

การประชุมวิชาการที่มีรายงานการประชุม (Proceedings)
จัดทำโดย หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธและสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัยทางสังคมศาสตร์และแขนงวิชาที่เกี่ยวข้อง

ที่ปรึกษา

พระพรหมบัณฑิต, ศ.ดร.	พระราชวรมนี, ดร.	พระราชสิทธิมนี, ดร.
พระราชวรเมธี, ดร.	พระราชปริยัติกวี, ศ.ดร.	พระสุธีธรรมานุวัตร, ผศ.ดร.
พระสุวรรณเมธาภรณ์, ผศ.ดร.	พระเมธีธรรมาจารย์	พระครูปลัดมาธูต วรมงคลโ
พระโสภณวชิราภรณ์	พระศรีวัชเมธี	พระครูปริยัติรัตนภรณ์
พระครูปริยัติกิตติธำรง, รศ.ดร.	พระสุธีวีรบัณฑิต, ดร.	พระมหาสุเทพ สุพนฺธิโต

บรรณาธิการ รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม

ผู้ช่วยบรรณาธิการ พระมหาบุญเลิศ อินฺทปญฺโญ, รศ. พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปญฺโญ, ผศ.ดร.
ผศ.ดร.บุษกร วัฒนบุตร ผศ.ดร.ธิติวุฒิ หมั่นมี

กองบรรณาธิการ

พระครูวินัยธรเอนก เตชะโร	พระสมนึก ธีรปญฺโญ	อาจารย์วินัย มีมาก
อาจารย์เอกพันธ์ วิมานทอง	อาจารย์กรกต ชำบญฺชิต	นายอานนท์ นรมาตร์
นางสาวลัดดาวัลย์ บุญปกครอง	นางสาวกาญจนา บุญเรือง	นางสาวสุกัญญา แจ่มนคร
อาจารย์ปิยวรรณ หอมจันทร์	นางสาวสุมาลี บุญเรือง	นายวัชรพล พูลทอง
นายสุภัทรชัย สีสะใบ	นายพลวัฒน์ สีทา	นางสาววันเพ็ญ ฉายสะอาด

แบบปก-รูปเล่ม ผศ.ดร.อนุวัต กระจ่างษ์ – อาจารย์กรกต ชำบญฺชิต



พิมพ์ที่ มหาวิทยาลัยบูรพาบรรณาการ ศูนย์จำหน่ายหนังสือและอุปกรณ์การศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย)
๗๙ หมู่ ๑ ถนนพหลโยธิน หลักกิโลเมตรที่ ๕๕
ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๓๕-๒๔๘๘๐๐๐ ต่อ ๘๐๔๘

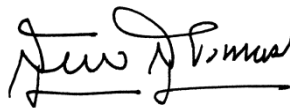
คำนำ

คณะสังคมศาสตร์โดยภาควิชารัฐศาสตร์ได้รับอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยให้เปิดสอนหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ตั้งแต่ปีการศึกษา ๒๕๔๙ เป็นต้นมา และหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ ตั้งแต่ปีการศึกษา ๒๕๕๑ เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน โดยในแต่ละปีได้มีผู้สำเร็จการศึกษามากพอสมควร ซึ่งนิสิตเหล่านี้ ได้สำเร็จการศึกษาตามแผน ก แบบ ก ๒ ที่ทั้งศึกษารายวิชาและทำวิทยานิพนธ์และแผน ข ที่ศึกษารายวิชาและทำสารนิพนธ์ด้วย

ผลงานวิทยานิพนธ์ของนิสิตผู้สำเร็จการศึกษาประจำปีการศึกษา ๒๕๕๙ ซึ่งจะต้องได้รับการตีพิมพ์ หรืออย่างน้อยดำเนินการให้ผลงานหรือส่วนหนึ่งของผลงานได้รับการยอมรับให้ตีพิมพ์ในวารสารหรือสิ่งพิมพ์ทางวิชาการ หรือเสนอต่อที่ประชุมวิชาการที่มีรายงานการประชุม (Proceedings) ซึ่งจะนำไปสู่การประกันคุณภาพการศึกษาได้อีกด้วย

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ และสาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ จึงได้สรุปออกมาเป็นเอกสารโครงการประชุมวิชาการที่มีรายงานการประชุม (Proceedings) ขึ้น โดยเอกสารฉบับนี้จัดทำขึ้น มีเนื้อหาสาระประกอบด้วย ๗ เรื่อง คือ กลุ่มรัฐประศาสนศาสตร์ ประกอบด้วย การปกครองส่วนท้องถิ่น และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ประกอบด้วย การปกครองคณะสงฆ์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การศาสนศึกษา การสาธารณสงเคราะห์การศึกษาสงเคราะห์ และการสาธารณูปการ

คณะผู้จัดทำเอกสารหวังว่า เอกสารฉบับนี้คงเอื้ออำนวยประโยชน์ให้แก่ผู้สนใจทางวิชาการในด้านนี้เป็นอย่างดี และเป็นเครื่องชี้วัดให้เห็นว่า เป็นการจัดการศึกษาที่สามารถประกันคุณภาพของการศึกษาด้วยตนเอง และนำไปสู่การประกันคุณภาพการศึกษาของ มจร ได้ จึงขอขอบคุณทุกท่านที่ได้มีส่วนร่วมทำให้การประชุมวิชาการครั้งนี้บรรลุผลตามที่ได้กำหนดไว้



(รองศาสตราจารย์ ดร. สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธและสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

กำหนดการ
การประชุมวิชาการที่มีรายงานการประชุม (Proceedings)
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ณ ห้องประชุมเธียร์เตอร์ โชนปี คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
วันจันทร์ ที่ ๑ เดือน พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๐

ภาคเช้า :

เวลา ๐๘.๐๐ น. ลงทะเบียนเข้าประชุม

เวลา ๐๘.๓๐ น. ชมวีดิทัศน์ มจร

เวลา ๐๙.๐๐ น. พระมหาสมบุญ วุฑฒิโกโร,ดร. คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย กล่าวสัมปทานนี้
ยกถา

เวลา ๐๙.๑๕ น. พระครูปริยัติกิตติธำรง,รศ.ดร. คณบดีคณะสังคมศาสตร์ กล่าวสัมปทานนี้
ยกถา

เวลา ๐๙.๔๕ น. พระพรหมบัณฑิต,ศ.ดร. อธิการบดี เดินทางถึงอาคารเรียนรวม ชั้น ๑
โชนปี

เปิดนิทรรศการโปสเตอร์ของผู้สำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา ๒๕๕๙

เวลา ๑๐.๑๕ น. พระพรหมบัณฑิต,ศ.ดร. อธิการบดี ประธานในพิธีจุดธูปเทียน
และกล่าวนำบูชาพระรัตนตรัย

- พระครูปริยัติกิตติธำรง,รศ.ดร. คณบดีคณะสังคมศาสตร์
ถวายสักการะต่ออธิการบดี

- พระครูวิโรจน์อินทคุณ ผู้แทนผู้สำเร็จการศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ ถวายสักการะต่ออธิการบดี

- พระมหาอดุลย์ เขมปณโณ ผู้แทนผู้สำเร็จการศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ถวายสักการะต่ออธิการบดี

- รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม รองอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา กล่าวถวายรายงาน

- พระพรหมบัณฑิต,ศ.ดร. อธิการบดี มอบเกียรติบัตรแก่หน่วยงาน
เครือข่ายที่ร่วมจัดประชุมและผู้สำเร็จการศึกษาประกอบด้วย

- มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

- มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ

- ผู้สำเร็จการศึกษา สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
- ผู้สำเร็จการศึกษา สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

หลังจากนั้นอธิการบดีให้โอวาทและกล่าวเปิดการประชุมวิชาการที่มี
รายงานการประชุมพร้อมบรรยาย พิเศษ เรื่อง “การศึกษามหาวิทยาลัยสงฆ์ไทย
กับ Thailand 4.0”

เวลา ๑๑.๓๐ น. ฉันทภัตตาหารเพล/รับประทานอาหารกลางวัน

ภาคบ่าย : การนำเสนอผลงานทางวิชาการของนิสิต

เวลา ๑๓.๐๐ น. กลุ่มที่ ๑ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

กลุ่มที่ ๒ สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ : การปกครอง การเผยแผ่และการ
สาธารณสงเคราะห์

กลุ่มที่ ๓ สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ : ศาสนศึกษา การศึกษา
สงเคราะห์และการสาธารณูปการ

หมายเหตุ : กำหนดการอาจเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม

พิธีกรประจำวัน : พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ผศ.ดร.
: ผศ.ดร.ธิติวุฒิ หมั่นมี

คณะกรรมการวิพากษ์บทความวิจัย

กลุ่มที่ ๑ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน ดอกไธสง	ประธานกรรมการ
รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิญ รักสัตย์	กรรมการ
รองศาสตราจารย์ ดร.สมาน งามสนิท	กรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิเชฐ ทังโต	กรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์	กรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชนันท์ อีสระเดช	กรรมการและเลขานุการ
พระสมนึก ธีรปัญญา	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
นางสาววันเพ็ญ	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

กลุ่มที่ ๒ สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ : การศาสนศึกษา การเผยแผ่

พระอุดมสิทธิธนายก, ดร.	ประธานกรรมการ
รองศาสตราจารย์ ดร.สุรินทร์ นียมางกูร	กรรมการ
พระมหาสุนันท์ สุนนโท, ดร.	กรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร	กรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุวัต กระสังข์	กรรมการ
อาจารย์ ดร.รัฐพล เย็นใจมา	กรรมการ
อาจารย์ ดร.ประเสริฐ ธิลา	กรรมการและเลขานุการ
นายพลวัฒน์ สีทา	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

กลุ่มที่ ๓ สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ : การศึกษาสงเคราะห์และการสาธารณูปการ

พระสุธีวีรบัณฑิต, ดร.	ประธานกรรมการ
รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม	กรรมการ
พระมหากฤษฎา กิตติโสภโณ, ดร.	กรรมการ
พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ผศ.ดร.	กรรมการ
พระปลัดระพิน พุทธิสารโ, ดร.	กรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวุฒิ หมั่นมี	กรรมการและเลขานุการ
นายสุภัทรชัย สีสะใบ	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
นายเอกพันธ์ วิมานทอง	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

กลุ่มที่ ๔ สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ : การสาธารณสงเคราะห์และการปกครอง

พระมหาบุญเลิศ อินทปัญญา	ประธานกรรมการ
รองศาสตราจารย์ ประณต นันทียกุล	กรรมการ
อาจารย์ ดร.ยุพธนา ปราณีต	กรรมการ

อาจารย์ ดร.พงศ์พัฒน์ จิตตานุรักษ์

อาจารย์ ดร.สุรียา รักษาเมือง

อาจารย์ กรกต ชาบัณญัติ

นายกฤษฎณา บุญเรือง

กรรมการ

กรรมการและเลขานุการ

กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

สารบัญ

กองบรรณาธิการ

คำนำ

กำหนดการ

คณะกรรมการการวิพากษ์บทความ

สารบัญ

การให้บริการตามหลักธรรมาภิบาลของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ สวัสดี นันทพงศ์ศิริ	๑
การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาทของมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย วิทยาเขตแพร่ พัชรวรรณ เทพวิระพงษ์	๑๓
การปฏิบัติงานตามหลักสุจริต ๓ ของข้าราชการรัฐการ สำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัด แพร่ วิลาสินี นันทพงศ์ศิริ	๒๓
การพัฒนาคุณภาพการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอสันติ สุข จังหวัดน่าน นงเกรีย บัญศรี	๓๕
การให้บริการนิสิตตามหลักสังคหวัตถุธรรมของวิทยาลัยสงฆ์นครน่าน อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน เยาวลักษณ์ ชันไชย	๔๕
คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ ที่ ๑๓ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช แสงดาว ปานแหลม	๕๕
การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบล อำเภอสอง จังหวัด แพร่ เพียงฤทัย วัจนอม	๖๗
ภาวะผู้นำในการให้บริการประชาชนของเทศบาลตำบลแม่ลานนา อำเภอลอง จังหวัดแพร่ สุนิสา วงศ์ยศ	๗๕

การบริหารการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ อำเภอบ้านไร่ จังหวัดชัยภูมิ	๘๕
จร เตโชพันธ์	
การบริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล แม่ทรายอำเภอร่องขวาง จังหวัดแพร่	๙๗
เมธี กองลี	
การจัดการขยะตามหลักอปฺริหานิยธรรม ของชุมชนบ้านทุ่งล้อมตำบลห้วยม้า อำเภอมือง จังหวัดแพร่	๑๐๕
เพ็ญ โลกคำลือ	
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรโรงพยาบาลค่ายสุริย พงษ์ จังหวัดน่าน	๑๑๙
วาสนา โนราช	
การให้บริการสาธารณะตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของเทศบาลตำบลเวียง อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดศรีสะเกษ	๑๒๙
พระพิศิษฐ์ ฐานุตโตโร (แซ่เจียง)	
การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลในองค์การบริหารส่วนตำบลตามทัศนะของประชาชน ตำบลเหมืองหม้อ อำเภอมือง จังหวัดแพร่	๑๓๙
พระพิชญ์ คุณส่วโร	
การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอลอง จังหวัดแพร่	๑๔๙
พระมงคล สิริมงคล (ตันศิริ)	
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลในอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น	๑๖๑
พระมหาอดุลย์ เขมปญโญ	
การมีส่วนร่วมของประชาชนตามหลักสาราณิยธรรม ๖ ในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การ บริหารส่วนตำบลนาเหลียง อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดน่าน	๑๗๕
พระมหาอนันต์ อังกรศิริ	
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอมืองแพร่ จังหวัดแพร่	๑๘๙
พระวันชัย กนตวณฺโณ	
แนวทางการวางแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุตามหลักภาวนา ๔ ของเทศบาล ตำบลสอง อำเภอสอง จังหวัดแพร่	๑๙๙
พระวุฒิชัย กุศลจิตโต	

<p>บทบาทการสงเคราะห์ผู้สูงอายุตามหลักสังคหวัตถุของเทศบาลตำบลวังกะพี้ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรดิตถ์</p> <p>พระสมคิด อจาโร</p>	๒๑๓
<p>บทบาทพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนตามหลักสาราณียธรรมในเขตเทศบาล ตำบลหาด กรวด อำเภอเมือง จังหวัดอุดรดิตถ์</p> <p>พระสมุห์สมพล ฐานวุฑฺโฒ</p>	๒๒๓
<p>การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ของเทศบาล ตำบลป่าเมต อำเภอเมือง แพร่ จังหวัดแพร่</p> <p>พระสายัญญ์ ดิग्ขสมปนโน</p>	๒๓๓
<p>การบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม ๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอ ลอง จังหวัดแพร่</p> <p>พระครูปัญญาปริยัติสาทร</p>	๒๔๓
<p>ความเสมอภาคในการให้บริการประชาชนตามหลักกยติธรรม ๕ ของเทศบาลตำบลแม่คำ มี อำเภอเมือง จังหวัดแพร่</p> <p>พระเชิงชาย สิริธมโม</p>	๒๕๕
<p>การบริหารจัดการโครงการหมู่บ้านรักษาศีล ๕ ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่</p> <p>พระณัฐพงศ์ สุทธิธมมิโก (ศีลธรรม)</p>	๒๖๗
<p>แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร</p> <p>พระไพรัช เขมจारी</p>	๒๗๙
<p>การมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันอาชญากรรมในพื้นที่ ตำบลบ้านคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ</p> <p>ไพรัตน์ แป่มจำนั๊ก</p>	๒๙๕
<p>การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียงกิจการ โทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ</p> <p>อดิเรก ลิขัณณะ</p>	๓๐๙
<p>คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ</p> <p>อังคณา พฤกษาทรัพย์</p>	๓๒๓
<p>การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา</p> <p>อำนาจ ไอยรา</p>	๓๓๙

ภาคผนวก

โครงการ

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินโครงการ

แบบประเมินบทความวิจัย

การให้บริการตามหลักพราวาธรรม ของข้าราชการตำรวจ
สถานีตำรวจภูธรเมืองแพร่ จังหวัดแพร่
The Public Service According to Virtues for Lay People
of Policeman in Mueangphrae Police Station,
Phrae Province

สวัสดี นันทพงศ์ศิริ*
สมจิต ขอนวงศ์**
สายัณห์ อินันใจ***

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ คือ ๑) เพื่อศึกษาการให้บริการตามหลักพราวาธรรม ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ ๒) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการให้บริการตามหลักพราวาธรรม ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ ๓) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการให้บริการตามหลักพราวาธรรม ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองแพร่ จังหวัดแพร่

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้รับบริการจากสถานีตำรวจภูธรเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ มีจำนวนทั้งสิ้น ๓๘๔ คน โดยใช้สูตรของ W.G. Cochran และเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ในการอธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไป และการทดสอบค่าที่ (t-test) และค่าเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Anova) เมื่อพบว่ามีค่าแตกต่างจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการหาผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน ๗ รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนาความเรียงประกอบเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

* หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์) คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่.

** ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่

*** ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่

๑) ระดับความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการต่อการให้บริการตามหลักฆราวาสธรรม ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ พบว่า การให้บริการตามหลักฆราวาสธรรม ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และจากการแจกแจงแต่ละด้านพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน

๒) ผลการเปรียบเทียบการให้บริการตามหลักฆราวาสธรรม ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ การทดสอบสมมติฐานโดยวิเคราะห์ความแตกต่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน พบว่า เพศ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนอายุ และอาชีพ มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

๓) ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการให้บริการตามหลักฆราวาสธรรม ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ คือ ควรมีการให้บริการด้วยความความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ มีธรรมาภิบาลที่ดี ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่หวั่นต่อคำติฉินนินทา อำนวยความสะดวกด้านการจราจรอย่างทั่วถึง ยึดกฎระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด ไม่เห็นแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง มีความเสมอภาค และเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ

คำสำคัญ : การให้บริการ, หลักฆราวาสธรรม

ABSTRACT

The purpose of this research were: 1) to study the public service according to Virtues for Lay People of policeman in Muangphrae Police Station, Phrae Province, 2) to study individual factors that affect the public service according to Virtues for Lay People of policeman in Muangphrae Police Station, Phrae Province, 3) to educate the development of the public service according to Virtues for Lay People of policeman in Muangphrae Police Station, Phrae Province.

This study was mixed-method research, a combination of quantitative and qualitative research. Quantitative data were collected by using a questionnaire of the recipients of services the policemen in Muangphrae Police Station, Phrae Province. The sample consisted of 384 local people by using the formula of W.G. Cochran. Data were analyzed by statistics including frequency, percentage, mean, and standard deviation to describe personal characteristics. Hypothesis testing was conducted by using t-test and F-test analysis, One-Way Analysis of Variance (ANOVA). A pair of means was compared by using Least Significant difference (LSD). For qualitative research, data were collected from 7 key informants. These key informants were

purposely selected from the experts with qualification in accordance with the essence of research. Data collection instruments included structured in depth interview and face-to-face in depth interview. Data were analyzed by descriptive interpretation.

The research found that

1) Overall the sample's opinion towards the recipient's opinions of the service to the policeman according to Virtues for Lay People in Muangphrae Police Station was rated at high rate level. By considering each aspect, it was found that an aspect with high levels in all parts.

2) The comparison of the public service according to Virtues for Lay People of policeman in Muangphrae Police Station, Phrae Province. The hypothesis was tested by analyzing the different of personal factors such as gender, age, education level, occupation and monthly income. There were found that gender, age, education, occupation and monthly income have no different of opinion. And were rejected the hypothesis. As for ages have different opinions statistically significant at 0.05 levels. There were accepted the hypothesis.

3) The Results of studying the development of public service according to Virtues for Lay People of policeman of Muangphrae Police Station, Phrae Province were found that policeman are supposed to serve with honesty, hospitable, great sacrifice, perform duties without being apprehensive the dread words, facilitate the traffic evenly, hold to regulations strictly, person equality and equally without discrimination.

Keywords : Public Service, Virtues For Lay People

๑. บทนำ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นหน่วยงานหลัก ที่มีภารกิจในการรักษาความมั่นคงของประเทศไทยและราชบัลลังก์ ความสงบเรียบร้อยของสังคมและบ้านเมืองการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน การอำนวยความสะดวกและจัดการจราจร ดังนั้น สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงได้กำหนดนโยบายในการที่จะมุ่งมั่นรักษาความมั่นคงของประเทศไทย โดยการเร่งพัฒนาบุคลากรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติทุกระดับ โดยเฉพาะการให้ความสำคัญต่อการผลิตและการฝึกอบรม เพื่อให้ข้าราชการตำรวจมีความพร้อมทั้งความรู้ ความสามารถ ความประพฤติระเบียบวินัย คุณธรรมจรรยาบรรณ ความสามัคคีและจิตสำนึกที่รับผิดชอบต่อตนเองและสังคมส่วนรวม ตลอดจนจัดหาและส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ อย่างถูกต้อง

เหมาะสม และเพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ของผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ได้อย่างมั่นคงและมีศักดิ์ศรี รวมทั้งพัฒนาสถานีตำรวจและหน่วยปฏิบัติงานหลักให้มีความพร้อมในการบริการประชาชน สมดังวิสัยทัศน์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่ว่า “**เป็นตำรวจมืออาชีพ เพื่อความผาสุกของประชาชน**” **ตำรวจมืออาชีพ** ต้องเป็นข้าราชการตำรวจที่มีความรู้ ความสามารถ รู้ลึก รู้รอบ รู้จริง ในงานที่ทำ และต้องเป็นคนดีมีคุณธรรม ซื่อสัตย์ ซื่อตรง อดทน เสียสละ ต้องขยันและมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สิ่งสำคัญที่สุดต้อง ตระหนักเสมอว่า นายที่แท้จริงของข้าราชการตำรวจ คือ ประชาชน ทั้งประเทศ การมุ่งพัฒนาและเสริมสร้างให้ข้าราชการตำรวจ มีค่านิยมเป็นตำรวจที่ปกป้อง เทิดทูน และจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์ เป็นตำรวจมืออาชีพ ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล และพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เป็นตำรวจที่ประชาชนเชื่อมั่น ศรัทธาและเป็นที่พึ่งได้อย่างแท้จริง การให้บริการประชาชนเป็นนโยบายที่สำคัญของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นภารกิจที่สำคัญ ทางด้านการตอบสนองต่อสภาพปัญหา และความต้องการของประชาชนที่ขอรับบริการ ภายใต้ระเบียบ กฎหมายและข้อบังคับที่กำหนดไว้ ปรับปรุงการบริการประชาชนในรูปแบบต่าง ๆ การบริการ ประชาชนจึงเป็นหนึ่งในภารกิจในการให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับ ความต้องการของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันนี้ ข้าราชการตำรวจยังมีบทบาทใหม่ใน เรื่องการแก้ปัญหาของประเทศชาติที่กำลังประสบอยู่ คือ ปัญหาวิกฤตทางการเมือง เศรษฐกิจ และ สังคม ฯลฯ

การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจไม่ว่าจะต่อผู้ใด จะต้องดำเนินไปโดยคำนึงถึงการ สร้างศรัทธาและความเชื่อถือให้เกิดขึ้นแก่ประชาชน ข้าราชการตำรวจทุกคนจะต้องปฏิบัติตนให้มี ลักษณะสุภาพ อ่อนน้อม น่าเคารพยำเกรง ดังนั้น ข้าราชการตำรวจจึงไม่อยู่ในฐานะที่ประชาชนจะ ดูถูกหรือเกรงกลัว เพราะประชาชนทุกคนไม่มีหน้าที่จะต้องมากลัวตำรวจ ตำรวจยอมให้บริการแก่ ประชาชนทันทีเมื่อเห็นสมควร หรือเมื่อได้รับการร้องขอโดยชอบ จะต้องปฏิบัติงานโดยไม่มีอคติ และยึดหน้าที่เป็นหลัก จะต้องช่วยเหลือผู้ประสบเคราะห์กรรม พยายามบรรเทาสาธารณภัย ไม่ปฏิเสธที่จะช่วยเหลือผู้ได้รับทุกข์ ช่วยให้ความรู้และสร้างความเข้าใจแก่ประชาชนในสิ่งที่จะเป็น ประโยชน์ต่อส่วนรวม^๑

การให้บริการขององค์กรหรือหน่วยงานในภาครัฐ เป็นลักษณะงานที่ต้องมีการติดต่อ ประชาสัมพันธ์กับประชาชนที่ขอรับบริการโดยตรง เพื่อให้ประชาชนผู้ขอรับบริการได้รับความ สะดวก รวดเร็ว สรุปลงได้ดังนี้^๒

๑) หลักความสอดคล้องกับความต้องการของบุคคลส่วนใหญ่ กล่าวคือ ประโยชน์และ บริการที่องค์กรจัดให้นั้นจะต้องตอบสนองความต้องการของบุคคลเป็นส่วนใหญ่ หรือทั้งหมด มิใช่

^๑ คู่มือเสริมสร้างการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://rtpstrategy.police.go.th/web2013/wp-content/uploads/2016/06/ethicPol59.pdf> [๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๙].

^๒ สุนันทา ทวีผล, “ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการด้านให้คำปรึกษา แนะนำปัญหาด้าน กฎหมายของสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายช่วยเหลือทางกฎหมาย๓ (สคช.)”, **ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารทั่วไป)**, (วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๐).

เป็นการจัดให้แก่บุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะ มิฉะนั้นแล้วนอกจากจะไม่เกิดประโยชน์สูงสุดในการเอื้ออำนวยประโยชน์และบริการแล้วยังไม่คุ้มค่ากับการดำเนินงานนั้น ๆ

๒) หลักความสม่ำเสมอ กล่าวคือ การให้บริการต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ มีให้ทำ ๆ หยุด ๆ ตามความพอใจของผู้บริการหรือผู้ปฏิบัติ

๓) หลักความเสมอภาค บริการที่จัดนั้นจะต้องให้แก่ผู้มาใช้บริการทุกคนอย่างเสมอภาค และเท่าเทียมกัน

๔) หลักความประหยัด ค่าใช้จ่ายที่ต้องใช้ในการบริการจะต้องไม่มากจนเกินกว่าผลที่จะ ได้รับ

๕) หลักความสะดวก บริการที่จัดให้แก่ผู้รับบริการจะต้องเป็นไปในลักษณะปฏิบัติได้ง่าย สะดวก สบาย ลื่นเปลื้องทรัพยากรไม่มากนัก ทั้งยังไม่เป็นการสร้างภาระ ยุ่งยากใจให้แก่ผู้บริการ หรือผู้ให้บริการมากจนเกินไป

สถานีตำรวจภูธรเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ ได้ตระหนักในเรื่องการให้บริการของข้าราชการตำรวจ เนื่องจากการให้บริการที่ดีถือเป็นปัจจัยสู่ความสำเร็จ และเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร ยกย่องระดับคุณภาพการให้บริการของข้าราชการตำรวจโดยไม่เลือกปฏิบัติเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงความยุติธรรมได้ด้วยความสะดวก รวดเร็ว เป็นธรรม ประหยัด เสมอภาค และทั่วถึง ซึ่งการบริการประชาชนอาจจะติดขัดและมีปัญหาในบางจุด โดยเฉพาะข้าราชการตำรวจผู้ปฏิบัติหน้าที่ อาจจะมี ความเครียดและความกดดัน เนื่องจากงานที่ต้องปฏิบัติมีจำนวนมาก หรือถูกเร่งรัดปริมาณงานและผลงานมากเกินกำลังที่จะสามารถปฏิบัติได้ ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่และมีผลกระทบต่อการทำงาน ภาพรวมขององค์กร จนอาจทำให้ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อข้าราชการตำรวจนั้นลดน้อยลงไป เพื่อให้การบริการของข้าราชการตำรวจในหน่วยงานสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เรียบร้อย รวดเร็ว เป็นธรรม สร้างความเชื่อถือ ศรัทธาและบรรลุเป้าหมายขององค์กร จึงจำเป็นต้องมีระบบงานที่ดี บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีจิตใจให้การบริการประชาชนตามนโยบายการปฏิบัติงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

จึงเห็นว่า หลักธรรมเป็นสิ่งสำคัญและเหมาะสมที่จะนำมาใช้ โดยเฉพาะหลักธรรมในพระพุทธศาสนา ซึ่งเป็นศาสนาที่คนไทยส่วนมากยอมรับนับถือ มีหลักธรรมที่ครอบคลุมและเหมาะสมสำหรับนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้หลายกรณี โดยเฉพาะด้านการให้บริการของข้าราชการตำรวจ ซึ่งหลักธรรมดังกล่าวมีส่วนสำคัญต่อการให้บริการของข้าราชการตำรวจให้ประสบความสำเร็จ คือ หลักขรรวาสธรรม ๔ ซึ่งขรรวาสธรรม แปลว่า คุณสมบัติของผู้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตในทางโลก ประกอบด้วยธรรมะ ๔ ประการ คือ

สัจจะ หมายถึง ความจริงลงไปในเรื่องที่จะกระทำและสัจจาธิษฐาน คือ ตั้งจิตด้วยสัจจะ มั่นลงไปในการที่จะทำ ในการที่จะประพฤติเพื่อละกิเลส

ทมะ หมายถึง การบังคับตัวเอง เป็นธรรมที่จะใช้สกัดกั้นความโกรธในขั้นเริ่มต้น แต่ถ้าบังคับไม่ได้หรือบังคับไม่อยู่ก็ใช้ธรรมะข้ออื่น เช่นปัญญา ขันติและอื่นๆ เข้าช่วย

ขันติ หมายถึง ความอดกลั้น ความอดได้ รอได้ คอยได้ เป็นเครื่องห้ามความผลุนผลัน ความโกรธ ขันติเป็นแกนกลางในการประพฤติพรหมจรรย์ ของผู้บำเพ็ญพรตทั้งหลาย คนส่วนใหญ่

มักไม่ชอบอดกลั้น เนื่องจากเห็นว่าเป็นเรื่องเสียเกียรติหรือซีแพ้ อะไรทำนองนั้นแต่ถ้ารู้จักฝึกความอดกลั้นหรือฝึกให้มีขันติได้มาก ๆ ก็จะเป็นคนที่ไม่โกรธง่าย

จาคะ หมายถึง สละการให้ทาน สละกิเลสตามโอกาสที่ต้องสละเป็นรูรั่วที่ระบายนิกเลศออก^๓

จากที่ได้กล่าวมา ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง “การให้บริการตามหลักฆราวาสธรรม ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองแพร่ จังหวัดแพร่” เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักฆราวาสธรรม ๔ มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการให้บริการของตำรวจ ให้มีประสิทธิภาพ ศักยภาพที่ดี และให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน สร้างภาพลักษณ์ที่ดี เป็นการป้องกันปัญหา เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นข้อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาการให้บริการของข้าราชการตำรวจ นอกจากนี้ยังเป็นส่วนหนึ่งที่จะสร้างมาตรฐานในการให้บริการให้มีคุณภาพ ทำให้เกิดการยอมรับในแนวทางการให้บริการจากประชาชนในพื้นที่ต่อไป

๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๒.๑ เพื่อศึกษาการให้บริการตามหลักฆราวาสธรรม ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองแพร่ จังหวัดแพร่

๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบการให้บริการตามหลักฆราวาสธรรม ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๒.๓ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการให้บริการตามหลักฆราวาสธรรม ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองแพร่ จังหวัดแพร่

๓. ขอบเขตการวิจัย

๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการให้บริการตามหลักฆราวาสธรรม ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ ประกอบด้วยศึกษาโดยใช้ทฤษฎีของ Penchansky & Thomas หลักการเข้าถึงการบริการ ๕ ด้าน คือ ๑) ด้านความพอใจเพียงของบริการที่มีอยู่ ๒) ด้านการเข้าถึงแหล่งบริการได้อย่างสะดวก ๓) ด้านความสะดวกและสิ่งอำนวยความสะดวกของแหล่งบริการ ๔) ด้านความสามารถของผู้รับบริการในการที่จะเสียค่าใช้จ่ายสำหรับบริการ ๕) ด้านการยอมรับคุณภาพของบริการ และหลักฆราวาสธรรม ได้แก่ ๑) ด้านสัจจะ ๒) ด้านทมะ ๓) ด้านขันติ และ ๔) ด้านจาคะ

๓.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

^๓ พุทธทาสภิกขุ, ฆราวาสธรรม, (กรุงเทพมหานคร: การพิมพ์พระนคร, ๒๕๒๓), หน้า ๕๕.

^๔ Penchansky, R. & Thomas. J. W. , The concept of access definition and relationship to consumer satisfaction Medical care, 1981, p. 127-140.

๑) **ตัวแปรต้น (Independent Variables)** ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน และการให้บริการของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ โดยการประยุกต์ใช้หลักทฤษฎีของ Penchansky & Thomas ได้แก่ ๑) ด้านสัจจะ ๒) ด้านทมะ ๓) ด้านขันติ และ ๔) ด้านจาคะ

๒) **ตัวแปรตาม (Dependent Variables)** ได้แก่ การให้บริการตามหลักทฤษฎีของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ ตามทฤษฎีของ Penchansky & Thomas หลักการเข้าถึงการบริการ ๕ ด้าน คือ ๑) ด้านความพอใจของบริการที่มีอยู่ ๒) ด้านการเข้าถึงแหล่งบริการได้อย่างสะดวก ๓) ด้านความสะดวกและสิ่งอำนวยความสะดวกของแหล่งบริการ ๔) ด้านความสามารถของผู้รับบริการในการที่จะเสียค่าใช้จ่ายสำหรับบริการ และ ๕) ด้านการยอมรับคุณภาพของบริการ และแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองแพร่ จังหวัดแพร่

๓.๓ ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเชิงปริมาณครั้งนี้ ได้แก่ ผู้มารับบริการจากสถานีตำรวจภูธรเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ จำนวนทั้งหมด ๓๘๔ คน^๕

ส่วนผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ จำนวน ๗ รูป/คน โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก

๓.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษาครั้งนี้ คือ สถานีตำรวจภูธรเมืองแพร่ จังหวัดแพร่

๓.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยทำการศึกษาดังแต่เดือน ตุลาคม ๒๕๕๙ ถึงเดือน มีนาคม ๒๕๖๐ รวมระยะเวลา ๖ เดือน

๔. วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้รับบริการจากสถานีตำรวจภูธรเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ มีจำนวนทั้งสิ้น ๓๘๔ คน โดยใช้สูตรของ W.G. Cochran และเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ในการอธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไป และการทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Anova) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการหาผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก

^๕ W.G. Cochran, Sampling techniques. 2nd edition, (New York: John Wiley & Sons, Inc. 1963.

(Indepth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน ๗ รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนาความเรียงประกอบเนื้อหา

๕. ผลการวิจัย

๑) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชนผู้รับบริการ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน ๒๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๒ มีอายุระหว่าง ๒๐ – ๒๙ ปี จำนวน ๑๔๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๘ มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน ๑๖๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๗ มีอาชีพส่วนใหญ่คือรับจ้าง จำนวน ๑๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๓ มีรายได้ต่อเดือน ๕,๐๐๐ – ๑๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๘๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๔

๒) ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการต่อการให้บริการตามหลักการเข้าถึงการบริการ ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ พบว่าประชาชนผู้รับบริการจากข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามหลักการเข้าถึงการบริการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ ด้านความสามารถของผู้รับบริการในการที่จะเสียค่าใช้จ่ายสำหรับบริการ อยู่ในลำดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการยอมรับคุณภาพของบริการ ด้านความพอเพียงของบริการที่มีอยู่ ตามลำดับ

๓) ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการต่อการให้บริการตามหลักฆราวาสธรรม ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ พบว่า ประชาชนผู้รับบริการจากข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ มีความคิดเห็นต่อการให้บริการตามหลักฆราวาสธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้คือ การให้บริการตามหลักฆราวาสธรรม ด้านสัจจะ อยู่ในลำดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านทมะ ส่วนด้านขันติ อยู่ในลำดับต่ำที่สุด ตามลำดับ

๔) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการให้บริการตามหลักฆราวาสธรรม ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ การทดสอบสมมติฐาน โดยวิเคราะห์ความแตกต่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน พบว่า เพศ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนอายุ และอาชีพ มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

๕) แนวทางการพัฒนาการให้บริการตามหลักฆราวาสธรรม ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ คือ ควรมีการให้บริการด้วยความความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ มีอหยาศัยยไมตรีที่ดี ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่หวั่นต่อคำติฉินนินทา อำนวยความสะดวกด้านการจราจรอย่างทั่วถึง ยึดกฎระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด ไม่เห็นแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง มีความเสมอภาค และเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ

๗) สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง “การให้บริการตามหลักธรรมาธรรม ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองแพร่ จังหวัดแพร่” ด้วยวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research)



๖. อภิปรายผลการวิจัย

๑) จากการศึกษาเรื่อง การให้บริการตามหลักธรรมาธรรม ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ พบว่า การปฏิบัติตามหลักการเข้าถึงการบริการ ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความพอเพียงของบริการที่มีอยู่ ด้านการเข้าถึงแหล่งบริการได้อย่างสะดวก ด้านความสะดวกและสิ่งอำนวยความสะดวกของแหล่งบริการ ด้านความสามารถของผู้รับบริการ ในการที่จะเสียค่าใช้จ่ายสำหรับบริการ ด้านการยอมรับคุณภาพของบริการ อยู่ในระดับมากทุกด้าน

๒) จากการศึกษาเรื่อง การให้บริการตามหลักธรรมาธรรม ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ พบว่า การให้บริการตามหลักการเข้าถึงการบริการ ของข้าราชการ

ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสังคม ด้านทักษะ ด้านขั้นดี ด้านจาจะ อยู่ในระดับมากทุกด้าน

๓) จากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการให้บริการตามหลักธรรมาภิบาล ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ โดยวิเคราะห์ความแตกต่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน พบว่า เพศ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนอายุ และอาชีพ มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

๗. ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง การให้บริการตามหลักธรรมาภิบาล ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะทางการวิจัย ดังนี้

๗.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การให้บริการตามหลักธรรมาภิบาล ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองแพร่ จังหวัดแพร่” ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรกำหนดเป็นนโยบายเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ดังต่อไปนี้

- ๑) การจัดฝึกอบรมด้านหลักธรรมเพื่อใช้ประกอบในการปฏิบัติงาน
- ๒) การฝึกอบรมเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมให้กับข้าราชการตำรวจในสังกัดอย่างต่อเนื่อง เพื่อปลูกฝังความมีจริยธรรม และยึดมั่นในอุดมการณ์ รู้จักใช้เหตุผลในการแก้ไขปัญหา

๗.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

- ๑) ควรจัดเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีไว้ต้อนรับประชาชนผู้มาใช้บริการ เพื่อให้คำปรึกษาแนะนำ หรือคอยอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อราชการ บริการด้วยความสุภาพอ่อนน้อม
- ๒) ควรจัดเจ้าหน้าที่ตำรวจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรงและยุติธรรมเป็นมิตรกับทุกคน ไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อให้ประชาชนรู้สึกอุ่นใจ เมื่อได้รับบริการจากเจ้าหน้าที่ตำรวจด้วยความเสมอภาค และเท่าเทียมกัน
- ๓) ควรจัดเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความรับผิดชอบสูง มีความเสียสละ อุทิศร่างกายแรงใจให้แก่ประชาชนอย่างแท้จริง เมื่อประชาชนได้รับความเดือดร้อนมาร้องขอความช่วยเหลือให้ดำเนินการแก้ไขปัญหา ติดตามผลงานที่ทำ และปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ

๔) ควรจัดเอกสาร คำร้องต่าง ๆ จัดทำคู่มือหรือแผ่นพับประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร อย่างเป็นระบบ และจัดทำกล่องรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ หรือข้อร้องเรียนการให้บริการ ติดต่อสอบถามทางโทรศัพท์ โทรสาร ไปรษณีย์ หรืออินเทอร์เน็ต

๗.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาการให้บริการตามหลักฆราวาสธรรม ของข้าราชการ ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ สำหรับการวิจัยครั้งต่อไปนั้น ควรทำการศึกษา ดังนี้

๑) ควรทำการวิจัยถึงประสิทธิภาพในการเสริมสร้างการให้บริการตามหลักฆราวาสธรรม หลังจากศึกษาและประยุกต์ใช้งานวิจัยนี้แล้ว

๒) ควรมีการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

๓) ควรมีการศึกษารูปแบบกลไกในการให้บริการของสถานีตำรวจภูธรเมืองแพร่ จังหวัดแพร่

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

(๑) หนังสือ :

พุทธทาสภิกขุ, **ฆราวาสธรรม**, (กรุงเทพมหานคร: การพิมพ์พระนคร, ๒๕๒๓), หน้า ๕๕.

(๒) งานวิทยานิพนธ์ :

สุนันทา ทวีผล, “ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการด้านให้คำปรึกษา แนะนำปัญหาด้านกฎหมายของสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายช่วยเหลือทางกฎหมาย๓ (สคช.)”, **ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารทั่วไป)**, (วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๐).

(๓) สื่ออิเล็กทรอนิกส์ :

คู่มือเสริมสร้างการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ, [ออนไลน์], แหล่งที่มา:

<http://rtpstrategy.police.go.th/web2013/wp-content/uploads/2016/06/ethicPol59.pdf>

[๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๙].

๒. ภาษาอังกฤษ

Penchansky, R. & Thomas. J. W. , **The concept of access definition and relationship to consumer satisfaction** Medical care, 1981, p. 127–140.

W.G. Cochran, Sampling techniques. 2nd edition, (New York: John Wiley & Sons, Inc. 1963.

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาทของมหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่
The Human Resource Management in Accordance With
Iddhipada of Mahachulalongkornrajavidyalaya
University Phrae Campus

พัชรวรรณ เทพวิระพงศ์*

สมจิต ขอนวงศ์**

สายัณห์ อินันใจ***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ ๑) เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตแพร่ ๒) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่ ๓) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่ จำนวน ๑๐๑รูป/คน ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทดสอบสมมติฐานโดยการหาค่าความสัมพันธ์ตามสูตร ไค-สแควร์ (Chi-Square Test) ส่วนข้อคำถามปลายเปิดที่แสดงปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ มีการจัดกลุ่มตามประเด็นที่กำหนดไว้ในแบบสอบถามปลายเปิด และข้อมูลวิจัยเชิงคุณภาพมีการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน ๑๐ รูป/คน ผู้วิจัยทำการจัดกลุ่มข้อมูล (Data Grouping) ตามสาระสำคัญของประเด็นการสัมภาษณ์ จากนั้นจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis Technique)

* หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่

** ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่

*** ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่

ผลการวิจัยพบว่า

๑. ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาทของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.57$, $\sigma= 0.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ด้านจิตตะ ($\mu=4.64$, $\sigma= 0.45$) รองลงมา คือ ด้านฉันทะ ($\mu=4.62$, $\sigma= 0.39$) ด้านวิมังสา ($\mu=4.61$, $\sigma= 0.49$) และด้านวิริยะ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\mu=4.40$, $\sigma= 0.48$) ตามลำดับ

๒. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทบุคลากร พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทบุคลากร มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลตามหลักอิทธิบาท ไม่สอดคล้องจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้และบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่ที่มีระดับการศึกษา มีความสอดคล้องสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลตามหลักอิทธิบาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

๓. ผลการสัมภาษณ์พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่เน้นในเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาทของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่ เช่น ควรมีการวางแผนการรับบุคลากรเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ โดยกำหนดขั้นตอนในการรับเข้าอย่างชัดเจนคือ การประกาศ รับสมัคร การสอบ การสรรหา ตลอดจนมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถในหน้าที่ ที่รับผิดชอบเพื่อให้เกิดความพร้อมและรวดเร็วในการทำงาน สร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน สร้างจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจในการทำงานและให้รางวัลแก่บุคลากรที่ประพฤติปฏิบัติชอบ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในการทำงาน และควรธำรงรักษาบุคลากร ให้มีความตั้งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อให้การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรประสบความสำเร็จต่อ

ABSTRACT

This aims of research were 1) to study the Human Resource Management in accordance with Iddhipada of Mahachulalongkornrajavidayala University, Phrae Campus 2) to study the relationship between the personal factors and the Human Resource Management in accordance with Iddhipada of Mahachulalongkornrajavidayala University and 3) to educate the process of development according to the Human Resource Administration in accordance with Iddhipada of Mahachulalongkornrajavidayala University, Phrae Campus

This study was mixed-method research, a combination of quantitative and qualitative research. Quantitative data were collected by using a questionnaire of persons of Mahachulalongkornrajavidayala University, Phrae Campus 101 persons. The samples were selected by purposive sampling. The data analysis performed by a computer program for social science research. Data were analyzed by statistics including frequency, percentage, mean, and standard deviation to describe personal characteristics. Hypothesis testing was conducted by using Chi-Square Test. For qualitative research, data were collected from 10 key informants. These key informants were purposively selected from the experts with qualification in accordance with the essence of research. Data collection instruments included structured in depth interview and face-to-face in depth interview. Data were analyzed by descriptive interpretation.

The research findings were as follows.

1. The overall opinions on the Human Resource Management in accordance with Iddhipada of Mahachulalongkornrajavidayala University, Phrae Campus were found at high in all aspects ($\mu=4.24$). When it's considered in each aspect, it was highest level in Jitta aspect with the average of ($\mu=4.64$), followed by the Chanda aspect at a high level ($\mu=4.62$). For the Viriya aspect in the lowest level ($\mu=4.40$), respectively.

2. The results of studying the personal factors such as gender, age, education level, and section were related with the Human Resource Management in accordance with Iddhipada of Mahachulalongkornrajavidayala University, Phrae Campus at a statistically significance level of 0.01. There were not accepted hypothesis. The personal factors such as gender, age, education level, and section were not related with the Human Resource Management in accordance with

Iddhipada of Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Phrae Campus at a statistically significance level of 0.01. There were accepted hypothesis.

3. The results of study toward the guidelines for the development of the Human Resource Management in accordance with Iddhipada of Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Phrae Campus by Interview found that the human resource development to plan the taking new officers as fairly in every steps, to be improving skill, to be taking aspiration in working, to be fulfill the neediness and to resolve the problems as effectively, to practice the officers in participation by doing teamwork, and in order to improve the working as efficiently and effectively.

๑. บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์จัดเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดและเป็นทรัพยากรหลักขององค์กร ซึ่งทรัพยากรมนุษย์จะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรด้านอื่นๆ เช่นเครื่องจักร อุปกรณ์ วัสดุุดิบ และเงินทุน รวมทั้งข้อมูลสารสนเทศต่างๆ เพื่อใช้ในผลิตสินค้า หรือให้บริการกับองค์กรนั้น การที่องค์กรจะอยู่รอดและสามารถดำเนินการให้มีความเจริญก้าวหน้าสามารถแข่งขันในตลาดได้จะต้องอาศัยการรวมพลังของบุคลากรทุกคนในองค์กร การจัดระเบียบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถร่วมแรงร่วมใจประสานกันดีเป็นอย่างดี โดยมีทิศทางไปในแนวเดียวกัน เพื่อให้งานต่างสอดคล้องสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย เพื่อผลสำเร็จของกิจการ โดยส่วนรวมและสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเหมาะสม มีกรอบของการบริหาร ที่ดีโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจตลอดจนมีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าสูงสุด ในปัจจุบันการศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคนในระดับรากหญ้าให้มีความเจริญก้าวหน้าในทุกๆด้าน เพื่อที่จะหาทางต่อยอดให้เยาวชนของชาติมีความพร้อม มีความเจริญงอกงามพร้อมที่จะเป็นกำลังหลักของชาติได้ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาให้ประเทศเจริญก้าวหน้าต่อไป องค์ประกอบที่สำคัญสูงสุดที่ทำให้เกิดการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรดังกล่าวจะต้องประกอบไปด้วยคนที่มีคุณภาพที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย และจิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมในการดำรงชีวิตและเอื้อต่อการพัฒนาประเทศ การศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาคนสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าแก้ไขปัญหาต่างๆในสังคม เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองด้านต่างๆตลอดชีวิต เริ่มจากวางรากฐานพัฒนาการของชีวิตตั้งแต่แรกเกิด การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถต่างๆ

^๖จักรภพ ศรมณี พร้อมคณะ, การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management), [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://mpa2011.blogspot.com/2012/05/human-resource-management.html> [๑ กันยายน ๒๕๕๙].

ทั้งการดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง รวมถึงสร้างสรรค์พัฒนาประเทศ^๗ เช่นเดียวกับสถานศึกษามีฐานะทางสังคมมีหน้าที่ในการจัดการศึกษา เพื่อให้ความรู้แก่สมาชิกทางสังคมโดยการใช้ทรัพยากรการบริหารในการดำเนินการ ซึ่งโดยทั่วไปมีอยู่ ๔ ปัจจัยด้วยกัน คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการทรัพยากร ทั้งนี้ทรัพยากรในการบริหารดังกล่าวถือ ว่า คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด^๘ เช่นเดียวกันกับการบริหารงาน ของมหาวิทยาลัยจำเป็นอย่างยิ่ง จะต้องรู้และเข้าใจขั้นตอนและกระบวนการบริหารงานบุคคล นอกเหนือไปจากการบริหารงานอื่นๆ อาทิเช่น การวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การรักษาวินัย และวินัยการออกจากราชการ จะเห็นว่าการบริหารงานบุคคลจัดว่าเป็นกระบวนการบริหารที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นกระบวนการแห่งความพยายามที่จะให้มีบุคลากรที่ดี มีความรู้ความสามารถไว้ปฏิบัติงาน และธำรงรักษาคนดีๆ ไว้ปฏิบัติงานนานๆ เมื่อการบริหารงานบุคคลมีการดำเนินงานอย่างดีแล้ว การบริหารงานอื่นก็จะได้รับการจัดการแก้ไขหรือดำเนินการตามมา หลักธรรมในพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับ การอยู่ร่วมกันและการปฏิบัติหน้าที่ที่งานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยนั้นมีหลายประการ เช่น สัปปุริสธรรม ๗ อริยสัจ ๔ พรหมวิหาร ๔ เป็นต้น แต่ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะมุ่งเน้นศึกษาเรื่องหลักอิทธิบาท ๔ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา เป็นธรรมที่ทุกคนควรยึดถือไว้ปฏิบัติ เป็นธรรมที่ทำให้บุคคลผู้ประพฤติตามเป็นผู้ใหญ่ และจะได้นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร หัวหน้า ลูกน้อง และผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย เนื่องจากเห็นว่าหลักอิทธิบาท ๔ นั้น เป็นหลักธรรมที่แพร่หลายและง่ายต่อความเข้าใจ สามารถใช้ในชีวิตประจำวันอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข

ดังนั้น ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับหลักและวิธีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับหลักคำสอนอิทธิบาท ๔ สำหรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้ทำการวิจัย ได้ศึกษาอย่างจริงจังจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะมีการศึกษาวิเคราะห์เนื้อหาทฤษฎีความรู้เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพราะปัจจุบันการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นมีความยุ่งยากมาก เหตุผลเพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของวิทยาเขตแพร่่นั้นได้มีปัญหา ๑) ด้านการวางแผน ๒) ด้านการสรรหา ๓) ด้านการพัฒนา ๔) ด้านการธำรงรักษา ด้วยเหตุผลนี้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่ จึงต้องนำหลักธรรมอิทธิบาท ๔ มาใช้และเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำหรับผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องในด้านต่างๆภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นตัวอย่างในการบริหารแก่หน่วยงานและองค์กรอื่นๆสืบต่อไป

^๗สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, *แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ ๘*, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ๒๕๔๐), หน้า ๒.

^๘รุ่ง แก้วแดง, *องค์การและการบริหาร*, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๔), หน้า ๘.

๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาทของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่
๒. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาทของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่
๓. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาทของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่

๓. ขอบเขตการวิจัย

๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมรูปแบบเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้ทฤษฎีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มี ๔ ด้านประกอบด้วย ๑.ด้านการวางแผน ๒.ด้านการสรรหา ๓. ด้านการพัฒนา ๔. ด้านการจูงใจรักษา^๑ โดยการศึกษาครั้งนี้จะใช้วิธีการแบบพหุบูรณาการ ด้วยหลักของอิทธิบาท ๔ ประกอบด้วย ๑. ฉันทะ ๒. วิริยะ ๓. จิตตะ ๔. วิมังสา

๓.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

๑. ตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทบุคลากร

๒. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่ ประกอบด้วยธรรมะ ๔ ด้าน คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา

๓.๓ ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเชิงปริมาณครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร อาจารย์ เจ้าหน้าที่ และคณะกรรมการองค์การนิสิต จำนวน ๑๐๑ รูป/คน ใช้กลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวนทั้งสิ้น ๑๐๑ รูป/คน ส่วนประชากรในการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ประกอบด้วยผู้บริหาร จำนวน ๑๐ รูป/คน

๔. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาทของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่ ผู้วิจัยได้ใช้การวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method Research) โดยใช้ระเบียบวิธีเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการแจก

^๑วิลาวรรณ รพีพิศาล, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์วิจิตร ทัศนกร, ๒๕๕๐), หน้า ๔๖.

แบบสอบถาม (Questionnaire) กับกลุ่มประชากรที่ได้กำหนดไว้ และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

๕. ผลการวิจัย

๑. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน ๖๑ รูป/ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๔ มีอายุระหว่าง ๓๐-๔๐ ปี มีจำนวน ๔๓ รูป/ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๕ ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน ๔๔ รูป/ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๖ และประเภทบุคลากร เป็นเจ้าหน้าที่ จำนวน ๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๖

๒. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่ มีผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=๔.๒๔$, $\sigma=๐.๑๖$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ ด้านการวางแผนอยู่ในลำดับมากที่สุด ($\mu=4.53$, $\sigma=๐.50$) รองลงมาคือ ด้านการสรรหา ($\mu=4.22$, $\sigma=๐.36$) ด้านการพัฒนา ($\mu=4.14$, $\sigma=๐.35$) และด้านการจ้ำรงรักษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\mu=4.06$, $\sigma=๐.22$)

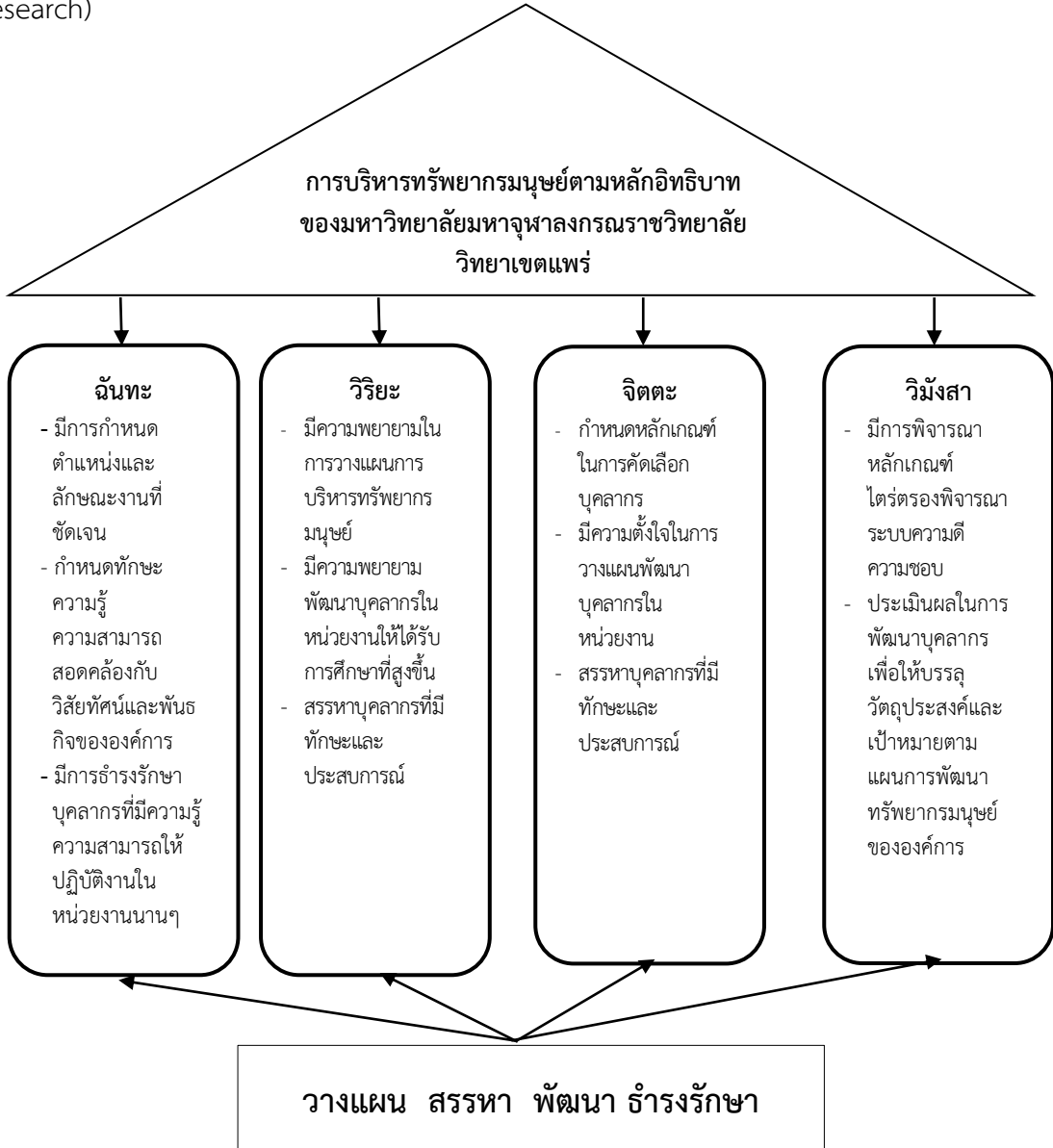
๓. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็น พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาทของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.57$, $\sigma=๐.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ด้านจิตตะ ($\mu=4.64$, $\sigma=๐.45$) รองลงมา คือด้านฉันทะ ($\mu=4.62$, $\sigma=๐.39$) ด้านวิมังสา ($\mu=4.61$, $\sigma=๐.49$) และด้านวิริยะ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\mu=4.40$, $\sigma=๐.48$)

๔. ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท

ทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทบุคลากร ไม่มีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาทของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่ ไม่มีความสัมพันธ์ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

๖. องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาทของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่ ด้วยวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research)



แผนภาพที่ ๒ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

บรรณานุกรม

จักรภพ ศรมณี พร้อมคณะ, การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) , [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://mpa2011.blogspot.com/2012/05/human-resource-management.html> [๑ กันยายน ๒๕๕๙].

รุ่ง แก้วแดง, **องค์การและการบริหาร**, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๔), หน้า ๘.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, **แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ ๘**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ๒๕๔๐), หน้า ๒.

การปฏิบัติงานตามหลักสุจริต ๓ ของข้าราชการธุรการ
สำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดแพร่

The Performance According to Sucaritta of General Service Officers of
The Office of The Attorney-General
in Phrae Province

วิลาสินี นันทพงศ์ศิริ*
ธาดา เจริญกุลศล**
กาญจนา คำจตุดี***

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ คือ ๑) เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักสุจริต ๓ ของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดแพร่ ๒) เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักสุจริต ๓ ของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดแพร่ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ๓) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์การปฏิบัติงานตามหลักสุจริต ๓ ของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดแพร่ ๔) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักสุจริต ๓ ของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดแพร่

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้รับบริการจากสำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดแพร่ รวม ๓ สำนักงาน มีจำนวนทั้งสิ้น ๓๘๔ คน โดยใช้สูตรของ W.G. Cochran เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ในการอธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไป และการทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Anova) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีการหาผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการเก็บข้อมูลด้วย

* หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์) คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่.

** อาจารย์ ดร. ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

*** อาจารย์ ดร. กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน ๗ รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนาความเรียงประกอบเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

๑) ระดับความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการต่อการปฏิบัติงานตามหลักสุจริต ๓ ของข้าราชการธรรมาภิบาล สำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดแพร่ พบว่า การปฏิบัติงานตามหลักสุจริต ๓ ของข้าราชการธรรมาภิบาล สำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดแพร่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และจากการแจกแจงแต่ละด้านพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน

๒) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการต่อการปฏิบัติงานตามหลักสุจริต ๓ ของข้าราชการธรรมาภิบาล สำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดแพร่ การทดสอบสมมติฐานโดยวิเคราะห์ความแตกต่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน พบว่า เพศ การศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนอายุ มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

๓) ผลการศึกษาความสัมพันธ์การปฏิบัติงานตามหลักสุจริต ๓ ของข้าราชการธรรมาภิบาล สำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดแพร่ พบว่า ในภาพรวม ด้านการให้บริการอย่างทันเวลา ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า มีความสัมพันธ์สูง ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์ปานกลาง ส่วนด้านการให้บริการอย่างเสมอภาค มีความสัมพันธ์ต่ำ พิจารณาเป็นรายด้าน ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ มีความสัมพันธ์สูงมากกับด้านมโนสุจริต ด้านการให้บริการอย่างทันเวลา ด้านการให้บริการอย่างเสมอภาค และด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์สูงกับด้านมโนสุจริต ส่วนด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า มีความสัมพันธ์สูงกับด้านกายสุจริต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

๔) ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักสุจริต ๓ ของข้าราชการธรรมาภิบาล สำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดแพร่ คือ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว เป็นกันเอง มีอัธยาศัยไมตรี ความเมตตา ช่วยเหลือเกื้อกูลสงเคราะห์กัน การจัดให้มีป้ายบอกขั้นตอน/ผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน การจัดอุปกรณ์เครื่องเขียนต่าง ๆ ไว้คอยอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ การให้คำแนะนำ/คำปรึกษาในปัญหากฎหมายทุกขั้นตอนตามกระบวนการ ความพร้อมปฏิบัติงานในเวลาราชการ มีการแจ้งความก้าวหน้าของสำนวนให้ผู้รับบริการทราบ รับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากผู้รับบริการ ยอมรับหากมีข้อผิดพลาดในการให้บริการ ไม่รับสินบนหรือประโยชน์อื่นใด

คำสำคัญ : การปฏิบัติงาน, หลักสุจริต ๓

ABSTRACT

The purpose of this research was 1) to study the performance according to Sucaritta of general service officers of the office of the attorney-general in Phrae Province, 2) to compare the performance according to Sucaritta of general service officers of the office of the attorney-general in Phrae Province, classified by personal factors,

3) to study the relationship of the performance according to Sucaritta of general service officers of the office of the attorney-general in Phrae Province and 4) to educate the development of the performance according to Sucaritta of general service officers of the office of the attorney-general in Phrae Province.

This study was mixed-method research, a combination of quantitative and qualitative research. Quantitative data were collected by using a questionnaire of the recipients of services officers of the office of the attorney general in Phrae including 3 offices. The sample consisted of 384 people by using the formula of W.G. Cochran. Data were analyzed by statistics including frequency, percentage, mean, and standard deviation to describe personal characteristics. Hypothesis testing was conducted by using t-test and F-test analysis, One-Way Analysis of Variance (ANOVA). A pair of means was compared by using Least Significant difference (LSD). For qualitative research, data were collected from 7 key informants. These key informants were purposively selected from the experts with qualification in accordance with the essence of research. Data collection instruments included structured in depth interview and face-to-face in depth interview. Data were analyzed by descriptive interpretation.

The research found that

1) The opinions of the recipients of services officers to the performance according to Sucaritta of general service officers of the office of the attorney-general in Phrae Province found the performance of general service officers is overall high level. On the distribution each side found high opinions on all levels.

2) The comparison of the performance according to Sucaritta of general service officers of the office of the attorney-general in Phrae Province, hypothesis by analyzing differences by personal factor such as gender, age, education, occupation and monthly income. There were found that gender, age, education level, occupation and monthly income have no different of opinion. There were rejected the hypothesis. As for as ages have different opinions statistically significant at 0.05 level. They were accepted the hypothesis.

3) The result of relationship of performance according to Sucaritta of general service officers of the office of the attorney-general in Phrae Province found overview timely service and progressive service, both have high correlation. Ample service and continuous service are moderately correlated. And equitable service equally is low correlation. Consider ample service. There is a very high correlation with the concept of Mano-sucarritta timely service, equitable service, and continuous service have high correlation with the concept of Mano-sucarritta. The progressive has high

correlation with the concept of Kaya-sucaritta with statistically significant at 0.01 level, conform to the hypothesis.

4) The result of the Development of performance according to Sucaritta of general service officers of the office of the attorney-general in Phrae Province are quickly duty, friendly, hospitable, kindness, and supporting. Providing navigation procedure, responsible officer clearly, the supplies were intended to adequately facilitate. Advising or counseling on legal problems at every step along the process. Availability operational during office hours. Advance notice of the expression client note. Acknowledge feedback or suggestions from clients. Confess if there are errors in the service. No bribes or other benefits.

Keywords : Performance, Sucaritta

๑. บทนำ

“การปฏิบัติงานทุกอย่างของข้าราชการ มีผลเกี่ยวเนื่องถึงประโยชน์ส่วนรวมของ ประเทศชาติและประชาชนทุกคน ข้าราชการทุกฝ่ายทุกระดับ จึงต้องระมัดระวังการปฏิบัติทุกอย่าง ให้สมควรและถูกต้องด้วยหลักวิชา เหตุผล ความชอบธรรม ข้อสำคัญ เมื่อจะทำการใด ต้องคิดให้ดี โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้น ให้รอบคอบและรอบด้าน เพื่อให้งานที่ทำบังเกิดผลดีที่ประโยชน์แท้แต่ อย่างเดียว”^{๑๐}

การที่องค์การจะกระทำภารกิจหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์ และมีประสิทธิภาพนั้น หน่วยงานจำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในจำนวนที่เหมาะสมกับงาน ดังนั้นการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงาน เพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มี ความสำคัญมากที่สุด เพราะบุคลากรคือผู้นำเอาทรัพยากรอื่นได้แก่ วัสดุ อุปกรณ์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ และยังเป็นผู้จัดให้มีการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ ที่เหมาะสม เพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์และ เป้าหมาย บุคลากรจึงเป็นปัจจัยในการกำหนดความสำเร็จขององค์การ และการดำเนินการที่เกี่ยวกับ บุคคลที่ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์การ ให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ขององค์การ พร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษาและพัฒนาให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ทุกระดับที่จะต้องรับผิดชอบต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์^{๑๑} เป้าหมายความสำเร็จขององค์การ คือ การมีประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กรและการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรจะเกี่ยวข้อง

^{๑๐} พระบรมราชาวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระราชทานแก่ข้าราชการพลเรือน เนื่องใน โอกาสวันข้าราชการพลเรือน ปีพุทธศักราช ๒๕๕๙, สำนักงาน ก.พ., [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.2ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/article/king-speech-2559apr01.pdf> [๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๙].

^{๑๑} การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (THE HUMAN RESOURCES MANAGEMENT : HRM), [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล: <http://www.powervision.co.th/mycorner/Exchangehrm/hrm%20mycorner16.htm> [๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๙].

กับสิ่งแวดล้อม วัฒนธรรมองค์กร การบริหารบุคลากร การสร้างแรงจูงใจ ซึ่งบุคลากรต้องมีความรู้ ความสามารถและอุดมการณ์ในการพัฒนาตนเอง มีความเข้าใจเรื่องการพัฒนา มีค่านิยม การกำหนด เป้าประสงค์ของชีวิตและการทำงาน และการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง^{๑๒}

สำนักงานอัยการสูงสุด เป็นองค์กรอื่นตามรัฐธรรมนูญ มีวิสัยทัศน์ คือ "องค์กรอัยการ มีความเป็นเลิศในการยุติธรรม และเป็นที่เชื่อมั่นของประชาชน"^{๑๓} โดยที่องค์กรอัยการมีข้าราชการ รุจรการที่เป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล การงบประมาณ และการดำเนินการอื่น โดยมีอัยการ ส บ ง ส ุด เป็นผู้บังคับบัญชา และมีภารกิจด้านการอำนวยความสะดวกการยุติธรรม การรักษาผลประโยชน์ของรัฐ การคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชน รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกระดับให้มี คุณภาพชีวิตที่ดีและมีขีดสมรรถนะสูง โดยมีเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมสำหรับการบริหารองค์กร ด้วยหลักธรรมาภิบาล ดังนั้น การบริหารจัดการนโยบายการพัฒนาของสำนักงานอัยการสูงสุดต้อง สอดคล้องกับกฎระเบียบ ข้อบังคับ และจะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรภายในหน่วยงาน มีทีมงานที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เพราะข้าราชการฝ่ายอัยการที่มีประสิทธิภาพเต็มเปี่ยม จะเปรียบได้กับคลังสมองที่สำคัญไว้สำหรับสร้างกลไกขับเคลื่อนระบบการปฏิบัติราชการ ให้บรรลุ ตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ^{๑๔}

ข้าราชการฝ่ายอัยการและบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุด ต้องยึดมั่นในคุณธรรมและ จริยธรรม และยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม ในการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดย เสมอภาค รักษาผลประโยชน์ของรัฐและคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน โดยต้องปฏิบัติหน้าที่ อย่างมีจิตสำนึกที่ดี ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ถูกต้อง เทียบธรรม รอบคอบ รวดเร็ว โปร่งใส และ ตรวจสอบได้ เพื่อให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ประชาชน^{๑๕}

การปฏิบัติงานของข้าราชการรุจรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดแพร่ ต้องมีหลักธรรม เป็นพื้นฐาน เพราะในการปฏิบัติงานต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างมีจิตสำนึกที่ดี ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ถูกต้อง เทียบธรรม รอบคอบ รวดเร็ว โปร่งใส และตรวจสอบได้ เพื่อให้ความเป็นธรรมและเป็นที่ เชื่อถือศรัทธาแก่ประชาชน

ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่าควรนำหลักพุทธธรรม คือ หลักสุจริต ๓ ซึ่งประกอบด้วย กายสุจริต วจีสุจริต มโนสุจริต มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการรุจรการ สำนักงานอัยการสูงสุด

^{๑๒} มันทนา เพ็งแจ่ม, แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, (ศรีสะเกษ: มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, ๒๕๕๐).

^{๑๓} สำนักงานอัยการสูงสุด, วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.ago.go.th/vision.php> [๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๙].

^{๑๔} สำนักงานอัยการสูงสุด, การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของสำนักงานอัยการสูงสุด, (เชียงใหม่: สำนักงานฯ, ๒๕๕๕).

^{๑๕} สำนักงานอัยการสูงสุด, ประมวลจริยธรรมข้าราชการฝ่ายอัยการและบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุด, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: http://www.ago.go.th/new_law/doc_090554.pdf [๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๙].

ในจังหวัดแพร่ อันจะส่งผลทำให้งานของสำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดแพร่ บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ของสำนักงานอัยการสูงสุด

๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๒.๑ เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักสุจริต ๓ ของข้าราชการธรรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดแพร่

๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของข้าราชการธรรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดแพร่ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๒.๓ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์การปฏิบัติงานตามหลักสุจริต ๓ ของข้าราชการธรรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดแพร่

๒.๔ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักสุจริต ๓ ของข้าราชการธรรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดแพร่

๓. ขอบเขตการวิจัย

๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักสุจริต ๓ ของข้าราชการธรรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดแพร่ ประกอบด้วย ศึกษาโดยใช้หลักการให้บริการ ๕ ด้าน ของ John D. Millett ได้แก่ ๑. ด้านการให้บริการอย่างเสมอภาค ๒. ด้านการให้บริการอย่างทันเวลา ๓. ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ ๔. ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง และ ๕. ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า^{๑๖} และตามหลักสุจริต ๓ ได้แก่ ด้านกายสุจริต ด้านวจีสุจริต และด้านมโนสุจริต

๓.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

๑) ตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศอายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ การปฏิบัติงานตามหลักสุจริต ๓ ของข้าราชการธรรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดแพร่ ตามหลักการให้บริการของ John D. Millett ๕ ด้าน ได้แก่ ๑. ด้านการให้บริการอย่างเสมอภาค ๒. ด้านการให้บริการอย่างทันเวลา ๓. ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ ๔. ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง และ ๕. ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า

๒) ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ การปฏิบัติงานตามหลักสุจริต ๓ ของข้าราชการธรรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดแพร่ ได้แก่ ด้านกายสุจริต ด้านวจีสุจริต และด้านมโนสุจริต และแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักสุจริต ๓ ของข้าราชการธรรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดแพร่

๓.๓ ขอบเขตด้านประชากร

^{๑๖} Millett, John D., *Management in the public service*. New York: Managing people, 1954.

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนผู้มารับบริการจากสำนักงานอัยการสูงสุด ในจังหวัดแพร่ จำนวน ๓๘๔ คน^{๑๗}

ส่วนผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ จำนวน ๗ รูป/คน โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก

๓.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษาครั้งนี้ คือ สำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดแพร่ จำนวน ๓ สำนักงาน ประกอบด้วย สำนักงานอัยการจังหวัดแพร่ สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดแพร่ และสำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัดแพร่

๓.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยทำการศึกษาตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๕๙ ถึงเดือน มีนาคม ๒๕๖๐ รวมระยะเวลา ๖ เดือน

๔. วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้รับบริการจากสำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดแพร่ รวม ๓ สำนักงาน มีจำนวนทั้งสิ้น ๓๘๔ คน โดยใช้สูตรของ W.G. Cochran เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ในการอธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไป และการทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Anova) เมื่อพบว่ามีความแตกต่าง จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีการหาผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน ๗ รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนาความเรียงประกอบเนื้อหา

๕. ผลการวิจัย

๑) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชนผู้รับบริการ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน ๒๗๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๓ มีอายุระหว่าง ๔๐ – ๔๙ ปี จำนวน ๙๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๕ มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับ ปวส./อนุปริญญา จำนวน ๑๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๙ ส่วนใหญ่มีอาชีพรับจ้าง จำนวน ๑๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๘ มีรายได้ต่อเดือน ๕,๐๐๐ – ๑๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๒๖๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๒

^{๑๗} W.G. Cochran, Sampling techniques. 2nd edition, (New York: John Wiley & Sons, Inc. 1963.

๒) ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการต่อการปฏิบัติงานตามหลัก การให้บริการ ของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดแพร่ พบว่า ประชาชน ผู้รับบริการจากข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดแพร่ มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน ตามหลักการให้บริการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17, S.D. = 0.25$) และเมื่อพิจารณา เป็นรายด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า อยู่ในลำดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.24, S.D. = 0.29$) รองลงมาคือด้านการให้บริการอย่างเสมอภาค ($\bar{X} = 4.21, S.D. = 0.30$) ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 4.20, S.D. = 0.25$) ด้านการให้บริการ อย่างทันเวลา ($\bar{X} = 4.09, S.D. = 0.41$) ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.09, S.D. = 0.41$) ตามลำดับ

๓) ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการต่อการปฏิบัติงานตามหลัก สัจจรีต ๓ ของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดแพร่ พบว่า ประชาชนผู้รับบริการ มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามหลักสัจจรีต ๓ ของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดใน จังหวัดแพร่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22, S.D. = 0.22$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ การปฏิบัติงานตามหลักสัจจรีต ๓ ด้านวิสุจริต อยู่ในลำดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.23, S.D. = 0.21$) รองลงมาคือ ด้านกายสุจริต ($\bar{X} = 4.22, S.D. = 0.28$) ส่วนด้านมโนสุจริต อยู่ในลำดับต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.21, S.D. = 0.39$) ตามลำดับ

๔) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของหลักการให้บริการกับหลักสัจจรีต ๓ ในการปฏิบัติงาน ตามหลักสัจจรีต ๓ ของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดแพร่ พบว่า ในภาพรวม ด้านการให้บริการอย่างทันเวลา ($r=0.777$) ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า ($r=0.756$) มีความสัมพันธ์สูง กับการปฏิบัติงานตามหลักสัจจรีต ๓ และด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ ($r=0.459$) ด้านการให้บริการ อย่างต่อเนื่อง ($r=0.475$) มีความสัมพันธ์ปานกลางกับการปฏิบัติงานตามหลักสัจจรีต ๓ ส่วนด้าน การให้บริการอย่างเสมอภาค ($r=0.385$) มีความสัมพันธ์ต่ำกับการปฏิบัติงานตามหลักสัจจรีต ๓ อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

๕) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการปฏิบัติงานตามหลัก สัจจรีต ๓ ของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดแพร่ การทดสอบสมมติฐาน โดย วิเคราะห์ความแตกต่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และ รายได้ต่อเดือน พบว่า เพศ การศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่าง กัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนอายุ มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

๖) แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักสัจจรีต ๓ ของข้าราชการธุรการ สำนักงาน อัยการสูงสุดในจังหวัดแพร่ คือ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว เป็นกันเอง มีอัธยาศัยไมตรี ความเมตตา ช่วยเหลือเกื้อกูลสงเคราะห์กัน การจัดให้มีป้ายบอกขั้นตอน/ผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน การจัดอุปกรณ์เครื่องเขียนต่าง ๆ ไว้คอยอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ การให้คำแนะนำ/

คำปรึกษาในปัญหากฎหมายทุกขั้นตอนตามกระบวนการ ความพร้อมปฏิบัติงานในเวลาราชการ มีการแจ้งความก้าวหน้าของสำนวนให้ผู้รับบริการทราบ รับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากผู้รับบริการ ยอมรับหากมีข้อผิดพลาดในการให้บริการ ไม่รับสินบนหรือประโยชน์อื่นใด

๗) สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง “การปฏิบัติงานตามหลักสุจริต ๓ ของข้าราชการธรรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดแพร่” ด้วยวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research)

การปฏิบัติงานตามหลักสุจริต ๓ ของข้าราชการธรรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดแพร่



แผนภาพที่ ๒ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

๗. อภิปรายผลการวิจัย

๑) จากการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามหลักสุจริต ๓ ของข้าราชการธรรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดแพร่ พบว่า การปฏิบัติงานตามหลักการให้บริการ ของข้าราชการธรรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดแพร่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการให้บริการอย่างเสมอภาค ด้านการให้บริการอย่างทันเวลา ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

๒) จากการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามหลักสุจริต ๓ ของข้าราชการธรรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดแพร่ พบว่า การปฏิบัติงานตามหลักสุจริต ๓ ของข้าราชการธรรการ สำนักงาน

อัยการสูงสุดในจังหวัดแพร่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านกายสุจริต ด้านวจีสุจริต และด้านมโนสุจริต อยู่ในระดับมากทุกด้าน

๓) จากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการปฏิบัติงานตามหลักสุจริต ๓ ของข้าราชการตุลาการ สำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดแพร่ โดยวิเคราะห์ความแตกต่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน พบว่า เพศ การศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนอายุ มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

๘. ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามหลักสุจริต ๓ ของข้าราชการตุลาการ สำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดแพร่ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะทางการวิจัย ดังนี้

๘.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- ๑) การให้บริการที่เป็นธรรม ภายใต้กฎระเบียบ ของกฎหมาย
- ๒) การประชาสัมพันธ์การให้บริการของสำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดแพร่
- ๓) การจัดฝึกอบรมด้านหลักธรรมเพื่อใช้ประกอบในการปฏิบัติงาน

๘.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

๑) ข้าราชการตุลาการ สำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดแพร่ ควรให้บริการโดยยึดกฎระเบียบ ของกฎหมาย มีลำดับก่อนหลังตามกำหนดเวลา ความรวดเร็ว เป็นกันเอง มีอัธยาศัยไมตรี มีความเมตตา ช่วยเหลือเกื้อกูลสงเคราะห์กัน

๒) ข้าราชการตุลาการ สำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดแพร่ ควรจัดทำคำอธิบายให้ความรู้ ขั้นตอนการดำเนินการทางกฎหมาย เป็นแผ่นพับหรือการประชาสัมพันธ์ทางสื่ออื่น ๆ ที่ประชาชน สามารถศึกษาก่อนมาติดต่อจริง

๓) ข้าราชการตุลาการ สำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดแพร่ ไม่รับสินบนหรือประโยชน์อื่นใด ในการให้บริการ

๘.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักสุจริต ๓ ของข้าราชการตุลาการ สำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดแพร่ สำหรับการวิจัยครั้งต่อไปนั้น ควรทำการศึกษา ดังนี้

๑) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการ สำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดแพร่

๒) การให้บริการที่พึงประสงค์ ตามความต้องการของประชาชน ต่อการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตุลาการ สำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดแพร่

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

(๑) หนังสือ :

มันทนา เฟื่องแจ่ม, แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, (ศรีสะเกษ: มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, ๒๕๕๐).

สำนักงานอัยการสูงสุด, การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของสำนักงานอัยการสูงสุด, (เชียงใหม่: สำนักงานฯ, ๒๕๕๕).

(๒) สื่ออิเล็กทรอนิกส์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (THE HUMAN RESOURCES MANAGEMENT : HRM), [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล: <http://www.powervision.co.th/mycorner/Exchangehrm/hrm%20mycorner16.htm> [๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๙].

๒. ภาษาอังกฤษ

Millett, John D., *Management in the public service*. New York: Managing people, 1954. W.G. Cochran, *Sampling techniques*. 2nd edition, (New York: John Wiley & Sons, Inc. 1963.

การพัฒนาคุณภาพการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนประถมศึกษา
ในอำเภอสันติสุข จังหวัดน่าน

The Quality Development of Information System Management
of Primary School in Suntisuk District, Nan Province

นงเครียด บุญศรี*

พระครูสังฆรักษ์บุญเสริม กิตติวัฒน์**

ดำเนิน หมายดี***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย คือ ๑) เพื่อศึกษาการพัฒนาคุณภาพการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอสันติสุข จังหวัดน่าน๒) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอสันติสุข จังหวัดน่านจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ๓) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอสันติสุข จังหวัดน่าน ตามหลักอริยสัจ ๔

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยใช้วิธีเชิงปริมาณซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือแบบสอบถามจากบุคลากรจำนวน ๒๕๑ คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างด้วยสูตรการคำนวณของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๕๔ คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Deviation) และทดสอบสมมติฐาน ด้วยการทดสอบค่าที (t-test), การทดสอบค่าเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และด้วยวิธีต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) การวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน ๗ รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนาความเรียงประกอบเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

* หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์) คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่.

** ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่.

*** ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่.

๑. บุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอสันติสุข จังหวัดน่าน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารระบบสารสนเทศโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้ ด้านการตรวจสอบประเมินผลแผน ด้านการปรับปรุงแผน ด้านการปฏิบัติตามแผน และด้านการวางแผน ตามลำดับ

๒. ผลการเปรียบเทียบบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงานและรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอสันติสุข จังหวัดน่าน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

๓. ผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอสันติสุข จังหวัดน่านมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้หลักเหตุและผลตามอริยสัจ ๔ หลักสำคัญที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอสันติสุข จังหวัดน่านเพื่อแก้ปัญหาหรือทุกข์ที่เกิดขึ้นในการพัฒนาการบริหารระบบสารสนเทศ เพราะหลักของอริยสัจ ๔ มีสาระสำคัญคือเมื่อมีปัญหาจะต้องรู้ว่าปัญหานั้นอยู่ที่ใดสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาให้พบ แล้วหาทางแก้ปัญหานั้น วางแนวทางที่จะแก้ปัญหานั้นให้สำเร็จแล้วนำวิธีการแก้ปัญหามาปฏิบัติให้ได้ผล เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการบริหารระบบสารสนเทศให้มีคุณภาพและสามารถตอบสนองความต้องการใช้งานระบบสารสนเทศของบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอสันติสุขต่อไป

คำสำคัญ : การพัฒนา, คุณภาพ, การบริหารระบบสารสนเทศ, หลักอริยสัจ ๔

ABSTRACT

The objectives of the research were 1) to study the quality management information system of primary school in Suntisuk District, Nan Province, 2) To study the factors that affect the quality of management information systems of primary school in Suntisuk District Nan Province, by personal factors, 3) To study the development of quality management information systems of primary school in Suntisuk District, Nan Province according to the four Noble Truths.

This study was mixed-method research, a combination of quantitative and qualitative research. Quantitative data were collected by using a questionnaire of the number of 251 people. The sample consisted of 154 local people by using the formula of Taro Yamane. Data were analyzed by statistics including frequency, percentage, mean, and standard deviation to describe personal characteristics. Hypothesis testing was conducted by using t-test and F-test analysis, One-Way Analysis of Variance (ANOVA). A pair of means was compared by using Least Significant difference (LSD). For qualitative research, data were collected from 7 key informants. These key informants

were purposively selected from the experts with qualification in accordance with the essence of research. Data collection instruments included structured in depth interview and face-to-face in depth interview. Data were analyzed by descriptive interpretation.

The research found that.

1) Overall the sample's opinion towards the quality of management information systems was rated at high rate level the overall was at high level When considering in each side of all aspects as follows mean score was the monitoring evaluation plan, the improvement plan, the compliance plan, and Planning respectively.

2) The comparison of the sample's satisfaction towards the quality management in information system of primary school in Sunitisuk District, Nan Province classified by personnel factors showed as follows: gender, age, education level, work experience placements and income The sample with differences in personnel factors including gender, age, education level, work experience placements and income had different opinions on the quality management system of primary school in Sunitisuk District, Nan province Overall, no significant differences, leading to research hypothesis rejection.

3) The Results of interviews were found that the four Noble Truths can be applied the quality management system of primary school in Sunitisuk District, Nan Province to solve the problem. Because of the four Noble Truths was significant. As well as it was making sense the problem, the cause of the problem, the solution problems and the way of problem's solving on the line of development of quality Management in information System of primary school in Sunitisuk District, Nan Province.

Keywords : Development, Quality, Information system management

๑. บทนำ

ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นระบบที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อระบบการบริหารจัดการทั้งในองค์กรและนอกองค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชนซึ่งจะต้องมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการในด้านการวางแผน การปฏิบัติงาน การตรวจสอบ การวัดผล ประเมินผล นำมาซึ่งการบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้นๆ อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มศักยภาพในการบริหาร การพัฒนาของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากขึ้น

ปัจจุบันหน่วยงานหรือองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนต่างก็ให้ความสนใจในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลไม่ว่าจะเป็นในด้านการเมือง

การปกครอง และที่สำคัญอย่างยิ่งในระบบการศึกษา ระบบสารสนเทศได้มีความสำคัญและจำเป็นอย่างมากในการบริหารการพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้บัญญัติในเรื่องการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการศึกษา ในหมวดที่ ๙ เรื่องเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาปัจจุบันระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีบทบาทในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเพื่อใช้ในการบริหารมากขึ้น โดยเฉพาะในยุคของการปฏิรูปการศึกษา โดยมุ่งหวังให้การปฏิรูปการศึกษาประสบความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนตามเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด^{๑๘}

ในสถานศึกษามีข้อมูลที่ยังไม่ได้นำมาจัดเก็บให้เป็นระบบเข้าสู่ฐานข้อมูลที่ต้องการและเป็นปัจจุบันเท่าที่ควรหากไม่มีการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศให้เป็นระบบสารสนเทศที่มีความแน่นอน ข้อมูลที่มีจะไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้ ซึ่งไม่เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาอีกทั้งยังไม่มีความเป็นระเบียบแล้ว จะเกิดความไม่สะดวกหรือเกิดความยุ่งยากในการนำไปใช้ การจัดระบบบริหารและสารสนเทศของสถานศึกษา นับว่ามีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา เป็นไปตามมาตรฐานที่ต้องการ และครอบคลุมภารกิจด้านการบริหารจัดการได้อย่างมีคุณภาพ สถานศึกษาต้องมีระบบการบริหารและการจัดการศึกษาที่นำไปสู่คุณภาพของผู้เรียนรวมถึงระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ เป็นระบบ ถูกต้อง สมบูรณ์ เป็นปัจจุบันและสามารถเรียกใช้ข้อมูลสารสนเทศได้ตลอดเวลา โดยผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้ในการตัดสินใจดำเนินการต่างๆ ในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

งานสารสนเทศเป็นงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพย่อมเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจ อย่างไรก็ตามหากทำการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศไม่ถูกต้อง อาจทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพลดลงและเพิ่มการใช้งบประมาณมากขึ้น จึงควรพัฒนาให้มีระบบสารสนเทศที่เหมาะสมกับหน่วยงานและเป็นระบบสารสนเทศที่มีคุณภาพ ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินการจัดระบบบริหารและสารสนเทศ มีคุณภาพสำหรับการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา และเกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารและการจัดการศึกษามากยิ่งขึ้นผู้บริหารควรนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาบูรณาการจัดการบริหารการพัฒนาาระบบสารสนเทศให้มากยิ่งขึ้น หลักอริยสัจ ๔ คือหลักธรรมอันประเสริฐในการแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี ได้แก่ ๑) ทุกข์ ๒) สมุทัย ๓) นิโรธ ๔) มรรค หากผู้บริหารได้นำหลักธรรมมาบูรณาการใช้กับการพัฒนาการบริหารระบบสารสนเทศในสถานศึกษาแล้วจะมีคุณภาพและมีประสิทธิผลได้เป็นอย่างดี

^{๑๘} สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒

สำนักนายกรัฐมนตรื, (กรุงเทพมหานคร : สกายบุ๊กส์, ๒๕๔๖), หน้า ๕๑.

^{๑๙} สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, การจัดระบบบริหารและสารสนเทศภายในสถานศึกษาตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๓, (กรุงเทพมหานคร : สำนักทดสอบทางการศึกษา, ๒๕๕๓), หน้า ๑๖.

โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอสันติสุข จังหวัดน่าน เป็นโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในอำเภอสันติสุข เขต ๑ ได้มีการนำเอาระบบสารสนเทศเข้ามาบริหารในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการบริหารระบบการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อย่างไรก็ตามระบบสารสนเทศของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอสันติสุข ยังมีปัญหาอยู่หลายประการได้แก่ ๑) ปัจจัยด้านงบประมาณ ๒) ปัจจัยด้านบุคลากร ๓) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ๔) ปัจจัยด้านความรู้ความเชี่ยวชาญ เป็นต้น ซึ่งทางโรงเรียนในกลุ่มอำเภอสันติสุขมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาการบริหารระบบสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างเร่งด่วน

จากความจำเป็นและเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาคุณภาพการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนในอำเภอสันติสุข จังหวัดน่าน

เพื่อทราบถึงการพัฒนาการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอสันติสุขและนำผลการศึกษาวิจัยนี้ไปปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอสันติสุขให้เจริญยิ่งขึ้นไปสืบไป

๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาการพัฒนาคุณภาพการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอสันติสุข จังหวัดน่าน

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอสันติสุข จังหวัดน่าน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอสันติสุข จังหวัดน่าน ตามหลักอริยสัจ ๔

๓. ขอบเขตการวิจัย

๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมรูปแบบการพัฒนาคุณภาพการบริหารระบบสารสนเทศโดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารของ เอดเวิร์ด เดมมิง (W.Edwards Deming) ประกอบด้วยหลัก PDCA ประกอบด้วย Plan คือ วางแผน, DO คือ ปฏิบัติตามแผน, Check คือ ตรวจสอบ/ประเมินผลและนำผลประเมินมาวิเคราะห์, และ Action คือ ปรับปรุงดำเนินการให้เหมาะสมตามผลการประเมิน และบูรณาการด้วยหลักธรรม คือ หลักอริยสัจ ๔ ประการ ได้แก่ ๑) ทุกข์ ๒) สมุทัย ๓) นิโรธ ๔) มรรค

๓.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

๑. ตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน รายได้ และทฤษฎีทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอสันติสุข จังหวัดน่าน ๔ ด้าน ประกอบด้วย หลักธรรม อริยสัจ ๔ ประกอบด้วย ๑. ทุกข์ ๒. สมุทัย ๓. นิโรธ ๔. มรรค

๒. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ การพัฒนาคุณภาพการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอสันติสุข จังหวัดน่าน ประกอบด้วย ๑. การวางแผน ๒. การปฏิบัติตามแผน ๓. การตรวจสอบแผน ๔. การปรับปรุงประเมินผลและแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอสันติสุข จังหวัดน่าน

๓.๓ ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร คือ บุคลากรที่สังกัดโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอสันติสุขจำนวน ๑๒ โรงเรียน ได้แก่ ผู้อำนวยการ ครูผู้สอน พนักงานราชการ และลูกจ้าง รวมทั้งสิ้น จำนวน ๒๕๑^{๒๐} คนและผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ จำนวน ๗ รูป/คน โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก

๓.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ กลุ่มโรงเรียนสันติสุข อำเภอสันติสุข จังหวัดน่าน จำนวน ๑๒ โรงเรียนประกอบด้วย โรงเรียนป่าแลหวงวิทยา, โรงเรียนบ้านสบยาง, โรงเรียนบ้านป่าอ้อย, โรงเรียนบ้านป่าแดด, โรงเรียนบ้านดู่พงษ์, โรงเรียนบ้านโป่งคำ, โรงเรียนบ้านศรีบุญเรือง, โรงเรียนบ้านห้วยแฮ้ว, โรงเรียนบ้านศรีน่าน, โรงเรียนบ้านดอนไพลวัลย์, โรงเรียนราชรัฐพัฒนา

๓.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยทำการศึกษาดังตั้งแต่วันที่ เดือน ตุลาคม ๒๕๕๙ ถึงเดือน มีนาคม ๒๕๖๐ รวม ๖ เดือน

๔. วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอสันติสุข

จังหวัดน่าน รวม ๑๒ โรงเรียน มีจำนวนทั้งสิ้น ๑๕๔ คน โดยใช้สูตรของ W.G. Cochran เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และการทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Anova) เมื่อพบว่ามีความแตกต่าง จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีการหาผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน ๗ รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนาความเรียงประกอบเนื้อหา

^{๒๐}ระบบสารสนเทศเพื่อบริหารการศึกษากลุ่มสารสนเทศ สนผ.สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน[ออนไลน์].http://data.bopp-obec.info/emis/schooldata-view_student.php[10 มิ.ย.๒๕๕๙]

๕. ผลการวิจัย

๑) บุคลากรส่วนใหญ่ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๙๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๗๔ มีอายุระหว่าง ๔๐ - ๕๐ ปี จำนวน ๔๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๖๒ มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน ๗๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๑๐ ส่วนใหญ่มีตำแหน่งครู จำนวน ๘๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๒๕ ประสบการณ์ทำงาน ๒๑ - ๓๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๒๗ มีรายได้ต่อเดือน ๒๐,๐๐๑ ขึ้นไป จำนวน ๗๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๔๐

๒) จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอสันติสุข จังหวัดน่าน พบว่า บุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอสันติสุข จังหวัดน่าน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารระบบสารสนเทศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๘๖$, $S.D. = ๐.๒๒$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ ด้านการตรวจสอบประเมินผลแผนอยู่ในลำดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๐๓$, $S.D. = ๐.๓๐$) รองลงมาคือด้านการปรับปรุงแผน ($\bar{X} = ๔.๐๐$, $S.D. = ๐.๓๒$) ด้านการปฏิบัติตามแผน ($\bar{X} = ๓.๗๓$, $S.D. = ๐.๓๘$) ด้านการวางแผน ($\bar{X} = ๓.๖๙$, $S.D. = ๐.๓๑$) ตามลำดับ

๓) จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอสันติสุข จังหวัดน่าน พบว่า บุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอสันติสุข มีระดับการพัฒนาการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอสันติสุข จังหวัดน่าน ตามหลักอริยสัจ ๔ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๗๖$, $S.D. = ๐.๓๑$) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ระดับการพัฒนาการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอสันติสุข จังหวัดน่าน ตามหลักอริยสัจ ๔ ด้านนิโรธ และมรรค อยู่ในลำดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๑๓$, $S.D. = ๐.๓๗$) รองลงมาคือ ด้านทุกข์ ($\bar{X} = ๓.๓๘$, $S.D. = ๐.๕๘$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = ๓.๓๖$, $S.D. = ๐.๕๕$) คือ ด้านสมุทัย ตามลำดับ

๔) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอสันติสุข จังหวัดน่าน การทดสอบสมมติฐานโดยวิเคราะห์ความแตกต่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ พบว่า มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอสันติสุข จังหวัดน่าน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

๕) แนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอสันติสุข จังหวัดน่าน คือ การมีหลักเหตุและผลตามอริยสัจ ๔ เป็นหลักสำคัญที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอสันติสุข จังหวัดน่าน เพื่อแก้ปัญหาหรือทุกข์ที่เกิดขึ้นในการพัฒนาการบริหารระบบสารสนเทศ เพราะหลักของอริยสัจ ๔ มีสาระสำคัญคือเมื่อมีปัญหาจะต้องรู้ว่าปัญหานั้นอยู่ที่ใดหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาให้พบ แล้วหาทางแก้ปัญหานั้น วางแนวทางที่จะแก้ปัญหานั้นให้สำเร็จแล้วนำวิธีการแก้ปัญหามา

ปฏิบัติให้ได้ผล เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการบริหารระบบสารสนเทศให้มีคุณภาพและสามารถตอบสนองความต้องการใช้งานระบบสารสนเทศของบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอสันติสุขต่อไป

๖. อภิปรายผลการวิจัย

๑) จากการวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอสันติสุข จังหวัดน่าน พบว่า บุคลากร มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารระบบสารสนเทศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับการพัฒนาของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอสันติสุข ด้านการตรวจสอบแผน ด้านการปรับปรุงประเมินผล ด้านการปฏิบัติตามแผน และด้านการวางแผน อยู่ในระดับมากทุกด้าน

๒) การพัฒนาคุณภาพการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอสันติสุข จังหวัดน่าน พบว่า การพัฒนาคุณภาพการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอสันติสุข จังหวัดน่านตามหลักอริยสัจ ๔ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านนิโรธ ด้านมรรค ด้านทุกข์และด้านสมุทัย อยู่ในระดับมากทุกด้าน

๓) จากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่ต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอสันติสุข จังหวัดน่าน โดยวิเคราะห์ความแตกต่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ พบว่า มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอสันติสุข จังหวัดน่าน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

๗. ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอสันติสุข จังหวัดน่าน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะทางการวิจัย ดังนี้

๗.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑) หน่วยงานหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรเร่งพัฒนาคุณภาพการบริหารระบบสารสนเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๒) จัดให้มีการส่งเสริมบุคลากรภายในโรงเรียนในการฝึกอบรมพัฒนาด้านการใช้ระบบสารสนเทศให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

๓) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาต้องส่งเสริมสนับสนุนเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ หรือจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมให้เพียงพอกับการใช้งานของแต่ละสถานศึกษา เพื่อใช้ในการจัดเก็บข้อมูล

๗.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

๑) จัดให้มีสำนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศประจำอำเภอเพื่อคอยดูแลและพัฒนาระบบสารสนเทศแก่โรงเรียนอย่างทั่วถึง เพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการใช้งาน

๗.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

๑) ควรมีการศึกษาการพัฒนาคุณภาพการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอสันติสุข จังหวัดน่าน โดยการใช้หลักธรรมอื่นนอกจากหลักอริยสัจ ๔ เช่น หลักปฏิสัมพันธ์ เป็นต้น เพื่อเปรียบเทียบว่า ผลการวิจัยเหมือนหรือแตกต่างจากการวิจัยครั้งนี้

๒) ควรขยายขอบเขตการวิจัยการพัฒนาคุณภาพการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนประถมศึกษาในระดับจังหวัด เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่กว้างขวางขึ้น

๓) ควรมีการเพิ่มเครื่องมือในการทำวิจัยให้มากขึ้น นอกเหนือจากการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม เช่น การสังเกตพฤติกรรม หรือการสนทนากลุ่ม เพื่อนำข้อมูลที่ได้ มาวิเคราะห์ให้ได้ผลตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

บรรณานุกรม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒

สำนัก นายกรัฐมนตรี. กรุงเทพมหานคร : สกายบุ๊กส์, ๒๕๔๖.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. การจัดระบบบริหารและสารสนเทศภายในสถานศึกษา ตาม กฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.

๒๕๕๓. กรุงเทพมหานคร : สำนักทดสอบทางการศึกษา, ๒๕๕๓”

ระบบสารสนเทศเพื่อบริหารการศึกษา, กลุ่มสารสนเทศ สนผ. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. [อ อ น ไ ล น์] . http://data.bopp-obec.info/emis/schooldata-view_student.php[10 มิ.ย. ๒๕๕๙].

การให้บริการนิสิตตามหลักสังคหัตถุธรรมของวิทยาลัยสงฆ์นครน่าน
อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน

The Students Services in Accordance With The Sangahavatthu
Dhamma of Nan Buddhist College,
Puepeang District, Nan Province

เยาวลักษณ์ ชื่นไชย*

ดำเนิน หมายดี**

พระครูสังฆรักษ์บุญเสริม กิตติวัฒน์***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย คือ ๑) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของนิสิตที่มีต่อการให้บริการนิสิตตามหลักสังคหัตถุธรรมของวิทยาลัยสงฆ์นครน่าน อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน ๒) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของนิสิตต่อการให้บริการนิสิตตามหลักสังคหัตถุธรรมของวิทยาลัยสงฆ์นครน่าน อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ ๓) เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการให้บริการนิสิตตามหลักสังคหัตถุธรรมของวิทยาลัยสงฆ์นครน่าน อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นิสิตวิทยาลัยสงฆ์นครน่าน จำนวน ๕๐๙ รูป/คน ใช้สูตรคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (Taro, Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๒๒๔ รูป/คน เก็บข้อมูลด้วยวิธีการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Deviation) และทดสอบสมมติฐาน ด้วยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการหาผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant

* หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์) คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่.

** ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่.

*** ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่.

Difference : LSD) ส่วนข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยทำการจัดกลุ่มข้อมูลตามสาระสำคัญของประเด็นการสัมภาษณ์ จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

๑. ระดับความคิดเห็นของนิสิตวิทยาลัยสงฆ์นครน่าน ต่อการให้บริการนิสิตตามหลักสังคหวัตถุธรรมของวิทยาลัยสงฆ์นครน่าน อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และจากการแจกแจงแต่ละด้านพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน

๒. ผลการเปรียบเทียบการให้บริการนิสิตตามหลักสังคหวัตถุธรรมของวิทยาลัยสงฆ์นครน่าน อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน การทดสอบสมมติฐานโดยวิเคราะห์ความแตกต่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา พบว่า เพศ อายุ มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนระดับการศึกษา มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

๓. แนวทางการพัฒนาการให้บริการนิสิตตามหลักสังคหวัตถุธรรมของวิทยาลัยสงฆ์นครน่าน อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน ด้านทาน ผู้บริหารต้องกำหนดนโยบายในการให้บริการเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติรวมถึงต้องมีการพัฒนาระบบและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และหัวใจของการบริการแบบ Service Mind ให้โอกาสและให้อภัย ด้านปิยวาจา เจ้าหน้าที่ควรยิ้มแย้มแจ่มใส พูดจาสุภาพ ทรชนักต่อหน้าที่ ให้บริการอย่างมีคุณภาพ ด้านอัตตจริยา ให้บริการเป็นระบบ One stop service ที่เป็นรูปแบบเฉพาะของหน่วยงาน เพื่อลดขั้นตอนการทำงาน มีการจัดโฮมรูมทำความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้ระบบหรืออบรมการใช้ระบบต่างๆ ให้กับเจ้าหน้าที่และนิสิต ด้านสมานัตตตา ฝ่ายประชาสัมพันธ์ ควรเพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ ควรเพิ่มเครือข่ายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการให้บริการและเชื่อมโยงเครือข่ายกับส่วนกลาง พัฒนาระบบทะเบียน วัตถุประสงค์ให้ทันสมัย พัฒนาเจ้าหน้าที่และนิสิตให้เข้าใจระบบทะเบียนและวัตถุประสงค์

คำสำคัญ : การให้บริการนิสิต, สังคหวัตถุธรรม

ABSTRACT

The purpose of this research was 1) to study the students services in accordance with The Sangahavatthu Dhamma of Nan Buddhist College, Pupeang District, Nan Province, 2) to compare the opinion the students services in accordance with The Sangahavatthu Dhamma of Nan Buddhist College, Pupeang District, Nan Province, classified by personal factors, 3) to educate the development of the students services in accordance with The Sangahavatthu Dhamma of Nan Buddhist College, Pupeang District, Nan Province.

This study was mixed-method research, a combination of quantitative and qualitative research. Quantitative data were collected by using a questionnaire

of the students services in accordance with The Sangahavatthu Dhamma of Nan Buddhist College, Pupeang District, Nan Province. The sample consisted of 224 students from 509 students by using the formula of Taro Yamane. Data were analyzed by statistics including frequency, percentage, mean, and standard deviation to describe personal characteristics. Hypothesis testing was conducted by using t-test and F-test analysis, One-Way Analysis of Variance (ANOVA). A pair of means was compared by using Least Significant difference (LSD). For qualitative research, data were collected from 7 key informants. These key informants were purposively selected from the experts with qualification in accordance with the essence of research. Data collection instruments included structured in depth interview and face-to-face in depth interview. Data were analyzed by descriptive interpretation.

The research found that

1) Overall the sample's opinion towards the recipient's opinions of the students services in accordance with The Sangahavatthu Dhamma of Nan Buddhist College, Pupeang District, Nan Province was rated at high rate level. By considering each aspect, these was found that an aspect with high levels in all parts.

2) The comparison of the students services in accordance with The Sangahavatthu Dhamma of Nan Buddhist College, Pupeang District, Nan Province. The hypothesis was tested by analyzing the different of personal factors such as gender, age, education level. These was found that education level, have no different of opinion. And were rejected the hypothesis. As for gender, ages have different opinions statistically significant at 0.05 levels. These were accepted the hypothesis.

3) The Results of studying the development of the students services in accordance with The Sangahavatthu Dhamma of Nan Buddhist College, Pupeang District, Nan Province found that as a parts of Dana (Charity) making the service policy to act in service mind by good system and good personality, a parts of piyavaja (Kindly Speech) to do the friendly servicing, kindness servicing, and politely speech, a parts of Addajariya (Rendering Service) to do the one stop service, to reduce the more line of working, and a parts of samanaddha (Even and Equal Treatment) to make more way in public relations, to make good information, to do well registration and evaluation system.

Keyword : The students services, Sangahavatthu Dhamma

๑. บทนำ

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงฆ์แห่งคณะสงฆ์ไทย เป็นสถาบันการศึกษาชั้นสูงของคณะสงฆ์ ซึ่งสมเด็จพระบวรราชเจ้ามหาสุรสิงหนาท พระราชสมภารเจ้า สมเด็จพระปรมินทรมหาจุฬาลงกรณ์ พระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวได้ทรงสถาปนาขึ้นเมื่อ พ.ศ. ๒๔๓๒ มีชื่อเดิมว่า "มหาธาตุวิทยาลัย" และมีพระบรมราชโองการเปลี่ยนนามใหม่ว่า "มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย" เมื่อ วันที่ ๑๓ กันยายน พ.ศ. ๒๔๓๙ โดยมีพระราชประสงค์ให้เป็นอนุสรณ์เฉลิมพระเกียรติยศของพระองค์สืบไป

ในพ.ศ. ๒๕๑๒ คณะสงฆ์ โดยมหาเถรสมาคม ได้ออกคำสั่งมหาเถรสมาคม เรื่อง "การศึกษาของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๑๒" และ เรื่อง "การศึกษาของสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๑๒" คำสั่งทั้ง ๒ ฉบับนี้ ส่งผลให้มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มี สถานะเป็น สถาบันการศึกษาของคณะสงฆ์ไทย โดยสมบูรณ์ และในปี พ.ศ. ๒๕๒๑ เริ่มขยายการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาไปยังส่วนภูมิภาค เริ่มตั้งวิทยาเขตแห่งแรกที่ จังหวัดหนองคาย และได้ขยายไปยังจังหวัดอื่นๆ ที่มีความพร้อมด้านบุคลากร งบประมาณ อาคารสถานที่ ปัจจุบันมหาวิทยาลัยมีวิทยาเขตในกำกับดูแล ทั่วประเทศ ๑๑ แห่ง วิทยาลัยสงฆ์ ๑๖ แห่ง ห้องเรียน ๓ แห่ง หน่วยวิทยบริการ ๑๔ แห่ง และสถาบันสบทบ ๗ แห่ง

วิทยาลัยสงฆ์นครน่านเป็นอีกแห่งหนึ่งที่เกิดขึ้นโดย ในปีพุทธศักราช ๒๕๔๕ โดยคณะสงฆ์จังหวัดน่าน ร่วมกับจังหวัดน่าน ได้เสนอขออนุมัติโครงการขยายห้องเรียนระดับปริญญาตรี หลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา มาจัดการเรียนการสอนที่จังหวัดน่าน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อขยายโอกาสทางการศึกษา บริการทางการศึกษา และส่งเสริมให้พระสังฆาธิการ ครูสอนพระปริยัติธรรมและพระภิกษุสามเณรทั่วไปในพื้นที่และจังหวัดใกล้เคียงได้ศึกษาวิชาการด้านพระพุทธศาสนา คณะสงฆ์จังหวัดน่านได้แต่งตั้งคณะทำงานโดยมอบหมายให้ พระปลัดศิระจรณธมโม (ปัจจุบันคือ พระชยานันทมนูญี, ผศ.ดร. เจ้าคณะอำเภอกู่เพียง เจ้าอาวาสวัดพระธาตุแช่แห้ง) เลขานุการเจ้าคณะจังหวัดน่าน เป็นหัวหน้าคณะทำงานดำเนินการจัดทำเอกสารโครงการและประสานงานขออนุมัติโครงการฯ ต่อสภามหาวิทยาลัย

วันที่ ๑๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ สภาวิชาการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในคราวประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๔๕ มีมติเห็นชอบและให้เสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อนพิจารณาอนุมัติ และสภามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในคราวประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๒๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ ที่ประชุมมีมติอนุมัติโครงการขยายห้องเรียนระดับปริญญาตรี หลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตพะเยา ไปที่วัดพระธาตุแช่แห้ง กิ่งอำเภอกู่เพียง จังหวัดน่าน โดยให้ชื่อว่า “โครงการขยายห้องเรียนมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์พะเยา วิทยาเขตพะเยา วัดพระธาตุแช่แห้ง จังหวัดน่าน” ให้เปิดการเรียนการสอนแก่พระสังฆาธิการ ครูสอนพระปริยัติธรรม พระภิกษุสามเณรทั่วไปตั้งแต่ภาคการศึกษาที่ ๑ ปีการศึกษา ๒๕๔๕ เป็นต้นไป

ในปีพุทธศักราช ๒๕๕๓ ได้เสนอโครงการจัดตั้งวิทยาลัยสงฆ์นครน่าน เฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ต่อคณะกรรมการกำกับดูแลนโยบายและแผนพัฒนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และคณะกรรมการกำกับดูแลนโยบายและ

แผนพัฒนา ในคราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๓ เมื่อวันที่อังคาร ที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๕๓ ที่ประชุม มีมติอนุมัติบรรจุโครงการจัดตั้งวิทยาลัยสงฆ์นครน่าน เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ไว้ในแผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหาลงกรณราชวิทยาลัย

วิทยาลัยสงฆ์นครน่าน อำเภอกู่เพียง จังหวัดน่าน เป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐ โดยมีพันธกิจ ๑) ผลิตบัณฑิต ๒) วิจัยและพัฒนา ๓) ส่งเสริมพระพุทธศาสนาและบริการวิชาการแก่สังคม ๔) ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม วิทยาลัยสงฆ์นครน่านจัดบริการแก่ประชาชนและนิสิตหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ให้บริการในด้านต่างๆ ประกอบด้วย งานสารบรรณและธุรการ ด้านอาคารสถานที่ ด้านประชาสัมพันธ์ ด้านการเงินและบัญชี ด้านงานแนะแนวการศึกษา ฝ่ายทะเบียนและวัดผล ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ/ห้องสมุด ฝ่ายกิจการนิสิต ซึ่งการบริการจะต้องมีประสิทธิภาพ และการบริการดังกล่าวมีผลต่อการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ซึ่งในปีการศึกษา ๒๕๕๘ ที่ผ่านมา วิทยาลัยสงฆ์นครน่านได้รับการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน เมื่อวันที่ ๑๑-๑๔ เดือนกรกฎาคม พ.ศ.๒๕๕๙ พบข้อบกพร่องเกี่ยวกับการประเมินผลการบริการนิสิต^๑ ต่อคุณภาพสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้และการบริการ วิทยาลัยสงฆ์นครน่าน อำเภอกู่เพียง จังหวัดน่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ ฝ่ายประชาสัมพันธ์ ฝ่ายทะเบียนและวัดผล

จากปัญหาดังกล่าว วิทยาลัยสงฆ์นครน่าน มีความตระหนักถึงคุณภาพการให้บริการนิสิต เพื่อให้การบริการมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการผู้รับบริการและนิสิตได้อย่างมีคุณภาพ ผู้วิจัยจึงได้นำหลักทฤษฎีการให้บริการ ของ จอห์น ดี มิลเลทท์ (John D. Millett) พร้อมทั้งนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ คือ หลักสังคหวัตถุธรรม

ดังนั้นผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาการให้บริการนิสิตตามหลักสังคหวัตถุธรรมของวิทยาลัยสงฆ์นครน่าน อำเภอกู่เพียง จังหวัดน่าน เพื่อจะได้ส่งเสริมและพัฒนาการให้บริการของวิทยาลัยสงฆ์นครน่าน ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อวิทยาลัยสงฆ์นครน่าน และผู้ที่เกี่ยวข้อง สามารถนำไปปรับปรุงพัฒนาและส่งเสริมการให้บริการให้มีประสิทธิภาพต่อไป

๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

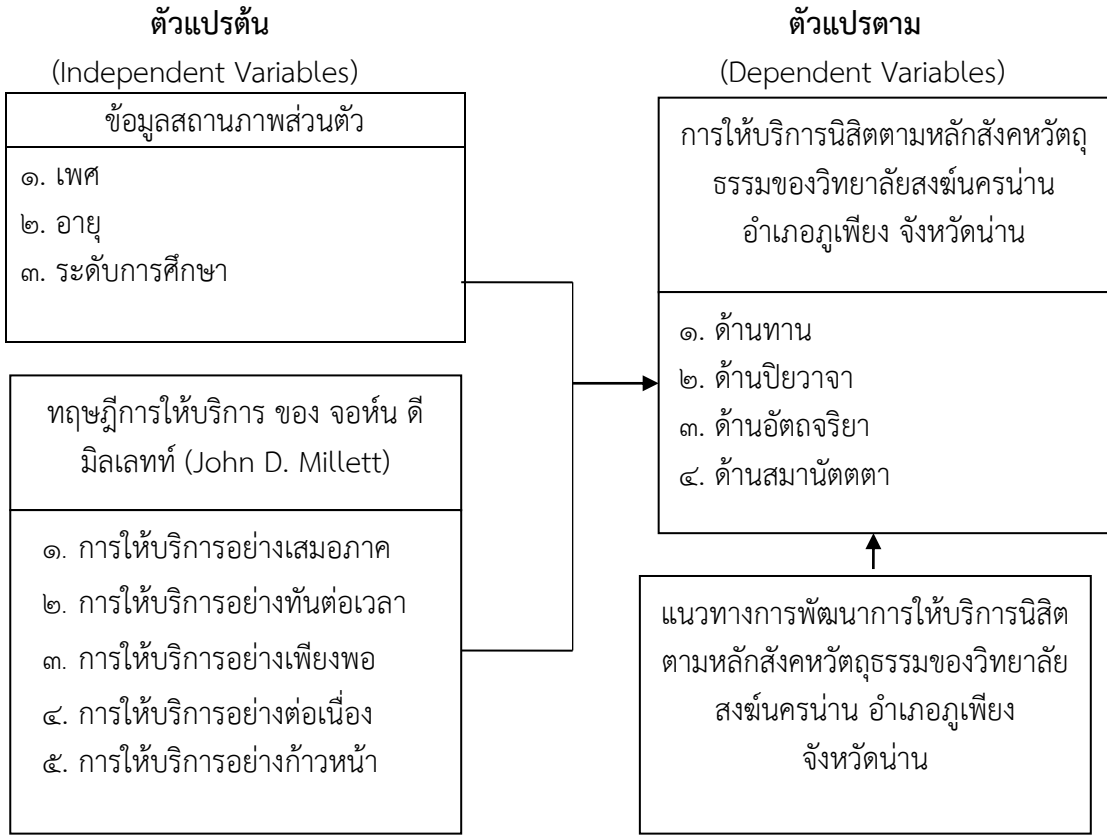
๒.๑ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของนิสิตที่มีต่อการให้บริการนิสิตตามหลักสังคหวัตถุธรรมของวิทยาลัยสงฆ์นครน่าน อำเภอกู่เพียง จังหวัดน่าน

๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของนิสิตต่อการให้บริการนิสิตตามหลักสังคหวัตถุธรรมของวิทยาลัยสงฆ์นครน่าน อำเภอกู่เพียง จังหวัดน่าน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๒.๓ เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการให้บริการนิสิตตามหลักสังคหวัตถุธรรมของวิทยาลัยสงฆ์นครน่านอำเภอกู่เพียง จังหวัดน่าน

^๑วิทยาลัยสงฆ์นครน่าน, รายงานการประเมินตนเอง ระดับคณะ วิทยาเขต และวิทยาลัย ปีการศึกษา ๒๕๕๘, ๒๕๕๙, หน้า ๒๑-๒๒.

๓. กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ ๑ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๔. ขอบเขตการวิจัย

๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาขอบเขตเนื้อหาครอบคลุม การให้บริการนิสิตตามหลักสังคหัตถุธรรมของวิทยาลัยสงฆ์นครน่าน อำเภอกู่เพียง จังหวัดน่าน โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับการให้บริการของจอห์น ดี มิลเลทท์ (John D. Millett) ประกอบด้วย ๑) การให้บริการอย่างเสมอภาค ๒) การบริการอย่างทันต่อเวลา ๓) การให้บริการอย่างเพียงพอ ๔) การให้บริการอย่างต่อเนื่อง และ ๕) การให้บริการอย่างก้าวหน้า^๒ โดยการศึกษาครั้งนี้จะใช้วิธีการแบบพุทธรูปธรรมการด้วยหลักสังคหัตถุธรรมประกอบด้วยธรรมะ ๔ ด้าน คือ ๑) ทาน ๒) ปิยาวจา ๓) อรรถจริยา และ ๔) สมานัตตตา

๔.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

^๒ Millett, J.D., *Management in the public service*, (New York : McGraw-Hill Book Company, 1954), pp. 397-400.

๑) ตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา แนวคิดการให้บริการ ประกอบด้วย ๑) การให้บริการอย่างเสมอภาค ๒) การบริการอย่างทันต่อเวลา ๓) การให้บริการอย่างเพียงพอ ๔) การให้บริการอย่างต่อเนื่อง และ ๕) การให้บริการอย่างก้าวหน้า

๒) ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ การให้บริการนิสิตตามหลักสังคหัตถุธรรมของวิทยาลัยสงฆ์นครน่าน อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน และหลักสังคหัตถุธรรม ประกอบด้วย ๑) ทาน ๒) ปิยวาจา ๓) อັถถจริยา และ ๔) สมานัตตตา

๔.๓ ขอบเขตด้านประชากร

ได้แก่ นิสิตของวิทยาลัยสงฆ์นครน่าน อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน ชั้นปีที่ ๑-๕ จำนวน ๕๐๙ รูป/คน^๓ และผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับประเด็นสาระสำคัญของการวิจัย จำนวน ๗ รูป/คน

๔.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

ได้แก่ วิทยาลัยสงฆ์นครน่าน อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน

๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยทำการศึกษาดังตั้งแต่วันที่ เดือนสิงหาคม ๒๕๕๙ ถึงเดือนมกราคม ๒๕๖๐ เป็นระยะเวลา ๖ เดือน

๕. วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นิสิตวิทยาลัยสงฆ์นครน่าน จำนวน ๕๐๙ รูป/คน ใช้สูตรคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (Taro, Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๒๒๔ รูป/คน เก็บข้อมูลด้วยวิธีการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Deviation) และทดสอบสมมติฐาน ด้วยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการหาผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) ส่วนข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยทำการจัดกลุ่มข้อมูลตามสาระสำคัญของประเด็นการสัมภาษณ์ จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

๖. ผลการวิจัย

^๓ ส่วนทะเบียนนิสิต สำนักทะเบียนและวัดผล, สถิตินิสิต วิทยาลัยสงฆ์นครน่านฯ เฉลิมพระเกียรติฯ, ปีการศึกษา ๒๕๕๙, หน้า ๑๗.

๑) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล นิสิตวิทยาลัยสงฆ์นครน่าน ส่วนใหญ่เป็นบรรพชิต จำนวน ๑๐๙ รูป คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๖๖ มีอายุระหว่าง ๒๐-๒๙ ปี จำนวน ๑๕๗ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๐๙ อยู่ในระดับการศึกษาชั้นปีที่ ๑ จำนวน ๖๘ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๓๖

๒) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของนิสิตต่อการให้บริการนิสิตของวิทยาลัยสงฆ์นครน่าน อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน พบว่า นิสิตวิทยาลัยสงฆ์นครน่าน มีความคิดเห็นต่อการให้บริการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61, S.D.=0.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ข้อที่ว่า “ด้านการให้บริการอย่างเสมอภาค” ($\bar{X} = 3.66, S.D.=0.68$) รองลงมาคือ “ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า” ($\bar{X} = 3.65, S.D.=0.68$) รองลงมาคือ “ด้านการให้บริการอย่างทันเวลา” ($\bar{X} = 3.59, S.D.=0.73$) รองลงมาคือ “ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ” ($\bar{X} = 3.59, S.D.=0.69$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ข้อที่ว่า “ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง” ($\bar{X} = 3.55, S.D.=0.71$) ตามลำดับ

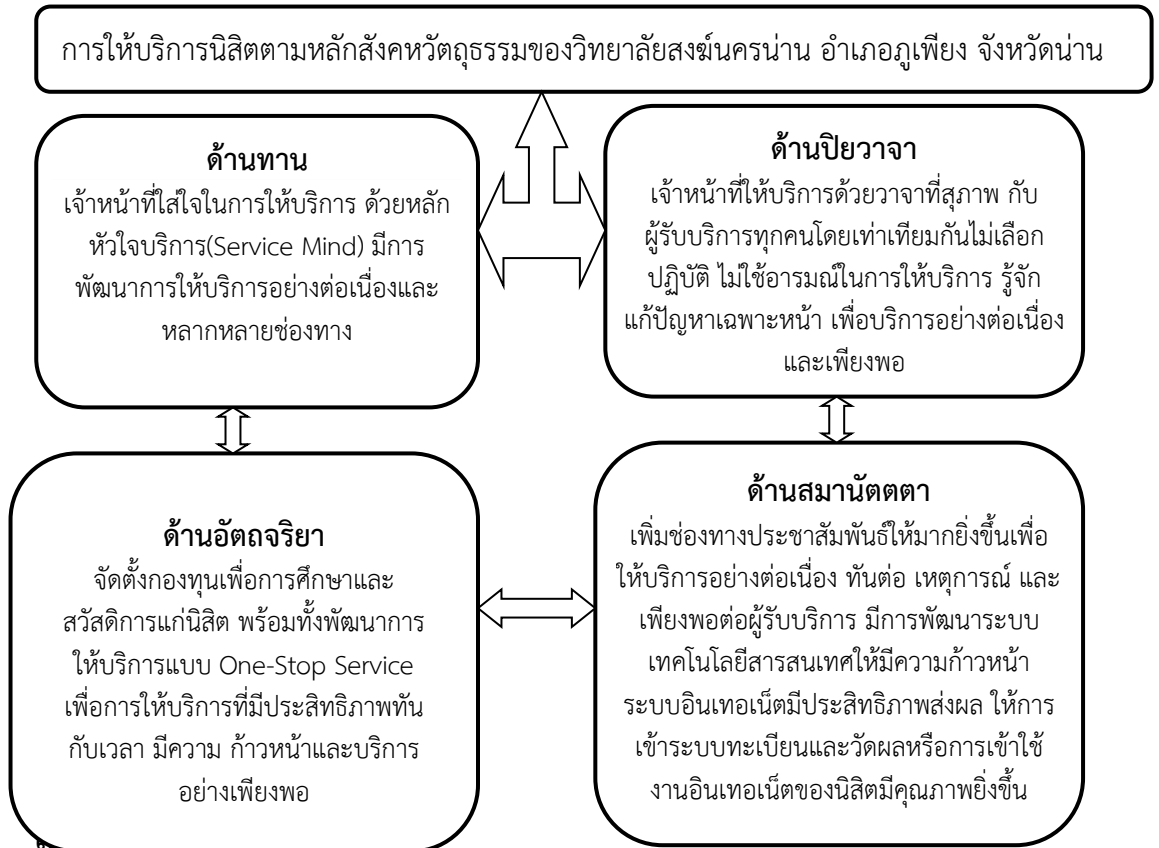
๓) ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของนิสิตต่อการให้บริการตามหลักสังคหวัตถุธรรมของวิทยาลัยสงฆ์นครน่าน อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน พบว่า นิสิตวิทยาลัยสงฆ์นครน่าน อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน มีความคิดเห็นต่อการให้บริการนิสิตตามหลักสังคหวัตถุธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67, S.D.=0.64$) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ข้อที่ว่า “ด้านปิยวาจา” ($\bar{X} = 3.71, S.D.=0.66$) รองลงมาคือ “ด้านสมานัตตตา” ($\bar{X} = 3.67, S.D. = 0.65$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ “ด้านอถจกริยา” ($\bar{X} = 3.64, S.D.=0.72$) และ “ด้านทาน” ($\bar{X} = 3.64, S.D.=0.71$) ตามลำดับ

๔) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของนิสิตต่อการให้บริการนิสิตตามหลักสังคหวัตถุธรรมของวิทยาลัยสงฆ์นครน่าน อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน การทดสอบสมมติฐานโดยวิเคราะห์ความแตกต่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา พบว่า เพศและอายุ มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนระดับการศึกษา มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

๕) แนวทางการพัฒนาการให้บริการนิสิตตามหลักสังคหวัตถุธรรมของวิทยาลัยสงฆ์นครน่าน อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน คือ ด้านทาน ผู้บริหารต้องกำหนดนโยบายในการให้บริการ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติรวมถึงต้องมีการพัฒนาระบบและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และหัวใจของการบริการแบบ Service Mind ให้โอกาสและให้อภัย ด้านปิยวาจา เจ้าหน้าที่ควรยิ้มแย้มแจ่มใส พูดจาสุภาพ ตระหนักต่อหน้าที่ ให้บริการอย่างมีคุณภาพ ด้านอถจกริยา ให้บริการเป็นระบบ One stop service ที่เป็นรูปแบบเฉพาะของหน่วยงาน เพื่อลดขั้นตอนการทำงาน มีการจัดโฮมรูม ทำความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้ระบบหรืออบรมการใช้ระบบต่างๆ ให้กับเจ้าหน้าที่และนิสิต ด้านสมานัตตตา ฝ่ายประชาสัมพันธ์ ควรเพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ ควรเพิ่มเครือข่ายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการให้บริการและเชื่อมโยงเครือข่ายกับส่วนกลาง พัฒนาระบบทะเบียน วัตถุประสงค์ให้ทันสมัย พัฒนาเจ้าหน้าที่และนิสิตให้เข้าใจระบบทะเบียนและวัตถุประสงค์

๗) องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง “การให้บริการนิสิตตามหลักสังคหวัตถุธรรมของวิทยาลัยสงฆ์นครน่าน อำเภอกู่เพียง จังหวัดน่าน” ด้วยวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research)



๑) จากการวิจัยเรื่อง การให้บริการนิสิตตามหลักสังคหวัตถุธรรมของวิทยาลัยสงฆ์นครน่าน อำเภอกู่เพียง จังหวัดน่าน พบว่า การให้บริการ ของเจ้าหน้าที่วิทยาลัยสงฆ์นครน่าน อำเภอกู่เพียง จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านการให้บริการอย่างเสมอภาค ด้านการให้บริการอย่างทันเวลา ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

๒) จากการวิจัยเรื่อง การให้บริการนิสิตตามหลักสังคหวัตถุธรรมของวิทยาลัยสงฆ์นครน่าน อำเภอกู่เพียง จังหวัดน่าน พบว่า การให้บริการนิสิตตามหลักสังคหวัตถุธรรมของวิทยาลัยสงฆ์นครน่าน อำเภอกู่เพียง จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านทาน ด้านปิยวาจา ด้านอรรถจริยา ด้านสมานัตตตา อยู่ในระดับมากทุกด้าน

๓) จากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของนิสิตต่อการให้บริการนิสิตตามหลักสังคหวัตถุธรรมของวิทยาลัยสงฆ์นครน่าน อำเภอกู่เพียง จังหวัดน่าน โดยวิเคราะห์ความ

แตกต่างกัน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา พบว่า เพศและอายุ มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนระดับการศึกษา มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

๘. ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง การให้บริการนิสิตตามหลักสังคหวัตถุธรรมของวิทยาลัยสงฆ์นครน่าน อำเภอกู่เพียง จังหวัดน่าน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะทางการวิจัย ดังนี้

๘.๑ ข้อเสนอแนะทั่วไป

๑) วิทยาลัยสงฆ์นครน่าน ควรมีนโยบายการให้บริการและกระบวนการทำงานที่สะดวกและเข้าถึงง่าย โดยฝ่ายประชาสัมพันธ์ควรนำหลักการให้บริการ Service Mind และ One stop service เพื่อการบริการที่ก้าวหน้ายิ่งขึ้น

๒) วิทยาลัยสงฆ์นครน่าน ควรมีนโยบายการให้บริการนิสิตในฝ่ายทะเบียนและวัดผล ควรแสดงขั้นตอนการทำงานที่นิสิตสามารถดำเนินการได้ด้วยตนเองในส่วนที่นิสิตสามารถดำเนินการเองได้ เช่น การเข้าระบบทะเบียนและวัดผลเพื่อตรวจสอบผลการเรียนของตนเองได้

๓) วิทยาลัยสงฆ์นครน่าน ควรมีนโยบายส่งเสริมการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เช่น มีระบบ wifi ที่มีประสิทธิภาพเอื้อต่อการเรียนการสอน

๘.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

๑) ควรวิจัยเกี่ยวกับ “รูปแบบการให้บริการนิสิตที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ”

๒) ควรวิจัยเกี่ยวกับ “การส่งเสริมบุคลากรด้านการบริหารงานบริการนิสิตของวิทยาลัยสงฆ์นครน่าน”

๓) ควรวิจัยเกี่ยวกับ “ปัจจัยที่เพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการนิสิต”

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

(๑) หนังสือ :

วิทยาลัยสงฆ์นครน่าน. รายงานการประเมินตนเอง ระดับคณะ วิทยาเขต และวิทยาลัยปีการศึกษา

๒๕๕๘, ๒๕๕๙.

ส่วนทะเบียนนิสิต สำนักทะเบียนและวัดผล. สถิตินิสิต วิทยาลัยสงฆ์นครน่านฯ เฉลิมพระเกียรติฯ,

ปีการศึกษา ๒๕๕๙.

๒. ภาษาอังกฤษ

Millett, J.D.. Management in the public service. New York : McGraw-Hill Book Company, 1954.

คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรสำนักบริหาร
พื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๓ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

Quality of Life Related to The Performance According to
Iddhibada Iv of The Staff Office of Management and
Conservation Areas 13 Department of National
Parks, Wildlife and Plant Conservation

แสงดาว ปานแหลม*

ดำเนิน หมายดี**

พระครูสังฆรักษ์บุญเสริม กิตติวัฒน์***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ ๑) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๓ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ๒) เพื่อเปรียบเทียบ
คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานตามหลัก อิทธิบาท ๔ ของบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๓
กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ๓) เพื่อศึกษาแนว
ทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่
อนุรักษ์ที่ ๑๓ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) และประชากร
ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๓ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า
และพันธุ์พืช จำนวน ๑,๓๕๓ คน ทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาร์ ยามาเน่
ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๐๙ คน และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม
การวัดระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่
๑๓ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืช มีความเชื่อมั่น ๐.๙๕๕ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม
สำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage)
ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ในอธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปและทำ
การทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test) โดยการวิเคราะห์ความ
แปรปรวนทางเดียวเมื่อพบว่ามี ความแตกต่างจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการหาผลต่าง

* หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์) คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่.

* ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่.

* ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่.

นัยสำคัญน้อยที่สุด และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๗ รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนาความเรียงประกอบเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

๑. ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานตามอิทธิบาท ๔ ของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๓ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืช พบว่าคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานตามอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๓ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืช โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และจากการแจกแจงแต่ละด้านพบว่า ด้านความภาคภูมิใจ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการมีสุขภาพดี ด้านการสื่อสาร ด้านการพัฒนาในสายอาชีพ ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน และด้านสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านการบริหารความขัดแย้ง อยู่ในระดับปานกลาง

๒. การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๓ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ด้วยการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานหลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรตามสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๓ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และ พันธุ์พืช จึงยอมรับสมมติฐาน ส่วนปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ และตำแหน่ง ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

๓. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๓ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จากการสัมภาษณ์ พบว่าผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่นำหลักอิทธิบาท ๔ มาประยุกต์ใช้พัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๓ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช โดย การวางแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยการนำหลักธรรมมาใช้ในทุกๆ ด้าน และกำหนดแผนงาน โครงการ การวัดผลและประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้ชัดเจน มีการมอบหมายหน้าที่ ผู้รับผิดชอบจากหลายๆ ฝ่ายในการร่วมกันพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิต, การปฏิบัติงาน, หลักอิทธิบาท ๔

ABSTRACT

The objectives of research are: 1) to study the quality of life related to the performance of the staff according office of Management and Conservation Areas 13, Department of National Parks, Wildlife and Plant Conservation. 2) to compare Quality of life related to the performance according to Iddhibada IV of the staff Office of Management and Conservation Areas 13 Department of National Parks, Wildlife and Plant Conservation Classified by personal factors, 3) to study the development of the quality of life related to the performance of the staff according

office of Management and Conservation Areas 13, Department of National Parks, Wildlife and Plant Conservation.

This research is Mixed Method Research and samples used in this research, including personnel of the Department of National Protected Areas Regional Office 13. Department of National Park, Wildlife and Plant Conservation of 1,353 people were randomly selected using a formula to calculate the sample size of Taro Yamane had a sample of 309 people and the tools used to collect information, a questionnaire to measure the Quality of life related to the performance of the staff according office of Management and Conservation Areas 13, Department of National Praks, Wildlife and Plant Conservation 0.955. Data were collected by questionnaire and analyzed by using the Social Science Research software for calculate the Frequency, Percentage, Mean, Standard deviation and Correlation to characterize Overview and t-test and F-test One-way analysis of variance. So when there was a significant difference, then tested different pairs by calculates Least Significant Different and information from interviews. Researcher group information on significant issues of the interview, then analytics content.

The result of research was found that:

1) The opinion level of personal for quality of life related to of performance according to Iddhibada IV Office of Management and Conservation Areas 13 Department of National Parks, Wildlife and Plan found that quality of life related to of performance according to Iddhibada IV Office of Management and Conservation Areas 13 Department of National Parks, Wildlife Conservation was general intermediate level and considering any side found that they had pride, work security, healthy, communication, profession development, personal participation and good environment for working were high level ,fair compensation and conflict management were medium level.

2) Comparison of the Quality of Life related to the performance of the Staff according to Iddhibada IV Office of Management and Conservation Areas 13 Department of National Parks, Wildlife and Plan Conservation by hypothesis test found that Individual factor and sex effect the quality of life related to of performance according to Iddhibada IV Office of Management and Conservation Areas 13 Department of National Parks, Wildlife Conservation accepted hypothesis but age ,Education level, income, experience and position did not affect the quality of life related to of the performance according to Iddhibada IV rejected the hypothesis was set.

3) The process of development quality of life related to the performance of the Staff according to Iddhibada IV Office of Management and Conservation Areas 13 Department of National Parks, Wildlife and Plant Conservation interview found that The most important contributor led main Iddhibada IV to apply for development Quality of Life related to the Performance according to Iddhibada IV of the Staff Office of Management and Conservation Areas 13 Department of National Parks, Wildlife and Plant Conservation They had planned to develop the quality of working life of employees, bring principles to use in every aspect. Set Plans and programs to measure and evaluate the performance of the agency. A delegation of more responsibility. Parties to jointly develop the quality of working life of employees.

Keywords : Quality of life, The Performance, Iddhibada IV

๑. บทนำ

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วย เงินเดือน ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นแรงจูงใจและความพึงพอใจ คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติงานมากกว่ากิจกรรมใดๆ เชื่อว่าในอนาคตมนุษย์จำเป็นต้องใช้ชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานมากขึ้น เพราะมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่มีค่าเป็นต้นทุนที่สำคัญที่สุดต่อองค์กรเป็นผู้จุดประกายความคิดสร้างสรรค์สร้างสิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร ตั้งแต่การกำหนดแผนยุทธศาสตร์ การวางแผน การกำหนดทรัพยากรการเงิน รวมถึงวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรด้วย มนุษย์จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหาร เพราะเป็นผู้ที่ใช้ปัจจัยในการบริหารอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็น เงิน วัสดุ สิ่งของ และวิธีการปฏิบัติงาน ดังนั้นหากองค์กรหรือหน่วยงานใดสามารถหาบุคคลที่ดี มีความรู้ ความสามารถ เข้าปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานให้นานที่สุดจะทำให้การบริหารงานในองค์กรหรือหน่วยงานนั้นเจริญก้าวหน้า สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการดำเนินชีวิต เนื่องจากบุคคลในวัยทำงานถือเป็นคนกลุ่มใหญ่ที่มีความสำคัญในการพัฒนาประเทศ ต้องมีความรับผิดชอบและความกดดันส่งผลให้เกิดปัญหาความเครียดทำให้ความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงาน รวมถึงประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ทั้งนี้ หากบุคลากรมี

ความสุขและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีเยี่ยมสามารถพัฒนาความรู้และสติปัญญา สามารถดึงศักยภาพที่มีมาใช้ได้อย่างเต็มที่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น สามารถเข้าใจในธรรมชาติและความแตกต่างของมนุษย์ได้ และยังส่งผลดีต่อการมีสุขภาพกายที่ดีอีกด้วย

สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๓ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เป็นหน่วยงาน ในส่วนภูมิภาค สังกัดส่วนกลาง^{๒๑} มีหน้าที่ในการพิทักษ์รักษาทรัพยากรธรรมชาติ การอนุรักษ์ ส่งเสริมและฟื้นฟูทรัพยากรป่าไม้ สัตว์ป่าและพันธุ์พืช ดังวิสัยทัศน์ขององค์กรที่ว่า “องค์กรนำในการบริหารจัดการพื้นที่ป่าอนุรักษ์ โดยการมีส่วนร่วมอย่างยั่งยืน”ซึ่ง สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๓ มีพื้นที่รับผิดชอบ ๓ จังหวัดได้แก่ จังหวัดแพร่ น่าน และลำปางจากภาระหน้าที่ดังกล่าวสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๓ จึงมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานตามภารกิจต่างๆ เป็นจำนวนมาก ซึ่งพื้นที่การปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในป่าเขาและภารกิจงานมีความเสี่ยงอันตราย ซึ่งตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๗ – ๒๕๖๑ ได้กำหนดมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life)^{๒๒} จากการประเมินความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๓ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๗ พบว่า บุคลากรยังมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพและได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ การส่งเสริมให้มีรายได้เพิ่มขึ้น เนื่องจากค่าตอบแทนที่ได้รับยังไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน^{๒๓}

จากสภาพปัญหาและข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๓ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ว่าในสภาพปัจจุบัน มีสภาพเป็นอย่างไร และมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับใด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การวางแผนส่งเสริมสนับสนุนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้น และเป็นขวัญกำลังใจกับบุคลากรในการปฏิบัติงานโดย นำหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนา คือ อิทธิบาท ๔ มาบูรณาการ และช่วยวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาพัฒนาการทำงานของบุคลากรขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การประสบความสำเร็จก้าวหน้าและยั่งยืนขององค์กรต่อไป

^{๒๑} พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 มาตรา 31 วรรคหนึ่ง

^{๒๒} ส่วนนโยบายและแผน สำนักแผนงานและสารสนเทศ, “แผนกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืช, [ออนไลน์], แหล่งที่มา <http://dnp.go.th/แผนกลยุทธ์%20HRSC%2057-61.pdf> [15 สิงหาคม 2559].

^{๒๓} รายงานประจำปี ๒๕๕๘, สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๓ (แพร่), ๒๕๕๘.

๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๒.๑ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๓ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๓ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๒.๓ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๓ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

๓. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น (Independent Variables)

ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ ตำแหน่ง

ทฤษฎีคุณภาพชีวิต ๙ ด้าน ประกอบด้วย
๑) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม
๒) ความภาคภูมิใจ
๓) ความมั่นคงในงาน
๔) การมีสุขภาพดี
๕) การสื่อสารที่ดี
๖) การบริหารความขัดแย้ง
๗) การพัฒนาในสายอาชีพ
๘) การมีส่วนร่วมของพนักงาน
๙) สภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๓ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช โดยการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ได้แก่ 1) ฉันทะ 2) วิริยะ 3) จิตตะ 4) วิมังสา

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักอิทธิบาท ๔ สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๓ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช โดยสัมภาษณ์จากการให้ข้อมูล จำนวน 7 รูป/คน

แผนภาพที่ ๑ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๔. ขอบเขตการวิจัย

๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๓ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช โดยใช้ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของ Cascio ๙ ด้าน ประกอบด้วย ๑) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ๒) ด้านความภาคภูมิใจ ๓) ด้านความมั่นคงในงาน ๔) ด้านการมีสุขภาพดี ๕) ด้านการสื่อสารที่ดี ๖) ด้านการบริหารความขัดแย้ง ๗) ด้านการพัฒนาในสายอาชีพ ๘) ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน ๙) ด้านสภาพแวดล้อมที่

ดีในการทำงานและหลักอิทธิบาท ๔ ประกอบด้วย ๑) ด้านฉันทะ ๒) ด้านวิริยะ ๓) ด้านจิตตะ ๔) ด้านวิมังสา

๔.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

๑. ตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศอายุ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ และตำแหน่ง ทฤษฎีคุณภาพชีวิตของ Cascio มี ๙ ด้านประกอบด้วย ๑) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ๒) ด้านความภาคภูมิใจ ๓) ด้านความมั่นคงในงาน ๔) ด้านการมีสุขภาพดี ๕) ด้านการสื่อสารที่ดี ๖) ด้านการบริหารความขัดแย้ง ๗) ด้านการพัฒนาในสายอาชีพ ๘) ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน ๙) ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานและ

๒. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๓ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ตามหลักอิทธิบาท ๔ ประกอบด้วย ๑) ด้านฉันทะ ๒) ด้านวิริยะ ๓) ด้านจิตตะ ๔) ด้านวิมังสา

๔.๓ ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๓ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จำนวน ๑,๓๕๓ คน

๔.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่ ได้แก่ พื้นที่ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในสังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๓ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชท้องที่ จังหวัดแพร่ จังหวัดน่าน และจังหวัดลำปาง

๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา ทำการศึกษาตั้งแต่ เดือนสิงหาคม ๒๕๕๙ ถึงเดือน มกราคม ๒๕๖๐ รวมระยะเวลา ๖ เดือน

๕. วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) (Mixed Methods Research) และประชากรที่ใช้ในการวิจัยคั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๓ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จำนวน ๑,๓๕๓ คน ทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร่ ยามาเน่ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๐๙ คน และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามการวัดระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๓ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืช มีความเชื่อมั่น ๐.๙๕๕ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ในอธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปและทำการทดสอบสมมติฐาน โดย การทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test)โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว(One way analysis of variance) เมื่อพบว่ามี ความแตกต่างจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการหาผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) และการวิจัยเชิงคุณภาพ

(Qualitative Research) โดยการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) กับ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน ๗ รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนาความ เรียงประกอบเนื้อหา

๖. ผลการวิจัย

๖.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรของสำนักบริหารพื้นที่ อนุรักษ์ที่ ๑๓ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืชส่วนใหญ่เป็น เพศชาย จำนวน ๒๕๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๙๐ มีอายุระหว่าง อายุ ๓๐ - ๓๙ ปีจำนวน ๑๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๙๐ มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน ๒๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๑๐ มีรายได้ระหว่าง ๑๕,๐๐๑ - ๒๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๘๓ คนคิดเป็นร้อยละ ๕๙.๒๐ มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า ๑๐ ปี จำนวน ๑๖๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๔๐ และมีตำแหน่งเป็นพนักงานราชการ จำนวน ๑๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๑๗

๖.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของ บุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๓ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ตามทฤษฎี คุณภาพชีวิต ของ Cascio ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรตาม ทฤษฎีคุณภาพชีวิต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๖๙$, S.D.=๐.๑๕) และเมื่อพิจารณาเป็นราย ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยตามลำดับดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน อยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๓๓$, S.D.=๐.๐๖) รองลงมาคือ ด้านความภาคภูมิใจ ($\bar{X} = ๓.๙๘$, S.D.=๐.๑๗) ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน ($\bar{X} = ๓.๙๓$, S.D.= ๐.๑๗) ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ($\bar{X} = ๓.๙๓$, S.D.=๐.๑๗) ด้านการมีสุขภาพดี ($\bar{X} = ๓.๘๐$, S.D.=๐.๒๖) ด้านการพัฒนาในสาย อาชีพ ($\bar{X} = ๓.๘$, S.D.=๐.๒๖) ด้านการสื่อสารที่ดี ($\bar{X} = ๓.๔๐$, S.D.=๐.๑๓) ด้านค่าตอบแทน ที่ เป็นธรรม ($\bar{X} = ๓.๒๕$, S.D.=๐.๔๑) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านการบริหารความขัดแย้ง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๒.๘๒$, S.D.=๐.๒๗)

๖.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของ บุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๓ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๘๙$, S.D.=๐.๑๕) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านจิตตะ อยู่ในลำดับ มากสุด ($\bar{X} = ๔.๐๗$, S.D.=๐.๑๔) รองลงมา คือ ด้านฉันทะ ($\bar{X} = ๔.๐๔$, S.D.=๐.๑๑) ด้านวิริยะ ($\bar{X} = ๓.๗๕$, S.D.=๐.๒๓) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านวิมังสา ($\bar{X} = ๓.๗๒$, S.D.=๐.๓๒)

๖.๔ ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานตาม หลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๓ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และ พันธุ์พืช จากการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน ทดสอบ สมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแตกต่างตามการจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ และตำแหน่ง ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านเพศส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๓ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์

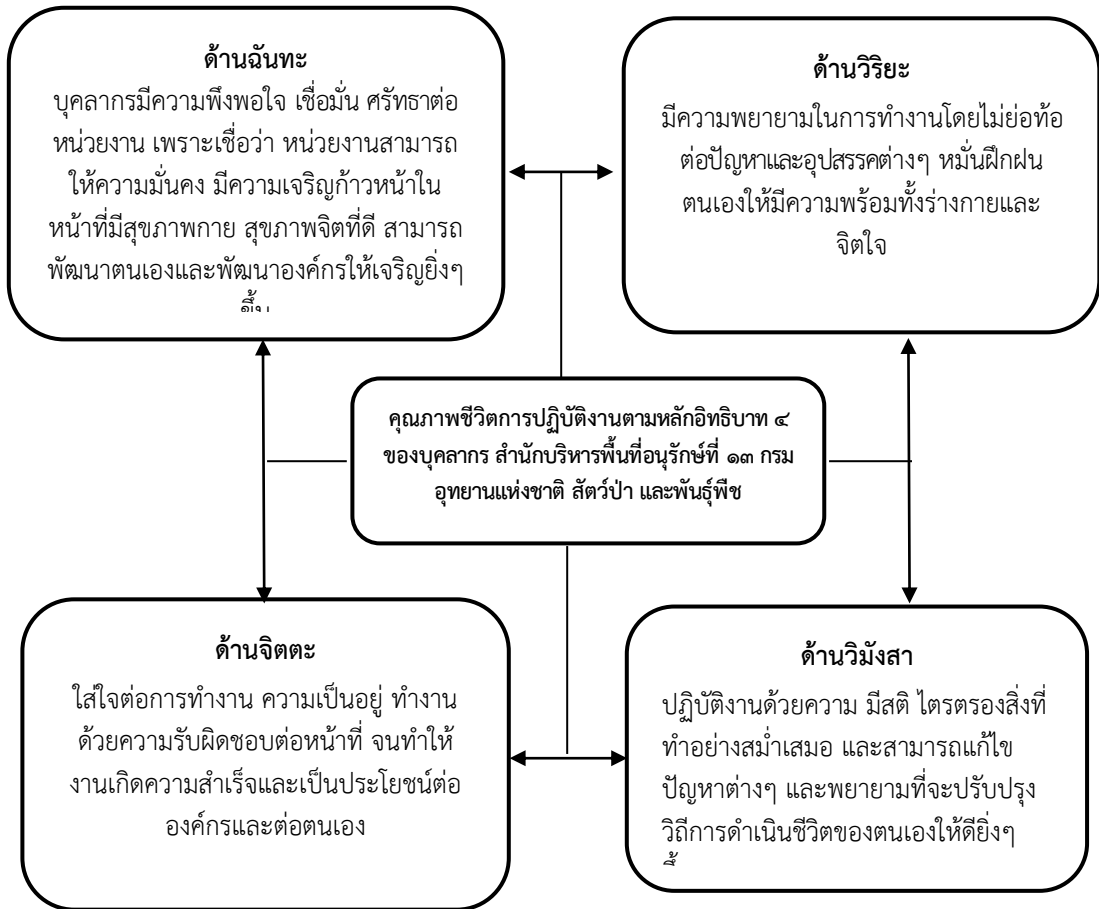
ป่า และ พันธุ์พืช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ และตำแหน่ง ไม่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔

การนำหลักอิทธิบาท ๔ มาบูรณาการกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต

แนวคิดเกี่ยวกับนโยบายที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๓ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช โดยผู้บริหารต้องมีการวางแผนเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในทุกๆด้าน และวางแผนงาน โครงการ การวัดผล และประเมินผล การปฏิบัติงานของหน่วยงานให้ชัดเจน มีการมอบหมายหน้าที่ผู้รับผิดชอบจากหลายๆ ฝ่าย ส่งเสริมสวัสดิการให้กับบุคลากรโดยการสร้างอาชีพหรือรายได้เสริมที่เหมาะสมโดยไม่กระทบต่อการทำงาน จัดตั้งกองทุนสวัสดิการเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนงานสงเคราะห์ช่วยเหลือผู้ที่มีความเดือดร้อนเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนในเบื้องต้นและกระตุ้นให้บุคลากรมีความพอใจในงาน พัฒนาดน พัฒนางาน สร้างทัศนคติ ค่านิยมที่มีต่อการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพและรู้กาลเทศะมีจริยธรรม ซื่อตรง ซื่อสัตย์เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว

๗. สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากการวิจัย ผู้วิจัยได้รับองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ ทำให้ทราบถึงการพัฒนาชุมชนเชิงพุทธบูรณาการ ปัญหา อุปสรรค ซึ่งนำไปสู่แนวทางในการแก้ปัญหาการพัฒนาชุมชนให้มีประสิทธิภาพ และยั่งยืนยิ่งขึ้นเพื่อการแก้ปัญหาในครั้งต่อไป สามารถสรุปเป็นแผนภาพองค์ความรู้ได้ ดังนี้



แผนภาพที่ ๒ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากได้วิจัย

สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย ผู้วิจัยได้รับองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา ดังนี้

๑. **ด้านฉันทะ** บุคลากรมีความพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ และมีการส่งเสริมให้มีการอบรมพัฒนาตนเองเพื่อความมั่นคงในงานที่ทำ และมีความรู้สึกพึงพอใจที่หน่วยงานดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยและมีการส่งเสริมให้บุคลากรออกกำลังกายและมีการตรวจสุขภาพประจำปี จนทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่น ศรัทธาต่อหน่วยงาน เพราะเชื่อว่าหน่วยงานสามารถให้ความมั่นคง มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ มีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กรให้เจริญยิ่งขึ้น

๒. ด้านวิริยะ บุคลากรมีความพยายามในการทำงานโดยไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคต่างๆ หมั่นฝึกฝนตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้และพัฒนาดตนเองอยู่เสมอมีความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจ มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพ ดูแลใส่ใจในสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีสภาพที่ดีเหมาะแก่การทำงานสร้างบรรยากาศในที่ทำงานให้มีความเหมาะสม การสร้างอาชีพเสริม เพื่อพัฒนา ด้านเศรษฐกิจ ให้บุคลากรอยู่ดีกินดี มีความพยายามที่จะทำงาน ให้ประสบผลสำเร็จ สร้างจิตสำนึกให้พนักงานรักงานที่ได้ทำ ทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียร

๓. ด้านจิตตะ บุคลากรมีความตั้งใจเอาใจใส่ดูแลบุคลากรให้ได้รับค่าตอบแทน สวัสดิการ และผลประโยชน์ต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมกัน บุคลากรมีความตั้งใจทำงานได้รับผลประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการจัดกิจกรรมต่างๆของหน่วยงาน มีความตั้งใจที่จะพัฒนาในด้านสิ่งแวดล้อม และบุคลากรควรมีความคิดในการไม่ยึดติด เชื้อมั่นในสิ่งที่ทำ กล้าทำในสิ่งใหม่

๔. ด้านวิมังสา ใช้สติปัญญาในการแก้ไขปรับปรุงวิถีชีวิตในการปฏิบัติงานของตนเองมีความสุข มีความมุ่งมั่นในการแก้ไขปัญหาต่างๆ รับฟังข้อคิดเห็น ของเพื่อนร่วมงานและร่วมกันแก้ไขปัญหา มีความคิดริเริ่มในการพัฒนาตน พัฒนาคูณภาพชีวิตให้ดียิ่งๆ ขึ้น

๘. ข้อเสนอแนะ

๘.๑ ข้อเสนอแนะทั่วไป

๑. คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๓ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ควรนำหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้เป็นแนวทาง ในการปฏิบัติงาน เพื่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๒. เพิ่มความรู้ ความสามารถ ให้กับของบุคลากรของสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๓ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืช ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ๆ

๓. ควรมีการฝึกอบรมเกี่ยวกับคุณธรรม ศีลธรรมและจริยธรรมอย่างต่อเนื่องให้กับบุคลากรของสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๓ เพื่อปลูกฝัง ซึมซับความมีคุณธรรมภายในจิตใจ และยึดมั่นในอุดมการณ์

๔. ควรจัดให้มีการอบรมเสริมอาชีพเพื่อสร้างรายได้ให้กับบุคลากรของสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๓

๕. จัดกิจกรรมสัมพันธ์เชื่อมความรักความสามัคคีกลมเกลียวต่อเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน สร้างทีมงานที่เป็นปึกแผ่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวพร้อมจะปฏิบัติหน้าที่ได้ทุกสถานการณ์

๖. ผู้บังคับบัญชาควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรของสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๓ ในด้านการมีคุณธรรม ศีลธรรม จริยธรรม โดยการนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำไปเป็นแบบอย่างในการประพฤติปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจนและเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ

๗. สร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรของสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๓ เช่น รางวัล ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนขั้นตำแหน่ง หรือการชมเชยเมื่อปฏิบัติงานดี เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรคนอื่นและเป็นแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

๘.๒ ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

๑) ควรศึกษาจากกลุ่มประชากร หรือกลุ่มตัวอย่างโดยรวมจากหน่วยงานอื่น เพื่อศึกษาข้อมูลว่ามีการใช้หลักอิทธิบาท ๔ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่มีความเหมือนกัน หรือแตกต่างกัน จากการวิจัยครั้งนี้

๒) ควรศึกษาความสัมพันธ์หลักพุทธธรรมอื่นที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน เช่น หลักภาวนา ๔ หลักสังคหวัตถุ ๔ หลักพรหมวิหาร ๔ เป็นต้น มาใช้ร่วมกับการปฏิบัติงานในองค์กร

๓) ควรศึกษาแนวทางการประยุกต์และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในองค์การตามพุทธศาสนาให้สอดคล้องกับยุคปัจจุบัน

๔) ควรนำผลการวิจัยที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในหน่วยงานต่อไป เพื่อจะได้พิจารณาและติดตามผลสัมฤทธิ์

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

(๑) หนังสือ:

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

(๒) เว็บไซต์

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ มาตรา ๓๑ วรรคหนึ่ง

ส่วนนโยบายและแผน สำนักแผนงานและสารสนเทศ, “แผนกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืช, [ออนไลน์], แหล่งที่มา <http://dnp.go.th/แผนกลยุทธ์%๒๐HRSC%๒๐๕๗-๖๑.pdf> [๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๙].

๒. ภาษาอังกฤษ

Taro Yamane. *Statistics : An Introductory Analysis*. Third edition, Newyork : Harper and Row Publication, 1973

การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบล
อำเภอสอง จังหวัดแพร่

The Personnel's Working Performance in Accordance with the
Iddhipāda IV of Song Municipal District, Phrae Province

เพียงฤทัย วัจนะอม*

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ คือ ๑) เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบล อำเภอสอง จังหวัดแพร่ ๒) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของบุคลากรกับการปฏิบัติงานตามหลัก อิทธิบาทธรรมและ ๓) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลัก อิทธิบาทธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบล ระเบียบวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมวิธีระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ วิจัยเชิงปริมาณได้แก่บุคลากรเทศบาลตำบล จำนวน ๔๒๘ คน เลือกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโรยามาเน (Taro Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่าง ๒๐๗ คน และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพกำหนดผู้ให้ข้อมูล ๑๐ คน มีคุณสมบัติสอดคล้องกับประเด็นสาระสำคัญ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนา

ผลการวิจัย พบว่า

๑) การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบล อำเภอสอง จังหวัดแพร่ พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก และการปฏิบัติงาน ตามทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ๒) ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์กับการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบล มีความสัมพันธ์ถึงความต้องการด้านความต้องการอยู่รอด ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ และด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ๓) แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม ของบุคลากรเทศบาลตำบล อำเภอสอง จังหวัดแพร่ ดังนี้ บุคลากรควรมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานของตนเอง โดยมีความขยันหมั่นเพียรและมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน และควรส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติงานโดยการนำหลักอิทธิบาทธรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ตลอดจนถึงยินดี

* หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์) ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ให้บริการประชาชนด้วยความเต็มใจ รวมทั้งรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะจากประชาชนผู้มารับบริการเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

คำสำคัญ : การปฏิบัติงาน, หลักจริยบรรณ, บุคลากร

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study the personnel's working performance in accordance with the Iddhipāda IV of Song Municipal District, Phrae Province, 2) to study the relationships between personnel needs of Song municipal district, Phrae Province with working performance in accordance with the Iddhipāda IV and 3) to study the ways to improve the personnel's working performance in accordance with the Iddhipāda IV of Song Municipal District, Phrae Province. This research used mixed methods research and qualitative methods. The data were collected by using questionnaires and in depth interview. The samples were 207 municipality officers. The research instrument was questionnaires. The data were analyzed by frequency, percentile, average, standard division and Pearson Correlation Coefficient. The interview data were analyzed by content analysis.

The results showed that.

1) The personnel's working performance in accordance with the Iddhipāda IV of Song Municipal District, Phrae Province found that, it was at the high level. In addition, the personnel's working performance in accordance with the Iddhipāda IV of Song Municipal District, Phrae Province found that the average was at the high level.

2) The relationships between personal needs and personnel's working performance in accordance with the Iddhipāda IV of Song Municipal District, Phrae Province were: The existence needs (E), the relatedness needs (R) and the progressive needs (G) had the relation with the personnel's working performance in accordance with the Iddhipāda IV of Song Municipal District, Phrae Province was at 0.01 level of significance.

3) The way to improve the personnel's working performance in accordance with the Iddhipāda IV of Song Municipal District, Phrae Province were: the personals should have pride, activeness and diligence in themselves working performance. In addition they should promote the training, enhance the conscious of working performance by bringing the Iddhipāda IV come to increase the high

ability, be willing to people service, hear the problem and suggestion from the people who come to get service for improvement the efficiency and effective work performance.

Keywords : Performance, The Iddhipāda IV, Personnel

๑. บทนำ

เทศบาลตำบล แต่ละแห่งมีการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไปตามสภาพแวดล้อมและความต้องการของประชาชน มีภารกิจและหน้าที่ที่ต้องทำหลายประการ จึงก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับการให้บริการประชาชนในท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็ผลของงานที่ทำออกมานั้นขาดประสิทธิภาพ ทั้งนี้ เพราะผู้ปฏิบัติงานมิได้เห็นถึงความสำคัญของงาน ไม่มีความขยันอดทน ไม่มีความเสียสละ ไม่ใส่ใจในการทำงาน ละทิ้งกรงานในหน้าที่ ไม่มีความจริงจัง ขาดการวางแผนที่ดี การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความจำเป็นเร่งด่วนในการแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนของประชาชนในพื้นที่ ปัญหาเหล่านี้ล้วนแล้วแต่สืบเนื่องมาจากบุคลากรผู้ปฏิบัติงานทั้งสิ้น^{๒๔}

ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล อำเภอสอง จังหวัดแพร่ สามารถได้รับการพัฒนาโดยนำความรู้ทางโลกและทางธรรมโดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้าซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลคือ หลักอภิชาติธรรม ได้แก่ ๑) ฉันทะ ๒) วิริยะ ๓) จิตตะ ๔) วิมังสา^{๒๕} มาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรเทศบาลตำบล อำเภอสอง จังหวัดแพร่ ในฐานะผู้อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนในท้องถิ่น มีการปรับตัวรับพฤติกรรม ศึกษาวิถีชีวิต วัฒนธรรม ความเชื่อ ประเพณีและความต้องการของประชาชนในพื้นที่อย่างแท้จริง โดยนำเอาหลักอภิชาติธรรม ซึ่งเป็นหลักธรรมที่ใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสู่การปฏิบัติงานเพื่อจะนำไปสู่ความสำเร็จมาเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองทั้งรูปแบบ วิธีการ และระบบการทำงานที่ดีเพื่อให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานสามารถสนองตอบความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างถูกต้องและทั่วถึงนำไปสู่การบริหารงานภาครัฐที่ดี ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบัน

๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๒.๑) เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักอภิชาติธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบล อำเภอสอง จังหวัดแพร่

^{๒๔} เทศบาลตำบลสอง, แผนพัฒนาสามปี (พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๑) เทศบาลตำบลสอง อำเภอสอง จังหวัดแพร่, (แพร่: เทศบาลตำบลสอง, ๒๕๕๙), หน้า ๓.

^{๒๕} ที่.ป. (ไทย). ๑๑/๓๐๖/๒๗๗.

๒.๒) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของบุคลากรเทศบาลตำบล อำเภอสอง จังหวัดแพร่ กับการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม

๒.๓) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบล อำเภอสอง จังหวัดแพร่

๓. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัย เชิงปริมาณ โดยการเก็บรวบรวมด้วยวิธีการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มประชากรที่ได้กำหนดไว้ และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก ๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง วิจัยเชิงปริมาณได้แก่ บุคลากรเทศบาลตำบล จำนวน ๔๒๘ คน เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane)^๒ ได้กลุ่มตัวอย่าง ๒๐๗ คน และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพกำหนดผู้ให้ข้อมูล ๑๐ คน มีคุณสมบัติสอดคล้องกับประเด็นสาระสำคัญ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนา

๔. สรุปผลการวิจัย

๔.๑) ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง มีจำนวน ๑๐๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๗๐ มีอายุระหว่าง ๓๑ - ๔๐ ปี มีจำนวน ๘๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๖๐ มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน ๑๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๙๐ มีสถานภาพสมรส จำนวน ๑๐๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๒๐ มีประสบการณ์ทำงาน ๑๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๗๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๓๐ มีรายได้ต่อเดือน ๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๖๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๔๐ และมีตำแหน่งหน้าที่เป็นพนักงานเทศบาล จำนวน ๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๔๐

๔.๒) การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบล อำเภอสอง จังหวัดแพร่

(๔.๒.๑) การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบล อำเภอสอง จังหวัดแพร่ บุคลากรมีการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านสรุปได้ดังนี้ บุคลากรมีการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม ด้านฉันทะ อยู่ในระดับมาก ด้านวิริยะ อยู่ในระดับมาก ด้านจิตตะ อยู่ในระดับมาก และด้านวิมังสา อยู่ในระดับมาก

(๔.๒.๒) การปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล อำเภอสอง จังหวัดแพร่ ตามทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ บุคลากรมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อ

^๒ Taro Yamane, *Statistics : An Introductory Analysis*, (Third edition, Newyork : Harper and Row Publication, 1973), p 125.

จำแนกเป็นรายด้านสรุปได้ดังนี้ ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ อยู่ในระดับมาก และด้านความต้องการเพื่อความอยู่รอดอยู่ในระดับมาก

(๔.๒.๓) ผลการทดสอบสมมุติฐาน

ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการเพื่อความอยู่รอด ความต้องการ มีสัมพันธภาพและความต้องการเจริญก้าวหน้ากับการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบล โดยภาพรวมมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ ๐.๐๐๐ ซึ่งน้อยกว่า ๐.๐๑ หมายความว่า มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลัก อิทธิบาทธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .๔๕๘ โดยแสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน

๔.๓) ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก

(๔.๓.๑) การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบล อำเภอสอง จังหวัดแพร่ ด้านฉันทะ จะต้องปฏิบัติงานที่รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ มีความรักในงานที่ทำนั้น และทำงานนั้นเต็มกำลังความรู้ความสามารถ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการช่วยเหลือเกื้อกูลเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ รวมทั้งรู้จักการทำงานเป็นทีม โดยการร่วมคิดร่วมทำวางแผนกับเพื่อนร่วมงานตลอดจนยินดีให้บริการประชาชนด้วยความเต็มใจ

(๔.๓.๒) การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบล อำเภอสอง จังหวัดแพร่ ด้านวิริยะ ต้องปฏิบัติงานโดยไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากเมื่อเจอปัญหาและอุปสรรคโดยใช้ความเข้มแข็งเพียรพยายามและความอดทนอดกลั้นในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จ มีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงหรือความท้าทายใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรตลอดเวลาและพัฒนาตนเองเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี ใช้สติปัญญาในการพิจารณาเรื่องราวต่างๆ อย่างมีเหตุผล รวมทั้งรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะจากประชาชนผู้มารับบริการเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

(๔.๓.๓) การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบล อำเภอสอง จังหวัดแพร่ ด้านจิตตะ ต้องปฏิบัติงานโดยการเอาใจใส่ต่อประชาชนผู้มาใช้บริการอย่างเท่าเทียมกัน โดยการให้บริการประชาชนอย่างเต็มความสามารถไม่เลือกปฏิบัติ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีระเบียบวินัยและปฏิบัติงานตรงเวลา มีจิตสาธารณะให้ความร่วมมือกับองค์กรด้วยความเต็มใจและช่วยเหลือประชาชนทุกครั้งที่มีโอกาสทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการ มีความมุ่งมั่นจดจ่ออยู่กับการปฏิบัติงานตลอดเวลาและเมื่อเกิดปัญหาเกี่ยวกับงานที่ไม่สามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเองก็ต้องขอคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นต่อไป

(๔.๓.๔) การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบล อำเภอสอง จังหวัดแพร่ ด้านวิมังสา จะต้องยึดหลักความถูกต้องมีเหตุมีผลมากกว่าความรู้สึกส่วนตัว พิจารณาไตร่ตรองในการปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ มีการป้องกันความผิดพลาดในการปฏิบัติโดยวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบมีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีการตรวจสอบความเรียบร้อยของงานทุกครั้งและการทำสรุปการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งปฏิบัติงานด้วยความเสียสละ

เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนก็จะก่อให้เกิดประโยชน์มากมายต่อประชาชน และท้องถิ่นนั้นๆ

๕. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

๕.๑) ข้อเสนอแนะทั่วไป

(๑) ควรส่งเสริมวัฒนธรรมที่ดีในหน่วยงาน ควรปลูกฝังหลักกัทธิบาทธรรมให้เกิดขึ้นในจิตใจของบุคลากร เพื่อจะได้นำไปใช้ในการบริหารตนและบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ เพื่อให้การพัฒนาท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

(๒) ควรจัดให้มีการฝึกอบรม ส่งเสริมการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความรู้ใหม่ๆ มาปรับใช้ในการปฏิบัติให้สอดคล้องกับงานที่ได้รับมอบหมายและตรงกับความต้องการของประชาชนสามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) ควรมีการจัดโครงการที่จะส่งเสริมการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมโดยการนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในหน่วยงาน ให้มากขึ้น โดยเน้นเนื้อหาสาระในทางพุทธศาสนาเพื่อฝึกความอดทน อดกลั้น ควบคุมอารมณ์เมื่อต้องพบเจอกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ในการทำงาน

(๔) ควรส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีความเสียสละ ความแบ่งปัน การมีน้ำใจ เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวมผู้ที่มีกัทธิบาทธรรมนั้นจะเป็นเครื่องเสริมสร้างไมตรีให้เกิดความสัมพันธ์อันดีในองค์กรและท้องถิ่นนั้นๆ ได้

(๕) ควรนำหลักกัทธิบาทธรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อให้การพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนในท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

๕.๒) ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

(๑) ควรศึกษาผลสัมฤทธิ์หลังจากมีการนำหลักกัทธิบาทธรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล

(๒) ควรศึกษาถึงการเปรียบเทียบทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์กับการปฏิบัติงานตามหลักกัทธิบาทธรรม เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่สามารถผสมผสานเป็นวิธีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

(๓) ควรมีการศึกษาถึงการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหรือหน่วยงานอื่นที่มีการปฏิบัติงานตามหลักกัทธิบาทธรรมในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘.
เทศบาลตำบลสอง, แผนพัฒนาสามปี (พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๑) เทศบาลตำบลสอง อำเภอสอง จังหวัดแพร่, แพร่: เทศบาลตำบลสอง, หน้า ๓.

๒. ภาษาอังกฤษ

Taro Yamane, **Statistics : An Introductory Analysis**, Third edition, Newyork : Harper and Row Publication, 1973.

ภาวะผู้นำในการให้บริการประชาชนของเทศบาลตำบลแม่ลานนา
อำเภอลอง จังหวัดแพร่

The Leadership in People Service of Maelanna Sub -
District Municipality Long District, Phrae Province

สุนิสา วงศ์ยศ*
กาญจนา คำจตุ**
ธาดา เจริญกุล***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (๑) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำในการให้บริการประชาชนของเทศบาลตำบลแม่ลานนา อำเภอลอง จังหวัดแพร่ (๒) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นประชาชนต่อภาวะผู้นำในการให้บริการของเทศบาลตำบลแม่ลานนา อำเภอลอง จังหวัดแพร่ (๓) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำในการให้บริการประชาชนของเทศบาลตำบลแม่ลานนา อำเภอลอง จังหวัดแพร่ และ (๔) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในการให้บริการประชาชนของเทศบาลตำบลแม่ลานนา อำเภอลอง จังหวัดแพร่ตามหลักพรหมวิหาร ๔ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลแม่ลานนา อำเภอลอง จังหวัดแพร่ จำนวน ๓๗๘ คน ใช้วิธีรูปแบบผสมวิธี โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นการวิจัยจากแบบสอบถามและเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อสนับสนุนข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ความทางเดียว และวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

ผลการวิจัย พบว่า

๑) ผลการศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำในการให้บริการของเทศบาลตำบลแม่ลานนา อำเภอลอง จังหวัดแพร่พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้ ด้านมิติมุ่งสัมพันธ์ ด้านมิติมุ่งงาน และด้านมิติมุ่งประสิทธิผล ตามลำดับ โดยการให้บริการตามหลักพรหม

*วิทยานิพนธ์ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

**ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

***ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วิหาร ๔ ซึ่งอยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้ ด้านเมตตา ด้านมุทิตา ด้านกรุณาและด้านอุเบกขา ตามลำดับ

๒) ผลการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำในการให้บริการของเทศบาลตำบลแม่ลานนา อำเภอลอง จังหวัดแพร่ พบว่าประชาชนที่มีอายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในการให้บริการประชาชน ของเทศบาลแม่ลานนา อำเภอลอง จังหวัดแพร่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในการให้บริการประชาชน ของเทศบาลแม่ลานนา อำเภอลอง จังหวัดแพร่ ไม่แตกต่างกัน

๓) ผลการศึกษาภาวะผู้นำในการให้บริการประชาชน ของเทศบาลแม่ลานนา แบบมุ่งงาน มุ่งสัมพันธ์ มุ่งประสิทธิผล มีความสัมพันธ์กับการบริหารตามหลักพรหมวิหาร ๔ ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ การให้บริการแบบมุ่งงานมีจุดมุ่งหมายในงานที่ทำให้ประชาชนได้รับประโยชน์ตรงตามความต้องการมุ่งสัมพันธ์โดยให้คำแนะนำที่เข้าใจง่ายและเป็นกันเอง มุ่งประสิทธิผลสามารถตอบข้อซักถามและอธิบายเกี่ยวกับการขอรับบริการ

๔) ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในการให้บริการประชาชน ของเทศบาลแม่ลานนา อำเภอลอง จังหวัดแพร่ ดังนี้ การให้บริการแบบมุ่งงาน เทศบาลเข้าใจงานบริการ ยึดมั่นแจ่มใสมีเมตตาต่อประชาชนผู้มาติดต่อ ให้การบริการด้วยความเอาใจใส่และเท่าเทียมกันให้ความสำคัญกับงานในหน้าที่พร้อมให้บริการด้วยความกระตือรือร้น ให้คำแนะนำชัดเจนรวดเร็ว ตรงความต้องการ การบริการแบบมุ่งสัมพันธ์ เจ้าหน้าที่เข้าถึงความต้องการ และแสดงออกอย่างจริงจัง มีอัธยาศัยไมตรีเมื่อมีผู้มาขอรับบริการด้วยการให้คำแนะนำและยินดีตอบข้อซักถามอย่างชัดเจนและเข้าใจง่ายโดยไม่เลือกบริการการอธิบายขั้นตอนในกระบวนการงานต่างๆ การให้บริการด้วยความเสมอภาคเป็นกันเองการบริการแบบมุ่งประสิทธิผลมุ่งพัฒนางานบริการประชาชน เอาใจใส่ในหน้าที่ ด้วยวาจาสุภาพ มีประโยชน์เข้าใจง่ายได้ความรู้ปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามระยะเวลาไม่ต้องรอนานบริการด้วยการสร้างความประทับใจมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี แนะนำและเสนอแนะสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้มารับบริการ

คำสำคัญ : การให้บริการ

ABSTRACT

This aims of research were 1) to study leadership in the public service of Mae Lanna Municipal District, Long District, Phrae Province, 2) to compare the public opinion on the leadership in the public service of Mae Lanna Municipal District, Long District, Phrae Province, 3) to study the relationship of leadership in the public service of Mae Lanna Municipal District, Long District, Phrae Province, 4) to educate the development of leadership in the public service of Mae Lanna

Municipal District, Long District, Phrae Province according to the four cardinal virtues (Phrhmwihar 4) This study was mixed-method research, a combination of quantitative and qualitative research. Quantitative data were collected by using a questionnaire of the leadership in the public service of Mae Lanna Municipal District, Long District, Phrae Province for 6617 people. The sample consisted of 384 people by using the formula of W.G. Cochran. Data were analyzed by statistics including frequency, percentage, mean, and standard deviation to describe personal characteristics. Hypothesis testing was conducted by using t-test and F-test analysis, One-Way Analysis of Variance (ANOVA). A pair of means was compared by using Least Significant difference (LSD) and Pearson's Correlation. For qualitative research, data were collected from 7 key informants. These key informants were purposively selected from the experts with qualification in accordance with the essence of research. Data collection instruments included structured in depth interview and face-to-face in depth interview. Data were analyzed by descriptive interpretation.

The research found that:

1) Overall the Public's opinion leadership in the public service of Mae Lanna Municipal District, Long District, Phrae Province was rated at high rate level (= 3.90). By considering each aspect, it was found that an aspect with highest mean score was aspect of Relational leadership, aspect of Task-Oriented/Authority Compliance, effectively of the dimension, respectively. As well as the leadership in the public service of Mae Lanna Municipal District, Long District, Phrae Province according to the four cardinal virtues (Phrhmwihar 4) were rated at high rate level, found that the Mercy, sympathetic joy, compassion, and detached, respectively.

2) The comparison of the leadership in the public service of Mae Lanna Municipal District, Long District, Phrae Province hypothesis by analyzing differences by personal factor such as gender, age, education level, and income. There were found that age, education level, and income have different opinions statistically significant at 0.05 level. They were accepted the hypothesis. But the genders have no different of opinion. There were rejected the hypothesis.

3) The result of relationship of the leadership in the public service of Mae Lanna Municipal District, Long District, Phrae Province such as aspect of Relational leadership, aspect of Task-Oriented/Authority Compliance, effectively of the dimension were related with the management by the four cardinal virtues in high

correlation, as significance level of 0.01, according to the hypothesis. The aspect of Task-Oriented aimed at making the public benefit. The aspect of Relational leadership aims to advice on simple way and friendly. The effectively of the dimension can be answer and explain the questions as request.

4) The result of the Development of leadership in the public service of Mae Lanna Municipal District, Long District, Phrae Province were found that the task-oriented servicing was served as quickly duty, friendly, hospitable, kindness. The aspect of Relational leadership servicing was serviced as Needful, sincerity, kindness and good answers. And the effectively of the dimension servicing were served as politely speech, quickly working, good communication, and good relationship, softness

Keyword: Service

๑. บทนำ

ในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ที่เป็นยุคโลกไร้พรมแดนนี้ในแง่ข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีต่างๆย่อมส่งผลให้ศักยภาพในการแข่งขันขององค์กรสูงขึ้นตามลำดับไม่ว่าจะเป็นในระดับประเทศ ในสถาบันของภาครัฐหรือเอกชนความอยู่รอดขององค์กรดังกล่าวย่อมขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจอย่าง ถูกต้องรอบคอบและทันต่อสถานการณ์ของผู้บริหารซึ่งก็คือผู้นำขององค์กรนั้นๆ ดังนั้นในทุกองค์กร จึงจำเป็นต้องมีผู้นำในทุกสังคมซึ่งประกอบด้วยสถาบันต่างๆเช่นสถาบันครอบครัวสถาบันการศึกษา และสถาบันศาสนา ย่อมต้องมีผู้นำเพื่อช่วยกำหนดทิศทางช่วยสั่งการช่วยควบคุมระบบและช่วย ประสานให้คนทั้งหลายทำงานร่วมกันเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งามที่ได้วางไว้ร่วมกันนอกจากนี้ปัญหา เกี่ยวกับผู้นำก็มักเกิดขึ้นในสังคมปัจจุบันเสมอผู้นำบริหารงานอย่างไม่มีเอกภาพไม่มีความไว้วางใจ ซึ่งกันและกันใช้อำนาจโดยมิชอบเพื่อแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนและพวกพ้องและยึดหลักประโยชน์ นิยมเป็นใหญ่โดยไม่คำนึงถึงความอยู่รอดขององค์กรหรือคนในสังคมส่วนใหญ่^{๒๖}

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลานนา^{๒๗} เป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่นอีก รูปแบบหนึ่งซึ่งมีสถานะเป็นนิติบุคคลและมีหน้าที่ในการแปลงนโยบายที่เป็นนามธรรมไปสู่การ ปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อให้เกิดความสำเร็จขึ้นและยังส่งเสริมคุณภาพชีวิตประชาชนถ้าองค์การ บริหารส่วนตำบลแม่ลานนามีการบริหารงานที่ขาดประสิทธิภาพจะส่งผลเสียอย่างมากต่อการ ดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลานนาเองเนื่องจากปัญหาสำคัญที่เกิดขึ้นในองค์การ

^{๒๖} มนตรี พิรพลพิพัฒน์, “จริยธรรมกับภาวะผู้นำ : ศึกษาทัศนะนักวิชาการรัฐศาสตร์ในมหาวิทยาลัย แห่งประเทศที่มีต่อผู้นำทางการเมือง”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ*, (คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๐).

^{๒๗} เทศบาลตำบลแม่ลานนา, เมื่อวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๕๙,

บริหารส่วนตำบลแม่ลานนาคือ ชาติศึกษาในการบูรณาการร่วมกับภาคประชาชนชาติวิสัยทัศน์ชาติ การลงพื้นที่ออกพบปะประชาชนเพื่อสอบถามความต้องการสอบถามปัญหาขาดประสิทธิภาพในการ ดูแลความต่อความเดือดร้อนให้การช่วยเหลือไม่เท่าเทียมกันไม่มีการอบรมความรู้เรื่องอาชีพเพื่อ เพิ่มรายได้แก่ประชาชนการปฏิบัติงานล่าช้าขาดความรู้ความเข้าใจในการแสดงบทบาทหน้าที่ของ ผู้นำ อันเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของการเป็นผู้นำที่ดีจึงทำให้กลไกของการบริหารงานล้มเหลวซึ่ง ย่อมมีผลกระทบต่อความเสื่อมและความเจริญขององค์กรหรือสังคม และในทางกลับกันหาก องค์กรบริหารส่วนตำบลแม่ลาน ถ้ามีการบริหารงานที่ดีมีประสิทธิภาพจะส่งผลให้การดำเนินงาน ของหน่วยงานเกิดความราบรื่นมีการประสานงานในการปฏิบัติร่วมกับประชาชนได้ดีตลอดจน สามารถตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนได้อย่างตรงจุดและสามารถบริการประชาชนได้อย่าง ทั่วถึงและเป็นธรรมการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการให้บริการขององค์กรบริหาร ส่วนตำบลแม่ลานนาจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งเพราะนอกจากจะทำให้องค์กรบริหารส่วนตำบลแม่ ลานนาได้รับทราบปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๒.๑) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำในการให้บริการประชาชน ของเทศบาลตำบลแม่ลานนา อำเภอลอง จังหวัดแพร่

๒.๒) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำในการให้บริการ ของเทศบาลตำบลแม่ลานนา อำเภอลอง จังหวัดแพร่

๒.๓) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำในการให้บริการประชาชนของเทศบาลตำบลแม่ ลานนา อำเภอลอง จังหวัดแพร่

๒.๔) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในการให้บริการประชาชน ของเทศบาล ตำบลแม่ลานนา อำเภอลอง จังหวัดแพร่ ตามหลักพรหมวิหาร ๔

๓. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น

(Independent Variables)

- ๑) เพศ
- ๒) อายุ
- ๓) ระดับการศึกษา
- ๔) รายได้ต่อเดือน

- การพัฒนาภาวะผู้นำ ตามหลัก
พรหมวิหารธรรม
- ๑) เมตตา ๓) มุทิตา
 - ๒) กรุณา ๔) อุเบกขา

ตัวแปรตาม

(Dependent Variables)

- ภาวะผู้นำในการให้บริการ
ประชาชน ของเทศบาลตำบลแม่
ลานนา อำเภออลอง จังหวัดแพร่
- ๑) มุ่งงาน
 - ๒) มุ่งสัมพันธ์
 - ๓) มุ่งประสิทธิผล

แผนภาพที่ ๑ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๔. ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ ในการให้บริการประชาชนของเทศบาลตำบลแม่ลานนา อำเภออลอง จังหวัดแพร่ และกำหนดขอบเขตของการวิจัยดังนี้ คือ

๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ ในการให้บริการประชาชนของเทศบาลตำบลแม่ลานนา อำเภออลอง จังหวัดแพร่ และกำหนดขอบเขตของการวิจัยดังนี้ คือ

๔.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านตัวแปร ๒ ประเภท ได้แก่

๑ ด้านตัวแปรต้น (Independent Variables)

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน

๒ ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

ภาวะผู้นำในการให้บริการประชาชน ของเทศบาลตำบลแม่ลานนา อำเภออลอง จังหวัดแพร่ประกอบด้วยธรรมะ ๔ ด้าน คือหลักพรหมวิหาร ๔ และหลักทฤษฎีสามมิติของเรดดิน (William J. Reddin)

๔.๓ ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ภาวะผู้นำ ในการให้บริการประชาชนของเทศบาลตำบลแม่ลานนา อำเภอลอง จังหวัดแพร่ มีประชากรทั้งหมด จำนวน ๖,๖๑๗ คน โดยการกำหนดหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการเปรียบเทียบตารางสำเร็จรูปของทาโร ยามาเน่ (Taro, Yamane)^{๒๘} ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๗๘ คน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญหลัก ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ จำนวน ๗ รูป/คน

๔.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ เทศบาลตำบลแม่ลานนา อำเภอลอง จังหวัดแพร่

๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาตั้งแต่ เดือน ตุลาคม ๒๕๕๘ ถึงเดือน มีนาคม ๒๕๖๐ รวมเป็นระยะเวลา ๖ เดือน ในการศึกษาค้นคว้าและวิจัย

๕. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methodology Research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือประชาชนในเขตเทศบาลตำบลแม่ลานนา อำเภอลอง จังหวัดแพร่ จำนวน ๓๗๘ คน จากประชากรทั้งหมด จำนวน ๖,๖๑๗ คน ซึ่งใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยการใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) วิเคราะห์ข้อมูลโดย ค่าความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างเป็นสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD.) และผู้วิจัยกำหนดเลือกผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ (Key Informants) จำนวน ๗ รูป/คน ที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหา ซึ่งมีคุณสมบัติสอดคล้องกับเนื้อหาที่เป็นตัวแปรตามทั้ง ๔ ด้านข้างต้น

๖. ผลการวิจัย

๑. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลประชาชน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง ๔๐ - ๕๐ ปี มีวุฒิการศึกษายอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และมีรายได้ต่อเดือน ๕,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท

๒. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของภาวะผู้นำในการให้บริการประชาชน ของเทศบาลแม่ลานนา อำเภอลอง จังหวัดแพร่ ตามทฤษฎีสามมิติ ของเรดดิน (William J. Reddin) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (๓.๙๐) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านมิติมุ่งสัมพันธ์ ด้านมิติมุ่งงาน ด้านมิติมุ่งประสิทธิผล อยู่ในระดับมาก

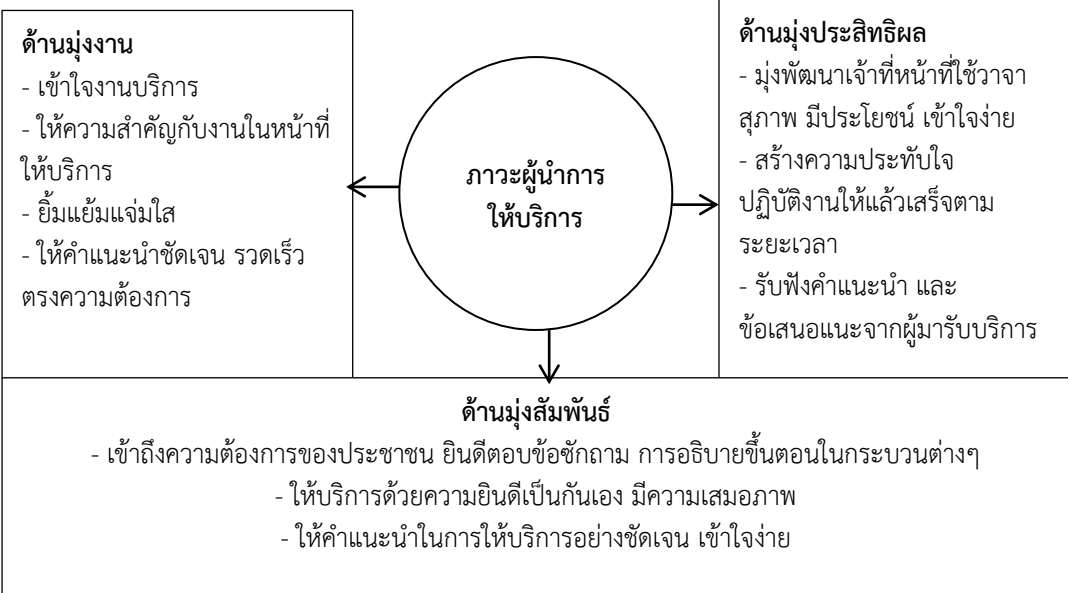
^{๒๘} บุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยเบื้องต้น, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น, ๒๕๔๕),

๓. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของภาวะผู้นำในการให้บริการประชาชน ของเทศบาลแม่ลานนา อำเภอลอง จังหวัดแพร่ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (๔.๐๑) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเมตตา ด้านมูทิตา ด้านกรุณา และด้านอุเบกขาอยู่ในระดับมากในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ การให้บริการแบบมุ่งงานมีจุดมุ่งหมายในงานที่ทำให้ประชาชนได้รับประโยชน์ตรงตามความต้องการมุ่งสัมพันธ์โดยให้คำแนะนำที่เข้าใจง่ายและเป็นกันเอง มุ่งประสิทธิผลสามารถตอบข้อซักถามและอธิบายเกี่ยวกับการขอรับบริการ

๔. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในการให้บริการประชาชน ของเทศบาลแม่ลานนา อำเภอลอง จังหวัดแพร่ ดังนี้ การให้บริการแบบมุ่งงาน เทศบาลเข้าใจงานบริการ ยิ้มแย้มแจ่มใสมีเมตตาต่อประชาชนผู้มาติดต่อ ให้การบริการด้วยความเอาใจใส่และเท่าเทียมกันให้ความสำคัญกับงานในหน้าที่พร้อมให้บริการด้วยความกระตือรือร้น ให้คำแนะนำชัดเจนรวดเร็ว ตรงตามความต้องการ การบริการแบบมุ่งสัมพันธ์ เจ้าหน้าที่เข้าถึงความต้องการ และแสดงออกอย่างจริงจัง มีอัธยาศัยไมตรีเมื่อมีผู้มาขอรับบริการด้วยการให้คำแนะนำและยินดีตอบข้อซักถามอย่างชัดเจนและเข้าใจง่ายโดยไม่เลือกบริการการอธิบายขั้นตอนในกระบวนการงานต่างๆ การให้บริการด้วยความเสมอภาคเป็นกันเองการบริการแบบมุ่งประสิทธิผลมุ่งพัฒนางานบริการประชาชน เอาใจใส่ในหน้าที่ ด้วยวาจาสุภาพ มีประโยชน์เข้าใจง่ายได้ความรู้ปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามระยะเวลาไม่ต้องรอนาน บริการด้วยการสร้างความประทับใจมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี แนะนำและเสนอแนะสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้มารับบริการ

๗. องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

ภาวะผู้นำในการให้บริการประชาชนของเทศบาลตำบลแม่ลานนา อำเภอลอง จังหวัดแพร่



๘. อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ จะกล่าวถึง “ภาวะผู้นำในการให้บริการประชาชน ของเทศบาลแม่ลานนา อำเภอคลอง จังหวัดแพร่” โดยผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นที่สำคัญ น่าสนใจ และนำมาอภิปรายผล ดังนี้

๑. ภาวะผู้นำในการให้บริการประชาชน ของเทศบาลแม่ลานนา อำเภอคลอง จังหวัดแพร่ ทั้ง ๓ ด้าน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านมิติมุ่งสัมพันธ์ ด้านมิติมุ่งงาน ด้านมิติมุ่งประสิทธิผล อยู่ในระดับมาก

๒. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสมมติฐานการวิจัยของประชาชนที่มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในการให้บริการของเทศบาลแม่ลานนา อำเภอคลอง จังหวัดแพร่ ที่มีเพศ ต่างกัน มีความเห็นต่อภาวะผู้นำในการให้บริการของเทศบาลแม่ลานนา อำเภอคลอง จังหวัดแพร่ ไม่แตกต่างกันอย่าง ส่วนประชาชนที่มีอายุ การศึกษา และรายได้ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในการให้บริการ แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๙. ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำในการให้บริการประชาชน ของเทศบาลแม่ลานนา อำเภอคลอง จังหวัดแพร่” มีข้อเสนอแนะที่มาจากผลการวิจัย สรุปเป็นประเด็นดังนี้

๙.๑. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- ๑ ควรให้บริการที่ประทับใจ ใส่ใจในการให้บริการ
- ๒ ควรคำนึงถึงการให้บริการด้วยความเสมอภาค
- ๓ ควรจัดให้มีเจ้าหน้าที่อธิบายขั้นตอนต่าง ๆ ในการติดต่องาน

๙.๒. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

๑. การให้บริการ ของเทศบาลตำบลแม่ลานนา อำเภอคลอง จังหวัดแพร่ ควรจัดทำคำอธิบายให้ความรู้ ขั้นตอนการมารับบริการ เป็นแผ่นพับหรือการประชาสัมพันธ์ทางสื่ออื่นๆ ที่ประชาชนสามารถศึกษาก่อนมาติดต่อจริง

๒. การให้บริการ ของเทศบาลตำบลแม่ลานนา อำเภอคลอง จังหวัดแพร่ ควรจัดให้มีการใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการให้บริการ เพื่อให้บริการที่รวดเร็ว

๓. การให้บริการ ของเทศบาลตำบลแม่ลานนา อำเภอคลอง จังหวัดแพร่ ควรมีการจัดอบรมการให้บริการเพื่อปรับปรุงการให้บริการดีขึ้น

๙.๓. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

๑. ควรทำการวิจัย การนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ เช่น หลักสังคหวัตถุ ๔ อิทธิบาท ๔ เป็นต้น มาใช้ร่วมกับภาวะผู้นำในการให้บริการประชาชน ตามหลักธรรมอื่น ต่อไป

๒. ควรทำการวิจัยเรื่อง เปลี่ยนกลุ่มตัวอย่างในการศึกษากับหน่วยงานหรือองค์กรอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบกับกรวิจัยในครั้งนี้

๓. ควรศึกษาจากกลุ่มประชากร หรือ กลุ่มตัวอย่างโดยรวมจากหน่วยงานอื่น เพื่อศึกษาดูว่ามีการใช้หลักพรวิหาร ๔ เกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีความเหมือนกัน หรือ แตกต่างจากการวิจัยในครั้งนี้

บรรณานุกรม

มนตรี พีรพลพิพัฒน์. “จริยธรรมกับภาวะผู้นำ : ศึกษาทัศนะนักวิชาการรัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศที่มีต่อผู้นำทางการเมือง”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. (คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๐).
บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น, พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น. ๒๕๔๕.

การบริหารการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่
อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ
Community Development Administration of Sap Yai
Sab-District Administrative Organization, Sap Yai District, Chaiyaphum
Province

จร เตโชพันธ์*
รัชชนันท์ อิศรเดช**
ธิดิวดี หมั่นมี***

บทคัดย่อ

บทความการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ คือ ๑) เพื่อศึกษาการบริหารการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ ๒) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ และ ๓) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการบริหารการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ สุ่มกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๖๓ คน ซึ่งเป็นประชาชนในเขตตำบลซับใหญ่ ด้วยการใช้วิธีสุ่มอย่างแบบเจาะจง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาร์โร ยามาเน่ เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามแบบประมาณค่า ๕ ระดับที่ระดับความเชื่อมั่น ๐.๙๕ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด และการวิจัยเชิงคุณภาพดำเนินการโดยสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ๙ ท่าน ซึ่งเลือกแบบเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท
ผลการวิจัยพบว่า

๑. การบริหารการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๕๑$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และด้านการอนุรักษ์ฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรมชนบทธรรมนิยม

* หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

** ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

*** ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการพัฒนาองค์กรและบุคลากรภาครัฐผู้การบริหารจัดการที่ดี และด้านการส่งเสริมพัฒนาประชาธิปไตยและกระบวนการประชาสังคม อยู่ในระดับปานกลาง

๒. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอาชีพ พบว่าประชาชนที่มีอายุ รายได้ต่อเดือน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่เหลือไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อการบริหารการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

๓. ปัญหาและอุปสรรคต่อการบริหารการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ พบว่า ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการดำเนินชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ขาดการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม ขาดกิจกรรมในการการอนุรักษ์และส่งเสริมวัฒนธรรมในชุมชน ขาดงบประมาณในการบริหารการพัฒนาชุมชน ส่วนข้อเสนอแนะ ได้แก่ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรบริการวิชาการแก่ประชาชนเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ควรส่งเสริมให้ประชาชนดูแลทรัพยากรธรรมชาติและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ควรจัดให้มีกิจกรรมที่ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมในชุมชน และรัฐควรอุดหนุนงบประมาณในการบริหารพัฒนาชุมชนที่เพียงพอ

คำสำคัญ: การบริหาร, การพัฒนาชุมชน

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study community development administration of Sap Yai administrative organization, Sap Yai District, Chaiyaphum Province, 2) to compare the opinions of populace toward the community development administration of Sap Yai administrative organization, Sap Yai District, Chaiyaphum Province and 3) to study the problems, obstacles and suggestions of the community development administration of Sap Yai administrative organization, Sap Yai District, Chaiyaphum Province.

This research was a mixed methods. The quantitative research was conducted by studying the samples of 363 respondents which selected by purposive sampling persons who were populace in Sap Yai sub-district area. The sample size derived from the Taro Yamane's formula. The tool used for data collection was 5 levels rating scale questionnaire at reliability of 0.94. Statistics used to analyze data were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One

Way Analysis of Variance and Least Significant Different: LSD. The quantitative research was conducted by In-depth interviewing the 9 key informants who were selected by purposive sampling. Data analyzing was used Content Analysis Technique.

The research findings were as follows:

1) The community development administration of Sap Yai administrative organization, Sap Yai District, Chaiyaphum Province in overall was at height level (\bar{X} =3.51). When considered each aspect found that the life quality development according to philosophy of sufficiency economy aspect, the development of the natural resources and environment management aspect and the conservation of religious cultural traditions and local knowledge were at a height level but for the organization development and government personnel to better management aspect and the promotion and development of democratic and processes of civil society aspect were at a medium level.

2) The comparison of populace toward the community development administration of Sap Yai administrative organization, Sap Yai District, Chaiyaphum Province separated by personal factors found that the samples who were different of age and income per month were different opinions at 0.05, therefore, accept the hypothesis but for other personal factors were not different, therefore, reject the hypothesis.

3) The problems and obstacles of the community development administration of Sap Yai administrative organization, Sap Yai District, Chaiyaphum Province found that the populace lacks the knowledge in way of life according to philosophy of sufficiency economy, lack the preservation of natural resources and the environment appropriately, lack the activities for preservation and promotion of art and culture in community and lack the budget for community development administration. The suggestions were, the related organizations should service the academic about the way of life according to philosophy of sufficiency economy, promote the preservation of preservation of natural resources and environment, provide the activities that were promote the art and culture in community and the government should support the enough budget for the community development administration.

Keywords: administration, development of community

๑. บทนำ

กระบวนการพัฒนาชุมชนเป็นกระบวนการที่มุ่งเสริมสร้างความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้นโดยความร่วมมือของหน่วยงานภาครัฐกับประชาชนในชุมชนนั้นได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของตนเองเพื่อให้เกิดความเจริญในทุกๆด้านทั้งทางด้านเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ.๒๕๕๕-๒๕๕๙) โดยการระดมความคิดเห็นจากภาคีพัฒนาในทุกภาคส่วน มุ่งเน้นการปรับโครงสร้างสังคมไทยให้มีคุณภาพโดยการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ในการพัฒนาสังคมให้มีรากฐานที่มั่นคง และสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน^{๒๙} การบริหารจัดการกลุ่มชุมชน เป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยการคิดวิเคราะห์และออกแบบกระบวนการที่มีลักษณะเฉพาะและเหมาะสมกับพื้นที่อีกทั้งจำเป็นต้องสร้างขึ้นบนพื้นฐานของความตระหนักรู้และเข้าใจถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน^{๓๐} ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงการบริหารการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้จากการศึกษาไปปรับปรุงพัฒนาแนวทางการพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนให้มากยิ่งขึ้น

๒. วัตถุประสงค์การวิจัย

๒.๑ เพื่อศึกษาการบริหารการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ

๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ

๒.๓ เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการบริหารการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ

๓. ขอบเขตการวิจัย

๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการบริหารการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตเนื้อหาโดยแบ่งออกเป็น ๕ ด้าน ได้แก่ ๑. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ๒. ด้านการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๓. ด้านการอนุรักษ์ฟื้นฟูศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ๔. ด้านการพัฒนาองค์กรและบุคลากรภาครัฐสู่การบริหารจัดการที่ดี และ ๕. ด้านการส่งเสริมพัฒนาประชาธิปไตยและกระบวนการประชาสังคม

^{๒๙} อาคม ธรรมภิกษาพิสิทธิ์, ชีตความสามารถทางการแข่งขันของประเทศ [ออนไลน์], แหล่งที่มา:<http://www.journallink.or.th> [๓ มกราคม ๒๕๕๐]

^{๓๐} วรณมมาฆะ เกสรดอกไม้, การบริหารของหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง: ปัญหาและความไม่ต่อเนื่อง, วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, ปีที่ 5 ฉบับที่ 3 กันยายน - ธันวาคม 2559):๑๒๗.

๓.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และอาชีพ

ตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ ใน ๕ ด้านได้แก่ ๑.ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ๒.ด้านการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๓.ด้านการอนุรักษ์ฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ๔.ด้านการพัฒนาองค์กรและบุคลากรภาครัฐสู่การบริหารจัดการที่ดี ๕.ด้านการส่งเสริมพัฒนาประชาธิปไตยและกระบวนการประชาสังคม

๓.๓ ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากร (Population) ได้แก่ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ จำนวน ๖,๓๒๐ คน กลุ่มตัวอย่าง (Sample) จำนวน ๓๖๓ คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In - depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๙ คน

๔. วิธีดำเนินการวิจัย

๔.๑ รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การบริหารการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ” เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากแบบสอบถาม (Questionnaire) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In - depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อสนับสนุนข้อมูลเชิงปริมาณ

๔.๒ ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ จำนวน ๖,๓๒๐ คน ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) และวิธีการสุ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) กลุ่มตัวอย่างได้มาจากประชาชนจำนวน ๓๖๓ คน ที่ได้จากสูตรของ Taro Yamane ซึ่งใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ ๐.๐๕ และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In - depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๙ คน

๔.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In - depth Interview) โดยพัฒนาขึ้นตามกรอบของการวิจัยเรื่อง “การบริหารการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ” เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากแบบสอบถามและใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ

(Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เพื่อสนับสนุนข้อมูลเชิงปริมาณ

๔.๔ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติ ดังนี้

สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและพรรณนา การบริหารการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบการบริหารการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้คือ การทดสอบค่าที (t - test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F - Test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างเป็นสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD)

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended Question) วิเคราะห์ที่ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท นำเสนอเป็นความเรียงประกอบตาราง โดยการแจกแจงความถี่ของผู้ตอบคำถามปลายเปิด

๕. ผลการวิจัย

๕.๑ ระดับการบริหารการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ

ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๕๑$) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

๑. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พบว่า ประชาชนที่อาศัยอยู่ในตำบลซับใหญ่ อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ มีความคิดเห็นว่าการบริหารการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๕๕$)

๒. ด้านการบริหารการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พบว่า ประชาชนที่อาศัยอยู่ในตำบลซับใหญ่ อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ มีความคิดเห็นว่าการบริหารการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ ด้าน

การบริหารการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$)

๓. ด้านการบริหารการอนุรักษ์ฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น พบว่าประชาชนที่อาศัยอยู่ในตำบลซับใหญ่ อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ มีความคิดเห็นว่า การบริหารการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ ด้านการบริหารการอนุรักษ์ฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก($\bar{X} = 3.64$)

๔. ด้านการบริหารการพัฒนาองค์กรและบุคลากรภาครัฐสู่การบริหารจัดการที่ดีพบว่า ประชาชนที่อาศัยอยู่ในตำบลซับใหญ่ อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ มีความคิดเห็นว่า การบริหารการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ ด้านการบริหารการพัฒนาองค์กรและบุคลากรภาครัฐสู่การบริหารจัดการที่ดี อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$)

๕. ด้านการบริหารการส่งเสริมพัฒนาประชาธิปไตยและกระบวนการประชาสังคมพบว่า ประชาชนที่อาศัยอยู่ในตำบลซับใหญ่ อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ มีความคิดเห็นว่า การบริหารการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ ด้านการบริหารการส่งเสริมพัฒนาประชาธิปไตยและกระบวนการประชาสังคม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$)

๕.๒ ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอาชีพ พบว่าประชาชนที่มีอายุ รายได้ต่อเดือน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่เหลือไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อการบริหารการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

๕.๓ ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก

การสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เรื่องการบริหารการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ ครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงข้อเสนอแนะซึ่งจำแนกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

๑. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีการนำหลักการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นหลักการพื้นฐานในการพัฒนาชุมชนและเป็นหลักในการดำเนินชีวิต มีภูมิคุ้มกันในการดำเนินชีวิตที่ดี ที่สำคัญคือเน้นการพึ่งพาตนเอง

๒. ด้านการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์และจัดการทรัพยากรป่าไม้ ในลักษณะการปลูกพืชเชิงอนุรักษ์ หรือระบบวนเกษตรในพื้นที่ทำกิน เพื่อให้เกิดความยั่งยืนกับชุมชน

๓. ด้านการบริหารการอนุรักษ์ฟื้นฟูศาสนา ศิลปวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น สนับสนุนวัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่นให้ประชาชนเห็นความสำคัญ เพื่อให้ชุมชนเข้มแข็ง อนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสานศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

๔. ด้านการบริหารการพัฒนาองค์กรและบุคลากรภาครัฐสู่การบริหารจัดการที่ดี ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการกับบุคลากร และเจ้าหน้าที่

๕. ด้านการบริหารการส่งเสริมพัฒนาประชาธิปไตยและ กระบวนการประชาสังคมจัดงบประมาณเพื่อไปพบปะกับประชาชนเปิดโอกาสให้ทุกภาคมีส่วนร่วม โดยยึดเสียงส่วนใหญ่ ภายใต้องค์ความรู้และคุณธรรม

๖. องค์ความรู้

จากการวิจัยเรื่อง การบริหารการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอซบใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ ผู้วิจัยสรุปองค์ความรู้จากการวิจัย ผู้วิจัยได้สรุปองค์ความรู้จากการวิจัยดังนี้

การบริหารการพัฒนาชุมชนของ องค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอซบใหญ่ อำเภอซบใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ	
ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง ทำให้ประชาชนลดรายจ่ายเพิ่มรายได้มีการ ส่งเสริมอาชีพที่หลากหลายประชาชนพึ่งพา ตนเองได้ประชาชนให้มีความเป็นอยู่ดีขึ้น	ด้านการพัฒนาการบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมให้มีการตั้งตัวแทนรักษาป่ารักษา ระบบนิเวศปลูกจิตสำนึกให้อนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
ด้านการอนุรักษ์ฟื้นฟูศาสนา ศิลปวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น รักษา ศิลปวัฒนธรรมภูมิปัญญาอันเป็นอัต ลักษณ์เฉพาะตัวให้คนในท้องถิ่นตระหนักถึง คุณค่าและความสำคัญของภูมิปัญญาท้องถิ่น	ด้านการพัฒนาองค์กรและบุคลากรภาครัฐสู่ การบริหารจัดการที่ดี ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารประชุมกันอยู่ เนืองนิตย์ ชี้แจงและรับฟังปัญหาอุปสรรคใน การทำงานอยู่เสมอ
ด้านการส่งเสริมพัฒนาประชาธิปไตยและกระบวนการประชาสังคม เปิดโอกาสให้ทุกภาคมีส่วนร่วม กำหนดเป้าหมายร่วมกันโดยยึดเสียงส่วนใหญ่ประชาชนต้องมี ส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจนำเอาหลักการประชาธิปไตยมาใช้ในชีวิตประจำวัน	

๗. อภิปรายผล

ประชาชนที่ มีความคิดเห็นว่าการบริหารการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาองค์กรและบุคลากรภาครัฐสู่การบริหารจัดการที่ดี และด้านการส่งเสริมพัฒนาประชาธิปไตยและกระบวนการประชาสังคม อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระบุญโชค กตติติสโร (คำภีระ)^{๙๑} ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี” พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ความคิดเห็นของประชาชน ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประชาชนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระบุญโชค กตติติสโร (คำภีระ)^{๙๒} ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ด้านการบริหารการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง อยู่ในระดับมากที่สุด

ความคิดเห็นของประชาชน ด้านการบริหารการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประชาชนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหานเรศ ไชยศักดิ์โก (ฤทธิเดช)^{๙๓} ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาชุมชนเชิงพุทธบูรณาการของเทศบาลตำบลศรีรัตนะ อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ” ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับมาก

ความคิดเห็นของประชาชน ด้านการบริหารการอนุรักษ์ฟื้นฟูศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูสังฆรักษ์พิศวีร์ ธีรปญโญ^{๙๔} ได้วิจัยเรื่อง “บทบาทของพระสังฆาธิการ

^{๙๑}พระบุญโชค กตติติสโร (คำภีระ), “ประสิทธิผลการบริหารการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (สาขาพระพุทธศาสนา, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^{๙๒}พระบุญโชค กตติติสโร (คำภีระ), “ประสิทธิผลการบริหารการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (สาขาพระพุทธศาสนา, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^{๙๓}พระมหานเรศ ไชยศักดิ์โก (ฤทธิเดช), “การพัฒนาชุมชนเชิงพุทธบูรณาการของเทศบาลตำบลศรีรัตนะ อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

^{๙๔}พระครูสังฆรักษ์พิศวีร์ ธีรปญโญ, “บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์: ศึกษากรณี พระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (สาขาการจัดการเชิงพุทธ บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

การในการบริหารกิจการคณะสงฆ์: ศึกษากรณี พระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ด้านการควบคุมและส่งเสริมการรักษาความเรียบร้อยดีงาม ด้านการศาสนศึกษา ด้านการศึกษา สงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ด้านการสาธารณูปการ และด้านการสาธารณสงเคราะห์ พบว่ามีบทบาทอยู่ในระดับมาก

ความคิดเห็นของประชาชน ด้านการบริหารการพัฒนาองค์กรและบุคลากรภาครัฐสู่ การบริหารจัดการที่ดี อยู่ในระดับปานกลาง ประชาชนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สำรอง บำเพ็ญ^{๓๕} ได้วิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมในการบริหารงานพัฒนา ท้องถิ่นของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ” ผลการวิจัยพบว่า สมาชิกสภาท้องถิ่นที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการ ดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในระดับปานกลาง

๘. ข้อเสนอแนะ

๘.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ” ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรกำหนดเป็นนโยบายเพื่อให้ผู้ที่ เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ดังต่อไปนี้

๑. ควรเข้ามาให้ความรู้ความเข้าใจ ตามแนวทางแนวคิดหรือทฤษฎีและขั้นตอนการปฏิบัติ ในการดำเนินชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒. ควรจัดทำนโยบายหรือกิจกรรมเพื่อให้ประชาชนได้รับรู้ เกิดความเข้าใจ ตระหนักใน คุณค่า คุณประโยชน์ของสิ่งแวดล้อมทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓. ควรจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เกิดการสานสัมพันธ์ในชุมชน

๘.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

๑. ควรส่งเสริมให้ประชาชนมีอาชีพและรายได้ ทั้งด้านอาชีพหลักและอาชีพเสริม ให้ประชาชน พึ่งพาตนเองได้

๒. ควรมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์และจัดการทรัพยากรป่าไม้ ในลักษณะการปลูกพืชเชิง อนุรักษ์ หรือระบบวนเกษตรในพื้นที่ทำ

๓. ควรสนับสนุนวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสานศิลปวัฒนธรรม ท้องถิ่นให้ดำรงอยู่ รักษา ศิลปวัฒนธรรมภูมิปัญญาอันเป็นอัตลักษณ์เฉพาะตัว

๔. ควรส่งบุคลากรและเจ้าหน้าที่ไปอบรมศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพและ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรและ

^{๓๕} สำรอง บำเพ็ญ, “การมีส่วนร่วมในการบริหารงานพัฒนาท้องถิ่นของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วน ตำบล: ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ”, ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (คณะ พัฒนาสังคม: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๘).

๕. ควรไปพบปะกับประชาชนเปิดโอกาสให้ทุกภาคมีส่วนร่วม รับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะของ

๘.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

๑. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา

๒. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการจัดการให้เกิดการบริหารการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมุ่งเน้นที่การจัดการด้านการวางแผนและการดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

๓) ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยอ้างอิงทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาอื่น ๆ

๔) ควรมีการสร้างเครื่องมือวิจัยเพิ่มเติมนอกจากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึก เช่น การสังเกตพฤติกรรม และการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

๕) ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพจะได้ข้อมูลเชิงลึก

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

(๑) หนังสือ:

วรรณมาฆะ เกสรดอกไม้, การบริหารของหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง: ปัญหาและความไม่ต่อเนื่อง, วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, ปีที่ 5 ฉบับที่ 3 กันยายน - ธันวาคม 2559):๑๒๗.

สำนักงาน ก.พ.ร.. แนวทางดำเนินการลดขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติราชการเพื่อประชาชน ปี ๒๕๔๗-๒๕๕๐. กรุงเทพมหานคร: บริษัท สุขุมวิทมีเดีย มาร์เก็ตติ้ง จำกัด, ๒๕๔๗.
อรศรี งามวิทยาพงษ์. ธรรมะและพระดีที่คนไทยควรรู้จัก. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธณัฏ, ๒๕๔๓.

(๒) วิทยานิพนธ์/รายงานการวิจัย:

พระครูสังฆรักษ์พศวีร์ ธีรปัญญา. “บทบาทของพระสงฆ์ในการบริหารกิจการ คณะสงฆ์: ศึกษากรณี พระสงฆ์ในจังหวัดนนทบุรี”. วิทยานิพนธ์ พุทธศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการจัดการเชิงพุทธ บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

พระบุญโชค กตติสารโรร คำภีระ. “ประสิทธิผลการบริหารการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี”. วิทยานิพนธ์ พุทธศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาพระพุทธศาสนา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

พระบุญโชค กตติสารโรร คำภีระ. “ประสิทธิผลการบริหารการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี”. วิทยานิพนธ์ พุทธศาสนศาสตร

มหาบัณฑิต. สาขาพระพุทธศาสนา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

พระมหานเรศ โฆสภิตติโก ฤทธิเดช. “การพัฒนาชุมชนเชิงพุทธบูรณาการของเทศบาล ตำบลศรีรัตนะ อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ”. **วิทยานิพนธ์พุทธ ศาสตรมหาบัณฑิต.** สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.

สำรอง บำเพ็ญ. “การมีส่วนร่วมในการบริหารงานพัฒนาท้องถิ่นของสมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ”. **ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.** คณะพัฒนา สังคม : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๘.

การบริการประชาชนตามหลักสังกัดหัวตฤของเจ้าหน้าที
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแม่ทราย
อำเภอร่องวาง จังหวัดแพร่

The Public Service in Accordance With Sanggahavatthu of
Measai Sub District Primary Care Staff
Rongkwang District, Phrae Province

เมธี กองลี*
ธาดา เจริญกุล**
กาญจนา คำจตุ***

บทคัดย่อ

บทความวิจัยมีวัตถุประสงค์คือ ๑) เพื่อศึกษาการบริการประชาชนของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแม่ทราย อำเภอร่องวาง จังหวัดแพร่ ๒) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการบริการตามหลักสังกัดหัวตฤของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแม่ทราย อำเภอร่องวางจังหวัดแพร่และ ๓) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริการประชาชนตามหลักสังกัดหัวตฤของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแม่ทราย อำเภอร่องวางจังหวัดแพร่ เป็นการศึกษาแบบผสมผสานวิธีระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการวิจัยประชากรที่มาใช้บริการอย่างน้อย ๑ ครั้ง จำนวน ๑,๓๕๐ คน ใช้สูตรคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (Taro, Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่าง ๓๑๐ คน และเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและทำการทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Anova) ทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการหาผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) และข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้วิจัยทำการจัดกลุ่มข้อมูลตามสาระสำคัญของประเด็นการสัมภาษณ์ จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

* หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์) คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่.

** ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่.

*** ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่.

ผลการวิจัยพบว่า

๑. ประชาชนที่มารับบริการจากเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแม่ทราย อำเภอร่องขวาง จังหวัดแพร่ มีความคิดเห็นต่อการบริการของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแม่ทราย อำเภอร่องขวาง จังหวัดแพร่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

๒. การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ แตกต่างต่างกัน ส่งผลต่อการบริการตามหลักสังคหวัตถุของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแม่ทราย อำเภอร่องขวาง จังหวัดแพร่ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

๓. แนวทางการพัฒนาการบริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแม่ทราย อำเภอร่องขวาง จังหวัดแพร่ ควรต้องบริการด้วยความสะดวกรวดเร็วครบถ้วน ถูกต้อง เอาใจใส่ เสียสละ ห่มเท เต็มใจ อันจะก่อให้เกิดความสัมพันธที่ดีต่อการมารับบริการ มีความเต็มใจในการให้ความช่วยเหลือผู้ที่มารับบริการด้วยความเท่าเทียมกันและมีน้ำใจต่อประชาชนที่มาติดต่อราชการ โดยไม่เลือกฐานะมีความยุติธรรม

คำสำคัญ : การบริการประชาชน, หลักสังคหวัตถุ

ABSTRACT

The research consisted of three objectives, namely 1) to study of the Public Service in Accordance with Sanggahavatthu of Measai Sub District Primary Care Staff Rongkwang District, Phrae Province, 2) to compare personal factors that affect the Public Service in Accordance with Sanggahavatthu of Measai Sub District Primary Care Staff and 3) to educate the development guidelines of the Public Service in Accordance with Sanggahavatthu of Measai Sub District Primary Care Staff Rongkwang District, Phrae Province.

This study was mixed-method research, a combination of quantitative and qualitative research. The research instruments were used questionnaires and interviews. The population was the people who use the service of at least 1 times Total 1390 people. The sample size of 310 people to selected by using the formula of Taro Yamane and collected by questionnaire. Data were analyzed by using computer software for social science research. And also were analyzed by statistics including frequency, percentage, mean, and standard deviation to describe personal characteristics. Hypothesis testing was conducted by using t-test and F-test analysis, One-Way Analysis of Variance (ANOVA). A pair of means was compared by using Least Significant difference (LSD). For qualitative research, data were collected

from 7 key informants. Data collection instruments included structured in depth interview. Data were analyzed by descriptive interpretation.

The research found that.

1. Overall the sample's opinion towards the recipient's opinions of the Public Service in Accordance with Sanggahavatthu of Measai Sub District Primary Care Staff Rongkwang District, Phrae Province was rated at high rate level.

2. The comparison of individual factors such as gender, age, education, occupation and income with the Public Service in Accordance with Sanggahavatthu of Measai Sub District Primary Care Staff Rongkwang District were different statistically significant at 0.05 levels. These were accepted the hypothesis.

3. The Results of studying the development of public services by Measai sub district primary care staff were be services with kindly, comfortable, complete, appreciation, sacrifice, dedication, willingness. The consulting and advising of staffs were easily understood, good knowledge, confidence, reliability, politely and friendly. The good services were made a great relationship. The willing services, equality services also were made the recipient of service to be proud and cooperate with. Measai sub district primary care staff too.

Keyword : The Public Service, Sanggahavatthu

๑. บทนำ

หน่วยงานภายในของกระทรวงสาธารณสุข ได้มีการตื่นตัวในเรื่องคุณภาพการบริการกันอย่างกว้างขวางและออยสงยั้งยืน^{๓๖} เนื่องจากการบริการที่ดีถือเป็นปัจจัยสู่ความสำเร็จ และเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแม่ทราย เป็นหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในเรื่องการบริการในการยกระดับคุณภาพการบริการประชาชน โดยไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงการดำเนินงานด้านสุขภาพได้ด้วยความสะดวก รวดเร็ว เป็นธรรม เสมอภาค และทั่วถึง แต่ผลการประเมินความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแม่ทรายประจำปี ๒๕๕๘ ประกอบไปด้วยด้านขั้นตอนการให้บริการ ด้านพฤติกรรมบริการ และด้านสิ่งอำนวยความสะดวก จำนวน ๒๐ ข้อ พบว่าความพึงพอใจในการใช้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแม่ทราย อยู่ที่ร้อยละ ๗๐.๔๕ เกณฑ์มาตรฐานร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป ผู้วิจัยเห็นว่าการนำเอาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา

^{๓๖} สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, “กรอบยุทธศาสตร์งานสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรค ระดับชาติ ปี ๒๕๕๔ – ๒๕๕๘”, ถนนติวานนท์ ตำบลตลาดขวัญ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐.

ส่งเสริมการบริการประชาชนโดยหลักสังคหวัตถุ^{๓๗} เหมาะสมที่จะนำมาใช้ องค์กรทุกภาคส่วน ร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมแรงพัฒนา ให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของชุมชนและให้ชุมชนมีส่วนร่วม เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน^{๓๘} ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน

๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาการบริการประชาชนของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแม่ทราย อำเภอร่องขวาง จังหวัดแพร่

๒. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการบริการตามหลักสังคหวัตถุของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแม่ทราย อำเภอร่องขวาง จังหวัดแพร่

๓. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแม่ทราย อำเภอร่องขวาง จังหวัดแพร่

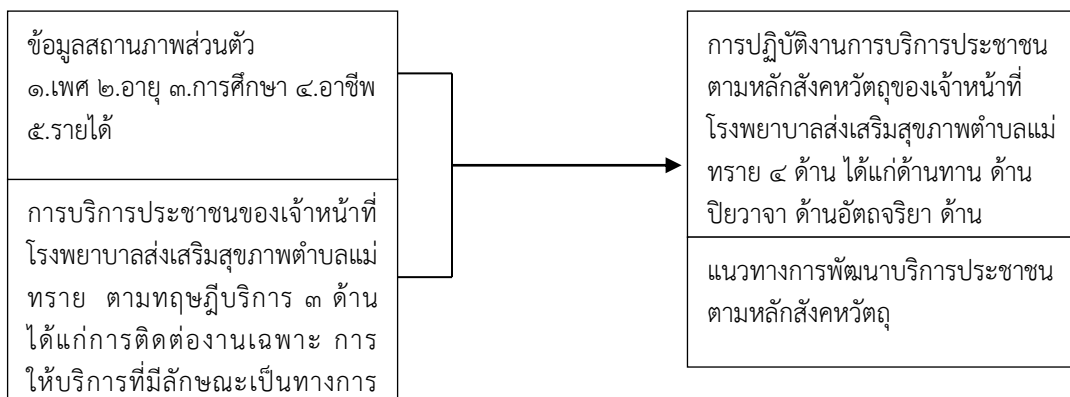
๓. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น

(Independent Variables)

ตัวแปรตาม

(Dependent Variables)



๔. ขอบเขตการวิจัย

๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยกำหนดรูปแบบการบริการประชาชนตามทฤษฎีการบริการประชาชน^{๓๙} ด้วยหลักการ ๓ ประการคือการติดต่อเฉพาะงาน (Specificity) การให้บริการที่มีลักษณะเป็นทางการ (Universality) และการวางตัวเป็นกลาง (Affective Neutrality) และตามหลักสังคหวัตถุ^{๔๐}

^{๓๗} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), **ธรรมนุญชีวิต**, พิมพ์ครั้งที่ ๘๒,(กรุงเทพมหานคร บริษัทพิมพ์สวย จำกัด ๒๕๕๐.), หน้า ๒๕.

^{๓๘} เครือข่ายบริการปฐมภูมิ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแม่ทราย, “แบบประเมินตนเองตามเกณฑ์คุณภาพเครือข่ายบริการปฐมภูมิปีงบประมาณ ๒๕๕๗ อำเภอร่องขวาง จังหวัดแพร่”.

๔.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น(Independent Variables) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน ตัวแปรตาม(Dependent Variables) ได้แก่การบริการประชาชนตามหลักสัจจกเหตุของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแม่ทราย อำเภอร้องกวาง จังหวัดแพร่

๔.๓ ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ได้แก่ประชาชนมาใช้บริการ ที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแม่ทราย จำนวน ๓๑๐ คน จากประชาชนที่มาใช้บริการจำนวน ๑,๓๙๐ คน^{๓๙} ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In - depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๗ คน

๔.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

ตำบลแม่ทราย ๔ หมู่บ้านประกอบไปด้วยบ้านแม่ทรายหมู่ที่ ๑ บ้านแม่ทรายต้นมื่น หมู่ที่ ๒ บ้านแม่ทรายใต้ หมู่ที่ ๓ และบ้านแม่ทรายเหนือหมู่ที่ ๔

๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยศึกษาตั้งแต่เดือนสิงหาคม ๒๕๕๙ ถึงเดือนมกราคม ๒๕๖๐ รวมระยะเวลา ๖ เดือน

๕. วิธีดำเนินการวิจัย

๕.๑ รูปแบบการวิจัย

ใช้การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยใช้ระเบียบวิธีเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) กับกลุ่มประชากรที่ได้กำหนดไว้ และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview)

๕.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๕.๒.๑ ประชากร ได้แก่ ประชาชนตำบลแม่ทราย ๔ หมู่บ้าน ที่มารับบริการที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแม่ทรายอย่างน้อย ๑ ครั้ง จำนวน ๑,๓๙๐ คน

๕.๒.๒ กลุ่มตัวอย่าง/ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

^{๓๙} John D. Millett, J.D., *Management in the public service*, (New York: McGraw – Hill Book Company, 1954), pp. 397 – 400.

^{๔๐} ที.ปา.(ไทย) ๑๑/๑๔๐/๑๖๗

^{๔๑} ฐานข้อมูลประชากรโปรแกรม Hosp Xp, โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแม่ทราย, กรกฎาคม ๒๕๕๙.

ก. การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนตำบลแม่ทราย ๔ หมู่บ้าน จำนวน ๓๑๐ คน ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง^{๔๒} โดยการใช้สูตรของ Taro Yammane

ข. เชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน ๗ รูป/คน ได้แก่ นายกองค้การบริหาร ส่วนตำบลแม่ทราย กำนันตำบลแม่ทราย เจ้าอาวาสวัดแม่ทราย ผู้อำนวยการโรงเรียนแม่ทราย หัวหน้าหน่วยบริการประชาชนตำบลแม่ทราย ประธานอาสาสมัครสาธารณสุขตำบลแม่ทราย และผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแม่ทราย

๕.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบ สัมภาษณ์ โดยแบบสัมภาษณ์ที่ใช้เป็นแบบมีโครงสร้าง (Structured Interview)

๕.๔ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๑) นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ความถูกต้องในการตอบ แบบสอบถาม แล้วนำมาคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการบันทึกคะแนนแต่ละข้อของแต่ละคนลงในแบบลงรหัส (Coding Form)

๒) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

๓) วิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) และใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่า ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

๑) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยเพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ โดยการวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

๒) วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการบริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุของ เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแม่ทราย อำเภอร่องกวาง จังหวัดแพร่และตามหลัก ทฤษฎีบริการวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติเชิงอนุมานหรืออ้างอิง (Inferential Statistics) สำหรับทดสอบสมมติฐานในการ วิจัย ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA or F-Test)

๑) วิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับการบริการประชาชนจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยเพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน โดยการทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way ANOWA) โดย

^{๔๒} อภินันท์ จันตะณี, การใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับการวิจัยทางธุรกิจ, (ฝ่ายบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, ๒๕๔๙), หน้า ๓๕.

กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีการหาผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD)

๒) วิเคราะห์ข้อเสนอแนะจากข้อคำถามปลายเปิดที่แสดงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริการประชาชนผู้วิจัยจะทำการจัดกลุ่มตามประเด็นที่กำหนดไว้

๓) วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยการจัดกลุ่มข้อมูล (Data Grouping) ตามสาระสำคัญของประเด็นการสัมภาษณ์ จากนั้นจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis Technique)

๖. ผลการวิจัย

๖.๑ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้รับบริการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน ๑๙๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๖ มีอายุมากกว่า ๕๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๙๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๕ การศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่าจำนวน ๙๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๓ ประกอบอาชีพเกษตรกร จำนวน ๑๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕,๐๐๐-๑๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๐

๖.๒ ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการต่อการปฏิบัติงานตามทฤษฎีของการบริการของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแม่ทราย อำเภอร่องขวาง จังหวัดแพร่

ประชาชนที่มารับบริการ มีความคิดเห็นต่อการบริการของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแม่ทราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๗๓$, S.D. = ๐.๒๖) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ด้านการวางตัวเป็นกลาง (Affective Neutrality) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๙๒$, S.D. = ๐.๒๗)

๖.๓ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของประชาชนการบริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแม่ทราย อำเภอร่องขวาง จังหวัดแพร่

ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการให้บริการตามหลักสังคหวัตถุของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแม่ทราย อำเภอร่องขวาง จังหวัดแพร่ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๖๔$, S.D. = ๐.๓๐) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

๖.๔ ผลการทดสอบสมมติฐาน

ประชาชนที่มีเพศ, อายุ, การศึกษา, อาชีพ, และรายได้ต่อเดือน ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริการประชาชนของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแม่ทราย อำเภอร่องขวาง จังหวัดแพร่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และประชาชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแม่ทราย อำเภอร่องขวาง จังหวัดแพร่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

๖.๕ สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย



๗. อภิปรายผลการวิจัย

การบริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแม่ทราย อำเภอร่องวาง จังหวัดแพร่ ควรต้องบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว ครอบคลุม ถูกต้อง เอาใจใส่ เสียสละ ห่มเท เต็มใจให้บริการ และให้คำปรึกษาและแนะนำ สามารถอธิบายเข้าใจง่าย ได้ความรู้ สร้างความเชื่อมั่น และน่าเชื่อถือในการให้บริการ ด้วยความสุภาพ ยิ้มแย้มแจ่มใส เอาใจใส่ มีความกระตือรือร้น และเป็นกันเอง อันจะก่อให้เกิดความสัมพันธที่ดีต่อการมารับบริการ มีความเต็มใจในการให้ความช่วยเหลือผู้ที่มารับบริการด้วยความเท่าเทียมกัน และมีน้ำใจต่อประชาชนที่มาติดต่อราชการ โดยไม่เลือกฐานะ มีความยุติธรรม

๘. ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแม่ทราย อำเภอร้องกวาง จังหวัดแพร่ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะทั่วไปเกี่ยวกับด้านหลักสังคหวัตถุ ด้านหลักการให้บริการและการวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

๘.๑ ข้อเสนอแนะทั่วไปด้านหลักสังคหวัตถุ

๑) การให้บริการโดยยึดหลักสังคหวัตถุ ๔ ในการให้บริการประชาชน ในเรื่องการอำนวยความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง ครบถ้วน ชัดเจน ยึดประโยชน์ส่วนรวมของประชาชนผู้มารับบริการเป็นหลัก รักษาคุณภาพการให้บริการที่ประทับใจ และใส่ใจในการบริหารงานให้บริการ และให้บริการอย่างก้าวหน้าเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศในการบริการประชาชนต่อไป

๒) การใช้คำพูดอย่างไพเราะ สุภาพ ยิ้มแย้ม แจ่มใส เป็นกันเอง และประสานประโยชน์ ร่วมประชุมปรึกษาแนวทางการดำเนินงานด้านสุขภาพที่เป็นประโยชน์ และสร้างสรรค์ต่อส่วนรวม

๓) การประพฤติตนของเจ้าหน้าที่ในการให้บริการประชาชน ทำประโยชน์และคอยให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับการมาติดต่อด้วยความเท่าเทียมกัน สามารถแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน

๔) การให้บริการประชาชนที่มาติดต่อราชการทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน มีความยุติธรรม แต่งกายสุภาพ เรียบร้อย สะอาด เหมาะสมกับเป็นเจ้าหน้าที่ของภาครัฐ

๘.๒ ข้อเสนอแนะทั่วไปด้านหลักการให้บริการ

๑) เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแม่ทราย อำเภอร้องกวาง จังหวัดแพร่ ควรมีการวางแผน ดำเนินการและควบคุมกำกับ ติดตาม ประเมินผล การบริการประชาชนทั้งในสถานบริการ และในชุมชน ครบทั้ง ๔ ด้านคือด้านการรักษาพยาบาล ด้านการส่งเสริมสุขภาพ ด้านการป้องกันและควบคุมโรค และด้านฟื้นฟูสภาพผู้ป่วย

๒) เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแม่ทราย อำเภอร้องกวาง จังหวัดแพร่ ควรมีการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ในการให้บริการประชาชน และวิเคราะห์ชุมชนเกี่ยวกับการบริการของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแม่ทราย อำเภอร้องกวาง จังหวัดแพร่

๓) เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแม่ทราย อำเภอร้องกวาง จังหวัดแพร่ ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมการบริการที่เกี่ยวข้องกับการใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ไม่เฉพาะแต่เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแม่ทราย ยังรวมถึงแกนนำสุขภาพในชุมชน เช่น องค์การบริหารส่วนตำบล วัด โรงเรียน และอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เป็นต้น

๔) เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแม่ทราย อำเภอร้องกวาง จังหวัดแพร่ ควรกำหนดค่านิยมองค์ที่เกี่ยวกับการให้บริการประชาชน ยึดถือเป็นนโยบายที่ต้องดำเนินการ

๘.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

๑) ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การเสริมสร้างหลักการมีส่วนร่วมในการบริการของประชาชน

๒) ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ หลักสังคหวัตถุ ๔ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาการบริการประชาชน

๓) ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การขยายพื้นที่ทำวิจัยเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของอำเภอร่องวาง ครบทุกแห่งเพื่อจะสามารถพัฒนาการบริการประชาชน ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

(๑) หนังสือ

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). **ธรรมนุญชีวิต**. กรุงเทพมหานคร: บริษัทพิมพ์สวย จำกัด , ๒๕๕๐.

(๒) วิทยานิพนธ์:

อภิรักษ์ จันตะนี. **การใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับการวิจัยทางธุรกิจ**. ฝายบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, ๒๕๔๙.

(๓) เอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่

สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. “กรอบยุทธศาสตร์งานสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรค ระดับชาติ ปี ๒๕๕๔ – ๒๕๕๘”. ถนนติวานนท์ ตำบลตลาดขวัญ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐.

เครือข่ายบริการปฐมภูมิ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแม่ทราย. “แบบประเมินตนเองตามเกณฑ์คุณภาพเครือข่ายบริการปฐมภูมิปีงบประมาณ๒๕๕๗อำเภอร่องวางจังหวัดแพร่”.

๒. ภาษาอังกฤษ

Taro Yamane. **Statistics : An Introductory Analysis**. Third edition, Newyork : Harper and Row Publication, 1973.

John D. Millett, J.D., **Management in the public service**, (New York: McGraw – Hill Book Company, 1954.

การจัดการขยะตามหลักอปริหานิยธรรม ของชุมชนบ้านทุ่งล้อม
ตำบลห้วยม้า อำเภอเมือง จังหวัดแพร่

Waste Management According to Aparihaniyadhamma of
Thunglom Community, Houima Sub District
Muang District, Phrae Province.

เพิ่ม โลกคำลือ*
พระครูสังฆรักษ์บุญเสริม กิตติวิมล**
ดำเนิน หมายดี***

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ ๑) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการจัดการขยะในชุมชน
ทุ่งล้อมตำบลห้วยม้า อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ ๒) เพื่อศึกษาการจัดการขยะตามหลักอปริหานิ
ยธรรมของชุมชนทุ่งล้อมตำบลห้วยม้าอำเภอเมือง จังหวัดแพร่ ๓) เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการขยะ
ของชุมชนทุ่งล้อมตำบลห้วยม้า อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ตามหลักอปริหานิยธรรม การวิจัยครั้งนี้ใช้
ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน ๑๗ รูป/คน และจากการสนทนากลุ่ม
เฉพาะ (Focus Group Discussion) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive
Sampling) เฉพาะผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการขยะในพื้นที่ชุมชนบ้านทุ่งล้อม ที่ครอบคลุม
ประเด็นสำคัญเกี่ยวกับการจัดการขยะ ของชุมชนทุ่งล้อม ตำบลห้วยม้า อำเภอเมือง จังหวัดแพร่
วิเคราะห์ข้อมูลโดยการพรรณนาความ

ผลการวิจัย พบว่า

๑. สภาพปัญหาการจัดการขยะในชุมชนทุ่งล้อม ตำบลห้วยม้า อำเภอเมือง จังหวัด
แพร่สรุปได้ว่า ชุมชนบ้านทุ่งล้อม ตำบลห้วยม้า ประสบปัญหาการปล่อยปละละเลย ทิ้งขยะไม่
เลือกที่ โดยไม่คำนึงถึงผลกระทบของปัญหาขยะมูลฝอยที่จะส่งผลและเพิ่มปัญหาในชุมชน และ

* หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์) คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

** ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

*** ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ส่วนปัญหาที่เกิดจากเจ้าหน้าที่และนโยบายการบริหารไม่เอื้อต่อการแก้ไขปัญหาขยะมูลฝอย
งบประมาณก็มีน้อยส่งผลกระทบต่อการจัดท้าววัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่จะอำนวยความสะดวก
และแก้ปัญหาขยะมูลฝอย เช่น การเพิ่มปริมาณถัง เพิ่มเจ้าหน้าที่ เพิ่มความถี่ในการจัดเก็บ ไม่
สามารถทำได้อย่างเต็มที่ และยังขาดระบบการบริหารจัดการขยะที่ถูกต้องลักษณะขาดความรู้
ความเข้าใจ การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการลดขยะ การคัดแยกขยะ การนำกลับมาใช้ใหม่ไม่
ทั่วถึงและอย่างจริงจัง

๒. ผลศึกษาการจัดการขยะตามหลักการบริหารนิยธรรม ของชุมชนทุ่งล้อม ตำบลห้วยม้า
อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ พบว่าการจัดการขยะมูลฝอยต้องแก้ที่ต้นเหตุคือคนทิ้ง ให้ทุกคนเกิด
ความตระหนักต่อชุมชน สังคม มีจิตสำนึกร่วมกันศึกษาปัญหาและหาแนวทางการลดการเกิด
ขยะมูลฝอยในชุมชน โดยการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบล
ผู้นำชุมชน เจ้าหน้าที่ ร่วมกันการปรึกษาหารือฟังความคิดเห็น และเสนอแนะความคิดเห็นอย่าง
พร้อมเพรียงกัน และมีส่วนร่วมในการวางแผน คัดแยกขยะ และการนำส่วนของวัสดุที่ยังสามารถ
นำมาใช้ประโยชน์ได้ โดยชุมชนมีการกำหนดกฎเกณฑ์ตั้งกรรมการดูแลเพื่อให้ทุกคนรับผิดชอบ
ร่วมกัน โดยมีนักวิชาการมาให้คำแนะนำ ร่วมกันรักษาสภาพแวดล้อมของชุมชนโดยการปลูกฝัง
และสร้างความตระหนักให้ทุกคนรับผิดชอบร่วม มีการกำจัดที่ถูกต้องลักษณะ

๓. ผลการศึกษาแนวทางการจัดการขยะ ของชุมชนทุ่งล้อม ตำบลห้วยม้า อำเภอเมือง
จังหวัดแพร่ตามหลักการบริหารนิยธรรม พบว่า ๑) ด้านการหมั่นประชุมกันเองนิตย คควรให้ชุมชน
ร่วมกันนำเสนอปัญหาและหาแนวทางการแก้ไข ป้องกันโดยเจ้าหน้าที่ต้องให้ความรู้ สร้างความ
เข้าใจ ในการลดการเกิดขยะ การคัดแยกขยะ การนำขยะกลับมาใช้ใหม่ ๒) ด้านการพร้อม
เพรียงกันประชุม ควรให้ทุกคนในชุมชนร่วมกันรับฟังปัญหาและหาแนวทางการแก้ไขร่วมกัน
กำหนดกฎระเบียบให้ทุกคนในชุมชนได้ร่วมกันรับผิดชอบและมีความตระหนักต่อท้องถิ่นและ
สังคม ๓) ด้านการไม่บัญญัติสิ่งที่ไม่บัญญัติ ควรให้ทุกคนต้องเคารพกฎเกณฑ์ที่ทุกคนร่วมสร้าง
และหาแนวทางแก้ไขในการลดการเกิดขยะ การคัดแยกขยะ การนำขยะกลับมาใช้ใหม่ ๔) ด้าน
การเคารพเชื่อฟังผู้นำชุมชนและนักวิชาการผู้เชี่ยวชาญ ควรกำหนดแบบแผน นโยบายเกี่ยวกับ
การลดการเกิดขยะ การคัดแยกขยะ การนำขยะกลับมาใช้ใหม่โดยมีนักวิชาการผู้ชำนาญมาให้
คำแนะนำ ๕) การให้เกียรติและคุ้มครองสิทธิสตรี ควรให้ทุกคนในชุมชนต้องเคารพสิทธิอย่างเท่า
เทียมกันในการเสนอ และหาแนวทางแก้ไข เช่น งบประมาณ วัสดุ เครื่องมือในการลดการเกิดขยะ
การคัดแยกขยะ การนำขยะกลับมาใช้ใหม่ ๖) การรักษาดูแลสุขภาพแวดล้อมของชุมชน เป็นหน้าที่
ของทุกคนที่ต้องทิ้งให้ถูกที่ คัดแยกถูกทาง สามารถนำกลับมาใช้ใหม่ได้ ใช้ของที่มีในชุมชนให้เกิด
ประโยชน์เพื่อลดค่าใช้จ่าย แบ่งหน้าที่กันรับผิดชอบ ๗) ด้านการอารักขา บำรุงคุ้มครอง อันชอบ
ธรรม .ในการจัดระบบ การบริหารจัดการขยะที่ถูกต้องลักษณะ สร้างความเข้าใจแก่ประชาชนและ
ให้ความรู้ มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการลด การละ การคัดแยก การนำกลับมาใช้ใหม่

คำสำคัญ: การจัดการขยะชุมชนบ้านทุ่งล้อม

ABSTRACT

The objectives of the research were: 1) to study the problem of Waste Management of Thunglom community, Houima Sub district Muang District, Phrae Province, 2) to study the Waste Management according to Aparihaniyadhamma of Thunglom community, Houima Sub district Muang District, Phrae Province, 3) to educate the guideline of Waste Management according to Aparihaniyadhamma of Thunglom community, Houima Sub district Muang District, Phrae Province. This research was qualitative research methods. Data were collected by In-depth interviews of 17 key informants. And focus group discussion were taken by the experts with qualification in accordance with the essence of research. The samples of research were Purposive Sampling to collected the data form the experts of Waste Management according to Aparihaniyadhamma of Thunglom community, Houima Sub district Muang District, Phrae Province. . Data were analyzed by descriptive interpretation.

The Findings were as follows:

๑. The study of problems Waste Management of Thunglom community were concluded people dump the waste without responsibility for their place, and there were the problem in the less numbers of worker, and the problem of management policy in wrong way. The lacking of budget leded to less instruments, less of wheeled bin, less of workers, less of time working. The management were lest of the knowledge, the promoting of reduce reuse selection.

2. The study of Waste Management according to Aparihaniyadhamma of Thunglom community, Houima Sub district Muang District, Phrae Province were found the resolving of waste management as a cause i.e. man. People in community were reduced waste, were meeting together with leaders and staffs, were taking Participation in plan for reduce the waste, were setting the rules of care for everyone, were cooperating with specialists, were keeping the environment in cleans.

3. The study the guideline of Waste Management according to Aparihaniyadhamma of Thunglom community, Houima Sub district Muang District, Phrae Province were found as follow: 1) To meeting together, the public should be open mind in the solution of waste problems, learn to recycled by reducing reusing selecting the waste, 2) To taking conference forever, people should be to listen and find the solutions of problems and establish rules to shared responsibility and

awareness. 3) The law of community, people should be respect the rules and join with waste recycled. 4) To pray respect to community leaders and experts, people should be set the pattern Policy on reducing waste. 5) To honor and protect women's rights, people should be equal rights, good material to recycle waste, 6) To maintain the environment of the community, people should do recycle by reducing reusing selecting the waste, and 7) To do protection, people should take the waste management system, and educate the reduction of waste.

Keyword: Waste Management of Thunglom

๑. บทนำ

เมื่อสังคมไทยเข้าสู่ยุคของการบริโภคนิยม กระแสการตอบสนองความต้องการเพื่ออำนวยความสะดวกเกิดขึ้นตามมาอย่างไร้ขีดจำกัด รวมไปถึงการใช้สินค้าต่างๆที่มีบรรจุภัณฑ์เป็นส่วนประกอบ หลังจากการบริโภคได้ก่อให้เกิดขยะจากครัวเรือนซึ่งปัจจุบันประเทศไทยมีอัตราการเพิ่มขึ้นของปริมาณขยะถึงร้อยละ ๓ ต่อปี สาเหตุหลักเกิดจากการเพิ่มของจำนวนประชากร ซึ่งคิดเป็นร้อยละ ๑ ต่อปี ซึ่งจะเห็นได้ว่า ปริมาณของขยะมูลฝอย มีอัตราการเพิ่มขึ้นโดยอัตโนมัติตามจำนวนประชากรที่มากขึ้น การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้บริโภคก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ปริมาณขยะเพิ่มขึ้น กล่าวคือ ประชาชนนิยมใช้ถุงพลาสติกเพื่อซื้อของกลับบ้าน จากนั้นก็จะนำไปทิ้งกลายเป็นเศษขยะและมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกที ก่อให้เกิดปัญหาต่อการดำรงชีพของประชาชนทั่วไปเริ่มตั้งแต่เรื่องพื้นฐาน อาทิเช่น ปัญหาขยะอุดตัน ปัญหา น้ำท่วม น้ำเน่าเสีย ไปจนถึงปัญหาการกักของเสีย สารอันตราย และสารพิษปนเปื้อนในแหล่งน้ำ ดิน และอากาศตลอดจนบางส่วนของค้ำในอาหาร ซึ่งมีผลต่อสุขภาพของประชาชน^{๕๓}

เพื่อลดปัญหาสิ่งแวดล้อมที่จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้กำหนดนโยบายการบริหารจัดการขยะมูลฝอย ให้มีการควบคุมและลดปริมาณของเสีย ส่งเสริมการผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การใช้เทคโนโลยีเพื่อให้เกิดการใช้ซ้ำหรือหมุนเวียนกลับมาใช้ใหม่ และเพิ่มศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารจัดการขยะมูลฝอย^{๕๔}

๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๒.๑ เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการจัดการขยะในชุมชนทุ่งล้อมตำบลห้วยม้า อำเภอเมือง จังหวัดแพร่

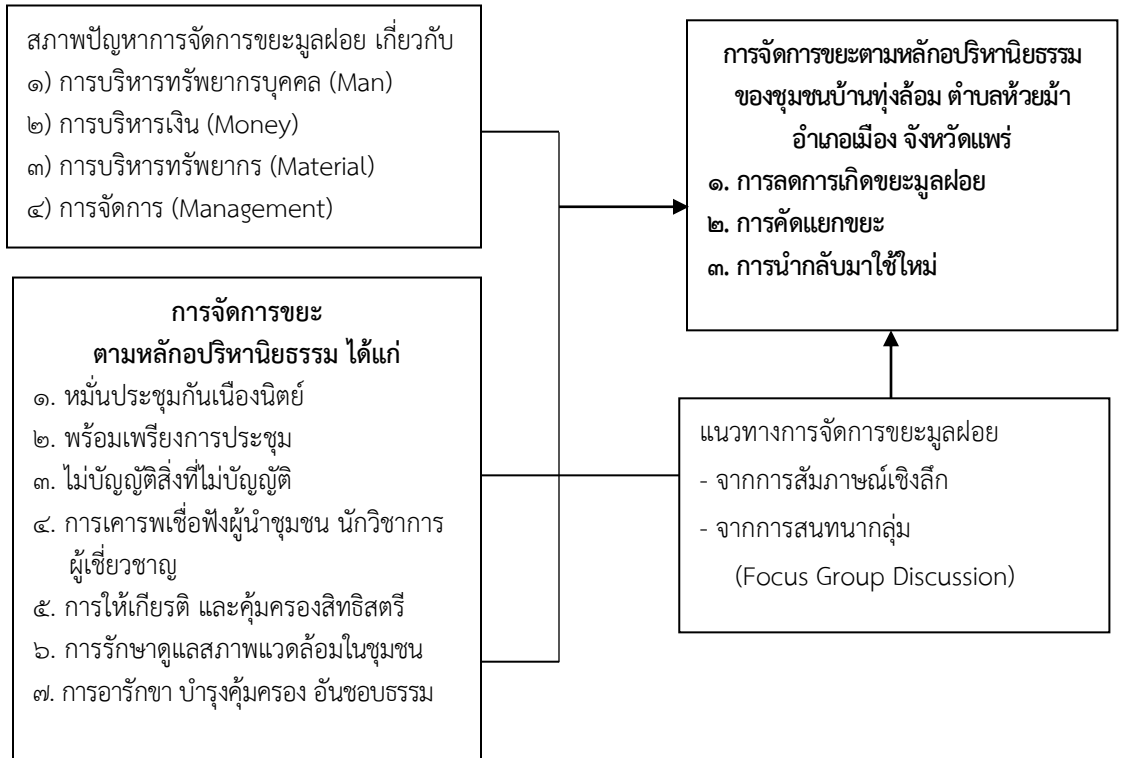
๒.๒ เพื่อศึกษาการจัดการขยะตามหลักอปริหานิยธรรมของชุมชนทุ่งล้อม ตำบลห้วยม้า อำเภอเมือง จังหวัดแพร่

^{๕๓}ปรีดา แยมเจริญวงศ์, การจัดการขยะมูลฝอย, (ขอนแก่น: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๓๒).

^{๕๔}กรมควบคุมมลพิษ, คู่มือแนวทางและข้อกำหนดเบื้องต้นการลดและใช้ประโยชน์ขยะมูลฝอย,(กรุงเทพมหานคร: กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, ๒๕๕๒).

๒.๓ เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการขยะของชุมชนทุ่งล้อม ตำบลห้วยม้า อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ ตามหลักการบริหารนิยธรรม

๓. กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ ๑ แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

๔. ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการขยะตามหลักการบริหารนิยธรรม ของชุมชนบ้านทุ่งล้อม ตำบลห้วยม้า อำเภอเมือง จังหวัดแพร่” ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้เรื่อง “การจัดการขยะตามหลักการบริหารนิยธรรม ของชุมชนบ้านทุ่งล้อม ตำบลห้วยม้า อำเภอเมือง จังหวัดแพร่” เป็นการวิจัยโดยได้กำหนดแนวทางการจัดการขยะ คือ ด้านประชาชนและเจ้าหน้าที่ (Man) ด้านงบประมาณการเงิน (Money) ด้านวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือ (Material) และ ด้านการจัดการ (Management) ประกอบด้วย การลดปริมาณขยะ (Reduce) และ นำกลับมาใช้ใหม่ (Reuse) และการคัดแยกขยะเพื่อนำกลับมาผลิตใหม่ (Recycling) โดยการประยุกต์หลักการบริหารนิยธรรม

๔.๒ ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informant)

ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informant) เป็นแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เฉพาะผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการขยะ ในเขตพื้นที่ชุมชนบ้านทุ่งล้อม ตำบลห้วยม้าอำเภอเมือง จังหวัดแพร่ จำนวน ๑๗ รูป/คน

๔.๓ การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus group discussion)

โดยผู้วิจัยได้คัดเลือก ผู้เชี่ยวชาญในเรื่อง การจัดการขยะตามหลักอภินิหารธรรม ของชุมชนตำบลทุ่งล้อม ตำบลห้วยม้า อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ จำนวน ๑๒ รูป/คน

๔.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษาครั้งนี้คือ บ้านทุ่งล้อมหมู่ ๖ ตำบลห้วยม้า อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ จำนวน ๕ คุ้มบ้าน

๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยทำการศึกษาดังแต่เดือน กันยายน ๒๕๕๙ ถึงเดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ รวม ๕ เดือน

๕. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การจัดการขยะตามหลักอภินิหารธรรม ของชุมชนบ้านทุ่งล้อม ตำบลห้วยม้า อำเภอเมือง จังหวัดแพร่” ในครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีอุปนัยวิเคราะห์ (Inductive analysis) ประกอบ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน

๖. ผลการศึกษา

๑) ด้านการหมั่นประชุมกันเนื่องนิตย์ โดยการให้ชุมชนร่วมกันนำเสนอปัญหา และหาแนวทางการแก้ไข ป้องกันโดยเจ้าหน้าที่ต้องให้ความรู้ สร้างความเข้าใจ ในการลดการเกิดขยะ การคัดแยกขยะ การนำขยะกลับมาใช้ใหม่

๒) ด้านการพร้อมเพรียงกันประชุม ทุกคนในชุมชนร่วมกันรับฟัง ปัญหา และหาแนวทางการแก้ไขร่วมกัน กำหนดกฎระเบียบให้ทุกคนในชุมชนได้ร่วมกันรับผิดชอบและมีความตระหนัก ต่อท้องถิ่นและสังคม

๓) ด้านการไม่บัญญัติสิ่งที่ไม่บัญญัติ ทุกคนต้องเคารพกฎเกณฑ์ที่ทุกคนร่วมสร้างและหาแนวทางแก้ไขในการลดการเกิดขยะ การคัดแยกขยะ การนำขยะกลับมาใช้ใหม่

๔) ด้านการเคารพเชื่อฟังผู้นำชุมชนและนักวิชาการผู้เชี่ยวชาญ ในการกำหนดแบบแผน นโยบายเกี่ยวกับการลดการเกิดขยะ การคัดแยกขยะ การนำขยะกลับมาใช้ใหม่ โดยมีนักวิชาการผู้ชำนาญมาให้คำแนะนำ

๕) การให้เกียรติและคุ้มครองสิทธิสตรี ทุกคนในชุมชนต้องเคารพสิทธิอย่างเท่าเทียมกัน ในการเสนอ และหาแนวทางแก้ไข เช่น งบประมาณ วัสดุ เครื่องมือในการลดการเกิดขยะ การคัด แยกขยะ การนำขยะกลับมาใช้ใหม่

๖) การรักษาคุณภาพแวดล้อมของชุมชน เป็นหน้าที่ของทุกคนที่ต้องทิ้งให้ถูกที่ คัด แยกถูกทาง สามารถนำกลับมาใช้ใหม่ได้ ใช้ของที่มีในชุมชนให้เกิดประโยชน์เพื่อลดค่าใช้จ่าย แบ่ง หน้าที่กันรับผิดชอบ

๗) ด้านการอารักขา บำรุงคุ้มครอง อันชอบธรรม .ในการจัดระบบการบริหารจัดการ ขยะที่ถูกสุขลักษณะ สร้างความเข้าใจแก่ประชาชนและให้ความรู้ มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับ การลด การละ การคัดแยก การนำกลับมาใช้ใหม่

แนวทางการจัดการขยะของชุมชนบ้านทุ่งล้อม ตำบลห้วยม้า อำเภอเมือง จังหวัด แพร่ ตามหลักการบริหารนิยธรรม



แผนภาพที่ ๒ เสนอแนวทางการจัดการขยะของชุมชนบ้านทุ่งล้อม ตำบลห้วยม้า อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ ตามหลักอปปรหานิยธรรม

๗. อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ จะกล่าวถึง “การจัดการขยะตามหลักอปปรหานิยธรรมของชุมชนบ้านทุ่งล้อม ตำบลห้วยม้า อำเภอเมือง จังหวัดแพร่” โดยผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นที่สำคัญ น่าสนใจ และนำมาอภิปรายผล ดังนี้

ในปัจจุบัน ชุมชนบ้านทุ่งล้อม ตำบลห้วย อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ ได้เห็นความสำคัญของการจัดการขยะ ด้วยการดำเนินงานเพื่อจัดการขยะมูลฝอยในชุมชน จึงมีการจัดทำโครงการจัดเก็บขยะภายในชุมชนให้เป็นระบบ เพื่อแก้ไขปัญหาขยะมูลฝอยให้ลดน้อยลง ที่ผ่านมามีชุมชนบ้านทุ่งล้อมส่วนใหญ่ยังมีปัญหากำจัดขยะมูลฝอยที่ยังไม่ถูกสุขลักษณะอยู่มาก ด้วยปริมาณขยะที่เกิดขึ้นมากมายทุกวัน ส่งผลให้มีขยะตกค้างเป็นจำนวนมากในแต่ละวันส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และสภาพความเป็นอยู่ในชุมชนมากมาย ได้แก่ บ้านเมืองสกปรกไม่น่ามอง เสียทัศนียภาพ ส่งกลิ่นเหม็นรบกวน เป็นแหล่งเพาะพันธุ์สัตว์ และพาหนะนำโรคต่างๆ ชุมชนบ้านทุ่งล้อมจึงจัดตั้งองค์กรชุมชนในการบริหารจัดการขยะโดยกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทางชุมชน พร้อมทั้งได้นำหลักพุทธธรรมที่เรียกว่าหลักอปปรหานิยธรรมเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านขยะภายในชุมชนบ้านทุ่งล้อมเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของชุมชนที่ตั้งไว้ได้

ด้านการประชุมกันเนืองนิตย์ คือ การจัดการประชุม ปรึกษาหารือการประสานงานเพื่อแก้ไขปัญหาในการลดการเกิดขยะมูลฝอย จะเห็นได้ว่า ชุมชนบ้านทุ่งล้อมได้มีการจัดการประชุม เพื่อแก้ไขปัญหาในการลดการเกิดขยะมูลฝอยในชุมชนบ้านทุ่งล้อมที่มีจำนวนมาก พฤติกรรมการใช้วัสดุสิ่งของเครื่องใช้ในชีวิตประจำวันที่มีการเลือกใช้วัสดุที่ไม่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ไม่มีการคำนึงถึงผลกระทบต่ออันอาจเกิดการใช้วัสดุ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้า จึงได้มีการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้แก่เด็ก เยาวชน และให้ประชาชนในชุมชน ให้มีการใช้สินค้าที่ไม่ก่อให้เกิดขยะหรือเกิดน้อยที่สุด การหาแนวทางปรับปรุงพัฒนาระบบการเก็บขนส่ง การกำจัดขยะมูลฝอยให้มีประสิทธิภาพหรือการลดขยะจากแหล่งที่เกิด ด้วยการหลีกเลี่ยงการเกิดขยะ และมลพิษที่จะเกิดขึ้นในชุมชน การกำจัดหรือการป้องกันไม่ให้เกิดขยะขึ้น จึงเป็นขั้นตอนแรกที่สำคัญ ในการประชุมนอกจากการหามติในการประชุมเกี่ยวกับการลดจำนวนขยะแล้ว ในที่ประชุมของหมู่บ้าน ยังได้ยกประเด็นการจัดการขยะในด้านคัดแยกขยะ และการนำกลับมาใช้ใหม่ โดยมีการกำหนดหน้าที่ให้กับประชาชน

รับผิดชอบ ส่งเสริมการผลิตที่สะอาดในภาคการผลิต โดยลดการใช้วัสดุ เพิ่มศักยภาพการใช้ทรัพยากรหมุนเวียน การนำของเสียกลับมาใช้ประโยชน์ เพื่อสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนเข้าใจและยอมรับว่าเป็นภาระหน้าที่ของตนเอง ในการร่วมมือกันจัดการขยะมูลฝอย ที่เกิดขึ้นในชุมชน

ด้านการพร้อมเพรียงกันประชุม การดำเนินกิจกรรมในการจัดการขยะของชุมชนบ้านทุ่งล้อมแต่ละครั้ง ส่วนใหญ่จะได้รับความร่วมมือจากประชาชนและได้รับการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน เช่น ผู้นำชุมชน เจ้าหน้าที่ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีการปรึกษาหารือโดยมีประชาชนเข้าร่วมฟัง และเสนอแนะความคิดเห็นอย่างพร้อมเพรียงกัน ทั้งประชาชนและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ทุกคนต่างปฏิบัติงานด้วยความพร้อมเพรียงกัน มีส่วนร่วมในการขัดแยกขยะ และการนำส่วนของวัสดุที่ยังสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้ ทำให้ประชาชนทุกครัวเรือนต่างตระหนักในการลดการเกิดขยะในชุมชน มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมของชุมชนในทุกครั้งด้วยความสามัคคี และพร้อมเพรียงกัน โดยการทำงานในทุกครั้งจะมีการแบ่งหน้าที่กันทำ เช่น ด้านการคัดแยกขยะ การรณรงค์เชิญชวนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการขยะของชุมชนได้เข้าร่วมโครงการ เป็นการเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนและได้รับการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน พร้อมเพรียงกัน มีความสามัคคีรักใคร่กลมเกลียว มีส่วนร่วมในการทำงานช่วยเหลือเกื้อกูลกันเป็นอย่างดี โดยเฉพาะในด้านของการคัดแยกขยะและนำกลับมาใช้ใหม่ในส่วนของวัสดุที่ยังสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้ โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ การอบรมและการศึกษาดูงานในด้านการจัดการขยะ ทำให้ประชาชนได้รับรู้การคัดแยกขยะอย่างถูกวิธี

ด้านการไม่บัญญัติ การจัดการขยะชุมชนบ้านทุ่งล้อมมีการดำเนินการและขับเคลื่อนกิจกรรมมาอย่างต่อเนื่อง โดยมีผู้นำชุมชนที่เป็นแกนนำริเริ่มโครงการดังกล่าว การจัดการขยะบ้านทุ่งล้อมได้มีการจัดตั้งคณะคนทำงานและมอบหมายหน้าที่ให้รับผิดชอบ โดยอยู่ภายใต้วาระเบียบของการจัดการขยะชุมชนบ้านทุ่งล้อม และประชาชนทุกครัวเรือนก็ได้ปฏิบัติตามระเบียบดังกล่าวอย่างเคร่งครัด โดยการบริหารจัดการขยะของชุมชนบ้านทุ่งล้อมนั้น จะไม่มีการล้มเลิกข้อบัญญัติตามอำเภอใจ เพื่อตอบสนองความต้องการหรือเพื่อเอื้อประโยชน์ให้กับบุคคลเพียงกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ที่ขัดต่อกฎระเบียบเดิมที่มีอยู่แล้ว ในการดำเนินกิจกรรมการลดการเกิดขยะมูลฝอย โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ การอบรมและการศึกษาดูงานในด้านการจัดการขยะ ทำให้ประชาชนได้รับรู้ตระหนักถึงปัญหาเกี่ยวกับขยะมูลฝอยภายในชุมชน ด้วยการจัดให้มีบุคลากรผู้เชี่ยวชาญเข้ามาช่วยเหลือให้ความรู้ด้านวิชาการส่งเสริมให้ประชาชนคัดแยกขยะอย่างถูกวิธี และให้ประชาชนปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

ด้านการเคารพเชื่อฟังผู้นำชุมชน นักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญ ประชาชนในชุมชนบ้านทุ่งล้อมมีการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของชุมชนเชื่อฟังคำแนะนำของนักวิชาการที่มาให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการขยะเป็นอย่างดี ตลอดจนการให้ความร่วมมือ และช่วยงานโดยการกระทำและปฏิบัติตามธรรมเนียมที่ดี อีกทั้งมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ขยันหมั่นเพียร มีความเคารพเชื่อฟังผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำชุมชนผู้เป็นประธานโครงการ และให้เกียรติกับนักวิชาการที่มาให้ความรู้ในการลดการเกิดขยะมูลฝอย การนำกลับมาใช้ใหม่ และคัดแยก

ขณะเป็นอย่างดี จึงปฏิบัติตามแนวความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ หรือวัสดุต่างๆ ที่สามารถนำมาดัดแปลง เป็นผลิตภัณฑ์ของใช้ในบ้านที่สามารถนำไปจำหน่ายเพื่อสร้างรายได้ให้กับครัวเรือน

การให้เกียรติและคุ้มครองสิทธิสตรี การจัดการขยะชุมชนของบ้านทุ่งล้อม ประชาชนมีความสุขที่ได้อยู่ร่วมกันทำ ความเคารพในบทบาทและหน้าที่งานของผู้อื่น มีการให้เกียรติซึ่งกันและกัน ในการปฏิบัติหน้าที่ มีความเคารพนับถือและยอมรับในความคิดเห็นและความสามารถของผู้อื่น ใช้กริยาวจาสุภาพ อ่อนน้อม ที่แสดงความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ไม่เห็นแก่ตัว คำนึงถึงผู้อื่น และร่วมกันรักษาผลประโยชน์ของชุมชนเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านงบประมาณ จึงได้มีการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้แก่เด็ก เยาวชน และให้ประชาชนในชุมชน ให้มีการใช้สินค้าที่ไม่ก่อให้เกิดขยะหรือเกิดน้อยที่สุด ส่งเสริมการผลิตที่สะอาดในภาคการผลิต โดยลดการใช้ด้านการรักษาวัสดุอุปกรณ์เพื่อให้การบริหารจัดการขยะชุมชนของบ้านทุ่งล้อมดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ

การรักษาดูแลสถานที่ในชุมชน การบริหารจัดการด้านทรัพยากรหรือวัสดุในการจัดการขยะของชุมชนบ้านทุ่งล้อม การบริหารจัดการด้านทรัพยากรหรือวัสดุในการจัดการขยะของชุมชนบ้านทุ่งล้อมได้มีการแก้ไขปัญหา ด้วยการประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึงเกี่ยวกับขีดแยกขยะลงถังให้ถูกวิธี และประชาชนส่วนใหญ่เข้าใจในการขีดแยกขยะได้อย่างถูกวิธี และมีการจัดวางถังตามจุดต่างๆ ภายในชุมชน และทางชุมชนบ้านทุ่งล้อม ได้มีการจัดการขยะด้วยการส่งให้ประชาชนทำเสวียนจากไม้ไผ่เก็บขยะทุกๆหลังคาเรือน เพื่อเป็นการลดต้นทุนค่าใช้จ่ายด้านวัสดุอุปกรณ์ และให้มีการคัดแยกขยะที่ยังใช้ประโยชน์ได้เพื่อนำมาดัดแปลงหรือเป็นผลิตภัณฑ์สร้างรายได้ ปลุกฝังให้ประชาชนมีจิตสำนึกต่อบ้านเกิดตระหนักถึงการลดการเกิดขยะที่เกิดขึ้นในชุมชน เพื่อเป็นการลดมลพิษ และทำให้ชุมชนบ้านทุ่งล้อมมีสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่ ตระหนักถึงการลดการเกิดขยะที่เกิดขึ้นในชุมชน ประชาสัมพันธ์และรณรงค์เชิญชวนให้ประชาชนลดการก่อเกิดขยะให้น้อยลงด้วยการจัดสถานที่ให้มีความเหมาะสม เพื่อเป็นการลดขยะของ ชุมชนจากการส่งเสริม และสร้างวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น ด้วยการการปลุกฝังให้ประชาชนมีจิตสำนึกต่อบ้านเกิด

ด้านการรักษา บำรุงคุ้มครอง อันชอบธรรม การจัดการขยะของชุมชนบ้านทุ่งล้อม ด้านการให้ความดูแลเอาใจใส่ในการลดการเกิดขยะมูลฝอย เกี่ยวกับการ บำรุงรักษา คุ้มครองอันชอบธรรม ทางชุมชนได้มีการวางมาตรการป้องกันผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น จากกองขยะมูลฝอย ซึ่งเป็นน้ำเสียที่มีความสกปรกอาจจะไหลซึมลงสู่ชั้นน้ำใต้ดิน ทำให้คุณภาพน้ำใต้ดินเสื่อมสภาพลงจนส่งผลกระทบต่อประชาชนที่ใช้น้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภคได้ นอกจากนี้ยังมีกลิ่นเหม็นและผลกระทบต่อสภาพภูมิทัศน์อีก ทางชุมชนจึงใช้วิธีการฝังกลบอย่างถูกหลักสุขาภิบาล และอาจใช้วิธีขุดให้ลึกลงไปชั้นดินหรือการถมให้สูงขึ้นจากระดับพื้นดิน เพื่อป้องกันน้ำเสียจากขยะไหลลงสู่พื้นที่การเกษตรของประชาชนอีกด้วย การให้ความดูแลเอาใจใส่ในเตีอร้อน และติดตามประเมินในด้านการลดการเกิดขยะ การนำขยะกลับมาใช้ใหม่ และการคัดแยกขยะว่ามีการดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่องหรือไม่

๘. ข้อเสนอแนะ

๘.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการวิจัย เรื่อง “การจัดการขยะตามหลักอปปรธานิธรรม ของชุมชนบ้านทุ่งล้อม ตำบลห้วย อำเภอมือง จังหวัดแพร่” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงวิชาการดังนี้

๑) ควรมีนโยบายหรือมาตรการที่ชัดเจน เพื่อให้ประชาชนได้ตระหนักและเห็น ความสำคัญของปัญหาขยะมูลฝอยให้มากยิ่งขึ้น

๒) ควรมีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ และเอกชนในพื้นที่ เพื่อจัด กิจกรรมหรือโครงการสนับสนุนให้กับประชาชนได้ดำเนินกิจกรรมในการลดปริมาณขยะ หรือมี โอกาสได้รับรู้ถึงปัญหาผลกระทบจากขยะที่เกิดขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความร่วมมือ ในด้าน การจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๓) ควรมีการรณรงค์และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารผ่านสื่อต่างๆ และจัดทำคู่มือใน ลักษณะแผ่นพับเพื่อช่วยในการประชาสัมพันธ์ข่าวสาร โดยเน้นเนื้อหาสาระให้สามารถนำไปใช้ได้ จริง โดยเฉพาะการลดปริมาณขยะในครัวเรือน

๘.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

จากการวิจัย เรื่อง “การจัดการขยะตามหลักอปปรธานิธรรมของชุมชนบ้านทุ่งล้อม ตำบลห้วย อำเภอมือง จังหวัดแพร่” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะปฏิบัติดังนี้

๑) ควรเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม ในการดูแลสิ่งแวดล้อมของ ชุมชนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ประชาชนในบ้านทุ่งล้อมได้ตระหนักถึงปัญหาและมีความรับผิดชอบ มากยิ่งขึ้น ด้วยการประชาสัมพันธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานราชการที่ เกี่ยวข้อง เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับประชาชนมากยิ่งขึ้น

๒) ควรเสริมสร้างการยอมรับแนวทางปฏิบัติร่วมกันอย่างแท้จริง เพื่อให้กิจกรรมต่างๆ ของชุมชนบ้านทุ่งล้อม ได้รับการตอบสนองจากประชาชนและดำเนินการไปอย่างมั่นคง

๓) ควรเสริมสร้างและสานต่อจิตสำนึกที่ดีของประชาชนบ้านทุ่งล้อม ให้ได้อย่างทั่วถึง เช่น การจัดกิจกรรมทางสังคมในการร่วมช่วยพัฒนาชุมชน การจัดฝึกอบรมและการศึกษาดูงานเพื่อ ต่อยอดหรือพัฒนาแนวคิด เป็นต้น

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

(๑) หนังสือ:

กรมควบคุมมลพิษ. **คู่มือแนวทางและข้อกำหนดเบื้องต้นการลดและใช้ประโยชน์ขยะมูลฝอย.**

กรุงเทพมหานคร: กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, ๒๕๕๒.

พระปลัดสุรพงษ์ ฐิตญาโณ (แก้วกอ). “การศึกษาวิเคราะห์การบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักการบริหารนิยม กรณีศึกษาเทศบาลตำบลขามใหญ่ อำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.

พระปลัดสุรพงษ์ ฐิตญาโณ (แก้วกอ). “การศึกษาวิเคราะห์การบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักการบริหารนิยม: กรณีศึกษาเทศบาลตำบลขามใหญ่ อำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร
โรงพยาบาลค่ายสุริยพงษ์ จังหวัดน่าน

The Factor that Effect to the Work Motivation of Personnel in Fort
Suriyapong Hospital Nan Province

วาสนา โนราช*
สมจิต ขอนวงศ์**
สายัณห์ อินันใจ***

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ คือ ๑) เพื่อศึกษาการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรโรงพยาบาลค่ายสุริยพงษ์ จังหวัดน่าน ๒) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ของบุคลากรโรงพยาบาลค่ายสุริยพงษ์ จังหวัดน่าน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ๓) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนา การส่งเสริมปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรโรงพยาบาลค่ายสุริยพงษ์ จังหวัดน่าน

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรโรงพยาบาลค่ายสุริยพงษ์ จังหวัดน่าน จำนวน ๑๑๖ คน โดยใช้วิธีการเปิดตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ในการอธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไป และการทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Anova) เมื่อพบว่ามีความแตกต่าง จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีการหาผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน ๗ รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนาความเรียงประกอบเนื้อหา

* หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์) คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่.

** ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่.

*** ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่.

ผลการวิจัยพบว่า

๑. การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรของโรงพยาบาลค่ายสุริยพงษ์ จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านความมั่นคงในงาน ส่วนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในลำดับต่ำที่สุด

๒. บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรโรงพยาบาลค่ายสุริยพงษ์ จังหวัดน่าน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนบุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพ และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน

๓. แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรโรงพยาบาลค่ายสุริยพงษ์ จังหวัดน่าน แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน โดยเมื่อหากมีการกระตุ้นอันมีแรงจูงใจในด้านต่างๆ เช่น ความเจริญก้าวหน้าในสิ่งที่ดีกว่า ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย จะทำให้การปฏิบัติงานนั้นเกิดความสำเร็จมีประสิทธิภาพมากขึ้น และบรรยากาศในการทำงานต้องมีความเหมาะสม มีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคคล มีการจัดการเรื่องของวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อให้สะดวกต่อการนำมาใช้ พัฒนาจัดการเกี่ยวกับสถานที่ในการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสม เพราะสิ่งเหล่านี้จะมีส่วนในการทำให้เกิดสภาพการปฏิบัติงานที่ดีจึงเป็นสิ่งที่จะช่วยโน้มน้าวจิตใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ

คำสำคัญ : การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร,การสร้างแรงจูงใจ

ABSTRACT

The objectives of this research were as : 1) To study working motivation of Khai Suriyawong hospital's officers, Nan province 2) to compare the factors effecting working motivation of KhaiSuriyawong hospital's officers, Nan province 3) to study the development ways effecting the promotion of building working motivation of KhaiSuriyawong hospital's officers, Nan province.

This research used the mix-method research. Survey research was used in quantitative research methodology. The 116 subjects were KhaiSuriyapong hospital's officers. The research instrument was questionnaire. The data were analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test (One Way ANOVA). In depth interview and content analysis were used in qualitative research methodology.

The result of this research was found that:

1. Creating working motivation of KhaiSuriyapong hospital, Nan province was at the medium level. The success of working aspect was at the high level the stability of job was and the relation between director was respectively.

2. the factor age with different had opinion toward the building working motivation. Overall differently The statistical significance level of 0.05. but the factor gender education income status and experience There was no difference.

3.The development ways of promotion of building working motivation of KhaiSuriyapong hospital officers, Nan province found that the motivation was important for working. If we motivate officers many aspects,for example, the progress and the success of working,it will make officers work effectively. Moreover, the working environment must be proper. It should have the development of offices and building because it motivates officers to work effectively and satisfactorily.

Keywords : The work motivation of personel, That Effect

๑. บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในองค์กรที่จะสร้างสรรค์งานให้เจริญก้าวหน้า การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ นั้น จะต้องมียุทธศาสตร์การบริหารซึ่งประกอบไปด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการ (Management) การบริหารจัดการเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับทุกองค์กร ผู้บริหารต้องใช้แรงจูงใจให้บุคลากรทุกคนในองค์กร ต้องปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ถ้าหากบุคลากรปฏิบัติงานอย่างไม่เต็มที่ ไร้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หรือไม่มีความแน่นอนแล้ว ก็ย่อมส่งผลกระทบต่อผลิตภาพ (Productivity) ซึ่งจะทำให้เกิดความล่าช้า และมีผลกระทบต่อความสำเร็จของงาน การแก้ไขปัญหาดังกล่าวเป็นสิ่งจำเป็น ดังนั้นผู้บริหารต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรจะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอ และไว้วางใจได้ ประการสำคัญผู้บริหารจะต้องตระหนักอยู่ตลอดเวลาว่า บุคลากรแต่ละคนมีศักยภาพและมีความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติงานได้ สามารถตัดสินใจที่ดีได้ และสามารถดำเนินงานทุกอย่างให้เป็นไปด้วยความราบรื่น ถ้าหากผู้บริหารคอยแต่ตรวจสอบ ควบคุม แม้กระทั่งรายละเอียดเล็กๆ น้อยๆ คอยชี้แนะในเรื่องซ้ำๆ ก็ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย^{๕๕} ช่องว่างระหว่างบุคลากรที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดี กับบุคลากรที่สมัครใจและเต็มใจปฏิบัติงานให้ได้ดี ก็คือ การจูงใจนั่นเอง ฉะนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องใช้วิธีการจูงใจเพื่อให้บุคลากรใช้ความสามารถและเต็มใจที่จะดำเนินงาน ซึ่งบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายใต้ภาวะที่มีการโน้มน้าวใจ การจูงใจที่ดี จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าบุคลากรที่ถูกปล่อยให้ปฏิบัติงานโดยขาดการจูงใจ ซึ่งจะกลายเป็นข้อจำกัดอันนำไปสู่การหมดกำลังใจในการทำงานในท้ายที่สุด^{๕๖}

^{๕๕}ธนิกันต์ มาฆะศิริรานนท์, เทคนิคการจูงใจพนักงาน (กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์ เน็ทบุ๊คส์ ,๒๕๔๕), หน้า ๗-๙.

^{๕๖}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๙.

จากการที่โรงพยาบาลค่ายสุริยพงษ์ จังหวัดน่าน ต้องมีการรับตรวจการรับรองคุณภาพสถานพยาบาลโดยเฉพาะ (ไม่สามารถนำไปใช้กับการรับรองโรงงานหรือบริการอย่างอื่นได้) ซึ่งจะต่างจาก ISO เพราะ HA นั้นจะได้รับต้องผ่านการประเมินโดยคณะกรรมการพัฒนาสถานพยาบาล หากสถานพยาบาลใดต้องการได้รับ HA ต้องผ่านการประเมินหลายอย่าง สถานพยาบาลจะต้องมีการเตรียมตัวด้วยการประเมินและพัฒนาตนเอง รวมทั้งยินดีที่จะให้มีการเยี่ยมชมสำรวจจากภายนอก เพื่อประเมินระดับคุณภาพมาตรฐานของหน่วยงาน^{๔๗} จึงได้พบกับปัญหาและอุปสรรคของโรงพยาบาลค่ายสุริยพงษ์ ที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ คือ การตั้งเป้าประสงค์ของชีวิตและการทำงาน ความรู้สึก ปัญหา อุปสรรคในการทำงาน การสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน มีบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานใหม่ ซึ่งยังขาดทักษะ ประสบการณ์ในการทำงาน และการตัดสินใจในการปฏิบัติงานบางอย่างยังไม่ค่อยมีข้าราชการนายทหารชั้นสัญญาบัตรและนายทหารชั้นประทวนมีการปรับย้ายไปรับตำแหน่งใหม่บ่อยทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่องในการปฏิบัติหน้าที่ ประสบกับปัญหาลูกจ้างชั่วคราวและลูกจ้างรายคาบมีโอกาส มีทางเลือกที่ดีกว่ามากขึ้น ทำให้มีการลาออกอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นสาเหตุทำให้โรงพยาบาลขาดกำลังในการปฏิบัติงานที่ขาดประสิทธิภาพ ขาดความชำนาญการในการปฏิบัติหน้าที่ ต้องเปิดรับบุคลากรใหม่ที่ขาดทักษะความรู้ ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงานอยู่บ่อยครั้ง ทำให้เกิดความไม่คล่องตัวในการปฏิบัติงาน ผลสำเร็จของงานจึงออกมาล่าช้าอย่างต่อเนื่องไม่ทันตามเวลาที่กำหนด ซึ่งส่งผลกระทบต่อโดยรวมของโรงพยาบาล ต้องเสียเวลาในการฝึกอบรมบุคลากรใหม่อยู่เสมอ ทั้งนี้ผู้บริหารควรมีการสร้างแรงจูงใจเพื่อการรักษาบุคลากรของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้น การที่บุคลากรจะยังคงปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานก็เนื่องมาจากความพึงพอใจในการทำงานนั่นเอง โดยต้องเลือกอย่างใดอย่างหนึ่งมารองรับและสนับสนุน

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรโรงพยาบาลค่ายสุริยพงษ์ จังหวัดน่าน เพื่อให้ทราบถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ที่จะส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ โดยไม่หวังผลตอบแทน จึงจะสามารถนำพาหน่วยงานไปสู่จุดมุ่งหมายที่ได้ตั้งไว้ได้อย่างยั่งยืนนั่นเอง และได้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เพื่อบังเกิดผลแก่ประเทศชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๒.๑ เพื่อศึกษาการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรโรงพยาบาลค่ายสุริยพงษ์ จังหวัดน่าน

^{๔๗} สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน), HA Healthcare Accreditation, พิมพ์เมษายน (นันทบุรี: หจก.สหพัฒนพิบูล, ๒๕๕๕), หน้า ๔.

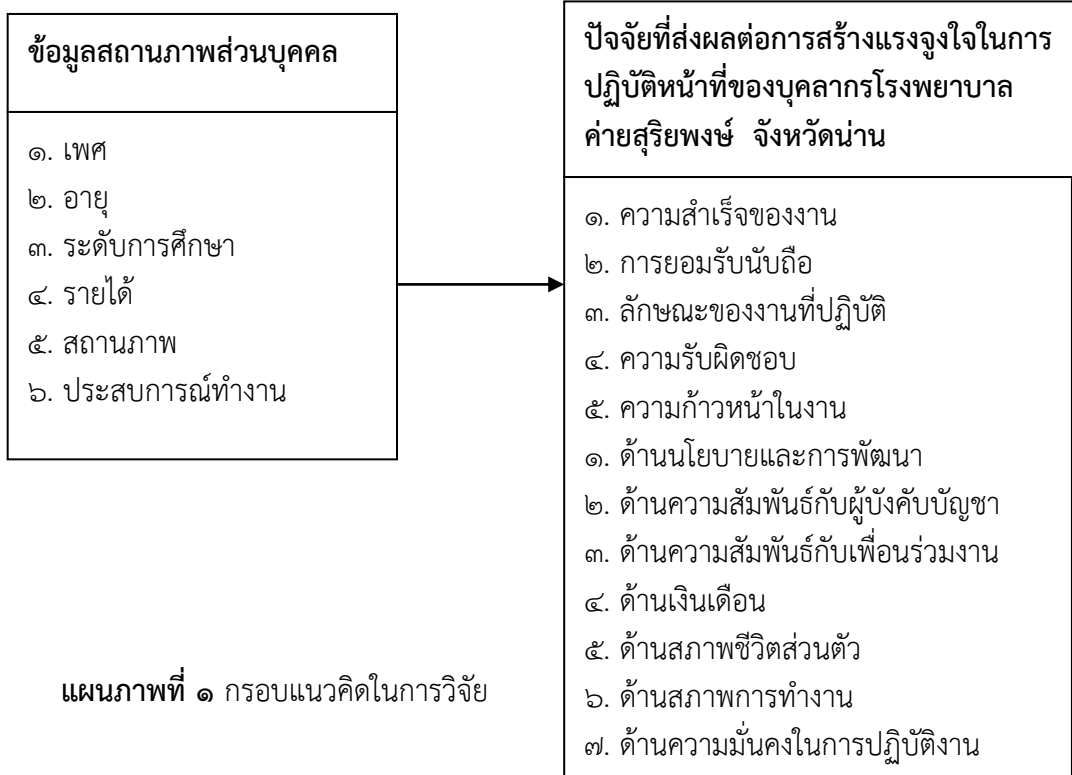
๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร
โรงพยาบาลค่ายสุริยพงษ์ จังหวัดน่าน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๒.๓ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนา การส่งเสริมปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรโรงพยาบาลค่ายสุริยพงษ์ จังหวัดน่าน

๓. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



แผนภาพที่ ๑ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๔. ขอบเขตการวิจัย

๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมรูปแบบ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรโรงพยาบาลค่ายสุริยพงษ์ จังหวัดน่าน โดยการศึกษาครั้งนี้ได้นำทฤษฎีสองปัจจัยของ Federrick Herzberg และหลักสังคหวัตถุ ๔ มาเป็นแนวทางในการพัฒนา

๔.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ “แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรโรงพยาบาลค่ายสุริยพงษ์ จังหวัดน่าน” ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขต โดยวิจัยสังเคราะห์จากแนวคิด

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg Frederick^{๔๔} ซึ่งแบ่งออกเป็น ๒ ด้าน ได้แก่ ๑) ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยตัวกระตุ้น (Motivation Factors) ๒) ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors)

๔.๓ ขอบเขตด้านประชากรและผู้ให้ข้อมูลเป็นสำคัญ

๑) ประชากร (Population) ได้แก่ บุคลากรโรงพยาบาลค่ายสุริยพงษ์ จังหวัดน่าน จำนวนทั้งสิ้น ๑๖๖ คน

๒) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant)

ได้แก่ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลค่ายสุริยพงษ์ จังหวัดน่าน เช่น พระภิกษุสงฆ์ นายทหารชั้นสัญญาบัตร นายทหารชั้นประทวน ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างรายคาบ และพลทหารกองประจำการ จำนวน ๗ รูป/คน

๔.๔ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยทำการศึกษาตั้งแต่ เดือนสิงหาคม ๒๕๕๙ ถึงเดือน มกราคม ๒๕๖๐ เป็นระยะเวลา ๖ เดือน

๕. วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรโรงพยาบาลค่ายสุริยพงษ์ จังหวัดน่าน มีจำนวนทั้งสิ้น ๑๖๖ คน โดยใช้วิธีการเปิดตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ในการอธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไป และการทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Anova) เมื่อพบว่ามีความแตกต่าง จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีการหาผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน ๗ รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนาความเรียงประกอบเนื้อหา

๖. ผลการวิจัย

๑) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรโรงพยาบาลค่ายสุริยพงษ์ จังหวัดน่าน ส่วนใหญ่เป็นส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน ๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๖๒ มีอายุระหว่าง

^{๔๔} ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์, พฤติกรรมองค์การ และการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๕๐), หน้า ๓๒.

๒๐ - ๒๙ ปี จำนวน ๖๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๔๕ จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน ๕๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๔๑ มีรายได้ตั้งแต่ ๕,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาทจำนวน ๖๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๐๓ มีสถานภาพโสด จำนวน ๗๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๐๗ และมีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ ๑ - ๑๐ ปี จำนวน ๗๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๐๗

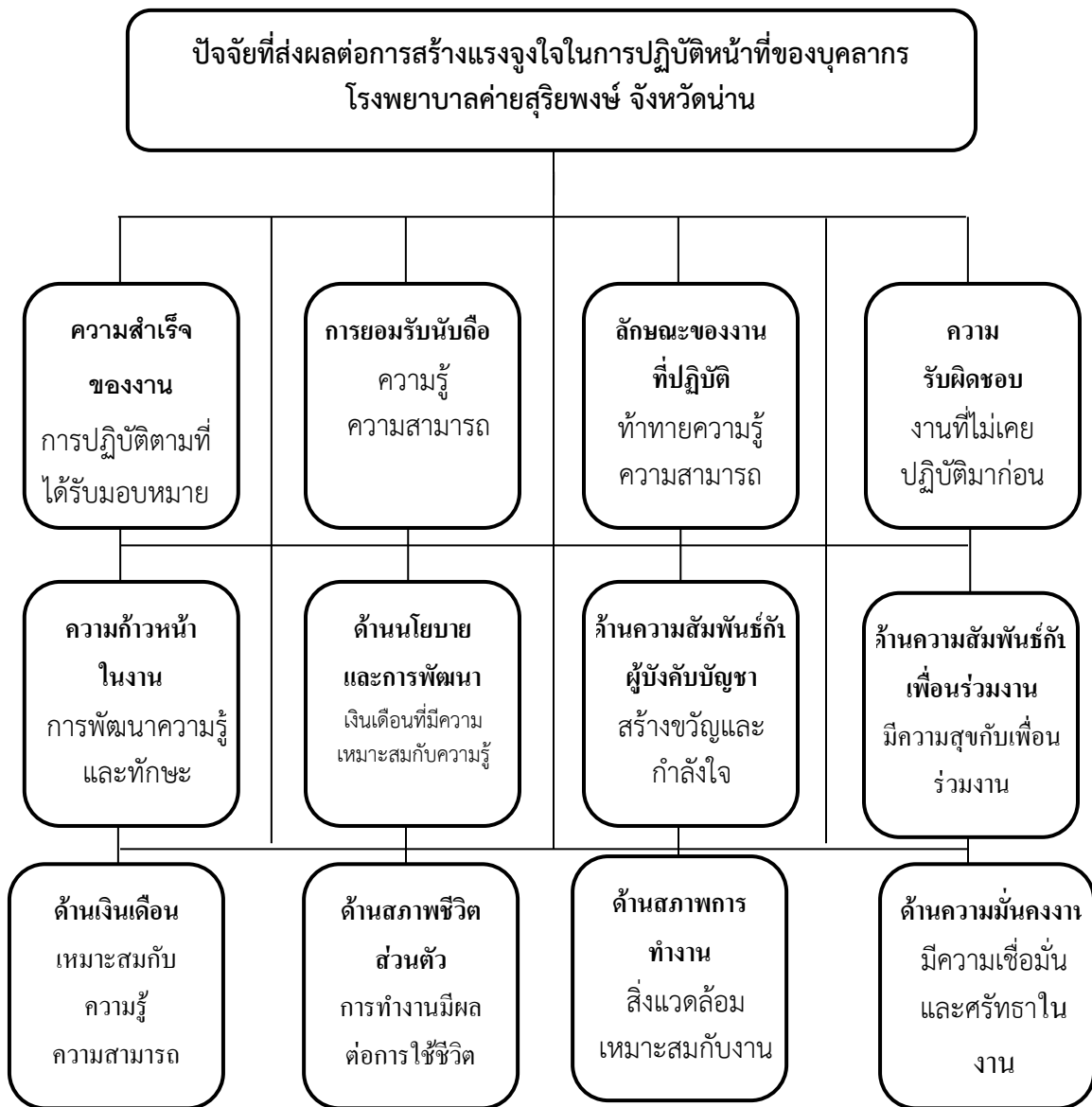
๒) ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ของบุคลากรโรงพยาบาลค่ายสุริยพงษ์ จังหวัดน่าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรของโรงพยาบาลค่ายสุริยพงษ์ จังหวัดน่าน ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๔๘$, S.D. = ๐.๘๑) และเมื่อจำแนกแล้วพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๓.๖๙$, S.D. = ๐.๘๘) รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = ๓.๕๔$, S.D. = ๑.๐๐) ส่วนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในลำดับต่ำที่สุด ($\bar{X} = ๓.๓๒$, S.D. = ๐.๘๓)

๓) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรโรงพยาบาลค่ายสุริยพงษ์ จังหวัดน่าน ทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแตกต่างการจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพ และประสบการณ์ในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ สถานภาพ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนอายุ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

๔) แนวทางการปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรโรงพยาบาลค่ายสุริยพงษ์ จังหวัดน่าน คือ แรงจูงใจที่จะทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัตินั้น ต้องมีปัจจัยที่เป็นสิ่งกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้น โดยการนำทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ปัจจัยแรงจูงใจ โดยการให้ความสำคัญในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะของงานที่มีระบบแบบแผนมีความท้าทาย ส่งเสริมการรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านความก้าวหน้าในงานมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนได้รับค่าตอบแทน/สวัสดิการที่มีความเหมาะสม ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีกันในกลุ่ม ด้านนโยบายและการพัฒนามีนโยบายที่ชัดเจนสามารถพัฒนางานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ด้านสภาพแวดล้อมมีความเหมาะสม ด้านความมั่นคงในงาน และด้านสภาพชีวิตส่วนตัว ล้วนแต่เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคลากรอยากที่จะมาปฏิบัติงาน

๗. องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรโรงพยาบาลค่ายสุริยพงษ์ จังหวัดน่าน” ด้วยวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research)



แผนภาพที่ ๒ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

๘. อภิปรายผลการวิจัย

๑) จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ของบุคลากรโรงพยาบาลค่ายสุริยพงษ์ จังหวัดน่าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการพัฒนา ด้านสภาพการทำงาน ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง

๓) จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรโรงพยาบาลค่ายสุริยพงษ์ จังหวัดน่าน ทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแตกต่าง การจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพ และประสบการณ์ในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ สถานภาพ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนอายุ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

๙. ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรโรงพยาบาลค่ายสุริยพงษ์ จังหวัดน่าน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะทางการวิจัย ดังนี้

๙.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- ๑) การให้บริการที่เป็นธรรม ภายใต้กฎระเบียบ ของกฎหมาย
- ๒) การประชาสัมพันธ์การให้บริการของสำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดแพร่
- ๓) การจัดฝึกอบรมด้านหลักธรรมเพื่อใช้ประกอบในการปฏิบัติงาน

๙.๒ ข้อเสนอแนะทั่วไป

๑) ผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารงานที่มีแนวทางการพัฒนาและแก้ไขสำหรับภาวการณ์เปลี่ยนแปลงของปัจจัยดังกล่าว ควรมีการประกาศให้รับรู้ว่าขณะนี้หน่วยงานกำลังต้องการอะไร และกำลังจะทำอะไร มีเป้าหมายอย่างไร ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความเข้าใจและสามารถปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้อง และมีความรู้สึกถึงการมีส่วนร่วม (Participation) เปิดโอกาสให้กับบุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน และมีอิสระในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดี และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๒) ผู้บริหารควรสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานได้แสวงหาความรู้ใหม่ๆ เช่น ส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ส่งเสริมให้เข้ารับการอบรม สัมมนาในสายงานที่รับผิดชอบ อาจร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือหน่วยงานอื่นในการจัดทำโครงการฝึกอบรมต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรได้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถซึ่งเป็นการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน (put theright man in the right job)

๓) ผู้บริหารควรพิจารณาจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกทั้งวัสดุอุปกรณ์ที่มีปริมาณและคุณภาพให้มากพอกับการปฏิบัติงาน ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมและให้มีความสะดวกเกิดความคล่องตัวสูงขึ้น เพื่อเป็นการสนับสนุนการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

๔) ผู้บังคับบัญชาควรสร้างแรงจูงใจและให้ความสำคัญกับบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อลดการปัญหาการลาออกและการปรับย้ายออกของบุคลากร

๕) ผู้บังคับบัญชาควรมีการวัดผลประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม โดยการกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผล

๖) ผู้บังคับบัญชาควรมีการส่งเสริม สนับสนุนให้มีการจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสม โดยเฉพาะด้านงบประมาณกับสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งเดิมไม่เพียงพอกับความจำเป็น

๙.๓ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

๑) ควรมีการศึกษา การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในหน่วยงานต่างๆ เพื่อเปรียบเทียบและเป็นแนวทางในการพัฒนาโรงพยาบาลค่ายสุริยพงษ์ จังหวัดน่าน ต่อไป

๒) ควรมีการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ก่อนคัดเลือกบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงาน

บรรณานุกรม

- ธนิกันต์ มาฆะศิริานนท์. **เทคนิคการจูงใจพนักงาน**. กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์ เน็ทบุ๊กส์, ๒๕๔๕.
ไพฑูรย์ เจริญพันธ์วงศ์. **พฤติกรรมองค์การ และการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๐.
สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน). HA Healthcare Accreditation. พิมพ์ เมษายน. นนทบุรี: หจก.สหพัฒนพิเศกาล, ๒๕๕๕.

การให้บริการสาธารณะตามหลักสังกัดวัตถุ ๔ ของเทศบาลตำบลเวียง
อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย
Public Services According to Sangahavatthu Iv of Wiang
Sub District Municipal, Chiangkhong District,
Chiangrai Province

พระพิศิษฐ์ ฐานุตโร (แช่เจียง)*
ธาดา เจริญกุล**
กาญจนา คำจตุ***

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ (๑) เพื่อศึกษาการให้บริการสาธารณะตามหลักสังกัดวัตถุ ๔ ของเทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย (๒) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการให้บริการสาธารณะตามหลักสังกัดวัตถุ ๔ ของเทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย และ (๓) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการให้บริการสาธารณะสังกัดวัตถุ ๔ ของเทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย โดยใช้ระเบียบวิธีเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากร คือ ประชาชนในพื้นที่เขตเทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย มีจำนวนทั้งสิ้น ๘,๕๓๘ คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่าง ๓๘๔ คนและเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการทดสอบสมมติฐาน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา ด้วยวิธีพรรณนาความเรียง

ผลการวิจัยพบว่า

๑) ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการให้บริการสาธารณะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๔๖$) เมื่อพิจารณาโดยเรียงค่าเฉลี่ย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่ ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๗๙$) รองลงมาคือด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = ๓.๔๔$) ด้านการให้บริการอย่างทันเวลา ($\bar{X} =$

* หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์) คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่.

** ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่.

*** ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่.

๓.๓๘) ด้านการให้บริการอย่างเสมอภาค ($\bar{X} = ๓.๓๒$) ตามลำดับ โดยการให้บริการสาธารณะตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของเทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๔๐$) เมื่อพิจารณาโดยเรียงค่าเฉลี่ยจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ในด้านทาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๕๖$) รองลงมาคือด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ด้านสมานัตตตา ($\bar{X} = ๓.๔๑$) ด้านปิยวาจา ($\bar{X} = ๓.๓๔$) ด้านอัตถจริยา ($\bar{X} = ๓.๒๙$) ตามลำดับ

๒) ประชาชนที่มี อายุ และ รายได้ต่อเดือน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการให้บริการสาธารณะตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของเทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย แตกต่างกัน ส่วนประชาชนที่มี เพศ ระดับการศึกษา และอาชีพ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการให้บริการสาธารณะตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของเทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย ไม่แตกต่างกัน

๓) แนวทางการพัฒนาการให้บริการสาธารณะตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของเทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียง พบว่า เจ้าหน้าที่และพนักงานของเทศบาลตำบลเวียง จะต้องทุ่มเทพลังกายพลังใจ และสติปัญญา ในการให้บริการเอาความต้องการของประชาชนมาเป็นที่ตั้งในการพัฒนา โดยไม่หวังสิ่งตอบแทนจากประชาชน การจัดหางบประมาณจากหน่วยงานที่มีความเกี่ยวข้องมาช่วยสนับสนุนในการพัฒนา,การให้ข้อมูลข่าวสารที่มีความจริงใจ การพูดจาที่ไพเราะ ชี้แจงแนะนำอธิบายเรื่องต่างๆให้กับประชาชนเข้าใจมากที่สุด,มีความเต็มใจ ไม่นิ่งดูตายเมื่อประชาชนต้องการความช่วยเหลือ อุทิศตนเองในการให้บริการสาธารณะหรือการทำงานอย่างสม่ำเสมอ วางตนเป็นผู้มีเหตุผลมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ให้บริการต่อประชาชนอย่างเสมอภาค ทันเวลา เพียงพอ ต่อเนื่อง และก้าวหน้า เพื่อให้ประสบผลสำเร็จที่เป็นเลิศในการให้บริการสาธารณะ

คำสำคัญ : การให้บริการ, สาธารณะ, หลักสังคหวัตถุ ๔

ABSTRACT

This research aims: 1) to study the Public Services according to Sangahavatthu IV of Wiang Sub District Municipal,Chiangkhong District, Chiangrai Province, 2) to study the factors that affect the Public Services according to Sangahavatthu IV of Wiang Sub District Municipal,Chiangkhong District, Chiangrai Province, and 3) to study process to develop the Public Services according to Sangahavatthu IV of Wiang Sub District Municipal,Chiangkhong District, Chiangrai Province. uses Quantitative Research and Qualitative research. The target group is the people who live in Chiang Khong, Chiang Rai province, a total of 8,538 people, the sample size using the formula of Taro Yamane, sample was 384 people and

collected the data by using questionnaire and analyzing by using computer software for social science research for determining the frequency , percentage, average (Mean) and Standard Deviation and testing its hypothesis with T-test and F-test with analyzing by One Way Anova, when found the its difference, the researcher had tested the different by pairs using a Least Significant Difference: LSD and the data from in-depth interviews concludes 8 person, the essence of the interview then analyzed content Analysis Technique with descriptive essay.

The research was found that

1) People had opinion about the public service in general has the intermediate level ($\bar{X} = 3.46$), by considering sort average is divided found that the side with the highest average that is providing adequate service on a high level ($\bar{X} = 3.79$), The second is that the average is moderate the service continued on ($\bar{X} = 3.44$), for service in a timely manner on ($\bar{X} = 3.38$), the provision of services equally ($\bar{X} = 3.32$), respectively. by of the Public Services According to Sangahavatthu IV of Wiang Sub District Municipal, in general has the moderate level ($\bar{X} = 3.40$), by considering sort average found that the side with the highest average; service of generosity (Dana), on a highest level ($\bar{X} = 3.56$), followed by a moderate level equal treatment (Samanattata) ($\bar{X} = 3.41$, SD = 0.47), kind speech (Piyavaca), ($\bar{X} = 3.34$), and useful conduct (Atthacariya) ($\bar{X} = 3.29$), respectively.

2) People had different age and monthly income they had opinion for the Public Services according to Sangahavatthu IV of Wiang Sub District Municipal, Chiangkhong District, Chiangrai Province was not different, But factors on people's gender, education and occupation different opinion on the Public Services According to Sangahavatthu IV of Wiang Sub District Municipal,Chiangkhong District, Chiangrai Province was not different.

3) The process to develop of the public service according with the Sangahavatthu IV of Municipal Subdistrict Vieng, Chiang Khong, Chiang Rai Province found that the officers and employees of the Municipal Subdistrict Vieng will be dedicated heart and intellect to serve the public, they needs to be set to develop, giving without expecting anything in return from the people. The provision of funding from agencies that are relevant to support the development, providing information that is sincere, politely speaking, providing any advisers or explains any issues to the people so that they have understand, are willing, unconscious when people need help, dedicated themselves to the public service or work regularly.

They behave as if they are reasonable; having a good relationship, serving the public equally, on times continuously, advances. to achieve excellence in public service.

Keywords : Public, Services, Sangahavatthu IV

๑. บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ ได้วางเกณฑ์สำหรับใช้ในการปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีสาระสำคัญเป็นการกระจายอำนาจเพื่อให้ท้องถิ่นพึ่งตนเองและมีอิสระในการดำเนินงาน หลักสำคัญในการกระจายอำนาจ คือ มาตรา ๗๘ ซึ่งปรากฏอยู่ในหมวด ๕ แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐโดยมีใจความสำคัญ คือ “มาตรา ๗๘ (๓) การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้เอง ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐพัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่นและระบบสาธารณสุขปโภคและสาธารณูปการ^{๔๙}

เทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย จากสภาพปัญหาที่พบ และยังเป็นจุดอ่อนของเทศบาลตำบลเวียง เช่น การจัดเก็บรายได้ของเทศบาลตำบลเวียง ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนนลาดยาง ไฟฟ้า ระบบน้ำประปา เทศบาลตำบลเวียงยังไม่มีศักยภาพเพียงพอ ทั้งในแง่เครื่องมือและงบประมาณ เกษตรกรในท้องถิ่นส่วนใหญ่ยังคงมีฐานะยากจน ในพื้นที่ยังขาดสถานที่กักเก็บน้ำเพื่อการเกษตรและระบบชลประทานที่มาตรฐาน ตลอดจนในบางพื้นที่มีปัญหาน้ำใช้และน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอในฤดูแล้ง และยังขาดการแก้ไขปัญหายั่งยืนในระยะยาว^{๕๐}

๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๑ เพื่อศึกษาการให้บริการสาธารณะตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของเทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย

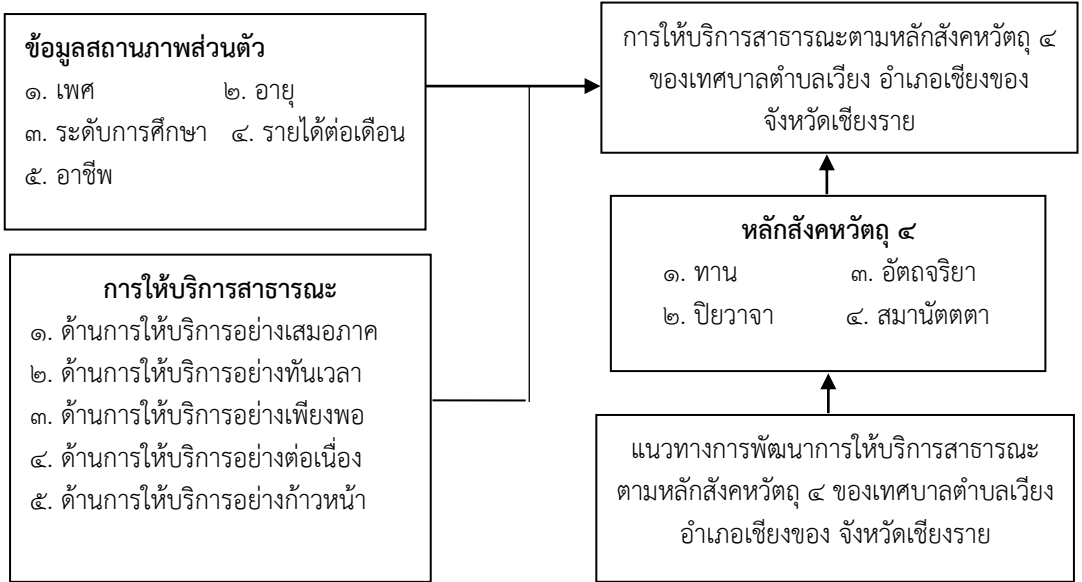
๑.๒ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการให้บริการสาธารณะตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของเทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย

๑.๓ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการให้บริการสาธารณะสังคหวัตถุ ๔ ของเทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย

^{๔๙} รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐, หมวด ๕ แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ส่วนที่ ๓ แนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดิน, ราชกิจจานุเบกษา ฉบับฎีกา, หน้า ๒๒.

^{๕๐} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), **ธรรมนุญชีวิต**, (กรุงเทพฯพมทานคร: มหาจุฬารัตนสาร, ๒๕๔๓), หน้า ๑๑.

๓. กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพที่ ๑ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๔. ขอบเขตการวิจัย

๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยมุ่งศึกษาขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมการให้บริการสาธารณะตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของเทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย และหลักการให้บริการสาธารณะ

๔.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร ตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอาชีพ หลักการให้บริการสาธารณะ การให้บริการอย่างเสมอภาค การให้บริการตรงต่อเวลา การให้บริการอย่างเพียงพอ ให้บริการอย่างต่อเนื่อง และสม่าเสมอ ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ การให้บริการสาธารณะตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของเทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางการนำหลักสังคหวัตถุ ๔ ไปประยุกต์ใช้ในการให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย

๔.๓ ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนที่อยู่ในพื้นที่เขตเทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย จำนวน ๓๘๔ คน จากจำนวนทั้งหมด ๘,๕๘๒ คน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In Depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๘ รูป/คน

๔.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่ ได้แก่ เทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย จำนวน ๑๑ หมู่บ้าน

๔.๕ ระยะเวลาในการดำเนินการ ผู้วิจัยทำการศึกษาดังแต่ เดือน สิงหาคม ๒๕๕๙ ถึง เดือน มกราคม ๒๕๖๐ รวม ๘ เดือน

๕. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยใช้ระเบียบวิธีเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ประชากร คือ ประชาชนในพื้นที่เขตเทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย มีจำนวนทั้งสิ้น ๘,๕๓๘ คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร่ ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่าง ๓๘๔ คนและเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทำการทดสอบสมมติฐาน ด้วยการทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ(F-test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) เมื่อพบความแตกต่าง จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการหาผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) และข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกเจาะจง จำนวน ๘ รูป/คน สำคัญของประเด็นการสัมภาษณ์ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis Technique) ด้วยวิธีพรรณนาความเรียง

๖. ผลการวิจัย

๖.๑ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประชาชน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน ๑๙๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๘ มีอายุระหว่าง ๒๙ - ๓๙ ปี จำนวน ๑๕๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๑ มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษา จำนวน ๑๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๖ ส่วนใหญ่มีอาชีพรับจ้าง จำนวน ๑๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๗ มีรายได้ต่อเดือน ๕,๐๐๑ - ๑๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๘๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๗

๖.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย

ความคิดเห็นของประชาชนต่อการให้บริการสาธารณะ ของเทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๔๖, S.D. = ๐.๒๕$) การให้บริการอย่างเพียงพอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๗๙, S.D. = ๐.๓๖$) รองลงมาคือในด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๔๔, S.D. = ๐.๓๗$) การให้บริการอย่างทันเวลา อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๓๘, S.D. = ๐.๓๖$) การให้บริการอย่างเสมอภาค อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๓๒, S.D. = ๐.๔๑$)

๖.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการให้บริการสาธารณะตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของเทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย

ความคิดเห็นของประชาชน ต่อการให้บริการสาธารณะตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของเทศบาล ตำบลเวียง อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๔๐, S.D. = ๐.๓๓$) ทาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๕๖, S.D. = ๐.๔๔$) สมานัตตดา อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๔๑, S.D. = ๐.๔๗$) ปิยวาจา อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๓๔, S.D. = ๐.๔๖$) อัตถจริยาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๒๙, S.D. = ๐.๓๙$) ตามลำดับ

๖.๔ ผลทดสอบสมมติฐาน

ประชาชนที่มี เพศ ระดับการศึกษา และอาชีพ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการให้บริการสาธารณะตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของเทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนประชาชนที่มี อายุ และรายได้ต่อเดือน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการให้บริการสาธารณะตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของเทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย แตกต่างกัน จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๖.๕ ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก

ด้านทาน จะต้องทุ่มเทพลังกายพลังใจ และสติปัญญา โดยยึดหลักความต้องการของประชาชนมาเป็นที่ตั้งในการพัฒนา จัดให้มีการอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนในการดูแลเรื่องของระบบสาธารณสุขโรค และให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการเสนอแก้ไขปัญหาต่างๆ

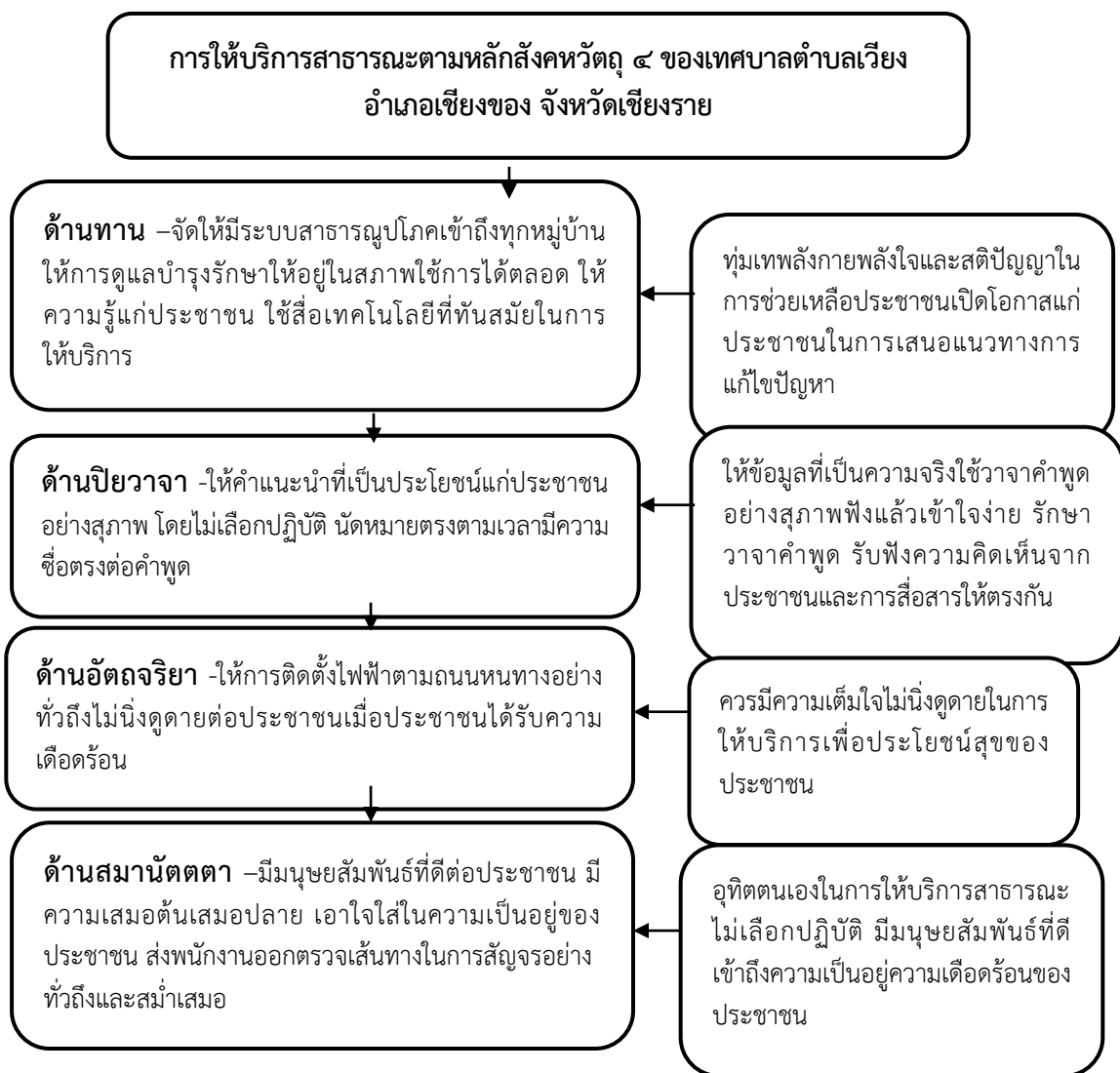
ด้านปิยวาจา ควรให้คำแนะนำ การให้ข้อมูลข่าวสาร มีความจริงในที่เกิดจากภายในแสดงออกมา การพูดจาที่ไพเราะ ชี้แจงแนะนำ อธิบายเรื่องต่างให้กับประชาชนให้เกิดความพึงพอใจมากที่สุด เป็นความจริงของเจ้าพนักงาน และเกิดความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการ รับฟังความคิดเห็นจากประชาชน

ด้านอัตถจริยา ควรมีความเต็มใจ ไม่นิ่งดูตายเมื่อประชาชนต้องการความช่วยเหลือ หางบประมาณจากหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้องมาสนับสนุนการดำเนินโครงการกิจกรรมต่าง เพื่อให้ประชาชนได้รับผลประโยชน์ได้อย่างเพียงพอต่อความต้องการ อีกทั้งต้องอาศัยหลักการมีส่วนร่วมของประชาชน

ด้านสมานัตตดา ควรอุทิศตนเองในการให้บริการสาธารณะหรือการทำงานอย่างสม่ำเสมอ วางตนเป็นผู้มีเหตุมีผลมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ให้บริการต่อประชาชนอย่างเสมอภาค ทันเวลา เพียงพอ ต่อเนื่อง และก้าวหน้า อันจะนำไปสู่ผลสำเร็จที่เป็นเลิศในการให้บริการสาธารณะ

๗. สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง การให้บริการสาธารณสุขตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของเทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย ด้วยวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research)



แผนภาพที่ ๒ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

ด้านทาน คือ เจ้าหน้าที่ และพนักงานของเทศบาลตำบลเวียง ควรจะต้องทุ่มเทพลังกาย พลังใจ และสติปัญญา โดยยึดหลักความต้องการของประชาชนมาเป็นที่ตั้งในการพัฒนา

ด้านปียวาจา คือ เจ้าหน้าที่ของเทศบาล ควรการให้คำแนะนำ การให้ข้อมูลข่าวสาร มีความจริงในที่เกิดจากภายในแสดงออกมา การพูดจาที่ไพเราะ ชี้แจงแนะนำ อธิบายเรื่องต่างให้กับประชาชนให้เกิดความพึงพอใจมากที่สุด ใน เป็นความจริงของเจ้าพนักงาน

ด้านอัตถจริยา คือ เจ้าหน้าที่และพนักงานของเทศบาลควรมีความเต็มใจ ไม่นิ่งดูดายเมื่อประชาชนต้องการความช่วยเหลือ ทางงบประมาณจากหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้องมาสนับสนุน

ด้านสมานัตตตา คือ เจ้าหน้าที่และพนักงานของเทศบาล ควรอุทิศตนเองในการให้บริการสาธารณะหรือการทำงาน เป็นผู้ที่มีเหตุมีผลมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ให้บริการต่อประชาชนอย่างเสมอภาค ทันเวลา เพียงพอ ต่อเนื่อง และก้าวหน้า อันจะนำไปสู่ผลสำเร็จที่เป็นเลิศในการให้บริการสาธารณะ

๘. ข้อเสนอแนะ

๘.๑ ข้อเสนอแนะเชิงทั่วไป

๑) เทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย ควรยึดหลักสังคหวัตถุ ๔ ในการให้บริการสาธารณะต่อประชาชน โดยมีความเสียสละช่วยเหลือประชาชนเมื่อประสบปัญหา และควรจะต้องทุ่มเทพลังกายพลังใจ และสติปัญญา โดยยึดหลักความต้องการของประชาชนมาเป็นที่ตั้งในการพัฒนา

๒) เทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย ควรยึดหลักสังคหวัตถุ ๔ ในการให้บริการสาธารณะต่อประชาชน โดยการให้คำแนะนำที่ดี การให้ข้อมูลข่าวสาร ด้วยวาจาที่สุภาพ เป็นความจริง การพูดจาที่ไพเราะ ชี้แจงแนะนำ อธิบายเรื่องต่างให้กับประชาชนให้เกิดความพึงพอใจมากที่สุด

๓) เทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย ควรยึดหลักสังคหวัตถุ ๔ ในการให้บริการสาธารณะต่อประชาชน โดยการให้การช่วยเหลือจัดเจ้าหน้าที่ออกตรวจสอบสภาพ ในเรื่องของระบบสาธารณูปโภคควรมีความเต็มใจ ไม่นิ่งดูดายเมื่อประชาชนต้องการความช่วยเหลือ ทางงบประมาณจากหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้องมาสนับสนุนการดำเนินโครงการกิจกรรมต่าง

๔) เทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย ควรยึดหลักสังคหวัตถุ ๔ ในการให้บริการสาธารณะต่อประชาชน วางตนเป็นผู้มีเหตุมีผลมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ให้บริการต่อประชาชนอย่างเสมอภาค ทันเวลา เพียงพอ ต่อเนื่อง และก้าวหน้า อันจะนำไปสู่ผลสำเร็จที่เป็นเลิศในการให้บริการสาธารณะ

๘.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

๑) ควรที่จะต้องศึกษาหลักธรรมสังคหวัตถุ ๔ เน้นไปด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะ เพื่อที่จะพัฒนาการให้บริการสาธารณะ ให้มีประสิทธิภาพและและประสิทธิผลมากขึ้น

๒) ควรนำหลักธรรมเรื่องอื่นมาประยุกต์ใช้กับการให้บริการสาธารณะ เพื่อให้ทราบแนวคิดใหม่ในการให้บริการสาธารณะ

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

นันทวัฒน์ บรมานันท์. **หลักกฎหมายปกครองเกี่ยวกับบริการสาธารณะ**. กรุงเทพมหานคร : วิญญูชน, ๒๕๔๔.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). **ธรรมนุญชีวิต**. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาบรรณสาร, ๒๕๔๓.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. **พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

๒. ภาษาอังกฤษ

Groonroos, C., **Service Management and Marketing : Managing the moment of Truth in Service Compettion**. Lexington: Lexington Books, 1990.

การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลในองค์การบริหารส่วนตำบลตามทัศนะของ
ประชาชนตำบลเหมืองหม้อ อำเภอเมือง จังหวัดแพร่
An Application of Good Governance in Sub-District Administration
Organization Under The Viewpoint of People in Muangmor
Sub-District, Muang District, Phrae Province

พระพิชญ์ คุณสัวโร*
พระครูสังฆรักษ์บุญเสริม กิตติวณโณ**
ดำเนิน หมายดี***

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ ๑) เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลในองค์การบริหารส่วนตำบลตามทัศนะของประชาชน ตำบลเหมืองหม้อ อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ ๒) เพื่อเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลในองค์การบริหารส่วนตำบลตามทัศนะของประชาชนตำบลเหมืองหม้อ อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ๓) เพื่อศึกษาแนวทางการนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลตามทัศนะของประชาชน ตำบลเหมืองหม้อ อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ ซึ่งเป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยใช้ระเบียบวิธีเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการแจกแบบสอบถาม กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๘๔ คน โดยใช้สูตรคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๗ รูป/คน และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทำการทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Anova) และข้อมูลจากการสัมภาษณ์ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis Technique)

* หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์) คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

** ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

*** ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ผลการวิจัย พบว่า

๑) ประชาชนมีทัศนคติต่อการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลในองค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมากทุกด้านดังนี้ ด้านความโปร่งใส ด้านความคุ้มค่า ด้านคุณธรรม ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความรับผิดชอบ และด้านนิติธรรม ตามลำดับ

๒) ผลการเปรียบเทียบระดับการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลในองค์การบริหารส่วนตำบลตามทัศนคติของประชาชนตำบลเหมืองหม้อ อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ด้วยการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแตกต่างตามการจำแนกปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และอาชีพ พบว่า เมื่อจำแนกปัจจัยส่วนบุคคล ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

๓) แนวทางการนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ องค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อควรสร้างทัศนคติคุณธรรมและจริยธรรมให้บุคลากรเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมสนับสนุนให้ประชาชนได้รับสิทธิขั้นพื้นฐาน และมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการจัดสรรงบประมาณและประเมินผลการดำเนินงานให้ประชาชนรับรู้พร้อมทั้งสามารถติดตามผลการดำเนินงาน และเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม ในการรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะต่างๆ บุคลากรควรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมด้วยความจริงใจ ดูแลส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์

คำสำคัญ : การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาล

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study about the application of good governance in sub-district administration organization under the viewpoint of people in Muangmor sub-district, Muang district, Phrae province, 2) to compare the application of good governance in sub-district administration organization under the viewpoint of people in Muangmor sub-district, Muang district, Phrae province as classified by personal factors, 3) to study about the approach to apply the good governance in the sub-district under the viewpoint of people in Muangmor sub-district , Muang district, Phrae province. This research was quantitative research which was conducted by using the mixed methods. Questionnaires were distributed over three hundred and eighty four people as the sample group. Size of the sample group was calculated by using Taro Yamane's formula. The in-depth interview was also performed over this sample group. Data were analyzed through the SPSS program to determine frequency, percentage, mean and standard

deviation. Hypothesis test was done via the t-test and F-test by using One-way ANOVA. Data obtained from the interview was analyzed by the content analysis technique.

Regarding the research results, it revealed that :

1) The viewpoint of people towards the application of good governance in Muangmor sub-district administration organization, Muang district, Phrae province in overall view was in the high level. When ranked by their averages, every aspect was in the high level as follows: transparency, worthiness, virtue, participation, responsibility and legal principle, respectively.

2) Regarding the results of comparing the application level of good governance in sub-district administration organization under the viewpoint of people in Muangmor sub-district, Muang district, Phrae province by testing the hypothesis through classifying personal factors i.e. gender, age, educational level, income and occupation, it was found that when classified by personal factors the viewpoints were not different, thereby refuting the presumed hypothesis.

3) Regarding the approach to apply the good governance in Muangmor sub-district administration organization, Muang district, Phrae province, it was suggested that Muangmor sub-district administration organization should build good attitude as well as virtue and ethics among its personnel to really acknowledge of the common interest. People should be empowered with basic right. Information about the organization's budget allocation should also be disseminated to public. In addition, it should have the regular performance assessment and let people know about the assessment result and be able to follow up its performance. People shall have open opportunity to take part in organizing the activity. When listening to the people's problems and other suggestions, its personnel should perform their duty with sincerity and willingness. They should also supervise and support the activity to be under the objectives set by the organization

Keywords : the application of good governance

๑. บทนำ

หลักธรรมาภิบาลหรือหลักการบริหารการจัดการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับประเทศที่กำลังพัฒนา เพราะหลักธรรมาภิบาลเป็นหลักการบริหารที่

สามารถตรวจสอบได้ และเป็นระบบที่เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ” ซึ่งในปัจจุบันสถานการณ์ด้านการเมืองเศรษฐกิจ สังคม การบริหารงานของรัฐทั้งภายในและต่างประเทศของประเทศไทย มีความเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้เนื่องมาจากความก้าวหน้าทางด้านการสื่อสารเทคโนโลยี การถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารอย่างรวดเร็วสู่ประชาชน และสภาพแวดล้อมได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ แต่ระบบการบริหารจัดการของภาครัฐ และบริษัทสังคมไทย ไม่ทันต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ดังนั้น การนำหลักธรรมาภิบาลหรือการบริหารการจัดการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) มาใช้ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งเพราะหลัก ธรรมาภิบาลเป็นระบบเปิด^{๕๑} สามารถให้สถานประกอบการธุรกิจเอกชนและประชาชนตรวจสอบได้ อันจะช่วยให้ประเทศชาติมีความสงบสุขและพัฒนาอย่างรวดเร็วและยั่งยืน

องค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ ตั้งอยู่ใน เขตอำเภอเมืองแพร่ อยู่ห่างจากศาลากลาง จังหวัดแพร่ ไปทางทิศตะวันออก เป็นระยะทาง ๕ กิโลเมตร เดิม เป็นสภาตำบลเหมืองหม้อ และได้รับการจัดตั้งเป็น องค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ ตามประกาศ กระทรวงมหาดไทยเมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นการจัดตั้งตามหลักการกระจายอำนาจ การปกครอง ของรัฐบาลที่จะส่งเสริม สนับสนุนให้ ประชาชนใน ตำบลได้มีการปกครองและบริหารด้วยตนเอง^{๕๒} โดยมีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลและได้พบปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินงานหลายประการ เช่น การปฏิบัติตามข้อกำหนดหรือกฎระเบียบในการส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐาน การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้การอบรมเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การประชาสัมพันธ์กิจกรรมการส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ตลอดจนจนถึงการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมการศึกษา การจัดตั้งหน่วยกู้ชีพกู้ภัยของตำบล

ถ้าองค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ ได้มีทัศนคติในการนำหลักธรรมาภิบาลซึ่งประกอบไปด้วย ด้านนิติธรรม ด้านคุณธรรม ด้านความโปร่งใส ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความรับผิดชอบ และด้านความคุ้มค่ามาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ จะทำให้วิถีคิด วิธีการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลให้ไปสู่การเป็นข้าราชการยุคใหม่ บำบัดทุกข์บำรุงสุขแก่พี่น้องประชาชนในท้องถิ่นอย่างดี เป็นที่พึงยามทุกข์สร้างความสุขให้แก่ราษฎรอย่างทั่วถึงรอบด้าน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับ เรื่องการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลในองค์การบริหารส่วนตำบลตามที่คนของประชาชน ตำบลเหมืองหม้อ อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ เพื่อที่จะทราบถึงการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลในองค์การบริหารส่วนตำบลตามที่คนของประชาชน ตำบลเหมืองหม้อ อำเภอเมืองจังหวัดแพร่ว่าเป็นอย่างไรและจะเป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลในหน่วยงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

^{๕๑} ไซยวัฒน์ คำชู, การบริหารการปกครองที่โปร่งใสด้วยจริยธรรม, (กรุงเทพมหานคร: น้ำฝนการพิมพ์, ๒๕๔๘), หน้า ๒๘.

^{๕๒} แผนพัฒนาสามปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ, หน้า ๑๒.

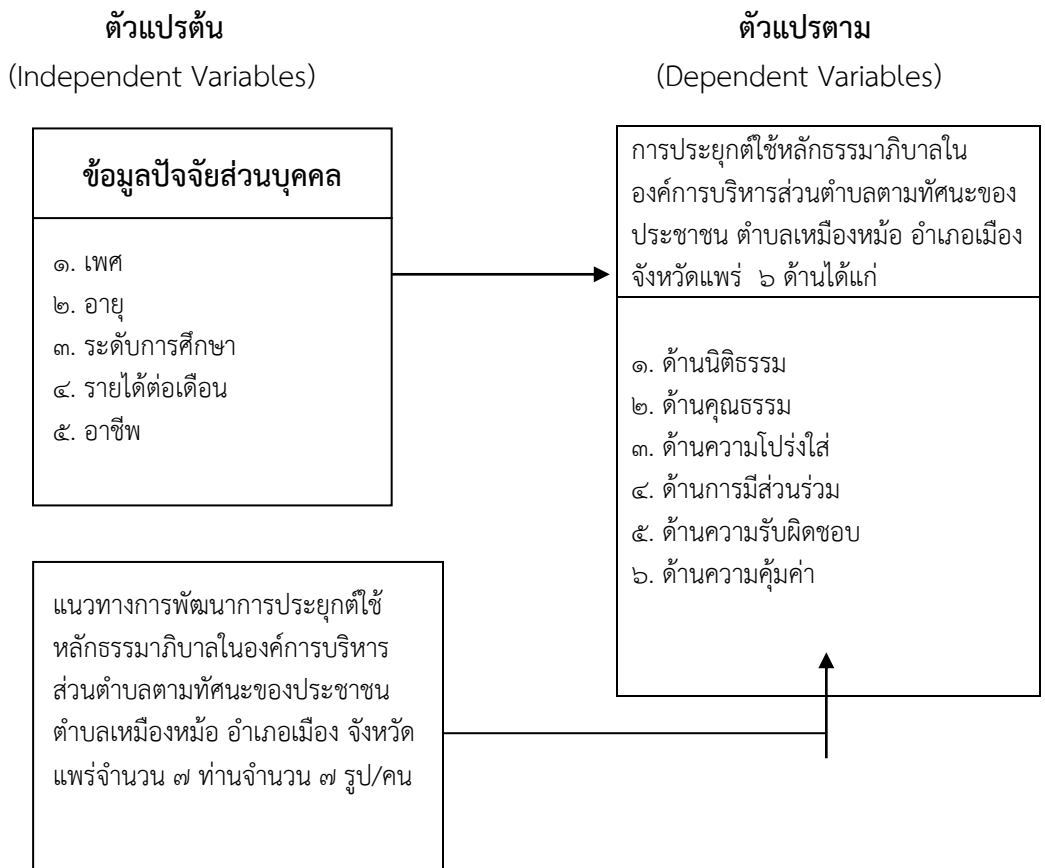
๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๒.๑ เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลในองค์การบริหารส่วนตำบลตามที่ศนะของประชาชน ตำบลเหมืองหม้อ อำเภอเมือง จังหวัดแพร่

๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลในองค์การบริหารส่วนตำบลตามที่ศนะของประชาชนตำบลเหมืองหม้อ อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๒.๓ เพื่อศึกษาแนวทางการนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลตามที่ศนะของประชาชน ตำบลเหมืองหม้อ อำเภอเมือง จังหวัดแพร่

๓. กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ ๑ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๔. ขอบเขตการวิจัย

๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมรูปแบบ การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลในองค์การบริหารส่วนตำบลตามที่ศนะของประชาชน ตำบลเหมืองหม้อ อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ โดย

ใช้หลักธรรมาภิบาล ๖ ด้านได้แก่ ๑) ด้านนิติธรรม ๒) ด้านคุณธรรม ๓) ด้านความโปร่งใส ๔) ด้านการมีส่วนร่วม ๕) ด้านความรับผิดชอบต่อ และ ๖) ด้านความคุ้มค่า

๔.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

๑. ตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อาชีพ

๒. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลใน องค์การบริหารส่วนตำบลตามทัศนะของประชาชน ตำบลเหมืองหม้อ อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ ประกอบด้วยหลักธรรมาภิบาล ๖ ด้านคือ ๑) ด้านนิติธรรม ๒) ด้านคุณธรรม ๓) ด้านความโปร่งใส ๔) ด้านการมีส่วนร่วม ๕) ด้านความรับผิดชอบต่อ และ ๖) ด้านความคุ้มค่า

๔.๓ ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร ได้แก่ ประชาชน ตำบลเหมืองหม้อ อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ จำนวน ๙,๒๕๘ คน ๑๒ หมู่บ้าน^{๕๓} ส่วนผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ จำนวน ๗ รูป/คน โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก

๔.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ตำบลเหมืองหม้อ อำเภอเมือง จังหวัดแพร่

๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยทำการศึกษาดังแต่เดือนตุลาคม ๒๕๕๙ ถึงเดือน มีนาคม ๒๕๖๐ รวมระยะเวลา ๖ เดือน

๕. วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการแจกแบบสอบถาม กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๘๔ คน โดยใช้สูตรคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง ของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และการทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Anova) เมื่อพบมีความแตกต่าง จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีการหาผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) จำนวน ๗ รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูล ด้วยวิธีการพรรณนาความเรียงประกอบเนื้อหา

^{๕๓} องค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ,สภาพทั่วไปในตำบล (ออนไลน์)แหล่งที่มา: <http://www.muangmor.go.th/condition.php>. (๒๐ ก.ค ๒๕๕๙).

๖. ผลการวิจัย

๑) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชน ประชาชนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๒๐๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๒ อายุระหว่าง ๕๑ปีขึ้นไป จำนวน ๑๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๗ ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๓๐๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๖ และส่วนใหญ่ ประกอบอาชีพเกษตรกร จำนวน ๑๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๒

๒) ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาล ในองค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = ๓.๙๑, S.D. = ๐.๑๖) และเมื่อจำแนกแล้วพบว่า ด้านความโปร่งใส อยู่ในลำดับมาก (\bar{X} = ๔.๐๔, S.D. = ๐.๓๑) รองลงมาคือ ด้านความคุ้มค่า (\bar{X} = ๓.๙๙, S.D. = ๐.๓๖) ด้านคุณธรรม (\bar{X} = ๓.๙๒, S.D. = ๐.๓๒) ด้านการมีส่วนร่วม (\bar{X} = ๓.๙๐, S.D. = ๐.๓๕) ด้านความรับผิดชอบ (\bar{X} = ๓.๘๘, S.D. = ๐.๓๙) และด้านนิติธรรม อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = ๓.๗๕, S.D. = ๐.๒๖) ตามลำดับ

๓) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลในองค์การบริหารส่วนตำบลตามทัศนคติของประชาชน ตำบลเหมืองหม้อ อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ การทดสอบสมมติฐาน โดยวิเคราะห์ความแตกต่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอาชีพ พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอาชีพ มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

๔) แนวทางการพัฒนาการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลในองค์การบริหารส่วนตำบล ตามทัศนคติของประชาชน ตำบลเหมืองหม้อ อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ คือ องค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อสร้างทัศนคติคุณธรรมและจริยธรรมให้บุคลากร เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม สนับสนุนให้ประชาชนได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานยึดความถูกต้องความยุติธรรม โดยมีการใช้อำนาจภายในขอบเขตของกฎหมาย กฎระเบียบด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ข้อมูลข่าวสาร และคำแนะนำต่างๆ แก่ประชาชน การจัดสรรงบประมาณและประเมินผลการดำเนินงานประชาชนสามารถติดตามการประเมินผลการดำเนินงานได้ การรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะต่างๆ การใส่ใจปัญหา สาธารณะของบ้านเมือง มีความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาส่งเสริมในเรื่องของการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในองค์กร

๗. องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง “การปฏิบัติงานตามหลักสุจริต ๓ ของข้าราชการธรรมาภิบาล สำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดแพร่” ด้วยวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research)



แผนภาพที่ ๒ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

๘. อภิปรายผลการวิจัย

๑) จากการวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลในองค์การบริหารส่วนตำบลตามตำบลเหมืองหม้อ อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ พบว่า ประชาชนมีทัศนคติเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลในองค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมากทุกด้านดังนี้ ด้านความโปร่งใส ด้านความคุ้มค่า ด้านคุณธรรม ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และด้านนิติธรรม ตามลำดับ

๒) จากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลในองค์การบริหารส่วนตำบลตามทัศนะของประชาชนตำบลเหมืองหม้อ อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ ปัจจัยด้าน เพศ และระดับการศึกษาของประชาชน ส่งผลต่อการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลในองค์การบริหารส่วนตำบลตามตำบลเหมืองหม้อ อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ ส่วนปัจจัยด้านอายุ รายได้ต่อเดือน และอาชีพ ไม่ส่งผลต่อการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลในองค์การบริหารส่วนตำบลตามตำบลเหมืองหม้อ อำเภอเมือง จังหวัดแพร่

๙. ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลในองค์การบริหารส่วนตำบลตามทัศนะของประชาชนตำบลเหมืองหม้ออำเภอเมือง จังหวัดแพร่ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะทางการวิจัย ดังนี้

๙.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑) ควรจัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้กับประชาชน

๒) ควรมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมให้กับเยาวชน

๓) ควรมีการจัดตั้งหน่วยกู้ชีพกู้ภัยของตำบลให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๙.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

๑) องค์การบริหารส่วนตำบล ควรมีระบบและกระบวนการสรรหา และหรือการคัดสรรบุคลากรที่จะเข้ามารับผิดชอบในตำแหน่งที่สำคัญทุกตำแหน่งอย่างเหมาะสม โปร่งใส และมีความเป็นธรรม

๒) องค์การบริหารส่วนตำบล ควรมีการปลูกจิตสำนึกให้กับบุคลากร/เจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเท มีความรับผิดชอบ และมีการจัดแบ่งบทบาทหน้าที่ระหว่างผู้บริการและผู้ปฏิบัติหน้าที่ออกจากกันอย่างชัดเจนพร้อมให้บริการแก่ประชาชน

๓) องค์การบริหารส่วนตำบล ควรมีการเคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง ผู้บริหารควรยึดหลักการมีส่วนร่วมมากขึ้นในการเปิดโอกาสให้บุคลากรและประชาชนภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลได้เสนอความคิดเห็นเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลขับเคลื่อนไปด้วยดี

๙.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลในองค์การบริหารส่วนตำบลตามทัศนะของประชาชนตำบลเหมืองหม้ออำเภอเมือง จังหวัดแพร่ สำหรับการวิจัยครั้งต่อไปนั้น ควรทำการศึกษา ดังนี้

๑) ควรนำหลักธรรมทางพุทธศาสนาในหัวข้อธรรมอื่นๆ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนตำบล

๒) ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานเชิงพุทธตามหลักธรรม โดยเปลี่ยนพื้นที่ศึกษาวิจัยเป็นตำบลอื่นๆ

บรรณานุกรม

ไชยวัฒน์ คำชู, การบริหารการปกครองที่โปร่งใสด้วยจริยธรรม, (กรุงเทพมหานคร: นำแผนการพิมพ์, ๒๕๔๘), หน้า ๒๘.

แผนพัฒนาสามปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ. (อัตสำเนา) องค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ, **สภาพทั่วไปในตำบล** (ออนไลน์)แหล่งที่มา: <http://www.muangmor.go.th/condition.php>. (๒๐ ก.ค ๒๕๕๙).

การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของเทศบาลตำบล
ในเขตอำเภอทอง จังหวัดแพร่
Administration In According to Brahmaviharadhamma
of Sub-District Municipality in Long District
Phrae Province

พระมงคล สิริมงคล (ต้นศิริ)*

ดำเนิน หมายดี**

พระครูสังฆรักษ์บุญเสริม กิตติวัฒน์***

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ ๑) เพื่อศึกษาการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรม ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอทอง จังหวัดแพร่ ๒) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงาน ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอทอง จังหวัดแพร่และ ๓) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรม ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอทอง จังหวัดแพร่

การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยบุคลากรของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอทอง จังหวัดแพร่ จำนวน ๒๑๗ คน โดยใช้สูตรคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น ๑๔๐ คน และทำการเก็บแบบสอบถามจากนั้น นำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการอธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไป และทำการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ (Correlation) ในส่วนของข้อคำถามปลายเปิดที่แสดงปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ ผู้ทำการวิจัยได้จัดทำกลุ่มตามประเด็นที่กำหนดไว้ในแบบสอบถามปลายเปิด จากนั้นทำการวิเคราะห์ โดยใช้การแจกแจงความถี่(Frequency) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยทำการจัดกลุ่มข้อมูล

* หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์) คณะสังคมศาสตร์ วิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่.

** ภาควิชารัฐศาสตร์คณะสังคมศาสตร์ วิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่.

*** ภาควิชารัฐศาสตร์คณะสังคมศาสตร์ วิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่.

(Data Grouping) สำคัญของการประเมินการสัมภาษณ์ จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis Technique) ด้วยวิธีพรรณนาเป็นความเรียง

ผลการวิจัยพบว่า

๑. ระดับการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรม ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดแพร่ พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดแพร่ มีระดับการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรม ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (๓.๙๖)

๒. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรม ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดแพร่ ด้วยการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ตามจำแนก ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รายได้ต่อเดือน พบว่า มีความสัมพันธ์สูงมากจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

๓. แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดแพร่ใน ด้านเมตตา ควรมุ่งเน้นช่วยเหลือให้คำปรึกษาและคำแนะนำในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร และคอยช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่ที่รับผิดชอบให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ด้านกรุณาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรของเทศบาลและประชาชนได้แสดงความคิดเห็นในการบริหารจัดการภายในหน่วยงานและในเขตชุมชน ด้านมุทิตาควรมีระบบการสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นในหน่วยงานและชุมชน และด้านอุเบกขาผู้บริหารต้องวางตนเป็นกลางและยึดถือหลักความยุติธรรมการบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงานและชุมชน

คำสำคัญ : การบริหารงาน, หลักพรหมวิหารธรรม, เทศบาล

ABSTRACT

The objectives of this research were; 1) to study the administration in accordance with Brahmaviaradhamma of sub district Municipality in Long district 2) to study individual factors that affected to the administrative in accordance with Brahmaviaradhamma of Sub district Municipality in Long district 3) to find out guideline for developing the administrative in accordance with Brahmaviaradhamma of Sub district Municipality in Long district Phrae Province.

This study was mixed-method research, a combination of quantitative and qualitative research. Quantitative data were collected by using a questionnaire. The 217 staffs of Sub district Municipality in Long district, Phrae Province were samples. Samples consisted of 140 staffs by using the formula of Taro Yamane. Data were analyzed by statistics including frequency, percentage, mean, and standard deviation to describe personal characteristics. Hypothesis testing was conducted by using correlation and also open questions were collected data and

analyzed by data grouping. For qualitative research, data were collected from 7 key informants. These key informants were purposively selected from the experts with qualification in accordance with the essence of research. Data collection instruments included structured in depth interview and face-to-face in depth interview. Data were analyzed by data grouping, content analysis technique and descriptive interpretation.

Findings were as follows:

1. Overall the opinion's levels for the administrative in accordance with Brahmaviaradhamma of Sub district Municipality in Long district Phrae Province were at high level with the average at 3.96

2. The result of study the related factors towards the administrative in accordance with Brahmaviaradhamma of Sub district Municipality in Long district Phrae Province, hypothesis by analyzing related with personal factor. There were found that gender, age, education level, working experience and monthly income have related at highest level of the relations. There were accepted the hypothesis.

3. The results of study the guideline of an administration in accordance with Bhraviviharadhamma of sub district municipality in Long Long district Phrae Province were found that in Madda aspect, the administrator should be giving the adviceing and suggestions to staffs and people to make a good life, in karuna aspect, should be open mind in giving opinion by people, in Mudhida aspect, should be morale system in office and community, and in Upekkha aspect, the administrator should be good governance system and keep the public benefit as a policy.

Keyword : Administration, Brahmaviharadhamma, Municipality

๑. บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๕๐ มีบทบัญญัติที่ให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจการปกครองแก่ท้องถิ่น เพื่อให้การปฏิรูปการเมืองในระดับท้องถิ่นบรรลุผลตามเจตนารมณ์ของประชาชน โดยในหมวด ๑๔ ว่าด้วยการปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา ๒๘๑ บัญญัติว่า “ภายใต้บังคับมาตรา ๑ รัฐจะต้องให้ความเป็นอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาในท้องถิ่น ” ทั้งนี้การจัดตั้งหน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องประกอบด้วยหลักการ ๓ ประการ คือ ๑.หลักเจตนารมณ์ของราษฎรในท้องถิ่น หมายถึงการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นจะต้องยึดถือความต้องการของราษฎรในท้องถิ่นเป็นหลักใน

การจัดทำบริการสาธารณะมา๒.หลักการมีส่วนร่วมของราษฎรในท้องถิ่น หมายถึง การให้ราษฎรเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบดำเนินการทั้งในหน้าที่สภาท้องถิ่นและคณะผู้บริหาร๓.หลักกำกับดูแลท้องถิ่น หมายถึง การเปิดโอกาสให้ราษฎรในท้องถิ่นมีอิสระในการกำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนา การสรรหาทรัพยากรและรายได้ในท้องถิ่นมาดำเนินการตลอดจนการกำกับดูแลและคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของราษฎรในท้องถิ่นด้วยตนเอง โดยส่วนกลางกำกับดูแลเท่าที่จำเป็น^{๕๔}

การปกครองระบอบประชาธิปไตยในปัจจุบัน ทางรัฐบาลได้มีแนวคิดที่จะส่งเสริมให้ชุมชนในแต่ละชุมชนได้เข้าไปมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองซึ่งเป็นหลักการที่สำคัญอย่างยิ่ง ในการกระจายอำนาจสู่การปกครองท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างทั่วถึง จึงทำให้เกิดการมีส่วนร่วมระหว่างรัฐบาลกับประชาชนในการแก้ไขปัญหาและกำหนดนโยบายเพื่อจะได้นำไปสู่การพัฒนาชุมชนที่เข้มแข็งในระดับต่อไป

จากแนวคิดจึงเป็นที่มาของการเกิด เทศบาลตำบล เป็นราชการส่วนท้องถิ่นแบบหนึ่ง เป็นนิติบุคคล และเป็นราชการส่วนท้องถิ่นในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย มีอำนาจหน้าที่ตามที่บัญญัติไว้ตามพระราชบัญญัติ ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติม ถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒) หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการจัดตั้งเทศบาลตำบล พ.ร.บ. เทศบาล พ.ศ. ๒๔๗๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนในที่สุดได้มีการตราพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ ยกเลิกพระราชบัญญัติเดิม ทั้งหมดขณะนี้ยังมีผลบังคับใช้ซึ่งมีการแก้ไขครั้งสุดท้าย โดยพระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๔๓^{๕๕}

เทศบาลตำบลมีอำนาจหน้าที่สำคัญในการปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นก็เพื่อต้องการให้ประชาชนในท้องถิ่นต่างๆ ได้มีโอกาสเรียนรู้และทำความเข้าใจหลักการของการปกครองระบอบประชาธิปไตย โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองทั้งทางตรงและทางอ้อม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบเทศบาลถือได้ว่าเป็นที่แพร่หลายและเป็นที่ยึดถือของประชาชนมากที่สุดในบรรดา รูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบต่างๆ ถ้าหากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารที่ดีมีประสิทธิภาพสามารถเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมย่อมมีส่วนส่งเสริมความเจริญมั่นคงแก่ท้องถิ่นและส่วนรวมของประเทศในที่สุดโดยรูปแบบการปกครองคล้ายกับรูปแบบรัฐสภา (Parliamentary System) กล่าวคือ มีสภาเทศบาลทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติตลอดจนควบคุมการทำงานของฝ่ายบริหารและคณะเทศมนตรีที่คัดเลือกมาจากสมาชิกสภาเทศบาล ฝ่ายที่มีเสียงข้างมากทำหน้าที่เป็นผู้บริหารตลอดจนกำหนดนโยบายและควบคุมดูแลการบริหารงานของเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบายของฝ่ายบริหารหรือจะกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือสภาเทศบาลทำหน้าที่คล้ายสภาผู้แทนราษฎรและคณะเทศมนตรีทำหน้าที่เหมือนกับคณะรัฐมนตรีในระดับประเทศ

^{๕๔} ราชกิจจานุเบกษา, รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐, (กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด พิมพ์อักษร, ๒๕๕๐), หน้า ๑๑๒.

^{๕๕} ไพโรจน์ สุวรรณฉวี, รวมกฎหมายท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร: แสงจันทร์การพิมพ์, ๒๕๔๘), หน้า ๑.

นั่นเองนอกจากนี้ยังสามารถบริหารงานภายในองค์กรให้เป็นองค์กรที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ในการบริหารงานองค์กรจำเป็นต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ก็เช่นเดียวกับเทศบาลตำบลในเขตอำเภอทอง จังหวัดแพร่ ซึ่งมีอยู่ ๖ แห่งนั้นซึ่งเป็นหน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่นที่ทำหน้าที่ในการการบริหารจัดการเพื่อให้ประชาชนในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบได้มีวิถีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีแตกต่างจากผลการประเมินของการบริหารจัดการจากประชาชนแล้วนั้นในด้าน การวางแผนนั้นยังมีปัญหาเกิดขึ้นอยู่สืบเนื่องมาจากผู้บริหารที่เป็นข้าราชการทางการเมืองที่มาจากการเลือกตั้งได้มีการปรับเปลี่ยนนโยบายขึ้นใหม่อยู่ตลอดเวลาและยังขาดการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนของแต่ละภาคส่วนจึงส่งผลให้การจัดทำแผนในการบริหารจัดการนั้นยังไม่ครอบคลุมและส่งผลกระทบต่อ การนำแผนหรือแผนงานและโครงการไปปฏิบัติไม่ตรงตามแผนที่ได้จัดทำขึ้นไว้ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อ การบริหารจัดการในองค์กรขึ้นในแต่ส่วนจะทำให้เกิดปัญหาขึ้นในด้านการจัดสรรบุคลากรและด้านงบประมาณที่ไม่เพียงพอและด้านวัสดุอุปกรณ์ภายในเป็นอย่างมากและจึงมีผลสืบเนื่องให้กระทบต่อการบังคับบัญชาและการส่งการไปแต่ละส่วนงานในองค์กรทำให้ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อด้านการติดต่อประสานงานทั้งภายในและภายนอกและยังจะส่งผลกระทบต่อด้านการควบคุมในการบริหารจัดการซึ่งจะไม่สามารถควบคุมและตรวจสอบได้ว่าได้นำไปปฏิบัติตามแผนที่ได้จัดทำขึ้นไว้หรือไม่ ดังนั้นแล้วการบริหารงานจึงจำเป็นต้องนำหลักธรรมาภิบาลมาบูรณาการในการบริหารงานและแล้วหลักพรหมวิหารธรรม ก็เป็นหลักธรรมหนึ่งที่เป็นหลักธรรมของผู้บริหารที่ควรนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานประกอบด้วย ๑.เมตตา ๒.กรุณา ๓.มูทิตา ๔.อุเบกขา ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นปัจจัยที่จะส่งผลทำให้การบริหารงานในเทศบาลตำบลให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากขึ้น

ดังนั้น จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการทำวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอทอง จังหวัดแพร่และเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานและเพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอทอง จังหวัดแพร่ และสำหรับนำไปวางแผนกำหนดนโยบายการบริหารในด้านต่างๆ ภายในองค์กรให้มีความสอดคล้องกับหลักพรหมวิหารธรรม และสามารถเป็นตัวอย่างที่ดีแก่เทศบาลตำบลอื่นๆ ได้เป็นอย่างดีอันเป็นรากฐานที่สำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป

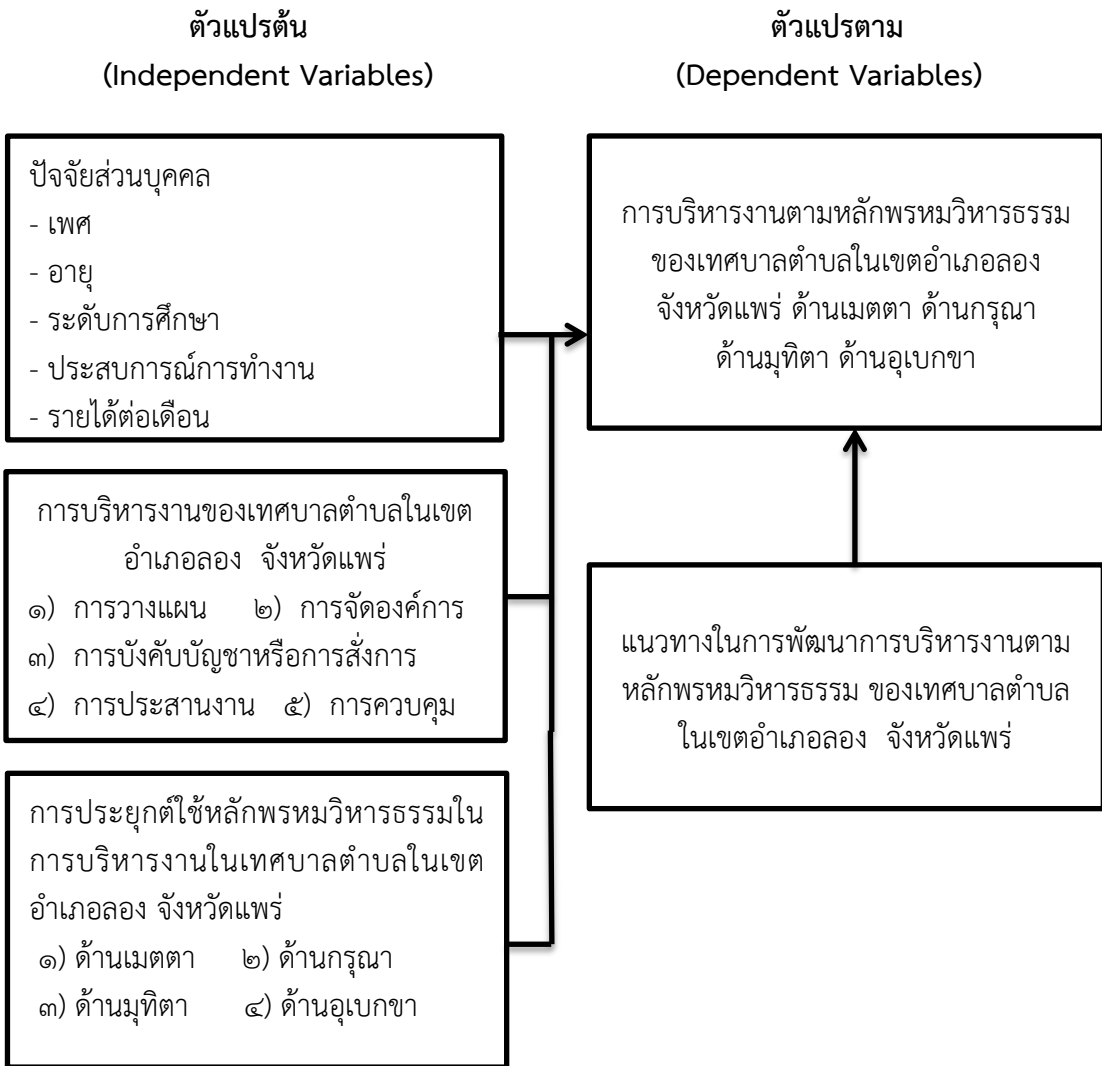
๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๒.๑ เพื่อศึกษาการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรม ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอทอง จังหวัดแพร่

๒.๒ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอทอง จังหวัดแพร่

๒.๓ เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอคลอง จังหวัดแพร่

๓. กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ ๑ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๔. ขอบเขตการวิจัย

๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมรูปแบบการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรม ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอคลอง จังหวัดแพร่ โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารของ Henri Fayol มี ๕ ประการ ประกอบด้วยดังนี้ คือ การวางแผน (Planning), การจัดองค์การ (Organizing) การบังคับบัญชาหรือการสั่งการ (Commanding), การประสานงาน (Coordinating), การควบคุม (Controlling) และหลักพรหมวิหารธรรม มี ๔ ประการ คือ ๑)เมตตา ๒)กรุณา ๓)มุทิตา และ๔) อุเบกขา

๔.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

๑.ตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน และการบริหารงานโดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารของ Henri Fayol มี ๕ ประการ ประกอบด้วยดังนี้ คือ การวางแผน (Planning), การจัดองค์การ (Organizing), การบังคับบัญชาหรือการสั่งการ (Commanding), การประสานงาน (Coordinating), การควบคุม (Controlling) และหลักพรหมวิหารธรรม มี ๔ ประการ คือ ๑.เมตตา ๒.กรุณา ๓.มุทิตา และ๔.อุเบกขา

๒.ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรม ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอคลอง จังหวัดแพร่ ด้านเมตตา ด้านกรุณา ด้านมุทิตา ด้านอุเบกขา

๔.๓ ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอคลอง จังหวัดแพร่ จำนวน ๒๑๗ คน

ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ (Key Informant) จำนวน ๗ รูป/คน โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก

๔.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ เทศบาลตำบลในเขตอำเภอคลอง ทั้ง ๖ แห่ง คือ เทศบาลตำบลบ้านปิน เทศบาลตำบลห้วยอ้อ เทศบาลตำบลแม่ปาน เทศบาลตำบลแม่ลานนา เทศบาลตำบลเวียงต้า เทศบาลตำบลปากกาง

๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยทำการศึกษาดังตั้งแต่วันที่ เดือน สิงหาคม ๒๕๕๙ ถึงเดือน มกราคม ๒๕๖๐ รวมระยะเวลา ๖ เดือน ในการศึกษาค้นคว้าและวิจัย

๕. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามระเบียบวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยบุคลากรของ

เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดแพร่ จำนวน ๒๑๗ คน โดยใช้สูตรคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น ๑๔๐ คน และทำการเก็บแบบสอบถามจากนั้น นำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการอธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไป และทำการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ (Correlation) ในส่วนของข้อคำถามปลายเปิดที่แสดงปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ ผู้ทำการวิจัยได้จัดทำกลุ่มตามประเด็นที่กำหนดไว้ในแบบสอบถามปลายเปิด จากนั้นทำการวิเคราะห์ โดยใช้การแจกแจงความถี่(Frequency) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยทำการจัดกลุ่มข้อมูล (Data Grouping) สำคัญสำคัญของประเด็นการสัมภาษณ์ จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา(Content Analysis Technique) ด้วยวิธีพรรณนาเป็นความเรียง

๖. ผลการวิจัย

๑. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดแพร่ ส่วนใหญ่เป็นหญิง มีอายุอยู่ในระหว่าง ๓๐ - ๓๙ ปี และส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์ทำงาน ๑ ปี - ๑๐ ปี ขึ้นไป และรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง ๑๕,๐๐๑ - ๒๕,๐๐๐ บาท

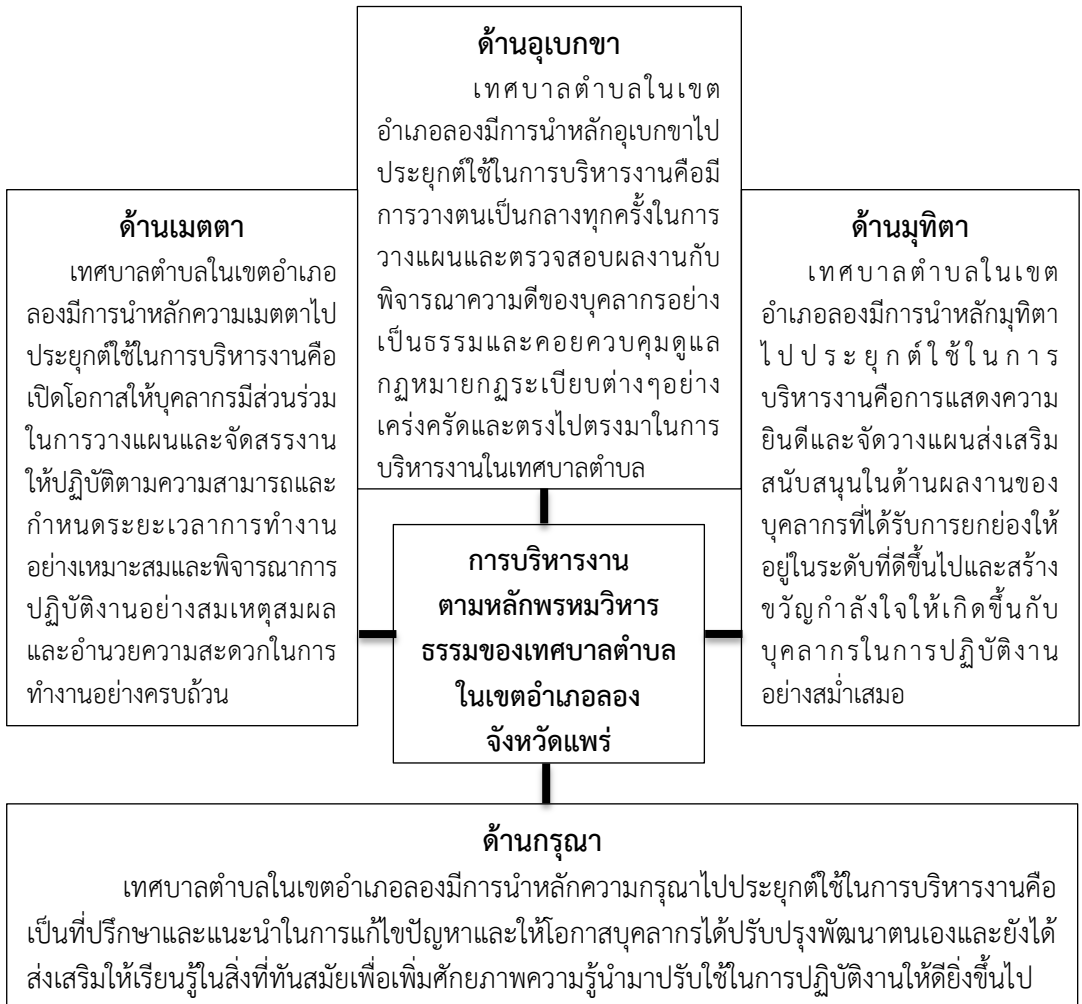
๒. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดแพร่ พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดแพร่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดแพร่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๙๖$, S.D. = ๐.๕๙๙) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดแพร่ด้านอุเบกขา อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ด้านมุทิตา , ด้านกรุณา และด้านเมตตา อยู่ในระดับมากตามลำดับ

๓. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรม ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดแพร่ การทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ตามการจำแนกปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รายได้ต่อเดือน โดยมีความสัมพันธ์เกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรม สูงมาก จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

๔. แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดแพร่ใน ด้านเมตตา ควรมุ่งเน้นช่วยเหลือให้คำปรึกษาและคำแนะนำในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร และคอยช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่ที่รับผิดชอบให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ด้านกรุณาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรของเทศบาลและประชาชนได้แสดงความคิดเห็นในการบริหารจัดการภายในหน่วยงานและในเขตชุมชน ด้านมุทิตาควรมีระบบการสร้างขวัญและกำลังใจให้

เกิดขึ้นในหน่วยงานและชุมชน และด้านอุเบกขาผู้บริหารต้องวางตนเป็นกลางและยึดถือหลักความ ยุติธรรมการบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงานและชุมชน

๗. องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย



แผนภาพที่ ๒ องค์ความรู้จากการวิจัย

๘. อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำประเด็นที่มีความสำคัญ ต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรม ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอคลอง จังหวัดแพร่ โดยมีประเด็นที่น่าสนใจสามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

๑. การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอคลอง จังหวัดแพร่ พบว่า ผู้บริหารของเทศบาลตำบลใช้หลักการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

๒. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอคลอง จังหวัดแพร่ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอคลอง จังหวัดแพร่ มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รายได้ต่อเดือนนั้น มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมสูงมาก จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

๙. ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอคลอง จังหวัดแพร่ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะทางการวิจัยดังนี้

๙.๑ ข้อเสนอแนะทั่วไป

๑) ผู้บริหารควรนำหลักการบริหารตามทฤษฎีของ Henri Fayol คือ POCCC มาประยุกต์เข้ากับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเพื่อมาปรับใช้ในการบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

๒) ผู้บริหารควรมีนโยบายสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรของเทศบาลตำบล เช่น มอบประกาศเกียรติคุณ หรือยกย่องชมเชยแก่บุคลากรของเทศบาลตำบลที่เป็นแบบอย่างที่ดีเยี่ยม เป็นต้น

๓) ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศในการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการทำงานตลอดจนการพัฒนาการจัดกิจกรรมขององค์กรให้มีความทันสมัยและให้น่าสนใจอยู่เสมอ

๙.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

๑) จากผลการวิจัยในครั้งนี้ จะเป็นข้อมูลที่สำคัญสำหรับผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง สามารถนำไปเป็นข้อมูลในการบริหารงานของเทศบาลตำบลให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ในด้านการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๒) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรม ในสำนักงาน องค์กร หรือหน่วยงานอื่น ที่มีลักษณะการบริหารงานคล้ายคลึงกัน โดยมีหลักพรหมวิหารธรรมเป็นตัวแปรตาม

๓) ควรมีการศึกษาในการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานของเทศบาลตำบล เช่น หลักอิทธิบาท ๔ และหลักสังคหวัตถุ ๔ เพื่อที่จะได้แนวทางในการบริหารงานแนวใหม่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- นันทวัฒน์ บรมานันท์. **หลักกฎหมายปกครองเกี่ยวกับบริการสาธารณะ**. กรุงเทพมหานคร : วิญญูชน, ๒๕๔๔.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). **ธรรมนุญชีวิต**. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาบรรณสาร, ๒๕๔๓.
- ไพโรจน์ สุวรรณฉวี.**รวมกฎหมายท้องถิ่น**.กรุงเทพมหานคร : แสงจันทร์การพิมพ์,๒๕๔๘.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. **พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.
- ราชกิจจานุเบกษา. **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐**.กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด พิมพ์อักษร, ๒๕๕๐.

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลในอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น
Human Resource Development of Municipalities
At Namphong District, Khonkhaen Province

พระมหาดุลย์ เขมปญโณ (แก้วน้ำไสย)*
รัชชนันท์ อิศรเดช**
พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปญโณ***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลในอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ตามความคิดเห็นของบุคลากร ๒) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลในอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น โดยจำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล ๓) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลในอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น

การศึกษาวินิจฉัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธีระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การวิจัยเชิงปริมาณดำเนินการโดยศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน ๒๐๔ คน ซึ่งเลือกด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ จากประชากรจำนวน ๔๑๗ คน ซึ่งเป็นบุคลากรของเทศบาลในอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางกลุ่มตัวอย่างของ เครซี และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลได้แก่ แบบสอบถามแบบประมาณค่า ๕ ระดับ ที่ระดับความเชื่อมั่น ๐.๙๗ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพดำเนินการโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งเป็นผู้บริหารของเทศบาลในอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น โดยการเลือกแบบเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท

* หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์) ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

** ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

*** ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า :

๑) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลในอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = ๓.๔๒$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = ๓.๔๖$) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = ๓.๓๖$) และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = ๓.๔๔$)

๒) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลในอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลใน อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

๓) ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลในอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ได้แก่ (๑) การจัดฝึกอบรมให้บุคลากรไม่ตรงและครอบคลุมตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒) บุคลากรขาดองค์ความรู้ในภาคปฏิบัติ (๓) ระเบียบในการสนับสนุนการศึกษาของบุคลากรในท้องถิ่นยังไม่ชัดเจน งบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีไม่เพียงพอ

ข้อเสนอแนะ ได้แก่ (๑) ควรมีการจัดอบรมบุคลากรในภาคปฏิบัติให้ตรงตามหน้าที่ (๒) ควรมีระเบียบหรือกฎเกณฑ์ในการสนับสนุนการศึกษาที่ชัดเจน (๓) ควรมีการจัดสรรงบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการเฉพาะ

คำสำคัญ: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, เทศบาล

ABSTRACT

Objectives of this research were: 1) to study the human resource development of municipality in Namphong district, Khon Khaen province classified by personnel opinions 2) to compare the opinions of personnel on the human resource development of municipality in Namphong district, Khon Khaen province, classified by personal factors and 3) to study the problems, obstacles and suggestions of the human resource development of municipality in Namphong district, Khon Khaen province.

This methodology research was a mixed method research of the qualitative and quantitative researches. The quantitative research was conducted by studying the samples of 204 respondents which selected by stratified random sampling of 417 persons who were personnel of municipality in Namphong district, Khon Khaen

province. The sample size derived from Krejcie and Morgan's sample table. The tool used for data collection was 5 levels rating scale questionnaire at reliability level of 0.97. Statistics used to analyze data were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One Way Analysis of Variance and Least Significant Different: LSD. The quantitative research was conducted by In-depth interviewing the 7 key informants who were administrators of Namphong district, Khon Khaen province which selected by Purposive sampling and analyzed by using content analysis technique.

Of The research showed that :

1) The human resource development of municipality in Namphong district, Khon Khaen province in overall were at a high level = 3.42 After considering in each aspect found that training aspect was at a high level = 3.42) education aspect was at a high level = 3.36 and development aspect was at a medium level = 3.44).

2) The comparison of personnel opinions towards human resource development of municipality in Namphong district, Khon Khaen province separated by personal factors found that the samples who were different of gender, age, educational level duration of work were in overall were not different opinions. Therefore, it rejected the hypothesis.

3) The problems and obstacles of personnel opinions towards human resource development of municipality in Namphong district, Khon Khaen province were: (1) the training for personnel did not match and cover the jobs, (2) personnel lacked of knowledge in practice, (3) the educational regulations for personnel in locality were not clear, (4) the budget for human resource development was not enough.

The suggestions : (1) should have the training for personnel according to the working, (2) should have the regulations about education that were clear and (3) should specitie allocate the budget for human resource development.

KeyWords: Human Resource Development, Municipality

๑. บทนำ

ในประเทศไทยปัจจุบันนี้ทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นปัจจัยหลักของประเทศดังนั้นจึงมีการวางยุทธศาสตร์การพัฒนา ซึ่งพูดถึงแผนการที่จะปฏิบัติ วิธีการ รูปแบบพฤติกรรม การกำหนดตำแหน่งที่จะปฏิบัติการ และ วิสัยทัศน์ (Vision) ในการพัฒนา ซึ่งในที่นี่หมายถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ปัจจัยหลัก (Core factor) ของการพัฒนาทั้งปวง กำหนดตำแหน่งสำคัญของการพัฒนาไว้ที่ทรัพยากรมนุษย์ซึ่งรวมถึงกายกับใจ (Mater & Mind) ตามหลักพุทธศาสตร์ สอดคล้องกับอภิปรัชญาหมวดญาณวิทยาที่ว่าถึงโลกทัศน์ หรือระบบความเชื่อ ในแง่ของวิธีการ รูปแบบ และศาสตร์การพัฒนา พุทธศาสตร์มีองค์ความรู้ที่กำหนดเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาได้

การเมืองการปกครองส่วนท้องถิ่นไทยเริ่มเป็นที่รู้จักกันครั้งแรกในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๕ พระองค์ได้ปฏิรูปการปกครองใน พ.ศ. ๒๔๓๕ เพื่อแก้ไขปัญหาที่สำคัญของชาติไทยในขณะนั้นมีอยู่ ๒ ประการคือ ประการที่ ๑ ปัญหาความเป็นเอกภาพของชาติ ซึ่งเกี่ยวข้องกับตรงกับความเป็นเอกราชและความมั่นคงของชาติไทยเพราะว่าการปกครองของไทยก่อนหน้านั้นยังคงยึดแนวคิดและรูปแบบการปกครองที่เคยใช้กันมาแต่สมัยอยุธยาที่แบ่งการปกครองเป็นแบบราชธานี หัวเมืองชั้นในและหัวเมืองชั้นนอก ซึ่งเป็นส่วนปกครองของไทยโดยแท้จริง ประการที่ ๒ ปัญหาเกี่ยวกับความล่าช้าหลังของการปกครองประเทศและความเป็นอยู่ของราษฎรที่ลำบากยากแค้นประชาชนมีวิธีการทำมาหากินและมีสภาพความเป็นอยู่ที่ล้าสมัย เพราะรัฐบาลขาดความรู้ทางด้านวิชาการสมัยใหม่เกี่ยวกับการปกครองประเทศทำให้การบริหารราชการด้อยประสิทธิภาพ ไม่สามารถจะพัฒนาประเทศให้ทัดเทียมกับนานาอารยประเทศได้ เพราะฉะนั้นเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาทั้ง ๒ ประการข้างต้นรัชกาลที่ ๕ จึงได้จัดรูปแบบการปกครองใหม่โดยทรงแบ่งการปกครองประเทศออกเป็น ๓ ด้านคือ การปกครองส่วนกลาง การปกครองส่วนภูมิภาค และการปกครองส่วนท้องถิ่นตามที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน^{๕๖}

ปัจจุบันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังขาดความเข้าใจที่ถูกต้องเพราะมองภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าจำกัดอยู่เพียงการฝึกอบรม ขาดความสนใจต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพรวมทั้งการพัฒนาองค์กร จึงส่งผลให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขาดประสิทธิภาพ เนื่องจากไม่มีเป้าหมายการพัฒนาที่ชัดเจนขาดการศึกษาความจำเป็นในการพัฒนา เพื่อสามารถกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับความต้องการหรือความจำเป็นที่แท้จริง

สภาพปัญหาของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือปัญหาในด้านคุณภาพของงานโดยคนนั้นแตกต่างกันหลายลักษณะ ทั้งในลักษณะของการด้อยความรู้ ทักษะเชิงวิชาชีพ การขาดทัศนคติที่ดีต่องาน และขาดความสามารถที่จะปรับตัวเข้ากับเป้าหมายผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ภายในองค์กรสภาพปัญหาทรัพยากรมนุษย์ใน

^{๕๖}เฉลิมพงศ์ มีสมนัย, การบริหารราชการไทย, หน่วยที่ ๑๑, (นนทบุรีมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๘), หน้า ๑๒๑.

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละเรื่องมีความสำคัญ หรือความล้มเหลวขององค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัยกำลังคน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถทำได้หลายวิธี กล่าวคือ โดยการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา ดังนั้น บุคลากรทุกระดับขององค์กรจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน

จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น เทศบาลใน อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น จึงมองว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความจำเป็นมากในโลกยุคโลกาภิวัตน์ ที่บุคลากรของเทศบาลจะต้องตื่นตัวและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา เมื่อเป็นเช่นนั้นแล้ว เทศบาลใน อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น จึงมีนโยบายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อที่จะรักษาให้พนักงานเหล่านั้นอยู่กับองค์กรตนเองได้นานและในขณะเดียวกัน ก็เป็นการเพิ่มคุณค่าของทรัพยากรบุคคลทั้งในด้านความรู้ ความคิด และประสบการณ์ เพื่อให้บุคคลนั้นมีค่าเป็นทรัพยากรที่มีความเหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบของตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมายให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมองในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น เนื่องจากเห็นว่ามีมีความจำเป็นและสำคัญที่จะกระตุ้นเร่งเร้า และสนับสนุนการพัฒนาความรู้ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถมีคุณธรรม เทียบตรง และสุจริต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือว่าการรักษาบุคลากรเหล่านั้นไว้กับองค์กรให้นานที่สุด การที่มีบุคลากรที่ดีก็จะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายต่อไป

๒. วัตถุประสงค์การวิจัย

๒.๑ เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลในอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ตามความคิดเห็นของบุคลากร

๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลในอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น โดยจำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล

๒.๓ เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลในอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น

๓. ขอบเขตการวิจัย

๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา งานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลในอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น”

๓.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม (dependent Variables) คือ “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลใน อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น” ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตเนื้อหาโดยสังเคราะห์จากแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์^{๕๗} ซึ่งแบ่งออกเป็น ๓ ด้าน ได้แก่ ๑. การฝึกอบรม ๒. การศึกษา ๓. การพัฒนา

๓.๓ ขอบเขตด้านประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประชากร (Population) ได้แก่ บุคลากรของเทศบาลในอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ซึ่งมีจำนวน ๔๑๗ คน^{๕๘} และ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๗ ท่าน

๓.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่ พื้นที่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เทศบาลใน อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ๖ แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลน้ำพอง, เทศบาลตำบลวังชัย, เทศบาลตำบลลำน้ำพอง, เทศบาลตำบลกุดน้ำใส, เทศบาลตำบลม่วงหวาน, และ เทศบาลตำบลสะอาด

๓.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา ดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๕๙ ถึงเดือน มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๐ รวมเป็นระยะเวลา ๖ เดือน

๔. กรอบแนวคิดการวิจัย

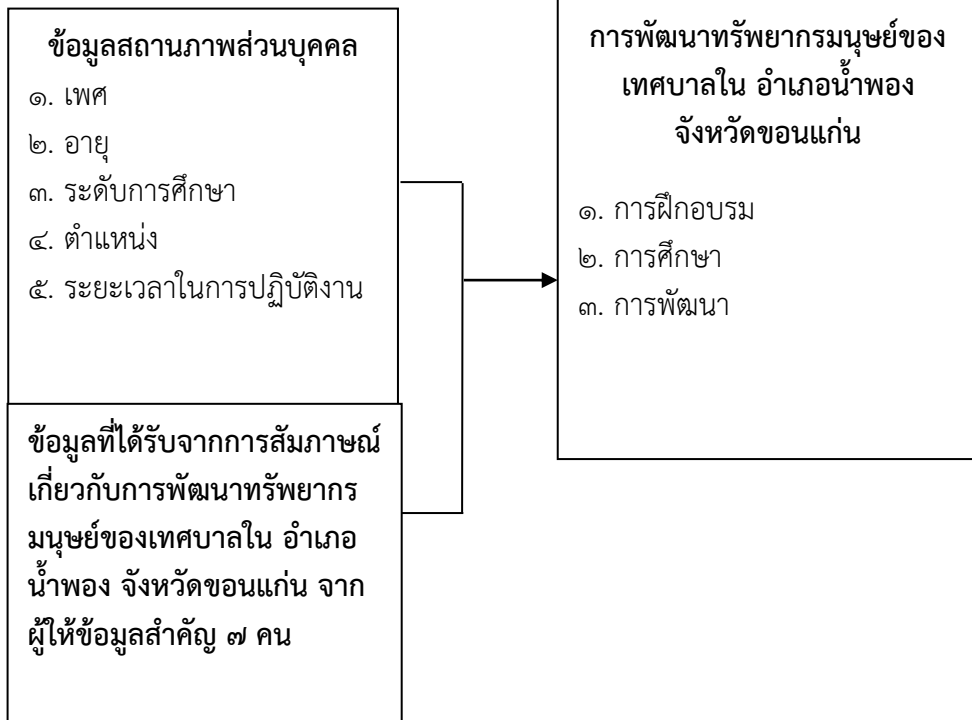
การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลในอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น” จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ประกอบด้วยตัวแปรต้น (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้

^{๕๗}Nadler, Leonard. Corporate Human Resources Development : A Management Tool. (United State of America : McGraw-Hill, 1980) pp. 4 - 5

^{๕๘}เทศบาลในเขตอำเภอน้ำพอง, “แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา”, (ขอนแก่น: เทศบาลในเขตอำเภอน้ำพอง, ๒๕๖๐), (เอกสารอัดสำเนา).

ตัวแปรต้น (Independent Variables)

ตัวแปรตาม (dependent Variables)



แผนภาพที่ ๑ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๕. วิธีดำเนินการวิจัย

๕.๑ รูปแบบการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลใน อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น” ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากแบบสอบถาม (Questionnaire) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๗ ท่าน (Key Informant) เพื่อสนับสนุนข้อมูลเชิงปริมาณ

๕.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๕.๒.๑ ประชากร ได้แก่ บุคลากรของเทศบาลใน อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ซึ่งมีจำนวน ๔๑๗ คน^{๕๙}

^{๕๙}เทศบาลในเขตอำเภอน้ำพอง, “แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา”, (ขอนแก่น: เทศบาลในเขตอำเภอน้ำพอง, ๒๕๖๐), (เอกสารอัดสำเนา).

๕.๒.๒ กลุ่มตัวอย่าง ได้มาจาก บุคลากรของเทศบาล ใน อำเภอ น้ำพอง จังหวัดขอนแก่น จำนวน ๔๑๗ คน^{๖๐} โดยใช้วิธีสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยใช้การสุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง ๒๐๔ คน

๕.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถาม แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามกรอบของการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลใน อำเภอ น้ำพอง จังหวัดขอนแก่น และผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อใช้เก็บข้อมูลโดยเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview)

๕.๔ การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติ ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม หลังจากที่ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและพรรณนา สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐานการวิจัย เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลในอำเภอ น้ำพอง จังหวัดขอนแก่น โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้คือ การทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม และทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยรวมและรายด้านด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference)

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended Question) วิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท นำเสนอเป็นความเรียงประกอบตาราง โดยการแจกแจงความถี่ของผู้ตอบคำถามปลายเปิด

^{๖๐} เรื่องเดียวกัน.

๖. ผลการวิจัย

๖.๑ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๑๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๗๐ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ ๓๕ - ๔๔ ปีจำนวน ๘๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๖๐ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน ๑๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๓๐ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งข้าราชการ/พนักงานเทศบาล มีจำนวน ๑๐๒ คนคิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐๐ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ๑๐ ปีขึ้นไป มีจำนวน ๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๗๐

๖.๒ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลในอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น

พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลในอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น มีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๔๒$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีการพัฒนาอยู่ในระดับมากสองด้านคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ย ๓.๔๖ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนา มีค่าเฉลี่ย ๓.๔๔ และด้านสุดท้ายอยู่ในระดับปานกลางคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษา มีค่าเฉลี่ย ๓.๓๖

๖.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน

บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีอายุต่างกัน มีระดับการศึกษาต่างกัน มีตำแหน่งต่างกัน มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลในอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

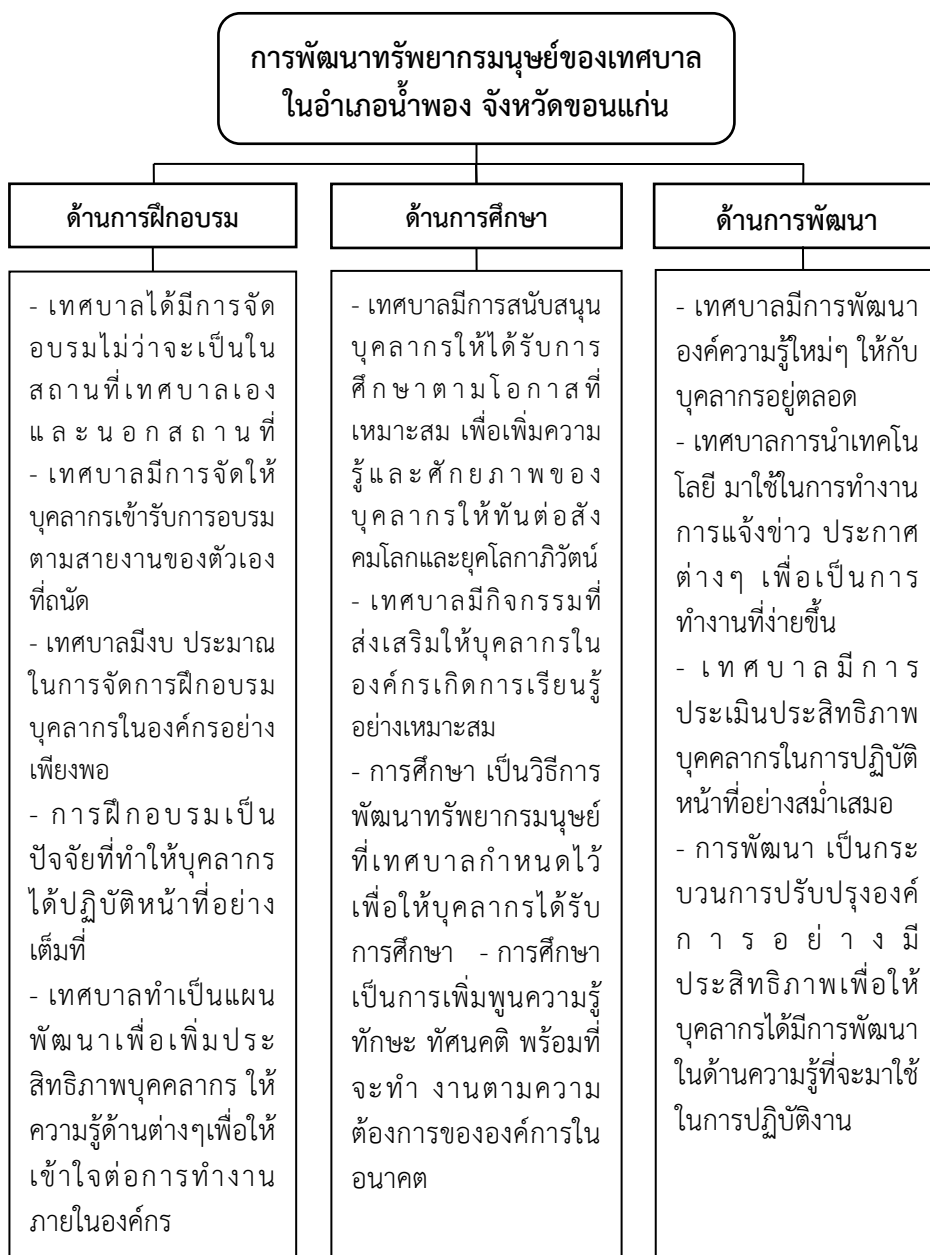
๖.๔ ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมเป็นปัจจัยสำคัญต่อการที่จะทำให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ โดยเทศบาลได้ทำเป็นแผนพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง ให้มีความรู้ คุณธรรม และจริยธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่ มีการให้ความรู้ด้านต่างๆ เพื่อที่จะให้ความเข้าใจกับพี่น้องประชาชนได้

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษา ถือว่าเป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นนโยบายหลักๆที่ทางเทศบาลได้กำหนดไว้เพื่อให้บุคลากรได้รับการศึกษาและเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทิศนคติ พร้อมทั้งจะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคตดังนั้นจึงถือว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาเป็นสิ่งที่ทางเทศบาลให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาถือว่าเป็นกระบวนการปรับปรุงองค์การอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บุคลากรได้มีการพัฒนาในด้านความรู้ที่จะมาใช้ในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงถือว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาเป็นสิ่งที่เทศบาลให้ความสำคัญในระดับต้นๆ

๗. สรุปองค์ความรู้จากการวิจัย



ผู้วิจัยได้รับองค์ความรู้จากการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งจะนำไปสู่การส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลในอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่นให้ดียิ่งขึ้น สรุปได้ดังนี้

ด้านการฝึกอบรมนั้น พบว่า เทศบาลในอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ได้มีการจัดอบรมให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่องและอยู่ตลอดเวลาหรือตามโอกาส และยังสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมภายนอกสถานที่ และพร้อมกันนั้นยังมีปัญหาอยู่ตรงส่วนที่ว่า การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมไม่ครอบคลุม ในตำแหน่งงาน จึงทำให้บุคลากรที่ไม่ได้เข้ารับการอบรมตามสายงานขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ควรมีการจัดฝึกอบรมให้บุคลากรได้รู้ถึงลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความรู้ ความเข้าใจ ในการทำงาน

ด้านการศึกษา พบว่า เทศบาลในอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น โดยที่ผ่านมาได้สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาอย่างเต็มที่และมีงบประมาณสนับสนุนให้อย่างเต็มที่ แต่เนื่องด้วยในปัจจุบันนี้ ระเบียบและข้อกฎหมายในเรื่องการสนับสนุนการศึกษาของบุคลากรในท้องถิ่นยังไม่ชัดเจน จึงส่งผลให้เทศบาลในอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ขาดงบประมาณในการที่จะสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อ ในระดับที่สูงกว่าเดิม

ด้านการพัฒนา พบว่า เทศบาลในอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น มีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและที่ผ่านมาก็ได้จัดให้บุคลากรได้รับการพัฒนาไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของเทศบาลจัดเองหรือ หน่วยงานอื่นจัดก็ได้ส่งบุคลากรของเทศบาลเข้าร่วมด้วย อย่างไรก็ตามในด้านของการพัฒนานั้น ควรให้บุคลากรในหน่วยงานของเทศบาล ได้เสนอความต้องการในการจัดอบรม เพื่อที่จะตรงต่อสายงานที่ตนปฏิบัติอยู่

๘. อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ จะกล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลในอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น โดยผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจและนำมาอภิปรายผลดังนี้

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลใน อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น

ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลใน อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า เทศบาลใน อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น มองเห็นว่า การพัฒนาทั้ง ๓ ด้านนี้ เป็นสิ่งที่สำคัญมาก ซึ่งมีความสอดคล้อง กับงานวิจัยของ โอวาท สุธาวา ได้ทำการศึกษา “กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของเครือโพรบริษัท อเมริกันอินเตอร์เนชั่นแนลแอสซัวร์นส์ จำกัด (เอไอเอ)” ผลการศึกษาวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของเครือโพรบริษัท อเมริกันอินเตอร์เนชั่นแนลแอสซัวร์นส์ จำกัด (เอไอเอ) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย ๔.๔๐ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ ๒ การวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านที่ ๓ การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เครือโพรมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสมตามฐานของตนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ส่วนด้าน

ที่ ๑ การประเมินความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านที่ ๒ การประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก^{๒๑}

๙. ข้อเสนอแนะ

๙.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลในอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรกำหนดเป็นนโยบายเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ดังต่อไปนี้

๑) ด้านการฝึกอบรมเทศบาลใน อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ควรมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรในการจะจัดการฝึกอบรมในเรื่องต่างๆเหมือนกับแผนประจำปีว่าจะอบรมเรื่องอะไรที่จะนำมาใช้บริหารองค์การต่อไป

๒) ด้านการศึกษาเทศบาลใน อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ควรมีการจัดงบประมาณไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาต่อหรือจัดงบเพื่อให้บุคลากรได้กุ้ยม

๓) ด้านการพัฒนาเทศบาลใน อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ควรมีการจัดสรรเวลาไว้อย่างชัดเจนเพื่อที่จะไม่ไปกระทบการภาระหน้าที่ของบุคลากร

๙.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลในอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรกำหนดเป็นนโยบายเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ดังต่อไปนี้

๑) ด้านการฝึกอบรม เทศบาลใน อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ควรมีการนำปัญหาอุปสรรคต่างๆและแนวทางการแก้ไขในด้านการฝึกอบรมไปปรับใช้กับเทศบาลใน อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่นต่อไป

๒) ด้านการศึกษา เทศบาลใน อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ควรมีการติดตามบุคลากรที่ได้รับทุนการศึกษาไปแล้วว่า ได้ตามกำหนดเป้าหมายหรือไม่อย่างไร

๓) ด้านการพัฒนา เทศบาลใน อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ควรมีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานทุกโครงการในการฝึกอบรมพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๙.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลในอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยขอเสนอให้ผู้สนใจ ได้นำไปศึกษาวิจัยครั้งต่อไปในประเด็นดังต่อไปนี้

๑) ควรศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลในจังหวัดอื่นๆ เพื่อจะได้เปรียบเทียบความแตกต่าง หรือความสอดคล้องกันในระดับของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลในจังหวัดต่างๆ

^{๒๑}ไอวาท สุธาวา, “กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของเครือบีไปรษณีย์ อเมริกันอินเตอร์แนชชั่นแนลแอลซัวร์นส์ จำกัด (เอไอเอ)”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

๒) ควรมีการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่นำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพมากขึ้น

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

(๑) หนังสือ:

เฉลิมพงศ์ มีสมนัย. การบริหารราชการไทย. หน่วยที่ ๑๑, นนทบุรีมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๘.

(๒) วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์/รายงานการวิจัย:

โอวาท สุธาวา. “กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของเครือบีโพรบริษัท อเมริกันอินเตอร์แนชชั่นแนลแอลซัวร์นส์ จำกัด (เอไอเอ)”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

(๓) เอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่:

เทศบาลในเขตอำเภอน้ำพอง. “แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา”. ขอนแก่น: เทศบาลในเขตอำเภอน้ำพอง, ๒๕๖๐, (เอกสารอัดสำเนา).

๒. ภาษาอังกฤษ

Nadler, Leonard. Corporate Human Resources Development : A Management Tool. United State of America : McGraw-Hill, 1980

การมีส่วนร่วมของประชาชนตามหลักสาราณียธรรม ๖ ในการจัดทำแผนพัฒนา
องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน
People's Participation in Accordance With Saraniyadhamma Vi
On Development Plan Preparation for Sub-District
Administrative Organization of Nalueang, Wiangsa District, Nan
Province

พระมหานันต์ อังกุลศิริ (จิตอาสารี)^{*}
ธาดา เจริญกุล ^{**}
กาญจนา คำจตุ ^{***}

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนตามหลักสาราณียธรรม ๖ ในการจัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน ๒) เพื่อเปรียบเทียบ การมีส่วนร่วมของประชาชนตามหลักสาราณียธรรม ๖ ในการจัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน ๓) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนตามหลักสาราณียธรรม ๖ ในการจัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ใช้ระเบียบวิธีเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) กับกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้ และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือจำนวน ๓๕๕ คน จากจำนวนประชากร ๓,๑๕๕ คน โดยได้จากสูตรของTaro Yamane ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ ๐.๐๕ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean)

* หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์) คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่.

** ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่.

*** ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่.

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทดสอบสมมติฐานโดยบรรยายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA และ ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) และการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท นำเสนอเป็นความเรียง

ผลการวิจัยพบว่า

๑. ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนตามหลักสารานียธรรม ๖ ในการจัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเหลือง อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และจากการแจกแจงแต่ละด้านพบว่า มีการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

๒. เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนตามหลักสารานียธรรม ๖ ในการจัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเหลือง อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า การศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน มีระดับการมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนประชาชนที่มี เพศ อายุ มีระดับการมีส่วนร่วมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

๓. แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนตามหลักสารานียธรรม ๖ ในการจัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเหลือง อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน องค์การบริหารส่วนตำบลควรประชาสัมพันธ์ส่งเสริมให้ประชาชนและผู้นำชุมชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจให้มากกว่านี้ และปลูกจิตสำนึกให้กับประชาชนในการรักท้องถิ่น เห็นกับประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตน และให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน เช่น การมีส่วนร่วมในการทำประชาคมหมู่บ้านเพื่อจะได้จัดทำแผนที่ตรงกับความต้องการ พร้อมทั้งให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ทุกกิจกรรมที่ได้จัดทำขึ้น เพื่อความโปร่งใสตรวจสอบได้

คำสำคัญ : การมีส่วนร่วม, หลักสารานียธรรม ๖, การจัดทำแผนพัฒนา

ABSTRACT

This research aims 1) to study the involvement of public Saraniyadhamma 6 in the preparation of the development plan of the Ministry of Na yellow Wiang Sa, Nan 2) to compare. The participation of the public as Saraniyadhamma 6 in the development plan of the Ministry of Na yellow Wiang Sa Nan 3) to study the development of a public participation by Saraniyadhamma 6 in the preparation of development plans. Administration of Na yellow Wiang Sa, Nan.

This study combines research methods (Mixed Method Research) quantitative methodology. (Quantitative Research) by collecting information by means of questionnaires. (Questionnaire) with the sample set. And Qualitative Research (Qualitative Research) by collecting data through interviews depth (In-depth Interview) samples used in the research was that people who live in the District Administrative Office lymph nodes, 355 of the population. 3155 people from Taro Yamane formula to determine the sample. Confidence level is at 0.05 which is analyzed by a computer program for social science research. The statistics used to analyze data were frequency (Frequencies), percentage (Percentage), average (Mean), standard deviation (Standard Deviation) and test hypotheses by describing the personal factors. T test (t-test) and test F (F-test) with analysis, ANOVA (One Way ANOVA test and the difference of the average income is coupled with the effect of significantly less. most (least Significant Difference: LSD), and qualitative research. With in-depth interviews (In-Depth Interview) with the key data (Key Informant) and content analysis technique consists of context. The presentation is available on the

The results revealed as the following:

1) The participation of the public in the six Saraniyadhamma Development Plan of the Ministry of Na yellow Wiang Sa Nan overall level. And distributions from each side, were found. Are involved in all aspects.

2) Compared with the participation of the public as Saraniyadhamma 6 in the preparation of the development plan of the Ministry of Na yellow Wiang Sa Nan by personal factors were education, occupation and monthly income. The level of participation is no different. Reject the hypothesis Most people who have sex with different levels of involvement. Statistically significant at the 0.05 level, so accept the hypothesis.

3) The development of guidelines on public participation in the six Saraniyadhamma development plan of the Ministry of yellow Na Nan Wiang Sa district Administrative Organization should promote public relations and community leaders to participate in the show. reviews and decided to give more. And to raise awareness to the people in my district. That the public interest Rather than personal gain And the public took part in the plan, such as taking part in a European village to mapping needs. The public took part in the monitoring and

evaluation of the Tambon Administration Organization. All activities have been prepared. For transparency, accountability

Keywords : Participation, Saraniyadhamma VI, Development plan

๑. บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการกระจายอำนาจและบทบาทการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารของภาครัฐอย่างกว้างขวางรวมทั้งสิทธิและเสรีภาพในการแสดงออกซึ่งความคิดเห็น ได้บัญญัติไว้ในหมวด ๕ แผนนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ส่วนที่ ๑๐ แผนนโยบายด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน มาตรา ๘๗ (๑) “ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่น” และ (๒) “ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจทางการเมือง การวางแผนพัฒนาทางเศรษฐกิจ และสังคม รวมทั้งการจัดทำบริการสาธารณะ” แสดงให้เห็นว่ารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ ได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนมาก ทั้งระดับชาติและระดับท้องถิ่น โดยมีลักษณะการเข้าร่วมอย่างครบวงจร ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ หมวด ๒ การกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง และเห็นได้ว่าตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นฯ ยังกำหนดให้ท้องถิ่นทุกแห่งมีแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง และในการพัฒนาท้องถิ่นนั้นมีส่วนร่วมของประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น^{๒๒}

ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีมากขึ้น จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งในการวางแผนพัฒนามีวัตถุประสงค์ในการที่จะดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดวิสัยทัศน์ ดังนั้นการวางแผนจึงมีความเกี่ยวข้องกับการคาดการณ์ต่างๆในอนาคตและตัดสินใจเลือกแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด โดยผ่านกระบวนการคิดก่อนทำจึงจำเป็นที่ต้องวางแผนก่อน แผนการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่กำหนดแนวทางการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งแสดง วิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดหมายเพื่อการพัฒนาในอนาคต โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอและนโยบายในการพัฒนาท้องถิ่น การวางแผนการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงเป็นกระบวนการกำหนด ทิศทาง ในอนาคตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดสถานการณ์ที่เป็นจริงและแนวทางใน การบรรลุบนพื้นฐานของการรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอย่าง

^{๒๒} กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒, [ออนไลน์].แหล่งที่มา : www.dla.go.th, [๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๙.]

รอบด้านและเป็นระบบ ทั้งนี้จะต้อง สอดคล้องกับศักยภาพของท้องถิ่น ปัญหาและความต้องการของประชาชน การวางแผนมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากเป็นแผนพัฒนาที่จะมุ่งไปสู่สถานการณ์ที่ต้องการให้ เกิดขึ้นในอนาคตเป็นกรอบในการกำหนดทิศทางการพัฒนามุ่งไปสู่สภาพการณ์อันพึงประสงค์ได้อย่าง เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง

ดังนั้น แผนพัฒนาท้องถิ่นจึงเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย หลักการสำคัญที่ถือเป็นหัวใจของการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นก็คือ การกำหนด จุดมุ่งหมายในการพัฒนา และกำหนดแนวทางการพัฒนาที่จะนำไปสู่การบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ หากไม่มีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาที่ชัดเจนแล้วการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นก็จะเป็นการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าไปเรื่อยๆ เมื่อมีปัญหา หรือความต้องการเกิดขึ้นก็จะกำหนดแนวทางการดำเนินการซึ่งจะเป็นการแก้ไขปัญหาอย่างซ้ำซ้อน และไม่มีที่สิ้นสุดแล้วยังอาจทำให้ปัญหามีความรุนแรงมากขึ้นจนเกินศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะแก้ไขได้^{๒๓}

ฉะนั้นการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้บรรลุผลตามเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลขององค์การ จำเป็นต้องมีการวางแผน กำหนด ยุทธศาสตร์ในการพัฒนา ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารการจัดการที่ดี และต้องจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา ซึ่งเป็นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์และแนวทางในการพัฒนา เป็นการแสดงถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายที่ดำเนินการพัฒนาในอนาคต เพื่อให้แผนดังกล่าวสอดคล้องกับแผนเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และนโยบายในการพัฒนาท้องถิ่น^{๒๔}

ที่ผ่านมาการจัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ ส่วนใหญ่ได้รวบรวมข้อมูลจากการออกประชาคมเพื่อนำข้อเสนอแนะ ปัญหา และความต้องการของประชาชน นำมาวิเคราะห์เพื่อจัดทำเป็นแผนยุทธศาสตร์ โดยประชาชนขาดการมีส่วนร่วม หรือมีส่วนร่วมน้อย จึง ทำให้การกำหนดแผนยุทธศาสตร์เป็นการจัดการร่วมกันระหว่างคณะผู้บริหารกับสมาชิกสภาองค์การ บริหารส่วนตำบล จากผลการปฏิบัติงานตามแผนงาน หรือโครงการพัฒนาประจำปี การที่ประชาชน ขาดการมีส่วนร่วม หรือมีส่วนร่วมน้อยในการวิเคราะห์ปัญหา กำหนดทางเลือก และการติดตาม ประเมินผล พบว่ามีปัญหา และได้รับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับปัญหาหลายๆ ด้านตามมาได้แก่ โครงการ ที่ออกมาไม่ใช้ความต้องการของประชาชน และไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้จึงส่งผลให้แผนงานหรือ โครงการสิ้นเปลืองงบประมาณ และไม่ก่อให้เกิดความคุ้มค่า

หลักพุทธธรรมกับการมีส่วนร่วม ซึ่งธรรมะของพระพุทธเจ้านั้นสามารถนำมาประยุกต์เข้ากับการมีส่วนร่วมของประชาชนได้ แต่ในที่นี้ผู้วิจัยขอเสนอ หลักสาราณียธรรม ๖ เป็นหลักธรรมใน

^{๒๓} กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, คู่มือปฏิบัติงานเรื่องการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล, (กรุงเทพมหานคร : กรมการปกครองส่วนท้องถิ่น, ๒๕๔๖), หน้า ๑๑-๑๖.

^{๒๔} องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ, แผนพัฒนาสามปี (พ.ศ.๒๕๕๙ - ๒๕๖๑), หน้า ๑.

พระพุทธศาสนาที่มีการกล่าวถึง การช่วยเหลือกิจธุระของผู้ร่วมคณะด้วยความเต็มใจ แสดงกิริยาอาการสุภาพ เคารพนับถือกัน ช่วยบอกแจ้งสิ่งที่เป็นประโยชน์ สั่งสอน แนะนำตักเตือนด้วยความหวังดี กล่าววาจาสุภาพแสดงความเคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของพุทธวิธีการบริหาร ซึ่งเป็นแนวทางที่ดีที่ควรนำมาปฏิบัติ เพื่อทำให้เกิดผลที่ดีแก่ชุมชนและเพื่อนร่วมงาน ธรรม ๒ ประการนี้ มีคุณคือเป็น สารณียะ ทำให้เป็นที่ระลึกถึง เป็น ปิยกรรม ทำให้เป็นที่รัก เป็นศรัทธา ทำให้เป็นที่เคารพ เป็นไปเพื่อความสงเคราะห์ ความกลมกลืนเข้าหากันเพื่อความไม่วิวาท^{๒๕}

จากข้อมูลดังกล่าวจึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาให้ทราบถึง การมีส่วนร่วมของประชาชนตามหลักสารณียธรรม ๒ ในการจัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ อำเภอเวียงสา จังหวัดน่านตามกรอบแนวคิดทฤษฎีและหลักธรรม โดยศึกษาจากผู้บริหารส่วนตำบล ผู้นำท้องถิ่น และประชาชน ซึ่ง ผลการศึกษาจะทำให้ทราบถึงระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนา เพื่อ นำไปสู่แนวทางในการพัฒนา และปรับปรุงการจัดทำแผนพัฒนาอย่างมีส่วนร่วมของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ อันเป็นข้อมูลที่จะทำให้ผู้เกี่ยวข้องได้ตระหนักในความสำคัญของการจัดทำแผนพัฒนาอย่างมีส่วนร่วมมากขึ้น ทั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่าการจัดทำแผนพัฒนาอย่างมีส่วนร่วมเป็นสิ่งที่ส่งเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน แต่การจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับ การมีส่วนร่วมของประชาชนและการส่งเสริมสนับสนุนขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือเพื่อทำให้ แผนพัฒนาสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง โดยใช้หลักสารณียธรรม ๒ ในการพัฒนาต่อไป

๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๑ เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนตามหลักสารณียธรรม ๒ ในการจัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน

๑.๒ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ การมีส่วนร่วมของประชาชนตามหลักสารณียธรรม ๒ ในการจัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน

๑.๓ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนตามหลักสารณียธรรม ๒ ในการจัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน

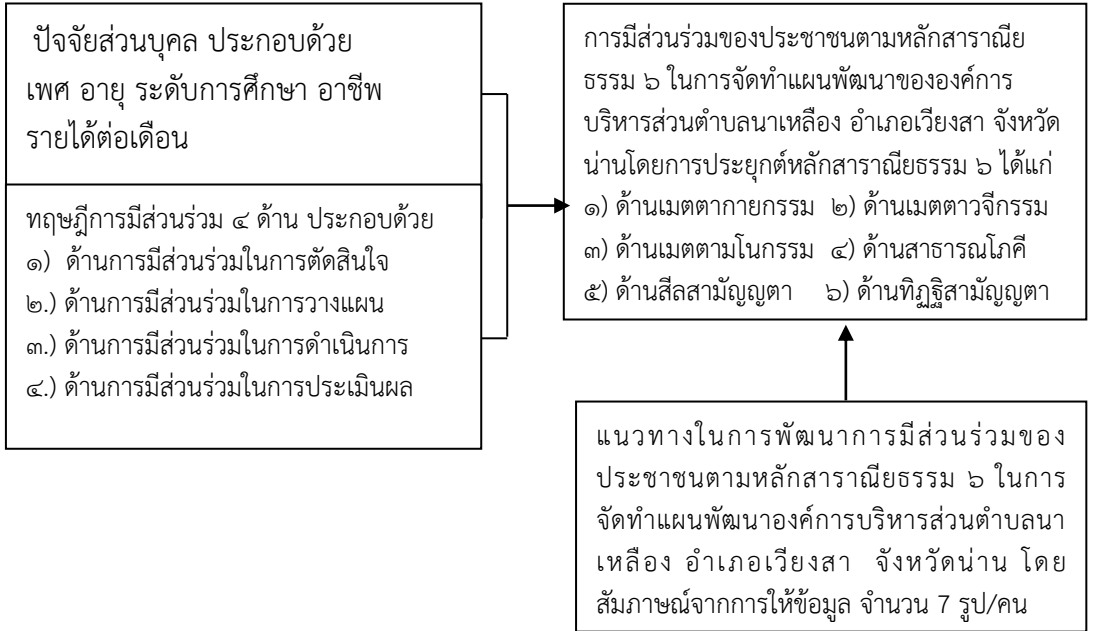
๓. กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัย เรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชนตามหลักสารณียธรรม ๒ ในการจัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาจัดทำเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ทั้งแสดงความสัมพันธ์ระหว่าง

^{๒๕} ที.ปา.(ไทย) ๑๑/๓๑๗/๒๕๗

ตัวแปรต้น (Independent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



แผนภาพที่ ๑ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๔. ขอบเขตการวิจัย

๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมรูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนตามหลักสราณียธรรม ๖ ในการจัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเหลียง อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาของ ทฤษฎีของ โคเฮน และอัฟโฮฟ (Cohen and Uphoff)^{๖๖} ซึ่งแบ่งออกเป็น ๔ ด้าน คือ ๑. การมีส่วนร่วมด้านการตัดสินใจ ๒. การมีส่วนร่วมในการวางแผน ๓. การมีส่วนร่วมด้านการดำเนินการ และ ๔. การมีส่วนร่วมด้านการติดตามและประเมินผล จะใช้วิธีการแบบพหุพหุบูรณาการด้วยหลักสราณียธรรม ๖ ประกอบด้วยธรรมะ ๖ ด้าน คือ ๑. เมตตากายกรรม ๒.เมตตาวจีกรรม ๓. เมตตามโนกรรม ๔. สาธารณโภคี ๕. ศีลสามัญญตา ๖. ทิวฐิสามัญญตา

๔.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

^{๖๖} Cohen John M. & Norman T. Uphoff, "Participation's Place in Rural Development : Seeking Clarity Through Specificity", World Development. 21(8):214-222; May,1980.

๑. ตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศอายุ การศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน การประยุกต์ หลักสารานุกรม ๖ ในการจัดทำ แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน ประกอบด้วย ๑. ด้าน เมตตาทายกรรม ๒. ด้านเมตตาวจกรรม ๓. ด้านเมตตามโนกรรม ๔. ด้านสาธารณโภคี ๕. ด้านศีล สามัญญตา ๖. ด้านทิวฐิสามัญญตา การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน ๑. ด้านการมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ ๒. ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน ๓. ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ๔. ด้านการ มีส่วนร่วมในการประเมินผล

๒. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ การมีส่วนร่วมของประชาชนตาม หลัก สารานุกรม ๖ ในการจัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน

๔.๓ ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเชิงปริมาณครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในตำบล นาเกลือ อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน จำนวน ๓,๑๕๕ คน

๔.๔ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ได้แก่ ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญจำนวน ๗ รูป/คน โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก

๔.๕ ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน

๔.๖ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยทำการศึกษาตั้งแต่ เดือนสิงหาคม ๒๕๕๙ ถึงเดือนมกราคม ๒๕๖๐ รวม ระยะเวลา ๖ เดือน

๕. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ใช้ระเบียบวิธี เชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) กับกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้ และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ใน การวิจัย คือ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือจำนวน ๓๕๕ คน จาก จำนวนประชากร ๓,๑๕๕ คน โดยได้จากสูตรของTaro Yamane ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งใช้ ระดับความเชื่อมั่นที่ ๐.๐๕ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทดสอบสมมติฐานโดยบรรยายข้อมูลปัจจัย ส่วนบุคคล การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความ

แปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA และ ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี ผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) และการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) และใช้เทคนิค การวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท นำเสนอเป็นความเรียง

๖. ผลการวิจัย

๑. ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนตามหลักสารานิยธรรม ๖ ในการจัดทำแผนพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และจากการแจกแจงแต่ละด้านพบว่า มีการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

๒. เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนตามหลักสารานิยธรรม ๖ ในการจัดทำ แผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน จำแนกตามปัจจัย ส่วนบุคคล พบว่า การศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน มีระดับการมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกัน จึง ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนประชาชนที่มี เพศ อายุ มีระดับการมีส่วนร่วมแตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

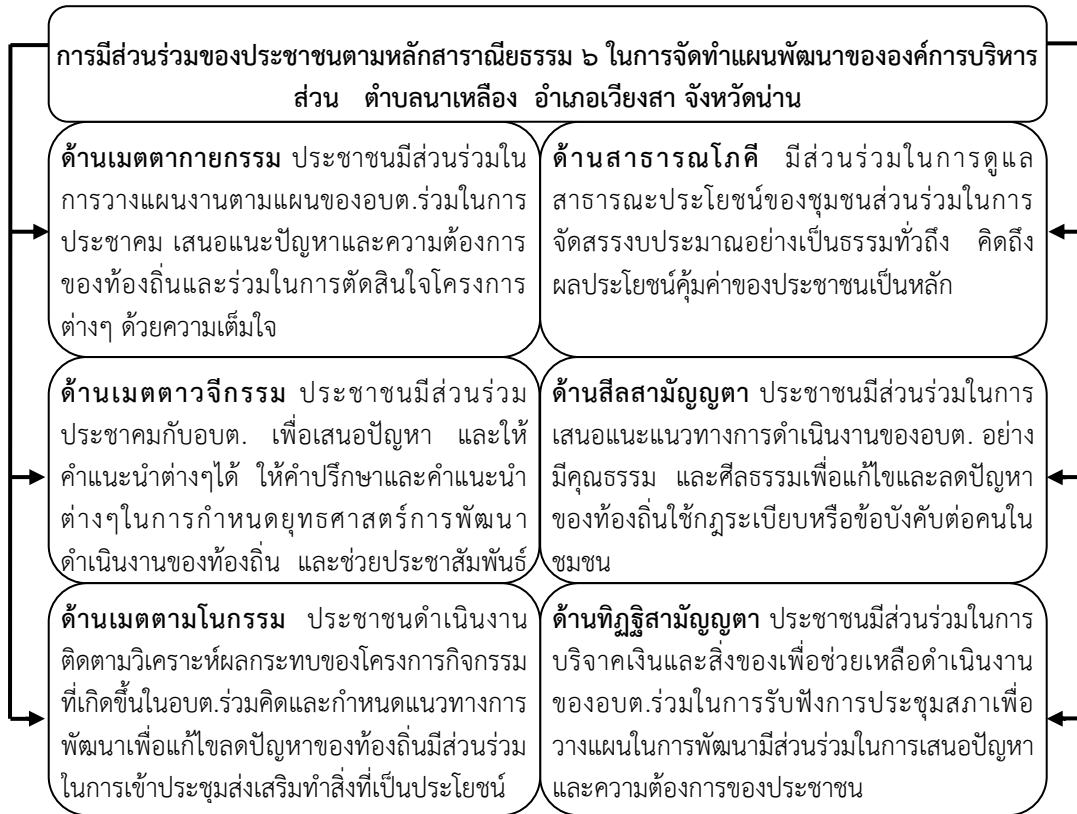
๓. แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนตามหลักสารานิยธรรม ๖ ในการ จัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน องค์การ บริหารส่วนตำบลควรประชาสัมพันธ์ส่งเสริมให้ประชาชนและผู้นำชุมชนมีส่วนร่วมในการแสดง ความคิดเห็นและตัดสินใจให้มากกว่านี้ และปลูกจิตสำนึกให้กับประชาชนในการรักท้องถิ่น เห็นกับ ประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตน และให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน เช่น การมีส่วนร่วมในการทำประชาคมหมู่บ้านเพื่อจะได้จัดทำแผนที่ตรงกับความต้องการ พร้อมทั้งให้ ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ทุก กิจกรรมที่ได้จัดทำขึ้น เพื่อความโปร่งใสตรวจสอบได้

การนำหลักการมีส่วนร่วมตามหลักสารานิยธรรม ๖ กับหลักการมีส่วนร่วม

แนวคิดเกี่ยวกับนโยบายที่จะพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนตามหลักสารานิยธรรม ๖ ในการจัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ อำเภอเวียงสา จังหวัดน่านโดยให้ ประชาชนมีส่วนร่วมในการทำประชาคมในการจัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล นาเกลือ อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะปัญหาและความต้องการ ท้องถิ่นเพื่อประกอบการจัดทำแผนพัฒนา ร่วมเสนอโครงการพัฒนาท้องถิ่น และร่วมตัดสินใจ เกี่ยวกับโครงการต่างๆ เพื่อประกอบแผนพัฒนาท้องถิ่น ให้คำปรึกษาคำแนะนำต่างๆ ในการกำหนด แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น และจัดทำแผนดูแลรักษาสาธารณประโยชน์ของชุมชนร่วมใน การติดตามประเมินผลกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ ตามแผนพัฒนาของ อบต.

๗. องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากการวิจัย ผู้วิจัยได้รับองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ ทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการทำประชาคมการจัดทำแผนพัฒนาการเสนอปัญหาความต้องการของท้องถิ่นเสนอโครงการและตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการต่างๆ สามารถสรุปเป็นแผนภาพองค์ความรู้ได้ ดังนี้



แผนภาพที่ ๒ องค์ความรู้ที่ได้รับจากได้วิจัย

สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย ผู้วิจัยได้รับองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา ดังนี้

๑. ด้านเมตตาทายกรรม ประชาชนมีส่วนร่วมในการวางแผนงานตามแผนของอบต.ร่วมในการประชาคม เสนอแนะปัญหาและความต้องการของท้องถิ่นและร่วมในการตัดสินใจโครงการต่างๆ ดำเนินการทำกิจกรรมการพัฒนาชุมชนที่อบต. จัดขึ้นในชุมชนด้วยความเต็มใจ

๒. ด้านเมตตาวาจกรรม ประชาชนมีส่วนร่วมประชาคมกับอบต. เพื่อเสนอปัญหาความต้องการของท้องถิ่น และให้คำแนะนำต่างๆได้ ให้คำปรึกษาและคำแนะนำต่างๆในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาดำเนินงานของท้องถิ่น และช่วยประชาสัมพันธ์ข่าวสารที่เป็นประโยชน์ให้แก่ประชาชนตามแผนพัฒนา อบต

๓. **ด้านเมตตามโนกรรม** ประชาชนดำเนินงานติดตามวิเคราะห์ผลกระทบของโครงการกิจกรรมที่เกิดขึ้นในอบต. ร่วมคิดและกำหนดแนวทางการพัฒนาเพื่อแก้ไขลดปัญหาของท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการเข้าประชุมส่งเสริมทำสิ่งที่เป็นประโยชน์เพื่อร่วมในการวางแผนการพัฒนาของ อบต.

๔. **ด้านสาธารณโภคี** มีส่วนร่วมในการดูแลสาธารณะประโยชน์ของชุมชนส่วนร่วมในการจัดสรรงบประมาณอย่างเป็นธรรมทั่วถึง คิดถึงผลประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก มีการประเมินผลความคุ้มค่าของแผนจากงบประมาณ

๕. **ด้านศีลสามัญญตา** ประชาชนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางการดำเนินงานของอบต. ร่วมคิดและกำหนดแนวทางการพัฒนาของอบต. อย่างมีคุณธรรม และศีลธรรมเพื่อแก้ไขและลดปัญหาของท้องถิ่นใช้กฎระเบียบหรือข้อบังคับต่อคนในชุมชน

๖. **ด้านทวิฐีสัมมัญญา** ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริจาคเงินและสิ่งของเพื่อช่วยเหลือดำเนินงานของอบต. ร่วมในการรับฟังการประชุมสภาเพื่อวางแผนในการพัฒนามีส่วนร่วมในการเสนอปัญหาและความต้องการของประชาชนมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลการทำงานตามแผน

๘. ข้อเสนอแนะ

๘.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑) ควรทำการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนา โดยการอบรมและจัดทำคู่มือให้กับผู้นำชุมชน ผู้ใหญ่บ้าน กำนัน และสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นแกนในการนำความรู้ไปขยายต่อให้ประชาชนได้รับทราบ

๒) ควรเพิ่มการประชาสัมพันธ์ ข่าวสารการจัดทำแผนพัฒนา ในหลายๆช่องทาง เช่น แผ่นพับ ใบปลิว ป้ายประชาสัมพันธ์ เพื่อให้ประชาชนได้รับทราบข่าวสารการจัดทำแผน

๓) ควรจัดเจ้าหน้าที่เข้าไปร่วมพูดคุยตามบ้านของประชาชนเพื่อจะได้รับทราบปัญหาได้กว้างขึ้น และมากขึ้น เพื่อดูปัญหาในพื้นที่ ไม่ใช่ปัญหาที่มาจากการประชุมเพียงอย่างเดียว

๔) ควรจัดกิจกรรมสร้างจิตสำนึก การรักท้องถิ่น ความสามัคคีในชุมชน ให้เห็นความสำคัญของการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น เพื่อประชาชนจะได้รับผลประโยชน์จากการทำแผนโดยทั่วกัน

๘.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

๑) ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ องค์การบริหารส่วนตำบล ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารการจัดทำแผน ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการทำประชามติเพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับสาธารณูปโภคและสาธารณะประโยชน์ของชุมชน ตามแนวทางการพัฒนาท้องถิ่น คือมีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการร่วมระดมความคิดเห็นในการจัดทำแผนพัฒนาเข้าร่วมประชามติ เพื่อเสนอปัญหาและความต้องการประกอบการจัดทำแผนพัฒนาของ อบต. และกำหนดแนวทางการพัฒนาเพื่อลดปัญหาของท้องถิ่น

๒) ด้านการมีส่วนร่วมวางแผน เปิดโอกาสให้ประชาชนหรือชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนกับองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดระเบียบหรือหลักเกณฑ์การ

ปฏิบัติที่ชัดเจนไว้สำหรับให้องค์การบริหารส่วนตำบลถือปฏิบัติ หรือการที่จะดำเนินงานในเรื่องใด นั้น ต้องให้ประชาชนหรือชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมด้วยกระบวนการประชาคม ประชาพิจารณ์ หรือ ประชามติ เพื่อให้การวางแผนมีความสอดคล้องและเหมาะสมกับปัญหา ความต้องการของ ประชาชน

๓) ด้านการมีส่วนร่วมดำเนินการ องค์การบริหารส่วนตำบล เปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วม ดำเนินการเป็นกรรมการ ในการจัดทำแผนดูแลรักษาสาธารณะประโยชน์ของชุมชน และแสดง ความคิดเห็น เกี่ยวกับจัดซื้อจัดจ้าง ให้โครงการ/กิจกรรมต่างๆ เป็นไปตามแผนพัฒนา ให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล และประชาชนได้ดำเนินการทำกิจกรรมการพัฒนาชุมชน ที่ อบต. จัด ขึ้นในชุมชน

๔) ด้านการติดตามประเมินผล องค์การบริหารส่วนตำบลเปิดโอกาสให้ประชาชนได้ร่วม ในการติดตามประเมินผลกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ ตามแผนพัฒนาของ อบต. โดยได้กันร่วม ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารและรายงานผลการดำเนินงานในการประเมินผลความคุ้มค่า จาก งบประมาณที่ใช้ และเสนอแนะแนวทางติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การ พัฒนาของ อบต.

๘.๓ ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

๑) ควรจะมีการศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เพื่อหารูปแบบการเสริมสร้าง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินการต่างๆของ อบต. ทุกกระบวนการ เพื่อให้ประชาชน มีโอกาสเรียนรู้กระบวนการมีส่วนร่วมไปด้วย

๒) ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ การศึกษาการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา ของ อบต. ในบริบทที่แตกต่างกัน ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือตามหลักธรรมทาง พระพุทธศาสนา

๓) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบในการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาแผน ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกับประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นๆ ในพื้นที่ที่มี ความแตกต่างกัน

๔) ควรมีการศึกษากระบวนการมีส่วนร่วมในรูปแบบอื่นๆ เช่น การจัดประชุมเชิง ปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนา เพื่อให้ได้ข้อมูลเพิ่มเติม

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ:

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒, [ออนไลน์].แหล่งที่มา : www.dla.go.th, [๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๙.]

กรมการปกครอง , กฎหมายระเบียบและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบล รวมฉบับแก้ไข เพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๔๒, (กรุงเทพมหานคร : กรมการปกครองส่วนท้องถิ่น, ๒๕๔๒), หน้า ๑๐๙.

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, คู่มือปฏิบัติงานเรื่องการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล, (กรุงเทพมหานคร : กรมการปกครองส่วนท้องถิ่น, ๒๕๔๖), หน้า ๑๑-๑๖.

๒. ภาษาอังกฤษ

Cohen John M. & Norman T. Uphoff, “Participation’s Place in Rural Development : Seeking Clarity Through Specificity”, World Development. 21(8):214-222; May,1980.

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเทศบาลตำบล
ในเขตอำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่

Human Resource Development in Accordance
With The Threefold Training (Tisikkha) at
Municipality in Muang Phrae District,
Phrae Province.

พระวันชัย กนต์วณฺโณ (คำเที่ยง)*

กาญจนา คำจตุตี**

ธาดา เจริญกุล***

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ ๑) เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ ๒) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ และ ๓) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) โดยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ จำนวน ๓ แห่ง ได้แก่ ๑) เทศบาลตำบลบ้านถิ่น ๒) เทศบาลตำบลสวนเขื่อน และ ๓) เทศบาลตำบลซ้อแฮ จำนวน ๑๙๙ คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้วิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square Test) ใช้วิเคราะห์โดยการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือ

* หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์) คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่.

* ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่.

* ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่.

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key Informant) จำนวน ๙ รูป/คน และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique)

ผลการวิจัย พบว่า

๑) บุคลากร มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=๓.๖๕$, $\sigma=๐.๕๕$) เมื่อพิจารณาโดยเรียงค่าเฉลี่ยจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านศีล อยู่ในระดับมาก ($\mu=๓.๘๐$, $\sigma=๐.๖๐$) รองลงมาคือ ด้านปัญญา อยู่ในระดับมาก ($\mu=๓.๖๒$, $\sigma=๐.๖๑$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านสมาธิ อยู่ในระดับมาก ($\mu=๓.๕๓$, $\sigma=๐.๖๒$) ตามลำดับ

๒) ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และ อายุราชการ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ของเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

๓) ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเทศบาล ตำบลในเขตอำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ โดยการสัมภาษณ์ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตาม หลักไตรสิกขา ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองแพร่ ต้องตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการ ของบุคลากรในองค์การได้อย่างแท้จริงอย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับ คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และความรู้ความเข้าใจในแผนงาน โครงการ กิจกรรมต่างๆ แก่บุคลากร โดยเน้นรูปแบบในการอบรมเชิงปฏิบัติ ส่งเสริมให้บุคลากรนำหลักศีล ๕ มาเป็น แนวทางในการครองคน ครองตน ครองงาน ตามหลักธรรมมาภิบาล และควรมีการพัฒนาบุคลากร ทำงานเป็นทีมโดยปลูกฝังให้บุคลากรยึดหลักความเห็นร่วม และคิดชอบ จากเพื่อนร่วมงานและ สามารถนำมาใช้ในการแก้ปัญหา หรือการปฏิบัติงานอย่างมีสติไตร่ตรองจนสามารถปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

คำสำคัญ : ทรัพยากรมนุษย์, เทศบาล, หลักไตรสิกขา

ABSTRACT

The research consisted of three objectives, namely ๑) to study the human resource development in accordance with The threefold training (Tisikkha) at Municipality in Muang Phrae district, Phrae province. ๒) to study the relationship between the personal factors and the human resource development in accordance with the threefold training (Tisikkha) at Municipality in Muang Phrae district, ๓) to study process of development according to the human resource development in

accordance with The threefold training (Tisikkha) at Municipality in Muang Phrae district, Phrae province.

This study was mixed-method research, a combination of quantitative and qualitative research. The Population was the Numbers of ๑๙๙ officers who are working in Municipality in Muang Phrae district consist of ๓ places as Banthin Municipality, Suanken Municipality and Chorhrae Municipality. Questionnaires were used to collect data. The data analysis performed by a computer program for social science research. Data were analyzed by statistics including frequency, percentage, mean, and standard deviation to describe personal characteristics. Hypothesis testing was conducted by using Chi-Square Test. For qualitative research, data were collected from ๙ key informants. These key informants were purposively selected from the experts with qualification in accordance with the essence of research. Data collection instruments included structured in depth interview and face-to-face in depth interview. Data were analyzed by descriptive interpretation.

The research findings were as follows.

๑) The overall opinions on the development of human resources by threefold were found at high in all aspects ($\mu=๓.๖๕, \sigma=๐.๕๕$). When it's considered in each aspect, it was highest level in every area with the average of ($\mu=๓.๘๐, \sigma=๐.๖๐$), followed by the intelligence at a high level ($\mu=๓.๖๒, \sigma=๐.๖๑$). For the average concentration in the lowest level ($\mu=๓.๕๓, \sigma=๐.๖๒$), respectively.

๒) The results of the human resource development in accordance with the threefold training (Tisikkha) at Municipality in Muang Phrae district, Phrae province, hypothesis by analyzing differences of personal factor such as gender, age, education level, position, and time working. There were found that age, education level, position, and time working have different opinions at a statistically significance level of ๐.๐๕. There were accepted hypothesis.

๓) The results of study toward the guidelines for the development of human resources as the main threefold training of Municipality in Muang Phrae District, Phrae province by Interview found that the human resource development to fulfill the neediness and to resolve the problems as effectively, to train the staffs in moral conduct, to practice work, project, activities by workshop, as well as to make the people live by the five precepts in man management, self-management,

and work management, to practice the officers in participation by doing teamwork, and in order to improve the working as efficiently and effectively.

Keywords : Human resources, Municipality, Threefold.

๑. บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานทุกประเภทเพราะมนุษย์สามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ออกมาสู่สังคมได้ ในการบริหารงานจึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แม้วิทยาการหรือเทคโนโลยีต่างๆ จะก้าวหน้ากว้างไกลไปเพียงใดก็ตามมนุษย์ก็ยังถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีคุณค่าและสำคัญยิ่งต่อการทำงานอยู่ไม่เปลี่ยนแปลงและดูเหมือนนั้นว่าจะทวีความสำคัญมากขึ้นทุกที เพราะสังคมปัจจุบันกำลังอยู่ในสภาพที่เสียสมดุลในด้านต่างๆ เมื่อมองในภาพรวมแล้วคงไม่อาจปฏิเสธได้เลยว่า สภาพที่ขาดสมดุลล้วนสร้างความเดือดร้อนในการดำเนินชีวิตของคน และความวุ่นวายในสังคม ในปัจจุบันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทเป็นส่วนหนึ่งในกิจกรรมสำคัญอย่างยิ่งในทุกๆ องค์กรทั้งต่างประเทศและคนไทยปัจจุบัน ไม่จำกัดในเรื่อง เพศ อายุ อาชีพ ศาสนา เชื้อชาติ การศึกษา และฐานะทางเศรษฐกิจ^๑

เทศบาลเป็นองค์กรหนึ่งของสังคมที่ต้องดำเนินการบริหารงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องอาศัยบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์เข้ามาช่วยในการดำเนินงาน เพราะคุณภาพขององค์กรจะสูงหรือต่ำเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับบุคลากรที่ทำหน้าที่ในองค์กรนั้น ในปัจจุบันจึงหันมาใช้วิธีการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนากันมากขึ้น แต่เนื่องด้วยระบบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพด้วยธรรมะ ส่งเสริมฝึกรบมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากร ซึ่งยังมีปัจจัยหลายอย่างยังไม่เพียงพอ จึงส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีสาเหตุสำคัญ ๓ ประการคือ ๑) ระบบโครงสร้างการบริหารในการกำหนดยุทธศาสตร์ ไม่ทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลง การวางแผนงาน และการควบคุมดูแลบุคลากรหรือพนักงานยังไม่ทั่วถึงเท่าที่ควร ๒) งบประมาณการเงินงบประมาณในการใช้จ่ายเพื่อส่งเสริมทำนุบำรุงสำหรับการฝึกรบมไม่เพียงพอ โดยเฉพาะการฝึกรบมให้ความรู้ระดับขั้นพื้นฐาน เนื่องจากงบประมาณมีจำกัด ๓) เทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองแพร่ และในจังหวัดแพร่ ได้เผชิญกับปัญหาการขาดแคลนบุคลากร และฝึกรบมพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบล มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์^๒

^๑ รัชชัย สันติวงษ์, **องค์กรและการบริหารทรัพยากรมนุษย์**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๙), หน้า ๒๑.

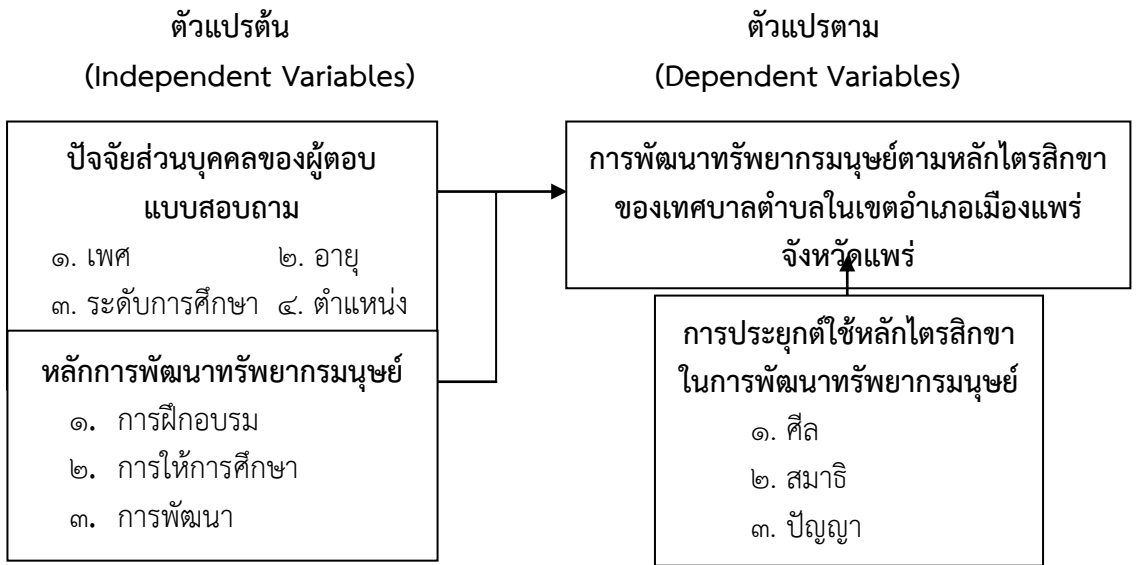
^๒ เทศบาลตำบลในอำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่, **แผนพัฒนาบุคลากร** (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐).

จากปัญหาข้างต้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิเคราะห์การนำหลักไตรสิกขา มาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ เพื่อจะนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ตรงจุด เกิดประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพมากที่สุด

๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ของเทศบาลตำบลในเขต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่
๒. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตาม หลักไตรสิกขาของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่
๓. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ของเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่

๓. กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ ๑ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๔. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ของเทศบาลตำบลในเขต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่” ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ไว้ดังนี้

๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่

ประกอบด้วย หลักไตรสิกขา ได้แก่ ด้านศีล ด้านสมาธิ และด้านปัญญา และนำมาบูรณาการกับ ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์^๓ ๓ ด้าน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม (Training) ด้านการให้ การศึกษา (Education) และด้านการพัฒนา (Development)

๔.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

๑. **ตัวแปรต้น (Independent Variables)** ได้แก่ ๑.ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบ แบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และอายุราชการ ๒.หลักการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย ๑) ด้านการฝึกอบรม(Training) ๒) ด้านการให้การศึกษา (Education) และ ๓) ด้านการพัฒนา(Development)

๒. **ตัวแปรตาม (Dependent Variables)** คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตาม หลักไตรสิกขา ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ และการประยุกต์ใช้หลัก ไตรสิกขาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย ๑) ด้านศีล ๒) ด้านสมาธิ และ ๓) ด้าน ปัญญา

๔.๓ ขอบเขตด้านประชากร

๑. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของเทศบาลตำบลใน เขตอำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ จาก ๓ เทศบาลตำบล ซึ่งประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ สมาชิกสภาเทศบาล และเจ้าหน้าที่ จำนวน ๑๙๙ คน^๔

๒. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ เกี่ยวกับ เทศบาลและหลักธรรม เป็นผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ จำนวน ๙ รูป/คน โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ประกอบด้วย คือ

๒.๑) พระภิกษุ จำนวน ๑ รูป

๒.๒) กลุ่มผู้บริหาร จำนวน ๓ คน

๒.๓) กลุ่มเจ้าหน้าที่ จำนวน ๓ คน

๒.๔) กลุ่มสมาชิกสภาเทศบาล จำนวน ๒ คน

๔.๔ ขอบเขตพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ จำนวน ๓ แห่ง ประกอบด้วย ๑) เทศบาลตำบลบ้านถิ่น ๒) เทศบาลตำบลสวนเขื่อน และ๓) เทศบาลตำบลช่อแฮ

๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยทำการศึกษาตั้งแต่ เดือนสิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๙ ถึงเดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๐ รวมระยะเวลา ๖ เดือน

^๓ Nadler, Leonard, *Designing training program : The critical events model*, (Reading, Mass. Addison-Wesley, 1982), P. 12.

^๔ เทศบาลตำบลในอำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่, *แผนพัฒนาสามปี* (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๑).

๕. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ จำนวน ๓ แห่ง ได้แก่ ๑) เทศบาลตำบลบ้านถิ่น ๒) เทศบาลตำบลสวนเขื่อน และ ๓) เทศบาลตำบลช่อแฮ จำนวน ๑๙๙ คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้วิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square Test) ใช้วิเคราะห์โดยการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key Informant) จำนวน ๙ รูป/คน และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique)

๖. ผลการวิจัย

๑. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง มีอายุอยู่ระหว่าง อายุ ๓๑-๔๐ ปี มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ และมีอายุราชการ ๖-๑๐ปี

๒. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=๓.๔๘, \sigma=๐.๖๗$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนา, ด้านการให้การศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนในด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก

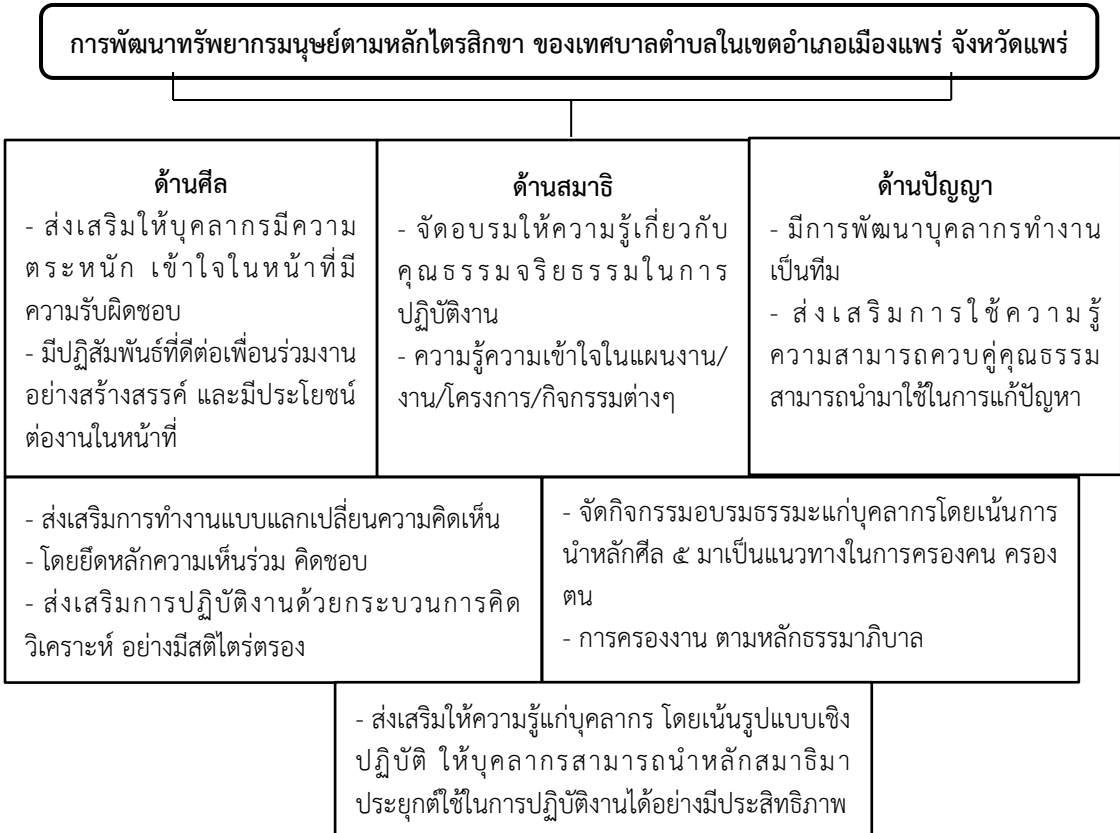
๓. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านศีล ด้านสมาธิ และด้านปัญญา อยู่ในระดับมากทุกด้าน

๔. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และอายุราชการ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

๕. แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองแพร่ ต้องตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของบุคลากรในองค์กรได้

อย่างแท้จริงอย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และความรู้ความเข้าใจในแผนงาน โครงการ กิจกรรมต่างๆ แก่บุคลากร โดยเน้นรูปแบบในการอบรมเชิงปฏิบัติ ส่งเสริมให้บุคลากรนำหลักศีล ๕ มาเป็นแนวทางในการครองคน ครองตน ครองงาน ตามหลักธรรมาภิบาล และควรมีการพัฒนาบุคลากรทำงานเป็นทีมโดยปลูกฝังให้บุคลากรยึดหลักความเห็นร่วม และคิดชอบ จากเพื่อนร่วมงานและสามารถนำมาใช้ในการแก้ปัญหา หรือการปฏิบัติงานอย่างมีสติไตร่ตรองจนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๗. สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย



แผนภาพที่ ๒ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

ผู้วิจัยสามารถสรุปว่า “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่”โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สามารถบ่งบอกได้ถึงแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองแพร่ ได้ดังนี้

ด้านศีล คือ เทศบาลฯ ควรส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตนโดยนำหลักศีล ๕ มาเป็นแนวทางในการครองคน ครองตน ครองงาน ตามหลักธรรมาภิบาล และปลูกฝังให้บุคลากรมีความตระหนัก เข้าใจในหน้าที่ของตน มีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานอย่างสร้างสรรค์ และมีประโยชน์ต่องานในหน้าที่

ด้านสมาธิ คือ เทศบาลฯ ควรมีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และความรู้ความเข้าใจในแผนงาน / งาน / โครงการ / กิจกรรมต่างๆ แก่บุคลากรโดยเน้นรูปแบบในการอบรมเชิงปฏิบัติ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำหลักสมาธิมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านปัญญา คือ เทศบาลฯ ควรมีการพัฒนาบุคลากรทำงานเป็นทีมโดยปลูกฝังให้บุคลากรยึดหลักความเห็นร่วม และคิดชอบ จากเพื่อนร่วมงาน และ ส่งเสริมการใช้ความรู้ความสามารถควบคู่คุณธรรม และสามารถนำมาใช้ในการแก้ปัญหา หรือการปฏิบัติงานอย่างมีสติไตร่ตรอง จนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ จะมีประสิทธิภาพตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของบุคลากรในองค์กรได้อย่างแท้จริงนั้นควรมีการจัดกิจกรรมอบรมธรรมะในด้านศีล สมาธิ ปัญญา เพื่อมาเป็นแนวทางในการพัฒนาคน พัฒนาดิน และพัฒนางานหรือเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทั้งทางด้านกาย ด้านจิต และด้านปัญญาให้เกิดความสมดุล สงบ พร้อมรับมือกับปัญหา และการเปลี่ยนแปลงด้วยกระบวนการคิด วิเคราะห์ อย่างมีสติไตร่ตรองจนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๘. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะทางการวิจัย ดังนี้

๘.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑) ควรมีโครงการด้านกิจกรรมทางศาสนา เช่น การเสวนาตอบปัญหาธรรม, การปฏิบัติเจริญกรรมฐาน ในสำนักปฏิบัติต่างๆ เพื่อเสริมความเข้าใจในหลักธรรมทางพุทธศาสนาให้มากยิ่งขึ้น

๒) ควรมีการจัดฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร ตามแนวทางในการพัฒนาข้าราชการตามนโยบายของรัฐ ทั้งในรูปแบบกิจกรรมหรือ กระบวนการต่าง ๆ ระหว่างปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ และเพื่อให้เกิดความสามัคคีกันระหว่าง บุคลากรในการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กร

๓) ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร ได้เพิ่มพูนทักษะความรู้ ความชำนาญ และทัศนคติในทางที่ถูกที่ควร เพื่อช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานและมีความพร้อมรับต่อภาระหน้าที่ต่าง ๆ ในปัจจุบัน และอนาคตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๔) ควรมุ่งเน้นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้มีความสมบูรณ์ทั้งทางโลกและทางธรรม หรือ มีความรู้ควบคู่คุณธรรม เพื่อให้บุคลากรสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมด้วยดี และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้เป็นสำคัญ

๘.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

๑) ส่งเสริมให้มีโครงการฝึกอบรม อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แก่บุคลากรให้ได้รับความรู้ความเข้าใจเพิ่มเติมเสริมทักษะทั้งทางด้านวิชาการ และด้านหลักธรรม สามารถนำเอาประสบการณ์ที่ได้จากโครงการฝึกอบรม มาใช้เพื่อพัฒนาองค์กร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๒) จัดหาวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านเป็นวิทยากรเพื่อให้ ความรู้แก่บุคลากร

๓) ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในการปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิต เนื่องจากการพัฒนาคนที่ดีที่สุด ต้องใช้กระบวนการฝึกอบรม กล่อมเกลாதองศาในการหล่อหลอมพฤติกรรม ซึ่งรวมถึงสิ่งแวดล้อมในองค์กร หรือที่เรียกว่า วัฒนธรรมองค์กร จะเป็นเป้าหมายที่ดีที่สุดยิ่งกว่าสิ่งอื่นใด

๘.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

๑) ควรศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาล ในหลักธรรมเรื่องอื่น เช่น อริยสัจ ๔, อริยมรรค และมีกัมมฐิติธรรม เป็นต้น

๒) ควรทำการศึกษาวิจัยให้ครอบคลุมกับพื้นที่ทุกตำบลในอำเภอโดยอาจสัมภาษณ์เฉพาะผู้บริหาร และเก็บข้อมูลในเฉพาะบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

๓) ควรศึกษาวิจัยแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธ เพื่อส่งเสริมให้เป็นที่ยอมรับอย่างเป็นสากลมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

เทศบาลตำบลช่อแฮ. นโยบายและแผนสำนักปลัดเทศบาล. แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ๒๕๕๘-๒๕๖๐.

เทศบาลตำบลบ้านถิ่น. นโยบายและแผนสำนักปลัดเทศบาล. แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ๒๕๕๙-๒๕๖๑.

เทศบาลตำบลสวนเขื่อน นโยบายและแผนสำนักปลัดเทศบาล. แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ๒๕๕๘-๒๕๖๐.

ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๙.

Nadler, Leonard. Designing training program : The critical events model. Reading, Mass. Addison-Wesley, ๑๙๘๒.

แนวทางการวางแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุตามหลักภาวนา ๔
ของเทศบาลตำบลสอง อำเภอสอง จังหวัดแพร่

The Way of Planning for The Euder's Life Quality Development
According to Bhavana Iv of Song
Sub - District Municipality,
Song District, Phrae Province

พระวุฒิชัย กุศลจิตโต (ใจวงศ์)*
กาญจนา คำจตุ**
ธาดา เจริญกุศล***

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ คือ ๑) เพื่อศึกษาแนวทางการวางแผนคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลสอง อำเภอสอง จังหวัดแพร่ ๒) เพื่อศึกษาแนวทางการวางแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุตามหลักภาวนา ๔ ของเทศบาลตำบลสอง อำเภอสอง จังหวัดแพร่ และ ๓) เพื่อเสนอแนวทางการวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ โดยบูรณาการใช้กับหลักภาวนา ๔ ของเทศบาลตำบลสอง อำเภอสอง จังหวัดแพร่ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจำนวน ๑๗ รูป/คน และจากการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เฉพาะผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ ที่ครอบคลุมประเด็นสำคัญเกี่ยวกับการวางแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุตามหลักภาวนา ๔ ของเทศบาลตำบลสอง อำเภอสอง จังหวัดแพร่ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการพรรณนาความ

ผลการวิจัย พบว่า

๑. แนวทางการวางแผนคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลสอง อำเภอสอง จังหวัดแพร่ ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ดังนี้ ๑) ความต้องการด้านร่างกาย มีการจัดทำแผนงานโครงการรองรับเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพและโครงการประเมินสุขภาพผู้สูงอายุ ในการได้รับการบริการขั้นพื้นฐาน ในเบื้องต้น ๒) ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง เทศบาลมีนโยบายการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุให้มีความเป็นอยู่ที่สามารถเลี้ยงตนเองได้ การมีกองทุนสวัสดิการชุมชน การบริการสังคม การช่วยเหลือทางสังคม การประกันสังคม การจัดตั้งกองทุนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ จัดตั้งกองทุนในชุมชนตั้ง

* หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์) คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

* ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

* ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

กองทุนหมู่บ้านต่างๆ ๓) ความต้องการทางด้านสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์ในสังคม เทศบาลให้ผู้สูงอายุ มีชมรมผู้สูงอายุและการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ให้มีกลุ่มมีเพื่อนคุย แลกเปลี่ยนทัศนคติและ ประสบการณ์ และ ๔) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิตและได้รับการยกย่อง เทศบาลมีการจัด กิจกรรมวันสำคัญๆ เพื่อให้บุตรหลาน ได้ตระหนักและรำลึกถึงผู้สูงอายุ เช่น ปีใหม่ รดน้ำดำหัวเทศกาล สงกรานต์ เป็นต้น

๒. แนวทางการวางแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุตามหลักภาวะ ๔ ด้านผู้สูงอายุ ของเทศบาลตำบลสอง อำเภอสอง จังหวัดแพร่ ๑) ด้านกายภาวณา การดูแลสุขภาพกายให้แข็งแรง สามารถทำกิจกรรมต่างๆ ด้วยตนเอง ๒) ด้านสึลภาวณา สังคมไทยมีวัฒนธรรมการอยู่แบบช่วยเหลือ เกื้อกูล มีศาสนาและภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นที่พึ่งพาในการแก้ปัญหา ๓) ด้านจิตตภาวณา การนันทนาการสำหรับผู้สูงอายุ เป็นผู้นำทางด้านคุณธรรม จริยธรรม เข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม การเข้าร่วมงานบุญ งานประเพณีต่างๆ การให้เข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ทนต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และ ๔) ด้านปัญญาภาวณา การส่งเสริมสนับสนุนศักยภาพผู้สูงอายุ ที่มีความสามารถเฉพาะทาง มีความรู้ในภูมิปัญญาท้องถิ่น มีศิลปวัฒนธรรมประเพณี เช่น วงดนตรีพื้นบ้าน การทอผ้า หรือศิลป วัฒนธรรมอื่นๆ

๓. เสนอแนวทางการวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ โดยบูรณาการใช้กับหลักภาวะ ๔ ของเทศบาลตำบลสอง อำเภอสอง จังหวัดแพร่ มี ๔ แนวทาง คือ การส่งเสริม การป้องกัน การรักษา การฟื้นฟู ดังนี้

๑) ความต้องการทางด้านร่างกาย (กายภาวณา) โดยการส่งเสริมสุขภาพ ผู้สูงอายุ ให้มี สุขภาพร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ป้องกัน ดูแลตนเองเบื้องต้นมีที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม การป้องกัน โดยการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการออกกำลังกาย เช่น การเดิน การปั่นจักรยาน การตรวจสุขภาพประจำปี อาหารถูกสุขลักษณะ การพักผ่อนอย่างเพียงพอ การรักษาพยาบาลที่สะดวก ที่อยู่อาศัยสะอาด อากาศดี

๒) ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง (ด้านสึลภาวณา) โดยการส่งเสริมการ สร้างรายได้และการประกอบอาชีพเสริม เป็นที่ปรึกษาของบุตรหลาน เป็นครูของชุมชน เป็นต้นแบบของ สังคม การป้องกัน การมีหลักประกันสุขภาพช่วยเหลือในกรณีของอุบัติเหตุส่งเสริมกิจกรรมการออม เทศบาลจัดรถรับส่งผู้ป่วย การรักษา โดยครอบครัว ชุมชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จัดระบบบริการและ เครือข่ายการเกื้อหนุนผู้สูงอายุ การฟื้นฟู โดยการจัดกิจกรรมสร้างความมั่นใจให้กับผู้สูงอายุในชุมชน ร่วมกับหน่วยงานต่างๆ ในท้องถิ่น เข้าวัดฟังเทศน์ ปฏิบัติธรรม

๓) ความต้องการทางด้านสังคม และการมีปฏิสัมพันธ์ในสังคม (ด้านจิตตภาวณา) ผู้สูงอายุยังเป็นผู้ที่มีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ มากด้วยประสบการณ์ สามารถทำประโยชน์และเข้า สังคมได้ การส่งเสริมผู้สูงอายุ สร้างเครือข่ายชมรมผู้สูงอายุ ปลุกจิตสำนึกให้คนในสังคมตระหนักถึง คุณค่าผู้สูงอายุให้ผู้สูงอายุได้รับความรู้ และสามารถเข้าถึงข่าวสารและสื่อ

๔) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จและการได้รับการยกย่องในชีวิต (ด้านปัญญา ภาวณา) การดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า พัฒนาศักยภาพในตนให้เกื้อกูลสังคมคนรอบข้างศรัทธา ได้รับการยก

ย่อง มีบทบาทการเป็นผู้ให้คำปรึกษา การอนุรักษ์ผู้สูงอายุ ที่มีความสามารถเฉพาะด้าน การรักษา จัดทำ ทะเบียนรวบรวมผู้สูงอายุที่มีความสามารถเฉพาะด้าน นำเสนอให้ทางหน่วยงานต่างๆ เช่น โรงเรียน หน่วยงานในท้องถิ่น ได้ใช้ความรู้ ความสามารถของผู้สูงอายุ

คำสำคัญ: การวางแผน, คุณภาพ, ผู้สูงอายุ

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study the plan to improve the quality of life of elder people's of song District Phrae province 2) study the way of planning for the euder's life quality development according to Bhavana iv of song sub - district municipality, song district, phrae province 3) to present a plan to improve the quality of life of the elder people by integrating with Bhavana IV of song District Phrae province. Methodology of qualitative research through in-depth interviews of 17 person and focus group discussion from the essentials choosing a specific only those who have been involved the elderly people that covering important point about planning to develop life quality of elder people according to fourth Bhavana of Song municipality Song District Phrae province than analysis information by description.

The Findings were as follows:

1. The process of plan to improve the quality of life of elder people of song District Phrae province according to Maslow's theory 1) physical needs. Has prepared a project to support the health care and elderly health assessment program, to get the basic services in the primary. 2) Security requirements or security. Municipal's policy has to care for the elderly. So that the elderly are able to feed themselves, such as the Community Welfare Fund. Community service Social assistance Social Security the Fund was established to improve the quality of life for the elderly. Measures to promote Inception in communities such as the village fund. 3) Demand and social interaction in society. Municipalities provide seniors with senior's community programs and interaction with other individuals. A group with friends prevailing attitude and experience 4) the need to be successful in life and was highly regarded. The municipality has organized major events. For children Awareness and hooked up to the elderly, such as pouring water festival and the New Year etc.

2. The way of planning for the elder's life quality development according to Bhavana IV of song sub - district municipality, song district, phrae province. 1) The body development: Health care, physical health you can do things on their own. 2) The moral development, Thai society had culture to help each other, religious and local wisdoms for solution. 3) The mind development entertainment of elder people who was leader Ethics and morality and participate social activities such as attending a religious ceremony, any festivals, reach update information for social change. 4) Wisdom development to support the potential for Seniors Capable Specialty Have knowledge of local knowledge a cultural arts such as weaving or house band revives the art of other cultures.

3. The present plans to improve the life of elderly by integrating with Bhavana IV of song Municipal song District, Phrae Province. They are fourth process: promote, prevention, treatment and rehabilitation as follows.

1) Physical needs (bodily development) by promoting health. Elder have a healthy body completely protected. Primary care, housing and environment protection by providing the knowledge and understanding about exercise, such as walking and cycling. The annual health check food hygiene adequate rest healthcare facilities and clean housing and good environment.

2) Demand security or stability. (The moral development) by promotion income generation and livelihood and consultant of younger people as a teacher of community a model of social protection with health promotion activities, assistance in case of accidents, saving the municipality pick-patient treatment by family, community agencies involved. System and network services to support the elderly, rehabilitation activities by ensuring the elderly in the community. Together with local organizations to measure sermons practice.

3) Social needs and interaction in society (mind development). Elder people are good quality, knowledge and experience, can contribute to society. Promoting elder people and Networking elderly to encourage people to recognize the value in elder, gain knowledge, can access news and media.

4) The requirement have been a success and has been praised in life. (Wisdom development). Life had value to develop themselves for society to trust, recognized a role as a mentor. Conservation elderly with specialized capabilities to maintain a register compiled older people with talents. Presented to the various agencies, such as schools, local authorities to use knowledge and ability of the elderly.

Keyword: Planning, Quality of life, Elder

๑. บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยมีการเพิ่มจำนวนประชากรสูงผู้สูงอายุอย่างรวดเร็ว เนื่องจากประชากรมีอายุยืนยาวมากขึ้น และอายุขัยเฉลี่ยของประชากรเพิ่มสูงขึ้น ทั้งนี้เป็นผลจากอัตราการตายลดลง จากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีด้านการแพทย์ และสาธารณสุข^{๖๗} ซึ่งอาจจะมีผลกระทบต่อ เศรษฐกิจส่วนรวมต่อการออมและการลงทุนทำให้ผู้สูงอายุต้องเสี่ยงต่อการถูกทอดทิ้งให้อยู่ตามลำพังมากขึ้น เพราะประชากรวัยแรงงานส่วนหนึ่งต้องย้ายถิ่นเพื่อประกอบอาชีพ ซึ่งอาจจะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้บุตรหลานมีเวลาเอาใจใส่คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุน้อยลง ผู้สูงอายุจึงต้องรับผิดชอบตนเองมากขึ้น เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีคุณภาพ

หลักธรรมาวนา ๔ เป็นหลักนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสร้างเสริมคุณภาพชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหลักธรรมนี้ถือได้ว่าเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทั้งด้านความประพฤติด้านจิตใจ และด้านปัญญา^{๖๘} ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ เพื่อเสริมสร้างสุขภาพร่างกายจิตใจ อารมณ์และสังคมที่มีความสุข การกินคืออยู่ดีมีเศรษฐกิจที่มั่นคงไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ และมีการดำเนินชีวิตสภาพความเป็นอยู่ที่ดี

ดังที่ได้กล่าวมาผู้วิจัยจึงสนใจจะศึกษาการวางแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุตามหลักธรรมาวนา ๔ ของเทศบาลตำบลสอง อำเภอสอง จังหวัดแพร่ เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนเพื่อหาแนวทางการดูแลช่วยเหลือผู้สูงอายุให้มี คุณภาพชีวิตที่ดี ดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเหมาะสม ช่วยเหลือตัวเองได้ตามอัตภาพและไม่เป็นภาระแก่ผู้อื่นซึ่งจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายของการวางแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุต่อไปในอนาคต

๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๒.๑. เพื่อศึกษาแนวทางการวางแผนคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ของเทศบาลตำบลสอง อำเภอสอง จังหวัดแพร่

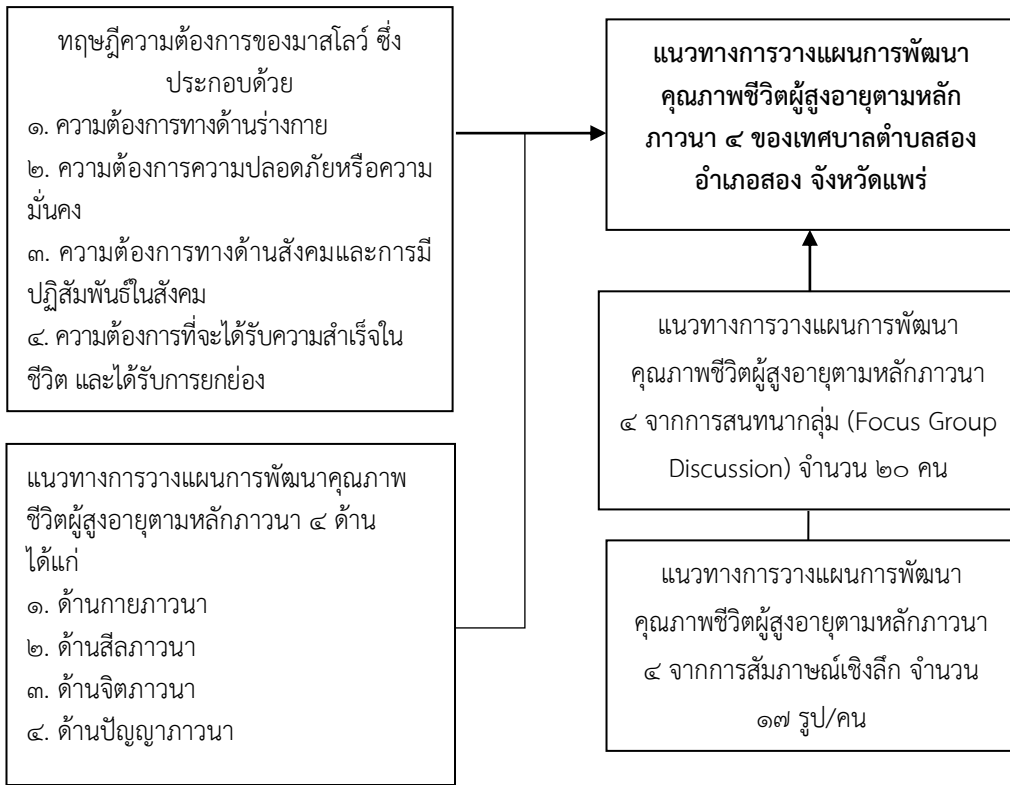
๒.๒. เพื่อศึกษาแนวทางการวางแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุตามหลักธรรมาวนา ๔ ของเทศบาลตำบลสอง อำเภอสอง จังหวัดแพร่

๒.๓. เพื่อเสนอแนวทางการวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ตามหลักธรรมาวนา ๔ ของเทศบาลตำบลสอง อำเภอสอง จังหวัดแพร่

๓. กรอบแนวคิดในการวิจัย

^{๖๗} ฐิริชญา เทพศิริ, คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ, (กรุงเทพมหานคร: คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก, ๒๕๕๕), หน้า ๒.

^{๖๘} พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตโต), พุทธธรรมฉบับปรับปรุงและขยายความ, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓), หน้า ๖๘๐.



แผนภาพที่ ๑ แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

๔. ขอบเขตของการวิจัย

๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยเรื่อง “แนวทางการวางแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุตามหลักทฤษฎี ๔ ของเทศบาลตำบลสอง อำเภอสอง จังหวัดแพร่” โดยนำทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ๕ ระดับ ซึ่งประกอบไปด้วย ๑) ความต้องการทางด้านร่างกาย ๒) ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง ๓) ความต้องการทางด้านสังคม ๔) ความต้องการยกย่องจากสังคม ๕) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิตโดยการนำหลักทฤษฎี ๔ มาเป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ๔ ประเด็นดังนี้ ๑) ด้านกายภาพ ๒) ด้านสติปัญญา ๓) ด้านจิตวิทยา และ ๔) ด้านปัญหาสุขภาพ

๔.๒ ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informant) ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informant) เป็นแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เฉพาะผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ และกลุ่มผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลสอง อำเภอสอง จังหวัดแพร่ จำนวน ๑๗ รูป/คน

๓.๓ การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus group discussion) ผู้วิจัยได้คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญในเรื่อง “แนวทางการวางแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุตามหลักทฤษฎี ๔ ของเทศบาลตำบลสอง อำเภอสอง จังหวัดแพร่” จำนวน ๒๐ รูป/คน ประกอบด้วย

๔.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

ได้แก่ ในเขตเทศบาลตำบลสอง อำเภอสอง จังหวัดแพร่

๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยทำการศึกษาดังตั้งแต่วันที่ เดือน กันยายน ๒๕๕๙ ถึงเดือน มกราคม ๒๕๖๐ รวม ๕ เดือน

๕. วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มุ่งศึกษาแนวทางการวางแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุตามหลักภาวะ ๔ ของเทศบาลตำบลสอง อำเภอสอง จังหวัดแพร่ ในส่วนที่เป็นแนวคิด ทฤษฎี ในประเด็นเกี่ยวกับแนวทางการวางแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ และสัมภาษณ์เชิงลึก พระสงฆ์ นักวิชาการ ผู้นำชุมชน และประธานผู้สูงอายุ และสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

๖. ผลการศึกษา

จากแนวทางการวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ผู้วิจัยจึงเสนอแนวทางการวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ของเทศบาลตำบลสอง อำเภอสอง จังหวัดแพร่ มีนโยบายและร่วมกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อผู้สูงอายุได้รับการดูแลจากครอบครัว ชุมชน และสังคม ดังนี้

๑) ความต้องการทางด้านร่างกาย (กายภาพ)

ผู้สูงอายุมีความต้องการสุขภาพกายที่แข็งแรง ทำกิจกรรมต่างๆ ด้วยตนเองได้ ผู้วิจัยจึงเสนอแผน ๔ แนวทาง ในการส่งเสริม ป้องกัน รักษา และฟื้นฟู ดังนี้

การส่งเสริมสุขภาพ ผู้สูงอายุ ให้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ ป้องกันดูแลตนเองเบื้องต้น มีที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและปลอดภัย

ป้องกัน โดยการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการออกกำลังกายที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุจัดให้มีกิจกรรมนันทนาการ ผู้สูงอายุสามารถทำได้ทุกช่วงอายุ ทำให้ร่างกายสดชื่น เช่น การเดิน การเดินเร็ว การวิ่งเหยาะ การปั่นจักรยาน

รักษา การตรวจสุขภาพประจำปี การออกกำลังกายที่เหมาะสมจัดให้มีกิจกรรมนันทนาการ การเดินเร็ว การวิ่งเหยาะ การปั่นจักรยานเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติในการส่งเสริมสุขภาพได้อย่างถูกต้อง

ฟื้นฟูสมรรถภาพ สิ่งแวดล้อมดี ทานอาหารที่ถูกสุขลักษณะ การพักผ่อนอย่างเพียงพอ มีการบำรุงรักษาร่างกาย การรักษาพยาบาลที่สะดวก รวดเร็ว ทันทีที่ ที่อยู่อาศัยสะอาดอากาศดี

๒) ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง (ด้านสรีลภาวะ)

การเปลี่ยนแปลงของร่างกาย ทำให้ผู้สูงอายุ มีอารมณ์ไม่มั่นคงจะทำให้ผู้สูงอายุเสียใจ หงุดหงิด ส่งผลต่อความปลอดภัยทางด้านร่างกายและสุขภาพอนามัยการอยู่ร่วมกันในสังคมช่วยเหลือเกื้อกูล มีชุมชนเป็นศูนย์กลาง มีศาสนาเป็นที่พึ่งพาในการแก้ปัญหาตั้งอยู่บนพื้นฐานของ

ความเกื้อกูลเคารพซึ่งกัน ใน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ความปลอดภัยทางสังคม มีการประชาสัมพันธ์ รมรงค์การดูแลสวัสดิการด้านความปลอดภัยคุ้มครอง ป้องกัน ตรวจเยี่ยม และคัดกรองผู้สูงอายุ ไม่ให้ชีวิตผู้สูงอายุเกิดอันตรายในรูปแบบของสวัสดิการแบบครบวงจร ประกันสุขภาพ ประกันชีวิต ช่วยเหลือ ในกรณีของอุบัติเหตุ

การส่งเสริม การสร้างรายได้ และการประกอบอาชีพเสริม การมีสุขภาพจิตที่เข้มแข็ง ให้เป็นที่ปรึกษาของบุตรหลาน เป็นครูของชุมชน เป็นต้นแบบของสังคม

การป้องกัน การมีหลักประกันสุขภาพ ช่วยเหลือในกรณีของอุบัติเหตุ ส่งเสริม กิจกรรมการออม เทศบาลจัดรถรับส่งผู้ป่วย

การรักษา โดยครอบครัว ชุมชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จัดระบบบริการและเครือข่าย การเกื้อหนุนผู้สูงอายุ

การฟื้นฟู โดยการจัดกิจกรรมสร้างความมั่นใจให้กับผู้สูงอายุในชุมชน ร่วมกับ หน่วยงานต่าง ๆ ในท้องถิ่น

๓) ความต้องการทางด้านสังคม และการมีปฏิสัมพันธ์ในสังคม

ผู้สูงอายุยังเป็นผู้ที่มีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ มากด้วยประสบการณ์ ผ่านชีวิตการทำงานที่มีเพื่อนฝูงมาก่อน ครั้นเกษียณอายุแล้ว ยังสามารถทำประโยชน์และเข้าสังคมได้ สามารถร่วมกิจกรรมการนันทนาการ ผ่อนคลายความเครียด และให้ความบันเทิง ให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นด้านคุณธรรม จริยธรรมมีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาจิตใจของผู้สูงอายุ กิจกรรมทางสังคม คือ การเข้าร่วมงานบุญ งานประเพณีต่างๆ ตระหนักถึงความสำคัญการปฏิบัติ ศาสนกิจ ใช้เวลาทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ สร้างคุณค่าเพิ่มให้กับตนเองด้วยการ อุทิศตัวให้เป็นประโยชน์กับสังคม

การส่งเสริมผู้สูงอายุ สร้างเครือข่ายชมรมผู้สูงอายุ กิจกรรมให้มีการแลกเปลี่ยน ความรู้ความสามารถ ส่งเสริมการทำกิจกรรมร่วมกัน

การป้องกัน สนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีคุณค่าในสังคม มีความมั่นคงทางจิตใจ ให้ การศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต เช่น โรงเรียนพ่อแม่ผู้สูงอายุ

การรักษา ให้ลูกหลาน คนในครอบครัว สังคมเห็นคุณค่า การปลุกจิตสำนึกให้คนใน สังคมตระหนักถึงคุณค่าและศักดิ์ศรีของผู้สูงอายุ ให้ผู้สูงอายุรอบรู้ทันเหตุการณ์

การฟื้นฟู ให้ผู้สูงอายุได้รับข้อมูล ข่าวสาร ทันเหตุการณ์ ทันโลก ทันลูกหลาน ส่งเสริม สนับสนุนสื่อทุกประเภทให้มีรายการเพื่อผู้สูงอายุ และสนับสนุนให้ผู้สูงอายุได้รับความรู้ และสามารถเข้าถึงข่าวสารและสื่อ

๔) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิตและการได้รับการยกย่อง (ด้านปัญญาภานา)

การดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า พัฒนาศักยภาพในตนให้เกื้อกูลสังคมคนรอบข้างศรัทธา ได้รับการยกย่อง มีบทบาทการเป็นผู้ให้คำปรึกษา และมีบทบาทในการจัดตั้งชมรมพัฒนากายสุขใจ

สุขสังคมเข้มแข็ง วงดนตรีพื้นบ้าน การทอผ้า หรือศิลปวัฒนธรรมอื่นๆ การทำบายศรี หมากเบง
ผ้าตันมือ และมีการจัดงานโชว์หรือแสดงศักยภาพของผู้สูงอายุ ชุมชนได้ตระหนักถึงคุณค่า
ความสำคัญของผู้สูงอายุ เสมอเหมือนปูชนียบุคคลการแสดงความเคารพยกย่อง ให้เกียรติเป็น
แบบอย่างที่ดีงาม

การส่งเสริม ศักยภาพผู้สูงอายุ ตามความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน ให้เยาวชนเห็น
คุณค่า

การป้องกัน การอนุรักษ์ผู้สูงอายุ ที่มีความสามารถเฉพาะด้าน เช่น ศิลปะพื้นบ้าน
วัฒนธรรมท้องถิ่น

การรักษา จัดสนับสนุนให้โรงเรียนอนุรักษ์วัฒนธรรม ศิลปะ พื้นบ้าน รวบรวม
ผู้สูงอายุที่มีศักยภาพเฉพาะด้าน

การฟื้นฟู นำเสนอผู้สูงอายุที่มีศักยภาพเฉพาะให้ทางหน่วยงานต่างๆ เช่น โรงเรียน
หน่วยงานในท้องถิ่น ได้ใช้ความรู้ ความสามารถของผู้สูงอายุ

เสนอแนวทางการวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ โดยบูรณาการเข้ากับหลักธรรม ภาวนา ๔ ของเทศบาลตำบลสอง อำเภอสอง จังหวัดแพร่



๒ เสนอแนวทางการวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ โดยบูรณาการเข้ากับหลักธรรมภาวนา ๔ ของเทศบาลตำบลสอง อำเภอสอง จังหวัดแพร่

๗. อภิปรายผล

จากการอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ จะกล่าวถึง “แนวทางการวางแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลสอง อำเภอสอง จังหวัดแพร่” โดยผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นที่สำคัญ น่าสนใจ และนำมาอภิปราย ดังนี้

ปัจจุบันผู้สูงอายุนั้นมีการเปลี่ยนแปลงทางวิถีชีวิต และความเป็นอยู่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเกื้อกูลเคารพซึ่งกันและกัน การอยู่ร่วมกันในสังคมไทยมีวัฒนธรรมการอยู่แบบสงบสุข และการยอมรับนับถือผู้สูงอายุเสมอเหมือนปุชนิยบุคคล ให้เกียรติเป็นแบบอย่างที่ดีงามในสังคม ความต้องการของผู้สูงอายุเป็นปัจจัยที่สำคัญมากอย่างหนึ่งของความแตกต่างระหว่างบุคคล คือทางกายภาพ ความมั่นคงปลอดภัย มิตรภาพและความรัก ความเคารพนับถือ เป็นสัญญาตมณที่ติดตัวมาแต่กำเนิด โดยผู้สูงอายุจำเป็นต้องได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจก่อน ความต้องการของแต่ละคนจะแตกต่างกันไป และพฤติกรรมหนึ่งก็สามารถตอบสนองความต้องการหลายๆ อย่างได้ในเวลาเดียวกัน ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๑) ผู้สูงอายุต้องการมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง สมบูรณ์พึ่งพาตนเองได้ในการทำกิจกรรมต่างๆ ต้องการที่อยู่อาศัยที่สะอาด อากาศดี สิ่งแวดล้อมดี ต้องการอาหารการกินที่ถูกสุขลักษณะตามวัย ต้องการมีผู้ดูแลช่วยเหลือให้การพยาบาล การตรวจสุขภาพ อย่างใกล้ชิดเมื่อยามเจ็บป่วย ต้องการได้รับการรักษาพยาบาลที่สะดวก รวดเร็ว ต้องการได้พักผ่อน นอนหลับอย่างเพียงพอ ความต้องการบำรุงรักษาร่างกาย และการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอการเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกายของผู้สูงอายุที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อด้านสุขภาพมีการจัดทำโครงการเพื่อคัดกรองด้านสุขภาพเบื้องต้น เพื่อให้พ้นจากภาวะเจ็บป่วยได้อย่างรวดเร็ว ช่วยเหลือดูแลอย่างใกล้ชิดมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ส่งผลให้เป็นคนที่ร่าเริงแจ่มใส มองโลกในแง่ดี ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ

๒) ด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคง การเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม จะเห็นได้ว่าผู้สูงอายุส่วนใหญ่ มีการพัฒนาจิตใจของตัวเอง ให้เป็นไปในทางที่ดีงามมากขึ้น สามารถควบคุมจิตใจได้ มีความสุขุมเยือกเย็น ต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม บางครั้งทำให้ผู้สูงอายุมีอารมณ์ไม่มั่นคง เมื่ออายุมากขึ้นการเข้าใกล้กาลเวลาแห่งการสิ้นสุดของชีวิต การยอมรับสภาพดังกล่าว ทำให้ผู้สูงอายุบางคน มุ่งสร้างความดีงามอยู่ร่วมกันในสังคมไทยมีวัฒนธรรมการอยู่แบบสงบสุขตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเกื้อกูลเคารพซึ่งกันและกันการอยู่ใน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เป็นความปลอดภัยทางสังคมซึ่งจะช่วยให้มนุษย์อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข

๓) ด้านสังคม และการมีปฏิสัมพันธ์ในสังคม ผู้สูงอายุยังเป็นบุคคลที่เพียบพร้อมไปด้วยความรู้ และประสบการณ์ช่วยเหลือให้กำลังใจ ให้คำปรึกษาทุกๆ ด้านในสังคมและมีความสามารถในด้านศิลปะพื้นบ้านสามารถที่จะเป็นครูหรือผู้สนับสนุนการเรียนการสอนเกี่ยวกับศิลปะหัตถกรรมพื้นบ้านได้และยังสามารถช่วยส่งเสริม โดยเฉพาะผู้สูงอายุจะคอยให้การอบรมเลี้ยงดู กล่อมเกลาบุตรหลาน ให้เป็นพลเมืองที่ดีได้ การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาจิตใจของผู้สูงอายุ กิจกรรมทางสังคม คือ การเข้าร่วมงานบุญ งานประเพณีต่างๆ ได้ตระหนักถึงความสำคัญ

คุณค่าของผู้สูงอายุเสมอเหมือนปุษยนีบุคคล ให้เกียรติเป็นแบบอย่างที่ดีงาม สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันอย่างปกติสุข

๔) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต และการได้รับการยกย่อง เมื่อเข้าสู่วัยผู้สูงอายุทำให้ต้องเสียบทบาทในการทำงาน ผู้สูงอายุจึงเปลี่ยนจุดสนใจไปยังสังคม ทาบบทบาทใหม่ให้กับตนเอง ด้วยการเป็นผู้ให้คำปรึกษา แนะนำและการเข้ามามีบทบาท โดยร่วมเป็นคณะกรรมการ ได้สอดคล้องกับงานของกรมอนามัย ที่มีโครงการพัฒนาผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ

ปัญหาภาวณา ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีศักยภาพ มีการฝึกอบรมให้ความรู้และทัศนศึกษาดูงานแก่ผู้สูงอายุด้านศิลปวัฒนธรรมประเพณีภูมิปัญญา หรือจากสิ่งต่างๆ โดยเฉพาะเทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสารในยุคปัจจุบัน เรียนรู้ด้วยตนเองจากการลงมือทำ ถามผู้รู้ใกล้ตัว และธรรมชาติสิ่งรอบตัว เปิดใจเรียนรู้สิ่งใหม่อยู่เสมอ

๘. ข้อเสนอแนะ

๘.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการวิจัย เรื่อง “แนวทางการวางแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลสอง อำเภอสอง จังหวัดแพร่” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงวิชาการดังนี้

๑) เทศบาลควรมีนโยบายในการป้องกันและส่งเสริมสุขภาพ เช่น ส่งเสริมการออกกำลังกาย โดยจัดลานกีฬา หรือการให้ความรู้ เกี่ยวกับออกกำลังกาย อาหารที่เหมาะสม

๒) เทศบาลควรมีนโยบายในการป้องกันและส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการ เพื่อพัฒนาจิตใจของผู้สูงอายุให้มีสุขภาพที่ดี

๓) เทศบาลควรมีนโยบายในการป้องกันและส่งเสริมการสร้างรายได้ และการประกอบอาชีพเสริม

๔) เทศบาลควรมีนโยบายในการส่งเสริมและรณรงค์ให้ชุมชน ครอบครัว โดยเฉพาะเยาวชนเห็นคุณค่าผู้สูงอายุ

๕) เทศบาลควรมีนโยบายในการส่งเสริมและรณรงค์การจัดตั้งชมรมผู้สูงอายุทุกพื้นที่

๘.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

จากการวิจัย เรื่อง “แนวทางการวางแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลสอง อำเภอสอง จังหวัดแพร่” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะปฏิบัติดังนี้

๑) เทศบาลตำบลสองได้มีการรักษาสุขภาพ เช่น มีการตรวจสุขภาพประจำเดือน วัตความดัน

๒) เทศบาลตำบลสองมีการฟื้นฟูสุขภาพ ให้มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม อาหารที่ถูกต้อง สุขลักษณะ การรักษาพยาบาลที่เหมาะสม

๓) เทศบาลตำบลสองมีหลักประกันสุขภาพ และเครือข่ายการเกื้อหนุนช่วยเหลือกรณีของอุบัติเหตุ เทศบาลจัดรถรับส่งผู้ป่วยการมีระบบบริการ

๔) เทศบาลตำบลสองมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมกิจกรรมเครือข่ายผู้สูงอายุ

๕) เทศบาลตำบลสองใต้มีการ รมรงค์ ประชาสัมพันธ์ ส่งเสริมและประสานงาน
หน่วยงานต่างๆ นำศักยภาพผู้สูงอายุไปใช้ให้เกิดประโยชน์

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

พระพรหมคุณาภรณ์. (ป.อ. ปยุตโต). “พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม”. พิมพ์ครั้งที่ ๑๕.

กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จันทร์เพ็ญจำกัด, ๒๕๕๐.

จิตติวรรณ แสงสิงห์. “การศึกษาวิถีชีวิตของผู้สูงอายุตามหลักพุทธธรรม: กรณีศึกษาชุมชนบ้านลือคำหาญ

อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต.

บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.

บทบาทการสงเคราะห์ผู้สูงอายุตามหลักสังคหวัตถุของเทศบาลตำบลวังกะพี้
อำเภอเมือง จังหวัดอุดรดิตถ์

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

พระสมคิด อาจาโร*
กาญจนา คำจตุ**
ธาดา เจริญกุล***

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษาบทบาทการสงเคราะห์ผู้สูงอายุตามหลักสังคหวัตถุของเทศบาลตำบลวังกะพี้ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรดิตถ์ ๒) เพื่อศึกษาปัจจัยการสงเคราะห์ผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลวังกะพี้ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรดิตถ์ ๓) เพื่อเปรียบเทียบบทบาทการสงเคราะห์ผู้สูงอายุตามหลักสังคหวัตถุของเทศบาลตำบลวังกะพี้ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรดิตถ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ ๔) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาบทบาทการสงเคราะห์ผู้สูงอายุตามหลักสังคหวัตถุของเทศบาลตำบลวังกะพี้ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรดิตถ์

การวิจัยนี้ดำเนินงานโดยใช้การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยใช้ระเบียบวิธีเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaires) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๒๔ คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (F-test or One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD และส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

* หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์) คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

** ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

*** ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ผลการวิจัยพบว่า

๑) ผู้สูงอายุมีความคิดเห็นต่อบทบาทการสงเคราะห์ผู้สูงอายุตามหลักสังคหวัตถุของเทศบาลตำบลวังกะพี้ อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ทุกด้านโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ดังนี้ ด้านทาน ด้านสมานัตตตา ด้านอัทธจริยา ด้านปิยวาจา ตามลำดับ

๒) ผู้สูงอายุมีความคิดเห็นต่อปัจจัยการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาความสำคัญโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ดังนี้ ด้านความมั่นคงทางสังคม ครอบครัว ผู้ดูแลและการคุ้มครอง ด้านนันทนาการ ด้านที่พักอาศัย ด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล ด้านรายได้ และด้านการสร้างบริการและเครือข่ายการเกื้อหนุน ตามลำดับ

๓) ผู้สูงอายุที่มีเพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทการสงเคราะห์ผู้สูงอายุตามหลักสังคหวัตถุของเทศบาลตำบลวังกะพี้ อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน

๔) แนวทางการพัฒนาบทบาทการสงเคราะห์ผู้สูงอายุตามหลักสังคหวัตถุของเทศบาลตำบลวังกะพี้ มีดังนี้ ด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล เทศบาลจัดตั้งศูนย์บริการสาธารณสุขสำหรับผู้สูงอายุ และบริการตรวจสุขภาพให้ความรู้ แนะนำ การดูแลสุขภาพที่ถูกต้อง ด้านรายได้ เทศบาลจัดสวัสดิการเพิ่มรายได้แก่ผู้สูงอายุที่ยากจนและจัดตั้งกองทุนส่งเสริมสวัสดิการผู้สูงอายุ ด้านที่พักอาศัย เทศบาลหาที่พักอาศัยที่จัดให้แก่ผู้สูงอายุที่มีปัญหาทางด้านสุขภาพร่างกายและอารมณ์ หรือสถานพยาบาลสำหรับรักษาพยาบาลเป็นประจำและต่อเนื่อง ด้านนันทนาการ เทศบาลจัดตั้งชมรมผู้สูงอายุ เพื่อเป็นศูนย์กลางข่าวสาร แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และเป็นศูนย์กลางในการจัดกิจกรรม ด้านความมั่นคงทางสังคม ครอบครัว ผู้ดูแลและการคุ้มครอง เทศบาลจัดตั้งศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ ศูนย์สงเคราะห์ประจำ กิจกรรมเสริมรายได้ กิจกรรมเสริมความรู้ ด้านการสร้างบริการและเครือข่ายการเกื้อหนุน เทศบาลมีศูนย์ดูแลผู้สูงอายุหรือระบบดูแลผู้สูงอายุในชุมชน จัดตั้งระบบเฝ้าระวัง เกื้อกูล และดูแลผู้สูงอายุในชุมชน

คำสำคัญ : ผู้สูงอายุ, การสงเคราะห์, สังคหวัตถุ

ABSTRACT

The research has the following objectives: 1) to study the role of ager welfare in accordance with Sanghahavatthu of Wangkapei Municipal District, Muang District, Uttaradit Province, 2) to study the effected aspects of the role of ager welfare in accordance with Sanghahavatthu of Wangkapei Municipal District 3). Compare the role of ager welfare in accordance with Sanghahavatthu of

Wangkapei Municipal District and Classified by personal factors, and (4) to study the guideline for developing role of ager welfare in accordance with Sanghahavatthu of Wangkapei Municipal District, Muang District, Uttaradit Province.

This research was conducted by mixed methods research as quantitative and qualitative research. Quantitative research collected data from questionnaires. The numbers of 329 people were samples of population. Data were analyzed by statistics including frequency, percentage, mean, and standard deviation to describe personal characteristics. Hypothesis testing was conducted by using t-test and F-test analysis, One-Way Analysis of Variance (ANOVA). A pair of means was compared by using Least Significant difference (LSD) and Pearson's Correlation. For qualitative research, data were collected from 7 key informants. These key informants were purposively selected from the experts with qualification in accordance with the essence of research. Data collection instruments included structured in depth interview. Data were analyzed by descriptive interpretation.

The research found that :

1) Overall the sample's opinion towards role of ager welfare in accordance with Sanghahavatthu of Wangkapei Municipal District, Muang District, Uttaradit Province was rated at high rate level considering each aspect, it was found that an aspect with highest mean score was Dana aspect, follow by Samanattata aspect, Atthacariya aspect, Piyavaca aspect, respectively.

2) The ager opinions toward the effected aspects of the role of ager welfare in accordance with Sanghahavatthu of Wangkapei Municipal District were the overall high level. By considering in the aspects, there were social security, family care and protection, recreation, resident, health care, income, and servicing and supporting, respectively.

3) The comparison of individual factors such as gender, age, education, occupation and income with the role of ager welfare of Wangkapei Municipal District were not different the opinion. These were not accepted the hypothesis.

4) The guideline for developing role of ager welfare in accordance with Sanghahavatthu of Wangkapei Municipal District, Muang District, Uttaradit Province were be as the following; social security, family care and protection aspect should be care center, income aspect should be social welfare and fund for ager, resident aspect should be resident and healthcare center for weak ager, recreation aspect

should be mass and activity center for exchanging their experience, health care aspect should be welfare center for increasing the ager's income ,and servicing and supporting aspect should be care center to look up the agers in community.

Keywords : elderly people, Welfare, Sanghahavatthu 4

๑. บทนำ

ผู้สูงอายุ ถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญอย่างยิ่งของสังคมและประเทศชาติ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีค่ามาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งสังคมไทยที่นับถือผู้สูงอายุในฐานะผู้มีประสบการณ์มาก่อน และเป็นผู้สั่งสมภูมิปัญญาของท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อสืบทอดถึงบุคคลรุ่นหลัง นอกจากนี้ผู้สูงอายุยังเปรียบเสมือนศูนย์รวมจิตใจของลูกหลานที่คอยให้ความอบอุ่น คำแนะนำสั่งสอนแก่บุคคลรุ่นหลังในครอบครัว แต่ปรากฏว่าในปัจจุบัน ประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว สืบเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ตลอดจนวิทยาการสมัยใหม่ เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศในทุกๆ ด้าน^{๖๙} การประเมินผลการนำนโยบายการจ่ายเงินสงเคราะห์เพื่อการยังชีพสำหรับผู้สูงอายุไปปฏิบัตินั้น พบปัญหาในการประเมินการทำงานของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องล่าช้า ขาดประสิทธิภาพในการดำเนินการ รวมไปถึงงบประมาณการถ่ายโอนเงินของภาครัฐล่าช้า และไม่เพียงพอต่อผู้สูงอายุ ไม่ถึงกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้สูงอายุที่ยากจน และด้อยโอกาสอย่างแท้จริง^{๗๐} มีปัญหาหลัก ๔ ประการ คือ ๑) การลดคุณค่าและบทบาทผู้สูงอายุในครอบครัวซึ่งมีสาเหตุจากการเคารพนับถือสมาชิกอาวุโสในครอบครัวลดลง ๒) การถูกทอดทิ้งและความโดดเดี่ยว อาศัยอยู่ตามลำพัง ๓) ความยากลำบากในการเข้าถึงบริการและสิทธิ และขาดการปฏิบัติงานในเชิงรุกเพื่อเอื้ออำนวยความสะดวกในการใช้สิทธิ ๔) ปัญหาองค์กรหรือชมรมผู้สูงอายุยังมีจำนวนน้อยและขาดความเข้มแข็ง และการขยายและสร้างความเข้มแข็งแก่องค์กรผู้สูงอายุ^{๗๑}

เทศบาลตำบลวังกะพี้ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี เป็นเทศบาลตำบลขนาดกลาง ได้ดำเนินงานสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ตั้งแต่ปีพุทธศักราช ๒๕๔๕ ซึ่งในปัจจุบันมีผู้สูงอายุที่มีสิทธิ์รับเบี้ยยังชีพ จำนวนทั้งสิ้น ๑,๘๓๘ คน ถึงแม้เทศบาลตำบลวังกะพี้มีความพร้อมในการดำเนินงานสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุในระดับหนึ่ง แต่ในข้อเท็จจริงยังประสบปัญหาใน

^{๖๙} อุบล วัฒนศักดิ์ภูบาล, การจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเขาอำเภอหนองจิก จังหวัดปัตตานี, **วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๓).

^{๗๐} อีรพันธ์ อินตะปาย, การประเมินผลการดำเนินงานสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ : กรณีศึกษาเทศบาลนครเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่, **วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๓), บทคัดย่อ.

^{๗๑} พิชาย รัตนติลล ฌ ภูเก็ต, จากปัญหาสู่นโยบาย: ศึกษากรณีผู้สูงอายุในจังหวัดชายแดนภาคใต้, **วารสาร ร่มพฤกษ์ มหาวิทยาลัยเกริก**, ๒๕๕๖ , หน้า ๑-๒๐.

กระบวนการ ขั้นตอนการดำเนินงาน อาทิเช่น ปัญหาด้านความพร้อมในการปฏิบัติงานของเทศบาล ตำบลวังกะพี้ เนื่องจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุไม่เพียงพอ และปัญหา ด้านทัศนคติที่มีต่อสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานสวัสดิการเบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ ตามตัวชี้วัดการสงเคราะห์ผู้สูงอายุตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง ๖ ด้าน คือ ๑) ด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล ๒) ด้านรายได้ ๓) ด้านที่พักอาศัย ๔) ด้าน นันทนาการ ๕) ด้านความมั่นคงทางสังคม ครอบครัว ผู้ดูแลและการคุ้มครอง ๖) ด้านการสร้าง บริหารและเครือข่ายการเกื้อหนุน ผู้วิจัยจึงสนใจ บทบาทการสงเคราะห์หรือการจัดสวัสดิการสังคม ผู้สูงอายุ ของเทศบาลตำบลวังกะพี้ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรดิตถ์ โดยใช้หลักสังคหวัตถุ ๔^{๗๒} คือ ๑) ทาน ๒) ปิยวาจา ๓) อตถจริยา ๔) สมานัตตตา เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานที่เหมาะสมกับ ผู้สูงอายุ และการจัดบริการสาธารณะด้านผู้สูงอายุได้อย่างเหมาะสม เพียงพอ ทัวถึง และเป็นธรรม และนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เพื่อนำผลที่ได้รับไปปรับปรุง พัฒนารูปแบบการบริหารงานสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจ บทบาทการสงเคราะห์หรือการจัด สวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ ของเทศบาลตำบลวังกะพี้ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรดิตถ์ โดยใช้หลัก สังคหวัตถุ ๔ คือ ๑) ทาน ๒) ปิยวาจา ๓) อตถจริยา ๔) สมานัตตตา เพื่อเป็นแนวทางการ ดำเนินงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ และการจัดบริการสาธารณะด้านผู้สูงอายุได้อย่างเหมาะสม เพียงพอ ทัวถึง และเป็นธรรมและนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เพื่อนำผลที่ได้รับไปปรับปรุงพัฒนา รูปแบบการบริหารงานสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุให้มี ประสิทธิภาพ บรรลุผลสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายขององค์กรและเกณฑ์ชี้วัด อันเป็นรากฐาน ที่สำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป

๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๒.๑ เพื่อศึกษาบทบาทการสงเคราะห์ผู้สูงอายุตามหลักสังคหวัตถุของเทศบาลตำบล วังกะพี้ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรดิตถ์

๒.๒ เพื่อศึกษาปัจจัยในการสงเคราะห์ผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลวังกะพี้ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรดิตถ์

๒.๓ เพื่อเปรียบเทียบบทบาทการสงเคราะห์ผู้สูงอายุตามหลักสังคหวัตถุของเทศบาล ตำบลวังกะพี้ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรดิตถ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

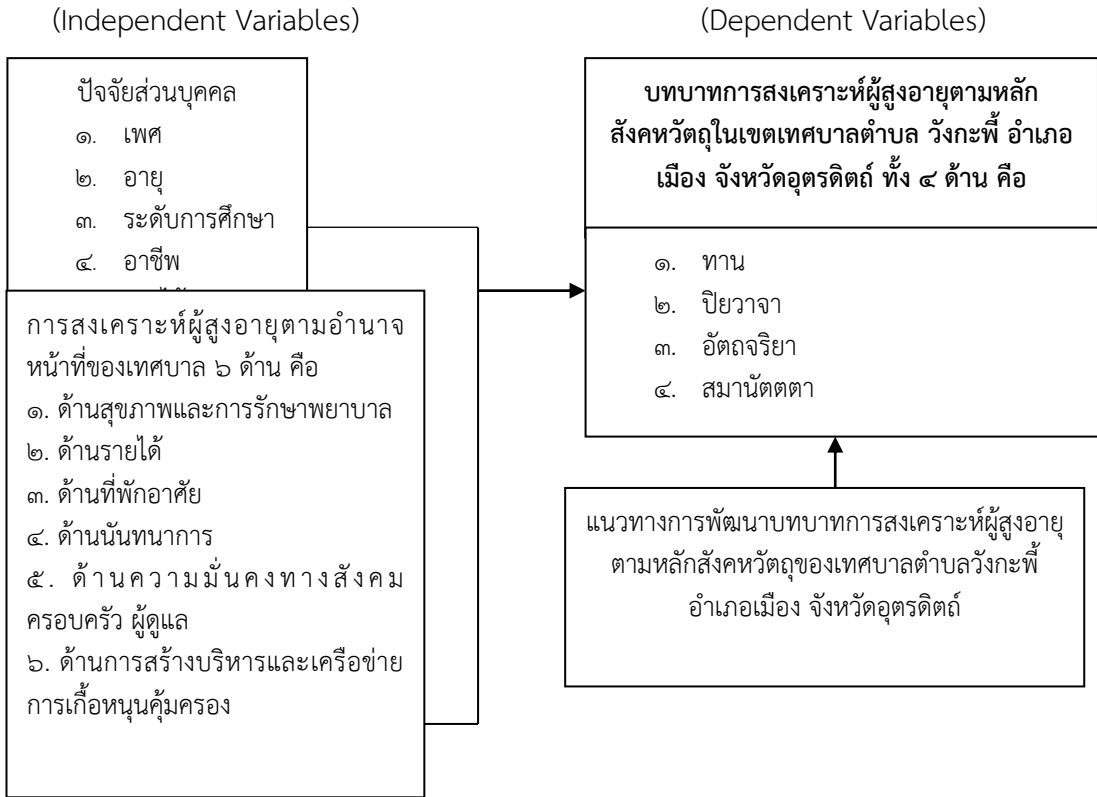
๑.๒.๔ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาบทบาทการสงเคราะห์ผู้สูงอายุตามหลักสังคหวัตถุ ของเทศบาลตำบลวังกะพี้ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรดิตถ์

๓. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม

^{๗๒} อจ. จตุกก.(ไทย) ๒๑/๓๙/๕๑.



แผนภาพที่ ๑ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๔. ขอบเขตการวิจัย

๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมรูปแบบของบทบาทการสงเคราะห์ผู้สูงอายุตามหลักสังคหวัตถุของเทศบาลตำบลวังกะพี้ อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์ ตามหลักสังคหวัตถุ ๔^{๗๓} ด้าน คือ ๑. ทาน ๒. ปิยวาจา ๓. อตถจริยา ๔. สมานัตตตา

การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ตามมาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุของกรมการส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ในอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ๖ ด้าน คือ ๑) ด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล ๒) ด้านรายได้ ๓) ด้านที่พักอาศัย ๔) ด้านนันทนาการ ๕) ด้านความมั่นคงทางสังคม ครอบครัว ผู้ดูแลและการคุ้มครอง และ ๖) ด้านการสร้างบริการและเครือข่ายการเกื้อหนุน

๔.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

๑) **ตัวแปรต้น (Independent Variables)** ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และ การสงเคราะห์ผู้สูงอายุการสงเคราะห์ผู้สูงอายุตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ๖ ด้าน คือ ๑. ด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล ๒. ด้านรายได้

^{๗๓} อด. จตุกก.(ไทย) ๒๑/๓๙/๕๑.

๓. ด้านที่พักอาศัย ๔. ด้านนันทนาการ ๕. ด้านความมั่นคงทางสังคม ครอบครัว ผู้ดูแล ๖. ด้านการสร้างบริหารและเครือข่ายการเกื้อหนุนคุ้มครอง

๒) ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ บทบาทการสงเคราะห์ผู้สูงอายุตามหลักสังคหวัตถุของเทศบาลตำบลวังกระพี่ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรดิตถ์ ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ คือ ๑) ทาน การให้ การเสียสละ ๒) ปิยวาจา การพูดจาด้วยถ้อยคำไพเราะอ่อนหวาน จริงใจ ๓) อุตถจริยา ช่วยเหลือกัน ๔) สมานัตตทา การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอ และแนวทางการพัฒนาบทบาทการสงเคราะห์ผู้สูงอายุตามหลักสังคหวัตถุของเทศบาลตำบลวังกระพี่ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรดิตถ์

๔.๓ ขอบเขตด้านประชากร

ผู้สูงอายุที่มีอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป ที่อยู่ในความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลวังกระพี่ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรดิตถ์ จำนวน ๓๒๙ คน

ส่วนผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ จำนวน ๗ รูป/คน โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก

๔.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

ได้แก่ พื้นที่ในเขตเทศบาลตำบลวังกระพี่ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรดิตถ์ จำนวน ๙ หมู่บ้าน คือ บ้านป่ายาง หมู่ ๑ บ้านท่าทองหมู่ ๒, ๓ บ้านวังกระพี่ หมู่ ๔, ๕ บ้านดง หมู่ ๖ บ้านคอวัง หมู่ ๗ บ้านวังโป่ง หมู่ ๘ และบ้านป่าถ่อน

๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยทำการศึกษาดังแต่เดือนตุลาคม ๒๕๕๙ ถึงเดือน มีนาคม ๒๕๖๐ รวมระยะเวลา ๖ เดือน

๕. วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้สูงอายุที่มีบทบาทการสงเคราะห์ผู้สูงอายุตามหลักสังคหวัตถุของเทศบาลตำบลวังกระพี่ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรดิตถ์ มีจำนวนทั้งสิ้น ๓๒๙ คน โดยการใช้สูตรของ Taro Yammane เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และการทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Anova) เมื่อพบว่ามีความแตกต่าง จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีการหาผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน ๗ รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนาความเรียงประกอบเนื้อหา

๖. ผลการวิจัย

๑) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้สูงอายุที่มารับบริการ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๑๘๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๒ มีอายุระหว่าง ๖๐ - ๖๙ ปี มากที่สุด จำนวน ๒๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๓ ในส่วนใหญ่มิได้เรียนหนังสือ จำนวน ๓๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๕ มีอาชีพค้าขาย จำนวน ๙๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๖ มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า ๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๒๕๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๘

๒) ผู้สูงอายุมีความคิดเห็นต่อบทบาทการส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุตามหลักสังคหวัตถุของเทศบาลตำบลวังกะพ้อ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๗๖$, S.D. = ๐.๕๗) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ด้านทาน ($\bar{X} = ๓.๘๑$, S.D. = ๐.๗๐) รองลงมาคือ สมานัตตตา ($\bar{X} = ๓.๗๘$, S.D. = ๐.๖๖) ด้านอัตถจริยา ($\bar{X} = ๓.๗๔$, S.D. = ๐.๖๓) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านปิยวาจา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๗๐$, S.D. = ๐.๖๐)

๓) ผู้สูงอายุมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทการส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลวังกะพ้อ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๕๒$, S.D. = ๐.๔๙) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ด้านความมั่นคงทางสังคม ครอบครัว ผู้ดูแลและการคุ้มครอง อยู่ในลำดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๓.๕๔$, S.D. = ๐.๕๐) รองลงมาคือ ด้านนันทนาการ ($\bar{X} = ๓.๕๓$, S.D. = ๐.๑๗) ด้านที่พักอาศัย ($\bar{X} = ๓.๕๓$, S.D. = ๐.๔๗) ด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล ($\bar{X} = ๓.๕๒$, S.D. = ๐.๔๔) ด้านรายได้ ($\bar{X} = ๓.๕๑$, S.D. = ๐.๔๗) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ด้านการสร้างบริการและเครือข่ายการเกื้อหนุน” อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๔๘$, S.D. = ๐.๔๘)

๔) แนวทางการพัฒนาบทบาทการส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุตามหลักสังคหวัตถุของเทศบาลตำบลวังกะพ้อ มีดังนี้ ด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล เทศบาลจัดตั้งศูนย์บริการสาธารณสุขสำหรับผู้สูงอายุ และบริการตรวจสุขภาพให้ความรู้ แนะนำ การดูแลสุขภาพที่ถูกวิธี ด้านรายได้ เทศบาลจัดสวัสดิการเพิ่มรายได้แก่ผู้สูงอายุที่ยากจนและจัดตั้งกองทุนส่งเสริมสวัสดิการผู้สูงอายุ ด้านที่พักอาศัย เทศบาลหาที่พักอาศัยที่จัดให้แก่ผู้สูงอายุที่มีปัญหาทางด้านสุขภาพร่างกายและอารมณ์ หรือสถานพยาบาลสำหรับรักษาพยาบาลเป็นประจำและต่อเนื่อง ด้านนันทนาการเทศบาลจัดตั้งชมรมผู้สูงอายุ เพื่อเป็นศูนย์กลางข่าวสาร แหล่งพบปะสังสรรค์ของผู้สูงอายุ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และเป็นศูนย์กลางในการจัดกิจกรรม ด้านความมั่นคงทางสังคม ครอบครัว ผู้ดูแล และการคุ้มครอง เทศบาลจัดตั้งศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ ศูนย์ส่งเสริมประจำ กิจกรรมเสริมรายได้ กิจกรรมเสริมความรู้ ด้านการสร้างบริการและเครือข่ายการเกื้อหนุน เทศบาลมีศูนย์ดูแลผู้สูงอายุหรือระบบดูแลผู้สูงอายุในชุมชน จัดตั้งระบบเฝ้าระวัง เกื้อกูล และดูแลผู้สูงอายุในชุมชน

กล่าวโดยสรุป จากบทบาทการสงเคราะห์ผู้สูงอายุตามหลักสังคหวัตถุ ๔ เทศบาล และบุคลากรของเทศบาลตำบลวังกะพี้ ควรที่จะนำเอาหลักธรรมสังคหวัตถุ ๔ มาประยุกต์ใช้ คือ ทาน เป็นการให้ความช่วยเหลือ ให้ความเอื้อเฟื้อ มีความเสียสละ มีความพร้อมที่จะให้บริการ ผู้สูงอายุ เพื่อช่วยเหลือแก้ไขปัญหาต่างๆ ปิยวาจา กล่าวต้อนรับผู้สูงอายุที่มารับบริการด้วยน้ำเสียง ที่สุภาพ เป็นกันเอง พูดด้วยความจริงใจเต็มใจอยู่เสมอ อตถจริยา การให้บริการอย่างเต็มที่ ขวนขวายในการแก้ไขปัญหา ซื่อสัตย์สุจริต มีความเสียสละทั้งร่างกายแรงใจไม่ย่อท้อ สมานัตตตา ปฏิบัติตนต่อผู้สูงอายุอย่างเท่าเทียมกันมีความเสมอภาคในการให้บริการ ไม่เลือกปฏิบัติแต่ผู้ใดผู้หนึ่งและเพื่อให้เกิดประโยชน์ยิ่งขึ้นอีกควรนำตัวชี้วัดการสงเคราะห์ผู้สูงอายุปรับเปลี่ยนอีกทางหนึ่ง ดังนี้ ๑. ด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล ๒. ด้านรายได้ ๓. ด้านที่พักอาศัย ๔. ด้านนันทนาการ ๕. ด้านความมั่นคงทางสังคม และ ๖. ด้านการสนับสนุนเครือข่ายของผู้สูงอายุ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดควรนำหลักธรรมสังคหวัตถุ ๔ และตัวชี้วัดการสงเคราะห์นี้มาประยุกต์และปรับใช้ ซึ่งจะเป็นผลดีต่อทางเทศบาลเอง และผู้ให้บริการต่อไป

๗. ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามหลักสุจริต ๓ ของข้าราชการธรรมาภิบาล สำนักงาน อัยการสูงสุดในจังหวัดแพร่ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะทางการวิจัย ดังนี้

๘.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- ๑) เทศบาลควรรักษาคุณภาพในการให้บริการแก่ผู้สูงอายุ และเพิ่มศักยภาพของบุคลากรในการดูแลเอาใจใส่แก่ผู้สูงอายุ
- ๒) เทศบาลควรนำหลักสังคหวัตถุ ๔ มาปรับใช้ในหลักการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการให้บริการแก่ผู้สูงอายุ
- ๓) เทศบาลในเทศบาลควรมีการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ แม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทนใดๆ

๘.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

- ๑) เทศบาลควรจัดอบรมพนักงานเพื่อให้เข้าถึงผู้สูงอายุได้ง่ายขึ้น
- ๒) เทศบาลควรมีการอบรมในเรื่องคุณธรรม จริยธรรมในการให้บริการของบุคลากร ให้มีจิตสำนึกในการให้บริการด้วยความเต็มใจ
- ๓) เทศบาลควรเพิ่มจำนวนบุคลากรให้เพียงพอต่อการให้บริการผู้สูงอายุ โดยการหน่วยงานให้รองรับต่อปัญหาที่เข้ามาให้บริการ

๘.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

- ๑) ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนาศักยภาพของผู้สูงอายุในการดูแลตนเอง
- ๒) ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับ หลักสังคหวัตถุ ๔ มาปรับใช้ในหลักการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการให้บริการแก่ผู้สูงอายุ

๒) ควรมีวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อมาตรการชีวิตการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ

บรรณานุกรม

- ธีรพันธ์ อินต๊ะปาย. “การประเมินผลการดำเนินงานสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ : กรณีศึกษาเทศบาลนครเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๓.
- พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต. จากปัญหาสู่นโยบาย: ศึกษากรณีผู้สูงอายุในจังหวัดชายแดนภาคใต้. **วารสาร ร่มพฤษ์ มหาวิทยาลัยเกริก**, ๒๕๕๖.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. **พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.
- อุบล วัฒนศักดิ์ภูบาล. การจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเขา อำเภอนองจิก จังหวัดปัตตานี. **วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๓).

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

พระสมุห์สมพล ฐานวุฑฺโฒ (ข้าพเจ้า)*
สมจิต ขอนวงศ์**
สายัณห์ อินันใจ***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ ๑) เพื่อศึกษาบทบาทพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนตามหลักสาราณียธรรมในเขตเทศบาลตำบลหาดกรวด อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์ ๒) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนตามหลักสาราณียธรรมในเขตเทศบาลตำบลหาดกรวด อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ๓) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาชุมชนตามหลักสาราณียธรรมในเขตเทศบาลตำบลหาดกรวด อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามจากประชากรการวิจัย ได้แก่ ประชาชนทั่วไปในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหาดกรวด อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์ มีจำนวนทั้งสิ้น จำนวน ๗,๗๓๗ คน มีการหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๗๘ คน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทดสอบค่าที (t-test) ทดสอบค่าเอฟ (F-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference :LSD) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยการ

* หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์) คณะสังคมศาสตร์ วิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่.

* ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ วิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่.

* ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ วิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่.

สัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ(Key Informant) จำนวน ๗ รูป/คน จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

๑) ผลการศึกษาความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับบทบาทพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนตามหลักสาราณียธรรมในเขตเทศบาล ตำบลหาดกรวด อำเภอเมือง จังหวัดอุดรดิตถ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๖๗$, S.D. = ๐.๙๖๗) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า บทบาทพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนตามหลักสาราณียธรรมในเขตเทศบาล ตำบลหาดกรวด อำเภอเมืองจังหวัดอุดรดิตถ์ มีระดับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดย ด้านเมตตาทายกรรม อยู่ในลำดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๓.๘๒$, S.D.=๐.๙๑๑) รองลงมาคือ ด้านเมตตาจาริกรรม ($\bar{X} = ๓.๖๘$, S.D.=๐.๙๖๕) ด้านสาราณโภคี ($\bar{X} = ๓.๖๖$, S.D. = ๐.๙๗๙) ด้านศีลสามัญญตา ($\bar{X} = ๓.๖๔$, S.D. = ๐.๙๘๓) ด้านทิวัญญ สามัญญตา ($\bar{X} = ๓.๖๒$, S.D. = ๑.๐๐๕) และด้านเมตตาโมกรรม ($\bar{X} = ๓.๖๐$, S.D. = ๐.๘๖๓) อยู่ในลำดับน้อยที่สุด

๒) ผลของการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยกล่าวคือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และอาชีพต่างกัน กับบทบาทพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนตามหลักสาราณียธรรมในเขตเทศบาลตำบลหาดกรวด อำเภอเมือง จังหวัดอุดรดิตถ์ การทดสอบสมมติฐานโดยวิเคราะห์ความแตกต่างจำนวนตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนมีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนตามหลักสาราณียธรรมในเขตเทศบาลตำบลหาดกรวด อำเภอเมือง จังหวัดอุดรดิตถ์ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

๓) ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาชุมชนตามหลักสาราณียธรรมในเขตเทศบาลตำบลหาดกรวด อำเภอเมือง จังหวัดอุดรดิตถ์ ผลจากการสัมภาษณ์ พบว่า ด้านเมตตาทายกรรม พระสงฆ์มีความเอื้อเอื้อในการพัฒนาชุมชนมีความสัมพันธ์กับชุมชนด้วยดีเสมอมาทำงานโดยเห็นแก่ประโยชน์ของชุมชนเป็นหลัก ด้านเมตตาจาริกรรม พระสงฆ์พูดให้ข้อคิดและคำแนะนำต่างๆ ด้วยวาจาไพเราะอ่อนหวานและให้การสนับสนุนกิจกรรมที่มีการพัฒนาชุมชนอย่างเสมอ ด้านเมตตาโมกรรม พระสงฆ์คิดและหาแนวทางวิธีการต่างๆที่จะพัฒนาชุมชนโดยยึดนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้โดยมีวัดเป็นศูนย์แหล่งเรียนรู้โดยไม่คิดหาผลประโยชน์ใดๆ ด้านสาราณโภคี พระสงฆ์ได้ให้ความร่วมมือกับชุมชนให้ความสะดวกในการมาขอใช้สถานที่กับทุกๆหมู่บ้านในชุมชนที่มาขอใช้สถานที่ในการจัดกิจกรรม ด้านศีลสามัญญตา พระสงฆ์มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมศีลธรรมภายในชุมชนเช่นหมู่บ้านรักษาศีลห้ามีการส่งพระไปสอนอบรมนักเรียนตามโรงเรียนและหน่วยงานต่างๆในชุมชน ด้านทิวัญญสามัญญตา พระสงฆ์มีการคิดและร่วมวางแผนหาแนวทางร่วมกับชุมชนในการหาแนวทางการพัฒนาชุมชนในมีความเจริญนำอยู่โดยเน้นด้านการมีส่วนร่วมมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันและร่วมกันแก้ไขปัญหามาต่างๆ ของชุมชน

คำสำคัญ : บทบาทพระสงฆ์, การพัฒนาชุมชน, เทศบาลตำบลหาดกรวด

ABSTRACT

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

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

The research findings were concluded as follows :

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

2) The comparison of individual factors such as gender, age, education level, income, and occupation with the Buddhist Monks roles in community development according to Saraniyadhamma VI of Hatkruat Municipal District Muang District Utaradit Province, hypothesis by analyzing differences of personal factor.

There were found that age, education level, income and occupation have no different of opinion. There were rejected the hypothesis.

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

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

๑. บทนำ

สังคมไทยในอดีต โดยเฉพาะอย่างยิ่งในชุมชนชนบทที่ห่างไกลความเจริญ วัดและพระสงฆ์ในพระพุทธศาสนามีบทบาทต่อวิถีชีวิตของคนไทยมากมายหลายอย่าง เช่น เป็นที่ศึกษาเล่าเรียนหนังสือทั้งวิชาทางโลกและทางธรรม บทบาทอันเป็นเอกลักษณ์ของวัดในวิถีชีวิตชุมชนไทยยังมีมากกว่านี้ เท่าที่นำมากล่าวนี้ เพื่อแสดงถึงความหลากหลายเท่าที่เป็นมาในอดีต และอาจยังคงเป็นอยู่ในวิถีชีวิตชุมชนไทย ในปัจจุบันมากบ้างน้อยบ้าง แล้วแต่ว่าจะเป็นท้องถิ่นใด บทบาทดังกล่าวของวัดไม่เพียงเป็นสิ่งที่รู้จักกันทั่วไปในหมู่คนไทยที่เป็นพุทธศาสนิกชนเท่านั้น ชนหมู่ใดที่ได้เข้ามาอยู่ในประเทศไทยช่วงระยะเวลาหนึ่งก็ยังสามารถมองเห็นบทบาทของวัดดังกล่าวได้อย่างชัดเจน^{๗๔}

ดังนั้น ในหลายชุมชนพระสงฆ์จึงเป็นศูนย์กลางของชาวบ้าน พระสงฆ์จึงได้พยายามรื้อฟื้นบทบาทในการเป็นผู้นำชุมชน ในยุคที่ภาวะของสังคมและเศรษฐกิจอยู่ในขั้นวิกฤตนี้ขึ้นมาใหม่ โดยพยายามค้นหาแก่นของพุทธธรรม เพื่อนำมาประยุกต์ให้เข้ากับกาลสมัยล้วนนำมาเป็นหลักการตามแนวความคิดในการแก้ไขปัญหา และพัฒนาชุมชนการดำรงชีวิตความเป็นอยู่ของชาวบ้านและชุมชนให้ดีขึ้น นอกจากนี้วัดยังเป็นศูนย์รวมกิจกรรมทางสังคมและวัฒนธรรม ของประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆกับทั้งเป็นสถานที่ดำเนินการ อบรม แนะนำ สั่งสอน และสงเคราะห์ประชาชนเพื่อประโยชน์เกื้อกูลและความสุขแก่ประชาชน ตามกำลังความสามารถของวัดและพระภิกษุสงฆ์ พระสงฆ์ผู้ทำหน้าที่บริหารหมู่คณะเป็นหัวหน้าคณะสงฆ์ในวัด ปกครองดูแลแนะนำสั่งสอนอบรม

^{๗๔} วิชัย แจ่มสุข, “บทบาทศาสนาต่อสังคม”, รัฐศาสตร์นิเทศ, ฉบับที่ ๑๑๒ (สิงหาคม ๒๕๒๙) : ๓๖.

พระภิกษุ สามเณรและคฤหัสถ์ที่มีอยู่ หรืออาศัยอยู่ในวัด และอำนวยการภารกิจการทุกอย่างเกี่ยวกับวัด รวมทั้งบริบทรอบๆวัดก็คือ เจ้าอาวาส^{๗๕}

ปัญหาบทบาทพระสงฆ์กับการพัฒนาชุมชนจึงเป็นปัญหาที่ควรศึกษาและนำมาปรับใช้กับสังคมในปัจจุบัน เพราะในปัจจุบันชาวบ้านรับฟังข่าวสารข้อมูลต่างๆมาไม่ถูกต้องนักและยังไม่เชื่อมั่นในบทบาทพระสงฆ์ว่ามีบทบาทอะไรบ้างสามารถเข้ามาช่วยในการพัฒนาชุมชนถิ่นฐานที่อยู่ได้อย่างไร อีกทั้งยังเป็นการเผยแพร่ศาสนาในเชิงรุก เพราะจะได้เข้าไปพูดคุยกับชาวบ้านสอบถามปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในชุมชนที่เกี่ยวกับบทบาทของพระสงฆ์ อีกทั้งยังได้ให้ความช่วยเหลือชาวบ้าน เพื่อให้ชาวบ้านในชุมชนได้เข้าใจถึงบทบาทพระสงฆ์ว่าพระสงฆ์มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนได้ เหตุผลนี้เป็นปัญหาหลักในบทบาทพระสงฆ์กับการพัฒนาชุมชน เพราะพระสงฆ์หรือวัด นั้นเป็นศูนย์รวมของจิตใจเป็นแรงใจให้กับชาวบ้านในชุมชน

เมื่อพระสงฆ์มีความรู้ ความสามารถ ได้เข้ามามีบทบาทในการช่วยพัฒนาสังคมทำหน้าที่ในการพัฒนาตน พัฒนางองค์กร ในรูปแบบที่หลากหลาย เมื่อมีการศึกษาถึงชีวประวัติของพระสงฆ์ที่ทำหน้าที่ในการพัฒนาสังคม ย่อมเป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่คณะสงฆ์เป็นการเชิดชูเกียรติประวัติให้แก่พระสงฆ์เหล่านั้น เนื่องจากบางครั้งผลงานที่พระสงฆ์ทำไม่ได้นำมาศึกษาวิจัยกันอย่างจริงจังถึงกระบวนการที่พระสงฆ์เหล่านั้นทำหน้าที่เผยแพร่อยู่ จึงทำให้ไม่ทราบว่ามีเหตุปัจจัยใดที่ทำให้การทำงานของพระสงฆ์เหล่านั้นทำงานสัมฤทธิ์ผล เมื่อมีการเข้าไปศึกษาอย่างเป็นระบบก็จะ เป็นประโยชน์ทางด้านวิชาการ ในการที่จะเข้าไปทราบ และดำเนินการ หรือแก้ไขปรับปรุงให้ถูกต้องอย่างไรก็ตาม ก็มีพระสงฆ์ที่ประสบความสำเร็จในการเผยแพร่พุทธศาสนาและได้รับการยอมรับในการพัฒนาสังคมอยู่ พระสงฆ์ควรมีการพัฒนาต่อตนเองและผู้อื่น

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่าหลักธรรมที่ควรนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ คือ สาราณียธรรม ๖ ได้แก่ ๑) เมตตาทายกรรม ๒) เมตตาวิจิตรกรรม ๓) เมตตาโมกขกรรม ๔) สาธารณ โภคี ๕) สีสสามัญญตา ๖) ติฏฐีสามัญญตา ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งการให้ระลึกถึงกัน ย่อมเป็นไปเพื่อ ความพร้อมเพรียงเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งเป็นหลักธรรมที่สำคัญที่จะช่วยเสริมสร้างความรู้สึที่ดี สร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นกับหน่วยงาน และองค์กร โดยมุ่งศึกษาบทบาทพระสงฆ์กับการพัฒนา ชุมชน รวมถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทพระสงฆ์กับการพัฒนาชุมชน และแนวทางการพัฒนาตาม หลักสาราณียธรรมในบทบาทพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลตำบลหาดกรวด อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๒.๑ เพื่อศึกษาบทบาทพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนตามหลักสาราณียธรรมในเขต เทศบาลตำบลหาดกรวด อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

^{๗๕} พระมหาเสริมชัย ชยมงคล, การบริหารวัด, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพุทธภาวนา วิชาการธรรมกายและธนาคารจำกัดมหาชน, ๒๕๓๘), หน้า ๒๓.

๒.๒ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบบทบาทพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนตามหลักสาราณียธรรม
ในเขตเทศบาลตำบลหาดกรวด อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๒.๓ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาชุมชนตามหลักสาราณียธรรมในเขตเทศบาลตำบล
หาดกรวด อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์

๔. ขอบเขตการวิจัย

๔.๑ **ขอบเขตด้านเนื้อหา** ผู้วิจัยมุ่งศึกษาขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมรูปแบบบทบาท
พระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนตามหลักสาราณียธรรมในเขตเทศบาลตำบลหาดกรวด อำเภอเมือง
จังหวัดอุตรดิตถ์ ประกอบด้วยธรรมะ ๖ ด้าน คือ ๑) ด้านเมตตากายกรรม ๒) ด้านเมตตาวจีกรรม
๓) ด้านเมตตาโมกกรรม ๔) ด้านสาธารณโภคี ๕) ด้านศีลสามัญญดา ๖) ด้านทิวฐิสามัญญดา และ
บทบาทหลักของคณะสงฆ์ ๓ ด้านคือ ๑) ด้านการเผยแผ่ ๒) ด้านการศึกษาสงเคราะห์
๓) ด้านสาธารณสงเคราะห์

๔.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

๑. **ตัวแปรต้น (Independent Variables)** ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล
ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา รายได้ และอาชีพ และบทบาทหลักของคณะสงฆ์ ๑) ด้านการ
เผยแผ่ ๒) ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ๓) ด้านสาธารณสงเคราะห์

๒. **ตัวแปรตาม (Dependent Variables)** ได้แก่ บทบาทพระสงฆ์ในการพัฒนา
ชุมชนตามหลักสาราณียธรรมในเขตเทศบาลตำบลหาดกรวด อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์
ประกอบด้วย หลักสาราณียธรรม ๖ด้านคือ ๑) ด้านเมตตากายกรรม ๒)ด้านเมตตาวจีกรรม
๓) ด้านเมตตาโมกกรรม ๔) ด้านสาธารณโภคี ๕) ด้านศีลสามัญญดา ๖) ด้านทิวฐิสามัญญดา

๔.๓ ขอบเขตด้านประชากร

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มประชากรได้แก่ของประชาชนในเขตเทศบาลตำบล
หาดกรวด อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์ จำนวน ๗,๗๓๗ คน

๔.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ พื้นที่ในเขตเทศบาลตำบลหาดกรวด อำเภอเมือง
จังหวัดอุตรดิตถ์

๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าตั้งแต่เดือน สิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๙ ถึง เดือน มกราคม พ.ศ.
๒๕๖๐ รวมระยะเวลา ๖ เดือน ในการศึกษาค้นคว้าและวิจัย

๕. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยเป็น
การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)
ในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามจาก
ประชากรการวิจัย ได้แก่ ประชาชนทั่วไปในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหาดกรวด อำเภอเมือง จังหวัด

อุตรดิตถ์ มีจำนวนทั้งสิ้น จำนวน ๗,๗๓๗ คน มีการหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๗๘ คน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทดสอบค่าที (t-test) ทดสอบค่าเอฟ (F-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference :LSD) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ(Key Informant) จำนวน ๗ รูป/คน จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

๖. ผลการวิจัย

๑. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนผู้ตอบแบบสอบถามในเขตเทศบาลตำบลหาดกรวด อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในระหว่าง ๔๐ - ๔๙ ปี และส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และมีอาชีพการเกษตรกร และรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง ๕,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท

๒. ผลการวิเคราะห์บทบาทพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนตามหลักสาราณียธรรมในเขตเทศบาล ตำบลหาดกรวด อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์ พบว่า บทบาทพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนตามหลักสาราณียธรรมในเขตเทศบาลตำบลหาดกรวด อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (= ๓.๖๗, S.D. = ๐.๙๖๗) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า บทบาทพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนตามหลักสาราณียธรรมในเขตเทศบาลตำบลหาดกรวด อำเภอเมืองจังหวัดอุตรดิตถ์ มีระดับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดย ด้านเมตตาทายกรรม อยู่ในลำดับมาก รองลงมา ด้านเมตตาวิจิตรกรรม ด้านสาราณโภคี ด้านสามัญญตา ด้านทฤษฏีสามัญญตา และด้านเมตตาโมกกรรมตามลำดับ

๓. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า บทบาทพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนตามหลักสาราณียธรรมในเขตเทศบาล ตำบลหาดกรวด อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์ การทดสอบสมมติฐานโดยวิเคราะห์ความแตกต่างตามจำนวนตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนมีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนตามหลักสาราณียธรรมในเขตเทศบาลตำบลหาดกรวด อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

๔. แนวทางการพัฒนาชุมชนตามหลักสาราณียธรรมในเขตเทศบาลตำบลหาดกรวด อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์ ผลจากการสัมภาษณ์ พบว่า ด้านเมตตาทายกรรม พระสงฆ์มีความเอื้อเพื่อในการพัฒนาชุมชนมีความสัมพันธ์กับชุมชนด้วยดีเสมอมาทำงานโดยเห็นแก่ประโยชน์ของชุมชนเป็นหลัก ด้านเมตตาวิจิตรกรรม พระสงฆ์พูดให้ข้อคิดและคำแนะนำต่างๆ ด้วยวาจาไพเราะ

อ่อนหวานและให้การสนับสนุนกิจกรรมที่มีการพัฒนาชุมชนอย่างเสมอ ด้านเมตตามโนกรรม พระสงฆ์คิดและหาแนวทางวิธีการต่างๆที่จะพัฒนาชุมชนโดยยึดนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้โดยมีวัดเป็นศูนย์แหล่งเรียนรู้โดยไม่คิดหาผลประโยชน์ใดๆ ด้านสาธารณโภคี พระสงฆ์ได้ให้ความร่วมมือกับชุมชนให้ความสะดวกในการมาขอใช้สถานที่กับทุกๆหมู่บ้านในชุมชนที่มาขอใช้สถานที่ในการจัดกิจกรรม ด้านศีลสามัญญตา พระสงฆ์มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมศีลธรรมภายในชุมชนเช่นหมู่บ้านรักษาศีลห้ามีการส่งพระไปสอนอบรมนักเรียนตามโรงเรียนและหน่วยงานต่างๆในชุมชน ด้านทิวฐิสามัญญตา พระสงฆ์มีการคิดและร่วมวางแผนหาแนวทางร่วมกับชุมชนในการหาแนวทางการพัฒนาชุมชนในมีความเจริญน่าอยู่โดยเน้นด้านการมีส่วนร่วมมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันและร่วมกันแก้ไขปัญหาต่างๆ ของชุมชน

๗. องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย



๘. อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำประเด็นที่มีความสำคัญ ต่อบทบาทพระสงฆ์ ในการพัฒนาชุมชนตามหลักสาราณียธรรมในเขตเทศบาลตำบลหาดกรวด อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์ โดยมีประเด็นที่น่าสนใจสามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

๑. บทบาทพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนตามหลักสาราณียธรรมในเขตเทศบาล ตำบลหาดกรวด อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก

๒. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการทดสอบสมมติฐานบทบาทพระสงฆ์ในการพัฒนา ชุมชนตามหลักสาราณียธรรม ในเขตเทศบาลตำบลหาดกรวด อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และอาชีพ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อ บทบาทพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนตามหลักสาราณียธรรมในเขตเทศบาลตำบลหาดกรวด อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

๙. ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนตามหลักสาราณียธรรมในเขต เทศบาลตำบลหาดกรวด อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะทางการวิจัยดังนี้

๙.๑ ข้อเสนอแนะทั่วไป

๑) ควรมีการพัฒนาด้านบทบาทพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนในเชิงรุกเพื่อที่จะให้ เกิดความสำเร็จได้มากยิ่งขึ้น

๒) ควรให้การสนับสนุนพระที่มีบทบาทในการพัฒนาชุมชน เพราะพระที่ไปพัฒนา ส่วนใหญ่ต้องเสียสละเพื่อรักษาไว้ซึ่งพระพุทธศาสนาและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของประชาชนในชุมชน

๓) ควรมีการส่งเสริมและให้การสนับสนุนทางด้านงบประมาณในการพัฒนาชุมชนทางด้าน พระพุทธศาสนา

๙.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

๑) ศึกษาการพัฒนาชุมชนตามรูปแบบของพระพุทธศาสนาโดยการนำหลักธรรม ไปบูรณาการกับหลักการปฏิบัติตนในการดำรงชีวิต

๒) ศึกษาแนวทางการประยุกต์หลักการพัฒนาชุมชนในการพัฒนาที่ยั่งยืนมั่นคง

บรรณานุกรม

พระมหาเสริมชัย ชยมงฺคโล. การบริหารวัด. พิมพ์ครั้งที่ ๒, กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิพุทธภavana
วิชาธรรมกายและธนาการจำกัดมหาชน, ๒๕๓๘.
วิชัย แจ็งสุข. “บทบาทศาสนาต่อสังคม”. รัฐศาสตร์นิเทศ. ฉบับที่ ๑๑๒ สิงหาคม ๒๕๒๙.

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ของเทศบาล
ตำบลป่าแมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่

The Human Resources Administration Accordance With
BhavanĀ Iv of Pa-Maet Sub-District Municipality,
Muang Phrae District, Phrae Province

พระสายัญณ์ห์ ดิกุขสมปนโน*
พระครูสังฆรักษ์บุญเสริม กิตติวัฒนโณ**
ดำเนิน หมายดี***

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ ๑) เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ของเทศบาลตำบลป่าแมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ ๒) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ของเทศบาลตำบลป่าแมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ ๓) เพื่อศึกษาแนวทางการการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ของเทศบาลตำบลป่าแมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ ซึ่งเป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยใช้ระเบียบวิธีเชิงปริมาณ (Quantitative Research) การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการแจกแบบสอบถาม(Questionaire) กับกลุ่มประชากรที่ได้กำหนดใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในเทศบาลตำบลป่าแมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ จำนวน ๙๕ คน และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อหา ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทำการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์(Correlation Analyris) โดยการคำนวณค่าประสิทธิ์สัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ของเทศบาลตำบลป่าแมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่และข้อมูลจากการสัมภาษณ์จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis Technique)

ผลการวิจัย พบว่า

๑) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ของเทศบาลตำบลป่าแมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามทฤษฎีของ

* หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต (สาขารัฐประศาสนศาสตร์) คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่.

* ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่.

* ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่.

เทศบาลตำบลป่าแมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=๓.๙๖$, $\sigma=๐.๑๗$) เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

๒) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ของเทศบาลตำบลป่าแมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ และ ประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ของเทศบาลตำบลป่าแมต อำเภอเมืองแพร่จังหวัดแพร่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ และการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ของเทศบาลตำบลป่าแมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

๓) แนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ของเทศบาลตำบลป่าแมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ พบว่า ควรมีการสรรหาบุคลากรเข้ามาทำงานในองค์กรตาม ความรู้ความสามารถอย่างโปร่งใสยุติธรรม เปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมได้เข้าทำงาน ทั้งบุคลากรภายในและภายนอกองค์กร ควรมีระบบข้อมูลข่าวสารเพื่อประชาสัมพันธ์คุณสมบัติของ ตำแหน่งที่ต้องการได้อย่างเหมาะสมและทั่วถึง การพัฒนาควรมีการจัดฝึกอบรมเพื่อการ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ ความประพฤติ คุณธรรมจริยธรรมและสำรวจ และวิเคราะห์ความต้องการด้านการฝึกอบรมบุคลากรพร้อมการนำผลการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: การบริหารทรัพยากรมนุษย์,ภาวนา ๔

ABSTRACT

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

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

Concerning the results, it was found that;

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

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

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

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

๑. บทนำ

การบริหารงานของเทศบาลตำบลป่าแม่ตมีระบบการบริหาร คือ กำหนดประเด็นหลักการพัฒนาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนารวมทั้งสอดคล้องกับความต้องการของประชาคมและชุมชน โดยนำข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาจากหน่วยงานต่างๆ และข้อมูลในแผนชุมชนมาพิจารณาประกอบการจัดทำแล้วรวบรวมประเด็นการพัฒนาที่กล่าวมาข้างต้นได้พบปัญหาที่จำเป็นจะต้องแก้ไข ปรับปรุง หลายด้านได้แก่ ๑) ด้านการวางแผน ๒) ด้านการสรรหา ๓) ด้านการพัฒนา ๔) ด้านการธำรงรักษาที่ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการบริหารจัดการองค์การ เนื่องจากเทศบาลตำบลป่าแม่ตส่วนมากมุ่งเน้นไปที่การบริหารจัดการองค์การในด้านวัตถุภายนอกหรือด้านกายภาพแต่เพียงอย่างเดียว ไม่ได้มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทางจิตใจควบคู่กันไป จึงทำให้การบริหารจัดการภายในคือด้านจิตใจของบุคลากรในองค์กรนั้นค่อนข้างจะมีน้อยหรืออาจกล่าวได้ว่าไม่ค่อยได้รับความสนใจในเรื่องนี้เท่าที่ควร^{๗๖} การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลป่าแม่ต อำเภอเมือง จังหวัดแพร่จะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจำเป็นต้องประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ ด้านการพัฒนาบุคลากรนั้น มีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่สามารถส่งเสริมด้านการพัฒนาโดยเฉพาะ คือ หลักภavana ๔ ได้แก่ ๑. กายภavana ๒. สีลภavana ๓. จิตตภavana ๔. ปัญญาภavana

อาจได้ว่า จากความจำเป็นและเพื่อแก้ไขปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคลให้บรรลุผลและให้องค์การมีขีดความสามารถในการแข่งขันได้และที่สำคัญก็คือ องค์กรและผู้ที่ทำหน้าที่ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องประเมินได้ว่าบุคลากรมีหรือขาดคุณลักษณะใดๆ แล้วจึงจัดกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับสภาพขององค์การและบุคลากร ด้วยวิธีการต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรม การให้การศึกษา การมอบหมายงานพิเศษ การให้คำปรึกษาโดยผู้เชี่ยวชาญพิเศษ เป็นต้น อย่างเหมาะสม จากความจำเป็นและเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลป่าแม่ตตามหลักภavana ๔ เพื่อทราบผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลป่าแม่ตว่า เป็นอย่างไรและผลจากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นสารสนเทศให้กับผู้บริหารได้นำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

^{๗๖} สำนักงานปลัดเทศบาล. แผนพัฒนาสามปี. พ.ศ.๒๕๕๙- ๒๕๖๑. เทศบาลตำบลป่าแม่ต อำเภอเมือง จังหวัดแพร่

๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๒.๑ เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา ๔ ของเทศบาลตำบลป่าแมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่

๒.๒ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา ๔ ของเทศบาลตำบลป่าแมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่

๒.๓ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา ๔ ของเทศบาลตำบลป่าแมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่

๓. ขอบเขตการวิจัย

๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาทางการการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา ๔ ของเทศบาลตำบลป่าแมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ตามหลักภาวะนา ๔ ได้แก่ ๑.กายภาวะนา ๒. สีสภาวะนา ๓.จิตตภาวะนา ๔.ปัญญาภาวะนา และทฤษฎีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ๔ ด้าน ได้แก่ ๑. ด้านการวางแผน ๒. ด้านการสรรหา ๓. ด้านการพัฒนา และ ๔. ด้านการธำรงรักษา^{๗๗}

๓.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและทฤษฎีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ๔ ด้าน ได้แก่ ๑.ด้านการวางแผน ๒. ด้านการสรรหา ๓. ด้านการพัฒนา และ ๔. ด้านการธำรงรักษา ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา ๔ เทศบาลตำบลป่าแมต อำเภอเมือง ประกอบด้วย ๔ ด้าน คือ ๑. กายภาวะนา ๒. สีสภาวะนา ๓. จิตตภาวะนา ๔. ปัญญาภาวะนาและแนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลตามภาวะนา ๔ ของเทศบาลตำบลป่าแมต อำเภอเมือง จังหวัดแพร่

๓.๓ ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเชิงปริมาณครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานทั้งที่เป็นข้าราชการประจำ พนักงาน เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ในเทศบาลตำบลสมาชิกสภาเทศบาลตำบลป่าแมตทั้งหมด จำนวน ๙๕ คน^{๗๘} ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) จำนวน ๗ คน

๓.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่ ได้แก่ เทศบาลตำบลป่าแมต

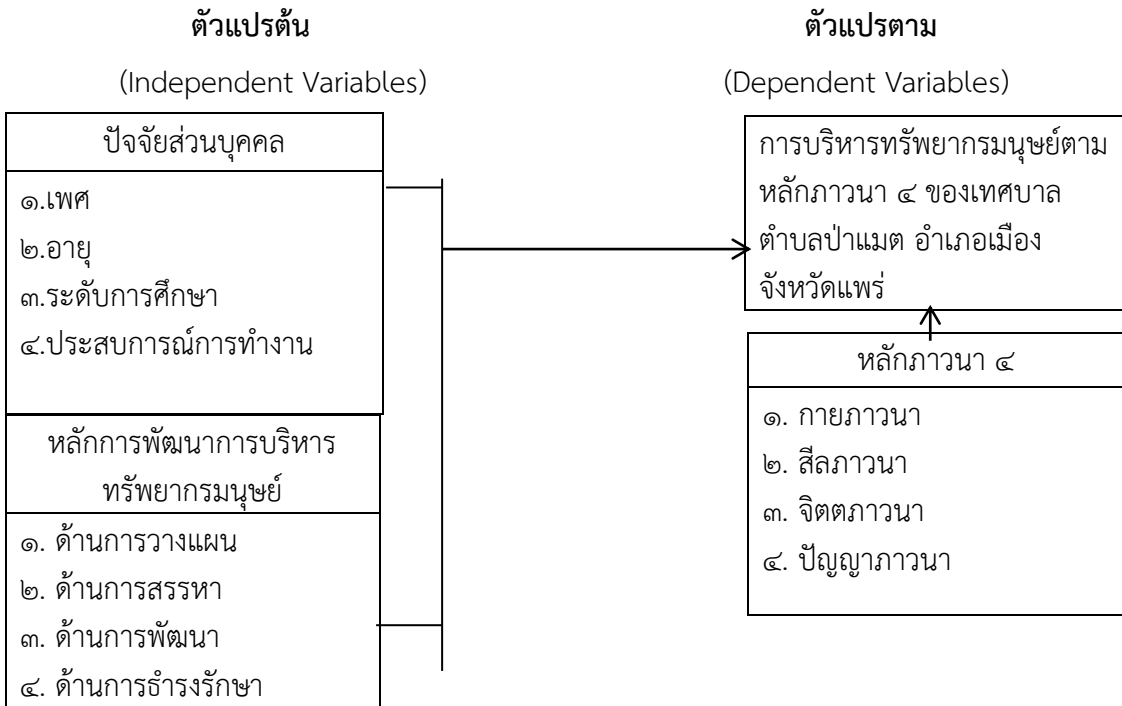
๓.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา ผู้วิจัยทำการศึกษาดังแต่ เดือนสิงหาคม ๒๕๕๙ ถึงเดือนมกราคม ๒๕๖๐ รวมเป็นระยะเวลา ๖ เดือน

๔. กรอบแนวคิดในการวิจัย

^{๗๗} วิลารวรรณ รพีพิศาล, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์วิจิตรหัตถการ, ๒๕๕๐), หน้า ๔๖.

^{๗๘} เทศบาลตำบลป่าแมต, รายงานกิจกรรมประจำปี ๒๕๕๙ เทศบาลตำบลป่าแมต อำเภอเมืองจังหวัดแพร่, (เทศบาลตำบลป่าแมต ๒๕๕๙) (อัสสำเนา).

กรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา ๔ ของเทศบาลตำบลป่าเมต อำเภอเมือง จังหวัดแพร่” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาจัดทำเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ทั้งแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables)



แผนภาพที่ ๑ กรอบแนวคิดการวิจัย

๕. วิธีดำเนินการวิจัย

ใช้การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) โดยใช้ระเบียบวิธีเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) กับกลุ่มประชากรที่ได้กำหนดไว้ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานทั้งที่เป็นข้าราชการประจำผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ พนักงาน และลูกจ้างในเทศบาลตำบลสมาชิกสภาเทศบาลทั้งหมดจำนวน ๙๕ คน ที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลป่าเมตทั้งหมดซึ่งมีทั้งข้าราชการการเมืองและข้าราชการประจำและลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวและการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๗ รูป/คน ผู้วิจัยกำหนดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ซึ่งมีความสอดคล้องกับประเด็นสาระสำคัญของการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลจาก ข้อมูลแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติตั้งนี้ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของประชากร และ

พรรณนา การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภวณา ๔ สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐานการวิจัยเพื่อหาความสัมพันธ์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภวณา ๔ ของเทศบาลตำบลป่าเมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้ (Pearson's Correlation) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ ๐.๐๕

๖. ผลการวิจัย

๑) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลส่วนใหญ่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๖๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๒ มีอายุอยู่ระหว่าง อายุ ๓๐-๓๙ ปี จำนวน ๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๓ มีการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน ๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๖ มีประสบการณ์การทำงาน ๑๑-๒๐ปีจำนวน ๗๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๔

๒) ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภวณา ๔ ของเทศบาลตำบลป่าเมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่

พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภวณา ๔ ของเทศบาลตำบลป่าเมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=๓.๙๖$, $\sigma=๐.๑๓$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านกายภวณา ($\mu=๓.๘๐$, $\sigma=๐.๕๓$) รองลงมาคือ ด้านปัญญาภวณา ($\mu=๓.๗๙$, $\sigma=๐.๓๔$) ด้านจิตภวณา ($\mu=๓.๗๑$, $\sigma=๐.๓๔$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านศีลภวณา ($\mu=๓.๖๗$, $\sigma=๐.๓๓$) ตามลำดับ

๓) ผลการทดสอบสมมติฐาน

พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ และประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภวณา ๔ ของเทศบาลตำบลป่าเมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ และการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภวณา ๔ ของเทศบาลตำบลป่าเมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

๔.) แนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภวณา ๔ ของเทศบาลตำบลป่าเมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ พบว่า ควรมีการสรรหาบุคลากรเข้ามาทำงานในองค์กร ตามความรู้ความสามารถอย่างโปร่งใสยุติธรรม เปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติมาสมัครได้อย่างเท่าเทียมกันทั้งบุคลากรภายในและภายนอกองค์กร ควรมีระบบข้อมูลข่าวสารเพื่อประชาสัมพันธ์คุณสมบัติของตำแหน่งที่ต้องการได้อย่างเหมาะสมและทั่วถึง การพัฒนาควรมีการจัดฝึกอบรมเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ ความประพฤติ คุณธรรมจริยธรรมและสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการด้านการฝึกอบรมบุคลากรพร้อมการนำผลการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

๗. องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา ๔ ของเทศบาลตำบลป่าเมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ ด้วยวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research)



แผนภาพที่ ๒ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

๘. อภิปรายผลการวิจัย

๑) ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามทฤษฎีของเทศบาลตำบลป่าเมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลป่าเมตเทศบาล มีการกำหนดความต้องการกำลังคนในอนาคต เทศบาลมีการเปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติ มาสมัครได้อย่างเท่าเทียมกันทั้งบุคลากรภายในและภายนอกองค์การ เทศบาลมีการนำทิศทางการก้าวหน้าของบุคลากรในอนาคตขององค์การมากำหนดการศึกษาต่อของพนักงานส่วนท้องถิ่น เทศบาลมีการสร้างจิตสำนึกด้านความปลอดภัยในการทำงาน

๒) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ของเทศบาลตำบลป่าเมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ และประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ของเทศบาลตำบลป่าเมต อำเภอเมืองแพร่จังหวัดแพร่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ และการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ของเทศบาลตำบลป่าเมต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

๙. ข้อเสนอแนะ

๙.๑ ข้อเสนอแนะทั่วไป

๑) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามภาวนา ๔ ของเทศบาลตำบล ด้านกายภาวนา คือ การมีสุขภาพร่างกายที่พร้อมที่จะทำงานและสุขภาพที่สมบูรณ์ ย่อมจะทำให้องค์การได้รับการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายพร้อมทั้งประสบผลสำเร็จตามที่วางแผนไว้ได้

๒) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามภาวนา ๔ ของเทศบาลตำบล ด้านศีลภาวนา คือ การมีความประพฤติ การตั้งอยู่ในระเบียบวินัย เป็นเรื่องของการปฏิสัมพันธ์คนอื่น

๙.๒ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑) หน่วยงานมีนโยบายการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่งหน้าที่ต่างๆ ให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถในหน้าที่นั้น ขณะเดียวกันก็ต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพร่างกายที่พร้อมปฏิบัติงาน

๒) มีนโยบายส่งเสริมการออกกำลังกาย เช่น จัดหาอุปกรณ์การกีฬาต่างๆ ในหน่วยงาน เพื่อกระชับความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

๙.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

๑) ศึกษางานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยการประยุกต์หลักธรรมด้านอื่น เช่น ทศพิราชธรรม เป็นต้น มาทำการศึกษาวิจัย

๒) ศึกษาเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักธรรมด้านอื่น เช่น สังฆัตถุ ๔ พรหมวิหาร ๔ ให้มากขึ้นเพื่อจะแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.
วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์วิจิตร
หัตถกร, ๒๕๕๐.

การบริหารงานบุคคลตามหลักสารานียธรรม ๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในอำเภอทอง จังหวัดแพร่

Personnel Administration According to Saraniyadhamma Vi
of Sub - District Administrative Organization
in Long District, Phrae Province

พระครูปัญญาปริยัติสาทร (สนธยา สิริปณฺโณ)*

สมจิต ขอนวงศ์**

สายัณห์ อินันใจ***

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์๑) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสารานียธรรม ๖ ขององค์การบริหาร ส่วนตำบล ในอำเภอทอง จังหวัดแพร่ ๒) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสารานียธรรม ๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอทอง จังหวัดแพร่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ๓) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอทอง จังหวัดแพร่ ตามหลักสารานียธรรม ๖

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามจากประชากร การวิจัย ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอทอง จังหวัดแพร่ จำนวน ๑๖๕ คน มีการหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (R.V.Krejcie & Morgan) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๑๖ คน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทดสอบค่าที (t-test) ทดสอบค่าเอฟ (F-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference :LSD) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ(Key Informant) จำนวน ๗ รูป/คน จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

* หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์) คณะสังคมศาสตร์ วิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่.

** ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ วิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่.

*** ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ วิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่.

ผลการวิจัยพบว่า

๑) ผลการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลัก สาราณียธรรม ๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคลอง จังหวัดแพร่ พบว่า บุคลากรมี ความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๘๒$, S.D. = ๐.๗๙๓) และเมื่อจำแนกเป็นราย ด้านพบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม ๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอ คลอง จังหวัดแพร่ มีระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม ๖ มากทุกด้าน โดย ด้าน เมตตากายกรรม อยู่ในลำดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๓.๘๗$, S.D. = ๐.๗๔๒) รองลงมาคือ ด้านเมตตา วจีกรรม ($\bar{X} = ๓.๘๕$, S.D. = ๐.๗๖๓) รองลงมาคือด้านทฎฐิสามัญญตา ($\bar{X} = ๓.๘๔$, S.D. = ๐.๘๕๐) ด้านสาราณโภคี ($\bar{X} = ๓.๘๔$, S.D. = ๐.๗๔๐) ด้านเมตตาโมกกรรม ($\bar{X} = ๓.๘๑$, S.D. = ๐.๘๑๙) ส่วนด้านสามัญญตาอยู่ในลำดับต่ำสุด ($\bar{X} = ๓.๗๒$, S.D. = ๐.๘๔๘)

๒) ผลการเปรียบเทียบปัจจัยกล่าวคือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพ และประสบการณ์ทำงาน กับการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม ๖ ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอคลอง จังหวัดแพร่ การทดสอบสมมติฐานโดยวิเคราะห์ความแตกต่างจำแนก ตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพ และประสบการณ์ทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม ๖ ขององค์การบริหารส่วน ตำบล ในเขตอำเภอคลอง จังหวัดแพร่ มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

๓) ผลการศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม ๖ ขององค์การ บริหารส่วนตำบล ในอำเภอคลอง จังหวัดแพร่ พบว่า ควรมีการวางแผนการบริหารงานบุคคลร เกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกรับเจ้าหน้าที่ให้ตรงกับงานมีความรู้และเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ และกรณีที่มีตำแหน่งว่างควรพิจารณาพนักงานในองค์กรก่อน การเลื่อนตำแหน่งงานควรพิจารณา จากความรู้ความสามารถเป็นหลัก ควรมีการอบรมให้บุคลากรรู้จักใช้คำพูดที่สร้างสรรค์หรือรู้จัก พุดให้กำลังใจในยามที่มีใครต้องพบกับความทุกข์ความผิดหวังและให้มีความอ่อนน้อมถ่อมตนรู้จัก สัมมาคารวะไม่เบียดเบียนรังแกใส่ร้ายกัน ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการสัมมนาอบรม ศึกษาดูงาน ศึกษาต่อให้มากยิ่งขึ้น ควรให้ความสำคัญกับบุคลากรในการรักษาบุคลากรไม่ให้มีการ ย้ายตำแหน่งระยะถี่ ควรปรับปรุงปัจจัยด้านพื้นฐานเกี่ยวกับสวัสดิการที่จัดให้อยู่ในความเหมาะสม ควรยึดถือกฎระเบียบข้อบังคับในการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้การบริหารงาน บุคลากรขององค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล, หลักสาราณียธรรม, องค์การบริหารส่วนตำบล

Abstract

This aims of research were 1) to study the personnel administration according to Saraniyadhamma VI of Sub district Administrative Organization in Long District, Phrae Province, 2) to compare personal factors that affect the personnel administration according to Saraniyadhamma VI of Sub district Administrative Organization in Long District, Phrae Province 3) to educate the proceeding for the personnel administration of Sub district Administrative Organization in Long District, Phrae Province according to Saraniyadhamma VI.

This study was mixed-method research, a combination of quantitative and qualitative research. Quantitative data were collected by using a questionnaire of persons of Sub district Administrative Organization in Long District, Phrae Province 165 persons. The sample consisted of 116 people by using the formula of R.V. Krejcie & Morgan. Data were analyzed by statistics including frequency, percentage, mean, and standard deviation to describe personal characteristics. Hypothesis testing was conducted by using t-test and F-test analysis, One-Way Analysis of Variance (ANOVA). A pair of means was compared by using Least Significant difference (LSD). For qualitative research, data were collected from 7 key informants. These key informants were purposively selected from the experts with qualification in accordance with the essence of research. Data collection instruments included structured in depth interview and face-to-face in depth interview. Data were analyzed by descriptive interpretation.

The research found that

1) The opinions of persons concern about the personnel administration according to Saraniyadhamma VI of Sub district Administrative Organization in Long District, Phrae Province found the performance of general service officers is overall high level. On the distribution each side found high opinions on all levels as well as Mettakayakamma ($\bar{X} = 3.87$, $SD = 0.742$) was highest level, followed by Mettavacikamma ($\bar{X} = 3.85$, $SD = 0.763$), Ditthisamabbata ($\bar{X} = 3.84$, $SD = 0.850$), Sadharanabhogita ($\bar{X} = 3.84$, $SD = 0.740$), followed by Mettamanokamma ($\bar{X} = 3.81$, $SD = 0.819$) and the last one was Silasamabbata ($\bar{X} = 3.72$, $SD = 0.848$).

2) The comparison of individual factors such as gender, age, education level, income, status and experience with the personnel administration according to Saraniyadhamma VI of Sub district Administrative Organization in Long District,

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

3) The guidelines for the personnel administration according to Saraniyadhamma VI of Sub district Administrative Organization in Long District found that according to the attitude of officers of Sub district Administrative Organization, was to make Manpower Planning when are free man, the getting a promotion by work ability, be keep training in good speech, be make new working skills, be take Security on tenure, be keep fringe benefit ,and be take the well evaluation.

Keyword : Personnel Adiministration, Saraniyadhamma, Sub-District Admininistrative

๑. บทนำ

ในท้องถิ่นอำเภอคลอง จังหวัดแพร่ มีองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน ๕ แห่ง การบริหารงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคลอง จังหวัดแพร่ จากผลการประเมินแผนพัฒนา ๓ ปี ของท้องถิ่นอำเภอคลอง พบว่าการบริหารงานบางส่วนบางระดับนั้นยังมีปัญหาบกพร่อง ในการบริหารงานซึ่งคำนึงถึงประโยชน์ส่วนตนโดยไม่ยึดถือความถูกต้องขาดคุณธรรมจริยธรรม ในการปฏิบัติงานใช้อารมณ์ในการแก้ปัญหาขาดความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะในการปฏิบัติงานยังมีความแตกแยกในหมู่คณะของสมาชิกในองค์การบริหารส่วนตำบลกับฝ่ายค้ำนฝ่ายปกครองท้องที่การให้บริการประชาชนการสงเคราะห์ชุมชนที่น้อยไปไม่ทำตามความต้องการ ของประชาชนและขาดการประชาสัมพันธ์ที่ดีเกิดการล่าช้าในระบบการทำงานชุมชนจึงมีการพัฒนา ที่ล่าช้าไม่ทันต่อยุคสมัยจึงต้องนำหลักธรรมมาใช้ประกอบการบริหารจัดการเพื่อให้การบริหารระบบงานขับเคลื่อนในทิศทางที่สมบูรณ์และมีประสิทธิภาพเพื่อให้การบริหารงานต่างๆ บรรลุถึงจุดประสงค์ที่ตั้งไว้นั้นผู้ที่ทำหน้าที่ผู้บริหารนั้นจึงจำเป็นต้องศึกษาทักษะต่างๆในการเป็นผู้นำการจะเป็นผู้นำและผู้บริหารที่ดีได้นั้นไม่ใช่เรื่องง่ายแต่ก็ไม่ใช่ว่าเรื่องยากที่ผู้บริหารหรือผู้นำ มีคุณธรรมและความสามารถรวมทั้งทักษะประสบการณ์ที่ดี^{๗๙}

ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่าการบริหารงานบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคลอง ต้องมีหลักสารานียธรรม ๖ ในการบริหารงานบุคคล ได้แก่ เมตตาทายกรรม การทำความดีต่อกันเมตตาวิกรรม การพูดแต่สิ่งที่ดีเมตตาโมกรรม การคิดดี สาธารณโภคี การรู้จักแบ่งปันผลประโยชน์กันด้วยความยุติธรรม สีสสามัญญตา การปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับหรือวินัยต่างๆ อย่างเดียวกัน ทิฏฐิสามัญญตา มีความคิดเห็นเป็นอย่างเดียวกันคิดในสิ่งที่ตรงกัน รู้จัก

^{๗๙} แผนพัฒนา ๓ ปี ท้องถิ่นอำเภอคลอง, (พ.ศ.๒๕๕๙-๒๕๖๑).

ยอมรับฟังความเห็นของคนอื่นอยู่เสมอ หลักธรรมสำหรับการเสริมสร้างความสามัคคีและความเป็นปึกแผ่นให้เกิดขึ้นในสังคม อันจะนำมาซึ่งความสุข ความสันติความมั่นคง และความเจริญก้าวหน้าทั้งหลายทั้งปวง เป็นหลักธรรมที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมสาราณียธรรม ๖ ดังกล่าวไปใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นของฝ่ายบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโดยศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลที่อยู่ในเขตอำเภอทอง จังหวัดแพร่เพื่อต้องการส่งเสริมหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาคือหลักสาราณียธรรม ๖ และร่วมพัฒนาการปกครองการบริหารงานในส่วนของผู้ทำหน้าที่ปกครองหรือนักบริหารให้ดียิ่งขึ้นเพราะจะทำให้ทราบและรู้แนวทางปฏิบัติทราบถึงปัญหาและข้อเสนอแนะในการนำหลักธรรมไปใช้ในการบริหารที่เหมาะสมให้แก่ผู้ปกครองหรือผู้บริหารต่อไป

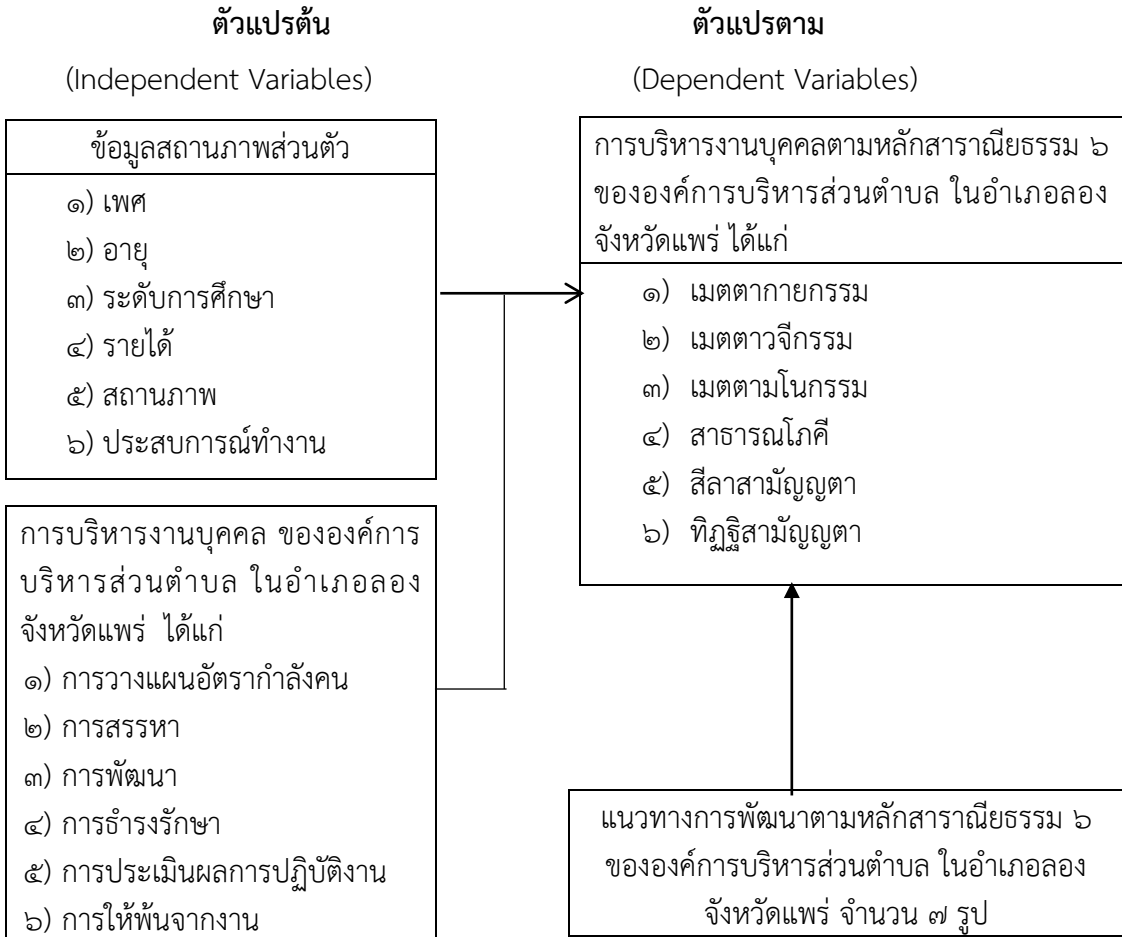
๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๒.๑ เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม ๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอทอง จังหวัดแพร่

๒.๒ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม ๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอทอง จังหวัดแพร่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๒.๓ เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอทอง จังหวัดแพร่ ตามหลักสาราณียธรรม ๖

๓. กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ ๑ กรอบแนวคิดการวิจัย

๔. ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริการงานบุคคลตามหลักสราณียธรรม ๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอคลอง จังหวัดแพร่

๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักสราณียธรรม ๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคลอง จังหวัดแพร่ ได้แก่ ๑) เมตตากายกรรม ๒) เมตตาวจีกรรม ๓) เมตตามโนกรรม ๔) สาธารณโภคี ๕) สีลาสามัญญตา ๖) ทิฏฐิสามัญญตา

และใช้ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสมพงษ์ เกษมสิน ประกอบด้วย ๖ ประการ ได้แก่ ๑) การวางแผน ๒) การสรรหา ๓) การพัฒนา ๔) การธำรงรักษา ๕) การประเมินผลของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน ๖) การให้บุคคลพ้นจากงาน

๔.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

๑) **ตัวแปรต้น (Independent Variables)** ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศอายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพ และประสบการณ์ทำงาน ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสมพงษ์ เกษมสิน ประกอบด้วย ๖ ประการ ได้แก่ ๑) การวางแผน ๒) การสรรหา ๓) การพัฒนา ๔) การธำรงรักษา ๕) การประเมินผลของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน และ ๖) การให้บุคคลพ้นจากงาน

๒) **ตัวแปรตาม (Dependent Variables)** ได้แก่ การบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม ๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอคลอง จังหวัดแพร่ ประกอบด้วยธรรมะ ๖ ด้าน ได้แก่ ๑) เมตตากรรม ๒) เมตตาวจีกรรม ๓) เมตตาโมกกรรม ๔) สาธารณโภคี ๕) สีลาสามัญญตา ๖) ทิฐิสามัญญตา แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม ๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอคลอง จังหวัดแพร่

๔.๓ ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร ได้แก่ บุคคลองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอคลอง จังหวัดแพร่ จำนวน ๑๖๕ คน

๔.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอคลอง จังหวัดแพร่

๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยทำการศึกษาคั้งนี้ ตั้งแต่ เดือน สิงหาคม ๒๕๕๙ ถึง เดือน มกราคม ๒๕๖๐ รวม ๖ เดือน ในการศึกษาค้นคว้าและวิจัย

๕. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม ๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคลอง จังหวัดแพร่ ผู้วิจัยได้ใช้การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) โดยใช้ระเบียบวิธีเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) กับกลุ่มประชากรที่ได้กำหนดไว้ และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) กลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคลอง จังหวัดแพร่ มีจำนวนทั้งสิ้น จำนวน ๑๑๖ คน จากประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคลอง จังหวัดแพร่ มีจำนวนทั้งสิ้น จำนวน ๑๖๕ คน ซึ่งได้มาจากการ

สุ่มตัวอย่างตามระดับชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Multi – Stage Random Sampling) ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้โดยนำไปกำหนดหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (R.V.Krejcie & Morgan)^{๕๐} หลังจากที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้ สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และพรรณนาคุณภาพชีวิตการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม ๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคลอง จังหวัดแพร่ สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐานการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม ๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคลอง จังหวัดแพร่ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้คือ การทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD)

๖. ผลการวิจัย

๑. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคลอง จังหวัดแพร่ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ในระหว่าง ๓๐-๓๙ ปี และส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี และรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง ๕,๐๐๐-๑๕,๐๐๐ บาท สถานภาพของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอคลอง จังหวัดแพร่ ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอคลอง จังหวัดแพร่ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับ ๑ ปี - ๑๐ ปี

๒. ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม ๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอคลอง จังหวัดแพร่ พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม ๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอคลอง จังหวัดแพร่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๘๒$, S.D. = ๐.๗๙๓) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านเมตตาทายกรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านเมตตาเวจีกรรม ด้านทิวฐิสามัญญาตา ด้านสาราณโมคี ด้านเมตตาโมกกรรม และส่วนด้านสามัญญาตา ตามลำดับ

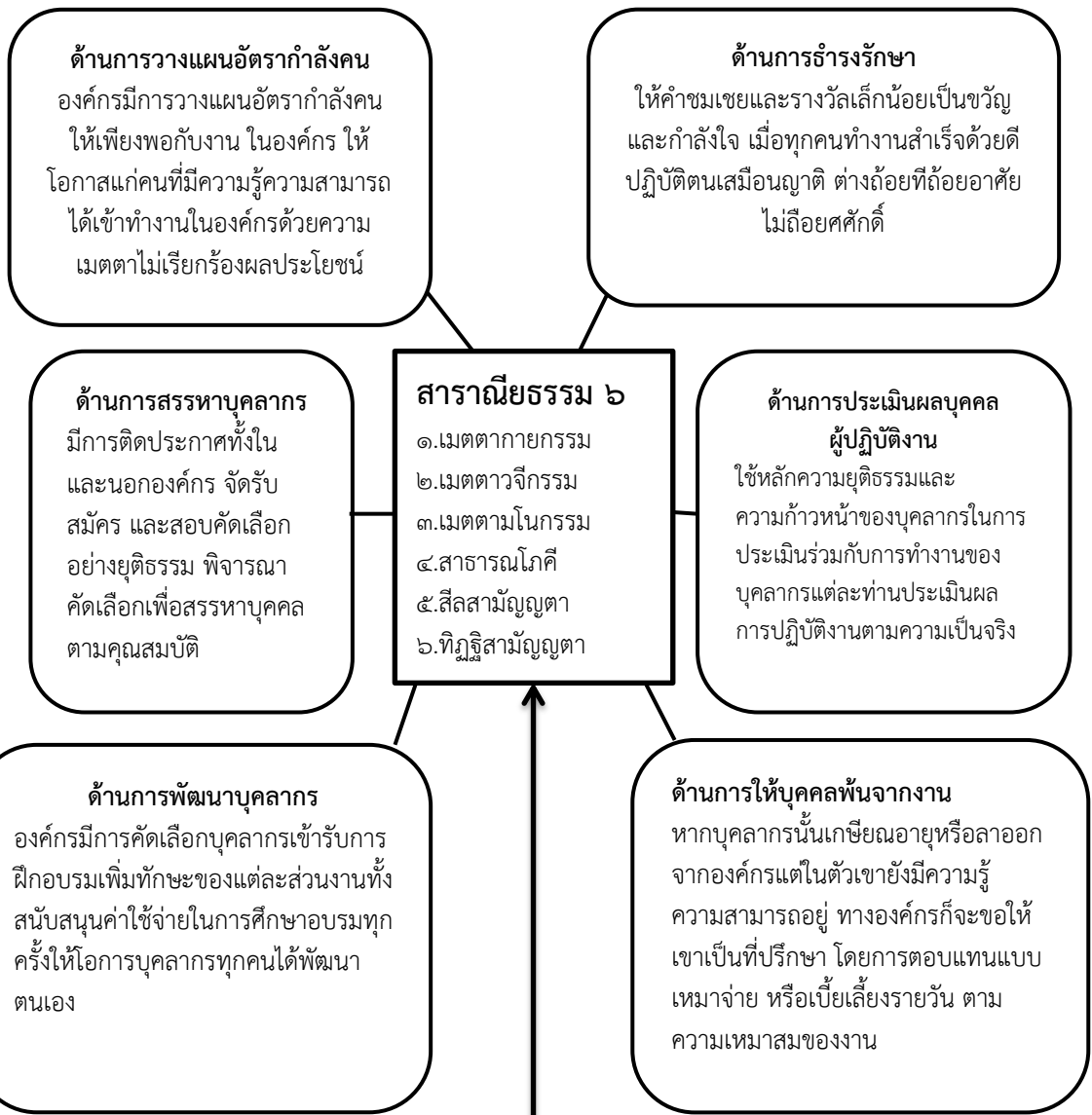
๓. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม ๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอคลอง จังหวัดแพร่ การทดสอบสมมติฐานโดยวิเคราะห์ความแตกต่างตามจำนวนตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรมีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพ และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการ

^{๕๐} อุเทน ปัญโญ, *ระเบียบวิธีวิจัย*, พิมพ์ครั้งที่ ๑๒, (มหาวิทยาลัยนอร์เทอชิงใหม่, ๒๕๕๖), หน้า ๑๔๐.

บริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม ๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอคลอง จังหวัดแพร่ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

๔. แนวทางการบริหารงานบุคลากรตามหลักสาราณียธรรม ๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอคลอง จังหวัดแพร่ พบว่า ควรมีการวางแผนการบริหารงานบุคลากรเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกรับเจ้าหน้าที่ให้ตรงกับงานมีความรู้และเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ ควรยึดถือกฎระเบียบข้อบังคับในการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้การบริหารงานบุคลากรขององค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๗. องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย



การบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม ๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคลองจังหวัดแพร่

๘. อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำประเด็นที่มีความสำคัญ ต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม ๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอทอง จังหวัดแพร่ โดยมีประเด็นที่น่าสนใจสามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

๑. การบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม ๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอทอง จังหวัดแพร่ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก

๒. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการทดสอบสมมติฐานการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม ๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอทอง จังหวัดแพร่ มีการทดสอบสมมติฐานโดยวิเคราะห์ความแตกต่างตามจำนวนตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรมีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพ และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม ๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอทอง จังหวัดแพร่ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

๙. ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม ๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอทอง จังหวัดแพร่ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะทางการวิจัย ดังนี้

๙.๑ ข้อเสนอแนะทั่วไป

๑) ควรจัดสรรรายได้ให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เพียงพอเหมาะสมกับรายจ่ายในปัจจุบันและควรสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรทุกท่านทุกหน่วยได้รักในอาชีพ เกิดความซื่อสัตย์ในอาชีพ ลดความโลภ ลดละอบายมุขต่างๆ

๒) ควรมีการฝึกอบรมเกี่ยวกับคุณธรรม ศีลธรรมและจริยธรรมอย่างต่อเนื่องให้กับบุคลากร เพื่อปลูกฝัง ซึมซับความมีคุณธรรมภายในจิตใจ และยึดมั่นในอุดมการณ์และเพื่อทำให้จิตใจเย็นลง รู้จักใช้เหตุผลในการแก้ไขปัญหามากกว่ากำลัง

๓) ควรมีการจัดกิจกรรมสัมพันธ์เชื่อมความรักความสามัคคีกลมเกลียวต่อเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน

๔) สร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนขั้นตำแหน่งหรือการชมเชยเมื่อปฏิบัติงานดี เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรคนอื่นและเป็นแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

๙.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

๑) ศึกษาหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยใช้หลักศีลสามัญดาในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) ศึกษาหลักการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษาการบริหารงานด้านความเสี่ยงของบุคลากร

๓) ศึกษาแนวทางการประยุกต์หลักการบริหารงานในองค์การตามพุทธศาสนาให้สอดคล้องกับยุคปัจจุบัน

บรรณานุกรม

แผนพัฒนา ๓ ปี ท้องถิ่นอำเภอคลอง. พ.ศ.๒๕๕๙-๒๕๖๑.

อุเทน ปัญโญ. ระเบียบวิธีวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ ๑๒. มหาวิทยาลัยนอร์ทเชียงใหม่, ๒๕๕๖.

ความเสมอภาคในการให้บริการประชาชนตามหลักยุดิธรรม ๕
ของเทศบาลตำบลแม่คำมี อำเภอเมือง จังหวัดแพร่
The Equality on Public Service According to Yuttidhamma V
of Maekamme Sub- District Municipality,
Muang District, Phrae Province

พระเช็งชาย สิริธมโม*
พระครูสังฆรักษ์บุญเสริม กิตติวณโณ**
ดำเนิน หมายดี***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ ๑) เพื่อศึกษาความเสมอภาคในการให้บริการประชาชนของเทศบาลตำบลแม่คำมี อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ ๒) เพื่อเปรียบเทียบความเสมอภาคในการให้บริการประชาชนของเทศบาลตำบลแม่คำมี อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ๓) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาความเสมอภาคในการให้บริการประชาชนของเทศบาลตำบลแม่คำมี อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ ด้วยหลักยุดิธรรม ๕

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) โดยใช้วิธีเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้เครื่องมือแบบสอบถาม (Questionnaire) จากประชาชนจำนวน ๗,๔๓๕ คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างด้วยสูตรการคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๘๐ คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Deviation) และทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบค่าที (t-test), การทดสอบค่าเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และด้วยวิธีต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน ๗ รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนาความเรียงประกอบเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

* หลักรัฐธรรมนูญศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์) คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่.

** คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่.

*** คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่.

๑) ประชาชนมีความคิดเห็นความเสมอภาคในการให้บริการประชาชนตามหลักยุทธธรรม ๕ ของเทศบาลตำบลแม่คำมี อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้ ด้านธัมมัญญะ ด้านอสาหะเสนะ ด้านเมธาวิ ด้านบัณฑิตะ และด้านสังจวา ตามลำดับ

๒) ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อความเสมอภาคในการให้บริการประชาชนตามหลักยุทธธรรม ๕ ของเทศบาลตำบลแม่คำมี อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ ด้วยการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแตกต่างตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ พบว่า ด้านเพศ และอายุ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนด้านระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

๓) แนวทางการพัฒนาความเสมอภาคในการให้บริการประชาชนของเทศบาลตำบลแม่คำมี อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ ตามหลักยุทธธรรม ๕ พบว่า

ประชาชนมีความต้องการความเสมอภาคในการให้บริการของทางเทศบาลเกี่ยวกับการพัฒนาและแก้ไขปัญหาวิสาหกิจชุมชนเป็นกรณีพิเศษ โดยการลงไปรับฟังปัญหาของประชาชนกลุ่มวิสาหกิจชุมชน และจัดให้มีการแก้ปัญหาด้วยผู้เชี่ยวชาญมีความสามารถในการแยกแยะหาวิธีการแก้ปัญหาได้ เพราะประชาชนกลุ่มนี้ต้องการให้เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาช่วยจัดปัญหาหมดไป ส่วนการให้บริการของเจ้าหน้าที่ในด้านอื่นๆ โดยรวมเจ้าหน้าที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ให้การต้อนรับประชาชนที่มาใช้บริการด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ด้วยการใช้อำนาจที่เหมาะสม สุภาพ ไพเราะน่าฟังกับประชาชนทุกคน คำนึงถึงประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับเป็นหลัก คอยดูแลเอาใจใส่ ให้คำปรึกษา แนะนำข้อมูลที่เกิดประโยชน์ในปัจจุบัน การให้บริการของเจ้าหน้าที่เทศบาลนั้นได้พัฒนาในทางที่ดีขึ้นมาก เป็นการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีระบบ ไม่มีอคติกับประชาชนที่มาใช้บริการ จึงทำให้เกิดความเสมอภาคเท่าเทียมกันในการให้บริการประชาชน ส่งผลให้ประชาชนเกิดความเชื่อมั่นและรู้สึกประทับใจในการให้ประชาชนมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ ความเสมอภาค, การให้บริการ, หลักยุทธธรรม ๕

ABSTRACT

The objectives of the research were 1) to study the equality the equality on public service according to Yuttidhamma V Maekomme Sup – District Municipality, Muang district, Phrae Province, 2) to compare the equality in the public service of the equality on public service according to Yuttidhamma V Sup – District Municipality, Muang district, Phrae Province, by personal factors. 3) to study the way of development of equality in public service of the municipality with Yuttidhamma V of Sup – District Municipality t Muang District, Phrae Province.

This research was conducted by the Mixed Methods Research, by sued ouantitative method from ouestionaire of the number of 7435 people. The sample

used in this study using a sampling formula of Taro Yamane (Taro Yamane) had a sample of 380 people. Data were analyzed using computer software for social science research. The statistics used to analyze the frequency, percentage, mean, standard deviation, and hypothesis tes t-test, F-test, one way ANOVA and differentiates the dual aveage with Least Significant Difference : LSD The qualitative research, corrective data by interview 7 key informants The data was analyzed by descriptive interpretation.

The Finding of this research as follow :

1) Public opinion equality in the public service accordance with Yuttidhamma V of Maekomme Sup – District Municipality Muang District, Phrae province the overall was at high level When considering in each side of all aspects as follows: Dhammattha, Asahasena, Methawee, Bandidha, and Sadchava respectively

2) The result of the comparison the equality on public service according to Yuttidhamma V Sup – District Municipality, Muang district, Phrae Province, using the hypothesis test by different analysis along individual factor that; gender, age, education, occupation, and income its found that gender and age were not different, so it refused the hypothesis. In the part of education, occupation, and income found the different significantly at the 0.05 level, accept the hypothesis.

3) The way of development of equity in the public service of the Municipality's words from an interview with Muang Phrae. It was found that

People have demands equality in the service of the Municipality on the development and resolve community is a special case. By listening to the problems of the community enterprise. And provide expert solutions with the ability to identify a solution to the problem. Because of this need for staff with the knowledge and ability to help eliminate the problem go away. The service staff on the other side Overall, officials have human relationships, welcome people who received services with equality, Using the right words, Polite, pleasant to listen to all citizens. Regardless of the benefits that people can get into the mainstream. Attentive counseling the benefits today. Services provided by municipal authorities that have developed in the way that a lot better, the act systemically There is no prejudice against people who use the service. It was always equal in the public service. As a result, public confidence in the public and impressed even more.

Keywords : Equality, Public service according, Yuttidhamma v

๑. บทนำ

การปกครองของประเทศไทยได้มีการกระจายอำนาจของภาครัฐได้ มุ่งเน้นส่งเสริมให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมและการบริการสาธารณะแก่ประชาชนด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม การบริการเป็นหน้าที่ของข้าราชการ ปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้การปรับปรุงการให้บริการภาครัฐประสบความสำเร็จได้ ก็คือการมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีจิตสำนึกในการให้บริการและปรารถนาที่จะปรับปรุงบริการภาครัฐ ทั้งนี้ เนื่องจากการบริการเป็นกระบวนการของกิจกรรมในการส่งมอบบริการจากผู้ให้บริการไปยังผู้รับบริการ ไม่ใช่สิ่งที่จับต้องได้ชัดเจนแต่ออกมาในรูปของเวลา สถานที่ รูปแบบ และที่สำคัญเป็นสิ่งเอื้ออำนวยทางจิตวิทยาให้เกิดความพึงพอใจ ดังนั้นจิตสำนึกในการให้บริการจึงเป็นกุญแจสำคัญในการปรับปรุงบริการภาครัฐ^{๔๑} ความยุติธรรมเป็นหลักประกันเสริมสร้างความยุติธรรมให้เกิดให้กับประชาชนพลเมืองในประเทศให้มีความผาสุกอย่างถ้วนหน้า โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาครัฐต้องให้ความเสมอภาคทางด้านความยุติธรรมในการให้บริการแก่ประชาชนทุกหมู่เหล่า ดังนั้น ความยุติธรรมจึงเป็นเสมือนบ่วงค้ำข้อกฎหมายให้กับรัฐที่จะต้องบังคับใช้กับประชาชนให้มีความเสมอภาคทางด้านสิทธิและเสรีภาพอย่างทั่วถึงกันอันนำมาซึ่งประโยชน์ในการคุ้มครองในเรื่องของ สิทธิ เสรีภาพ ของประชาชนในประเทศได้อย่างดีและทำให้สังคมเป็นปกติสุข ดังนั้นความยุติธรรมจึงเป็นหลักประกันคุณภาพของการบริหารจัดการในด้านการบริการของภาครัฐได้อีกหลักหนึ่ง รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) ปีพุทธศักราช ๒๕๕๗ มาตรา ๔ ได้กล่าวว่า ภายใต้บังคับบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญนี้ ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพและความเสมอภาค บรรดาชนชาวไทยเคยได้รับการคุ้มครองตามประเพณีการปกครองประเทศไทยระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและตามพันธกรณีระหว่างประเทศที่ประเทศไทยมีอยู่แล้ว ย่อมได้รับการคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญนี้^{๔๒}

เทศบาลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่วิวัฒนาการในประเทศมาช้านานแล้ว กล่าวคือ ในช่วงเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. ๒๔๗๕ รัฐบาลคณะราษฎรมีนโยบายที่ต้องการกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นตามแบบตะวันตก จึงได้มีการกำหนดพระราชบัญญัติว่าด้วยระเบียบบริหารราชการ แห่งราชอาณาจักรสยาม พ.ศ. ๒๔๗๖ กำหนดให้มีการบริหารราชการ ๓ ส่วน คือ ราชการบริหารส่วนกลาง บริหารส่วนภูมิภาค และราชการบริหารส่วนท้องถิ่น^{๔๓}

สำหรับหน้าที่ของเทศบาลนั้น คือการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน ซึ่งการออกบริการสาธารณะแก่ประชาชนตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาล โดยสรุปคือ การให้บริการด้านโครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาเศรษฐกิจ การพัฒนาสังคม การพัฒนาการเมืองการบริหาร และการพัฒนา

^{๔๑} รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๓๐ บุคคลย่อมเสมอภาคในกฎหมาย และได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน

^{๔๒} รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) ปีพุทธศักราช ๒๕๕๗ มาตรา ๔ ความคุ้มครอง

^{๔๓} ช่อลดา หวังน้ำ, การสร้างจิตสำนึกของการให้บริการภาครัฐ (ผลงานลำดับที่ ๒), (ประจวบคีรีขันธ์ : สำนักงานจัดหางานจังหวัดประจวบคีรีขันธ์, ๒๕๔๕), หน้า ๑.

ทรัพยากรธรรมชาติ สำหรับทำให้บริการสาธารณะเหล่านี้ ตามหลักการบริหารองค์กร โดยทั่วไปแล้ว การวางแผนพัฒนาท้องถิ่น ถือได้ว่าเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่จะช่วยให้การบริหารท้องถิ่นสามารถ ดำเนินการพัฒนาได้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ^{๔๔}

ในพระพุทธศาสนามีหลักธรรมในการดำเนินงานเกี่ยวกับความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน หรือการให้บริการในองค์กร หากว่าองค์กรใดได้นำหลักธรรมเรื่องของความเสมอภาคเข้าไปเป็นแนวทางการปฏิบัติงานแล้วก็จะทำให้การทำงานหรือการดำเนินกิจการเกี่ยวกับบริการของ หน่วยงานหรือองค์กรนั้นประสบความสำเร็จ ซึ่งหลักธรรมที่สำคัญดังกล่าว ได้แก่ หลักยุติธรรม ๕ ซึ่งเป็น หลักเพื่อให้เกิดความยุติธรรมในการดำเนินงานในการตัดสินความเพื่อให้เกิดความยุติธรรม มีอยู่ ๕ ประการ คือ

- ๑) สัจจวา แนะนำด้วยความจริงใจ
- ๒) บัณฑิตะ ฉลาดและแนะนำความจริงและความเสื่อม
- ๓) อสาหะเสนะ ตัดสินด้วยปัญญาไม่ตัดสินด้วยอารมณ์ผลุนผลัน
- ๔) เมธาวิ นึกถึงธรรมเป็นใหญ่ไม่เห็นแก่อามิสสินจ้าง
- ๕) ธัมมัญญะ ไม่ริษยาอาฆาตไม่ต่อเวร

หลักธรรมดังกล่าวจึงเป็นหลักปฏิบัติแห่งความยุติธรรม หากหน่วยงานหรือองค์กรใด นำไปใช้ในการบริการแล้วก็จะทำให้เกิดความเสมอภาค สามารถทำงานนั้นเป็นไปด้วยความ เรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ

เทศบาลตำบลแม่คำมี เป็นหน่วยงานท้องถิ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดแพร่ ที่ได้ดำเนินการมา อย่างลำดับและต่อเนื่อง โดยเฉพาะการให้บริการประชาชน ซึ่งมีพนักงานเจ้าหน้าที่เป็นผู้ดูแล ดำเนินการให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี แต่อย่างไรก็ตามเทศบาลตำบลแม่มี ได้มีการสำรวจความพึงพอใจ ของประชาชน พบว่า ในด้านการบริการไม่ว่าจะเป็นความเสมอภาคในการบริการเรื่องประสิทธิภาพ ความรวดเร็วในการให้บริการต่อประชาชนให้เป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน ปัญหาดังกล่าวได้แก่ การปฏิบัติ ต่อบุคคลหรือประชาชนด้วยความไม่เท่าเทียมกัน การแสดงกิริยาไม่สุภาพ การใช้คำพูด การใช้อารมณ์ การแนะนำหรือการให้ข้อมูลต่อประชาชน ยังไม่เป็นที่ประสบผลสำเร็จมากนัก ทำให้เกิดปัญหาในการ ให้บริการประชาชนส่วนใหญ่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเข้าไปประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือเทศบาลตำบลแม่คำมี

ดังนั้น หากเทศบาลมีการบริการได้อย่างดีและมีความเสมอภาคอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม แล้วก็จะทำให้การบริการประชาชนประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับ จอห์น ดี.มิลเลท (John D. Millet) ได้กล่าวว่า การให้บริการอย่างเสมอภาค (Equitable Service) ในการบริหารงานภาครัฐที่มีฐานคติ ที่ว่าคนทุกคนเท่าเทียมกัน ประชาชนทุกคนจะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในแง่ของกฎหมาย

^{๔๔} กิจจา โปแตน, “การมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

ไม่มีการแบ่งแยกกีดกันในการให้บริการ ประชาชนจะได้รับการปฏิบัติในฐานะที่เป็นปัจเจกบุคคลที่ใช้มาตรฐานการให้บริการเดียวกัน^{๘๕}

๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๒.๑ เพื่อศึกษาความเสมอภาคในการให้บริการประชาชนของเทศบาลตำบลแม่คำมี อำเภอเมือง จังหวัดแพร่

๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบความเสมอภาคในการให้บริการประชาชนของเทศบาลตำบลแม่คำมี อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๒.๓ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาความเสมอภาคในการให้บริการประชาชนของเทศบาลตำบลแม่คำมี อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ ด้วยหลักยุทธธรรม ๕

๓. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่องความเสมอภาคในการให้บริการประชาชนตามหลักยุทธธรรม ๕ ของเทศบาลตำบลแม่คำมี อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาจัดทำมาจัดทำเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ทั้งแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ข้อมูลที่สำคัญ (Key Informants) ดังแผนภาพที่ ๑

^{๘๕} Millet John D., *Management in the Public Service*, (New York : McGraw-Hill, 1954), pp. 397-398.



แผนภาพที่ ๑ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๔. ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยความเสมอภาคในการให้บริการประชาชนตามหลักยุทธธรรม ๕ ของเทศบาลตำบลแม่คำมี อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาวิจัยไว้ดังนี้

๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมความเสมอภาคในการให้บริการประชาชนตามหลักยุทธธรรม ๕ ของเทศบาลตำบลแม่คำมี อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ ประกอบด้วย การให้บริการด้านสุขอนามัย ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและการศึกษา และด้านวัฒนธรรม โดยการศึกษาครั้งนี้ จะใช้วิธีการแบบพหุบูรณาการด้วยหลักยุทธธรรม ๕ ประกอบด้วย ๑. สังคม หมายถึง การพูดแนะนำด้วยความจริงใจ ๒. บัณฑิต หมายถึง ฉลาดและแนะนำความจริงและความเสีย ๓. สหประชา หมายถึง การตัดสินใจด้วยปัญญาไม่ตัดสินใจด้วยอารมณ์ผลุนผลัน ๔. เมธา นึกถึงธรรม (ยุทธธรรม) เป็นใหญ่ไม่เห็นแก่อามิสสินจ้าง ๕. ธมม ภูมิธรรม ไม่ริษยาอาฆาตไม่ต่อเวร

๔.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

๑. ตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน และความเสมอภาคในการให้บริการประชาชน ของเทศบาลตำบลแม่คำมี อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ ๔ ด้านประกอบด้วย ๑. ด้านสุขอนามัย ๒. ด้านเศรษฐกิจ ๓. ด้านสังคมและการศึกษา ๔. ด้านวัฒนธรรม

๒. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ความเสมอภาคในการให้บริการประชาชนตามหลักยุทธธรรม ๕ ของเทศบาลตำบลแม่คำมี อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ ประกอบด้วย ๕ ด้าน คือ ๑. สัจจวา ๒. ให้นำด้วยความจริงใจ ๓. บัณฑิตะ ๔. ฉลาดและแนะนำความจริงและความเสีย ๕. อสหาเสนาะ ตัดสินด้วยปัญญาไม่ตัดสินด้วยอารมณ์ผลุนผลัน ๔. เมธาวิ นึกถึงธรรม (ยุทธธรรม) เป็นใหญ่ไม่เห็นแก่อาภิมิสสินจ้าง ๕. งามมีภูษะ ไม่ริษยาอาฆาต ไม่ต่อเวร และแนวทางการพัฒนาความเสมอภาคในการให้บริการประชาชนตามหลักยุทธธรรม ๕ ของเทศบาลตำบลแม่คำมี อำเภอเมือง จังหวัดแพร่

๔.๓ ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเชิงปริมาณครั้งนี้ได้แก่ ประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลแม่คำมี อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ จำนวน ๗,๔๓๕ คน^{๘๖} ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๗ รูป/คน

๔.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ เทศบาลตำบลแม่คำมี อำเภอเมือง จังหวัดแพร่

๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยได้ศึกษาตั้งแต่ เดือนตุลาคมค.ศ. ๒๕๕๙ ถึงเดือน มีนาคม ๒๕๖๐ รวมเวลา ๖ เดือน

๕. วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ประชาชนผู้ใช้บริการจากทางเทศบาลตำบลแม่คำมี อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ มีจำนวนทั้งสิ้น ๓๘๐ คน โดยใช้สูตรของ W.G. Cochran เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และการทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Anova) เมื่อพบว่ามีความแตกต่าง จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีการหาผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) กับผู้ให้

^{๘๖} เทศบาลตำบลแม่คำมี, รายงานกิจกรรมประจำปี ๒๕๕๘ เทศบาลตำบลแม่คำมี อำเภอเมือง จังหวัดแพร่, (แพร่ : เทศบาลตำบลแม่คำมี, ๒๕๕๘) (อัดสำเนา).

ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน ๗ รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนาความเรียง ประกอบเนื้อหา

๖. ผลการวิจัย

ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๑๙๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๓ มีอายุ ๔๘-๖๐ ปี จำนวน ๑๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๒๘ การศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา จำนวน ๑๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๙ ประกอบอาชีพค้าขาย จำนวน ๑๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๒ มีรายได้ ๕,๐๐๑ - ๑๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๙

๒) จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการความเสมอภาคในการให้บริการประชาชนตามหลักยุทธธรรม ๕ ของเทศบาลตำบลแม่คำมี อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อความเสมอภาคในการให้บริการประชาชนตามหลักยุทธธรรม ๕ ของเทศบาลตำบลแม่คำมี อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๗๑$, $S.D. = ๐.๔๗$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ด้านธัมมัญญะ อยู่ในลำดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๓.๘๐$, $S.D. = ๐.๕๙$) รองลงมาคือ ด้านอสาหะเสนะ ($\bar{X} = ๓.๗๔$, $S.D. = ๐.๖๑$) ด้านเมธาวิ ($\bar{X} = 3.69$, $S.D. = 0.56$) ด้านบัณฑิตะ ($\bar{X} = 3.69$, $S.D. = 0.56$) ด้านสังจวา ($\bar{X} = ๓.๖๗$, $S.D. = ๐.๕๔$) ตามลำดับ

๔) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อความเสมอภาคในการให้บริการประชาชนตามหลักยุทธธรรม ๕ ของเทศบาลตำบลแม่คำมี อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ ด้วยการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแตกต่างตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ พบว่า ด้านเพศ และอายุ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนด้านระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

๓) แนวทางการพัฒนาความเสมอภาคในการให้บริการประชาชนของเทศบาลตำบลแม่คำมี อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ ตามหลักยุทธธรรม ๕ คือ การให้บริการของทางเทศบาลเกี่ยวกับการพัฒนาและแก้ไขปัญหาวิสาหกิจชุมชนเป็นกรณีพิเศษ โดยการลงไปรับฟังปัญหาของประชาชนกลุ่มวิสาหกิจชุมชน และจัดให้มีการแก้ปัญหาด้วยผู้เชี่ยวชาญมีความสามารถในการแยกแยะหาวิธีการแก้ปัญหาได้ เพราะประชาชนกลุ่มนี้ต้องการให้เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาช่วยจัดปัญหาหมดไป และเจ้าหน้าที่ควรมีนุชย์สัมพันธ์ที่ดี ให้การต้อนรับประชาชนที่มาใช้บริการด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ด้วยการใช้คำพูดที่เหมาะสม สุภาพไพเราะน่าฟังกับประชาชนทุกคน คำนี้ถึงประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับเป็นหลัก คอยดูแลเอาใจใส่ ให้คำปรึกษา แนะนำข้อมูลที่เกิดประโยชน์ในปัจจุบัน การให้บริการของเจ้าหน้าที่เทศบาลนั้นได้พัฒนาในทางที่ดีขึ้นมาก เป็นการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีระบบ ไม่มีอคติกับประชาชนที่มาใช้บริการ จึงทำให้เกิดความเสมอภาคเท่าเทียมกันในการให้บริการประชาชน ส่งผลให้ประชาชนเกิดความเชื่อมั่นและรู้สึกประทับใจในการให้ประชาชนมากยิ่งขึ้น

๗. องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง “ความเสมอภาคการให้บริการประชาชนตามหลักยุติธรรม ๕ ของเทศบาลตำบลแม่คำมี อำเภอเมือง จังหวัดแพร่” ด้วยวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research)

ความเสมอภาคการให้บริการประชาชนตามหลักยุติธรรม ๕ ของเทศบาลตำบลแม่คำมี

<p>ด้านสังคม เจ้าหน้าที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ให้การต้อนรับประชาชนที่มารับบริการด้วยการกล่าวทักทายด้วยถ้อยคำที่สุภาพไพเราะน่าฟัง ใช้คำพูดที่เหมาะสมในการให้คำชี้แนะข้อมูลเกี่ยวกับการให้บริการด้านสุขอนามัย ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและการศึกษา และด้านวัฒนธรรม ด้วยความเป็นกันเองและมีเสมอภาคเท่าเทียมกันกับประชาชนทุกคน</p>		<p>ด้านธรรมาภิบาล เจ้าหน้าที่มีเมตตาจิตที่ดีในการให้บริการด้วยความเต็มใจ ไม่มีอคติ ไม่เลือกปฏิบัติต่อประชาชนผู้รับบริการในด้านต่างๆ เช่น ด้านสุขอนามัย ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและการศึกษา และด้านวัฒนธรรม อย่างเสมอภาคเท่าเทียมกันอยู่เสมอ</p>
<p>ด้านนิติธรรม เจ้าหน้าที่คำนึงถึงประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับเป็นหลัก คอยดูแลเอาใจใส่ให้คำชี้แนะข้อมูลที่ถูกต้องและนำเสนอความจริงเกี่ยวกับข้อมูลที่เกิดประโยชน์และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับแนวทางแก้ไขปัญหาในด้านต่างๆ เช่น ด้านสุขอนามัย ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและการศึกษา และด้านวัฒนธรรม อย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน</p>		<p>ด้านธรรมาภิบาล เจ้าหน้าที่เทศบาลมีความกระตือรือร้นมีความตื่นตัวและมีความพร้อมอยู่เสมอในรับฟังปัญหาและให้ความช่วยเหลือเอาใจใส่ในการให้บริการด้วยความเป็นธรรมกับประชาชนทุกคนที่มาติดต่อขอใช้บริการจากทางเทศบาลในด้านต่างๆ เช่น ด้านสุขอนามัย ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและการศึกษา และด้านวัฒนธรรม ด้วยความสะดวกรวดเร็วและมีความเป็นธรรมอย่างเท่าเทียมกัน</p>
<p>ด้านธรรมาภิบาล เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมกับประชาชนด้วยการลงไปรับฟังปัญหาให้คำแนะนำให้ความรู้ในการป้องกันและร่วมเพื่อพิจารณาหาสาเหตุแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว ด้วยการร่วมคิดร่วมหารูปแบบวิธีการพัฒนาร่วมตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรเพื่อแก้ไขปัญหาของชุมชนในด้านต่างๆ เช่น ด้านสุขอนามัย ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและการศึกษา และด้านวัฒนธรรม พร้อมทั้งส่งเสริมพัฒนาศักยภาพทักษะความรู้เพื่อลดปัญหาของประชาชน ในทุกพื้นที่ทุกชุมชนอย่างเท่าเทียมกัน</p>		

แผนภาพที่ ๒ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

๘. อภิปรายผลการวิจัย

๑) จากการวิจัยเรื่อง ความเสมอภาคในการให้บริการประชาชนตามหลักยุทธธรรม ๕ ของเทศบาลตำบลแม่คำมี อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ พบว่า ประชาชนมีระดับความคิดเห็นต่อความเสมอภาคในการให้บริการประชาชนตามหลักยุทธธรรม ๕ ของเทศบาลตำบลแม่คำมี อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสังคม ด้านบัณฑิตะ ด้านอาสาสมัคร ด้านเมธาวิ และด้านธัมมัญญะ อยู่ในระดับมากทุกด้าน

๒) จากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อความเสมอภาคในการให้บริการประชาชนตามหลักยุทธธรรม ๕ ของเทศบาลตำบลแม่คำมี อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ โดยวิเคราะห์ความแตกต่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ พบว่า ด้านเพศ และอายุ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนด้านระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

๙. ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความเสมอภาคในการให้บริการประชาชนตามหลักยุทธธรรม ๕ ของเทศบาลตำบลแม่คำมี อำเภอเมือง จังหวัดแพร่” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะทางการวิจัย ดังนี้

๙.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑) ควรมีการพัฒนากระบวนการเสมอภาคในการให้บริการประชาชนอย่างไม่หยุดยั้ง ในเชิงรุก เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และสร้างความประทับใจให้กับประชาชนมากยิ่งขึ้น

๙.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

๑) ควรมีการยึดแนวยุทธธรรม ๕ ในการให้บริการด้านสังคม โดยการใช้คำพูดที่เหมาะสม และสุภาพอ่อนหวานน่าฟังในการให้บริการด้านสุขอนามัย ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและการศึกษา และด้านวัฒนธรรมด้วยการไม่เลือกปฏิบัติแก่ประชาชนที่มาใช้บริการจากทางเทศบาลอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน

๒) ควรมีการยึดแนวยุทธธรรม ๕ ในการให้บริการด้านบัณฑิตะ โดยการใช้คำปรึกษา แนะนำข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการให้บริการด้านสุขอนามัย ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและการศึกษา และด้านวัฒนธรรม แก่ประชาชนที่มาใช้บริการจากทางเทศบาล ด้วยการไม่เลือกปฏิบัติและมีเสมอภาคเท่าเทียมกัน

๓) ควรมีการยึดแนวยุทธธรรม ๕ ในการให้บริการด้านอาสาสมัคร โดยการใช้ปัญญาตัดสินใจ ข้อขัดแย้งและแนวทางแก้ไขปัญหาในการให้บริการด้านสุขอนามัย ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและการศึกษา และด้านวัฒนธรรม แก่ประชาชนที่มาใช้บริการจากทางเทศบาล ด้วยการไม่เลือกปฏิบัติและมีเสมอภาคเท่าเทียมกัน

๔) ควรมีการยึดแนวยุทธธรรม ๕ ในการให้บริการด้านเมธาวิ โดยการดูแลเอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือดำเนินการด้วยความสะดวกรวดเร็วในการให้บริการด้านสุขอนามัย ด้านเศรษฐกิจ

ด้านสังคมและการศึกษา และด้านวัฒนธรรม แก่ประชาชนที่มารับบริการจากทางเทศบาล ด้วยการไม่เลือกปฏิบัติและมีเสมอภาคเท่าเทียมกัน

๕) ควรมีการยึดแนวยุติธรรม ๕ ในการให้บริการด้านธัมมัญญะ โดยการไม่เลือกปฏิบัติ มีเมตตาริจิตที่ดี มีจิตสำนึกในการให้บริการด้านสุขอนามัย ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและการศึกษา และด้านวัฒนธรรม แก่ประชาชนที่มารับบริการจากทางเทศบาล ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน

๘.๓ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

๑) ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับ ความเสมอภาคในการให้บริการประชาชนตามหลัก สุจริต ๓ หรือหลักสังคหวัตถุ ๔ เป็นต้น

๒) ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับ ความเสมอภาคในการให้บริการประชาชนของหน่วยงานเทศบาลตำบล ทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคทั่วประเทศ

๓) ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการให้บริการประชาชนของเจ้าหน้าที่เทศบาล

บรรณานุกรม

กิจจา โพนแดน. “การมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอ ลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต. (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.

ชอลดา ห่วงน้ำ. การสร้างจิตสำนึกของการให้บริการภาครัฐ ผลงานลำดับที่ ๒. ประจวบคีรีขันธ์ : สำนักงาน จัดหางานจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. ๒๕๔๕.

เทศบาลตำบลแม่คำมี. รายงานกิจกรรมประจำปี ๒๕๕๘ เทศบาลตำบลแม่คำมี อำเภอเมือง จังหวัดแพร่. แพร่ : เทศบาลตำบลแม่คำมี, ๒๕๕๘.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) ปีพุทธศักราช ๒๕๕๗ มาตรา ๔ ความคุ้มครอง

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๓๐ บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน

๒. ภาษาอังกฤษ

Millet John D., *Management in the Public Service*, (New York : McGraw-Hill, 1954), PP. 397-398

การบริหารจัดการโครงการหมู่บ้านรักษาศีล ๕ ของเทศบาลตำบลในเขต
อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่

The Management of The Five Precepts Conservation Village
Project of Municipal District In Muang Phrae District,
Phrae Province

พระณัฐพงศ์ สุทธิธมมิโก (ศีลธรรม)*

ดำเนิน หมายดี**

พระครูสังฆรักษ์บุญเสริม กิตติวัฒนโณ***

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ ๑) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการโครงการหมู่บ้านรักษาศีล ๕ ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ ๒) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการบริหารจัดการโครงการหมู่บ้านรักษาศีล ๕ ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ ๓) เพื่อศึกษาแนวทางการประยุกต์หลักอริยบท ๔ ในการบริหารจัดการโครงการหมู่บ้านรักษาศีล ๕ ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่

ระเบียบวิธีวิจัยเป็นแบบผสมวิธี (Mixed-Methods Research) เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มประชากร คือ บุคลากรของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ จำนวน ๑๗๕ คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าความถี่(Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ Chi-square โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ ๐.๐๕ การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key informant) ๗ รูป/คน โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง (Structured in depth interview) วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีพรรณนาความ (Descriptive interpretation)

ผลการวิจัยพบว่า

๑) การบริหารจัดการโครงการหมู่บ้านรักษาศีล ๕ ของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียง

* หลักรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์) คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่.

** ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่.

*** ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่.

ค่าเฉลี่ย ตามลำดับดังนี้ ด้านการส่งเสริม ด้านการประสานงาน ด้านการประชาสัมพันธ์ และด้านการจัดกิจกรรมรณรงค์ ตามลำดับ

๒) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ และอายุ มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารจัดการโครงการหมู่บ้านรักษาศีล ๕ ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองแพร่ จังหวัด จึงยอมรับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ ส่วนระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ทำงานไม่สัมพันธ์กับการบริหารจัดการโครงการหมู่บ้านรักษาศีล ๕ ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่

๓) แนวทางการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารจัดการโครงการหมู่บ้านรักษาศีล ๕ ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ ดังนี้

ด้านการประสานงาน คือ เทศบาลตำบล มีการติดต่อ ประสาน ในเรื่องของการขับเคลื่อนโครงการหมู่บ้านรักษาศีล ๕ พระสงฆ์ในเขตตำบลให้มากยิ่งขึ้น สร้างกำลังใจในการทำงานและทำงานนั้นด้วยความตั้งใจ หมั่นปลูกฝังหลักฉันทะความเต็มอกเต็มใจ ให้เกิดในตัวบุคลากร ในการทำงาน และประสานภาครัฐ และเอกชนที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอ

ด้านการส่งเสริม คือ เทศบาลตำบล มีการส่งเสริมบุคลากรปฏิบัติตามแนวทาง ศีล ๕ ครอบงำบุคคลที่ทุ่มเทตนเองในการทำงานอย่างแท้จริง ส่งเสริมการจากระดับบุคคลจนถึงองค์กรเป็นไปตามลำดับ

ด้านการจัดกิจกรรมรณรงค์ คือ เทศบาลตำบล มีการจัดกิจกรรมรณรงค์ ให้ประชาชนเห็นประโยชน์ การรักษาศีล ๕ มีการอบรมเยาวชน ให้ความรู้เกี่ยวกับการรักษาศีล ๕ มีการประชุมร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จนถึงเชิญชวนชาวพุทธ ให้ปฏิบัติตามแนวทางศีล ๕ ประชาเป็นสุข

ด้านการประชาสัมพันธ์ คือ เทศบาลตำบล มีการชี้แจงขั้นตอนการเข้าร่วม ศีล ๕ ให้กับประชาชนได้ทราบอย่างทั่วถึง มีการประชาสัมพันธ์ ข้อมูล ข่าวสารที่เกี่ยวข้อง ให้กับประชาชนได้รับทราบ และควรรหาแนวทางในการส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ ให้สอดคล้องกับยุคสมัยใหม่

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ, โครงการหมู่บ้านรักษาศีล ๕, เทศบาลตำบล

ABSTRACT

The objective of this article were to 1) To study Management of the Five Precepts Conservation Village Project of Municipal District in Muang Phrae District, Phrae Province. 2) To study relationship between individuals and the study Management of the Five Precepts Conservation Village Project of Municipal District in Muang Phrae District , Phrae Province. and 3) to study a guideline to apply Path of Accomplishment to the Management of the Five Precepts Conservation Village Project of Municipal District in Muang Phrae District , Phrae Province.

Methodology used in this study is Mixed-Method Research, which is a quantitative research. Data was collected from 175 employees in Municipal

District, Muang Phrae District, Phrae Province. Data was analyzed by using Frequency, Percentage, Mean, and Standard Deviation. Hypothesis was tested by Chi-square. The significant level was set at 0.5 with qualitative research. Data was collected by 7 Key Informants using structured in depth interview. Data was analysis by descriptive interpretation.

Research Results are:

1) The overall Management of the Five Precepts Conservation Village Project of Municipal District in Muang Phrae District , Phrae Province is in high level. Management in each aspect is also in high level: Promotion, Coordination, Public Relation, and Campaign Organization, respectively.

2) Personal factor, gender, and age are related to Management of the Five Precepts Conservation Village Project of Municipal District in Muang Phrae District , Phrae Province. Therefore the hypothesis is accepted. Educational level, monthly income and experience are not related to Management of the Five Precepts Conservation Village Project of Municipal District in Muang Phrae District , Phrae Province.

3) Guideline to apply Path of Accomplishment in Management of the Five Precepts Conservation Village Project of Municipal District in Muang Phrae District , Phrae Province is as follows.

Coordination: Sub-district usually is in coordination to drive the project of Village of the Five Precepts in the sub-district to be more efficient, create moral motivation in work and perform the work with attentively, promote an aspiration to the personnel in working and always coordinate with related government sectors and private sectors.

Promotion: Sub-district promotes the compliance with the Five Percepts to personnel who devotes himself/herself to work intentionally. The promotion is done in the personnel level to the organization level accordingly.

Campaign Organization: Sub-district organizes the campaign to make people see the benefit of complying the Five Percepts, educate youths about being in compliance of the Five Percepts, organize a meeting with relevant authorities, including encourage Buddhists to be in compliance of the Five Percepts with happiness.

Public Relation: Sub-district municipality explains the process of participating in the project to people thoroughly; provide related public relation,

information, and news to people, as well as finding the guideline to promote and doing public relation to be in conforming to this new era.

Keyword: Management, the Five Precepts Conservation Village Project, Municipal District

๑. บทนำ

ในสังคมไทยปัจจุบัน นับว่าเป็นความยากลำบากต่อการรักษาคุณธรรม จริยธรรม หรือ การรักษาศีล เพื่อให้สังคมเกิดสันติสุข คดีอาชญากรรมก็ยังคงเกิดขึ้นในทุกๆ วัน และมีความรุนแรง มากขึ้น และในหลายประเทศ ถึงแม้ว่าจะมีได้บอกว่าประเทศเหล่านั้นรักษาศีล ๕ เช่นเดียวกับ สังคมไทยแต่กลับพบว่าปัญหาอาชญากรรมในประเทศมีอัตราค่อนข้างต่ำ เช่น ประเทศนิวซีแลนด์ ประเทศในแถบสแกนดิเนเวีย คำถามคือว่า อะไร ที่ทำให้ประเทศเหล่านั้นมีจำนวนการก่อ อาชญากรรมในอัตราที่ต่ำ^{๘๗} และทำอย่างไรให้คนสังคมอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ดังนั้น หากพิจารณาถึง หลักการดังกล่าวก็พบว่า “จิตสำนึกแห่งความดีงาม” และเจตจำนงแห่งการละเว้นความชั่วที่จะไม่ เบียดเบียนตนเองและสังคมให้เดือดร้อน คือปัจจัยหลักของการสังคมให้น่าอยู่ การมีศีล ๕ เป็น พื้นฐานของการดำเนินชีวิตเท่านั้น จึงจะทำให้บุคคลและสังคมได้รับความสุข หากแต่เรามองข้าม การละเมิดศีลเล็กน้อย ไม่มีเจตนาและความมุ่งมั่นที่จะเอาชนะความไม่ดีงามทั้งปวง สังคมไทยก็ ยังคงพบกับปัญหาทางสังคม อาชญากรรมอย่างไม่มีที่สิ้นสุด เราจึงพึงสละ “ความเห็นแก่ตัว” ออก จากตนเองอย่างจริงจังและมีความตั้งใจ มุ่งมั่น เพื่อรักษาศีล ๕ ให้เกิดความเจริญงอกงามของชีวิต ทรัพย์สิน ครอบครัวที่อบอุ่น^{๘๘}

โครงการสร้างความปรองดองสมานฉันท์โดยใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา “หมู่บ้าน รักษาศีล ๕” นี้ กำหนดรูปแบบในการขับเคลื่อนการดำเนินงานในรูปของการบูรณาการความ ร่วมมือทั้งจากคณะสงฆ์ ภาคส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำชุมชน ภาคเอกชน องค์กร สมาคม มูลนิธิ และภาคประชาชน เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองแพร่ เป็นหน่วยงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ได้รับมอบหมาย ให้เป็นรองประธานกรรมการ ในการขับเคลื่อน โครงการหมู่บ้านรักษาศีล ๕ มีอำนาจหน้าที่ ๑) ประสานงาน ดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ และรายงานผลการดำเนินโครงการ ๒) ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมรณรงค์

^{๘๗} สถาบันเศรษฐศาสตร์และสันติภาพหรือไอพีพี (Institute for Economics and Peace (IEP), The Global Peace Index 2016 Report [ออนไลน์], แหล่งที่มา <http://www.visionofhumanity.org/#/page/our-gpi-findings> (๖ สิงหาคม ๒๕๕๙).

^{๘๘} พระมหาสุทิตย์ อาภากรโร ดร., ศีล ๕ คุณค่าของชีวิตและสังคม, (นนทบุรี: บริษัท ดีไซน์ ดีไลฟ์ จำกัด, ๒๕๕๘) หน้า ๑๙

ประชาสัมพันธ์ สร้างกระแส ให้ประชาชนเข้าใจ รวมถึงเห็นความสำคัญและประโยชน์ในการรักษา ศิล ๕ พร้อมทั้งสมัครเข้าร่วมโครงการให้ครอบคลุม ทุกกลุ่มเป้าหมาย^๖

ในการดำเนินโครงการของเทศบาลตำบลเกิดปัญหาด้าน การจัดสรรงบประมาณในการ ส่งเสริม สนับสนุน ไม่สามารถทำได้ ติดขัดเรื่องระเบียบในการใช้งบประมาณ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ยังน้อย กิจกรรมบางกิจกรรมไม่สามารถดำเนินการได้ การจัดกิจกรรมรณรงค์ไม่ตรงกับ กลุ่มเป้าหมายประชาชนให้ความสนใจในโครงการหมู่บ้านรักษาศิล ๕ เฉพาะกลุ่ม

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจอย่างยิ่งที่จะศึกษา การบริหารจัดการโครงการหมู่บ้านรักษาศิล ศิล ๕ ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองแพร่ โดยต้องทราบว่าการบริหารจัดการ โครงการหมู่บ้านรักษาศิล ๕ เป็นอย่างไร ตลอดจนถึงเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วน บุคคลกับบริหารจัดการโครงการหมู่บ้านรักษาศิล ๕ มีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร ตลอดจนถึง เพื่อศึกษาแนวทางการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารจัดการโครงการหมู่บ้านรักษาศิล ๕ เพื่อให้การบริหารจัดการโครงการหมู่บ้านรักษาศิล ๕ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

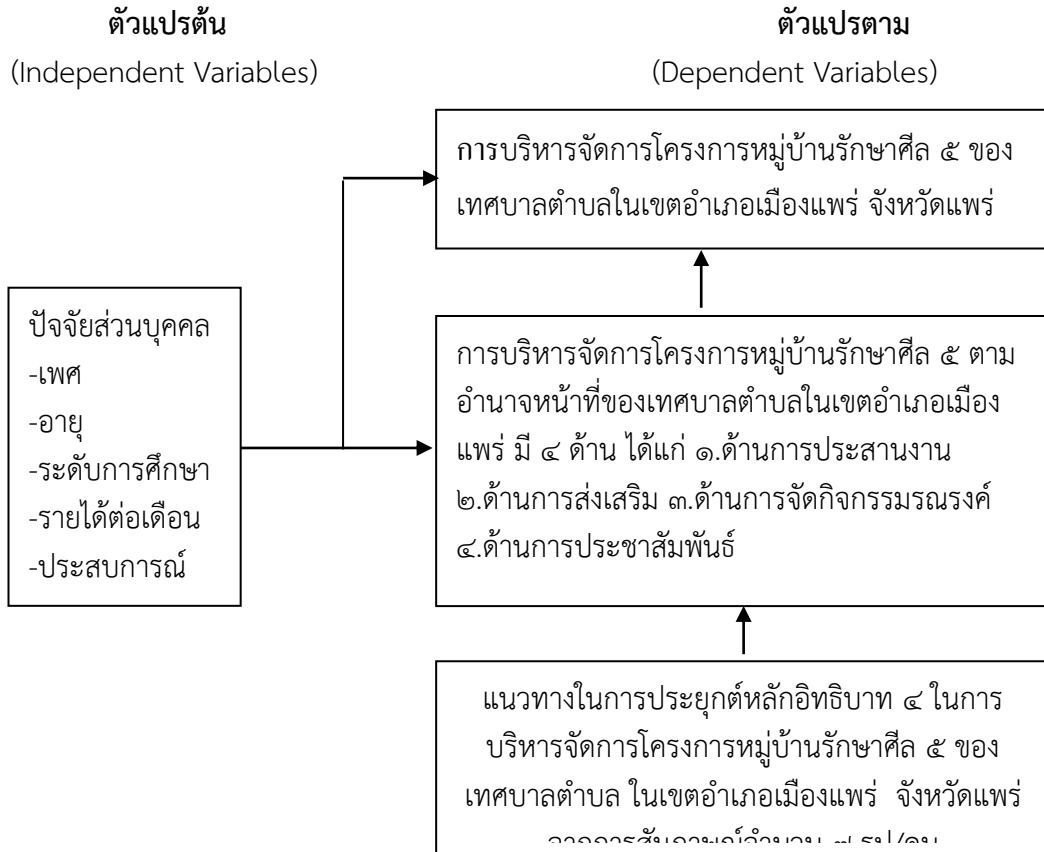
๒.๑ เพื่อศึกษาการบริหารจัดการโครงการหมู่บ้านรักษาศิล ๕ ของเทศบาลตำบลในเขต อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่

๒.๒ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการบริหารจัดการโครงการ หมู่บ้านรักษาศิล ๕ ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่

๒.๓ เพื่อศึกษาแนวทางการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารจัดการโครงการ หมู่บ้านรักษาศิล ๕ ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่

^๖ ส่วนการศึกษาสงเคราะห์ กองพุทธศาสนศึกษา “ คู่มือการดำเนินงานโครงการสร้างความ ประองคองสมานฉันท์ โดยใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา หมู่บ้านรักษาศิล ๕”(กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ,๒๕๕๗) หน้า ๗ - ๒๒

๓. กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ ๑ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๔. ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการโครงการหมู่บ้านรักษาศีล ๕ ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่” ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาวิจัย ดังนี้

๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมการบริหารจัดการโครงการหมู่บ้านรักษาศีล ๕ ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ ตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองแพร่ ในการบริหารจัดการโครงการหมู่บ้านรักษาศีล ๕ มี ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านการประสานงาน ด้านการส่งเสริม ด้านการจัดกิจกรรมรณรงค์ ด้านการประชาสัมพันธ์

๔.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

๑) ตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสิทธิภาพทำงาน

๒) ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ การบริหารจัดการโครงการหมู่บ้านรักษาศีล ๕ ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ ประกอบด้วย ๑) ด้านการประสานงาน ๒) ด้านการส่งเสริม ๓) ด้านการจัดกิจกรรมรณรงค์ ๔) ด้านการประชาสัมพันธ์ และแนวทางในการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารจัดการโครงการหมู่บ้านรักษาศีล ๕ ของเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ จากการสัมภาษณ์จำนวน ๗ รูป/คน

๔.๓ ขอบเขตด้านประชากร

๑) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเชิงปริมาณครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ จำนวน ๑๗๕ คน^๔

๒) ประชากรในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญจำนวน ๗ รูป/คน

๔.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ มีจำนวน ๘ แห่ง ประกอบด้วย เทศบาลตำบลทุ่งโฮ้ง, เทศบาลตำบลช่อแฮ, เทศบาลตำบลแม่หล่าย, เทศบาลตำบลแม่คำมี, เทศบาลตำบลสวนเขื่อน, เทศบาลตำบลป่าเมต, เทศบาลตำบลวังหงส์, เทศบาลตำบลบ้านถิ่น, เทศบาลตำบลทุ่งกวาว

๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยทำการศึกษาดังตั้ง ตั้งแต่ เดือนสิงหาคม ๒๕๕๙ ถึงเดือน มกราคม ๒๕๖๐ รวมระยะเวลา ๖ เดือน

๕. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการโครงการหมู่บ้านรักษาศีล ๕ ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ ผู้วิจัยได้ใช้การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) โดยใช้ระเบียบวิธีเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) ประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ จำนวน ๑๗๕ คน วิเคราะห์ข้อมูลโดย ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทดสอบสมมติฐานการวิจัยเพื่อหาความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการบริหารจัดการโครงการหมู่บ้านรักษาศีล ๕ ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้คือ Chi-square โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ ๐.๐๕ ผู้วิจัยกำหนดเลือกผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ (Key Informant) จำนวน ๗ ท่าน ที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหา ซึ่งมี

^๔ เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองแพร่, แผนพัฒนาท้องถิ่น 4 ปี (พ.ศ. 2561-2564) อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ ๒๕๕๙.

คุณสมบัติสอดคล้องกับการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารจัดการโครงการหมู่บ้านรักษาศีล ๕ ของเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ ทั้ง ๔ ด้าน ข้างต้น

๖. ผลการวิจัย

๑) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองแพร่ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๙๐ คน มีอายุระหว่าง ๔๐ - ๔๙ ปีจำนวน ๕๘ คน มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๘๔ คน มีรายได้ต่อเดือน ตั้งแต่ ๕๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๘๒ คน มีประสบการณ์ทำงาน ระหว่าง ๑ - ๑๐ ปี จำนวน ๙๒ คน

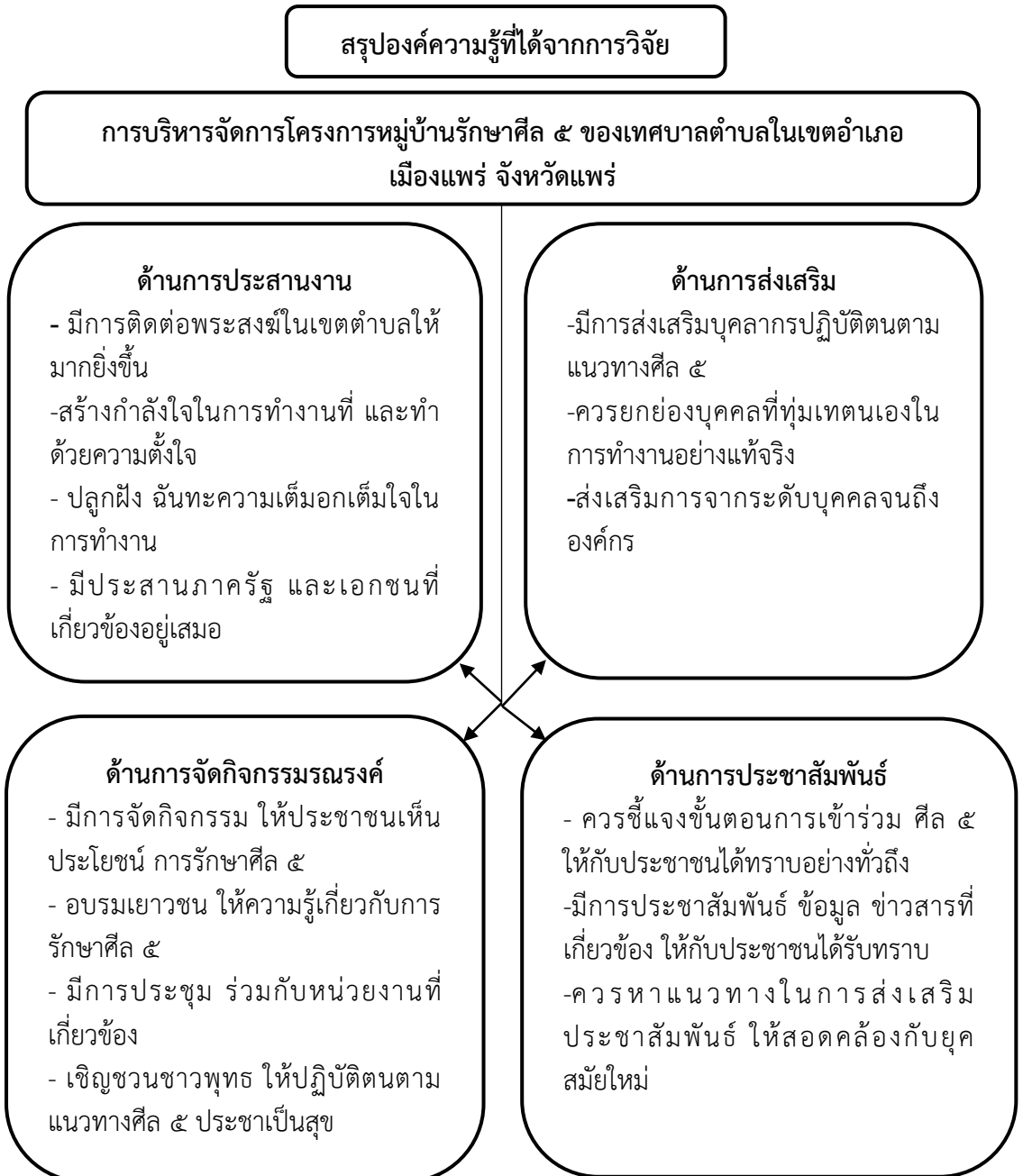
๒) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารจัดการโครงการโครงการหมู่บ้านรักษาศีล ๕ ของเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ พบว่า บุคลากรมีการบริหารจัดการโครงการหมู่บ้านรักษาศีล ๕ ตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (๓.๙๔) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารจัดการด้านการส่งเสริม อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือด้านการประสานงาน ด้านการประชาสัมพันธ์ และ ด้านการจัดกิจกรรมรณรงค์ ตามลำดับ

๓) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการบริหารจัดการโครงการหมู่บ้านรักษาศีล ๕ ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ โดยจำแนกปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการโครงการหมู่บ้านรักษาศีล ๕ ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและประสบการณ์ทำงาน ไม่สัมพันธ์กับการบริหารจัดการโครงการหมู่บ้านรักษาศีล ๕ ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

๔) แนวทางการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารจัดการโครงการหมู่บ้านรักษาศีล ๕ ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ ดังนี้ ด้านการประสานงาน คือ เทศบาลตำบล มีการติดต่อ ประสาน ในเรื่องของการขับเคลื่อนโครงการหมู่บ้านรักษาศีล ๕ พระสงฆ์ในเขตตำบลให้มากยิ่งขึ้น สร้างกำลังใจในการทำงานและทำงานนั้นด้วยความตั้งใจ หมั่นปลูกฝังหลักฉันทะ ความเต็มอกเต็มใจ ให้เกิดในตัวบุคลากร ในการทำงาน และประสานภาครัฐ และเอกชนที่เกี่ยวข้อง อยู่เสมอ ด้านการส่งเสริม คือ เทศบาลตำบล มีการส่งเสริมบุคลากรปฏิบัติตามแนวทางศีล ๕ ควรยกย่องบุคคลที่ทุ่มเทตนเองในการทำงานอย่างแท้จริง ส่งเสริมการจากระดับบุคคลจนถึงองค์กร เป็นไปตามลำดับ ด้านการจัดกิจกรรมรณรงค์ คือ เทศบาลตำบล มีการจัดกิจกรรมรณรงค์ ให้ประชาชนเห็นประโยชน์ การรักษาศีล ๕ มีการอบรมเยาวชน ให้ความรู้เกี่ยวกับการรักษาศีล ๕ มีการประชุม ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จนถึงเชิญชวนชาวพุทธ ให้ปฏิบัติตามแนวทางศีล ๕ ประชาเป็นสุข ด้านการประชาสัมพันธ์ คือ เทศบาลตำบล มีการชี้แจงขั้นตอนการเข้าร่วม ศีล ๕ ให้กับประชาชนได้ทราบอย่างทั่วถึง มีการประชาสัมพันธ์ ข้อมูล ข่าวสารที่เกี่ยวข้อง ให้กับ

ประชาชนได้รับทราบ และควรรหาแนวทางในการส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ ให้สอดคล้องกับยุคสมัยใหม่

๗. องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย



แผนภาพที่ ๒ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

๘. อภิปรายผลการวิจัย

๑) การบริหารจัดการโครงการหมู่บ้านรักษาศีล ๕ ตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (3.94) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า การบริหารจัดการด้านการส่งเสริม อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือด้านการประสานงานด้านการประชาสัมพันธ์ และด้านการจัดกิจกรรมรณรงค์ ตามลำดับ

๒) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการบริหารจัดการโครงการหมู่บ้านรักษาศีล ๕ ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ โดยจำแนกปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการโครงการหมู่บ้านรักษาศีล ๕ ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและประสบการณ์ทำงาน ไม่สัมพันธ์กับการบริหารจัดการโครงการหมู่บ้านรักษาศีล ๕ ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

๙. ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการโครงการหมู่บ้านรักษาศีล ๕ ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่” มีข้อเสนอแนะที่มาจากผลการวิจัย สรุปเป็นประเด็นดังนี้

๙.๑ ข้อเสนอแนะทั่วไป

๑) การติดต่อประสาน ในเรื่องของการขับเคลื่อนโครงการหมู่บ้านรักษาศีล ๕ กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในเขตตำบลและพระสงฆ์ในเขตตำบลให้มากยิ่งขึ้น

๒) การชี้แจงขั้นตอนการเข้าร่วมสมัครเข้าร่วมโครงการหมู่บ้านรักษาศีล ๕ ให้กับประชาชนได้ทราบอย่างทั่วถึง

๓) การจัดกิจกรรมรณรงค์ ให้ประชาชนเห็นประโยชน์และความสำคัญ การรักษาศีล ๕ มีการอบรมเยาวชน ให้ความรู้เกี่ยวกับการรักษาศีล ๕ สอดแทรกในกิจกรรมของเทศบาลตำบล

๔) การประชาสัมพันธ์ ข้อมูล ข่าวสารที่เกี่ยวข้อง ให้กับประชาชนได้รับทราบ

๕) การส่งเสริมบุคลากรปฏิบัติตนตามแนวทางศีล ๕ ควรยกย่องบุคคลที่ทุ่มเทตนเองในการทำงานอย่างแท้จริง ส่งเสริมการจากระดับบุคคลจนถึงองค์กรเป็นไปตามลำดับ

๖) ประชาสัมพันธ์ที่น่าสนใจแก่เด็กและเยาวชน ให้สอดคล้องกับยุคสมัยใหม่

๗) เทศบาลบาลตำบลหมั่นปลูกฝังหลักฉันทะความเต็มอกเต็มใจ ให้เกิดในตัวบุคลากรในการทำงานประสานภาครัฐ และเอกชนที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอ

๙.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยเรื่อง เรื่อง การบริหารจัดการโครงการหมู่บ้านรักษาศีล ๕ ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ ผู้วิจัยได้นำเสนองานวิจัยที่สนใจ ได้นำไปศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ในประเด็นดังนี้

๑) ศึกษาการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ ต่อโครงการหมู่บ้านรักษาศีล ๕ ของคณะสงฆ์ อำเภอเมืองแพร่ ไปจนถึงระดับจังหวัด และระดับประเทศต่อไป

๒) ศึกษาการดำเนินโครงการหมู่บ้านรักษาศีล ๕ ของสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดแพร่ หรือจังหวัดอื่นๆ

๓) ศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อโครงการหมู่บ้านรักษาศีล ๕ ในชุมชน หรือในเขตตำบล อำเภอ จังหวัด เป็นไปตามลำดับ

๔) ศึกษาการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการขับเคลื่อนโครงการหมู่บ้านรักษาศีล ๕ ในเขตอำเภอเมืองแพร่ หรืออำเภอสูงเม่น อำเภอร้องกวาง ตลอดจนอำเภอในจังหวัดอื่นๆ

บรรณานุกรม

(๑) หนังสือ :

พระมหาสุทิตย์ อาภากรโร ดร.,**ศีล ๕ คุณค่าของชีวิตและสังคม**, (นนทบุรี:บริษัท ดีไซน์ ดีไลท์ จำกัด, ๒๕๕๘).

ส่วนการศึกษาสงเคราะห์ กองพุทธศาสนศึกษา “ **คู่มือการดำเนินงานโครงการสร้างความปลอดภัยต่อสมานฉันท์ โดยใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา หมู่บ้านรักษาศีล ๕**” (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๕๗).

(๒). ออนไลน์

สถาบันเศรษฐศาสตร์และสันติภาพหรือไอพีพี ,(Institute for Economics and Peace (IEP), **The Global Peace Index 2016 Report** [ออนไลน์], แหล่งที่มา <http://www.visionofhumanity.org/#/page/our-gpi-findings> (๖ สิงหาคม ๒๕๕๙)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร

Working Motivation of Personnel in Dusit District Office, Bangkok

พระไพรัช เขมจารี*

ธิติวุฒิ หมั่นมี**

บุษกร วัฒนบุตร**

บทคัดย่อ

บทความการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ คือ ๑) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ๒) เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานครโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ๓) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค และนำเสนอแนวทางสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้เป็นแบบผสมวิธี โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้สำรวจกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร จำนวน ๒๕๐ คน จากจำนวนประชากรทั้งหมด ๑,๐๙๒ และการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth interview) กับผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาพร้อมนำเสนอเป็นแบบพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = ๐.๖๒) ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน พบว่า ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัญหาและอุปสรรค ได้แก่ บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงสายงาน งานประจำและงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายเสร็จไม่ทันเวลา ขาดการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในองค์กร สวัสดิการไม่เพียงพอต่อบุคลากร ขาดงบประมาณในการสนับสนุนการศึกษาสำหรับบุคลากรสายอาชีพ ข้อเสนอแนะ ได้แก่ แต่งตั้งบุคลากรให้เหมาะสมตามสายงาน ควรปรับปรุงกระบวนการในการมอบหมายงานโดยกระจายงานให้บุคลากรเพื่อให้เสร็จทันเวลา ปฏิบัติงานหนักให้บุคลากรได้มีส่วน

* หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

** ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

*** ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ร่วมในการปฏิบัติงานของสำนักงาน วางแผนงบประมาณสำหรับสวัสดิการและการศึกษาของบุคลากร

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน

ABSTRACT

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

Findings were as follows:

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

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

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

organization. Budget planning for welfares and education of the personnel should be made appropriately.

Keywords: Motivation, Working

๑. บทนำ

ในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของภาครัฐหรือหน่วยงานของเอกชนต่างก็มีการแข่งขันกันสูง องค์กรที่จะประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์และมีความสามารถในการแข่งขันได้จะต้องให้ความสำคัญกับบรรดาทรัพยากรอันเป็นปัจจัยพื้นฐานในการบริหารองค์กรซึ่งได้แก่ คน (Man) เงิน(Money) อุปกรณ์เครื่องมือ (Material) และการบริหารการจัดการ(management) จากปัจจัยพื้นฐานดังกล่าว มนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการในการบริหารขององค์กร ซึ่งมนุษย์แต่ละคนต่างก็มีความต้องการที่ไม่เหมือนกันเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและมีความรู้ความสามารถที่จะพัฒนาได้ตลอดเวลาอย่างไม่สิ้นสุด ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงานก็มีส่วนสำคัญต่อแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร^{๘๘} ดังนั้นในการบริหารบุคลากรจะต้องตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของมนุษย์ โดยการปรับกลยุทธ์ทางการบริการและแสวงหาโอกาสให้สอดคล้องกันกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วถึงแม้ว่าคุณค่าของมนุษย์จะเป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้ และไม่สามารถใช้หลักเกณฑ์กำหนดคุณค่าเช่นเดียวกับการบริหารสินค้าการบริหารงานหรือการบริหารทางเทคโนโลยี เพราะคุณค่าของคนอยู่ที่ความรู้ ทักษะ และความสามารถของแต่ละคน ซึ่งองค์กรไม่ได้เป็นเจ้าของคุณค่าเหล่านั้น แต่ด้วยบุคคลลาออกจากองค์กรไปได้นำเอาความรู้ ทักษะและความสามารถนั้นออกไปด้วย ทำให้องค์กรก็จะเสียคุณค่าทรัพยากรมนุษย์ไปด้วย องค์กรจะต้องกำหนดกลยุทธ์วิธีในการจูงใจให้ถูกต้องตรงกับความต้องการของบุคลากรในองค์กร ซึ่งการจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน^{๘๙} ดังนั้นองค์กรทุกองค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับการจูงใจบุคลากรเพื่อเกิดการพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ด้วยเหตุผลต่างๆ ดังกล่าวแล้วผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัญหาของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิตเพื่อให้ทราบถึงปัญหาที่แท้จริงให้เกิดขวัญกำลังใจหรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาในระยะยาวให้องค์กรประสบความสำเร็จในเป้าหมาย เพื่อจะได้นำผลของการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นข้อมูลที่จะเป็นแนวทางในการ

^{๘๘} พระครูสังฆรักษ์บุญชู อชาติย์ตั้ง, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” วารสาร มจร สังคมปริทรรศน์, ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๓, (กันยายน-ธันวาคม ๒๕๕๘) : ๑๙๗

^{๘๙} อุดลย์ กองสัมฤทธิ์, “การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี” วารสาร มจร สังคมปริทรรศน์, ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม-สิงหาคม ๒๕๕๘) ๑๒๗

พัฒนาดำเนินงานขององค์กรเพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต ตลอดจนเป็นแนวทางในการปรับใช้แก่บุคลากรส่วนอื่นๆ อีกด้วย

๒. วัตถุประสงค์การวิจัย

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานครโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค และนำเสนอแนวทางสร้างเสริมระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร

๓. ขอบเขตการวิจัย

๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตเนื้อหาโดยสังเคราะห์จากแนวคิด/ทฤษฎีสองปัจจัยของ เพรดเดอริคเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory)^{๙๐} ซึ่งได้เน้นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยค้นพบว่ามีปัจจัยสำคัญ แบ่งออกเป็น ๒ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยตัวกระตุ้น (Motivation Factors) หมายถึงปัจจัยที่จูงใจให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

๒. ด้านปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่ค้ำจุนให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน^{๙๑}

๓.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา รายได้

ตัวแปรตาม (Independent Variables) คือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยสังเคราะห์จากแนวคิด/ทฤษฎีสองปัจจัยของ เพรดเดอริค เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) ซึ่งได้เน้นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยค้นพบว่ามีปัจจัยสำคัญ แบ่งออกเป็น ๒ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น (Motivation Factors) หมายถึง ปัจจัยที่จูงใจให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย ๖ ด้าน ได้แก่ ๑) การได้รับความสำเร็จ ๒) การยอมรับนับถือ ๓) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ๔) ความรับผิดชอบ ๕) ความก้าวหน้าในงาน ๖) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

^{๙๐} Herzberg Frederick, **Work and the Nature of Man**, (New York : the World Publishing Co, 1966), p. 34-35.

^{๙๑} สมยศ นาวิการ, **การพัฒนาองค์กรและการจูงใจ**, (กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, ๒๕๔๕), หน้า ๙๘.

๒.ด้านปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่ค้ำจุนให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย ๑๐ ด้าน ได้แก่ ๑) นโยบายและการบริหารงาน ๒) การควบคุมบังคับบัญชา ๓) สภาพการทำงาน ๔) เงินเดือน ๕) ชีวิตส่วนตัว ๖) สถานภาพในการทำงาน ๗) ความมั่นคง ๘)ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ๙) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ๑๐) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา

๔. วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร” มีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

๔.๑ รูปแบบการวิจัย

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

๔.๒ ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๑) ประชากร (Population) ได้แก่ บุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร มีจำนวนซึ่งมีจำนวน ๑,๐๙๒ คน

๒) กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ผู้วิจัยกำหนดหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) และวิธีการสุ่มตัวอย่าง (Sampling) จาก จำนวน ๒๙๓ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๗ คน

๔.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมา โดยศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา และแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตำราและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสัมภาษณ์

๔.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

๑) ขออนุญาตจากผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตดุสิต เพื่อขออนุญาตเข้าทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร

๒) ขอความร่วมมือจากประชากรกลุ่มเป้าหมาย เพื่อตอบแบบสอบถามจำนวน ๒๙๓ ชุด และทำการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ พร้อมทั้งแจกแบบสัมภาษณ์

๓) นำข้อมูลที่ได้วิเคราะห์และประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยต่อไป

๔.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์โดยใช้สถิติ ดังนี้

สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและพรรณนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean), และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation), และผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์โดยวิธีการดังนี้ ๑) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาถอดเสียงและบันทึกเป็นข้อความ ๒) นำข้อความจากการสัมภาษณ์และจัดบันทึกมาจำแนกเป็นประเด็นและเรียบเรียงเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ๓) วิเคราะห์คำสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท (Context) ๔) สังเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยและนำเสนอต่อไป

๕. ผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต จังหวัด กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยสรุปการวิจัย ดังนี้

๕.๑ สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๑๙๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๒๘ รองลงมาได้แก่เป็นเพศชาย จำนวน ๙๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๗๒ อายุผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี จำนวน ๘๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๕๙ รองลงมาคือ มีอายุระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี จำนวน ๗๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๕๒ มีอายุระหว่าง ๕๑-๖๐ ปี จำนวน ๗๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๘๖ มีอายุระหว่าง ๒๐-๓๐ ปี จำนวน ๕๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๖๒ และมีอายุต่ำกว่า ๒๐ ปี จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๔๑

ประสบการณ์ทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการทำงาน ๖-๑๐ ปี จำนวน ๘๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๕๙ รองลงมาได้แก่ ๑-๕ ปี จำนวน ๗๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๑๗ มากกว่า ๑๕ ปี จำนวน ๗๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๑๗ และ ๑๑-๑๕ ปี จำนวน ๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๐๗

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน ๑๘๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๔๘ รองลงมาได้แก่ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๖๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๗๖ และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๗๖

รายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือน ๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๘๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๖๒ รองลงมาได้แก่ มีรายได้ต่อเดือน ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๐๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๘๖ ๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๗๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๒๑ ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๘๖ และ ๓๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๔๕

๕.๒ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร

กลางแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านปัจจัยค่า
จุน โดยภาพรวม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = ๓.๕๐, S.D. = ๐.๕๙) เมื่อจำแนกเป็น
รายด้านสรุปได้ดังนี้

๖.๑) ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นต่อ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านนโยบายและ
การบริหาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = ๓.๓๕, S.D. = ๐.๗๑) เมื่อพิจารณาเป็นราย
ข้อพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้าน
นโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

๖.๒) ด้านเทคนิคการบังคับบัญชา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นต่อ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านเทคนิคการ
บังคับบัญชา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = ๓.๕๕, S.D. = ๐.๗๓) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านเทคนิค
การบังคับบัญชา อยู่ในระดับมากและระดับปานกลาง

๖.๓) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมี
ความเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้าน
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = ๓.๕๕, S.D. = ๐.๖๙) เมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต
กรุงเทพมหานคร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากและระดับปานกลาง

๖.๔) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นต่อ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านเงินเดือนและ
สวัสดิการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = ๓.๓๓, S.D. = ๐.๗๑) เมื่อพิจารณาเป็นราย
ข้อพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้าน
เงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมากและระดับปานกลาง

๖.๕) ด้านเรื่องส่วนตัว พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นต่อแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านเรื่องส่วนตัว โดยภาพรวม อยู่
ในระดับปานกลาง (\bar{X} = ๓.๕๓, S.D. = ๐.๖๘) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านเรื่องส่วนตัว อยู่ในระดับมาก
ทุกข้อ

๖.๖) ด้านสถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นต่อแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านสถานภาพ โดยภาพรวม อยู่ใน
ระดับมาก (\bar{X} = ๓.๗๖, S.D. = ๐.๗) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านสถานภาพ อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๖.๗) ด้านความมั่นคงในอาชีพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านความมั่นคงในอาชีพ โดยภาพรวม (\bar{X} = ๓.๗๖, S.D. = ๐.๗๒) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านความมั่นคงในอาชีพ อยู่ในระดับทุกข้อ

๖.๘) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = ๓.๖๒, S.D. = ๐.๖๙) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานครโดยภาพรวม ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

๖.๙) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = ๓.๔๒, S.D. = ๐.๗๕) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

๖.๑๐) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = ๓.๑๖, S.D. = ๐.๘๐) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

๕.๒ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม สถานภาพส่วนบุคคล ทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปร ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน โดยภาพรวม พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

๕.๓ สรุปปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร” ครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอในการแก้ไข

ปัญหา อุปสรรค

- ๑) บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงสายงาน
- ๒) งานประจำและงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายเสร็จไม่ทันเวลา
- ๓) ขาดการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในองค์กร

๔) สวัสดิการไม่เพียงพอต่อบุคลากร

๕) ขาดงบประมาณในการสนับสนุนการศึกษาสำหรับบุคลากรสายอาชีพ

ข้อเสนอแนะ

๑) ควรแต่งตั้งบุคลากรให้เหมาะสมตามสายงาน

๒) ควรปรับปรุงกระบวนการในการมอบหมายงานโดยกระจายงานให้บุคลากรเพื่อทำ

ให้เสร็จทันเวลา

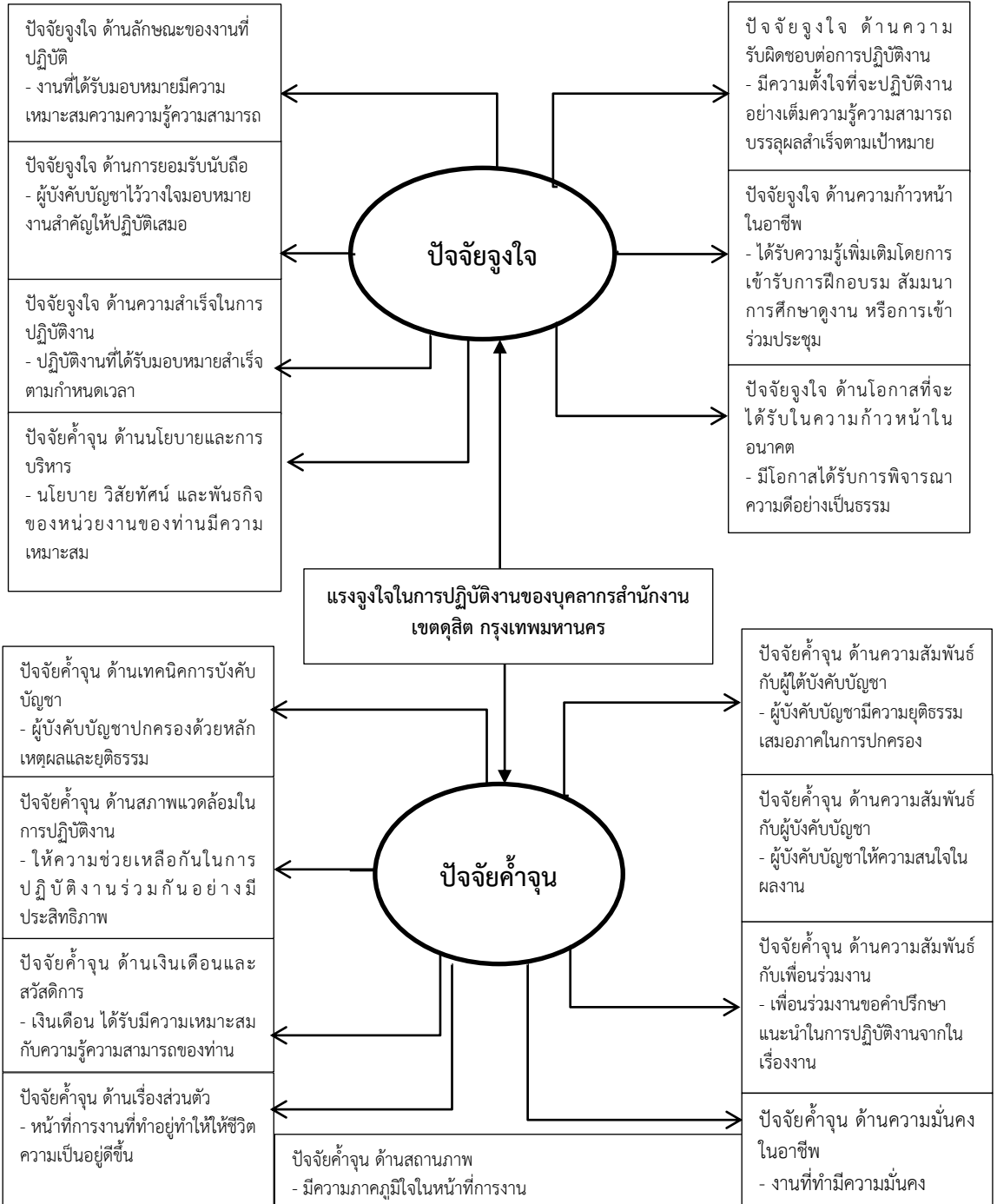
๓) ควรปลุกจิตสำนึกให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของสำนักงาน

๔) ควรวางแผนงบประมาณสำหรับสวัสดิการ

๕) ควรให้การสนับสนุนการศึกษาของบุคลากร

๖. สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร



๗. อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำประเด็นที่สำคัญ สามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้ ดังนี้

๑) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต จังหวัด กรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต จังหวัด กรุงเทพมหานคร ด้านปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากและระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ๑) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ๒) ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ๓) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ๔) ด้านการยอมรับนับถือ ๕) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และ ๖) ด้านโอกาสที่จะได้รับในความก้าวหน้าในอนาคต ตามลำดับ จากผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของ **บัญญัติ แสงดี** ได้วิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเขตการศึกษา ๑๒” ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ๑) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญที่ ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษา ๑๒ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก ๒) ประสิทธิภาพของสำนักงานศึกษาธิการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษา ๑๒ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ๓) ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจของข้าราชการพลเรือนสามัญกับ ประสิทธิภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษา ๑๒ พบว่าโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ($P < .๐๕$)^{๑๒} และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **คันศร แสงศรีจันทร์** ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านดู่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย” ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านดู่ อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน^{๑๓} และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **บุญลือ ภิญญโสโมสร** ได้วิจัยเรื่อง

^{๑๒} บัญญัติ แสงดี, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญที่ปฏิบัติงานใน สำนักงานศึกษาธิการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเขตการศึกษา ๑๒”, **วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวราชนครินทร์, ๒๕๔๓).

^{๑๓} คันศร แสงศรีจันทร์, “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านดู่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย”, การศึกษาอิสระ, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง, ๒๕๕๐).

“แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ :กรณีศึกษา สถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก” ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่มีอายุ ๔๑-๕๐ ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า ๒๐,๐๐๐ บาท ขึ้นไป และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า ๑๐ ปี ขึ้นไป ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหัวหมากในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน การควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก พบว่า อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก^{๔๔}

๘. ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๘.๑ ข้อเสนอแนะทั่วไป

๑. ควรส่งเสริมพัฒนาให้บุคลากรได้รับการอบรมเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรทางสาขาวิชาชีพ และการพิจารณาการเลื่อนขั้นเป็นไปอย่างยุติธรรมเสมอ โดยพิจารณาผลงาน

๒. ควรมีการพัฒนาในทักษะการทำงานให้กับบุคลากรเพราะทุนด้านทักษะวิชาชีพของบุคลากรให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ และทำให้พนักงานที่ขาดทักษะทางวิชาชีพได้โอกาสการปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของบุคลากร

๓. สำนักงานเขตดุสิต ควรจัดหาทุนการศึกษาต่อให้กับบุคลากรโดยการขอรับทุนจากเอกชน และให้ทุนการศึกษากับบุคลากรอย่างทั่วถึง เพื่อเพิ่มโอกาสการเลื่อนตำแหน่งในด้านวิชาชีพที่ปฏิบัติของบุคลากร

^{๔๔} บุญลือ ภิญญโสโมสร, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ : กรณีศึกษา สถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก”, **หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, ๒๕๔๙).

๘.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

หากมีการวิจัยเกี่ยวกับ “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต จังหวัดกรุงเทพมหานคร” ในครั้งต่อไป ผู้วิจัยขอเสนอแนะการดำเนินการวิจัยในลักษณะต่อไปนี้

๑. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวกับการบริการ เพื่อยึดเหนี่ยว น้ำใจคน ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต

๒. ควรมีการศึกษาการวิจัยเชิงคุณภาพตามแนวพุทธในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต ที่มีต่อการให้บริการประชาชน

๓. ควรทำการศึกษาแนวทางการวิจัยเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนาคุณภาพที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้น ส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

๔. ควรดำเนินการในลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) ซึ่งเป็นใช้วิธีการปฏิบัติ กระบวนการพัฒนา ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ จากการวิจัยเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร เป็นการเฉพาะ

๕. ควรเพิ่มกรณีศึกษาจากพื้นที่ของกรุงเทพมหานครในเขตอื่น ๆ หรือจังหวัดอื่นเพื่อเพิ่มบริบทของการวิจัยให้ได้องค์ความรู้และรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่หลากหลาย

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

(๑) หนังสือ:

สมยศ นาวิกาน. การพัฒนาองค์กรและการจูงใจ. กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ. ๒๕๔๕.

(๒) วารสาร:

พระครูสังฆรักษ์บุญชัย อาทิตยตั้ง, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย”. วารสาร มจร สังคมปริทรรศน์, ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๓. (กันยายน - ธันวาคม ๒๕๕๘).

อดุลย์ กองสัมฤทธิ์. “การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี”. วารสาร มจร สังคมปริทรรศน์. ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม-สิงหาคม ๒๕๕๘).

(๓) วิทยานิพนธ์/รายงานการวิจัย:

บัญญัติ แสงวดี. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเขตการศึกษา ๑๒”. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ๒๕๕๓.

ดวงพร สว่างศรี. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง (ขาเข้า) ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ”. **หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, ๒๕๕๓.**

คันศร แสงศรีจันทร์, “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านดู่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง, ๒๕๕๐.**

บุญลือ ภิญโญสมสร. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ : กรณีศึกษา สถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก”. **หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, ๒๕๔๙.**

๒. ภาษาอังกฤษ

Herzberg Frederick, **Work and the Nature of Man**, (New York : the World Publishing Co, 1966), p. 34-35.

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันอาชญากรรมในพื้นที่
ตำบลบ้านคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ
People Participation in Crime Prevention in Banklungsuan
Sub-District, Phrasamutchedi District,
Samutprakarn Province

ไพรัตน์ แปมจำนงค์*

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันอาชญากรรมในพื้นที่ตำบลบ้านคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ ๒) เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันอาชญากรรมในพื้นที่ตำบลบ้านคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ๓) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันอาชญากรรมในพื้นที่ตำบลบ้านคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ประชาชนในเขตตำบลบ้านคลองสวน จำนวน ๓๙๒ คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ด้วยสถิติทดสอบค่าที เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ เพื่อทดสอบระหว่างค่าเฉลี่ยสามกลุ่มขึ้นไป และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญนัยที่สุด และการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๑๑ คน

ผลการวิจัยพบว่า

๑. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันอาชญากรรมในพื้นที่ตำบลบ้านคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

๒. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันอาชญากรรมในพื้นที่ตำบลบ้านคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาและไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ อาชีพ และรายได้ต่อเดือน

* หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์) ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

๓. ข้อเสนอแนะในการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันอาชญากรรมในพื้นที่ ตำบลบ้านคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ มีดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนในชุมชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการ การกำหนดทรัพยากร และแนวทางในการดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันอาชญากรรม ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ มีการจัดตั้งศูนย์กลางการแจ้งข่าวอาชญากรรมประจำตำบลเพื่อเป็นตัวกลางประสานงานกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ ส่วนด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ มีจัดกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนในชุมชนมีความรักสามัคคีกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล มีการจัดให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประจำตำบลและหมู่บ้านในการสรุปปัญหาและอุปสรรคการป้องกันอาชญากรรมในชุมชน

คำสำคัญ : การมีส่วนร่วม, การป้องกันอาชญากรรม

ABSTRACT

The objective of the research were : 1) to study public participation in crime prevention in banklongsuan Sub-District, phrasmutchedi district, samutprakarn province. 2) to compare public participation in crime prevention in banklongsua Sub-District, phrasmutchedi district, samutprakarn province. 3) to study problems, obstacles and suggestions public participation in crime prevention in banklongsuan Sub-District, phrasmutchedi district, samutprakarn province.

The research methodology was the mixed methods research between the quantitative and qualitative methods. The ways to collect the data were used as in depth interview and survey research. The sampling group of this research was 392 persons from banklongsuan Sub-District that selected from Taro Yamane formula and analysed by application program for social science. The statistics used frequency, percentage, mean, standard deviation and test hypothesis by t-test, F-test by one way analysis of variance: ANOVA, and test the differences of the average pairing with the Least Significant Difference : LSD. and The qualitative method used in-depth interview from 11 key informants and analysed data with context.

The Research findings were as follow:

1. Public participation in crime prevention in banklongsuan Sub-District, phrasmutchedi district, samutprakarn province found that overall were in medium level, when considered each aspect found that were in medium level too.

2. Public participation in crime prevention in banklongsuan Sub-District, phrasmutchedi district, samutprakarn province, found that difference at significant 0.05, when separated in education level, and indifference in sex, ages, occupation and monthly income.

3. Suggestion public participation in crime prevention in banklongsuan Sub-District, phrasmutchedi district, samutprakarn province were as follows : the participation to make decision, publicize to people in their community to appreciate the importance of the participation of set up the process, resources, the way to protect the crime, practitioner level about setting up the coordination center between police and accessory to inform the criminal news for sub district. About the advantages, to set up the activities for supporting the people in the community to be love and harmonize between each other, they will have morality, goodness and be the good citizen for the society. And the participation in evaluation, to nominate the committee for sub district.

Keywords : public participation, Crime Prevention

๑. บทนำ

ปัจจุบันสังคมไทยกำลังประสบปัญหาหลายด้าน อันเป็นผลจากการพัฒนาประเทศอย่างรวดเร็วในระยะที่ผ่านมา การขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว การเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากร รวมทั้งการได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำเป็นผลให้เกิดปัญหาสังคมต่างๆ มากมาย เช่น ปัญหายาเสพติด ปัญหาการว่างงาน การย้ายถิ่นฐานเข้ามาในเมือง ปัญหาแหล่งเสื่อมโทรม เป็นต้น ปัญหาเหล่านี้ส่งผลให้เกิดปัญหาอาชญากรรม ซึ่งมีแนวโน้มความรุนแรงเพิ่มขึ้นก่อให้เกิดผลเสียต่อสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศ เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ทำให้รัฐต้องเสียค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนมากเพื่อการแก้ไข ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมบางประเภท รัฐบาลซึ่งมีหน้าที่ต้องดำเนินการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม เพื่อให้สังคมเกิดความสงบสุขและเป็นระเบียบเรียบร้อย ได้กำหนดนโยบายด้านอาชญากรรมขึ้นครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๑๙ เพื่อบรรจุไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๒๐-๒๕๒๔) โดยเน้นเรื่องการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๗ (พ.ศ.๒๕๓๕-๒๕๓๙) ได้กำหนดแผนเสริมสร้างความสุขในสังคม โดยเน้นการมีส่วนร่วมของ

ประชาชนให้มีโอกาสและมีบทบาทในการร่วมมือกับตำรวจมากขึ้น และมอบหมายให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติซึ่งเป็นหน่วยงานอิสระขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี เป็นหน่วยงานหลักในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมและมีหน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ โดยมีเป้าหมายหลักอยู่ที่การทำให้ชุมชนและประชาชนสามารถป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน และความมั่นคงในระดับพื้นฐานของตนได้^{๙๕}

แม้ว่าตำรวจจะมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม แต่การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจโดยลำพังย่อมจะประสบความสำเร็จไม่ได้หากปราศจากความร่วมมือจากประชาชน หรือผู้นำชุมชนในระดับต่างๆ ประกอบกับแนวความคิดในปัจจุบันเห็นว่าปัญหาอาชญากรรมเป็นปัญหาพื้นฐานของคนในสังคมที่จะต้องร่วมกันรับผิดชอบในการกำหนดมาตรการแก้ไขปัญหาอาชญากรรมให้อยู่ในขอบเขตที่เหมาะสม ประชาชนจึงควรเข้ามามีส่วนร่วมในการสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม โดยเฉพาะกำนันและผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งถือได้ว่าเป็นผู้นำชุมชน ที่ได้รับการยอมรับทั้งจากประชาชนในพื้นที่และเป็นพนักงานฝ่ายปกครอง มีอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้อย่างกว้างขวางและครอบคลุม ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. ๒๕๔๗ เป็นผู้ทราบปัญหาและสภาพพื้นที่รับผิดชอบเป็นอย่างดีทั้งที่ยังมีบทบาทต่อการป้องกันอาชญากรรมของลูกบ้านอีกด้วย ไม่ว่าจะเป็นการช่วยให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับผู้ต้องสงสัย เป็นพยาน รวมทั้งการระมัดระวังตนเอง ครอบครัวและชุมชนให้ปลอดภัยจากอาชญากรรม ซึ่งจะช่วยให้การป้องกันอาชญากรรมประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น^{๙๖}

พื้นที่ตำบลคลองสวนมี ๔ หมู่บ้าน ประชากรรวม ๑๙,๘๙๓ คน ชาย ๙,๔๑๔ คน หญิง ๑๐,๔๗๙ คน ประชากรแฝง ๒๕,๐๐๐ คน ปัญหาอาชญากรรมในเขตพื้นที่ตำบลบ้านคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ ปัจจุบันเกิดจากปัญหาหลัก คือ ปัญหาแรงงานต่างด้าว ปัญหายาเสพติด ปัญหาเกี่ยวกับทรัพย์สิน ซึ่งเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่อย่างต่อเนื่องและเพิ่มขึ้นมากขึ้นเรื่อยๆ ในระยะเวลา ๓ ปีที่ผ่านมา มีคดี ๕ กลุ่มเกิดขึ้นในพื้นที่ สถานีตำรวจสาขลา ตำบลบ้านคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งได้แสดงไว้ในตารางที่ ๑

ตารางที่ ๑ แสดงสถิติคดีอาญา ๕ กลุ่มในปี ๒๕๕๕-๒๕๕๖^{๙๗}

ประเภทกลุ่มคดี	ปี ๒๕๕๕	ปี ๒๕๕๕	ปี ๒๕๕๖
คดีอุกฉกรรจ์สะเทือนขวัญ	-	๒	๑

^{๙๕} จตุพร บานชื่น, ปัญหาสังคม : อาชญากรรม, ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์, (คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ม.ป.ป), หน้า ๕๗.

^{๙๖} อุดมศักดิ์ อัครวางกูร, “บทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด”, วารสารกำนัน-ผู้ใหญ่บ้าน, ฉบับพิเศษ (มีนาคม ๒๕๕๓) : ๔๘-๕๑.

^{๙๗} สถานีตำรวจภูธรสาขลา ตำบลบ้านคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๗.

คดีต่อชีวิต ร่างกายและเพศ	๔	๑๐	๑๒
คดีประทุษร้ายต่อทรัพย์สิน	๔	๑๕	๑๐
คดีที่น่าสนใจ	๑	๓	๙
คดีรัฐเป็นผู้เสียหาย	๑๗๑	๒๑๒	๒๖๒
รวม	๑๘๐	๒๔๒	๒๙๔

จากปัญหาอาชญากรรมที่เกิดขึ้นในพื้นที่ตำบลบ้านคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ ดังที่กล่าวที่มีอย่างต่อเนื่องและยิ่งมากขึ้นเรื่อยๆ ผู้ศึกษาซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการป้องกันปราบปรามและปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ซึ่งมีความสนใจที่จะศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันอาชญากรรมในพื้นที่ตำบลบ้านคลองสวน ซึ่งเป็นพื้นที่เขตปริมณฑล พื้นที่ลุ่มเสี่ยงต่อภัยอันจะเกิดได้จากปัญหาอาชญากรรม สังคมของชุมชนเป็นสังคมเมือง แต่ยังคงอยู่ในสภาพชนบท มีวิถีชีวิตบางส่วนยังเป็นแบบชนบทและยังคงสืบสานวัฒนธรรมท้องถิ่น ซึ่งจะทำให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลที่แสดงถึงความร่วมมือร่วมใจของคนในท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี ซึ่งผู้ศึกษาจะทำการศึกษาค้นคว้าการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันอาชญากรรมโดยใช้แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของ Cohen and Uphoff^{๙๘} ประกอบด้วย (๑) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (๒) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (๓) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (๔) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล เพื่อจักได้นำผลการศึกษาดังกล่าวไปเป็นแนวทางในการสนับสนุนให้ประชาชนในตำบลมีส่วนร่วมในการป้องกันอาชญากรรมร่วมกับสถานีตำรวจในพื้นที่ และประสงค์ที่จะสร้างความตระหนักในการป้องกันแก้ไข ปัญหาอาชญากรรมในกรณีที่เป็นประโยชน์จะนำมาศึกษาให้ถ่องแท้ และนำไปแก้ไขปัญหาอาชญากรรมในระยะยาวต่อไป

๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๒.๑ เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันอาชญากรรมในพื้นที่ตำบลบ้านคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ

๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันอาชญากรรมในพื้นที่ตำบลบ้านคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๒.๓ เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะการพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันอาชญากรรมในพื้นที่ตำบลบ้านคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ

๓. ขอบเขตการวิจัย

๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

^{๙๘}Cohen, John M. and Uphoff, Normant, "Participation's Place in Rural Development: seeking clarity Through Specificity", **World Development**, (1980) : 219-222.

งานวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันอาชญากรรมในพื้นที่ตำบลบ้านคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ” ซึ่งประชาชนได้มีส่วนร่วมเกี่ยวกับการป้องกันอาชญากรรมนี้ ประกอบด้วย ๔ ด้าน^{๙๙} คือ (๑) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (๒) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (๓) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (๔) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

๓.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ (๑) เพศ (๒) อายุ (๓) ระดับการศึกษา (๔) อาชีพ และ (๕) รายได้ต่อเดือน

ตัวแปรตาม (dependent Variables) คือ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันอาชญากรรมในพื้นที่ตำบลบ้านคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของ Cohen and Uphoff ประกอบด้วย (๑) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (๒) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (๓) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (๔) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

๓.๓ ขอบเขตด้านประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๑) **ประชากร (Population)** ได้แก่ ประชาชน ที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ตำบลบ้านคลองสวน จำนวน ๑๘,๘๘๔ คน^{๑๐๐}

๒) **ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants)** ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๑๑ ท่าน

๓.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พื้นที่ตำบลบ้านคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ

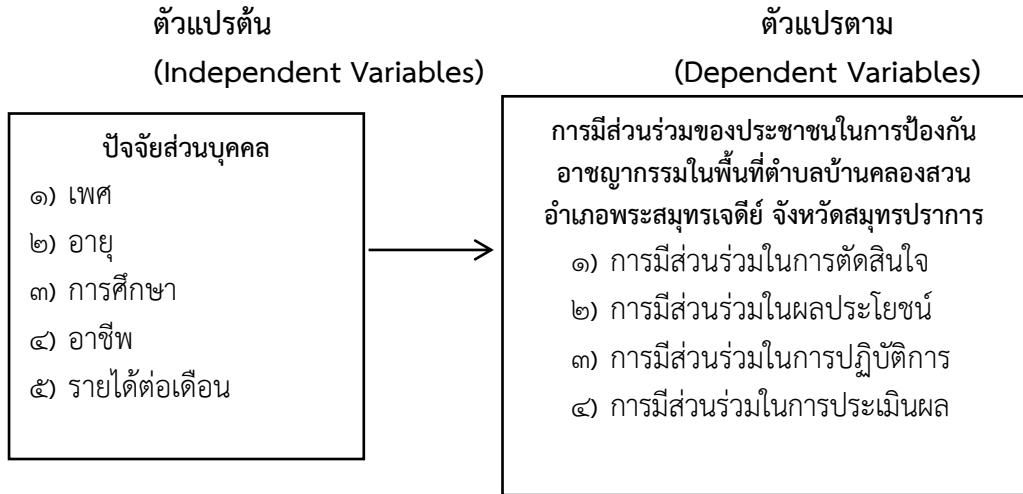
๓.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือน มิถุนายน ๒๕๕๙ ถึงเดือน มกราคม ๒๕๖๐ รวมเป็นระยะเวลา ๘ เดือน

^{๙๙}Cohen, John M. and Uphoff, Normant, "Participation's Place in Rural Development: seeking clarity Through Specificity", *World Development*, (1980) : 219-222.

^{๑๐๐}สำนักงานบริหารงานทะเบียน กรมการปกครอง อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ เดือนเมษายน ๒๕๕๖.

๔. กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพ ๑ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๕. วิธีดำเนินการวิจัย

๕.๑ รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งเก็บข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคคลที่อยู่ในพื้นที่ตำบลบ้านคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ตามลำดับ

๕.๒ ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ก. เชิงปริมาณ

๑) ประชากร (Population) ได้แก่ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งเป็นประชาชนอยู่ในเขตพื้นที่ตำบลบ้านคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน ๑๘,๘๘๔ คน^{๑๑}

๒) กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ได้แก่ ประชากรที่อาศัยอยู่ในเขตตำบลบ้านคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) โดยการใช้สูตรการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ใช้ระดับความคลาดเคลื่อนที่

^{๑๑}สำนักงานบริหารงานทะเบียน กรมการปกครอง อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ เดือนเมษายน ๒๕๕๖.

๐.๐๕ ในการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง และผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสุ่มตัวอย่างง่าย (Random Sampling)^{๑๐๒} ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๙๒ คน

กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นสัดส่วน โดยพิจารณาจากจำนวนประชากร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีลักษณะกระจาย ให้สัมพันธ์กับสัดส่วนของประชากร โดยทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้กลุ่มตัวอย่างประชาชนในตำบลบ้านคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ

ข.เชิงคุณภาพ/ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันอาชญากรรมในพื้นที่ตำบลบ้านคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ” ผู้วิจัยกำหนดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ทั้งหมด ๑๑ คน

๕.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

๑) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสอบถาม

๒) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารการวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่างๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้

๓) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

๔) สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

๕) นำเสนอร่างแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

๕) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่างเพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา

๖) จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับจริง และนำไปแจกกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

๗) รวบรวมแบบสอบถามแล้วนำมาวิเคราะห์

๖. สรุปผลการวิจัย

๖.๑ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นชาย จำนวน ๒๔๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๗๐ มีอายุ ๒๐-๒๙ ปี จำนวน ๑๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๕๐ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน ๑๘๐

^{๑๐๒} ชานินทร์ ศิลป์จารุ, การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (นนทบุรี: บริษัท เอสอาร์พรินติ้งแมสโปรดักส์ จำกัด, ๒๕๕๑), หน้า ๓๔.

คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๙๐ มีอาชีพเป็นข้าราชการ จำนวน ๑๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๖๐ และมีรายได้ต่อเดือน ๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๕๐

๖.๒ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันอาชญากรรมในพื้นที่ตำบลบ้านคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ

๑) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันอาชญากรรมในพื้นที่ตำบลบ้านคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ๓.๑๓

๒) ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันอาชญากรรมในพื้นที่ตำบลบ้านคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ๓.๑๘

๓) ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันอาชญากรรมในพื้นที่ตำบลบ้านคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ๓.๔๑

๔) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันอาชญากรรมในพื้นที่ตำบลบ้านคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ๓.๑๓

๖.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ ๑ ประชาชนที่มี เพศ ต่างกัน มีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันอาชญากรรมในพื้นที่ตำบลบ้านคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ ไม่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย นั่นคือ ประชาชนทุกเพศมีส่วนร่วมในการป้องกันอาชญากรรมเหมือนกัน

สมมติฐานที่ ๒ ประชาชนที่มี อายุ ต่างกัน มีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันอาชญากรรมในพื้นที่ตำบลบ้านคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ ไม่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย นั่นคือ ประชาชนทุกวัยมีส่วนร่วมในการป้องกันอาชญากรรมเหมือนกัน

สมมติฐานที่ ๓ ประชาชนที่มี ระดับการศึกษา ต่างกัน มีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันอาชญากรรมในพื้นที่ตำบลบ้านคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกัน ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย นั่นคือ ประชาชนแต่ละระดับการศึกษามีส่วนร่วมในการป้องกันอาชญากรรมไม่เท่ากัน

สมมติฐานที่ ๔ ประชาชนที่มี อาชีพ ต่างกัน มีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันอาชญากรรมในพื้นที่ตำบลบ้านคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ ไม่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย นั่นคือ ประชาชนแต่ละอาชีพมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันอาชญากรรมเหมือนกัน

สมมติฐานที่ ๕ ประชาชนที่มี รายได้ต่อเดือน ต่างกัน มีส่วนร่วมของประชาชนในการ ป้องกันอาชญากรรมในพื้นที่ตำบลบ้านคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ ไม่ แตกต่างกัน ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย นั่นคือ ประชาชนแต่ละคนที่มีรายได้ต่อเดือนนั้นมี ส่วนร่วมในการป้องกันอาชญากรรมเหมือนกัน

๖.๔ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกัน อาชญากรรมในพื้นที่ตำบลบ้านคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ

๑) ปัญหา อุปสรรคการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันอาชญากรรมในพื้นที่ ตำบลบ้านคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ

ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ประชาชนในชุมชนขาดการมีส่วนร่วมการทำงานกับ เจ้าหน้าที่ตำรวจ จำนวน ๗ คน ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ประชาชนยังขาดการ ประสานงานกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ จำนวน ๗ คน ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ขาดการ สนับสนุนในการสร้างสัมพันธ์อันดีในชุมชน จำนวน ๑๐ คน ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ขาดการสนับสนุนในการสร้างสัมพันธ์อันดีในชุมชน จำนวน ๖ คน โดยขาดการประชุมหา ข้อเสนอแนะความคิดเห็นวางแผนโครงการต่างๆ ในชุมชน จำนวน ๔ คน

๒) ข้อเสนอแนะการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันอาชญากรรมในพื้นที่ ตำบลบ้านคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ

ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จัดให้มีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนในชุมชนเห็น ความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการ การกำหนดทรัพยากร และแนวทางในการ ดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันอาชญากรรม จำนวน ๑๓ คน ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ จัดตั้งศูนย์กลางการแจ้งข่าวอาชญากรรมประจำตำบลเพื่อเป็นตัวกลางประสานงานกับเจ้าหน้าที่ ตำรวจ จำนวน ๑๑ คน ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ จัดกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริม สนับสนุน ให้ประชาชนในชุมชนมีความรักสามัคคีกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตน เป็นพลเมืองที่ดีของสังคม จำนวน ๘ คน และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล จัดให้มีการ แต่งตั้งคณะกรรมการประจำตำบลและหมู่บ้านในการสรุปปัญหาและอุปสรรคการป้องกัน อาชญากรรมในชุมชน จำนวน ๑๒ คน

๗. การอภิปรายผล

๗.๑ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันอาชญากรรมในพื้นที่ตำบลบ้าน คลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวม

จากผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันอาชญากรรมในพื้นที่ ตำบลบ้านคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ แสดงให้เห็นว่า ประชาชนมีส่วน ร่วมในการป้องกันอาชญากรรม อยู่ในระดับปานกลาง เป็นเรื่องการประชาสัมพันธ์ ให้ความรู้กับ ประชาชน ยังเข้าถึงประชาชนน้อย ส่วนใหญ่ที่ประชาชนให้ความร่วมมือ ก็ในเรื่องการแจ้งเหตุ หรือ สิ่งผิดปกติในชุมชนอยู่เดิมแล้ว แต่ถ้าจะให้ประชาชนมีส่วนร่วมกับเจ้าหน้าที่ตำรวจจริงๆ ทาง

เจ้าหน้าที่ต้องให้การสนับสนุนในเรื่องการให้ประชาชนร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติการ ร่วมรับผลประโยชน์ และร่วมประเมินผล เมื่อประชาชนมีส่วนร่วมก็จะทำให้เจ้าหน้าที่ทำงานได้สะดวก และผลประโยชน์ก็จะทำให้ชุมชนนั้นปลอดภัย และสงบสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ชุมพล สุขภักดี** ได้วิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมในการป้องกันอาชญากรรมของประชาชนในเขตสถานีตำรวจภูธรเมืองราชบุรี” ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการป้องกันอาชญากรรมของประชาชนในเขตสถานีตำรวจภูธรเมืองราชบุรี แบ่งออกเป็นสามด้าน กล่าวคือ การป้องกันตนเองและครอบครัว การมีส่วนร่วมในการป้องกันอาชญากรรมของประชาชนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการป้องกันชุมชน การมีส่วนร่วมในการป้องกันอาชญากรรมของประชาชนอยู่ในระดับปานกลาง และการให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ การมีส่วนร่วมในการป้องกันอาชญากรรมของประชาชนอยู่ในระดับน้อย^{๑๐๓}

๗.๒ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันอาชญากรรมในพื้นที่ตำบลบ้านคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกเป็นรายด้าน

๑) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จากการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันอาชญากรรมในพื้นที่ตำบลบ้านคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า ประชาชนได้มีส่วนร่วมวางแผนกับผู้นำชุมชนหรือเจ้าหน้าที่ของตำบลและเจ้าหน้าที่ตำรวจดำเนินการแก้ไขปัญหาอาชญากรรม และประชาชนก็ยังมีส่วนร่วมกับสมาชิกในชุมชนรวมกลุ่มในการจัดระเบียบชุมชนเพื่อเป็นแนวทางในการป้องกัน แก้ไขปัญหาอาชญากรรมที่เกิดขึ้นในชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ประพันธ์ สร้อยเพชร** ได้วิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์โรงเรียนตำบลแช่ช้าง อำเภอสนักำแพง จังหวัดเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมที่แท้จริงน่าจะประกอบด้วย ๔ ขั้นตอนหลัก คือ ๑) การค้นหาปัญหา และสาเหตุ ๒) การวางแผนดำเนินกิจกรรม ๓) การลงทุนและการปฏิบัติงาน ๔) การติดตามและประเมินผล ในขณะที่เดียวกัน สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (๒๕๔๘) ได้ชี้ให้เห็นถึงประเด็นสำคัญของกระบวนการมีส่วนร่วมที่มีความลึกลงไปอีก ได้แก่ ๑) การตัดสินใจและผลกระทบที่สำคัญ ๒) การตัดสินใจจะมีผลกระทบต่อบางคนมากกว่าคนอื่น ๓) การตัดสินใจจะมีผลกระทบต่อผลประโยชน์ของบางคนหรือกลุ่มคนที่มีอยู่เดิม ๔) การตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่มีความขัดแย้งอยู่ก่อนแล้ว ๕) ความจำเป็นเพื่อให้มีการสนับสนุนต่อผลการตัดสินใจ^{๑๐๔}

^{๑๐๓}ชุมพล สุขภักดี, “การมีส่วนร่วมในการป้องกันอาชญากรรมของประชาชนในเขตสถานีตำรวจภูธรเมืองราชบุรี”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๓).

^{๑๐๔}ประพันธ์ สร้อยเพชร, “การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์โรงเรียนตำบลแช่ช้าง อำเภอสนักำแพง จังหวัดเชียงใหม่”, **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**, (สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๓).

๒) **ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ** จากการศึกษาอธิบายได้ว่า ประชาชนมีส่วนร่วมแจ้งเจ้าหน้าที่ตำรวจทราบเมื่อพบว่ามีบุคคลแปลกหน้าหรือบุคคลที่ไม่น่าไว้วางใจเข้ามาในหมู่บ้านหรือชุมชนโดยการเข้าร่วมโครงการชุมชนสัมพันธ์หรือกิจกรรมอาสาสมัครต่างๆ เพื่อป้องกันอาชญากรรม มีการอบรมเพิ่มพูนความรู้ เกี่ยวกับการป้องกันอาชญากรรมต่างๆ เช่นอาสาจราจร ตำรวจบ้าน อปพร. ร่วมกิจกรรมรณรงค์การป้องกันอาชญากรรมที่ตำบลจัดขึ้น ร่วมมือและประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ ในชุมชนเพื่อดำเนินการป้องกันปัญหาอาชญากรรม เป็นสมาชิกร่วมแจ้งข่าวอาชญากรรมในเขตอำเภอของท่าน และมีส่วนร่วมกับเพื่อนบ้านสร้างเครือข่ายและความสัมพันธ์เพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการป้องกันอาชญากรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **กรรภิรมย์ บุญญฤทธิ** ได้วิจัยเรื่อง “ความร่วมมือของชุมชนในการป้องกันอาชญากรรมในเขตกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจ และให้ความพยายามที่จะป้องกันจากอาชญากรรมที่เกิดขึ้นในชุมชนตลอดจนเล็งเห็นความสำคัญในเรื่องนี้ด้วย ประชาชนในชุมชนมีความร่วมมือกันทั้งชุมชน เพื่อป้องกันอาชญากรรมเป็นอย่างดี โดยมีปฏิสัมพันธ์ได้ตอบสนองสังคมมากขึ้น ไม่แยกตัวเป็นเอกเทศ ให้ความร่วมมือกันโดยมีการช่วยเหลือเพื่อนบ้านในละแวกบ้าน และเกิดความตระหนักร่วมทั้งกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือกันกับทางราชการเพื่อป้องกันอาชญากรรม ประชาชนทราบถึงการจัดสภาพแวดล้อมในชุมชนที่คืนัน ต้องร่วมมือกันจึงเกิดผลดีต่อความร่วมมือในการป้องกันอาชญากรรม^{๑๐๕}

๓) **ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์** จากการศึกษาได้อธิบายว่า ประชาชนได้ประพฤติดนให้อยู่ในกรอบของกฎหมายหรือไม่ส่งเสริมให้ผู้อื่นกระทำความผิดกฎหมาย และรู้สึกมั่นใจในวิธีการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจและสมาชิกในชุมชน รู้สึกว่าปลอดภัยจากอาชญากรรม เมื่อได้ร่วมดำเนินการป้องกันอาชญากรรม และตนเองปลอดภัยจากอาชญากรรมเมื่อชุมชนร่วมมือกันในการลดปัญหาอาชญากรรมที่เกิดขึ้นในชุมชน และอาชญากรรมในชุมชนลดลงเมื่อสมาชิกหรือผู้อยู่อาศัยในชุมชนทำกิจกรรมร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ศรีธรณ์ โรจนสุพจน์** ได้วิจัยเรื่อง “การสื่อสารเพื่อการมีส่วนร่วมจัดการป่าชุมชนของ ชาวบ้านห้วยแก้ว กิ่งอำเภอแม่อน จังหวัดเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่า ชาวบ้านห้วยแก้วในยุคบุกเบิกมีความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับป่าอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ การเมืองหรือความเชื่อในยุคนี้ชาวบ้านใช้ป่า และรักษาป่าควบคู่กันไปเป็นการจัดการป่าตามวิถีชีวิตดั้งเดิม ต่อมาเมื่อรัฐนำป่าห้วยแก้วให้เอกชนเช่า ชาวบ้านส่วนหนึ่งขุ่นมูเรียงร้องจนได้ปากลับคืนมา และได้ซื้อว่าเป็นป่าชุมชนแห่งแรกของประเทศไทย แต่ก็ต้องแลกมาด้วยชีวิตและสายสัมพันธ์ของชุมชน เมื่อได้ปากลับคืนมา ชาวบ้านห้วยแก้วจัดการป่าชุมชนโดยจัดตั้งคณะกรรมการป่าชุมชนมีการวางแผนตั้งกฎเกณฑ์และมีการดำเนินงานแต่ก็มีความกระตือรือร้นในช่วงเวลาหนึ่งและพบว่า การสื่อสารภายในชุมชนช่วงเกิด

^{๑๐๕} กรรภิรมย์ บุญญฤทธิ, “ความร่วมมือของชุมชนในการป้องกันอาชญากรรมในเขตกรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต**, คณะสังคมศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๐).

วิกฤติการณ์ชาวบ้านใช้สื่อหลายรูปแบบและเป็นระบบการสื่อสารมีลักษณะที่มีชาวบ้านเป็นศูนย์กลาง^{๑๐๖}

๔) **ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล** จากการศึกษาได้อธิบายว่า โดยประชาชนร่วมเสนอข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการป้องกันอาชญากรรมในชุมชนแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ มีส่วนร่วมในการติดตามการทำงานของเจ้าหน้าที่ในการป้องกันปัญหาอาชญากรรม ควรชมเชยการทำงานของสมาชิกและเจ้าหน้าที่ตำรวจในชุมชนผ่านสื่อมวลชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **อรรถศาสตร์ พิลาคณ** ได้วิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมในการป้องกันอาชญากรรมของประชาชนในพื้นที่อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี” ผลการวิจัยพบว่า การประเมินผล โดยใช้ทรัพยากรและบุคลากรจากทุกภาคส่วนที่มีอยู่ในแต่ละตำบลมาบูรณาการร่วมกันในการปฏิบัติด้านการป้องกันอาชญากรรม ทั้งนี้เจ้าหน้าที่ตำรวจควรเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ในชุมชนร่วมกับประชาชนให้มากขึ้น มีการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อประเภทต่างๆ ในท้องถิ่นเพื่อเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอาชญากรรม และการแจ้งข้อมูลข่าวสารอาชญากรรม และมีการจัดการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอาชญากรรมแก่ประชาชนในแต่ละตำบล^{๑๐๗}

๘. ข้อเสนอแนะ

๘.๑ ข้อเสนอแนะทั่วไป

๑) เพิ่มพูนความรู้แก่ชุมชนให้รู้จักการป้องกันตนเองจากอาชญากรรมด้วยการกำหนดแนวทาง หรือมาตรการพึ่งพาตนเองในการป้องกันอาชญากรรมโดยเฉพาะอย่างยิ่งอาชญากรรมที่เกิดขึ้นในที่พักอาศัย ซึ่งชุมชนต้องเห็นความสำคัญของการติดตั้งสัญญาณกันขโมย และจากงานวิจัยนี้พบว่าประชาชนยังมีระดับความรู้ในเรื่องดังกล่าวน้อยอยู่ รวมทั้งการป้องกันอาชญากรรมที่เกิดขึ้นกับชุมชนด้วย เช่น การร่วมออกตรวจเวลากลางคืน

๒) ฝึกอบรมเพิ่มพูนขีดความสามารถเจ้าหน้าที่ตำรวจ ตลอดจนพัฒนาและปรับปรุงงานตำรวจชุมชนสัมพันธ์ในการป้องกันอาชญากรรมให้สามารถเป็นผู้นำและให้คำปรึกษาแก่ชุมชนในการจัดระเบียบป้องกันอาชญากรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงให้เกิดศักยภาพในการดำเนินการ และสามารถสนองตอบประชาชนได้ตรงความต้องการตามผลการวิจัย

๓) เปิดช่องทางในการแจ้งข้อมูลข่าวสาร กับประชาชนผู้แจ้งข้อมูลเบาะแส อันเป็นการแสวงหาความร่วมมือจากประชาชนได้เข้ามาช่วยเหลือดูแลสังคม ในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม โดยมีเป้าหมายร่วมกันก็คือให้สังคมสงบสุขอย่างแท้จริงต่อไป

^{๑๐๖} ศิริธรณ์ โรจน์สุพจน์, “การสื่อสารเพื่อการมีส่วนร่วมจัดการป่าชุมชนของชาวบ้านห้วยแก้ว กิ่งอำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยพายัพ, ๒๕๔๘).

^{๑๐๗} อรรถศาสตร์ พิลาคณ, “การมีส่วนร่วมในการป้องกันอาชญากรรมของประชาชนในพื้นที่อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, ๒๕๕๑).

๘.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

๑) ควรมีการศึกษาวิจัยในประเด็นเดียวกันนี้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ อันจะทำให้ได้รับข้อมูลที่เป็นข้อคิดเห็นในเชิงลึกจากผู้ที่เกี่ยวข้องและชุมชนรวมทั้งสร้างความเข้าใจในผลที่ได้รับมากยิ่งขึ้น

๒) ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัญหา และอุปสรรคของการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม เพื่อเป็นแนวทางและมาตรการในการปรับปรุงแก้ไขการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกัน และปราบปรามอาชญากรรมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกัน และปราบปรามอาชญากรรมต่างๆในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสถานีตำรวจนครบาลต่างๆ ว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ เพื่อเป็นแนวทางในการแสวงหาความร่วมมือจากประชาชนในการป้องกัน และปราบปรามอาชญากรรมในอนาคต

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

(๑) หนังสือ:

กรรกริรมย์ บุญญฤทธิ์. “ความร่วมมือของชุมชนในการป้องกันอาชญากรรมในเขตกรุงเทพมหานคร”.

วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. คณะสังคมศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๐.

จตุพร บานชื่น. ปัญหาสังคม : อาชญากรรม. ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์. คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ม.ป.ป.

(๒) วิทยานิพนธ์/รายงานการวิจัย:

ประพันธ์ สร้อยเพชร. “การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์โรงเรียนตำบลแช่ช้าง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่”. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๗.

ศรีธรรม โรจน์สุพจน์. “การสื่อสารเพื่อการมีส่วนร่วมจัดการป่าชุมชนของชาวบ้านห้วยแก้ว กิ่งอำเภอแม่อน จังหวัดเชียงใหม่”. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยพายัพ, ๒๕๔๘.

อรรถศาสตร์ พิลาเคน. “การมีส่วนร่วมในการป้องกันอาชญากรรมของประชาชนในพื้นที่อำเภอหนอง หาน จังหวัดอุดรธานี”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, ๒๕๕๑.

(๓) วารสาร:

อุดมศักดิ์ อัครวางกูร. “บทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด”.

วารสารกำนัน- ผู้ใหญ่บ้าน. ฉบับพิเศษ (มีนาคม ๒๕๔๓) : ๔๘-๕๑.

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง
กิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ
A Human Resource Management of the Office of National
Broadcasting and Telecommunications Commission

อติเรก ลักษณะ*
ยุทธนา ประณีต**
รัฐพล เย็นใจมา***

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ ๑) เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ๒) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ ๓) เพื่อศึกษา ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จากการแจกแบบสอบถามจำนวน ๒๙๖ ชุด ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน ๒๙๑ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๓๑ และการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลหลัก และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท ผลการวิจัยพบว่า ๑) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ๒) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคคลที่มีรายได้ และระดับตำแหน่ง ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกัน ๓) ปัญหาและอุปสรรคและข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ พบว่า ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การสอบคัดเลือกไม่ตรงกับตำแหน่งหน้าที่ จึงได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไม่เหมาะสมกับตำแหน่ง สำนักต่างๆไม่ค่อยมีส่วนร่วมในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเวลาในการอบรมยังน้อย เพราะภาระงานของสำนักงานที่มีจำนวนมาก จึงมีเวลาจำกัดในการจัดอบรมเป็นระยะเวลายาวนาน มีการสำรวจความต้องการน้อย ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้บริหารมีนโยบายปรับปรุงกระบวนการพิจารณาให้ได้รับการเลื่อนเงินเดือนที่เหมาะสมยังมีน้อย รวมทั้ง

* หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์) ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

** ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

*** ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของบุคลากรอย่างเป็นรูปแบบที่ชัดเจนและเป็นธรรมต่อพนักงานทุกสายงาน ด้านการดำรงรักษาบุคลากรสถานที่ทำงาน สถานที่ที่คับแคบ ต้องเพิ่มควมระมัดระวังในความปลอดภัยในการทำงาน

คำสำคัญ: การบริหารทรัพยากรมนุษย์, สำนักงาน กสทช.

ABSTRACT

The objectives of this research were; 1) to study the human resources management 2) to compare the human resources management. That are divided depending on personal factors and 3) to study problems, obstacles and suggestions the human resources management of Office of the National Broadcasting and telecommunication commission. The research methodology was the mixed method by quantitative research using questionnaire as research tool for data collection; 291 survey responses giving a response rate for 98.31. The results indicate that 1. The human resources management, This study revealed the whole of officers was at a high level. 2. The comparison human resources management of office of the national broadcasting and telecommunication commission according to the opinion of officers in the national broadcasting and telecommunication commission. This study are divided depending on personal factors including gender , age , level of education, status, income per month, position, and experience. It was found that Model of human resources Management was different among officers with different income and different position. And 3. The problems and obstacles in the human resources management of office of the national broadcasting and telecommunication commission found that, For the recruitment and selection selected the applicants who's not correctly match to the job and low-capability because The bureau hardly participate in others bureau for human resource planning. Next are the problems and obstacles regarding training and development. The organization provided a short - term training course because It's has limitation in term of time and high workloads. Moreover. The lack of survey the officer's needs is a problem and obstacles too. Then, Leadership have no policies to improve considering increased salary and the officers have no support for promoted position by equality. But the problems and obstacles on working conditions include restricted workplace, inconvenient and unsafe for some work.

Keyword: The human resources management, The Office of NBTC.

๑. บทนำ

สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ เป็นหน่วยงานธุรการให้กับคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ ตามบัญญัติของกฎหมายที่กำหนดไว้ในหมวด ๕ มาตรา ๕๖ แห่งพระราชบัญญัติองค์กรจัดสรรคลื่นความถี่และกำกับการประกอบกิจการวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคม พ.ศ. ๒๕๕๓ ให้มีสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ เรียกโดยย่อว่า “สำนักงาน กสทช.” เป็นนิติบุคคล มีฐานะเป็นหน่วยงานของรัฐที่ไม่เป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน และไม่เป็นรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณหรือกฎหมายอื่นและอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของประธาน กสทช. ไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมและกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน^{๑๐๘}

ในช่วงปีแรกของการดำเนินงานมีข้อจำกัดต่างๆทำให้ กสทช. ต้องเตรียมปรับโครงสร้างและพัฒนาบุคลากรให้พร้อมเพื่อปฏิบัติงาน ปัญหาและข้อจำกัดที่สำคัญคือ บุคลากรเดิม บุคลากรเดิมมีความเชี่ยวชาญและมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านความถี่วิทยุขาดประสบการณ์ด้านการกำกับดูแลกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคม จึงต้องได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในหลายๆด้าน เพื่อปรับตัวให้เข้ากับการทำงานระบบใหม่ในองค์กรอิสระที่ต้องใช้ความรู้แบบสหวิทยาการ มีการทำงานเป็นทีม เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บุคลากรใหม่ สำนักงาน กสทช. จำเป็นต้องหาบุคลากรใหม่เพิ่มเติมเนื่องจากบุคลากรที่รับโอนมาตามกฎหมายมีไม่เพียงพอโดยเฉพาะผู้มีความรู้ความชำนาญด้านต่างๆ เช่น ด้านกฎหมาย วิศวกรรมศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ การเงิน ฯลฯ เพื่อให้การปฏิบัติงานในองค์กรมีประสิทธิภาพขึ้น

จากข้อจำกัดดังกล่าวคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติจึงได้มีนโยบายพัฒนาบุคลากรดังกล่าวในแผนแม่บทกิจการโทรคมนาคม ฉบับที่ ๑ (พ.ศ.๒๕๔๘-๒๕๕๐) แผนแม่บทกิจการโทรคมนาคม ฉบับที่ ๒ (พ.ศ.๒๕๕๑-๒๕๕๓) แผนแม่บทกิจการโทรคมนาคม ฉบับที่ ๑ (พ.ศ.๒๕๕๕-๒๕๕๙) และแผนแม่บทกิจการกระจายเสียง และกิจการโทรทัศน์ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ.๒๕๕๕-๒๕๕๙) โดยส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากร การปรับเปลี่ยนทัศนคติและวัฒนธรรมองค์กรโดยให้ทุนแก่บุคลากรที่มีศักยภาพไปฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาต่อ ทำวิจัย/หรือฝึกงานกับองค์กรกำกับดูแลในต่างประเทศ และเน้นเรื่องการทำงานเป็นทีม และความเชี่ยวชาญเฉพาะทางของบุคลากรและสนับสนุนบุคลากรที่มีความสามารถหรือผลงานให้ได้รับความก้าวหน้า แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคตต่อความรู้จะเป็นปัจจัยที่สำคัญมากกว่าปัจจัยอื่นๆจึงเป็นความท้าทายในการจัดสรรการนำเอาองค์ความรู้ของทรัพยากรมนุษย์มาใช้ให้เกิด

ประโยชน์ในการทำงาน^{๑๐๙} ซึ่งมีสำนักทรัพยากรบุคคล และสถาบันพัฒนาบุคลากรและวิชาการ เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร โดยจัดทำระเบียบ ข้อบังคับ หรือข้อกำหนดใดๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การแบ่งส่วนงานภายใน ขอบเขตหน้าที่ของส่วนงาน การจัดระบบของสำนักงาน กสทช. รวมทั้งกำหนดตำแหน่งอัตรากำลัง อัตราเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่น จัดระบบและบริหารงานบุคคลของสำนักงาน กสทช. พัฒนาระบบข้อมูลบุคคลของสำนักงาน กสทช. จัดสวัสดิการและการสงเคราะห์แก่พนักงานและลูกจ้างและพัฒนาพนักงานและลูกจ้าง

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น เพื่อรองรับการดำเนินงานทางกิจการกระจายเสียงและโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมที่เติบโตขึ้นเรื่อยๆ บุคลากรจึงเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งการที่จะรักษาและพัฒนาบุคลากรควบคู่กันไปได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะทราบถึงความคิดเห็นของสำนักงานในด้านต่างๆ เช่น การสรรหาบุคคล การเลือกสรรบุคคลการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง วินัยและการดำเนินการทางวินัย การพัฒนาบุคลากร การจัดสวัสดิการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้เป็นหัวหน้าหรือของผู้บริหารจะต้องกระจายความรับผิดชอบอย่างเป็นทางการไปสู่มิติผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานของตน^{๑๑๐} และผู้บริหารทุกระดับต้องเกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยอาศัยพลังความสามารถของคนปฏิบัติงานให้สำเร็จ^{๑๑๑} ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ เพื่อที่จะนำความเห็นของพนักงานไปปรับปรุงแก้ไขแนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๒.๑ เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงาน กสทช.

๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบเพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงาน กสทช.

โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๒.๓ เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ของ

สำนักงาน กสทช.

^{๑๐๙} วิชาญาภา เมธีวรฉัตร, “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒”, วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-เมษายน ๒๕๕๘): ๑๙๔.

^{๑๑๐} เต็มศักดิ์ ทองอินทร์, “ศักยภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามความคาดหวังของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย”, วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๒ (ฉบับพิเศษ) (พฤษภาคม-สิงหาคม ๒๕๕๙): ๒๓๑.

^{๑๑๑} พระครูสิริศิริรักษ์ “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธบูรณาการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครสวรรค์”, วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๒ (ฉบับพิเศษ) (พฤษภาคม-สิงหาคม ๒๕๕๙): ๒๒๑

๒. ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตเนื้อหาโดยสังเคราะห์จากหลักของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งการศึกษานี้ได้ทำการศึกษาครอบคลุมทั้งหมดของภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์แต่เลือกศึกษา เฉพาะบางภารกิจ ดังนี้ ๑.ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ๒. ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ๓.ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ๔.ด้านการจํารักษาและทำการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลหลัก

๓. วิธีดำเนินการวิจัย

๔.๑ ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ ซึ่งมีจำนวน ๑,๑๓๓ คน

๔.๒ กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) และวิธีสุ่มตัวอย่าง (Sampling)

จาก

บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ ซึ่งมีจำนวน ๒๙๖ คน จากสูตร Taro Yamane โดยใช้ระดับความคลาดเคลื่อน ๐.๐๕

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับประชาชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๒๙๖ ชุด ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ทั้งหมดจำนวน ๒๙๑ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๓๑ นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และใช้สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD.) และวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท (Context)

๔. ผลการวิจัย

๖.๑ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ ๑ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
๑. เพศหญิง	๑๖๙	๕๘.๑

๒. อายุระหว่าง ๒๐ - ๒๙ ปี	๑๐๖	๓๖.๔
๓. ระดับการศึกษาปริญญาตรี	๑๖๒	๕๕.๗
๔. สถานภาพสมรส สมรส	143	๔๙.๑
๕. รายได้ (ต่อเดือน) ระหว่าง ๒๐,๐๐๑ - ๔๐,๐๐๐ บาท	๑๐๗	๓๖.๘
๖. ระดับตำแหน่ง พนักงานปฏิบัติการระดับกลาง	๑๐๐	๓๔.๔
๗. ประสบการณ์ทำงาน ระหว่าง ๓-๕ ปี	๑๐๔	๓๕.๗

๖.๒ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงาน กสทช.

ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงาน กสทช. โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๗๗$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

๑. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๗๙$)
๒. ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๗๘$)
๓. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๗๖$)
๔. ด้านการดำรงรักษาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๗๓$)

๖.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน

บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่งมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงาน กสทช. โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย และบุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงาน กสทช. โดยภาพรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลอื่นไม่มีผลต่อบุคลากร จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

๖.๔ ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก

การสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ” ครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงข้อเสนอแนะ ซึ่งจำแนกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร สำนักทรัพยากรบุคคลเป็นหน่วยงานหลักในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาดำรงตำแหน่งต่างๆตามโครงสร้างของหน่วยงาน โดยมีนโยบายในการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อจะได้เข้ามาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้มีบุคลากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ที่ได้ประกาศไว้ โดยให้ความสำคัญต่อการสรรหาบุคลากรเข้ามาสู่ตำแหน่งต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นบุคคลภายนอกและภายในองค์กร ให้ความสำคัญเสมอ

ภาคและมีความเท่าเทียมกัน โดยการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร มีดังนี้ การสรรหาบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งให้ตรงกับความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง วิธีการสรรหา คือ การสรรหาจากภายนอกองค์กร โดยการสอบคัดเลือก และสรรหาบุคลากรจากภายในองค์กร เป็นนโยบายอย่างหนึ่งขององค์กร ที่ต้องการจะสร้างพลังทรัพยากรบุคคลให้มีความเข้มแข็ง โดยมีวิธีการดำเนินการ เพื่อแต่งตั้งเข้าเป็นพนักงานให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น

ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร มีนโยบายในการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถของบุคลากรเป็นประจำทุกปี มีการให้บุคลากรมีการอบรมสัมมนาทุกตำแหน่งงาน โดยภายในแต่ละปีทุกคน พร้อมทั้งรายงานความก้าวหน้าในการฝึกอบรมและการนำความรู้ที่ได้จากการอบรมนำมาปฏิบัติให้กับผู้บริหารทราบทุกระยะมีการพัฒนาบุคลากรในองค์การอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง โดยการจัดการฝึกอบรมศึกษาดูงาน ทั้งสายงานปฏิบัติการและผู้บริหาร ปัญหาด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร บุคลากรที่มีอายุมากไม่ค่อยสนใจต่อเทคโนโลยี มีการจัดฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ มีการสำรวจความต้องการของบุคลากรของแต่ละหน่วยทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีการอบรมในส่วนที่จำเป็นเท่านั้น ส่วนการศึกษาดูงานในประเทศและต่างประเทศของบุคลากรในระดับปฏิบัติงานและผู้บริหาร ก็สามารถนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานของสำนักงานได้เช่นกัน การให้ทุนการศึกษา การศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก เพื่อนำความรู้จากการได้ศึกษาเล่าเรียนมาพัฒนางานในองค์การต่อไป

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กระบวนการในการตรวจสอบติดตามงานให้เป็นไปตามเป้าหมายและนโยบายขององค์การ ซึ่งมีวิธีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรหลายรูปแบบ การกำหนดขั้นตอน เกณฑ์และวิธีการประเมินที่ชัดเจนเหมาะสมและสอดคล้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากร การประเมินไม่ใช่เป็นความต้องการของผู้บริหารอย่างเดียวหากยังต้องเป็นความประสงค์ให้ประเมินเป็นรายบุคคลของบุคลากรด้วย จึงจะได้ข้อมูลที่ถูกต้อง การประเมินควรมีการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีการประกาศแจ้งผลการประเมินให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง มีคณะกรรมการดำเนินการประเมินอย่างชัดเจน หลังจากประเมินควรนำผลมาทบทวนเพื่อปรับปรุงและพัฒนาบุคลากร นอกจากนั้นการประเมินผลการปฏิบัติงานควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกำหนดรูปแบบ ขั้นตอน กฎเกณฑ์ วิธีการประเมิน เป็นต้นด้วย และต้องประกาศแจ้ง ขั้นตอน เกณฑ์ วิธีการนั้นให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง

ด้านการธำรงรักษาบุคลากร มีนโยบายสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากรในองค์การ กรณีการมีตำแหน่งว่าง ให้สรรหาบุคลากรในหน่วยงานให้เข้ามาสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็นการพัฒนาสายงาน มีการเลื่อนระดับพนักงานที่เริ่มมาจากระดับต้น และระดับกลาง การธำรงรักษาบุคลากรนั้น โดยการสรรหาบุคลากรจากภายในองค์กรก่อน ปัญหาด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์นั้น มีเรื่องของอาคารและสถานที่คับแคบไม่สะดวกต่อการทำงานบรรยากาศในการทำงาน เพราะสถานที่แออัด ไม่เป็นสัดส่วน กำลังจะมีการก่อสร้างอาคารและสถานที่ทำงานใหม่ ในเรื่องของภาระที่บุคลากรกระทำคามผิดก็มีระเบียบที่เกี่ยวข้องกับวินัยของบุคลากรอยู่แล้ว โดยเมื่อกระทำคามผิดในการธำรงรักษาบุคลากรนั้น จะมีการว่ากล่าวตักเตือน ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ให้ออก ไล่ออก โดยใช้วิธี

ตั้งแต่เขาไปหาหน้ก มีการสร้างความเจริญก้าวหน้าในสายงานอาชีพให้แก่บุคลากร โดยมุ่งเน้นในการพัฒนาอย่างเป็นระบบและสร้างความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ให้แก่บุคลากร ที่มีคุณสมบัติที่สามารถเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น คัดเลือกหรือสรรหาจากภายในเป็นหลัก

๗. อภิปรายผลการวิจัย

๗.๑ การศึกษาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๗ แสดงให้เห็นว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ ยังคงอยู่ในระดับที่ต้องการพัฒนา มีนักวิจัยสองท่านที่มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ๔ ด้านเหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยเรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานบริหารงานโครงการพระธรรมจาริกส่วนภูมิภาค” พบว่า พระธรรมจาริกมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานบริหารงานโครงการพระธรรมจาริกส่วนภูมิภาค โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ คือ ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร และด้านการธำรงรักษาบุคลากร (พระพงษ์ชัย ชยวิโส พุทธวิชิตกุล, ๒๕๕๖) และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยเรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่” พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ คือ ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์กับด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ (พระสถิตย์ โพธิญาณ โทธิห้ล้า, ๒๕๕๖)

๗.๒ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านมีประเด็นนำมาอภิปรายได้ดังต่อไปนี้

(๑) **ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร** จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ มีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรตามหลักกฎระเบียบข้อบังคับของสำนักงานสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ และมีการถ่ายทอดคำสั่งจากผู้บริหารสู่บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัย เรื่อง “ปัญหาในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล เชื่องโน จังหวัดอุบลราชธานี” พบว่า ๑. บุคลากรของเทศบาลตำบลเชื่องโน เห็นว่าปัญหาในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลโดยรวมและเป็นรายด้าน ๔ ด้าน คือ การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน อยู่ในระดับ

ปานกลาง ๒. บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน เห็นว่ามีปัญหาในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเชียงใหม่ โดยรวมและในรายด้าน ทั้ง ๔ ด้าน คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุ แต่งตั้งบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ไม่แตกต่างกัน ๓. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน เห็นว่ามีปัญหาในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเชียงใหม่ โดยรวมและในรายด้านทั้ง ๔ ด้าน คือ ด้านการสรรหา และการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้ บุคลากรพ้นจากงาน ไม่แตกต่างกัน ๔. บุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกัน เห็นว่ามีปัญหาในการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ตำบลเชียงใหม่ โดยรวมและในรายด้านทั้ง ๔ ด้าน คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ไม่แตกต่างกัน (อรรถัย จันทร์เหลือง, ๒๕๕๘)

(๒) ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัย เรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่” พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ คือ ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์กับด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ (พระสถิตย์ โพธิญาโณ (โพธิ์หล้า), ๒๕๕๖) และสอดคล้องกับผลงานวิจัย เรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานกิจการ นักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี” ผลการวิจัยพบว่า

๑. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับ จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสรรหา ความปลอดภัยและสุขภาพ การคัดเลือกผลตอบแทนและ ผลประโยชน์อื่น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ พนักงาน และแรงงานสัมพันธ์

๒. การบริหารงานกิจการนักศึกษาในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ งานกิจการนักศึกษา งานบริการการศึกษา งานทะเบียนและประเมินผล

๓. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานกิจการนักศึกษาได้แก่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความปลอดภัยและสุขภาพ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ส่งผลต่อการบริหารงานกิจการนักศึกษา (ทวี สีสยามาศย์, ๒๕๕๘)

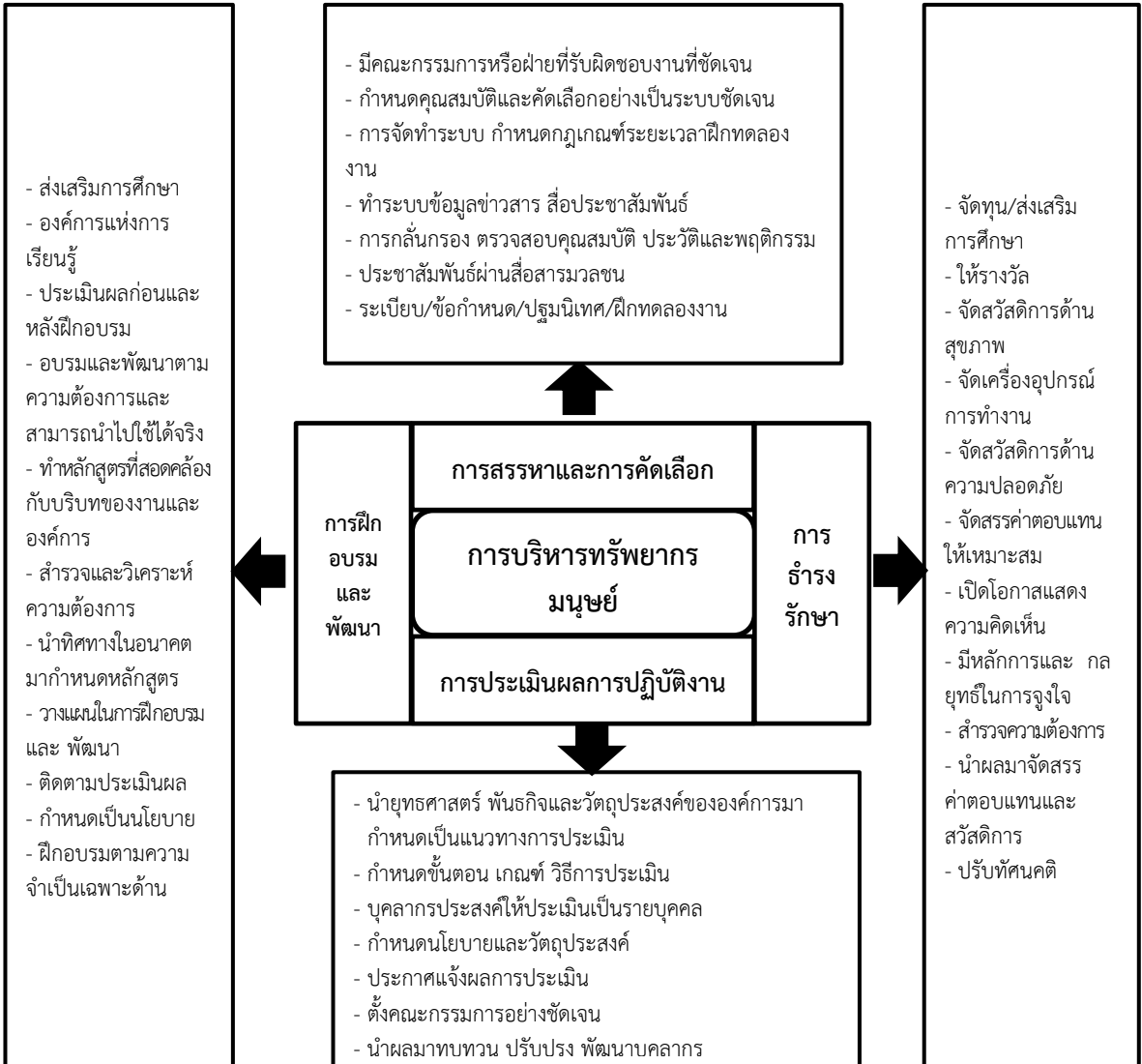
(๓) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร จากผลการวิจัยพบว่า ทั้งนี้เป็นเพราะ สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติมีการมอบหมายงานให้แก่บุคลากรอย่างชัดเจนและเป็นระบบ ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานที่พิจารณาคำขอ ความชอบในการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ย้าย ให้ค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม การพิจารณาคำขอ ความชอบมี

หลักเกณฑ์ที่ชัดเจนตรงตามจุดประสงค์ของหน่วยงานและเป็นที่ยอมรับของพนักงาน ผู้บริหารมีการสร้างความสัมพันธ์ อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน และมีการวางแผนด้านการจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ต้อนรับและสร้างขวัญกำลังใจที่ดีให้แก่บุคลากรใหม่ จัดสวัสดิการ ให้แก่บุคลากรตามที่สำนักงานกำหนดอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัย เรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานบริหารงานโครงการพระธรรมจาริกส่วนภูมิภาค” พบว่า พระธรรมจาริกมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานบริหารงานโครงการพระธรรมจาริกส่วนภูมิภาค โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ คือ ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และด้านการดำรงรักษาบุคลากร (พระพงษ์ชัย ชยวิโส (พุทธทวชิรกุล, ๒๕๕๖)

(๔) ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกากระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งน่าจะตรงกับความเป็นจริง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาผลงานวิจัย เรื่อง “การดำรงรักษาพนักงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ทำงาน ในเขตกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจและดำรงรักษาพนักงานในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านการบังคับบัญชา มากที่สุดรองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบในงานที่ทำหาย ความสำเร็จในการทำงาน ความน่าสนใจในงาน ความก้าวหน้าในงาน การได้รับความสำคัญและด้านเงินเดือนและสวัสดิการเป็นอันดับสุดท้าย (กนกพร สุโพภาค, ๒๕๕๓) และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัย เรื่อง “การดำรงรักษาบุคลากรในอุตสาหกรรมการผลิตหม้อน้ำรถยนต์ และมอเตอร์ไซค์ : กรณีศึกษาบริษัท โตโยตาดิเอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด” พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารจัดการของบริษัทที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานอยู่ใน ระดับปานกลาง ๕ รายการ คือ ความอิสระในการทำงาน ระบบการประเมินผลการทำงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา ความเอาใจใส่ในเรื่องความปลอดภัยการรับฟังความคิดเห็นจากพนักงาน ระดับน้อย ๓ รายการ คือ โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ การชี้แจงนโยบาย การ ปฐมนิเทศพนักงานใหม่ พนักงานมีความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและปัจจัยเกื้อหนุนรวม ๓ รายการ คือ บรรยากาศการทำงานและความสนิทสนมความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน พนักงานมีความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานระดับน้อย ๖ รายการ คือ เงินเดือนเปรียบเทียบกับปริมาณงาน เงินเดือนหรือค่าจ้างได้รับในปัจจุบัน เงินเดือนและ ค่าจ้างเทียบกับพนักงานระดับเดียวกันในบริษัทอื่น การปรับเงินเดือนครั้งล่าสุดเงินโบนัสครั้งล่าสุด ความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการ การรับรู้ความสำเร็จของงาน (บุญญฤทธิ วังษ์สะอาด, ๒๕๕๖)

๕. สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ” ผู้วิจัยได้รับองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ สามารถนำมาสรุปเป็นแผนภาพองค์ความรู้ได้ดังแผนภาพที่ ๑



แผนภาพที่ ๑ สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รับองค์ความรู้จากการศึกษา ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

๑. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร โดยมีคณะกรรมการหรือฝ่ายที่รับผิดชอบ เพื่อการสรรหาและคัดเลือกที่ชัดเจน, มีการกลั่นกรองตรวจสอบคุณสมบัติขั้นต้น โดยการสัมภาษณ์ การตรวจสอบประวัติ และความประพฤติของผู้ที่สมัครเป็นบุคลากร มีการจัดทำระบบข่าวสารข้อมูล และสื่อประชาสัมพันธ์ เช่น เอกสารแผ่นพับ, มัลติมีเดีย เพื่อรับสมัครบุคลากรใหม่

๒. ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร คือ มีการนำทิศทางในอนาคตมากำหนดเป็น หลักสูตรการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร, มีการจัดองค์การทุกระดับ ทั้งสำนักงานฯ ส่วนกลาง และ ส่วนภูมิภาค ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้ ศึกษาใน สถาบันการศึกษาต่างๆ

๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร คือ มีการประกาศแจ้งผลการ ประเมินการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง, มีความประสงค์ให้มีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งเป็นสำนักฯ และรายบุคคล และมีการนำยุทธศาสตร์ พันธกิจ และตัวชี้วัด มากำหนดเป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

๔. ด้านการธำรงรักษาบุคลากร คือ มีการจัดสวัสดิการด้านสุขภาพแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ทั้งภายในและภายนอกสำนักงานฯ เช่น การประกันสุขภาพ, การตรวจสุขภาพ และการจ่ายค่า รักษา พยาบาล เป็นต้น, มีการจัดองค์การทุกระดับ ทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคให้เป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้ และมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาในสถาบันการศึกษาต่างๆ

๙. ข้อเสนอแนะ

๙.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑) ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ควรมีการจัดให้มีการอบรมผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา โดยให้ความรู้ความเข้าใจในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยการสร้างจิตสำนึกให้ มีความตระหนักในหน้าที่ โดยนำระบบคุณธรรม หรือหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในสำนักงานให้มากกว่า นี้

๒) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ควรมีการคัดเลือกคณะกรรมการผู้ที่จะ มาประเมินในการเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยคัดเลือกผู้ที่มีความคุณธรรมยึดหลักความรู้ความสามารถของ ผู้ที่จะได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่ได้ยึดหลังของเส้นสาย

๓) ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ควรสำรวจความต้องการของบุคลากรในการ จะจัดการอบรมในเรื่องต่างๆเหมือนกับแผนประจำปีว่าจะอบรมเรื่องอะไรที่จะนำมาใช้บริหารสำนักงาน ต่อไป

๔) ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ควรเอาใจใส่ดูแลบุคลากรภายในสำนักงานโดยเท่าเทียมกันทุก

คน

๙.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

๑) ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร มีการนำปัญหาอุปสรรคต่างๆและแนวทางแก้ไขในด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรไปปรับใช้ในสำนักงานต่อไป

๒) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ควรปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและจริงจังในการแก้ปัญหาาร่วมกันกับผู้บริหารด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้บริหารควรติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างใกล้ชิด

๓) ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ควรมีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานทุกโครงการในการอบรมอย่างต่อเนื่อง มีการนำผลการดำเนินงานมาวิเคราะห์ถึงปัญหาและอุปสรรคเพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาในครั้งต่อไป

๔) ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ควรนำเอาปัญหาและแนะเกี่ยวกับด้านการธำรงรักษาบุคลากรไปแก้ไขโดยเร็วในเรื่องของอาคารและสถานที่ในการทำงาน

๙.๓ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

๑) ควรศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรอิสระอื่นๆ เพื่อจะได้เปรียบเทียบความแตกต่าง หรือความสอดคล้องกันในระดับของรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรอิสระต่างๆ

๒) ควรมีการศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่นำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๔) ควรศึกษาในรายละเอียดส่วนย่อยตามหลักพุทธธรรมของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในแต่ละด้านอย่างละเอียดเพื่อสนับสนุนข้อมูลการวิจัยให้ตรงกับความจริงมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย:

(๑) หนังสือ:

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. (๒๕๕๓). การบริหารทรัพยากรมนุษย์.

สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคม แห่งชาติ. (๒๕๕๗). รายงานผลการปฏิบัติงาน กสทช. ประจำปี ๒๕๕๗.

(๒) วารสาร:

เต็มศักดิ์ ทองอินทร์. (๒๕๕๙). “ศักยภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามความคาดหวังของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย”. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์. ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๒ (ฉบับพิเศษ) (พฤษภาคม-สิงหาคม).

พระครูสิริศิริรักษ์. (๒๕๕๙). “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธบูรณาการในองค์กร ปกครอง ส่วน ท้องถิ่นจังหวัดนครสวรรค์”. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์. ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๒ (ฉบับพิเศษ) (พฤษภาคม-สิงหาคม).

วิชญาภา เมธีวรฉัตร. (๒๕๕๘). “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒”. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์ , ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-เมษายน).

(๓) วิทยานิพนธ์:

ฉัตรชัย นิพัทธ์ศิริผล. (๒๕๕๑). “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วน จังหวัด ชลบุรี.” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

พระพงษ์ชัย ชยวิโส (พุทธวิชกรกุล). (๒๕๕๖). “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานบริหารงาน โครงการพระธรรมจาริกส่วนภูมิภาค.” วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระสถิตย์ โพธิญาโณ (โพธิ์หล้า). (๒๕๕๖). “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่.” วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

บุญญฤทธิ์ วงษ์สะอาด. (๒๕๕๖). “การดำรงรักษาบุคลากรในอุตสาหกรรมการผลิตหม้อน้ำ รถยนต์ และ มอเตอร์ไซด์: กรณีศึกษาบริษัท โตโยรติเอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด.”

วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง
กิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ
Quality of Life of Officers in the Office of National Broadcasting
and Telecommunications Commission

อังคณา พงกษาทรัพย์*
สุรียา รักษาเมือง**
ยุทธนา ประณีต***

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ ๑) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ๒) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ ๓) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้วิธีการสำรวจ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จากการแจกแบบสอบถามจำนวน ๒๕๖ ชุด ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน ๒๕๑ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๓๑ และการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลหลัก และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท ผลการวิจัยพบว่า ๑) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ๒) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ (ต่อเดือน) และระดับตำแหน่ง พบว่า ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และรายได้ (ต่อเดือน) ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ แตกต่างกัน ๓) ปัญหาและอุปสรรคและข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ พบว่า ปัญหาหลักของบุคลากร คือเรื่องค่าตอบแทนที่ไม่ค่อยสัมพันธ์กับงาน และเรื่องการ

* หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์) ภาควิชารัฐศาสตร์คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

** ภาควิชารัฐศาสตร์คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

*** ภาควิชารัฐศาสตร์คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

เลื่อนตำแหน่งของบุคลากรที่ยังยึดระบบอุปถัมภ์ ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรคือ ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่ดูแลรักษาและจูงใจ มีคุณธรรม จริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และยึดหลักคุณธรรม และผลงานในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน เพื่อให้บุคลากรที่ทำงานมีกำลังใจในการทำงาน เพื่อพัฒนาสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (สำนักงาน กสทช.) ต่อไป

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน, บุคลากร, สำนักงาน กสทช.

ABSTRACT

The objectives of this research were; 1) to study the quality of life of officers 2) to compare quality of life of officers and 3) to study problems, obstacles and suggestions for quality of life of officers in the office of national broadcasting and telecommunications commission. The research methodology was the mixed method by quantitative research using questionnaire as research tool for data collection; 281 survey responses giving a response rate for 94.93. The results indicate that 1. The quality of life of the officers in the office of national broadcasting and telecommunications commission by overall was at a high level with the average at $\bar{X} = 3.86$. When considered by aspects, results revealed high level in general and all aspects. 2. Comparing quality of life officers. It was found that quality of life was different among officers with different positions and different income, Their quality of life was statistically significantly different less than 0.05, However quality of working life among officers with different gender, age, and status were not different. And 3. The problems , obstacles and suggestions for The quality of working life of officers in office of the national broadcasting and telecommunications commission founded that ,the main problem of officers was provide the compensation didn't align with work load and the promote solution by the patron-client system. Recommendations for developing a better quality of life for officers is the role of chief should comply to good governance principle, Moreover considering fair increasing salary for encourage officers to drive the National Broadcasting and Telecommunications Commission.

Keywords: Quality of Life, Officers, The Office of NBTC.

๑. บทนำ

สำนักงาน กสทช. เป็นหน่วยงานธุรการให้กับคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ ตามบัญญัติของกฎหมายที่กำหนดไว้ในหมวด ๕ มาตรา ๕๖ แห่งพระราชบัญญัติองค์กรจัดสรรคลื่นความถี่และกำกับการประกอบกิจการวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคม พ.ศ. ๒๕๕๓ ให้มีสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ เรียกโดยย่อว่า “สำนักงาน กสทช.” เป็นนิติบุคคล มีฐานะเป็นหน่วยงานของรัฐที่ไม่เป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน และไม่ใช่วิชาการกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณหรือกฎหมายอื่นและอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของประธาน กสทช. ไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมและกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

เมื่อมีการจัดตั้ง สำนักงาน กสทช. เกิดขึ้นก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสถานภาพของพนักงานสำนักงาน กทช. ไปเป็นพนักงานของสำนักงาน กสทช. ตามมาตรา ๘๙ ของพระราชบัญญัติองค์กรจัดสรรคลื่นความถี่และกำกับการประกอบกิจการวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคม พ.ศ. ๒๕๕๓ โดยให้อธิบดีกรมการทะเบียนสิน สิทธิ หน้าที่ พนักงานและลูกจ้างและเงินงบประมาณ ของสำนักงาน กทช. ที่มีอยู่ไปเป็นของสำนักงาน กสทช. จาก การเปลี่ยนแปลงสถานภาพของพนักงานในครั้งนี้มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในประเด็นคุณภาพในการทำงานหลายด้าน การทำงานขององค์กรจำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีความสามารถ เพื่อขับเคลื่อนนโยบายของคณะกรรมการ กสทช. ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และปัจจุบันองค์การโดยส่วนใหญ่มักจะใช้หลักการจัดการสมัยใหม่เข้ามาเป็นกลยุทธ์ และมีการนำเอาหลักการทางพระพุทธศาสนามาผสมผสาน เพื่อเป็นการลดช่องว่างและความเหลื่อมล้ำทางสังคม^{๑๑๒}

ดังนั้น การทำงานถือเป็นสิ่งที่สำคัญในชีวิต การทำงานอย่างมีความสุขถือเป็นปัจจัยที่ช่วยทำให้งานประสบความสำเร็จ^{๑๑๓} คุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อบุคคลและสังคมเป็นสิ่งที่มนุษย์สามารถกำหนดการสร้างเกณฑ์มาตรฐานเพื่อให้ระดับการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้^{๑๑๔} ดังที่กล่าวมาข้างต้น สภาพปัญหาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในสำนักงาน กสทช. คือ ผู้บริหารขาดความมุ่งมั่นในการสนับสนุนและเป็นผู้นำการดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตการ

^{๑๑๒} มหาปัญญา อัดตาโว, “สัมพันธของการจัดการเชิงพุทธกับคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชนรอบวัดดาวดึงษาราม แขวงบางยี่ขัน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร”, วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๒ (ฉบับพิเศษ) (พฤษภาคม-สิงหาคม ๒๕๕๙): ๑๐๕.

^{๑๑๓} บุษกร วัฒนบุตรม, “องค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิต”, วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-เมษายน ๒๕๕๘): ๗๖.

^{๑๑๔} กานดา เตชะขันหมาก, “รูปแบบการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในจังหวัดลพบุรี”, วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๓ (กันยายน-ธันวาคม ๒๕๕๙): ๑๙๐.

ทำงานอย่างจริงจัง ผู้รับผิดชอบขาดองค์ความรู้ในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร อย่างเป็นระบบ การดำเนินงานพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ไม่ครอบคลุมมิติที่สำคัญ ๔ ด้าน คือ ด้าน การทำงาน ด้านส่วนตัว ด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคม หน่วยงานของรัฐหลายแห่ง ไม่มีระบบข้อมูล คุณภาพชีวิตของบุคลากรที่จะนำมาเป็นฐานในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในองค์กรอย่างแท้จริงและยังขาดการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการพัฒนา คุณภาพชีวิตบุคลากรกับการเปลี่ยนแปลงในด้านอื่น ๆ ของการบริหารองค์กร ปัญหาค่าใช้จ่ายด้าน รักษาพยาบาลของพนักงานและลูกจ้างเพิ่มขึ้นมากกว่า ๑๑๐ % ในรอบ ๕ ปี

ผู้วิจัย สนใจที่จะทำการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงาน กสทช. ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากน้อยอย่างไร ทำการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิต ของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อนำผลของการวิจัยไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการ ประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารในการหาแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข และเพื่อพัฒนาคุณภาพ ชีวิตการทำงานของพนักงานที่มีคุณค่าเหล่านี้ให้เหมาะสมดียิ่งขึ้นต่อไป

๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๒.๑ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงาน กสทช.

๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงาน กสทช. โดย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๒.๓ เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรในสำนักงาน กสทช.

๓. ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตเนื้อหาโดยสังเคราะห์จากทฤษฎีของวอลตัน (Walton) เป็นเกณฑ์วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น ๘ ด้าน ได้แก่ ๑. ด้านการได้รับ ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม ๒. ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน ๓. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ๔. ด้านโอกาสพัฒนาขีด ความสามารถของตนเอง ๕. ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร ๖. ด้านสิทธิส่วนบุคคล ๗. ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และ ๘. ด้านลักษณะงาน ที่มีคุณค่าต่อสังคม และทำการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลหลัก

๔. วิธีดำเนินการวิจัย

๔.๑ ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสำนักงาน กสทช. ซึ่งมีจำนวน ๑,๑๓๓ คน

๔.๒ กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) และวิธีสุ่มตัวอย่าง (Sampling) จากบุคลากรสำนักงาน กสทช. ซึ่งมีจำนวน ๒๙๖ คน จากสูตร Taro Yamane โดยใช้ระดับความคลาดเคลื่อน ๐.๐๕

๕. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับประชาชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๒๙๖ ชุด ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ทั้งหมดจำนวน ๒๙๑ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๓๑ นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และใช้สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD.) และวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท (Context)

๖. ผลการวิจัย

๖.๑ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ ๑ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
๘. เพศชาย	๑๕๕	๕๕.๒
๙. อายุระหว่าง ๒๐ - ๓๐ ปี	๑๒๓	๔๓.๘
๑๐. เพศชาย	๑๕๕	๕๕.๒
๑๑. ระดับการศึกษาปริญญาตรี	๑๖๐	๕๖.๗
๑๒. สถานภาพสมรส โสด	๑๗๐	๖๐.๕
๑๓. ระดับตำแหน่ง พนักงานปฏิบัติการระดับต้น	๑๐๕	๓๗.๔
๑๔. รายได้ (ต่อเดือน) ระหว่าง ๒๐,๐๐๑ - ๔๐,๐๐๐ บาท	๑๒๗	๔๕.๒

๖.๒ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงาน กสทช.

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงาน กสทช. โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๘๖$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

๕. ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๙๑$)

๖. ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๙๑$)

๗. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๘๘$)

๘. ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๘๗$)

๙. ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๘๖$)

๑๐. ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๘๕$)

๑๑. ด้านสิทธิส่วนบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๘๓$)

๑๒. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๗๘$)

๖.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน

บุคลากรที่มีระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย และบุคลากรที่มีระดับตำแหน่ง ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลอื่นไม่มีผลต่อบุคลากร จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

๖.๔ ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก

การสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงาน กสทช. ครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงข้อเสนอแนะ ซึ่งจำแนกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

๑) **ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม** ค่าตอบแทนที่เหมาะสมนอกจากค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวันแล้ว หน่วยงานควรมีการจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนของแต่ละตำแหน่ง ซึ่งในการทำงานของแต่ละตำแหน่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบ และเนื้องาน ความยากง่ายที่แตกต่างกัน แต่ได้รับค่าตอบแทนที่เหมือนกันหรือการได้รับค่าตอบแทนตามความสามารถ เพียงพอ และยุติธรรม ก็จะทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างเต็มที่ เพื่อเป็นการจูงใจให้บุคลากรได้ทำงานได้อย่างเต็มที่ที่มีประสิทธิภาพ ค่าตอบแทนในการทำงานที่ได้รับเมื่อเทียบกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันแล้วไม่มีความสมดุลกัน ดังนั้น ควรมีเงินเพิ่มในลักษณะตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ เช่น ตำแหน่งผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ชำนาญงาน ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างสูงในการทำงานต้องรับผิดชอบงานเป็นจำนวนมาก เพื่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป

๒) **ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน** การปฏิบัติหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อย มีการเสี่ยงภัยพอสมควร ในบางครั้งอาจได้รับอันตรายในการปฏิบัติหน้าที่ จึงควรมีการวางแผนการทำงานให้รัดกุม ส่วนสถานที่ทำงานควรมี

การปรับปรุงเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน และควรมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ อีกทั้งควรมีการเสริมสร้างสุขภาพให้แก่บุคลากรทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคให้เท่าเทียมกันหรือการคำนึงถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของบุคลากรในระดับดี โดยมีสวัสดิการในเรื่องของการรักษา กรณีเจ็บป่วย มีการตรวจสอบ บำรุงรักษา เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงานเป็นประจำ เพื่อให้สามารถใช้งานได้ และเพื่อความปลอดภัยของบุคลากร แต่สำนักงานมีปัญหาในเรื่องสถานที่ทำงานคับแคบ บุคลากรอยู่กันอย่างแออัด รวมทั้งการจัดเก็บเอกสารไม่เป็นสัดส่วน จึงควรจัดหาสถานที่เพิ่มเติมสำหรับบุคลากรและสถานที่จัดเก็บเอกสาร

๓) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

บุคลากรมีฐานะเป็นพนักงานองค์การของรัฐภายใต้กฎหมาย จึงมีความมั่นคง และเชื่อมั่นในหน้าที่ ที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน แต่ในส่วนของความก้าวหน้าในงานนั้น สำนักงาน กสทช. ได้ก่อตั้งมาประมาณ ๑๐ ปี จึงยังไม่สามารถกำหนดโครงสร้าง และตำแหน่งที่แน่นอนได้ชัดเจน ทำให้ยังไม่มี ความชัดเจนในเรื่องความก้าวหน้าในการทำงานที่ชัดเจนได้เหมือนข้าราชการ ดังนั้น แนวทางแก้ไข ปัญหา สำนักงาน กสทช. จึงควรเร่งรัดการประกาศเกี่ยวกับความก้าวหน้าของบุคลากรโดยเร่งด่วน แต่บุคลากรส่วนใหญ่ก็จะมี ความก้าวหน้าค่อนข้างมากเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พนักงานระดับปฏิบัติการ ระบบยังสามารถที่จะปรับเลื่อนระดับได้โดยอัตโนมัติ จึงทำให้บุคลากร ระดับปฏิบัติการ ซึ่งเป็นบุคลากรส่วนใหญ่ในองค์การจะสามารถเลื่อนตำแหน่ง หรือระดับต่อไปได้ แต่ใน จุดที่ควรมีการปรับปรุงให้บุคลากรระดับปฏิบัติการระดับสูง ถ้าจะเลื่อนไประดับผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญหรือ ผู้ชำนาญการ ซึ่งมีจำนวนน้อย ต้องมีการสอบหรือคัดเลือก สำนักงาน กสทช. ต้องจัดทำหลักเกณฑ์ในการ เลื่อนระดับให้มีความเป็นธรรม โปร่งใส ก็สามารถสร้างความเชื่อมั่นแก่บุคลากร ว่าถ้ามีคุณสมบัติตาม หลักเกณฑ์ที่กำหนด ก็จะสามารถเลื่อนระดับในสายงานต่อไปได้

๔) ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง โดยภาพรวมบุคลากรในสำนักงาน กสทช. มีศักยภาพในการทำงาน สูงอยู่แล้ว เนื่องจากสำนักงาน กสทช. เป็นภารกิจใหม่ หน่วยงาน ต้องเน้นในการอบรม สัมมนา และการศึกษาดูงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศให้กับพนักงาน ทำให้พนักงานมีโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองได้มากขึ้น แต่ก็มีปัญหาในบุคลากร แต่ละคนก็มีความรู้พื้นฐานในเรื่องที่เข้าอบรม สัมมนาแตกต่างกัน บุคลากรไม่ได้จบการศึกษาตรง ตามสาขาที่ทำงาน แนวทางแก้ไขปัญหา สำนักงาน กสทช. จึงควรวิเคราะห์ตำแหน่งงานและรับ บุคลากรให้ตรงตามตำแหน่งงาน หรือลักษณะงานที่ทำจำเป็นของใช้ปฏิภาณไหวพริบในการทำงาน เพื่อแก้ปัญหาในด้านต่างๆ ในการทำงาน ฉะนั้นในเรื่องของความสามารถเฉพาะตัวมีอยู่แล้ว สิ่งที่ควร เสริมเพิ่มเติม ก็คือความรู้ในทางวิชาการ ซึ่งจะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่แก้ปัญหาในการ ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยจัดอบรมให้ความรู้ในทางวิชาการให้มากขึ้น

๕) ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์การ การทำงาน ร่วมกันโดยทั่วไปจะใช้การประชุมหรือกันระหว่างหน่วยงาน และมอบหมายหน้าที่งานในหน้าที่ ความรับผิดชอบของหน่วยงานนั้นๆ ร่วมดำเนินงาน อย่างไรก็ตาม หน่วยงานในสำนักงาน กสทช. เป็นหน่วยงานใหม่ที่ตั้งขึ้นตามภารกิจ และมีการรับบุคลากรใหม่เพิ่มเติมจำนวนมาก และโอนย้าย

จากหน่วยงานราชการอื่น ซึ่งมีความหลากหลาย จึงมีความรู้ความเข้าใจในระดับที่แตกต่างกัน แนวทางแก้ไขปัญหา สำนักงาน กสทช. จึงควรมีการจัดกิจกรรม สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรด้วยกันมากขึ้น และบางภารกิจควรเพิ่มจำนวนกำลังคนให้เหมาะสมกับปริมาณงาน เพื่อให้บุคลากรได้มีเวลาและไม่เกิดความเครียดในงาน ซึ่งจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานมีมากขึ้น การแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้กับสำนักงาน กสทช. และผู้ใช้บริการก็จะมีความดีขึ้นตามไปด้วย

๖) **ด้านสิทธิส่วนบุคคล** สำนักงาน กสทช. ได้จัดอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้รวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรทุกคนใช้ส่วนตัวรวมทั้งการจัดเก็บข้อมูลส่วนตัวของบุคลากรไว้แล้วระดับหนึ่ง แต่อย่างไรก็ตามการปฏิบัติงานในบางหน่วยงานมีสถานที่คับแคบ บุคลากรอยู่ด้วยกันอย่างแออัดการดำเนินการของบุคลากรอาจจะกระทบต่อสิทธิความเป็นส่วนตัวของบุคลากรคนอื่นได้ง่าย เช่น การส่งเสียงดังรบกวนการทำงานของผู้อื่น เป็นต้น ดังนั้นแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวควรจัดหาสถานที่ทำงานให้กับบุคลากรให้เหมาะสม และบุคลากรที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สามารถประสานงานได้ทุกระดับ ในด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในหน่วยงาน ก็สามารถช่วยให้การปฏิบัติงานร่วมกันโดยไม่ค่อยมีปัญหา

๗) **ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว** การปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงาน กสทช. จะมุ่งเน้นทำงานเป็นหลัก เพื่อผลสัมฤทธิ์ขององค์กรเป็นหลัก งานส่วนตัวและครอบครัวจะมุ่งเน้นและรับฟังเสียงสะท้อนจากคนในครอบครัวที่เป็นห่วงสุขภาพและให้เวลากับสังคมค่อนข้างน้อย แต่มีกำหนดเวลาทำการที่ชัดเจน ดังนั้น ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว จึงมีความเหมาะสม แนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว การจัดโครงสร้างองค์กร และตำแหน่งงานที่ไม่ชัดเจน จึงทำให้บางหน่วยงานมีภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่สมดุลระหว่างภารกิจที่รับผิดชอบกับจำนวนบุคลากร ดังนั้น ควรจัดโครงสร้างและตำแหน่งบุคลากรให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่อยู่ในความรับผิดชอบจะทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขไม่หนักเกินไป และไม่กระทบต่อชีวิตส่วนตัว

๘) **ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม** มีการดำเนินงานตามกรอบกฎหมาย เช่น การให้บริการโทรคมนาคมอย่างทั่วถึง ทั้งในกรอบของพื้นที่และผู้ด้อยโอกาสอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการคุ้มครองผู้บริโภคที่ได้บริการในกิจการโทรคมนาคม กิจการโทรทัศน์และกิจการกระจายเสียง และเริ่มมีการทำ CSR อย่างไรก็ตาม การดำเนินการดังกล่าวข้างต้นยังมีประสิทธิภาพตอบสนองต่อผู้บริโภคไม่เพียงพอ ดังเช่นระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการหรือ แก้ไขปัญหา ดังนั้น สำนักงาน กสทช. จึงควรให้ความสำคัญต่อประเด็นดังกล่าวมากขึ้นและจริงจัง เพื่อคุ้มครองผู้บริโภคและสังคม

๗. สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงาน กสทช.” ผู้วิจัยได้รับองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ สามารถนำมาสรุปเป็นแผนภาพองค์ความรู้ได้ดังแผนภาพที่ ๑



ผู้วิจัยได้รับองค์ความรู้จากการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งจะนำไปสู่การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงาน กสทช. ให้ดียิ่งขึ้น สรุปได้ดังนี้

๑. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นที่ท่านได้รับมีความเพียงพอกับการดำรงชีพ, ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานหรือองค์กรอื่น ๆ ที่มีลักษณะการทำงานคล้ายๆกันที่ท่านปฏิบัติ

๒. ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึง ถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน สถานที่ทำงานมีการจัดระบบรักษาความปลอดภัยและการป้องกันอัคคีภัยที่เหมาะสม, มีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ตลอดจนเทคโนโลยีต่างๆที่ทันสมัยและเพียงพอต่อการใช้งาน และสถานที่ทำงานหรือห้องทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ดีอากาศถ่ายเทสะดวก มีแสงสว่างที่เพียงพอและไม่มีเสียงรบกวนขณะปฏิบัติงาน

๓. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ท่านมีโอกาสได้รับการพัฒนาและส่งเสริมจากหน่วยงานในการเลื่อนระดับให้สูงขึ้น หรือเปลี่ยนสายงาน, ท่านคิดว่างานที่ทำอยู่มีความมั่นคงในระดับหนึ่งแล้ว และระบบการพิจารณาเลื่อนระดับ เปลี่ยนสายงานมีความชัดเจน เสมอภาค มองถึงโอกาสที่จะก้าวหน้าในสายอาชีพ

๔. ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนสามารถเสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน, บุคลากรมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรม ดูงาน หรือเข้าประชุม สัมมนาต่างๆ เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้และทักษะหรือความสามารถของตนเองจากงานที่ทำ และท่านรู้สึกว่ามีคุณค่าและมีความสำคัญต่อหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่

๕. ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร เมื่อเกิดปัญหาขึ้นมาไม่ว่าจะในเรื่องของการทำงานหรือเรื่องส่วนตัว ท่านจะได้รับคำแนะนำทั้งจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกครั้ง, หน่วยงานของท่าน มีนโยบายสนับสนุนให้มีการทำงานเป็นทีม และหน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสในการพัฒนา ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสม

๖. ด้านสิทธิส่วนบุคคล หน่วยงานให้สิทธิแก่บุคลากรทุกคนในการกำหนดรูปแบบวิธีการ และแนวทางในการทำงานร่วมกัน, ท่านได้รับความเสมอภาคเท่าเทียมกับผู้อื่นในการปฏิบัติงาน และท่านมีสิทธิที่จะปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถ ซึ่งอยู่นอกเหนือภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ

๗. ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว การจัดสรรเวลาส่วนตัว เช่น การออกกำลังกาย เล่นกีฬา ร้องเพลง ฯลฯ มีความเหมาะสมเพียงพอ, ท่านมีเวลา

ให้กับสังคม เพื่อบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ และการจัดสรรเวลาในการทำงานกับเวลาสำหรับพักผ่อนและครอบครัว มีความสมดุลและความเหมาะสม

๘. ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่างๆเพื่อสาธารณะประโยชน์แก่สังคม, หน่วยงานท่านได้ทำประโยชน์ให้กับสังคมจนกลายเป็นที่ยอมรับจากคนในสังคมส่วนรวม และท่านภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานแห่งนี้ ซึ่งทำงานในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม

๘. อภิปรายผลการวิจัย

๗.๑ การศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงาน กสทช. พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๖ แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ ยังคงอยู่ในระดับที่ต้องการพัฒนาเพื่อให้สามารถส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้นไปคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านมีประเด็นนำมาอภิปรายได้ดังต่อไปนี้ **(๑) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม** หรือเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆที่ได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่อยู่ในอันดับสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๘ ได้แก่ ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นที่ท่านได้รับมีความเพียงพอกับการดำรงชีพ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ค่าตอบแทนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นถือได้ว่าเป็นผลที่ได้รับจากการทำงานไม่ว่างงานอะไรก็ตาม ซึ่งถือว่าเป็นแรงจูงใจของคนให้ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัย เรื่อง “ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน กรณีศึกษา: โรงพยาบาลวิภาวดี” ผลการศึกษาวิจัยพบว่า บุคลากรของโรงพยาบาลวิภาวดีมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ สถานภาพสมรส ที่มาของรายได้ที่นำมาเลี้ยงดูครอบครัว ระดับตำแหน่ง เวลาการปฏิบัติงาน และระยะเวลาเดินทางระหว่างที่พักกับที่ทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับสภาพความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แต่อายุ จำนวนบุคคลที่อยู่ในอุปการะ ฝ่าย/แผนก และจำนวนชั่วโมงในการทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ มีความสัมพันธ์กับสภาพความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน สาเหตุความไม่สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานส่วนใหญ่ของบุคลากรโรงพยาบาลวิภาวดี คือ วัฒนธรรมการทำงานที่เน้นปริมาณงาน เวลาการปฏิบัติงานปัจจุบัน และหน้าที่ความรับผิดชอบงาน ตามลำดับ (จุฑาภรณ์ หนูบุตร, ๒๕๕๔)

(๒) ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน หรือสภาพแวดล้อมทั่วไปอยู่โดยรอบคนทำงานในขณะที่ปฏิบัติงานทั้งสามารถสัมผัสได้ทั้งกายภาพและสังคมไม่ว่าจะมีชีวิตหรือไม่ เช่น อากาศ แสง สี เสียง เป็นต้น ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในที่นี้ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน สถานที่ทำงานอุปกรณ์ เครื่องมือสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ต้องมีความเหมาะสมและสถานที่

ทำงานอุปกรณ์ เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆที่ส่งผลต่อสุขภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า ข้อที่อยู่ในอันดับสูงสุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๑ ได้แก่ สถานที่ทำงานมีการจัดระบบรักษาความปลอดภัยและการป้องกันอัคคีภัยที่เหมาะสม ผู้วิจัยมองว่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การทำงานที่ให้ประสิทธิผลมากต้องมีปัจจัยอื่นเสริม เช่น การทำงานที่มีความสะดวกสบายหรือสภาพแวดล้อมก็เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ” พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานซึ่งจะเป็นการพัฒนา การมีส่วนร่วมการปรับปรุงให้บุคคลในองค์การ มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีอันจะทำให้ชีวิตมีความสุข โดยเน้นที่สภาพแวดล้อมในการทำงาน การส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งอันนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน การได้รับความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน การลดปัญหาการทำงานที่เกิดจากปัญหาสุขภาพและความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (งามจิต แต่สุวรรณ, ๒๕๕๐)

(๓) **ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หรือความรู้สึกเชื่อมั่นที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่** และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหรือหน้าที่การงานทั้งในเรื่องของรายได้และตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า ข้อที่อยู่ในอันดับสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๑ ได้แก่ ท่านมีโอกาสได้รับการพัฒนาและส่งเสริมจากหน่วยงานในการเลื่อนระดับให้สูงขึ้น หรือเปลี่ยนสายงาน ผู้วิจัยมองว่าบุคลากรทุกคนที่ทำงานย่อมคาดหวังถึงความก้าวหน้าและความมั่นคงในการงาน สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)” ผลการศึกษารายงานว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์การ และด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม อยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านสิทธิส่วนบุคคล และด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลาง (ลัดดาวัลย์ สกฤษ, ๒๕๕๐)

(๔) **ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง** จากผลการศึกษาพบว่า ข้อที่อยู่ในอันดับสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๕ ได้แก่ หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนสามารถเสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน แสดงให้เห็นว่าความสามารถของผู้ทำงานถือว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการที่จะพัฒนาผลงานให้ดียิ่งขึ้นไป สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง “พุทธธรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวทางของพระพุทธคุณ (สมาน สุเมธ)” จากการศึกษา พบว่า ผลการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพระพุทธคุณ (สมาน สุเมธ) สงเคราะห์หลังเป็น ๒ ด้าน ได้แก่ (๑) ในด้านกายภาพที่มีต่อสังคมและชุมชน (๒) ผลในด้านจิตใจและปัญญาที่มีต่อสังคมและชุมชน ซึ่งในข้อแรก มีผลต่อการพึ่งตนเอง,หน้าที่ในครอบครัว,การอนุรักษ์

วัฒนธรรมท้องถิ่นอีสาน, การสืบสานประเพณี, โครงการและการพัฒนาองค์กรสงฆ์และชุมชน ส่วนในข้อที่สอง เป็นการส่งเสริมความรู้ด้านปรัชญา และวิชาการทางพระพุทธศาสนา และเป็นการส่งเสริมความรู้เชิงอนุรักษ์ (พระมหาสมชาย สิริจินโท (ห่านนท์), ๒๕๕๓)

(๕) **ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร** หรือการที่บุคลากรได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอย่างอิสระโดยปราศจากอคติ ลักษณะของความสัมพันธ์ในสังคมหรือที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตรระหว่างกลุ่มเพื่อนร่วมงานกับผู้บังคับบัญชา การติดต่อสื่อสารในกลุ่มมีความอบอุ่น เอื้ออาทร ช่วยเหลือ แบ่งปัน ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในอันดับสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๕ ได้แก่ เมื่อเกิดปัญหาขึ้นมาไม่ว่าจะในเรื่องของการทำงานหรือเรื่องส่วนตัว ท่านจะได้รับคำแนะนำทั้งจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกครั้ง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการทำงานร่วมกันกับบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้” ผลวิจัยพบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของตนเองในปัจจุบันด้านต่างๆ ในระดับที่พึงพอใจเกินกว่าร้อยละ ๕๐ จำนวน ๗ ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอกร้อยละ ๘๘.๓ รองลงมาคือปัจจัยบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกันร้อยละ ๘๓.๘ ปัจจัยธรรมาภิบาลในองค์กรร้อยละ ๗๘.๐ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานร้อยละ ๗๘.๒ ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นร้อยละ ๗๑.๓ ปัจจัยการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรร้อยละ ๗๑.๓ ปัจจัยความก้าวหน้าในหน้าที่การงานร้อยละ ๘๓.๘ ตามลำดับและไม่พึงพอใจจำนวน ๑ ปัจจัย คือปัจจัยค่าตอบแทนร้อยละ ๔๘.๘ ความต้องการความช่วยเหลือสนับสนุนจากภาครัฐ พบว่าสิ่งที่ข้าราชการเหล่านี้ต้องการมากที่สุด ๕ ลำดับแรก คือ ๑-๔ มีความต้องการมากที่สุด ได้แก่ ด้านสวัสดิการพิเศษเรื่องเพิ่มเบี้ยเลี้ยงหรือเบี้ยเลี้ยงภัย รองลงมาคือ เรื่องอุปกรณ์ป้องกันภัยอันตรายจากเหตุการณ์ความไม่สงบ ด้านการส่งเสริมขวัญและกำลังใจเรื่องกำหนดระยะเวลาในการโอนย้ายให้มีความชัดเจนและปฏิบัติได้ และมีหน่วยงานกลางในการแจ้งเรื่องราวร้องทุกข์เมื่อไม่ได้ความเป็นธรรม ลำดับที่ ๔ ความต้องการมากที่สุดคือการให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับการฝึกอบรมที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละครั้ง (กนกวรรณ ชูชีพ, ๒๕๕๑)

(๖) **ด้านสิทธิส่วนบุคคล** หรือสิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย ความอิสระแสดงความคิดเห็นในการกำหนดแนวทางการทำงานร่วมกันและความเสมอภาคเท่าเทียมกันกับบุคคลอื่นๆ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่อยู่ในอันดับสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๗ ได้แก่ หน่วยงานของท่านให้สิทธิแก่บุคลากรทุกคนในการกำหนดรูปแบบวิธีการ และแนวทางในการทำงานร่วมกัน แสดงหน่วยงานของท่านให้สิทธิแก่บุคลากรทุกคนในการกำหนดรูปแบบ วิธีการ และแนวทางในการทำงานร่วมกัน แสดงให้เห็นว่าสิทธิขั้นพื้นฐานของบุคลากรก็เป็นส่วนหนึ่ง สอดคล้องกับการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันออกไปตามมิติของการรับรู้และ

ค่านิยมของแต่ละบุคคล ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคม ประชาธิปไตยในองค์การ การสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ส่วนตัวลักษณะที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (กาญจนา แดงมาตี, ๒๕๕๐)

(๗) **ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว** หรือภาวะที่บุคคลมีความสมดุลระหว่างช่วงเวลาปฏิบัติราชการกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีแบ่งเวลาในการดำรงชีวิตให้เหมาะสมว่าเวลาไหนที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อน และเวลาที่ให้กับสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่าข้อที่อยู่ในอันดับสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๗ ได้แก่ การจัดสรรเวลาส่วนตัว เช่น การออกกำลังกาย เล่นกีฬาร้องเพลง ฯลฯ มีความเหมาะสมเพียงพอ และทำนมีเวลาให้กับสังคม เพื่อบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการทำงานประจำกับชีวิตด้านอื่นของผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันในทางที่ทำงานออกมามีประสิทธิภาพที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง “ศึกษาวิเคราะห์การดำเนินชีวิตเชิงพุทธของผู้นำในสังคมไทย” ผลการศึกษาพบว่า หลักการดำเนินชีวิตของผู้นำเชิงพุทธ ต้องเริ่มจากการเป็นคนดีที่ถึงพร้อมทั้งต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคม โดยมีหลักธรรมที่เกี่ยวข้อง คือ นาดกรณธรรม ฆราวาสธรรม สปัจริสธรรม ๗ พรหมวิหาร และสังคหวัตถุธรรม การประพฤติตนเป็นผู้นำที่ดี โดยมีวิสัยทัศน์ กัลยาณมิตร และการบริหารปกครองที่ดี ด้วยหลักธรรมคือ อปทานิยธรรม อิทธิบาท ๔ อคติ ๔ และ พละ ๔ สำหรับหลักของอริยสัจ ๔ และโยนิโสมนัสสิการ เป็นหลักธรรมสำหรับความเข้าใจใน ธรรมชาติของชีวิต อันส่งผลต่อการพัฒนาจิตใจของผู้นำ (โสภิตา จิวะพงศ์, ๒๕๕๓)

(๘) **ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม** หรือการทำงานที่ดำเนินไปลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อคนในสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในอันดับสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๔ ได้แก่ หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อสาธารณประโยชน์แก่สังคม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เมื่อมีการดำเนินงานไปต้องมีการรับผิดชอบต่อสังคมและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมด้วย สอดคล้องกับการศึกษาวิจัย เรื่อง “ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดเชียงใหม่” ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ๑) วัฒนธรรมองค์การของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดเชียงใหม่ผสมผสานระหว่าง ๓ ลักษณะ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ลักษณะสร้างสรรค์ และลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดเชียงใหม่ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้าน ซึ่งอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม คุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านจังหวะชีวิต ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง และด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ คุณภาพชีวิตการทำงานในระดับต่ำ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ๒) วัฒนธรรมองค์การทั้ง ๓ ลักษณะ มี

ความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในจังหวัด เชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ (อมรรัตน์ พงษ์ปวน, ๒๕๕๐)

๙. ข้อเสนอแนะ

๙.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑. ทางผู้บริหารสำนักงาน กสทช. ควรมีนโยบายปรับปรุงหลักเกณฑ์ในการจ่าย ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานพิเศษ (เบี้ยเลี้ยง และค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาฯ) ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

๒. ทางผู้บริหารสำนักงาน กสทช. ควรมีนโยบายปรับปรุงกระบวนการพิจารณาให้ ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ให้เหมาะสม คำนึงกับความอดสาหะของพนักงานที่ได้ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจโดยมีหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมและเป็นธรรม

๓. สำนักงาน กสทช. ควรมีการประเมินผลนโยบายในด้านกระบวนการจัดการ ค่าตอบแทนและสามารถนำผลการประเมินมาพัฒนาปรับใช้ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น เพื่อช่วยให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๙.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

๑. สำนักงาน กสทช. ควรจัดสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือด้านการรักษาพยาบาล ให้กับพนักงานตามความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

๒. สำนักงาน กสทช. ควรกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับของพนักงานอย่างเป็นธรรม รวมทั้งส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของพนักงานอย่างเป็นรูปแบบที่ชัดเจนและเป็นธรรม ต่อพนักงานทุกสายงาน

๙.๓ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

๑. การศึกษาครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละสายงาน เช่น สายงานกิจการโทรคมนาคม สายงานกิจการกระจายเสียงและโทรทัศน์ เป็นต้น เพื่อ เปรียบเทียบผลที่ได้ และเป็นกรรวบรวมข้อมูลในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ดียิ่งขึ้น

๒. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไป น่าจะมีการศึกษาวิจัย โดยการเพิ่มตัวแปรอื่นๆ นอกเหนือจากตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เช่น ความเครียดในการทำงาน ความรู้สึกที่ดีต่อ บรรยากาศองค์การ จิตสำนึก ค่านิยม เป็นต้น ว่าตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกเหล่านี้มีผลอย่าง ต่อคุณภาพชีวิต การทำงาน

๓. ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรใช้เครื่องมือในการศึกษาวิจัยให้มีความหลากหลาย และกว้างขวางขึ้น นอกเหนือจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก ประกอบกับข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามซึ่งจะส่งผลทำให้การศึกษาวิจัยเกิดความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

๑. ภาษาไทย:

(๓) หนังสือ:

สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ.

(๒๕๕๕). รายงานผลการปฏิบัติงาน กสทช. ประจำปี ๒๕๕๕.

(๒) เอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่ :

ข้อมูลจากสำนักทรัพยากรบุคคล สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ, ณ วันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๗.

(๓) วิทยานิพนธ์:

กนกวรรณ ชูชีพ. (๒๕๕๑). “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้.” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

กาญจนา แดงมาგი. (๒๕๕๔). “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏนครปฐม.

งามจิต แต่สุวรรณ. (๒๕๕๐). “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ.” วิทยานิพนธ์ สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต. คณะสังคมสงเคราะห์ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พระมหาสมชาย สิริจนโท (หานนท์). (๒๕๕๓). “พุทธธรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวทางของพระเทพวรคุณ (สมาน สุเมโธ).” วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สุรัชย์ แก้วพิกุล. (๒๕๕๒). “คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ”. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

โสภิตา จิวะพงศ์. (๒๕๕๓). “ศึกษาวิเคราะห์การดำเนินชีวิตเชิงพุทธของผู้นำในสังคมไทย.” วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

(๔) วารสาร:

กานดา เตชะขันหมาก. (๒๕๕๙). “รูปแบบการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในจังหวัดลพบุรี”. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์. ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๓ (กันยายน-ธันวาคม)

บุษกร วัฒนบุตร. (๒๕๕๘). “องค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิต”. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์. ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-เมษายน).

พระมหาปัญญา อัดตาโว. (๒๕๕๙). “สัมพันธของการจัดการเชิงพุทธกับคุณภาพชีวิตของประชาชน

ในชุมชนรอบวัดดาวดึงษาราม แขวงบางยี่ขัน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร” วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์. ปีที่ ๕ (ฉบับที่ ๒ (ฉบับพิเศษ)) (พฤษภาคม-สิงหาคม).

การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชากร ของประชาชนในองค์การบริหารส่วน
ตำบลโคกช้าง

อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

Political Participation of People In Khokchang Sub-District
Administrative Organization, Bangsai District,
Phranakhon Sri Ayutthaya Province

อำนาจ ไอยรา*
รัชชนันท์ อิศรเดช**
ยุทธนา ปราณีต***

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) ศึกษาการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชากร
ของประชากร ๒) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชากร ของประชากร โดยจำแนก
ตามปัจจัยส่วนบุคคล ๓) ศึกษาปัญหา อุปสรรคและแนวทางในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมือง
ของประชากร ของประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง อำเภอบางไทร จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ซึ่งใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ผสมกับการ
วิจัยเชิงคุณภาพ จากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๓๒๘ คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม
ข้อมูลเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ กับผู้ให้ข้อมูลหลัก วิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกโดย
ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ๑) ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองโดยภาพรวมอยู่
ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองด้านการเลือก
ตั้งอยู่ในระดับมาก ด้านติดตามข่าวสารทางการเมืองอยู่ในระดับปานกลาง ด้านแสดงความคิดเห็น
ทางการเมืองและด้านรณรงค์หาเสียงเลือกตั้งมีส่วนร่วมอยู่ในระดับที่น้อย ๒) เปรียบเทียบการมีส่วน
ร่วมทางการเมืองของประชากร ของประชาชน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ พบว่า ปัจจัยด้าน
เพศ , อายุ, ระดับการศึกษา, รายได้และอาชีพที่แตกต่างกันมีส่วนร่วมทางการเมือง ไม่แตกต่างกัน
๓) ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะและแนวทางส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชากร
ของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า

* หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต (สาขารัฐประศาสนศาสตร์) ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

** ภาควิชารัฐศาสตร์คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

*** ภาควิชารัฐศาสตร์คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ด้านการเลือกตั้ง ประชาชนบางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเลือกตั้งมักเลือกผู้สมัคร เพราะเห็นแก่ญาติพี่น้อง พรรคพวกและผู้สมัครที่เคยมีบุญคุณต่อตนเอง ซึ่งควรที่จะให้ความรู้แก่ ประชาชนเพื่อสร้างทัศนคติในการเลือกตั้งอย่างถูกต้อง ด้านการติดตามข่าวสารทางการเมือง ประชาชนมักสนใจข่าวสารเฉพาะที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองเท่านั้น ข่าวสารจึงควรที่จะต้องเชื่อมโยง กับประโยชน์ของประชาชน เสียงตามสายถูกขโมยตัดสายอยู่เป็นประจำทางองค์การบริหารส่วน ตำบลจึงควรสอดส่องดูแลด้วย ด้านการแสดงความคิดเห็นทางการเมือง ประชาชนออกมาร่วมแสดง ความคิดเห็นต่อองค์การบริหารส่วนตำบลน้อยมากสังเกตจากการประชาคมจัดทำแผน สาเหตุมา จากประชาชนยังขาดความรู้ในการพัฒนาท้องถิ่นและมองว่ามีตัวแทนอยู่แล้ว ทางองค์การบริหาร ส่วนตำบลจึงควรให้ความรู้แก่ประชาชนเพื่อสร้างแนวคิดในการร่วมพัฒนาและจัดตั้งศูนย์รับฟัง ความคิดเห็นจากประชาชนโดยตรง ด้านการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้ง ประชาชนมองว่าการหาเสียง เป็นหน้าที่ของผู้สมัครรับเลือกตั้งไม่ควรไปยุ่งเกี่ยวหรืออาจมองว่าถ้าไปช่วยผู้สมัครรายใดอาจเป็นที่ หมางใจกันกับผู้สมัครรายอื่น ประชาชนและผู้สมัครรับเลือกตั้งควรได้รับความรู้ในการเลือกตั้ง

คำสำคัญ : การมีส่วนร่วม, การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชากร , องค์การบริหารส่วนตำบล

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study political participation of People 2) to compare political participation of People . That are divided depending on personal factors and 3) to study the problems, the solutions and suggestions of the political participation of people in Khokchang sub-district administrative organization, Bangsai district, Phranakhon Sri Ayutthaya province. This research uses both quantitative and qualitative research technique. The populations were 328 samples. The qualitative research method used the In-depth interview technique with the key informants, through the content analysis technique. The research findings were as follows. 1) Political participation of people was overall opinion at the medium level and considering aspect by aspect found that the election aspect opinion was at high level. The political information following aspect opinion was at medium level. The political expressing opinion aspect and the campaign aspect opinion were at low level. Finally, the campaign aspect, the political expressing opinion aspect respectively. 2) The comparison on Political participation of people classified by gender, age, education, income, and occupation found that these people have no difference on the people's political participation. 3) The problems, solutions and the suggestions of the political participation of people in Khokchang sub-district administrative organization,

Bangsai district, Phranakhon Sri Ayutthaya province found that the local populations lack of exactly knowledge of election democracy. In practice, the local people still elected the candidates who are their adherents. The government should give them the democracy knowledge for creating the right attitude. Most people were only interested in their specific benefits. The another problem was the community radio which always lost its signal. In dimension of political expressing opinion aspect, minimum people were given administrative organization opinion that observed by the member of organizing community forum. The root of these problems was people from all walks of life get rid of the practice of community development and they understood that it was a duty of their representatives. The administrative organization should give them the knowledge of people participation and establishing the people opinion center. In one hand, the election campaign seems to be a duty of politicians. They also did not want to join the election campaign which may lead to the conflict among politicians. On the other hand, local people have rights to join the political campaign with politicians who have the same ideology and can donate their monetary support. Moreover, local people and politicians should gain the specific electoral knowledge.

Keywords : Participation, Political Participation, Sub-district Administrative Organization

๑. บทนำ

ประเทศไทยนับตั้งแต่มีการเปลี่ยนแปลงการปกครองในวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๔๗๕ ถือเป็นปฐมฤกษ์ในการปกครองประเทศจากการปกครองในระบอบสมบูรณาญาสิทธิราช เป็นการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนผู้เป็นเจ้าของอำนาจอธิปไตยของประเทศ เข้าไปมีบทบาทในการกำหนดทิศทางของประเทศ กำหนดอนาคตของตัวเองได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อให้มีความสอดคล้องกับหลักการปกครองด้วย ระบอบประชาธิปไตยที่อำนาจอธิปไตยเป็นอำนาจสูงสุดในการปกครองประเทศนั้น เป็นของประชาชน โดยประชาชนจะใช้อำนาจในการออกกฎหมายผ่านรัฐสภาใช้อำนาจบริหารผ่านคณะรัฐบาล และใช้อำนาจตุลาการผ่านระบบศาลจนทำให้ระบอบประชาธิปไตยเป็นระบอบการปกครองในอุดมคติของหลายๆ ประเทศ^{๑๑๕}

^{๑๑๕} ทินพันธุ์ นาคะตะ, รัฐศาสตร์ ทฤษฎีความคิด ปัญหาสำคัญและแนวศึกษาวิเคราะห์ทางการเมือง, (กรุงเทพมหานคร, จัดพิมพ์โดยสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์ นิด้า), พิมพ์ครั้งที่ ๔ : ๒๕๔๓, หน้า ๑-๒

แต่ถึงอย่างไรก็ตาม แม้จะมีการเปลี่ยนแปลงการปกครองมาแล้ว ๘๐ กว่าปี อำนาจอธิปไตยนั้นจะเป็นของประชาชน โดยประชาชน และเพื่อประชาชนก็ตาม แต่ในความเป็นจริงการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชากร ของประชาชนก็ยังมีน้อยมาก การตื่นตัวทางการเมืองน้อย และประชาชนส่วนใหญ่เป็นผู้รับมากกว่าผู้กระทำ ดังนั้นอำนาจส่วนใหญ่ในการปกครองประเทศจึงตกอยู่กับชนชั้นนำของประเทศ ที่เรียกกันว่า “อมาตยาธิปไตย” จากชนชั้นเจ้าขุนมูลนาย ชนชั้นข้าราชการ ทหาร ตำรวจ รวมถึงนักธุรกิจ พ่อค้า และประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงรัฐธรรมนูญมาแล้วหลายฉบับที่ประกาศใช้แล้วก็เลิกใช้โดยส่วนมากสาเหตุหลักที่ต้องเปลี่ยนเนื่องมาจากผลพวงของการปฏิวัติรัฐประหาร จนกระทั่งมีการเรียกร้องประชาธิปไตยเมื่อเหตุการณ์ ๑๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๑๖ แล้วได้ขยายตัวออกไปยังประชาชนโดยทั่วไทย สลับสับเปลี่ยน เรื่อยมาจนเกิดมีรัฐธรรมนูญฉบับ ปี พ.ศ.๒๕๔๐ ประกาศใช้เกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญ ที่ต้องการให้คนไทยทุกคนในสังคมเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมือง นักการเมือง พรรคการเมือง เข้มแข็งไม่ถูกชี้นำจากภาคราชการ เมื่อเป็นเช่นนี้หลังการประกาศใช้รัฐธรรมนูญ ฉบับปี พ.ศ.๒๕๔๐ จึงทำให้กระแสประชาธิปไตยกลับมาเฟื่องฟูในสังคมไทยอีกครั้ง นับว่าเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญที่ทำให้ประชาชนชาวไทยตื่นตัวในการเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองมากขึ้น^{๑๑๖} การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชากร (Political Participation) ของประชาชนเป็นพฤติกรรมทางการเมืองหรือกิจกรรมทางการเมืองที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการปกครองระบอบประชาธิปไตย เนื่องจาก การปกครองระบอบประชาธิปไตยจำเป็นที่จะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานการเข้ามีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการปกครองของรัฐบาล ซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้หลายรูปแบบ เช่น การติดตามข่าวสารทางการเมือง การเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมือง การสมัครรับเลือกตั้ง เป็นต้น ซึ่งกิจกรรมของการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชากร แต่ละรูปแบบมีความสำคัญแตกต่างกันออกไป แต่ผลของการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชากร ของประชาชนทำให้เกิดการพัฒนาในท้องถิ่นนั้นๆและในระดับประเทศอย่างตรงตามความต้องการของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเข้าร่วมการเมืองในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ทั้งนี้เพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นระบบการเมืองที่ใกล้ชิดตัวประชาชนมากที่สุด การจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการกระจายอำนาจบริหารไปสู่ท้องถิ่น โดยกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างท้องถิ่นกับส่วนกลางในขอบเขตการกำกับดูแลให้ผู้บริหารส่วนท้องถิ่น มีความเป็นอิสระ มีอำนาจในการกำกับดูแล เพื่อป้องกันมิให้ราษฎรได้รับความเดือดร้อน และเพื่อเป็นหลักประกันแก่ราษฎรในท้องถิ่นว่าจะได้รับการบริการสาธารณะอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ^{๑๑๗} ท้องถิ่นนั้นๆจะพัฒนาหรือไม่ ประชาชนจะได้รับประโยชน์จากบริการสาธารณะมากน้อยเพียงใด มี

^{๑๑๖} สุนุก สิงห์มาตร และสัญญา เคนาภูมิ, “ประชาธิปไตยกินได้ : ของจริงหรือแค่ภาพกรรมกรการเมือง”, วารสารวิจัยเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๒ (๔) (กุมภาพันธ์, ๒๕๕๘) : ๙๒.

^{๑๑๗} ธิติวุฒิ หมั่นมี, “มิติใหม่ของการบริหารองค์กรภาครัฐ”, วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๓ (กันยายน-ธันวาคม ๒๕๕๗): ๗๙.

ประสิทธิภาพหรือไม่ ขึ้นอยู่กับการปกครอง การบริหารงานในท้องถิ่นนั้นๆ และการเข้ามีส่วนร่วมของประชาชนเป็นสำคัญไม่ว่าท้องถิ่นนั้นๆจะมีรูปแบบการบริหารราชการแบบใดก็ตาม เช่น เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล ฯลฯ การแสดงออกทางการเมืองของประชาชนจึงเป็นเป้าหมายที่สำคัญของการพัฒนาระบบการเมืองการปกครองแบบประชาธิปไตย^{๑๑๘} รวมทั้งการแสดงออกทางการเมืองโดยประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมจะเป็นแนวทางที่ทำให้ประชาชนมีศักยภาพในการปกครองตนเอง ดังนั้นการศึกษาการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชากร ของประชาชนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพื่อที่จะทราบถึงรายละเอียดและปัญหาต่างๆ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชากร ของประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อทราบถึงการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชากร ของประชาชนว่ามีอยู่อย่างไร เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาต่อไป

๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๒.๑ เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชากร ของประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชากร ของประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๒.๓ เพื่อศึกษาถึงปัญหา อุปสรรคและแนวทางในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชากร ของประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๓. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยนี้ศึกษาการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชากร ของประชาชนโดยสังเคราะห์จากหลักของการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชากร ตามแนวคิดของนักวิชาการ ซึ่งมีได้ครอบคลุมทั้งหมด แต่เลือกศึกษาในด้านต่างๆ ดังนี้ ๑) ด้านการเลือกตั้ง ๒) ด้านการติดตามข่าวสารทางการเมือง ๓) ด้านการแสดงความคิดเห็นทางการเมือง ๔) ด้านรณรงค์หาเสียงเลือกตั้ง รวมทั้งทำการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๔. วิธีดำเนินการวิจัย

๔.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

^{๑๑๘} สุนุก สิงห์มาตราบ รูปแบบการแสดงออกทางการเมืองของประชาชนในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ , วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, ปีที่ 5 ฉบับที่ ๓ (กันยายน-ธันวาคม ๒๕๕๙): ๓๒.

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประชาชนในตำบลโคกช้าง อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามบัญชีผู้มีสิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่น วันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๕๕ จำนวน ๑,๘๕๕ คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample) และวิธีสุ่มตัวอย่าง (Sampling) จากประชาชนในตำบลโคกช้าง ได้จำนวน ๓๒๘ คน จากสูตรของ Taro Yamane โดยใช้ระดับความคลาดเคลื่อน ๐.๐๕

๔.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก

๔.๔ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ
๒. ระดับความคิดเห็นจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง ใช้สถิติการวิเคราะห์คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
๓. ทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบค่าเอฟ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว หากพบว่ามี ความแตกต่างอย่างมีนัยทางสถิติ ก็ทำการทดสอบด้วยวิธีการผลต่างนัยสำคัญที่น้อยที่สุด โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕
๔. ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจากนั้นจึงจัดกลุ่มข้อมูล ตามสาระสำคัญที่ได้กำหนดไว้ในคำถามปลายเปิดแล้วจึงวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่
๕. วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จากนั้นจัดลำดับข้อมูลตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา

๕. ผลการวิจัย

๕.๑ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประชาชนในตำบลโคกช้าง อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยาส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน ๑๖๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๕ มีอายุ ๔๘ ปี ขึ้นไป จำนวน ๑๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๙ มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา จำนวน ๑๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๒ มีรายได้ ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๖ และมีอาชีพเกษตรกร จำนวน ๑๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๙

๕.๒ การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชากร ของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่นของ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ประชาชนในตำบลโคกช้าง อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีส่วนร่วมทางการเมืองในองค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๒.๙๔$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ ดังนี้

๑. ด้านการเลือกตั้ง พบว่า ประชาชนมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๗๙$)

๒. ด้านการติดตามข่าวสารทางการเมือง พบว่า ประชาชนมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๑๕$)

๓. ด้านการแสดงความคิดเห็นทางการเมือง พบว่า ประชาชนมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = ๒.๕๐$)

๔. ด้านการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้ง พบว่า ประชาชนมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = ๒.๓๔$)

๕.๓ สรุปปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชากร ของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๑) ด้านการเลือกตั้ง ประชาชนบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเลือกตั้ง มักเลือกผู้สมัครเพราะเห็นแก่ญาติ คนรู้จักสนิทกันหรือเป็นผู้ที่มีบุญคุณต่อตน การหาเสียงของผู้สมัครที่ปรากฏพบเป็นการบันทึกเสียงแล้วเปิดประกาศซึ่งอาจไม่ตรงตามอุดมการณ์การพัฒนาท้องถิ่นของผู้สมัครทำให้ประชาชนได้รับข้อมูลที่ไม่ถูกต้องในการเลือกผู้สมัคร

ข้อเสนอแนะด้านการเลือกตั้ง ควรที่จะส่งเสริมให้ประชาชนได้รับความรู้เกี่ยวกับการเลือกตั้งเพราะจะทำให้ประชาชนไปใช้สิทธิด้วยความเข้าใจอย่างแท้จริง ในด้านอุดมการณ์ควรที่ให้ผู้สมัครแสดงความคิดเห็นว่าจะแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นอย่างไรเพื่อเป็นแนวทางของประชาชนในการลงคะแนนเสียง

๒) ด้านการติดตามข่าวสารทางการเมือง ประชาชนติดตามข่าวสารขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่มากดังที่ควรจะเป็น ประชาชนบางส่วนมักสนใจแต่ข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองเท่านั้นอาจเป็นเพราะไม่มีเวลาเนื่องจากต้องทำงาน เมื่อสื่อการประชาสัมพันธ์ชำรุดบกพร่อง เช่น เสียงตามสาย ทางองค์การฯมักดำเนินการซ่อมแซมช้า

ข้อเสนอแนะด้านการติดตามข่าวสารทางการเมือง การประชาสัมพันธ์ข่าวสารขององค์การบริหารส่วนตำบลควรมีหลายช่องทางเพื่อสะดวกต่อการเข้าถึงข่าวสารของประชาชน โดยเฉพาะปัจจุบันการสื่อสารทางออนไลน์มีความสำคัญมาก ทำให้ประชาชนรู้ข่าวสารได้อย่างรวดเร็วและสะดวก และข่าวสารควรเชื่อมโยงกับประโยชน์ของประชาชน รวมทั้งสื่อในการเสนอข่าวสารควรปรับปรุง ซ่อมแซมเมื่อเกิดการชำรุด

๓) ด้านการแสดงความคิดเห็นทางการเมือง ประชาชนยังเข้าร่วมแสดงความคิดเห็นน้อยเมื่อเทียบจากจำนวนประชาชนในตำบล ประชาชนบางส่วนมองว่าการพัฒนาท้องถิ่นเป็นเรื่องของตัวแทนที่เลือกตั้งเข้าไป ตนเองมีหน้าที่การทำงานต้องทำไม่มีเวลาไปร่วมแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ อีกทั้งประชาชนมักไม่ค่อยกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นเพราะไม่มีความเข้าใจในภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

ข้อเสนอแนะด้านการแสดงความคิดเห็นทางการเมือง องค์การบริหารส่วนตำบลควรมีศูนย์รับเรื่องร้องเรียนแสดงความคิดเห็นจากประชาชนโดยตรง หรือแสดงความคิดเห็นทางช่องทางออนไลน์ เพื่อสิ่งจูงใจให้ประชาชนเข้ามาร่วมความเห็น รวมทั้งประชาชนควรมีการรวมกลุ่มกันใน

การแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆด้วย อีกทั้งควรมีการสร้างทัศนคติที่ดีในการมีส่วนร่วมให้กับประชาชน ให้ประชาชนมองว่าการเมืองเป็นเรื่องของคนทุกคน

๔) ด้านการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้ง การเลือกตั้งแต่ละครั้งผู้สมัครรับเลือกตั้งมักต้องหาเสียงอย่างโหดเหี้ยม ประชาชนมองว่าการหาเสียงเป็นหน้าที่ของผู้สมัครรับเลือกตั้งเท่านั้นตนไม่ควรเข้าไปเกี่ยวข้องด้วย หรืออาจจะเป็นที่หมางใจกับผู้สมัครรายอื่น ซึ่งผิดต่อหลักความเป็นจริง ประชาชนที่มีอุดมการณ์เดียวกันควรที่จะช่วยสนับสนุนด้านการเงินหรือช่วยผู้สมัครหาเสียง

ข้อเสนอแนะด้านการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้ง ในการเลือกตั้งแต่ละครั้ง ประชาชนควรมองว่าการเลือกตั้งเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาท้องถิ่น ควรรับฟังในอุดมการณ์ของผู้สมัครทุกคน และร่วมช่วยหาเสียงให้กับผู้สมัครที่ตนชื่นชอบ รวมทั้งประชาชนควรมองว่าการเลือกตั้งเป็นเรื่องของส่วนรวมเพื่อสร้างทัศนคติที่ถูกต้องไม่หมางใจกัน

๕.๔ ผลสัมฤทธิ์เชิงลึก

การสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เรื่อง “การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชากร ของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ทำให้ทราบข้อเสนอแนะ ซึ่งจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

๑. ด้านการเลือกตั้ง

การเลือกตั้งในระดับตำบลนั้นประชาชนยังขาดการให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องการเลือกตั้ง อำนาจหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล ผู้นำที่ดีและทัศนคติที่ดีของผู้เลือกตั้ง ซึ่งองค์ความรู้เหล่านี้จะสามารถส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกตั้งอย่างมีประสิทธิภาพ ประชาชนบางส่วนมักเลือกพวกพ้องและผู้ที่มีบุญคุณกับตนเข้าไปดำรงตำแหน่ง จึงควรให้ความรู้ในการเลือกตั้ง การหาเสียงของผู้สมัครควรหาเสียงตามกรอบที่กฎหมายกำหนดเพื่อความยุติธรรมของผู้สมัครรายอื่นๆ สิ่งต่อมาที่ควรคำนึงถึงคือผู้พิการ คนชรา อาจไม่มีความสะดวกที่จะออกไปใช้สิทธิ หากไม่มีคนคอยช่วยดูแล ดังนั้นผู้นำหมู่บ้านจึงควรสำรวจในจุดนี้ การแสดงเจตนาในการทำเครื่องหมายกากบาทในการลงคะแนนเสียงซึ่งมีอุปสรรคในผู้พิการและผู้สูงอายุอาจขีดไม่เป็นกากบาท ควรเป็นปัญหาที่น่าหยิบยกมาคิดกันต่อไป

๒. ด้านการติดตามข่าวสารทางการเมือง

การประชาสัมพันธ์ข่าวสารขององค์การบริหารส่วนตำบลมีหลายช่องทางแล้วแต่จะเลือกช่องทางใดเหมาะกับข่าวสารชนิดใด แต่ปัญหามีอยู่ว่าประชาชนมักสนใจแต่ข่าวสารที่เป็นประโยชน์แก่ตนเองเท่านั้น จึงควรที่เสนอข่าวสารที่เชื่อมโยงกับประโยชน์ของประชาชนให้ประชาชนได้รับรู้ว่าเขาได้ประโยชน์อย่างไรในสิ่งที่เขากำลังรับข้อมูลอยู่ เสียงตามสายมักถูกขโมยลักตัดสายทำให้เกิดปัญหาในการรับรู้ข่าวสาร ซึ่งจะต้องแก้ไขกันไป อีกประเด็นที่น่าสนใจคือการให้ข่าวสารทางออนไลน์ซึ่งสามารถรับรู้ได้อย่างรวดเร็วเป็นเรื่องที่ควรกระทำ รวมทั้งร่ววงประกาศขยายเสียงซึ่งมีประโยชน์มากที่ทำให้ประชาชนตื่นตัวรับฟังและเป็นที่สนใจในเรื่องที่สำคัญมาก ประการสุดท้ายคือการดำเนินการแก้ปัญหาต่างๆขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องรวดเร็วเพราะ

เป็นสิ่งที่บ่งบอกว่าผู้นำมีความใส่ใจในปัญหาของประชาชนซึ่งอาจเป็นเหตุผลที่ทำให้ประชาชนอยากติดตามข่าวสารขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. ด้านการแสดงความคิดเห็นทางการเมือง

ช่องทางที่องค์การบริหารส่วนตำบลเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นมีหลายช่องทาง เช่น แจ้งต่อสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล กล้องรับความคิดเห็น แจ้งต่อเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลและแจ้งที่ศูนย์ดำรงธรรมองค์การบริหารส่วนตำบล แต่ประชาชนส่วนใหญ่ไม่ค่อยเข้ามาร่วมแสดงความคิดเห็น สาเหตุน่าจะมาจากประชาชนสนใจทำงานของตนเองไม่มีเวลาสนใจเรื่องของการเมือง และมองว่าเป็นงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งประชาชนส่วนมากไม่มีความรู้เกี่ยวกับหน้าที่หรือภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลจึงไม่รู้ว่าแจ้งแสดงความคิดเห็นอะไร สาเหตุอีกประการมาจาก ประชาชนเห็นว่ามิตัวตนในการรักษาผลประโยชน์อยู่แล้ว รวมทั้งการดำเนินการที่ล่าช้าขององค์การบริหารส่วนตำบลทำให้ประชาชนรู้สึกที่ไม่ได้รับความใส่ใจดูแล ทำให้ประชาชนไม่ค่อยให้ความสำคัญกับองค์การฯและไม่อยากเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย ในทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวคือ ให้ความรู้กับประชาชนเกี่ยวกับภารกิจขององค์การฯ สิทธิของประชาชนในการเสนอความคิดเห็น สร้างอุดมการณ์การมีส่วนร่วม รวมทั้งองค์การฯต้องใช้มาตรการเชิงรุก เช่นออกเวทีเพื่อขอความคิดเห็นในการพัฒนาท้องถิ่นหรือนำรถวิ่งเข้าตามบ้านซึ่งถือว่าเป็นการเข้าหาประชาชน รวมทั้งการทำแบบสอบถามสำรวจความคิดเห็นอาจเป็นวิธีการหนึ่งที่จะได้รับข้อมูลจากประชาชน

๔. ด้านการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้ง

ในการเลือกตั้งแต่ละครั้ง ผู้สมัครทุกคนมีน้ำใจนักกีฬาที่จะยอมรับในผลของการเลือกตั้ง เพราะมาจากเสียงของประชาชน แต่ปัญหาที่พบคือประชาชนส่วนมากมองว่าการหาเสียงการเลือกตั้งเป็นเรื่องของผู้สมัครรับเลือกตั้ง ไม่เข้าไปร่วมด้วย และมองว่าการร่วมหาเสียงกับผู้สมัครรายใดอาจเป็นที่หมายใจกับผู้สมัครรายอื่น ในการหาเสียงของผู้สมัครจึงมักโดดเดี่ยว ซึ่งความเป็นจริงแล้วการเลือกตั้งตามระบอบประชาธิปไตยเปิดโอกาสให้ประชาชนที่มีอุดมการณ์เดียวกันมีสิทธิร่วมหาเสียงด้วยกันโดยปราศจากอคติ จึงควรให้ความรู้ประชาชนและสร้างทัศนคติที่ดี ปัญหาอีกประการคือ ในการลงคะแนนเสียงมักจะถูกครอบงำจากญาติ พี่น้อง ผู้มีบุญคุณมาให้ช่วยเลือกพวกของตน เมื่อเป็นเช่นนั้นการตัดสินใจจึงไม่ได้มาจากความคิดที่จะเลือกคนที่ดีที่สุดเข้าไปดำรงตำแหน่ง จึงควรที่จะให้ความรู้กับประชาชนในเรื่องสิทธิของตนและรณรงค์ให้ประชาชนเปิดใจที่จะยอมรับในอุดมการณ์ของผู้สมัครทุกคน

๖. อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง“การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชากร ของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” มีประเด็นการอภิปรายผลดังนี้

๖.๑ ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนในตำบลโคกช้าง อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีส่วนร่วมทางการเมืองในองค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งน่าจะตรงกับความจริงเมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลมีการดำเนินงานที่เหมาะสม เปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นจากประชาชน ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมน่าจะเป็นสิ่งที่ทำให้มีประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมกับองค์การอยู่บ้างถึงแม้จะไม่ใช้ระดับที่มากก็ตาม มีการบูรณาการเรื่องผสมผสานกับวัฒนธรรมท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ทำงานโดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นที่ตั้งทำให้การบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ **นลินา แยม์สุนธ์** ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชากร ของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองงูเหลือมอำเภอมือง จังหวัดนครปฐม พบว่า การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชากร ของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองงูเหลือม อำเภอมือง จังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันมีมีส่วนร่วมทางการเมืองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ อาชีพ ระยะเวลาการอาศัยอยู่ แตกต่างกัน มีส่วนร่วมไม่แตกต่างกัน^{๑๑๙} แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ก้องเกียรติ มณฑาพันธ์** ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชากร ของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบางศรีเมือง จังหวัดนนทบุรี พบว่า ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบางศรีเมือง จังหวัดนนทบุรี มีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับต่ำ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชากร ของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบางศรีเมือง จังหวัดนนทบุรี ได้แก่ความสนใจข่าวสารบ้านเมืองและประโยชน์ที่ได้รับจากภารกิจของเทศบาล ส่วนปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชากร ของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบางศรีเมือง จังหวัดนนทบุรี ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ อาชีพ ตำแหน่งหน้าที่การงาน สถานภาพ การเข้าร่วมกลุ่มเป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคมและความรู้ความเข้าใจการเมืองการปกครองในระดับเทศบาล^{๑๒๐}

๖.๒ ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชากร ของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยจำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิจัยพบว่า ประชาชน ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และอาชีพ ต่างกันมีส่วนร่วมทางการเมืองกับองค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง อำเภอบางไทร จังหวัด

^{๑๑๙}นลินา แยม์สุนธ์, “การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชากร ของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองงูเหลือม อำเภอมือง จังหวัดนครปฐม”,วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, (บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๔).

^{๑๒๐}ก้องเกียรติ มณฑาพันธ์, “การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชากร ของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบางศรีเมือง จังหวัดนนทบุรี”, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๖).

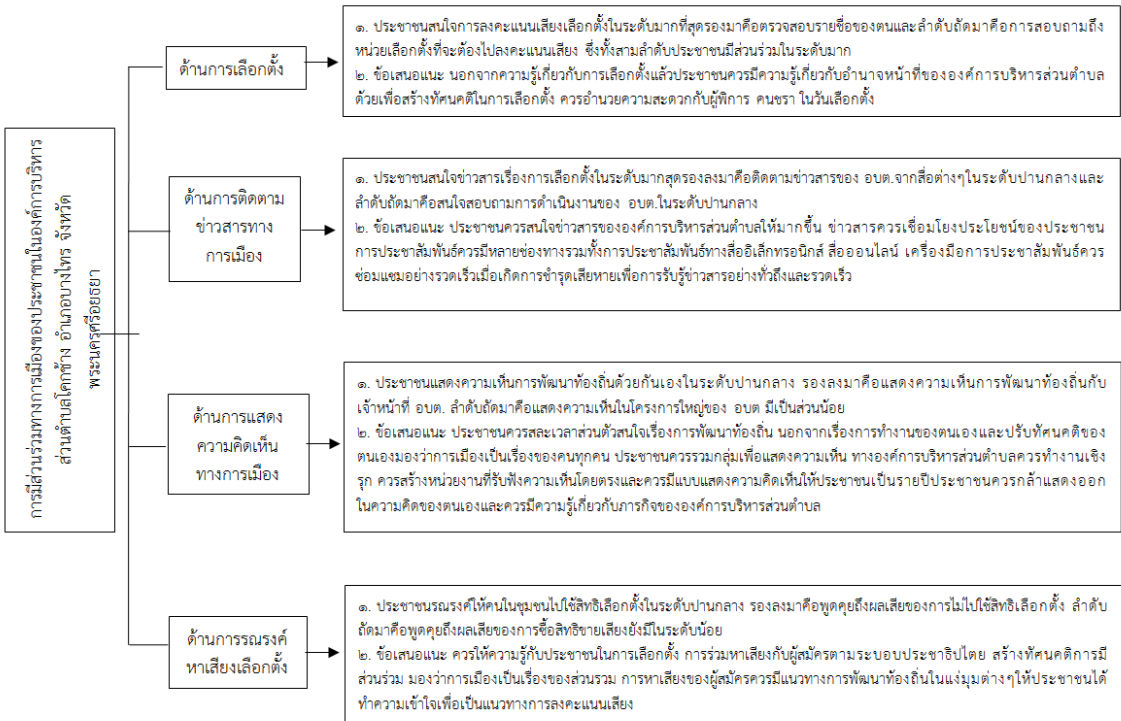
พระนครศรีอยุธยา โดยรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากในสังคมปัจจุบันมีความเสมอภาคกันของเพศชายและเพศหญิงในสิทธิเสรีภาพต่างๆ และแพร่หลายไปทุกๆ ที่ ประกอบกับในองค์กรต่างๆ ทั้งในภาครัฐและเอกชนได้เปิดโอกาสให้บุคคลได้ปฏิบัติงานหรือดำรงตำแหน่งต่างๆ จะคำนึงถึงความรู้ความสามารถเป็นหลักโดยไม่แบ่งเพศ ด้วยเหตุผลนี้ น่าจะส่งผลถึงเรื่องการเมืองด้วย ในด้านของอายุและการศึกษานั้นซึ่งปัจจุบันประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่างๆ ได้อย่างรวดเร็วด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับความรู้ข่าวสารทางการเมืองได้อย่างรวดเร็วและครอบคลุม ไม่ว่าจะเป็นผู้มีอายุใดและมีการศึกษาใดมีสิทธิเท่าเทียมกันในข้อมูลข่าวสารทางการเมือง ดังนั้น ปัจจัยด้านอายุและการศึกษาจึงไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชากร ของประชาชนในตำบล ส่วนปัจจัยด้านรายได้และอาชีพนั้น ส่วนมากประชาชนในตำบลส่วนมากประกอบอาชีพเกษตรกรรมและมีรายได้้น้อย ดังนั้น ปัจจัยด้านอาชีพและรายได้จึงไม่มีผลทำให้ประชาชนในตำบลมีส่วนร่วมทางการเมืองแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ก้องเกียรติ มณฑาพันธ์** ศึกษาเรื่อง “การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชากร ของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบางศรีเมือง จังหวัดนนทบุรี” พบว่า ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบางศรีเมือง จังหวัดนนทบุรี มีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับต่ำ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชากร ของประชาชนในตำบลบางศรีเมืองได้แก่ ความสนใจข่าวสารบ้านเมืองและประโยชน์ที่ได้รับจากภารกิจของเทศบาล ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชากร ของประชาชนในตำบลบางศรีเมืองได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อาชีพ ตำแหน่งหน้าที่การงาน สถานภาพ การเข้าร่วมเป็นสมาชิกในกลุ่มทางสังคมและความรู้ความเข้าใจการเมืองการปกครองในระดับเทศบาล^{๑๒๑} และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ศราวุธ ศรีประเสริฐ** ได้ศึกษาเรื่อง “การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชากร ของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ปี พ.ศ. ๒๕๔๒ ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ มีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับสูงส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชากร ของประชาชน ในเขตเทศบาลตำบลลำ ปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ได้แก่ รายได้, ระยะเวลาที่อาศัยในเขตเทศบาล, อาชีพ, ประโยชน์ที่ได้รับจากเทศบาล ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชากร การปกครองท้องถิ่นของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลลำปลายมาศ คือ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, และอุดมการณ์ประชาธิปไตย^{๑๒๒}

^{๑๒๑} ก้องเกียรติ มณฑาพันธ์, “การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชากร ของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบางศรีเมือง จังหวัดนนทบุรี”, *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๖).

^{๑๒๒} ศราวุธ ศรีประเสริฐ, “การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๓).

๗. องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน ของประชาชนใน องค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผู้วิจัยได้รับองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้คือ ทำให้ทราบถึงปัญหาการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน ของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลตลอดถึงข้อเสนอแนะ ซึ่งนำไปสู่แนวทางในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน ของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยาให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยสามารถสรุปเป็น แผนภาพองค์ความรู้ได้ ดังนี้



๘. ข้อเสนอแนะ

๘.๑ ข้อเสนอแนะทั่วไป

๑) ก่อนการเลือกตั้งควรมีหน่วยงานภาครัฐให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับการเลือกตั้งอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อประชาชนจะได้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเลือกตั้งเพื่อการลงคะแนนเสียงของประชาชนจะได้มาจากเหตุผลในการตัดสินใจของตนเอง

๒) ในตำบลควรจัดตั้งองค์กรอิสระเพื่อทำหน้าที่คล้ายกลุ่มผลประโยชน์ เพื่อให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นหรือเรียกร้องผลประโยชน์บางอย่างตามสิทธิที่ควรจะได้รับ

๓) องค์การบริหารส่วนตำบลควรมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารให้ประชาชนได้รับทราบในหลายช่องทางเพื่อการรับรู้ข่าวสารอย่างทั่วถึงรวมทั้งควรหมั่นตรวจสอบอุปกรณ์ในการประชาสัมพันธ์ให้อยู่ในสภาพที่ใช้ได้เหมาะสม

๔) องค์การบริหารส่วนตำบลควรเปิดรับฟังความคิดเห็นของประชาชนในหลายช่องทางและแต่ละช่องทางควรที่ให้ความสำคัญเท่าๆกัน เช่น กล่องรับฟังความคิดเห็นหมู่บ้านก็ควรส่งเจ้าหน้าที่คอยตรวจว่ามีประชาชนแสดงความคิดเห็นมากน้อยเพียงใด รวมทั้งต้องมีการทำงานเชิงรุกเพื่อหาความคิดเห็นของประชาชน

๘.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชากร ของประชนในองค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ซึ่งได้รับข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาวิจัย โดยผู้วิจัยขอเสนอให้ผู้สนใจได้นำไปศึกษาวิจัยครั้งต่อไปในประเด็นดังต่อไปนี้

๑) ควรศึกษารายละเอียดแต่ละด้านของการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชากร ได้แก่ ด้านการเลือกตั้ง ด้านการติดตามข่าวสารทางการเมือง ด้านแสดงความคิดเห็นและวิพากษ์วิจารณ์ และด้านรณรงค์หาเสียงเลือกตั้ง ผู้วิจัยเสนอว่าด้านการแสดงความคิดเห็นน่าจะทำการวิจัยมากที่สุด เพราะการแสดงความคิดเห็นของประชาชนถือเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่น

๒) ควรศึกษาการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชากร เปรียบเทียบกับตำบลอื่นที่ใกล้เคียง เพราะสภาพแวดล้อมที่เหมือนกันลองเทียบผลดูว่าจะมีส่วนร่วมทางการเมืองคล้ายคลึงกันหรือไม่

๓) ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพล้วนอาจได้ข้อมูลถึงปัญหา อุปสรรคและแนวทางส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชากร ที่ละเอียดมากกว่า

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ :

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. **พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ :

(๑) หนังสือ

ทินพันธุ์ นาคะตะ. **รัฐศาสตร์ ทฤษฎีความคิด ปัญหาสำคัญและแนวศึกษาวิเคราะห์ทางการเมือง**. กรุงเทพมหานคร : สมาคมรัฐประศาสนศาสตร์ นิต้า, ๒๕๔๓.

(๒) วารสาร

ธิดวุฒิ หมั่นมี. (๒๕๕๗). “มิติใหม่ของการบริหารองค์กรภาครัฐ”. **วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์**. ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๓ (กันยายน-ธันวาคม).

สนุก สิงห์มาตร. (๒๕๕๙). รูปแบบการแสดงออกทางการเมืองของประชาชนในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. **วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์**. ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๓ (กันยายน-ธันวาคม).

สนุก สิงห์มาตร และสัญญา เคนภูมิ. (๒๕๕๘). ประชาธิปไตยกินได้ : ของจริงหรือแค่วาทกรรมการเมือง. **วารสารวิจัยเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม**. ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๒ (๔) กุมภาพันธ์.

(๓) วิทยานิพนธ์

ก้องเกียรติ มณฑาพันธ์. “การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชากร ของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบางศรีเมือง จังหวัดนนทบุรี”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๖.

นลินา แยมสุคนธ์. “การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชากร ของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองงูเห่าเมือง อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๔.

ศราวุธ ศรีประเสริฐ. “การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชากร ของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๓.