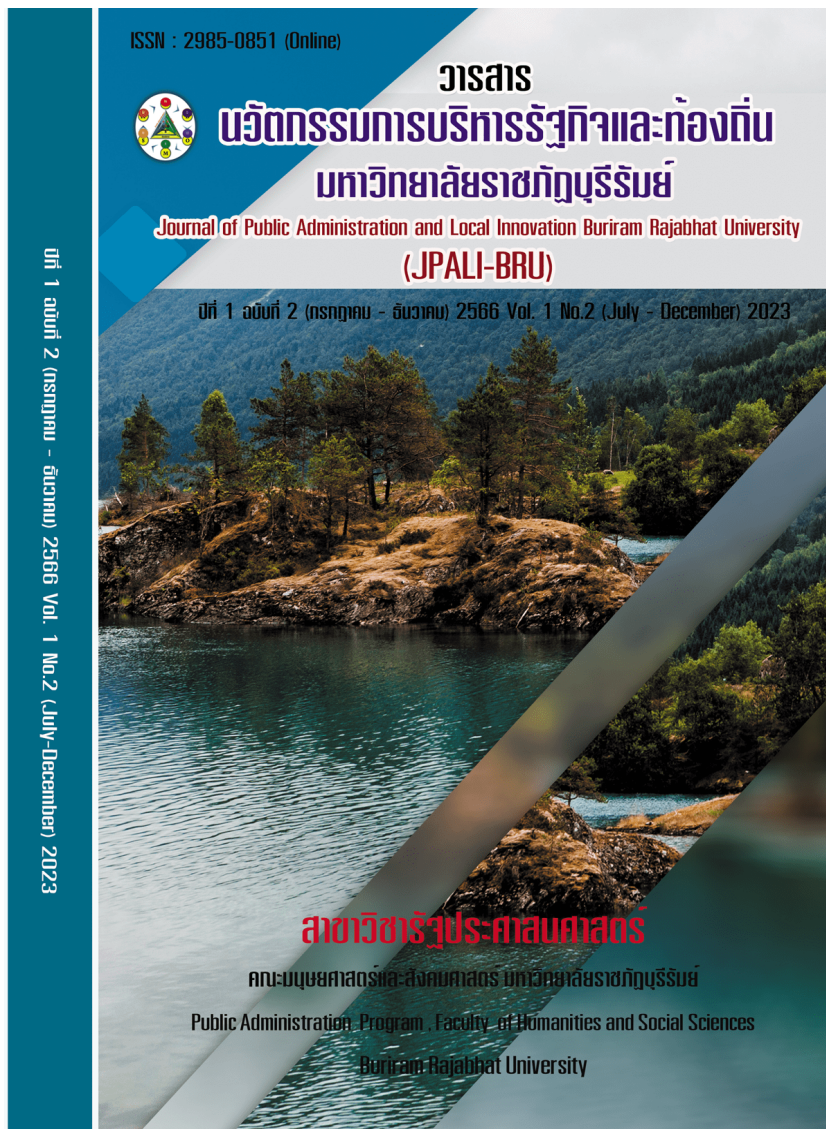




วารสารนวัตกรรมการบริหารรัฐกิจและท้องถิ่น
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Vol.1 No.2 (กรกฎาคม-ธันวาคม) 2566
ISSN : 2985-0851 [Online]
Journal of Public Administration and local Innovation
Buriram Rajabhat University (JPALI-BRU)

ชื่อ วารสารนวัตกรรมการบริหารรัฐกิจและท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Journal of Public Administration and local Innovation Buriram Rajabhat
University (JPALI-BRU)

เจ้าของ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ที่ปรึกษากองบรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์มาลินี จุฑาปะมา

รองศาสตราจารย์ ดร.อัศรพนธ์ เนื้อไม้หอม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คำภีร์ภาพ อินทะนุ

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

กองบรรณาธิการ

1. กองบรรณาธิการ

1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.โอฬาร ถิ่นบางเตียว

มหาวิทยาลัยบูรพา

1.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อลงกต แพนสนิท

มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

1.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมปอง สุวรรณภูมิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

1.4 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.5 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระ กุลสวัสดิ์

มหาวิทยาลัยบูรพา

1.6 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญมี โททำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

1.7 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล พากเพียร

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

1.8 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล ชาเสน

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

1.9 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามาศ ชุมผา

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

1.10 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรีเสด็จ กองแกน

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

1.11 ดร.พิกุล มีมานะ

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

1.12 ร.ต.ต.ดร.สนุก สิงห์มาตร

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

1.13 ดร.จักรี ศรีจารุเมธีญาณ

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

1.14 ดร.ลาวัลย์ นาคดิลก

ผู้อำนวยการสำนักผู้อำนวยการประจำ
ศาลจังหวัดร้อยเอ็ด

1.15 รองศาสตราจารย์ ดร.สายใจ ทั่นการ	คณะวิทยาการจัดการ
1.16 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญญรัตน์ พุทธิพงษ์ชัยชาญ	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
1.17 อาจารย์ ดร.จิตติ ศรีใหญ่	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
1.18 อาจารย์ ดร.รชต อุบลเลิศ	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
1.19 อาจารย์ ดร.ธนพัฒน์ จงมีสุข	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
1.20 อาจารย์ ดร.สากร พรหมสถิตย์	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

บรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถาพร วิชัยรัมย์	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
--	------------------------------

รองบรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรพล ทศมาศ	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
อาจารย์ ดร.สุธิศักดิ์ ฝอยสูงเนิน	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
อาจารย์ ดร.วิญญู ปัญญาองค์	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ตรวจสอบภาษาอังกฤษ

Asst. Prof. Suphakit Phoowong

เตรียมต้นฉบับและจัดทำรูปเล่ม

อาจารย์ ดร.จิตติ ศรีใหญ่
อาจารย์ ดร.สากร พรหมสถิตย์
นางสาวแอน เชื้อประเสริฐ

ประชาสัมพันธ์

นางสาวแอน เชื้อประเสริฐ

กำหนดการตีพิมพ์เผยแพร่ ปีละ 2 ฉบับ

ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน
ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม

นโยบายและขอบเขตการตีพิมพ์เผยแพร่ (Scope and Publication Policies)

วารสารนวัตกรรมการบริหารรัฐกิจและท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เป็นวารสารภายใต้คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ นักวิชาการ นิสิต นักศึกษา และผู้สนใจทั่วไปได้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยทางด้านรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ การบริหาร การจัดการ การบริหารท้องถิ่น และสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ตลอดจนบทวิเคราะห์ สังเคราะห์และเสนอทางออกในการแก้ปัญหาให้แก่สังคม โดยมีรูปแบบการตีพิมพ์ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ตั้งแต่ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2566 โดยมีกำหนดเผยแพร่วารสารฉบับปกติ (Regular Issues) ปีละ 2 ฉบับ คือ ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน) และฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม) สำหรับวารสารฉบับพิเศษ (Special Issues) นั้น ทางวารสารตีพิมพ์บทความโดยใช้วารสารฉบับปกติตามกำหนดออก แต่มีความพิเศษเนื่องจากการตีพิมพ์ในโอกาสสำคัญต่าง ๆ ซึ่งเป็นการตีพิมพ์เฉพาะเรื่อง (Themes or Specific Topics) ตามที่มหาวิทยาลัยหรือคณะกำหนด ทั้งนี้ ทางวารสารจะมีการกำหนดเผยแพร่วารสารฉบับเพิ่มเติม (Supplemental Issues) ที่ตีพิมพ์บทความในฉบับที่นอกเหนือจากฉบับปกติตามกำหนดออก เป็นการตีพิมพ์เผยแพร่บทความทางวิชาการตามนโยบายของมหาวิทยาลัยหรือคณะในโอกาสต่าง ๆ ตามความเหมาะสม ปีละ 1 ฉบับ

บทความทุกเรื่องในวารสารเล่มนี้ได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาที่เกี่ยวข้องจำนวนสามท่าน โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่พิจารณาบทความไม่ทราบชื่อผู้เขียนบทความนั้น (Double-blind peer review) ทั้งนี้เพื่อให้บทความมีคุณภาพและได้รับมาตรฐานทางวิชาการ ทั้งนี้บทความที่ส่งมาตีพิมพ์ในวารสารนี้จะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ผู้เขียนบทความต้องปฏิบัติตามระเบียบการเขียนบทความวิชาการ บทความวิจัย และหลักเกณฑ์การอ้างอิงเอกสารเพื่อตีพิมพ์ในวารสารนวัตกรรมการบริหารรัฐกิจและท้องถิ่นอย่างเคร่งครัด

บทบรรณาธิการ

ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม) 2566

ISSN:2985-0851 [Online]

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

วารสารนวัตกรรมการบริหารรัฐกิจและท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ฉบับนี้ เป็นปีที่ 1 ฉบับที่ 2 ได้รับความสนใจจากคณาจารย์ นักศึกษา และนักวิชาการที่ได้นำเสนอผลงานที่น่าสนใจ กองบรรณาธิการขอเสนอบทความที่น่าสนใจ ดังนี้

ประสิทธิภาพในการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและระงับอัคคีภัยขององค์การบริหารส่วนตำบลตาโกน อำเภอเมืองจันทร์ จังหวัดศรีสะเกษ โดย ประรณนา มะลิไทย อลงกต แพนสนิท และภัครมัย ทองพันธ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพ สภาพปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นพร้อมแนวทางในการแก้ไขปัญหา ในการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและระงับอัคคีภัย เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลตาโกน ให้เป็นไปตามมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า การป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและระงับอัคคีภัยขององค์การบริหารส่วนตำบลตาโกน อำเภอเมืองจันทร์ จังหวัดศรีสะเกษ ขาดประสิทธิภาพ จากการวางแผนที่มีความบกพร่องไม่สอดคล้องกับปัญหาในพื้นที่ การจัดองค์กรไม่เหมาะสมกับภาระงาน ขาดการพัฒนาความรู้พนักงาน การสั่งการที่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตามได้ องค์การบริหารส่วนตำบลตาโกน ควรแก้ไขปัญหาเรื่องการวางแผนการจัดการ ให้มีความสำคัญกับการควบคุม ติดตาม การดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ การสั่งการมอบหมายงาน ควรคำนึงถึงความสามารถ พัฒนาบุคลากรให้สามารถควบคุมดูแลภาวะทางอารมณ์ ให้บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ ถ่ายทอดและพัฒนาความรู้ภายในองค์กร เพิ่มค่าตอบแทนให้บุคลากรเท่าที่ไม่ขัดต่อระเบียบ กฎหมาย เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ผู้นำควรรับฟังความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา จัดให้มีกิจกรรมที่ก่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์กร

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกระหวัน อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ โดยอลงกต แพนสนิท , ประรณนา มะลิไทย , ไพบุลย์ ประสารสุข และ รุเกียรติ์ มายา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกระหวัน อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่าส่วนใหญ่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความเป็นส่วนตัว ด้านความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพในการทำงาน ด้านได้รับการยอมรับ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร ด้านงานที่ทำ มีลักษณะเป็นงานที่น่าสนใจ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง และด้านค่าจ้างเงินเดือนอยู่ในระดับมาก

บทบรรณาธิการ

ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม) 2566

ISSN:2985-0851 [Online]

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ความพึงพอใจของผู้สูงอายุในการได้รับสวัสดิการสังคม จากองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแว่ง อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ โดย ชูเกียรติ พิงวาล ธนาทรัพย์ โนโธสง อธิภัทร จินเภา ธนกร เพชรสิน จร วิษณุ ปัญญาณรงค์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับความพึงพอใจของผู้สูงอายุในการรับสวัสดิการสังคม ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแว่ง อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแว่ง อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยพบว่า ผู้สูงอายุในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแว่ง อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ มีระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพ ด้านสวัสดิการด้านความปลอดภัย ด้านสวัสดิการรายได้ และสวัสดิการด้านการบริการทางสังคม ตามลำดับ และแนวทางการจัดสวัสดิการสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแว่ง อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ผู้สูงอายุส่วนมากต้องการได้รับเบี้ยยังชีพเพิ่มขึ้น และควรมีการพัฒนาโครงสร้างการเข้าถึงสวัสดิการให้มีความเป็นมาตรฐานให้ครอบคลุมทุกพื้นที่เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถเข้าถึงสวัสดิการได้ง่ายขึ้น

ประสิทธิผลการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแคน อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา โดย พิรพงษ์ พระจงพันธ์ เจนจิรา กระแสโสม พิราภรณ์ หอยสังข์ สากล พรหมสถิตย์

อัญญรัตน์ พุทธิพงษ์ชัยชาญ การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายที่จะศึกษาประสิทธิผลการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยแคน อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา ใน 5 ด้าน คือ ด้านกระบวนการ/ขั้นตอนการให้บริการ ด้านเจ้าหน้าที่ให้บริการ ด้านช่องทางการให้บริการ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านคุณภาพการให้บริการ ประสิทธิผลการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแคน อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านกระบวนการ/ขั้นตอนการให้บริการ ด้านเจ้าหน้าที่/บุคลากรผู้ให้บริการ และด้านคุณภาพการให้บริการ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านช่องทางการให้บริการ และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ คือ ควรให้บริการต่อผู้มารับบริการอย่างเสมอภาค โดยไม่เลือกปฏิบัติ ควรเปิดรับฟังความคิดเห็นความเดือดร้อนของประชาชน ควรให้บริการมีความสะดวก ไม่ยุ่งยาก ซับซ้อนในขั้นตอนการให้บริการ และควรมีการจัดลำดับการให้บริการโดยใช้ระบบคิว

บทบรรณาธิการ

ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม) 2566

ISSN:2985-0851 [Online]

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ โดย เนตรนที ศรีแก้ว ภาวิณี ละสระน้อย ศิริกานต์ คำภูมิ ธนพัฒน์ จงมีสุข รชต อุบลเลิศ การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ ใน 4 ด้าน คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก และความคิดเห็นรวมทั้งข้อเสนอแนะอื่น ๆ คือ ควรให้ความรู้ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นแก่ประชาชน รองลงมา คือ ควรมีกิจกรรม/โครงการที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างทั่วถึง และ ควรให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการประชาสัมพันธ์แผนพัฒนาท้องถิ่นให้แก่ประชาชนผ่านช่องทางต่าง ๆ

ปัญหาเกษตรพันธสัญญาของกลุ่มผู้เลี้ยงปลากระชังในแม่น้ำมูล อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ โดย กัลยาณี ธีระวงศ์ภิญโญ สาคร ปลื้มรัมย์ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาระบบเกษตรพันธสัญญาของเกษตรกรกลุ่มผู้เลี้ยงปลาในกระชัง อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพประกอบด้วยการวิจัยเอกสารและการใช้แบบสอบถาม จากเกษตรกรกลุ่มผู้เลี้ยงปลากระชังในแม่น้ำมูลแบบมีพันธสัญญา จำนวน 23 ราย เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ผลการวิจัยพบว่า แม้ประเทศไทยจะมีพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาระบบเกษตรพันธสัญญา พ.ศ. 2560 แต่ในความเป็นจริงแล้วโครงสร้างของระบบเกษตรพันธสัญญายังไม่มีความสมดุลระหว่างเกษตรกรกับผู้ประกอบการ อันเนื่องมาจากผู้ประกอบการมีอำนาจต่อช่องทางเศรษฐกิจเหนือกว่าเกษตรกรในหลายมิติจึงทำให้เกษตรกรเสียเปรียบในด้านการรับรู้รายละเอียดของสัญญา ด้านการรับรู้เกณฑ์การคิดค่าตอบแทน ด้านข้อตกลงเรื่องปัจจัยการผลิต ด้านปัญหาการกำหนดข้อสัญญาในระบบเกษตรพันธสัญญา นอกจากนั้นยังพบว่ามีกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการเลี้ยงสัตว์น้ำหลายฉบับและก็มีหลายหน่วยงานเข้ามาควบคุมดูแล ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงเสนอแนะ ดังต่อไปนี้ (1) จัดอบรมเผยแพร่ความรู้เรื่องกฎหมายเกษตรพันธสัญญาและการทำสัญญาให้กับเกษตรกร เพื่อให้เกษตรกรได้ทำความเข้าใจในข้อตกลงของสัญญาและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเลี้ยงสัตว์น้ำ (2) จัดตั้งกลุ่มเกษตรกรผู้เลี้ยงปลาในกระชังประจำตำบล เพื่อนำพาผู้มีความรู้ด้านกฎหมายหรือผู้มีความเข้าใจในข้อสัญญาไปช่วยดูในเรื่องความเหมาะสมของสัญญาก่อนตกลงทำสัญญา และไม่ตกลงทำสัญญาในข้อที่เห็นว่าอาจเกิด

บทบรรณาธิการ

ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม) 2566

ISSN:2985-0851 [Online]

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ความไม่เป็นธรรมแก่เกษตรกร (3) ประมวงอำเภอควรเปิดศูนย์ช่วยเหลือเกษตรกรตามแนวทางพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้บริโภค และเข้ามาควบคุมดูแลการทำสัญญาระหว่างผู้ประกอบการกับเกษตรกร เพื่อป้องกันความไม่เป็นธรรมในระบบเกษตรพันธสัญญาและป้องกันการผูกขาดทางตลาดและปัจจัยการผลิต

กองบรรณาธิการขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงบทความให้เป็นไปตามมาตรฐานทางวิชาการ เพื่อการพัฒนาวารสารเข้าสู่การรับรองคุณภาพจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) ในอนาคต

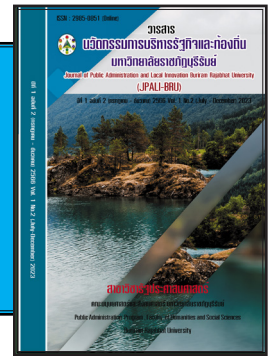
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถาพร วิชัยรัมย์

บรรณาธิการ

สารบัญ

หน้า

ประสิทธิภาพในการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและระดับอัคคีภัยขององค์การบริหารส่วนตำบลตาโกน อำเภอเมืองจันทร์ จังหวัดศรีสะเกษ ปรารธนา มะลิไทย , อลงกต แผนสนธิ , และภัครมัย ทองพูนซัง	1-17
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกระหวัน อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ อลงกต แผนสนธิ , ปรารธนา มะลิไทย , ไพบุลย์ ประสารสุข , รุเกียรติ์ มายา	18-35
ความพึงพอใจของผู้สูงอายุในการได้รับสวัสดิการสังคมจากองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแวง อำเภอพุดไทย จังหวัดบุรีรัมย์ ชูเกียรติ พึ่งवाल, ธนาทรัพย์ โนโธสง, อธิภัทร จินเภา, ธนกร เพชรสินจร, วิษณุ ปัญญาณรงค์	36-53
ประสิทธิภาพการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแคน อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา พิรพงษ์ พระจงพันธ์, เจนจิรา กระแสโสม, พีรภรณ์ หอยสังข์, สากล พรหมสถิตย์,ธัญญรัตน์ พุทธิพงษ์ชัยชาญ	54-66
การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ เนตรนที ศรีแก้ว, ภาวินี ละสรระน้อย, ศิริกานต์ คำภูม, ธนพัฒน์ จงมีสุข, รัชต อุบลเลิศ	67-78
ปัญหาเกษตรพันธสัญญาของกลุ่มผู้เลี้ยงปลากระชังในแม่น้ำมูล อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ กัลยาณี อีระวงศ์ภิญโญ , สาคร ปลื้มรัมย์	79-90



ประสิทธิภาพในการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและระงับอัคคีภัยขององค์การบริหารส่วนตำบลตาโกน อำเภอเมืองจันทร์ จังหวัดศรีสะเกษ

**Effectiveness of Disaster Prevention Mitigation and Fire Suppression in
Takon Subdistrict Administrative Organization Takon Subdistrict,
Muangchan District, Sisaket Province**

ปรารธนา มะลิไทย¹, อลงกต แผนสนธิ², และภัครมัย ทองพั่นซ่ง³

Alonggote Phansanit¹, Prathana Malithai², Pakkaramai Thingpunchung³

^{1,2}อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยกฎหมายและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
Lecturer in Public Administration, Collage of Law and Government, Sisaket Rajabhat University

³นักศึกษาด้านวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

³Student of Public Administration, Sisaket Rajabhat University.

^{2*}Corresponding author E-mail: alonggote4@hotmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและระงับอัคคีภัยขององค์การบริหารส่วนตำบลตาโกน อำเภอเมืองจันทร์ จังหวัดศรีสะเกษ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพ สภาพปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นพร้อมแนวทางในการแก้ไขปัญหา ในการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและระงับอัคคีภัย เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลตาโกน ให้เป็นไปตามมาตรฐาน

คณะผู้วิจัยได้ศึกษากลุ่มตัวอย่างที่คัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากบุคลากร ที่มีความเกี่ยวข้องกับการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและระงับอัคคีภัยโดยตรง จำนวน 10 คน ซึ่งคณะผู้วิจัย ไม่สามารถเปิดเผยรายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ได้ เนื่องจากไม่ได้รับอนุญาตให้เปิดเผยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพในครั้งนี้ เป็นการศึกษาแบบเจาะลึก (In-Depth Interview) แบบกึ่งมีโครงสร้างของคำถาม มีแนวคำถามหรือหัวข้อการสนทนาคร่าวๆ แบบปลายเปิด (Open-Ended Questions) เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลตอบคำถามและแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระภายในกรอบแนวคำถาม หรือหัวข้อการสนทนาที่กำหนดไว้

ผลการวิเคราะห์ พบว่าการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและระงับอัคคีภัย ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาโกน อำเภอเมืองจันทร์ จังหวัดศรีสะเกษ ขาดประสิทธิภาพ จากการวางแผนที่มีความ

บกพร่องไม่สอดคล้องกับปัญหาในพื้นที่ การจัดองค์กรไม่เหมาะสมกับการงาน ขาดการพัฒนาความรู้พนักงาน การสั่งการที่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามได้ ประกอบผู้นำไม่ให้ความสำคัญกับการควบคุม อันเป็นเครื่องมือที่กำหนดทิศทางการดำเนินงานให้เป็นตามมาตรฐาน ซึ่งปัจจัยที่ทำให้ขาดประสิทธิภาพนั้น เกิดจากปัจจัยด้านการบริหาร ประกอบด้วย ผู้นำปฏิเสธการรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา งบประมาณไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่มีความซับซ้อน ประกอบกับปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคลคือ บุคลากรขาดประสบการณ์ในการทำงาน ขาดประสบการณ์ การทำงานเป็นทีมอยู่ภายใต้แรงกดดัน บุคลากรในทีมขาดวุฒิภาวะในการควบคุมอารมณ์ ความรู้และทักษะไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ผลประโยชน์ตอบแทนไม่คุ้มค่ากับความเสี่ยง อุปนิสัยส่วนตัวของบุคลากรเกิดความกดดันขาดกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลตาโกน ควรแก้ไข้ปัญหาเรื่องการวางแผนการบริหารจัดการ ให้ความสำคัญกับการควบคุม ติดตามการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ การสั่งการมอบหมายงาน ควรคำนึงถึงความสามารถพัฒนาบุคลากรให้สามารถควบคุมวุฒิภาวะทางอารมณ์ ให้บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ ถ่ายทอดและพัฒนาความรู้ภายในองค์กร เพิ่มค่าตอบแทนให้บุคลากรเท่าที่ไม่ขัดต่อระเบียบ กฎหมาย เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ผู้นำควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา จัดให้มีกิจกรรมที่ก่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์กร

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพ, สาธารณภัย, อัคคีภัย

Abstract

The objectives of this study Effectiveness of Disaster Prevention Mitigation and Fire Suppression in Takon Subdistrict Administrative Organization Takon Subdistrict, Muangchan district, Sisaket province, were to examine the effectiveness, problems, obstacles and solutions in working for guidelines in administrations of Takon Subdistrict Administrative Organization to be as standard.

The questionnaire was employed as means to collect the data. The data was analyzed using in-depth interview and ended question from ten people who involved directly as a participants in this study.

The findings revealed that Disaster Prevention Mitigation and Fire Suppression of Takon Subdistrict Administrative Organization lacked of the effectiveness in defective planning, good administration in team, self development of the staffs and inefficient commanding of the leader. Administration domain, the administrator refused

to listen to the opinions of the personnel. The budget supports was not sufficient in doing job. Power to perform duties according to the law was too complex. Personnel domain, the staff working in Disaster Prevention Mitigation and Fire Suppression lacked experiences, teamwork under pressure, the team cannot control emotional maturity, the low quality of knowledge and skills in doing jobs, operational risk and discouraged staff to do the job.

Guidelines to solve about good administrative plan must consider control and follow up operation continuously. The commanding from the administrator have to think about ability and develop the staff to control emotional maturity. The expert personnel should teach the staffs knowledge and skill requires. The staffs should get more salary or benefits to make the motivation. The administrator must interest in suggestions or opinions from the staffs. Finally, the staffs should always be on good interaction in the organization toward plenty of activities.

Keyword : Fire Suppression, Disaster Prevention Mitigation, Fire Suppression

บทนำ

ในรอบ 2 ทศวรรษที่ผ่านมา ได้เกิดเหตุสาธารณภัยครั้งใหญ่ และรุนแรงขึ้นหลายแห่งทั่วโลก จนส่งผลกระทบต่อประชากรของโลกในหลายๆด้าน พร้อมทั้งก่อให้เกิดการสูญเสียทั้งในด้านร่างกาย และจิตใจเป็นอย่างมาก ยกตัวอย่างเช่น ในวันที่ 26 ธันวาคม พ.ศ.2547 ได้มีการเกิดแผ่นดินไหวในทะเลเหนือเกาะสุมาตรา ประเทศอินโดนีเซีย ซึ่งมีความรุนแรงมากถึง 9.0 ริคเตอร์ (Moment Magnitude) จนเป็นเหตุให้เกิดคลื่นยักษ์สึนามิเข้าพัดถล่มชายฝั่งของประเทศไทย ซึ่งถ้าหากนับเฉพาะความสูญเสียที่เกิดขึ้นในประเทศไทย จะพบว่ามียูเสียชีวิต 5,395 คน สูญหายมากกว่า 2,000 คน บาดเจ็บประมาณ 8,000 คน และมีผลกระทบด้านอื่นๆ อีกมากมาย (กรมทรัพยากรธรณี , 2559) จากเหตุการณ์ ที่กล่าวมาข้างต้น เป็นเพียงตัวอย่างของเหตุสาธารณภัยครั้งใหญ่ ที่เคยเกิดขึ้น คณะรัฐบาลซึ่งนำโดย พลเอกสุรยุทธ์ จุลานนท์นายกรัฐมนตรี คนที่ 24 ของประเทศไทย (โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า , 2561) จึงได้ตระหนักถึงความล่าช้าในการช่วยเหลือผู้ประสบภัย การไม่สามารถควบคุมการปฏิบัติหน้าที่เจ้าหน้าที่รัฐ และหน่วยงานอาสาสมัครต่างๆ ได้ จึงได้ตราพระราชบัญญัติป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ.2550 ขึ้น เพื่อเป็นกฎหมายบังคับให้หน่วยงานราชการ และหน่วยงานอาสาสมัครสมัครต่างๆ ถือปฏิบัติในกรณีเกิดเหตุสาธารณภัย ซึ่งนอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ.2550 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ยังคงมีอำนาจหน้าที่ตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ซึ่งได้บัญญัติให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตามมาตรา 16 (19) ประกอบกับพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552 มาตรา 67 และยังคงต้องดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรฐานการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมาตรฐานการป้องกันและระงับอัคคีภัย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น , 2549) ซึ่งมาตรฐานดังกล่าวฯ กำหนดขึ้นโดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น สังกัดกระทรวงมหาดไทย ซึ่งในงานวิจัยนี้คณะผู้วิจัยจะใช้ คำว่า “มาตรฐานการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและระงับอัคคีภัย”

จากมาตรฐานในการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและระงับอัคคีภัยดังกล่าว ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและการระงับอัคคีภัย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างน้อยในระดับมาตรฐานขั้นพื้นฐาน แต่จากการลองเปรียบเทียบมาตรฐานเพียงแค่บางส่วน กับสภาพความเป็นจริงขององค์การบริหารส่วนตำบลตาโกน อำเภอเมืองจันทร์ จังหวัดศรีสะเกษ ผลปรากฏว่าไม่ได้เป็นไปตามมาตรฐานที่ถูกกำหนดขึ้น เช่น การไม่เตรียมความพร้อมด้านอัตรากำลัง (แผนอัตรากำลัง) ฯลฯ จากปัญหาดังกล่าว คณะผู้วิจัยจึงมีความสนใจ ที่จะศึกษาประสิทธิภาพ ปัญหา และอุปสรรคที่เกิดขึ้น ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาโกน อำเภอเมืองจันทร์ จังหวัดศรีสะเกษ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและระงับอัคคีภัย ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาโกน อำเภอเมืองจันทร์ จังหวัดศรีสะเกษ
2. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้น และแนวทางในการแก้ไขปัญหาการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและระงับอัคคีภัย ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาโกน อำเภอเมืองจันทร์ จังหวัดศรีสะเกษ

ขอบเขตในการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

คณะผู้วิจัยจะทำการศึกษาปัจจัยด้านการบริหาร ประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหารการจัดสรรงบประมาณ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย และปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคลประกอบด้วย ประสิทธิภาพการทำงาน การทำงานเป็นทีม ความรู้ และทักษะ ผลประโยชน์ตอบแทน อุปนิสัยส่วนตัว ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและระงับอัคคีภัย ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาโกน

ขอบเขตด้านประชากร

คณะวิจัยจะทำการสำรวจความคิดเห็น จากบุคลากรที่มีความเกี่ยวข้องกับการป้องกัน
บรรเทาสาธารณภัยและระงับอัคคีภัย ตำบลตาโกน อำเภอเมืองจันทร์ จังหวัดศรีสะเกษ
ประกอบด้วย บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตาโกน จำนวน 53 คน และ อปพร.ศูนย์ อปพร.
อบต.ตาโกน จำนวน 68 คน รวม 121 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระหว่างเดือนตุลาคม พ.ศ.2564 ถึง กุมภาพันธ์ พ.ศ.2565

ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย

1. ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยด้านการบริหาร ประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การจัดสรร
งบประมาณ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย และปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ประสิทธิภาพ
การทำงาน การทำงานเป็นทีม ความรู้ และทักษะ ผลประโยชน์ตอบแทน อุปนิสัยส่วนตัว
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการจัดการพนักงาน
ด้านการสั่งการ ด้านการควบคุม

ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย

สำหรับขั้นตอนในการดำเนินงานวิจัยในครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีการวิจัย โดย
ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) อันประกอบไปด้วย

1. ขั้นตอนการศึกษา และวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร หรือการวิจัยเชิงเอกสาร
(Documentary Research) เช่น ระเบียบ กฎหมาย แผน หนังสือ บทความต่างๆ และงานวิจัยที่มี
ความเกี่ยวข้อง
2. กระบวนการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-Depth Interview) คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษา
โดยกำหนดแนวทางการสัมภาษณ์ ปัจจัยต่างๆ ที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพ ปัญหา อุปสรรค พร้อมกับ
เสนอแนวทางการไขปัญหา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายศึกษาเพื่อศึกษาประสิทธิภาพ ปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้น
พร้อมแนวทางในการแก้ไขปัญหา ในการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและระงับอัคคีภัย ขององค์การ
บริหารส่วนตำบลตาโกน อำเภอเมืองจันทร์ จังหวัดศรีสะเกษ โดยคณะผู้วิจัยได้กำหนดประชากร และ
กลุ่มตัวอย่างดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรที่มีความเกี่ยวข้องกับการป้องกันบรรเทา
สาธารณภัยและระงับอัคคีภัย ตำบลตาโกน อำเภอเมืองจันทร์ จังหวัดศรีสะเกษ ประกอบด้วย

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตาโกน จำนวน 53 คน และ อปพร.ศูนย์ อปพร.อบต.ตาโกน จำนวน 68 คน รวม 121 คน

กลุ่มตัวอย่าง

คณะผู้วิจัยจะเลือกใช้กลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 10 คน ประกอบด้วยบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตาโกน จำนวน 6 คน และ อปพร.ศูนย์ อปพร.อบต.ตาโกน จำนวน 4 คน

เครื่องมืองานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพในครั้งนี้ เป็นการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) แบบกึ่งมีโครงสร้างของคำถาม โดยกำหนดเค้าโครงของคำถาม หรือหัวข้อการสนทนาไว้ล่วงหน้า มีความยืดหยุ่น เป็นเพียงแนวคำถามหรือหัวข้อการสนทนาแบบคร่าวๆ เพื่อเป็นแนวในการสัมภาษณ์หรือการสนทนาให้ครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และเป็นคำถาม หรือหัวข้อการสนทนาแบบปลายเปิด (Open-Ended Questions) เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลสามารถตอบคำถามและแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ภายในกรอบแนวคำถาม หรือหัวข้อการสนทนาที่กำหนดไว้ ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เกริ่นนำคำถามระหว่างผู้สัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูลเพื่อสร้างความคุ้นเคยและปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกัน โดยใช้คำถามทั่วไป เช่น ชื่อ-สกุล อายุ สถานภาพ ตำแหน่งปัจจุบัน พร้อมกับแจ้งวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์ และขออนุญาตบันทึกเสียง หรือจดบันทึกการสนทนาในครั้งนี้

ตอนที่ 2 การสัมภาษณ์เพื่อตอบโจทย์ของการวิจัย และตอบคำถามระดับลึกในประเด็นที่เกี่ยวข้องในประเด็นของการวิจัย ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การจัดสรรงบประมาณ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ประสิทธิภาพในการทำงาน การทำงานเป็นทีม ความรู้และทักษะ ผลประโยชน์ตอบแทน อุปนิสัยส่วนตัว อันเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและระงับอัคคีภัย ในด้านการวางแผน ด้านการจัดการองค์การ ด้านการจัดการพนักงาน ด้านการสั่งการ และด้านการควบคุม พร้อมทั้งให้บอกถึงปัญหา และอุปสรรคที่เกิดขึ้น และเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว

วิธีการเก็บข้อมูล

คณะผู้วิจัยจะใช้วิธีการเก็บข้อมูล จากผู้ให้ข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์โดยตรงโดยคณะผู้วิจัยเอง จากบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตาโกน และศูนย์ อปพร.อบต.ตาโกน โดยจะเข้าไปมีปฏิสัมพันธ์แบบต่อหน้ากับผู้ให้สัมภาษณ์ (Face-To-Face Interaction) ในรูปของการสอบถาม การสนทนา กระตุ้นให้เกิดการถกเถียง และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อให้ได้คำตอบที่ต้องการ โดยใช้เครื่องบันทึกเสียงเป็นอุปกรณ์หลักในการเก็บข้อมูล

การตรวจสอบข้อมูล

การตรวจสอบข้อมูลที่ได้มา ว่ามีความเพียงพอต่อการวิเคราะห์ข้อมูล และสามารถตอบคำถามในการวิจัยในครั้งนี้ได้หรือไม่ โดยพิจารณาจากการอึดตัวของข้อมูล ในกรณีของข้อมูลที่ได้มาไม่ตรงกัน คณะผู้วิจัยจะตรวจสอบข้อมูลที่ได้มาว่ามีข้อเท็จจริงเป็นอย่างไร โดยใช้วิธีการตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) คือ การพิสูจน์ว่าข้อมูลที่คณะผู้วิจัยไดมานั้นถูกต้องหรือไม่ วิธีการตรวจสอบ คือ การตรวจสอบแหล่งของข้อมูล แหล่งที่จะพิจารณาในการตรวจสอบ ได้แก่ แหล่งเวลา หมายถึง ถ้าข้อมูลต่างเวลากันจะเหมือนกันหรือไม่ แหล่งสถานที่ หมายถึง ถ้าข้อมูลต่างสถานที่กันจะเหมือนกันหรือไม่ แหล่งบุคคล หมายถึง ถ้าบุคคลผู้ให้ข้อมูลเปลี่ยนไป ข้อมูลจะเหมือนเดิมหรือไม่

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

คณะผู้วิจัยได้สร้างแบบสัมภาษณ์ แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) โดยแนวคำถามหรือหัวข้อการสนทนา เป็นแบบสนทนาแบบปลายเปิด (Open-Ended Questions) แบบคร่าวๆ และเก็บข้อมูลด้วยคณะผู้วิจัยเอง โดยใช้เครื่องบันทึกเสียง เป็นอุปกรณ์หลักในการเก็บรวบรวมข้อมูลในระหว่างการสัมภาษณ์ และหลังจากขั้นตอนการสัมภาษณ์แล้ว จึงนำเครื่องบันทึกเสียงที่ได้ทำการบันทึกข้อมูลการสัมภาษณ์ มาวิเคราะห์และสรุปผลการศึกษาตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. นำข้อมูลที่ได้จากการบันทึกเสียง มาถอดคำพูดชนิดคำต่อคำ แยกหมวดหมู่แต่ละรายการตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย และกรอบแนวความคิดของงานวิจัย โดยแยกกันระหว่างส่วนที่เป็นข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูล กับส่วนที่เป็นความคิดเห็นของผู้วิจัย คณะผู้วิจัยจะบรรยายรายละเอียดของเหตุการณ์ หรือปรากฏการณ์ต่างๆ ตามที่ได้รวบรวมและแบ่งแยกไว้ก่อน หลังจากนั้นคณะผู้วิจัยจะทำการแสดงความคิดเห็น การวิเคราะห์ความหมาย การสรุปเชิงพรรณนา เพื่อโยงข้อมูลเหล่านั้น เข้าสู่กรอบแนวความคิด ทฤษฎี และอธิบายวัตถุประสงค์แต่ละหัวข้อ ต่อไป

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ดังรายละเอียด ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์โดยการจำแนกและจัดระบบข้อมูล โดยการวิเคราะห์คำหลัก และการวิเคราะห์สารระบบ (Typology Analysis and Taxonomy Analysis)

2.2 การวิเคราะห์โดยการเปรียบเทียบเหตุการณ์ (Constant Comparison) คือ การนำข้อมูลมาเทียบเป็นปรากฏการณ์ โดยการสังเกต หรือการรวบรวมข้อมูล มาแยกตามชนิด และนำมาทำตารางหาความสัมพันธ์จากสิ่งต่างๆ เหล่านั้น เพื่อหาความเหมือนและความแตกต่างที่เกิดขึ้น

2.3 การวิเคราะห์ส่วนประกอบ (Component Analysis) คือการวิเคราะห์คุณสมบัติของส่วนประกอบแต่ละชุด มาเปรียบเทียบเพื่อหาลักษณะร่วมที่เหมือนกัน และแตกต่างกัน หลังจากนั้นจึงทำการสรุปบรรยายให้เห็นถึงความหมายของข้อมูลเหล่านั้น

2.4 การวิเคราะห์สรุปอุปนัย (Analytic Induction) คือ การตีความสร้างข้อสรุปข้อมูลจากสิ่งที่เป็นรูปธรรม หรือปรากฏการณ์ที่มองเห็น มาวิเคราะห์เพื่อหาบทสรุปร่วมกัน

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเอกสาร หรือการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) คือ การนำข้อมูลของเอกสารมาตีความหมาย พรรณนา และอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น

2.6 การวิเคราะห์เหตุและผล (Cause and Effect Analysis) เป็นการนำข้อมูลที่ได้มา วิเคราะห์และแสดงให้เห็นว่าผลมาจากเหตุ คือ วิเคราะห์ผลที่เกิดขึ้น ย้อนกลับมาให้เห็นว่าเกิดจากปัจจัยใดบ้าง หรือการวิเคราะห์จากเหตุไปหาผล คือ ให้เห็นว่าเมื่อเหตุนี้เกิดขึ้น นำไปสู่ผลที่อย่างไร

การวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัย

เนื่องจากงานวิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพในการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและระงับอัคคีภัยขององค์การบริหารส่วนตำบลตาโกน อำเภอเมืองจันทร์ จังหวัดศรีสะเกษ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยเหตุนี้ การอภิปรายการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ จะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ดังนี้

ด้านภาวะผู้นำพบว่าผู้ใต้บังคับบัญชาขาดกำลังใจ ไม่สบายใจในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่กล้าแสดงความคิดเห็นในปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้นำขาดการดูแลเอาใจใส่ ปฏิเสธการรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ปิดกั้นโอกาสในการแสดงศักยภาพ ใช้แนวทางและความคิดของผู้นำเป็นหลัก ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ อยู่ภายใต้การบริหารของบุคคลเพียงคนเดียว ควรจะให้ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แสดงความคิดเห็น ยอมรับฟังแนวทางดำเนินงาน เน้นการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราณีต จินดาศรี (2560) พบว่าภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูเป็นอย่างมาก เนื่องจากเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารใช้ในการบริหารโรงเรียน อีกทั้งจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม หรือการแสดงออกของบุคคลเป็นกระบวนการที่บุคคลใช้อำนาจหรืออิทธิพลต่อผู้อื่น โดยผู้นำจะมีอิทธิพลเหนือผู้ตาม และพฤติกรรมเหล่านั้น จะก่อให้เกิดผลตามที่ผู้นำต้องการ เพื่อให้บุคคลยอมปฏิบัติตามความต้องการของตนเอง ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จและแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ของครูในโรงเรียน

ด้านการจัดสรรงบประมาณพบว่างบประมาณที่ได้รับการจัดสรร ให้ใช้ในการบริหารจัดการการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและระงับอัคคีภัย ไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน สาเหตุเพราะแผนในการดำเนินงานด้านการป้องกันฯ มีเป้าประสงค์ของแผนไม่ชัดเจน ไม่สามารถแสดงให้เห็นถึงปัญหา เหตุผล และความจำเป็นได้ ประกอบกับงบประมาณองค์การบริหารส่วนตำบลตาโกน ที่ภาครัฐจัดสรรให้ในแต่ละปีงบประมาณ ต่ำกว่าที่คาดการณ์ไว้ ส่งผลให้คณะกรรมการที่มีอำนาจหน้าที่จัดสรรงบประมาณให้แต่ละส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลตาโกน พิจารณาลดระดับความสำคัญ

ของงานป้องกันฯลง ควรให้บุคลากรที่มีหน้าที่ในการจัดทำแผนป้องกันฯ ดำเนินการจัดทำแผนป้องกันฯ จากความต้องการของประชาชนในพื้นที่ โดยอาศัยหลักการประชาคม รวมถึงชี้แจงเหตุผลความจำเป็นในการดำเนินการต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รชิตา วรต์ธณพิทย (2559) พบว่าจากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายเงินงบประมาณของสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยด้านการวางแผนในการปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญในเรื่องการวางแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณให้สอดคล้องกับเป้าหมายของกรุงเทพมหานคร การเบิกจ่ายเงินงบประมาณตามแผนที่กำหนดไว้ และแผนปฏิบัติงานมีขั้นตอนถูกต้องชัดเจนและเป็นแนวทางเดียวกัน ในการนำไปปฏิบัติ

ด้านอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายพบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ ด้านกฎหมาย ระเบียบ ขาดความรู้ความเข้าใจ ไม่มีทักษะในขั้นตอนการปฏิบัติงานด้านกฎหมาย ขั้นตอนในการปฏิบัติของกฎหมาย ระเบียบ มีความซับซ้อนจึงเกิดความสับสน เจตนารมณ์ตามกฎหมาย ระเบียบ ถูกบิดเบือนจนเกิดปัญหาในการถูกตรวจสอบ ส่งผลให้บุคลากรเกิดความกลัวในการปฏิบัติงานด้านกฎหมาย ระเบียบ ขาดความกระตือรือร้นในการค้นคว้าหาข้อมูลการดำเนินงานตามขั้นตอนของกฎหมาย ควรส่งเสริมบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ด้านกฎหมาย ระเบียบ เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ และทำความเข้าใจ จัดให้มีที่ปรึกษาด้านกฎหมาย ระเบียบ ประกอบกับให้หน่วยงานต้นสังกัดพิจารณาลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ด้านกฎหมาย ระเบียบ กำหนดและซักซ้อมแนวทางการปฏิบัติ อธิบายชี้แจงเจตนารมณ์ตามกฎหมาย ระเบียบ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง และหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการตรวจสอบ เข้าใจความหมายของกฎหมาย ระเบียบตรงกัน ซึ่งมีความสอดคล้องกับ คู่มือเทคนิคและวิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สำนักคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2559) พบว่าการดำเนินของหน่วยงานรัฐต้องเป็นไปตามกฎหมายระดับพระราชบัญญัติจำนวนมากเปิดช่องให้ฝ่ายบริหารออกกฎหมายลำดับรอง เพื่อกำหนดแนวทาง หรือวิธีการในการดำเนินการตามกฎหมายต่างๆได้ จึงถือได้ว่ากฎหมายลำดับรองเป็นกลไกสำคัญที่รัฐใช้ในการดำเนินการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย แต่หากกฎหมายลำดับรองมีบทบัญญัติที่ไม่เหมาะสม บทบัญญัติเหล่านี้ก็จะกลายเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติราชการโดยตรง โดยทำให้การดำเนินการต่างๆ เป็นไปโดยล่าช้าไม่ทันต่อเหตุการณ์ ทั้งการทำงานปกติ และการให้บริการสาธารณะ

ด้านประสิทธิภาพการทำงานพบว่าการโยกย้าย เปลี่ยนแปลงบุคลากร การขาดการฝึกซ้อมแนวทางการดำเนินงานตามแผนป้องกันฯ บุคลากรจึงไม่เกิดการพัฒนา ส่งผลให้การดำเนินการกิจกรรมต่างๆ ไม่เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ไม่สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง เพราะประสิทธิภาพการบริหารจัดการในการแก้ไขปัญหาบ่อย ประกอบกับบุคลากรไม่ให้ความสำคัญในการเรียนรู้ ควรมีการฝึกซ้อมการปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ แบ่งความรับผิดชอบให้ชัดเจน กำหนดให้มีการทดสอบ

สมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่เป็นประจำ เพื่อกระตุ้นบุคลากรให้เกิดความกระตือรือร้น ในการที่จะไขว่คว้าหาประสบการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ปอร์รัชม์ ยอดเนร (2557) พบว่าหัวใจของการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง คือการถอดบทเรียน เป็นส่วนที่มีความสำคัญเพื่อสรุปยอดความคิดโดยวิธีการแลกเปลี่ยนความคิด ความรู้สึกที่ผุดเกิดขึ้นจากประสบการณ์ใหม่ที่เกิดขึ้น ผ่านการสะท้อนความรู้สึกทำกิจกรรม หรือการบันทึกประสบการณ์ การพูดคุยสัมภาษณ์ระหว่างเพื่อนร่วมห้อง และกระบวนการ เป็นต้น

ด้านการทำงานเป็นทีมพบว่าบุคลากรขาดวุฒิภาวะในการควบคุมอารมณ์ การสื่อสารประสานงานของบุคลากรภายในทีมมีแรงกดดัน ประกอบความเหนื่อยล้าสะสมจากการปฏิบัติหน้าที่ ส่งผลให้บุคลากรไม่มีความสุข ควรให้บุคลากรงานป้องกันฯ พัฒนาวุฒิภาวะทางอารมณ์ การควบคุมอารมณ์ในด้านลบ การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ฝึกความอดทนอดกลั้น เพิ่มทักษะมนุษย์ (People Skills) หรือการเห็นอกเห็นใจขอช่วยเหลือให้กำลังใจคนอื่น เพื่อให้เกิดการยอมรับและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลำเทียน เพ้าอาจ (2559) พบว่าการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู ในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด มีนโยบายผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายต้องร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ถือได้ว่าเป็นหัวใจหลัก ในการดำเนินงานและลงมือปฏิบัติ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องประสานความร่วมมือร่วมใจ ร่วมทำงานด้วยความมุ่งมั่น ให้การยอมรับและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ประกอบกับขอบข่ายของโรงเรียนในปัจจุบัน ประกอบด้วย งานวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และงานบริหารทั่วไป ซึ่งจะเห็นได้ว่าทุกฝ่าย มีความเชื่อมโยงกัน และทำให้ผู้รับผิดชอบงานในแต่ละด้านมีโอกาสได้ทำงานร่วมกัน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ส่งผลให้เกิดการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนมากยิ่งขึ้น

ด้านความรู้ และทักษะพบว่าบุคลากรขาดความรู้ พร้อมกับทักษะที่ไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ คลาดเคลื่อนจากเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ไปในเชิงลบ ผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานไม่ตอบสนองต่อประสิทธิภาพ ขาดการถ่ายทอดความรู้และทักษะของบุคลากรภายในหน่วยงานเดียวกัน บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ควรให้บุคลากรที่ขาดความรู้และทักษะปฏิบัติงานโดยอยู่ภายใต้การควบคุมของบุคลากรที่มีประสบการณ์อย่างใกล้ชิด เพื่อกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ อย่างค่อยเป็นค่อยไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิดา มีทิพย์ (2559) พบว่า ผลเปรียบเทียบระดับคะแนนความรู้ในการคัดกรองโรคความดันโลหิตสูงของ อสม.ก่อนและหลังการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ปรากฏว่า ภายหลังการทดลอง มีระดับคะแนนความรู้การคัดกรองเพิ่มขึ้นกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$) อธิบายได้ว่าการ

แลกเปลี่ยนความรู้จากประสบการณ์ของแต่ละคน สะท้อนความคิดและอภิปรายจนได้ข้อสรุปเกิดเป็นความคิดรวบยอด ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดการพัฒนาความรู้

ด้านผลประโยชน์ตอบแทนพบว่าบุคลากรละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ ที่มีความเสี่ยงต่อชีวิต ร่างกาย และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นธรรม เพราะค่าตอบแทนที่มอบให้ ไม่คุ้มค่ากับผลกระทบที่จะได้รับจากการปฏิบัติงาน ซึ่งค่าตอบแทนที่มอบให้บุคลากร ถึงจะเป็นหลักเกณฑ์การเบิกจ่ายค่าตอบแทนที่พิจารณาตามกฎหมาย ระเบียบ ที่ถือปฏิบัติ แต่หลักเกณฑ์ที่กล่าวถึง ถูกกำหนดขึ้นโดยไม่ได้คำนึงถึงความเสี่ยง ความเหลื่อมล้ำของระยะเวลา ควรให้หน่วยงานที่กำหนดหลักเกณฑ์การเบิกจ่ายค่าตอบแทน พิจารณาเพิ่มเติมแก้ไขค่าตอบแทนสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานโดยมีความเสี่ยงต่อชีวิต ร่างกาย และความเหลื่อมล้ำของระยะเวลา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สกล บุญสิน (2559) พบว่า โมเดลการวัดสภาพแวดล้อมของงาน คุณลักษณะของงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และค่าตอบแทน เป็นไปตามแนวคิด ทฤษฎีที่ได้ทบทวนวรรณกรรมมา นั่นคือ โมเดลการวัดสภาพแวดล้อมของงาน จะประกอบด้วยอย่างน้อย 3 ตัวแปรสังเกตได้ คือ 1) นโยบายค่าตอบแทนที่เหมาะสม (Policy) 2) ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม (Performance appraisal) 3) สภาพการทำงาน (Working condition) ส่วนโมเดลการวัดคุณลักษณะของงาน จะประกอบด้วยอย่างน้อย 3 ตัวแปรสังเกตได้ คือ 1) ความสามารถในการจัดการกับงานที่ทำสำเร็จ (Work management) 2) การใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถที่หลากหลายในงาน (Multi skills) 3) ความมีคุณค่าของงาน (Valuable of work) ส่วนโมเดลการวัดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จะประกอบด้วยอย่างน้อย 3 ตัวแปรสังเกตได้ คือ 1) การประสบปัญหาชีวิตส่วนตัวอันเนื่องมาจากต้องรับผิดชอบด้านหน้าที่การทำงาน 2) การเลือกช่วงเวลาหยุดงานหรือเปลี่ยนแปลงเวลาการทำงาน 3) การประสบปัญหาในการทำงานอันเนื่องมาจากต้องรับผิดชอบต่อชีวิตส่วนตัว ส่วนโมเดลการวัดค่าตอบแทน จะประกอบด้วยอย่างน้อย 3 ตัวแปรสังเกตได้คือ 1) ค่าตอบแทนเพียงพอต่อการดำรงชีพ 2) ความเสมอภาคในการจ่ายค่าตอบแทน 3) ค่าตอบแทนจูงใจในการปฏิบัติงาน

ด้านอุปนิสัยส่วนตัวพบว่าบุคลากรมีความเครียดประกอบกับความกดดัน หหมด ส่งผลให้ผลลัพธ์จากการปฏิบัติหน้าที่ไม่มีคุณภาพ เพราะมีการแสดงพฤติกรรมวุฒิภาวะทางอารมณ์เชิงลบ ในการสื่อสารระหว่างกันของบุคลากร ควรให้บุคลากรทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อ ปรับปรุงบุคลิกภาพ ลักษณะนิสัยส่วนตัว และเพิ่มทักษะในการสื่อสาร พิจารณาปรับปรุงกำหนดกรอบความรับผิดชอบของบุคลากรให้สมดุล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณิสรา สุศิริตัน (2555) พบว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำ งานของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติงาน ในศูนย์การจัดสวัสดิการและสังคมผู้สูงอายุ บ้านบางแค ที่แสดงผลออกมาว่ามีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยทุกปัจจัยเป็นสาเหตุของความเครียด ซึ่งเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดไปจนถึงน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพในที่ทำงาน

การตัดสินใจ ความเสี่ยงจากการทำงาน การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน สภาพการทำงาน เทคโนโลยีกับการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน การเดินทาง และภาระงาน

ด้านการวางแผนพบว่าแผนป้องกันฯ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาโกน บกพร่อง ขาดความน่าเชื่อถือ จุดประสงค์ของแผนป้องกันฯ ไม่สอดคล้องกับปัญหาที่เกิดขึ้น เพราะแผนป้องกันฯ ไม่ได้เกิดจากการสำรวจปัญหาอุปสรรคจากข้อเท็จจริง ไม่มีการฝึกซ้อมตามแนวทางของแผนป้องกันฯ เพื่อทดสอบข้อผิดพลาดของแผน ส่งผลให้แผนป้องกันฯ ฉบับปัจจุบัน ไม่สามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานขององค์กรได้ ควรให้มีการจัดทำแผนป้องกันฯ ฉบับใหม่ โดยเกิดจากการระดมความคิดของทุกภาคส่วน เพื่อที่จะได้กำหนดแนวทางวิธีการ และขั้นตอนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรณิชา ทศตา (2560) พบว่าการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งเป็นชั้นภูมิ (Stratified Sampling) นักศึกษาวิทยาลัยนครราชสีมา ตามระดับชั้นปี แล้วสุ่มตัวอย่างเข้ากลุ่ม (Random Assignment) เพื่อเข้ากลุ่มทดลอง จำนวน 20 คน และกลุ่มควบคุม จำนวน 20 คน ปรากฏว่า การจัดสภาพการเรียนรู้ ซึ่งเป็นโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นอย่างเป็นระบบ กล่าวคือ มีการพัฒนากระบวนการอย่างเป็นขั้นตอน โดยแต่ละขั้นตอนมีความเชื่อมโยงกัน โดยเริ่มจากการวิเคราะห์โปรแกรมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และแนวความคิดการใช้ปัญหาเป็นหลัก โดยการระดมสมอง (Brainstorming) เป็นวิธีของกระบวนการกลุ่มที่ช่วยแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ของ เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะที่มากที่สุดในการแก้ปัญหา

ด้านการจัดองค์กรพบว่าบุคลากรไม่มีความสุขในการปฏิบัติงาน บุคลากรหนึ่งคนต้องรับผิดชอบงานหลายชนิด ประกอบกับบุคลากรขาดความถนัดในหน้าที่เหล่านั้น ผลลัพธ์ที่เกิดจากปฏิบัติงานจึงด้อยคุณภาพ ควรให้มีการปฏิรูปการจัดองค์กรใหม่ จัดหาบุคลากรเพิ่มเติมในส่วนที่ขาดหายไป กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ ตามความสามารถ ความเชี่ยวชาญของบุคลากร และเพิ่มค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับภาระงานเพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกราช ปลอดโปร่ง (2557) พบว่าปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทคนิคสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร เพราะเจ้าหน้าที่ขาดประสบการณ์ในการทำงาน การปฏิบัติงานไม่ค่อยต่อเนื่อง ส่วนมากงานค่อนข้างด่วนและเป็นงานเฉพาะหน้า เจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอกับการปฏิบัติงาน ขั้นตอนและกระบวนการไม่ชัดเจน ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งในบางครั้งค่าตอบแทนล่วงเวลาไม่มี ทำให้เจ้าหน้าที่ไม่มีความพึงพอใจในงานที่ทำ ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการ จัดการอบรมเพิ่มความรู้ เพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอกับงาน การมอบหมายงานต้องมีความชัดเจน ในกระบวนการขั้นตอน เพิ่มแรงจูงใจให้กับเจ้าหน้าที่ เช่น ค่าล่วงเวลา เพื่อให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการจัดการพนักงานพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นบุคลากรจ้างเหมาบริการ ไม่มีสิทธิตามกฎหมายในการเบิกจ่ายงบประมาณ เพื่อเข้ารับการฝึกอบรมจากหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญ ไม่สามารถพัฒนาความรู้ ความสามารถเพิ่มเติมได้ ประกอบบุคลากรที่เคยผ่านการฝึกอบรมขาดการถ่ายทอดความรู้ ความสามารถ สู่บุคลากรด้วยกันเอง ควรให้หน่วยงานต้นสังกัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พิจารณาแก้ไขกฎหมายระเบียบ ให้บุคลากรจ้างเหมาบริการ สามารถเบิกจ่ายงบประมาณเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมได้ ควบคู่ไปพร้อมการให้ความสำคัญกับถ่ายทอดความรู้ ความสามารถ และบริหารจัดการความรู้เพื่อถ่ายทอดออกมาในรูปแบบของขุมความรู้ที่เป็นรูปธรรมของบุคลากรที่เคยผ่านการฝึกอบรม สู่บุคลากรที่เป็นประเด็นดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิตร สุวรัช (2554) ว่าระดับการจัดการความรู้สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตภาคกลาง ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ผลการวิจัยพบว่า การจัดการความรู้มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากและปานกลาง โดยข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนของท่าน มีการสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับเข้ารับการอบรม หรือสัมมนาทั้งหน่วยงานทั้งภายใน และภายนอก รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ที่ได้จากการประชุมให้กับผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเสมอ และข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางลำดับน้อยที่สุด คือ ท่านมีโอกาสสรุปและเผยแพร่แนวคิดที่ได้รับให้เพื่อนร่วมงานทราบหลังจากเข้าร่วมสัมมนา

ด้านการสั่งการพบว่าผู้ใต้บังคับบัญชาพึงเคยต่อคำสั่ง ละเว้นการปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมาย เพราะเกิดจากการสื่อสารที่ไม่ชัดเจน คลุมเครือ ประกอบกับอำนาจหน้าที่ ระยะเวลา และอุปกรณ์ไม่เหมาะสม อีกทั้งพฤติกรรมแสดงออกในการสื่อสารของผู้นำไม่สามารถชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ควรสั่งการโดยให้ระยะเวลา และเครื่องมือ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติ ปรับวัตถุประสงค์ของบุคคลเข้ากับองค์กรเพื่อให้เกิดความพึงพอใจทั้งสองฝ่าย สร้างการมีส่วนร่วมในหน้าที่ความรับผิดชอบ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมแสดงออกขณะสั่งการให้เป็นไปตามสถานการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย เตือนตา มัจฉาชีพ (2554) พบว่าจากการการศึกษา เปรียบเทียบการบังคับบัญชาของหัวหน้างานเพศชาย และหัวหน้างานเพศหญิง ที่มีต่อการรับรู้ภาวะผู้นำและความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ในองค์การธุรกิจธนาคารเอกชนย่านถนนสีลม กรุงเทพมหานคร พบว่าระดับความพึงพอใจต่อการบังคับบัญชาของหัวหน้างานตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา ประกอบไปด้วย 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดระบบ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านการชี้แนะ ด้านการควบคุม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจต่อการบังคับบัญชาของหัวหน้างานตามการรับรู้ในระดับสูง เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน มี

ความรู้สึกที่ดี เป็นความรู้สึกทางบวก รู้สึกชอบ และเห็นด้วย ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างจะต้องทราบความรู้สึกของหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน เพื่อที่จะได้รู้สึกดี และปฏิบัติเกิดผลสำเร็จ

ด้านการควบคุมพบว่าข้อมูลที่ได้จากการควบคุมตรวจสอบ ไม่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมจริง ขาดความน่าเชื่อถือ ไม่สามารถกำหนดทิศทางการดำเนินงานให้เป็นตามมาตรฐานที่กำหนด เพราะผู้นำไม่ให้ความสำคัญกับกระบวนการตรวจสอบการปฏิบัติ องค์กรควรกำหนดแนวทางการประเมินประสิทธิภาพที่ชัดเจน ส่งเสริมให้ผู้นำมาบอความสำคัญในกระบวนการควบคุมตรวจสอบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธารินี เณรวงศ์(2558) พบว่าจากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับการควบคุมภายในระบบสารสนเทศทางการบัญชีภายใต้การบริหารงานการเงินการคลังภาครัฐ (GFMIS) พบว่า หากพิจารณาจากปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมโดยรวม จะพบว่าปัจจัยด้านโครงสร้างของหน่วยงานและปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการพัฒนาด้านบุคลากรเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อระดับการควบคุมภายในระบบสารสนเทศทางการบัญชีภายใต้การบริหารงานการเงินการคลังภาครัฐ (GFMIS) โดยรวม ดังนั้น หน่วยงานสนับสนุนภารกิจฝ่ายการเมืองควรให้ความสำคัญในการจัดโครงสร้างหน่วยงาน และสายงานการบังคับบัญชาที่มีความเหมาะสมและชัดเจน รวมถึงการให้นโยบายในการบริหารและการพัฒนาด้านบุคลากรที่ชัดเจนและดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของนโยบายในการบริหาร และส่งผลให้ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้ง่ายขึ้น อีกทั้งการพัฒนาด้านบุคลากรอย่างสม่ำเสมอส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีการพัฒนาความรู้ควบคู่กับการให้ความสำคัญของการควบคุมภายใน โดยผู้ปฏิบัติสามารถทราบได้ว่าผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการควบคุมภายในอย่างไร

ข้อเสนอแนะเชิงบริหาร

จากผลการวิจัยประสิทธิภาพในการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและระงับอัคคีภัย ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาโกน อำเภอเมืองจันทร์ จังหวัดศรีสะเกษ คณะผู้วิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานป้องกันฯ ขาดตกบกพร่อง ไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด ซึ่งมีปัจจัยที่ทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคต่อการบริหารงานด้วยกันหลายประการ ทั้งนี้คณะผู้วิจัยเห็นว่าปัจจัยสำคัญที่ต้องได้รับการแก้ไข มีดังนี้

1. ในเรื่องการบริหารจัดการ เห็นควรให้ความสำคัญกับการแก้ไขแผนป้องกันฯฉบับใหม่ โดยอาศัยการระดมความคิด ปัญหา อุปสรรค ความเสี่ยง และข้อจำกัดจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ทำการวิเคราะห์ประเมินศักยภาพความเป็นไปได้ ในการจัดทำแผนให้สอดคล้องกัน ด้วยเหตุที่ว่าแผนในการดำเนินงานเป็นเครื่องมือที่จะสามารถกำหนดทิศทางการบริหารงาน ที่มีจุดประสงค์ที่ชัดเจน การวางแผนการดำเนินงานที่ดีจะส่งผลโดยตรงต่อผลลัพธ์ที่จะขึ้นในอนาคต และแก้ไขในด้านการควบคุม

เพราะการควบคุมการดำเนินงาน สามารถบ่งบอกถึงข้อบกพร่อง ปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นในระหว่าง การดำเนินงาน เพื่อที่จะรีบแก้ไขให้สอดคล้องกับความต้องการได้ อันจะส่งผลให้รับรู้ถึงความก้าวหน้า ของงาน ประกอบกับผู้ได้บังคับบัญชาจะได้ตระหนักถึง ความรู้ความสามารถของตนเอง ส่วนการสั่ง การ การจัดองค์การ และการจัดการพนักงาน ควรดำเนินการแก้ไขไปพร้อมๆกัน เพราะ 3 ด้านนี้มีผล โดยตรงกับบุคลากรและมีความเกี่ยวเนื่องกับระเบียบ กฎหมาย ซึ่งปัจจุบันยังไม่ได้รับการปรับปรุงให้ สอดคล้องกับแนวทางการแก้ไขปัญหา ควรจะสั่งการบุคลากรให้ตรงตามความรู้ ความสามารถ โดย กำหนดระยะเวลา และจัดหาอุปกรณ์ให้เหมาะสม ประกอบกับมอบหมายให้บุคลากรที่มีความ เชี่ยวชาญเป็นผู้ควบคุมการปฏิบัติงาน คอยชี้แนะแนวทางในการดำเนินกิจกรรม เพื่อให้บุคลากรที่ ขาดความรู้ความสามารถ ได้หาประสบการณ์ ได้รับความรู้ ความสามารถ ที่ถูกกลั่นกรองจนตกผลึก จากบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในด้านนั้น

2. ให้ความสำคัญกับการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร จัดให้มีกิจกรรมที่สอดแทรก ความสามัคคี และพัฒนาการควบคุมคุณภาพทางอารมณ์ในเชิงลบของบุคลากร ผู้นำต้องเปลี่ยนแปลง การบริหาร ยอมรับฟังข้อคิด ข้อเสนอแนะ แนวทางการดำเนินงานจากผู้ปฏิบัติ

3. พิจารณาหาแนวทางเพิ่มเติมค่าตอบแทนของบุคลากรให้สอดคล้องกับความเสี่ยงต่อชีวิต ร่างกาย และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่บุคลากรได้รับผลกระทบ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและ แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะเชิงวิจัย

จากการที่คณะผู้วิจัยดำเนินตามกระบวนการขั้นตอนการวิจัย ประกอบกับผลวิเคราะห์ข้อมูล ที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่ถูกกำหนดขึ้น คณะผู้วิจัยเกิดข้อสังเกตอยู่สองประเด็น คือการที่ บุคลากรงานป้องกันฯสามารถปฏิบัติหน้าที่ในสถานการณ์ฉุกเฉินเร่งด่วนได้ทันต่อเหตุการณ์ในขณะที่ อยู่ในสภาวะการขาดประสิทธิภาพ โดยไม่เคยเกิดปัญหาการละเว้น ละทิ้งหน้าที่ในระหว่างเหตุการณ์ จนไม่เกิดเหตุการณ์ข้อร้องเรียนใดๆ และผู้บังคับบัญชาในสถานการณ์ฉุกเฉินเร่งด่วนนั้น มีเทคนิค วิธีการแบบไหน ในการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งทั้งสองประเด็นไม่ สอดคล้องกับผลการวิจัยที่มีผลปรากฏออกมาว่างานป้องกันฯ ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คณะผู้วิจัยจึงเกิดข้อสงสัยถึงเหตุผลดังกล่าว อันเป็นที่มาของการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

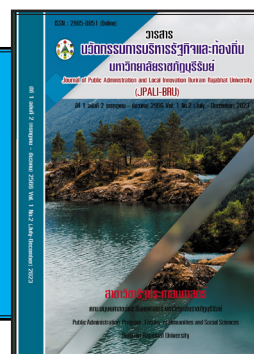
1. ศึกษาปัจจัยที่ทำให้งานป้องกันฯ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้จนสำเร็จลุล่วง โดยขณะที่ตกอยู่ ภายใต้การบริหารที่ขาดประสิทธิภาพว่าเกิดจากเหตุผลอะไร เกิดจากปัจจัยด้านไหน บุคคลใดทำให้เกิด ปัจจัยนั้นและคุณลักษณะของบุคคลนั้นเป็นเช่นไรจึงมีความสามารถทำให้เกิดปัจจัยนั้นขึ้นได้

2. ศึกษาเทคนิคและวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาใช้สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ใน สถานการณ์ฉุกเฉินเร่งด่วน และปัจจัยด้านไหนส่งผลต่อการเพิ่มแรงจูงใจได้มากที่สุด

เอกสารอ้างอิง

- กรมทรัพยากรธรณี. (2559). เหตุการณ์แผ่นดินไหวและสึนามิ 26 ธันวาคม 2547 (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก <http://www.dmr.go.th/main.php?filename=tsunami3> [4 พฤศจิกายน 2564].
- เตือนตา มั่งฉาชีพ . (2554). การเปรียบเทียบการบังคับบัญชาของหัวหน้างานเพศชายและหัวหน้างานเพศหญิงที่มีต่อการรับรู้ภาวะผู้นำและความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา. การศึกษาเฉพาะบุคคล หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ธารินี เณรวงศ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อระดับการควบคุมภายในระบบสารสนเทศทางการบัญชีภายใต้การบริหารงานการเงิน การคลังภาครัฐของหน่วยงานสนับสนุนภารกิจฝ่ายการเมือง : วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย (สสอท.) ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 ประจำเดือนมกราคม -มิถุนายน.
- โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า. (2561). สรุยุทธ์ จุลานนท์ นายกรัฐมนตรีคนที่ 24 (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก <http://www.crma.ac.th/library/library%20main/m-sulayod.html> [4 พฤศจิกายน 2564].
- นิดา มีทิพย์. (2559). ผลของการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ต่อความรู้และการปฏิบัติการคัดกรองและการให้คำแนะนำโรคความดันโลหิตสูงของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน : พยาบาลสาร ปีที่ 43 ฉบับพิเศษ ธันวาคม พ.ศ.2559.
- ปรานิต จินดาศรี. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ในจังหวัดสระแก้ว , การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปอรัรัมย์ ยอดเณร. (2557). กระบวนการ จัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณลักษณะของนักการเมืองบนฐานทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง. ภาควิชาวาทวิทยาและสื่อสารการแสดง คณะนิเทศศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย : วารสารครุศาสตร์ ปีที่ 42 ฉบับที่ 2 (เมษายน-มิถุนายน 2557).
- มณิสรา สุดิรัตน์. (2555). ความเครียดจากการทำงานของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติงานศูนย์การจัดสวัสดิการและสังคมผู้สูงอายุบ้านบางแค. สาขาวิชาหลักสูตรโครงการหลักสูตรพัฒนา

- แรงงานและสวัสดิการ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ : วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 ตุลาคม 2555- มีนาคม 2556.
- รชิตา วรดิธันพิตยู. (2559). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายเงินงบประมาณของสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร**. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัย, เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ลำเทียน เผ่าอาจ. (2559). **การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด**. งานนิพนธ์สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สกล บุญสิน. (2559). **ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อการจ่ายค่าตอบแทน**. คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมจิตร สุวรัช. (2554) . **การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักส่งเสริมวิชาการ และงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตภาคกลาง**. วิทยานิพนธ์ ปรินญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สำนักคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2559). **คู่มือเทคนิคและวิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก** http://hssnew.hss.moph.go.th/fileupload_doc_slider/2016-12-01-628-410.pdf [18 มกราคม 2562].
- อรณิชชา ทศตา. (2560). **การประยุกต์ทฤษฎีโครงสร้างทางสติปัญญาในการพัฒนาความสามารถทางปัญญาที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ด้วยเทคนิคการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์และการระดมสมอง**. การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา ครั้งที่ 4 ประจำปี 2560 “ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยวิจัยและนวัตกรรม อนาคตและความท้าทาย ใหม่ของประเทศไทย 4.0” วันที่ 24-25 มีนาคม พ.ศ.2560, วิทยาลัยนครราชสีมา.
- เอกราช ปลอดโปร่ง. (2557). **ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทคนิค สำนักงานเขตบางกอกน้อยกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกระหว้น

อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ

The Performance Motivation of Personnel of Krawan Sub-District Municipality, Khun Han District, Sisaket

อลงกต แผนสนธิ¹, ประรณนา มะลิไทย², ไพบุณย์ ประสารสุข³ และ รุกีเยร์ มายา⁴

Alonggote Phansanit¹, Prathana Malithai², Paibun Prasansuk³, Rukier Maya⁴

^{1,2}อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยกฎหมายและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

Lecturer in Public Administration, Collage of Law and Government, Sisaket Rajabhat University

³นักวิจัยอิสระ

Independent researcher

⁴นักศึกษาสาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

⁴Student of Public Administration, Sisaket Rajabhat University.

^{1*} Corresponding author E-mail: alonggote4@hotmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกระหว้น อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกระหว้น อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกระหว้น อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ ซึ่งประกอบไปด้วยลักษณะข้อมูลตามลำดับได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกระหว้น อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 54 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 41-50 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งข้าราชการ และมีรายได้ต่อเดือน 10,001 บาท - 15,000 บาท ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกระหว้น อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความเป็นส่วนตัว ด้านความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสถานภาพในการทำงานด้านได้รับการยอมรับ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร ด้านงานที่มีลักษณะเป็นงานที่น่าสนใจ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง และด้านค่าจ้างเงินเดือนอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกระหว้น อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ แตกต่างกัน

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน, เทศบาล

Abstract

The performance motivation of personnel of Krawan Sub-District Municipality, Khun Han District, Sisaket Province. A Study of Work Motivation of Personnel of Krawan Sub-District Municipality, Khun Han District, Sisaket Province The objective of this study was to study the motivation for the performance of personnel of Krawan Sub-District Municipality, Khun Han District, Sisaket Province. And to compare the motivation for the performance of personnel of Krawan Sub-District Municipality, Khun Han District, Sisaket Province They consisted of the characteristics of the data, respectively, as follows: Part 1 General information of the respondents, Part 2 Information about the motivation for the performance of personnel of Krawan Sub-District, Khun Han District, Sisaket Province. Data were collected from a sample of 54 people by using a questionnaire as a research tool. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation. The research results were found that Most of the respondents were female, 41-50 years old, had a bachelor's degree. Civil servant And monthly income of 10,001 baht - 15,000 baht at the level of incentive for the performance of personnel of Krawan Sub-District Municipality, Khun Han District, Sisaket Province. Most were most motivated at the highest level. In which the working conditions were at the highest level Followed by supervisor supervision Success in work Privacy Security Relationship with colleagues Relationship with supervisors The status of the work has been recognized. Relationship with subordinates Corporate policy and administration The work that is done looks very interesting. Job responsibility The side to be promoted The side to be promoted And wages, salaries are at a high level The results of the hypothesis testing revealed that the personnel with different gender, age, education level, position and monthly income. There were different levels of motivation for the performance of personnel of Krawan Sub-District Municipality, Khun Han District, Sisaket Province.

Keywords : Motivation, Performance, Municipality

บทนำ

การบริหารในหน่วยงานหรือองค์การทุกประเภท ทุกขนาดจะบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ต้องอาศัยทรัพยากรที่สำคัญ ซึ่งประกอบด้วย คน (man) เงิน (money) อุปกรณ์เครื่องมือ (material) และการบริหารจัดการ (management) มนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหารขององค์การ ซึ่งมนุษย์แต่ละคนต่างก็มีความต้องการที่ไม่เหมือนกัน เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และมีความรู้ ความสามารถที่จะพัฒนาได้ตลอดเวลาอย่างไม่มีที่สิ้นสุด (วัฒนา โสสุวรรณ, 2564 หน้า 16) การบริหาร คือ การทำงานให้สำเร็จ โดยอาศัยบุคคลอื่น อย่างไรก็ตามในปัจจุบันได้มีการพิจารณาปัจจัยในการบริหารจาก 4 ประการ เป็น 7 ประการ คือ คน เงิน วัสดุสิ่งของ อำนาจหน้าที่ เวลา ความตั้งใจในการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ทั้งในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ได้ปรับเปลี่ยนกระบวนการพัฒนาใหม่ โดยให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคน ทั้งใน

ฐานะผู้มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาและเป็นผู้ได้รับประโยชน์หรือผลกระทบโดยตรงจากการพัฒนา มุ่งเน้นการพัฒนาแบบองค์รวม ที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” (สุภพ กันธิมา, 2565 หน้า 2) เทศบาลตำบล กระหวัน เป็นหน่วยงานการปกครองท้องถิ่น ซึ่งการเมืองการปกครองท้องถิ่นนั้นเป็น รากฐานที่สำคัญในการ ปกครองประเทศ นอกจากนี้ยังเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญใกล้ชิดกับประชาชนเป็นอย่างมากในการบริหารงาน หน่วยงานให้ประสบความสำเร็จได้นั้น จึงจำเป็นต้องอาศัยพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ รวมถึงทักษะความ ชำนาญเฉพาะในการปฏิบัติงานตำแหน่งต่างๆ แต่การปฏิบัติงานดังกล่าว กลับเป็นงานที่มีปริมาณมากและ หลากหลายจากการปฏิบัติงานที่ผ่านมา พบว่า อัตราการเข้า-ออกของข้าราชการระดับปฏิบัติงานและบุคลากรที่มี การจ้างงานภายในองค์กร มีการเปลี่ยนแปลงในระดับจำนวนลดลง ส่วนหนึ่งอาจมาจากสาเหตุของงบประมาณที่มี จำนวนจำกัดไม่เพียงพอต่อการบริหารในด้านต่างๆ ตำแหน่งค่อนข้างจำกัดทำให้พนักงานบางคนแสวงหาหนทาง เพื่อความก้าวหน้าของตนเอง เช่น การลาออกไปทำงานกับบริษัทเอกชนประกอบธุรกิจส่วนตัว หรือย้ายกลับ ภูมิลำเนาเป็นต้น ขณะที่พนักงานส่วนหนึ่งเมื่อปฏิบัติงานมานานและไม่สามารถเลื่อนระดับตำแหน่งได้ก็เกิดความไม่ พึงพอใจ ขาดความกระตือรือร้น เนื่องจากการดำเนินงานตามระเบียบของทางราชการมีขั้นตอนมาก ซับซ้อน ก่อให้เกิดความล่าช้า ขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นเหตุที่ทำให้บุคลากรในองค์กรไม่มีแรงจูงใจในการ ทำงาน ก็จะปฏิบัติงานเพียงเฉพาะหน้าที่และความรับผิดชอบไปวันๆ แม้ว่าทางองค์กรจะพยายามสร้างแรงจูงใจใน การทำงาน อาทิเช่น การปรับเพิ่มอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ ของพนักงานให้มีความเหมาะสมมา โดยตลอดเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรที่มุ่งปรับปรุงอัตราเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ให้กับพนักงาน ของเทศบาลมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น แต่สถิติอัตราตำแหน่งว่างของระดับปฏิบัติงานก็คงยังมีในระดับค่อนข้างสูง จึง จำเป็นต้องกำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์และเป้าหมายให้ที่ชัดเจน ดังนั้น คณะผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษา ถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกระหวัน อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ เพื่อศึกษาเป็น แนวทางในการประกอบการเรียนรู้ และหาข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในด้านต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปใช้เพื่อเป็น แนวทางปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ต่อไป

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกระหวัน อำเภอขุนหาญ จังหวัด ศรีสะเกษ
2. เพื่อเสนอแนะแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกระหวัน อำเภอ ขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ

ขอบเขตของการวิจัย

1.ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกระหวัน อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ เนื้อหาที่เกี่ยวข้องในการศึกษาค้นคว้าเป็นปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกระหวัน อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ มีทั้งหมด 16 ด้าน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านงานที่ท้าทาย เป็นงานที่น่าสนใจ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ด้านค่าจ้างเงินเดือน ด้านความ

เจริญความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาด้านสภาพในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร ความเป็นส่วนตัว และด้านความมั่นคงในงาน

2.ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตพื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาคือ เทศบาลตำบลกระหวั้น อำเภอนาหมื่น จังหวัดศรีสะเกษ

3.ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาตั้งแต่เดือนกรกฎาคม 2565 - เดือนตุลาคม 2565

วิธีการดำเนินวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลกระหวั้น อำเภอนาหมื่น จังหวัดศรีสะเกษ ในปี พ.ศ.2565 มีทั้งหมด 63 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลกระหวั้น อำเภอนาหมื่น จังหวัดศรีสะเกษ โดยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 54 คน ซึ่งใช้วิธีคำนวณจากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อ 95% และกำหนดความคลาดเคลื่อนยอมรับได้ .05

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม

ตอนที่1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check List) เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน โดยเป็นแบบปลายปิด (Close Ended Question) ให้เลือกตอบในช่องที่กำหนด

ตอนที่2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกระหวั้น อำเภอนาหมื่น จังหวัดศรีสะเกษ 16 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านงานที่ทำมีลักษณะเป็นงานที่น่าสนใจ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ด้านค่าจ้างเงินเดือน ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านสภาพในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร ด้านความเป็นส่วนตัว และด้านความมั่นคงในงาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) ซึ่งแยก วิเคราะห์ตามลำดับ ดังนี้ วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและรายได้ต่อเดือน สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกระหวั้น อำเภอนาหมื่น จังหวัดศรีสะเกษ สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

สรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน(คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	19	35.2
หญิง	35	64.8
รวม	54	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 64.8 และเป็นเพศชายจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 35.2

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
20 - 30 ปี	9	16.7
31- 40 ปี	20	37.0
41 - 50 ปี	22	40.7
51 ปีขึ้นไป	3	5.6
รวมทั้งหมด	54	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 41 - 50 ปี มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 40.7 รองลงมาอายุ 31 - 40 ปี มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0 รองลงมาอายุ 20 - 30 ปี มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 และอันดับสุดท้ายอายุ 51 ปีขึ้นไป มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ข้าราชการ	6	11.1
ลูกจ้างประจำ	7	13.0
พนักงานจ้างตามภารกิจ	36	66.6
พนักงานจ้างทั่วไป	5	9.3
รวม	54	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งข้าราชการ มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 11.1 รองลงมาตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 รองลงมาตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 66.6 และอันดับสุดท้ายมีตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	13	24.1
10,001 บาท - 15,000 บาท	28	51.9
15,001 บาท - 20,000 บาท	3	5.6
20,001 บาทขึ้นไป	10	18.5
รวม	54	100.0

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 บาท - 15,000 บาท มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 51.9 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 24.1 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5 และอันดับสุดท้ายมีรายได้ต่อเดือน 15,001 บาท - 20,000 บาท มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปรผลและการจัดอันดับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกระหวิน อำเภอนาหวาย จังหวัดศรีสะเกษ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล กระหวิน อำเภอนาหวาย จังหวัดศรีสะเกษ	$\bar{X}$	S.D	แปลผล	ลำดับ
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.57	.605	มากที่สุด	3
ด้านได้รับการยอมรับ	4.37	.586	มากที่สุด	9
ด้านงานที่มีลักษณะเป็นงานที่น่าสนใจ	4.30	.669	มากที่สุด	12
ด้านความรับผิดชอบในงาน	4.27	.574	มากที่สุด	13
ด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	4.17	.720	มาก	14
ด้านค่าจ้างเงินเดือน	4.04	.578	มาก	16
ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน	4.14	.748	มาก	15
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.37	.641	มากที่สุด	10
ด้านสภาพงานในการทำงาน	4.44	.560	มากที่สุด	8
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.53	.499	มากที่สุด	7
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.54	.514	มากที่สุด	6
ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน	4.66	.434	มากที่สุด	2
ด้านสภาพการทำงาน	4.70	.871	มากที่สุด	1
ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร	4.37	.687	มากที่สุด	11
ด้านความเป็นส่วนตัว	4.55	.530	มากที่สุด	4
ด้านความมั่นคง	4.55	.530	มากที่สุด	5
รวม	4.41	.530	มากที่สุด	

จากตารางที่ 5 พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกระหวั้น อำเภอนูนาญ จังหวัดศรีสะเกษ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.41 (S.D. = .530) เมื่อพิจารณาออกเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านสภาพการทำงานมีค่าเฉลี่ย 4.70 (S.D. = .871) รองลงมาด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ย 4.66 (S.D. = .434) รองลงมาด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ย 4.57 (S.D. = .605) รองลงมาด้านความเป็นส่วนตัวมีค่าเฉลี่ย 4.55 (S.D. = .530) รองลงมาด้าน ความมั่นคงมีค่าเฉลี่ย 4.55 (S.D. = .530) รองลงมาด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ย 4.54 (S.D. = .514) รองลงมาด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ย 4.53 (S.D. = .499) รองลงมาด้านสถานภาพในการทำงานมีค่าเฉลี่ย 4.44 (S.D. = .560) รองลงมาด้านได้รับการยอมรับมีค่าเฉลี่ย 4.37 (S.D. = .586) รองลงมาด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ย 4.37 (S.D. = .641) รองลงมาด้านนโยบายองค์กรและการบริหารมีค่าเฉลี่ย 4.37 (S.D. = .687) รองลงมาด้านงานที่มีลักษณะเป็นงานที่น่าสนใจมีค่าเฉลี่ย 4.30 (S.D. = .699) รองลงมาด้านความรับผิดชอบในงานมีค่าเฉลี่ย 4.27 (S.D. = .574) รองลงมาด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่งมีค่าเฉลี่ย 4.17 (S.D. = .720) รองลงมาด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่งมีค่าเฉลี่ย 4.14 (S.D. = .748) และอันดับสุดท้ายด้านค่าจ้างเงินเดือนมีค่าเฉลี่ย 4.04 (S.D. = .578)

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกระหวั้น อำเภอนูนาญ จังหวัดศรีสะเกษ มีทั้งหมด 16 ด้าน ซึ่งสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกระหวั้น

อำเภอนูนาญ จังหวัดศรีสะเกษอยู่ในระดับมากที่สุด ในการที่จะสามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายและทันเวลา โดยในการปฏิบัติงานของบุคลากรขาดการสื่อสารที่ไม่ตรงกัน ซึ่งเป็นสาเหตุให้ไม่สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายได้ทันเวลาที่ผู้บังคับบัญชาได้ตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งการสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญต่อกระบวนการทำงานอย่างยิ่ง และต้องสื่อสารอย่างชัดเจน ถูกต้อง เข้าใจตรงกันด้วย หากผู้นำขาดการสื่อสารแล้ว บางครั้งก็อาจทำให้เกิดความไม่เข้าใจกัน ทำงานผิดพลาดได้ หรือการสื่อสารไม่ครบถ้วนก็อาจเกิดการกระจายข้อมูลที่ผิด เพราะบางครั้งสารเดียวกันแต่เข้าใจไม่ตรงกันก็ทำให้เกิดปัญหาได้ ซึ่งการเข้าใจตรงกันนั้นจำเป็นต่อการทำงานในองค์กรอย่างยิ่ง โดยจะต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรตั้งใจทำงานได้มากขึ้น คือ ส่งไปฝึกอบรมในด้านต่างๆ และสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร ส่งเสริมและสนับสนุนให้พวกเขามีความรู้ ตลอดจนมีทักษะเพิ่มมากขึ้น ทำให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตลอดจนพัฒนาในสายอาชีพของตน การกำหนดเป้าหมายที่ได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เป็นแรงจูงใจให้บุคคลใช้ความพยายามกระทำให้สำเร็จ และความสำเร็จของงานเกินจากความพยายามบวกกับความสามารถของตน โดยบุคลากรในหน่วยงานจะต้องนำไปพิจารณาและปรับปรุงแก้ไขต่อไป เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของ จูไรรัตน์ โชติรัตน์ (2554) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์อยู่ในระดับมากที่สุดความคิดเห็นผู้วิจัย บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ จึงมีแรงจูงใจในระดับมากที่สุดความคิดเห็นของผู้วิจัย คือปัจจัยจูงใจมีผลต่อความพอใจโดยตรง และในด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรคือ การที่บุคลากรสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลของงาน ซึ่งเป็นตัวส่งเสริมให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ด้านการได้รับการยอมรับ การที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่สำคัญให้ท่านทำเสมอ การมอบหมายงานมีหลายวิธีการ เช่น การส่งสัญญาณที่เป็นที่เข้าใจกันระหว่างผู้มอบหมายงานกับผู้รับมอบหมายงาน ไม่ว่าจะโดยวิธีใดก็ตาม เช่น การมอบหมายงานโดยการกล่าวด้วยวาจา การมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษร แต่ที่สำคัญที่สุดของการมอบหมายงาน ไม่ว่าจะโดยวิธีใดก็คือ การสืบความหมายที่เข้าใจตรงกันระหว่างผู้มอบหมายงานกับผู้ที่ได้รับมอบหมายงานบ่อยครั้งที่ทำให้เกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อนกันระหว่างผู้มอบหมายงานกับผู้รับมอบหมายงาน การที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย การที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ที่ไม่ถนัดก็ไม่สามารถอ้างเหตุผล เพื่อไม่มาปฏิบัติหน้าที่ได้ อย่างไรก็ตามในการปฏิบัติราชการผู้บังคับบัญชามอบหมายงานมีอำนาจที่จะมอบหมายหน้าที่ที่สำคัญในการปฏิบัติหน้าที่พิเศษหรือหน้าที่อื่นๆ ที่ไม่ได้เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบหลักหรือภาระกิจประจำตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ได้ ดังนั้น การมอบหมายงานจึงไม่ใช่เป็นเพียงการมอบหมายงานแบบทางเดียวจากบนลงล่างเท่านั้น แต่การมอบหมายงานที่ดีจะต้องเป็นแบบสองทาง (Two ways communication) โดยหัวหน้างานจะต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรได้สอบถามเพื่อยืนยันถึงเป้าหมายหรือผลสำเร็จของงานที่หัวหน้าต้องการให้เข้าใจในทิศทางเดียวกันและตรงกัน มิฉะนั้นจะทำให้เราเสียเวลา เสียความรู้สึกด้วยกันทั้งสองฝ่าย ยังไม่รวมถึงงานที่จะไม่ได้ผลออกมาตามที่ต้องการอีกด้วย ดังนั้นควรแก้ไขโดยให้หัวหน้างานอธิบายงานที่จะมอบหมายงานให้บุคลากรทราบตลอดจนแจ้งถึงผลสำเร็จหรือเป้าหมายของงานที่ต้องการอย่างละเอียดที่สุด และเข้าใจทั้งสองฝ่าย เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ สอดคล้องกับทฤษฎีของ McGregor (1960, pp. 33-57) ได้เสนอทฤษฎี X และ Y ขึ้น แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎี มีข้อสมมติฐานว่าลักษณะธรรมชาติของมนุษย์มีทั้งคนที่ตั้งใจทำงานและไม่ตั้งใจทำงานสมมติฐานของทฤษฎี

งานที่ทำมีลักษณะเป็นงานที่น่าสนใจ

งานที่ปฏิบัติทำให้มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความคิดสร้างสรรค์ในกาทำงานเกิดปัญหาอุปสรรคจากตนเอง คือ ไม่มั่นใจในตนเอง ใช้ความเคยชิน/สัญชาตญาณแก้ไขปัญหา ชี้แจง พอใจในคำตอบเดิม ๆ ไม่กล้า กลัวพลาด ไม่กล้าเสี่ยง ไม่กล้ารับผิดชอบ ชอบสร้างขอบเขตและกฎเกณฑ์ให้ตนเอง ชอบเลียนแบบ แอบอ้างผู้อื่น ชอบเป็นผู้ตาม สามารถทำตามคำสั่งได้ดี ไม่แสวงหาความรู้ ไม่เสาะหาประสบการณ์ ไม่เปิดใจ อุปสรรคจากบุคคลอื่น คือ ไม่ยอมรับฟัง มุ่งตำหนิ วิจารณ์ และปฏิเสธทุกประเด็น อิจฉา เยาเย้ย ถากถาง ปิดโอกาส และสิ่งแวดล้อมที่เป็นอุปสรรค คือ ขาดการกระตุ้นส่งเสริม ไม่เปิดโอกาส มีการบั่นทอนกำลังใจ ปราศจากการยอมรับ เน้นผลกำไรจนเกินไป มีความจำกัดด้านเวลา ทรัพยากรอื่น ๆ ซึ่งความคิดสร้างสรรค์นั้นเป็นความคิดที่มีอิสระ และสร้างให้เกิดเป็นแนวคิดใหม่ ๆ ไม่มีขอบเขตจำกัด หรือกฎเกณฑ์ตายตัว และเป็นแนวคิดที่เข้าทำ เป็นแนวคิดที่อาศัยการมองที่ก้าวไกล สร้างให้เกิดความคิดที่ต่อเนื่อง เป็นความคิดที่อยู่ในลักษณะของจินตนาการ เป็นความคิดที่จะกระจายไปได้หลายทิศทาง และหลายทางเลือก เป็นความคิดที่อยู่ในลักษณะแปลก และแหวกแนวออกไปจากความคิดปกติ สร้างให้เกิดสิ่งประดิษฐ์ใหม่ นวัตกรรมใหม่ และมีการพัฒนาที่แปลกใหม่ที่เป็นประโยชน์และสร้างสรรค์ ดังนั้น ควรจะแก้ไขปัญหาโดยการจะสร้างให้ตนเองมีความคิดสร้างสรรค์ หรือส่งเสริม กระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างจึงควรจัดกิจกรรมและสภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวย พร้อม ๆ กับการป้องกัน และจำกัดอุปสรรคดังที่กล่าวมาข้างต้นด้วย สอดคล้องกับทฤษฎีของ Frederick Herzberg (1959) การลงมือกระทำหรือการทำงานเป็นขั้นเป็นอัน ซึ่งกำหนดเวลาเป็นกิจวัตร หรือยึดหยุ่นได้ อาจมีการสร้างสรรค์งานไม่ว่าเป็นงานง่ายหรืองานยาก เป็นงานที่ชวนให้ปฏิบัติไม่หน้าเบื่อ เป็นงานที่ส่งเสริมต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่มีคุณค่า รวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ หรือทำงานให้เสร็จในเวลาอันสั้น

ด้านความรับผิดชอบในงาน การมีอิสระเสรีในการตัดสินใจหน้าที่งานที่รับผิดชอบ โดยจะมีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเองอย่างเต็มที่ จะไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน ไม่มีหลักเกณฑ์ ไม่มีระเบียบ ทำให้เกิดความคับข้องใจหรือความไม่พอใจของเพื่อนร่วมงานได้ ความมีอิสระในการทำงาน คือ ลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้

ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระเสรีภาพสามารถใช้ดุลพินิจ และตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเวลาทำงาน และวิธีปฏิบัติงาน ใ้ทำงานนั้นแล้วเสร็จ โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้และความสามารถ โดยควรแก้ไขให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลมีส่วนร่วมและรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานให้ตรงกับความถนัดและความสามารถของตน สอดคล้องกับการศึกษาของกาบทิพย์ ศิริชมพู(2554) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับมากที่สุดความคิดเห็นผู้วิจัยบุคลากรได้ปฏิบัติงานตรงกับความถนัด ความรู้ ความสามารถมีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ส่งเสริมให้มีความคิดสร้างสรรค์ และท้าทายความสามารถ

ด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกระหวิน

อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีน้ำหนักต่ำสุดคือ การที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นในการทำงานอย่างยุติธรรม ปัญหาความไม่ยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง กล่าวคือในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ครั้งหนึ่งๆ นั้น มักจะเกิดกรณีโต้แย้งกันอยู่เสมอว่า การพิจารณาครั้งนั้น ๆ เป็นไปอย่างไม่ยุติธรรม มีความลำเอียงหรือมีอคติต่อบุคคลใดโดยเฉพาะ ซึ่งการกล่าวหาหรือโต้แย้งดังกล่าวมักเกิดจาก ผู้ที่ผิดหวังหรือมิได้รับการเลื่อนตำแหน่งและโดยทั่วไปแล้ว ผู้ที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งก็มักจะมีจำนวน น้อยกว่าผู้ที่ผิดหวัง การกล่าวหาหรือโจมตีการเลื่อนตำแหน่งครั้งนั้นๆ ไม่ยุติธรรม จึงเกิดได้ง่ายและอย่างกว้างขวาง ถ้าพนักงานได้รับตำแหน่งใหม่ด้วยการมีเส้นสาย จ่ายสินบน หรือแม้แต่มีความไม่ยุติธรรมในกรณีใดๆ เกิดขึ้นอาจเกิดผลเสียร้ายแรงกับงาน เกิดการถกเถียงที่รุนแรง ประท้วง หรือแม้แต่สร้างความแตกแยก ไปจนถึงพนักงานอื่นที่ตัดสินใจลาออกได้เหมือนกัน ทางที่ดีควรแก้ไขโดยให้มีผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจจากหลายฝ่าย หรือแสดงความคิดเห็นหลายๆ ส่วนเพื่อหาข้อสรุปที่ดีที่สุดในการตัดสินใจเลื่อนตำแหน่ง เพื่อให้โปร่งใสที่สุด ดังนั้นการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งต้องกระทำด้วยความละเอียดรอบคอบอย่างระมัดระวัง และถือความยุติธรรมเป็นหลัก ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลได้พัฒนาตนเองโดยเข้ารับการอบรม สัมมนา และศึกษาต่อเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาทักษะในงานอยู่เสมอ หน่วยงานควรมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรมในการที่จะตอบสนองต่อความต้องการในการที่บุคลากรหรือพนักงานได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างสุจริตและไม่เกิดความขัดแย้งในหน่วยงานอย่างยุติธรรม สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1954) เนื่องจากการกระทำนั้นๆ จะทำให้คนได้รับความพอใจ ทางอารมณ์จึงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow เป็นทฤษฎีการจูงใจของมนุษย์ ซึ่งได้จัดลำดับความต้องการของมนุษย์จากขั้นต่ำถึงขั้นสูงสุดรวม 5 ระดับ คือ ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) ซึ่งเป็นความต้องการขั้นต่ำเพื่อการอยู่รอดของบุคคล มีปัจจัยขององค์การที่สามารถตอบสนองความต้องการระดับนี้ก็คือ การให้เงินเดือนขั้นต่ำสุดที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต รวมทั้งเงื่อนไขของการทำงานที่เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของพนักงาน ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety needs) ได้แก่ ความต้องการเรื่องความมั่นคงความปลอดภัย เสรีภาพที่ปลอดจากการคุกคามใดๆ เป็นต้น องค์การสามารถสร้างเงื่อนไขเพื่อตอบสนองความต้องการขั้นที่ 2 นี้ โดยจัดเงื่อนไขที่ปลอดภัยในที่ทำงานให้มีความยุติธรรม สร้างความมั่นคงในงานให้ความสะดวกสบายในการทำงาน ความต้องการเป็นสมาชิกของสังคม (Belonging needs) ซึ่งประกอบด้วยความต้องการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ต้องการความรัก ความผูกพัน ความเป็นเพื่อนและมิตรภาพ องค์การสามารถตอบสนองความต้องการระดับนี้ ด้วยการเปิดโอกาสให้สมาชิก ได้พบปะสังสรรค์ทางสังคมระหว่างทำงาน ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem needs) เป็นความต้องการระดับที่สูงขึ้นที่เกี่ยวกับการนับถือตนเองและการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่นเป็นความต้องการความสำเร็จ ความมีเกียรติศักดิ์ศรี ความยอมรับในความมีชื่อเสียง การเลื่อนตำแหน่งเป็นต้น ความต้องการสำเร็จที่ได้ทำดังใจปรารถนา (Self-actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ที่เกิดขึ้นหลังจากความต้องการขั้นอื่น ๆ ที่กล่าวมาแล้วได้รับการตอบสนองอย่างครบถ้วน เป็นความต้องการที่มีคุณค่าสูงสุดของความเป็นมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์แห่งตน (Selffulfillment) ได้ทำ

และได้สำเร็จในทุกอย่างที่ตนใฝ่ฝันและปรารถนาได้ใช้ความสามารถและพัฒนาศักยภาพของตนได้ถึงขีดสูงสุด ดังนั้น บุคลากรที่อยู่ในระดับนี้จึงถือได้ว่าเป็นทรัพยากรทรงคุณค่าสูงสุดขององค์การซึ่งหาได้ยากยิ่งในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง สอดคล้องกับการศึกษาของมิลลิตี เย็นสบาย (2557) การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลมะขามเมืองใหม่ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรีและเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ประสพการณ์ในการทำงานผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีแรงจูงใจมากที่สุด ซึ่งการได้รับเป็นพิจารณาเลื่อนขั้นในการทำงานอย่างยุติธรรม และได้รับการขึ้นเงินเดือนค่าจ้างให้สูงขึ้นอย่างยุติธรรม

ด้านค่าจ้างเงินเดือน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกระหวัน อำเภอนาหว้า จังหวัดศรีสะเกษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีน้ำหนักต่ำสุดคือ การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่างๆ ในการเบิกจ่ายเงินมีปัญหาที่เสี่ยงต่อการเบิกจ่ายเงินเกินกว่างบประมาณของภารกิจในด้านต่างๆ และค่าใช้จ่ายที่ไม่สอดคล้องกับภารกิจหน่วยงาน ซึ่งต้องรับภาระความเสี่ยงจากระบบการควบคุมที่ไม่รัดกุม ทำให้เสียงบประมาณโดยไม่จำเป็น ซึ่งเกิดจากการปฏิบัติไม่ครบถ้วนตามระเบียบที่กำหนดไว้เช่น หลักฐานการจ่ายหรือใบสำคัญการจ่ายสูญหาย การเบิกค่าใช้จ่ายที่ไม่สามารถเบิกจ่ายได้ การเบิกจ่ายเงินไม่ถูกต้องเป็นต้น ซึ่งมีวิธีการแก้ไขโดยการจัดทำแผนภูมิในการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายด้านต่างๆ เพื่อเผยแพร่ให้เจ้าหน้าที่ที่เข้ามาทำงานใหม่และเจ้าหน้าที่ทุกคนที่เกี่ยวข้องได้ทราบและการจัดเก็บเอกสารทุกประเภทให้เป็นระบบ เพื่อสะดวกในการสืบค้นข้อมูล ทำให้สามารถหาเอกสารที่ต้องการได้เร็วยิ่งขึ้น ในการปฏิบัติงานบุคลากรมีความคาดหวังว่าจะทำให้ตนได้รับรางวัลเป็นค่าตอบแทนจากการที่ตนพยายามทุ่มเทให้กับงานที่ได้รับมอบหมาย จึงคาดหวังว่าจำทำให้ได้รับเป็นค่าจ้างเงินเดือนเพิ่มขึ้น และได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวัง Vroom(1964) ในทฤษฎีของวรูมอาจจะยังมีความไม่สมบูรณ์ แต่ก็พบว่าเป็นจุดเริ่มต้น สำคัญที่ทำให้มีการวิจัยต่อเนื่องมาอีกมากในเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของคนงานในโรงงาน อุตสาหกรรม ในการทำให้เกิดแรงจูงใจต่อพฤติกรรม หรือการกระทำ แม้จะมีเรื่องของผลรางวัลหรือสิ่งเร้า ภายนอกตัวเข้ามาเกี่ยวข้อง แต่ปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจคือความคิดของบุคคล นักจิตวิทยา บางคนในกลุ่มนี้ศึกษาเรื่องการวางแผน บางคนศึกษาเรื่องการตั้งเป้าหมาย แต่สำหรับวรูมจะเน้น ศึกษาเรื่องความคาดหวัง สอดคล้องกับทฤษฎีของ Porter and Lawler (1968) ได้ชี้ให้เห็นถึงความพยายามในการปฏิบัติงานจะทำให้บุคคล ได้รับรางวัลเป็นการตอบแทน รางวัลบางอย่างเป็นรางวัลจากภายนอก เช่น การเพิ่มค่าจ้างเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น ส่วนรางวัลที่เรียกว่าเป็นรางวัลภายใน เช่น การยอมรับตนเอง และความสำเร็จในชีวิต เป็นต้น บุคคลจะประเมินว่าการที่ตนจะทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานมากน้อย เพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความคาดหวังไว้ จะได้รับความเป็นธรรมเพียงใด กล่าวคือ ถ้าเขาคาดหวัง รางวัลที่เขาได้รับความเป็นธรรม จะทำให้เขาเกิดความพอใจในการทำงาน

ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกระหวัน อำเภอนาหว้า จังหวัดศรีสะเกษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีน้ำหนักต่ำสุดคือ การได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น โดยมีอุปสรรคในด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรที่มีเจตคติที่ไม่ดีต่อบุคคลที่ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่งผลให้บุคคลที่ไม่ได้รับการสนับสนุนบางคนขาดโอกาสในการได้รับเลือกในการให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นกว่าเดิม ทำให้บุคลากรยังขาดประสิทธิภาพในการทำงานและยังขาดโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ เพื่อทำให้ตนเองมีความกระตือรือร้น เตรียมพร้อมอยู่เสมอ ทำให้ตนเองเป็นที่ต้องการของผู้อื่นและทำให้ตนเองเป็นที่น่าเชื่อถือในองค์กร โดยการจะได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นนั้น เป็นการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพให้พนักงานทำงานได้ดีขึ้น เก่งขึ้น ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มากขึ้นเสริมสร้างให้พนักงานมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในทางเดินชีวิต และมุ่งมั่นพัฒนาให้เกิดความก้าวหน้าเพื่อพัฒนาทักษะ เพิ่มศักยภาพของการทำงานให้ดียิ่งขึ้นเรื่อยๆ เพื่อที่จะมาพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าด้วย ซึ่งมาจากพื้นฐานพนักงานที่เกิดการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา เพิ่มฐานเงินเดือนของพนักงานแต่ละคนให้สูงขึ้นตามความสามารถที่เพิ่มขึ้นเพื่อรักษาให้พนักงานอยากทำงานอยู่กับองค์กร เพราะได้พัฒนาตัวเองตลอดเวลา และได้สร้างอนาคตที่ดีให้กับพนักงานและองค์กร ให้มีประสิทธิภาพในการประกอบอาชีพ ซึ่งการที่พนักงานมีโอกาสในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์จากการปฏิบัติงานในหน่วยงานและมีโอกาสได้เดินทางไปศึกษาดูงานเพื่อค้นหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาการทำงานและเพื่อแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการทำงาน สอดคล้องกับ Skinner (1972) ได้ศึกษาถึงการทำงานที่ดีที่ควรยกย่อง โดยวิเคราะห์สถานการณ์การทำงานเพื่อพิจารณาสาเหตุและกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงเพื่อจัดปัญหาอุปสรรคในการทำงาน เป้าหมายของการมีส่วนร่วมของแรงงานและการช่วยเหลือ ตลอดจนการปรับปรุงการทำงาน การป้อนกลับอย่างรวดเร็วของผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น และรางวัลจากการยอมรับตลอดจนการยกย่องบุคคลที่ดี

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกระหวั้น อำเภอบึงสามพัน จังหวัดศรีสะเกษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีน้ำหนักต่ำสุดคือ การมีโอกาสได้พบปะสังสรรค์กันนอกเวลางาน อาจทำให้เกิดความเข้าใจผิด และเกิดการนิทาว่าร้ายซึ่งทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้งในความสัมพันธ์ขององค์กร ที่อาจทำให้เกิดปัญหาในความสัมพันธ์ที่ไม่อาจแก้ไขได้ ทำให้เพื่อนร่วมงานแตกแยกกัน โดยนำมาแก้ไขเพื่อสร้างความสามัคคีในองค์กรร่วมใจกันทำงาน ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีโดยปราศจากข้อขัดแย้ง สามารถอาศัยอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและทำให้มีความสัมพันธ์อย่างเหนียวแน่นกับองค์กรที่ตนทำงานอยู่ ควรให้บุคลากรในองค์กรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน การสร้างความสัมพันธ์ในด้านนี้หากปฏิบัติให้เหมาะสมก็จะเกิดประโยชน์ต่อการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กรกล่าวคือ การวางตัวระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชานั้นเป็นสิ่งสำคัญ หัวหน้างานหรือผู้บริหารควรมีแนวปฏิบัติที่ดีคือ รู้จักควบคุมอารมณ์ไม่โมโห ไม่ใช้อำนาจเกินความจำเป็น ไม่ตัดสินใจในเวลาโกรธ พร้อมทั้งรู้จักเสริมสร้างกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาโดยต้องคำนึงถึงความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน และมีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงานทุกคน สอดคล้องกับการศึกษาของจรัสรัตน์ โชติรัตน์ (2554) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์อยู่ในระดับมากความคิดเห็นผู้วิจัยบุคลากรได้รับการยอมรับและเคารพจากผู้ใต้บังคับบัญชา และได้คอยช่วยแก้ปัญหาให้ผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่เสมอ จึงมีแรงจูงใจในระดับมาก ซึ่งเป็นสร้างความสัมพันธ์ร่วมกันภายในองค์กร เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีความเป็นกันเองมากขึ้น

ด้านสภาพในการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกระหวั้น อำเภอบึงสามพัน จังหวัดศรีสะเกษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีน้ำหนักต่ำสุดคือ งานที่ทำไม่ตรงตามความสามารถหรือไม่ตรงตามตำแหน่งของแต่ละบุคคล ทำให้การทำงานการปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ บางครั้งงานที่ได้รับมอบหมายอาจจะเยอะเกินไป ส่งผลให้งานเกิดความล่าช้าและงานอาจจะไม่ตรงตามหน้าที่ของผู้ปฏิบัติโดยตรง บุคคลที่มีสภาพหลายอย่างพร้อมกัน จะทำให้เกิดปัญหาพบปะขัดกัน ซึ่งเกิดจากบุคคลบางคนมีสภาพหลายสภาพเหมือนกันในเวลาเดียวกัน ทำให้พบปะขัดกันและความรับผิดชอบตามสภาพของตนต้องขัดแย้งกัน ดังนั้นการมีสภาพ 2 สภาพเหมือนกันจึงทำให้พบปะขัดแย้งกันและมีผลกระทบต่อการจัดระเบียบทางสังคม จึงควรเลือกสภาพที่ไม่ต้องทำให้เกิดปัญหาพบปะขัดกัน โดยสภาพในการปฏิบัติงานตามหน้าที่การทำงานนั้นคือ ต้องเป็นงานที่มีสภาพในอาชีพการทำงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและมีความรู้สึภาคภูมิใจในอาชีพที่ทำอยู่ เพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในตำแหน่งหน้าที่ของตนที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีในการทำงาน ผู้บริหารต้องมีหลักเกณฑ์ในการบริหารงานที่ดีมีความ

ถูกต้องยุติธรรม ดูแลงานด้านการบริหารงานบุคลากรให้ดี ผู้จัดการองค์การจะต้องแก้ไขข้อขัดแย้ง กระตุ้น พัฒนา ส่งเสริมการสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดกับบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดขึ้นภายในองค์การเพื่อให้ผลความสำเร็จของงานตามเป้าหมายขององค์การ สอดคล้องกับการศึกษาของบุษบา เชิดชู (2556) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติของข้าราชการองค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นการปฏิบัติการทำงานในหน้าที่การงานในตำแหน่งที่ได้รับยกย่องและมีเกียรติ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบึงพระสวรรค์ อำเภอนาหวาย จังหวัดศรีสะเกษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีน้ำหนักค่าสุดคือ การที่ผู้บังคับบัญชาของท่าน ดูแลและใส่ใจ ต่อลูกน้องทุกคน โดยปัญหาบางครั้งผู้บังคับบัญชาอาจจะดูแลบุคลากรไม่ทั่วถึง เนื่องจากบุคลากรมีจำนวนมาก และผู้บังคับบัญชาอาจจะติดภาระหน้าที่การทำงาน ผู้บังคับบัญชาอาจจะดูแลเอาใจใส่บุคลากรที่ตนรู้จักมากกว่าบุคคลอื่นและผู้บังคับบัญชาอาจจะมีปฏิสัมพันธ์กับลูกน้องน้อยมาก ดังนั้น อาจจะไม่มีความมาพูดคุยกับลูกน้องบ่อยครั้ง ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการทำงานร่วมกันของบุคคลในองค์กร ทุกคนในองค์กรควรมีการเรียนรู้กับผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพนับถือทั้งต่อหน้าและลับหลัง หลีกเลี่ยงการประจบประแจงมีความรับผิดชอบในงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย ใช้ความรู้ ความสามารถ และดำเนินการให้เกิดความสำเร็จ หากมีปัญหาควรหาเวลาที่จะปรึกษาหารือกันในเวลาที่เหมาะสมและไม่เบียดเบียนความอยากลำบากในการดำเนินงานต่อหน้าผู้บังคับบัญชา ตลอดจนให้การยกย่องคุณความดีของผู้บังคับบัญชาในโอกาสอันเหมาะสม ซึ่งมีวิธีการแก้ไขโดยการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรในการจัดกิจกรรมด้วยกัน และเสริมสร้างความสามัคคีในการทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดประโยชน์ในองค์กร ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับบุคลากรให้มากและควรดูแลเอาใจใส่บุคลากรให้เท่าๆ กัน เพื่อไม่ให้เกิดปัญหากับผู้บังคับบัญชามากจนเกินไปจนทำให้บุคลากรอาจเอาไปนินทาลับหลังได้ สอดคล้องกับการศึกษาของจุไรรัตน์ โชติรัตน์ (2554) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลนาขามอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์อยู่ในระดับมากความคิดเห็นผู้วิจัยบุคลากรมีความรู้สึกที่ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ทุกคน เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลือเป็นอย่างดี บุคลากรจึงมีแรงจูงใจในระดับมาก ซึ่งมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในการเสริมสร้างความสามัคคีในการทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดประโยชน์ในองค์กร

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบึงพระสวรรค์ อำเภอนาหวาย จังหวัดศรีสะเกษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีน้ำหนักค่าสุดคือ การทำงานของท่านมีการติดต่อประสานงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การประสานงานจำเป็นต้องมีบุคคลผู้ที่ทำหน้าที่ติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่น ซึ่งปัญหาที่เจอก็คือ การประสานงานมีความขัดข้องหรือความเข้าใจไม่ตรงกัน เนื่องจากต่างฝ่ายต่างมีประสบการณ์ต่างกัน จึงทำให้เกิดความผิดพลาดในการประสานงาน การติดต่อประสานงานอาจจะไม่มีการติดต่ออย่างเต็มที่ เนื่องจากผู้ประสานงานยังมีความเกรงใจซึ่งกันและกัน ทำให้การติดต่อประสานงานกับเพื่อนร่วมงานยังขาดประสิทธิภาพในการทำงาน โดยผู้ที่ติดต่อประสานงานกับเพื่อนร่วมงานจะต้องนำไปพิจารณาและปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพต่อไป คือ ควรมีการเสริมสร้างองค์ความรู้ให้กับผู้ประสานงานให้มีความกล้าที่จะพูดให้มากขึ้น และควรมีวิธีการสื่อสารกับบุคคลอื่นให้มีความเข้าใจ และควรมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการประสานงาน เพื่อที่จะไม่ให้เกิดความผิดพลาดในการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับทฤษฎี Taylor (1856) แต่ละคนมีเทคนิควิธีการที่ต่างกันในการติดต่อประสานงานของการทำงาน แต่มีเป้าหมายในการปฏิบัติงาน

เดียวกัน และเน้นการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคลอย่างสูงสุด เพื่อประโยชน์ขององค์การ ซึ่งมีส่วนสัมพันธ์กับการจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุดทีเดียว ไม่ว่าจะเป็น เรื่องของการกำหนดเวลาความสามารถและการเสริมสร้างองค์ความรู้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องมีความเข้าใจในการสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรในองค์การของตน แรงจูงใจนั้นเกิดขึ้น จากภายในของแต่ละบุคคลเป็นความต้องการของบุคคลโดยธรรมชาติซึ่งอาจเป็นสิ่งที่กระตุ้นหรือ ยับยั้งไม่ให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่ดีในการทำงาน ส่วนแรงจูงใจที่เกิดขึ้นได้จากภายนอกอาจจะเป็นสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานทั้งสิ่งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม ดังนั้นแนวทางสร้างแรงจูงใจให้กับ เพื่อนร่วมงานของผู้บริหารจำเป็นต้องศึกษาทฤษฎีให้ชัดเจน สามารถนำไปใช้ได้อย่างมีทักษะ ก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน ต่องานที่ทำงานด้วยความพึงพอใจ และความสุขกับการทำงาน

ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกระหวัน อำเภอนาหวาย จังหวัดศรีสะเกษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีน้ำหนักต่ำสุดคือ หัวหน้างานมีการวางแผนการบริหารงานในองค์กรได้อย่างเหมาะสม การวางแผนของหัวหน้างานมีความขัดแย้งในองค์กร มีโครงสร้างการบริหารที่ไม่แข็งแรง ทำให้การบริหารงานในองค์กรไม่มีประสิทธิภาพในการวางแผน ทำให้เกิดข้อผิดพลาดในการวางแผนนั้น เกิดความเสียหาย การรั่วไหล ความสูญเสียหรือเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ที่ทำให้งานไม่ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือมีความเสี่ยง คือ ความไม่แน่นอนที่เกิดขึ้นและมีผลต่อการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้นั้น ดังนั้น การบริหารความเสี่ยงขององค์กร คือ การบริหารความเสี่ยงของโครงการต่างๆ ตามแผนงานซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญและหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งการบริหารความเสี่ยงจึงครอบคลุมความเสี่ยงด้านงบประมาณ ความเสี่ยงด้านค่าใช้จ่าย ความเสี่ยงด้านกำหนดการ และความเสี่ยงด้านเทคนิค หากไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่ในการวางแผน ปฏิบัติการแก้ไข ติดตามประเมินผล อาจทำให้เกิดผลกระทบในองค์กรต่างๆ ขึ้นตามมา ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาภายในองค์กร เช่น สถานที่ทำงานที่ไม่ปลอดภัย ระบบบัญชีไม่น่าเชื่อถือ วัฒนธรรมองค์กรที่ไม่เอื้อต่อการสร้างประสิทธิภาพการทำงาน ความขัดแย้งจากผลประโยชน์ เป็นต้น โดยมีวิธีการแก้ไข คือ ต้องพิจารณาทบทวนกระบวนการปฏิบัติงานที่ใช้อยู่เป็นระยะๆ เพื่อให้วิธีการปฏิบัติงานที่กำหนดขึ้นนั้นเป็นแนวทางที่ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพในองค์กร ควรพิจารณาตรวจสอบปัญหาที่จะมีผลกระทบต่อการปฏิบัติตามแผน เพื่อนำมาหาทางแก้ไข ต้องวางแผนให้มีความยืดหยุ่น เปลี่ยนแปลงและปรับได้ตามสถานการณ์ ดังนั้น การปฏิบัติงานให้เกิดผลดีนั้นองค์กรจะต้องมีการวางแผนงานล่วงหน้า โดยอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นพื้นฐานการกำหนดงานในแผนงาน การเขียนแผนงานองค์กรต้องพยายามเขียนให้ชัดเจน การกำหนดจุดประสงค์ ขั้นตอนการดำเนินงาน ผู้รับผิดชอบเวลาและค่าใช้จ่ายที่ระบุไว้ให้ชัดเจนจะช่วยให้การปฏิบัติตามแผนงานเป็นไปตามที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของมฤดี เย็นสบาย (2557) การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรีมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลมะขามเมืองใหม่ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรีและเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ อำเภอมะขามผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างานอยู่ในระดับแรงจูงใจมาก ซึ่งหัวหน้างานมีการควบคุมดูแลในการวางแผนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพในองค์กร โดยอาศัยการวางแผนโครงสร้างแผนงานในการทำงานให้เหมาะสมชัดเจน

ด้านสภาพการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกระหวัน อำเภอนาหวาย จังหวัดศรีสะเกษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีน้ำหนักต่ำสุดคือ สถานที่ทำงานของท่านตั้งอยู่ในทำเลที่เหมาะสม สถานที่ข้างในหน่วยงานของแต่ละฝ่ายมีความคับแคบ ทำให้เข้าไปแล้วเกิดความอึดอัด ไม่มีอากาศถ่ายเทในที่ทำงาน แสงสว่างไม่เพียงพอ ซึ่งทำให้สถานที่การทำงานไม่น่าอยู่ การจัดระเบียบโต๊ะทำงานชิดกันเกินไป

สถานที่อาจจะตั้งอยู่กลางทุ่งนาติดกับชุมชน ทำให้การเข้าออกมีความลำบาก เนื่องจากถนนการสัญจรมีขนาดเล็ก แล้วตั้งห่างจากถนนทางหลักเป็นอย่างมาก สถานที่ทำงานอยู่ใกล้ทุ่งนาทำให้มีความเสี่ยงในการที่จะได้รับมลพิษจากทุ่งนาของประชาชน โดยการสูดดมมลพิษเข้าสู่ร่างกายของบุคลากรได้ ซึ่งทำให้สุขภาพร่างกายไม่ดี ที่ตั้งบริเวณโล่งหากมีพายุลมฝนอาจจะเกิดความเสียหายเป็นอย่างมาก การเคลื่อนย้ายรถลำบาก เนื่องจากถนนทางเข้ามีขนาดเล็ก ในบางช่วงฤดูฝนอาจจะเสี่ยงต่อการเกิดไฟฟ้าผ่า เนื่องจากสถานที่ตั้งอยู่ในที่โล่งแจ้ง โดยนำมาแก้ไขได้โดยการส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงานทุกคน ในการที่จะพัฒนาสถานที่ทำงานให้เป็นสถานที่ทำงานที่น่าอยู่ น่าทำงาน เช่น การสนับสนุนกลุ่มกิจกรรมชมรมต่างๆ ควรร่วมกันพัฒนาสิ่งแวดล้อมในการทำงานทั้งทางกายภาพ และทางสังคม ให้เอื้อต่อการมีสุขภาพดีและมีความปลอดภัย รวมถึงการควบคุมมลพิษต่างๆ จากกระบวนการทำงาน หรือกระบวนการผลิต เพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อคนที่ทำงานและประชาชนโดยรอบ สอดคล้องกับการศึกษาของปฐม วงศ์ สีหาเสนา (2557) การศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรีและเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรีผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก โดยด้านสภาพการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีการส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงานและการร่วมกันพัฒนาสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัยในหน่วยงาน

ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกระหวิน อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดศรีสะเกษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีน้ำหนักต่ำสุดคือ การที่องค์กรมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจนเหมาะสม สำหรับบางคนที่มีความสามารถเป็นพิเศษ ทำให้ได้รับมอบหมายงานมากกว่าผู้อื่น มีการแบ่งงานให้ที่ไม่เหมาะสม หรือบอกหน้าที่ไม่ชัดเจน ซึ่งทำให้เกิดปัญหาในการทำงานได้ บางทีปัญหาที่เกิดขึ้นอาจเป็นเพราะไม่ยอมคุยกันให้เข้าใจก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ ทำให้เกิดความผิดพลาดขึ้นได้ การแบ่งงานในแต่ละตำแหน่งที่ถนัด กล่าวได้ว่าการทำงานที่มีประสิทธิภาพให้ผลสำเร็จสูงขึ้น เมื่อมีการแบ่งงานให้กับบุคลากรฝ่ายต่างๆแยกกันไปตามตำแหน่งที่ตนเองถนัด ซึ่งจะดีกว่าที่ทุกคนจะทำงานหลายๆอย่างด้วยตนเอง การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นการกำหนดความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งงาน ซึ่งควรนำมาพิจารณาหรือแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยการที่ควรแบ่งงานตามที่บุคคลนั้นถนัด ควรมีการมอบหมายงานให้แต่ละบุคคลที่คิดว่าจะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ พยายามจัดการให้ทุกคนทำงาน โดยมีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ เพื่อจะได้บรรลุความสำเร็จของงานนั้น สอดคล้องกับการศึกษาของกาทิพย์ ศิริขิมพู(2554) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธาราม จังหวัดนครพนมอยู่ในระดับมากความคิดเห็นผู้วิจัยบุคลากรได้ปฏิบัติงานตรงกับความถนัด ความรู้ ความสามารถมีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ส่งเสริมให้มีความคิดสร้างสรรค์ และท้าทายความสามารถ ในการบริหารองค์กรจะมีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย ซึ่งทำให้เรื่องนโยบายองค์กรและการบริหาร มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุดซึ่งในหน่วยงานท่านมีกฎเกณฑ์และระเบียบ ในการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจนและหน่วยงานท่านมีนโยบายการบริหารงานเป็นระบบการทำงานไม่ซ้ำซ้อนกัน สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick W. Taylor (1856) ได้เสนอหลักการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ มาใช้ในการจัดการซึ่งก่อให้เกิด ประสิทธิภาพของการบริหารที่เน้นหลักการพื้นฐานของการนำวิทยาศาสตร์มาใช้ในกิจกรรมการบริหาร การเน้นการให้สิ่งจูงใจกับผู้ทำงาน โดยถือหลักการว่าทำงานมากได้เงินมาก (more production more money) และเน้นการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคลอย่างสูงสุด เพื่อประโยชน์ขององค์การในการทำงานของตำแหน่งความรับผิดชอบต่องานที่ทำ เพื่อจะได้บรรลุความสำเร็จของงานนั้นให้มีความชัดเจนมากขึ้น

ด้านความเป็นส่วนตัว แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกระหวั้น อำเภอนายูง จังหวัดศรีสะเกษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีน้ำหนักต่ำสุดคือ การที่มีความเป็นส่วนตัวเมื่อปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร ความเป็นส่วนตัวอาจมีน้อย เนื่องจากต้องมีการทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่นมากกว่าทำให้มีเวลาส่วนตนน้อยที่อยู่ในองค์กร ในบางองค์กรมีการก้าวท้าวความเป็นส่วนตัวของบุคลากรมากเกินไปทำให้บุคลากรนั้นรู้สึกไม่ปลอดภัยทำให้มีการระแวงไม่เชื่อใจ ไม่ไว้วางใจ บางคนอาจก่อปัญหาให้กับอีกคน สาเหตุที่ทำให้คนในองค์กรสมัยนี้ไม่ค่อยเคารพพื้นที่ส่วนตัวของกันและกัน อาจเป็นเพราะปัจจุบันวัฒนธรรมการทำงานของคนในองค์กรที่เน้นการพูดคุยเป็นส่วนใหญ่จนทำให้ใครหลายคนหลงลืมไปว่าความเป็นส่วนตัวก็ยังเป็นเรื่องที่สำคัญอยู่เมื่อเคยชินกับการทำงานแบบนั้นจนอาจหลงลืมเรื่องการไม่ละเมิดสิทธิต่อเพื่อนร่วมงานลดน้อยลงไปด้วย ความเป็นส่วนตัวคือสถานการหรือลักษณะบางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ซึ่งแก้ไขปัญหาก็ได้ด้วยวิธีการหาสาเหตุของปัญหาและคนที่เกี่ยวข้องกับปัญหาความขัดแย้งนั้น ควรเรียกบุคคลที่มีปัญหานั้นมาคุยทีละคนแบบส่วนตัว เมื่อวิธีแก้ไขปัญหาก็จะส่งผลต่อทั้งบุคลากรและองค์กรเมื่อแก้ไขปัญหาก็เรียบร้อยแล้วก็ควรตั้งกฎระเบียบหรือข้อตกลงขึ้นมาเพื่อป้องกันการเกิดปัญหาเดิมขึ้นมาอีก สอดคล้องกับการศึกษาของกาทิพย์ ศิริขมพู(2554) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สุวรรณศรี จังหวัดนครพนมอยู่ในระดับมากความคิดเห็นผู้วิจัย เนื่องจากการที่มีความเป็นส่วนตัวเมื่อปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร ความเป็นส่วนตัวอาจมีน้อย เนื่องจากต้องมีการทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่นมากกว่าทำให้มีเวลาส่วนตนน้อยที่อยู่ในองค์กร ความเป็นส่วนตัวในองค์กรเมื่อเป็นสถานการณ์ของลักษณะบางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวต้องมีวิธีแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานและงานที่ทำอยู่ขณะนี้บุคลากรจึงมีแรงจูงใจในระดับมาก

ด้านความมั่นคง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกระหวั้น อำเภอนายูง จังหวัดศรีสะเกษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีน้ำหนักต่ำสุดคือ การที่องค์กรของท่าน มีการจัดระบบสวัสดิการสำหรับบุคลากรที่ดี เป็นปัญหาที่สำคัญซึ่งเป็นปัญหาและอุปสรรคในการจัดสวัสดิการเงินกู้พนักงาน ปัญหาในการจัดสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล ด้านเงินช่วยเหลือพนักงาน ด้านการพัฒนาพนักงานและด้านที่พักอาศัย อาจทำให้เกิดปัญหาการขาดเงินหมุนเวียนของแต่ละองค์กรไม่พอใช้จ่ายต่อพนักงานในแต่ละเดือน อาจทำให้พนักงานบางคนถึงกับลาออกจากงานปัญหาสำหรับสวัสดิการนั้น หากต้องการเบิกค่าใช้จ่ายสำหรับค่าใช้จ่ายด้านอื่นๆ ที่ต้องการใช้ ซึ่งมีกระบวนการในการเบิกค่าใช้จ่ายที่ใช้เวลานานเนื่องจากจะต้องผ่านกระบวนการด้านต่างๆ หรือเป็นไปตามวิธีการปฏิบัติในขั้นตอนการเบิกจ่ายขององค์กรนั้นๆ โดยที่องค์กรจะจัดระบบสวัสดิการให้จ่ายต่อการเข้าถึงและได้รับบริการอย่างมีประสิทธิภาพตามที่บุคลากรควรจะได้รับ ในการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายต่างๆ ควรจะสามารถทำได้ง่ายและรวดเร็วโดยไม่ต้องใช้เวลาเหมือนเมื่อก่อน ควรมีการให้บริการอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส การได้รับสวัสดิการควรจะมีคุณค่าเท่าเทียมกันไม่เหลื่อมล้ำซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับการศึกษาของบุษบา เชิดชู (2556) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอลำลูกเกด จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลำลูกเกด จังหวัดจันทบุรี และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลำลูกเกด จังหวัดจันทบุรีผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลำลูกเกด จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งความมั่นคงในการที่องค์กรของท่าน มีการจัดระบบสวัสดิการสำหรับบุคลากรที่ดี เป็นปัญหาที่สำคัญในการจัดสวัสดิการเงินกู้ให้กับพนักงานเพื่อช่วยเหลือความเป็นอยู่ในด้านต่างๆ หากต้องการเบิกค่าใช้จ่ายสำหรับค่าใช้จ่ายด้านอื่นๆ ที่ต้องการใช้ ซึ่งมีกระบวนการในการเบิกค่าใช้จ่ายที่ใช้เวลานานเนื่องจากจะต้องผ่านกระบวนการด้านต่างๆ หรือเป็นไปตามวิธีการปฏิบัติในขั้นตอนการเบิกจ่ายขององค์กรนั้นๆ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกระหวัน อำเภอนาหวาย จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นอันดับรองสุดท้าย และด้านค่าจ้างเงินเดือนของบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นอันดับสุดท้าย ซึ่งมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยจึงจำเป็นต้องมีการสร้างผลงานให้ผู้บังคับบัญชาได้เห็น เพื่อผลในการปรับขึ้นเงินเดือนในด้านดังกล่าว โดยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงบริหาร

1. ควรกำหนดนโยบายเกี่ยวกับเรื่องค่าตอบแทน และเงินเดือนให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และบุคลากรในองค์กรควรมีความรับผิดชอบตามที่ที่ได้รับมอบหมาย
2. ควรกำหนดการทำงานที่ดีขึ้น โดยวิเคราะห์สถานการณ์การทำงานเพื่อพิจารณาสาเหตุและกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงเพื่อขจัดปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ตลอดจนการปรับปรุงการทำงาน การป้อนกลับอย่างรวดเร็วของผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น และรางวัลจากการยอมรับตลอดจนการยกย่องบุคคลที่ทำดี
3. จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติของพนักงานตามหลักเกณฑ์ว่าด้วยความยุติธรรมและความโปร่งใส เพื่อเป็นฐานข้อมูลในการปรับตำแหน่งและเงินเดือน
4. ให้มีข้อปฏิบัติหรือกฎหมายรับรองความมั่นคงและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างชัดเจน มีการจัดการฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มเติมความรู้แก่บุคลากรในเทศบาล

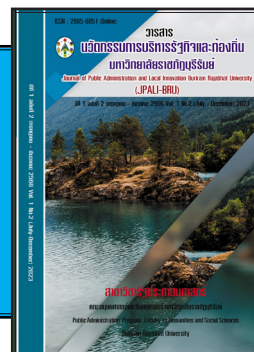
ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกระหวัน อำเภอนาหวาย จังหวัดศรีสะเกษ โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ
2. ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอื่น ๆ ในอำเภอนาหวาย จังหวัดศรีสะเกษด้วย เพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลกระหวัน อำเภอนาหวาย จังหวัดศรีสะเกษ

เอกสารอ้างอิง

- กาทิพย์ ศิริขมพู. (2544). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม.
- วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จุไรรัตน์ โชติรัตน์. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชากฎหมายและการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- โชติกา ระโส. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เทศบาลตำบลกระหวัน. (2565). ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลตำบลกระหวัน อำเภอนาหวาย จังหวัด ศรีสะเกษ. (ออนไลน์) <http://www.krawan.go.th>. (วันที่30 กรกฎาคม 2565)

- บุษบา เชิดชู. (2556). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขุขันธ์ จังหวัดจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาการจัดการภาครัฐ และภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มฤดี เย็นสบาย. (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วัฒนา โสสุวรรณ. (2564). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
- สุภาพ กันธิมา. (2565). **แรงจูงใจในการปฏิบัติการของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่**. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Synderman, B. (1959). **The motivation to work**. New York: John Wiley and Sons.
- Maslow, A. H. (1954). **Motivation and personality**. New York: Harper & Brothers.
- McGregor, D. (1960). **The human side of enterprise**. New York: McGraw-Hill. New York: McGraw Hill.
- Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1968). **Managerial Attitudes and Performance**. Homewood, IL: Richard D. Irwin.
- Skinner, B. F. (1972). **Beyond Freedom and Dignity**. New York : Alfred A. Knopf.
- Taylor Frederick W. (1856). **Principle of Scientific Management** [Online]. Available from: <https://iok2u.com/index.php/article/innovation/262-frederick-w-taylor-principle-of-scientific-management> (accessed 11 July 2020)
- Vroom, V.H. (1964). **Working and Motivation**. New York: John Wiley and Sons.



ความพึงพอใจของผู้สูงอายุในการได้รับสวัสดิการสังคม

จากองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแวง อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์

Satisfaction of the elderly in receiving welfare from the Ban Waeng Subdistrict

Administrative Organization Phutthaisong District, Buriram Province

ชูเกียรติ พึงवाल¹ ธนาทรัพย์ โนไธสง² ธีรภัทร จินเภา³ ธนกร เพชรสินจรรย์⁴ วิษณุ ปัญญาณรงค์⁵Chukiat Puengwal¹, Thanasap Nothaisong², Teerapat Jeengow³,Thanakorn Phetsinchorn⁴, Wisanu Panyayong⁵

1-4 นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

5-6 อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

1-4 Bachelor of Public Administration student Buriram Rajabhat University

5-6 Lecturer in the Bachelor of Public Administration program Buriram Rajabhat University

, 630112801102@bru.ac.th¹, 630112801105@bru.ac.th² 630112801106@bru.ac.th³,

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาถึงระดับความพึงพอใจของผู้สูงอายุในการรับสวัสดิการสังคม ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแวง อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแวง อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่ในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแวง อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 290 คน ซึ่งผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมผสานทั้งวิจัยเชิงปริมาณและวิจัยเชิงคุณภาพโดยวิจัยเชิงปริมาณนั้นใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน หลังจากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยเชิงปริมาณเข้าสู่กระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลในลักษณะที่มีเนื้อหาสาระเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า

1) ผู้สูงอายุในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแวง อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ มีระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า สวัสดิการด้านสุขภาพมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.41$) รองลงมา คือ สวัสดิการด้านความปลอดภัย ($\bar{X} = 4.24$) รองลงมา คือ สวัสดิการด้านรายได้ ($\bar{X} = 3.89$) ส่วนสวัสดิการด้านการบริการทางสังคมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.87$) ตามลำดับ

2) แนวทางการจัดสวัสดิการสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแวง อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ผู้สูงอายุส่วนมากต้องการได้รับเบี้ยยังชีพเพิ่มขึ้น เนื่องจากผู้สูงอายุมีความจำเป็นในการใช้จ่าย และผู้สูงอายุทำงานได้น้อยลง ทำให้เบี้ยยังชีพที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในแต่ละเดือน ผู้สูงอายุบางรายไม่สามารถเข้าถึง

สวัสดิการอย่างทั่วถึง จึงควรมีการพัฒนาโครงสร้างการเข้าถึงสวัสดิการให้มีความเป็นมาตรฐานให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถเข้าถึงสวัสดิการได้ง่ายขึ้น

คำสำคัญ : ผู้สูงอายุ ความพึงพอใจ สวัสดิการสังคม

Abstract

The objectives of this research were 1. to study the level of satisfaction of the elderly in receiving social welfare; In Ban Waeng Subdistrict Administration Organization Area Phutthaisong District, Buriram Province 2. To study the guidelines for social welfare development of the elderly in Ban Waeng Subdistrict Administration Organization. Phutthaisong District, Buriram Province The sample used in this research was elderly people living in the area of Ban Waeng Subdistrict Administration Organization. Phutthaisong District, Buriram Province The researchers used a combination of quantitative research and qualitative research, whereby quantitative research used questionnaires as a tool to gather statistical data used in this research, including: Percentage, average, and standard deviation After that, the data obtained from the analysis of data from quantitative research is applied to the qualitative research process. The interview method is used to obtain information in a qualitative manner.

The results of the research were as follows:

1) Elderly in Ban Waeng Subdistrict Administration Organization Phutthaisong District, Buriram Province When considered on a case-by-side basis, sorted by average in descending order, health benefits were the highest average ($\bar{X} = 4.41$), followed by safety benefits ($\bar{X} = 4.24$), followed by income benefits ($\bar{X} = 3.89$), and social service benefits were the least average ($\bar{X} = 3.87$), respectively.

2) Social Welfare Guidelines of Ban Waeng Subdistrict Administration Organization Phutthaisong District, Buriram Province It was found that most elderly people want to receive more allowance because the elderly need to spend and the elderly work less. As a result, the allowance received is not enough to sustain life each month. Therefore, a standard welfare access structure should be developed to cover all areas so that the elderly can access welfare more easily.

Keywords: Elderly, Satisfaction, Social welfare

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการดูแลผู้สูงอายุ โดยเฉพาะในการบริหารจัดการในรูปแบบการกระจายอำนาจที่ใช้งบประมาณ และอำนาจการตัดสินใจในการใช้งบประมาณ เพื่อสนับสนุนกิจกรรม โครงการ ส่งเสริมด้านการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุ โครงการส่งเสริมการเลี้ยงชีพสำหรับผู้สูงอายุ และนโยบายโดยรัฐบาลที่

สนับสนุนเงินทุนเพื่อใช้ในการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุในแต่ละเดือน ซึ่งเป็นโครงการเพื่อใช้งบประมาณที่จัดสรรผ่านองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานท้องถิ่นก็สามารถดำเนินจัดสวัสดิการที่เหมาะสมแก่ผู้สูงอายุในแต่ละพื้นที่โดยคำนึงถึงแนวทางตามนโยบายของรัฐบาลได้กำหนดไว้

การเข้าสู่สังคมสูงวัยของโลกในปัจจุบันมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจและรูปแบบการดำเนินชีวิต โดยการเพิ่มสัดส่วนของผู้สูงอายุในประชากรจะมีผลให้มีความต้องการด้านบริการดูแลและการดำรงชีวิตที่หลากหลายมากขึ้น การเตรียมตัวสำหรับสังคมสูงวัยมีความสำคัญในการรักษาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุและสร้างสังคมที่เอื้อต่อการเติบโตและพัฒนาอย่างยั่งยืนในอนาคต

การได้รับสวัสดิการของผู้สูงอายุสามารถมาจากหลายแหล่งที่ต่างกัน ขึ้นอยู่กับประเภทของสวัสดิการและประเทศที่ผู้สูงอายุอาศัยอยู่ในประเทศไทย การได้รับสวัสดิการของผู้สูงอายุเกี่ยวข้องกับหลากหลายด้าน เนื่องจากประชากรผู้สูงอายุมีจำนวนมากและเป็นส่วนสำคัญของประชากรทั้งหมด เช่น เงินบำนาญ ผู้สูงอายุที่เคยทำงานและมีการเป็นสมาชิกในระบบประกันสังคมสามารถเข้าถึงเงินบำนาญหรือเงินสมทบที่สะสมไว้ในประกันสังคมในช่วงเวลาที่ทำงาน การได้รับเงินบำนาญจะช่วยให้การรองรับค่าใช้จ่ายในช่วงชีวิตหลังเกษียณอายุ บัตรสวัสดิการผู้สูงอายุ บัตรที่ออกให้แก่ผู้สูงอายุที่มีความจำเป็นในการรับสวัสดิการพิเศษ เช่น ส่วนลดค่าโดยสารในรถไฟ ส่วนลดในร้านค้า หรือสิทธิพิเศษในการใช้บริการสังคม บัตรสวัสดิการคนพิการ บัตรที่มอบให้กับคนพิการเพื่อเข้าถึงสิทธิ์และสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับการช่วยเหลือคนพิการ เช่น ส่วนลดค่าโดยสารในรถไฟ ส่วนลดในการใช้บริการทางการแพทย์ หรือบริการสังคมอื่น ๆ เงินช่วยเหลือคนพิการและผู้สูงอายุ รัฐบาลได้จัดเตรียมงบประมาณสำหรับการช่วยเหลือคนพิการและผู้สูงอายุที่มีความจำเป็น โครงการเช่นการจ่ายเงินช่วยเหลือคนพิการและผู้สูงอายุในลักษณะเงินสด หรือการจัดหาอุปกรณ์ช่วยเหลือ เป็นต้น

จากความสำคัญดังกล่าว คณะผู้วิจัยในฐานะนักศึกษาด้านรัฐประศาสนศาสตร์ มีความสนใจในการศึกษาความพึงพอใจ ของสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุ ในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก่ง อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ เนื่องจากสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันอาจยังไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการรับมือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปจำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้น และเพื่อยกระดับสวัสดิการและคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของผู้สูงอายุในการรับสวัสดิการสังคม จากองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก่ง อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก่ง อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์

สมมุติฐานงานวิจัย

ผู้สูงอายุในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก่ง อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ ในการได้รับสวัสดิการสังคม ตามความคิดเห็นของผู้สูงอายุมีความแตกต่างกัน

ตัวแปรวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของผู้สูงอายุ ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแว่ง อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ ตามแนวคิด ทฤษฎีสรุปไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1. สวัสดิการด้านสุขภาพ มีนักวิชาการที่ศึกษาไว้ดังนี้ อุทุมพร ศตะกูระมะ (2556 : บทคัดย่อ). พุทธินันท์ บุญเรือง (2557: บทคัดย่อ). สุดารัตน์ สุดสมบูรณ์. (2557 : 73 - 81). นันทนา อยู่สบาย (2557 : บทคัดย่อ) ลัดดา บุญเกิด (2557 : บทคัดย่อ) พลกฤต แสงอาวุธ (2558 : บทคัดย่อ) พิมภา ห้าฝา (2558 : บทคัดย่อ) นිරสาร์ ลาสีทธิ (2559 : บทคัดย่อ) เวียง แซ่ฮ้อย (2561 : บทคัดย่อ) รัตน์ติกาณต์ อินทร์สุข (2564 : บทคัดย่อ) ปาริฉัตร พันธุ์ภักดี (2564 : บทคัดย่อ) ได้ข้อค้นพบว่า สวัสดิการที่ได้รับเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย ได้แก่ ค่ายา ค่าห้องพักในสถานพยาบาล รวมถึงค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอุปกรณ์เครื่องใช้ วัสดุที่ใช้ทำหน้าที่แทนอวัยวะที่ประสบอันตราย ซึ่งรัฐบาลหรือเอกชนเป็นผู้ให้ ประเภทของสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ได้แก่ สวัสดิการข้าราชการ/ข้าราชการบำนาญ สวัสดิการพนักงานรัฐวิสาหกิจ สวัสดิการจัดโดยนายจ้าง ประกันสังคม กองทุนเงินทดแทน บัตรสุขภาพ 500 บาท บัตรสวัสดิการประชาชนด้านการรักษาพยาบาล (บัตร สปร.) บัตรประกันสุขภาพ (บัตรทอง) และประกันสุขภาพกับบริษัทประกัน เป็นต้น

2. สวัสดิการด้านรายได้ มีนักวิชาการที่ศึกษาไว้ดังนี้ อุทุมพร ศตะกูระมะ (2556 : บทคัดย่อ) สุดารัตน์ สุดสมบูรณ์ (2557 : 73 - 81) นันทนา อยู่สบาย (2557 : บทคัดย่อ) ลัดดา บุญเกิด (2557 : บทคัดย่อ) พลกฤต แสงอาวุธ (2558 : บทคัดย่อ) พิมภา ห้าฝา (2558 : บทคัดย่อ) นිරสาร์ ลาสีทธิ (2559 : บทคัดย่อ). ได้ข้อค้นพบว่า สวัสดิการด้านรายได้สำหรับผู้สูงอายุเป็นเรื่องสำคัญเพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขและเหมาะสมได้ ดังนั้น การมีสวัสดิการด้านรายได้ที่เพียงพอสำหรับผู้สูงอายุสามารถช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นได้ เช่น การมีสวัสดิการด้านรายได้ที่เพียงพอสำหรับผู้สูงอายุสามารถช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นได้ เช่น การสนับสนุนการพัฒนาทักษะและความรู้ การให้เบี้ยเลี้ยงชีพหรือเงินช่วยเหลือ การจัดการเงินบำเหน็จหรือเงินบำนาญ การช่วยเหลือจากองค์กรหรือสถาบัน เป็นต้น

3. สวัสดิการด้านความปลอดภัย มีนักวิชาการที่ศึกษาไว้ดังนี้ นันทนา อยู่สบาย (2557 : บทคัดย่อ). ลัดดา บุญเกิด (2557 : บทคัดย่อ) พิมภา ห้าฝา (2558 : บทคัดย่อ) นිරสาร์ ลาสีทธิ (2559 : บทคัดย่อ) เวียง แซ่ฮ้อย (2561 : บทคัดย่อ) ได้ข้อค้นพบว่า สวัสดิการด้านความปลอดภัยสำหรับผู้สูงอายุเป็นเรื่องสำคัญเพื่อให้พวกเขามีคุณภาพชีวิตที่ปลอดภัยและมีความเชื่อมั่นในการดำรงชีวิตอย่างเต็มที่ เช่น การสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย การสนับสนุนจิตสำนึกและสุขภาพจิต การเข้าถึงบริการเร่งด่วน สวัสดิการด้านความปลอดภัยสำหรับผู้สูงอายุมีบทบาทสำคัญในการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีและความเข้ามาที่มีความสุข การเพิ่มความรู้สึกลปลอดภัยและความมั่นใจให้แก่ผู้สูงอายุมีผลกระทบต่อสุขภาพทั้งทางกายและจิตใจของพวกเขา

4. สวัสดิการด้านการสร้างบริการสังคม มีนักวิชาการที่ศึกษาไว้ดังนี้ สุดารัตน์ สุดสมบูรณ์. (2557 : 73 - 81) พิมภา ห้าฝา (2558 : บทคัดย่อ) นිරสาร์ ลาสีทธิ (2559 : บทคัดย่อ). ปาริฉัตร พันธุ์ภักดี (2564 : บทคัดย่อ) ได้ข้อค้นพบว่า สวัสดิการด้านการสร้างบริการสังคมสำหรับผู้สูงอายุมีเป้าหมายในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและความเป็นอิสระของผู้สูงอายุ การเสริมสร้างความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนและสังคมที่มีคุณค่าสำคัญ และการสนับสนุนให้พวกเขามีชีวิตที่เต็มเปี่ยมด้วยความสุขและความเคลื่อนไหวในชีวิตประจำวัน

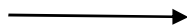
กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น

(Independent Variables)

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. อาชีพ
4. รายได้



ตัวแปรตาม

(Dependent Variables)

ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการสังคมของ
ผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแว่ง
อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ ประกอบด้วย 4 ด้าน
ดังนี้

1. สวัสดิการด้านสุขภาพ
2. สวัสดิการด้านรายได้
3. สวัสดิการด้านความปลอดภัย
4. สวัสดิการด้านการบริการสังคม

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ แบ่งเป็น ระยะที่ 1 คือการวิจัยเชิงสำรวจ และระยะ
ที่ 2 วิจัยเชิงคุณภาพ โดยแต่ละระยะแบ่งเป็นลำดับขั้นดังนี้

ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง
2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือในการวิจัย
3. การรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ

1. ขั้นตอนการวิจัย

การวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับความพึงพอใจของผู้สูงอายุในการรับสวัสดิการสังคมจากองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแว่ง อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยการสำรวจข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด โดยใช้แบบสอบถาม เพื่อรวบรวมข้อมูลความพึงพอใจและคุณภาพชีวิตที่เป็นอยู่ปัจจุบัน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้สูงอายุ ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแว่ง อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 13 หมู่บ้าน จำนวนผู้สูงอายุมีทั้งหมด 1,179 คน รายละเอียดของประชากร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปี บริบูรณ์ขึ้นไป จำนวน 290 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยหลักการคำนวณของ Taro Yamane จากนั้นกำหนดการสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของชุมชนโดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เครื่องมือที่สำคัญในการเก็บและรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ รายได้

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในสวัสดิการของผู้สูงอายุจำนวน 4 ด้าน เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 4 ระดับ โดยมีองค์ประกอบดังนี้ คือ

1. สวัสดิการด้านสุขภาพ
2. สวัสดิการด้านรายได้
3. สวัสดิการด้านความปลอดภัย
4. สวัสดิการด้านการสร้างบริการสังคม

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลในส่วนนี้จากการใช้วิธีสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม การการลงพื้นที่เพื่อเก็บข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลสำหรับงานวิจัย ตามขั้นตอน ดังนี้

1.1 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ประสานขอความร่วมมือในการลงพื้นที่แก่ผู้บริหารท้องถิ่น เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

1.2 นัดหมายวัน เวลา และสถานที่กับผู้บริหารท้องถิ่น กำหนด เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องและอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เพื่อประสานขอความอนุเคราะห์ ในการช่วยเหลือหรืออำนวยความสะดวกในการลงพื้นที่เพื่อเก็บข้อมูล

1.3 ผู้วิจัยลงพื้นที่เพื่อดำเนินการรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษาและติดตามรับข้อมูลคืนด้วยตนเอง

1.4 รวบรวมและตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูล โดยหากมีแบบสอบถามที่มีความไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ ผู้วิจัยก็จะดำเนินการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมขึ้นอีก เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่กำหนด

2. ข้อมูลทุติยภูมิ ได้จากการค้นคว้ารวบรวมข้อมูล เอกสารตำราวิชาการต่างๆ แนวคิดและทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ตลอดจนการค้นหาข้อมูลเพิ่มเติมจากเว็บไซต์ (Website) ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางสถิติ ซึ่งคำนวณค่าสถิติจากการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ดังนี้

1. สถิติพรรณนา (Descriptive statistics)

1.1 ผู้วิจัยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ในการอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัย

1.2 ผู้วิจัยใช้การพรรณนาความพึงพอใจของผู้สูงอายุในการได้รับสวัสดิการสังคมจากองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแวง โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

1. ขั้นตอนการวิจัยเชิงคุณภาพ

1.1 การศึกษาเชิงเอกสาร (Documentary Research) โดยการศึกษาเอกสารวิชาการ แนวคิด ทฤษฎีต่างๆ เช่น หนังสือ บทความ งานวิจัย อีกทั้งศึกษาข้อมูลพื้นฐานของผู้สูงอายุในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแวง อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์

1.2 การเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาโดยกำหนดแนวทางการสัมภาษณ์ข้อมูลความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการของผู้สูงอายุ ในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแวง อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์

2. การรวบรวมข้อมูล

การศึกษาเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยได้สรุปประเด็นค้นพบข้อที่สำคัญจากการศึกษาในระยะที่ 1 จากการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการของผู้สูงอายุ ในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแวง และข้อสรุปสำคัญจากข้อคิดเห็นเพิ่มเติม เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการกำหนดประเด็นการสนทนากลุ่ม มีรายละเอียดดังนี้ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1. ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากตัวแทน 7 คน มีรายละเอียดดังนี้

1) เป็นผู้สูงอายุในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแวง อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์

การวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับความพึงพอใจของผู้สูงอายุในการรับสวัสดิการสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแวง อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสวัสดิการสังคมของของผู้สูงอายุในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแวง อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจ ในระยะที่ 1 มาทำการสนทนากลุ่ม (focus group) เพื่อที่ได้ข้อมูลในลักษณะที่มีเนื้อหาสาระเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ ซึ่งกระบวนการสนทนากลุ่มประกอบไปด้วย

1. ผู้ดำเนินการสนทนา ผู้ดำเนินการสนทนาจะต้องเป็นผู้ที่พูดและฟังภาษาท้องถิ่นได้ เป็นผู้มีบุคลิกดี สุภาพ อ่อนน้อม และมีมนุษยสัมพันธ์ ผู้ดำเนินการสนทนาจะต้องเป็นผู้รู้เกี่ยวกับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุ

2. ผู้จัดบันทึกการสนทนา ผู้จัดบันทึกการสนทนาจะต้องรู้วิธีว่าทำอะไรจึงจะจัดบันทึกได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะจะต้องจัดบันทึกบรรยากาศที่เกิดขึ้นในระหว่างการสนทนาด้วย

3. ผู้ช่วย ผู้ช่วยจะเป็นผู้ทำหน้าที่ช่วยเหลือทั่วไปในขั้นเตรียมการการจัดสนทนากลุ่ม เช่น จัดสถานที่ บันทึกเสียง เป็นต้น

4. ผู้ร่วมสนทนา เกณฑ์การคัดเลือกผู้เข้าร่วมสนทนา คือ เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องหรือรู้เรื่องดีในประเด็นที่จะสนทนา จำนวนประมาณ 7 คน

แนวทางในการเตรียมการสนทนากลุ่ม การดำเนินการสนทนากลุ่มเมื่อผู้ร่วมสนทนาพร้อมแล้ว ผู้ดำเนินการสนทนาจะดำเนินการแนะนำ กลุ่มของคณะผู้วิจัย พร้อมทั้งวัตถุประสงค์ของการสนทนาให้ทุกคนเข้าใจ ก่อนที่จะเริ่มการสนทนา ผู้ดำเนินการสนทนากล่าวถึงความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการของผู้สูงอายุ 4 ด้าน ให้กลุ่มได้ร่วมอภิปรายแสดงความคิดเห็น เพื่อร่วมค้นหาแนวทางการจัดสวัสดิการของผู้สูงอายุ ในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแว่ง อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ และเพื่อให้มั่นใจได้ว่าการอภิปรายจะครอบคลุมประเด็นที่ต้องการอย่างครบถ้วน การสนทนากลุ่มนั้นจำเป็นต้องมีการบันทึกเสียงการสนทนากลุ่ม โดยขออนุญาตกลุ่มเพื่อบันทึกเสียงการสนทนาเพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์ข้อมูลภายหลัง ซึ่งก่อนดำเนินการสนทนากลุ่ม ผู้ช่วยจะทำแผนผังที่นั่งของผู้ร่วมสนทนาเพื่อบอกตำแหน่งว่าใครนั่งตรงไหน แล้วจดชื่อของแต่ละคนตามจุดที่นั่งเพื่อจะได้เรียกชื่อให้ถูกต้องในขณะสนทนา เพื่อช่วยลดช่องว่างระหว่างผู้ร่วมสนทนากับผู้ดำเนินการสนทนาให้เกิดความเป็นกันเอง ตลอดจนความไว้วางใจ โดยในขณะทำการสนทนากลุ่ม แม้ว่าจะมีการบันทึกเสียงแล้วก็ตาม ผู้บันทึกการสนทนายาก็จำเป็นต้องจัดบันทึกสาระสำคัญของการสนทนา โดยเฉพาะการระบุให้ได้ว่าใคร พูดอะไรและในการบันทึกการสนทนานั้น นอกจากจะบันทึกเนื้อหาแล้ว ควรบันทึก “บรรยากาศ” ในการสนทนาด้วย เช่น “เมื่อมีผู้ยกประเด็นใด ๆ ก็ตามขึ้นมาอภิปราย กลุ่มผู้สนทนา แสดงสีหน้าเช่นใดและมีหรือไม่มีใครพูดอะไร หรือปล่อยให้ที่ประชุมเต็มไปด้วยความเงียบ” บันทึกที่ได้จะเป็นสาระสำคัญในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งแม้จะมีการบันทึกเสียงแล้ว ก็ยังมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องบันทึกด้วยข้อเขียนอีกด้วยเนื่องจากการถอดเทปภายหลังโดยทิ้งช่วงเวลานานจะทำให้ลืมบรรยากาศในการสนทนา

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้การสนทนากลุ่ม ประกอบด้วยประเด็นคำถาม และแบบบันทึกที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้สูงอายุในการรับสวัสดิการสังคม ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแว่ง อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ แล้วนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และการใช้ภาษาในการสื่อความหมาย จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของที่ปรึกษา หลังจากนั้นจึงนำไปให้ผู้ร่วมสนทนาได้ศึกษาล่วงหน้าเพื่อจะได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นร่วมกัน ก่อนวันดำเนินการสนทนา โดยผู้วิจัยตระหนักดีว่าข้อมูลที่ได้จากการจัดกลุ่มสนทนาจะมีความลึกซึ้งเพียงใด ขึ้นอยู่กับการป้อนคำถามของผู้สัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยกระตุ้นให้ผู้สนทนาเล่าเรื่องของตนเองอย่างเปิดเผยได้ทั้งสาระเรื่องราวของบุคคลและของกลุ่ม ได้ความคิดสะท้อน ปฏิกริยา และข้อมูลที่ลึกซึ้งและหลากหลายจากผู้เข้าร่วมการสนทนาทุกคนด้วย โดยเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมสนทนาสามารถแสดงความคิดเห็นโต้ตอบซึ่งกันและกันได้ เพื่อเป็นการเติมเต็มข้อมูลให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นจากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้มาเขียนเป็นความเรียง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึก และเก็บข้อมูลด้วยตนเองโดยใช้เครื่องบันทึกเสียง เป็นอุปกรณ์หลักในการเก็บรวบรวมข้อมูลในระหว่างการสัมภาษณ์ และหลังจากขั้นตอนการสัมภาษณ์แล้วจึงนำเครื่องบันทึกเสียงที่ได้ทำการบันทึกมาวิเคราะห์และสรุปผลการศึกษาตามขั้นตอนดังนี้

4.1 นำข้อมูลที่ได้จากการบันทึกเสียง นำมาทำดัชนีข้อมูล แจกแจงและจัดหมวดหมู่ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ข้อมูลจากการบันทึกเสียงนี้จะแบ่งแยกระหว่างส่วนที่เป็นข้อมูลกับส่วนที่เป็นความคิดเห็นของผู้วิจัย โดยบรรยายรายละเอียดของเหตุการณ์หรือปรากฏการณ์ตามที่รวบรวมไว้เสียก่อน หลังจากนั้นจึงใส่ความเห็น การตีความ การสรุปหรือการโยงเข้าสู่กรอบแนวคิดทฤษฎี แล้วอธิบายวัตถุประสงค์แต่ละข้อต่อไป

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยวิเคราะห์ในเชิงเนื้อหา โดยวิธีการตีความและนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้าด้วยการพรรณนา เพื่อสรุปผลและสร้างแนวทางความพึงพอใจของผู้สูงอายุในการรับสวัสดิการสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแวง อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์

ผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย เรื่อง “ความพึงพอใจของผู้สูงอายุในการได้รับสวัสดิการสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแวง อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์”

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ อาชีพ รายได้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1.เพศ	290	100.0
1.1 ชาย	135	47
1.2 หญิง	155	53
2. อายุ	290	100.0
2.1 60 - 65 ปี	60	21
2.2 66 - 70 ปี	107	37
2.3 71 - 75 ปี	63	22
2.4 76 ปีขึ้นไป	60	21
3.อาชีพ	290	100.0
3.1 เกษตร	237	82
3.2 รับจ้าง	47	16
3.3 รับราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ	4	1
3.4 อื่นๆ	2	1
4. รายได้	290	100.0
4.1 ต่ำกว่า 1,000 บาท/เดือน	129	44
4.2 1,001 - 2,000 บาท/เดือน	104	36
4.3 2,001 - 3,000 บาท/เดือน	25	9

3.4 3,001 - 4,000 บาท/เดือน	23	8
3.5 4,001 - 5,000 บาท/เดือน	9	3
3.6 5,000 บาทขึ้นไป	0	0

จากตารางตอนที่ 1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 53 และเป็นเพศชาย จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 47 มีช่วงอายุ 66 - 70 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 37 ช่วงอายุ 71 - 75 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 22 ช่วงอายุ 60 - 65 ปี คิดเป็นร้อยละ 21 และช่วงอายุ 76 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 21 ด้านอาชีพส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกร จำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 82 อาชีพรับจ้าง จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 16 อาชีพข้าราชการบำนาญ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1 อาชีพอื่นๆ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1 ด้านรายได้ส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำกว่า 1,000 บาท/เดือน มีจำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 44 รองลงมาเป็นช่วงรายได้ 1,001 - 2,000 บาท/เดือน จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 36 และช่วงรายได้ 2,001 - 3,000 บาท/เดือน จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 9 และช่วงรายได้ 3,001 - 4,000 บาท/เดือน จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 8 และช่วงรายได้ 4,001 - 5,000 บาท/เดือนจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3 และช่วงรายได้ 5,000 บาทขึ้นไป จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0

ตอนที่ 2 แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการรับสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก่ง อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการรับสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก่ง อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์

สวัสดิการสังคม	ระดับความพึงพอใจการจัดสวัสดิการ		
	ผู้สูงอายุ		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
สวัสดิการด้านสุขภาพ	4.41	0.65	มาก
สวัสดิการด้านรายได้	3.89	0.85	มาก
สวัสดิการด้านความปลอดภัย	4.24	0.65	มาก
สวัสดิการด้านการบริการทางสังคม	3.87	0.75	มาก
รวมเฉลี่ย	4.10	0.725	มาก

2. ความพึงพอใจในการได้รับสวัสดิการสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก่ง อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ พิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ สวัสดิการด้านสุขภาพ ($\bar{X} = 4.41$) สวัสดิการด้านความปลอดภัย ($\bar{X} = 4.24$) สวัสดิการด้านรายได้ ($\bar{X} = 3.89$) ส่วนสวัสดิการด้านการบริการสังคม ($\bar{X} = 3.87$) ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ด้านสุขภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสภาพความเป็นจริงที่ได้รับสวัสดิการสังคมด้านสุขภาพที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 6. ผู้สูงอายุ มีความต้องการได้รับการรักษาโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย ($\bar{X} = 4.71$) รองลงมาคือข้อ 2. อบต. มีสถานพยาบาล เพื่อบริการผู้สูงอายุที่ต้องรักษาพยาบาลเป็นประจำและต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.54$) รองลงมาคือข้อ 1. อบต. มีโครงการออกบริการตรวจสุขภาพที่

บ้านผู้สูงอายุเป็นประจำ ($\bar{X} = 4.42$) รองลงมาคือข้อ 4. อบต. มีสถานที่ให้บริการพยาบาล ที่มีความสะดวกรวดเร็วในการให้บริการสาธารณสุข ($\bar{X} = 4.32$) รองลงมาคือข้อ 5. อบต.

มีสถานที่ให้บริการพยาบาล ที่มีจำนวนเจ้าหน้าที่ในสถานพยาบาลมากเพียงพอต่อการให้บริการ ($\bar{X} = 4.29$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อ 3. อบต. มีสถานที่ให้บริการพยาบาล สะอาด และเป็นระเบียบเรียบร้อย ($\bar{X} = 4.16$)

2.2 ด้านรายได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 10. การให้มีกองทุนฌาปนกิจผู้สูงอายุกรณีเสียชีวิต ($\bar{X} = 4.48$) รองลงมา คือ ข้อ 1. ท่านได้รับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุเพิ่มเพื่อให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ($\bar{X} = 4.25$) รองลงมา คือ ข้อ 8. การให้ อบต. จัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือผู้สูงอายุในยามฉุกเฉินของชุมชน ($\bar{X} = 4.25$) รองลงมา คือ ข้อ 9. ให้มีการช่วยเหลือแก่ผู้สูงอายุที่ยากจนและขาดแหล่งพึ่งพิง ($\bar{X} = 4.11$) รองลงมา คือ ข้อ 7. การได้รับความรู้ด้านการออมเงินและการสร้างความมั่นคงทางรายได้ ($\bar{X} = 3.88$) รองลงมา คือ ข้อ 2. ท่านให้มีการฝึกอบรมอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้ ($\bar{X} = 3.72$) รองลงมา คือ ข้อ 5. การให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการส่งเสริมในด้านอาชีพเสริมที่เหมาะสมกับวัยของผู้สูงอายุ ($\bar{X} = 3.68$) รองลงมา คือ ข้อ 3. องค์กรบริหารส่วนตำบลมีการจัดสรรเงินทุนเพื่อการประกอบอาชีพที่เหมาะสมแก่ท่าน ($\bar{X} = 3.60$) รองลงมา คือ ข้อ 4. การให้มีกองทุนผู้สูงอายุภายในชุมชนเพื่อการประกอบอาชีพในการเพิ่มรายได้ ($\bar{X} = 3.51$) และน้อยที่สุดคือ ข้อ 6. การจัดสถานที่เพื่อจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชนจากผู้สูงอายุ ($\bar{X} = 3.39$)

2.3 ด้านความปลอดภัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1. การจัดให้อาสาสมัคร (อสม.) มีกิจกรรมการเยี่ยมบ้านของผู้สูงอายุในชุมชน ($\bar{X} = 4.61$) รองลงมา คือ ข้อ 3. มีการจัดระบบดูแลความปลอดภัยให้แก่ผู้สูงอายุในชุมชน ($\bar{X} = 4.31$) รองลงมา คือ ข้อ 2. การเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากข้อมูลข่าวสารด้านสิทธิประโยชน์จากสื่อหรือหน่วยงานต่างๆ ($\bar{X} = 4.31$) และน้อยที่สุดคือ ข้อ 4. การได้รับความรู้ความเข้าใจเรื่องสิทธิผู้สูงอายุตามกฎหมายสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.99$)

2.4 ด้านการบริการสังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับใกล้เคียงกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1. ท่านได้รับความรู้ในเรื่องการดูแลสุขภาพ หลักสุขอนามัย ($\bar{X} = 4.39$) รองลงมา คือ ข้อ 2. ท่านได้รับความรู้เรื่อง สิทธิและสวัสดิการที่รัฐให้การสนับสนุน ($\bar{X} = 3.73$) รองลงมา คือ ข้อ 4. ท่านได้รับการความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X} = 3.75$) รองลงมา คือ ข้อ 5. ท่าน ได้รับโอกาสให้แสดงความสามารถ การเผยแพร่ภูมิปัญญา ($\bar{X} = 3.73$) และน้อยที่สุดคือ ข้อ 3. ท่านได้รับความรู้ที่เหมาะสม โดยการเผยแพร่ทางประชาสัมพันธ์ในชุมชน ($\bar{X} = 3.73$)

3. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก่ง อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้สูงอายุต้องการได้รับเบี้ยยังชีพเพิ่มขึ้น เนื่องจากจำนวนเงินของเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน และผู้สูงอายุบางราย ยังมีปัญหาในการเข้าถึงสิทธิในการรับสวัสดิการสังคมไม่สามารถทำได้อย่างทั่วถึง เนื่องจากสาเหตุหลายประการของผู้สูงอายุ ทำให้มีผู้สูงอายุบางรายไม่สามารถได้รับสวัสดิการต่างๆ ได้ หน่วยงานรัฐหรือองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก่ง ควรมีการแก้ไขหรือมีการพัฒนาปรับปรุงการบริการเข้าถึงสวัสดิการให้ผู้สูงอายุสามารถรับสวัสดิการในด้านต่างๆอย่างทั่วถึงและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต

อภิปรายผล

จากการศึกษาถึงความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก่ง อำเภอฟุไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านรายได้ ด้านความปลอดภัย และด้านการบริการสังคม คณะผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมของความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก่ง อำเภอฟุไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเพราะ ความพึงพอใจของผู้สูงอายุได้รับสวัสดิการสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก่ง ได้มีการดำเนินการจัดสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุ เป็นไปตามกรอบที่กำหนดโดยนโยบายของรัฐ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 และฉบับที่ 2 พ.ศ.2550 (อ้างถึงใน ระพีพรรณ คำหอม, 2554 : 15) ได้กล่าวถึง ขอบเขตการจัดสวัสดิการสังคมและลักษณะหรือรูปแบบ และวิธีการในการดำเนินการจัดสวัสดิการสังคมไว้ในหมวด 1 แนวทางการจัดสวัสดิการสังคม ในมาตรา 3 และมาตรา 5 โดยสรุปได้ว่า ขอบเขต สาขาที่เกี่ยวข้องกับแนวการจัดสวัสดิการสังคมตามความจำเป็นและเหมาะสมมี 7 ด้าน คือ 1. การศึกษา 2. สุขภาพอนามัย 3. ที่อยู่อาศัย 4. การทำงานและการมีรายได้ (การฝึกอาชีพ การประกอบอาชีพ) 5. นันทนาการ 6. กระบวนการยุติธรรม 7. บริการสังคมทั่วไป สอดคล้องกับผลงาน ชูศักดิ์ ต้นวงศ์เลิศ (2557 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการสังคมแก่ผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษาความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการสังคมแก่ผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ 2. เปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการสังคมแก่ผู้สูงอายุ ภายในกลุ่มผู้สูงอายุที่รับสวัสดิการสังคมและกลุ่มเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการสังคม ตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล 3. เปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการสังคมแก่ผู้สูงอายุ ระหว่างผู้สูงอายุที่รับสวัสดิการสังคมและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง 4. ศึกษาความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการสังคมแก่ผู้สูงอายุ กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยเป็นผู้สูงอายุ จำนวน 275 คน และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 175 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น 0.966 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที และค่าเอฟ ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

2. ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการสังคมแก่ผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก่ง อำเภอฟุไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของผู้สูงอายุ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 จากผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจของผู้สูงอายุต่อการจัดสวัสดิการสังคม ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก่ง ด้านรายได้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้สูงอายุในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก่ง ได้รับสวัสดิการจากทางภาครัฐซึ่งเป็นเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุจึงทำให้สามารถนำมาใช้จ่ายในการดำเนินชีวิตส่วนหนึ่งได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พิมภา ห้าผา (2558 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล อำเภอลาด จังหวัดภูเก็ต ผลการวิจัย พบว่า 1. ผู้สูงอายุมีความต้องการได้รับสวัสดิการสังคมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการสวัสดิการสังคมในด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล ด้านความมั่นคงทางสังคม ครอบครัวผู้ดูแลและการคุ้มครอง ด้านการสร้างบริการและเครือข่ายเกื้อหนุน อยู่ในระดับมากที่สุด และมีความต้องการด้านรายได้ ด้านที่พักอาศัยและด้านนันทนาการอยู่ในระดับมาก

2.2 จากผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจของผู้สูงอายุต่อการจัดสวัสดิการสังคม ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแว้ง ด้านสุขภาพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้สูงอายุในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแว้งได้รับการดูแลจากองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแว้ง โดยจัดให้มีอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านมาให้คำปรึกษาและตรวจสุขภาพอยู่เป็นประจำ มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในการให้บริการการรักษาสุขภาพเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของลัดดา บุญเกิด (2557 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยความต้องการด้านสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลเกาะจันทร์ อำเภอกะจันทร์ จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมผู้สูงอายุมีความต้องการด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล อยู่ในระดับมาก

2.3 จากผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจของผู้สูงอายุต่อการจัดสวัสดิการสังคม ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแว้ง ด้านความปลอดภัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้สูงอายุในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแว้ง ได้รับการดูแลช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแว้ง โดยการช่วยเหลือผู้สูงอายุที่ขาดแคลนในเรื่องปัจจัย 4 และผู้สูงอายุที่อยู่เพียงลำพังไม่มีญาติพี่น้อง มีการให้ผู้ใหญ่บ้าน อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน และเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเข้ามาดูแลให้คำปรึกษาและอำนวยความสะดวกสำหรับผู้สูงอายุที่ไม่สามารถพึ่งพาตัวเองได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทราภรณ์ หงษ์หวล (2558) ได้วิจัยความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร กระทรวงสาธารณสุข: กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง บุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาล บางบัวทอง มีความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการอยู่ในระดับมากโดยการจัดสวัสดิการด้านความปลอดภัยอยู่ในระดับมากที่สุด

2.4 จากผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจของผู้สูงอายุต่อการจัดสวัสดิการสังคม ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแว้ง ด้านบริการทางสังคมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้สูงอายุได้รับการดูแลเอาใจใส่และได้รับข้อมูลข่าวสารต่างๆเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ สิทธิสวัสดิการจากหน่วยงานรัฐ รวมถึงการเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุได้แสดงความสามารถในการเผยแพร่ภูมิปัญญาท้องถิ่น และช่วยพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข ตามควรแก่สภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งทิพย์ บุตรดี (2556) ความพึงพอใจของประชาชนต่อบริการงานสวัสดิการสังคมของเทศบาลตำบลกะเปอร์ อำเภอกะเปอร์ จังหวัดระนอง ผลการศึกษาพบว่าประชาชนมีความพึงพอใจต่อบริการ งานสวัสดิการสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. จากผลการวิจัย สรุปได้ว่า โดยภาพรวมส่วนมากผู้สูงอายุมีความพึงพอใจอย่างมากในสวัสดิการที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแว้ง จัดสรรมาให้จากสวัสดิการในด้านต่างๆทั้ง 4 ด้าน คือ สวัสดิการด้านความปลอดภัย สวัสดิการด้านรายได้ สวัสดิการด้านความปลอดภัย และสวัสดิการด้านการบริการทางสังคม เพื่ออำนวยความสะดวกสบายให้แก่ผู้สูงอายุในการดำรงชีวิต เช่น การรับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ การรับบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ การได้รับการศึกษา การอบรม การจัดกิจกรรมต่างๆในชุมชน เพื่อเป็นการเพิ่มพูนองค์ความรู้ สนับสนุนการทำผลิตภัณฑ์สินค้าชุมชน เป็นการเพิ่มรายได้เพื่อเป็นอาชีพเสริมให้ผู้สูงอายุ การได้รับความปลอดภัยในการดูแลสุขภาพร่างกาย จิตใจรวมถึงการเข้าถึงสิทธิในการรับสวัสดิการในรูปแบบต่างๆจากการถือ การติดป้ายประกาศประชาสัมพันธ์ ผ่านทางผู้นำชุมชน ผู้ใหญ่บ้าน และเจ้าหน้าที่ต่างๆจากองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแว้ง เพื่อเป็นการเข้าถึงสิทธิที่ผู้สูงอายุพึงได้รับตามกฎหมายอย่างเหมาะสม ทั้งนี้การรับสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุยังไม่สามารถรับสวัสดิการอย่างทั่วถึง อันเกิดจากสาเหตุหลายประการของผู้สูงอายุ ส่งผลให้ผู้สูงอายุบางรายไม่สามารถได้รับสวัสดิการต่างๆ และจำนวนเงินของเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน หน่วยงานรัฐหรือองค์การบริหารส่วนตำบล

บ้านแก่ง ควรมีการแก้ไขหรือมีการพัฒนาปรับปรุงการรับการเข้าถึงสวัสดิการให้ผู้สูงอายุสามารถรับสวัสดิการในด้านต่างๆอย่างทั่วถึงและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้สูงอายุในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก่ง อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดบุรีรัมย์และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีข้อแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาการเข้าถึงในการรับสวัสดิการและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต ซึ่งคิดเป็นรายด้าน 4 ด้าน ด้านที่ควรมีการแก้ไข ปรับปรุงมากที่สุดคือ ด้านรายได้ จากการสัมภาษณ์ ในด้านนี้ปัญหาหลักๆ คือจำนวนเงินที่ได้รับจากเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุและสวัสดิการอื่นๆมีจำนวนไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในการดำรงชีวิต และใช้ในการประกอบอาชีพ มีการรับสวัสดิการไม่ทั่วถึง ซึ่งผู้สูงอายุบางรายอาศัยอยู่เพียงคนเดียว ไม่สามารถรับสวัสดิการจากทางรัฐได้ทัน อันเนื่องมาจาก ผู้สูงอายุไม่มีโทรศัพท์และไม่สามารถเดินทางไปรับสวัสดิการได้ สาเหตุที่ค่าใช้จ่ายของผู้สูงไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย เนื่องจากผู้สูงอายุ รอเงินสวัสดิการจากทางภาครัฐอย่างเดียว จึงทำให้ผู้สูงอายุไม่ทำงานหรือประกอบอาชีพเพื่อนำมาใช้จ่ายในการดำรงชีวิต และคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของผู้สูงอายุในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก่ง อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดบุรีรัมย์ สวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุ จะมีหลายแนวทางที่สามารถพัฒนาและเพิ่มสมรรถนะให้กับผู้สูงอายุได้ โดยที่ยังคงคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในช่วงวัยที่มีอายุมากขึ้นตามไปด้วย เช่น ด้านสุขภาพ ผู้สูงอายุควรได้รับการดูแลเรื่องสุขภาพอย่างเหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นการตรวจร่างกายประจำปี การบำบัดทางกายภาพ หรือการได้รับยาที่เหมาะสม นอกจากนี้ ยังควรมีกิจกรรมที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ เช่น ฟิตเนส โยคะ หรือการเล่นในสวนสาธารณะ เป็นต้น ด้านรายได้ ควรให้ผู้สูงอายุมีการวางแผนการเงินให้ดี เนื่องจากเป็นช่วงชีวิตที่ต้องการความเอื้อยวียาบ้าง ดังนั้น ควรมีการออมเงินเพื่อเตรียมเป็นเงินสำหรับใช้ในกรณีฉุกเฉิน รวมถึงควรมีการวางแผนการเงินในอนาคตและรายได้ที่เหมาะสม เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับผู้สูงอายุ ดังนั้น การพัฒนาสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุ จำเป็นต้องคำนึงถึงด้านต่างๆ ดังกล่าว เพื่อให้ผู้สูงอายุมีชีวิตที่ดีและมีคุณภาพอย่างยั่งยืน และยังสามารถมีส่วนร่วมและเป็นประโยชน์ต่อสังคมได้อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับแนวคิดของสูตรรัตน์ สุดสมบูรณ์ (2557: บทคัดย่อ) สวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในประเทศไทย ความหมายของ “สวัสดิการสังคม” จากหลากหลายมุมมองพอสรุปได้ว่า เป็นระบบการบริการทางสังคม ซึ่งเกี่ยวกับการป้องกัน การแก้ไขปัญหา การพัฒนาและการส่งเสริมความมั่นคงทางสังคม เพื่อตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของประชาชน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และพึ่งตนเองได้ทั่วถึง เป็นธรรม และให้เป็นไปตามมาตรฐาน ทั้งทางด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัย การทำงานและการมีรายได้ นันทนาการ กระบวนการยุติธรรม และบริการทางสังคมทั่วไป โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิที่ประชาชนจะต้องได้รับ และมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคมทุกระดับ ซึ่งการจัดสวัสดิการสังคมของไทยเริ่มต้นจากระบบการช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างไม่เป็นทางการของครอบครัว เครือญาติและชุมชน ต่อมามีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ทำให้การจัดสวัสดิการสังคมมีการปรับเปลี่ยนทิศทางไปสู่สวัสดิการแบบบูรณาการและเป็นสังคมสวัสดิการ ปัจจุบันประเทศไทยมีรูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ 4 รูปแบบ คือ การประกันสังคม การช่วยเหลือสาธารณะ การบริการสังคม และการช่วยเหลือเกื้อกูลของภาคประชาชน นอกจากนี้จากการศึกษาพบว่า การจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุไทยยังมีปัญหาและอุปสรรคหลายประการ เช่น 1) ขาดการบูรณาการและขาดความต่อเนื่อง ซึ่งหมายถึง การดำเนินงานด้านสวัสดิการผู้สูงอายุแยกส่วนระหว่างงานด้านสุขภาพกับงานด้านสังคม กระจ่ายความรับผิดชอบตามหน่วยงานต่าง ๆ ของภาครัฐ 2) ขาดการนำนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง 3) ความไม่พร้อมของงบประมาณและการขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในด้านผู้สูงอายุโดยตรง และ 4) สวัสดิการสังคมที่รัฐจัดให้กับผู้สูงอายุยังไม่เพียงพอกับความต้องการของผู้สูงอายุ ไม่สามารถตอบสนองปัญหาได้อย่างแท้จริงและไม่ครอบคลุมผู้สูงอายุได้ทั้งหมด แต่ประเด็นที่สำคัญคือ บุคลากรหรือคนในครอบครัวขาดความตระหนักถึงความสำคัญของผู้สูงอายุ สรุปได้

ว่า การจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุจะต้องมีการบูรณาการจากหลายภาคส่วนทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน เพื่อรองรับจำนวนผู้สูงอายุที่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ทั้งนี้เพื่อมุ่งเน้นให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีและเป็นผู้มีคุณค่าต่อสังคมและประเทศชาติ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 หน่วยงานเกี่ยวข้องที่ต้องดูแลผู้สูงอายุและจัดสวัสดิการผู้สูงอายุ ควรมีการพิจารณาทบทวนการเพิ่มสวัสดิการ การจ่ายเบี้ยยังชีพและเบี้ยสงเคราะห์ให้แก่ผู้ที่ยากไร้และมีความเป็นอยู่ที่ลำบากเฉพาะราย

1.2 ในปัจจุบันประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น ควรจัดให้ผู้สูงอายุได้รับสวัสดิการในทุกด้านอย่างทั่วถึง

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างหลักสูตรอาชีพที่เหมาะสมแก่ผู้สูงอายุและแนวทางในการจัดสวัสดิการด้านอื่น ๆ สำหรับผู้สูงอายุในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแว่ง อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึก

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยถึงรูปแบบความเหมาะสมในการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เพื่อให้ผู้สูงอายุได้รับเบี้ยยังชีพเพียงพอต่อการใช้จ่ายในแต่ละเดือน

เอกสารอ้างอิง

กรมมล สีสรรีภัทร. (2556). ความพึงพอใจของผู้บริโภคต่อผลิตภัณฑ์ขนมไทยเก่าพื้นเมือง

(สารนิพนธ์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก),

ขวัญชนก บวกเอี้ยว. (2556). ความพึงพอใจของประชาชนต่อการจัดการมลพิษทางกลิ่นของฟาร์มสุกรที่ ผ่านการรับรองมาตรฐาน : กรณีศึกษาอำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐม. ปริญญาสังคมศาสตร มหาบัณฑิต (สิ่งแวดล้อม)บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

งามจิต อินทวงศ์. (2556). ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ตะวันออกวิทยา เขตบางพระ จังหวัดชลบุรี. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชูศักดิ์ ต้นวงศ์เลิศ. (2557). ความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการสังคมแก่ผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอดำรงวิทยะ จังหวัดกาญจนบุรี. วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

นันทนา อยู่สบาย. (2557). ความต้องการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในองค์การบริหารส่วนตำบลศิระจรจะเข้ น้อย อำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ปรีฉัตร พันธุ์ศักดิ์. (2564). **ความต้องการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุ ที่มีภูมิลำเนาและอาศัยอยู่ในเขต องค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้อเอน อำเภอนาทม จังหวัดกาฬสินธุ์** [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).
- นිරสาร์ ลาสิทธิ. (2559). **การจัดสวัสดิการผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอดงหลวง จังหวัด มหาสารคาม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาตรี ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาวิชานโยบายสาธารณะ) วิทยาลัย การเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปฐมาภรณ์ บุชประจักษ์. (2556). **สวัสดิการสังคมในประเทศไทย : กรณีศึกษาสวัสดิการสังคมใน ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน**. วารสารราชบัณฑิตยสถาน :38(2) : 81 –85.
- ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2542). **ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. บุรีรัมย์ : คณะครู ศาสตร์ สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์,
- ปานใจ จันทร์สีดา. (2558). **"ความต้องการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหาร ส่วนตำบล ทพไทย อำเภอดงหลวง จังหวัดสระแก้ว."** หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสน ศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
- พลกฤต แสงอาวุธ. (2558). **"รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นใน จังหวัดสุราษฎร์ธานี,"** วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. 6(2), 267 – 282.
- พิมพ์ ห้าผา. (2558). **ความต้องการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเลอำเภอ กลาง จังหวัดภูเก็ต**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.
- ภัทรภรณ์ ชูทอง. (2558). **ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข: กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง**. วารสาร วิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปีที่ 26 ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน 2558.
- มัทยา ศรีพนา. (2557). **การจัดสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในประเทศไทย**. ค้นเมื่อ กรกฎาคม 5, 2566 จาก http://library.senate.go.th/document/Ext9026/9026235_0002.PDF
- รัตนติกาณต์ อินทร์สุข. 2564. **การจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล กำแพงดิน อำเภอสว่าง จังหวัดพิจิตร**. Journal of Modern Learning Development Vol. 6 No. 3. 193-207
- ลัดดา บุญเกิด. (2557). **ความต้องการด้านสวัสดิการของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลเกาะจันทร์ อำเภอเกาะ จันท์ จังหวัดชลบุรี**. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัย บูรพา.
- ลัดดา บุญเกิด. (2557). **ความต้องการด้านสวัสดิการของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลเกาะจันทร์ อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี**. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รุ่งทิพย์ บุตรดี. (2556). **ความพึงพอใจของประชาชนต่อบริการงานสวัสดิการสังคมของเทศบาล ตำบล กะเปอร์ อำเภอกะเปอร์ จังหวัดระนอง**. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการ บริหารทั่วไปวิทยาลัย การบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

วรรณิภา สระศรี. (2558). แนวทางรองรับความต้องการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในตำบลไสไทย

อำเภอเมืองกระบี่ จังหวัดกระบี่. วิทยานิพนธ์ (รป.ม.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.

วันเพ็ญ ศรีมะโรง. (2557). ความพึงพอใจในการบริการของงานอนามัยผดุงครรภ์. สำนักส่งเสริม วิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วิพรรณ ประจวบเหมาะ นภาพร ชโยวรรณ มาลินี วงษ์สิทธิ์ ศิริวรรณ ศิริบุญ วรเวศม์ สุวรรณระดา

วิภากรณ์ โพธิ์ศิริ บุศริน บางแก้ว และชนตติ์ มลินีทางกูร. 2556. รายงานการศึกษาโครงการติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามแผนผู้สูงอายุแห่งชาติฉบับที่ 2 (พ.ศ.2545-2564) ระยะที่ 2 (พ.ศ.2550-2554). กรุงเทพมหานคร. วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และ สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์.

เวียง แซ่ฮ้อย. (2561). การศึกษาความต้องการได้รับสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลหัวไทร

อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ศิริยา เจียมจำเริญ. (2556). ปัจจัยในการมีส่วนร่วมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุกรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลโพรงมะเดื่อ อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม. รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครปฐม.

สรารัฐ ไพฑูรย์พงษ์. (2559). ระบบการจ้างงาน ผู้สูงอายุของญี่ปุ่น. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก:

<https://tdri.or.th/2017/01/2017-01-20/>.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2557). การสำรวจประชากรผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ.2537.

ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา อาคารรัฐประศาสนภักดี. กรุงเทพมหานคร.

สันติพันธ์ พุฒฤทธิ์ ประชัน คเนวัน และ สถาพร วิชัยรัมย์. (2562). ความต้องการสวัสดิการสังคมของ

ผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัด บุรีรัมย์. วารสาร สห

วิทยาการจัดการคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์,

3, 1: 81-8

สุดารัตน์ สุดสมบูรณ์. (2557). สวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในประเทศไทย. วารสารเทคโนโลยีภาคใต้, 7(1). : 73 - 81.

สมลพร ตะน่าน และ ปวิข เกลิมวัฒน์. (2561). การจัดสวัสดิการและความต้องการของผู้สูงอายุ กรณีศึกษาผู้สูงอายุ อำเภออุตุจักษ์ จังหวัดอุดรธานี. วารสารการประชุมวิชาการเสนอ ผลงานวิจัย ระดับชาติ, 1, 2: 1189- 1195.

หมัดเฟาชี รูบามา และ กฤษดา มงคลศรี. (2562). ความต้องการสวัสดิการสังคมของ ผู้สูงอายุในเขต เทศบาลเมืองควนลัง อำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลา. วารสารการประชุมหาดใหญ่วิชาการ ระดับชาติและนานาชาติ, 10, 1: 906-920.

อภิรักษ์ สนน้อย, ปิยาภรณ์ ศิริพานุมาศ, และ สุรัชย์ปิยานุกุล. (2559, กรกฎาคม). รูปแบบการพัฒนา คุณภาพชีวิต
ผู้สูงอายุในจังหวัดบุรีรัมย์. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์. 8(2), 153- 169

อัญชิษฐา ศิริคำเพ็ง และภัคดี โพธิ์สิงห์. (2560). การดูแลผู้สูงอายุระยะยาวที่มีภาวะพึ่งพิงในยุค ประเทศไทย

4.0. Dhammathas Academic Journal. ปีที่ 17 (ฉบับที่ 3).

อับราฮัม มาสโลว์ (A.H.Maslow), ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ [ออนไลน์]

[http://www.gotoknow.org/posts/492000%20\(12 \(25 ตุลาคม 2559\)](http://www.gotoknow.org/posts/492000%20(12%20ตุลาคม%202559))

Clark, John J. (1957). Business fluctuations, growth, and economic stabilization : a reader.
New York : Random House.

Holloway V. William. State and Local Government in the United States. New York : McGraw-
Hill, 1959.

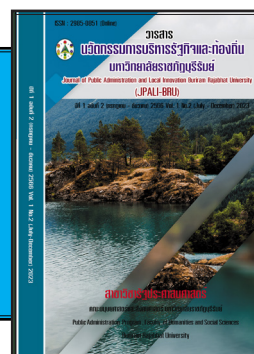
Kotler, P., & Armstrong, G. (2002). Principles of marketing. NJ : Prentice Hall.

Montagu, Harris G. (1984). Comparative Local Government. Great Britain : William Brendon
and Son.

Robson A. William. Local government in Encyclopedia of Social Science. Vol. X New York : The
Macmillan Company, 1953.

Shelly, M. W. Responding to Social Change. Pennsylvania: Dowden Hutchison & Ross, 1975.

Wit A. Daniel. Comparative Survey of Local Govt. and Administration, Bangkok : Kurusapha
Press, 1967.



ประสิทธิผลการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแคน

อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา

Efficiency of Service to Huai Khaen Subdistrict Administrative Organization

Huai Thalaeng District Nakhon Ratchasima Province

พีรพงษ์ พระจงพันธ์¹ เจนจิรา กระแสโสม² พีรภรณ์ หอยสังข์³ สากล พรหมสถิต⁴

ธัญญรัตน์ พุทธิพงษ์ชัยชาญ⁵

Peerapong Prajongphan¹ Janejira Krasaesom² Peeraporn Hoisang³ Sakon Phromsathit⁴

Thanyarat Phutthiphongchaichan⁵

1-3 นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

4-5 อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

Student of Public Administration Program, Faculty of Humanities and Social Sciences,

Buriram Rajabhat University, Thailand

Lecturer in the Department of Public Administration, Faculty of Humanities and Social

Sciences Buriram Rajabhat University

630112801013@bru.ac.th¹, 630112801023@bru.ac.th², 630112801033@bru.ac.th³

Sathaporn.wc@bru.ac.th⁴, thanyarat.ph@bru.ac.th⁵

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายที่จะศึกษาประสิทธิภาพการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยแคน อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา ใน 5 ด้าน คือ ด้านกระบวนการ/ขั้นตอนการให้บริการ ด้านเจ้าหน้าที่ให้บริการ ด้านช่องทางการให้บริการ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านคุณภาพการให้บริการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้แบบสอบถาม ได้แก่ ประชาชนที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแคน อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา ทั้งหมด จำนวน 366 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มี 3 ลักษณะ คือ แบบตรวจสอบรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า และแบบปลายเปิด สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. ประสิทธิภาพการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแคน อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านกระบวนการ/ขั้นตอนการให้บริการ ด้านเจ้าหน้าที่/บุคลากรผู้ให้บริการ และด้านคุณภาพการให้บริการ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านช่องทางการให้บริการ และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ
2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อประสิทธิภาพการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแคน อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามเพศ อายุ อาชีพและการศึกษา เมื่อพิจารณาตามเพศ อาชีพ และการศึกษาที่ต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาตามอายุที่ต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยยะสำคัญที่ระดับสถิติ 0.05

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ คือ ควรให้บริการต่อผู้มารับบริการอย่างเสมอภาค โดยไม่เลือกปฏิบัติ ควรเปิดรับฟังข้อคิดเห็นความเดือดร้อนของประชาชน ควรให้บริการมีความสะดวก ไม่ยุ่งยาก ชับซ้อนในขั้นตอนการให้บริการ และควรมีการจัดลำดับการให้บริการโดยใช้ระบบคิว
คำสำคัญ. ประสิทธิภาพ, การให้บริการ, องค์การบริหารส่วนตำบล

Abstract

This research aims to study the effectiveness of services provided by the Subdistrict Administrative Organization. Huai Khan, Huai Prakan District, Nakhon Ratchasima Province in 5 aspects, namely service process/procedure, service staff, service channel, location and facilities, and service quality. All Nakhon Ratchasima Province 366 people There are 3 types of data collection tools: checklist, estimation scale, and open-ended. Percentage, average, and standard deviation The results of the research were as follows:

1. Service Effectiveness of Huai Khan Subdistrict Administration Organization Huai Prakan District, Nakhon Ratchasima Province as a whole is at a high level. When considering each aspect, it was found that service processes/procedures, service personnel/personnel, and service quality were at a high level. Service channels and facilities were moderate, respectively.
2. Comparison of public opinion on the effectiveness of services provided by Huai Khan Subdistrict Administration Organization Huai Prakan District, Nakhon Ratchasima Province Classified by gender, age, occupation and education When considering different genders, occupations, and studies, there was no overall difference, and when considering different ages, there was a significant difference in overall at a statistical level of 0.05.
3. Other comments and suggestions are that services should be provided equally to customers. Without discrimination, public grievances should be heard. The service should be convenient, hassle-free. It is complicated in the service process, and the service should be prioritized using a queue system.

Keyword. Effectiveness, Services, District Administrative Organization.

บทนำ

การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นรูปแบบการปกครองที่จำเป็น และมีความสำคัญในทางการเมือง การปกครองของชุมชนต่างๆ เฉพาะอย่างยิ่งในชุมชนที่มีการปกครองของระบบประชาธิปไตย ซึ่งกล่าวในทาง ทฤษฎีแนวความคิดทางปกครอง จะเห็นได้ว่ารัฐบาลซึ่งเป็นกลไกในการบริหารการปกครองของรัฐนั้น ย่อมมีภาระหน้าที่อย่างมาก ในการบริหารประเทศให้ประชาชนได้รับความสุข ความสะดวกสบาย ในการดำรงชีวิต อีกทั้งความมั่นคงแห่งชาติทั้งในทางการเมือง ทางเศรษฐกิจ ทางสังคม ซึ่งเป็นการลดภาระ ของรัฐบาลโดยการให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง เพื่อที่จะสนองตอบต่อความต้องการ ของชุมชนจะได้เกิดความสะดวก รวดเร็ว และตรงกับความต้องการของชุมชนนั้นๆ จึงเป็นผล ให้การปกครองท้องถิ่นมีบทบาทและความสำคัญเกิดขึ้น (วุฒิสาร ตันไชย. 2559 : 145)

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแคน เดิมเป็นส่วนหนึ่งของตำบลห้วยแถลง ได้แยกตัวออกมาจัดตั้งขึ้น เป็นตำบลเมื่อเดือนสิงหาคม 2533 ประชาชนส่วนใหญ่พูดภาษาไทยอีสาน นับถือศาสนาพุทธ ตั้งอยู่ในเขตของ อำเภอห้วยแถลง ประกอบด้วย 8 หมู่บ้าน ซึ่งจะต้องมีการประเมินระดับความคิดเห็น ของประชาชนผู้มารับ บริการและมีหน้าที่หลัก คือ การดำเนินกิจการทั้งปวง เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น แต่ในการพัฒนา จัดการด้านการให้บริการ แก่ประชาชนยังคงมีปัญหาอยู่หลายประการ ได้แก่ ด้านกระบวนการ/ขั้นตอนการ ให้บริการ ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ ด้านช่องทางการให้บริการ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านคุณภาพการให้บริการ ทำให้ประชาชนผู้มารับบริการไม่ได้รับความสะดวกเท่าที่ควร

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว คณะผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการศึกษา ประสิทธิภาพการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแคน อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา โดยผลของการสำรวจนี้จะทำให้ทราบถึงความคิดเห็น และทัศนคติของประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วน ตำบลห้วยแคน อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบ และดูแลในการให้บริการ แก่ประชาชน ว่าการให้บริการนั้นสามารถตอบสนองความต้องการ และสร้างประสิทธิภาพให้กับประชาชน ในพื้นที่ได้หรือไม่ และประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด ตามนโยบายส่วนกลางจากรัฐบาล ซึ่งถูกส่งต่อมายัง องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น เพื่อทำการปฏิบัติโดยตรงต่อประชาชนมากน้อยเพียงใด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแคน อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อประสิทธิภาพการให้บริการขององค์การบริหารส่วน ตำบลห้วยแคน อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตาม เพศ อายุ อาชีพ และการศึกษา
3. เพื่อศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับประสิทธิภาพการให้บริการขององค์การบริหาร ส่วนตำบลห้วยแคน อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา

คำถามในการวิจัย

การให้บริการขององค์กรบริหารส่วนตำบลห้วยแคน อยู่ในระดับใด

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตาม เพศ อายุ อาชีพ และการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการให้บริการขององค์กรบริหารส่วนตำบลห้วยแคน อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการให้บริการแตกต่างกัน

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแคน อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา ใน 8 หมู่บ้าน จำนวน 4,352 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มจากประชากร โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรคำนวณของทาโร่ ยามาเน (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95.5% และความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ (Taro Yamane อ้างถึงใน ศิริพงศ์ พฤทธิพันธ์. 2553 : 203) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 366 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา

ตัวแปรตาม ตัวแปรตาม คือ ด้านกระบวนการ/ขั้นตอนการให้บริการ ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ ด้านช่องทางการให้บริการ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านคุณภาพการให้บริการ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้ข้อมูล ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษามี 3 ลักษณะ คือ แบบตรวจสอบรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบคำถามปลายเปิด ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.890

4. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองในระยะเวลาที่กำหนด โดยการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชาชนผู้มาติดต่อขอรับบริการที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแคน อำเภอห้วยแถลง ที่สามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้ทั้งหมด 366 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนและร้อยละ

4.2 ประสิทธิภาพการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแคน อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยแยกเป็นรายด้าน และโดยภาพรวม นำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย

4.3 เปรียบเทียบประสิทธิผลการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแคน อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ t-test Independent กรณีตัวแปร 2 ตัว และวิเคราะห์โดยใช้วิธี F-test กรณีตัวแปรมากกว่า 2 ตัว

4.4 การศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะประสิทธิผลการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแคน วิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) แจกแจงความถี่แล้วหาค่าร้อยละ

ผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องประสิทธิผลการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแคน อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาประสิทธิผลการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแคน อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ อาชีพ และการศึกษา
ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. กลุ่มตัวอย่าง		
1.1 ชาย	190	51.90
1.2 หญิง	176	48.10
2. อายุ		
2.1 18-30 ปี	65	17.80
2.2 31-40 ปี	89	24.30
2.3 41-50 ปี	67	18.30
2.3 41-50 ปี	67	18.30
2.4 51-60 ปี	81	22.10
2.5 61-70 ปี	49	13.40
2.6 70 ปีขึ้นไป	15	4.10
3. อาชีพ		
3.1 เกษตรกร	154	42.10
3.2 ข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ	38	10.40
3.3 รับจ้างทั่วไป	87	23.80
3.4 ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว	44	12.00
3.5 นักเรียน/นักศึกษา	43	11.70

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ อาชีพ และการศึกษา
ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. การศึกษา		
4.1 ระดับประถมศึกษา	132	36.10
4.2 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	70	19.10
4.3 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	81	22.10
4.4 ระดับอนุปริญญา/ปวส.	28	7.70
4.5 ระดับปริญญาตรี	42	11.50
4.6 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี	13	3.60
รวม	366	100.0

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 51.90 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.30 ประกอบอาชีพเกษตรกร จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 42.10 และ การศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 36.10

ตอนที่ 2 ระดับประสิทธิผลการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแคน อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแคน อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้าน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านกระบวนการ/ขั้นตอนการให้บริการ	3.55	0.55	มาก
2. ด้านเจ้าหน้าที่/บุคลากรผู้ให้บริการ	3.53	0.58	มาก
3. ด้านช่องทางการให้บริการ	3.47	0.53	ปานกลาง
4. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	3.49	0.54	ปานกลาง
5. ด้านคุณภาพการให้บริการ	3.53	0.52	มาก
รวมเฉลี่ย	3.52	0.44	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ระดับประสิทธิผลการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแคน อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านกระบวนการ/ขั้นตอนการให้บริการ ด้านเจ้าหน้าที่/บุคลากรผู้ให้บริการ และด้านคุณภาพการให้บริการ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านช่องทางการให้บริการ และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อประสิทธิผลการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแคน อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตาม เพศ อายุ อาชีพ และการศึกษา ผลการวิจัยแสดงผลในตอนต้นที่ 3 ดังนี้

ตอนที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแคน อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา ดังแสดงผลดังนี้

ตารางที่ 3 แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิผลการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแคน

อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตาม เพศ อายุ อาชีพ และการศึกษา

ปัจจัยส่วนบุคคล	ประสิทธิผลต่อการให้บริการ			
	t-test	F-test	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน
เพศ	1.60	-	0.078	ปฏิเสธสมมติฐาน
อายุ	-	4.54	0.001*	ยอมรับสมมติฐาน
ระดับการศึกษา	-	1.12	0.347	ปฏิเสธสมมติฐาน
อาชีพ	-	0.94	0.452	ปฏิเสธสมมติฐาน

จากตาราง 3 พบว่า

1. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแคน อำเภอ ห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแคน อำเภอ ห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการให้บริการโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแคน อำเภอ ห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามอาชีพ พบว่า ผู้ที่มีอาชีพแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการให้บริการโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแคน อำเภอ ห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการให้บริการโดยภาพรวมที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแคน อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยแสดงผลในตอนี่ 4 ดังนี้

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ควรให้บริการต่อผู้มารับบริการอย่างเสมอภาค โดยไม่เลือกปฏิบัติ	20	40.00
2. ควรเปิดรับฟังข้อคิดเห็นความเดือดร้อนของประชาชน	11	22.00
3. ควรให้บริการมีความสะดวกไม่ยุ่งยาก ซับซ้อน ในขั้นตอนการให้บริการ	10	20.00
4. ควรมีการจัดลำดับการให้บริการโดยใช้ระบบคิว และมีการให้บริการตามลำดับบัตรคิว	9	18.00
รวม	50	100.00

จากตาราง 4 พบว่า ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ควรให้บริการต่อผู้มารับบริการอย่างเสมอภาค โดยไม่เลือกปฏิบัติ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมา คือ ควรเปิดรับฟังข้อคิดเห็นความเดือดร้อนของประชาชน จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 22.00 ควรให้บริการมีความสะดวกไม่ยุ่งยาก ซับซ้อน ในขั้นตอนการให้บริการ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และควรมีการจัดลำดับการให้บริการโดยใช้ระบบคิว และมีการให้บริการตามลำดับบัตรคิว จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 18.00 ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาประสิทธิผลการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแคน อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา ทั้ง 5 ด้าน ทำให้ทราบถึงประสิทธิผลการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแคน อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อประสิทธิผลการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแคน อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามเพศ อายุ อาชีพและการศึกษา และเป็นสารสนเทศในการการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการซึ่งสามารถอภิปรายผลดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิผลการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแคน อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านกระบวนการ/ขั้นตอนการให้บริการ ด้านเจ้าหน้าที่/บุคลากรผู้ให้บริการ ด้านช่องทางการให้บริการ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านคุณภาพการให้บริการ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแคนให้ความสำคัญแก่ประชาชนผู้มารับบริการ โดยมีระยะเวลาการให้บริการมีความเหมาะสมตรงต่อความต้องการของผู้รับบริการ ทั้งยังเจ้าหน้าที่ให้บริการต่อผู้รับบริการอย่างเสมอภาคโดยไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งมีช่องทางการให้บริการ มีอุปกรณ์เครื่องมือทันสมัย และสถานที่ตั้งของหน่วยงานสะดวกในการเดินทาง

มารับบริการ ซึ่งตอบสนองต่อความต้องการของผู้ที่มาใช้บริการ สอดคล้องกับผลการวิจัยของสัญญา เคนาภูมิ และคณะ (2562 : 92-94) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การสำรวจความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วง อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนผู้มารับบริการมีความพึงพอใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายได้ดังนี้

2.1 จากผลการวิจัย พบว่า ด้านกระบวนการ/ขั้นตอนการให้บริการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์การบริหารส่วนตำบลมีระยะเวลาการให้บริการมีความเหมาะสม ตรงต่อความต้องการของผู้รับบริการ มีการให้บริการช่วงพักเที่ยงหรือนอกเวลาราชการ รวมทั้งมีการให้บริการตามลำดับก่อน - หลัง เช่น ผู้ที่มาก่อนได้รับบริการก่อน มีการติดประกาศหรือแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับขั้นตอน /ระยะเวลาการให้บริการอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ ทิรศม์ชญา พิพัฒน์เพ็ญ และคณะ (2557 : 90) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการของเทศบาลนครสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนผู้มารับบริการมีความพึงพอใจการให้บริการด้านกระบวนการ/ขั้นตอนการให้บริการอยู่ในระดับมาก

2.2 จากผลการวิจัย พบว่า ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่มีบุคลิกลักษณะท่าทางและการแต่งกายเหมาะสม ทั้งยังมีความเต็มใจ ยิ้มแย้มแจ่มใส และให้บริการด้วยความสุภาพ รวมถึงการที่เจ้าหน้าที่มาทำงานตรงเวลา แสดงถึงเจ้าหน้าที่ที่มีความเอาใจใส่ กระตือรือร้น และความพร้อมในการให้บริการต่อผู้รับบริการอย่างเสมอภาคโดยไม่เลือกปฏิบัติ และมีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน เช่น ไม่รับสินบน ฯลฯ รวมทั้งยังสามารถตอบคำถาม ชี้แจงข้อสงสัย และให้คำแนะนำต่อผู้รับบริการ ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของกิตติธัช อิมวัฒน์กุล (2553: 11-12) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องความพึงพอใจของประชาชนต่อบริการของสำนักงานที่ดินจังหวัดเชียงใหม่ สาขาสารภี ผลการศึกษาพบว่าประชาชนส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจในด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ อยู่ในระดับระดับมาก

2.3 จากผลการวิจัย พบว่า ด้านช่องทางการให้บริการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาให้บริการได้อย่างเหมาะสม มีช่องทางการให้บริการที่หลากหลาย เช่น ทาง Line Official ของหน่วยงาน รวมทั้งมีช่องทางการให้บริการสามารถเข้าถึงได้ง่าย มีช่องทางการให้บริการมีความสะดวกและเพียงพอ รวมทั้งยังมีการประกาศข่าวหรือประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่างๆ ชัดเจน เหมาะสม เข้าใจง่าย ตลอดจนมีการเปิดรับฟังข้อคิดเห็นต่อการให้บริการ เช่น Line Official ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของกาญจนา งานสุจริต (2553 : 41) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินการของสหกรณ์การเกษตรสันป่าตอง จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่าการดำเนินงานของสหกรณ์การเกษตรสันป่าตอง จำกัด ด้านช่องทางการให้บริการ อยู่ในระดับปานกลาง

2.4 จากผลการวิจัย พบว่า ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีข้อความบอกจุดบริการ/ป้ายประชาสัมพันธ์ ซึ่งมีความชัดเจนและเข้าใจง่าย รวมทั้งการจัดสถานที่ มีความเป็นระเบียบ สะดวกต่อการติดต่อใช้บริการ โดยสถานที่บริการมีจุดบริการน้ำดื่ม ไว้บริการอย่างเพียงพอและมีอุปกรณ์/เครื่องมือในการให้บริการเพียงพอต่อผู้ที่มาใช้บริการ ซึ่งสอดคล้องกับ

ผลวิจัยของสุกัญญา มีแก้ว (2553 : 75) ได้ศึกษา ความพึงพอใจของประชาชนในการใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก อยู่ในระดับปานกลาง

2.5 จากผลการวิจัย พบว่า ด้านคุณภาพการให้บริการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีมาตรฐานในการให้บริการ สร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ใช้บริการและได้รับบริการที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงาน รวมทั้งข้อมูลและสารสนเทศที่รับบริการมีความถูกต้องและชัดเจน ต้องการของผู้มารับบริการที่สามารถรับรู้ได้ โดยมีการส่งมอบบริการอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ สามารถวัดและประเมินได้จากกระบวนการให้บริการและผลลัพธ์การให้บริการ ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี (2561 : 100 - 101) ได้ศึกษา ความพึงพอใจของประชาชนในพื้นที่ที่ใช้บริการเทศบาลเมืองพิชัย จากผลการศึกษาพบว่า ประชาชนในพื้นที่ที่ใช้บริการเทศบาลเมืองพิชัย ด้านคุณภาพการให้บริการ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

3. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแคน อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา มีเพศ อายุ อาชีพ และระดับการศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยพระมหาเดโชวิท สิทธิภูมิ (2554 : 107) ได้วิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการของเทศบาลตำบลดงเย็น อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร ผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการให้บริการแก่ประชาชนของเทศบาล ตำบลดงเย็น อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร พบว่าประชาชนที่มีเพศ อาชีพระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และอาชีพต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

4. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ควรให้บริการต่อผู้รับบริการอย่างเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ รองลงมา คือ ควรเปิดรับฟังข้อคิดเห็นความเดือดร้อนของประชาชน ควรให้บริการมีความสะดวกไม่ยุ่งยาก ชับซ้อนในขั้นตอนการให้บริการ และควรมีการจัดลำดับการให้บริการโดยใช้ระบบคิว

สรุปผลการวิจัย

ระดับประสิทธิผลการให้บริการดีขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแคน อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านกระบวนการ/ขั้นตอนการให้บริการ ด้านเจ้าหน้าที่/บุคลากรผู้ให้บริการ และด้านคุณภาพการให้บริการ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านช่องทางการให้บริการ และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ส่วนการวิเคราะห์ ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแคน อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามเพศ อายุ อาชีพ และการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแคน ควรเปิดรับฟังข้อคิดเห็นความเดือดร้อนของประชาชน ควรให้บริการมีความสะดวกไม่ยุ่งยาก ชับซ้อนในขั้นตอนการให้บริการ และควรมีการจัดลำดับการให้บริการโดยใช้ระบบคิว

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 จากการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแคน อำเภอ ห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยแคนให้ความสำคัญแก่ประชาชนผู้ที่มารับบริการ โดยมีระยะเวลาการให้บริการมีความเหมาะสมตรงต่อ ความต้องการของผู้รับบริการ หน่วยงานควรกำหนดเป้าหมายเวลาการให้บริการ มีความเป็นธรรมโดยการ จัดลำดับก่อน - หลัง เพื่อให้เกิดความคล่องตัว รวดเร็ว และเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด

1.2 จากการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแคน อำเภอ ห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา ควรมีการจัดการความสะอาดเรียบร้อยและความเหมาะสมในการจัดสถานที่ ให้บริการสำหรับผู้พิการที่มารับบริการควรมีจำนวนที่เพียงพอต่อประชาชนที่มารับบริการ การส่งเสริมการ สร้างจิตสำนึกในงานบริการและให้มีความรู้ความสามารถในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ๆ มาใช้ในการ ปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสะดวก และรวดเร็วยิ่งขึ้น

1.3 ข้อเสนอแนะจากคำถามปลายเปิด พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแคน อำเภอ ห้วยแถลง จังหวัด นครราชสีมา ควรให้บริการต่อผู้มารับบริการอย่างเสมอภาคโดยไม่เลือกปฏิบัติ ควรเปิดรับฟังข้อคิดเห็นความ เติ้อร้อนของประชาชนควรให้บริการมีความสะดวกไม่ยุ่งยาก ซับซ้อน ในขั้นตอนการให้บริการ และควรมีการ จัดลำดับการให้บริการโดยใช้ระบบคิว และมีการให้บริการตามลำดับบัตรคิว ตามลำดับ

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพ ในด้านประสิทธิภาพการให้บริการด้วยการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบเพิ่มเติมในประเด็นที่ศึกษา

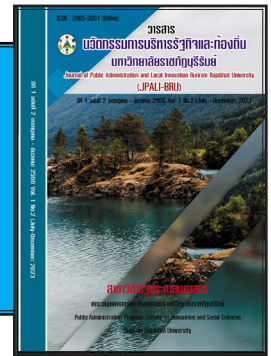
2.2 ควรมีการศึกษาประสิทธิภาพการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแคน อำเภอ ห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา อย่างต่อเนื่องเพื่อทราบปัญหา และความต้องการของผู้ที่มารับบริการ

บรรณานุกรม

- กิตติธัช อิมวัฒนกุล. (2553). ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการด้านโครงสร้างพื้นฐานของ
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ วศ.ม.
(การบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค) สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา นครราชสีมา : สำนักวิชา
วิศวกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- กาญจนา งานสุจริต. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของสหกรณ์การเกษตรสันป่า
ตอง จำกัด จังหวัดเชียงใหม่. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง. (2561). การประเมินความพึงพอใจ
ของประชาชนที่มีต่อการให้บริการของเทศบาลเมืองพิชัย อำเภอเมืองลำปาง จังหวัด
ลำปาง. รายงานการวิจัย. ลำปาง : มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- คะนอง พิณ. (2563). ระบบบริหารราชการไทย. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จิตตินันท์ นันทไพบูลย์. (2551). จิตวิทยาการบริการ. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ทริศม์ชญา พิพัฒน์เพ็ญ และคณะ. (2557). การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ
ของเทศบาลนครสงขลา. รายงานการวิจัย. สงขลา : มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ธรินทิพย์ วีระพัฒน์ยิ่งยง. (2558). คุณภาพการให้บริการประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลเหมือง
ใหม่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป) สาขาวิชา
การบริหารธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- พระมหาเดชนันท์ สิทธาภิภู. (2554). ประสิทธิภาพการให้บริการของเทศบาลตำบลดงเย็น อำเภอเมืองจังหวัด
มุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหา
จุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี. (2561). ความพึงพอใจคุณภาพการให้บริการต่อประชาชนที่มีต่อการ
ให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลผักทัน อำเภอบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี.
- รวีวรรณ โปรรุ่งโรจน์. (2551). จิตวิทยาการบริการ. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์
- วิไลลักษณ์ โตโคกสูง. (2553). คุณภาพการให้บริการงานทะเบียนราษฎรของสำนักทะเบียนท้องถิ่นเทศบาล
ตำบลองครักษ์ อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก. การศึกษาค้นคว้าอิสระ. รพ.ม. นนทบุรี :
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วุฒิสาร ต้นไชย. (2559). รูปแบบและประเภทการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร : สถาบันพระปกเกล้า.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุกัญญา มีแก้ว. (2553). ความพึงพอใจของประชาชนในการใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบล
เขตอำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ.
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สัญญา เคนาภูมิ และคณะ. (2562). การสำรวจความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการ
ขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วง อำเภอมหาชนะ จังหวัดยโสธร. การค้นคว้าอิสระ.
สถาบันวิจัยและพัฒนา : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สำนักงานคณบดีคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2552). ความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อ
การให้บริการของสำนักงานคณบดี คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. สืบค้นเมื่อ
15 สิงหาคม 2566,



**การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี
อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์**

People's Participation in Local Development of Nadee Subdistrict Administrative
Organization, Muang District, Surin Province

เนตรนที ศรีแก้ว¹ ภาวิณี ละสรน้อย² ศิริกานต์ คำภูมิ³ ธนพัฒน์ จงมีสุข⁴
รชต อุบลเลิศ⁵

Netnatee Srikaew¹ Pavinee Lasanoy² Sirikarn Kampoom³ Thanaphat Jongmeesuk⁴
Rachata Ubollert⁵

1 – 3 นักศึกษารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

4 – 5 อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

1 – 3 Student of Public Administration, Buriram Rajabhat University

4 – 5 Lecturer, Department of Public Administration, Buriram Rajabhat University

630112801078@bru.ac.th , 630112801083@bru.ac.th , 630112801091@bru.ac.th ,

Sathaporn.wc@bru.ac.th , thanyarat.ph@bru.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ ใน 4 ด้าน คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล กลุ่มตัวอย่างได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ เกรงจี และมอร์แกน ได้จำนวน 375 คน แบบสอบถามได้ ค่าความเชื่อมั่น 0.991 แล้ววิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการตัดสินใจดำเนินงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล 2. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ควรให้ความรู้ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นแก่ประชาชน รองลงมา คือ ควรมีกิจกรรม/โครงการที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างทั่วถึง และส่วนความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ควรให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการประชาสัมพันธ์แผนพัฒนาท้องถิ่นให้แก่ประชาชนผ่านช่องทางต่าง ๆ

คำสำคัญ : การมีส่วนร่วม, การพัฒนา, ท้องถิ่น

Abstract

The objective of this study was to study the level of public participation in local development of the Nadee Subdistrict Administrative Organization. Muang District, Surin Province in 4 aspects: Participation in decision-making Operational Participation Participation in receiving benefits and participation in assessment The sample size was determined according to Krejcy and Morgan's ready-made table of 375 people. Confidence 0.991 and analyzed with a frequency distribution. Find percentage, mean and standard deviation The results of the research were as follows: 1. Public participation in local development of Nadi Subdistrict Administration Organization Muang District, Surin Province The average is included to a large extent. When considering each aspect, it was found that all aspects were at a high level, with the highest average being participation in receiving benefits, followed by participation in decision-making. The area with the lowest average is participation in the evaluation. 2. The largest number of opinions and suggestions should be given to the people in the preparation of local development plans. Secondly, there should be activities/projects that can meet the needs of the people thoroughly, and the opinion with the lowest average is that the subdistrict administration organization should publicize the local development plan to the people through various channels.

Keyword : Participation, Development, Local

บทนำ

ประเทศไทยมีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญมาแล้วทั้งสิ้น 20 ฉบับ ทุกฉบับมีหลักการตรงกันประการหนึ่ง คือประชาชนเป็นเจ้าของอำนาจอิสระที่เรียกว่าอำนาจอธิปไตย แม้ว่าในอดีตที่ผ่านมาประชาชนไทยจะมิได้มีส่วนร่วมในการเมืองการปกครองเท่าที่ควร แต่เมื่อกระแสการเป็นประชาธิปไตยของโลกได้เข้าสู่ประเทศไทยก็ทำให้ประชาชนรู้ถึงการที่ตนควรมีสติสิทธิเสรีภาพ และมีส่วนร่วมในการเมืองมากขึ้น นำมาสู่การปฏิรูประบบการเมืองไทยที่เห็นได้ชัดในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ต่อเนื่องมาจนถึงรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน ซึ่งให้ความสำคัญกับกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างมาก (โกวิทย์ พวงงาม. 2555 : 15)

การเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชน ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นและเป็นหัวใจหลักของระบอบประชาธิปไตย แรงขับเคลื่อนของการมีส่วนร่วมของประชาชนในการเมืองการปกครองนั้นมีผลเป็นอย่างมากให้เกิดการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองขึ้น และสรรค์สร้างความเป็นอยู่ของประชาชนตามเจตนารมณ์ของตนเอง การมีส่วนร่วมของประชาชนจึงเป็นสิ่งสำคัญ ในการบริหารท้องถิ่น ซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้มีเจตนารมณ์ชัดเจนในการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน อันเป็นการต่อเนื่องจากรัฐธรรมนูญฉบับก่อนที่มีการบัญญัติเรื่องการมีส่วนร่วมไว้หลายมาตรา โดยให้ประชาชนทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม โดยมีการบัญญัติสิทธิการมีส่วนร่วมของประชาชนให้มีมากขึ้น

กว่าเดิม จะเห็นได้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารสาธารณะ และต้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด การที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการพัฒนาให้เกิดประโยชน์กับประชาชนมากที่สุดและมีความยั่งยืนมากที่สุด จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นต้องสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในองค์การท้องถิ่น การที่จะสร้างการมีส่วนร่วมที่เหมาะสมต้องทราบก่อนว่าองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นได้เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมใน การพัฒนามากน้อยเพียงใดและประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในระดับใด การร่วมมือของประชาชนจึงเป็นหัวใจหลักของการพัฒนาท้องถิ่นนำมาซึ่งการเสริมสร้างความมั่นคง และความเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกันของคนในท้องถิ่น (ถวิลวดี บุรีกุล. 2552 : 5)

องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2548 และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่สามารถแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นกับประชาชนได้เท่าที่ควร เนื่องจากการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผ่านมา ถูกกำหนดขึ้นโดยบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหลัก ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชน มีผลให้แผนพัฒนาท้องถิ่นเมื่อนำมาปฏิบัติไม่สามารถแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นกับประชาชนได้อย่างแท้จริง ประชาชนยังคงเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ มาอย่างต่อเนื่อง จึงจำเป็นต้องรีบดำเนินการแก้ไขให้ทันต่อเหตุการณ์ ในฐานะที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด รับรู้และเข้าใจปัญหาของประชาชนย่อมทำหน้าที่ในการแก้ไขปัญหาและช่วยเหลือประชาชนได้ดีกว่าหน่วยงานอื่น ในขณะเดียวกันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนาองค์กรให้มีความพร้อมที่จะทำงานเพื่อประชาชนมากขึ้น มีความรับผิดชอบ ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ และต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและความต้องการได้อย่างเต็มที่ (องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี. 2566 : ออนไลน์)

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ เพื่อที่จะศึกษาแนวทางของประชาชนในพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ วางแผน ดำเนินการ และควบคุม ตรวจสอบประเมินผล ซึ่งจะส่งผลให้ประชาชนในพื้นที่มีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น นอกจากนี้ยังศึกษาว่าประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดีมีส่วนร่วมในการพัฒนาอยู่ในระดับใด ซึ่งคาดว่าจะจะเป็นประโยชน์ในการส่งเสริมการพัฒนาท้องถิ่น และจะเป็นประโยชน์ให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาท้องถิ่น โดยมุ่งให้ประชาชน ในท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น สามารถตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์

2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของประชาชนเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นที่จะได้นำไปปรับปรุงในวิธีการหรือกระบวนการจัดทำแผนให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน

คำถามการวิจัย

1. ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์อยู่ในระดับใด

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ ใน 17 ชุมชน จำนวน 13,751 คน (ข้อมูลจากองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี. 2566 : ออนไลน์)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มจากประชากรโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ เครจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970 : 608 ; อ้างถึงใน ศิริพร เพ็งจันทร์. 2563 : 125 - 126) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 375 คน แล้วทำการสุ่มให้กระจายไปตามหมู่บ้านต่าง ๆ ตามสัดส่วนด้วยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา และอาชีพ

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือในการวิจัยขึ้นเอง โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำในการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับประชาชนในตำบลเจียง อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ จำนวน 30 คนซึ่งมีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่างเพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.991

4. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัย ขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากกลุ่มตัวอย่างแบบสอบถามจำนวน 375 ฉบับ เก็บรวบรวมมาได้ 375 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. ศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นคำถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหาโดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียว แล้วแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	171	45.60
1.2 หญิง	204	54.40
2. อายุ		
2.1 18 – 31 ปี	33	8.80

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ลักษณะตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2.2 32 – 45 ปี	125	33.30
2.3 46 – 59 ปี	127	33.90
2.4 60 ปีขึ้นไป	90	24.00
3. การศึกษา		
3.1 ประถมศึกษา	15	4.00
3.2 มัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า(ม.3)	109	29.10
3.3 มัธยมปลาย (ม.6) หรือ ปวช. หรือเทียบเท่า	124	33.10
3.4 อนุปริญญา (ปวส.)	65	17.30
3.5 ปริญญาตรี	58	15.50
3.6 ปริญญาตรีขึ้นไป	4	1.10
4. อาชีพ		

4.1 เกษตรกร	43	11.50
4.2 รับจ้างทั่วไป	88	23.50
4.3 ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว	146	38.90
4.4 ข้าราชการ/ลูกจ้างส่วนราชการ	98	26.10
รวม	375	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม 375 คน เป็นหญิงจำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 54.40 มีอายุระหว่าง 46 - 59 ปี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 33.90 จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 33.10 และประกอบอาชีพค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 38.90

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวมและรายด้าน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.39	0.42	มาก
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	4.38	0.47	มาก

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	4.41	0.50	มาก
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	4.35	0.48	มาก
รวมเฉลี่ย	4.38	0.43	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ($\bar{X} = 4.41$) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.39$) ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.38$) และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ($\bar{X} = 4.35$)

ตารางที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ควรให้ความรู้ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นแก่ประชาชน	45	52.94
2. ควรมีกิจกรรม/โครงการที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างทั่วถึง	30	35.30
3. ควรให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการประชาสัมพันธ์แผนพัฒนาท้องถิ่นให้แก่ประชาชนผ่านช่องทางต่าง ๆ	10	11.76
รวมเฉลี่ย	85	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ควรให้ความรู้ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นแก่ประชาชน จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 52.94 รองลงมา คือ ควรมีกิจกรรม/โครงการที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างทั่วถึง จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 35.30 และควรให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการประชาสัมพันธ์แผนพัฒนาท้องถิ่นให้แก่ประชาชนผ่านช่องทางต่าง ๆ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 11.76

อภิปรายผล

จากการศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล หลังจากการวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว สามารถนำผลมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์ การวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. จากการศึกษพบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ ด้าน

การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ ให้ความสำคัญกับปัญหาที่ประชาชนได้รับ ความเดือดร้อน ช่วยเหลือประชาชน และยังเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรม การพัฒนาท้องถิ่น และยังจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสราวุธ สืบเพ็ชร (2562 : 97 - 105) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนใน การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลทะเลทรัพย์ อำเภอปะทิว จังหวัดชุมพร ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลทะเลทรัพย์ อำเภอปะทิว จังหวัดชุมพรโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายได้ ดังนี้

2.1 จากผลการวิจัย ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะได้อำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในเรื่องของสถานที่ ซึ่งมักจะจัดภายในหมู่บ้านทำให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมได้สะดวกและประชาชนอาจจะต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมคิดร่วมตัดสินใจในการเสนอปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาของหมู่บ้าน เพื่อนำข้อมูลไปจัดทำแผนพัฒนาของตำบล แสดงให้เห็นว่าประชาชนให้ความสำคัญและสนใจที่จะเข้าร่วมในกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของฉันทพงศ์ พลภักดี (2554 : 76 - 82) ได้ทำการศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลห้วยราช อำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษาพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.2 จากผลการวิจัย ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าประชาชนได้ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการจัดทำรายละเอียดของโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาในแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี โดยได้สนับสนุนให้มีการจัดทำแผนชุมชนในทุกพื้นที่และเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ในกระบวนการคัดเลือกผู้แทนประชาคมตำบล เพื่อแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของสุปรียญา รัตนดุลยวิจิตร (2561 : 53 - 60) ได้ทำการศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาของเทศบาลตำบลป่าแฉะ อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก

2.3 จากผลการวิจัย ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากประชาชนได้รับผลประโยชน์จากโครงการ/กิจกรรมที่บรรจุไว้ในแผนพัฒนาท้องถิ่น และได้รับผลประโยชน์สวัสดิการจากภาครัฐอย่างเสมอภาค ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพชีวิต และส่งเสริมคุณภาพชีวิต การร่วมมือของประชาชนในการดูแลบำรุงรักษาผลประโยชน์ที่ประชาชนได้รับ เช่น การดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นประเภทโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของนริศ กานต์ พุทธเมฆ (2555 : 115 - 121) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น

กรณีศึกษาของเทศบาลตำบลบ้านต้า อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ผลการศึกษาพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.4 จากผลการวิจัย ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่น และมีความสนใจเข้ามาตรวจสอบ รับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแผนพัฒนา โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อเข้าไปตรวจสอบวิเคราะห์และประสานแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลกับแผนพัฒนาจังหวัด รวมทั้งมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและการปฏิบัติงานในการดำเนินงานต่างๆ ตามแผนงาน/โครงการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี นอกจากนี้มีการรายงานผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ทำให้ประชาชนรับรู้ข้อมูลข่าวสาร กิจกรรม โครงการ งบประมาณต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของผ่องศรี คะรานรัมย์ (2553 : 78 - 82) ได้ทำการศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของส่วนตำบลกุดหวาย อำเภอศีขรภูมิ จังหวัดสุรินทร์ ผลการศึกษา พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล อยู่ในระดับมาก

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ควรให้ความรู้ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นแก่ประชาชน ซึ่งจะทำให้ประชาชนมีความเข้าใจอย่างแท้จริง ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ ยังมีข้อบกพร่องในเรื่องของการประชาสัมพันธ์ขั้นตอนต่าง ๆ ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล และขาดการประสานงานระหว่างเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบกับผู้นำชุมชนและประชาชนในชุมชน ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ความเข้าใจในกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของปรียาภรณ์ พรหมชื่น (2564 : 106 - 112) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลธารละหลอด อำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ธารละหลอด อำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ควรให้ความรู้แก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องและการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นควรให้ความสำคัญกับปัญหาและความต้องการ ของประชาชน

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

กระบวนการการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชนส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น จำเป็นต้องมีกระบวนการการมีส่วนร่วมดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ได้แก่ กระบวนการที่ให้ประชาชนได้ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดความต้องการ จัดลำดับความสำคัญ ตัดสินใจเลือกโครงการกำหนดนโยบายและเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของโครงการ ให้ประชาชนร่วมตัดสินใจกำหนดแนวทางขั้นตอน การปฏิบัติงาน การดำเนินกิจกรรม รวมไปถึงการตัดสินใจคัดเลือกตัวแทนเข้ามาปฏิบัติงานและร่วมแก้ไขปัญหาต่างๆเมื่อโครงการเกิดปัญหา

2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Implementation) ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม อาจเป็นการเข้าร่วมประชุมเกี่ยวกับแผน การเข้าร่วมโครงการ ให้ความร่วมมือหรือการให้การสนับสนุนด้านแรงงานในการจัดกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับท้องถิ่นหรือกิจกรรมที่เกิดขึ้นในชุมชน

3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) ได้แก่ การร่วมรับผลประโยชน์ที่เกิดจากโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการได้รับการอำนวยความสะดวก หรือมีส่วนร่วมต่อผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นในทุกๆ ด้าน เช่น ผลประโยชน์ของโครงการที่เกิดขึ้นในด้านโครงสร้าง คุณภาพชีวิต สิ่งแวดล้อมฯ

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) ได้แก่ การร่วมกันประเมินผลตามแผนงาน การดำเนินโครงการพัฒนาท้องถิ่น การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน การประเมิน ผลกระทบหลังการดำเนินงานและการตรวจสอบความโปร่งใสในการปฏิบัติงานได้

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของประชาชนเกี่ยวกับ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นเพื่อนำไปใช้เป็นสารสนเทศในการนำไปปรับปรุงแก้ไขส่วนที่บกพร่องเกี่ยวกับการพัฒนาท้องถิ่นต่อไป มีดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ควรรักษาสິงดี ๆ นี้ไว้ซึ่งในการที่ประชาชนได้รับผลประโยชน์จากโครงการที่บรรจุไว้ในแผนพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งจะต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นอย่างมาก การที่ประชาชนได้รับสวัสดิการที่เสมอภาค ตลอดจนการพัฒนาและการส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างทั่วถึง เช่น การที่ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการดูแลเอาใจใส่จากทางองค์การบริหารส่วนตำบล การที่ประชาชนได้รับการพัฒนาอาชีพอย่างต่อเนื่อง

1.2 จากการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วม ในการประเมินผล ดังนั้นผู้นำชุมชน ประชาชน หรือผู้ที่เกี่ยวข้องจะต้องให้ความสำคัญในเรื่องนี้ ให้มาก เนื่องจากประชาชนยังไม่รู้บทบาทของตนเอง การที่หน่วยงานภาครัฐเปิดโอกาส ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการติดตามควบคุมและตรวจสอบค่อนข้างน้อย ด้วยข้อกฎหมาย ที่ซับซ้อนประชาชนจึงไม่ค่อยให้ความร่วมมือ เนื่องจากคิดว่าไม่ได้มีผลกระทบต่อตนเองเท่าไร จึงขาดความร่วมมือในการประเมินผลและขาดการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี ควรมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลการดำเนินงาน การประเมินผล และคัดเลือกคณะกรรมการที่มาจากประชาชนโดยตรง หรือเชิญชวนประชาชนผู้มีส่วนได้เสียเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดีอย่างสม่ำเสมอและทั่วถึง โดยผ่านช่องทางต่างๆ เช่น สื่อสังคมออนไลน์ ป้ายประกาศ เว็บไซต์ เป็นต้น ซึ่งจะเป็นการเปิดโอกาส ให้ประชาชนได้เข้าร่วมตรวจสอบการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่องทางที่หลากหลาย

1.3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการสอบถาม พบว่า ควรให้ความรู้ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นแก่ประชาชน และควรให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการประชาสัมพันธ์แผนพัฒนาท้องถิ่นให้แก่ประชาชนผ่านช่องทางต่าง ๆ การพัฒนาท้องถิ่นควรให้ความสำคัญกับปัญหาและความต้องการ

ของประชาชน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะประชาชนเห็นว่าองค์การบริหาร ส่วนตำบลนาดี ยังขาดการให้ความรู้และการประชาสัมพันธ์ในการจัดทำแผน ดังนั้นองค์การบริหาร ส่วนตำบลนาดี ควรมีการประชาสัมพันธ์ในการจัดทำแผนพัฒนาทุกรูปแบบโดยเข้าถึงประชาชนได้ง่าย การให้ความรู้ความเข้าใจ และการเชิญชวนประชาชนเข้าร่วมประชุมเพื่อรับทราบหลักการและเหตุผลความจำเป็นที่ประชาชนจะต้องเข้ามามีบทบาทในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น รวมไปถึงการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วมตัดสินใจในโครงการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในรูปแบบตัวแทนประชาคม เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นให้กับประชาชนในพื้นที่อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนา ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบในเรื่องลักษณะเดียวกันในพื้นที่อื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยที่เกิดขึ้นในการกำหนดนโยบาย และยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี

2.3 ควรศึกษาการมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการพัฒนาในด้านอื่น ๆ ประกอบด้วย เช่น ด้านทรัพยากรสิ่งแวดล้อม ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านวัฒนธรรมประเพณี ค่านิยม

เอกสารอ้างอิง

โกวิท พวงงาม. (2555). การปกครองท้องถิ่นไทย : หลักการและมิติใหม่ในอนาคต. พิมพ์ครั้งที่ 8.

กรุงเทพฯ : วิญญูชน.

ถวิลวดี บุรีกุล. (2552). พลวัตการมีส่วนร่วมของประชาชน: จากอดีตจนถึงรัฐธรรมนูญแห่ง

ราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550. กรุงเทพฯ : บริษัท เอ.พี.กรัฟิค ดีไซน์และการพิมพ์จำกัด.

ฉันทผกา พลภักดี. (2554). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบล

ห้วยราช อำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์. การค้นคว้าอิสระ ร.บ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

นริศกานต์ พุทธเมฆ. (2555). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นกรณีศึกษาของเทศบาลตำบลบ้านด้า อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา. การค้นคว้าอิสระด้วยตนเอง ร.บ.ม. (นโยบายสาธารณะ). พะเยา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพะเยา.

ปรียาภรณ์ พรหมชื่น. (2564). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลธารละหลอด อำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา. การค้นคว้าอิสระ ร.บ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ผ่องศรี คะรานรัมย์. (2553). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลกุดหวาย อำเภอศีขรภูมิ จังหวัดสุรินทร์. วิทยานิพนธ์ ร.บ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ศิริพร เพ็งจันทร์. (2563). ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. สุราษฎร์ธานี : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี.

สรารุช สืบเพ็ชร. (2562). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาล

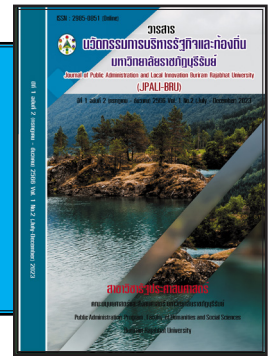
ตำบลทะเลทรัพย์ อำเภอปะทิว จังหวัดชุมพร. วิทยานิพนธ์ รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

สุปรีญา รัตนดุษฎีจิตร. (2560). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของ

เทศบาลตำบลป่าแะ อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย. การค้นคว้าอิสระ รป.ม. (นโยบายสาธารณะ). พะเยา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพะเยา.

องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี. (2566). แผนพัฒนาท้องถิ่น. สืบค้นได้จาก :

<https://nadeesurinlocal.go.th/>. สืบค้นเมื่อวันที่ 13 สิงหาคม 2566.



ปัญหาเกษตรกรพันธสัญญาของกลุ่มผู้เลี้ยงปลากระชังในแม่น้ำมูล อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

The Problems with Contract Farming Among Cage Fish Farmers in the Mun River, Satuek District, Buriram Province.

กัลยาณี ธีระวงศ์ภิญโญ¹สาคร ปลื้มรัมย์²Kanlayanee Theerawongpinyo²Sakorn Pleamram³

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาในระบบเกษตรพันธสัญญาของเกษตรกรกลุ่มผู้เลี้ยงปลาในกระชัง อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพประกอบด้วยการวิจัยเอกสารและการใช้แบบสอบถาม จากเกษตรกรกลุ่มผู้เลี้ยงปลากระชังในแม่น้ำมูลแบบมีพันธสัญญา จำนวน 23 ราย เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ผลการวิจัยพบว่าแม้ประเทศไทยจะมีพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาระบบเกษตรพันธสัญญา พ.ศ. 2560 แต่ในความเป็นจริงแล้วโครงสร้างของระบบเกษตรพันธสัญญายังไม่มีความสมดุลระหว่างเกษตรกรกับผู้ประกอบการ อันเนื่องมาจากผู้ประกอบการมีอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจเหนือกว่าเกษตรกรในหลายมิติจึงทำให้เกษตรกรเสียเปรียบในด้านการรับรู้รายละเอียดของสัญญา ด้านการรับรู้เกณฑ์การคิดค่าตอบแทน ด้านข้อตกลงเรื่องปัจจัยการผลิต ด้านปัญหาการกำหนดข้อสัญญาในระบบเกษตรพันธสัญญา นอกจากนี้ยังพบว่ามีกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการเลี้ยงสัตว์น้ำหลายฉบับและก็มีหลายหน่วยงานเข้ามาควบคุมดูแล ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงเสนอแนะดังต่อไปนี้ (1) จัดอบรมเผยแพร่ความรู้เรื่องกฎหมายเกษตรพันธสัญญาและการทำสัญญาให้กับเกษตรกร เพื่อให้เกษตรกรได้ทำความเข้าใจในข้อตกลงของสัญญาและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเลี้ยงสัตว์น้ำ (2) จัดตั้งกลุ่มเกษตรกรผู้เลี้ยงปลาในกระชังประจำตำบล เพื่อนำพาผู้มีความรู้ด้านกฎหมายหรือผู้มีความเข้าใจในข้อสัญญา ไปช่วยดูในเรื่องความเหมาะสมของสัญญาก่อนตกลงทำสัญญา และไม่ตกลงทำสัญญาในข้อที่เห็นว่าอาจเกิดความไม่เป็นธรรมแก่เกษตรกร (3) ประมวงอำเภอควรเปิดศูนย์ช่วยเหลือเกษตรกรตามแนวทางพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้บริโภค และเข้ามาควบคุมดูแลการทำสัญญาระหว่างผู้ประกอบการกับเกษตรกร เพื่อป้องกันความไม่เป็นธรรมในระบบเกษตรพันธสัญญาและป้องกันการผูกขาดทางตลาดและปัจจัยการผลิต

คำสำคัญ: สัญญา, เกษตรกร, เกษตรพันธสัญญา

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์² Assistant Professor, Laws Program Buriram Rajabhat University

* Corresponding e-mail: kanlayanee.tr@bru.ac.th

² นักวิชาการอิสระ³ Independent Academic

Abstract

The objectives of this research were to study the problem and obstacles to the contract farming system, to analyze, and to suggest a model for promoting fair contract farming among fish farmers in Satuek District, Buriram Province. The Satuek District, Buriram Province was used as a sample area for the research study. The employed qualitative research process consisted of document research, and questionnaires. The research findings are divided into the legal matters and the farmer matters. Although at present the Contract Farming System Promotion and Development Act B.E.2560 (2017), the structure of the contract farming system is imbalanced indeed. This is because entrepreneurs still have higher economic bargaining power than farmers. In addition, it was found that there are many regulations related to aquatic animal farming and there are many agencies involved in controlling and supervising them. As a result, farmers do not understand the enforced laws. Regarding the farmer matters, it was found that a group of fish farmers in cages in the Mun River, Satuek District, Buriram Province, encountered problems ranging from a lack of knowledge and understanding of legal contract conditions in the contract farming system. The contracts in the contract farming system are written in broad contract details which are difficult to understand due to legal language. Besides, most farmers read the contract but they do not understand it. Some farmers did not receive a contract. Therefore, from the research, we recommend the approaches for promoting a fair contract farming system including; (1) Organize training to disseminate knowledge about contract farming laws and contracting to farmers so that farmers can understand the terms of the contract. (2) Establish a group of farmers who raise fish in cages in the sub-district to bring people with legal knowledge or those who understand contract terms to help look at the suitability of the contract before agreeing to enter into a contract as well as not agreeing to enter into contracts that may be unfair to farmers. (3) District fisheries must open centers to help farmers in accordance with the approaches of the Consumer Protection Act, to control and to supervise the making of contracts between entrepreneurs and farmers in order to prevent unfairness in the contract farming system and prevent monopoly on markets and production factors.

Keyword: contract, farmer, contract farming qualitative research process consisted of document research, and questionnaires. The research findings are divided into the legal matters and the farmer matters. Although at present the Contract Farming System Promotion and Development Act B.E.2560 (2017), the structure of the contract farming system is imbalanced indeed. This is because entrepreneurs still have higher economic bargaining power than farmers. In addition, it was found that there are many regulations related to aquatic animal farming and there are many agencies involved in controlling and supervising them. As a result, farmers do not understand the enforced laws. Regarding the farmer matters, it was found that a group of fish farmers in cages in the Mun River, Satuek District, Buriram Province, encountered problems ranging from a lack of knowledge and understanding of legal contract conditions in the contract farming system. The contracts in the contract farming system are written in broad contract details which are difficult to understand due to legal language. Besides, most farmers read the contract but they do not understand it. Some farmers did not receive a contract. Therefore, from the research, we recommend the approaches for promoting a fair contract farming system including; (1) Organize training to disseminate knowledge about contract farming laws and contracting to farmers so that farmers can understand

the terms of the contract. (2) Establish a group of farmers who raise fish in cages in the sub-district to bring people with legal knowledge or those who understand contract terms to help look at the suitability of the contract before agreeing to enter into a contract as well as not agreeing to enter into contracts that may be unfair to farmers. (3) District fisheries must open centers to help farmers in accordance with the approaches of the Consumer Protection Act, to control and to supervise the making of contracts between entrepreneurs and farmers in order to prevent unfairness in the contract farming system and prevent monopoly on markets and production factors.

Keyword: contract, farmer, contract farming

บทนำ

ระบบเกษตรพันธสัญญา หรือที่เรียกว่า contract farming นั้นมีหน่วยงานได้ให้ความหมายไว้ เช่น องค์การอาหารและเกษตรกรรมแห่งสหประชาชาติ ได้ให้นิยามความหมายของ เกษตรพันธสัญญา คือ ข้อตกลงระหว่างผู้ผลิตและผู้ซื้อที่ทำขึ้นล่วงหน้าเกี่ยวกับข้อกำหนดและเงื่อนไขเฉพาะสำหรับการผลิตและการตลาด ของผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร (Food and Agriculture Organization of the United Nations : FAO, 2566) ในขณะที่สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร (สศก) จงวรกิจวัฒนา และคณะ. 2549 : 7) ให้ความหมายของการเกษตรแบบมีสัญญาในนิยามของคำว่า “เกษตรพันธสัญญา” หมายถึง การทำสัญญาในการทำ การเกษตรหรือฟาร์มสัญญาที่มีความหมายถึงการเพาะการเลี้ยงปศุสัตว์ ที่มีการสัญญาซื้อขายกันประกอบด้วย คู่สัญญา 2 ฝ่าย คือ ผู้ผลิต ได้แก่ ฝ่ายฟาร์ม และคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่ง คือ ผู้ซื้อผลผลิต ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นในรูปของผู้ประกอบการหรือโรงงานแปรรูปต่าง ๆ ในสัญญาส่วนใหญ่จะมีการกำหนดราคาซื้อผลผลิต หรือวิธีการกำหนดราคาผลผลิต รวมถึงการกำหนดมาตรฐานและคุณภาพของ ผลผลิตที่จะรับซื้อไว้ด้วย นอกจากนี้ ข้อตกลงในสัญญาในหลาย ๆ กรณี จะมีความเกี่ยวข้องกับการจัดหาปัจจัยสนับสนุนการผลิตต่าง ๆ ตลอดจนค่าบริการด้านเทคโนโลยีในการผลิตให้กับฝ่ายผู้ผลิต เพื่อความมั่นใจในมาตรฐานของผลผลิตให้เป็นไปตามสัญญา

จากนิยามดังกล่าวในการวิจัยนี้จึงสรุปได้ว่า ระบบเกษตรพันธสัญญา หมายถึง ความตกลงภายใต้การทำสัญญาไว้ล่วงหน้า ระหว่างเกษตรกรกับผู้ประกอบการธุรกิจทางการเกษตร เกี่ยวกับราคาซื้อขายผลผลิตล่วงหน้า โดยผู้ประกอบการธุรกิจทางการเกษตร อาจจะให้การสนับสนุนด้านทุน ปัจจัยในการผลิต ตลอดจนการให้ความรู้ทางด้านเทคนิคการผลิต เทคโนโลยีสมัยใหม่ ทำให้สามารถ ผลิตได้มากขึ้น

ส่วนคำว่า “ยุติธรรมหรือความเป็นธรรม” มาจากสองคำ คือ ยุติ และ ธรรม คำว่า ยุติ หมายถึง หยุด ส่วนคำว่าธรรม คือ ความสมดุล ความพอเพียง ในผลของประโยชน์และผลของโทษ ดังนั้นคำว่า “ยุติธรรม” หรือความเป็นธรรมในการวิจัยครั้งนี้จึง หมายถึง การยุติปัญหา ยุติความขัดแย้ง มีใช่ยุติที่กฎหมาย มีใช่ ยุติที่ใช้อำนาจ มีใช่ยุติที่การปกครอง แต่เป็นการนำกฎหมาย นำ อำนาจ (อธิปไตย) อันเป็นสิทธิ และหน้าที่ และนำการปกครอง (ประชาธิปไตย) เข้ามาประมวลผล เพื่อหาข้อยุติของปัญหา ยุติความ ขัดแย้ง และให้ความเป็นธรรม คือ สมดุล

ดังนั้น ระบบเกษตรพันธสัญญาที่เป็นธรรม จึงอาจหมายถึงการเข้าสู่ระบบเกษตรพันธสัญญาที่สามารถยุติปัญหาระหว่าง เกษตรกรกับผู้ประกอบการโดยใช้กฎหมายนั่นเอง

จากการเปลี่ยนโครงสร้างการผลิตในภาคเกษตรกรรมจากเดิมที่การผลิตมาจากเกษตรกรมาเป็นการผลิตในเชิงพาณิชย์จาก ผู้ประกอบการเพื่อสนองความต้องการทางตลาด จึงเน้นการเพิ่มปริมาณและลดต้นทุนทางการผลิต เพื่อให้เกิดผลกำไรมากที่สุด ทำให้ ผู้ประกอบการซึ่งมีกำลังทุนในการผลิตลงมาเป็นผู้ผลิตเองโดยใช้สัญญากับเกษตรกรจึงเกิดระบบการผลิตในรูปแบบระบบเกษตรพันธ สัญญา (Contract Farming) ขึ้น ซึ่งการเลี้ยงปลากระชังในแม่น้ำมูล อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ก็มีการนำระบบดังกล่าวมาใช้ โดยเป็น การตกลงระหว่าง “เกษตรกร” คือผู้เลี้ยงปลากระชังในแม่น้ำมูล อำเภอสตึก กับ “ผู้ประกอบการธุรกิจทางการเกษตร” คือบุคคลหรือ นิติบุคคล ทั้งที่เป็นผู้แทน ตัวแทน หรือผู้จัดหาปัจจัยการผลิตทางการเลี้ยงปลากระชังในแม่น้ำมูล อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งต่อไป

จะใช้คำว่า “ผู้ประกอบการ” ที่ส่วนใหญ่อยู่ในรูปของบริษัทหรือนายทุนที่เป็นโรงงานแปรรูปต่างๆ ให้มีการเพาะเลี้ยงปลาสัตว์ โดยมีข้อตกลงเกี่ยวกับราคา ปริมาณ คุณภาพ และระยะเวลาของผลผลิตไว้ล่วงหน้ารวมทั้งมีข้อตกลงเกี่ยวกับการจัดหาปัจจัยการผลิต ตลอดจนค่าปรึกษาด้านเทคโนโลยี การผลิตเพื่อให้มาตรฐานของผลผลิตนั้นเป็นไปตามสัญญา

ระบบเกษตรพันธสัญญาดังกล่าวนั้นเกิดขึ้นมากในช่วงที่ประเทศไทยต้องประสบกับปัญหาแข่งขันทางการค้า ผลผลิตทางการเกษตรในตลาดต่างประเทศและราคาส่งออกภายในประเทศตกต่ำอย่างมาก ซึ่งเป็นผลมาจากประเทศผู้ผลิตผลทางการเกษตรทั่วโลกต่างเร่งรัดผลผลิตทางการเกษตรของตนให้เพิ่มขึ้นเพื่อสนองความต้องการภายในประเทศและขยายการส่งออกโดยใช้มาตรการการจูงใจทางการค้าและมาตรการกีดกันทางการค้าเพื่อปกป้องผลประโยชน์ของตนแทนการค้าเสรีที่เป็นมาในอดีต ประเทศไทยจึงปรับนโยบายทางการเกษตรเพื่อแก้ไขปัญหาและปกป้องผลกระทบที่เกิดขึ้นกับประเทศในอนาคต โดยการปรับระบบการผลิตทางการเกษตรให้มีปริมาณสอดคล้องกับความต้องการของตลาด เพิ่มประสิทธิภาพการผลิต และลดต้นทุนการผลิต เพื่อให้ผลผลิตทางการเกษตรมีราคาต่ำพอที่จะแข่งขันในตลาดต่างประเทศได้ เช่น การส่งเสริมการผลิตข้าวแบบครบวงจรเพื่อการส่งออก จึงนำมาสู่การจัดกลไกการพัฒนาในรูปแบบใหม่ที่รู้จักกันในนาม “การเกษตรแบบครบวงจร” (ทวีศักดิ์ วัฒนกุล, 2534, หน้า 15) จนกระทั่งได้ถูกบรรจุไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ.2530-2534) ในระยะแรกธุรกิจการเกษตรที่ประสบความสำเร็จโดยอาศัยระบบเกษตรพันธสัญญา คือ อ้อย อุตสาหกรรมสับปะรดกระป๋องและอุตสาหกรรมเยื่อกระดาษฯ และต่อมาระบบเกษตรพันธสัญญาก็ได้ขยายไปยังการเกษตรประเภทอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นการเลี้ยงสัตว์ เช่น การเลี้ยงปลา ซึ่งในช่วงแรกการดำเนินธุรกิจดังกล่าวผู้ประกอบการไม่จำเป็นต้องเป็นเจ้าของที่ดินเป็นจำนวนมาก เป็นเพียงการดำเนินการเจรจาทำข้อตกลงล่วงหน้าระหว่างเกษตรกรกับเจ้าของโรงงานแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรเท่านั้น โดยต่อมาภาครัฐเห็นวาระระบบเกษตรพันธสัญญาเป็นระบบเกษตรกรรมที่ประสบความสำเร็จจึงเข้ามาให้การสนับสนุนร่วมกับสถาบันการเงินเรียกว่า “โครงการสี่ประสาน” ภาครัฐรับผิดชอบโดยกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ทำหน้าที่ประสานงานระหว่างผู้ประกอบการกับเกษตรกร กำลังดูแลให้ทั้งสองฝ่ายดำเนินการตามสัญญา สถาบันการเงินได้แก่ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรให้สินเชื่อในการลงทุนแก่เกษตรกรในระบบภาคเอกชนได้แก่ เจ้าของโรงงานแปรรูปผลผลิตการเกษตรหรือฟาร์มต่างๆ (โฆสิต ปันเปี่ยมรัชฎ์, 2535, หน้า 1) และต่อมารัฐบาลได้มีพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนา ระบบเกษตรพันธสัญญา พ.ศ. 2560 แต่มีข้อสังเกตว่าโครงสร้างของระบบเกษตรพันธสัญญาดังกล่าวมีความสมดุลหรือไม่ระหว่างผู้ประกอบการกับเกษตรกร เนื่องจากโครงสร้างทางการผลิตและการตลาดเอื้อให้ผู้ประกอบการมากกว่าเกษตรกร ทั้งผู้ประกอบการยังมีอำนาจต่อรองสูงกว่าเกษตรกร ทั้งการที่ผู้ประกอบการซึ่งเป็นผู้ซื้อสินค้ามีอำนาจผูกขาดเหนือตลาดในเกือบทุกขั้นตอน รวมทั้งได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ อาทิ มาตรการภาษีและการจ่ายค่าชดเชยต่างๆ และธนาคารพาณิชย์ ซึ่งปล่อยสินเชื่อให้กับคู่สัญญาของผู้ประกอบการในขณะที่ฝ่ายเกษตรกรส่วนมากยังเป็นเกษตรกรรายย่อย บางส่วนยังขาดศักยภาพในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นเงินทุน อำนาจต่อรองในการทำสัญญา เทคโนโลยี เป็นต้น ดังนั้นจากข้อสังเกตดังกล่าวผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเกษตรกรกลุ่มผู้เลี้ยงปลากระชังในแม่น้ำมูล อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 23 ราย (จากเกษตรกรผู้ขึ้นทะเบียนเกษตรกรผู้เพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ จำนวน 183 ราย ข้อมูลด้านการประมงของจังหวัดบุรีรัมย์ปี 2564) โดยพบว่าเกษตรกรดังกล่าวเข้าสู่ระบบเกษตรพันธสัญญาในรูปแบบต่าง ๆ จำนวน 23 ราย ดังนั้น เพื่อศึกษาปัญหาและหาแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่างดังกล่าวเป็นกลุ่มประชากรผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักกฎหมายเกี่ยวกับระบบเกษตรพันธสัญญา
2. เพื่อวิเคราะห์ปัญหาในระบบเกษตรพันธสัญญาของเกษตรกรกลุ่มผู้เลี้ยงปลากระชังในแม่น้ำมูล อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาในระบบเกษตรพันธสัญญาของเกษตรกรกลุ่มผู้เลี้ยงปลากระชังในแม่น้ำมูล อำเภอสตึก

จังหวัดบุรีรัมย์

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สัญญาที่อยู่ภายใต้ระบบเกษตรพันธสัญญาเป็นสัญญาที่เกิดจากการตกลงกันระหว่างเอกชนด้วยกันทั้งสองฝ่าย หลักการและทฤษฎีที่นำมาใช้ในการก่อให้เกิดสัญญาภายใต้ระบบเกษตรพันธสัญญา ได้แก่ หลักอิสระในทางแพ่ง หลักเสรีภาพในการทำสัญญา เป็นต้น โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (ศันันท์กรณ (จำปี) โสติพันธ์. 2553 : 25-27)

1. หลักอิสระในทางแพ่ง

หลักอิสระในทางแพ่ง (Private Autonomy) หมายถึง อำนาจของเอกชนในการตัดสินใจเกี่ยวกับขอบเขตทางกฎหมายของตนเองด้วยตนเอง ทั้งในทางส่วนตัว เช่น การสมรส การหย่า เป็นต้น และในทางทรัพย์สิน เช่น การซื้อขาย การแลกเปลี่ยน การให้ เป็นต้น ซึ่งสามารถจัดการโดยใช้นิติกรรมสัญญา เราทุกคนในฐานะที่เป็นปัจเจกชนมีความเป็นอิสระที่จะกำหนดขอบเขตในทางกฎหมาย ที่เราต้องการหรือเห็นสมควร และเมื่อเราใช้อิสระดังกล่าวแล้ว กฎหมายก็จะมารับรองให้สิ่งที่เราทำบังเกิดผลในทางกฎหมายได้ โดยมีลักษณะและข้อจำกัดที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

1.1 ลักษณะของหลักอิสระในทางแพ่ง

ลักษณะที่สำคัญของหลักอิสระในทางแพ่ง ได้แก่ (1) อิสระที่จะคิดและตัดสินใจว่าจะกระทำนิติกรรมนั้นหรือไม่ (2) อิสระที่จะกระทำนิติกรรมนั้นด้วยตัวของเราเองหรือจะมอบหมายให้บุคคลอื่นไปกระทำนิติกรรมนั้นแทน (3) อิสระที่จะกำหนดเนื้อหาในนิติกรรมอย่างใดก็ได้ แม้ในบางครั้งเนื้อหาที่กำหนดอาจแตกต่างจากที่กฎหมายกำหนด หากกฎหมายดังกล่าวมิใช่กฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนก็ใช้ได้ (4) อิสระที่จะทำนิติกรรมในประเภทที่แตกต่างจากที่กฎหมายกำหนด (5) อิสระที่จะแสดงเจตนาทำนิติกรรมด้วยวิธีการใด ๆ ได้ และ (6) อิสระที่จะให้เหตุผลส่วนตัวในการทำนิติกรรมนั้น

1.2 ข้อจำกัดของหลักอิสระในทางแพ่ง

หลักอิสระในทางแพ่งไม่สามารถแสดงออกมาโดยอำเภอใจได้ ซึ่งมีข้อจำกัดหรือกรอบบางประการ ได้แก่ (1) การเคารพขอบเขตในทางกฎหมายของบุคคลอื่น กล่าวคือ การใช้อิสระในทางแพ่งของเราเป็นการแสดงออกซึ่งทางร่างกายและสติปัญญาเพื่อสนองตอบต่อความจำเป็นและผลประโยชน์เฉพาะของชีวิตเราเอง โดยปราศจากการที่จะเข้าไปก้าวก่ายหรือรุกรานทางขอบเขตทางกฎหมายของบุคคลอื่น ไม่ว่าต่อสถานะหรือต่อเสรีภาพในการจำหน่ายจ่ายโอนของบุคคลอื่นก็ตาม (2) การเคารพกฎเกณฑ์ที่มาจากเหตุผลในสำนึกของเราเอง หมายถึง อิสระในทางแพ่งจะต้องอยู่ในกรอบของศีลธรรม หรือกฎหมายของธรรมชาติด้วย (3) การเคารพบทบัญญัติของกฎหมาย เพราะแม้การใช้อิสระในทางแพ่งจะก่อให้เกิดผลในทางกฎหมายได้ หรือเรียกว่าเป็นบ่อเกิดแห่งผลของกฎหมายเพราะกฎหมายมารับรองให้เป็นเช่นนั้น แต่ผลที่เกิดจากอิสระในทางแพ่งก็อาจถูกจำกัด หรือเปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มเติมจากบทบัญญัติของกฎหมายได้ เช่น กรณีที่ได้มีการกำหนดราคาในการซื้อขายไว้ว่าค่าก็อาจถูกกำหนดจากกฎหมาย

เมื่อพิจารณาขอบเขตพันธสัญญาถือว่าเป็นสัญญาอย่างหนึ่งตามหลักกฎหมายที่เกิดจากการตกลงกันระหว่างเกษตรกรและผู้ประกอบการ คือ ระหว่างเอกชนกับเอกชนด้วยกัน ดังนั้น การทำสัญญาภายใต้ระบบเกษตรพันธสัญญาจึงตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักอิสระในทางแพ่ง กล่าวคือคู่สัญญามีอิสระในการแสดงเจตนาที่จะกำหนดลักษณะและขอบเขตของสัญญาที่ต้องการผูกพันเข้าทำสัญญาได้ ซึ่งเมื่อคู่สัญญาได้แสดงเจตนาทำสัญญาแล้วถูกต้องตรงกันแล้ว กฎหมายก็จะรองรับการแสดงเจตนาเหล่านั้น

2. หลักเสรีภาพในการทำสัญญา

เสรีภาพในการทำสัญญา (Freedom of Contract) มีอยู่ 2 ความหมาย ความหมายแรก หมายถึง เสรีภาพที่จะเข้ามาตกลงทำสัญญา ส่วนความหมายที่สองคือ หมายถึง เสรีภาพที่จะไม่ถูกแทรกแซงเมื่อสัญญาเกิดแล้ว สำหรับเสรีภาพที่จะเข้ามาตกลงทำสัญญานั้น หมายถึง เสรีภาพในการเริ่มต้นดำเนินต่อไป หรือระงับกระบวนการในการก่อให้เกิดสัญญา ซึ่งในความหมายนี้ อาจพิจารณาได้สองด้าน คือ ด้านกระทำ หมายถึง การเริ่มต้น ดำเนินต่อไป และการตกลงเข้าทำสัญญา และด้านไม่กระทำ หมายถึง การไม่เข้าทำสัญญาหรือการระงับกระบวนการในการเจรจา ด้วยการถอดคำเสนอหรือการยกเลิกการเจรจา เป็นต้น (จำปี โสติพันธ์. 2553 : 177) ส่วนเสรีภาพที่จะไม่ถูกแทรกแซงภายหลังจากที่สัญญาเกิดแล้วนั้น หมายถึง เสรีภาพที่จะไม่ถูกแทรกแซงจากรัฐตามทฤษฎีปัจเจกชน

นิยม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะรัฐได้รับรองเสรีภาพที่ปัจเจกชนมีตั้งแต่ขั้นตอนก่อนเกิดสัญญาแล้ว ดังนั้นเมื่อสัญญาเกิดขึ้นแล้วรัฐจะเข้าไปแทรกแซงเพื่อให้สิ่งที่คู่สัญญาได้กำหนดไว้โดยหลักเสรีภาพเปลี่ยนแปลงไปเป็นการอื่นไม่ได้ เพราะหากปล่อยให้ทำเช่นนั้นได้ เสรีภาพของปัจเจกชนก็จะถูกทำลายไป (ดารารพร ธีระวัฒน์. 2542 : 15) โดยมีลักษณะและข้อจำกัดที่สำคัญดังนี้

2.1 ลักษณะของหลักเสรีภาพในการทำสัญญา

หลักเสรีภาพในการทำสัญญาเป็นหลักที่ซ่อนอยู่ในหลักอิสระในทางแพ่ง หลักเสรีภาพในการทำสัญญาจึงมีบัญญัติเป็นกฎหมายลายลักษณ์อักษรอยู่ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 151 โดยมีลักษณะที่สำคัญดังนี้

2.1.1 หลักเสรีภาพในการทำสัญญากับองค์ประกอบของสัญญา (1) คู่สัญญาามีเสรีภาพในการที่จะเลือกเข้าทำสัญญากับใครก็ได้ ไม่ว่าจะเป็นบุคคลธรรมดา หรือนิติบุคคลก็ตาม (2) คู่สัญญาามีเสรีภาพที่จะเลือกเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของสัญญาอย่างใดก็ได้ ไม่ว่าจะเป็นวัตถุประสงค์เฉพาะของเอกเทศสัญญาในลักษณะของวัตถุประสงค์ทางภาวะวิสัย หรือวัตถุประสงค์เฉพาะของตัวคู่สัญญาเองในลักษณะของวัตถุประสงค์ในทางอัตวิสัยหรือวัตถุประสงค์แบบผสม (3) คู่สัญญาามีเสรีภาพที่จะเลือกวิธีการหรือแบบในการทำสัญญาไม่ว่าด้วยวาจา กิริยาอาการ หรือลายลักษณ์อักษรก็ตาม (4) คู่สัญญาามีเสรีภาพที่จะคิดตัดสินใจว่าจะทำสัญญาหรือไม่อย่างไร และมีเสรีภาพในการแสดงเจตนาออกมาตามที่ตนได้ตัดสินใจไว้ หากการตัดสินใจผิดพลาดเพราะคู่กรณีอีกฝ่ายมาทำกลฉ้อฉลหรือข่มขู่ คู่สัญญาฝ่ายที่ถูกกลฉ้อฉลหรือข่มขู่จะเสียเสรีภาพในการตัดสินใจก็จะได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายโดยกฎหมายจะให้สัญญานั้นตกเป็นโมฆะ หากคู่สัญญาแสดงเจตนาออกมาไม่ตรงกับที่ตัดสินใจไว้ เช่น ความสำคัญผิดในสาระสำคัญ กฎหมายก็จะคุ้มครองเจตนาที่แท้จริงอันเป็นการคุ้มครองเสรีภาพในการทำสัญญาด้วยการกำหนดให้เจตนาที่แสดงออกมานั้นตกเป็นโมฆะไป

2.1.2 หลักเสรีภาพในการทำสัญญาในความสัมพันธ์กับเนื้อหาของสัญญา กล่าวคือ คู่สัญญาามีเสรีภาพกำหนดเนื้อหาของสัญญาอย่างใดก็ได้ แม้ในเนื้อหาที่กำหนดอาจแตกต่างจากที่กฎหมายกำหนด หากมิใช่กฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนแล้ว สัญญานั้นก็ไม่เป็นโมฆะ

2.1.3 หลักเสรีภาพในการทำสัญญากับผลของสัญญา คู่สัญญาามีเสรีภาพที่จะกำหนดผลของสัญญาอย่างใดก็ได้ และเมื่อกำหนดไว้แล้ว กฎหมายก็จะรับรองให้สัญญามีผลสมดังเจตนา ตามหลักสัญญาต้องเป็นสัญญา

2.2 การจำกัดเสรีภาพในการทำสัญญา

แม้คู่สัญญาจะมีเสรีภาพมากมายในการทำสัญญา แต่เสรีภาพดังกล่าวต้องอยู่ภายในกรอบหรือขอบเขต เพื่อมิให้การใช้เสรีภาพในการทำสัญญาไปกระทบหรือก่อความเสียหายแก่บุคคลอื่นหรือสังคมโดยรวม ซึ่งเสรีภาพในการทำสัญญาอาจถูกจำกัดได้ดังนี้ (ศันนัทรณ์ (จำปี) โสถิพันธ์. 2553 : 269-271)

2.2.1 การจำกัดเสรีภาพในการทำสัญญาในความสัมพันธ์กับองค์ประกอบของสัญญา (1) เสรีภาพในการเลือกคู่สัญญาอาจถูกจำกัด หากคู่สัญญาเป็นผู้ดำเนินกิจการในลักษณะผูกขาด เขาย่อมไม่มีเสรีภาพในการเลือกบุคคลที่จะเข้ามาทำสัญญาด้วย เพราะกฎหมายบังคับให้ต้องทำสัญญากับบุคคลทุกคน โดยเสมอภาคกัน (2) เสรีภาพในการเลือกวัตถุประสงค์ของสัญญา อาจถูกจำกัดด้วยกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน และด้วยความเป็นไปได้ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 150 (3) เสรีภาพในการเลือกวิธีการหรือแบบในการทำสัญญา อาจถูกจำกัดด้วยกฎหมาย ในกรณีที่กฎหมายกำหนดให้สัญญาบางชนิดต้องทำตามแบบอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะเจาะจง และ (4) เสรีภาพในการตัดสินใจ อาจถูกจำกัดเพื่อคุ้มครองประโยชน์ของคู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่งที่เข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น การแสดงเจตนาเพราะถูกกลฉ้อฉลโดยบุคคลภายนอก แทนที่กฎหมายจะคุ้มครองเสรีภาพในการตัดสินใจของผู้ที่ถูกกลฉ้อฉลกฎหมายกลับไปคุ้มครองคู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่งที่เข้ามาทำสัญญาโดยไม่รู้หรือไม่ควรรู้ถึงกลฉ้อฉลของบุคคลภายนอก โดยให้สัญญาที่เกิดจากกลฉ้อฉลของบุคคลภายนอกนั้นสมบูรณ์ อาจกล่าวได้ว่าเสรีภาพในการตัดสินใจถูกจำกัดจากหลักการคุ้มครองความไว้วางใจของคู่กรณีที่เข้ามาเกี่ยวข้อง

2.2.2 เสรีภาพในการกำหนดเนื้อหาของสัญญาอาจถูกจำกัดโดย (1) การใช้เสรีภาพของคู่สัญญาที่มีอำนาจทางเศรษฐกิจเหนือกว่าโดยคู่สัญญาฝ่ายที่มีอำนาจทางเศรษฐกิจด้อยกว่าไม่มีเสรีภาพในการกำหนดเนื้อหาของสัญญา (2) กฎหมายที่จำกัดเสรีภาพของคู่สัญญาฝ่ายที่มีอำนาจทางเศรษฐกิจเหนือกว่า ได้แก่ การจำกัดเสรีภาพด้วยพระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม

พ.ศ. 2540 การจำกัดเสรีภาพด้วยพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้บริโภคด้านสัญญา (3) กฎหมายเฉพาะ เช่น กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายกำหนดราคาคงสำหรับสินค้าบางประเภท เป็นต้น

ด้วยข้อตกลงของสหภาพแรงงานนายจ้างและสหภาพแรงงานลูกจ้าง ซึ่งส่งผลให้นายจ้างและลูกจ้างที่เป็นสมาชิกของสหภาพไม่มีเสรีภาพที่จะกำหนดเนื้อหาของสัญญาเป็นประการอื่น

2.2.3 เสรีภาพของสัญญาในการกำหนดผลของสัญญา อาจถูกจำกัดด้วยหลัก Rebus Sic Stantibus อันเป็นหลักที่ยกเว้นหลักสัญญาต้องเป็นสัญญา เนื่องจากภายหลังที่ได้ทำสัญญากันแล้ว ยังมิได้มีการปฏิบัติการชำระหนี้อันเป็นผลของสัญญา แต่มีการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ในการปฏิบัติการชำระหนี้ไปอย่างมากจนไม่อาจคาดหมายได้ในขณะทำสัญญา หากยังต้องไปปฏิบัติการชำระหนี้กันต่อไปก็จะก่อให้เกิดความไม่ยุติธรรม ทำให้คู่สัญญาฝ่ายหนึ่งได้เปรียบมากเกินไปเกินสมควร และคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งเสียเปรียบมากเกินไปเกินสมควร ทำให้ ณ เวลาที่มีการชำระหนี้ การปฏิบัติการชำระหนี้และการปฏิบัติการชำระหนี้ตอบแทนจะไม่สมดุลกัน สัญญาจึงไม่ควรเป็นสัญญาอีก ตามหลักที่ว่าเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไปสัญญาไม่ต้องเป็นสัญญา

การทำสัญญาภายใต้ระบบเกษตรพันธสัญญาถือว่าเป็นการทำสัญญาที่ต้องอยู่บนพื้นฐานของหลักเสรีภาพในการทำสัญญา โดยเกษตรกรและผู้ประกอบการมีอิสระในการเลือกคู่สัญญา กำหนดวัตถุประสงค์ของสัญญา และกำหนดวิธีการทำสัญญา เพียงแต่สัญญานั้นไม่ขัดต่อกฎหมาย หรือความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน เมื่อสัญญาเกิดขึ้นโดยสมบูรณ์ คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายย่อมต้องถูกผูกมัดตามข้อสัญญาที่ได้ตกลงกัน ตามหลักที่ว่าสัญญาต้องเป็นสัญญา แต่ทั้งนี้ การเกิดของสัญญาโดยใช้หลักเสรีภาพในการทำสัญญาจะเกิดขึ้นเมื่อคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายมีเสรีภาพและความเสมอภาคกันอย่างแท้จริง

ขอบเขตของการวิจัย

พื้นที่ในการทำวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้พื้นที่อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์เป็นกลุ่มพื้นที่ตัวอย่างในการศึกษาวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เกษตรกรกลุ่มผู้เลี้ยงปลากระชังในแม่น้ำมูล อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ แบบมีพันธสัญญาจำนวนทั้งสิ้น 23 ราย (จากเกษตรกรผู้ขึ้นทะเบียนเกษตรกรผู้เพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ จำนวน 183 ราย ข้อมูลด้านการประมงของจังหวัดบุรีรัมย์ปี 2564)

ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1 ตุลาคม 2565 ถึง 30 กันยายน 2566

วิธีการดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้จึงใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ประกอบด้วยการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) และการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 23 ชุด วิเคราะห์แบบสอบถามตามแบบของ Likert Scale (คุณทลี เวชสาร. 2545) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ปัญหาเกษตรพันธสัญญาของกลุ่มผู้เลี้ยงปลากระชังในแม่น้ำมูล อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ สามารถสรุปได้ดังนี้

1. รูปแบบของเกษตรพันธสัญญา

พบว่า รูปแบบเกษตรพันธสัญญาของกลุ่มผู้เลี้ยงปลากระชังในแม่น้ำมูล อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ เป็นแบบประกันราคามากที่สุด จำนวน 10 ราย รองลงมาคือความสัมพันธ์แบบประกันตลาด จำนวน 8 ราย และแบบประกันรายได้ จำนวน 5 ราย

2. วิเคราะห์ปัญหาเกษตรพันธสัญญาแบบประกันราคา

การวิเคราะห์ปัญหาแบบประกันราคา แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการรับรู้รายละเอียดของสัญญา ด้านการรับรู้เกณฑ์การคิดค่าตอบแทน ด้านข้อตกลงเรื่องปัจจัยการผลิต และด้านปัญหาการกำหนดข้อสัญญาในระบบเกษตรพันธสัญญา สรุปได้ดังนี้

2.1 ด้านการรับรู้รายละเอียดของสัญญา

พบว่า เกษตรกรแบบประกันราคา ส่วนใหญ่ไม่มีส่วนรวมในการร่างสัญญา ส่วนการเข้าทำสัญญาที่เป็นปัญหามากที่สุดคือ เกษตรกรอ่านสัญญาแล้วแต่เกษตรกรไม่เข้าใจเนื้อหาหรือรายละเอียดในข้อสัญญาอย่างชัดเจน นอกจากนั้นยังพบอีกว่าภายหลังจากทำสัญญาแล้วมีผู้ประกอบการ ส่วนน้อยได้มอบคู่สัญญาให้กับเกษตรกร

2.2 ด้านการรับรู้เกณฑ์การคิดค่าตอบแทน

พบว่า ผู้ประกอบการ เป็นผู้กำหนดราคารับซื้อผลผลิตจากเกษตรกรแต่เพียงฝ่ายเดียว ทั้งผู้ประกอบการ ยังมีสิทธิในการคำนวณและหักค่าตอบแทนแต่เพียงฝ่ายเดียว โดยเกษตรกรไม่ทราบรายละเอียด แต่มีปัญหาเกษตรกรไม่สามารถเข้าไปตรวจสอบคุณภาพและการชั่งน้ำหนักผลผลิตจากผู้ประกอบการได้ ทั้งผู้ประกอบการ ไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ่ายค่าตอบแทนที่แน่นอน พบว่าเป็นจริงปานกลาง

2.3 ด้านข้อตกลงเรื่องปัจจัยการผลิต

พบว่า ผู้ประกอบการ กำหนดให้เกษตรกรต้องซื้อวัตถุดิบและปัจจัยการผลิต จากผู้ประกอบการ เท่านั้น ทั้งผู้ประกอบการ ให้เกษตรกรซื้อวัตถุดิบและปัจจัยการผลิต โดยไม่ทราบราคาที่แน่นอน และผู้ประกอบการ สามารถคิดดอกเบี้ยจากปัจจัยการผลิตกับเกษตรกรได้ด้วย โดยผู้ประกอบการ มีการส่งมอบปัจจัยการผลิตที่ไม่แน่นอน ตามแต่เวลาผู้ประกอบการ เห็นสมควร พบว่าเป็นจริงปานกลาง

2.4 ด้านปัญหาการกำหนดข้อสัญญาในระบบเกษตรพันธสัญญา

พบว่า ผู้ประกอบการ กำหนดให้เกษตรกรต้องรับผิดชอบต่อความเสี่ยงแต่เพียงฝ่ายเดียวแม้จะมีความผิดของเกษตรกร เช่น กรณีเกิดภัยพิบัติต่าง ๆ ทั้งผู้ประกอบการ บางรายกำหนดในสัญญาว่าสามารถเรียกให้ชำระค่าปรับแม้ในกรณีที่มีได้เกิดจากการกระทำผิดของเกษตรกร เช่น ในกรณีเกิดโรคระบาดกับผลผลิตทั้งหมด และผู้ประกอบการ กำหนดให้เกษตรกรตกลงยอมรับหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ผู้ประกอบการ อาจะกำหนดขึ้นภายหลังทำสัญญาแล้ว ตลอดจนในสัญญามีข้อตกลงยกเว้นความรับผิดชอบของผู้ประกอบการ แต่เพียงฝ่ายเดียว ส่วนผู้ประกอบการ สามารถบอกเลิกสัญญาได้ทันทีโดยไม่ต้องแจ้งเกษตรกรล่วงหน้า พบว่าเป็นจริงปานกลาง ส่วนกรณีที่เกษตรกรผลิตได้ปริมาณมากกว่าที่ผู้ประกอบการ กำหนด ผู้ประกอบการ มีสิทธิปฏิเสธไม่รับซื้อผลผลิตในส่วนที่เกินได้ พบว่าเป็นจริงมาก ส่วนถ้าปริมาณผลผลิตมีน้อยกว่าที่ผู้ประกอบการ กำหนด ผู้ประกอบการ มีสิทธิปฏิเสธไม่รับซื้อผลผลิตทั้งหมดหรือบางส่วน พบว่าเป็นจริงมาก และถ้าปริมาณผลผลิตมีน้อยกว่าที่ผู้ประกอบการกำหนด ผู้ประกอบการ มีสิทธิเรียกค่าปรับหรือค่าเสียหายแก่ปริมาณผลผลิตที่ขาดไปหรือไม่เป็นตามปริมาณที่ตกลงกันไว้ได้จากเกษตรกรได้ พบว่าเป็นจริงมาก

3. วิเคราะห์ปัญหาเกษตรพันธสัญญาแบบประกันรายได้

การวิเคราะห์ปัญหาเกษตรพันธสัญญาแบบประกันรายได้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ด้านด้วยกัน คือ ด้านการรับรู้รายละเอียดของสัญญา ด้านการรับรู้เกณฑ์การคิดค่าตอบแทน ด้านข้อตกลงเรื่องปัจจัยการผลิต และด้านปัญหาการกำหนดข้อสัญญาในระบบเกษตรพันธสัญญา สรุปได้ดังนี้

3.1 ด้านการรับรู้รายละเอียดของสัญญา

พบว่า เกษตรกรแบบประกันรายได้ ไม่มีส่วนรวมในการร่างสัญญา ส่วนการเข้าทำสัญญา พบว่า เกษตรกรบางส่วนไม่ได้อ่านข้อสัญญาแต่ก็ตกลงเข้าทำสัญญากับผู้ประกอบการ และยังพบปัญหากรณีเกษตรกรอ่านสัญญาแล้ว แต่เกษตรกรไม่เข้าใจเนื้อหาหรือรายละเอียดในข้อสัญญาอย่างชัดเจน เป็นจำนวนมาก โดยมีเกษตรกรส่วนน้อยที่อ่านข้อสัญญาและทำความเข้าใจในข้อสัญญาเป็นอย่างดีแล้วก่อนตกลงเซ็นสัญญาแบบประกันรายได้ และยังพบอีกว่าภายหลังจากทำสัญญาแล้วผู้ประกอบการ ไม่ได้มอบคู่สัญญาให้เกษตรกรแบบประกันรายได้ เช่นเดียวกับเกษตรกรแบบประกันราคา

3.2 ด้านการรับรู้เกณฑ์การคิดค่าตอบแทน

ด้านการรับรู้เกณฑ์การคิดค่าตอบแทนในความสัมพันธ์ระหว่างเกษตรกรกับผู้ประกอบการ แบบประกันรายได้ พบว่า ผู้ประกอบการ เป็นผู้กำหนดราคาซื้อขายผลผลิตจากเกษตรกรแต่เพียงฝ่ายเดียวเป็นจริงมากที่สุด ทั้งผู้ประกอบการ ยังมีสิทธิในการคำนวณและหักค่าตอบแทนแต่เพียงฝ่ายเดียว โดยเกษตรกรไม่ทราบรายละเอียด พบว่า เป็นจริงมากที่สุด ส่วนผู้ประกอบการ มีเกณฑ์การวัดคุณภาพในการรับซื้อผลผลิตที่แน่นอน พบว่า เป็นจริงน้อยที่สุด แต่มีจำนวนค่าตอบแทนที่แน่นอนและชัดเจน พบว่า เป็นจริงมาก โดยผู้ประกอบการ มีสิทธิในการเปลี่ยนแปลงค่าตอบแทนได้โดยไม่ต้องแจ้งให้เกษตรกรทราบ พบว่า เป็นจริงมากที่สุด เกษตรกรมีสิทธิเข้าไปตรวจสอบคุณภาพและการชั่งน้ำหนักผลผลิตจากผู้ประกอบการ ได้ พบว่า เป็นจริงน้อยที่สุด และผู้ประกอบการ ไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ่ายค่าตอบแทนที่แน่นอน พบว่า เป็นจริงมาก

3.3 ด้านข้อตกลงเรื่องปัจจัยการผลิต

จากการวิเคราะห์ด้านข้อตกลงเรื่องปัจจัยการผลิตของเกษตรกรแบบประกันรายได้ พบว่า ผู้ประกอบการ กำหนดให้เกษตรกรต้องซื้อวัตถุดิบและปัจจัยการผลิตจากผู้ประกอบการ เท่านั้น เป็นจริงน้อยที่สุด ผู้ประกอบการ ให้เกษตรกรซื้อวัตถุดิบและปัจจัยการผลิตโดยไม่ทราบราคาที่แน่นอน พบว่า เป็นจริงน้อยที่สุด ผู้ประกอบการสามารถคิดดอกเบี้ยจากปัจจัยการผลิตกับเกษตรกรได้ด้วย พบว่า เป็นจริงน้อยที่สุด ผู้ประกอบการ มีการส่งมอบปัจจัยการผลิตที่ไม่แน่นอนตามแต่เวลาผู้ประกอบการ เห็นสมควร พบว่า เป็นจริงมาก

3.4 ด้านปัญหาการกำหนดข้อสัญญาในระบบเกษตรพันธสัญญา

พบว่า ผู้ประกอบการ กำหนดให้เกษตรกรต้องรับผิดชอบต่อความเสี่ยงภัยแต่เพียงฝ่ายเดียวแม้จะมีโชคความผิดของเกษตรกร เช่น กรณีเกิดภัยพิบัติต่าง ๆ เป็นจริงน้อย ทั้งผู้ประกอบการ สามารถเรียกให้ชำระค่าปรับแม้ในกรณีที่มีได้เกิดจากการกระทำผิดของเกษตรกร เช่น ในกรณีเกิดโรคระบาดกับผลผลิตทั้งหมดหรือบางส่วน พบว่า เป็นจริงมาก และผู้ประกอบการ กำหนดให้เกษตรกรตกลงยอมรับหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ผู้ประกอบการ อาจจะกำหนดขึ้นภายหลังทำสัญญาแล้ว พบว่า เป็นจริงมากที่สุด ตลอดจนในสัญญามีข้อตกลงยกเว้นความรับผิดชอบของผู้ประกอบการ แต่เพียงฝ่ายเดียว พบว่า เป็นจริงมาก ส่วนผู้ประกอบการ สามารถบอกเลิกสัญญาได้ทันทีโดยไม่ต้องแจ้งเกษตรกรล่วงหน้า พบว่า เป็นจริงมาก ส่วนกรณีที่เกษตรกรผลิตได้ปริมาณมากกว่าที่ผู้ประกอบการ กำหนด ผู้ประกอบการ มีสิทธิปฏิเสธไม่รับซื้อผลผลิตในส่วนที่เกินได้ พบว่า เป็นจริงน้อย ส่วนถ้าปริมาณผลผลิตมีน้อยกว่าที่ผู้ประกอบการ กำหนด ผู้ประกอบการ มีสิทธิปฏิเสธไม่รับซื้อผลผลิตทั้งหมดหรือบางส่วน พบว่า เป็นจริงน้อย และถ้าปริมาณผลผลิตมีน้อยกว่าที่ผู้ประกอบการ กำหนด ผู้ประกอบการ มีสิทธิเรียกค่าปรับหรือค่าเสียหายแก่ปริมาณผลผลิตที่ขาดไป จากเกษตรกรได้ พบว่า เป็นจริงมากที่สุด

4. วิเคราะห์ปัญหาเกษตรพันธสัญญาแบบประกันตลาด

วิเคราะห์ปัญหาเกษตรพันธสัญญาแบบประกันตลาด โดยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการรับรู้รายละเอียดของสัญญา ด้านการรับรู้เกณฑ์การคิดค่าตอบแทน ด้านข้อตกลงเรื่องปัจจัยการผลิต และด้านปัญหาการกำหนดข้อสัญญาในระบบเกษตรพันธสัญญา สรุปได้ดังนี้

4.1 ด้านการรับรู้รายละเอียดของสัญญา

พบว่า เกษตรกรมีส่วนร่วมในการร่างสัญญาแบบประกันตลาดน้อยมาก ส่วนเกษตรกรอ่านข้อสัญญาก่อนเข้าทำสัญญาแต่เกษตรกรไม่เข้าใจเนื้อหาหรือรายละเอียดในข้อสัญญาอย่างชัดเจน พบว่า เป็นจริงมาก ส่วนเกษตรกรที่อ่านข้อสัญญาและทำความเข้าใจในข้อสัญญาเป็นอย่างดีแล้วก่อนตกลงเซ็นสัญญานั้นมีน้อย ส่วนหลังจากทำสัญญาแล้วผู้ประกอบการ ได้มอบคู่สัญญาให้เกษตรกรพบว่ามีน้อยมาก

4.2 ด้านการรับรู้เกณฑ์การคิดค่าตอบแทน

ด้านการรับรู้เกณฑ์การคิดค่าตอบแทนในความสัมพันธ์ระหว่างเกษตรกรกับผู้ประกอบการ แบบประกันตลาด พบว่า ผู้ประกอบการ เป็นผู้กำหนดราคาซื้อขายผลผลิตจากเกษตรกรแต่เพียงฝ่ายเดียว เป็นจริงน้อยที่สุด ทั้งผู้ประกอบการ ยังมีสิทธิในการคำนวณและหักค่าตอบแทนแต่เพียงฝ่ายเดียว โดยเกษตรกรไม่ทราบรายละเอียด พบว่า เป็นจริงน้อย และผู้ประกอบการ มีเกณฑ์การ

วัดคุณภาพในการรับซื้อผลผลิตที่แน่นอน พบว่า เป็นจริงมาก ทั้งยังมีจำนวนค่าตอบแทนที่แน่นอนและชัดเจน พบว่า เป็นจริงมาก ทั้งผู้ประกอบการ มีสิทธิในการเปลี่ยนแปลงค่าตอบแทนได้โดยไม่ต้องแจ้งให้เกษตรกรทราบ พบว่า เป็นจริงน้อย เกษตรกรมีสิทธิเข้าไปตรวจสอบคุณภาพและการชั่งน้ำหนักผลผลิตจากผู้ประกอบการ ได้ พบว่า เป็นจริงปานกลาง และผู้ประกอบการ ไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ่ายค่าตอบแทนที่แน่นอน พบว่า เป็นจริงน้อย

4.3 ด้านข้อตกลงเรื่องปัจจัยการผลิต

จากการวิเคราะห์ด้านข้อตกลงเรื่องปัจจัยการผลิตของเกษตรกรแบบประกันตลาด พบว่า ผู้ประกอบการ กำหนดให้เกษตรกรต้องซื้อวัตถุดิบและปัจจัยการผลิตจากผู้ประกอบการ เท่านั้น เป็นจริงน้อยที่สุด ผู้ประกอบการ ให้เกษตรกรซื้อวัตถุดิบและปัจจัยการผลิต โดยไม่ทราบราคาที่แน่นอน พบว่า เป็นจริงน้อย ผู้ประกอบการสามารถคิดดอกเบี้ยจากปัจจัยการผลิตกับเกษตรกรได้ด้วย พบว่า เป็นจริงน้อยที่สุด ผู้ประกอบการ มีการส่งมอบปัจจัยการผลิตที่ไม่แน่นอนตามแต่เวลาผู้ประกอบการ เห็นสมควร พบว่า เป็นจริงน้อย

4.4 ด้านปัญหาการกำหนดข้อสัญญาในระบบเกษตรพันธสัญญา

พบว่า ผู้ประกอบการ กำหนดให้เกษตรกรต้องรับผิดชอบต่อฝ่ายเดียวแม้จะมีใช้ความผิดของเกษตรกร เช่น กรณีเกิดภัยพิบัติต่าง ๆ เป็นจริงมากที่สุด ทั้งผู้ประกอบการ สามารถเรียกให้ชำระค่าปรับแม้ในกรณีที่มิได้เกิดจากการกระทำผิดของเกษตรกร เช่น ในกรณีเกิดโรคระบาดกับผลผลิตทั้งหมดหรือบางส่วน พบว่า เป็นจริงน้อย และผู้ประกอบการกำหนดให้เกษตรกรตกลงยอมรับหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ผู้ประกอบการอาจจะกำหนดขึ้นภายหลังทำสัญญาแล้ว พบว่า เป็นจริงน้อยที่สุด ตลอดจนในสัญญามีข้อตกลงยกเว้นความรับผิดชอบของผู้ประกอบการ แต่เพียงฝ่ายเดียว พบว่า เป็นจริงปานกลาง ส่วนผู้ประกอบการ สามารถบอกเลิกสัญญาได้ทันทีโดยไม่ต้องแจ้งเกษตรกรล่วงหน้า พบว่า เป็นจริงมาก ส่วนกรณีที่เกษตรกรผลิตได้ปริมาณมากกว่าที่ผู้ประกอบการกำหนด ผู้ประกอบการ มีสิทธิปฏิเสธไม่รับซื้อผลผลิตในส่วนที่เกินได้ พบว่า เป็นจริงน้อยที่สุด ส่วนถ้าปริมาณผลผลิตมีน้อยกว่าที่ผู้ประกอบการกำหนด ผู้ประกอบการ มีสิทธิปฏิเสธไม่รับซื้อผลผลิตทั้งหมดหรือบางส่วน พบว่า เป็นจริงน้อยที่สุด และถ้าปริมาณผลผลิตมีน้อยกว่าที่ผู้ประกอบการ กำหนด ผู้ประกอบการ มีสิทธิเรียกค่าปรับหรือค่าเสียหายแก่ปริมาณผลผลิตที่ขาดไปจากเกษตรกรได้ พบว่า เป็นจริงน้อยที่สุด

การอภิปรายผล

ผลการวิจัยนี้พบว่าแม้ประเทศไทยจะมีพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาระบบเกษตรพันธสัญญา พ.ศ. 2560 แต่ในความเป็นจริงแล้วโครงสร้างของระบบเกษตรพันธสัญญายังไม่มีความสมดุลระหว่างเกษตรกรกับผู้ประกอบการ อันเนื่องมาจากผู้ประกอบการมีอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจสูงกว่าเกษตรกรในหลายมิติจึงทำให้เกษตรกรเสียเปรียบในด้านการรับรู้รายละเอียดของสัญญา ด้านการรับรู้เกณฑ์การคิดค่าตอบแทน ด้านข้อตกลงเรื่องปัจจัยการผลิต ด้านปัญหาการกำหนดข้อสัญญาในระบบเกษตรพันธสัญญา นอกจากนี้ยังพบว่ามีกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการเลี้ยงสัตว์น้ำหลายฉบับและก็มีหลายหน่วยงานเข้ามาควบคุมดูแล ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิภารัตน์ กล่อมทอง (2562, หน้า บทคัดย่อ) ระบบเกษตรพันธสัญญาตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาระบบเกษตรพันธสัญญา พ.ศ. 2560 ในปัจจุบันยังขาดความสมดุลและไม่เป็นธรรม ขาดกลไกในการถ่วงดุลทั้งองค์กรกลางภาครัฐและบทบัญญัติของกฎหมายที่ชัดเจนรองรับการประกอบการในระบบเกษตรพันธสัญญาทำให้เกิดพฤติกรรมเอาเปรียบและการทำสัญญาที่ไม่เป็นธรรมและก่อให้เกิดปัญหาหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาเกี่ยวกับสัญญาระหว่างเกษตรกรและผู้ประกอบการที่ยังมีปัญหาเรื่องความเป็นธรรมและมิได้คุ้มครองเกษตรกรในฐานะผู้มีอำนาจต่อรองที่น้อยกว่า และสอดคล้องกับ รตามณี พันธุ์โชติ (2560: บทคัดย่อ) เรื่องแนวปฏิบัติทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองคู่สัญญาในเกษตรพันธสัญญาเพื่ออนุวัติการให้เป็นไปตามความตกลงของสถาบันระหว่าง UNIDROIT ว่าด้วยการทำเกษตรพันธสัญญา จากการศึกษาพบว่า พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาระบบเกษตรพันธสัญญา พ.ศ. 2560 ยังคงมีข้อบกพร่องเนื่องจากไม่มีบทบัญญัติกฎหมายที่ควบคุมขอบเขตและแนวทางการร่างสัญญาที่ชัดเจนเป็นมาตรฐาน ซึ่งอาจทำให้เกิดสัญญาการผลิตที่มีลักษณะหลากหลายและซับซ้อนและการที่กฎหมายไม่ได้คำนึงถึง

ความรู้ด้านกฎหมายของเกษตรกรแล้วกำหนดให้เกษตรกรเป็นผู้ตรวจสอบสัญญาการผลิตด้วยตนเอง ก็อาจทำให้เกษตรกรถูกเอารัดเอาเปรียบจากผู้ประกอบธุรกิจทางการเกษตรได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านเกษตรกร

(1) จัดอบรมเผยแพร่ความรู้เรื่องกฎหมายเกษตรพันธสัญญาและการทำสัญญาให้กับเกษตรกร เพื่อให้เกษตรกรได้ทำความเข้าใจในข้อตกลงของสัญญา

(2) จัดตั้งกลุ่มเกษตรกรประจำตำบล เพื่อนำพาผู้มีความรู้ด้านกฎหมายหรือผู้มีความเข้าใจในข้อสัญญา ไปช่วยดูในเรื่องความเหมาะสมของสัญญาก่อนตกลงทำสัญญา และไม่ตกลงทำสัญญาในข้อที่เห็นว่าอาจเกิดความไม่เป็นธรรมแก่ตน

1.2 ด้านผู้ประกอบการธุรกิจทางการเกษตร

ปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับการทำสัญญาให้เกิดความสมดุลระหว่างผู้ประกอบการกับเกษตรกรมากยิ่งขึ้น ลดช่องว่างของกฎหมายเกี่ยวกับการทำสัญญาระหว่างเกษตรกรกับผู้ประกอบการ เช่น สัญญาที่เข้าข่ายเป็นเกษตรพันธสัญญาต้องผ่านการตรวจสอบจากหน่วยงานของรัฐหรือท้องถิ่นก่อนจึงจะใช้บังคับได้ ไม่ใช่เฉพาะสัญญาสำเร็จรูปเท่านั้น

1.3 ด้านความรับผิดชอบของรัฐ

ประมงอำเภอควรเปิดศูนย์ช่วยเหลือเกษตรกรตามแนวทางพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้บริโภค และเข้ามาควบคุมดูแลการทำสัญญาระหว่างผู้ประกอบการกับเกษตรกร เพื่อป้องกันความไม่เป็นธรรมในระบบเกษตรพันธสัญญาและป้องกันการผูกขาดทางตลาดและปัจจัยการผลิต

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาและพัฒนาข้อบัญญัติท้องถิ่นต้นแบบว่าด้วยการขออนุญาตเลี้ยงปลากระชังในแม่น้ำมูล เนื่องจากปัจจุบันหลายท้องถิ่นยังไม่มีข้อบัญญัติดังกล่าวหรือมีแต่ไม่ครอบคลุมปัญหาและยังไม่มีมาตรการส่งเสริมหรือช่วยเหลือเกษตรกรหากเกิดภัยพิบัติต่างๆขึ้น จึงส่งผลให้บางพื้นที่มีการอนุญาตให้เลี้ยงปลาในกระชังหนาแน่นจนส่งผลกระทบต่อแม่น้ำมูลซึ่งเป็นแหล่งน้ำที่ใช้อุปโภคบริโภคหรือการเกษตร เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กฤษณ์ เวชสาร. 2545. *การวิจัยการตลาด*. พิมพ์ ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โฆสิต ปั้นเปี่ยมรัษฎ์. (2553). *การฟื้นฟูการเกษตรและทรัพยากรธรรมชาติ*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเศรษฐกิจแห่งชาติ.
- จำปี โสทธิพันธุ์. (2555). *หลักความรับผิดชอบก่อนสัญญา*. กรุงเทพฯ : วิญญูชน.
- ดาราพร ธีระวัฒน์. (2542). *กฎหมายสัญญา: สถานะใหม่ของสัญญาปัจจุบันและปัญหาข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 2 .
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทวีศักดิ์ วัฒนกุล. (2534). *อดีต ปัจจุบัน และอนาคต รูปแบบการเกษตรของไทย. วารสารธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์*, 18(4), 15-16)
- รดาณีนี พันธุ์โชติ. (2560). *แนวปฏิบัติทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองคู่สัญญาในเกษตรพันธสัญญาเพื่ออำนวยการให้เป็นไปตามความตกลงของสถาบันระหว่างประเทศ UNIDROIT ว่าด้วยการทำเกษตรพันธสัญญา*. สืบค้นเมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2566 จาก <https://dric.nrct.go.th/Search/SearchDetail/307187>
- วิภารัตน์ กล่อมทอง . (2562). *ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับระบบเกษตรพันธสัญญาตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาระบบเกษตรพันธสัญญา พ.ศ. 2560*. (วิทยานิพนธ์ นิติศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชากฎหมายธุรกิจ). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- สุดใจ จงวรกิจวัฒนา. (2549). *เกษตรพันธสัญญาเพื่อบรรเทาความยากจน (กรณีศึกษาจังหวัดเชียงใหม่)*. กรุงเทพฯ : สำนักวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร.
- Food and Agriculture Organization of the United Nations : FAO. (2566). *Contract Farming Resource Centre*. สืบค้น 2 มกราคม 2566 จาก <https://www.fao.org/in-action/contract-farming/en/>