค รวมทั้งเป็นจุดหมายปลายทาง (Destination) ของอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว การพัฒนาระบบโลจิสติกส์ไทยให้สามารถแข่งขันได้ เป็นการประสานกิจกรรมจากหลายส่วนและต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเกาะติด จึงจำเป็นจะต้องมีการกำหนด แผนแม่บทเป็นเครื่องมือขึ้นส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องให้เกิดการระดมทรัพยากรและประสานการพัฒนาอย่างเป็นเอกภาพมีบูรณาการ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2548) การเปิดเสรีบริการโลจิสติกส์ของอาเซียน ผู้ประกอบการไทยควรต้องรับทราบและเข้าใจถึงความท้าทาย ในการเปิดเสรีบริการโลจิสติกส์ของไทยจะส่งผลดีไหนทำให้ต่างชาติมีความมั่นใจในการนำเงินมาลงทุนมากขึ้น การเปิดเสรีจะช่วยพัฒนาการแข่งขันบริการใหม่ๆ เพิ่มประสิทธิภาพบริการ และทำให้ผู้ประกอบการและบุคคลทั่วไปได้รับการถ่ายทอดความรู้ทางด้านการบริหารจัดการและเทคโนโลยีในส่วนของผลจากการกระทบจากการเปิดเสรีนั้น คาดว่าผู้ประกอบการโลจิสติกส์แต่ละกลุ่มได้รับผลกระทบในระดับที่แตกต่างกัน จากการประเมินสถานการณ์การพัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์ที่ผ่านมา จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากเครือข่ายองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ในการดำเนินการปรับปรุงกระบวนการผลิตบุคลากรด้านโลจิสติกส์ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์ให้มีความรู้และมีความสามารถได้เพียงพอกับความต้องการทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพตลอดจนขยายผลการดำเนินการพัฒนากำลังด้านโลจิสติกส์ในภาคการผลิตและธุรกิจให้บริการด้านโลจิสติกส์

การจัดการด้านโลจิสติกส์เกี่ยวข้องกับกระบวนการเคลื่อนย้ายสินค้า-บริการ, กระบวนการในการจัดเก็บรักษาและกระบวนการในการกระจายสินค้าจากผู้ส่งสินค้ารายแรกจนถึงผู้รับสินค้ารายสุดท้ายอย่างมีประสิทธิภาพตรงความต้องการ และมีต้นทุนที่แข่งขันได้ ซึ่งการจัดการโลจิสติกส์จัดเป็นกลยุทธ์สำคัญที่สามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ทั้งของภาคเอกชนและของประเทศเกี่ยวกับบทบาทของภาคการเมืองภาคและภาครัฐในการกำหนดนโยบายสาธารณะการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานคมนาคม รวมทั้งการ

อำนวยความสะดวกทางการค้าจากกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ และระบบโครงการสื่อสาร เพื่อใช้เป็นกลไกในการลดต้นทุนของภาคการผลิตทั้งด้านอุตสาหกรรมและเกษตรกรรม รวมทั้งด้านการค้าและการบริการ ทั้งนี้การพัฒนาโลจิสติกส์ที่มีประสิทธิภาพจะเสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขันและการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ อีกทั้งยังเป็นการกระจายรายได้และลดช่องว่างของความเหลื่อมล้ำในสังคม

กระบวนการทำงานของคลังสินค้าถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของระบบโลจิสติกส์ที่สำคัญซึ่งในอดีตบทบาทและความสำคัญของคลังสินค้านั้นมักจะถูกละเลยจากองค์กรธุรกิจ โดยมักจะมองการปฏิบัติงานของคลังสินค้าเป็นภาระหรือต้นทุนของบริษัท แต่ในปัจจุบันคลังสินค้าถือว่าเป็นกิจกรรมที่สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการ ดังนั้นองค์กรธุรกิจได้หันมาให้ความสำคัญและมีการวางกลยุทธ์ด้านคลังสินค้าเพิ่มมากขึ้น (ทวีศักดิ์ เทพพิทักษ์, 2552) การจัดการระบบภายในคลังสินค้าที่ดีย่อมทำ ให้ต้นทุนรวมในการผลิตลดลง ระยะเวลาในการจัดส่งสินค้าลดลง ซึ่งก่อให้เกิดความได้เปรียบเหนือคู่แข่งในด้านระยะเวลาการจัดส่งสินค้าและผลกำไร วัตถุประสงค์ของการปฏิบัติการณ์นั้นให้ความสำคัญกับการใช้ประโยชน์จากพื้นที่จัดเก็บให้ได้มากที่สุด การใช้เวลาในการดำเนินงานกิจกรรมและแรงงานให้ได้มากที่สุด การเข้าถึงสินค้าที่จัดเก็บให้สะดวกที่สุด และการป้องกันสินค้าที่จัดเก็บให้ดีที่สุดการจัดการคลังสินค้าคือกระบวนการจัดการทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมภายในคลังสินค้านั้นมีประสิทธิภาพ ซึ่งโดยรวมจะครอบคลุมในด้านการจัดสรรพื้นที่การจัดเก็บสินค้า การจัดการด้านเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ภายในคลังสินค้า ซึ่งการจัดการพื้นที่ในการจัดเก็บสินค้านั้นช่วยให้ลดต้นทุนได้ก็ต่อเมื่อสินค้านั้นอยู่ในจุดที่มีระยะทางสั้นที่สุด (ค่านาย อภิปรัชญาสกุล, 2537)

จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะอาชีพในสายงานคลังสินค้าทั่วไป กลุ่มวิชาชีพโลจิสติกส์ เพื่อให้ทราบถึงสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน และปัจจัยปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปพัฒนานักวิชาการที่ปฏิบัติงานในคลังสินค้า ของประเทศไทยต่อไป โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อพัฒนาสมรรถนะอาชีพในสายงานคลังสินค้าทั่วไป กลุ่มวิชาชีพโลจิสติกส์ เพื่อพัฒนาเครื่องมือการประเมินสมรรถนะอาชีพในสายงานคลังสินค้าทั่วไป กลุ่มวิชาชีพโลจิสติกส์ และเพื่อประเมินสมรรถนะของ

บุคลากรผู้ปฏิบัติในสายงานคลังสินค้าทั่วไป กลุ่มวิชาชีพ โลจิสติกส์

2. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

2.1 ความหมายของสมรรถนะ

สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกมา ของแต่ละบุคคลที่สามารถวัดและสังเกตเห็นได้

2.2 ประเภทของสมรรถนะ

สมรรถนะ (Competency) ตามหลักวิชาการ (อาภรณ์ ภูวพิณพันธุ์, 2547) แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

2.2.1 สมรรถนะหลัก (Core Competency)

หมายถึง คุณลักษณะ สมรรถนะ ความสามารถ คุณสมบัติ ที่พนักงานทุกระดับชั้นภายในองค์กรจะต้องมี ซึ่งจะสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และความสามารถหลักของ องค์กรที่พึงมีเพื่อความสำเร็จในการแข่งขัน ด้านการศึกษา Core Competency เปรียบเสมือนวิชาบังคับที่ทุกคน จะต้องเรียน โดยด้านการประกอบอาชีพ Core Competency คือ คุณลักษณะ หรือสมรรถนะ หรือความสามารถ หรือ คุณสมบัติภาคบังคับขององค์กรที่กำหนดให้พนักงานทุกคน จะต้องมี ที่จะช่วยให้พนักงานเป็นพนักงานที่สามารถปฏิบัติงาน ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับพนักงานที่ขาด สมรรถนะ Core Competency จะต้องได้รับการพัฒนา ต่อไป

2.2.2 สมรรถนะในการบริหารจัดการ (Professional Competency) หมายถึง ความสามารถสมรรถนะ สำหรับ พนักงานระดับบริหารขึ้นไปที่มีความรู้ เพื่อประโยชน์ในการ บริหารจัดการงานตามตำแหน่ง และความรับผิดชอบของ หน่วยงานที่แตกต่างกันไป ซึ่งผู้บริหารกลุ่มนี้จะเป็นผู้ทำ หน้าที่ในการผลักดันกลยุทธ์ และการปฏิบัติงานต่างๆ ให้กับ พนักงานที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ถือเป็น Competency เฉพาะ ส่วนที่เป็นการบริหารจัดการ เพื่อให้ผู้บริหารสามารถปฏิบัติ หน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือเรียกว่า Management Competency

2.2.3 สมรรถนะในงาน (Functional Competency) หมายถึง ความสามารถในตำแหน่งหน้าที่ถือเป็น คุณลักษณะสมรรถนะ คุณสมบัติ ซึ่งคนที่ทำงานในตำแหน่ง ต่างๆ จะต้องมี เพื่อให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้นๆ ได้อย่างประสบความสำเร็จ

2.3 องค์ประกอบของสมรรถนะ

หลักตามแนวคิดของแมคเคลแลนด์ (McClelland C. David, 1973) ประกอบด้วย 5 ส่วน คือ

2.3.1 ทักษะ (Skill) เป็นความสามารถในการ ปฏิบัติงาน ด้วยความมุ่งมั่นจากจิตใจ และร่างกาย โดยความ สามารถนี้จะรวมไปถึงการคิดเชิงระบบ (Analytical Thinking) ที่จะต้องคิดถึงความเป็นเหตุเป็นผลด้วย เช่น ทักษะในการเชื่อมโลหะ ซึ่งจะต้องเชื่อมให้โลหะติดเป็น เนื้อเดียวกันเป็นเส้นตรงสวยงาม ไม่ทำลายพื้นผิวส่วนอื่น เป็นต้น

2.3.2 ความรู้ (Knowledge) เป็นข้อมูลที่อยู่ใน ตัวบุคคลซึ่งจำเป็นต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบ เช่น ความรู้ทาง บัญชีจำเป็นต้องรู้กระบวนการลงบัญชี ตลอดจนงานอื่นๆ ที่จำเป็นต่อบัญชี เป็นต้น

2.3.3 อุปนิสัย (Trait) เป็นคุณลักษณะที่มีมักจะ แสดงออกเพื่อโต้ตอบสถานการณ์ต่างๆ เช่น การทำงาน ของนักบริหารบางท่าน จะชอบความรวดเร็ว คิดเร็ว ทำไว ในการทำงาน แต่บางท่านจะค่อยๆ คิดช้าแต่รอบคอบ อันเนื่องมาจากปฏิกิริยาตอบสนองต่อปัญหา หรือสถานการณ์ ของแต่ละคน

2.3.4 แนวคิดของตน (Self-Concept) เป็นส่วนหนึ่ง ของค่านิยม (Value) ทศนคติ (Attitude) และภาพลักษณ์ ของตน (Self-Image) ซึ่งจะสามารถสังเกตจากพฤติกรรม ที่แสดงออกมาได้ เช่น บางคนมีค่านิยมเป็นผู้นำกลุ่มเสมอ แต่บางคนชอบที่จะได้แย้ง ก็มักจะแสดงออกถึงพฤติกรรม ก้าวร้าว เป็นต้น

2.3.5 แรงขับ (Motive) เป็นสิ่งที่ซ่อนเร้นอยู่ใน ความคิดหรือความต้องการที่จะเป็นต้นเหตุของการแสดงออก เช่น บางคนชอบทำงานยากๆ เพราะรู้สึกว่าเป็นงานท้าทาย ในทางตรงกันข้าม บางคนเป็นคนเฉื่อยชา จะชอบทำงาน ง่ายๆ สบายๆ เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป Competency คือ ความสามารถ หรือศักยภาพ หรือสมรรถนะ ซึ่งเป็นตัวที่กำหนดรายละเอียด ของพฤติกรรมการแสดงออก เป็นการตอบคำถามว่าทำ อย่างไรที่จะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ (How) มากกว่า การตอบคำถามว่าอะไรเป็นสิ่งที่หัวหน้างาน คาดหวังหรือต้องการ (What)

2.4 ความรู้และทักษะและการพัฒนาไปสู่มาตรฐาน อาชีพ (ชนะ กลิภาร์, 2552)

2.4.1 ทักษะหลัก ได้แก่ การสื่อสาร การคิดคำนวณ เทคโนโลยีสารสนเทศ การทำงานร่วมกับผู้อื่นการแก้ปัญหา

และการปรับปรุงการเรียนรู้และการปฏิบัติงานของตนเอง เป็นแกนสำคัญในการพัฒนาความรู้และทักษะในระดับสูงขึ้น และเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

2.4.2 ทักษะพื้นฐานและความรู้พื้นฐาน ซึ่งบางส่วน มีความเป็นอิสระต่อกันและบางส่วนบูรณาการหรือประยุกต์ เข้ากันเป็นสมรรถนะในขั้นต้นจึงนับเป็นจุดเริ่มต้นของเกณฑ์ เปรียบเทียบสมรรถนะ (Benchmark)

2.4.3 ทักษะเฉพาะและความรู้เฉพาะ ซึ่งประยุกต์ เข้ากันเป็นการปฏิบัติงานสมรรถนะจากง่ายไปสู่ความซับซ้อน ของงานนั้นๆ ทักษะเฉพาะสามารถสังเกตเห็นได้ในรูปของ การปฏิบัติงาน (Performance) ในขณะที่ความรู้เฉพาะ อาจแสดงหรือไม่แสดงให้เห็นและมีระดับสูงตั้งแต่ความ เข้าใจขั้นไป เรียกว่า ความรู้ความเข้าใจงาน (Underpinning Knowledge) ซึ่งมีความจำ เป็นเป็นความรู้เกี่ยวกับ ทฤษฎี หลักการ และวิธีการ ที่ต้องมีเสมอเพื่อเกื้อหนุนการปฏิบัติ งานนั้น ส่วนทางด้านเจตคติหรือกิจนิสัยซึ่งมีส่วนสนับสนุน การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลหรือทำให้ผลงานมีคุณภาพ อาจสังเกตเห็นได้ในขณะปฏิบัติงาน

2.5 แนวทางการวิเคราะห์สมรรถนะ (ชนะ กลิการ์, 2552)

การวิเคราะห์สมรรถนะใช้สำหรับวิเคราะห์งาน เฉพาะหรือหน่วยสมรรถนะ มีอยู่ 2 แนวทาง ซึ่งนำไปสู่ ผลลัพธ์ท้ายสุดหรือกฤตกรรมปลายทาง (Terminal Performance Objective; TPO) ได้เหมือนกัน คือ

แนวทางที่ 1 ให้แยกงานเฉพาะ/หน่วย/หน่วย สมรรถนะ/กฤตกรรมปลายทาง ออกเป็นขั้นตอนประมาณ 7-15 ขั้นตอน โดยเขียน เป็นขั้นตอนหลัก (Key Step) ซึ่งจะต้องมีเนื้อหา (Work Content) ที่เป็นกรอบครอบคลุมการ เคลื่อนที่ทำงาน (Motion) ต่างๆ แล้วทำการทบทวนให้แน่ใจ จึงพิจารณาตัดตอนขั้นตอนต่างๆ ให้เป็น งานย่อย/หน่วย ย่อย/สมรรถนะย่อย/กฤตกรรมย่อย อย่างน้อย 2 หน่วยย่อย (ไม่ควรเกิน 4) โดยแต่ละหน่วยย่อยจะต้องมีผลลัพธ์ที่พอ เหมาะสำหรับการประเมินแล้วจึงวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของ แต่ละขั้นตอนกับองค์ประกอบที่ต้องการ

แนวทางที่ 2 เป็นการแยกงานในทำ นองเดียวกันกับ แนวทางที่ 1 แต่แยกออกเป็นหน่วยย่อยก่อนแล้วจึงแยก แต่ละหน่วยย่อยออกเป็นขั้นตอน

2.6 มาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ (ชนะ กลิการ์, 2552)

ในการปฏิบัติงานอาชีพ มาตรฐานอาชีพ (Occupation Standards) มีเกณฑ์ที่ใช้วัดความเป็น

มาตรฐานอยู่ที่เกณฑ์การปฏิบัติงาน หรือ เกณฑ์ผลงาน (Performance Criteria; PC) บางทีก็เรียกว่ามาตรฐานการ ปฏิบัติงาน (Performance Standards) ซึ่งใช้เป็นตัวบ่งชี้ใน เชิงคุณภาพของผลงานแต่เนื่องจากมาตรฐานอาชีพยัง ต้องการตัวบ่งชี้ในเชิงปริมาณ จึงนำงานที่ปฏิบัติอย่างมี สมรรถนะซึ่งมักเป็นภารกิจที่ประกอบด้วยงานขั้นตอนต่างๆ มารวมกันในขั้นต้นให้เป็นสมรรถนะย่อย หรือหน่วยย่อย (Element of Competence) แล้วนำหน่วยย่อยมารวมกัน เป็นหน่วย เรียกว่า หน่วยสมรรถนะ (Unit of Competence) ผู้ที่จะได้รับคุณวุฒิวิชาชีพในแต่ละระดับจะต้องผ่านการ ประเมินระดับละ 10 หน่วยสมรรถนะโดยประมาณ (ซึ่งเมื่อ เทียบกับการฝึกอบรมแบบฐานสมรรถนะตาม Competency Profile ของ DACUM จะต้องฝึกอบรมประมาณ 20-30 Tasks และยังไม่เพียงพอเนื่องจากต้องสะสมประสบการณ์ หรือผลงานจริงในอาชีพต่อไปอีกด้วย)

2.7 เทคนิคการวิเคราะห์หน้าที่ (Functional Analysis) (ชนะ กลิการ์, 2552)

การวิเคราะห์หน้าที่เป็นเทคนิคในการจัดระดับขั้น ของหน้าที่ โดยเริ่มต้นจากการวิเคราะห์ความมุ่งหมายหลัก (Key Purpose) ของสาขาอาชีพที่จะนำมาให้โดยใช้เทคนิคการ ระดมสมองของผู้ดำเนินการประจำกลุ่ม จากนั้นใช้เทคนิค วิเคราะห์ความมุ่งหมายหลักแยกย่อยเป็นบทบาทหลัก (Key Roles) แล้ววิเคราะห์บทบาทหลักแต่ละบทบาทแยกย่อย เป็นหน้าที่หลัก (Key Functions) จากหน้าที่หลักแต่ละหน้าที่ จะวิเคราะห์แยกย่อยเป็น หน่วยสมรรถนะ (Units of Competence) จากนั้นวิเคราะห์เพื่อกำหนดหน่วยย่อย สุดท้ายของแผนผังแสดงหน้าที่ ที่เรียกว่าหน่วยย่อย (Elements of Competence) ต่อไป และวิเคราะห์ รายละเอียดของสมรรถนะอาชีพในองค์ประกอบ 4 หัวข้อหลัก ได้แก่ 1) เกณฑ์การปฏิบัติงาน (Performance Criteria) 2) ขอบเขตหรือข้อกำหนดขอบเขต (Range Statement) 3) หลักฐานที่ต้องการ (Evidence Requirement) ประกอบด้วย หลักฐานด้านการปฏิบัติและหลักฐานด้านความรู้ 4) แนวทางการประเมิน (Assessment Guidance) การ วิเคราะห์หน้าที่แสดงโดย แผนผังแสดงการวิเคราะห์หน้าที่ (Functional Map)

3. วิธีการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Data) โดยวิธีวิจัยแบบศึกษาเฉพาะกรณี (Case Study Research) และใช้ข้อมูลร่วมกับวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) กับกลุ่มเป้าหมายที่คัดเลือก โดยเลือก

แบบเจาะจง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริง โดยแบ่งการวิจัยเป็น 2 ชั้น ดังนี้

ชั้นที่ 1 การพัฒนาสมรรถนะอาชีพและกำหนดระดับคุณวุฒิวิชาชีพ โดยวิธีวิจัยแบบศึกษาเฉพาะกรณี (Case Study Research)

ในการพัฒนาสมรรถนะอาชีพและกำหนดระดับคุณวุฒิวิชาชีพ ในสายงานคลังสินค้าทั่วไป กลุ่มวิชาชีพโลจิสติกส์ เป็นการระดมความคิดเห็นแบบรายกลุ่ม (Focus Group) โดยใช้แบบร่างสมรรถนะเป็นประเด็นคำถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ร่วมระดมความคิดเห็นให้ข้อมูลอย่างอิสระ จากนั้นผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการระดมความคิดเห็นนำมาวิเคราะห์ด้วยแบบวิเคราะห์เอกสาร เพื่อกำหนดสมรรถนะและกำหนดระดับคุณวุฒิวิชาชีพ ในสายงานคลังสินค้าทั่วไป

ชั้นที่ 2 การทดลองประเมินสมรรถนะอาชีพ ไปใช้ประเมินสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานในคลังสินค้าทั่วไป โดยวิธีวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research)

ในการทดลองประเมินสมรรถนะอาชีพ ไปใช้ประเมินสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานในคลังสินค้าทั่วไป เป็นการนำเครื่องมือการประเมินที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญมาดำเนินการทดลองกับกลุ่มเป้าหมาย แบบกลุ่มทดลองเพียงกลุ่มเดียว (One-Shot Case Study) เพื่อตรวจสอบผลการประเมินสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานในคลังสินค้าทั่วไป ว่าผ่านเกณฑ์ประเมินหรือไม่

3.1 กลุ่มเป้าหมายในการวิจัย

3.1.1 ชั้นที่ 1 กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยในการพัฒนาสมรรถนะอาชีพและกำหนดระดับคุณวุฒิวิชาชีพ โดยวิธีวิจัยแบบศึกษาเฉพาะกรณี (Case Study Research) แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม

1. กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่ปฏิบัติงานในคลังสินค้า (Working Group) เพื่อพัฒนาสมรรถนะอาชีพ และกำหนดระดับคุณวุฒิวิชาชีพ ในสายงานคลังสินค้าทั่วไป กลุ่มวิชาชีพโลจิสติกส์ โดยวิธีเลือกแบบเจาะจง จำนวน 10 ท่าน

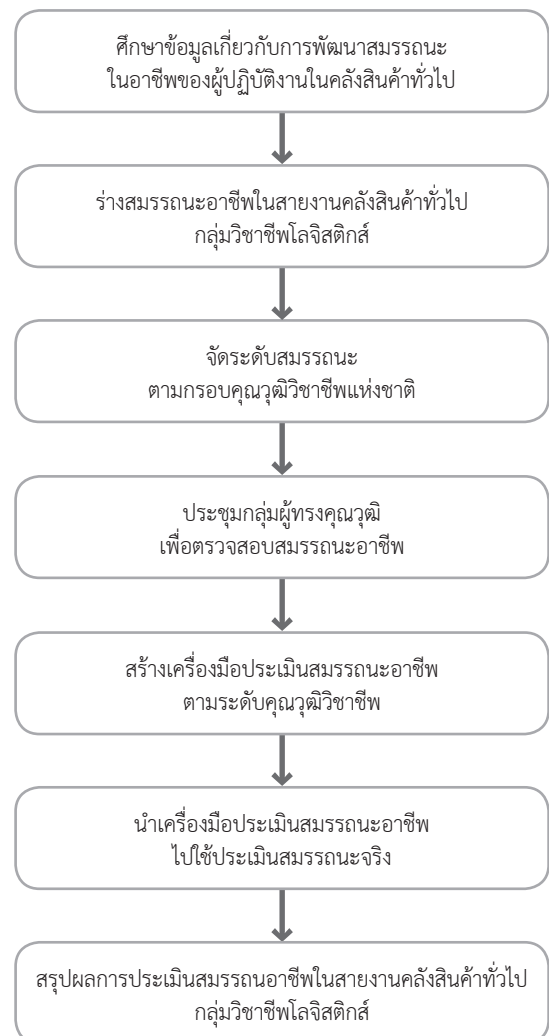
2. กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ (Endorsement Board) เพื่อรับรองและตรวจสอบสมรรถนะอาชีพในสายงานคลังสินค้าทั่วไป กลุ่มวิชาชีพโลจิสติกส์ โดยวิธีเลือกแบบเจาะจง จำนวน 13 ท่าน

3.1.2 ชั้นที่ 2 กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยในการทดลองประเมินสมรรถนะอาชีพ ไปใช้ประเมินสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานในคลังสินค้าทั่วไป โดยวิธีวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม

1. กลุ่มผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือประเมินสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานในคลังสินค้าทั่วไป โดยวิธีเลือกแบบเจาะจงจากนักวิชาการ จำนวน 3 ท่าน

2. กลุ่มทดลองประเมินสมรรถนะอาชีพ ไปใช้ประเมินสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานในคลังสินค้าทั่วไป โดยวิธีเลือกแบบเจาะจง จากผู้ปฏิบัติงานในคลังสินค้าทั่วไป ระดับ 3 จำนวน 10 คน

3.2 ขั้นตอนการวิจัย



3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3.1 ขั้นการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะในอาชีพของผู้ปฏิบัติงานในคลังสินค้าทั่วไป เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบวิเคราะห์เอกสาร เพื่อกำหนดสมรรถนะในอาชีพ ในสายงานคลังสินค้าทั่วไป

3.3.2 ขั้นการร่างสมรรถนะอาชีพและกำหนดระดับคุณวุฒิวิชาชีพ ในสายงานคลังสินค้าทั่วไป กลุ่มวิชาชีพ โลจิสติกส์ เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบร่างสมรรถนะอาชีพและกำหนดระดับคุณวุฒิวิชาชีพ ในสายงานคลังสินค้าทั่วไป

3.3.3 ขั้นการประเมินเครื่องมือการประเมินสมรรถนะอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ ในสายงานคลังสินค้าทั่วไป กลุ่มวิชาชีพ โลจิสติกส์ เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสม และแบบประเมินดัชนีความสอดคล้อง

3.3.4 ขั้นการนำเครื่องมือประเมินสมรรถนะอาชีพไปใช้ประเมินสมรรถนะจริง กับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในคลังสินค้าทั่วไป เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบทดสอบความรู้เชิงปฏิบัติการ แบบประเมินการปฏิบัติงาน สัมภาษณ์แบบเจาะลึก และการสังเกตพฤติกรรม

3.3.5 ขั้นการสรุปผลการประเมินสมรรถนะอาชีพในสายงานคลังสินค้าทั่วไป กลุ่มวิชาชีพ โลจิสติกส์ เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบประเมินสมรรถนะรายบุคคล และแบบสรุปการประเมินสมรรถนะ

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

3.4.1 ขั้นการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะในอาชีพของผู้ปฏิบัติงานในคลังสินค้าทั่วไป สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ

3.4.2 ขั้นการประเมินเครื่องมือการประเมินสมรรถนะอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความสอดคล้อง

3.4.3 ขั้นการประเมินสมรรถนะอาชีพ กับผู้ปฏิบัติงานในคลังสินค้าระดับ 3 จำนวน 10 คน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย

4. ผลการวิจัย

4.1 ผลการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในคลังสินค้าทั่วไป

ตารางที่ 1 แสดงการวิเคราะห์หน้าที่หลักในสายงานคลังสินค้าทั่วไป

ความมุ่งหมายหลัก Key Purpose	บทบาทหลัก Key Roles	หน้าที่หลัก Key Function
คำอธิบาย	คำอธิบาย	คำอธิบาย
พัฒนาสมรรถนะบุคคล ในอาชีพโลจิสติกส์ของประเทศไทย ให้มีมาตรฐานรองรับอาเซียน และสากล	จัดการคลังสินค้าทั่วไป	จัดการคลังสินค้า
		จัดการเพิ่มมูลค่าของคลังสินค้า

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์หน้าที่หลักในสายงานคลังสินค้าทั่วไป พบว่า หน้าที่หลักในสายงานคลังสินค้าทั่วไป มี 2 รายการ ได้แก่ จัดการคลังสินค้า และ จัดการเพิ่มมูลค่าของคลังสินค้า

ตารางที่ 2 แสดงการวิเคราะห์สมรรถนะในสายงานคลังสินค้าทั่วไป

หน้าที่หลัก Key Function	หน่วยสมรรถนะ Unit of Competence
คำอธิบาย	คำอธิบาย
จัดการคลังสินค้า	ปฏิบัติตามกฎระเบียบ และกฎความปลอดภัยตามหลักอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม
	วางแผนการรับสินค้า
	ตรวจรับสินค้าจากผู้ส่งมอบ
	นำสินค้าเข้าสู่ที่จัดเก็บ
	จัดเก็บและเรียงสินค้าในคลังสินค้า
	หยิบสินค้าออกจากที่เก็บ
	บรรจุสินค้าเพื่อการจ่ายสินค้า
	จ่ายสินค้าออกจากคลังสินค้า
	จัดการภายในคลังสินค้าเพื่อให้มีประสิทธิภาพ
จัดการเพิ่มมูลค่าของ คลังสินค้า	บริหารการเพิ่มมูลค่าของคลังสินค้า
	กำหนดคุณค่าของสินค้าในคลังสินค้า

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะในสายงานคลังสินค้าทั่วไป พบว่า หน่วยสมรรถนะหลักมี 11 รายการ และหน่วยสมรรถนะย่อยมี 49 รายการ

4.2 ผลการกำหนดระดับคุณวุฒิวิชาชีพสายงานคลังสินค้าทั่วไป

ตารางที่ 3 แสดงการกำหนดระดับคุณวุฒิวิชาชีพ ในสายงานคลังสินค้าทั่วไป

สายงาน	คุณวุฒิวิชาชีพ
จัดการคลังสินค้าทั่วไป	1. คุณวุฒิวิชาชีพขั้น 1 สาขาวิชาชีพโลจิสติกส์ สาขาอาชีพผู้ควบคุมคลังสินค้า
	2. คุณวุฒิวิชาชีพขั้น 2 สาขาวิชาชีพโลจิสติกส์ สาขาอาชีพผู้ควบคุมคลังสินค้า
	3. คุณวุฒิวิชาชีพขั้น 3 สาขาวิชาชีพโลจิสติกส์ สาขาอาชีพผู้ควบคุมคลังสินค้า
	4. คุณวุฒิวิชาชีพขั้น 4 สาขาวิชาชีพโลจิสติกส์ สาขาอาชีพผู้ควบคุมคลังสินค้า
	5. คุณวุฒิวิชาชีพขั้น 5 สาขาวิชาชีพโลจิสติกส์ สาขาอาชีพผู้ปฏิบัติงานคลังสินค้า
	6. คุณวุฒิวิชาชีพขั้น 6 สาขาวิชาชีพโลจิสติกส์ สาขาอาชีพผู้ปฏิบัติงานคลังสินค้า
	7. คุณวุฒิวิชาชีพขั้น 7 สาขาวิชาชีพโลจิสติกส์ สาขาอาชีพผู้ปฏิบัติงานคลังสินค้า

จากตารางที่ 3 ผลการกำหนดระดับคุณวุฒิวิชาชีพ ในสายงานคลังสินค้าทั่วไป พบว่า คุณวุฒิวิชาชีพ ในอาชีพ คลังสินค้าทั่วไป มีระดับคุณวุฒิวิชาชีพจำนวน 7 ระดับ โดย แบ่งอาชีพออกเป็น 2 อาชีพ คือ อาชีพผู้ควบคุมคลังสินค้า และอาชีพผู้บริหารงานคลังสินค้า

4.3 ผลการประเมินคุณภาพของเครื่องมือประเมิน สมรรถนะอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ

4.3.1 ผลการประเมินความเหมาะสมของเครื่องมือ การประเมินสมรรถนะอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ สาขา โลจิสติกส์ สายงานคลังสินค้าทั่วไป ในภาพรวม พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่าทุกรายการมีระดับมากทุกรายการ

4.3.2 ผลการประเมินผลความสอดคล้องของ เครื่องมือการประเมินในภาพรวม กับ แผนการประเมิน สมรรถนะ พบว่า มีผลรวมของค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Item Objective Congruence) เฉลี่ย เท่ากับ 1.00 ซึ่งมีค่าความสอดคล้องสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 0.5 ทุกรายการ

4.3.3 ผลการประเมินผลความสอดคล้องของ ระหว่างสมรรถนะย่อย (EoC) กับแบบทดสอบ สำหรับ เอกสารการประเมินสมรรถนะด้านความรู้ พบว่า มีผลของ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Item Objective Congruence) เฉลี่ยเท่ากับ 1.00 ซึ่งมีค่าความสอดคล้อง สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 0.5

4.3.4 ผลการประเมินผลความสอดคล้องของ หน่วยสมรรถนะ (UoC) กับหัวข้อการประเมิน สำหรับเอกสาร การประเมินสมรรถนะด้านปฏิบัติ พบว่า มีผลของค่าดัชนี ความสอดคล้อง (IOC: Item Objective Congruence) เฉลี่ยเท่ากับ 1.00 ซึ่งมีค่าความ สอดคล้องสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 0.5

4.3.5 ผลการประเมินผลความสอดคล้องของหน่วย สมรรถนะ (UoC) กับ หัวข้อที่ใช้ในการสังเกตการปฏิบัติงาน จริง พบว่า มีผลของค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Item Objective Congruence) เฉลี่ยเท่ากับ 1.00 ซึ่งมีค่าความ สอดคล้องสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 0.5

4.3.6 ผลการประเมินผลความสอดคล้องของ หน่วยสมรรถนะ (UoC) กับหัวข้อที่ใช้ในการสัมภาษณ์ พบว่า มีผลของค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Item Objective Congruence) เฉลี่ยเท่ากับ 1.00 ซึ่งมีค่าความ สอดคล้องสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 0.5

4.4 ผลการประเมินสมรรถนะของบุคลากร ผู้ปฏิบัติในสายงานคลังสินค้าทั่วไป

ในการนำเครื่องมือประเมินสมรรถนะอาชีพไปใช้ ประเมินสมรรถนะกับผู้ปฏิบัติงานในคลังสินค้าทั่วไป ระดับ 3 โดยผู้วิจัยเลือกใช้เครื่องมือประเมินในระดับ 3 โดยกลุ่ม ตัวอย่างที่ใช้ในการทดลอง จำนวน 10 คน

ตารางที่ 4 แสดงการประเมินสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานในคลังสินค้าทั่วไป

ที่	สมรรถนะ 1 ตรวจรับสินค้า จากผู้ส่งมอบ			รวม	สมรรถนะ 2 นำสินค้า เข้าสู่ ที่จัดเก็บ			รวม	สมรรถนะ 3 จัดเก็บและ เรียงสินค้า ในคลังสินค้า			รวม	สมรรถนะ 4 บรรจุสินค้า เพื่อการ จ่ายสินค้า			รวม	เกณฑ์ ขั้นต่ำ	ผลการ ประเมิน (ผ่าน/ ไม่ผ่าน)
	K	S	A		K	S	A		K	S	A		K	S	A			
1	30	60	9	99	15	54	9	78	30	60	9	99	26	60	9	95	65	ผ่าน
2	20	51	8	79	23	60	8	91	30	29	8	67	19	51	8	78	65	ผ่าน
3	25	60	8	93	15	36	8	59	30	58	8	96	19	57	8	84	65	ไม่ผ่าน
4	25	60	8	93	8	54	8	70	30	60	8	98	19	60	8	87	65	ผ่าน
5	30	60	7	97	23	48	7	78	30	60	7	97	23	57	7	87	65	ผ่าน
6	30	60	6	96	23	45	6	74	30	41	7	78	23	57	6	86	65	ผ่าน
7	30	60	8	98	15	60	8	83	30	55	8	93	26	57	8	91	65	ผ่าน
8	20	60	7	87	23	54	7	84	30	58	8	96	23	60	7	90	65	ผ่าน
9	30	60	7	97	23	54	7	84	30	58	7	91	26	57	7	90	65	ผ่าน
10	30	45	8	83	23	60	8	91	30	36	8	74	26	57	8	91	65	ผ่าน

จากตารางที่ 4 ผลการประเมินสมรรถนะของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในคลังสินค้าทั่วไป พบว่า ผลการประเมินสมรรถนะด้านความรู้ (Knowledge) ด้านการปฏิบัติงาน (Skill) และด้านคุณลักษณะ (Attribute) พบว่าการประเมินในภาพรวมมีผู้ปฏิบัติงานในคลังสินค้าทั่วไปที่ผ่านเกณฑ์การประเมินทั้ง 4 สมรรถนะ จำนวน 9 ท่าน และไม่ผ่านเกณฑ์ประเมินสมรรถนะทั้ง 4 สมรรถนะจำนวน 1 ท่าน จากจำนวนผู้เข้ารับการประเมิน 10 ท่าน เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าผู้ที่ไม่ผ่านเกณฑ์มีคะแนน ในสมรรถนะนำสินค้าเข้าสู่ที่จัดเก็บ ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดร้อยละ 65 มีคะแนนด้านความรู้และคะแนนภาคปฏิบัติค่อนข้างน้อย

5. อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

5.1 อภิปรายผลการวิจัย

การพัฒนาสมรรถนะอาชีพในสายงานคลังสินค้าทั่วไป กลุ่มวิชาชีพโลจิสติกส์ พบว่า หน้าที่หลักในสายงานคลังสินค้าทั่วไปมี 2 รายการ ได้แก่ จัดการคลังสินค้า และจัดการเพิ่มมูลค่าของคลังสินค้า ส่วนหน่วยสมรรถนะในสายงานคลังสินค้าทั่วไป พบว่า หน่วยสมรรถนะหลักมี 11 รายการ และหน่วยสมรรถนะย่อยมี 49 รายการ เนื่องจากการวิเคราะห์สมรรถนะอาชีพในสายงานคลังสินค้าทั่วไป ใช้หลักการของการวิเคราะห์หน้าที่งาน (Functional Analysis) จึงทำให้ได้สมรรถนะอาชีพที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ และสมรรถนะที่ได้จากผู้ปฏิบัติงานในอาชีพจริงเป็นสมรรถนะที่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานจริง สามารถนำไปใช้เป็นมาตรฐานขั้นต่ำในการปฏิบัติงานในคลังสินค้าทั่วไปได้จริง ซึ่งในการวิเคราะห์สมรรถนะอาชีพจะใช้แนวทางการวิเคราะห์หน้าที่งาน (Functional Analysis) เนื่องจากเป็นแนวทางการพัฒนามาตรฐานอาชีพต่อไปซึ่งสอดคล้องกับ พิเศษ นิตติสิงห์ (2549) การพัฒนามาตรฐานอาชีพช่างเครื่องประดับอัญมณีของประเทศไทย โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์หน้าที่งานซึ่งเขียนออกมาในรูปของแผนภาพหน้าที่งาน ประกอบด้วย ความมุ่งหมายหลัก (Key Purpose) บทบาทหลัก (Key Role) หน้าที่งานหลัก (Key Function) หน่วยสมรรถนะ (Unit of Competence) สมรรถนะย่อย (Element of Competence) เกณฑ์การปฏิบัติงาน (Performance Criteria) ขอบเขตเนื้อหา (Range Statements) การระบุร่องรอยหลักฐานที่ต้องการ (Identifying Evidence Requirements) หลักฐานการปฏิบัติงานที่ต้องการ (Performance Evidence Requirements) หลักฐานความรู้ที่ต้องการ (Knowledge Evidence Requirements) และแนวทางการประเมิน (Assessment Guidance) และ

สอดคล้องกับ จะเด็ด เปาโสภา และ มนตรี พรหมเพ็ชร (2548) ในการปฏิบัติงานอาชีพ มาตรฐานอาชีพ (Occupation Standards) มีเกณฑ์ที่ใช้วัดความเป็นมาตรฐานอยู่ที่เกณฑ์การปฏิบัติงาน หรือเกณฑ์ผลงาน (Performance Criteria; PC) บางทีก็เรียกว่ามาตรฐานการปฏิบัติงาน (Performance Standards) ซึ่งใช้เป็นตัวบ่งชี้ในเชิงคุณภาพของผลงาน แต่เนื่องจากมาตรฐานอาชีพยังต้องการตัวบ่งชี้ในเชิงปริมาณ จึงนำงานที่ปฏิบัติอย่างมีสมรรถนะซึ่งมักเป็นภารกิจที่ประกอบด้วยงานขั้นตอนต่างๆ มารวมกันในขั้นต้นให้เป็นสมรรถนะย่อย หรือหน่วยย่อย (Element of Competence) แล้วนำ หน่วยย่อยมารวมกันเป็นหน่วย เรียกว่า หน่วยสมรรถนะ (Unit of Competence) ผู้ที่จะได้รับคุณวุฒิวิชาชีพในแต่ละระดับจะต้องผ่านการประเมินระดับละ 10 หน่วยสมรรถนะโดยประมาณ

การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินสมรรถนะอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพสายงานคลังสินค้าทั่วไป กลุ่มวิชาชีพโลจิสติกส์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยมีผลของค่าดัชนีความสอดคล้องเฉลี่ยเท่ากับ 1.00 ซึ่งมีค่าความสอดคล้องสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 0.5 แสดงว่า เครื่องมือมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนดสามารถนำไปใช้ในการประเมินได้ เนื่องจากการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินสมรรถนะอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพจะประสบผลสำเร็จและใช้เป็นแนวปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มอาชีพอย่างแท้จริง นอกจากนี้เครื่องมือที่ใช้ประเมินสมรรถนะอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพจะครอบคลุมสมรรถนะทาง 3 ด้านได้แก่ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินในเชิงประจักษ์ สามารถวัดและสังเกตได้ โดยสอดคล้องกับบัณฑิตวิทยาลัย และคณะ (2554) การประเมินผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามเป้าหมายและเป้าหมายขององค์กร ผลการประเมินจากการนำรูปแบบนำไปทดลองปฏิบัติ (Implementation) การประเมินผลความรู้ ทักษะความสามารถในการปฏิบัติงาน การประเมินผลผลิตภาพของการผลิตขององค์กร (Productivity) และการประเมินผลความพึงพอใจของบุคลากร และสอดคล้องกับ อรสา งามโกมุต (2551) ในการสังเคราะห์มาตรฐานอาชีพอุตสาหกรรมโรงแรมของประเทศไทย กลุ่มงานอาชีพแม่บ้านโรงแรม เป็นผลมาจากบทบาทของกลุ่มอาชีพ มีความตระหนักให้ความสำคัญต่อการพัฒนากำลังคน ได้ให้ความร่วมมือกับผู้วิจัย ที่มีสถานภาพเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการผลิตและพัฒนาากำลังคน ในสาขาวิชาการ

โรงแรม ทุกกลุ่มงานอาชีพ โดยมุ่งหวังเพื่อพัฒนาคุณภาพ การจัดการศึกษาให้มีความสอดคล้องกับความต้องการ ของสถานประกอบการ

การประเมินสมรรถนะของบุคลากรผู้ปฏิบัติใน สายงานคลังสินค้าทั่วไป กลุ่มวิชาชีพโลจิสติกส์ มีผู้ที่ไม่ผ่าน เกณฑ์ในระดับคุณวุฒิชั้น 3 มีจำนวน 1 ท่าน จากจำนวน ผู้เข้ารับการประเมิน 10 ท่าน เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า ผู้ที่ไม่ผ่านเกณฑ์มีคะแนน ในสมรรถนะนำสินค้าเข้าสู่ ที่จัดเก็บ ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดร้อยละ 65 มีคะแนน ด้านความรู้และคะแนนภาคปฏิบัติค่อนข้างน้อย เนื่องจาก ผู้วิจัยได้กำหนดสัดส่วนคะแนนของสมรรถนะทั้ง 3 ด้าน คือ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และกำหนดเกณฑ์ผ่านการประเมินสมรรถนะจากคณะทำงาน ที่มาจากเจ้าของอาชีพทำให้สอดคล้องการประเมินผลการ ปฏิบัติงานจริงในอาชีพ และนอกจากนี้ผู้เข้ารับการทดสอบ ไม่ได้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนำสินค้าเข้าสู่ที่จัดเก็บ โดย ผู้เข้ารับการประเมินทำงานในตำแหน่งเช็คสต็อกสินค้า ไม่ได้ทำงานในตำแหน่งคลังสินค้าโดยตรง ซึ่งสอดคล้องกับ ประวัติ เลิศจันทร์ทรงกูร (2553) ผลการประเมินผู้ทดสอบ สมรรถนะเพื่อเข้าสู่คุณวุฒิวิชาชีพจากการสัมภาษณ์การ ปฏิบัติและผลงาน พบว่า ผู้รับการประเมินคุณวุฒิ ระดับ 4 และระดับ 5 จำนวนรวม 10 คน ผ่านเกณฑ์ประเมินร้อยละ 100 และจากการประเมินการวิเคราะห์ความคิดเห็นของ ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน หลังการประเมิน ทั้งระดับ 4 และระดับ 5 จากแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความ เหมาะสมของมาตรฐานอาชีพ โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ พบว่าผู้ประเมินและผู้รับการประเมินระดับ 4 และ ระดับ 5 มีความเห็นระดับ มากถึงมากที่สุดและสอดคล้องกับ มนต์ชัย มนุชธรรม (2550) การประเมินสมรรถนะตามระบบ คุณวุฒิวิชาชีพอุตสาหกรรมสิ่งทอ โดยใช้คุณวุฒิวิชาชีพ TVQ1 งานย้อมสีสิ่งทอ เป็นต้นแบบซึ่งประกอบด้วย 5 หน่วย สมรรถนะ และ 12 สมรรถนะย่อยโดยมีบริษัทที่เป็นต้นแบบ ในการใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะ 4 บริษัท มีผู้ประเมิน 11 คน ผู้รับการประเมิน 27 คน

5.2 ข้อเสนอแนะการวิจัย

5.2.1 ควรพัฒนาสมรรถนะอาชีพด้านคลังสินค้า แบบเฉพาะทาง เช่น คลังสินค้าห้องเย็น คลังสินค้าโซล และ คลังสินค้าอันตราย เป็นต้น

5.2.2 ควรพัฒนาแบบประเมินเป็นมาตรฐานกลาง โดยใช้ระบบคลังข้อสอบอย่างเต็มรูปแบบ เพื่อประเมินให้เป็น มาตรฐานเดียวกัน

5.2.3 ควรนำเครื่องมือประเมินสมรรถนะที่พัฒนา ขึ้นทุกระดับคุณวุฒิวิชาชีพ ไปใช้ทดลองประเมินกับบุคลากร ในคลังสินค้า เพื่อให้ทราบถึงคุณภาพของเครื่องมือประเมิน อย่างแท้จริง

6. เอกสารอ้างอิง ภาษาไทย

- คำนาย อภิปรัชญาสกุล. (2537). การจัดการสินค้าคงคลัง และศูนย์กระจายสินค้า. กรุงเทพฯ:โพกัสมีเดีย แอนด์พับลิชชิง.
- জেদেদ পে।সো।গ। এবং মন্ত্রী পরমেশ্বর. (2548) **การพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพ เล่ม 1 การพัฒนามาตรฐานสมรรถนะ**. เอกสารประกอบการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาหลักสูตรแบบฐานสมรรถนะ. สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- ชนะ กลีภรณ์. (2552). **หลักสูตรฐานสมรรถนะ**. เอกสารประกอบการสอนหลักสูตรดุขภูิบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ทวีศักดิ์ เทพพิทักษ์. (2552). **การจัดการลอจิสติกส์**. กรุงเทพฯ : เอ็กสเปอร์เน็ท,
- นันทวัฒน์ วงษ์ชนะชัย และคณะ. (2554). **การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสายงานผลิตของอุตสาหกรรมผลิตเหล็กกล้าตามมาตรฐานอาชีพ**. วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ปีที่ 21 ฉบับที่ 3 กย.-ธค. 2554 หน้า 645-656
- ประวัติ เลิศจันทร์ทรงกูร. (2553). **การพัฒนามาตรฐานอาชีพและจัดทำคุณวุฒิวิชาชีพธุรกิจถ่ายภาพ**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีเทคนิคศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- เพิ่มสุข นิตสิงห์. (2549). **การพัฒนามาตรฐานอาชีพและการจัดระดับคุณวุฒิวิชาชีพช่างเครื่องประดับอัญมณี**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรอุตสาหกรรมดุขภูิบัณฑิต สาขาวิชาบริหารอาชีพและเทคนิคศึกษา ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

มนต์ชัย มนูญาราม. (2550). การพัฒนาระบบการกำหนด
คุณวุฒิวิชาชีพอุตสาหกรรมสิ่งทอ. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรอุตสาหกรรมดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชาวิจัย
และพัฒนาหลักสูตร ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
พระนครเหนือ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ. (2548). แผนแม่บทการพัฒนาโลจิสติกส์
ของประเทศไทย ภายใต้แผนการบริหารราชการ
แผ่นดิน พ.ศ. 2548-2551. สำนักวิเคราะห์โครงการ
ลงทุนภาครัฐ

อรสา งามโถมุท. (2551). การพัฒนามาตรฐานอาชีพ
อุตสาหกรรมการโรงแรมของประเทศไทย กลุ่มงาน
อาชีพแม่บ้านโรงแรม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร
อุตสาหกรรมดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชาบริหารอาชีวะ
และเทคนิคศึกษา ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
พระนครเหนือ.

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2547). Career Development in
Practice. กรุงเทพฯ ฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์

ภาษาอังกฤษ

McClelland, C. David. (1973). Testing for Com-
petence rather than for Intelligence. New
Jersey : American Psychologist,

รูปแบบการป้องกันและแก้ไขปัญหาความรุนแรงในสังคมของชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสระแก้ว

Social Violence Prevention and Solution Model of the Communities and Local Government in Sakaeo Province

ชิตพล ชัยมะดัน¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาสถานการณ์ความรุนแรงในสังคมของชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสระแก้ว และ (2) เพื่อศึกษารูปแบบและกลไกการป้องกันและแก้ไขปัญหาความรุนแรงในสังคมของชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสระแก้ว กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำชุมชน และอาสาสมัครในชุมชน ที่มีประสบการณ์ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาความรุนแรงในสังคมของชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 30 คน โดยใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) และประเด็นคำถามในการประชุมระดมความคิดเห็น (Focus Group Discussion) วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการศึกษาพบว่า สถานการณ์ความรุนแรงในสังคมของชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสระแก้ว ทั้ง 3 พื้นที่ ในปัจจุบันนั้นมีปัญหาความรุนแรงน้อย สำหรับปัญหาที่พบ คือ ปัญหายาเสพติด ปัญหาเยาวชนตั้งครรภัก์ก่อนวัยอันควร ปัญหาสามีมีภรรยาอื่น และปัญหาความขัดแย้งระหว่างญาติพี่น้อง

รูปแบบและกลไกการป้องกันและแก้ไขปัญหาความรุนแรงในสังคมของชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสระแก้ว มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 องค์ประกอบ คือ ครอบครัว ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคีเครือข่าย โดยมีกลไกที่สำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาความรุนแรง ได้แก่ กระบวนการมีส่วนร่วม การสร้างความสามัคคีในชุมชน การสร้างองค์ความรู้และการประสานงาน และบูรณาการทำงานร่วมกัน

คำสำคัญ : รูปแบบ ความรุนแรงในสังคม การป้องกันและแก้ไขปัญหาความรุนแรง

¹ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

Abstract

The purposes of this research were as follows: (1) to study social violence situations of the communities and local government in Sakaeo province ; (2) to study model and mechanism the social violence prevention and solution of the communities and local government in Sakaeo province. The research sample consisted of local government organization administrators, community leaders, and community volunteers who experienced to cope with social violence prevention and resolution in the communities and local government, were 30 samples using purposive sampling. The employed research instruments were a structured interview and focus group discussion. Content analysis was used to analysis data.

The results revealed that, in 3 areas of the communities and local government in Sakaeo province, a slight problem of social violence situations was found. The discovered problems were drug abuse, premature pregnancy, mistress, and conflict among relatives.

Family, community, local government, and partnership network were the elements in social violence prevention and solution model of the communities and local government in Sakaeo province. Problem solving approaches were community participation, harmony establishment, knowledge creation, and coordinated working integration.

Keywords : Model, social violence, social violence prevention and solution

1. บทนำ

ความรุนแรง เป็นปัญหาที่พบอยู่เสมอทั้งในครอบครัว และสังคม นักวิชาการทางด้านสังคมศาสตร์ ได้อธิบายความหมายของความรุนแรง หมายถึง พฤติกรรมและการกระทำใดที่เป็น การล่วงละเมิดสิทธิส่วนบุคคลทั้งร่างกาย วาจา จิตใจ ทางเพศ โดยการบังคับ ชูเชิญ ทบตี เตะตอย ตลอดจนคุกคามจำกัด และกีดกันสิทธิเสรีภาพทั้งในที่สาธารณะ และในการดำเนินชีวิตส่วนตัว ซึ่งเป็นผลหรืออาจจะเป็นผลให้เกิดความทุกข์ทรมานทั้งทางร่างกายและจิตใจแก่ผู้ถูกรกระทำ (อนงค์ อินทรจิตร และนรินทร์ กรินชัย, 2542 : 3)

ซึ่งในปัจจุบันสถานการณ์ความรุนแรงมีแนวโน้มที่จะทวีความรุนแรงมากขึ้นโดยเฉพาะในบุคคลที่อ่อนแอหรือด้อยโอกาส อาทิเช่น เด็ก สตรี คนชรา ผู้มีสติปัญญาอ่อน คนยากจน เป็นต้น มักจะถูกกระทำในลักษณะต่างๆ ได้แก่ การทุบตีทำร้ายร่างกาย การทำร้ายทางจิตใจโดยการแสดงออกด้วยวาจา กิริยาท่าทาง หรือการกระทำที่ทำให้ได้รับความกระทบกระเทือนทางอารมณ์และจิตใจ เช่น การพูดจาถูกเหยียดหยาม การด่าว่าด้วยคำหยาบคาย เป็นต้น การใช้ความรุนแรงทางเพศ ได้แก่ การพูดคุ้ยเรื่องลามก หยาบคาย การลวนลามทางเพศ การข่มขืนกระทำชำเรา เป็นต้น ลักษณะอื่นๆ ของความรุนแรงที่อาจพบได้อีก ได้แก่ การเอาเปรียบทางด้านการเงิน แรงงาน การค้าประเวณี เป็นต้น ซึ่งความรุนแรงในสังคมนั้นสามารถพบได้ทั่วไปทั้งในครอบครัว โรงเรียน และสถานที่ทำงาน

จากรายงานภาวะสังคมไทย ปี 2555 ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พบว่า ความรุนแรงในเด็กและสตรีเกิดขึ้นทั้งในครอบครัว โรงเรียน รวมทั้งยังเกิดในลักษณะของการค้ามนุษย์ ข่มขืน และค้าประเวณี ปัญหาดังกล่าวมีแนวโน้มรุนแรงขึ้น โดยเฉพาะการกระทำรุนแรงทางเพศในเด็กจากรายงานภาวะสังคมไทย ปี 2555 ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พบว่า เด็กถูกกระทำรุนแรงทางเพศมากที่สุด โดยเด็กหญิงถูกทำร้ายประมาณ 8 เท่าของเด็กชาย ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงวัยรุ่นอายุ 10 - 15 ปี เป็นการกระทำรุนแรงทางเพศมากที่สุดถึงร้อยละ 74.10 และทางร่างกายร้อยละ 21.00 ปัญหาการมีพฤติกรรมทางเพศไม่เหมาะสมของวัยรุ่นนำไปสู่การตั้งครรภ์โดยไม่พร้อมนับเป็นจุดเริ่มต้นของปัญหาคุณภาพชีวิตของแม่วัยรุ่นและเด็ก การทำแท้ง เด็กถูกทอดทิ้งในปี 2554 มีแม่อายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 114,001 คน หรือร้อยละ 14.32 ของแม่ทุกอายุ

มีแม่อายุน้อยที่สุด 8 ปี ในขณะที่พ่ออายุน้อยที่สุด 10 ปี และยังพบว่าปัญหาคดีอาญาโดยรวมยังคงเพิ่มขึ้นต่อเนื่อง โดยเฉพาะคดียาเสพติด ในรอบปี 2555 มีการรับแจ้งคดียาเสพติด 364,461 คดี เพิ่มขึ้นจากปี 2554 ร้อยละ 5.40 และมีสัดส่วนมากที่สุดร้อยละ 82.90 ของคดีอาญารวม ขณะที่เมื่อผู้เข้ารับการรักษาผู้ใช้สารเสพติดจำนวน 297,191 ราย เกือบครึ่งเป็นผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี กลุ่มอายุ 12 - 17 ปี เด็กและเยาวชนยังคงเป็นกลุ่มเป้าหมายหลักของการค้ายาเสพติด การคุ้มครองทางสังคมมีความครอบคลุมมากขึ้น หากยังมีปัญหาความลักลั่นและไม่เป็นธรรม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2556)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงรูปแบบการป้องกันและแก้ไขปัญหาคความรุนแรงในสังคมของชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสระแก้วเป็นอย่างไร เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาคความรุนแรงในสังคมของจังหวัดสระแก้วต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสถานการณ์ความรุนแรงในสังคมของชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสระแก้ว

2.2 เพื่อศึกษารูปแบบและกลไกการป้องกันและแก้ไขปัญหาคความรุนแรงในสังคมของชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสระแก้ว

3. การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาคความรุนแรงในสังคม ของชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสระแก้ว ดังต่อไปนี้

3.1 ความหมายความรุนแรง ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายของ “ความรุนแรง” จากแนวคิดของอรอนงค์ อินทรจิตร และนรินทร์ กรินชัย (2542) บุญวดี เพชรรัตน์ (2543) และศูนย์เฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม สำนักงานมาตรฐานการพัฒนาและความมั่นคงของมนุษย์ (2556) โดยได้สรุปความหมาย “ความรุนแรง” คือ การกระทำใดๆ ที่เป็นการล่วงละเมิดสิทธิส่วนบุคคล ทั้งทางกาย วาจา จิตใจ และทางเพศ โดยการบังคับ ชูเชิญ ทำร้ายทุบตี คุกคาม จำกัด กีดกันเสรีภาพ ทั้งในที่สาธารณะและในการดำเนินชีวิตส่วนตัวซึ่งเป็นผลหรืออาจจะเป็นผลให้เกิดความทุกข์ทรมานทั้งทางร่างกายและจิตใจแก่ผู้ถูกรกระทำ ซึ่งในการถูกรกระทำ

รุนแรง ประกอบด้วย การกระทำรุนแรงทางร่างกาย การกระทำรุนแรงทางจิต การกระทำรุนแรงทางเพศ

3.1.1 การกระทำรุนแรงทางร่างกาย หมายถึง การใช้กำลังหรืออุปกรณ์ใดๆ เป็นการทำร้ายร่างกายเกินกว่าเหตุ มีผลทำให้ร่างกายได้รับบาดเจ็บ

3.1.2 การกระทำรุนแรงทางจิต หมายถึง การกระทำใดๆ ที่มีผลให้ผู้ถูกกระทำได้รับความกระทบกระเทือนด้านจิตใจหรือสิทธิเสรีภาพ ได้แก่ การถูกทอดทิ้ง การถูกเหยียดหยามหรือดูต่ำ การกักขังหน่วงเหนี่ยว

3.1.3 การกระทำรุนแรงทางเพศ หมายถึง การกระทำที่มีผลให้ผู้ถูกกระทำได้รับความกระทบกระเทือนหรือเสียหายเกี่ยวกับเรื่องเพศ ได้แก่ การถูกข่มขืน การถูกลวนลาม อนาจาร และถูกบังคับค้าประเวณี

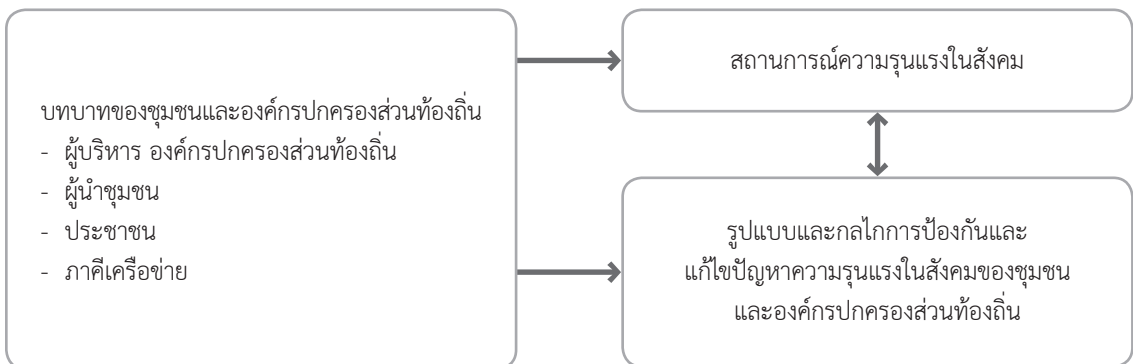
ซึ่งความรุนแรงตามความหมายดังกล่าวนี้เป็นความรุนแรงที่เกิดขึ้นในสังคมและชุมชนซึ่งสามารถเกิดขึ้นกับบุคคลทุกเพศทุกวัย ทั้งในครอบครัว ชุมชน และสถานที่ทำงาน

3.2 แนวคิดเกี่ยวกับบทบาท ผู้วิจัยทำการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของอุทัย หิรัญโต (2529) จักรรัชธิระกุล (2542) ปราโมทย์ คล้ายศิริ (2545) Broom และ Selznick (1973 อ้างถึงใน จารุพร เพ็งสกุล, 2545) โดยสรุป

ได้ว่าบทบาท หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกตามหน้าที่ หรือตำแหน่งที่มีอยู่ให้เป็นที่รู้เห็นของบุคคลอื่น ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้นอาจตรงกับความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องหรือไม่ก็ได้ ซึ่งบทบาทในการศึกษาครั้งนี้ อธิบายถึงบทบาทของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำชุมชน (ผู้ใหญ่บ้าน กำนัน) องค์กรภาคีเครือข่ายภายนอกทั้งรัฐและเอกชน รวมถึงภาคประชาชน ที่เข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาความรุนแรงในสังคม ของชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการงานชุมชน ผู้วิจัยทำการศึกษาแนวคิดของชาติชาย ณ เชียงใหม่ (2543) และบัวสอน อินเขียว (2546) โดยสรุปได้ว่า การบริหารจัดการงานชุมชนนั้น ผู้นำและประชาชนในชุมชนต้องมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการตั้งแต่การวางแผนกำหนดเป้าหมาย จัดโครงสร้าง ดำเนินการและติดตามประเมินผล เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและความต้องการของชุมชนนั้น ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้การบริหารจัดการงานชุมชนในปัจจุบันนั้น ต้องได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่เพื่อให้การบริหารจัดการชุมชนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

4. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. วิธีการวิจัย

5.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้นำชุมชน (ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน คณะกรรมการชุมชน) จำนวน 9 คน และอาสาสมัครในชุมชน ที่มีประสบการณ์ในการป้องกันและแก้ไขปัญหา

ความรุนแรงในสังคม จำนวน 21 คน รวมทั้งหมด 30 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากชุมชน 1 แห่ง และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2 แห่ง ซึ่งประสบความสำเร็จในการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขความรุนแรงในสังคม จำนวน 3 แห่ง (บรรจบ ปัทมินทร์, 2556)

1. ชุมชนบ้านคลองอาราง ต.บ้านแก้ง อ.เมือง
สระแก้ว จ.สระแก้ว

2. องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง อ.เขาฉกรรจ์
จ.สระแก้ว

3. องค์การบริหารส่วนตำบลทับพริก อ.อรัญประเทศ
จ.สระแก้ว

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

5.2.1 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ในกลุ่มผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้นำชุมชน

5.2.2 ประเด็นคำถามในการประชุมระดมความคิดเห็น (Focus Group Discussion) ในกลุ่มอาสาสมัครในชุมชน โดยการแบ่งออกเป็นกลุ่มละ 5 - 10 คน และกำหนดประเด็นคำถามที่เกี่ยวกับสถานการณ์ปัญหาความรุนแรงทางด้านสังคม และประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาความรุนแรงทางด้านสังคม เพื่อให้ร่วมการอภิปรายแลกเปลี่ยนข้อมูล

โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัยโดยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัยโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ประกอบด้วย นักวิชาการทางด้านมนุษย์และสังคมศาสตร์ จำนวน 2 คน และ นักพัฒนาสังคม ชำนาญการพิเศษ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสระแก้ว จำนวน 1 คน

5.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

6. ผลการวิจัย

6.1 สถานการณ์ความรุนแรงในสังคมของชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสระแก้ว

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์และประชุมระดมความคิดเห็นจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาความรุนแรงในสังคมของชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 3 แห่ง พบว่า สถานการณ์ความรุนแรงในสังคมของทั้ง 3 พื้นที่ในปัจจุบันนั้น ในอดีตมีปัญหาพอสมควรแต่ในปัจจุบันนั้นปัญหาความรุนแรงทางสังคมลดน้อยลงและยังมีปัญหาบ้างแต่เป็นส่วนน้อยสำหรับปัญหาที่พบในทั้ง 3 พื้นที่คือ ปัญหายาเสพติด ปัญหาเยาวชนตั้งครรภ์ก่อนวัยอันควร ปัญหาสามีมีภรรยา

ปัญหาความขัดแย้งระหว่างญาติพี่น้อง ซึ่งผู้ที่ประสบปัญหาได้รับความช่วยเหลือและดูแลแก้ไขปัญหามาจากหน่วยงานในพื้นที่และหน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบเป็นที่เรียบร้อย

6.2 รูปแบบและกลไกการป้องกันและแก้ไขปัญหาความรุนแรงในสังคมของชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์ความรุนแรงในสังคมที่เกิดขึ้นและวิธีการป้องกันและแก้ไขปัญหาของชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสระแก้วสามารถกำหนดรูปแบบการป้องกันและแก้ไขปัญหาความรุนแรงในสังคมของชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ดังนี้

6.2.1 ชุมชนหมู่บ้านคลองอาราง ต.บ้านแก้ง อ.เมืองสระแก้ว มีรูปแบบและกลไกที่ชัดเจนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาความรุนแรงในพื้นที่ โดยอาศัยกลไกของคณะกรรมการหมู่บ้านและการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาความรุนแรงที่เกิดขึ้น และที่สำคัญมีธรรมนูญสุขภาพบ้านคลองอารางหมู่บ้านนำอยู่ด้วยกระบวนการจัดการตนเองอย่างยั่งยืน (ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2555 เป็นเสมือนข้อตกลงร่วมกันของชาวบ้านคลองอาราง หน่วยงาน องค์กรกลุ่มชุมชน ภาควิชาการในพื้นที่ เพื่อสร้างสุขภาวะทางกาย จิต สติปัญญา ของประชาชนในหมู่บ้าน ด้วยวิสัยทัศน์ของหมู่บ้านที่ว่า “หมู่บ้านคนดี วิถีอ้อมหอม ป่าพร้อมอนุรักษ์ พืชเกษตรธรรมาภิบาล ร่วมสร้างบ้านน่าอยู่ พื้นฟูประเพณีสุขภาพดีล้ำ ค่าพ่อต้องพอเพียง”

โดยในการดำเนินการตามธรรมนูญสุขภาพต้องอาศัยการบูรณาการความร่วมมือจากหน่วยงานราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ เช่น สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว สำนักงานยุติธรรมจังหวัดสระแก้ว สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสระแก้ว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง เป็นต้น

และสิ่งที่น่าสนใจของชุมชนบ้านคลองอาราง คือ การถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจทางด้านประเพณีวัฒนธรรม และการอยู่อย่างมีความสุข ด้วยการคิดเชิงบวก ซึ่งเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันให้กับเด็ก เยาวชน ประชาชนในหมู่บ้านห่างไกลจากสถานการณ์ความรุนแรงที่เกิดขึ้นในครอบครัว และชุมชน จากรุ่นสู่รุ่น จากอดีตจนถึงปัจจุบัน

6.2.2 องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง อ.เขาฉกรรจ์ จ.สระแก้ว มีรูปแบบและกลไกการป้องกันและแก้ไขปัญหาความรุนแรงในพื้นที่ โดยใช้คณะกรรมการที่แต่งตั้งโดยองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นกลไกหลัก

บูรณาการทำงานร่วมกับหน่วยงานราชการของจังหวัด เช่น สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด สระแก้ว โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับประชาชนในพื้นที่ โดยเน้นวิธีการดำเนินงานเชิงรุก โดยการป้องกันไม่ให้เกิดความรุนแรงในพื้นที่ โดยอาศัยกิจกรรมที่เสริมสร้างความรักความสามัคคี และสอดคล้องกับขนบธรรมเนียม ประเพณีวัฒนธรรม เช่น โครงการลดละเลิกสุราในช่วงเข้าพรรษา โครงการบวชเณร ใน 1 ชั้นเรียนของโรงเรียน ในพื้นที่โครงการต้นกล้าพระเพลิง และสร้างองค์ความรู้ให้กับประชาชนในการป้องกันและแก้ไข ปัญหาความรุนแรงในสังคม เป็นต้น

ส่วนแนวทางในการแก้ไขปัญหความรุนแรงนั้น พื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิงไม่มีกลไกการบริหารงาน หรือคณะกรรมการที่ดูแลโดยตรง แต่โดยรูปแบบของ วัฒนธรรมท้องถิ่นในพื้นที่ที่มีความเข้มแข็งและสมัคคีปรองดองกัน จึงอาศัยความสามารถของ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ชุมชนและครอบครัว เข้าไปแก้ไขและจัดการปัญหาความรุนแรงที่เกิดขึ้นร่วมกัน

6.2.3 องค์การบริหารส่วนตำบลทับพริก อ.อรัญประเทศ จ.สระแก้ว มีรูปแบบและกลไกที่ชัดเจน ในการป้องกันและแก้ไขปัญหความรุนแรงในพื้นที่ โดย องค์การบริหารส่วนตำบลทับพริกมีการขับเคลื่อนบน ยุทธศาสตร์ 3 สายใย

1. สายใยรักจากอสม.สู่ชุมชน - ตรวจคัดกรองโรค มีการเยี่ยมผู้ป่วยและติดตามอาการของผู้ป่วยตามบ้าน
2. สายใยรักจาก อบต. สู่ชุมชน - ดูแลเรื่องสิ่งแวดล้อม ผู้ป่วยเรื้อรัง รถฉุกเฉินเพื่อรับส่งผู้ป่วยไปโรงพยาบาล โดยไม่คิดค่าใช้จ่าย
3. สายใยรักจากผู้นำสู่ชุมชน - กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อปพร. ร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหายาเสพติด (การจัดทำฐานข้อมูลยาเสพติดในชุมชน เพื่อที่จัดการกับกลุ่มเสี่ยง ก่อนที่จะเกิดความรุนแรง) จัดระเบียบสังคม ในพื้นที่อำเภอทับพริก (ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน ศูนย์เฝ้าระวังหญิง (หญิงไทยใสสวยด้วยชุมชน)

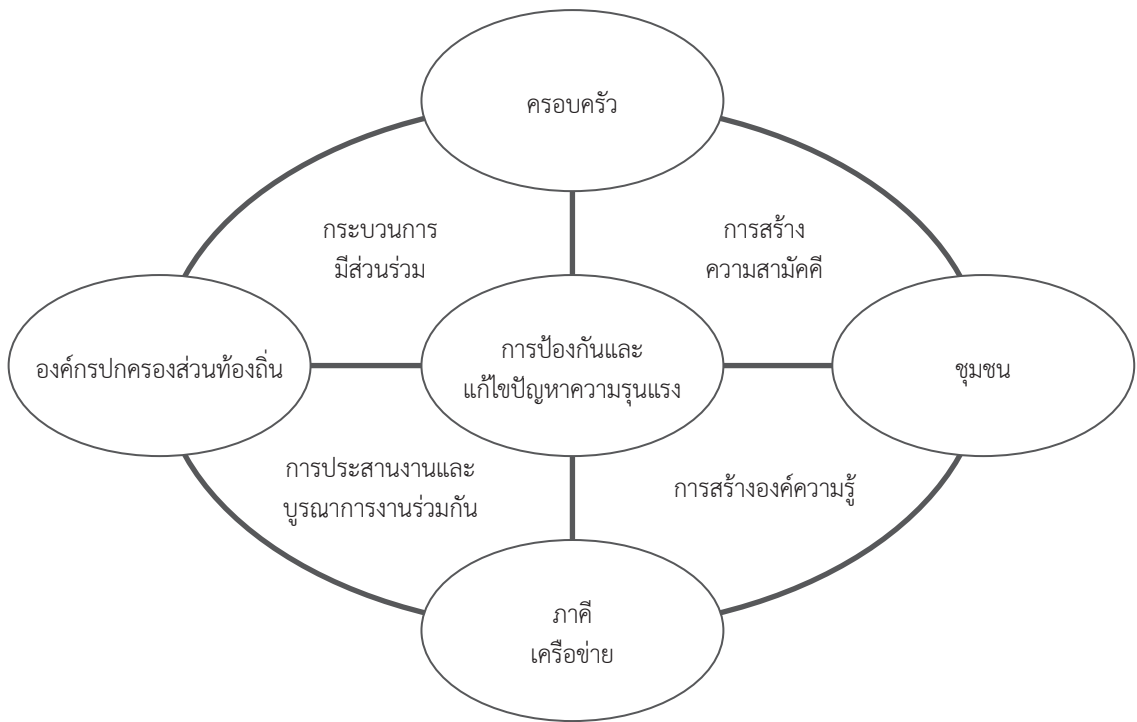
โดยมีศูนย์ประสานงานเครือข่ายองค์กรชุมชน ต.ทับพริก (ศอชต.) เป็นกลไกสำคัญ ประกอบด้วย

1. ศูนย์เฝ้าระวังหญิง (หญิงไทยใสสวยด้วยชุมชน)
2. ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน
3. ศูนย์เฝ้าระวังป้องกันและแก้ไขปัญหาเด็กและเยาวชน
4. สภาเด็กและเยาวชนตำบลทับพริก
5. ศูนย์ตำรวจชุมชน
6. ศูนย์ต่อสู้เอาชนะยาเสพติด
7. ศูนย์รับส่งผู้ป่วยฉุกเฉินและเรื้อรัง

โดยการนำและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์โดยองค์การบริหารส่วนตำบลร่วมกับหน่วยงานพื้นที่เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เป็นต้น และภาคีเครือข่าย เช่น สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด สระแก้ว และที่สำคัญที่สุดคือ ประชาชนที่มีจิตอาสาเข้ามามีส่วนร่วมในศูนย์ประสานงานเครือข่ายองค์กรชุมชน ต.ทับพริก (ศอชต.) แต่ละศูนย์ดังกล่าวข้างต้น

ภายใต้รูปแบบการดำเนินงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลทับพริก นั้น บทบาทของ องค์การบริหารส่วนตำบล ชุมชน ครอบครัว และหน่วยงานราชการภายนอก มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนโดยอาศัยกระบวนการสร้างองค์ความรู้ให้กับประชาชน การมีส่วนร่วมของชุมชน จิตอาสาของประชาชน และการบูรณาการทำงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ให้การดำเนินงานป้องกันและแก้ไข ปัญหาความรุนแรงในสังคมประสบความสำเร็จ

จากการวิเคราะห์รูปแบบการป้องกันและแก้ไข ปัญหาความรุนแรงในสังคมของทั้ง 3 พื้นที่ ผู้วิจัยจึงเสนอรูปแบบ การป้องกันและแก้ไขปัญหความรุนแรงในสังคมของชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสระแก้ว มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 องค์ประกอบ คือ ครอบครัว ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคีเครือข่าย โดยมีกลไก ที่สำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหความรุนแรง ได้แก่ กระบวนการมีส่วนร่วม การสร้างความสามัคคีในชุมชน การสร้างองค์ความรู้และการประสานงาน และบูรณาการ ทำงานงานร่วมกัน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 2 รูปแบบการป้องกันและแก้ไขปัญหาความรุนแรงในสังคม
ของชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระแก้ว

7. อภิปรายผล

จากผลการศึกษา “รูปแบบการป้องกันและแก้ไขปัญหาความรุนแรงในสังคมของชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสระแก้ว” ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

7.1 สถานการณ์ความรุนแรงในสังคมของชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสระแก้วพบว่า สถานการณ์ความรุนแรงในสังคมของทั้ง 3 พื้นที่ในปัจจุบันนั้น ในอดีตมีปัญหาพอสมควรแต่ในปัจจุบันนั้นปัญหาความรุนแรงทางสังคมลดน้อยลงและยังมีปัญหาบ้างแต่เป็นส่วนน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความเข้มแข็งของหน่วยงานท้องถิ่น ผู้นำชุมชนและประชาชนให้ความสำคัญและเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาความรุนแรงทางสังคมที่เกิดขึ้นในพื้นที่ สำหรับปัญหาที่พบในทั้ง 3 พื้นที่คือ ปัญหายาเสพติด ปัญหาเยาวชนตั้งครรภ์ก่อนวัยอันควร ปัญหาสามีมีภรรยาอื่น ปัญหาความขัดแย้งระหว่างญาติพี่น้อง ซึ่งสอดคล้องกับรายงานภาวะสังคมไทยปี 2555 ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม

แห่งชาติ พบว่า ปัญหาติดยาโดยรวมยังคงเพิ่มขึ้นต่อเนื่อง โดยเฉพาะคดียาเสพติด ในรอบปี 2555 มีการรับแจ้งคดียาเสพติด 364,461 คดี เพิ่มขึ้นจากปี 2554 ร้อยละ 5.40 และมีสัดส่วนมากที่สุดร้อยละ 82.90 ของคดีอาญารวม ขณะที่ผู้มีผู้เข้ารับการบำบัดรักษาผู้ใช้สารเสพติดจำนวน 297,191 ราย เกือบครึ่งเป็นผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี กลุ่มอายุ 12-17 ปี เด็กและเยาวชนยังคงเป็นกลุ่มเป้าหมายหลักของการค้ายาเสพติด และปัญหาการมีพฤติกรรมทางเพศไม่เหมาะสมของวัยรุ่นนำไปสู่การตั้งครรภ์โดยไม่พร้อมนับเป็นจุดเริ่มต้นของปัญหาคุณภาพชีวิตของแม่วัยรุ่นและเด็ก การทำแท้ง เด็กถูกทอดทิ้งในปี 2554 มีแม่อายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 114,001 คน หรือ ร้อยละ 14.32 ของแม่ทุกอายุ มีแม่อายุน้อยที่สุด 8 ปี ในขณะที่พ่ออายุน้อยที่สุด 10 ปี (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2556)

7.2 รูปแบบและกลไกการป้องกันและแก้ไขปัญหาความรุนแรงในสังคมของชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า รูปแบบการป้องกันและแก้ไขปัญหา

รุนแรงในสังคมของชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสระแก้ว มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 องค์ประกอบ คือ ครอบครัวยุคใหม่ ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคีเครือข่าย โดยมีกลไกที่สำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหา ความรุนแรง ได้แก่ กระบวนการมีส่วนร่วม การสร้างความสามัคคีในชุมชน การสร้างองค์ความรู้และการประสานงาน และบูรณาการทำงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของอุทัย หิรัญโต (2529) จักรรัช ชีระกุล (2542) พรหมฤทธิ์ คล้ายศิริ (2545) Broom และ Selznick (1973) อ้างถึงใน จารุพร เฟิงสกุล, 2545) กล่าวคือ บทบาทของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำชุมชน (ผู้ใหญ่บ้าน กำนัน) องค์กรภาคีเครือข่ายภายนอกทั้งรัฐและเอกชน รวมถึงภาค ประชาชน เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่เข้ามามีส่วนร่วมในการ ป้องกันและแก้ไขปัญหาความรุนแรงในสังคมของชุมชนและ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

และยังสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการงานชุมชน ของชาติชาย ณ เชียงใหม่ (2543) และ บัวสอน อินเขียว (2546) กล่าวคือ การบริหารจัดการงาน ชุมชนนั้น ผู้นำและประชาชนในชุมชนต้องมีส่วนร่วม ในการบริหารจัดการตั้งแต่การวางแผนกำหนดเป้าหมาย จัดโครงสร้าง ดำเนินการและติดตามประเมินผล เพื่อให้บรรลุ ตามเป้าหมายและความต้องการของชุมชนนั้น ซึ่งภายใต้ รูปแบบและกลไกที่ค้นพบนั้นสามารถนำไปสู่การป้องกันและ แก้ไขปัญหาความรุนแรงในสังคมของชุมชนและองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นได้อย่างประสบผลสำเร็จ

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

8.1.1 จากผลการศึกษา สถานการณ์ความรุนแรง ในสังคมนั้น พบว่า ยังคงมีปัญหาหลายสาเหตุ ปัญหาเยาวชน ตั้งครรภ์ก่อนวัยอันควร ปัญหาสามีภรรยาไม่ลงรอย ปัญหาความ ขัดแย้งระหว่างญาติพี่น้อง ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควร มีนโยบายและมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาความ รุนแรงในสังคมด้านดังกล่าวที่เกิดขึ้น อาทิเช่น

1. รมรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ความเข้าใจใน เรื่องความรุนแรงในครอบครัว และสังคม เช่น พ.ร.บ.คุ้มครอง ผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว พ.ศ. 2550 กับ ประชาชนทุกภาคส่วน โดยการใช้สื่อประชาสัมพันธ์อย่าง หลากหลาย ทั้งวิทยุ โทรทัศน์ สื่อสิ่งพิมพ์และสื่อออนไลน์ รวมถึงการจัดอบรมให้กับประชาชน

2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการป้องกันและปราบปรามสิ่งเสพติด โดยเฉพาะตามแนวชายแดนและ แหล่งจำหน่ายในชุมชน ควบคู่ไปกับการสร้างโอกาสและ ส่งเสริมอาชีพให้กับผู้เคยเสพยาติติสามารถกลับคืนสู่สังคม ได้อีกครั้ง

8.1.2 จากผลการศึกษาพบว่ารูปแบบการป้องกัน และแก้ไขปัญหาความรุนแรงในสังคมของชุมชนและองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสระแก้ว องค์ประกอบที่สำคัญ 4 องค์ประกอบ คือ ครอบครัวยุคใหม่ ชุมชน องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นและภาคีเครือข่าย โดยมีกลไกที่สำคัญในการป้องกัน และแก้ไขปัญหาความรุนแรง ได้แก่ กระบวนการมีส่วนร่วม การสร้างความสามัคคีในชุมชน การสร้างองค์ความรู้และการ ประสานงาน และบูรณาการทำงานร่วมกัน ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรนำรูปแบบดังกล่าวไป ถ่ายทอดและ ประยุกต์ใช้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชนใน จังหวัด โดยเริ่มต้นจากการสร้างกลไกคณะกรรมการป้องกัน และแก้ไขปัญหาความรุนแรงในสังคม ของแต่ละพื้นที่ โดย อาศัยการมีส่วนร่วมของประชาชน และสร้างภาคีเครือข่าย ทั้งในหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ กลไกด้านต่างๆ ของเครือข่ายภาครัฐและเอกชน ร่วมกัน ป้องกันและแก้ไขปัญหาความรุนแรงในครอบครัวและสังคม อย่างยั่งยืน

8.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

8.2.1 การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะในส่วน ของชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประสบ ความสำเร็จในการป้องกันและแก้ไขความรุนแรงในสังคม เท่านั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาในพื้นที่ที่มีปัญหา ความรุนแรงในสังคมที่มีระดับปัญหามากกับระดับปัญหาน้อย ของจังหวัดสระแก้วหรืออาจทำการศึกษาเปรียบเทียบกับ พื้นที่จังหวัดอื่นเพื่อเปรียบเทียบรูปแบบและวิธีการป้องกัน และแก้ไขความรุนแรงในสังคม

8.2.2 การศึกษาครั้งนี้เป็นศึกษาโดยวิธีการวิจัย เชิงคุณภาพ ซึ่งเน้นศึกษาข้อมูลจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับการ ป้องกันและแก้ไขปัญหาความรุนแรงที่เกิดขึ้นในสังคม เพื่อให้ได้รูปแบบ กลไกและองค์ประกอบที่สำคัญในการป้องกัน และแก้ไขปัญหาความรุนแรง ภายใต้สภาพสังคมในแต่ละ พื้นที่ที่แตกต่างกัน ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรเพิ่ม การวิจัยเชิงปริมาณหรือการศึกษาความสัมพันธระหว่าง ตัวแปรหรือปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการป้องกันและ แก้ไขปัญหาความรุนแรงในสังคมของจังหวัดสระแก้ว

9. เอกสารอ้างอิง

- จักรรัช ชีระกุล. (2542). **สังคมวิทยาเบื้องต้น**. นครศรีธรรมราช : สถาบันราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- จารุพร เพ็งสกุล. (2545). **ความคาดหวังของผู้มาชุมชน ต่อบทบาทนักพัฒนาในการส่งเสริมความเข้มแข็งแก่ชุมชนพื้นที่การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนเพื่อเผชิญปัญหาวิกฤตภาคใต้**. วิทยานิพนธ์ พัฒนาชุมชน มหาวิทยาลัยศิลปากร. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชาติชาย ณ เชียงใหม่. (2543). **การบริหารการพัฒนาชนบทเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน**. กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี.
- บัวสอน อินเขียว. (2546). **การบริหารชุมชน**. กรุงเทพฯ: พิราบ.
- บรรจบ ปัทมินทร์. (2556). **หัวหน้ากลุ่มงานยุทธศาสตร์ สัมภาษณ์วันที่ 15 พฤษภาคม 2556**.
- บุญวดี เพชรรัตน์. (2543). **การพยาบาลผู้ป่วยมีพฤติกรรมรุนแรง**. การพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช. ภาควิชาการพยาบาลจิตเวช. คณะพยาบาลศาสตร์. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ปราโมทย์ คล้ายศิริ. (2545). **การปฏิบัติตามบทบาทคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วย คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานการศึกษา จังหวัดสมุทรสงคราม**. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏบ้านจอมบึง.
- ศุภย์แผ้วระวังและเตือนภัยทางสังคม สำนักงานมาตรฐานการพัฒนาและความมั่นคงของมนุษย์. (2556). **การสำรวจข้อมูลสถานการณ์ความรุนแรง ปี 2556**.
- ศุภย์ข้อมูลความรุนแรงต่อเด็ก สตรี และความรุนแรงในครอบครัว. (2556). **พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว พ.ศ. ๒๕๕๐**. เข้าถึงได้จาก <http://www.violence.in.th/publicweb/NewsDetail.aspx?id=24&type=4>
- วิระดา สมสวัสดิ์. (2546). **กฎหมายครอบครัว (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ: โครงการจัดพิมพ์คบไฟ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2556). **ภาวะสังคมไทยไตรมาสสี่และภาพรวมปี 2555**. เข้าถึงได้จาก <http://www.nesdb.go.th/>.
- อรอนงค์ อินทรจิตร และ นรินทร์ กรินชัย. (2542). **ผู้หญิงและเด็ก: เหยื่อความรุนแรงใน ครอบครัว**. กรุงเทพฯ: สถาบันจิตวิทยาออนไลน์.
- อุทัย หิรัญโต. (2529). **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารธุรกิจ**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของชุมชนหมู่บ้านเศรษฐกิจ พอเพียงต้นแบบ อำเภอกะฉัง จันทบุรี

Factors Contributing to Community Strength of Village Models for Sufficiency Economy, Amphoe Koh Chan, Chonburi Province

วิสิทธิ์ ยิ้มแย้ม¹

อุษณกร ทาวะรัมย์²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความเข้มแข็งของชุมชน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของชุมชน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 392 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน โดยจัดกลุ่มแบบสัดส่วน แล้วหาจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จากนั้น ทำการสุ่มอย่างง่าย โดยนำรายชื่อมาสุ่มโดยใช้คอมพิวเตอร์ตามจำนวนที่กำหนด เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม จำนวน 392 ชุด ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามอยู่ที่ 0.914 สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ วิธีแบบขั้นตอน ผลการศึกษา พบว่า ความเข้มแข็งของชุมชน อยู่ระดับเข้มแข็งมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.69) และปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของชุมชน ได้แก่ การสนับสนุนจากภาครัฐและเอกชน (Beta = 0.338**) กระบวนการจัดการชุมชน (Beta = 0.184**) การมีส่วนร่วม (Beta = 0.177**) ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (Beta = 0.140**) ส่งผลทางบวกต่อความเข้มแข็งของชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้ง 4 ปัจจัยนี้สามารถพยากรณ์ ความเข้มแข็งของชุมชน ได้ร้อยละ 50.80 ($R^2 = 0.508$) ส่วนปัจจัยผู้นำชุมชน และปัจจัยภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรม ชุมชนไม่ส่งผลต่อความเข้มแข็ง

คำสำคัญ : ความเข้มแข็งของชุมชน หมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง หมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ

¹ นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

² อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

Abstract

The purpose of this study was to examine the level of community strength of a model sufficiency economy village,. Also, this study attempted to investigate factors contributing to community strength. The samples were 392 people. Using multi-stage random sampling. By grouping areas number of samples, simple random on the list were randomized using computer by specified amount. Instrument used to collected data was questionnaire 392 series and the questionnaires with reliability of 0.914 The statistical tests employed to analyze collected data included, standard deviation, multiple regression with stepwise method. Result showed the strength of the community was found a very high level. ($\bar{X}$ = 4.03, SD = 0.69), the subjects rated factor relation to community leaders affecting the community strength with highest means score, Factors relating to local wisdom and community culture, process for community management, support from both public and private sectors, respectively. In addition, was shown factors relation to the support from public and private sectors (Beta=0.338**), process for community management (Beta=0.184**), public participation (Beta=0.177**), natural resources and environment (Beta=0.140**) contributed statistically and positively to the community strength at significant level of .01. Specifically, factor relating to the support from public and private sectors was accounted for the community strength the highest level. These four factors were predictive the community strength at 50.80 % ($R^2 = .508$). Finally, factors relation to leaders, local wisdom and community culture had no effect the strength of the communities.

Keywords : Strength, sufficiency economy village, village models for sufficiency economy

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

“ชุมชนเข้มแข็ง” คือ การที่สมาชิกหรือประชาชนในชุมชนรวมตัวกัน มีการเรียนรู้ร่วมกันในการบริหารจัดการด้วยตนเอง และแก้ไขปัญหาของชุมชน ก่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม ส่งผลให้ชุมชนเข้มแข็งสามารถพึ่งตนเองได้ ตลอดจนการเกิดเครือข่ายการเรียนรู้ มีเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาในชุมชน ผสมผสานความร่วมมือจากท้องถิ่น ภาครัฐ ภาคเอกชน และอื่นๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนา ดังนั้นชุมชนเข้มแข็งจึงเป็นแนวคิดที่นำมาเป็นทางเลือกในการพัฒนาประเทศ และแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและสังคม และได้นำไปบรรจุไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติตั้งแต่ฉบับที่ 8 เป็นต้นมา (ธีรพงษ์ แก้วหาวงษ์, 2543)

จังหวัดชลบุรี เป็นแหล่งที่ตั้งเป้าหมายในการเข้ามาลงทุน โดยเกิดขึ้นตามมาตรการและนโยบายการส่งเสริมการลงทุนของภาครัฐ และเอกชน ซึ่งเป็นการกระตุ้นให้ระบบเศรษฐกิจและสังคมภายในจังหวัดชลบุรีมีการเจริญเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของประชาชนในพื้นที่ ไม่ว่าจะเป็น เศรษฐกิจ สังคม การเมืองการมีส่วนร่วมของประชาชน หรือแม้กระทั่งความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

อำเภอเกาะจันทร์ เป็นพื้นที่หนึ่งที่ได้รับผลกระทบในการขยายตัวของเศรษฐกิจและสังคมของจังหวัดชลบุรี เช่นเดียวกับหลายอำเภอในจังหวัดชลบุรี ทั้งที่เป็นพื้นที่เขตชนบทและพื้นที่เขตเมือง ที่ต้องเผชิญกับปัญหาต่างๆ ซึ่งมีชุมชนจำนวนหนึ่งที่มีการปรับตัว และกำหนดแนวทางในการพัฒนาของตนเอง ด้วยการนำแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจ

พอเพียงมาเป็นหลักในการพัฒนา อีกทั้งได้รับการสนับสนุนงบประมาณ องค์ความรู้ จากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน จนขยายผลสู่การเป็นหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบแทนที่จะปล่อยให้ถูกกำหนดจากภายนอกชุมชน จนส่งผลให้ชุมชนหลายแห่งในอำเภอเกาะจันทร์ กลายเป็นชุมชนที่มีความเข้มแข็ง สมาชิกของชุมชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี อาศัยอยู่ในชุมชนได้อย่างมีความสุข จึงทำให้ ผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของชุมชนหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบอำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี

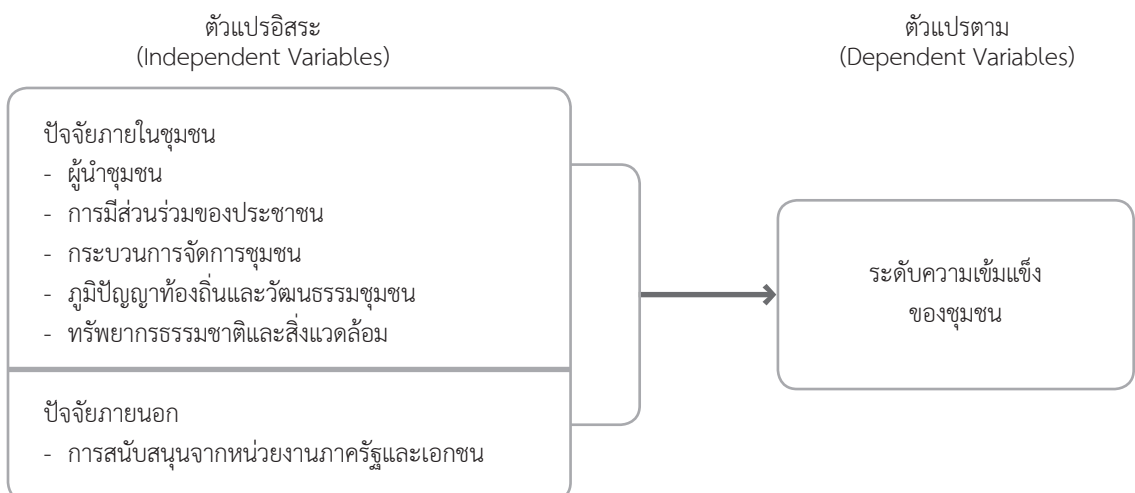
2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับความเข้มแข็งของชุมชนหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบอำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของชุมชน หมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบอำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี

3. กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยใช้เกี่ยวกับความหมายและลักษณะของชุมชนเข้มแข็งของนักวิชาการต่างๆ ที่ได้ให้ความหมายไว้มาใช้ในการศึกษาระดับความเข้มแข็งของชุมชนฯ และจากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของชุมชน ทำให้ได้ตัวแปรอิสระจำนวน 6 ตัวแปร ดังกรอบแนวคิดการวิจัยได้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

4.1 แนวคิดความเข้มแข็งของชุมชน

จากการค้นคว้า ผู้วิจัยพบว่าได้มีนักวิชาการซึ่งได้ให้แนวคิดความเข้มแข็งของชุมชนไว้ หลายท่านด้วยกัน โดยสาวิณี รอดสิน (2554) กล่าวว่าเกี่ยวกับ ชุมชนเข้มแข็งไว้ว่า การที่สมาชิกในชุมชนรักและผูกพันต่อกันต่อชุมชน มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน มีศักยภาพที่จะพึ่งพิงตนเอง แม้จะต้องพึ่งพิงภายนอกบ้าง แต่อำนาจการตัดสินใจทุกด้านยังอยู่ที่ชุมชน ซึ่งสอดคล้อง วรรณธรรม กาญจนสุวรรณ (2553) ที่กล่าวสรุปว่าชุมชนเข้มแข็ง หมายถึง การที่ประชาชนในชุมชนต่างๆ ของเมืองหรือชนบทรวมตัวกันเป็นองค์กรชุมชน โดยมีการเรียนรู้ การจัดการและแก้ไขปัญหาาร่วมกันของชุมชน แล้วนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือการพัฒนา และหาญศึก ทรงสวัสดิ์ (2550) ได้เพิ่มเติมความหมายของชุมชนเข้มแข็งว่า ชุมชนที่เข้มแข็งเป็นชุมชนที่สามารถคิดกำหนดทิศทาง วิธีการดำเนินชีวิตที่เป็นไปตามความต้องการของตนเอง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของตนเองและสามารถพึ่งตนเองได้ ขณะเดียวกันก็สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป

จากความหมายดังกล่าวผู้วิจัยได้สรุปความหมายของความเข้มแข็งของชุมชน หมายถึง การที่สมาชิกหรือประชาชนในชุมชนรวมตัวกัน มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน มีการเรียนรู้ร่วมกันในการบริหารจัดการ สามารถแก้ไขปัญหาของชุมชนได้ด้วยตนเอง สมาชิกมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทำให้ชุมชนเข้มแข็งสามารถพึ่งตนเอง และสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้

4.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็ง

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของชุมชน พบว่า มี 6 ปัจจัยที่มีสอดคล้องกับบริบทในพื้นที่ที่ทำการวิจัย ประกอบไปด้วย 1. ปัจจัยผู้นำชุมชน (ศุภกิจ วรอุไร, 2548; ธนโชติ อินธิแสน, 2548 ; วิทยา จันทร์แดง, 2555; ไพชล ตันอุดม, 2552; อำภา จันทราภาศ, 2543; ปริญา สิงห์เรือง, 2551; มิ่งขวัญ แสงสุวรรณ, 2545) 2. ปัจจัยการมีส่วนร่วม (ธนโชติ อินธิแสน, 2548; นพดล สุขวรรณ, 2547; ไพชล ตันอุดม, 2552; ตะติยา ภาพสุวรรณ, 2546; อำภา จันทราภาศ, 2543; ปริญา สิงห์เรือง, 2551; มิ่งขวัญ แสงสุวรรณ, 2545) 3. ปัจจัยกระบวนการจัดการชุมชน (อำไพ สว่างศรี, 2552; ธนโชติ อินธิแสน, 2548; ตะติยา ภาพสุวรรณ, 2546) 4. ปัจจัย

ปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมชุมชน (อำไพ สว่างศรี, 2552; ศุภกิจ วรอุไร, 2548; วิทยา จันทร์แดง, 2555; ไพชล ตันอุดม, 2552 ; ตะติยา ภาพสุวรรณ, 2546; อำภา จันทราภาศ, 2543; ปริญา สิงห์เรือง, 2551) 5. ปัจจัยทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (วิทยา จันทร์แดง, 2555; ปริญา สิงห์เรือง, 2551) และ 6. ปัจจัยการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน (อำไพ สว่างศรี, 2552; ศุภกิจ วรอุไร, 2548; นพดล สุขวรรณ, 2547; วิทยา จันทร์แดง, 2555; ไพชล ตันอุดม, 2552; ตะติยา ภาพสุวรรณ, 2546; ปริญา สิงห์เรือง, 2551) ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายและแนวคิดไว้ ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำของบาร์โ톨 (Bartol) และ มาร์ติน (Martin) (อ้างใน ราณี อิศัยกุล, 2544 : 207) ได้นำเสนอภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ขององค์การและไปสอดคล้องกับราณี อิศัยกุล (2544) ที่ให้ความหมายผู้นำไว้ว่า ผู้ที่สามารถชักจูงโน้มน้าวหรือใช้อิทธิพลให้ผู้อื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ จึงสรุปได้ว่า ผู้นำ คือผู้ที่สามารถชักจูงโน้มน้าวหรือใช้อิทธิพลเพื่อให้ผู้อื่นปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายขององค์การหรือชุมชน

แนวคิดการมีส่วนร่วม จากแนวความคิดของชินรัตน์ สมสืบ (2539 อ้างใน อำไพ สว่างศรี, 2552 : 39) ที่ได้สรุปความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ คือ การมีส่วนร่วมนั้นไม่ควรใช้การบังคับ แต่ต้องเกิดจากความตระหนักและตัดสินใจของชาวบ้านเอง รัฐเป็นเพียงผู้สนับสนุนเอื้ออำนวยให้เกิดการมีส่วนร่วม เช่น นโยบาย แผนงาน กฎหมายและระเบียบและแนวคิดของไพรัตน์ เดชะรินทร์ (2536 อ้างใน อำไพ สว่างศรี, 2552) ที่ได้กล่าวถึงว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนา เกิดจากกระบวนการที่ภาครัฐได้ทำการส่งเสริมสนับสนุนและสร้างโอกาสให้ประชาชนในชุมชนนั้นเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมของประชาชน คือ การที่ประชาชนได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การพิจารณาตัดสินใจการร่วมปฏิบัติ ไม่ได้เกิดจากบังคับ โดยมีภาครัฐเข้ามาเป็นสนับสนุน และสร้างโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการจัดการชุมชน โดยกรมการพัฒนาชุมชน (2548) ได้กล่าวถึง การบริหารจัดการชุมชน โดยเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ ผ่านการทำกิจกรรม โดยบูรณาการการทำงานกับผู้นำ เครือข่ายภาคประชาชน หน่วยงานราชการและเอกชน เพื่อให้ชุมชนเกิดการพัฒนา

อย่างต่อเนื่อง โดยชุมชนต้องมีกระบวนการในการจัดการ โดยมีระบบข้อมูล มีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการจัดการเพื่อสร้างโอกาสให้คนในชุมชนได้ มีการพูดคุยสื่อสารกันเป็นประจำ ซึ่งมีการจัดทำแผนชุมชนและนำเสนอแผนไปปฏิบัติหรือมีกิจกรรมที่ดำเนินร่วมกัน และมีองค์กรที่เข้มแข็งอย่างน้อย 1 องค์กร เพื่อเป็นหลักในการพัฒนา จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า ชุมชนจะเข้มแข็งได้ จะต้องมีการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ มีการร่วมกันทำงานร่วมกับหน่วยงานต่างๆ ภายในชุมชน มีการจัดทำแผนชุมชน โดยมีการรวมตัวของคนในชุมชนเพื่อเป็นกลุ่มแกนนำในการทำกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน

แนวความคิดภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมชุมชน โดยสามารถ จันทรสุรีย์ (2543) กล่าวถึงคำนิยามของ “ภูมิปัญญาท้องถิ่น” คือทุกสิ่งทุกอย่างที่ชาวบ้านคิดได้เอง นำมาใช้ในการแก้ปัญหา เป็นองค์ความรู้ทั้งหมดของชาวบ้าน โดยอาศัยศักยภาพที่มีอยู่แก้ปัญหาการดำเนินชีวิตได้ในท้องถิ่นอย่างเหมาะสม และฉัตรทิพย์ นาถสุภา 2540 (อ้างใน เสาวภา ไพทยวัฒน์ และคณะ, 2555) ให้ความหมายของวัฒนธรรมชุมชนไว้ คือ การเสริมสร้างศักยภาพของชุมชนท้องถิ่นโดยอาศัยความรู้และภูมิปัญญาที่สั่งสมกันมาเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ซึ่งจากแนวความคิดภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมชุมชน สรุปได้ว่า แนวความคิดภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมชุมชน เป็นสิ่งที่ชาวบ้านคิดได้เองและเกิดจากสั่งสมองค์ความรู้ แล้วนำมาแก้ไขปัญหา และเป็นเครื่องมือในการดำรงชีวิตของตนเอง

แนวคิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดย เกษม จันทรแก้ว (2524 อ้างใน ญัฐวรรณ สุนทรวริทธิโชติ และกาญจนา สุขาบุรณ์, 2556) กล่าวถึงความหมายของทรัพยากรธรรมชาติไว้ คือ สิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ และให้ประโยชน์ต่อมนุษย์ไม่ทางใดก็ทางหนึ่งซึ่งถ้าสิ่งนั้นไม่เป็นประโยชน์ต่อมนุษย์ก็ไม่ใช้ทรัพยากรธรรมชาติ และได้ให้ความหมายของสิ่งแวดล้อมว่า หมายถึง สิ่งแวดล้อมนั้น เป็นทุกสิ่งทุกอย่างบนโลก รวมไปถึง ความหมายทรัพยากรธรรมชาติ ของทิว ท้องสว่าง และทัศนียภาพ ท้องสว่าง (2528 อ้างใน ญัฐวรรณ สุนทรวริทธิโชติ และกาญจนา สุขาบุรณ์, 2556) ที่ได้ให้ความหมายไว้ว่าสิ่งที่ปรากฏตามธรรมชาติหรือเกิดขึ้นเอง ซึ่งอำนวยความสะดวกแก่มนุษย์และสภาวะธรรมชาติด้วยกันเอง และได้ให้ความหมายของสิ่งแวดล้อม หมายถึงสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวมนุษย์ ช่วยอำนวยความสะดวกในการดำรงชีวิตทางตรงหรือทางอ้อม ซึ่งสรุปได้ว่าทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม คือ สิ่งที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ อยู่รอบตัวมนุษย์ อีกทั้งเอื้ออำนวยประโยชน์ในการดำรงชีวิตของมนุษย์ทั้งทางตรงและทางอ้อม

แนวคิดการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน โดยกัลยกร ไชยทนต์ (2552) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาชุมชนที่ดีและมีความยั่งยืน จะต้องเป็นการพัฒนาที่เกิดจากการความต้องการของชุมชนโดยตรง แต่อย่างไรก็ตามยังมีชุมชนที่ต้องการการสนับสนุนกระบวนการการพัฒนา เนื่องจากแต่ละชุมชนมีขีดความสามารถในการดำเนินการโครงการไม่เท่าเทียมกัน จึงยังต้องอาศัยการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนา เพื่อให้เกิดการดำเนินการตามกระบวนการมีความสมบูรณ์ ซึ่งสรุปได้ว่า จากแนวคิดการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน คือสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาครัฐในประเด็นของงบประมาณ องค์ความรู้ การสนับสนุน ช่วยเหลือแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชน และรวมไปถึงการสนับสนุนจากภาคเอกชน ที่เข้ามามีบทบาทในการส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน

5. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งกำหนดวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่นำมาศึกษาครั้งนี้ คือ ประชาชนที่มีรายชื่ออยู่ในหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบอำเภอเกาะจันทร์ ทั้ง 18 หมู่บ้าน จำนวนทั้งสิ้น 18,787 คน และกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การคำนวณตามวิธีการของยามาเน กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 392 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนโดย ขั้นตอนที่ 1 แบ่งเขตพื้นที่สุ่มตัวอย่างตามหมู่บ้าน ทั้งหมด 18 หมู่บ้าน ขั้นตอนที่ 2 ทำการจัดกลุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน โดยการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหมู่บ้าน ขั้นตอนที่ 3 ทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย โดยนำบัญชีรายชื่อมาสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการใช้คอมพิวเตอร์

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามจำนวน 1 ชุด ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการทบทวนแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาการอาศัยอยู่ในหมู่บ้าน รายได้ สถานะในครัวเรือน ตำแหน่งในหมู่บ้าน การศึกษา และอาชีพ เป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเข้มแข็งของชุมชน เป็นมาตราวัดแบบประเมินค่า (Rating

Scale) 5 ระดับคือ ระดับที่ 1 เห็นด้วยน้อยที่สุด ระดับที่ 2 เห็นด้วยน้อย ระดับที่ 3 เห็นด้วยปานกลาง ระดับที่ 4 เห็นด้วยมาก ระดับที่ 5 เห็นด้วยมากที่สุด และเมื่อนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับประชาชนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง พบว่า ปัจจัยด้านผู้นำชุมชน ($\alpha=0.929$) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน ($\alpha=0.793$) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการของชุมชน ($\alpha=0.944$) ปัจจัยด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมชุมชน ($\alpha=0.917$) ปัจจัยด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ($\alpha=0.860$) และปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน ($\alpha=0.833$)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเข้มแข็งของชุมชน เป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับคือ ระดับที่ 1 เห็นด้วยน้อยที่สุด ระดับที่ 2 เห็นด้วยน้อย ระดับที่ 3 เห็นด้วยปานกลาง ระดับที่ 4 เห็นด้วยมาก ระดับที่ 5 เห็นด้วยมากที่สุด จำนวน 10 ข้อคำถามและเมื่อนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับประชาชนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง พบว่า ความเข้มแข็งของชุมชน ($\alpha=0.877$)

5.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็ง การพัฒนาความเข้มแข็ง ภาวะผู้นำชุมชน และการมีส่วนร่วม

ขั้นตอนที่ 2 สร้างแบบสอบถามและตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และความครอบคลุมวัตถุประสงค์ในการวิจัยครั้งนี้ แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่ 1. นายเอกลักษณ์ ณีพิสุทธิ อาจารย์ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา 2. ว่าที่ร้อยตรีประสาธน์ทรัพย์ประเสริฐ พัฒนาการอำเภอบ้านบึง 3. นายจิรธรรม ภัทรธรรมกุล นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ การตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามความตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับข้อมูลตามวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะ ผลปรากฏว่า ได้ค่าตั้งแต่ 0.67 ถึง 1.0 ถือว่าแบบสอบถามใช้ได้

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลการศึกษาวิจัย โดยมีขั้นตอนดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในเชิงปริมาณด้วยตนเอง ขั้นตอนที่ 2 ประสานงานกับ

ผู้ที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มตัวอย่างการ เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการกรอกแบบสอบถามพร้อมขอความร่วมมือ ขั้นตอนที่ 3 เก็บรวบรวมข้อมูล จำแนกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วน ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามไปประมวลผล ลงรหัสข้อมูลแบบสอบถามในเครื่องคอมพิวเตอร์ จากนั้นทำการวิเคราะห์ผลจากข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

5.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ ตอนที่ 2 เป็นการวิเคราะห์ระดับความเข้มแข็งของชุมชน โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตอนที่ 3 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และตอนที่ 4 เป็นการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรอิสระโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน (Stepwise Method)

6. ผลการวิจัย

6.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างพบว่า เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 53.06) มากกว่าเพศชาย (ร้อยละ 46.94) มีอายุเฉลี่ยอยู่ที่ อายุ 44 ปี ระยะเวลาการอยู่อาศัยในหมู่บ้าน โดยเฉลี่ย คือ 36 ปี รายได้ต่อเดือนโดยเฉลี่ย คือ 9,803 บาท สถานะในครัวเรือน ส่วนใหญ่เป็นหัวหน้าครัวเรือน (ร้อยละ 50.26) มีจำนวนสมาชิกในครัวเรือน โดยเฉลี่ย คือ 4 คน ส่วนใหญ่เป็นประชาชนทั่วไป (ร้อยละ 78.83) มีการศึกษาระดับประถมศึกษา (ร้อยละ 51.53) และมีอาชีพรับจ้าง (ร้อยละ 37.50)

6.2 ระดับความเข้มแข็งของหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบอำเภอเกาะจันทร์

หมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบอำเภอเกาะจันทร์มีความเข้มแข็งของชุมชนโดยรวมอยู่ในระดับเข้มแข็งมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.69)

6.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของประชาชนหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบอำเภอเกาะจันทร์เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของชุมชน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ปัจจัยด้านผู้นำชุมชน ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.52) รองลงมา

คือ ปัจจัยด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมชุมชน ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.48) ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.54) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรที่นำมาศึกษาทั้ง 6 ตัวแปร กับความเข้มแข็งของชุมชน (Y1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.52 ถึง 0.63 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 ทุกค่า

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยทั้ง 6 ปัจจัย พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.51 ถึง 0.76 ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 ทุกค่า โดยปัจจัยกระบวนการจัดการชุมชน (X3) กับปัจจัยภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมชุมชน (X4) มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ส่วนปัจจัยการมีส่วนร่วม (X2) กับปัจจัยการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน (X6) มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าสหสัมพันธ์ (r) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปร	Y1	X1	X2	X3	X4	X5	X6
ความเข้มแข็งของชุมชน (Y1)	1.00	0.52**	0.56**	0.62**	0.61**	0.57**	0.63**
ปัจจัยผู้นำชุมชน (X1)		1.00	0.64**	0.63**	0.57**	0.53**	0.52**
ปัจจัยการมีส่วนร่วม (X2)			1.00	0.72**	0.64**	0.58**	0.51**
ปัจจัยกระบวนการจัดการของชุมชน (X3)				1.00	0.76**	0.68**	0.63**
ปัจจัยภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมชุมชน (X4)					1.00	0.70**	0.64**
ปัจจัยทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (X5)						1.00	0.61**
ปัจจัยการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน (X6)							1.00
$\bar{X}$	4.03	4.13	3.95	3.98	3.99	3.93	3.92
SD	0.69	0.52	0.49	0.46	0.48	0.50	0.54

** $p < .01$

6.4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณด้วยวิธีแบบขั้นตอน

ค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐานของปัจจัยการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ปัจจัยกระบวนการจัดการชุมชน ปัจจัยการมีส่วนร่วม และปัจจัยทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่งผลทางบวกต่อความเข้มแข็งของชุมชนฯ มีค่า 0.338, 0.184, 0.177 และ 0.140 ตามลำดับ โดยปัจจัยการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ส่งผลทางบวกต่อความเข้มแข็งของชุมชนฯ

มากที่สุด และปัจจัยทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมส่งผลทางบวกต่ำสุด ส่วนปัจจัยด้านผู้นำชุมชน และปัจจัยด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมชุมชน ไม่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของชุมชนฯ และค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ของความเข้มแข็งของชุมชนฯ กับตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 4 ตัว มีค่าเท่ากับ 0.713 โดยที่ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 4 ตัว สามารถพยากรณ์ความเข้มแข็งของชุมชนฯ ได้ร้อยละ 50.80 ผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 คำนวณน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของชุมชน หมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ
อำเภอเกาะจันทร์ โดยวิธีแบบขั้นตอน (Stepwise Method)

ตัวแปรพยากรณ์	Beta	b	Sig.
ค่าคงที่		0.742**	.000
ปัจจัยการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน	0.338**	0.312**	.000
ปัจจัยกระบวนการจัดการของชุมชน	0.184**	0.202**	.003
ปัจจัยการมีส่วนร่วม	0.177**	0.179**	.001
ปัจจัยทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	0.140**	0.141**	.007

R = 0.713 R² = .508 S.E.est = .353 F = 99.808**

** p < .01

7. อภิปรายผล

7.1 จากผลการศึกษา พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นว่า หมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบอำเภอเกาะจันทร์ เป็นชุมชนที่มีความเข้มแข็งมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D.= 0.69) เนื่องจากอำเภอเกาะจันทร์ เป็นลักษณะชุมชนที่ประชาชนมีการรวมตัวกัน ไม่ได้เดินทางออกไปทำงานต่างจังหวัด จึงมีความสามารถในการรวมตัว รวมกลุ่ม ได้อย่างเข้มแข็ง มีความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน จึงทำให้สามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนของตนเอง เมื่อมีกิจกรรมภายในชุมชนก็จะได้รับความร่วมมือเข้ามาร่วมกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดลักษณะของชุมชนเข้มแข็งของววรรณธรรม กาญจนสุวรรณ (2553) ที่กล่าวสรุปว่าชุมชนเข้มแข็ง หมายถึง การที่ประชาชนในชุมชนต่างๆ ของเมืองหรือชนบทรวมตัวกันเป็นองค์กรชุมชน โดยมีการเรียนรู้การจัดการและแก้ไขปัญหาพร้อมกันของชุมชน แล้วนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือการพัฒนา และหาญศึก ทรงสวัสดิ์ (2550) ได้เพิ่มเติมความหมายของชุมชนเข้มแข็งว่า ชุมชนที่เข้มแข็งเป็นชุมชนที่สามารถคิดกำหนดทิศทาง วิธีการดำเนินชีวิตที่เป็นไปตามความต้องการของตนเอง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของตนเองและสามารถพึ่งตนเองได้ขณะเดียวกันก็สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของอำไพ สว่างศรี (2552) ที่ทำการศึกษารื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของชุมชนตลาดสามชุกร้อยละอำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ประชาชนชาวตลาดสามชุกร้อยละ มีความคิดเห็นว่า ชุมชนตลาดสามชุก เป็นชุมชนที่มีความเข้มแข็งมาก ซึ่งมีตัวแปรที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งที่นำมาศึกษาเหมือนกัน

7.2 จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของชุมชนสูงสุด เนื่องจาก อำเภอเกาะจันทร์ มีพื้นที่ตำบลเพียง 2 ตำบล 27 หมู่บ้าน เป็นโอกาสที่ดีของชุมชนที่ภาครัฐและภาคเอกชน เข้ามาช่วยเหลือสนับสนุนได้อย่างทั่วถึงตั้งแต่ปี 2540 ถึงปี 2559 และที่ผ่านมาได้มีการสนับสนุนจากภาครัฐในด้านต่างๆ ทั้งด้านองค์ความรู้ การวางแผน การพัฒนาแผนชุมชน ด้านงบประมาณ และลงไปช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ของชุมชน ที่เกิดจากความต้องการของชุมชนเอง ในส่วนของภาคเอกชนเองก็ตระหนักถึงความสำคัญในการคืนประโยชน์ให้กับคนในพื้นที่ที่ทางภาคเอกชนประกอบธุรกิจอยู่ ไม่ว่าจะเป็นการสนับสนุนงบประมาณสำหรับกิจกรรมต่างๆ ในพื้นที่ การให้ทุนการศึกษาแก่นักเรียนในชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ กัลป์กร ไชยหนู (2552) ที่กล่าวไว้ว่า การพัฒนาชุมชนที่มีความยั่งยืน และทำให้ชุมชนเข้มแข็ง จะต้องเป็นการพัฒนาที่เกิดจากการความต้องการของชุมชนโดยตรง และชุมชนจะต้องได้รับการสนับสนุนกระบวนการพัฒนาจากหน่วยงานภาครัฐ ตั้งแต่กระบวนการการวางแผน การดำเนินงาน รวมไปถึงการประเมินผลโครงการ เนื่องจากแต่ละชุมชนมีขีดความสามารถในการดำเนินการโครงการไม่เท่าเทียมกัน จึงยังต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของทั้งภาครัฐ และเอกชน ในการเป็นภาคีการพัฒนา เพื่อให้เกิดการดำเนินการตามกระบวนการมีความสมบูรณ์

และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอีกหลายคน ได้แก่ ผลการวิจัยของวิทยา จันทรแดง (2554) พบว่าการส่งเสริมให้ชุมชนเข้มแข็ง ด้วยการให้ความรู้ สร้างระบบข้อมูล การสนับสนุนจากองค์กรภายนอกเพื่อนำไปปฏิบัติ จะสร้าง

ชุมชนให้เข้มแข็ง และผลการศึกษาวิจัยของไพพล ตันอุด (2552) พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรภาครัฐและเอกชน มีผลต่อการพัฒนาชุมชนมากซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง

7.3 จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านกระบวนการจัดการของชุมชน เป็นปัจจัยอันดับที่ 2 ที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของชุมชน เนื่องจากหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบอำเภอเกาะจันทร์ มีจัดทำแผนชุมชนที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของประชาชน มีการดำเนินงานในชุมชนที่มีการจัดตั้งกลุ่มองค์กรต่างๆ ภายในชุมชน ไม่ว่าจะเป็น คณะกรรมการหมู่บ้าน กลุ่มแม่บ้านเกษตรกร กลุ่มอาชีพกลุ่ม OTOP และบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานต่างๆ ภายในชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กรมการพัฒนาชุมชน (2549) การบริหารจัดการชุมชน โดยเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ ผ่านการทำกิจกรรม โดยบูรณาการการทำงานกับทุกภาคส่วน เพื่อให้ชุมชนเกิดการพัฒนาดังต่อเนื่อง โดยชุมชนต้องมีกระบวนการในการจัดการ มีการจัดทำแผนชุมชนที่นำไปปฏิบัติได้และมองเห็นองค์กรที่เข้มแข็งอย่างน้อย 1 องค์กร เพื่อเป็นหลักในการพัฒนา

และยังมีความสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของหลายคน ได้แก่ ผลการศึกษาวิจัยของอำไพ สว่างศรี (2552) ที่พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารชุมชนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของชุมชน และผลการศึกษาวิจัยของธนโชติ อินธิแสน (2548) พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารจัดการชุมชนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของชุมชน หากปัจจัยด้านการบริหารจัดการชุมชนที่มีความสัมพันธ์กับความเข้มแข็งมากขึ้น ความเข้มแข็งของชุมชนเกิดความเข้มแข็งเพิ่มขึ้นด้วย

7.4 จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม เป็นปัจจัยอันดับที่ 3 ที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของชุมชน เนื่องจากอำเภอเกาะจันทร์ มีพื้นที่ที่ทำเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ จึงทำให้ประชาชนอาศัยอยู่ในชุมชน ซึ่งสามารถที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของชุมชนได้ ภาครัฐก็เข้ามาสนับสนุนเพื่อทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนในที่ประชุมนั้น และเมื่อมีการประชุมเพื่อขอความร่วมมือต่างๆ หรือร่วมกันจัดทำแผนการพัฒนาชุมชน ประชาชนก็ได้รับโอกาสในการเสนอความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมของชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของชินรัตน์ สมสืบ 2539 (อ้างใน อำไพ สว่างศรี, 2552) ได้ให้ความหมายว่าการมีส่วนร่วมนั้นไม่ควรใช้การบังคับ แต่ต้องเกิดจากความตระหนักและตัดสินใจของชาวบ้านเอง รัฐเป็นเพียงผู้ทำให้เกิดการมีส่วนร่วม

และยังมีความสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของหลายคน ได้แก่ ผลการศึกษาวิจัยของไพพล ตันอุด (2552) พบว่า การมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนและประชาชนเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็งเมืองน่าอยู่ ผลการศึกษาวิจัยของ ผลการศึกษาวิจัยของปริญญา สิงห์เรือง (2551) พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเข้มแข็ง คือ การมีส่วนร่วมของคนในชุมชน ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนทำให้เกิดกิจกรรมและสามารถดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างประสบความสำเร็จ แต่ไม่สอดคล้องกับ ผลการศึกษาวิจัยของตะตียา กาฬสุวรรณ (2546) พบว่า ปัจจัยในชุมชนด้านการมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความเข้มแข็งของชุมชนในระดับน้อย

7.5 จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยอันดับที่ 4 ที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของชุมชน เนื่องจากอำเภอเกาะจันทร์เป็นพื้นที่ที่อุดมสมบูรณ์ในเรื่องของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งชุมชนมีการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติในชุมชนอย่างต่อเนื่อง เป็นสิ่งที่เป็นประโยชน์ในการดำรงชีวิตทั้งทางตรงและทางอ้อม ชุมชนจึงมีกิจกรรมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ไม่ว่าจะเป็นการปรับปรุงภูมิทัศน์ กิจกรรมแยกขยะ การสร้างจิตสำนึกในการเห็นถึงความสำคัญของทรัพยากรที่มีอยู่ภายในหมู่บ้าน รวมไปถึงการเฝ้าระวังในการทำลายทรัพยากรที่มีอยู่ภายในชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของทวีทองสว่าง และทัศนีย์ ทองสว่าง (2528 อ้างใน ณัฐวรรณ สุนทรวิโรดิโชติ และกาญจนา สุชาบุรณ์, 2556) ที่ได้ให้ความหมายของทรัพยากรธรรมชาติว่า หมายถึง สิ่งที่ปรากฏตามธรรมชาติหรือเกิดขึ้นเอง ซึ่งอำนวยความสะดวกแก่มนุษย์และสภาวะธรรมชาติด้วยกันเอง และได้ให้ความหมายของสิ่งแวดล้อม หมายถึงสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวมนุษย์ ช่วยอำนวยความสะดวกในการดำรงชีวิต

อีกทั้งสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของวิทย์า จันทรแดง (2554) พบว่า การจัดการทรัพยากรในชุมชนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จะส่งเสริมให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็ง และผลการศึกษาวิจัยของปริญญา สิงห์เรือง (2551) พบว่า ปัจจัยทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สามารถจัดการได้อย่างสมบูรณ์ เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนบ้านดอนหมู

7.6 จากผลการศึกษา พบว่า หากต้องการให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็ง จะต้องพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของชุมชนทั้ง 4 ปัจจัย พร้อมกัน เพราะจากผลการศึกษาความสัมพันธ์การตัดสินใจ (R^2) ของความเข้มแข็งของชุมชน

โดยที่ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 4 ตัว สามารถพยากรณ์ความเข้มแข็งของชุมชนฯ ได้ร้อยละ 50.80

8. ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย พบว่า หมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง ต้นแบบอำเภอเกาะจันทร์ เป็นชุมชนที่มีความเข้มแข็งในระดับเข้มแข็งมาก และปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของชุมชน ได้แก่ ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน ปัจจัยด้านกระบวนการจัดการชุมชน ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม และปัจจัยด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน ควรมีนโยบายที่จะให้การสนับสนุน งบประมาณ องค์ความรู้ กิจกรรมต่างๆ อย่างต่อเนื่อง โดยให้พิจารณาความเหมาะสมของการสนับสนุนจากระดับความต้องการเสริมสร้างความเข้มแข็ง และควรมีนโยบายสร้างเครือข่ายความร่วมมือในทุกภาคส่วน โดยดึงภาครัฐและเอกชนเข้ามามีการสนับสนุน ช่วยเหลือ ตามศักยภาพและความต้องการของบริบทพื้นที่

8.1.2 ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน ควรมีนโยบายในการส่งเสริมพัฒนาให้หมู่บ้าน/ชุมชนที่มีความเข้มแข็ง เป็นหมู่บ้าน/ชุมชนแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้คณะดูงานจากภายในจังหวัดและต่างจังหวัดได้เข้ามาเรียนรู้และนำรูปแบบการดำเนินงานที่ส่งผลให้เกิดความเข้มแข็งไปประยุกต์ใช้ในหมู่บ้านของตนเอง และควรมีนโยบายส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่มองค์กรต่างๆ ภายในชุมชน ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตฯ กองทุนแม่ของแผ่นดิน กลุ่มแม่บ้านเกษตรกร กลุ่มอาชีพ กลุ่ม OTOP เพื่อเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาชุมชนให้มีความเข้มแข็ง

8.1.3 ปัจจัยด้านกระบวนการจัดการของชุมชน ควรมีนโยบายส่งเสริมกระบวนการต้นน้ำ โดยใช้เวทีประชาคม ในการดำเนินการจัดทำแผนชุมชนเพื่อระดมปัญหาและความต้องการของประชาชน มีการเสนอแนะปัญหาของชุมชน ดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ร่วมกันลงมือแก้ไขปัญหา และดำเนินการจนบรรลุเป้าหมายในที่สุด

8.1.4 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ควรมีนโยบายส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วม และสนับสนุนให้ชุมชนสร้างข้อตกลงร่วมกันหรือกฎกติกาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของแต่ละชุมชน เช่น กำหนดเกณฑ์มาตรฐานระดับในการมีส่วนร่วมของประชาชน และการมีส่วนร่วมต้องไม่เอื้อผลประโยชน์

เฉพาะกลุ่มหนึ่งกลุ่มใด รวมไปถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนในหมู่บ้านได้แสดงความคิดเห็น

8.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

8.2.1 จังหวัดชลบุรี และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดชลบุรี, สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอเกาะจันทร์ สำนักงานส่งเสริมการเกษตรอำเภอเกาะจันทร์ ,องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเกาะจันทร์ จัดโครงการประกาศชุมชนตัวอย่างที่เข้มแข็งสามารถพึ่งตนเองได้โดยยึดการรักษาคำเป็นอัตลักษณ์ของหมู่บ้านไว้ มีกิจกรรมประเพณีทางวัฒนธรรมของชุมชน และการใช้ชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อเป็นตัวอย่างให้กับหมู่บ้านอื่นๆ ที่อยู่ภายในอำเภอ จังหวัด และจังหวัดใกล้เคียง ได้เข้ามาศึกษาและนำไปประยุกต์ใช้กับชุมชนของตนเอง

8.2.2 อำเภอเกาะจันทร์ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ จัดประชุมสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาชุมชน ประสานกับบริษัทภาคเอกชนในพื้นที่อำเภอเกาะจันทร์ โดยดึงภาครัฐและเอกชนเข้ามามีการสนับสนุน ช่วยเหลือ ตามศักยภาพและความต้องการของบริบทพื้นที่หมู่บ้าน

8.2.3 สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอเกาะจันทร์ สำนักงานเกษตรอำเภอเกาะจันทร์ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่มองค์กรต่างๆ ภายในชุมชน เช่น กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตฯ กองทุนแม่ของแผ่นดิน กลุ่มแม่บ้านเกษตรกร กลุ่มอาชีพกลุ่ม OTOP เพื่อเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาชุมชนให้มีความเข้มแข็ง

8.2.4 อำเภอเกาะจันทร์ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งเสริมกระบวนการตั้งต้นในการจัดแผนชุมชนเพื่อระดมปัญหาและความต้องการของประชาชน มีการเสนอแนะปัญหาของชุมชน ร่วมกันลงมือแก้ไขปัญหา รับผลประโยชน์

8.3 ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

8.3.1 การศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของชุมชนในปัจจัยด้านอื่นๆ เพิ่มมากขึ้น เช่น ปัจจัยด้านการเมือง การปกครอง ปัจจัยด้านกลุ่มอาชีพต่างๆ ภายในชุมชน ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ฯลฯ เพื่อให้ครอบคลุมและเพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนต่อไป

8.3.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของชุมชน ในชุมชนอื่นๆ เพื่อหาจุดร่วมและจุดต่างของการเกิดชุมชนเข้มแข็ง ในบริบทที่แตกต่างกัน

9. เอกสารอ้างอิง

- กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย. (2549). “คู่มือการดำเนินงานเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนตามแผนปฏิบัติการกรมการพัฒนาชุมชน. กรุงเทพฯ: กระทรวงมหาดไทย.
- กัลปียกร ไชยทนต์. (2552). ปัจจัยด้านการบริการที่มีความสัมพันธ์ต่อหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง “อยู่เย็นเป็นสุข” ดีเด่น อำเภอแจ้ห่ม ปี 2550 บ้านแป้นโป่งชัย หมู่ที่ 9 ตำบลบ้านเสา อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง. ลำปาง : มหาวิทยาลัยราชภัฏ.
- ณัฐวรรณ สุนทรวริทธิโชติ และกาญจนา สุชาบุรณ์. (2556). การศึกษาสภาพปัญหาสิ่งแวดล้อมในเขตตำบลสามัคคี : ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ตติยา ภาพสุวรรณ. (2546). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของชุมชน : ศึกษาเฉพาะกรณีหมู่บ้านรอบศูนย์ศึกษาการพัฒนาเขาหินซ้อนอันเนื่องมาจากพระราชดำริ อำเภอพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาบริหารการปกครอง มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธนโชติ อินทิสาน. (2548). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของชุมชน : กรณีศึกษาอำเภอภูเรือ จังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาบริหารการปกครอง มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธีรพงษ์ แก้วหาญ. (2543). กระบวนการเสริมสร้างความเข้มแข็ง : ประชาคม ประชาสังคม. ขอนแก่น: โครงการจัดตั้ง มูลนิธิเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง ชมรมนักวิชาการสาธารณสุข ภาคตะวันออกเฉียงใต้.
- นภดล สุขวรรณ. (2547). กระบวนการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการสิ่งแวดล้อม : ศึกษาเฉพาะกรณีชุมชนเทพีลดา เขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร. ภาควิชาศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร (พัฒนาศึกษา) คณะพัฒนาศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- บุญอนันต์ พินัยทรัพย์ และพลาพรรณ คำพรรณ. (2549). โครงการศึกษาชุมชนเข้มแข็งกระบวนการสร้างสรรค์คืนพลังสู่ชุมชน : หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์. รายงานวิจัย. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปริญญ์ สิงห์เรือง. (2551). ชุมชนเข้มแข็ง : กรณีศึกษาบ้านดอนหม ตำบลขามเฒ่า อำเภอดงหลวง จังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์และการพัฒนา มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- ไพฑูริย์ ดันอุด. (2552). การมีส่วนร่วมของผู้นำและประชาชนในการพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็งเมืองน่าอยู่ : กรณีศึกษาเทศบาลเมือง เมืองแกนพัฒนา อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระปริญญาโท สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มิ่งขวัญ แสงสุวรรณ. (2545). กระบวนการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนบ้านโป่ง อำเภอสนทราย จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ราณี อธิชัยกุล. (2544). เอกสารการสอนชุดวิชาความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับอุตสาหกรรมท่องเที่ยวหน่วยที่ 8-15 (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี:มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วรรณธรรม กาญจนสุวรรณ. (2553). กระบวนการจัดการชุมชนเข้มแข็ง: รูปแบบ ปัจจัยและตัวชี้วัด. วารสารรัฐประศาสนศาสตร์, 8(2), 119-158.
- วิทยา จันทร์แดง. (2554). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการชุมชนเข้มแข็งตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในเขตภาคกลางตอนบน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ศุภกิจ วรอุไร. (2548). ปัจจัยส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน : กรณีศึกษาชุมชนหมื่นสารบ้านบัวลาย อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

- สามารถ จันทร์สุรย์. (2534). ภูมิปัญญาท้องถิ่นคืออะไร
อย่างไร. ในการสัมมนาทางวิชาการเรื่องภูมิปัญญา
ชาวบ้าน. กรุงเทพฯ : ศุภสภาลาดพร้าว.
- สาวณี รอดสิน. (2554). ชุมชนเข้มแข็ง:กรณีศึกษาชุมชนบ้าน
ปางจำปี ตำบลห้วยแก้ว อำเภอแม่ออน เชียงใหม่.
เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เสาวภา ไพทยวัฒน์ และคณะ. (2555). รายงานการวิจัย
เรื่อง การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมชุมชน
บางคนที่. สมุทรสงคราม:มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สวนสุนันทา.
- หาญศึก ทรงสวัสดิ์. (2550). ปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนเข้มแข็ง
กรณีศึกษา เทศบาลตำบลท่าข้ามอำเภอชนแดน
จังหวัดเพชรบูรณ์. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหา
บัณฑิต (ยุทธศาสตร์การพัฒนา). เพชรบูรณ์ : บัณฑิต
ศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- อำไพ สว่างศรี. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของ
ชุมชนตลาดสามชุกร้อยปี อำเภอสามชุก จังหวัด
สุพรรณบุรี วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหา
บัณฑิต แขนงวิชาบริหาร รัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการ
จัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- อำภา จันทราภาศ. (2543). ทูทางสังคมที่ส่งผลต่อ
ความเข้มแข็งของชุมชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษา
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการศึกษานอกระบบ
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อินทร พิชิตตานนท์ และเดชพล จิตยารักษ์. (2547). ชุมชน
เข้มแข็ง : หนทางสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน. วารสาร
เศรษฐกิจและสังคม, 6(พฤศจิกายน - ธันวาคม),
11-16.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตตำบลหางสูง ตำบลหางสูง อำเภอหนองใหญ่ จังหวัดชลบุรี

Factors contributing to the success of the Saving Group for Production, Hang Soong Subdistrict, Nong Yai District, Chonburi Province

ธนายุทธ อ่อนดี¹
อุษณากร ทาวะรัมย์²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตตำบลหางสูง และเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตตำบลหางสูง อำเภอหนองใหญ่ จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่าง คือ สมาชิกสามัญกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตตำบลหางสูง จำนวน 356 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามอยู่ที่ 0.922 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตตำบลหางสูงมีความสำเร็จอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 0.44) และผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์ฯ พบว่า ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ด้านการสนับสนุนจากภายนอก ด้านการบริหารจัดการกลุ่ม และด้านคณะกรรมการ ส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตตำบลหางสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านการมีส่วนร่วมส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มฯ มากที่สุด (Beta = 0.397**) รองลงมาคือ ด้านการสนับสนุนจากภายนอก (Beta = 0.204**) ด้านบริหารจัดการกลุ่ม (Beta = 0.177**) และด้านคณะกรรมการ (Beta = 0.126**) ตามลำดับ และปัจจัยทั้ง 4 นี้ สามารถพยากรณ์ความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ได้ร้อยละ 65.30 ($R^2 = 0.653$)

คำสำคัญ : ความสำเร็จ กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตฯ ชลบุรี

¹ นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

² อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

Abstract

This research aimed to study the level of success of Hang Soong Saving Group for Production, Nong Yai District, Chonburi Province and to identify the factors contributing to the success. The sample group consisted of 356 members of the Saving Group and the questionnaires with reliability of 0.922 were used to collect the data. The statistics used for data analysis were percent, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

The study revealed the success of Hang Soong Saving Group for Production at the highest level ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 0.44). The factors with positive influence on the success were those on involvement, external support, the Group management, and the Group committee, with statistical significance at .01. The factor contributing to the success at the highest level was that on involvement (Beta = 0.397**), followed by external support (Beta = 0.204**), the Group management (Beta = 0.177**), and the Group committee (Beta = 0.126**) respectively. The predictability was found to be 65.30% ($R^2 = 0.653$) stepwise multiple regression analysis.

Keywords : Success, The Saving Group for Production, Chonburi

1. บทนำ

กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตเป็นองค์กรการเงินประเภทหนึ่งที่มาจากการร่วมกันจัดตั้งกลุ่มของชุมชนและองค์กรประชาชนทั้งที่อยู่ในเมืองและชนบท โดยมีการดำเนินงานตามความต้องการของคนในชุมชน และให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 3 ประการคือ 1) เพื่อพัฒนาคน 2) เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน 3) เพื่อพัฒนาสังคม (สำนักพัฒนาทุนและองค์กรการเงินชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน, 2557)

กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตตำบลหางสูงใต้ดำเนินการตามแนวทางการส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง โดยได้ร่วมกับสำนักพัฒนาชุมชน ดำเนินการจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตเป็นเวลารวม 17 ปี ปัจจุบันมีสมาชิก จำนวน 3,150 คน มีเงินฝากสมาชิกสะสม จำนวน 138,790,457.77 บาท มีรายได้จากการปล่อยกู้ 12,480,770 บาท (ข้อมูลผลการดำเนินงาน ณ วันที่ 10 มกราคม 2559) นอกจากนี้ยังได้รับการยอมรับจากหน่วยงานของพัฒนาชุมชนอำเภอ ณาการเกษตรอำเภอ ในเรื่องการขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชนโดยใช้เงินเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนในลักษณะที่สมาชิกมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของกลุ่มที่มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน อีกทั้งการบริหารงานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตตำบลหางสูงใต้ยังได้มาตรฐานและรางวัลในการรับประกันคุณภาพ มีการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่ากลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตฯ มีระดับความสำเร็จอยู่ในระดับใด และมีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตตำบลหางสูง ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สามารถเป็นแนวทางในการพัฒนากลุ่มออมทรัพย์อื่นๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานต่อไปได้

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตตำบลหางสูง ตำบลหางสูง อำเภอหนองใหญ่ จังหวัดชลบุรี

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตตำบลหางสูง ตำบลหางสูง อำเภอหนองใหญ่ จังหวัดชลบุรี

3. การทบทวนวรรณกรรม

3.1 แนวคิดเกี่ยวกับกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต

สำนักพัฒนาทุนและองค์กรการเงินชุมชน (2557) ได้ให้ความหมายของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ว่าหมายถึง

การรวมตัวของประชาชน เพื่อช่วยเหลือตนเอง และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยการประหยัดทรัพย์แล้วนำมาสะสมทีละเล็กทีละน้อย เป็นประจำสม่ำเสมอ เรียกว่า เงินสะสม เพื่อใช้เป็นทุนให้สมาชิกที่มีความจำเป็นเดือดร้อนกู้ยืมไปใช้ในการลงทุนประกอบอาชีพหรือเพื่อสวัสดิการของตนเอง และครอบครัว

และวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต คือ 1) เพื่อพัฒนาคน หมายถึง สมาชิกเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความซื่อสัตย์ ความเสียสละเห็นอกเห็นใจ ไว้วางใจจากการเข้าร่วมกลุ่มออมทรัพย์ฯ 2) เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน หมายถึง สมาชิกมีแหล่งเงินทุนที่สามารถกู้ยืมไปประกอบอาชีพหรือใช้จ่ายตามความจำเป็นของครอบครัวและเกิดการเรียนรู้กิจกรรมเชิงธุรกิจจนสามารถเพิ่มรายได้ให้กับครอบครัวได้ และ 3) เพื่อพัฒนาสังคม หมายถึง การรวมกลุ่มของสมาชิกทำให้เกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับวิถีประชาธิปไตยจนก่อให้เกิดความสามัคคี การช่วยเหลือเอื้ออาทรต่อกัน ความร่วมมือร่วมใจ ความเท่าเทียมกันของสมาชิก

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำวัตถุประสงค์ของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตของสำนักพัฒนาทุนและองค์กรการเงินชุมชน 3 ประการ คือ เพื่อพัฒนาคน เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน เพื่อพัฒนาสังคม (สำนักพัฒนาทุนและองค์กรการเงินชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน, 2557 : 5)

3.2 แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จ

ความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตตำบลหางสูง ตามแนวคิดการวัดความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของ R. W. Tyler (1972 อ้างถึงใน สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2940 : 156-158) ที่เสนอแนวคิดว่า โครงการจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ดูได้จากผลผลิตของโครงการว่าตรงตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้แต่แรกหรือไม่เท่านั้น แนวความคิดในลักษณะดังกล่าวนี้เรียกว่า “แบบจำลองที่ยึดจุดมุ่งหมายเป็นหลัก” (Goal Attainment or Objective) ดังนั้น การประเมินผลตามแนวคิดของ Tyler จึงมีลักษณะเป็นการประเมินผลสรุป (Summative Evaluation) ที่ตรวจสอบความสำเร็จของโครงการตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

3.3 แนวคิดปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่ม

เพ็ญพราว พิมสอน (2541 อ้างถึงใน ศุภชาติ อนันตสุข, 2555 : 25) ได้กล่าวว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความสำเร็จของกลุ่มดังนี้

1. กลุ่มที่เกิดจากความริเริ่ม ความต้องการและสนใจร่วมกันอย่างจริงจังของสมาชิกกลุ่ม และมีความสัมพันธ์

แน่นแฟ้นต่อกัน กลุ่มจะอำนวยความสะดวกแก่สมาชิกและดำรงอยู่ได้นาน

2. การมีผลประโยชน์ร่วมกับสมาชิกกลุ่ม มีความซื่อสัตย์นายจ้าง กลุ่มผู้รับจ้าง และความไว้วางใจต่อกัน

3. ผู้บริหารหรือผู้นำกลุ่ม มีความสามารถในการบริหารงาน รู้จักใช้หลักจิตวิทยาและเป็นผู้ประสานงานที่ดีก็สามารถสร้างศรัทธาแก่สมาชิก ทำให้กิจกรรมกลุ่มประสบความสำเร็จและอยู่ได้นาน

4. ความสามัคคีของสมาชิกกลุ่ม หากสมาชิกกลุ่มและคณะกรรมการบริหารงานกลุ่ม มีความสามัคคี มีการประสานงานที่ดีทั้งภายในและภายนอกกลุ่ม จะทำให้กลุ่มประสบความสำเร็จ

ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ (2542 : 124) ได้กล่าวว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จวิสาหกิจชุมชน

1. ปัจจัยด้านผู้นำ ทั้งนี้เนื่องจากสังคมไทยมีลักษณะเชื่อคนมากกว่าระบบ ดังนั้นหากผู้นำเป็นที่ไว้วางใจของสมาชิก มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการนำ มีความเสียสละเป็นต้น วิสาหกิจชุมชนก็มีโอกาสประสบความสำเร็จได้

2. ปัจจัยด้านแรงงาน แรงงานในวิสาหกิจชุมชนที่เป็นลูกจ้างส่วนใหญ่มีน้อย โดยมากเป็นประเภททำงานให้ตัวเองภายในครอบครัว ส่วนมากพบว่าเป็นแรงงานที่มีความรู้น้อย ขาดทักษะและประสบการณ์ จึงเป็นแรงงานไร้ฝีมือเป็นแรงงานของคนรุ่นพ่อ แม่ ปู่ ย่า เป็นสำคัญ

3. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก การเกิดขึ้น การคงอยู่ การเติบโตและยั่งยืน ของวิสาหกิจชุมชนต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจของคนในชุมชน ต้องร่วมกันคิด ร่วมกันตัดสินใจ ร่วมกันทำ และร่วมกันรับผิดชอบ

4. ปัจจัยด้านระเบียบข้อบังคับ กล่าวคือ หากระเบียบข้อบังคับไม่อยู่บนพื้นฐานหรือความเห็นชอบจากสมาชิก การประกอบการก็จะมีโอกาสประสบความสำเร็จได้ต่ำ

5. ปัจจัยด้านปฏิสัมพันธ์กับภายนอก กล่าวคือ วิสาหกิจชุมชนที่จะประสบความสำเร็จได้จะต้องมีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกและหลีกเลี่ยงความสัมพันธ์เชิงลบกับภายนอก

6. ปัจจัยด้านการเงิน กล่าวคือ หากวิสาหกิจชุมชนสามารถระดมเงินจากชุมชนได้เอง หรือมีเงินช่วยเหลือ ดอกเบี้ยต่ำ จะทำให้โอกาสที่ธุรกิจจะจัดตั้งและดำเนินการได้ดี ประสบผลสำเร็จนั้น มีความเป็นไปได้สูง

7. ปัจจัยด้านการผลิต กล่าวคือ หากวิสาหกิจชุมชนมีความได้เปรียบเชิงทรัพยากร และในเชิงทักษะ ซึ่งมีอยู่ในท้องถิ่น ปัจจัยด้านการผลิตเหล่านี้จะเป็นความได้เปรียบและสนับสนุนให้ธุรกิจมีโอกาสประสบผลสำเร็จสูง

8. ปัจจัยด้านการตลาด กล่าวคือ กลุ่มวิสาหกิจชุมชนที่ประสบความสำเร็จเป็นกลุ่มที่มีลูกค้าที่แน่นอน มีตลาดที่แน่นอน ปัจจัยด้านการตลาดเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จและความล้มเหลวของวิสาหกิจชุมชน และตลาดจึงเป็นหัวใจของการผลิตเป็นตัวนำการผลิต

9. ปัจจัยด้านการบริหารและการจัดการ ได้แก่ เรื่องระบบงาน เงิน บุคลากร และระบบตลาด

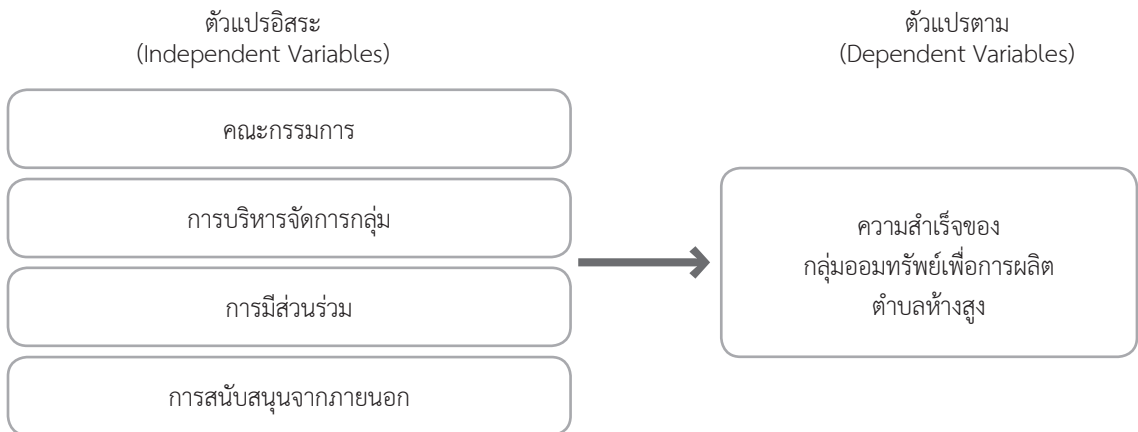
3.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต

จากการทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความสำเร็จของกลุ่มของเพ็ญพรพร พิมสอน (2541) และแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยแห่งความสำเร็จวิสาหกิจชุมชนของณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ (2542) รวมทั้ง การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์ต่างๆ ทำให้ได้ตัวแปรอิสระ 4 ตัวมาใช้ในการศึกษา ได้แก่

1. **คณะกรรมการ** (สำเร็จ แก้วคำสอน, 2553; จินตกานต์ แสงอ่อน, 2554; นริศรินทร์ พันธเพชร, 2554; ศุภชาติ อนันตวุธ, 2555; สถาพร สินเธียร, 2555; อีสรนนท์ ทรงเนติเชาวลิต, 2556; ปุณทริกา สุนธสิงห์, 2557) 2. **การบริหารจัดการกลุ่ม** (เสนีย์ มานนท์, 2551; สำเริง แก้วคำสอน, 2553; อาภาสุรีย์ วงษ์ชมพู, 2553; จินตกานต์ แสงอ่อน, 2554; นริศรินทร์ พันธเพชร, 2554; อีสรนนท์ ทรงเนติเชาวลิต, 2556; ปุณทริกา สุนธสิงห์, 2557; สุนัขนนท์ วิรัชธนโชติ, 2558) 3. **การมีส่วนร่วม** (เสนีย์ มานนท์, 2551; อาภาสุรีย์ วงษ์ชมพู, 2553; จินตกานต์ แสงอ่อน, 2554; นริศรินทร์ พันธเพชร, 2554; อีสรนนท์ ทรงเนติเชาวลิต, 2556; สุนัขนนท์ วิรัชธนโชติ, 2558) และ 4. **การสนับสนุนจากภายนอก** (สำเร็จ แก้วคำสอน, 2553; นริศรินทร์ พันธเพชร, 2554; นายศุภชาติ อนันตวุธ, 2555; อีสรนนท์ ทรงเนติเชาวลิต, 2556; สุนัขนนท์ วิรัชธนโชติ, 2558)

จากกรอบแนวคิดของการวิจัยข้างต้น อธิบายความหมายของตัวแปรต่างๆ ได้ดังนี้

ความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต หมายถึง การที่กลุ่มออมทรัพย์ฯ ดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ของกลุ่มออมทรัพย์ฯ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านพัฒนาคน ด้านพัฒนาพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน และด้านพัฒนาสังคม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

คณะกรรมการ หมายถึง ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ สนับสนุนการทำงานของกลุ่มให้ดำเนินไปสู่ความสำเร็จหรือสู่เป้าหมายที่ต้องการได้

การบริหารจัดการกลุ่ม หมายถึง การกระทำความร่วมมือด้วยความตั้งใจของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ในการใช้เงิน ในการบริหารแหล่งเงินทุน การบริหารการใช้เงินทุน การวางแผนทางการเงิน การจัดโครงสร้างการเงินให้มั่นคง การควบคุมค่าใช้จ่ายต่างๆ การบริหารกิจการให้มีสภาพคล่องสูง

การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้าไปมีส่วนร่วมในการวางแผน การระดมทรัพยากรและเทคโนโลยีท้องถิ่น การบริหารจัดการ การตัดสินใจ การติดตามประเมินผล รวมถึงการรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น

การสนับสนุนจากภายนอก หมายถึง หน่วยงานภาครัฐ เช่น ธนาคารออมสิน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร กรมการพัฒนาชุมชน เป็นต้น และกลุ่มออมทรัพย์ต่างๆ ที่ให้การสนับสนุนด้านการให้ความรู้ อุปกรณ์ การแลกเปลี่ยนและเรียนรู้ประสบการณ์ร่วมกัน

4. วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งกำหนดวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ สมาชิกสามัญของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตตำบลห้วยสูงจำนวน 3,168 คน คำนวณตามวิธีการของยามานะ (Yamane) และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ .05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 356 คน และผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบระบบ (Systematic Random Sampling) โดยคำนวณหา

ช่วงที่จะเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยเอาจำนวนสมาชิกทั้งหมดเท่ากับ N และตัวอย่างที่ต้องการเลือกมีจำนวนเท่ากับ n หาอัตราส่วน N/n ช่วงของการเลือกสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 8.89 ซึ่งปัดเป็นเลขจำนวนเต็มทีใกล้เคียงเท่ากับ 9 และจับฉลาก (Lottery) เพื่อหาจุดเริ่มต้นระหว่างตำแหน่ง 1-9 สมมติว่าได้ตำแหน่งเริ่มต้นที่ 2 ดังนั้นทุกๆ ลำดับที่ 9 จะตกเป็นตัวอย่าง ดังนั้นตำแหน่งที่จะเลือกคือ 2 11 20 29 38 จนครบจำนวน 356 คน

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการเป็นสมาชิก รายได้ จุดประสงค์การเป็นสมาชิก จุดประสงค์การกู้เงิน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ได้แก่ ด้านคณะกรรมการ ด้านบริหารจัดการกลุ่ม ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการสนับสนุนจากภายนอก เป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า (Rating Scale) 4 ระดับคือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ได้แก่ ด้านพัฒนาคน ด้านพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน และด้านพัฒนาสังคม เป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า (Rating Scale) 4 ระดับคือ น้อยที่สุด น้อย มาก มากที่สุด

สำหรับการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือนี้ ได้มีการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับสมาชิกกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านเนินดินแดง ตำบลคลองพลู อำเภอหนองใหญ่ จังหวัดชลบุรี จำนวน 30 คน และหาค่าความเที่ยงหรือค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach ได้ค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามมากกว่า 0.70 ทุกด้าน ดังนี้ ด้านคณะกรรมการ ($\alpha = 0.929$) ด้านบริหารจัดการกลุ่ม ($\alpha = 0.986$) ด้านการมีส่วนร่วม ($\alpha = 0.885$) ด้านการสนับสนุนจากภายนอก ($\alpha = 0.961$) ด้านพัฒนาคน ($\alpha = 0.856$) ด้านพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน ($\alpha = 0.846$) และด้านพัฒนาสังคม ($\alpha = 0.842$)

4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลการศึกษาวิจัย โดยเตรียมแบบสอบถามที่มีความถูกต้องสมบูรณ์แล้วตามจำนวนที่กำหนด เก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามให้กับตัวอย่างที่ได้จากการสุ่มและนำแบบสอบถามไปประมวลผลลงรหัสข้อมูลแบบสอบถามในเครื่องคอมพิวเตอร์ จากนั้นทำการวิเคราะห์ผลจากข้อมูลในแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ ตอนที่ 2 เป็นการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ตอนที่ 3 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของ

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) และตอนที่ 4 เป็นการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรอิสระโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regressions) แบบขั้นตอน (Stepwise Method)

5. ผลการวิจัย

5.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างสมาชิกกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตตำบลห้วยสูงส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 225 คนมากกว่าเพศชาย ร้อยละ 63.20 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 27.25 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา ร้อยละ 45.79 มีอาชีพรับจ้างร้อยละ 39.89 เป็นสมาชิกระหว่าง 5-10 ปี ร้อยละ 51.69 มีรายได้ 10,000-20,000 บาท ร้อยละ 39.61 มีจุดประสงค์ คือ ออมเงินและกู้ยืมเงินร้อยละ 83.99 และส่วนใหญ่กู้เพื่อประกอบอาชีพร้อยละ 50.84 รองลงมากู้เพื่อใช้จ่ายในครอบครัวร้อยละ 19.10 กู้เพื่อที่อยู่อาศัยร้อยละ 11.80 ตามลำดับ

5.2 ระดับความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตตำบลห้วยสูง

ความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตตำบลห้วยสูง อำเภอหนองใหญ่ จังหวัดชลบุรีโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.32$, $SD = 0.44$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาคน และด้านการพัฒนาสังคม ตามลำดับ ผลแสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตตำบลห้วยสูง อำเภอหนองใหญ่ จังหวัดชลบุรี

ความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตฯ	$\bar{X}$	SD	ระดับความสำเร็จ
ด้านพัฒนาคน	3.32	0.44	มากที่สุด
ด้านพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน	3.33	0.49	มากที่สุด
ด้านพัฒนาสังคม	3.32	0.53	มากที่สุด
รวม	3.32	0.44	มากที่สุด

5.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างสมาชิกกลุ่มฯ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตตำบลห่างสูงในปัจจัยการบริหารจัดการกลุ่มมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.41$, $SD=0.44$) รองลงมาคือ คณะกรรมการ ($\bar{X} = 3.39$, $SD=0.41$) การสนับสนุนจากภายนอก ($\bar{X} = 3.37$, $SD=0.43$) และการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.34$, $SD=0.44$) ตามลำดับ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคณะกรรมการ ด้านการบริหารจัดการกลุ่ม ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการสนับสนุนจากภายนอก กับความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์ฯ (Y) มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r = 0.808$) ผลแสดงตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จกลุ่มออมทรัพย์ฯ และความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์ฯ

ปัจจัย	ด้าน คณะกรรมการ	ด้าน การบริหาร จัดการกลุ่ม	ด้าน การมี ส่วนร่วม	ด้าน การสนับสนุน จากภายนอก	ความสำเร็จ ของกลุ่ม ออมทรัพย์ฯ
ด้านคณะกรรมการ	1.000**	0.768**	0.721**	0.719**	0.695**
ด้านการบริหารจัดการกลุ่ม		1.000**	0.683**	0.688**	0.685**
ด้านการมีส่วนร่วม			1.000**	0.730**	0.757**
ด้านการสนับสนุนจากภายนอก				1.000**	0.706**
ความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์ฯ					1.000**
$\bar{X}$	3.39	3.41	3.34	3.37	3.32
S.D.	0.41	0.44	0.44	0.43	0.44

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.4 การวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรอิสระโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regressions) แบบขั้นตอน (Stepwise Method)

ผลการศึกษาพบว่า ค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐานของตัวแปรพยากรณ์ได้แก่ ตัวแปรการมีส่วนร่วม ตัวแปรการสนับสนุนจากภายนอก ตัวแปรการบริหารจัดการกลุ่ม และตัวแปรคณะกรรมการส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตตำบลห่างสูงมีค่าเท่ากับ 0.397, 0.204, 0.177 และ 0.126 ตามลำดับ โดยตัวแปรการมีส่วนร่วมส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จ

กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตตำบลห่างสูง สูงสุด และตัวแปรคณะกรรมการส่งผลต่อความสำเร็จกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตตำบลห่างสูงต่ำสุด

ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของความสำเร็จกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตตำบลห่างสูง กับตัวแปรพยากรณ์ทั้งสี่ตัวแปร มีค่าเท่ากับ 0.808 ดังนั้น ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 4 ตัว สามารถพยากรณ์ความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตตำบลห่างสูง (R^2) ได้ร้อยละ 65.30 มีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ 0.263 ผลดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตตำบลหางสูง
อำเภอหนองใหญ่ จังหวัดชลบุรี โดยวิธีแบบขั้นตอน (Stepwise Method)

ตัวแปรพยากรณ์	Beta	b	Sig.
ค่าคงที่		0.195	0.119
ด้านคณะกรรมการ	0.126*	0.136	0.025
ด้านการบริหารจัดการกลุ่ม	0.177**	0.178	0.001
ด้านการมีส่วนร่วม	0.397**	0.402	0.000
ด้านการสนับสนุนจากภายนอก	0.204**	0.212	0.000

R = 0.808 $R^2 = 0.653$ S.E.est = 0.263 F = 165.401*

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. อภิปรายผล

จากการศึกษาความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตตำบลหางสูงและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตตำบลหางสูง อำเภอหนองใหญ่ จังหวัดชลบุรี สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

6.1 จากผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของสมาชิกที่มีต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตตำบลหางสูง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.32$, SD = 0.44) เนื่องจาก กลุ่มออมทรัพย์ฯ ดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ของกลุ่มออมทรัพย์ฯ มีการพัฒนาคน สังคมและเศรษฐกิจของชุมชน ยกตัวอย่างเช่น กลุ่มออมทรัพย์สามารถพัฒนาสมาชิกเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความซื่อสัตย์ ความเสียสละ เห็นอกเห็นใจ ไว้วางใจจากการเข้าร่วมกลุ่มออมทรัพย์ฯ นอกจากนี้ยังมีแหล่งเงินทุนที่สามารถกู้ยืมไปประกอบอาชีพหรือใช้จ่ายตามความจำเป็นของครอบครัว และเกิดการเรียนรู้กิจกรรมเชิงธุรกิจจนสามารถเพิ่มรายได้ให้กับครอบครัวได้ และทำให้เกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับวิถีประชาธิปไตยจนก่อให้เกิดความสามัคคี การช่วยเหลือเอื้ออาทรต่อกัน ความร่วมมือร่วมใจ ความเท่าเทียมกันของสมาชิกซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต (สำนักพัฒนาทุนและองค์การการเงินชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน, 2557) ประกอบด้วย 4 แนวคิด ได้แก่ แนวคิดที่ 1 การรวมคนในหมู่บ้านชุมชนให้ช่วยเหลือซึ่งกันและกันโดยรวมคนที่มีฐานะแตกต่างกันให้ช่วยเหลือกันอยู่บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า “จนเงินไม่จนน้ำใจ” แนวคิดที่ 2 การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนเงินทุนโดยการรวมกลุ่มออมเงิน แล้วให้สมาชิกกู้ยืมเงินเป็นทุนในการประกอบอาชีพ

แนวคิดที่ 3 การนำเงินทุนไปใช้ดำเนินการ ด้วยความขยัน ประหยัด ถูกต้อง เพื่อให้ได้ทุนคืนและมีการเป็นการสร้างรายได้ให้กับสมาชิก และแนวคิดที่ 4 การลดต้นทุนในการประกอบอาชีพ โดยให้สมาชิกมีการจัดตั้งศูนย์สาธิตการตลาดเป็นการรวมตัวกันซื้อรวมกันขาย สามารถลดต้นทุนในการซื้อสินค้าอุปโภค บริโภค และปัจจัยการผลิตได้

6.2 จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม เป็นปัจจัยอันดับที่ 1 ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตตำบลหางสูง เนื่องจากคณะกรรมการกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตฯ มีการเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมทั้งการวางแผนพัฒนากลุ่ม การดำเนินงานของกลุ่ม การตรวจสอบ และร่วมรับผลประโยชน์ของกลุ่มฯ รวมไปถึงการเสนอข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่ดีแก่กลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักพัฒนาทุนและองค์การการเงินชุมชน (2557) ที่เน้นการมีส่วนร่วมในการรวมตัวของประชาชน เพื่อช่วยเหลือตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกันโดยสมาชิกร่วมกันออมทรัพย์ในรูปแบบต่างๆ และสมาชิกมีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่มและให้ข้อเสนอแนะแนวความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ คอยกำกับ ดูแล ตรวจสอบการดำเนินงานของกลุ่มฯ และสมศักดิ์ สุขวงษ์ (2532) ได้ให้ลักษณะการมีส่วนร่วมเพิ่มเติมไว้ว่า การมีส่วนร่วมมีลักษณะที่เป็นขั้นตอนตั้งแต่การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการลงมือทำการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ จนถึงการมีส่วนร่วมในการประเมินผล นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษางานวิจัยของศุภชาติ อนันตวร (2555) พบว่า การเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมส่งผลต่อความสำเร็จในการ

พัฒนากลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต และผลการศึกษาวิจัยของนริศรินทร์ พันธเพชร (2554) พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการและสมาชิก ส่งผลต่อความสำเร็จของกองทุนสวัสดิการชุมชน

ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากภายนอก เป็นปัจจัยอันดับที่ 2 ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตตำบลหางสูง เนื่องจากกลุ่มออมทรัพย์ได้รับการสนับสนุนจากกรมการพัฒนาชุมชน โดยสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอหนองใหญ่เป็นหน่วยงานหลักในการพัฒนาความรู้ให้กับคณะกรรมการฯ เช่น การอบรมการทำบัญชี กำกับดูแลการบริหารงาน และมีการไปศึกษาดูงานจากกลุ่มออมทรัพย์ที่ประสบความสำเร็จอื่นๆ ในทุกๆ ปี ทำให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคต่อการบริหารงาน และนำแนวทางมาปรับปรุงใช้กับกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตตำบลหางสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของปูลุณทริกา สุคนธสิงห์ (2557) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ คือ หน่วยงานภาครัฐมีการสนับสนุนด้านงบประมาณแก่กลุ่มอาชีพ และผลการศึกษาวิจัยของอสรนันทน์ ทรงเนติเชาวลิต (2556) พบว่า การได้รับการสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์ฯ

ปัจจัยด้านการบริหารจัดการกลุ่ม เป็นปัจจัยอันดับที่ 3 ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตตำบลหางสูง เนื่องจากการบริหารจัดการกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ยึดหลักการมีส่วนร่วมของสมาชิกและใช้หลักคุณธรรม 5 ประการ คือ ความซื่อสัตย์ ความเสียสละ ความรับผิดชอบ ความไว้วางใจ ความเห็นอกเห็นใจ สอดคล้องกับบริบทชุมชน และทำกิจกรรมของกลุ่มตามความต้องการของสมาชิก ร่วมแรงร่วมใจทำให้กลุ่มบรรลุตามวัตถุประสงค์ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของสุนันท์ วิรัชย์ธนโชติ (2558) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของกองทุนหมู่บ้าน คือ ด้านการบริหาร และผลการศึกษาวิจัยของสำเร็จ แก้วคำสอน (2553) พบว่า ความสำเร็จในกลุ่มเกิดจากสมาชิกเองและความเชื่อมั่นในศักยภาพการบริหารงานของกรรมการและความสามารถในการบริหารงานมาจากความสามารถของคณะกรรมการเอง

ปัจจัยด้านคณะกรรมการ เป็นปัจจัยอันดับที่ 4 ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตตำบลหางสูงเนื่องจากคณะกรรมการกลุ่มชุดปัจจุบันมีภาวะผู้นำ และยึดหลักคุณธรรม 5 ประการ ในการบริหารกลุ่ม มีการพัฒนาความรู้ของกรรมการ สามารถรวมใจของสมาชิกได้ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของสถาพร สีนะวารี

(2555) พบว่า ปัจจัยความสำเร็จของสถาบันการเงินชุมชนบ้านชีตุนคือ คณะกรรมการมีบทบาทหน้าที่สำคัญเป็นผู้นำในการวางแผน การสั่งการ การควบคุม ตลอดจนกำหนดนโยบายต่างๆ และผลการศึกษาวิจัยของนริศรินทร์ พันธเพชร (2554) พบว่า คณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชน มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและชัดเจนเป็นองค์ประกอบภายในที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกองทุนสวัสดิการชุมชน

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากภายนอก ปัจจัยด้านการบริหารและปัจจัยด้านคณะกรรมการส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตตำบลหางสูง ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

7.1.1 นโยบายการส่งเสริมสนับสนุนกระบวนการมีส่วนร่วมระหว่างคณะกรรมการกับสมาชิกของกลุ่มเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นภายในกลุ่ม เช่น การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

7.1.2 นโยบายเสริมสร้างศักยภาพของกลุ่มโดยการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก เช่น ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน

7.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

7.2.1 กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตควรให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานในทุกขั้นตอน เช่น การวางแผน การตรวจสอบ การดำเนินกิจกรรมของกลุ่ม การจัดสวัสดิการของกลุ่ม

7.2.2 สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดและอำเภอควรจัดหลักสูตรอบรมการบริหารงานแบบธรรมาภิบาลให้กับคณะกรรมการกลุ่ม

7.2.3 กรมการพัฒนาชุมชนควรมีการประสานให้หน่วยงานภาครัฐและเอกชนเข้ามาส่งเสริมศักยภาพของกลุ่ม เช่น ธนาคารสอนการทำบัญชีอิเล็กทรอนิกส์กลุ่มบริษัท ห้าง ร้าน ส่งเสริมแผนการตลาดให้กลุ่ม

7.3 ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

7.3.1 การศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในด้านอื่นๆ เช่น ด้านเงินทุนหมุนเวียน ด้านการตลาด ด้านกิจกรรมกลุ่ม และกฎระเบียบของกลุ่ม เป็นต้น เพื่อจะได้นำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางการบริหารงานต่อไป

7.3.2 การศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์ฯ จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น อบต. ธนาคาร กรมการพัฒนาชุมชน

8. เอกสารอ้างอิง

กาญจนา แก้วเทพ. (2538). **เครื่องมือการทำงาน วัฒนธรรมชุมชน**. กรุงเทพฯ : สภาคทอริคไทยเพื่อพัฒนา (สคทพ.). หน้า 4.

จินตกานต์ แสงอ่อน. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของกองทุนหมู่บ้าน : กรณีศึกษาตำบลสร้างนกทา อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ**. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารงานท้องถิ่น, สถาบันบัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

นิรศรินทร์ พันธเพชร. (2554). **ความสำเร็จของกองทุนสวัสดิการชุมชน : กรณีศึกษาของทุนสวัสดิการชุมชนของโรงสีชมรมรักษัธรรมชาตินาโ่ อำเภอ กุดชุม จังหวัดยโสธร**. งานนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น). ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

นิคม เงินเย็น. (2549). **ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของกองทุนหมู่บ้าน : กรณีศึกษาตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา**. การศึกษาอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

นิภาภรณ์ จงวุฒิเวศย์. (2552). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของธุรกิจชุมชน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ปนัดดา สุขเกษม. (2548). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มชีพ : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

ปณชริกา สุนทรสิงห์. (2557) **ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของกลุ่มอาชีพผลิตถัณฑ์จากผ้าในเขตจังหวัดเพชรบูรณ์**. สาขาการจัดการ, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.

พลเดช ปิ่นประทีป. (2548). 40 ปี กรมการพัฒนาชุมชน. กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์. หน้า 7.

วิจิต นันทสุวรรณ. (2547). **ขบวนการชุมชนใหม่ : การพัฒนาแบบแผนใหม่ทางเศรษฐกิจและสังคมของชุมชน**. สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.

ศุภชาติ อนันตวร. (2555). **ความสำเร็จในการพัฒนากลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต กรณีศึกษา : กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านบะเค ตำบลโพธิ์ทอง อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด**. รายงานการศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุนัชชนันท์ วิรัชชนโชติ. (2558). **ปัจจัยแห่งความสำเร็จของกองทุนหมู่บ้านหนองยาง ต.หนองบอนแดง อ.บ้านบึง จ.ชลบุรี**. งานนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2540). **ทฤษฎีการบริหาร**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สามเจริญพานิช.

สถาพร สีนเาว์. (2555). **ปัจจัยความสำเร็จของสถาบันการเงินชุมชนบ้านชีตุน ตำบลท่าจะหลุง อำเภอไชยชัย จังหวัดนครราชสีมา**. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น). ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สหัสโรจน์ โรจน์เมธา. (2546). **การบริหารธุรกิจ**. กรุงเทพฯ : เลิฟ แอนด์ ลิฟ.

สมทรัพย์ พิธิยานุวัฒน์. (2940). **รวมบทความการประชุมโครงการ**. กรุงเทพฯ. โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. หน้า 155-157.

สำนักพัฒนาทุนและองค์การการเงินชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน. (2557). **แนวทางการดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต**. กรุงเทพฯ : ทีบีเอส เพรส จำกัด.

สำเร็จ แก้วคำสอน. (2553). **ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จของการบริหารกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต บ้านคำข่า ตำบลสีวิเชียร อำเภอน้ำยืน จังหวัดอุบลราชธานี**. รายงานการศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

เสนีย์ มานนท์. (2551). **ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จกองทุนหมู่บ้านตำบลวังทอง อำเภอเมืองพะเยาจังหวัดพะเยา**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อาภาสุรีย์ วงษ์ชมพู. (2553). **ความสำเร็จของกองทุนหมู่บ้าน กรณีศึกษาบ้านคำแย หมู่ที่ 11 ตำบลม่วงสามสิบ อำเภอม่วงสามสิบ จังหวัดอุบลราชธานี**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อิสรนนท์ ทรงเนติเขาวลิต. (2556). **เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตจังหวัดนครปฐม**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

การนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไปปฏิบัติศึกษาบริษัทคานามิตสึ พูลเลย์ จำกัด

Implementation of Occupational Safety and Environment Policy In Kanemitsu Pulley Co., Ltd.

รวิศรา สันติมิตร¹
ลือชัย วงษ์ทอง²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไปปฏิบัติของบริษัทคานามิตสึ พูลเลย์ จำกัด และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการนำนโยบาย/ยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรของบริษัทคานามิตสึ พูลเลย์ จำกัด เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม และ การสัมภาษณ์เชิงลึก ผลการศึกษา พบว่า ภาพรวมความชัดเจนของวัตถุประสงค์นโยบายไปสู่การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ภาพรวมระดับการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และภาพรวมระดับความสำเร็จการบรรลุวัตถุประสงค์การนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการนำนโยบายไปปฏิบัติ พบว่า ความชัดเจนของวัตถุประสงค์นโยบายมีความสัมพันธ์กันมากในเชิงบวกกับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติและความสำเร็จการบรรลุวัตถุประสงค์การนำนโยบายไปปฏิบัติ

คำสำคัญ : นโยบาย ยุทธศาสตร์ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

¹ นิสิตหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

² อาจารย์ประจำ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

Abstract

This study of the implementation of the safety, occupational health and environment policy by Kanemitsu Pulley Co., Ltd., Eastern Seaboard Industrial Estate, Rayong Province attempts to study safety, occupational health and environment policy by policies/ strategies related to safety to performance as well as to study the relationships among factors contributing to policies/ strategies. The population in this study were employees in Kanemitsu Pulley Co., Ltd. and the instruments to collect the data were questionnaire, in-depth interview of executives and occupational safety and environment committee.

The findings on the study of the implementation of safety, occupational health and environment policy by Kanemitsu Pulley Co., Ltd. reveal that the overall of the clarity of the policy's objectives to the performance according to the safety, occupational health and environment policy of Kanemitsu Pulley Co., Ltd. was at low level. The overall of the implementation of safety, occupational health and environment policy/ strategy by Kanemitsu Pulley Co., Ltd. reached high level and the overall of the success in achieving the objectives of the implement was at the high level as well since the performance for employees according to the policy covered five strategies.

The study on the factors contributing to policies/ strategies related to the implementation of safety, occupational health and environment policy by Kanemitsu Pulley Co., Ltd. show that the clarity of the policy positively correlated to the implementation and attainment of the objectives of safety, occupational health and environment policy

Keywords : Policy, Strategies, Occupational Safety, Health and Work Environment

1. ความเป็นมาและความสำคัญ

ประเทศไทยมีการพัฒนาประเทศสู่การเป็นประเทศอุตสาหกรรมเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง และการที่ภาครัฐสนับสนุนให้มีการส่งเสริมการลงทุนทั้งอุตสาหกรรมขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ซึ่งตั้งอยู่ในหลายพื้นที่ อุตสาหกรรมผลิตสินค้าและบริการนั้นจำเป็นต้องมีระบบการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น ต้นทุนการผลิตลดลง กำไรเพิ่มขึ้น และการประสพอันตรายของลูกจ้างลดลง ปัจจุบันการประสพอันตรายของลูกจ้างยังคงมีอยู่ ภาครัฐจึงมีการออกกฎหมาย และมาตรฐานเพื่อป้องกันและลดสถิติการประสพอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานของลูกจ้างชื่อว่า “พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554

จากรายงานสถานการณ์และการเตือนภัยด้านแรงงาน ไตรมาส 3 ปี 2556 (กรกฎาคม - กันยายน 2556) รายงานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย โดยอัตราการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ความปลอดภัยในการทำงานอยู่ที่ร้อยละ 2.87 จำแนกตามขนาดสถานประกอบการพบว่า สถานประกอบการที่มีขนาด 200-499 คน มีอัตราการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานมากที่สุด คือร้อยละ 8.59 รองลงมาได้แก่ สถานประกอบการขนาด 1,000 คน ขึ้นไป คือ ร้อยละ 8.57 สถานประกอบการขนาด 100-199 คน ร้อยละ 6.16 (สถานการณ์และการเตือนภัยด้านแรงงานไตรมาส 3 ปี, 2556 : 40)

จากสถิติการเกิดอุบัติเหตุการประสพอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานสูงขึ้น ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญที่ควรได้รับการแก้ไข ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับ การนำ

นโยบาย ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานไปปฏิบัติในสถานประกอบการกิจการ ของบริษัทที่ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ซึ่งบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์เป็นอุตสาหกรรมในระดับต้นที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ การจ้างงาน ทางผู้วิจัยได้เลือกบริษัท คาเนมิทสึ พูลเลย์ จำกัด เนื่องจากเป็นบริษัทที่มีขนาดกลาง มีการใช้เทคโนโลยีการผลิตที่ทันสมัย และผู้วิจัยเป็นพนักงานประจำ ผลิตและจัดส่งสินค้าชิ้นส่วนให้กับบริษัทที่ผลิตรถยนต์โดยตรง เพื่อศึกษาและทำการวิจัยการนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานไปปฏิบัติในสถานประกอบการเพื่อต้องการทราบถึงการให้ความสำคัญของพระราชบัญญัติความปลอดภัยของบริษัท

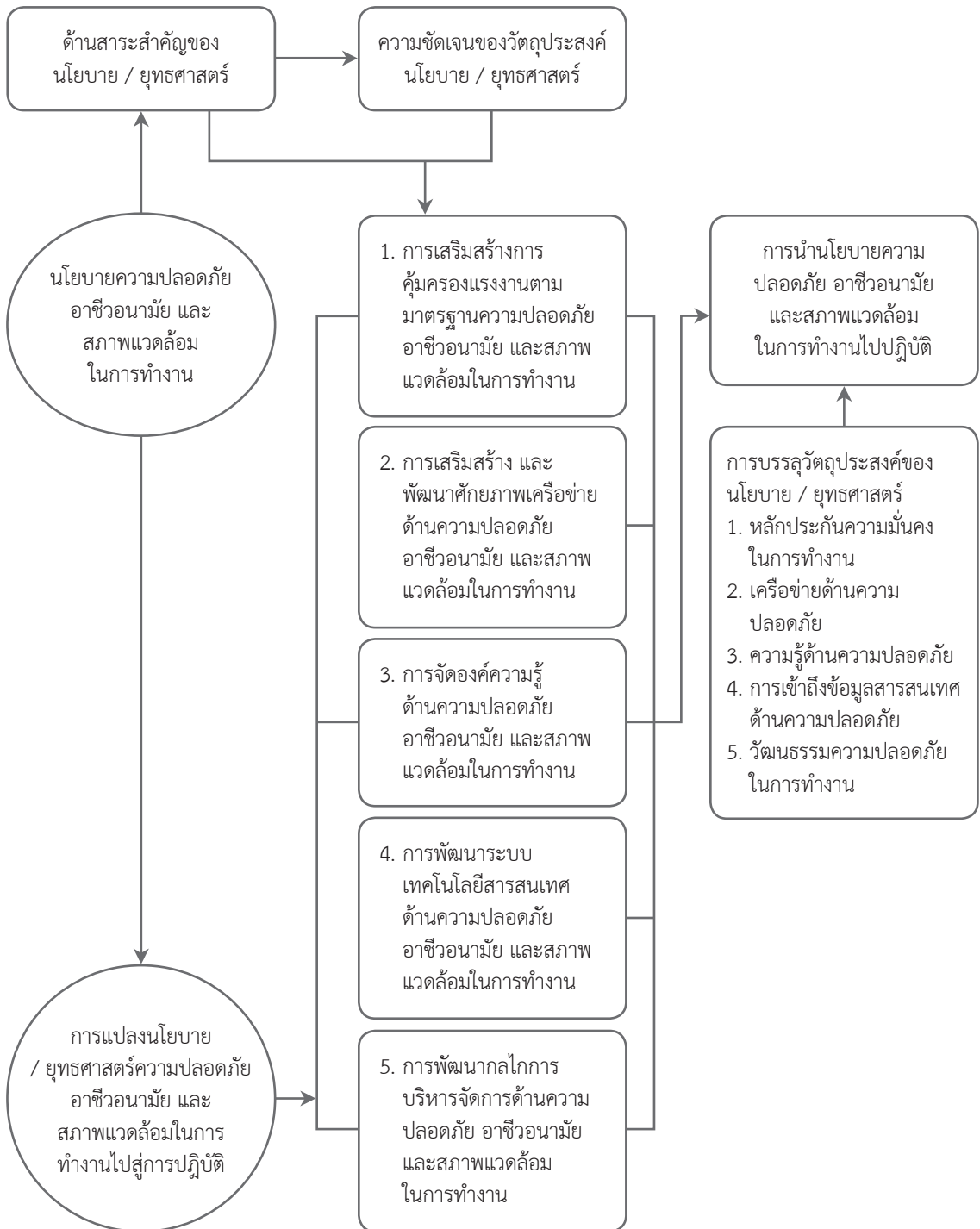
2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาการนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไปปฏิบัติของบริษัท คาเนมิทสึ พูลเลย์ จำกัด

2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการนำนโยบาย/ยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ

3. กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม ในเรื่องของแนวคิด ทฤษฎี ตัวแบบ เกี่ยวกับนโยบายจาก ดร.วรเดช จันทรศร โดยยึดตัวแบบที่ยึดหลักเหตุผล (Rational Model) และแนวคิดแผนยุทธศาสตร์เรื่อง แรงงานปลอดภัยและสุขภาพอนามัยดีของกระทรวงแรงงาน ด้านความปลอดภัย ที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไปปฏิบัติ ผู้วิจัยได้นำเอาความรู้ที่ได้จากการทบทวนทั้งหมดมาประมวลเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อใช้ในการกำหนดแนวทางการทำวิจัย โดยกรอบแนวคิดสามารถสรุปได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ โดยดำเนินการดังนี้

4.1 การวิจัยเชิงปริมาณการวิจัยครั้งนี้เก็บข้อมูลพนักงานงานทุกคนที่ปฏิบัติงานในบริษัทคานามิที พูลเลย์ จำกัด โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบไปด้วยคำถามปลายปิด จำนวน 3 หัวข้อหลัก โดยหัวข้อที่ 1 เรื่องความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ยุทธศาสตร์ จำนวน 18 ข้อ หัวข้อที่ 2 เรื่อง การแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติจำนวน 18 ข้อ หัวข้อที่ 3 เรื่องการบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ยุทธศาสตร์จำนวน 14 ข้อ เก็บข้อมูล จำนวนรวมทั้งสิ้น 203 ฉบับ การตรวจสอบสอบถามคุณภาพเครื่องมือโดยอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.996 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Correlation Coefficient) และการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ด้วยวิธีการแบบขั้นตอน (Stepwise)

4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงของบริษัทคานามิที พูลเลย์ จำกัด และคณะกรรมการอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของบริษัทประจำปี 2556-2558 จำนวนทั้งสิ้น 5 คน (ข้อมูลคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของบริษัทประจำปี 2556-2558) เนื่องจากกลุ่มบุคคลกลุ่มนี้เป็นผู้ตั้งนโยบายและเป็น ผู้สั่งการให้พนักงานปฏิบัติตามซึ่งสามารถให้คำตอบในด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์นโยบาย การนำนโยบายด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานไปปฏิบัติ และการบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบาย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบการสัมภาษณ์เชิงลึก การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการวิจัยด้านการนำนโยบายความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานไปปฏิบัติ

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ด้านความชัดเจนของนโยบายความปลอดภัยไปปฏิบัติ

ทุกท่านเห็นสอดคล้องร่วมกันว่ามีความชัดเจนด้านนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในเรื่องการสร้างเครือข่ายด้านความปลอดภัย เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล การส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานปฏิบัติได้รับการอบรมเพิ่มเติมความรู้ตามความเหมาะสม และการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนา การด้านความปลอดภัยไปสู่พนักงานให้มากที่สุด แต่มีบางส่วนที่ต้องการการสนับสนุนจากผู้บริหาร ในเรื่องการส่งเสริมการสร้างเครือข่ายให้มีศักยภาพมากขึ้นและการสร้างระบบสารสนเทศให้พนักงานสามารถสืบค้นข้อมูลได้อย่างครอบคลุมพนักงานทุกส่วนงานด้านการนำนโยบายความปลอดภัยไปปฏิบัติ

ทุกท่านมีความเห็นร่วมกันว่าบริษัทมีการจัดให้มีคณะกรรมการความปลอดภัยตามที่กฎหมายกำหนด มีการส่งเสริมพื้นที่การทำงานที่ปลอดภัย การจัดให้มีการกระตุ้นจิตสำนึกด้านความปลอดภัย มีความสอดคล้องกับนโยบาย แต่เรื่องการจัดให้มีระบบเทคโนโลยีการสื่อสารยังไม่ครอบคลุม เห็นควรให้ผู้บริหารเพิ่มการพัฒนาในด้านนี้ เพื่อให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพ

ด้านความสำเร็จการบรรลุเป้าประสงค์การนำนโยบายความปลอดภัยไปปฏิบัติ

ทุกท่านมีความเห็นสอดคล้องกันในเรื่อง หลักประกันความมั่นคงในการทำงาน พนักงานทุกคนได้รับการดูแลเรื่องอุปกรณ์ความปลอดภัยส่วนบุคคลได้อย่างเหมาะสม และพนักงานส่วนใหญ่มีการปฏิบัติตาม พนักงานได้รับการอบรมความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยและได้รับข้อมูลข่าวสารทางบอร์ดประชาสัมพันธ์และการประชุมในช่วงเช้าของทุกแผนกรวมทั้งทุกคนให้ความร่วมมือในกิจกรรมความปลอดภัยที่จัดขึ้นเป็นอย่างดี แต่มีบางส่วนที่ต้องพัฒนามากขึ้นคือระบบเทคโนโลยีการสื่อสารที่ยังไม่ครอบคลุมทุกส่วนงาน

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ด้านความชัดเจนของการนำนโยบายความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมไปปฏิบัติ

ผลการศึกษาด้านเนื้อหาสาระนโยบาย/ยุทธศาสตร์ความชัดเจนของวัตถุประสงค์นโยบาย/ยุทธศาสตร์ การนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานไปปฏิบัติ พบว่า ภาพรวมความชัดเจนของวัตถุประสงค์นโยบาย/ยุทธศาสตร์ พนักงานสามารถนำไปใช้ในการทำงานได้ตามความชัดเจนอยู่ในระดับน้อย โดยยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างการคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานพบว่าพนักงานสามารถนำไปใช้ในการทำงานได้ตามความชัดเจนอยู่ใน

ผลการศึกษายุทธศาสตร์ที่ 3 การจัดองค์ความรู้
ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม
ในการทำงาน พนักงานสามารถใช้ในการทำงานได้บรรลุ
วัตถุประสงค์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับมาก

ผลการศึกษายุทธศาสตร์ที่ 4 พนักงาน สามารถไปใช้ในการทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ผลการศึกษายุทธศาสตร์ที่ 5 พนักงานสามารถไปใช้ในการทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

5.2 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการนำนโยบาย/ยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ

ผลการศึกษาพบว่า การบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบาย/ยุทธศาสตร์ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความชัดเจน

ของวัตถุประสงค์ นโยบาย/ยุทธศาสตร์ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ($r = .883$)

ผลการศึกษาพบว่า ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ นโยบาย/ยุทธศาสตร์ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมไปปฏิบัติ บริษัทคาเนมิทสี พูลเลย์ จำกัด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมากในเชิงบวก ($r = .854$)

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการนำนโยบาย/ยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ

	การนำนโยบายไปปฏิบัติ	
	ด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ	ด้านการบรรลุเป้าประสงค์
	(r)	(r)
ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย	.854**	.883**

** ระดับนัยสำคัญที่ .01

6. การอภิปรายผล

การศึกษาการนำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไปปฏิบัติในบริษัทคาเนมิทสี พูลเลย์ จำกัด ภาพรวมด้านนโยบายบริหารอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบริษัทมีการกำหนดนโยบาย จัดทำแผนงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อม การบริหารจัดการด้านที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อป้องกัน การส่งเสริมและดำรงรักษาไว้ซึ่งความปลอดภัย และสุขภาพอนามัยทั้งทางร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงสุขภาพอนามัยที่ดี สามารถปฏิบัติงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับทฤษฎีของซาบาร์เตียร์ และเมฆมาเนียน (วรเดช จันทรศร, 2548 : 175) เรื่องเงื่อนไขความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งกล่าวว่า จะต้องมียุทธประสงค์ที่กำหนดชัดเจน และมีความแน่นอน นโยบายจะต้องมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีที่เหมาะสม ที่นำไปใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยสำคัญของการนำไปปฏิบัติและมีการเชื่อมโยงของเหตุและผลที่ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมาย ต้องมีการให้อำนาจแก่หน่วยงานที่นำไปปฏิบัติ และต้องได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร

ผลการศึกษาด้านการบรรลุเป้าประสงค์ของการนำนโยบายไปปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก โดยยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างการคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก ในเรื่องเกี่ยวกับการจัดหาอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยส่วนบุคคลตามความเหมาะสมของความเสี่ยง และพนักงานปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด เพื่อป้องกันอันตรายหรือโรคที่อาจเกิดขึ้นได้จากการทำงานที่ได้รับความเสี่ยงต่างๆ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับพนักงานเพื่อให้พนักงานทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับทฤษฎี 2 ปัจจัย ของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) ทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก เน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ “การจูงใจ” (Motivators) และ “สุขอนามัย” (Hygiene) สองปัจจัยดังกล่าวนี้มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง คือ ถ้าคนงานผู้ใดมีแรงจูงใจในการทำงาน คนงานนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดี ความพอใจส่งผลให้บุคคลนั้นไม่ค่อยคิดลาออกจากงานหรือไม่ค่อยมีความคิดจะหยุดงาน ส่วนยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ความสำคัญเป็นอันดับท้าย

เนื่องจากกระบวนการข้อมูล และสารสนเทศเพื่อการค้นคว้า ข้อมูลด้านความปลอดภัย เข้าไม่ถึงคนทุกกลุ่ม และการสืบค้น ข้อมูลมีบางทีในองค์กร รวมทั้งพนักงานมีความพึงพอใจ ต่อระบบการสื่อสาร การประชาสัมพันธ์น้อย ทำให้พนักงาน มีอุปสรรคต่อการค้นหาข้อมูล ซึ่งหากการเข้าถึงข้อมูลเป็นสิ่ง ที่ยาก อาจส่งผลต่อการรับรู้ข้อมูลข่าวสารและการประเมิน สถานการณ์เพื่อการป้องกันหรือแก้ไขผิดพลาดได้ สอดคล้อง กับแนวความคิดเรื่อง อุปสรรคการรับรู้ ของวันชัย มีชาติ (2544 : 28) ได้อธิบายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ขึ้นอยู่กับ สถานการณ์ คือ บรรยากาศที่เรารับรู้สถานการณ์ ซึ่ง องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมจะมีผลกระทบต่อการรับรู้ ของคนเรามาก นอกจากนี้ยังรวมถึงสถานการณ์ทำงาน และสภาพสังคมด้วย สิ่งที่เรารับรู้ ซึ่งได้แก่ วัตถุที่เรารับรู้ ซึ่งจะมีผลต่อการรับรู้ของบุคคลในการช่วยให้เรารับรู้ได้ดี และถูกต้อง อุปสรรคในการรับรู้ เนื่องจากการรับรู้เป็นการ แสดงพฤติกรรมของบุคคล

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของการการนำนโยบาย ความปลอดภัยไปปฏิบัติ และการบรรลุเป้าประสงค์ของ นโยบาย/ยุทธศาสตร์ มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความ ชัดเจนของวัตถุประสงค์ นโยบาย/ยุทธศาสตร์ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทำให้แนวทาง การพัฒนาด้านความปลอดภัยในสถานประกอบการเป็นไป ตามกรอบแนวทางของแผนพัฒนากระทรวงแรงงานและ พระราชบัญญัติความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพ แวดล้อมในการทำงาน พุทธศักราช 2554 ก่อให้เกิดแนวทาง การพัฒนาในทิศทางเดียวกัน ซึ่งเป็นประโยชน์โดยตรงกับ พนักงานและองค์กร

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. บริษัทคาเนมิทสึ พูลเลย์ จำกัด ควรกำหนด แนวทาง แผนงาน การวางแผน การดำเนินงานโดยให้ ทุกหน่วยงานเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อวิเคราะห์นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ร่วมกัน ในแต่ละนโยบาย/ยุทธศาสตร์ เพื่อการ พัฒนาที่ได้รับความร่วมมือ การผลักดัน จากทุกหน่วยงาน ซึ่งจะสามารถส่งผลให้การกำหนดกิจกรรม โครงการ หรือ แนวทางอื่นๆ ในแผนการพัฒนางานองค์กร เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

2. บริษัทควรกำหนดทิศทางการพัฒนาด้านความ ปลอดภัยควบคู่ไปกับการพัฒนาระบบการผลิต เพื่อรองรับ และสอดคล้องต่อการทำงานที่ปลอดภัยของพนักงาน โดย

อาศัยระบบเทคโนโลยีเพื่อการทำงานอย่างปลอดภัยต่างๆ

3. บริษัทควรส่งเสริมบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการ ผลักดันด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อม ในการทำงาน ให้มีความรู้ ความสามารถ นอกเหนือจากที่ กฎหมายกำหนด เพื่อให้มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด

4. บริษัทควรส่งเสริม ให้มีการสื่อสารโดยใช้ เทคโนโลยีที่ทันสมัยมากขึ้น สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย

7.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. บริษัทควรประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่างๆ ให้ พนักงานได้รับทราบเจตนารมณ์ เป้าหมาย และวิธีการ เพื่อ ให้พนักงานได้ทราบแนวทางการปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์กร

2. บริษัทควรรับฟังข้อร้องเรียน ข้อเสนอแนะ และ ปัญหาที่พนักงานพบเจอ ในเรื่องความปลอดภัยต่อตัว พนักงานขณะปฏิบัติงาน และกำหนดแผนงานการแก้ไขเพื่อ ลดอันตรายที่อาจเกิดขึ้นกับพนักงานโดยตรง

3. บริษัทต้องสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ที่ เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประเมินผล และเสนอแนะ แนวทางการปรับปรุงโครงการ/กิจกรรม นโยบาย/ยุทธศาสตร์ เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้ตามแผน อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์

7.3 ข้อเสนอแนะทางวิชาการ

จากการศึกษาวิจัยพบว่า การประชาสัมพันธ์การ สร้างเครือข่ายด้านความปลอดภัยยังประสบความสำเร็จ เป็นลำดับท้าย ดังนั้นประเด็นปัญหาที่จะศึกษาทำวิจัย ครั้งต่อไปคือ ความสำเร็จด้านการสร้างเครือข่ายความ ปลอดภัยเพื่อนำไปสู่การผลักดันให้ประสบความสำเร็จต่อ นโยบายความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจะทำให้ทราบแนวทางการสร้างเครือข่ายที่ตรงต่อความ ต้องการของผู้ปฏิบัติงานและส่งผลต่อการพัฒนาด้านความ ปลอดภัยอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

8. เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2553). กฎกระทรวง เรื่องกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการ จัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ฉบับที่ 2.

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2554). พระราชบัญญัติ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อม ในการทำงาน ฉบับที่ 2.

- บริษัทคาเนมิทสึฟูเล่ย์ จำกัด. (2556). **ฐานข้อมูลรายชื่อพนักงานเดือนตุลาคม 2556**. ระยอง.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี,รศ.ดร. (2549). **การจัดการสมัยใหม่**. บริษัท ธรรมสาร จำกัด. กรุงเทพฯ.
- . (2548). **พฤติกรรมองค์การ**. บริษัท ธรรมสาร จำกัด. กรุงเทพฯ.
- ลือชัย วงษ์ทอง,ดร. (2555). **ความรู้เกี่ยวกับการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยคอมพิวเตอร์เพื่องานวิจัยทางสังคมศาสตร์**. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจมหาวิทยาลัยบูรพา.
- วันเพ็ญ วงศ์ชัย. (2550). **การนำนโยบายการลดอุบัติเหตุบนท้องถนนไปปฏิบัติ ศึกษาเฉพาะกรณีโครงการเมาแล้วขับไม่ใช่แค่ปรับจะถูกรับคุมประพฤติในเขตกรุงเทพมหานคร กรมคุมประพฤติ, กระทรวงยุติธรรม**
- วรเดช จันทรศร, ศาสตราจารย์ ดร. (2554), **ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ : พริกหวานการพิมพ์,พิมพ์ครั้งที่ 5
- สมบัติ อารังธัญวงศ์,ศาสตราจารย์.ดร. (2552). **นโยบายสาธารณะ: แนวความคิด การวิเคราะห์ และกระบวนการ**. คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- สำนักความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน. (2555). **แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. 2555-2559. รายงานฉบับสมบูรณ์กระทรวงแรงงาน**. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดบางกอกบล็อก.
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (2556). **สถานการณ์และการเตือนภัยต่างแรงงานไตรมาสที่ 1 ปี 2556. ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 ISSN 2229-0680**. กรุงเทพฯ: ศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจการแรงงาน
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (2556). **สถานการณ์และการเตือนภัยต่างแรงงานไตรมาสที่ 3 ปี 2556. ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 ISSN 2229-0680**. กรุงเทพฯ : ศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจการแรงงาน
- สุชาติ คำทางชล. (2555). **ประสิทธิผลการนำนโยบายการประหยัดพลังงานไฟฟ้าไปปฏิบัติของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย** วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

ภาษาอังกฤษ

- Schermerhorn,John R.Jr,James G.Hunt and Richard N. Osborn. (2005). **Organizational Behavior**. John Wiley and Sons,Inc:U.S.A.

อาชญากรรมข้ามชาติกับผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคมในเขตเมืองพัทยา

Transnational Crime and Its Socio-Economic Effects
In Pattaya Special Administrative Districtลือชัย วงษ์ทอง¹กฤษฎา นันทเพ็ชร²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้านี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะ ประเภทหรือรูปแบบของอาชญากรรมข้ามชาติในเขตเมืองพัทยา เพื่อศึกษาบริบทที่เกี่ยวข้องกับอาชญากรรมข้ามชาติ ในเขตเมืองพัทยา และเพื่อศึกษาผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคมของเมืองพัทยาจากอาชญากรรมข้ามชาติ กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนและเจ้าหน้าที่ภาครัฐ เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์และการสำรวจ

ผลการศึกษา พบว่า ลักษณะ ประเภทหรือรูปแบบของอาชญากรรมข้ามชาติในเขตเมืองพัทยาคือ การกระทำความผิดร่วมกันระหว่างคนไทยร่วมกับคนต่างชาตินั้นเป็นส่วนใหญ่ โดยเชื้อชาติรัสเซียและปากีสถานเป็นกลุ่มที่ส่งผลกระทบเกิดอาชญากรรมมากที่สุด ลักษณะของอาชญากรรมข้ามชาติ ส่วนใหญ่เป็นการลักลอบค้ายาเสพติด คือ ยาไอซ์ที่นำเข้ามาจากประเทศพม่า ยาไอซ์ที่นำเข้ามาจากประเทศทางยุโรปมีประเทศเนเธอร์แลนด์ และโคเคนนำเข้าจากกลุ่มประเทศอเมริกาใต้ เป็นต้น อันดับ 2 คือ การค้ามนุษย์ เป็นธุรกิจขายบริการทางเพศทั้งหญิงไทยและต่างชาติที่สำคัญคือ หญิงขายบริการจากกลุ่มประเทศรัสเซียและอุซเบกิสถาน มีมาเพียชาวรัสเซียที่ทำธุรกิจสถานบันเทิง มีการขายบริการเด็กชายในบางส่วน อันดับ 3 คือ การฟอกเงิน อยู่ในรูปของการซื้อสังหาริมทรัพย์ ประกอบธุรกิจสถานบันเทิง หรือทำธุรกิจนอกกฎหมายอื่นๆ เช่น ตั้งโต๊ะพนันฟุตบอล เป็นต้น สำหรับบริบทที่เกี่ยวข้องกับอาชญากรรมข้ามชาติ ในเขตเมืองพัทยา เฉพาะกลุ่มที่สำคัญ คือ กลุ่มรัสเซีย ทำธุรกิจสถานบันเทิง ทำธุรกิจท่องเที่ยวและมีการขายบริการทางเพศ กลุ่มสแกนดิเนเวียทำธุรกิจบันเทิง นำเข้าส่งออก และลักลอบค้าขายยาเสพติด กลุ่มจีน ทำธุรกิจท่องเที่ยว ร้านอาหาร แต่แอบแฝงการปลอมแปลงเอกสาร การส่งแก๊งค์ลูกหมู แก๊งค์ลูกแพะ และกลุ่มอินเดีย ทำธุรกิจบันเทิง แต่ปลอมแปลงเอกสารเดินทาง บัตรเครดิต รวมทั้งขโมยของในโรงแรมหรือร้านค้า เป็นต้น อาชญากรรมข้ามชาติ มีผลกระทบทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมในเมืองพัทยาโดยพบว่า ผลกระทบด้านเศรษฐกิจนั้นธุรกิจต่างชาติมีทุนมากหรือระดมทุนได้ดีกว่า บางครั้งมีการซื้อขายเฉพาะในกลุ่มชาติเดียวกันเป็นเหตุให้นักธุรกิจคนไทย เสียโอกาส รวมถึงภาครัฐทั้งส่วนกลางและส่วนท้องถิ่นต้องเสียงบประมาณในการสร้างสาธารณูปโภคหรือต้นทุนอื่นๆ โดยไม่สามารถเก็บภาษีหรือได้ค่าตอบแทนใดๆ เนื่องจากธุรกิจเหล่านั้นเป็นของหลบเลี่ยงกฎหมาย ส่วนทางด้านสังคมเกิดค่านิยมที่เปลี่ยนแปลงไปจากค่านิยมเดิมๆ ของไทย คือ เยาวชนไทยในพื้นที่เมืองพัทยามีการกระทำผิดเกี่ยวกับยาเสพติด หรือการลักขโมยเพิ่มขึ้น เยาวชนหญิงมองว่า การขายตัวเป็นเรื่องปกติ ทำให้มีรายได้ ได้เที่ยวสนุกสนานและต้องการมีสามีเป็นฝรั่งต่างชาติ นอกจากนั้นประเพณีไทยดั้งเดิม เช่น ประเพณีสงกรานต์ และลอยกระทง เป็นการจัดเพื่อความบันเทิงสนุกสนาน

คำสำคัญ : อาชญากรรมข้ามชาติ ผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคม เมืองพัทยา

¹ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

² อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

Abstract

The first research objective of this study is to examine the characteristics, types and forms of trans-national crime in Phatthaya. The second is to examine the context of trans-national crime in Phatthaya, and the third is to reveal the social and economic impacts of trans-national crime on the city from two target groups, namely, the general populace and government officials. The study uses mixed methodology, with quantitative techniques including accidental sampling to determine the sample population, while qualitative methodology includes content analysis and in-depth interviews to both analyse and synthesise relevant information.

The study found that generally, and for the various types and characteristics of trans-national crime reported, both the general populace and government officials agreed that it was mostly the fault of both Thai nationals and foreigners working together within an environment conducive to trans-national criminal activity. It was also found that Russians and Pakistanis constituted the nationalities most involved in trans-national crime, with the main characteristic of trans-national crime being drug smuggling, especially of “ice” from Myanmar, “E” (ecstasy) from Europe (mainly the Netherlands) as well as cocaine from South American countries. The second group of trans-national crime was human trafficking of both Thai and foreign women for the sex-trade with the main group being the import of prostitution services from Russia and Uzbekistan with the Russian mafia controlling the relevant entertainment businesses. This type also included trade in boys. The third type was money laundering in the form of real estate, the entertainment industry and illegal activities such as football game gambling etc. In summary, the major groups involved in trans-national crime in Phatthaya are Russians involved in the entertainment industry, tourism and prostitution; Scandinavians involved in the entertainment industry, import and export activities and drug-trafficking; the Chinese involved with tourism, restaurants, document forgery and gang activity, and; Indians involved with business fronting, passport and credit card forgery, as well as stealing from hotels and businesses. Socio-economic impacts on Phatthaya city were also revealed. Economic impacts included the higher asset base or funds-raising capacity of foreign business owners who sometimes sold only to the same nationality as themselves, leading to lost business opportunities for Thai businesses. The public sector - both national and local - also loses out by having to provide public amenities and other services while not receiving any taxation or other benefits in return since the illegally-operated businesses are not taxed. In terms of changing traditional social values, Thai youth are noted to be more involved both in drug use and stealing, with young women seeing prostitution and normalized and a legitimate form of income, entertainment and procuring a foreign husband. In addition, traditional Thai festivals such as Songkran (Thai New Year) and Loi Krathong (the Festival of Floating Light) have become mere entertainment and commercialized.

Keywords : Transnational Crime, Socio-Economic Effects, Pattaya Special Administrative District

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อาชญากรรมข้ามชาติได้มีการดำเนินงาน ภายใต้ระบบการปกปิดรักษาความลับในองค์กรอาชญากรรมจึงเป็นการยากที่เจ้าหน้าที่ตำรวจ จะสามารถดำเนินการสืบสวนจับกุมเพื่อให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากอาชญากรรมข้ามชาติจะเป็นภัยคุกคามต่อคุณภาพชีวิตและความสงบสุขของประชาชนที่ตกเป็นเหยื่อแล้ว องค์กรอาชญากรรมข้ามชาติบางประเภท ยังมีอิทธิพลแผ่ขยายเข้าไปสู่ระบบโครงสร้างเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ในบางประเทศอีกด้วยนับได้ว่าเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ ซึ่งผลสุดท้ายอาจทำให้ประเทศชาติล่มสลายลงได้ องค์กรสหประชาชาติได้ให้ความสนใจกับปัญหาดังกล่าวนี้ โดยแบ่งประเภทของอาชญากรรมข้ามชาติออกเป็น 10 ลักษณะ กล่าวคือ

1. การลักลอบค้ายาเสพติด (Illicit Trafficking in Drugs)
2. การลักลอบคนเข้าเมือง (Smuggling of Illegal Migrants)
3. การค้าอาวุธ (Arms Trafficking)
4. การลักลอบค้าอุปกรณ์นิวเคลียร์ (Trafficking in Nuclear Material)
5. กลุ่มองค์กรอาชญากรรมข้ามชาติและการก่อการร้าย (Transnational Criminal Organization and Terrorism)
6. การค้าหญิงและเด็ก (Trafficking in Women and Children)
7. การลักลอบค้าชิ้นส่วนมนุษย์ (Trafficking in Body Parts)
8. การโจรกรรมและลักลอบค้ายานพาหนะ (Theft and Smuggling of Vehicles)
9. การฟอกเงิน (Money Laundering)
10. การกระทำผิดอื่นๆ (Other activities) ได้แก่

การโจรกรรมศิลปวัตถุ การให้สินบนเจ้าหน้าที่ตำรวจและข้าราชการอื่นๆ อาชญากรรมคอมพิวเตอร์ อาชญากรรมสิ่งแวดล้อมอาชญากรรมทรัพย์สินทางปัญญาการฉ้อโกง ประกันภัยทางทะเลและการแทรกซึมและเข้าครอบงำธุรกิจถูกกฎหมาย เป็นต้น (วัชรพล ประสารราชกิจ, 2543)

ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่เป็นเป้าหมายซึ่งเป็นที่ดึงดูดของนักท่องเที่ยวทั่วโลก และเช่นเดียวกันก็เป็นแหล่งสำคัญของการก่ออาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยเหตุผลที่ว่าประเทศไทยเป็นแหล่งที่มีความสะดวกสบายด้านสาธารณูปโภคพื้นฐานที่ทันสมัย ยาเสพติด อาวุธสามารถ

หาได้ง่าย เป็นแหล่งปลอมพาสปอร์ต ทำvisaได้ง่าย ราคาถูกและมีคุณภาพ นอกจากนี้ยังมีนโยบายและมีกฎหมายส่งเสริมการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวต่างชาติ มีค่านิยมใช้เงินซื้อได้ทุกอย่าง นอกจากนี้ ประเทศไทยยังเป็นศูนย์กลางคมนาคมของภูมิภาคที่สามารถเดินทางเชื่อมต่อไปได้ทั่วโลก ทั้งเป็นแหล่งที่พักคุณภาพดีและมีค่าครองชีพที่ไม่สูง (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2550) ดังนั้นประเทศไทยจึงกำลังเผชิญกับปัญหาโดยตรงกับอาชญากรรมข้ามชาติอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ จากสถิติการเดินทางของชาวต่างชาติปี พ.ศ. 2549 พบว่ามีชาวต่างชาติเดินทางเข้าประเทศถึง 13,792,745 คน (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2550)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว เพื่อสร้างให้เกิดความตระหนักถึงความสำคัญและความรุนแรงของปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติในประเทศไทย คณะผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงลักษณะ ประเภทหรือรูปแบบและบริบทของอาชญากรรมข้ามชาติที่เกิดขึ้น ซึ่งได้ขยายแผ่อิทธิพลมายังประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเขตเมืองพัทยา ซึ่งเป็นเขตพิเศษที่มีการบริหารงานส่วนท้องถิ่น ทั้งเป็นศูนย์กลางของการลงทุน เป็นแหล่งอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการที่สำคัญของภาคตะวันออกซึ่งมีชาวต่างชาติจำนวนมากเข้ามาพำนักรและยังดำเนินธุรกิจประเภทต่างๆ เป็นจำนวนมาก

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาลักษณะ ประเภท หรือรูปแบบของอาชญากรรมข้ามชาติ ในเขตเมืองพัทยา
- 2.2 เพื่อศึกษาบริบทที่เกี่ยวข้องกับอาชญากรรมข้ามชาติ ในเขตเมืองพัทยา
- 2.3 เพื่อศึกษาผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคมของเมืองพัทยาจากอาชญากรรมข้ามชาติ ในเขตเมืองพัทยา

3. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้คณะผู้วิจัยกำหนดขอบเขตพื้นที่การศึกษาในเขตเมืองพัทยา โดยมีประเด็นการศึกษาที่สำคัญได้แก่ ลักษณะ ประเภท หรือรูปแบบ บริบทที่เกี่ยวข้องกับอาชญากรรมข้ามชาติและผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคมของเมืองพัทยาจากอาชญากรรมข้ามชาติที่เกิดขึ้น

4. กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษารั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัย ดังนี้

1. รูปแบบ ลักษณะและประเภทของอาชญากรรมประกอบด้วย

- 1.1 การปลอมแปลงเอกสาร
- 1.2 การก่อการร้ายข้ามชาติ
- 1.3 ลักลอบค้าอาวุธ
- 1.4 การค้ามนุษย์
- 1.5 การหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมาย
- 1.6 การฟอกเงิน
- 1.7 การลักลอบค้ายาเสพติด
- 1.8 อาชญากรรมเศรษฐกิจและคอมพิวเตอร์
2. บริบทของบุคคลที่กระทำผิด และความสัมพันธ์กับการกระทำผิด
3. แนวทางป้องกัน แก้ไข
4. ปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข ในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมข้ามชาติ
 - 4.1 ด้านนโยบายของรัฐ
 - 4.2 ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
 - 4.3 ด้านหน่วยงานที่รับผิดชอบ
 - 4.4 ด้านบุคลากรที่รับผิดชอบ
 - 4.5 ด้านความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานของรัฐกับหน่วยงานของรัฐหรือหน่วยงานของรัฐกับประชาชนหรือระหว่างประเทศกับหน่วยงานในประเทศ
 - 4.5.1 ด้านงบประมาณ
 - 4.5.2 ด้านอื่นๆ
5. ผลกระทบจากการก่ออาชญากรรม
 - 5.1 ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ
 - 5.2 ผลกระทบด้านสังคม

5. วิธีการศึกษา

คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาค้นคว้าทบทวนเอกสาร โดยศึกษาจากเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง อันประกอบด้วยแนวคิดทฤษฎีงานวิจัยและวิทยานิพนธ์ เอกสารและรายงานของหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง
2. การสัมภาษณ์เชิงลึก (In - Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) คือ ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์ ด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมข้ามชาติ และประชาชนที่อยู่ในเขตพื้นที่เมืองพัทยาในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อที่ศึกษาทั้งหมด โดยสัมภาษณ์บุคคลกลุ่มต่างๆ ดังนี้ 1) เจ้าหน้าที่ตำรวจเจ้าหน้าที่ภาครัฐอื่นๆ ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง 2) ประชาชนในพื้นที่เขตเมืองพัทยา จำนวน 20 คน

3. การจัดสัมมนากลุ่มย่อย (Focus Group) เพื่อระดมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญแล้วนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์เชิงเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับอาชญากรรมข้ามชาติในเมืองพัทยาที่เกี่ยวข้องกับความเป็นมา ลักษณะประเภทหรือรูปแบบ บริบทของอาชญากรรมข้ามชาติว่ามีผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมกับเมืองพัทยา

4. การสำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ประชาชนและเจ้าหน้าที่รัฐในพื้นที่เขตเมืองพัทยา โดยใช้วิธีการสุ่มแบบโควตาจำนวน 400 คน และเก็บรวบรวมข้อมูลแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม สำหรับประชาชนเป็นผู้ตอบประกอบด้วยความคิดเห็นของประชาชนต่อผลกระทบของอาชญากรรมข้ามชาติที่มีต่อการดำเนินชีวิตทางสังคมและเศรษฐกิจของประชาชนในเมืองพัทยา ความคิดเห็นของประชาชนต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในการแก้ไขปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติพื้นที่เมืองพัทยา และแบบสอบถามสำหรับเจ้าหน้าที่รัฐเป็นผู้ตอบ ประกอบด้วยความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่รัฐต่อลักษณะรูปแบบการก่ออาชญากรรมข้ามชาติพื้นที่เมืองพัทยา ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่รัฐต่อผลกระทบของอาชญากรรมข้ามชาติที่มีต่อการดำเนินชีวิตทางสังคมและเศรษฐกิจของประชาชนในเมืองพัทยา ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่รัฐที่มีต่อแนวโน้มของอาชญากรรมข้ามชาติ ในพื้นที่เมืองพัทยา แล้วนำมาวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติ ได้แก่ ความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่ามัธยฐานเลขคณิต (Means)

6. ผลการศึกษา

6.1 ลักษณะ ประเภทหรือรูปแบบของอาชญากรรมข้ามชาติ ในเขตเมืองพัทยา

6.1.1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของประชาชน

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของประชาชนต่อลักษณะของอาชญากรรมข้ามชาติในเมืองพัทยา พบผลดังนี้

ด้านการปลอมแปลงเอกสารบุคคล พบว่า โดยภาพรวมด้านการปลอมแปลงเอกสารบุคคล ประชาชนมีความคิดเห็นว่า มีความรุนแรงอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด

1. การปลอมพาสปอร์ตและวีซ่า พบว่า มีความรุนแรง เป็นลำดับที่ 1

2. การปลอมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับบัตรเครดิต พบว่า มีความรุนแรง เป็นลำดับที่ 2

ด้านการรัยข้ามชาติ พบว่า โดยภาพรวมด้านการรัยข้ามชาติ ประชาชนมีความคิดเห็นว่ามีความรุนแรงอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด

1. พัทยาเป็นแหล่งพักพิงของผู้ก่อการร้ายที่ต่างประเทศต้องการตัว พบว่า มีความรุนแรง เป็นลำดับที่ 1
2. เป็นแหล่งรวมตัว วางแผนของผู้ก่อการร้าย เพื่อดำเนินงานในต่างประเทศ พบว่า มีความรุนแรง เป็นลำดับที่ 2

ด้านการลักลอบค้าอาวุธ พบว่า โดยภาพรวมด้านการลักลอบค้าอาวุธ ประชาชนมีความคิดเห็นว่ามีความรุนแรงอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาในรายละเอียด

1. เป็นแหล่งจัดหาอาวุธให้กับกลุ่มลุ่มค้าภายในประเทศ พบว่า มีความรุนแรง เป็นลำดับที่ 1

ด้านการลักลอบค้ามนุษย์ พบว่า โดยภาพรวมด้านการลักลอบค้ามนุษย์ ประชาชนมีความคิดเห็นว่ามีความรุนแรงอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด

1. การถ่ายทำหรือผลิตสื่อลามก พบว่า มีความรุนแรง เป็นลำดับที่ 1
2. การนำผู้หญิงมาค้าประเวณี พบว่า มีความรุนแรง เป็นลำดับที่ 2

ด้านการลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย พบว่า โดยภาพรวมด้านการลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ประชาชนมีความคิดเห็นว่ามีความรุนแรงอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด

1. มีกลุ่มรับจ้างจัดหา นำคนต่างชาติเข้าประเทศผิดกฎหมาย พบว่า มีความรุนแรง เป็นลำดับที่ 1
2. มีกระบวนการติดสินบนเจ้าหน้าที่เพื่ออำนวยความสะดวกในการนำคนต่างชาติเข้าประเทศ พบว่า มีความรุนแรง เป็นลำดับที่ 2

ด้านการฟอกเงิน พบว่า โดยภาพรวมด้านการฟอกเงิน ประชาชนมีความคิดเห็นว่ามีความรุนแรงอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด

1. การฟอกเงินด้วยการปล่อยเงินกู้ในระบบ พบว่า มีความรุนแรง เป็นลำดับที่ 1
2. การฟอกเงินด้วยการซื้อสถานบริการ สถานธุรกิจบันเทิง พบว่า มีความรุนแรง เป็นลำดับที่ 2

ด้านการค้ายาเสพติด พบว่า โดยภาพรวมด้านการค้ายาเสพติด ประชาชนมีความคิดเห็นว่ามีความรุนแรงอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด

1. การนำยาเสพติด เช่น ยาไอซ์ ยาโอซ์ และโคเคน มาขายในประเทศ พบว่า มีความรุนแรง เป็นลำดับที่ 1

2. การลักลอบส่งยาบ้าไปขายต่างประเทศ พบว่า มีความรุนแรง เป็นลำดับที่ 2

ด้านอาชญากรรมทางเศรษฐกิจและคอมพิวเตอร์ พบว่า ภาพรวมด้านอาชญากรรมทางเศรษฐกิจและคอมพิวเตอร์ ประชาชนมีความคิดเห็นว่ามีความรุนแรงมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด

1. การปล่อยเงินกู้ผิดกฎหมาย พบว่า มีความรุนแรง เป็นลำดับที่ 1
2. การค้าสินค้าหนีภาษี พบว่า มีความรุนแรง เป็นลำดับที่ 2

2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของประชาชนต่อลักษณะรูปแบบความรุนแรงของการก่ออาชญากรรมข้ามชาติในเมืองพัทยา พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นว่ามีความรุนแรงอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด

1. ด้านการลักลอบค้ามนุษย์ พบว่า มีความรุนแรง เป็นลำดับที่ 1
2. ด้านการฟอกเงิน พบว่า มีความรุนแรง เป็นลำดับที่ 2

3. ด้านการลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย พบว่า มีความรุนแรง เป็นลำดับที่ 3

3. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของประชาชนต่อลักษณะรูปแบบการ ก่ออาชญากรรมข้ามชาติในเมืองพัทยา พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นว่ามีลักษณะการกระทำผิดเป็นการกระทำของคนไทยร่วมกับคนต่างชาติเป็นส่วนใหญ่

6.1.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่รัฐ

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ภาครัฐต่อลักษณะของอาชญากรรมข้ามชาติในเมืองพัทยา เมื่อพิจารณาในรายละเอียด ได้ดังนี้

ด้านการปลอมแปลงเอกสารบุคคล พบว่า โดยภาพรวมเจ้าหน้าที่ภาครัฐมีความคิดเห็นว่ามีความรุนแรงอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด

1. การปลอมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับบัตรเครดิต พบว่า มีความรุนแรง เป็นลำดับที่ 1
2. การปลอมแปลงข้อมูลส่วนบุคคลอันเป็นเท็จ เพื่อสิทธิประโยชน์ต่างๆ เช่น การซื้อสินทรัพย์ในพื้นที่ พบว่า มีความรุนแรง เป็นลำดับที่ 2

ด้านการรัยข้ามชาติ พบว่า โดยภาพรวมเจ้าหน้าที่มีความคิดเห็นว่ามีความรุนแรงอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด

1. พัทยาเป็นแหล่งพักพิงของผู้ก่อการร้ายที่ต่างประเทศต้องการตัว พบว่า มีความรุนแรง เป็นลำดับที่ 1

ด้านการลักลอบค้าอาวุธ พบว่า โดยภาพรวมเจ้าหน้าที่ภาครัฐมีความคิดเห็นว่ามี ความรุนแรงอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาในรายละเอียด

1. เป็นแหล่งจัดหาอาวุธให้กับกลุ่มลูกค้าภายในประเทศ พบว่า มีความรุนแรง เป็นลำดับที่ 1

ด้านการลักลอบค้ามนุษย์ พบว่า โดยภาพรวมเจ้าหน้าที่ภาครัฐมีความคิดเห็นว่ามี ความรุนแรงอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด

1. การล่อลวงและทำอนาจารเด็ก พบว่า มีความรุนแรง เป็นลำดับที่ 1

2. การนำเด็กมาเป็นแก๊งขมขาน พบว่า มีความรุนแรง เป็นลำดับที่ 2

ด้านการลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย พบว่า โดยภาพรวมเจ้าหน้าที่ภาครัฐมีความคิดเห็นว่ามี ความรุนแรงอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด

1. มีกลุ่มรับจ้าง จัดหา นำคนต่างชาติเข้าประเทศผิดกฎหมาย พบว่า มีความรุนแรง เป็นลำดับที่ 1

ด้านการฟอกเงิน พบว่า โดยภาพรวมเจ้าหน้าที่ภาครัฐมีความคิดเห็นว่ามี ความรุนแรงอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด

1. การฟอกเงินด้วยการซื้อสถานบริการ สถานธุรกิจบันเทิง พบว่า มีความรุนแรง เป็นลำดับที่ 1

2. การฟอกเงินด้วยการซื้อสังหาริมทรัพย์ พบว่า มีความรุนแรง เป็นลำดับที่ 2

ด้านการค้ายาเสพติด พบว่า โดยภาพรวมเจ้าหน้าที่ภาครัฐมีความคิดเห็นว่ามี ความรุนแรงอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด

1. การลักลอบส่งยาบ้าไปขายต่างประเทศ พบว่า มีความรุนแรง เป็นลำดับที่ 1

2. การนำยาเสพติด เช่น ยาไอซ์ ยาไอซ์และโคเคนมาขายในประเทศ พบว่า มีความรุนแรง เป็นลำดับที่ 2

ด้านอาชญากรรมทางเศรษฐกิจและคอมพิวเตอร์ พบว่า ภาพรวมเจ้าหน้าที่ภาครัฐมีความคิดเห็นว่ามี ความรุนแรงมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด

1. การค้าสินค้าฟิสิกซ์ พบว่า มีความรุนแรง เป็นลำดับที่ 1

2. การปลอมแปลงสินค้า พบว่า มีความรุนแรง เป็นลำดับที่ 2

2. ผลการวิเคราะห์ ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ภาครัฐต่อลักษณะรูปแบบความรุนแรงของการก่ออาชญากรรมข้ามชาติในเมืองพัทยา พบว่า เจ้าหน้าที่ภาครัฐ

มีความคิดเห็นว่ามี ความรุนแรงอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา ในรายละเอียด

2.1 ด้านการลักลอบค้ามนุษย์ พบว่า มีความรุนแรง เป็นลำดับที่ 1

2.2 ด้านการฟอกเงิน พบว่า มีความรุนแรง เป็นลำดับที่ 2

3. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่รัฐต่อลักษณะรูปแบบการ พบว่า เจ้าหน้าที่รัฐมีความคิดเห็นว่ามี ลักษณะการกระทำผิดเป็นการกระทำของคนไทยร่วมกับคนต่างชาติเป็นส่วนใหญ่

ในส่วนของการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากหน่วยงานภาครัฐและประชาชนนักธุรกิจในพื้นที่เมืองพัทยา สรุปได้ว่า

1. ประเภทและลักษณะของอาชญากรรมข้ามชาติในเมืองพัทยา ส่วนใหญ่เป็นการลักลอบค้ายาเสพติด คือ ยาไอซ์ที่นำเข้ามาจากประเทศพม่า ยาไอซ์ที่นำเข้ามาจากประเทศทางยุโรป มีประเทศเนเธอร์แลนด์เป็นแหล่งใหญ่ และโคเคนนำเข้ามาจากกลุ่มประเทศอเมริกาใต้ เป็นต้น อันดับสอง คือ การค้ามนุษย์ โดยมากเป็นธุรกิจขายบริการทางเพศทั้งหญิงไทยและต่างชาติที่สำคัญ คือ หญิงขายบริการจากกลุ่มประเทศรัสเซียและอุซเบกิสถาน โดยมีมาเฟียชาวรัสเซียที่ทำธุรกิจสถานบริการ สถานบันเทิง เป็นคนควบคุมดูแล นอกจากนั้นก็มีการขายบริการเด็กชายในบางส่วน อันดับสาม คือ การฟอกเงิน ซึ่งปรากฏในรูปของการซื้อสังหาริมทรัพย์ ประกอบธุรกิจสถานบันเทิง หรือทำธุรกิจนอกกฎหมายอื่นๆ เช่น ตั้งโต๊ะพนันฟุตบอล เป็นต้น ด้วยเงินที่ได้มาอย่างผิดกฎหมายหรือไม่ปรากฏที่มาอย่างชัดเจนจากต่างประเทศ ซึ่งในปัจจุบันมีหลายกลุ่มอยู่ในระหว่างการตรวจสอบและเฝ้าติดตามของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน (ปปง.) นอกจากนั้น ก็ยังมีอาชญากรรมข้ามชาติอื่นๆ คือ การปลอมแปลงเอกสารการค้าอาวุธ ความผิดทางด้านคอมพิวเตอร์ เป็นต้น แต่โดยรวมแล้ว ทุกประเภทของการกระทำผิดเป็นการกระทำร่วมกันระหว่างชาวไทยและชาวต่างชาติ

6.2 บริบทที่เกี่ยวข้องกับอาชญากรรมข้ามชาติในเขตเมืองพัทยา

6.2.1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของประชาชน ผลการวิเคราะห์ ความคิดเห็นของประชาชนต่อสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเกิดและเติบโตของอาชญากรรมข้ามชาติในเมือง พบว่า เพื่อชาติรัสเซีย สหรัฐอเมริกา จีน และเยอรมันเป็นกลุ่มที่ส่งผลการเกิดอาชญากรรมมากที่สุด

ในขณะที่ศาสนาพุทธ และอิสลาม เป็นกลุ่มที่ส่งผลการเกิดอาชญากรรมมากที่สุด

6.2.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่รัฐ

ผลการวิเคราะห์ ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่รัฐต่อสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเกิดและเติบโตของอาชญากรรมข้ามชาติในเมือง พบว่า เชื้อชาติรัสเซีย (ร้อยละ 43.60) และปากีสถาน (ร้อยละ 36.70) เป็นกลุ่มที่ส่งผลการเกิดอาชญากรรมมากที่สุดในขณะที่ศาสนาอิสลาม (ร้อยละ 49.50) เป็นกลุ่มที่ส่งผลการเกิดอาชญากรรมมากที่สุด

ในส่วนของการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากหน่วยงานภาครัฐ และประชาชนนักธุรกิจในพื้นที่เมืองพัทยา สรุปได้ว่าบริบทที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปเฉพาะในกลุ่มที่สำคัญๆ คือ กลุ่มรัสเซีย ทำธุรกิจสถานบันเทิง ทำธุรกิจท่องเที่ยวและมีการขายบริการทางเพศ กลุ่มสแกนดิเนเวีย ทำธุรกิจบันเทิงนำเข้าส่งออก แต่ักลอบค้าขายยาเสพติด กลุ่มจีน ทำธุรกิจท่องเที่ยว ร้านอาหาร แต่แอบแฝงการปลอมแปลงเอกสารการส่งแก๊งค์ลูกหมู แก๊งค์ลูกแพะ และกลุ่มอินเดีย ทำธุรกิจบันเทิง แต่ปลอมแปลงเอกสารเดินทาง บัตรเครดิต รวมทั้งขโมยของในโรงแรมหรือร้านค้า เป็นต้น

6.3 ผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคมของเมืองพัทยาจากอาชญากรรมข้ามชาติ ในเขตเมืองพัทยา

6.3.1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของประชาชน

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของประชาชนต่อผลกระทบด้านสังคมที่เกิดจากการก่ออาชญากรรมข้ามชาติที่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตในเมืองพัทยา พบว่า โดยภาพรวมผลกระทบทางด้านสังคมที่เกิดจากการก่ออาชญากรรมข้ามชาติที่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตในเมืองพัทยาโดยประชาชนได้รับผลกระทบอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด

1.1 การขายบริการทางเพศมีความหลากหลายมากขึ้น โดยประชาชนได้รับผลกระทบ เป็นลำดับที่ 1

1.2 การลักขโมย โจรกรรมหรือการจี้ปล้นมีการระบาดมากโดยประชาชนได้รับผลกระทบเป็นลำดับที่ 2

1.3 การคอร์รัปชันในพื้นที่พัทยามีมากขึ้น โดยประชาชนได้รับผลกระทบเป็นลำดับที่ 3

1.4 ยาเสพติดมีการขยายตัวมากขึ้น โดยประชาชนได้รับผลกระทบ เป็นลำดับที่ 4

2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของประชาชนต่อผลกระทบด้านเศรษฐกิจ พบว่า ประชาชนได้รับผลกระทบอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด

2.1 ธุรกิจแอบแฝง เช่น ธุรกิจฟอกเงิน ธุรกิจค้ายาเสพติด เป็นต้น ที่เป็นของชาวต่างชาติมีมากขึ้นโดยประชาชนได้รับผลกระทบ เป็นลำดับที่ 1

2.2 ต้นทุนในการดำเนินธุรกิจในพัทยา เช่น การจ่ายส่วย การจ่ายค่าคุ้มครอง เป็นต้น มีมากขึ้น โดยประชาชนได้รับผลกระทบ เป็นลำดับที่ 2

2.3 ธุรกิจแอบแฝงของคนต่างชาติ ทำให้คนไทยเสียโอกาสในการประกอบอาชีพมากขึ้น โดยประชาชนได้รับผลกระทบ เป็นลำดับที่ 3

โดยในภาพรวมผลกระทบการดำเนินชีวิตทางสังคม และเศรษฐกิจ โดยประชาชนได้รับผลกระทบอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา ในรายละเอียด

1. ผลกระทบการดำเนินชีวิตทางด้านสังคม ประชาชนได้รับผลกระทบ เป็นลำดับที่ 1

2. ผลกระทบการดำเนินชีวิตทางด้านเศรษฐกิจ ประชาชนได้รับผลกระทบ เป็นลำดับที่ 2

3. ผลการศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในการแก้ไขปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติพื้นที่เมืองพัทยา พบว่า โดยภาพรวมเจ้าหน้าที่ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับมาก แต่มีในบางด้านที่ส่วนเจ้าหน้าที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับต่ำ คือ การลักลอบค้าอาวุธ ด้านการปลอมแปลงเอกสารบุคคลและด้านก่อการร้ายข้ามชาติ

6.3.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่รัฐ

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่รัฐต่อผลกระทบด้านสังคม พบว่า โดยภาพรวมผลกระทบทางด้านสังคมที่เกิดจากการก่ออาชญากรรมข้ามชาติที่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตประชาชนในเมืองพัทยาโดยประชาชนได้รับผลกระทบอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด

1.1 ขนบธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรม ถูกทำให้ผิดเพี้ยนไปจากเดิม พบว่า ประชาชนได้รับผลกระทบ เป็นลำดับที่ 1

1.2 การลักขโมย โจรกรรม หรือการจี้ปล้นมีการระบาดมาก พบว่า ประชาชนได้รับผลกระทบ เป็นลำดับที่ 2

2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่รัฐต่อผลกระทบด้านเศรษฐกิจที่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตประชาชนในเมืองพัทยา พบว่า โดยภาพรวมประชาชนได้รับผลกระทบอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด

2.1 ธุรกิจแอบแฝง เช่น ธุรกิจฟอกเงิน ธุรกิจค้ายาเสพติด เป็นต้น ที่เป็นของชาวต่างชาติ มีมากขึ้นพบว่า ประชาชนได้รับผลกระทบ เป็นลำดับที่ 1

2.2 ธุรกิจแอบแฝงของคนต่างชาติ ทำให้คนไทยเสียโอกาสในการประกอบอาชีพมากขึ้น พบว่า ประชาชนได้รับผลกระทบ เป็นลำดับที่ 2

3. ผลการศึกษาความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่รัฐต่อแนวโน้มของอาชญากรรมข้ามชาติในพื้นที่เมืองพัทยา พบว่า โดยภาพรวมแนวโน้ม อยู่ในระดับเพิ่มขึ้น เมื่อพิจารณาในรายละเอียด

1. การค้ายาเสพติด พบว่า แนวโน้มอยู่ในระดับเพิ่มขึ้น เป็นลำดับที่ 1

2. การลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย พบว่า แนวโน้มอยู่ในระดับเพิ่มขึ้น เป็นลำดับที่ 2

ในส่วนของการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากหน่วยงานภาครัฐและประชาชนนักธุรกิจในพื้นที่เมืองพัทยา สรุปได้ว่า อาชญากรรมข้ามชาติ มีผลกระทบทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมในเมืองพัทยา กล่าวคือ แม้จะมีผลในทางการสร้างงานและการท่องเที่ยวในเมืองพัทยา แต่ทางเศรษฐกิจนักธุรกิจต่างชาติ มีทุนมากหรือระดมทุนได้ดีกว่า บางครั้งมีการซื้อขายเฉพาะในกลุ่มชาติเดียวกันเป็นเหตุให้นักธุรกิจคนไทยเสียโอกาส รวมถึงภาครัฐทั้งส่วนกลางและส่วนท้องถิ่นต้องเสียงบประมาณในการสร้างสาธารณูปโภคหรือต้นทุนอื่นๆ โดยไม่สามารถเก็บภาษีหรือได้ค่าตอบแทนใดๆ เนื่องจากธุรกิจเหล่านั้นเป็นของหลบเลี่ยงกฎหมายในทางสังคม เกิดค่านิยมที่เปลี่ยนแปลงไปจากค่านิยมเดิมๆ ของไทย คือ เยาวชนไทยในพื้นที่เมืองพัทยามีการกระทำผิดเกี่ยวกับ ยาเสพติด หรือการลักลอบเพิ่มขึ้น เยาวชนหญิงมองว่า การขายตัวเป็นเรื่องปกติ ทำให้มีรายได้ ได้เที่ยวสนุกสนานและต้องการมีสามีเป็นฝรั่งต่างชาติ นอกจากนั้นประเพณีไทยดั้งเดิม เช่น ประเพณีสงกรานต์และลอยกระทง เป็นไปเพื่อความบันเทิงสนุกสนานเพียงอย่างเดียว

นอกจากนี้ในประเด็นของด้านความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานของรัฐกับหน่วยงานของรัฐหรือหน่วยงานของรัฐกับประชาชนหรือระหว่างประเทศกับหน่วยงานในประเทศ ปัญหา คือ ขาดการร่วมมือจากประชาชนเพราะประชาชนขาดความมั่นใจในความปลอดภัยของตนเองและไม่เชื่อใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ภาครัฐไม่มีความจริงจังในการแก้ไขปัญหา ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการแก้ไขปัญหาจึงทำให้การสื่อสารกับหน่วยงานของรัฐไม่ดีพอและประชาชนไม่ให้ความสนใจต่อปัญหาที่เกิดขึ้น ทั้งนี้มีทางออกที่สำคัญคือ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันระหว่างเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับประชาชน

โดยการจัดการประชุม สัมมนาหรือการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง หน่วยงานภาครัฐต้องสร้างความเชื่อมั่นให้ประชาชนเกิดความศรัทธา วางใจและยินดีให้ความร่วมมือ สร้างจิตสำนึกและสร้างความตระหนักถึงปัญหาของอาชญากรรมข้ามชาติ

ในด้านงบประมาณปัญหา คือ งบประมาณที่ใช้ในการแก้ปัญหา มีจำนวนจำกัดและไม่มีความชัดเจน นักการเมืองจัดสรรงบประมาณไม่ถูกต้องและมีการทุจริตคอร์รัปชันและมีทางออก คือ ตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านงบประมาณโดยตรงเพื่อไม่ให้เกิดการทุจริต เพิ่มงบประมาณในการแก้ไขปัญหาโดยต้องมีการควบคุมและตรวจสอบอย่างเข้มงวด สร้างจิตสำนึกให้นักการเมืองมีความรักชาติ และจัดสรรงบประมาณ ให้ถูกต้องกับงานที่ปฏิบัติและกำจัดการทุจริตคอร์รัปชัน

สำหรับด้านอื่นๆ นั้น ปัญหา คือ การค้าประเวณี การค้าแรงงานมนุษย์ แก๊งค์เด็กขอยทาน การทำสื่อลามก การละเมิดลิขสิทธิ์และปัญหากลุ่มอิทธิพลในพื้นที่ โดยมีทางออก คือ ออกกฎหมายคุ้มครองและปราบปรามอย่างจริงจังให้ความรู้ประชาชนโดยการใช้สื่อประชาสัมพันธ์ต่างๆ สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่างๆ

7. อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของประชาชนและเจ้าหน้าที่รัฐต่อลักษณะรูปแบบการก่ออาชญากรรมข้ามชาติในเมืองพัทยา ลักษณะการกระทำผิด ด้านการปลอมแปลงเอกสารบุคคลด้านการก่อการร้ายข้ามชาติ ด้านการลักลอบค้าอาวุธ ด้านการลักลอบค้ามนุษย์ ด้านการลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ด้านการฟอกเงิน ด้านการค้ายาเสพติดและด้านอาชญากรรมทางเศรษฐกิจและคอมพิวเตอร์ พบว่า ประชาชนและเจ้าหน้าที่รัฐมีความคิดเห็นไปในแนวทิศทางเดียวกันโดยเห็นว่า ลักษณะการกระทำผิดเป็นการกระทำของคนไทยร่วมกับคนต่างชาติเพราะชาวต่างชาติที่มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเกิดและเติบโตของอาชญากรรมข้ามชาติในเมือง พบว่า เชื้อชาติรัสเซีย สหรัฐอเมริกา เยอรมัน จีน ญี่ปุ่นและปากีสถานเป็นกลุ่มที่ส่งผลกระทบเกิดอาชญากรรมมากที่สุดต้องอาศัยชาวไทยในการร่วมกันกระทำผิดในรูปแบบต่างๆ โดยมีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของชัยสยาม ยิ่งธะ (2550) จากการศึกษาเรื่อง ปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติในประเทศไทยและมาตรการแก้ไข พบว่า กลุ่มอาชญากรรมจากประเทศในเอเชียตะวันออก

ได้แก่ ประเทศจีน ไต้หวันฮ่องกง เกาหลีใต้ มีพฤติกรรมในการกระทำความผิดเกี่ยวข้องกับบ่อนการพนัน ยาเสพติดส่งคนไปประเทศที่สาม การปลอมแปลงหนังสือเดินทาง การปลอมแปลงบัตรเครดิต กลุ่มอาชญากรในประเทศเอเชียใต้ ได้แก่ อินเดียปากีสถาน บังคลาเทศ ศรีลังกา มีพฤติกรรมในการลักทรัพย์ตามโรงแรม ค้าธนบัตรปลอมปลอมแปลงบัตรเครดิต นื้อโกงบัตรเครดิต ปลอมแปลงหนังสือเดินทาง ส่งคนไปยังประเทศที่สาม กลุ่มอาชญากรจากประเทศตะวันออกกลาง ได้แก่ อิรัก อิหร่าน จอร์แดน บาร์เรน อิสราเอล โดยมีพฤติกรรมเกี่ยวกับปลอมแปลงหนังสือเดินทาง ปลอมแปลงบัตรเครดิต ลักทรัพย์ตามโรงแรมห้างสรรพสินค้า ลักทรัพย์จากร้านเพชรทอง กลุ่มอาชญากรจากประเทศในทวีปแอฟริกา ได้แก่ ประเทศแอฟริกาใต้ ไนจีเรีย คามารูน อัลจีเรีย มาลี เคนยา โดยมีพฤติกรรมเกี่ยวกับการค้ายาเสพติด โดยเชื่อมโยงกับกลุ่มทางยุโรป สิงคโปร์ จีน ธนบัตรสหรัฐปลอมในลักษณะของเงินด้า กลุ่มอาชญากรจากประเทศรัสเซีย และยุโรปตะวันออก ได้แก่ ประเทศรัสเซีย อุสเบกิสถาน เบลารุส มีพฤติการณ์เกี่ยวกับโสเภณีข้ามชาติ กลุ่มอาชญากรจากยุโรป ได้แก่ ประเทศเยอรมัน อังกฤษ ฝรั่งเศส เบลเยียม ฮอลแลนด์ นอร์เวย์ สวีเดน เดนมาร์ก มีพฤติการณ์เกี่ยวกับการค้ายาเสพติดเปิดสถานบริการ บาร์เบียร์ โดยใช้ชื่อคนไทยเป็นเจ้าของการกระทำผิดทางเพศต่อเด็กหญิงและเด็กชาย การฉ้อโกงกันเองและมีการสร้างอิทธิพลในกลุ่มเดียวกัน การปลอมแปลงบัตรเครดิต โดยการคัดลอกข้อมูลจากผู้บัตรเครดิต ซึ่งชาวฝรั่งเศสจะมีความสามารถทางด้านนี้

ในภาพรวมบริษัทที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปเฉพาะในกลุ่มที่สำคัญๆ คือ กลุ่มรัสเซีย ทำธุรกิจสถานบันเทิง ทำธุรกิจท่องเที่ยวและมีการขายบริการทางเพศ กลุ่มสแกนดิเนเวีย ทำธุรกิจบันเทิง นำเข้าส่งออก แต่ลักลอบค้าขายยาเสพติด กลุ่มจีน ทำธุรกิจท่องเที่ยว ร้านอาหาร แต่แอบแฝงการปลอมแปลงเอกสาร การส่งแก๊งค์ลูกหมู แก๊งค์ลูกแพะ และกลุ่มอินเดีย ทำธุรกิจบังหน้า แต่ปลอมแปลงเอกสารเดินทาง บัตรเครดิต รวมทั้งขโมยของในโรงแรมหรือร้านค้า สาเหตุจากการที่กลุ่มต่างๆ ของชาวต่างชาติที่มาก่อการลักขโมยของการกระทำผิดได้เป็นเพราะว่าได้มีการสร้างเครือข่ายของกลุ่มอาชญากรรมมีทั้งการสร้างเครือข่ายข้ามชาติกับ กลุ่มอิทธิพลในท้องถิ่น เช่น กรณีของการค้ายาเสพติด ด้วยการให้ที่พักอาศัย ด้วยการให้ความร่วมมือเพราะไม่รู้ว่าเป็นกลุ่มอาชญากรหรือรู้แต่มีผลประโยชน์ตอบแทนที่สูง และยังมีเครือข่ายคนไทยและผู้มีอิทธิพลในท้องถิ่น

โดยเฉพาะการจดทะเบียนนิติบุคคลเพื่อจัดตั้ง บริษัท ห้างร้าน การขออนุญาตทำงานราชอาณาจักร (Work Permit) การทำงานแทนนายจ้างต่างชาติที่หน่วยงานตำรวจปราบปรามยาเสพติดจับกุมได้คือ แก๊งค์ลักลอบขนส่งกัญชาทางพัสดุไปรษณีย์ไปประเทศอังกฤษ (กัญชามีราคาแพงในประเทศอังกฤษ)

ในภาพรวมผลกระทบการดำเนินชีวิตทางสังคมและเศรษฐกิจที่เกิดจากการก่ออาชญากรรมข้ามชาติในเมืองพัทยา โดยประชาชนให้ความสำคัญผลกระทบการดำเนินชีวิตทางด้านสังคมเป็นอันดับแรก แต่ในขณะที่เจ้าหน้าที่รัฐให้ความเห็นว่า ประชาชนได้รับผลกระทบการดำเนินชีวิตทางด้านเศรษฐกิจเป็นอันดับแรก ซึ่งจะเห็นได้ว่ามีความขัดแย้งกันระหว่างประชาชนกับเจ้าหน้าที่รัฐจากความคิดที่ขัดแย้งกันนั้นเพราะประชาชนมองถึงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความมั่นคงของคุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่สำคัญมากและการที่ชนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมถูกทำให้ผิดเพี้ยนไปจากเดิมแล้วภาพลักษณ์เมืองท่องเที่ยวของพัทยามีภาพพจน์ที่ไม่ดีในสายตาของชาวต่างชาติ

8. ข้อเสนอแนะ

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชน ผู้ประกอบการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่เมืองพัทยา จนได้ผลการศึกษานำเสนอ ดังกล่าวแล้วเพื่อให้การดำเนินงานป้องกันแก้ไขผลกระทบจากปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 ควรมีการปรับปรุงกฎหมายและกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับอาชญากรรมข้ามชาติให้มีความเป็นปัจจุบันและครอบคลุมฐานความผิดต่างๆ มากขึ้นเพื่อสร้างมาตรฐานสากลและป้องกันการ หลบเลี่ยงการกระทำผิดจากต่างประเทศมายังประเทศไทย

8.1.2 หน่วยงานทั้งระดับชาติและระดับท้องถิ่น ควรให้ความสำคัญกับปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติ โดยมีการจัดทำแผนว่าด้วยอาชญากรรมข้ามชาติที่ครอบคลุมถึงกิจกรรมงบประมาณและกำลังคนในการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความเพียงพอ ต่อเนื่องของทรัพยากรและไม่เปลี่ยนแปลงไปตามการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง

8.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

8.2.1 ควรมีหน่วยงานกลาง หรือมีการประสานงานของหน่วยงานในพื้นที่ให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้การแลกเปลี่ยน

ข้อมูลข่าวสาร การอบรมพัฒนาบุคลากร และการปฏิบัติการเกี่ยวกับอาชญากรรมข้ามชาติมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ยกตัวอย่างเช่น กรณีการขออนุญาตทำงาน การฝากเงินหรือกู้เงิน ควรมีการตรวจสอบอย่างครบวงจร ไม่ใช่ผ่านไปเพียงเพราะเห็นว่าผ่านจากด่านตำรวจตรวจคนเข้าเมืองตรวจให้เข้ามาแล้ว

8.2.2 ควรมีการประชุม อบรม สัมมนาหรือให้ความรู้ในรูปแบบต่างๆ แก่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย ข้อมูลข่าวสารและสถานการณ์การก่ออาชญากรรมข้ามชาติที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

8.2.3 ควรมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเพื่อพิจารณาให้คุณให้โทษและเพื่อป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ อย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ

8.2.4 ควรเปิดโอกาสและดึงกลุ่มชุมชนและสื่อมวลชนในพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วมกับเจ้าหน้าที่ให้มากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างความตระหนักรู้ต่อผลกระทบจากปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติและสำนึกถึงท้องถิ่นที่ควรเป็นสถานที่ปลอดภัยต่อการเป็นที่อยู่อาศัยและเป็นเมืองที่เอื้อต่อการประกอบอาชีพ

8.3 ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

8.3.1 ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาในเชิงลึกเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ เช่น ศึกษากรณีกลุ่มแก๊งค์ตามเชื้อชาติให้เห็นที่ความเป็นมาก่อนการกระทำผิด รูปแบบและวิธีการกระทำผิด ผลกระทบและแนวทางแก้ไขที่หน่วยงานของรัฐได้ดำเนินการ เป็นต้น

8.3.2 ควรศึกษาอาชญากรรมข้ามชาติในพื้นที่อื่นๆ ของประเทศไทย เช่น ถนนข้าวสาร กรุงเทพมหานคร ภูเก็ต และหาดใหญ่ เป็นต้น เพื่อเปรียบเทียบให้เห็นที่มาที่ไปและรูปแบบของการกระทำผิด

8.3.3 ควรศึกษารูปแบบกฎหมาย และมาตรการที่เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทยในการป้องกันแก้ไขปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติ เพื่อเป็นข้อมูลในการผลักดันไปสู่กระบวนการออกกฎหมายต่อไป

9. บรรณานุกรม

- ชัยวัฒน์ เพ็ชรไผ่. (2548). พฤติกรรมของพนักงานบาร์อะโกโก้และขั้นตอนกระบวนการขายบริการของพนักงานบาร์อะโกโก้. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัยสยาม ยิ่งเธอ. (2550). ปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติในประเทศไทยและมาตรการแก้ไข. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- วัชรพล ประสารราชกิจ. (2543). อาชญากรรมข้ามชาติและการบังคับใช้กฎหมายในความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ตำรวจ. ในนโยบายความมั่นคงและปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติ: มุมมองไทย ยุโรป และนานาชาติ: การอบรมสัมมนาทางวิชาการ วันพฤหัสบดีที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2543 ณ ห้องสารนิเทศหอประชุมใหญ่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: ศูนย์ยุโรปศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2550). สถิติการเดินทางเข้า - ออก ราชอาณาจักร จำแนกตาม หน่วยงานประเภทการตรวจลงตรา, มกราคม-ธันวาคม 2550. กรุงเทพฯ: สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง.

ความสัมพันธ์ของจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน ของผู้ทำบัญชีในจังหวัดลำปาง

The Relationship of Accounting Professional Ethics toward Performance of Bookkeeper in Lampang Province

อนงค์วรรณ อุประดิษฐ์¹

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีและผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในจังหวัดลำปาง และ 2) ความสัมพันธ์ของจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในจังหวัดลำปาง โดยใช้แบบสอบถามไปยังผู้ทำบัญชีในจังหวัดลำปาง จำนวน 165 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่อหาค่าร้อยละ ความถี่ และทดสอบความสัมพันธ์ของจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในจังหวัดลำปาง โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณด้วยวิธี Enter

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ทำบัญชีในจังหวัดลำปาง ให้ความสำคัญต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ในด้านการรักษาความลับ และให้ความสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานในด้านต้นทุน และผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในจังหวัดลำปางพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีที่มีต่อผลปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี เรียงจากมากไปน้อยได้แก่ 1) ความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต 2) ความรู้ความสามารถ และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน 3) ความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการ และ 4) การรักษาความลับ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ยกเว้นปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพและจรรยาบรรณทั่วไป และความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน บุคคลหรือนิติบุคคล ที่ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีปฏิบัติหน้าที่ให้ ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ : จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ผลการปฏิบัติงาน ผู้ทำบัญชี

¹ อาจารย์คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

Abstract

The purposes of this research were 1) the importance of accounting professional ethics and performance of bookkeeper in Lampang Province and 2) the relation of accounting professional ethics toward performance of bookkeeper in Lampang Province. The study is using data collected from questionnaires to 165 bookkeeper in Lampang Province. Data were analyzed using descriptive statistics as percentages, frequencies and Multiple regression analysis by Enter.

The results showed that bookkeeper in Lampang Province had the importance of accounting professional ethics in confidential and performance in cost and the relation of accounting professional ethics toward performance of bookkeeper in Lampang Province follow by 1) transparency, independence, equity and honesty 2) regarding knowledge and capability, work performance standard 3) responsibility toward customer 4) confidentiality; had positive effects on the work efficiency at significant level of .05. Except responsibility toward colleagues and general ethics and responsibility towards shareholders, partners, individuals or juristic persons working for them hadn't relationship toward Performance.

Keywords : Accounting Professional Ethics, Performance, Bookkeeper

1. บทนำ

การบัญชีเป็นการจัดหาระบบข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการวัดผลที่เกิดขึ้นจากกิจกรรมต่างๆ ของกิจการ กระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ต้องการจึงต้องมีการจัดบันทึกรายการหรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรทางเศรษฐกิจ การจัดหมวดหมู่ของรายการ การสรุปผล และการตีความหมายของผลการปฏิบัติงานดังกล่าว ข้อมูลทางการเงินสามารถสื่อความหมายให้ผู้ใช้อ้างอิงได้ และช่วยให้สามารถนำความเข้าใจนี้ไปช่วยในการบริหารงานทางการเงินของกิจการได้ดีขึ้นและตัดสินใจได้ถูกต้องขึ้น (วัฒนา ศิวะเกื้อ และคณะ, 2553) ปัจจุบันการจัดเตรียมข้อมูลทางการเงินบัญชีมีบทบาทมากยิ่งขึ้น นักบัญชีจึงมีหน้าที่เก็บรวบรวมข้อมูลทางการเงินบัญชีเสนอข้อมูลให้กับบุคคลภายในและบุคคลภายนอก ซึ่งการบันทึกและการจัดทำรายงานในแต่ละงวดเวลาที่ต้องการดังกล่าวนี้ เรียกว่า “การทำบัญชี” ซึ่งเป็นข้อมูลที่มีบุคคลหลายฝ่ายต้องการนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์ต่างๆ ซึ่งเราเรียกบุคคลที่ทำบัญชีเหล่านั้นว่า “ผู้ทำบัญชี” (เสนีย์ พวงยาณี, 2555)

ผู้ทำบัญชีเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการจัดทำและนำเสนอข้อมูลทางการเงินของนิติบุคคลคุณภาพของผู้ทำบัญชี ย่อมส่งผลต่อคุณภาพของข้อมูลทางด้านบัญชี ผู้ทำบัญชีจึงจำเป็นต้องมีความรู้ และประสบการณ์ในการจัดทำบัญชี และนำเสนองบการเงินอย่างเพียงพอ จากพระราชบัญญัติการบัญชี พ.ศ. 2543 ที่มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 10 สิงหาคม 2543 มีผลทำให้กฎหมายบัญชีหรือประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 285 ถูกยกเลิกไป ในพระราชบัญญัติฉบับนี้ได้ตระหนักถึงบทบาทของผู้ทำบัญชีต่อความถูกต้องของข้อมูลบัญชี จึงได้มีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ทำบัญชีไว้ชัดเจน โดยมีการแบ่งแยกหน้าที่และความรับผิดชอบที่ช่วยทำให้การจัดทำบัญชีของธุรกิจถูกต้องส่งผลให้ข้อมูลในงบการเงินเชื่อถือได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจได้ และได้กำหนดคุณสมบัติและเงื่อนไขของบุคคลที่จะเป็นผู้ทำบัญชีตามกฎหมายไว้ด้วย (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์, 2559)

จากสภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบันส่งผลให้เกิดการแข่งขันในทุกรูปแบบ ทำให้ผู้ทำบัญชีในยุคโลกาภิวัตน์ต้องเฝ้ารู้ ต้องมีคุณธรรม มีวินัย จรรยาบรรณจริยธรรม มีความรู้ทางด้านคอมพิวเตอร์และที่สำคัญยังต้องทำให้เกิดประโยชน์แก่สังคมและประเทศชาติให้มากที่สุด จึงจะเป็นผู้ทำบัญชีได้ (วาสนา อุปะกุล, 2559) ดังนั้น ผู้ทำบัญชี ซึ่งหมายถึง ผู้รับผิดชอบในการทำบัญชีของผู้มีหน้าที่

จัดทำบัญชี ไม่ว่าจะเป็นได้กระทำในฐานะเป็นลูกจ้างของผู้มีหน้าที่จัดทำบัญชีหรือไม่ก็ตาม (พระราชบัญญัติการบัญชี พ.ศ. 2543 มาตรา 4) การทำบัญชีถือเป็นการประกอบวิชาชีพเป็นผู้ทำบัญชิตันเอง ดังนั้นผู้ประกอบการวิชาชีพต้องเป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชี หรือขึ้นทะเบียนเป็นผู้ทำบัญชีกับสภาวิชาชีพบัญชีฯ ตามพระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2547 มาตรา 44 (พระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2547 มาตรา 44) จึงต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่สภาวิชาชีพได้กำหนดเพื่อใช้เป็นแนวทางในการควบคุมความประพฤติและการดำเนินงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีหรือผู้ซึ่งขึ้นทะเบียนไว้กับสภาวิชาชีพบัญชีให้ถูกต้องตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพบัญชี (สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์, 2559)

จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีเป็นสิ่งสำคัญต่อการนำไปใช้ปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้ทำบัญชีต้องคำนึงถึงการนำจรรยาบรรณไปใช้ในการตัดสินใจทางวิชาชีพ และทางการจัดการเพื่อช่วยให้ผู้ทำบัญชีมีเหตุผลในการตัดสินใจกระทำสิ่งใดๆ ด้วยการสำนึกในความถูกต้อง ความเหมาะสมตีมตามจรรยาบรรณผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี โดยคณะอนุกรรมการกำหนดจรรยาบรรณในนามของคณะกรรมการสภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 7(4) (9) (11) มาตรา 30 มาตรา 46 และมาตรา 47 แห่งพระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2547 อันเป็นพระราชบัญญัติที่มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา 29 ประกอบกับมาตรา 43 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย สภาวิชาชีพบัญชีจึงออกข้อบังคับสภาวิชาชีพบัญชี (ฉบับที่ 19) เรื่อง จรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2553 ขึ้น ทั้งนี้เพื่อใช้ในการควบคุมจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีให้มีการปฏิบัติงาน และผลของการปฏิบัติงานที่บ่งบอกถึงการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปในทิศทางที่เหมาะสม ซึ่งมีข้อกำหนดที่ต้องปฏิบัติในเรื่อง (1) ความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต (2) ความรู้ ความสามารถ และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน (3) การรักษาความลับ (4) ความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการ (5) ความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วนบุคคล หรือนิติบุคคล ที่ผู้ประกอบการวิชาชีพปฏิบัติหน้าที่ให้และ (6) ความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพและจรรยาบรรณทั่วไป (สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์, 2559) นอกจากนี้ ยังมีพระราชบัญญัติการบัญชี พ.ศ. 2543 ซึ่ง

มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 10 สิงหาคม 2543 เป็นต้นไป ได้มีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงแก้ไขจากประกาศคณะปฏิวัติ 285 (ปว. 285) ให้การจัดทำบัญชีของธุรกิจมีความเป็นสากลมากขึ้น ซึ่งจาก พ.ร.บ.การบัญชีดังกล่าวได้ส่งผลต่อผู้ประกอบการในฐานะผู้มีหน้าที่จัดทำบัญชี และผู้จัดการฝ่ายบัญชีหรือสมทบบัญชีในฐานะผู้ทำบัญชี ตลอดจนการบัญชีให้มาตรฐานบัญชีเป็นไปตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์, 2559)

จังหวัดลำปางเป็นจังหวัดที่มีผู้ทำบัญชีทั้งสิ้น 276 คน (สำนักงานพัฒนาธุรกิจการค้าจังหวัดลำปาง, 2559) ซึ่งบุคคลเหล่านี้ถือเป็นผู้ประกอบการวิชาชีพทางบัญชีซึ่งต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ของสภาวิชาชีพบัญชี เรื่องจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2553 ซึ่งเป็นกรอบความประพฤติและวิธีปฏิบัติของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีเพื่อให้ผลงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีมีคุณภาพ น่าเชื่อถือและผู้ใช้บริการให้ความเชื่อมั่นผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีตามข้อบังคับจรรยาบรรณนี้ หมายความว่าผู้ประกอบวิชาชีพด้านการทำบัญชี การสอบบัญชี และผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีด้านอื่นๆ ตามที่กฎกระทรวงกำหนดให้เป็นวิชาชีพบัญชี รวมทั้งผู้ซึ่งขึ้นทะเบียนไว้กับสภาวิชาชีพบัญชีและให้หมายรวมถึงหัวหน้าคณะบุคคล หรือหัวหน้าสำนักงาน หรือผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลตามมาตรา 11 แห่งพระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2547 ด้วย ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีตามข้อบังคับจรรยาบรรณ มีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อบังคับจรรยาบรรณ ผู้ใดฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับใดของข้อบังคับจรรยาบรรณที่ออกมานี้ให้ถือว่าผู้นั้นประพฤติดังจรรยาบรรณ การฝ่าฝืนและไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับจรรยาบรรณ โดยผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี (สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์, 2556)

ปัจจุบันการทุจริตโดยการตกแต่งงบการเงินมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นและมีมูลค่าความเสียหายต่อผู้ใช้งบการเงินเป็นอย่างมาก จะเห็นได้จากการล้มละลายของบริษัทขนาดใหญ่ในต่างประเทศหลายแห่ง การตกแต่งงบการเงิน เพื่อให้ราคาหุ้นของบริษัทเพิ่มสูงขึ้นและสร้างความมั่งคั่งให้กับกิจการ การตกแต่งงบการเงิน เช่น การตกแต่งการเลื่อนการรับรู้รายได้ การตกแต่งมูลค่าสินทรัพย์ การตกแต่งรายได้ปลอม การตกแต่งการปกปิดหนี้สิน การตกแต่งไม่ตั้งค่าเผื่อหนี้สงสัยจะสูญ และการตกแต่งค่าใช้จ่ายล่าช้าลงหน้า การตกแต่งดังกล่าวส่งผลกระทบต่อความน่าเชื่อถือในระบบการจัดทำและการนำเสนองบการเงิน ทำให้ผู้ใช้งบการเงิน

ไม่ว่าจะเป็นเจ้าหนี้ ผู้ถือหุ้น หรือผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจผิดพลาด โดยเฉพาะนักลงทุนที่ต้องการลงทุนในตลาดทุน (ฐิตาภรณ์ สินเจริญศักดิ์, 2559) ซึ่งผู้ทำบัญชีเป็นบุคคลที่เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการรวบรวมข้อมูล การบันทึกข้อมูลและการจัดทำงบการเงินและนำเสนองบการเงินให้กับบุคคลต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลจากงบการเงินไปใช้ในการตัดสินใจ ดังนั้นการทำหน้าที่ของนักบัญชีจึงต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี เพื่อให้ผลงานของผู้ทำบัญชีมีความน่าเชื่อถือ (ทัศนีย์ วีรปริชาชัย, 2555)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในจังหวัดลำปาง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์และเกิดความเชื่อมั่นแก่ธุรกิจที่มาใช้บริการกับผู้ทำบัญชีเหล่านี้และสะท้อนมุมมองด้านการเป็นผู้ให้บริการที่ให้ความสำคัญต่อจรรยาบรรณทางวิชาชีพที่มีต่อผลการปฏิบัติงานที่ควบคู่ไปกับเพื่อให้การปฏิบัติงานมีความน่าเชื่อถือ

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาความสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีและผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในจังหวัดลำปาง

2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในจังหวัดลำปาง

3. สมมติฐานงานวิจัย

H1 ความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน

H2 ความรู้ ความสามารถ และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน

H3 การรักษาความลับ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน

H4 ความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน

H5 ความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน บุคคลหรือนิติบุคคลที่ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีปฏิบัติหน้าที่ให้มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน H6 ความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพและจรรยาบรรณทั่วไป มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน

4. วิธีการวิจัย

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรได้แก่ ผู้ทำบัญชีในจังหวัดลำปาง จำนวน 276 คน (สำนักงานพัฒนาธุรกิจการค้าจังหวัดลำปาง, 2559) มีการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 อ้างอิงจาก พิชิต ฤทธิ์เจริญ, 2555) กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95 % ดังนี้

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\ &= \frac{276}{1 + 276 (0.05)^2} \\ &= 163.31 \end{aligned}$$

จากสูตรดังกล่าวขนาดตัวอย่างเท่ากับ 165 คน

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม โดยแบบสอบถามที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็นดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติ

ส่วนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะ

การตรวจสอบเครื่องมือเพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach's Alpha ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีและผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี ซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้โดยมีค่ามากกว่า 0.70 ขึ้นไป (Nunnally, 1978 : 89) ดังนี้

- 1) ความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต มีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.958
- 2) ความรู้ ความสามารถและมาตรฐานในการปฏิบัติงาน มีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.965
- 3) การรักษาความลับมีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.822
- 4) ความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการมีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.956
- 5) ความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน บุคคลหรือนิติบุคคล ที่ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีปฏิบัติหน้าที่ให้ มีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.821
- 6) ความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพและจรรยาบรรณทั่วไป มีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.855
- 7) ผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี มีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.870

4.3 วิธีวิจัย

ศึกษาจากเอกสาร วารสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามและขอคำปรึกษาจากผู้ทรงคุณวุฒิ นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับผู้ทำบัญชีตามสถานประกอบการที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 20 ราย และทำการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะตรวจสอบแบบสอบถามและดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามไปยังผู้ทำบัญชีในจังหวัดลำปางทางไปรษณีย์ และผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากผู้ทำบัญชี โดยให้ส่งแบบสอบถามกลับคืนแก่ผู้วิจัยทางไปรษณีย์ ในกรณีที่ผู้ทำบัญชีไม่ได้ดำเนินการจัดส่งมา จะใช้วิธีการสอบถามทางโทรศัพท์โดยใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามเดียวกัน

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

มีการวิเคราะห์ดังนี้ 1) วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาหาค่าความถี่และร้อยละ 2) วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีและผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา หาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้มาตราวัดแบบ Rating Scale จำนวน 5 ระดับ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2551) โดย 1 หมายถึงน้อยที่สุด และ 5 หมายถึง มากที่สุด และ 3) ทดสอบความสัมพันธ์ของจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในจังหวัดลำปาง โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณด้วยวิธี Enter เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จากสมการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม (PERFORM) และตัวแปรอิสระ (TRANS, KNOWL, CONFID, RECUST, RESTOCK, REFRIEN) ได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{PERFORM} = & \beta_0 + \beta_1 \text{TRANS} + \beta_2 \text{KNOWL} + \beta_3 \\ & \text{CONFID} + \beta_4 \text{RECUST} + \beta_5 \\ & \text{RESTOCK} + \beta_6 \text{REFRIEN} \end{aligned}$$

5. ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ทำบัญชีในจังหวัดลำปาง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 66.10 มีอายุระหว่าง 26-35 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 68.50 ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 64 คน

คิดเป็นร้อยละ 38.80 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท) ระหว่าง 15,001 -25,000 บาท จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 38.88

ส่วนที่ 2 ความสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี และผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในจังหวัดลำปาง

ความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีของผู้ทำบัญชีในจังหวัดลำปาง พบว่า ผู้ทำบัญชีให้ความสำคัญจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเฉพาะด้านการรักษาความลับ มีค่าเฉลี่ย 4.85 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.370

ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ของผู้ทำบัญชีในจังหวัดลำปาง พบว่าผู้ทำบัญชีให้ความสำคัญผลการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุดในด้านต้นทุน มีค่าเฉลี่ย 4.77 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.294

ส่วนที่ 3 การทดสอบความสัมพันธ์ของจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในจังหวัดลำปาง

การทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้การวิเคราะห์แบบการถดถอยพหุคูณด้วยวิธี Enter เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ที่ระดับค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีที่มีต่อผลปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี เรียงจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ 1) ความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต 2) ความรู้ ความสามารถและมาตรฐานในการปฏิบัติงาน 3) ความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการ 4) ความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพและจรรยาบรรณทั่วไป 5) ความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน บุคคลหรือนิติบุคคล ที่ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีปฏิบัติหน้าที่ให้ และ 6) การรักษาความลับ

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีที่มีต่อผลปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี

ตัวแปรอิสระ	ผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี						สมมติฐาน
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	P-Value	VIF	
	B	Std.Error	Beta				
(Constant)	2.404	.434		5.546	.000		
TRANS	.276	.071	.435	3.770	.000	3.140	ยอมรับ
KNOWL	.133	.062	.204	2.155	.033	2.112	ยอมรับ
CONFID	-.144	.071	-.188	-2.031	.044	2.023	ยอมรับ
RECUST	.122	.044	.192	2.768	.006	1.141	ยอมรับ
RESTOCK	.030	.061	.036	.497	.620	1.253	ปฏิเสธ
REFRIEN	.083	.063	.094	1.330	.186	1.184	ปฏิเสธ

$R^2 = .331$, Adjusted $R^2 = .306$, $F = 13.031$

และผลการทดสอบตามสมมติฐานพบว่า

H1 ความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน ยอมรับสมมติฐาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

H2 ความรู้ ความสามารถ และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน ยอมรับสมมติฐาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

H3 การรักษาความลับ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน ยอมรับสมมติฐาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

H4 ความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน ยอมรับสมมติฐาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

H5 ความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน บุคคลหรือนิติบุคคล ที่ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีปฏิบัติหน้าที่ให้ ไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน ปฏิเสธสมมติฐาน

H6 ความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพและจรรยาบรรณทั่วไป ไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน ปฏิเสธสมมติฐาน

6. สรุป

จากผลการวิจัยด้านความสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีและผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในจังหวัดลำปาง พบว่าผู้ทำบัญชีให้ความสำคัญต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านที่มีคะแนนความสำคัญมากที่สุดได้แก่ ด้านการรักษาความลับ เมื่อแยกพิจารณาเป็นด้านๆ พบว่า

ด้านความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต ในเรื่องผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีต้องปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรมซื่อตรงต่อวิชาชีพและต้องไม่มีส่วนได้เสียในงานที่ตนประกอบวิชาชีพ นอกจากคำตอบแทนที่ได้รับจากการประกอบวิชาชีพนั้นและผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา จริงใจ ซื่อตรงต่อวิชาชีพไม่คดโกง ไม่หลอกลวงด้านความรู้ความสามารถและมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ในเรื่องผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีต้องศึกษาหาความรู้และความชำนาญทางวิชาชีพเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถให้ทันสมัยอยู่เสมอ

ด้านการรักษาความลับ ในเรื่องผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีต้องไม่นำข้อมูลที่เป็นความลับขององค์กร ที่ตนได้มาจากการปฏิบัติงานวิชาชีพและความสัมพันธ์ในทางธุรกิจ รวมทั้งความลับขององค์กรที่ตนสังกัดไปเปิดเผยต่อบุคคลที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบ โดยไม่ได้รับอนุญาตจากองค์กร เว้นแต่ในกรณีที่เป็นการเปิดเผยตามสิทธิหรือหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมายหรือในฐานะผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี

ด้านความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการ ในเรื่องผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีต้องมีความรับผิดชอบต่อลูกค้าหรือผู้รับบริการ

ด้านความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน หรือบุคคลหรือนิติบุคคลที่ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีปฏิบัติหน้าที่ให้ ในเรื่อง ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี ต้องไม่กระทำการใดๆ ที่ส่งผลกระทบต่อชื่อเสียง และการดำเนินการขององค์กรที่ตนสังกัดและด้านความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพและจรรยาบรรณทั่วไป ในเรื่องผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีต้องประพฤติปฏิบัติตนในทางที่ถูกต้อง สำนึกในหน้าที่และไม่ปฏิบัติตนในลักษณะที่ทำให้เกิดความเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์

แห่งวิชาชีพบัญชีสรุปว่าผู้ทำบัญชีในจังหวัดลำปางเห็นความสำคัญในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2553 ซึ่งเป็นกรอบความประพฤติและวิธีปฏิบัติของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีเพื่อให้ผลงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีมีคุณภาพน่าเชื่อถือและผู้ใช้บริการให้ความเชื่อมั่น

สำหรับผลการปฏิบัติของผู้ทำบัญชีในจังหวัดลำปาง ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านคุณภาพงาน ด้านต้นทุนและด้านเวลา ด้านที่มีคะแนนมากที่สุดได้แก่ ด้านต้นทุน เมื่อพิจารณาเป็นด้าน พบว่าด้านคุณภาพงานให้ความสำคัญมากที่สุดในเรื่อง ผลงานต้องมีคุณภาพและมีความน่าเชื่อถือสามารถนำไปใช้ในการอ้างอิงหรือเปรียบเทียบได้ ด้านต้นทุนให้ความสำคัญมากที่สุดในเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ที่ต้องคำนึงถึงความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรอยู่เสมอ และด้านเวลาให้ความสำคัญมากที่สุดในเรื่อง การปฏิบัติหน้าที่ที่ต้องคำนึงถึงความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรอยู่เสมอ

ผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีที่มีความถูกต้องและน่าเชื่อถือ ทั้งด้านคุณภาพงาน ด้านต้นทุนและด้านเวลา ภายใต้การปฏิบัติตามกรอบจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีเป็นสิ่งสำคัญ ดังนั้นผู้ทำบัญชีต้องคำนึงถึงการนำจรรยาบรรณทางวิชาชีพไปใช้ในการตัดสินใจทางวิชาชีพ และทางการจัดการเพื่อช่วยให้ผู้ทำบัญชีมีเหตุผลในการตัดสินใจกระทำสิ่งใดๆ ด้วยการสำนึกในความถูกต้อง ความเหมาะสม ตีตามตามจรรยาบรรณผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี

และผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในจังหวัดลำปางพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีที่มีต่อผลปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี เรียงจากมากไปน้อยได้แก่ 1) ความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต 2) ความรู้ ความสามารถ และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน 3) ความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการ และ 4) การรักษาความลับ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญ .05 ยกเว้นปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพและจรรยาบรรณทั่วไปและความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน บุคคลหรือนิติบุคคล ที่ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีปฏิบัติหน้าที่ให้ ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน

7. การอภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

7.1 ผลการศึกษาความสำคัญของจรรยาบรรณ

วิชาชีพบัญชีและผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในจังหวัดลำปาง พบว่า ผู้ทำบัญชีส่วนใหญ่มีการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่านักบัญชีมีความรู้และความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่ตนต้องปฏิบัติตามกรอบจรรยาบรรณวิชาชีพ เนื่องจากให้คะแนนความสำคัญในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเฉพาะในด้านการรักษาความลับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฉัตรอมร แยมเจริญ (2558) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี และประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชี: กรณีศึกษานักบัญชีในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในกรุงเทพมหานคร ที่พบว่านักบัญชีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีของนักบัญชีโดยภาพรวม (APET) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$) และอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านที่มีคะแนนมากที่สุด คือ ด้านการรักษาความลับ และให้ความสำคัญของผลการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุดในด้านต้นทุน เนื่องจากการผลการปฏิบัติงานที่มีต้นทุนในการดำเนินงานที่ต่ำ ทำให้เกิดผลกำไรที่ตามมา ดังนั้นปฏิบัติหน้าที่ของผู้ทำบัญชีต้องคำนึงถึงความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรอยู่เสมอ นักบัญชีจึงต้องมีความรับผิดชอบให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์โดยจะต้องบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่เกิดการล่าช้าในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นการลดต้นทุนและค่าใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้นจากการทำบัญชีได้ (ปวีณา สุตลาภา, 2553) และสอดคล้องกับแนวคิดของสุพาตา สิริกฤตดา (2545 : 1-19) ที่กล่าวว่า การบริหารธุรกิจสามารถสร้างกำไรได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้มี 2 ประการที่เกี่ยวข้องคือ ประการแรกผลิตภัณฑ์ต้องมีคุณภาพที่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ ประการที่สองธุรกิจต้องสามารถลดต้นทุนในการผลิตสินค้าและการบริหารได้

7.2 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในจังหวัดลำปาง ผลการศึกษพบว่า

H1 ความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน ยอมรับสมมติฐาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของญาณิน วิลา มาศ (2551) ที่พบว่า นักบัญชีที่ปฏิบัติงานอย่างมีจรรยาบรรณวิชาชีพในด้านความ

โปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต จะทำให้ผลงานที่ได้นั้นเป็นข้อมูลที่มีคุณภาพมากขึ้น สอดคล้องกันและสามารถตรวจสอบได้และนักบัญชีทุกคนจะต้องให้ความร่วมมือในการประเมินและปฏิบัติตามกฎระเบียบของการปฏิบัติงานของกิจการอยู่เสมอ

H2 ความรู้ ความสามารถ และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน ยอมรับสมมติฐาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปวีณา สุตลาภา (2553) ที่พบว่า ถ้าผู้ทำบัญชีมีการจัดทำบัญชีโดยนำหลักการบัญชีที่รับรองโดยทั่วไปมาใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่ การนำมาใช้กับบัญชีบริหาร บัญชีการเงิน บัญชีภาษีอากร โดยนักบัญชีต้องการมีการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง โดยยึดหลักความเป็นมืออาชีพ มีความชำนาญในการปฏิบัติวิชาชีพบัญชีด้วยความเอาใจใส่อย่างเต็มความสามารถ ความเพียรพยายามและความระมัดระวังรอบคอบ และมั่นใจได้ว่ามีผลงานทางวิชาชีพที่อยู่บนพื้นฐานของกฎเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงาน และวิชาการที่เกี่ยวข้องและต้องมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและความรู้ใหม่ต่างๆ ทางด้านงานบัญชีเพื่อที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นไปตามเป้าหมายของกิจการที่ได้ตั้งไว้

H3 การรักษาความลับ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน ยอมรับสมมติฐาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 นักบัญชีที่ดีควรให้ความสำคัญกับลูกค้าและผู้รับบริการ การไม่นำข้อมูลใดๆ ที่โดยปกติองค์กรไม่ได้เปิดเผยต่อสาธารณชนไปเปิดเผย หรือใช้เพื่อประโยชน์ต่อส่วนตนหรือต่อบุคคลอื่นๆ เว้นแต่ในกรณีที่เป็นการเปิดเผยข้อมูลตามสิทธิหรือหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมายหรือในฐานะผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี สอดคล้องกับงานวิจัยของปวีณา สุตลาภา (2553) ที่พบว่าถ้านักบัญชีสามารถที่จะปฏิบัติงานและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้รับบริการได้นำไปสู่ การวางแผน วิธีการต่างๆ ที่จะนำไปปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นที่พึงพอใจต่อลูกค้าและองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ดังนั้นนักบัญชีจึงต้องมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์โดยจะต้องบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่เกิดการล่าช้าในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นการลดต้นทุนและค่าใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้นจากการทำบัญชีได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของวันวิสา เนื่องสมศรี (2551) กล่าวว่า การรักษาความลับโดยคำนึงถึงผลเสียที่จะเกิดขึ้นในการเปิดเผยข้อมูลซึ่งเป็นความรับผิดชอบของนักบัญชีที่มีการให้บริการที่ดีต่อลูกค้าและองค์กร ด้วยความเสมอภาคและเที่ยงธรรม และมีสัมพันธภาพ

ที่ดีกับลูกค้า โดยเชื่อว่าเป็นการสร้าง ความเชื่อมั่นและความน่าเชื่อถือให้กับองค์กรในอนาคต

H4 ความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานยอมรับสมมติฐาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของปวีณา สุดลาภา (2553) ที่พบว่านักบัญชีสามารถที่จะปฏิบัติงานและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้รับบริการได้นำไปสู่การวางแผน วิธีการต่างๆ ที่จะนำไปปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นที่พึงพอใจต่อลูกค้าและองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของประติณันท์ ประดับศิลป์ และลักษณะ เกตุเตียน (2557) ที่ได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพด้านความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการ และสรุปว่าผู้ทำบัญชีจะต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานและแนวปฏิบัติของวิชาชีพบัญชีเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้รับบริการมากที่สุด

H5 ความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน บุคคลหรือนิติบุคคล ที่ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีปฏิบัติหน้าที่ให้ ไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน ปฏิเสธสมมติฐาน เนื่องจากผู้ทำบัญชีในจังหวัดลำปาง เป็นผู้ประกอบวิชาชีพรับทำบัญชีอิสระ อาจไม่เห็นความสำคัญของผู้มีส่วนได้ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของฉัตรอมร แยมเจริญ (2558) ที่พบว่าจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีในด้านความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน บุคคลหรือนิติบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ให้ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานในด้านต้นทุนในการดำเนินงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของญาณิน วิลา มาศ (2551) ที่พบว่า การรักษาผลประโยชน์พร้อมทั้งให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่าและเป็นธรรมมากที่สุด ในกรณีที่กิจการปฏิบัติเช่นนี้ทำให้ผู้มีส่วนได้เสียมีความพึงพอใจ และมีความผูกพันกับกิจการ อาจส่งผลให้กิจการได้รับการระดมทุนเพิ่มมากขึ้น สามารถเพิ่มศักยภาพของกิจการด้านการผลิต การเงิน และกำลังคน มีผลให้กิจการมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

H6 ความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพและจรรยาบรรณทั่วไป ไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน ปฏิเสธสมมติฐาน เนื่องจากผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องประพฤติปฏิบัติตนในทางที่ถูกต้อง สำนึกในหน้าที่และไม่ปฏิบัติตนในลักษณะที่ทำให้เกิดความเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพบัญชีการปฏิบัติงานบัญชีโดยส่วนใหญ่สิ่งที่สำคัญอีกสิ่งหนึ่งคือ ความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ นักบัญชีต้องไม่ให้หรือยินยอมให้บุคคลอื่นให้ข้อมูลเกี่ยวกับงาน

ของตนเกินความเป็นจริง และไม่ควรร้างชื่อของผู้ทำบัญชีรายอื่นเพื่อเป็นการหาประโยชน์เข้าสู่ตนเอง ซึ่งการปฏิบัติเช่นนี้ถือได้ว่าเป็นการกระทำที่ผิดจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ผลกระทบที่ตามมาอาจจะนำไปสู่ผลงานที่ขาดความน่าเชื่อถือ เป็นข้อมูลทางการเงินที่ขาดคุณภาพและมีวิธีการในการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสม ซึ่งอาจส่งผลเสียให้กับตัวของผู้ทำบัญชีเองและยังมีผลกระทบต่อวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรที่ใช้งบการเงินเป็นอย่างยิ่งด้วย ประกอบกับสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันที่มีการแข่งขันกันสูง ในธุรกิจการให้บริการด้านการรับทำบัญชี ตลอดจนผู้ทำบัญชีในจังหวัดลำปางส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านบัญชีมาเป็นระยะเวลายาวนาน อาจทำให้มองข้ามสิ่งเหล่านี้ไป เพื่อการหาผลประโยชน์และการแข่งขันทางด้านธุรกิจ

8. ข้อเสนอแนะ

ผู้ทำบัญชีเป็นบุคคลที่เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการรวบรวมข้อมูล การบันทึกข้อมูลและการจัดทำงบการเงิน และนำเสนองบการเงินให้กับบุคคลต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลจากงบการเงินไปใช้ในการตัดสินใจ ดังนั้นการทำหน้าที่ของผู้ทำบัญชีจึงต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี เพื่อให้ผลงานของผู้ทำบัญชีมีความน่าเชื่อถือ ไม่ทำการทุจริตโดยการตกแต่งงบการเงินที่สร้างความเสียหายต่อผู้ใช้งบการเงิน

หน่วยงานที่กำกับดูแลผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ทำบัญชีมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองอยู่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในวิชาชีพบัญชีและให้ความรู้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง ให้เข้าใจถึงจรรยาบรรณและพยายามให้ปฏิบัติตามหลักของจรรยาบรรณ ตลอดจนสร้างความเข้าใจให้แก่ผู้ประกอบการและชี้แจงให้เห็นถึงผลประโยชน์ระยะยาวของการปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี

นอกจากนี้ ตามประกาศกรมพัฒนาธุรกิจการค้า เรื่อง กำหนดคุณสมบัติและเงื่อนไขของการเป็นผู้ทำบัญชี ได้สรุปใจความสำคัญให้เพิ่มเวลาอบรมการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพ (CPD) ของผู้ทำบัญชี กำหนดให้ผู้ทำบัญชีเข้าอบรมพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพ ภายใน 1 ปี ให้ได้ 12 ชั่วโมง นั้นต้องมีเนื้อหาเกี่ยวกับการบัญชีไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของการเข้ารับการพัฒนาคความรู้ต่อเนื่อง คือต้องมีเนื้อหาเกี่ยวกับการบัญชีไม่น้อยกว่า 6 ชั่วโมง เท่านั้น ดังนั้นควรเพิ่มเนื้อหาข้อมูลเกี่ยวกับหลักปฏิบัติตามจรรยาบรรณ

วิชาชีพบัญชี โดยเป็นตัวอย่างหรือกรณีศึกษาที่เกิดขึ้นจริงจากการฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดในจรรยาบรรณวิชาชีพ ตลอดจนบทลงโทษที่ได้รับหากไม่ปฏิบัติตาม เพื่อสร้างความตระหนักและเพื่อให้การปฏิบัติตามข้อบังคับจรรยาบรรณสำหรับผู้ทำบัญชี เป็นไปอย่างถูกต้องและเหมาะสม ตามมาตรฐานวิชาชีพอย่างแท้จริง ซึ่งถ้าผู้ทำบัญชีปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ผลงานของผู้ทำบัญชีก็จะได้รับความน่าเชื่อถือต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นผู้ถือหุ้น หน่วยงานราชการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอื่นๆ

และเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้ทำบัญชีควรมีการกำหนดเวลาในการทำงานที่เหมาะสม มีการควบคุมการทำงานให้ใช้เวลาในน้อยที่สุด มีการประเมินผลการทำงานของตนเอง เพื่อนำข้อบกพร่องมาปรับปรุงแก้ไข มีการตรวจสอบการทำงานของตนเอง ว่าการทำงานในแต่ละขั้นตอนมีความซ้ำซ้อนหรือไม่ เพื่อลดขั้นตอนการทำงานลง และสามารถปฏิบัติงานได้ในปริมาณที่มากขึ้น โดยต้องยึดถือความถูกต้องและความสมบูรณ์ของงาน อีกทั้งมีการรับงานด้วยปริมาณที่เหมาะสม ไม่รับงานในปริมาณที่เกินกว่าที่กฎหมายกำหนด

9. เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์. (2559). **พระราชบัญญัติการบัญชี พ.ศ. 2543**. [สืบค้นวันที่ 20 ธันวาคม 2559]. สืบค้นจาก http://www.dbd.go.th/ewt_news.php?nid=1078.
- ฉัตรอมร แยมเจริญ. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมด้านการมีมนุษยสัมพันธ์จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีและประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชี: กรณีศึกษานักบัญชีในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในกรุงเทพมหานคร. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร. 35(2), 19-43
- ญาณฉนิ วิลาสมาศ. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพและประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
- ฐิตาภรณ์ สีนจรัญศักดิ์. (2559). การทุจริตโดยการตกแต่งงบการเงิน. [สืบค้นวันที่ 29 พฤศจิกายน 2559]. สืบค้นจาก <http://www.spu.ac.th/uploads/contents/20161121111853.pdf>.

- ทัศนีย์ วีรปริชาชัย. (2555). งานวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของนักบัญชีในการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2551). การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพฯ : วีอินเตอร์พริ้นท์.
- ประดินันท์ ประดับศิลป์ และลักขณา เกตุเตียน. (2557). งานวิจัยจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้ทำบัญชีที่ปฏิบัติงานในสำนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครต่อการจัดทำบัญชีและนำเสนองบการเงินที่อยู่นอกตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ปวีณา สุตลาภา. (2553). ปัจจัยด้านจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพบัญชีที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชี ในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
- พิชิต ฤทธิ์จรูญ. (2555). หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา. กรุงเทพฯ : เอ้าท์ ออฟ เคอร์รี่มีส์.
- วัฒนา ศิวะเกื้อ และคณะ. (2553). การบัญชีขั้นต้น ฉบับปรับปรุงแก้ไข พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วันวิสา เนื่องสมศรี. (2551). ผลกระทบของสภาพแวดล้อมธุรกิจและความคาดหวังในการทำงานที่มีต่อจรรยาบรรณวิชาชีพและความน่าเชื่อถือในการทำงานของนักบัญชี ธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉิยเหนือในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วาสนา อุปละกุล. (2559). ผู้ทำบัญชี คือใคร. [สืบค้นวันที่ 29 ธันวาคม 2559]. สืบค้นจาก <http://www.satayarak.com/ผู้ทำบัญชี-คือใคร.html>.
- สภาวิชาชีพบัญชีในพระราชูปถัมภ์. (2556). คำชี้แจงข้อบังคับสภาวิชาชีพบัญชี เรื่องจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2553 สำหรับผู้ทำบัญชี. [สืบค้นวันที่ 29 ธันวาคม 2559]. สืบค้นจาก http://www.fap.or.th/images/column_1359010374/Final%20Booklet%20audit%2010_3_57.pdf

สภาวิชาชีพบัญชีในพระราชูปถัมภ์. (2559). **ข้อบังคับสภาวิชาชีพบัญชี (ฉบับที่ 19) เรื่อง จรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2553**. [สืบค้นวันที่ 29 ธันวาคม 2559]. สืบค้นจาก http://fap.or.th.a33.readyplanet.net/images/column_1359010374/19.pdf.สำนักงานพัฒนาธุรกิจการค้าจังหวัดลำปาง. (2559).

บัญชีธุรกิจ. [สืบค้นวันที่ 21 พฤศจิกายน 2559]. สืบค้นจาก http://www.dbd.go.th/lampang/more_news.php?cid=13.

สุพาดา สิริกุดตา. (2545). **การบัญชีบริหาร**. กรุงเทพฯ: เพชรจรัสแสงแห่งโลกธุรกิจ.

เสนีย์ พวงยาณี. (2555). **หลักการบัญชีขั้นต้น**. กรุงเทพฯ: ทริบเพิ้ล กรุ๊ป.

ภาษาอังกฤษ

Nunnally, J. C. (1978). **Psychometric Theory**. (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก จังหวัดนครนายก

Factors Affecting the Happiness at Work Among Registered Nurses Working for Nakhon Nayok Hospital

ภาวิณี พลายน้อย¹
จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก จังหวัดนครนายก และ ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก ได้แก่ ปัจจัยระดับบุคคล ประกอบด้วย อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สายการทำงาน ปัจจัยระดับครอบครัว ประกอบด้วย สัมพันธภาพในครอบครัว และปัจจัยระดับองค์กร ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพการทำงาน เงินเดือนหรือค่าตอบแทน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ พยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลนครนายก จำนวน 170 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาวิจัย และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษา พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านความสุขในการทำงาน พบว่า ด้านความพึงพอใจในชีวิต เป็นอันดับหนึ่ง อยู่ในระดับสูง รองลงมาได้แก่ ด้านความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับสูง ด้านอารมณ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง และอันดับสุดท้าย คือ ด้านอารมณ์ทางด้านลบ อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก พบว่า ปัจจัยระดับบุคคล ปัจจัยระดับครอบครัว และปัจจัยระดับองค์กร สามารถร่วมกันอธิบายความแปรผันของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก คิดเป็นร้อยละ 63.40 เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรอิสระ พบว่า ปัจจัยระดับบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสายการทำงาน ปัจจัยระดับครอบครัว ได้แก่ สัมพันธภาพในครอบครัว และปัจจัยระดับองค์กร ได้แก่ ลักษณะงาน และเงินเดือนหรือค่าตอบแทน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน พยาบาลวิชาชีพ

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารทั่วไป รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

² อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

Abstract

The purpose of this study was twofold. First, it aimed at examining happiness at work among registered nurses working for Nakhon Nayok Hospital. Also, this study attempted to determine factors affecting the happiness at work of these nurses. The three levels of factor in this study included personal, family, and organizational factors. For personal factors, these included age, average monthly income and field of work. Concerning a family factor, it focused on the relationship in family. For organizational factors, they comprised policy and administration, the work itself, interpersonal relation, advancement, recognition, working condition, and salary and compensation. The samples participating in this study were 170 registered nurses who worked for Nakhon Nayok Hospital. The research instrument was a questionnaire. To analyze the collected data, the descriptive statistics, including frequency, percentage, means, and standard deviation was administered. Also, the Multiple Regression Analysis was used.

The results of the study revealed that the level of factors affecting the happiness at work among the subjects was found at a high level. When considering each aspect of happiness at work, the one in relation to the satisfaction in life was rated the highest, followed by the ones relating to job satisfaction, positive emotion, and negative emotion, respectively. While the aspects of job satisfaction and positive emotion were rated at a high level, the one in relation to negative emotion was rated at a moderate level.

In addition, it was found that personal, family, and organizational factors were accounted for the level of happiness at work at 63.40%. ($R^2 = 0.634$) Specifically, the independent variables in relation to personal, family, and organizational factors had an influence on the level of happiness at work among these registered nurses at a significant level of .05.

Keywords : Happiness at work, registered nurses

1. บทนำ

ความสุขเป็นการตอบสนองของความต้องการของบุคคลตามแรงปรารถนาในสิ่งนั้นๆ มีความพึงพอใจในภารกิจหลักซึ่ง คือ งานที่กระทำ ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน ความรู้สึกของอารมณ์ด้านบวกสูง และความรู้สึกของอารมณ์ด้านลบในระดับต่ำ (Diener, 2000) หากผู้ปฏิบัติงานเกิดความสุขจะช่วยเสริมสร้างความสามารถด้านสติปัญญา ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ การเผชิญปัญหา และส่งผลให้ทำงานได้มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังส่งผลลัพท์ที่ดีหลายประการ เช่น สุขภาพดี มีความอ่อนเยาว์ มีอารมณ์ดี เกิดการตัดสินใจที่ดี และสังคมเข้มแข็ง (Lyubomirsky, 2001) รวมถึงการยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เกิดอัตราการคงที่อยู่สูงขึ้น (Manion, 2003)

จากการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสิ่งแวดล้อมเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งภายในและนอกประเทศ ทุกวิชาชีพปฏิเสธผลกระทบจากสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นไม่ได้ ซึ่งก็รวมทั้งวิชาชีพพยาบาล พยาบาลในฐานะเป็นผู้ให้บริการสุขภาพที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการให้บริการสุขภาพแก่ประชาชนทั้งในครอบครัว ชุมชน และสถานบริการที่ครอบคลุมการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาลและการฟื้นฟูสุขภาพ พยาบาลเป็นบุคลากรทางสาธารณสุขที่มีจำนวนมากที่สุด และมีบทบาทในการเป็นผู้นำทางสุขภาพ เพราะพยาบาลเป็นผู้ที่มีโอกาสติดต่อกับประชาชนผู้รับบริการอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่องมากกว่าบุคลากรสุขภาพกลุ่มอื่นๆ (ปิยอร สิริระเดิมพงษ์, 2552)

โรงพยาบาลนครนายก (Nakhon Nayok Hospital) สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุขเป็นโรงพยาบาลทั่วไป ขนาด 314 เตียง เป็นโรงพยาบาลคุณภาพทันสมัย ประทับใจผู้ใช้บริการ มีพันธกิจคือ จัดบริการสุขภาพองค์รวม แบบบูรณาการกับเครือข่ายบริการสุขภาพทุกระดับ อย่างมีคุณภาพภายใต้การบริหารจัดการระบบสนับสนุน ระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ และเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีค่านิยม คือ ยิ้มแย้ม แจ่มใส ใส่ใจบริการทำงานเป็นทีม สาขาที่มีการให้บริการ (กลุ่มงานยุทธศาสตร์โรงพยาบาลนครนายก, 2558) และได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาพยาบาลวิชาชีพ ควบคู่ไปกับการพัฒนางาน เพื่อเพิ่มศักยภาพให้แก่ พยาบาลวิชาชีพ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับผู้มารับบริการ ผู้ป่วย และญาติผู้ป่วย โดยการสร้างแผน

กลยุทธ์และวางยุทธศาสตร์ ไปพร้อมๆ กับสภาพแวดล้อมที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความสุขในการทำงาน มีความพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังและความสามารถ ผลักดันองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ (อนันต์ กมลเนตร, 2558)

ดังนั้นความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลนครนายก จึงมีผลสำคัญต่อการพัฒนาให้โรงพยาบาลนครนายกเป็นองค์กรแห่งความสุข แต่จากการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่ผ่านมาพบว่า ในแต่ละหอผู้ป่วย ประสบปัญหาพยาบาลวิชาชีพไม่เพียงพอต่อผู้ป่วยที่มาเข้ารับบริการ จากการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างกลุ่มการพยาบาลปีงบประมาณ 2559 โดยพิจารณาจากอัตราส่วนระหว่างจำนวนผู้ป่วยเฉลี่ย/วัน : พยาบาลวิชาชีพ พบว่าอัตราส่วนของแผนกผู้ป่วยนอกและกลุ่มงานเวชศาสตร์ฉุกเฉิน (ER) เท่ากับ 507:10 และ 77:28 ตามลำดับ ด้วยเหตุนี้พยาบาลวิชาชีพจึงมีภาระงานที่สูง รวมทั้งอัตราการเข้าทำงาน และลาออกจากโรงพยาบาลนครนายกมีแนวโน้มสูงขึ้น (กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลนครนายก, 2558) ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร ผลงานต่ำกว่าที่คาดหวัง ไม่บรรลุเป้าหมายขององค์กร อันจะนำมาซึ่งการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างไม่มีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลนครนายกว่ามีความสัมพันธ์อย่างไรกับปัจจัยระดับบุคคล ครอบครัว และองค์กร เพื่อเป็นประโยชน์ในการกำหนดแนวทางแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้น ตลอดจนตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ในด้านพัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ที่มุ่งหวังให้บุคลากร เก่ง ดี และมีสุข อีกทั้งเพื่อประโยชน์ของประชาชนผู้มารับบริการทางการแพทย์ ในลำดับต่อไป ตลอดจนส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร ปรับเปลี่ยนปัจจัยบางประการที่สามารถแก้ไขได้เพื่อนำไปใช้ปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้เป็นสถานที่ทำงานที่น่าอยู่ นำมาทำงานเพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างความสุขในการทำงานกับความสุขในชีวิตด้านอื่นๆ ซึ่งช่วยให้พยาบาลวิชาชีพที่สังกัดโรงพยาบาลนครนายก มีความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น อันส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในชีวิตด้านความพึงพอใจในงาน ด้านอารมณ์ทางบวก และด้านอารมณ์ทางลบ จะส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพมากยิ่งขึ้นและส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานอย่างเป็นระบบได้ต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก ได้แก่ ปัจจัยระดับบุคคล ประกอบด้วย อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สายการทำงาน ปัจจัยระดับครอบครัว ประกอบด้วย สัมพันธภาพในครอบครัว และปัจจัยระดับองค์กร ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพการทำงาน เงินเดือนหรือค่าตอบแทน

3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 ปัจจัยระดับบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สายการทำงาน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก

3.2 ปัจจัยระดับครอบครัว ได้แก่ สัมพันธภาพในครอบครัว มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก

3.3 ปัจจัยระดับองค์กร ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพการทำงาน เงินเดือนหรือค่าตอบแทน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก

4. การทบทวนวรรณกรรม

4.1 ความสุขในการทำงาน

Diener (2000) กล่าวถึง ความสุขในการทำงาน โดยมุ่งอธิบายด้วยปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข ว่า ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้น เป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ สถานภาพสมรส รายได้ สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคล ให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) นำมาซึ่งความสุขดังนี้

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพึงพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็น และกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต สอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2. ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ พอใจกับสภาพแวดล้อม ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3. อารมณ์ทางบวก (Positive Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี รื่นรมย์ หรรษา สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มแจ่มใส เบิกบานใจ ได้เสมอ ขณะทำงาน เลื่อมใส ศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงาม และคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4. อารมณ์ทางลบ (Negative Effect) หมายถึง อารมณ์ ความรู้สึกที่เป็นทุกข์ กับสิ่งไม่ดี ที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง ไม่สบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์ หรือไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

Manion (2003) กล่าวว่า ความสุข (Joy at Work) องค์ประกอบของความสุข 4 องค์ประกอบ คือ การติดต่อความสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคคลกรมาร่วมงานทำงานเกิดสังคมนการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนา พูดคุยอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เปิดมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ

2. ความรักในงาน (Love of the Work) เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีภาระในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่ตนองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้นในการทำงาน เกิดความรู้สึกทางบวกที่ได้ทำงาน สนุกสนาน รู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) เป็นการรับรู้ว่าได้ทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ เกิดความสำเร็จ รู้สึกว่ามีคุณค่าในชีวิต

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) รับรู้ว่าตนเองได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงานได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาในการทำงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีและความไว้วางใจในการทำงาน

Gavin & Mason (2004) กล่าวถึง ความสุขเป็นผลมาจากความรู้สึกภายในของแต่ละคน ทำให้เกิดความรู้สึกทางบวก เช่น ความชอบ ความพึงพอใจ ซึ่งความสุขประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความมีอิสระ คือ บุคคลมีความสามารถที่คิดและเลือกในสิ่งที่ต้องการ มีอำนาจเสรีภาพในการตัดสินใจ ทำให้ตนมีความพึงพอใจในชีวิต สามารถควบคุมและกำหนดการกระทำของตนให้ตอบสนองความสุขของตน
2. ความรู้เป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้อง รู้ว่าควรใช้ความรู้อย่างไร เกิดความคิดสร้างสรรค์ และใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง

3. ความสามารถเป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล สามารถฝึกฝนได้โดยการจัดอบรมต่างๆ ให้เกิดความรู้ความชำนาญ ส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์และประสบการณ์ที่กว้างขวางขึ้น

จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยได้นำแนวคิด Diener (2000) มาใช้ในการศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก เนื่องจากเป็นแนวคิดที่พิจารณาความสุขในการทำงานในมิติที่กว้างขวางกว่าแนวคิดของนักวิชาการท่านอื่นๆ ซึ่งพิจารณาเฉพาะความสุขหรือความพึงพอใจในการทำงานเป็นสำคัญ โดย Diener (2000) เห็นว่าความสุขในการทำงานส่งผลต่อศักยภาพ การปฏิบัติงาน ผ่านองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในชีวิต ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านอารมณ์ทางบวก และด้านอารมณ์ทางลบ โดยเมื่ออารมณ์ทางบวกมากกว่าอารมณ์ทางลบ และเกิดความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวย่อมส่งเสริมความสุขในการทำงานที่ดียิ่งขึ้นและสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานอย่างเป็นระบบ

4.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจัดกลุ่มตัวแปร/ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน 3 ระดับ ได้แก่ ปัจจัยระดับบุคคล ประกอบด้วย อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สายการทำงาน ปัจจัยระดับครอบครัว ประกอบด้วย สัมพันธภาพในครอบครัว และปัจจัยระดับองค์กร ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพการทำงาน และเงินเดือนหรือค่าตอบแทน มีรายละเอียดดังนี้

4.2.1 ปัจจัยระดับบุคคล

1. อายุ

Diener (2000) กล่าวว่า ผู้ที่มีอายุมากขึ้นมักมีประสบการณ์ และการเรียนรู้ หรือมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่สูงขึ้น มีความสุขุมรอบคอบ รู้จักมองชีวิตได้กว้างไกล และสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ได้ดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อย นอกจากนี้ผู้ที่มีอายุมากขึ้นจะมีประสบการณ์ในการเผชิญปัญหา และสามารถแก้ไขปัญหาได้ดีกว่า อีกทั้ง Kall and Cavanaugh (1996) กล่าวว่า บุคคลที่อยู่ในวัยผู้ใหญ่จะมีวุฒิภาวะสมบูรณ์เต็มที่ หากบุคคลมีขึ้นตอนในการพัฒนาบุคลิกภาพที่ดีเรื่อยมา บุคคลวัยนี้จะเป็นผู้ที่ได้รับความสำเร็จในชีวิตสูงสุดจะยอมรับความจริง มีความรับผิดชอบ และพึงพอใจในฐานะชีวิตส่วนตัว และการทำงานสามารถดำรงชีวิตอยู่อย่างมีความสุขมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อย

2. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

Jacobs & Gerson (2001) พบว่า คนส่วนใหญ่เชื่อว่า ถ้ามีเงินจะมีความสุขมากขึ้น คนรวยย่อมมีความสุขมากกว่าคนจน เพราะคนเชื่อว่าเงินสามารถซื้อความสุขได้ แม้ว่าจะไม่ใช่ความสุขที่แท้จริง แต่ก็สามารถซื้อบ้าน ซื้อรถยนต์ ที่ทำให้มีหน้ามีตาในหมู่เพื่อนฝูง หรือคนรู้จัก

3. สายการทำงาน

บุญใจ ศรีสถิตย่นารกุล (2551) พบว่า โรงพยาบาลเป็นองค์การในดำเนินพันธกิจเกี่ยวกับการบริการสุขภาพแก่ประชาชน โดยองค์การพยาบาลเป็นหน่วยงานหนึ่งของโรงพยาบาลที่ดำเนินพันธกิจด้านบริการพยาบาล ในการจัดบริการทางการแพทย์แต่ละแผนกโดยพิจารณาจากวัตถุประสงค์การรับบริการของผู้ป่วย เช่น แผนกผู้ป่วยนอก แผนกผู้ป่วยใน และยังแบ่งเป็น งานอายุรกรรม ศัลยกรรม สูติกรรม กุมารเวชกรรม ผู้ป่วยหนัก ซึ่งงานในแต่ละแผนกมีความแตกต่างกัน ทั้งจำนวนผู้รับบริการ ลักษณะ และสภาพของผู้ป่วย อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของบุคลากร นอกจากนี้ยังมีหน่วยงานอื่นๆ ที่เป็นหน่วยงานสนับสนุน เช่น งานพัฒนาคุณภาพ งานจ่ายกลาง งานควบคุม และป้องกันการติดเชื้อในโรงพยาบาล เป็นต้น แต่โดยส่วนใหญ่ พยาบาลทำหน้าที่รักษาพยาบาล โดยตรงต้องดูแลรับผิดชอบผู้ป่วยที่มีภาวะวิกฤต ฉุกเฉิน และเป็นงานต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง ทำให้พยาบาลมีความเครียดในการทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน แต่ถ้าปริมาณภาระงานที่เหมาะสมทำให้สามารถทำงานได้ทันเวลาและผลงานมีคุณภาพช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน ลดความเหน็ดเหนื่อย

และความอ่อนล้าจากการปฏิบัติงาน รวมทั้งทำให้บุคลากร
พยาบาลมีความพึงพอใจในงานและมีความสุขในการทำงาน

4.2.2 ปัจจัยระดับครอบครัว

1. สัมพันธภาพในครอบครัว

นิตยา คชภักดี (2546) ได้อธิบายเรื่องสัมพันธภาพ
ในครอบครัวว่า หมายถึง การเกี่ยวข้องปฏิสัมพันธ์ของสมาชิก
ในครอบครัวที่เพิ่มความผูกพัน เคารพรัก และเอื้ออาทร
ต่อกันซึ่งประเพณีได้จากพฤติกรรม การสื่อความหมาย
มีส่วนร่วมปรึกษาหารือ ตัดสินใจ และทำกิจกรรมใน
บรรยากาศที่สงบสุข

4.2.3 ปัจจัยระดับองค์กร

1. นโยบายและการบริหารงาน

Herzberg (1959) กล่าวว่า องค์ประกอบของการ
จัดลำดับเหตุการณ์ต่างๆ ของการทำงาน การจัดระบบงาน
ที่มีประสิทธิภาพ การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร รวมถึง
กฎระเบียบขององค์กรที่ต้องกำหนดไว้อย่างชัดเจน ที่แสดง
ให้เห็นนโยบายทั้งหมดของหน่วยงาน ตลอดจนความสามารถ
ในการบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบายนั้นถือเป็นปัจจัย
บำรุงรักษาจิตใจ เพื่อจรรโลงไว้ซึ่งความสัมพันธ์ที่ดี และ
ความมั่นคงขององค์กร อันนำมาซึ่งความพึงพอใจในการ
ทำงานต่อไป

2. ลักษณะงาน

Herzberg (1959) กล่าวว่า ลักษณะงานเป็นปัจจัย
ที่กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานอย่างแท้จริง เมื่อ
บุคลากรเห็นว่าการงานนั้นมีความหมายและเป็นสิ่งที่ท้าทาย
สำหรับเขา

3. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน

Diener and Seligman (2004) กล่าวว่า ความ
สัมพันธ์ในที่ทำงานเป็นส่วนสำคัญยิ่งของความเป็นอยู่ดีมีสุข
ในที่ทำงานนำไปสู่การสร้างสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน มนุษย์เรา
ต่างมีความต้องการในการได้รับการสนับสนุนจากบุคคล
รอบข้างต้องการความสัมพันธ์ในเชิงสร้างสรรค์ และต้องการ
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคมนั้น ซึ่งสัมพันธภาพในที่
ทำงานเป็นปัจจัยภายนอกของบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ
ในงานได้

4. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

Herzberg (1959) กล่าวว่า โอกาสในการลาศึกษา
ต่อ หรือโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งเป็นสิ่งที่แสดงถึง
ความมั่นคงในการทำงาน เป็นองค์ประกอบที่เอื้อต่อแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานและเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดความสุข
ความพึงพอใจในการทำงาน การที่หน่วยงานสนับสนุนให้

บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในงาน
โดยให้ไปอบรม และสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
เพื่อเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน

5. การได้รับการยอมรับนับถือ

Herzberg (1959) กล่าวว่า ความต้องการพื้นฐาน
ของมนุษย์ ที่ต้องการเป็นที่ยอมรับในความรู้ความสามารถ
ของตนเองตลอดจนการได้รับการยอมรับ ยกย่อง นับถือ
ในบทบาทหน้าที่ หากบุคคลได้รับการยอมรับจากสังคม
ก็จะทำให้เกิดความสุขและพอใจที่จะทำงานให้ประสบ
ความสำเร็จ

6. สภาพการทำงาน

Herzberg (1959) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่ดีทั้ง
ทางด้านกายภาพและทางด้านจิตใจ มีความสำคัญต่อการ
จูงใจในการทำงาน และสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และ
ส่งเสริมสุขภาพ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของคุณภาพชีวิต
ในการทำงาน นอกจากนี้ ไตรทิพย์ ภาษา (2552) กล่าวว่า
บุคลากรรับรู้ถึงความปลอดภัยในการทำงานของตนเอง
มากขึ้น โอกาสในการปฏิบัติงานผิดพลาดก็น้อยลงส่งผล
ให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน

7. เงินเดือนหรือค่าตอบแทน

Jacobs & Gerson (2001) การมีรายได้ที่เพียงพอ
จะทำให้บุคคลสามารถตอบสนองต่อความจำเป็นพื้นฐาน
ในชีวิต ได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย ความปลอดภัยการ
สันทนาการ และฐานะทางสังคมได้ดี และจะช่วยลดการรับรู้
ต่อภาวะความเครียด และเพิ่มระดับความผาสุกด้วย

5. วิธีการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพ
ของโรงพยาบาลนครนายก ทั้งหมด จำนวน 293 คน (เอกสาร
ข้อมูลบุคลากรทางการแพทย์พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล
นครนายก, 2558) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ
พยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลนครนายก จำนวน 170 คน
ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยด้วยการใช้สูตร
ของ Taro Yamane (อ้างใน ประคอง กรรณสูตร, 2538)
ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้
0.05 เมื่อกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการ
สุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling)
โดยขั้นแรกทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional
Stratified Random Sampling) โดยกำหนดให้ชั้นภูมิ
เป็นหน่วยงาน จากนั้นผู้วิจัยจึงทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย
ให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดในแต่ละชั้นภูมิ/
หน่วยงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล นครนายก โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช สระแก้ว จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's Alpha ได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของปัจจัยระดับองค์กร ได้แก่ นโยบาย และการบริหารงาน เท่ากับ 0.77 ลักษณะงาน เท่ากับ 0.77 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน เท่ากับ 0.78 ความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน เท่ากับ 0.81 การได้รับการยอมรับนับถือ เท่ากับ 0.72 สภาพการทำงาน 0.78 เงินเดือนหรือค่าตอบแทน 0.91 ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เท่ากับ 0.90

ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้ ก) ศึกษา ระดับของความสุขในการทำงานของพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน และ ข) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการ ทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก โดยการ วิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

6. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล วิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก

ผลการศึกษา พบว่า ความสุขในการทำงานของ กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก ใน ภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.68$ S.D. = 0.83) เมื่อจำแนก เป็นรายด้านความสุขในการทำงาน พบว่า ด้านความพึงพอใจ

ในชีวิต เป็นอันดับหนึ่ง อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.84$ S.D. = 0.77) รองลงมา ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในงาน อยู่ใน ระดับสูง ($\bar{X} = 3.80$ S.D. = 0.77) ด้านอารมณ์ทางบวก ($\bar{X} = 3.77$ S.D. = 0.77) อยู่ในระดับสูง และอันดับสุดท้าย คือ ด้านอารมณ์ทางด้านลบ ($\bar{X} = 3.32$ S.D. = 0.99) อยู่ใน ระดับปานกลาง

6.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุข ในการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยระดับบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสายการทำงาน ปัจจัยระดับ ครอบครัวย ได้แก่ สัมพันธภาพในครอบครัว และปัจจัยระดับ องค์กร ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพการทำงาน และเงินเดือนหรือค่าตอบแทน สามารถร่วมกันอธิบายความ ผันแปรของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก คิดเป็นร้อยละ 63.40 ($SE_{est} = 0.330$) เมื่อพิจารณาเป็นปัจจัยในแต่ละระดับ พบว่า ก) ปัจจัยระดับบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสายการทำงาน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายกอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01, 0.05, และ 0.01 ตามลำดับ ข) ปัจจัย ระดับครอบครัว ได้แก่ สัมพันธภาพในครอบครัว มีอิทธิพล ต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล นครนายก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ ค) ปัจจัยระดับองค์กร ได้แก่ ลักษณะงาน และเงินเดือนหรือ ค่าตอบแทน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาล วิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05, และ 0.01 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก
ด้วย Multiple Regression Analysis

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุข ในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก	b	SEB	Beta	t	Sig
ปัจจัยระดับบุคคล					
1. อายุ	0.013	0.005	0.200	2.752**	0.007
ปัจจัยระดับบุคคล					
2. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (กลุ่มอ้างอิง : 40,001 บาทขึ้นไป)					
- 10,001 - 20,000 บาท	0.111	0.183	0.039	0.604	0.547
- 20,001 - 30,000 บาท	- 0.147	0.086	- 1.131	-1.710	0.089
- 30,001 - 40,000 บาท	- 0.173	0.072	- 0.156	-2.405*	0.017
3. สายการทำงาน (กลุ่มอ้างอิง : กรณีปฏิบัติงานในเวลาราชการ)					
- กรณีปฏิบัติงานทั้งในและนอกเวลาราชการ	- 0.244	0.079	- 0.162	-3.086**	0.002
ปัจจัยระดับครอบครัว					
1. สัมพันธภาพในครอบครัว	0.010	0.003	0.202	3.775**	0.000
ปัจจัยระดับองค์กร					
1. นโยบายและการบริหารงาน	0.085	0.054	0.106	1.568	0.119
2. ลักษณะงาน	0.139	0.060	0.176	2.309*	0.022
3. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	0.103	0.070	0.106	1.465	0.145
4. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	- 0.011	0.052	- 0.016	-0.218	0.828
5. การได้รับการยอมรับนับถือ	0.104	0.088	0.083	1.181	0.240
6. สภาพการทำงาน	0.029	0.046	0.041	0.633	0.528
7. เงินเดือนหรือค่าตอบแทน	0.161	0.048	0.225	3.332**	0.001
Constant	0.210				
R ²	0.634				
Adjusted R ²	0.604				
F	19.228**				
SEest	0.330				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7. อภิปรายผล

การศึกษา “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก จังหวัดนครนายก” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก และศึกษา

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก โดยพิจารณา ปัจจัยระดับบุคคล ปัจจัยระดับครอบครัว ปัจจัยระดับองค์กร สามารถนำผลการศึกษามาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาโดยรวมพบว่า “ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก จังหวัดนครนายก” อยู่ในระดับสูง เมื่อทำการจัดอันดับพบว่า ด้านความพึงพอใจในชีวิตเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาได้แก่ ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านอารมณ์ทางบวกและอันดับสุดท้าย คือ ด้านอารมณ์ทางลบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยรัฐ อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของลักขมี สดุดี (2550) พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลางอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของอัครสรา สถาพรวงษา (2551) พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยอร ลิระเต็มพงษ์ (2552) พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลศัลยศาสตร์และศัลยศาสตร์ ออร์โธปิดิกส์ โรงพยาบาลศิริราช โดยรวมอยู่ในระดับสูง เรียงตามลำดับรายด้านดังนี้ ด้านความพึงพอใจในชีวิต ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านอารมณ์ทางบวก ส่วนด้านอารมณ์ทางลบอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของพรพนา พัวรักษา (2554) พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาสารคามอยู่ในระดับมาก โดยความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน และอารมณ์/ความรู้สึกทางบวก อยู่ในระดับมาก ส่วนอารมณ์/ความรู้สึกทางลบอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจพร ก้องบุลยาพงษ์ (2557) พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ อารมณ์ด้านบวก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ความพึงพอใจในงาน และ ความพึงพอใจในชีวิตตามลำดับ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดและอยู่ในระดับปานกลาง คือ อารมณ์ด้านลบ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสรุปจากผลการศึกษาที่พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก จังหวัดนครนายก อยู่ในระดับสูง เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความพึงพอใจให้กับผู้มารับบริการ ผู้ป่วย และญาติผู้ป่วย โดยการสร้างแผนกลยุทธ์และวางยุทธศาสตร์ ไปพร้อมๆ กับการมีส่วนร่วมในการกำหนดสภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกขององค์กร ทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความสุข

ในการทำงานมีความพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังและความสามารถ ผลักดันองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

2. ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก โดยพิจารณาจากปัจจัยระดับบุคคลพบว่า อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสายการทำงาน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ ผลการศึกษาดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถอภิปรายได้ดังนี้

2.1 อายุ มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก จังหวัดนครนายก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 และสอดคล้องกับอภิญา ศรีจันทร์ (2555) พบว่า อายุ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก จังหวัดนครนายก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของไตรทิพย์ ภาษา (2552) พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับรายได้ค่าตอบแทน ซึ่งศึกษาในเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดกำแพงเพชร สอดคล้องกับงานวิจัยของคมกริช สรุเวช (2554) พบว่า รายได้อยู่ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท ส่งผลต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิญา ศรีจันทร์ (2555) พบว่า รายได้ต่อเดือน 30,001-35,000 บาท มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

2.3 สายการทำงาน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก จังหวัดนครนายก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประพิศ สามะศิริ และบุษบา หน่ายคอน (2550) พบว่า แผนกที่ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญใจ ศรีสถิตย่นรากร (2551) ที่กล่าวว่า ในการ

จัดบริการทางการแพทย์แต่ละแผนกโดยพิจารณาจากวัตถุประสงค์การรับบริการของผู้ป่วย เช่น แผนกผู้ป่วยนอก แผนกผู้ป่วยใน และยังแบ่งเป็น งานอายุรกรรม ศัลยกรรม สูติกรรม กุมารเวชกรรม ผู้ป่วยหนัก ซึ่งงานในแต่ละแผนกมีความแตกต่างกัน ทั้งจำนวนผู้รับบริการ ลักษณะ และสภาพของผู้ป่วย อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของบุคลากร นอกจากนี้ยังมีหน่วยงานอื่นๆ ที่เป็นหน่วยงานสนับสนุน เช่น งานพัฒนาคุณภาพ งานจ่ายกลาง งานควบคุม และป้องกันการติดเชื้อในโรงพยาบาล เป็นต้น แต่โดยส่วนใหญ่ โรงพยาบาลทำหน้าที่รักษาพยาบาลโดยตรงต้องดูแลรับผิดชอบผู้ป่วยที่มีภาวะวิกฤต อุบัติเหตุ และเป็นงานต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง ซึ่งก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกันไป

3. ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก จังหวัดนครนายก โดยพิจารณาจากปัจจัยระดับครอบครัว ผลการศึกษา พบว่า สัมพันธภาพในครอบครัว มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนักชวล รอดเที่ยง (2550) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ลักษณะงาน สัมพันธภาพในครอบครัว สภาพแวดล้อมในการทำงานและการได้รับการยอมรับนับถือ โดยสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ได้ร้อยละ 62.10 และสอดคล้องกับงานวิจัยของอัครสา สถาพรจนา (2551) พบว่า การสนับสนุนจากครอบครัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับต่ำ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก จังหวัดนครนายก โดยพิจารณาจากปัจจัยระดับองค์กร ผลการศึกษา พบว่า ลักษณะงาน และเงินเดือนหรือค่าตอบแทน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ ในทางตรงข้ามนโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และสภาพการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก ผลการศึกษาดังกล่าว

ผู้วิจัยจึงนำเสนอการอภิปราย ดังนี้

4.1 นโยบายและการบริหารงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก เนื่องจากคณะกรรมการบริหาร (ทีมนำ) ขาดนโยบายที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน ในขณะเดียวกันองค์กรพยาบาลไม่มีนโยบายที่สอดคล้องกับองค์กรโดยมิได้ให้พยาบาลวิชาชีพเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย อีกทั้งองค์กรมีการมอบหมายการทำงานแบบเป็นทางการมากกว่าแบบไม่เป็นทางการ อาทิ ความเป็นพี่น้องซึ่งเพิ่มความเป็นกันเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนักชวล รอดเที่ยง (2550) พบว่า นโยบายและการบริหารงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และไม่สามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร และสอดคล้องกับงานวิจัยของบัณฑิตา คำโสม (2554) พบว่า นโยบายและการบริหารงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และไม่สามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสรรพสิทธิประสงค์

4.2 ลักษณะงาน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก มีความพึงพอใจต่องานในหน้าที่ในปัจจุบัน องค์กรเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ และองค์กรมีการมอบหมายงานตรงตามความสามารถของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนักชวล รอดเที่ยง (2550) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ลักษณะงาน สัมพันธภาพในครอบครัวสภาพแวดล้อมในการทำงานและการได้รับการยอมรับนับถือ สามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ได้ร้อยละ 62.10 และสอดคล้องกับงานวิจัยของคมกริช สุรเวช (2554) พบว่า องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน โดยรวมสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรได้ร้อยละ 71.5 และสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยรัตน์ นิคมรัตน์ (2555) พบว่า ลักษณะงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก เนื่องจาก มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเกิดความผิดพลาดจากการเชื่อมโยงการบริหารงาน ทำให้ความสัมพันธ์

ในการทำงานจึงไม่ได้มีความเป็นหนึ่งเดียวกัน และเกิดการแบ่งพรรคแบ่งพวกในหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนักชวล รอดเที่ยง (2550) พบว่า สัมพันธภาพในที่ทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และไม่สามารถร่วมความคิดทำนายนายความสุขในการทำงานของบุคลากร และสอดคล้องกับงานวิจัยของบัณฑิตา คำโสม (2554) พบว่า สัมพันธภาพในที่ทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และไม่สามารถร่วมความคิดทำนายนายความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์

4.4 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก เนื่องจาก ความก้าวหน้าในงานในกรณีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพในระดับชำนาญการพิเศษมีโอกาสน้อยกว่าข้าราชการพลเรือนประเภทอื่นๆ และในกรณีปรับเปลี่ยนเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยมีโอกาสน้อยตามตำแหน่งการจัดสรรที่ถูกกำหนดไว้ตามกฎหมายกระทรวง โอกาสในการศึกษาดูงาน การฝึกอบรมและการศึกษาต่อ ยังไม่ได้รับความเสมอภาคในการคัดเลือกบุคคลอย่างเท่าเทียมการถูกมองข้ามความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านทำให้คนที่มีความสามารถถูกจำกัดสิทธิ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนักชวล รอดเที่ยง (2550) พบว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และไม่สามารถร่วมความคิดทำนายนายความสุขในการทำงานของบุคลากร และสอดคล้องกับงานวิจัยของบัณฑิตา คำโสม (2554) พบว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และไม่สามารถร่วมความคิดทำนายนายความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์

4.5 การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก เนื่องจาก องค์กรให้การยอมรับนับถือกับบุคลากรในรุ่นก่อนโดยคำนึงถึงวัยวุฒิ โดยมองข้ามความสามารถและความเชี่ยวชาญที่แท้จริง ทำให้ถูกมองว่าคุณวุฒิในการทำงานต้องมาควบคู่กับวัยวุฒิ และการดำรงตำแหน่งในฐานะหัวหน้างานข้ามหน่วยงาน ทำให้บุคลากรในหน่วยงานไม่ได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนักชวล รอดเที่ยง (2550) พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และไม่สามารถร่วมความคิดทำนายนายความสุขในการทำงานของบุคลากร และสอดคล้องกับงานวิจัยของบัณฑิตา คำโสม (2554) พบว่า

การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และไม่สามารถร่วมความคิดทำนายนายความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์

4.6 สภาพการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก เนื่องจาก สิ่งแวดล้อมและสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมในองค์กร ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็นวัสดุและครุภัณฑ์ทั่วไป เช่น คอมพิวเตอร์ โต๊ะทำงาน และครุภัณฑ์ทางการแพทย์ เช่น เครื่องตรวจคลื่นไฟฟ้าหัวใจ (EKG Monitor) และเครื่องควบคุมการให้สารละลายทางหลอดเลือดดำ (Infusion Pump) ที่จำเป็นยังขาดแคลนในการปฏิบัติงานอย่างมาก ส่งผลต่อการให้บริการ รวมไปถึงพื้นที่รองรับผู้ป่วยที่เข้ามารับบริการไม่เพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบัณฑิตา คำโสม (2554) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และไม่สามารถร่วมความคิดทำนายนายความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ และสอดคล้องกับหญิง ต้นอุดม (2556) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และไม่สามารถร่วมกันพยายากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเพชรบูรณ์

4.7 เงินเดือนหรือค่าตอบแทน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจาก องค์กรมีผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น รายได้ประจำ เงินบำเหน็จ เงินล่วงเวลา ระบุไว้อย่างชัดเจน เงินเดือน ค่าจ้างที่องค์กรได้จัดสรรสามารถตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของท่านได้อย่างเพียงพอในชีวิตประจำวัน ตลอดจนในองค์กรมีการจัดสรรสวัสดิการต่างๆ ซึ่งเงื่อนไขทางการเงินและค่าตอบแทนข้างต้นนั้นเป็นปัจจัยที่ทำให้ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเกษร ชัยประสิทธิ์ (2553) พบว่า รายได้ต่อเดือนมีระดับน้อย หากมีแหล่งงานอื่นให้เงินเดือนสูงกว่าที่พยาบาลได้รับอยู่ในปัจจุบัน พยาบาลเลือกที่จะไปปฏิบัติงานกับโรงพยาบาลอื่นๆ สอดคล้องกับชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง (2553) พบว่า ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายต่างๆ ไม่ว่า

จะเป็นค่าใช้จ่ายในครอบครัว หรือค่าใช้จ่ายส่วนตัว จะมีความสุขในการทำงาน นอกจากนี้รายได้เป็นปัจจัยเบื้องต้นสำหรับการสร้างแรงจูงใจ เพราะสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ได้ (จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมผกา ตีปินชัย (2553) พบว่า การปรับอัตราเงินเดือนและสวัสดิการให้มีความเหมาะสมกับค่าครองชีพและการปรับอัตราเงินเดือนมีความยุติธรรม

8. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ต่อไป

จากผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก คือ ปัจจัยระดับบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสายการทำงาน ปัจจัยระดับครอบครัว ได้แก่ สัมพันธภาพในครอบครัว และปัจจัยระดับองค์กร ได้แก่ ลักษณะงาน และเงินเดือนหรือค่าตอบแทน สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก ดังนั้นเพื่อส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น โดย

1. ปัจจัยระดับบุคคล

อายุ ควรให้พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ผ่านเรื่องราวการทำงานต่างๆ ตามช่วงอายุที่เหมาะสมสามารถเข้ามาสัมผัสพบปะในการส่งมอบความรู้ความสามารถ ถ่ายทอดเรื่องราว ให้คนรุ่นใหม่เรียนรู้ได้ โดยที่ไม่ต้องไปลองผิดลองถูกใหม่อีกครั้ง จะได้ไม่เสียเวลาในการเรียนรู้ สามารถเรียนรู้จากคนรุ่นเดิมได้ อีกทั้งก็ได้กล่าวการเปลี่ยนแปลง

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พยาบาลวิชาชีพควรได้รับเงินเดือนที่เหมาะสม หรือมีการปรับฐานเงินเดือนอย่างสม่ำเสมอเป็นตัวกระตุ้นความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพๆ คน เพราะมองว่าเมื่อเต็มที่ ทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มพลังแล้วก็สมควรได้รับผลตอบแทนที่สมน้ำสมเนื้อกัน และช่วยให้มีกำลังใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งๆ ขึ้นไป

สายการทำงาน จากผลการศึกษาพยาบาลวิชาชีพสายการทำงานที่มีการปฏิบัติงานในเวลาราชการมีความสุขในการทำงานมากกว่าพยาบาลวิชาชีพสายการทำงานที่มีการปฏิบัติงานทั้งในและนอกเวลาราชการ ดังนั้นควรให้พยาบาลวิชาชีพได้ทำงานเป็นเวลา คือ เข้า-ออกงานตรงตามที่ระบุ เพราะช่วยให้สามารถจัดสรรเวลาในชีวิตประจำวันได้ดี ทำให้มีเวลาอยู่กับครอบครัว ได้ทำงานอดิเรกที่ชอบ และมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอส่งผลให้สมองปลอดโปร่งพร้อมสู้งานในเช้าวันใหม่ได้อย่างเต็มที่

2. ปัจจัยระดับครอบครัว

สัมพันธภาพในครอบครัว

โรงพยาบาลนครนายก ภายใต้การดูแลของศูนย์พึ่งได้ One Stop Crisis Center (OSCC) โดยมีกลุ่มงานสวัสดิการสังคมประสานงานและกำกับดูแล ควบคุมจัดบริการแนะแนวและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาครอบครัวในชุมชนอย่างทั่วถึง และสนับสนุนกิจกรรมเชิงปฏิบัติการที่ส่งเสริมให้ครอบครัวใช้วิธีการแก้ปัญหาโดยการพูดคุย ปรึกษาหารือกันด้วยเหตุผล ไม่ใช่วิธีโต้เถียง ประชด ด่าทอ ซึ่งจะนำไปสู่ความรุนแรงในครอบครัว และควรสนับสนุนให้เครือข่ายชุมชน มีส่วนร่วมในด้านการเตรียมความพร้อมก่อนสร้างครอบครัวใหม่ ให้อำนาจในการดำเนินชีวิตครอบครัว ให้เตรียมความพร้อมทั้งเศรษฐกิจ ทักษะในการแก้ไขปัญหาชีวิตและครอบครัว ทักษะในการปรับตัวเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลง

3. ปัจจัยระดับองค์กร

ลักษณะงาน ควรกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพ ให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ มีอิสระในการทำงาน พร้อมทั้งคำนึงถึงการกระจายงาน อาจโยกย้ายบุคลากร หรือปรับเปลี่ยนงาน เพื่อให้เกิดความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วย

เงินเดือนหรือค่าตอบแทน พยาบาลวิชาชีพควรได้รับค่าตอบแทนที่เป็นไปตามการปฏิบัติงานจริง เป็นธรรม และชัดเจน ควรพิจารณาขึ้นค่าตอบแทน กำหนดค่าตอบแทนให้เท่ากันทุกคน ไม่ว่าจะอยู่ในหอผู้ป่วยใด หรือพิจารณาตามความสำคัญ

9. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

9.1 ควรมีการศึกษาเน้น/เจาะลึกถึงปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลนครนายก โดยเฉพาะประเด็นเงินเดือนหรือค่าตอบแทน และภาระงานหรือลักษณะงานที่พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลนครนายกต้องรับผิดชอบ

9.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล ในเขตสุขภาพที่ 4 ประกอบด้วย 8 จังหวัด รวมจังหวัดนครนายก ได้แก่ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า จังหวัดนนทบุรี โรงพยาบาลปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี โรงพยาบาลเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โรงพยาบาลพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี โรงพยาบาลอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง โรงพยาบาลบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี และโรงพยาบาลอินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี เพื่อนำมาเปรียบเทียบในการศึกษาและการนำไปปฏิบัติต่อไป

9.3 ควรมีการศึกษาในเชิงคุณภาพ ในเรื่อง ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน ในเขตพื้นที่จังหวัดนครนายก เพื่อให้ทราบระดับความสุขของพยาบาลวิชาชีพในมิติที่แตกต่างออกไปและละเอียดลึกซึ้ง ตลอดจนเพื่อเปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่

10. เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- กลุ่มงานยุทธศาสตร์ โรงพยาบาลนครนายก. (2558). เอกสารประกอบการตรวจราชการและนิเทศงานกรณีปกติ. นครนายก: โรงพยาบาลนครนายก.
- กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลนครนายก. (2558). เอกสารข้อมูลบุคลากรทางการพยาบาลวิชาชีพ. นครนายก : โรงพยาบาลนครนายก.
- เกษร ชัยประสิทธิ์. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับผู้บริหารโรงพยาบาล เอกชน. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- คมกริช สุรเวช. (2554). ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร. การค้นคว้าแบบอิสระหลักสูตรปริญญา บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หอสมุดกลาง. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ไตรทิพย์ ภาษา. (2552). ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดกำแพงเพชร. งานนิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- นิตยา คชภักดี. (2546). การพัฒนาดัชนีความอยู่ดีมีสุขด้านชีวิตครอบครัวสำหรับประเทศไทย รายงานการศึกษาขั้นสุดท้าย โครงการพัฒนาระบบจัดเก็บกลุ่มดัชนีชีวิตครอบครัวอยู่ดีมีสุข. นครปฐม : สถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว. มหาวิทยาลัยมหิดล
- นัชชา รอดเที่ยง. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชานามัยครอบครัว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บุญใจ ศรีสถิตย่นรากร. (2551). ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาล ในศตวรรษที่ 21 (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บัณฑิตา คำโฮม. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสรรพสิทธิประสงค์. โครงการวิจัยวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสรรพสิทธิประสงค์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข.
- บุญใจ ศรีสถิตย่นรากร. (2551). ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาล ในศตวรรษที่ 21 (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เบญจพร ก้อนบุลาพงษ์. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ประพิศ สามะศิริ และบุษบา หนายคอน. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร. วารสารกองการพยาบาล, 32, 3, 22 - 31.
- ปิยรัตน์ นิคมรัตน์. (2556). ปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคนบติ คณะแพทยศาสตร์. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- ปิยอร ลีระเต็มพงษ์. (2552). **ความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลคัลยศาสตร์ และคัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ โรงพยาบาลศิริราช**. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการสังคมและการจัดระบบสุขภาพ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พรพนา พัวรักษา. (2554). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาสารคาม**. งานนิพนธ์หลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิมพ์ภา ตีปิ่นชัย. (2553). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง**. สารนิพนธ์หลักสูตรพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ลักขมี สดุดี. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพร วิญญูรัตน์. (2543). **ความเครียดในงานของพยาบาลรูปแบบการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สถาบันพัฒนาการสาธารณสุขอาเซียน. (2552). **สัมพันธภาพในครอบครัวไทย**. นครปฐม: สถาบันพัฒนาการสาธารณสุขอาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล.
- หญิง ต้นอุดม. (2556). **ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อ ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเพชรบุรี**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อภิญา ศรีจันทร์. (2555). **ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาบริหารงานสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อรรพรรณ ลิขิตพรสวรรค์ สมพร กันทรดุษฎี เติริยมชัยศรี พิมพ์ภาว จันทนะโสทธิ์ และแอนน์ จิระพงษ์ สุวรรณ. (2553). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในครอบครัวของพยาบาลสาธารณสุข**. สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร. *วารสารพยาบาลสาธารณสุข*, 24, 3, 1-20
- อัศรสา สถาพรจนา. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากครอบครัว บรรยากาศ จริยธรรม ในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวง สาธารณสุข กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาษาอังกฤษ

- Diener, E. (2000). Subjective Well-Being: The Science of Happiness and a Proposal for a National Index. *American Psychology*, 55, 1, 34-43.
- Diener, E., & Seligman, M. E. P. (2004). Beyond money: Toward an Economy of Well - Being. *Psychological Science in the Public Interest*, 5, 1, 1 - 31.
- Gavin, J.H.& Mason, R.O. (2004). The virtuous organization: The value of happiness in the workplace. *Organization Dynamics*, 33, 1, 379-392.
- Herzberg, Frederick B. (1959) **The motivation to Work**. New York: John Wiley and Sons, 8-19.
- Jacobs, J.A. & Gerson, K. (2001). Overworked individuals or overworked families? Explaining trends in work, leisure, and family time. *Work and Occupations: An International Sociological Journal*, 28, 1, 40 - 63.
- Kall, V.R. & Cavanaugh, C.J. (1996). **Human Development**. California: Brooks/Cole Publishing Company.
- Lyubomirsky, S. (2001). Why are some people happier than other? The role of cognitive and motivational process in well-being. *American Psychologist*, 56, 7, 239 - 249.
- Manion, J. (2003). Joy at Work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*. 33 , 12, 652-655.

การพัฒนาการบริหารจัดการเมืองน่าอยู่ที่มีประสิทธิผลของเทศบาลตำบลในจังหวัดจันทบุรี

Development of Effectiveness Management on Eco-city of Subdistrict Municipalities at Chanthaburi Province.

สิทธิพร เชาอุ่น¹

กฤษณะ ดาราเรือง²

สมเดช สิทธิพงศ์พิทยา³

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการเมืองน่าอยู่ เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการบริหารจัดการเมืองน่าอยู่ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลตามแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) การบริหารจัดการเมืองน่าอยู่ที่มีประสิทธิผลของเทศบาลตำบลในจังหวัดจันทบุรี และเพื่อนำเสนอแนวทางการบริหารจัดการเมืองน่าอยู่ที่มีประสิทธิผลของเทศบาลตำบลในจังหวัดจันทบุรี การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารเทศบาลตำบล, สมาชิกสภาเทศบาลตำบล, ข้าราชการ/พนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดจันทบุรี และกลุ่มประชาชนในเขตเทศบาลตำบลในจังหวัดจันทบุรี จำนวน 1,300 คน ใช้แบบสอบถามทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มแบบชั้นภูมิ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีแบบ One-sample t-test และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตามโครงสร้าง และการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลโดยใช้ การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi structure interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ข้าราชการส่วนภูมิภาคระดับบริหาร, ข้าราชการการเมืองท้องถิ่นระดับบริหาร, ภาควิชาการที่เป็นนักวิชาการ, NGO, ประชาชนชาวบ้าน และกลุ่มผู้นำชุมชน วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย หรือการวิเคราะห์แบบพรรณนาความในแบบข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการบริหารจัดการเมืองน่าอยู่ของเทศบาลตำบลในจังหวัดจันทบุรี ที่ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำ ด้านการจัดกระบวนกร ด้านการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน และด้านประสิทธิผลเมืองน่าอยู่ ทุกด้านอยู่ในระดับสูง 2) องค์ประกอบเชิงยืนยันการบริหารจัดการเมืองน่าอยู่ที่มีประสิทธิผลของเทศบาลตำบลในจังหวัดจันทบุรี มีน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.40 ขึ้นไป โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง และ 3) การบริหารจัดการเมืองน่าอยู่ที่มีประสิทธิผลของเทศบาลตำบลในจังหวัดจันทบุรี ได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกมาจาก 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำในระดับต่ำ (DE=0.46) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนในระดับต่ำ (DE=0.14) ปัจจัยด้านการจัดกระบวนกรในระดับปานกลาง (DE=0.76) และปัจจัยด้านการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ในระดับต่ำ (DE=0.24) และจากผลของการวิจัยครั้งนี้ พบว่าปัจจัยทั้งหมดดังกล่าวสามารถทำนายตัวแปร คือ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการเมืองน่าอยู่ของเทศบาลตำบลในจังหวัดจันทบุรีได้ ร้อยละ 69 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และ 4) มี 6 แนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการเมืองน่าอยู่ที่มีประสิทธิผลของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดจันทบุรี

คำสำคัญ : เมืองน่าอยู่ ประสิทธิภาพ เทศบาลตำบล จันทบุรี

¹ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาองค์กร มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา

² อาจารย์ ดร. หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาองค์กร มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา

³ รองศาสตราจารย์ ดร. หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาองค์กร มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา

Abstract

Firstly, to study management on Eco-city of Subdistrict Municipalities at Chanthaburi Province. Secondly, to analyze the causal confirmatory factors that affecting the effectiveness management on Eco-city of Subdistrict Municipalities at Chanthaburi Province. Thirdly, to study causal relationships with the structural equation model the effectiveness management on Eco-city of Subdistrict Municipalities at Chanthaburi Province. Fourthly, to develop and present appropriately effective approaches the effectiveness management on Eco-city to local government at Chanthaburi Province. A Quantitative method were obtained from questionnaires from administrators, council member and officers of Subdistrict Municipalities and population in Subdistrict Municipalities area, given by 1,300 peoples sample and multi-stage random sampling. The statistics used were; percentage, mean, (x) standard deviation, one -sample t- test, confirmatory factor analysis, and path analysis via LISREL Version 8.80 with basic model. A Qualitative method were obtained from Semi structure interview with key informants from administrator's local government, mayor of Subdistrict Municipalities, community network, academic, NGO, local wisdom and community representations, analysis data by analytic induction or descriptive analysis in the content-oriented model. It was found from the study that: 1) The Management on Eco - city of Subdistrict Municipality at Chanthaburi Province at the high and significance at the .05 level, namely Leadership, Process Management, New Public Management, Public Participation and Eco-city Effectiveness; 2) Confirmatory factors of the model that affecting the effectiveness management on Eco-city of Subdistrict Municipalities at Chanthaburi Province had factor loading that were more than 0.40., and 3) Process Management is moderate (DE = 0.76). Moreover, all factors could predict of effectiveness management on Eco- city of Subdistrict Municipalities at Chanthaburi Province at 69 percent present with the .05 level of significance; 4) six appropriate were development of effectiveness management on Eco-city to local government at Chanthaburi Province.

Keywords : Eco-city, Effectiveness, Subdistrict Municipality, Chanthaburi Province

1. บทนำ

จังหวัดจันทบุรี เป็นจังหวัดที่มีสภาพภูมิประเทศและที่ตั้งได้เปรียบจังหวัดอื่นๆ กล่าวคือ ตั้งอยู่ในแนวเขตรอยต่อที่สามารถติดต่อได้ทั้งภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวมทั้งสามารถเชื่อมโยงไปถึงกลุ่มประเทศอินโดจีน โดยผ่านประเทศกัมพูชา สภาพภูมิประเทศมีทั้งภูเขาและทะเล จึงมีแหล่งท่องเที่ยวหลากหลายทั้งภูเขาและชายฝั่งทะเล พื้นที่ที่สามารถเพาะปลูกไม้ผลจนสร้างชื่อเสียงให้กับจังหวัดจันทบุรีเป็นอย่างมาก คือ ทุเรียน เงาะ มังคุด สละ และพริกไทย ตลอดจนการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ เช่น กุ้งกุลาดำ เป็นต้น นอกจากนี้จังหวัดจันทบุรียังเป็นแหล่งอัญมณีที่มีชื่อเสียงโดยเฉพาะพลอยชนิดต่างๆ ที่มีชื่อเสียงไปทั่วโลก และยังมีศิลปวัฒนธรรม ตลอดจนสถานที่ที่สำคัญทางประวัติศาสตร์อีกจำนวนมาก นโยบายการพัฒนาจังหวัดจันทบุรี พ.ศ. 2553 กำหนดวิสัยทัศน์ “สร้างรอยยิ้มเมืองน่าอยู่ ผู้คนน่ารัก” โดยได้กำหนดแนวนโยบายดังกล่าวไว้ในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดจันทบุรี พ.ศ. 2557 - 2560 (สำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออก, 2557) แต่อย่างไรก็ตาม จังหวัดจันทบุรียังมีประเด็นที่ต้องได้รับการปรับปรุงพัฒนาหลายประการ เช่น การบริหารจัดการตลาดสินค้าเกษตรและอัญมณี การบริหารจัดการน้ำอย่างบูรณาการ การส่งเสริมและผลักดันเกษตรอินทรีย์อย่างเป็นระบบ การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว การสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการ รวมทั้งการสร้างทุนทางสังคมของหมู่บ้านที่พึ่งตนเองตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (สำนักงานเกษตรจังหวัดจันทบุรี, 2556) จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่าการบริหารจัดการเมืองน่าอยู่ที่มีประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลในจังหวัดจันทบุรี จำเป็นต้องได้รับการ พิจารณา ทบทวน และทำการศึกษา ดังต่อไปนี้

- 1) สภาพการบริหารจัดการเมืองน่าอยู่ของเทศบาลตำบลในจังหวัดจันทบุรีอยู่ในระดับใด
- 2) มีปัจจัยใดบ้างเป็นองค์ประกอบเชิงยืนยันที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการเมืองน่าอยู่ที่มีประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลในจังหวัดจันทบุรี
- 3) มีปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลทางตรงและ/หรือทางอ้อมต่อการบริหารจัดการเมืองน่าอยู่ที่มีประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลในจังหวัดจันทบุรี (ตามแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) การบริหารจัดการเมืองน่าอยู่ที่มีประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลในจังหวัดจันทบุรี) และ
- 4) แนวทางการบริหารจัดการเมืองน่าอยู่ที่มีประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลในจังหวัดจันทบุรีที่เหมาะสมควรเป็น

อย่างไร ทั้งนี้เพื่อให้การพัฒนาการบริหารจัดการเทศบาลตำบลในจังหวัดจันทบุรี สูการเป็นเมืองน่าอยู่ ได้อย่างเป็นรูปธรรมทั้งในปัจจุบันและอนาคต

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการเมืองน่าอยู่ของเทศบาลตำบลในจังหวัดจันทบุรี

2.2 เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการบริหารจัดการเมืองน่าอยู่ที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ, ด้านการจัดกระบวนการ, ด้านการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่, ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน และด้านการบริหารจัดการเมืองน่าอยู่ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเมืองน่าอยู่ของเทศบาลตำบลในจังหวัดจันทบุรี

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลตามแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) การบริหารจัดการเมืองน่าอยู่ที่มีประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลในจังหวัดจันทบุรี

2.4 เพื่อนำเสนอแนวทางการบริหารจัดการเมืองน่าอยู่ที่มีประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลในจังหวัดจันทบุรี

3. ขอบเขตของการวิจัย

3.1 ด้านพื้นที่ ทำการศึกษา เทศบาลตำบล 42 แห่ง จำแนกตามรายอำเภอ ดังนี้ 1) อำเภอเมืองจันทบุรี 7 แห่ง 2) อำเภอท่าใหม่ 5 แห่ง 3) อำเภอขลุง 6 แห่ง 4) อำเภอแหลมสิงห์ 2 แห่ง 5) อำเภอนายายอาม 3 แห่ง 6) อำเภอแก่งหางแมว 1 แห่ง 7) อำเภอมะขาม 7 แห่ง 8) อำเภอเขาชีชมภู 5 แห่ง 9) อำเภอสอยดาว 2 แห่ง 10) อำเภอโป่งน้ำร้อน 4 แห่ง (องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจังหวัดจันทบุรี, 2557)

3.2 ด้านเนื้อหา

3.2.1 การศึกษาสภาพการบริหารจัดการเมืองน่าอยู่ของเทศบาลตำบลในจังหวัดจันทบุรี ศึกษาประเด็นได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ, ด้านการจัดกระบวนการ, ด้านการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่, ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน และด้านการบริหารจัดการเมืองน่าอยู่

3.2.2 การศึกษาองค์ประกอบเชิงยืนยันการบริหารจัดการเมืองน่าอยู่ที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ 2) ปัจจัยด้านการจัดกระบวนการ 3) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ 4) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน และ 5) ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการเมืองน่าอยู่

3.2.3 การศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลตามแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) การบริหารจัดการเมืองน่าอยู่ที่มีประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลในจังหวัดจันทบุรี 1) ตัวแปรด้านภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง มีตัวแปรเชิงสังเกต 4 ตัว คือ การมีอิทธิพลทางความคิด การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นสติปัญญา และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล 2) ด้านการจัดกระบวนการ มีตัวแปรเชิงสังเกต 4 ตัว คือ การมุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การจัดการความรู้ การมุ่งเน้นบุคลากร และการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ 3) ด้านการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ มีตัวแปรเชิงสังเกต จำนวน 7 ตัว คือ การบริหารจัดการแบบมืออาชีพ การมีมาตรฐานและการวัดผลที่ชัดเจน การมุ่งเน้นการควบคุมผลผลิต การปรับโครงสร้างที่กะทัดรัดและแนวราบ การเปิดโอกาสให้เอกชนเข้าแข่งขันในการบริการสาธารณะ การจัดการตามแบบภาคเอกชน ยืดหยุ่นและให้รางวัล และการคำนึงถึงหลักความคุ้มค่าและประหยัด 4) ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน มีตัวแปรเชิงสังเกต จำนวน 5 ตัว คือ การให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ของภาครัฐ การแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระและเป็นระบบ กระบวนการกำหนดนโยบาย การเป็นหุ้นส่วนหรือภาคีในการดำเนินงาน และการเสริมอำนาจแก่ประชาชนเป็นผู้ตัดสินใจ 5) ด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการเมืองน่าอยู่ มีตัวแปรเชิงสังเกต จำนวน 5 ตัว คือ เมืองอยู่ดี คนมีสุข สิ่งแวดล้อมยั่งยืน เทศบาลแห่งการเรียนรู้ และการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

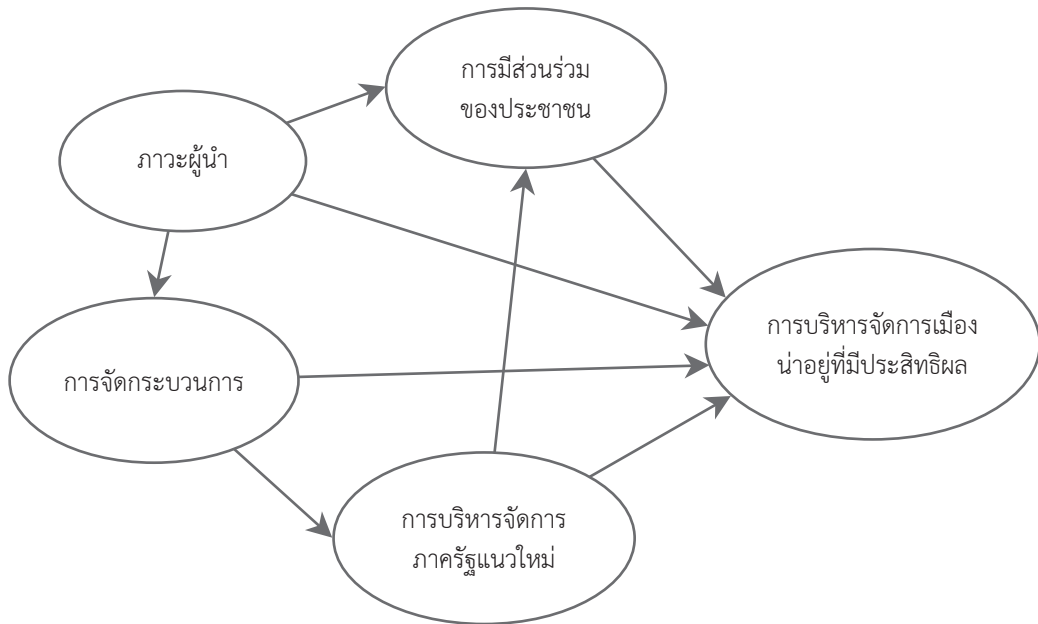
4. แนวคิดที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับเมืองน่าอยู่ โดย Register (1987) ได้บัญญัติคำ “Eco-City” หมายถึง เมืองที่มนุษย์สามารถอยู่อาศัยด้วยความกลมกลืนกับธรรมชาติ ซึ่งถือว่าเป็นวิธีการหนึ่งในการส่งเสริมการพัฒนาเมืองน่าอยู่ภายใต้บริบทความสมดุลของระบบเศรษฐกิจ, สังคม, วัฒนธรรม, สิ่งแวดล้อมและประชากร ขณะที่ Alberti (1996) กล่าว

เป็นการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างเมืองและสภาพแวดล้อมที่ดี ซึ่ง Camagni et al. (1998) กล่าวว่า การพัฒนาเมืองน่าอยู่ เป็นการบูรณาการระหว่างผู้ร่วมพัฒนาในทุกระดับ ทำให้เมืองและประชากรมีหลักประกันคุณภาพชีวิตไม่ลดลงในระยะยาว ซึ่งการศึกษาเกี่ยวกับเมืองน่าอยู่นี้มีคำอื่นๆ ที่มีความหมาย และแนวทางการดำเนินงานที่คล้ายกัน เช่น Sustainable Community หมายถึง การสร้างหรือพัฒนาพื้นที่ในชานเมืองหรือชนบทอย่างยั่งยืนตามความต้องการของชุมชน Smart City หมายถึง การพัฒนาที่มุ่งเน้นความทันสมัยทางด้านเทคโนโลยีโครงข่ายพลังงาน (Smart Energy Grids) เพื่อความมีประสิทธิภาพในการจัดหาสาธารณูปโภคและบริการ Compact City หมายถึง การพัฒนาเมืองที่มีแนวคิดการออกแบบชุมชนเมืองและที่อยู่อาศัยที่มีความหนาแน่นที่เหมาะสม เพื่อการควบคุมการใช้ที่ดิน พลังงาน และทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ และ Zero Energy City/Zero Net Energy City หมายถึง การใช้พลังงานไม่เกินกำลังการผลิตในประเทศสำหรับประเทศไทย โครงการเทศบาลน่าอยู่อย่างยั่งยืนเป็นความร่วมมือระหว่าง กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สมาคมสันนิบาตเทศบาลแห่งประเทศไทย และมูลนิธิสถาบันสิ่งแวดล้อมไทย ได้ร่วมดำเนินโครงการประเมินเทศบาลน่าอยู่อย่างยั่งยืนใน พ.ศ. 2547 และได้เริ่มทำการประเมินผลดำเนินการตั้งแต่ พ.ศ. 2550 เป็นต้นมา พร้อมกับการน้อมนำแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้เพื่อพัฒนารอบแนวคิดเกณฑ์ชี้วัดเทศบาลน่าอยู่อย่างยั่งยืน ซึ่งมีเป้าประสงค์สูงสุด คือ ประชาชนมีความพึงพอใจ มีความสุข และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ครอบคลุมองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ 1) เมืองอยู่ดี 2) คนมีสุข 3) สิ่งแวดล้อมยั่งยืน 4) เทศบาลแห่งการเรียนรู้และพัฒนา และ 5) การบริหารจัดการองค์การโดยใช้หลักธรรมาภิบาล มีเกณฑ์การประเมินผล 71 ตัวชี้วัด (กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม, 2555)

5. กรอบแนวคิดการวิจัย

จากแนวคิดทฤษฎี ผู้วิจัยจึงได้นำมาสร้างเป็นแบบจำลองสมการโครงสร้างตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แบบจำลองสมการโครงสร้างความสัมพันธ์เต็มรูปแบบ (Full Path Model)
การบริหารจัดการเมืองน่าอยู่ที่มีประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลในจังหวัดจันทบุรี

6. สมมติฐานในการวิจัย

6.1 สภาพการบริหารจัดการเมืองน่าอยู่ของเทศบาลตำบลในจังหวัดจันทบุรีอยู่ในระดับสูงเมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

6.2 องค์ประกอบคัดสรรทุกตัวที่ใช้ในการศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญของแต่ละปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการเมืองน่าอยู่ที่มีประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลในจังหวัดจันทบุรี

6.3 ปัจจัยคัดสรร (Selected Factors) ทุกตัวมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลตามแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) การบริหารจัดการเมืองน่าอยู่ที่มีประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลในจังหวัดจันทบุรี

โมเดลที่ 1: การจัดกระบวนการ ได้รับอิทธิพลทางตรงมาจากปัจจัยด้านภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

โมเดลที่ 2: การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้รับอิทธิพลทางตรงมาจากปัจจัยด้านการจัดกระบวนการ และในขณะเดียวกันได้รับอิทธิพลทางอ้อมมาจากปัจจัยด้านภาวะผู้นำโดยส่งผ่านปัจจัยด้านการจัดกระบวนการ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

โมเดลที่ 3: การมีส่วนร่วมของประชาชนได้รับอิทธิพลทางตรงมาจากปัจจัยด้านการจัดกระบวนการ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ และในขณะเดียวกันได้รับอิทธิพลทางอ้อมมาจากปัจจัยด้านภาวะผู้นำโดยส่งผ่านปัจจัยด้านการจัดกระบวนการ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

โมเดลที่ 4: การบริหารจัดการเมืองน่าอยู่ที่มีประสิทธิภาพได้รับอิทธิพลทางตรง และ/หรือ อิทธิพลทางอ้อมมาจาก 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน ปัจจัยด้านการจัดกระบวนการ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

7. วิธีการศึกษา

การวิจัยเชิงปริมาณ

กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารเทศบาลตำบล, สมาชิกสภาเทศบาลตำบล, ข้าราชการ/พนักงานเทศบาลตำบลและประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลในจังหวัดจันทบุรี จำนวน 1,300 คน โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random

Sampling) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และหาคุณภาพเครื่องมือโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงแบบอัลฟา (Alpha-Reliability Coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.869 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ จำนวน (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าทีแบบ One-sample t-test และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตามโครงสร้าง Confirmatory Structural Factor Analysis โดยใช้โปรแกรม LISREL Version 8.80

การวิจัยเชิงคุณภาพ

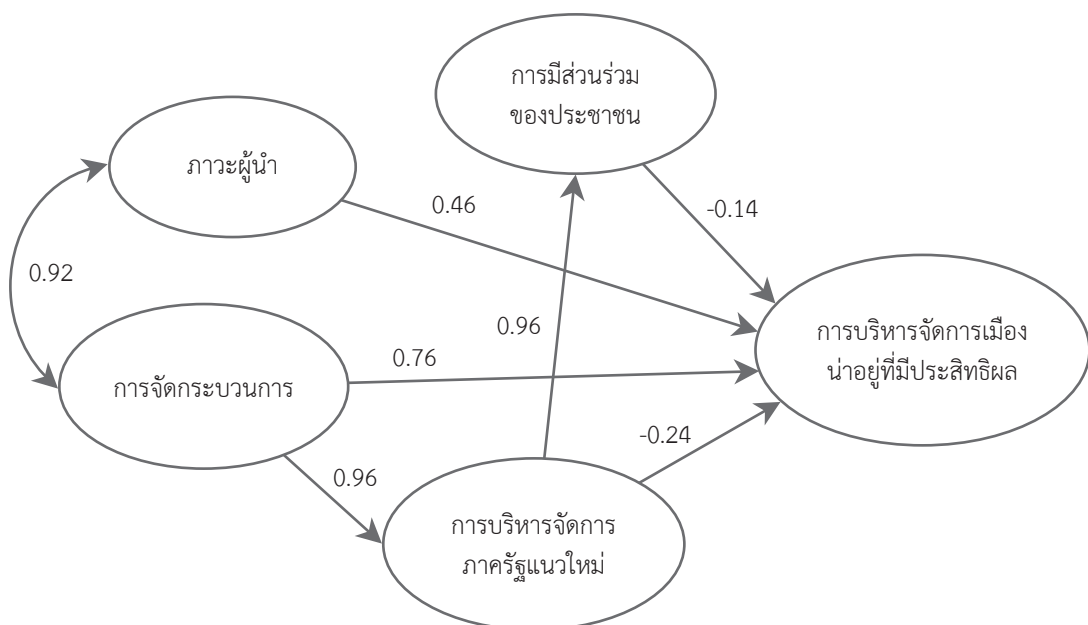
ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้แก่ ข้าราชการส่วนภูมิภาคระดับบริหาร, ข้าราชการการเมืองท้องถิ่นระดับบริหาร, ภาควิชาที่เข้านักวิชาการ, NGO, ราษฎรชาวบ้าน และกลุ่มผู้นำชุมชน จำนวน 15 คน ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi Structure Interview) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Inductive Analysis) หรือการวิเคราะห์แบบพรรณนาความ (Descriptive Analysis) ในแบบข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis)

การผสมผสานวิธี

นำผลวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ มาพัฒนาเป็นเค้าโครงร่างแนวทางที่มีประสิทธิผลการบริหารจัดการเมืองน่าอยู่ของเทศบาลตำบลในจังหวัดจันทบุรีโดยประยุกต์ใช้กับแนวคิด Balance Scorecard (Kaplan & Norton, 2000) ดังนี้ 1) มุมมองด้านประสิทธิผล 2) มุมมองด้านคุณภาพ/ผู้รับบริการ 3) มุมมองด้านกระบวนการภายใน และ 4) มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนาให้ผู้ทรงคุณวุฒิและนักวิชาการ จำนวน 10 ท่าน วิพากษ์และให้ข้อเสนอแนะ นำไปปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์พร้อมที่จะนำเสนอและเผยแพร่ข้อค้นพบต่อไป

8. ผลการศึกษา

8.1 ผลการศึกษาสภาพการบริหารจัดการเมืองน่าอยู่ของเทศบาลตำบลในจังหวัดจันทบุรี พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกตามรายด้าน ได้ดังนี้ ด้านเมืองน่าอยู่ เป็นอันดับ 1 ด้านภาวะผู้นำ เป็นอันดับ 2 ด้านการจัดกระบวนการ เป็นอันดับ 3 ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นอันดับ 4 และด้านและการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ เป็นอันดับ 5



ภาพที่ 2 Over Identified Model การบริหารจัดการเมืองน่าอยู่ที่มีประสิทธิผลของเทศบาลตำบลในจังหวัดจันทบุรี

8.2 ผลการศึกษาองค์ประกอบเชิงยืนยันที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเมืองนำอยู่ของเทศบาลตำบลในจังหวัดจันทบุรี พบว่า องค์ประกอบเชิงยืนยันการบริหารจัดการเมืองนำอยู่ที่มีประสิทธิผลของเทศบาลตำบลในจังหวัดจันทบุรี มีน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.40 ขึ้นไป โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง

8.3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลตามแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) การบริหารจัดการเมืองนำอยู่ที่มีประสิทธิผลของเทศบาลตำบลในจังหวัดจันทบุรี พบว่า แบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าสถิติต่างๆ เป็นไปตามข้อตกลงทางสถิติ คือ Chi-square = 277.24, df = 268, P-value = 0.34 และ RMSEA = 0.015 สรุปได้ว่า แบบจำลองที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม สามารถอธิบายความสัมพันธ์เชิงเหตุผลได้อย่างมีประสิทธิภาพจากแบบจำลองสมการโครงสร้างดังกล่าวสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังภาพที่ 2 ดังนี้

แบบจำลองที่ 1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อปัจจัยการจัดกระบวนการของเทศบาลตำบลในจังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับสูง (DE = 0.92) เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ซึ่งผลของการวิจัยครั้งนี้ สามารถทำนายตัวแปรตาม คือการบริหารจัดการเมืองนำอยู่ที่มีประสิทธิผลของเทศบาลตำบลในจังหวัดจันทบุรี ได้ร้อยละ 85 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

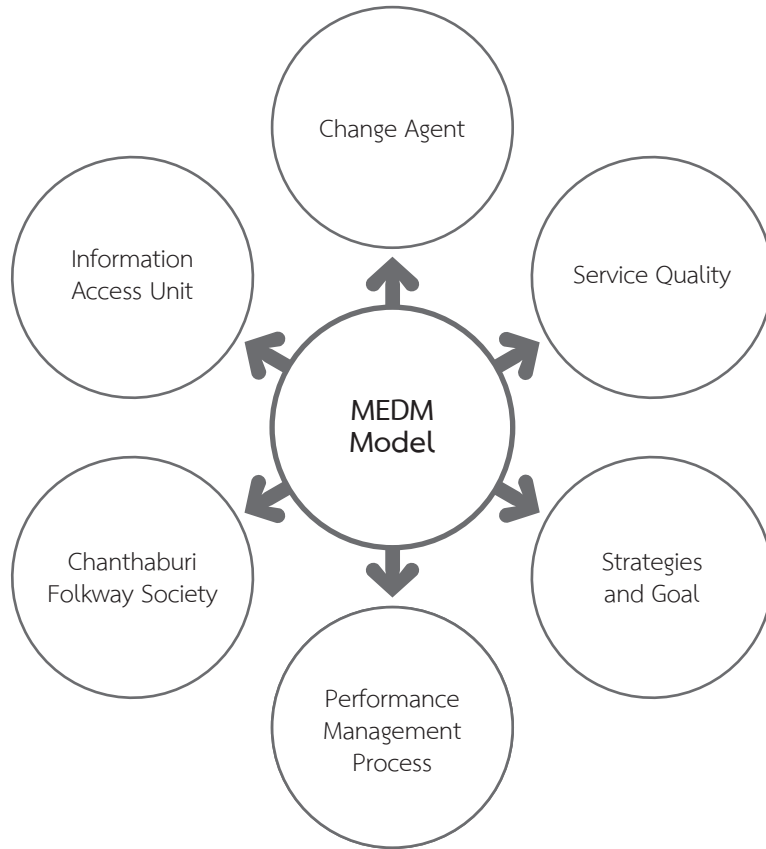
แบบจำลองที่ 2 การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ of เทศบาลตำบลในจังหวัดจันทบุรีได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกมาจากปัจจัยด้านการจัดกระบวนการ อยู่ในระดับสูง (DE = 0.96) เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ และในขณะเดียวกันได้รับอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกมาจากปัจจัยด้านภาวะผู้นำโดยส่งผ่านปัจจัยด้านการจัดกระบวนการ อยู่ในระดับสูง (IE = 0.88) และจากผลของการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยทั้งสองดังกล่าว สามารถทำนายตัวแปร คือ การบริหารจัดการเมืองนำอยู่ที่มีประสิทธิผลของเทศบาลตำบลใน

จังหวัดจันทบุรีได้ร้อยละ 79 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

แบบจำลองที่ 3 การมีส่วนร่วมของประชาชนของเทศบาลตำบลในจังหวัดจันทบุรีได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกมาจากปัจจัยด้านการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ อยู่ในระดับสูง (DE = 0.96) เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ และในขณะเดียวกันได้รับอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกมาจากปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และปัจจัยด้านการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ โดยส่งผ่านปัจจัยด้านการจัดกระบวนการอยู่ในระดับสูง (IE = 0.85; 0.92) และจากผลของการวิจัยครั้งนี้ พบว่าปัจจัยทั้งหมดดังกล่าว สามารถทำนายตัวแปร คือ การบริหารจัดการเมืองนำอยู่ที่มีประสิทธิผลของเทศบาลตำบลในจังหวัดจันทบุรีได้ร้อยละ 71 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

แบบจำลองที่ 4 การบริหารจัดการเมืองนำอยู่ที่มีประสิทธิผลของเทศบาลตำบลในจังหวัดจันทบุรีได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกมาจาก 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับต่ำ (DE=0.46) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน อยู่ในระดับต่ำ (DE=0.14) ปัจจัยด้านการจัดกระบวนการ อยู่ในระดับปานกลาง (DE=0.76) และปัจจัยด้านการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ อยู่ในระดับต่ำ (DE=0.24) และจากผลของการวิจัยครั้งนี้ พบว่าปัจจัยทั้งหมดดังกล่าว สามารถทำนายตัวแปร คือ การบริหารจัดการเมืองนำอยู่ที่มีประสิทธิผลของเทศบาลตำบลในจังหวัดจันทบุรีได้ร้อยละ 69 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

8.4 ผลการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการเมืองนำอยู่ที่มีประสิทธิผลของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดจันทบุรี” พบว่ามี 6 แนวทางสำคัญที่เทศบาลตำบลในจังหวัดจันทบุรี ควรนำ “Municipality an Eco - City Development Model (MEDM)” ไปสู่การปฏิบัติเพื่อการบริหารจัดการเมืองนำอยู่ที่มีประสิทธิผลของเทศบาลตำบลในจังหวัดจันทบุรีอย่างเหมาะสม ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 แนวทางการบริหารจัดการเมืองน่าอยู่ที่มีประสิทธิผลของเทศบาลตำบลในจังหวัดจันทบุรี

แนวทางที่ 1 การพัฒนาภาวะผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การพัฒนาผู้นำองค์กรให้มีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ในการพัฒนาท้องถิ่นและชุมชนให้เป็นเมืองน่าอยู่ได้อย่างชัดเจน มีความรับผิดชอบสูง สามารถจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตาม และปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจโดยมุ่งเน้นศักยภาพต่อไปนี้ 1) ภาวะผู้นำที่สามารถตัดสินใจได้ว่าจะพัฒนาท้องถิ่นและชุมชนให้เป็นเมืองน่าอยู่ในด้านใดและเมื่อไร (Sponsor) (เมืองอยู่ดี, คนมีสุข, สิ่งแวดล้อมยั่งยืน, เทศบาลแห่งการเรียนรู้, การบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล) 2) ภาวะผู้นำที่ส่งเสริม, สนับสนุน, ผลักดันการพัฒนาท้องถิ่นและชุมชนให้เป็นเมืองน่าอยู่ให้เกิดขึ้น (The Change Champion) 3) ภาวะผู้นำที่ทำให้ท้องถิ่นและชุมชนเกิดการเปลี่ยนแปลงเป็นเมืองน่าอยู่ได้จริงทั้งในปัจจุบันและอนาคต (Agent)

แนวทางที่ 2 การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการให้บริการโดยการคำนึงประชาชนเป็นศูนย์กลาง หมายถึง การจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ทั่วทั้งจังหวัดเพื่อสร้างความตระหนักใจรักบริการ (Service Mind) ที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน ให้บริการประชาชนและผู้มาติดต่อด้วยความเสมอภาค และเท่าเทียม พร้อมทั้งจะสร้างความสุขและความพึงพอใจให้ผู้รับบริการกลับไปโดยถือว่าประชาชนมีความสำคัญเสมอ “Customer Come First” และเป็นที่ต้องยึดถือและปฏิบัติอย่างเคร่งครัดดำเนินการได้ดังนี้ 1) การจัดบรรยากาศสถานที่ทำงานให้สะอาดเรียบร้อย บรรยากาศร่มเย็น มีสถานที่พักผ่อนหรือพักการรับบริการ รวมถึงการจัดป้ายบอกสถานที่ ขั้นตอนการติดต่องานที่ชัดเจน ประชาชนสามารถอ่าน หรือติดต่อได้ด้วยตนเองไม่ต้องถามใคร 2) การยิ้มแย้มแจ่มใส กระตือรือร้นที่จะให้บริการทักทายด้วยไมตรีจิต การยิ้มแย้มแจ่มใสจึงถือว่าเป็นบันไดขั้นสำคัญที่จะนำไปสู่ผลความสำเร็จขององค์กร 3) ปฏิสัมพันธ์กับผู้รับบริการด้วยความรวดเร็วและเต็มใจ ด้วยการเริ่มต้นทักทายผู้มาติดต่อด้วยการซักถามด้วยภาษาที่สุภาพ ผู้มาติดต่อสามารถดำเนินการแบบเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว (One Stop Services) 4) การสื่อสารที่ดีจะสร้างภาพลักษณ์ขององค์กร การต้อนรับ

การรับโทรศัพท์ ด้วยน้ำเสียงและภาษาที่ให้ความหวังให้กำลังใจ การบ่งบอกถึงน้ำใจบริการ 5) การเอาใจเขามาใส่ใจเรา ประชาชนผู้มาขอรับบริการมุ่งหวังได้รับความสะดวกสบาย ความรวดเร็ว ความถูกต้อง ด้วยไมตรีจากผู้ให้บริการ 6) การพัฒนาเทคโนโลยี เครื่องมือ และเทคนิควิธีการให้บริการ ที่จะช่วยอำนวยความสะดวกในด้านข้อมูลข่าวสาร จะช่วยเสริมให้บริการเป็นไปด้วยดี 7) การติดตามประเมินผล และมาตรการประกันคุณภาพการให้บริการเพื่อรับฟังความคิดเห็นและผลสะท้อนกลับว่ามีข้อมูลส่วนใดต้องปรับปรุงแก้ไข การประกันคุณภาพคือการกำหนดมาตรฐานการให้บริการจะเสร็จภายใน 3 ชั่วโมง หรือภายใน 1 วัน เป็นต้น

แนวทางที่ 3 การกำหนดเป้าหมายและยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองน่าอยู่ หมายถึง การนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองน่าอยู่ จังหวัดจันทบุรี โดยคณะผู้บริหารจะต้องดำเนินการดังต่อไปนี้ 1) การวางแผนการปฏิบัติงานเมืองน่าอยู่ จะต้องทำให้ชัดเจน และสอดคล้องกับทิศทางตามยุทธศาสตร์ขององค์กร, จังหวัด, ภาค และประเทศ 2) ผู้บริหารจะต้องสร้างความเข้าใจกับผู้ปฏิบัติงาน ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานเมืองน่าอยู่ เป็นการวัดความสำเร็จของงานราชการตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ 3) ผู้บริหารจะต้องทำการติดตามผลการปฏิบัติงานเมืองน่าอยู่ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชา กำกับ ดูแล ให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง 4) ผู้บริหารจะต้องพัฒนาผลการปฏิบัติงานเมืองน่าอยู่ เพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ดียิ่งขึ้น 5) ผู้บริหารจะต้องนำผลที่ได้จากการประเมินไปประกอบการพิจารณาตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน

แนวทางที่ 4 การพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการแบบภาคเอกชนที่กระชับและคล่องตัว มุ่งเน้นความสะดวก รวดเร็ว มีข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัย มีระบบและกลไกในการบำรุงรักษาแบบทวิผล ด้วยกิจกรรมการลดต้นทุนและเพิ่มผลผลิต, กิจกรรม 5ส, QCC, ไคเซ็น (kaizen), ISO 14001

แนวทางที่ 5 การบูรณาการวิถีชีวิตท้องถิ่นและชุมชนจันทบุรีเป็นเมืองน่าอยู่ หมายถึง การบูรณาการภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชนร่วมกันพัฒนาเมือง ท้องถิ่น และชุมชนให้เป็นเมืองน่าอยู่ ที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนในจันทบุรี โดยไม่พึ่งพา หรือนำเข้าทรัพยากรจากท้องถิ่นอื่นมาใช้ในการพัฒนา แต่เป็นการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มี

อยู่ในท้องถิ่นอย่างรู้คุณค่า

แนวทางที่ 6 การเพิ่มช่องทางการรับฟังความคิดเห็นเพื่อการพัฒนาเมืองน่าอยู่ หมายถึง การสร้างบรรยากาศความร่วมมือในการดำเนินงานและการให้ความสำคัญกับการเข้าใจและเข้าถึงปัญหาที่ชัดเจน บนแนวคิดการพัฒนาเมืองน่าอยู่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอนาคต โดยการจัดระบบสารสนเทศองค์กร ดังนี้ 1) การรวบรวมและจัดทำฐานข้อมูลข่าวสารให้ครบถ้วนและทันสมัย ได้แก่ ข้อมูลเบื้องต้นในด้านการเมือง, การปกครอง, เศรษฐกิจ, สังคม และสิ่งแวดล้อม รวมถึงข้อมูลด้านประชากร, อาชีพและรายได้, สุขภาพ, การศึกษา, ทรัพยากร, การคมนาคมและการขนส่ง, การพาณิชย์, การลงทุน และอุตสาหกรรม เพื่อการจัดทำผังเมืองให้สอดคล้องกับข้อมูลสารสนเทศดังกล่าว 2) การรวบรวมปัญหาสำคัญของท้องถิ่น หมายถึงการวิเคราะห์ปัญหาในท้องถิ่นและชุมชน และเลือกปัญหาที่เหมาะสมนำมากำหนดยุทธศาสตร์ในการตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชน บนพื้นฐาน ขนาดของกลุ่มคนที่ได้รับประโยชน์, ความร้ายแรงและเร่งด่วนของปัญหา, ความเสียหายที่จะเกิดขึ้นในอนาคต, การยอมรับร่วมกันของท้องถิ่นและชุมชน และความเป็นไปได้ในการแก้ไขปัญหา/การดำเนินการและ 3) การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาของท้องถิ่นในปัจจุบันเป็นการวิเคราะห์โดย SWOT Analysis เพื่อประเมินโอกาส, ภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด ที่เป็นปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาด้านต่างๆ ของท้องถิ่น รวมถึงการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของท้องถิ่นที่เป็นสภาวะแวดล้อมภายในท้องถิ่น ซึ่งเป็นการประเมินสถานการณ์ของท้องถิ่นในปัจจุบัน เพื่อตอบคำถาม ปัจจุบันท้องถิ่นมีสถานการณ์การพัฒนาอยู่จุดไหน สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคตต่อไป

9. อภิปรายผล

ผลการศึกษาสภาพการบริหารจัดการเมืองน่าอยู่ของเทศบาลตำบลในจังหวัดจันทบุรี พบว่า ภาพรวม อยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นผลมาจากการนำการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (NPM) มาใช้ในการจัดเป็นกระบวนการขั้นต้นที่เป็นทางเลือกที่ต้องการปรับเปลี่ยนแนวทาง หรือวิธีการดำเนินงานในการจัดทำบริการสาธารณะของภาครัฐให้มีความสอดคล้องกับความเป็นจริงมากที่สุดเวลานี้ โดยให้ความสำคัญกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์มากกว่าสิ่งนำเข้าและกระบวนการ การเปิดให้มีการแข่งขันและลดการผูกขาด การใช้ระบบสัญญา การมีบทบาทเป็นผู้กระตุ้นแทนการดำเนินการเอง การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

การปรับปรุงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การเป็นผู้ประกอบการ การคาดการณ์ล่วงหน้า การยึดคุณค่าพื้นฐานแบบปัจเจกบุคคลนิยม การใช้วิธีการเชิงกลยุทธ์ การปรับปรุงระบบงบประมาณ การใช้กลไกตลาด การสนองความต้องการของประชาชน การใช้รูปแบบการจัดการจากภาคเอกชน การแบ่งแยกหน่วยงานและการจัดองค์การที่ยืดหยุ่น การกระจายอำนาจการตัดสินใจ การดำเนินงานโดยผู้จัดการมืออาชีพ การมีมาตรฐานและตัวชี้วัดการปฏิบัติงานที่ชัดเจน การวางตัวเป็นกลางทางการเมือง รวมถึงการทบทวนบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สอดคล้องกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

ผลการศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลตามแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) การบริหารจัดการเมืองนำอยู่ที่มีประสิทธิผลของเทศบาลตำบลในจังหวัดจันทบุรี พบว่า การบริหารจัดการเมืองนำอยู่ที่มีประสิทธิผลของเทศบาลตำบลในจังหวัดจันทบุรีได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกมาจาก 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านการจัดกระบวนการ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านภาวะผู้นำ, ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน อยู่ในระดับต่ำตามลำดับประเด็นที่น่าสนใจ คือ ปัจจัยทั้ง 4 จะมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลตามแบบจำลองสมการโครงสร้างการบริหารจัดการเมืองนำอยู่ที่มีประสิทธิผลของเทศบาลตำบลในจังหวัดจันทบุรี โดยปัจจัยด้านภาวะผู้นำจะส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อปัจจัยการจัดกระบวนการในระดับสูง และปัจจัยการจัดกระบวนการจะส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อปัจจัยการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ในระดับสูง ขณะเดียวกันยังได้รับอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกมาจากปัจจัยด้านภาวะผู้นำโดยส่งผ่านปัจจัยด้านการจัดกระบวนการในระดับสูง พร้อมกันนั้น ปัจจัยการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ยังส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อปัจจัยการมีส่วนร่วมของประชาชนในระดับสูง และในขณะเดียวกันยังได้รับอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกจากปัจจัยภาวะผู้นำ และปัจจัยด้านการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่โดยส่งผ่านปัจจัยด้านการจัดกระบวนการในระดับสูง ซึ่งผลจากการศึกษาสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass (1985) ที่อธิบายองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ด้าน หรือ “4I’s” (Four I’s) ที่ฝ่ายบริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดจันทบุรี โดยเฉพานายกเทศมนตรี จะต้องมิวี่สัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่นและชุมชนให้เป็นเมืองนำอยู่ (Eco-City) และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์นั้นไปยังภาคส่วนต่างๆ นำไปปฏิบัติได้จริงอย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงการนำแนวคิดการบริหารจัดการ

ภาครัฐแนวใหม่ (NPM) ที่เทศบาลควรจะเป็นที่เล็งกำกับดูแลให้การสนับสนุน และเปิดโอกาสให้ประชาชนตัดสินใจเลือกแนวทางในการพัฒนาชุมชนให้เป็นเมืองนำอยู่ ที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนในชุมชน มากกว่าการลงมือทำเอง (a catalytic government) (Osborne & Gaebler, 1992) โดยส่งผ่านการจัดกระบวนการ ที่มุ่งเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลางในการบริการ ให้ความสำคัญและสนใจต่อข้อเรียกร้องของประชาชน ตามขั้นตอนการรับฟังเสียงของประชาชน และเวทีประชาคมตำบล รายงานผลการแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียนของประชาชนอย่างรวดเร็ว สม่่าเสมอผ่านช่องทางที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และหน่วยงานราชการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่นและชุมชนสู่การเมืองนำอยู่ตามแผนพัฒนา 3 ปี หรือการจัดทำแผนเชิงยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลที่กำหนดเกณฑ์ตัวชี้วัด ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. 2558 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2557)

ผลการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการเมืองนำอยู่ที่มีประสิทธิผลของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดจันทบุรี” พบว่า มี 6 แนวทางสำคัญที่เทศบาลตำบลในจังหวัดจันทบุรี คือ 1 การพัฒนาภาวะผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2 การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการให้บริการโดยการคำนึงประชาชนเป็นศูนย์กลาง 3 การกำหนดเป้าหมายและยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองนำอยู่ 4 การพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 5 การบูรณาการวิถีชีวิตท้องถิ่นและชุมชนจันทบุรีเป็นเมืองนำอยู่ และ 6 การเพิ่มช่องทางการรับฟังความคิดเห็นเพื่อการพัฒนาเมืองนำอยู่ ที่ควรนำ “Municipality an Eco - City Development Model (MEDM)” ไปสู่การปฏิบัติเพื่อการบริหารจัดการเมืองนำอยู่ที่มีประสิทธิผลของเทศบาลตำบลในจังหวัดจันทบุรีอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของชนินญา ชูสุข (2553) ศึกษาหลักการขับเคลื่อนนโยบายเมืองนำอยู่: กรณีศึกษาเทศบาลนครสงขลา และเทศบาลตำบลปริง สรุปลงถึงกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายเมืองนำอยู่ 3 มิติ ดังนั้น 1) มิติด้านสังคม ประกอบด้วย การส่งเสริมพัฒนาทางการศึกษา, การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน และการอนุรักษ์สืบสานวัฒนธรรมประเพณีของชุมชน การสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการรวมกลุ่มทำกิจกรรมวัฒนธรรมแบบเครือญาติและสังคมที่เอื้ออาทร และศักยภาพของผู้นำ 2) มิติด้านเศรษฐกิจ ประกอบด้วย การสร้างความ

เข้มแข็งให้กับเศรษฐกิจชุมชน โดยการแก้การแก้ไขปัญหาราคาสินค้าทางการเกษตร เป็นรูปธรรมอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่งราคายางพาราที่มีผลต่อรายได้และการหมุนเวียนของเศรษฐกิจในชุมชน และการส่งเสริมกิจกรรมทางวัฒนธรรมประเพณีเพื่อพัฒนาชุมชนเป็นแหล่งท่องเที่ยว และ 3) มิติด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย การแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมในชุมชน เช่น การจัดการบริหารจัดการถังขยะ และของเสียอย่างถูกต้องตามหลักสุขอนามัย การปรับปรุงคุณภาพของแหล่งน้ำในพื้นที่ คือ คลองสำโรง ที่ถือเป็นคลองสำคัญของเมืองและมีประวัติศาสตร์มายาวนาน รวมทั้งลักษณะการวางแผนการใช้ประโยชน์ที่ดินในเมืองที่เหมาะสม

10. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัย พบว่า การบริหารจัดการเมืองน่าอยู่ของเทศบาลตำบลในจังหวัดจันทบุรี ด้าน ภาวะผู้นำ ด้านการจัดกระบวนการ ด้านการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน และด้านเมืองน่าอยู่ภาพรวมอยู่ในระดับสูง แต่อย่างไรก็ตามยังพบว่าด้านการจัดกระบวนการ และด้านการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่อยู่ในระดับต่ำ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านการบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่ มีผลอยู่ในระดับต่ำกว่าทุกด้าน ประกอบด้วย การปรับโครงสร้างที่กระจัดกระจายและแนวราบ การจัดการตามแบบภาคเอกชน ยึดหยุ่น และให้รางวัล และการมุ่งเน้นการควบคุมการผลิต สำหรับด้านการจัดกระบวนการ ได้แก่ การจัดการความรู้ ดังนั้นรัฐบาล โดยกระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ควรพิจารณากำหนดแนวนโยบาย รวมถึงแนวทางเพื่อการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะเทศบาล ตำบล ดังนี้

1. การปรับโครงสร้างที่กระจัดกระจายและแนวราบ ควรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงหน่วยงานของเทศบาลตำบลที่ให้บริการประชาชน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจที่รับผิดชอบ โดยลดความซ้ำซ้อน มีความยืดหยุ่น คล่องตัวสูง สามารถปรับตัวได้อย่างต่อเนื่อง สามารถตอบสนองต่อบทบาทภารกิจ หรือบริบทที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

2. การจัดการตามแบบภาคเอกชน ยึดหยุ่น และให้รางวัล ควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง มีความคิดริเริ่มและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลสารสนเทศอย่างแท้จริง และทำงานโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์เป็นสำคัญ รวมถึงการพัฒนาการบริหารงาน

บุคลากรที่มุ่งเน้นรักษาคนเก่ง ส่งเสริมคนดี มีการมอบรางวัลแก่พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังและความสามารถในการมุ่งเน้นการควบคุมการผลิต ควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริม สนับสนุนให้หน่วยงานของเทศบาลตำบล ยกระดับระบบการให้บริการประชาชน โดยการจำแนกกลุ่มผู้รับบริการ การสำรวจความพึงพอใจของประชาชนที่ใช้บริการ เพื่อให้สามารถนำมาปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการบริการได้อย่างจริงจัง เน้นการสำรวจความพึงพอใจของประชาชน ณ จุดบริการ หลังจากได้รับการบริการ และนำผลสำรวจความพึงพอใจมาศึกษา วิเคราะห์ เปรียบเทียบ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น

3. การจัดการความรู้ ควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริม สนับสนุนให้หน่วยงาน และบุคลากรของเทศบาล มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนคติ ค่านิยม และหล่อหลอมการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรของเทศบาลตำบล มีจิตใจที่เอื้อต่อการให้บริการที่ดี และมีคุณภาพ

4. จากผลการศึกษาวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเมืองน่าอยู่ของเทศบาลตำบลในจังหวัดจันทบุรีได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกมาจาก 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านการจัดกระบวนการอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนอยู่ในระดับต่ำ ประเด็นสำคัญที่ควรพิจารณา คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำจะส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อปัจจัยการจัดกระบวนการในระดับสูง และปัจจัยการจัดกระบวนการจะส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อปัจจัยการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ในระดับสูง ขณะเดียวกันยังได้รับอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกมาจากปัจจัยด้านภาวะผู้นำโดยส่งผ่านปัจจัยด้านการจัดกระบวนการในระดับสูง พร้อมกันนั้น ปัจจัยการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ยังส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อปัจจัยการมีส่วนร่วมของประชาชนในระดับสูง และในขณะเดียวกันยังได้รับอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกจากปัจจัยภาวะผู้นำ และปัจจัยด้านการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่โดยส่งผ่านปัจจัยด้านการจัดกระบวนการในระดับสูง ดังนั้น ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำในผู้บริหารเทศบาลตำบลในทุกระดับ ให้มีคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ในการพัฒนาท้องถิ่นและชุมชนให้เป็นเมืองน่าอยู่ได้อย่างชัดเจน มีความรับผิดชอบสูงสามารถจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตาม และปฏิบัติตามด้วยความ

เต็มใจโดยมุ่งเน้นศักยภาพต่อไป 1) ภาวะผู้นำที่สามารถตัดสินใจได้ว่าจะพัฒนาท้องถิ่นและชุมชนให้เป็นเมืองน่าอยู่ในด้านใด และเมื่อไร 2) ภาวะผู้นำที่ส่งเสริม, สนับสนุน, ผลักดันการพัฒนาท้องถิ่นและชุมชนสู่การเป็นเมืองน่าอยู่ 3) ภาวะผู้นำที่ทำให้ท้องถิ่นและชุมชนเกิดการเปลี่ยนแปลงเป็นเมืองน่าอยู่ได้จริงทั้งในปัจจุบันและอนาคต และ 4) พัฒนาความสามารถของผู้นำการดำเนินงาน เพื่อเป็นต้นแบบในการพัฒนาท้องถิ่นและชุมชน บนพื้นฐานการมีส่วนร่วมของประชาชน และภาคีเครือข่าย

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. จากผลการศึกษาวิจัยพบว่าการบริหารจัดการเมืองน่าอยู่ที่มีประสิทธิผลภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาในมิติเทศบาลแห่งการเรียนรู้ พบว่า เกือบทุกรายข้ออยู่ในระดับต่ำ สอดคล้องกับผลการศึกษาปัจจัยด้านการจัดกระบวนการ ที่พบว่า การจัดการความรู้ในระดับต่ำ เช่นเดียวกัน ดังนั้นผู้บริหารเทศบาลตำบล ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรให้มีพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรมกระบวนการและนวัตกรรมบริการ รวมถึงการส่งเสริมสนับสนุน ภาคีเครือข่ายให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการพัฒนาท้องถิ่นและชุมชนให้เป็นเมืองน่าอยู่ ที่เป็นประโยชน์ภายในชุมชน ระหว่างชุมชนเทศบาล และ อบต.ข้างเคียง

2. จากผลการศึกษาวิจัย พบว่า เทศบาลตำบล มีผลการดำเนินงานด้านการมุ่งเน้นบุคลากรในมิติการสำรวจความต้องการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรในระดับต่างๆ กับการให้ความสำคัญกับพนักงานทุกระดับ อย่างเสมอภาคและเท่าเทียม อยู่ในระดับต่ำ ดังนั้นผู้บริหารเทศบาลตำบล ควรดำเนินการปรับปรุง วัฒนธรรมองค์การ และสภาพบรรยากาศองค์การ ให้เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคคล

3. จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า เทศบาลตำบล มีผลการดำเนินงานด้านการดำเนินโครงการหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ เพื่อการพัฒนาชุมชนให้เป็นเมืองน่าอยู่ในระดับต่ำ ดังนั้นผู้บริหารเทศบาลตำบล ควรจัดตั้งหน่วยงาน/บุคลากรหลัก ที่มีความรู้ความเข้าใจแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการเข้าร่วมโครงการเมืองน่าอยู่ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอย่างเข้าใจ และเต็มใจ

4. จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า เทศบาลตำบล มีผลการดำเนินงานด้านการเปิดโอกาสให้ประชาชนตัดสินใจ

เลือกแนวทางในการพัฒนาชุมชนให้เป็นเมืองน่าอยู่ ที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนในชุมชน เช่น โครงการชุมชนอยู่ดีมีสุขชุมชนชาวช่อง, ชุมชนชาวญวน, ชุมชนชาวเขมร และชุมชนชาวจีน ในระดับต่ำ ดังนั้นผู้บริหารเทศบาลตำบล ควรให้ความสำคัญกับแนวทางการพัฒนาท้องถิ่นและชุมชนเป็นเมืองน่าอยู่ภายใต้บริบทสังคมจันทบุรี รวมทั้งเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงาน/โครงการอนุรักษ์สืบสานวัฒนธรรมประเพณีของชุมชน เช่น การใช้ภาษาถิ่น, การแต่งกายแบบท้องถิ่น และการอนุรักษ์การแพทย์แผนไทยตามวิถีของชาวจันทบุรี

5. จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า เทศบาลตำบล มีผลการดำเนินงานด้านโครงการให้ความรู้การแปรรูปผลผลิตการเกษตรที่ได้มาตรฐานอาหารและยา (อย.), การส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้ถ่ายทอดภูมิปัญญาแก่เด็กและเยาวชนในโรงเรียน และส่งเสริมให้ชุมชนจัดตั้งศูนย์เรียนรู้ชุมชน, ลานธรรม, ห้องสมุดชุมชน อยู่ในระดับต่ำ ดังนั้น ผู้บริหารเทศบาลตำบล ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรภายในชุมชน โดยเฉพาะการสร้างมูลค่าเพิ่มผลิตภัณฑ์การเกษตร, การสร้างคุณค่าภูมิปัญญาท้องถิ่นโดยผู้สูงอายุ และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. การดำเนินงานพัฒนาเมืองน่าอยู่ ประกอบด้วยปัจจัยหลายประการ จำเป็นต้องนำองค์ความรู้จากสหวิทยาการมาบูรณาการให้เกิดความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทสังคมขององค์การ จึงควรให้ความสนใจศึกษารูปแบบ, องค์ประกอบ, การดำเนินการ, ตัวชี้วัด และการประเมินผล เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องเมืองน่าอยู่ แก่องค์การ, หน่วยงาน, ท้องถิ่นและชุมชน ที่มีความแตกต่างกันในด้านประวัติศาสตร์, เศรษฐกิจ, สังคม, เทคโนโลยี, ศิลปวัฒนธรรม, ประเพณี และสภาพแวดล้อม ได้นำไปดำเนินการเมืองน่าอยู่ได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ

2. ควรศึกษาองค์ประกอบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประสิทธิผลการบริหารจัดการเมืองน่าอยู่ เช่น การจัดการความรู้, พฤติกรรมนวัตกรรม, การสร้างภาคีเครือข่าย หรือองค์การสมรรถนะสูงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการเมืองน่าอยู่ เพื่อค้นหาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารจัดการเมืองน่าอยู่ที่เหมาะสมต่อไป

3. ควรศึกษาการประยุกต์ใช้เครื่องมือการบริหารจัดการของภาคเอกชนมาใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น มาตรฐานระบบคุณภาพ (ISO 9001), มาตรฐาน

การจัดการสิ่งแวดล้อม (ISO14001), ความรับผิดชอบ ต่อสังคม และ ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ เพื่อให้การบริหารจัดการเมืองน่าอยู่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

11. เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม. (2555). **คู่มือประเมินเทศบาลน่าอยู่อย่างยั่งยืน พ.ศ.2555**. กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. กรุงเทพมหานคร : เพนนินซูการ์เอสโซซิเอทส์.
- เครย์ตัน, แอล. เจมส์. (2544). **คู่มือการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจของชุมชน**. (วันชัย วัฒนศัพท์ และคณะ, ผู้แปล) นนทบุรี: สถาบันพระปกเกล้า.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2556). **ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556- 2561)**. กรุงเทพมหานคร: วิชั่น พรินท์ แอนด์ มีเดีย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2557). **เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ**. กรุงเทพมหานคร: วิชั่น พรินท์แอนด์ มีเดีย.
- สำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออก. (2557). **แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดและแผนปฏิบัติการ/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด พ.ศ.2557 - 2560 ทบพนปี 2559** [ออนไลน์]. สืบค้นจาก <http://www.eastosm.com/default.aspx> สืบค้นเมื่อ 9 สิงหาคม พ.ศ. 2558.
- ชนิษฐา ชูสุข. (2553). **กลไกการขับเคลื่อนนโยบายเมืองน่าอยู่: กรณีศึกษาเทศบาลนครสงขลาและเทศบาลตำบลปริง จังหวัดสงขลา**. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ภาษาอังกฤษ

- Bass, B.M. (1985). **Leadership and performance beyond expectations**. New York: Free Press.
- Osborne, D., & Gaebler, T. (1992). **Reinventing government: How the entrepreneurial spirit is transforming the public sector**. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley.
- Register, R. (1987). **Ecocity Berkeley**. Berkeley, CA: North Atlantic Books.
- Senge, P.M. (1990). **The fifth discipline; The art and practice of the learning organization**. New York; Doubleday.

ปัญหาและแนวทางแก้ไขการจัดการโครงการจัดการน้ำสะอาดของการประปาส่วนภูมิภาค สาขาชลบุรี (ชั้นพิเศษ) ภายใต้สถานการณ์ภัยแล้ง

Problems and Solutions to Water Safety Plan's Management of The Provincial Waterworks Authority, Chon Buri Branch (Special Class) During Drought Conditions

พูนวิรัช ลาภอนันต์¹

กาญจนา บุญยัง²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขสำหรับการจัดการโครงการจัดการน้ำสะอาดภายใต้สถานการณ์ภัยแล้งของการประปาส่วนภูมิภาค สาขาชลบุรี (ชั้นพิเศษ) ใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพโดยสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญระดับผู้บริหารและผู้ให้ข้อมูลสำคัญระดับปฏิบัติการ รวมทั้งสิ้น 12 คน เครื่องมือในการวิจัยคือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลแบบสามเส้า วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า สถานการณ์ภัยแล้งของจังหวัดชลบุรีมักเกิดขึ้นในช่วงเดือนมิถุนายน-กรกฎาคมซึ่งส่งผลให้การประปาส่วนภูมิภาคสาขาชลบุรี (ชั้นพิเศษ) เผชิญกับปริมาณน้ำดิบไม่เพียงพอ คุณภาพน้ำด้อยลง การปรับจ่ายสารเคมียากขึ้น โดยปัญหาของโครงการจัดการน้ำสะอาด ทั้ง 5 ระยะคือ 1) ทีมงานขาดประสิทธิภาพ 2) ระบบผลิตและจ่ายน้ำประปาบางส่วนเก่า พนักงานขาดความรู้ คู่มือการปฏิบัติการไม่ทันสมัย ขาดการปรับปรุงแผนการผลิตน้ำประปา 3) การตรวจเช็คข้อมูล/รวบรวมข้อมูลใช้เวลานาน และพบการร้องเรียนกรณีน้ำไม่ไหล/ไหลอ่อนมากกว่าในสถานการณ์ปกติ 4) ผู้ที่รับผิดชอบไม่เคยซักซ้อมกระบวนการตามแผน ได้รับจัดสรรทรัพยากรไม่เพียงพอ 5) แผนการดำเนินงานไม่รองรับการเปลี่ยนแปลงแบบวิกฤต

แนวทางแก้ไขปัญหาของโครงการจัดการน้ำสะอาดที่เหมาะสม คือ 1) จัดเตรียมทีมงานมากกว่า 1 ชุด 2) ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในเรื่อง WSP ปรับปรุงระบบผลิตโดยคำนึงถึงจำนวนผู้ใช้น้ำที่เพิ่มขึ้น ร่วมประชุม ประเมินความเสี่ยง และจัดทำเอกสารการบันทึกข้อมูลให้ง่ายต่อการใช้งาน พนักงานและหัวหน้าร่วมกันจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน กำหนดแผนผังการปฏิบัติงานให้รัดกุม 3) จัดหาอุปกรณ์สำนักงานเพื่ออำนวยความสะดวกและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ปรับเปลี่ยนเวลาการจ่ายน้ำ 4) เตรียมแผนสำรองเพื่อแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ฉุกเฉิน วางแผนและเตรียมการขอจัดสรรอัตราค่าจ้างและงบประมาณ 5) ทบทวนและตรวจสอบแผนงาน WSP ทุกไตรมาส และให้ความสำคัญกับการป้องกันภัยแล้งระยะยาวโดยใช้โครงข่ายระบบผลิตอย่างเป็นระบบ

คำสำคัญ : ปัญหาและแนวทางแก้ไข โครงการจัดการน้ำสะอาด การประปาส่วนภูมิภาค สถานการณ์ภัยแล้ง

¹ นิสิต หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

² อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

Abstract

The purpose of this study was to investigate problems of Water Safety Plan (WSP) and to analyze appropriate solution's guidelines during drought circumstances conducted by Provincial Waterworks Authority, Chon Buri branch (special class). The qualification research collected the data by interviewing 12 key informants holding positions of administrators and practitioners in Provincial Waterworks Authority, Chon Buri branch (special class). The instrument of this study was a semi-structured interview form. Triangulation technique and content analysis technique were used to analyze the collected data.

The results of this study revealed that a drought condition facing Chon Buri province during the months of June-July resulted in the inadequacy of raw water; the quality of water was deteriorated and the adjustment of chemical substances became more difficult. There were 5 problems pertaining to the Water Safety Plan. 1) The team was inefficient. 2) The systems for water supply production and distribution were old; working staff lacked of knowledge, outdated manuals and there was no improvement of water supply production's plans. 3) It took a long time for data checking and there were more complaints about weak water flow. 4) Furthermore, both of the officers in charge had never rehearsed work process following the crisis response plan, but also there was an inadequacy of allocated work resources. 5) Finally, it was shown that many plans could not response to immediate crises.

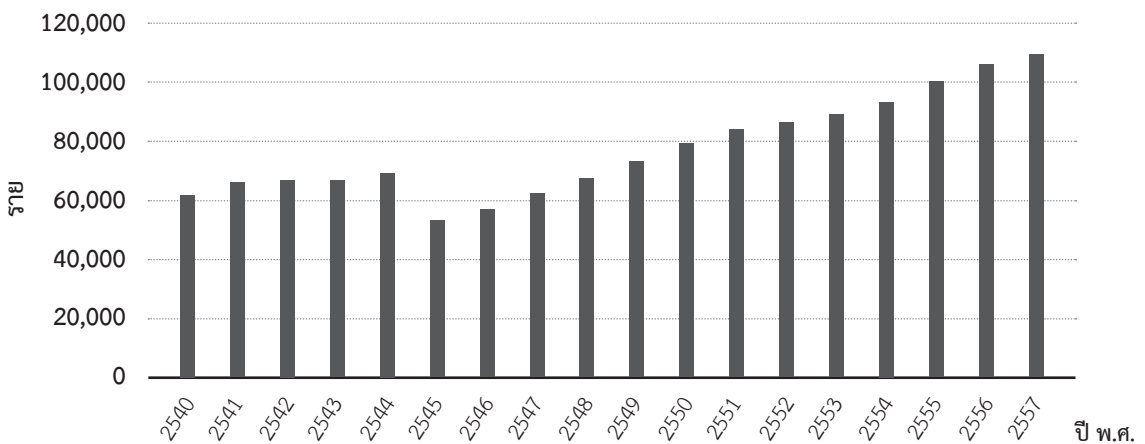
Regarding the solving guidelines, 1) more than one working team should be made available. 2) Better understanding of WSP and improvement of water supply production based on increased water users should be provided. There should do meetings, risk evaluation, preparing a friendly-user recording form. Staff, together with supervisors should collaboratively wrote working manuals and set effective work schedules. 3) Office equipment and materials should be made available to increase work efficiency; there should also adjust more suitable water distribution's schedule. 4) An alternative plan should be made available to provide immediate solutions toward an emergency situations with crisis response plans and projecting for more manpower and budget supports. 5) Finally, there should be a review and evaluation of WSP plans on a quarterly basis; and paying an attention on a long term prevention of drought by using a systematic network for water supply production.

Keywords : Problems and solution, Water Safety Plan, provincial waterworks authority, drought conditions

1. บทนำ

การประปาส่วนภูมิภาคเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวงมหาดไทย ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2522 มีหน้าที่ผลิตและให้บริการเกี่ยวกับน้ำประปาในทุกพื้นที่ของประเทศไทยตามมาตรฐานสากลขององค์การอนามัยโลก สำหรับการประปาส่วนภูมิภาคสาขาชลบุรี (ชั้นพิเศษ) จัดอยู่ในความรับผิดชอบของการประปาส่วนภูมิภาคเขต 1 มีการกักดูแลรับผิดชอบสำรวจ จัดหาแหล่งน้ำดิบ และจัดให้ได้มาซึ่งน้ำดิบ ผลิต จัดส่ง และจำหน่ายน้ำประปา เพื่อให้บริการประชาชนในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยอาศัยแหล่งน้ำดิบจากอ่างเก็บน้ำบางพระ ตำบลบางพระ

อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี (การประปาส่วนภูมิภาค สาขาชลบุรี (ชั้นพิเศษ, 2558 : ก) สืบเนื่องจากปัญหาการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ (Climate Change) ส่งผลให้ในหลายปีที่ผ่านมาการผลิตน้ำประปาของประปาส่วนภูมิภาคสาขาชลบุรี (ชั้นพิเศษ) จึงได้รับผลกระทบจากปัญหากล้งอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยส่งผลให้แหล่งน้ำดิบไม่สะอาด และในบางช่วงเวลาจะทำให้การผลิตน้ำประปาไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะนำมาใช้ในชีวิตประจำวัน กล้งจึงจัดเป็นภัยธรรมชาติที่ก่อให้เกิดผลกระทบและความเสียหายต่อระบบการผลิตน้ำและจำหน่ายน้ำประปาของผู้ใช้น้ำทั้งในระดับครัวเรือนและภาคธุรกิจ



ภาพที่ 1 จำนวนผู้จดทะเบียนเป็นผู้ใช้น้ำประปาในพื้นที่การประปาส่วนภูมิภาคสาขาชลบุรี (ชั้นพิเศษ) พ.ศ. 2540 - 2557 (การประปาส่วนภูมิภาค สาขาชลบุรี (ชั้นพิเศษ), 2558 : ก)

จังหวัดชลบุรีถือเป็นเมืองหลักทางด้านอุตสาหกรรมและการค้าขายของภาคตะวันออก มีจำนวนประชากรทั้งสิ้นรวม 1,455,039 คน (สำนักงานสถิติจังหวัดชลบุรี, 2559) และชลบุรีเป็นจังหวัดที่มีจำนวนประชากรมาก มีผู้ย้ายเข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรมซึ่งขยายตัวอย่างต่อเนื่อง รวมถึงยังมีการท่องเที่ยวที่เติบโตขึ้นอย่างมาก ส่งผลให้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545 ปริมาณผู้ใช้น้ำมีแนวโน้มเพิ่มจำนวนมากขึ้น (ภาพที่ 1) (การประปาส่วนภูมิภาค สาขาชลบุรี (ชั้นพิเศษ, 2558 : ก) กระทั่งในเดือนกันยายน พ.ศ. 2559 การประปาส่วนภูมิภาคสาขาชลบุรี (ชั้นพิเศษ) มีอัตราการผลิตน้ำประปา 172,800 ลูกบาศก์เมตร/วัน สามารถให้บริการน้ำประปาแก่ผู้ใช้น้ำจำนวน 115,545 ราย (การประปาส่วนภูมิภาค สาขาชลบุรี (ชั้นพิเศษ, 2559 : ก)

เพื่อยกระดับมาตรฐานการผลิตน้ำประปา การประปาส่วนภูมิภาคได้นำโครงการจัดการน้ำสะอาดซึ่งริเริ่มโดยองค์การอนามัยโลกมาเป็นแนวทางการจัดการคุณภาพน้ำดื่มที่ปลอดภัย โดยให้ความสำคัญกับกระบวนการติดตาม ตรวจสอบการผลิตน้ำประปาให้ได้มาตรฐานอย่างเข้มงวดและมีความปลอดภัยด้านสุขภาพ โดยมีกลไกการประเมินความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นกับแหล่งน้ำดิบตั้งแต่ต้นน้ำ กระบวนการผลิตน้ำประปาจนถึงผู้บริโภค (การประปาส่วนภูมิภาค, 2558 : 1)

อย่างไรก็ตามในระหว่างที่ผ่านมามีการดำเนินการโครงการจัดการน้ำสะอาดของการประปาส่วนภูมิภาค สาขาชลบุรี (ชั้นพิเศษ) เผชิญกับความเสี่ยงสำคัญ คือการประสปกล้งเป็นประจำทุกปีซึ่งส่งผลกระทบต่อปริมาณและ

คุณภาพในการผลิตน้ำประปา เช่น น้ำขุ่นง่ายสารเคมีไม่ได้ น้ำมีสีเกินมาตรฐาน ปริมาณคลอรีนในน้ำประปาไม่เพียงพอต่อการฆ่าเชื้อโรคตามท่อนจนกระทั่งจ่ายถึงครัวเรือน แรงดันน้ำไม่คงที่ ปริมาณน้ำไม่พอจ่าย ควบคุมปริมาณน้ำที่สูญเสียในกระบวนการผลิตและจ่ายน้ำไม่ได้ เครื่องมือเครื่องจักรในระบบการผลิตชำรุดทำงานได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ เป็นต้น ดังนั้น การประปาส่วนภูมิภาค สาขาชลบุรี (ชั้นพิเศษ) จึงจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการที่ดีทั้งเครื่องมือ และความพร้อมในการเผชิญกับปัญหาภัยแล้งที่ไม่อาจคาดการณ์ความรุนแรงของสถานการณ์ได้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขการจัดการโครงการจัดการน้ำสะอาดของการประปาส่วนภูมิภาค สาขาชลบุรี (ชั้นพิเศษ) ภายใต้อาณัติของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ โดยหวังว่าจะเป็นข้อมูลสำหรับการประปาส่วนภูมิภาค สาขาชลบุรี (ชั้นพิเศษ) เพื่อใช้ในการวางแผนและดำเนินงานอย่างเป็นระบบ สามารถจัดการคุณภาพน้ำให้เป็นไปตามกระบวนการที่ได้มาตรฐาน และพัฒนาการบริหารจัดการน้ำสะอาดภายใต้สถานการณ์ภัยแล้งให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการจัดการโครงการจัดการน้ำสะอาดของการประปาส่วนภูมิภาค สาขาชลบุรี (ชั้นพิเศษ) ในสถานการณ์ภัยแล้ง

3. เอกสารและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

3.1 โครงการจัดการน้ำสะอาด (Water Safety Plan: WSP)

โครงการจัดการน้ำสะอาดขององค์การอนามัยโลกเป็นแนวทางการจัดการคุณภาพน้ำดื่มที่ปลอดภัยโดยให้ความสำคัญกับกระบวนการติดตาม ตรวจสอบการผลิตน้ำประปาให้ได้มาตรฐานอย่างเข้มงวดและมีความปลอดภัยด้านสุขภาพ และเป็นกระบวนการที่มีประสิทธิภาพที่ช่วยสร้างความมั่นใจด้านความสะอาดและปลอดภัยของน้ำประปา โดยมีกลไกการประเมินความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นกับแหล่งน้ำดิบตั้งแต่ต้นน้ำ กระบวนการผลิตน้ำไปจนถึงประปาส่งถึงผู้บริโภค โดยจะกำหนดแผนการควบคุมครอบคลุมระบบต่างๆ ที่เกี่ยวกับการผลิตน้ำประปา ตั้งแต่การจัดการ

แหล่งน้ำให้มีการปนเปื้อนน้อยที่สุด ระบบผลิตสามารถลดหรือกำจัดสิ่งปนเปื้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการป้องกันการปนเปื้อนซ้ำในระบบส่งและจ่ายน้ำให้กับประชาชนเพื่อให้ได้น้ำประปาที่สะอาดส่งถึงผู้บริโภค ดังแสดงในภาพที่ 2 (การประปาส่วนภูมิภาค, 2558 : 1)

การดำเนินการของโครงการ WSP ดำเนินการต่อเนื่องไม่มีวันจบสิ้น มีการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้นไปเรื่อยๆ ซึ่งจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวิธีคิดเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาในลักษณะเดิมขึ้นอีก

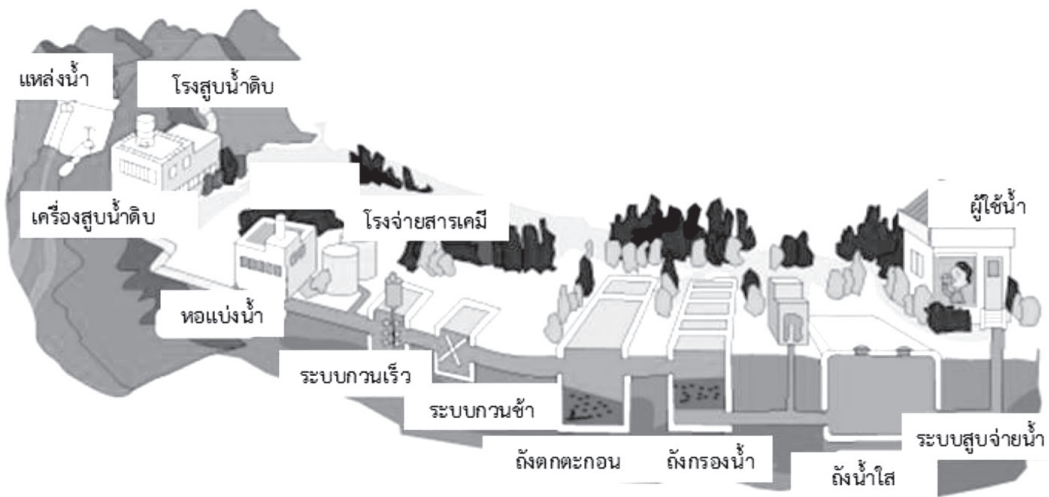
โครงการ WSP จึงดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน โดยเริ่มจากการประเมินความเสี่ยงด้านต่างๆ ตั้งแต่แหล่งน้ำจากต้นน้ำไปจนถึงบ้านผู้ใช้น้ำ มีมาตรการในการควบคุมเพื่อลดหรือขจัดความเสี่ยง รวมถึงการตรวจสอบความมีประสิทธิภาพของมาตรการ ทั้งนี้แบ่งการดำเนินการออกเป็น 5 ระยะ 11 ขั้นตอน ดังภาพที่ 3

3.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการภัยพิบัติ

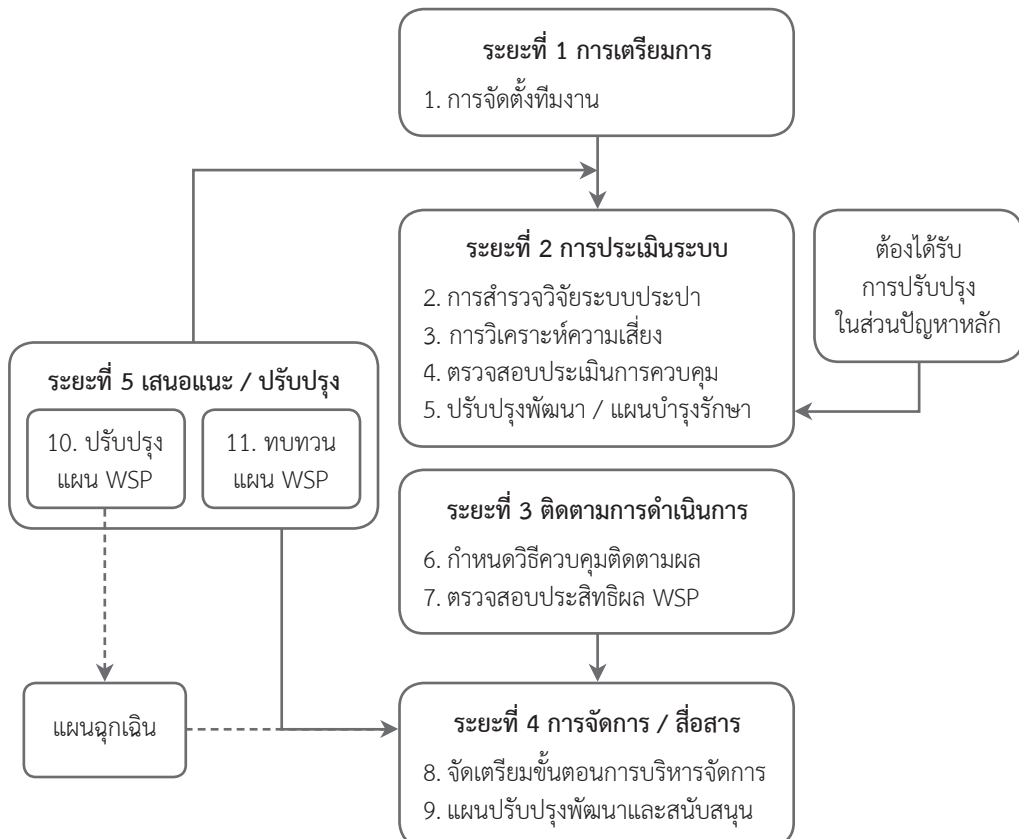
แม้ว่าภัยแล้งในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือจะเกิดขึ้นเป็นประจำทุกปี อย่างไรก็ตามในแต่ละปีมีระดับความเข้มข้นของภัยแล้งทั้งในแง่จำนวนของผู้ที่ประสบปัญหา อาณาบริเวณ และระยะเวลาที่ได้รับผลกระทบแตกต่างกันไป ภัยแล้งจึงส่งผลกระทบต่อกระบวนการผลิตน้ำประปาตามโครงการจัดการน้ำสะอาดแตกต่างกัน เพื่อให้เข้าใจแนวทางการจัดการสถานการณ์ภัยแล้งซึ่งถือเป็นภัยพิบัติตามธรรมชาติประเภทหนึ่ง บทความนี้จะใช้ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการภัยพิบัติเป็นมุมมองในการศึกษา คือ

ทวิดา กมลเวช (2554 : 112-126) อธิบายหลักการจัดการภัยพิบัติของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตอบสนองหรือรับมือต่อภาวะวิกฤตหรือสถานการณ์ฉุกเฉินว่า หน่วยงานที่รับผิดชอบต้องปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงหลักการ ดังนี้

1. หลักความครบถ้วนสมบูรณ์ทุกด้าน ทุกภัยทุกผลกระทบ (Comprehensive) โดยหน่วยงานต้องมีความรอบรู้และกว้างขวางในเนื้อหาของงานด้านภัยพิบัติ ทั้งบริบททางกายภาพของพื้นที่และความสามารถของหน่วยงานต่างๆ รู้จักผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่ รู้จักชุมชน จุดอ่อนด้านต่างๆ และตระหนักถึงความเกี่ยวเนื่องของภัยหลักที่อาจเกิดขึ้นและส่งผลกระทบเพิ่มเติม



ภาพที่ 2 ภาพแสดงการบริหารจัดการ WSP ตั้งแต่ต้นน้ำจนถึงบ้านผู้ใช้น้ำ
ที่มา : การประปาส่วนภูมิภาค (2558 : 1)



ภาพที่ 3 ผังการดำเนินการ WSP 5 ระยะ 11 ขั้นตอน (การประปาส่วนภูมิภาค, 2558 : 3)

2. หลักการคาดการณ์ล่วงหน้า (Progressive) โดยหน่วยงานต้องมีความสามารถในการคาดการณ์ เตรียมพร้อมรับมือ กำหนดมาตรการช่วยรับมือภัยพิบัติ และวางแผนแนวทางช่วยเหลือชุมชนฟื้นฟูสภาพได้รวดเร็ว

3. หลักการขับเคลื่อนด้วยค่านึงถึงความเสี่ยง (Risk Driven) ตามความแตกต่างของพื้นที่ในแง่กายภาพ รวมถึงศักยภาพของพื้นที่ในการรับมือต่อภัยพิบัติ การวางแผนจึงต้องวิเคราะห์และออกแบบมาตรการการรับมือที่ต้องคำนึงถึงคุณลักษณะ ทรัพยากร และจุดอ่อนที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของมาตรการด้วย

4. หลักการบูรณาการทุกภาคส่วน (Integration) ผู้ที่บัญชาการและหน่วยงานหลักในพื้นที่ต้องมีความสามารถในการระบุและรวบรวมหน่วยงานในพื้นที่และนอกพื้นที่ในการจัดการให้สถานการณ์กลับเข้าสู่ภาวะปกติโดยเร็ว

5. หลักการประสานสอดคล้อง (Coordination) เป็นหลักการบูรณาการที่ต้องระบุและรวบรวมทรัพยากรต่างๆ มีการวางรูปแบบการประสานงานและความร่วมมือว่าแต่ละหน่วยจะปฏิบัติงานใด หน่วยสนับสนุนจะปฏิบัติงานสนับสนุนใด และเชื่อมโยงกันอย่างไร

6. หลักความร่วมมือรวมใจ (Collaboration) เนื่องจากในการจัดการภัยพิบัตินั้นเป็นการทำงานในภาวะที่มีการบีบคั้นของเวลา ความปลอดภัย และการรักษาชีวิตของผู้อื่น ดังนั้นผู้บริหารต้องสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่กว้างขวางและจริงใจระหว่างบุคคลและองค์กร เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่น สนับสนุนบรรยากาศการทำงานเป็นทีม และการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

7. หลักความเป็นมืออาชีพ (Professional) เป็นเสมือนหลักประกันว่าหน่วยงาน และผู้ปฏิบัติงานจะสามารถจัดการภัยพิบัติอย่างมีความตระหนักในศาสตร์และศิลป์ของการจัดการ ต้องมีความเข้าใจในทักษะการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ และการใช้ระเบียบต่างๆ มีการฝึกฝน พัฒนา และแสวงหาวิธีการพัฒนาการทำงานและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

8. หลักความยืดหยุ่น (Flexible) มีความตระหนักถึงความไม่แน่นอนของสถานการณ์ที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ จึงต้องอาศัยแนวปฏิบัติที่สร้างสรรค์

ทั้งนี้องค์การที่มีศักยภาพในการจัดการภัยพิบัติที่มีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบทางด้านเทคนิคและสังคม (Socio-Technical Component) ซึ่งประกอบด้วย 3 มิติ (ทวิดา กมลเวช, 2554 : 112-126) คือ

1. มิติทางโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคนิค (Technical Infrastructure) หมายถึง องค์ประกอบด้านอุปกรณ์

เครื่องมือ สถานที่ การขนส่ง การอำนวยความสะดวก แหล่งทรัพยากร การสื่อสาร และเทคโนโลยีต่างๆ ซึ่งล้วนต้องมีการจัดระบบสำรอง ประเมินความเสี่ยงและการสื่อสารเกี่ยวกับความเสี่ยงเพื่อรับมือภัยพิบัติ

2. มิติทางด้านความยืดหยุ่นขององค์กร (Organizational Flexibility) เจ้าหน้าที่ที่มีทักษะในการปฏิบัติงานมาก และสามารถลดความซับซ้อนของวิธีการทำงานที่แตกต่างระหว่างองค์กร ปรับเปลี่ยนองค์ประกอบเชิงสถาบัน เช่น กฎ ระเบียบให้สอดคล้องกับสถานการณ์อย่างเหมาะสม มีช่องทางประสานงานแลกเปลี่ยนข้อมูลและทรัพยากร และทำงานร่วมกัน

3. มิติทางการเปิดกว้างทางวัฒนธรรม (Cultural Openness) เต็มใจยอมรับการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงการทำงาน แก้ไขข้อผิดพลาด เรียนรู้วิธีการและแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง รักษาและสร้างค่านิยมของการมีเป้าหมายร่วมกันและทำงานร่วมกัน

3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการค้นคว้าและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการน้ำในช่วงภัยแล้ง พบว่า ในแต่ละพื้นที่จะมีกรอบแนวคิดและวิธีการศึกษาปัญหาภัยแล้งที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการน้ำประปาแตกต่างกัน เช่น งานวิจัยของ พิสนี สุนทรีวิจิตร (2549) ศึกษาวิธีการแก้ปัญหาการขาดแคลนน้ำของเกาะสีชัง จังหวัดชลบุรี โดยเปรียบเทียบวิธีการผลิตน้ำประปาด้วยระบบการผลิตจากน้ำทะเล (Reverse Osmosis) และระบบขนส่งทางเรือ ด้วยการวิเคราะห์ด้านการเงิน/ต้นทุน ด้านลูกค้า และด้านกระบวนการ

งานวิจัยจำนวนหนึ่งที่ศึกษาบทบาทการจัดการน้ำประปาขององค์กรที่รับผิดชอบทั้ง การประปาส่วนภูมิภาค องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรระดับชุมชน เช่น งานวิจัยของอดุลย์ แสงทอง (2549) ศึกษาเรื่อง การเพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการของการประปาส่วนภูมิภาค เพื่อศึกษาศักยภาพในการบริหารจัดการปัญหา แนวทางการพัฒนา และศึกษาเปรียบเทียบภาพรวมศักยภาพในการบริหารจัดการของการประปาส่วนภูมิภาค พบว่า ศักยภาพในการบริหารจัดการของการประปาส่วนภูมิภาคสูงกว่าในอดีต แต่ยังไม่ชัดเจนว่าศักยภาพในการบริหารจัดการของการประปาส่วนภูมิภาคสูงกว่าการประปานครหลวง การศึกษาของอภิสัทธี วิเศษกลิ่น (2555) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการป้องกันภัยแล้งในพื้นที่ตำบลบ้านวัง อำเภอนโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ด้วยวิธีการวิจัย

เชิงปริมาณ ทำให้เห็นการรับมือภัยแล้งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่าการเตรียมการป้องกันภัยแล้งด้านบุคลากรด้านการบริหารจัดการ ด้านงบประมาณ และด้านวัสดุอุปกรณ์ที่มีความเหมาะสมในระดับปานกลางเท่านั้น งานวิจัยของสร้อยภัทร ลูกบัว (2556) ซึ่งศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการจัดการน้ำประปาในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบังงาม อำเภอดงเจริญ จังหวัดอุบลราชธานี ได้ระบุถึงปัญหาการจัดการน้ำประปาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านบุคลากร และวิธีการดำเนินงาน งานวิจัยของสุจิตต์คุณธนกุลวงศ์ (2555) เรื่อง การบริหารจัดการแหล่งน้ำในชุมชนบทเรียนจากกรณีตัวอย่างจากจังหวัดระยอง ฉายให้เห็นสภาพปัญหาการจัดการน้ำประปาที่ต้องอาศัยการทำงานร่วมกันระหว่างองค์กรในชุมชน กรมชลประทาน ประปาส่วนภูมิภาค และบริษัทไฮดรอเตอร์ และเสนอการพัฒนาการวางแผนจัดการน้ำประปาร่วมกันโดยใช้เทคโนโลยีแผนที่และการทำบัญชีน้ำในระดับชุมชน อีกทั้งพัฒนาโครงการท่อส่งน้ำเพื่อแก้ไขปัญหาหน้าในระยองยาว

นอกจากนี้งานวิจัยที่ใช้โปรแกรมจำลองสถานการณ์เพื่อจัดการน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค เช่น อรุณี อูสาทกิจ (2555) ศึกษาการบริหารจัดการน้ำเพื่อแก้ไขปัญหาภัยแล้งนอกเขตพื้นที่ชลประทาน กรณีศึกษา อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี โดยใช้เทคนิคแบบจำลองสมมูลน้ำ MIKE BASIN และเติมเต็มข้อมูลฝนที่ขาดหายด้วยแบบจำลอง HEC-4 (Monthly Streamflow Simulation) ทำให้ทราบว่า การเกิดภัยแล้งในพื้นที่ที่ศึกษาจะขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคในบางช่วงเวลาและบางพื้นที่ซึ่งจะแก้ไขได้โดยการผันน้ำส่วนเกินจากพื้นที่ข้างเคียงหรือเพิ่มสระเก็บน้ำในพื้นที่

จากงานวิจัยข้างต้นยังไม่พบงานวิจัยที่ใช้กรอบการวิเคราะห์ด้วยมุมมองของทฤษฎีการจัดการภัยพิบัติและศึกษารายประเด็นตามขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อผลิตน้ำประปา WSP และงานวิจัยบางชิ้นอาจมีข้อจำกัดในการนำไปปรับใช้เพื่อรับมือสถานการณ์ภัยแล้งในพื้นที่อื่น

4. ประเด็นในการวิจัย

สำหรับการศึกษาเรื่อง ปัญหาและแนวทางแก้ไขการจัดการโครงการจัดการน้ำสะอาดของการประปาส่วนภูมิภาค

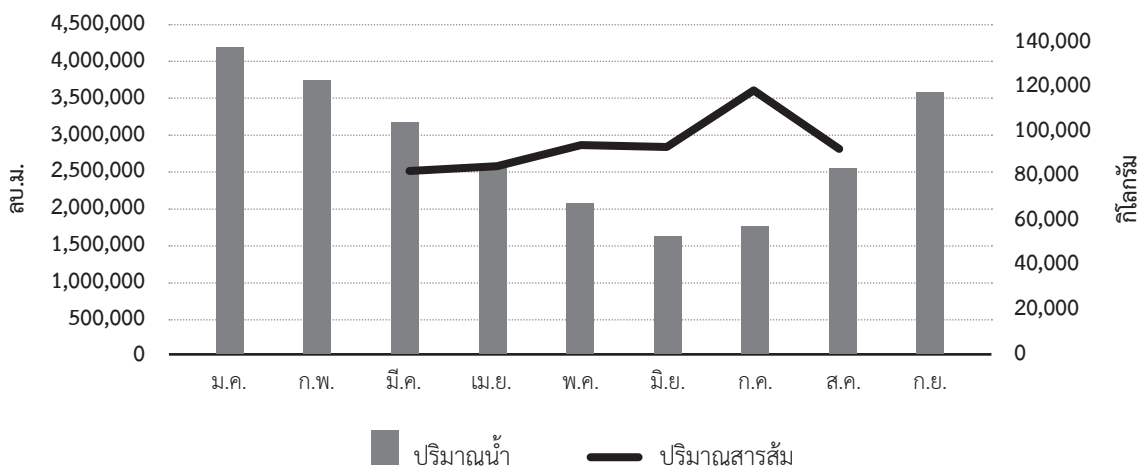
สาขาชลบุรี (ชั้นพิเศษ) ภายใต้สถานการณ์ภัยแล้ง ใช้ขั้นตอนการดำเนินงานโครงการจัดการน้ำสะอาด WSP มากำหนดประเด็นในการศึกษาเพื่อรับมือกับปัญหาภัยแล้งประกอบด้วย 5 ระยะ คือ 1. การเตรียมการ (Preparation) 2. การประเมินระบบ (System Assessment) 3. การติดตามการดำเนินการ (Operation Monitoring) 4. การจัดการและการสื่อสาร (Management and Communication) 5. การวิเคราะห์และให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) (การประปาส่วนภูมิภาค, 2558) และใช้หลักการสำหรับจัดการภัยพิบัติที่มีประสิทธิภาพตามทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการภัยพิบัติของทวิตา กมลเวช (2554) เป็นมุมมองในการวิเคราะห์

5. วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการประปาส่วนภูมิภาค สาขาชลบุรี (ชั้นพิเศษ) 2 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มผู้บริหาร ได้แก่ ผู้จัดการประปาส่วนภูมิภาค สาขาชลบุรี (ชั้นพิเศษ) และหัวหน้างานระบบผลิต 2) กลุ่มผู้ปฏิบัติการ คือ พนักงานผลิต และพนักงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานผลิตของการประปาส่วนภูมิภาค สาขาชลบุรี (ชั้นพิเศษ) รวมทั้งสิ้น 12 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยมีการออกแบบประเด็นคำถามให้สอดคล้องกับขั้นตอนของโครงการจัดการน้ำสะอาด มีแบบสัมภาษณ์จำนวน 2 ชุด ตามกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งเป็นแบบสัมภาษณ์ที่มีการกำหนดข้อคำถามที่ตรงกับลักษณะงาน/หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละกลุ่ม เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้และความชำนาญในเรื่องที่กำลังดำเนินการวิจัย สามารถให้ได้ข้อมูลและข้อเท็จจริงในทางปฏิบัติที่ตรงกับสภาพจริงยิ่งขึ้น โดยเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนสิงหาคม - พฤศจิกายน พ.ศ. 2559

การวิจัยนี้ใช้การตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลจากข้อมูลหลายภูมิจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง การสังเกต และการสัมภาษณ์ด้วยเทคนิคแบบสามเส้าเชิงวิธีการ (Methodological Triangulation) และตรวจสอบสามเส้าด้านผู้วิจัย (Investigation Triangulation) และใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา



ภาพที่ 4 สถิติปริมาณน้ำของอ่างเก็บน้ำบางพระ อ.ศรีราชา จ.ชลบุรี และปริมาณการใช้สารส้มเพื่อปรับสภาพน้ำระหว่าง มกราคม-กันยายน 2559 (การประปาส่วนภูมิภาค สาขาชลบุรี (ชั้นพิเศษ), (2559 : ข) และการประปาส่วนภูมิภาค สาขาชลบุรี (ชั้นพิเศษ), (2559 : ค)

6. ผลการศึกษา

6.1 ปัญหาของโครงการจัดการน้ำสะอาดของการประปาส่วนภูมิภาคสาขาชลบุรี (ชั้นพิเศษ) ในสถานการณ์ภัยแล้ง

การผลิตน้ำประปาในพื้นที่รับผิดชอบของการประปาส่วนภูมิภาค สาขาชลบุรี (ชั้นพิเศษ) อาศัยแหล่งน้ำดิบจากอ่างเก็บน้ำบางพระซึ่งน้ำได้สูงสุด 117 ล้านลูกบาศก์เมตร อ่างเก็บน้ำบางพระจะมีปริมาณน้ำดิบลดลงตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ และประสบภัยแล้งจนอยู่ในภาวะวิกฤติในเดือนมิถุนายน-กรกฎาคม ผลของปริมาณน้ำดิบไม่เพียงพอนี้ทำให้คุณภาพน้ำต่ำ น้ำมีความขุ่นมากเนื่องจากต้องต่อท่อและหัวดูดน้ำเพิ่มซึ่งเสี่ยงที่จะดูดน้ำผิวดินและตะกอนเข้าสู่ระบบการผลิต จึงต้องเพิ่มการตรวจสอบค่าความขุ่นของน้ำ และเพิ่มการปรับจ่ายสารเคมีโดยเฉพาะสารส้ม (ภาพที่ 4) และแก๊สคลอรีน เพื่อให้ น้ำประปาเป็นไปตามมาตรฐาน การลดลงของปริมาณน้ำดิบและน้ำดิบด้วยคุณภาพนี้จึงส่งผลให้ปริมาณการจ่ายน้ำไม่เพียงพอต่อความต้องการ

“ปัญหาที่เกิดจากภัยแล้งหลักๆ ก็จะมีเรื่องของปริมาณน้ำดิบที่ต้องควบคุมการผลิตจ่าย คุณภาพน้ำที่ต้องควบคุมให้ได้มาตรฐาน ทั้งในเรื่องความขุ่น รวมถึงการร้องเรียนจากน้ำไม่ไหล/ไหลอ่อนบ่อยมากกว่าปกติ”

จากการศึกษา พบว่า การจัดการโครงการจัดการน้ำสะอาดมีปัญหาการจัดการในภาวะวิกฤติจากสถานการณ์ภัยแล้งในทุกระยะของการดำเนินการ กล่าวคือ

ระยะที่ 1 การเตรียมการ เป็นการส่งเสริมและจัดเตรียมให้การทำงานเป็นทีมและความเชื่อมโยงกันของทีมงานในส่วนต่างๆ จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้บริหารระบุว่า ทีมงานบางส่วนขาดประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน และบางส่วนขาดความเชี่ยวชาญ ทีมงานไม่อำนาจตัดสินใจในสถานการณ์ฉุกเฉิน ประกอบกับโดยปกติแล้วผู้ปฏิบัติการมีงานประจำที่ต้องรับผิดชอบหลากหลายจึงไม่สามารถทำงานแก้ไขปัญหายุ่งยากได้เต็มเวลา

“สามารถทำงานร่วมกันได้ แต่ยังขาดประสิทธิภาพเนื่องจากบางสถานการณ์ ทีมงาน ยังไม่สามารถตัดสินใจในการดำเนินการได้ทันที เนื่องจากไม่มีอำนาจในการตัดสินใจ”

ระยะที่ 2 การประเมินระบบ เพื่อตรวจสอบสภาพปัญหาและประเมินความเสี่ยง เพื่อกำหนดแผนพัฒนาปรับปรุงระบบการผลิตน้ำประปา ซึ่งโดยปกติแล้วระบบประปาจะต้องได้รับการตรวจสอบสภาพทุกจุดตั้งแต่แหล่งน้ำดิบไปจนถึงบ้านผู้ใช้น้ำ แต่จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลทั้งสองกลุ่มให้ข้อมูลตรงกันว่า ในสถานการณ์ภัยแล้งจะพบปัญหาทั้งในระบบผลิตและระบบจ่ายน้ำประปาบางส่วน ทั้ง (1) อุปกรณ์เก่าและมีจำนวนไม่เพียงพอ อาทิเช่น ปัญหาเรื่องหม้อกรองและท่อประปาเก่า แรงดันในเส้นท่อในบางสถานีไม่มีเครื่องจักรสำรองไว้ใช้งานซึ่งล้วนส่งผลต่อคุณภาพน้ำ (2) พนักงานขาดองค์ความรู้ในการประยุกต์ใช้อุปกรณ์และระบบผลิตน้ำประปาที่มีสภาพเก่าใช้งานมานาน อีกทั้งยังพบ (3) ปัญหาในการประเมินความเสี่ยง

เนื่องจากผู้ประเมินขาดความเข้าใจในหลักการประเมินความเสี่ยงและผู้ปฏิบัติงานไม่ได้มีการบันทึกปัญหาหรือกระบวนการแก้ไขที่จำเป็นไว้เป็นเอกสารให้ผู้อื่นทราบ เอกสารไม่ถูกจัดเก็บรวบรวมอย่างเป็นระเบียบ ทำให้การบันทึกข้อมูลไม่เป็นปัจจุบัน และ (4) คู่มือการปฏิบัติการ (SOP) ขาดความทันสมัยส่งผลให้พนักงานที่เกี่ยวข้องไม่ปฏิบัติตามคู่มือทุกขั้นตอนให้ครบถ้วน

“พบปัญหาเรื่องของระบบผลิตที่มีความเก่า เนื่องจากท่อประปาใช้งานมานานทำให้กระทบต่อคุณภาพน้ำ การจ่ายสารเคมีในเส้นท่อจุดเดียวกัน ทำให้สารเคมีทำลายฤทธิ์กันเอง ประสิทธิภาพการตกตะกอนต่ำลง ปริมาณคลอรีนหายไปไม่ได้ค่ามาตรฐาน”

“ภัยแล้งเป็นความเสี่ยงเพราะน้ำคงเหลือน้อยส่งผลต่อระบบผลิต แต่ไม่เคยเห็นคู่มือการทำงาน จะทำงานตามที่ได้รับแจ้งจากหัวหน้างาน”

ระยะที่ 3 การติดตามการดำเนินการ โดยหลักการแล้วการติดตามการปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอนนั้นจะต้องติดตามและรายงานผลเป็นประจำ ทั้งรายวัน รายเดือน และรายไตรมาส แต่ในสภาพจริงการติดตามการปฏิบัติงานทำได้ยากเนื่องจากหัวหน้างานผลิตมีเพียงคนเดียวซึ่งด้วยระยะทางแต่ละสถานีผลิตอยู่ไกลกันทำให้การตรวจเช็คข้อมูลใช้เวลานาน ไม่สามารถรับรองเอกสารวันต่อวันได้ ส่งผลให้ขาดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน WSP ในสถานการณ์ภัยแล้งโดยสะท้อนได้จากการมีจำนวนการร้องเรียนของผู้ใช้น้ำ กรณีน้ำไม่ไหล น้ำไหลอ่อนมากกว่าสถานการณ์ปกติ

ระยะที่ 4 การจัดการและการสื่อสาร เพื่อควบคุมและติดตามผลการปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอน จากการสัมภาษณ์ พบว่า (1) ขาดการฝึกซ้อมกระบวนการตามแผนอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ทีมงานที่เข้ามาช่วยในสถานการณ์ฉุกเฉินมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของโครงการจัดการน้ำสะอาดน้อย (2) ได้รับการสนับสนุนเครื่องมือเครื่องจักรไม่เพียงพอ อีกทั้ง (3) ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณและกำลังคนเพิ่มเติม การแก้ไขปัญหาจึงเกิดความล่าช้า

ระยะที่ 5 การวิเคราะห์และให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อทบทวนแผนการดำเนินงาน WSP ในแต่ละระยะ ซึ่งจากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร พบว่า แม้การประชาสัมพันธ์ดำเนินการทบทวนแผน WSP ภายหลังสถานการณ์ภัยแล้งเป็นประจำทุกปีจึงไม่พบปัญหาความสอดคล้องของแผนการดำเนินการเพื่อรับมือกับสถานการณ์ภัยแล้ง อย่างไรก็ตามยังคงพบว่าแผนการดำเนินการไม่ครอบคลุมเหตุการณ์วิกฤติใน

กระบวนการผลิต เช่น การพบสาหร่ายที่มีพิษในแหล่งน้ำดิบ หรือการเจอสารพิษปนเปื้อนในแหล่งน้ำดิบ เป็นต้น

6.2 แนวทางแก้ไขปัญหาการจัดการโครงการจัดการน้ำสะอาดของการประปาส่วนภูมิภาคสาขาชลบุรี (ชั้นพิเศษ) ในสถานการณ์ภัยแล้ง

ระยะที่ 1 ปรับปรุงและเตรียมทีมงานให้มีความพร้อมอย่างน้อย 1 ชุด โดยเน้นให้บุคลากรมีความความรู้มีศักยภาพและมีอำนาจหน้าที่พร้อมรับมือกับวิกฤติภัยแล้ง โดยจัดสรรจากพนักงานในสาขาหรือพี่พาที่มาจากหน่วยงานระดับเขตและสำนักงานใหญ่ รวมถึงผู้รับจ้างเอกชน เพื่อช่วยออกแบบการดำเนินการรับมือที่ทันต่อสถานการณ์ภัยแล้ง

ระยะที่ 2 ระบบผลิตและระบบอื่นๆ ที่มีสภาพเก่า ควรปรับปรุงเพื่อรองรับการให้บริการผู้ใช้น้ำที่มีจำนวนเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ควรจัดอบรมเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนของ WSP แก่พนักงานทุกคน โดยจัดให้มีการฝึกซ้อมแนวทางการปฏิบัติ รวมถึงการประชุมเพื่อร่วมวิเคราะห์ประเมินความเสี่ยง ร่วมจัดทำเอกสารที่บันทึกข้อมูลรวมถึงคู่มือการปฏิบัติงาน (SOP) ให้สามารถใช้งานได้จริง รัดกุม ใช้งานได้ง่าย และเป็นปัจจุบัน

ระยะที่ 3 จัดหาอุปกรณ์สำนักงาน อาทิเช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องสแกนเนอร์ และระบบอินเทอร์เน็ตรองรับการส่งต่อข้อมูลที่เป็นต่อการติดตามปัญหาของระบบในทุกสถานีเพื่อลดระยะเวลาการเดินทางที่ทำให้เกิดความล่าช้าของเอกสาร และวางแผนการปรับเปลี่ยนเวลาการจ่ายน้ำให้สอดคล้องกับช่วงเวลาที่มีผู้ใช้น้ำจำนวนมาก

ระยะที่ 4 การเตรียมความพร้อมและแผนสำรองเพื่อแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ฉุกเฉินในกระบวนการผลิตน้ำประปานั้น ควรจัดให้พนักงานทุกคนรวมถึงพนักงานใหม่ ฝึกอบรบการปฏิบัติงานตามหลักสูตรของ WSP จัดทำแผนรับมือโดยคาดการณ์สถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในภาวะฉุกเฉินแล้วระบุหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งเพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้ในสถานการณ์ฉุกเฉินงานผลิตต้องดำเนินการจัดทำเอกสารเสนอรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ เพื่อให้ผู้บริหารจัดสรรคนและงบประมาณตามแผนการรับมือในสถานการณ์วิกฤติที่เตรียมการไว้โดยเร็วที่สุด

ระยะที่ 5 การสำหรับแผนการดำเนินงานตาม WSP ควรทบทวนทุกไตรมาส เพื่อปรับปรุงแผนตามสภาพปัญหาในการผลิตในขณะนั้นๆ ทั้งนี้แผนการป้องกันผลกระทบจากสถานการณ์ภัยแล้งต่อกระบวนการผลิตน้ำประปา WSP ในระยะยาวต้องเตรียมการไว้ 3 ส่วน คือ 1) จัดทำบันทึกข้อตกลงระหว่างการประปาส่วนภูมิภาค สาขาชลบุรี (ชั้นพิเศษ)

ร่วมมือกับชลประทาน โครงการผันน้ำ จากคลองพระองค์ไชยานุชิต-อ่างเก็บน้ำบางพระ เพื่อเพิ่มปริมาณผันน้ำเฉลี่ยประมาณ 70 ล้านลูกบาศก์เมตรต่อปี 2) จัดทำโครงการปรับปรุงระบบส่งน้ำดิบจากอ่างประแสร์จังหวัดระยองมาลงอ่างเก็บน้ำบางพระ จังหวัดชลบุรี ซึ่งจะสามารถเพิ่มปริมาณน้ำสูบน้ำดิบเฉลี่ยประมาณ 100 ล้านลูกบาศก์เมตรต่อปี 3) วางแผนโครงข่ายน้ำดิบและน้ำประปาจากการประปาส่วนภูมิภาคสาขาข้างเคียงจำนวน 6 สาขา ได้แก่ บ้านบึง พนสนิมคม ศรีราชา แหลมฉบัง พัทยา และบางปะกง เพื่อวางโครงข่ายการผันน้ำเข้าพื้นที่อ่างเก็บน้ำบางพระ และในขณะเดียวกันก็สามารถส่งออกไปยังการประปาส่วนภูมิภาคสาขาอื่นๆ ที่อยู่ใ้ในโครงข่ายได้

7. อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ปัญหาสำคัญประการหนึ่งของการดำเนินโครงการ WSP ในสถานการณ์ภัยแล้งคือ ทีมงานขาดประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความล่าช้าในการรับมือต่อสถานการณ์ภัยแล้ง ปัญหาดังกล่าวจึงไม่สอดคล้องกับกระบวนการบริหารจัดการโครงการที่ Turner (อ้างถึงใน มยุรี อนุমানราชธน, 2548 : 6-10) ระบุว่า การดำเนินโครงการต้องคำนึงถึงด้านคุณภาพ ด้านต้นทุนหรือด้านเวลา ทั้งนี้ผู้บริหารระดับยุทธวิธีหรือผู้บริหารระดับล่างจะต้องสามารถดูแลควบคุมการปฏิบัติงานของทีมงาน เพื่อให้การผลิตและบริการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

หากพิจารณาหลักการประสานสอดคล้อง (Coordination) ทวีดา กมลเวช (2554 : 112-126) เพื่อสร้างรูปแบบการประสานงานระหว่างหน่วยงานหลัก-รองแล้วนั้น การทำงานของทีมงานที่มีการสนับสนุนเชื่อมโยงกันได้จึงเป็นสิ่งจำเป็นซึ่งต้องออกแบบไว้ให้ชัดเจน ทางออกประการหนึ่งที่น่าสนใจขึ้นนี้เสนอ คือ ควรจัดทีมงานในการแก้ไขสถานการณ์มากกว่า 1 ชุด และจัดให้มีผู้บริหารระดับสูงหรือผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจที่สามารถสั่งการได้อย่างทันทีและมีประสิทธิผลนั้นจึงมีความจำเป็นต่อการรับมือในสถานการณ์ดังกล่าว

จากการศึกษา ปัญหาการประเมินความเสี่ยงที่อาจไม่ถูกต้อง เนื่องจากผู้ประเมินขาดความเข้าใจในหลักการประเมินความเสี่ยง และผู้ปฏิบัติงานไม่ได้มีการบันทึกปัญหาหรือกระบวนการแก้ไขที่จำเป็นไว้เป็นเอกสารให้ผู้อื่นทราบ จึงขัดกับหลักการบริหารภาวะวิกฤติของแนวคิดการจัดการภัยพิบัติ (ทวีดา กมลเวช, 2554 : 112-113) ที่เสนอให้

รับมือภาวะวิกฤติโดยคำนึงถึงความเสี่ยง (Risk Driven) เป็นหลักการสำคัญ เนื่องจากเหตุผลสำคัญคือ แต่ละพื้นที่มีความแตกต่างในด้านกายภาพ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับระดับความเสี่ยงต่อภัยประเภทต่างๆ รวมถึงศักยภาพของพื้นที่ในการรับมือต่อภัยพิบัติ ทั้งยังต้องคำนึงถึงคุณลักษณะทรัพยากรและจุดอ่อนของชุมชนแต่ละชุมชนที่อาจส่งผลให้ประสิทธิผลของมาตรการการจัดการกับความเสี่ยงต่อภัยนั้นๆ ลดลงได้ และเพื่อพัฒนาความเป็นมืออาชีพในการผลิตน้ำประปาแม่ในสถานการณ์วิกฤติ การดำเนินตามหลักความเป็นมืออาชีพ (Professional) (ทวีดา กมลเวช, 2554 : 112-115) ย่อมมีความจำเป็น โดยทีมงานต้องพัฒนาความสามารถและตระหนักในศาสตร์และศิลป์ของการจัดการ ดังนั้นการประปาส่วนภูมิภาค สาขาชลบุรี (ชั้นพิเศษ) ต้องจัดอบรมและซักซ้อมแนวทางการปฏิบัติ รวมถึงประชุมและร่วมวิเคราะห์แนวทางการประเมินความเสี่ยงร่วมเพื่อให้สามารถปฏิบัติการรับมือในทิศทางเดียวกัน

การประปาส่วนภูมิภาค สาขาชลบุรี (ชั้นพิเศษ) ในฐานะผู้รับผิดชอบหลักในพื้นที่จึงจำเป็นต้องมีความสามารถคาดการณ์ล่วงหน้า (Progressive) (ทวีดา กมลเวช, 2554 : 112-113) ว่า พื้นที่ที่ต้องเตรียมพร้อมอย่างไร มีมาตรการใดที่จะช่วยให้สามารถรับมือกับภัยแล้งได้ดีขึ้น และรวมถึงการวางแผนของการช่วยเหลือชุมชนได้รับผลกระทบจากภัยแล้งให้น้อยที่สุด/บรรเทาผลกระทบได้รวดเร็ว ดังนั้นการทบทวนแผนการดำเนินงาน WSP ภายหลังจากการรับมือสถานการณ์ภัยแล้งในทุกๆ ปี ควบคู่กับการจดบันทึกข้อมูลและสภาพปัญหาอย่างเป็นระบบจึงยังเป็นสิ่งที่ต้องกระทำเป็นประจำ

แผนการเตรียมการรับมือสถานการณ์ภัยแล้งในระยะยาวของการประปาส่วนภูมิภาคในปัจจุบัน ทั้งการจัดทำ MOU กับชลประทาน จัดทำโครงการปรับปรุงระบบส่งน้ำดิบจากอ่างประแสร์ และแผนโครงข่ายระบบน้ำดิบจากการประปาส่วนภูมิภาคสาขาข้างเคียง 6 สาขา เพื่อผันน้ำเข้าและส่งออกไปยังพื้นที่โครงข่ายจึงสอดคล้องกับหลักการบูรณาการทุกภาคส่วน (Integration) หลักความร่วมมือร่วมใจ (Collaboration) (ทวีดา กมลเวช, 2554 : 112-113) ที่ผู้บริหารต้องสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่กว้างขวางและจริงใจระหว่างบุคคลและองค์กรต่างๆ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่น สามารถทำงานเป็นทีมร่วมกันเพื่อรับมือสถานการณ์วิกฤติได้ต่อไปในอนาคต

8. บรรณานุกรม

- การประปาส่วนภูมิภาค. (2558). คู่มือการดำเนินงานแผนจัดการน้ำสะอาดของการประปาส่วนภูมิภาค. กรุงเทพฯ: การประปาส่วนภูมิภาค.
- การประปาส่วนภูมิภาค สาขาชลบุรี (ชั้นพิเศษ). (2558 ก). ข้อมูลการใช้้ำของการประปาส่วนภูมิภาค สาขาชลบุรี (ชั้นพิเศษ). ชลบุรี: กองศูนย์ข้อมูลและแผนเทคโนโลยีสารสนเทศ การประปาส่วนภูมิภาค.
- การประปาส่วนภูมิภาค สาขาชลบุรี (ชั้นพิเศษ). (2559 ก). รายงานสถิติจำนวนผู้จดทะเบียนใช้น้ำประปา. ชลบุรี: การประปาส่วนภูมิภาค สาขาชลบุรี.
- การประปาส่วนภูมิภาค สาขาชลบุรี (ชั้นพิเศษ). (2559 ข). รายงานสถิติข้อมูลปริมาณการเบิก/ใช้สารเคมีของการประปาส่วนภูมิภาค สาขาชลบุรี (ชั้นพิเศษ). ชลบุรี: การประปาส่วนภูมิภาค สาขาชลบุรี.
- การประปาส่วนภูมิภาค สาขาชลบุรี (ชั้นพิเศษ). (2559 ค). รายงานสถิติข้อมูลแหล่งน้ำรายเดือนของการประปาส่วนภูมิภาค สาขาชลบุรี (ชั้นพิเศษ) ปี พ.ศ. 2559. ชลบุรี: การประปาส่วนภูมิภาค สาขาชลบุรี.
- กลุ่มสถิติประชากร สำนักงานสถิติสังคม สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2554). รายงานผลเบื้องต้น สปค. 2553 (รายงานฉบับสมบูรณ์). กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ. เข้าถึงได้จาก <http://popcensus.nso.go.th>.
- ทวิดา กมลเวชช. (2554). แนวคิดการจัดการภัยพิบัติ. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยพัฒนาการปกครองท้องถิ่น สถาบันพระปกเกล้า.
- พิสนี สุนทรีวิจิตร. (2549). การศึกษาวิธีการแก้ปัญหาการขาดแคลนน้ำของเกาะสีชัง จังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มยุรี อนุมานราชชน. (2548). การบริหารโครงการ (พิมพ์ครั้งที่ 5). เชียงใหม่: คณินิจการพิมพ์.
- สร้อยัญภัทร ลูกบัว. (2556). ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการน้ำประปาในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางงาม อำเภอดงดง จังหวัดอุบลราชธานี. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- สุจริต คุณธนกุลวงศ์. (2555). รายงานการวิจัยเรื่องการบริหารจัดการแหล่งน้ำในชุมชน บทเรียนจากกรณีตัวอย่างจากจังหวัดระยอง. กรุงเทพฯ: คณะวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานสถิติจังหวัดชลบุรี. (2559). รายงานสถิติจังหวัด พ.ศ. 2559: ชลบุรี. กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- อดุลย์ แสงทอง. (2549). การเพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการของการประปาส่วนภูมิภาค. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อภิสสิทธิ์ วิเศษกลิ่น. (2555). การศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการป้องกันภัยแล้งในเขตพื้นที่ตำบลบ้านวัง อำเภอนนไทย จังหวัดนครราชสีมา. โครงการงานวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- อรุณี อุษากิจ. (2555). การบริหารจัดการน้ำ เพื่อแก้ไขปัญหาภัยแล้งนอกเขตพื้นที่ชลประทาน กรณีศึกษาอำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี. กรุงเทพฯ: คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.