



วารสารสังคมภิวัตน์

Journal of Social Synergy

คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

ปีที่ 12 ฉบับที่ 3 (กันยายน-ธันวาคม 2564) Vol.12 No.2 (September-December 2021)

ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการทำงานกับการคงอยู่ในงานของคนพิการในสถานประกอบการในจังหวัดลำพูน

โดย อัจฉราวดี ยะคำป้อ และ ผศ. ดร.วิไลภรณ์ โคตรบึงแก

การเข้าถึงสิทธิสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยสำหรับผู้ต้องขังพิการ : กรณีศึกษาเขตบริหารเรือนจำ เขต 10 (กรุงเทพฯ, นนทบุรี)

โดย ภัทราพร จันทรเจริญ และ ศาสตราจารย์ ระพีพรรณ คำหอม

ทัศนคติของคณะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีต่อการจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการทั่วไป ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาคร

โดย สุภาภรณ์ พันธวงษ์ และ ดร. อรุณี ลิ้มมณี

การศึกษาปัจจัยที่สนับสนุนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ : กรณีศึกษาสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข

โดย สุตาภัทร แก้วคัลฉนา และ ดร.วิไลลักษณ์ อยู่สำราญ

วิกฤต COVID-19 เพิ่มความเหลื่อมล้ำทางสังคมในประเทศไทย

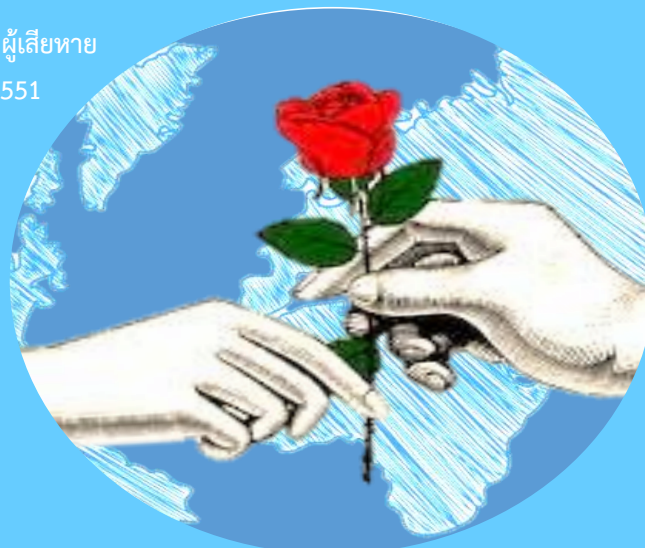
โดย ผศ.ดร.พรรณปพร ลีวิโรจน์

การรับรู้บทบาทการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ในการช่วยเหลือและคุ้มครองผู้เสียหาย จากการค้ามนุษย์ ตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551

โดย ธนัทธัญญ์ สุขโชติศิริ และ ศาสตราจารย์ ระพีพรรณ คำหอม

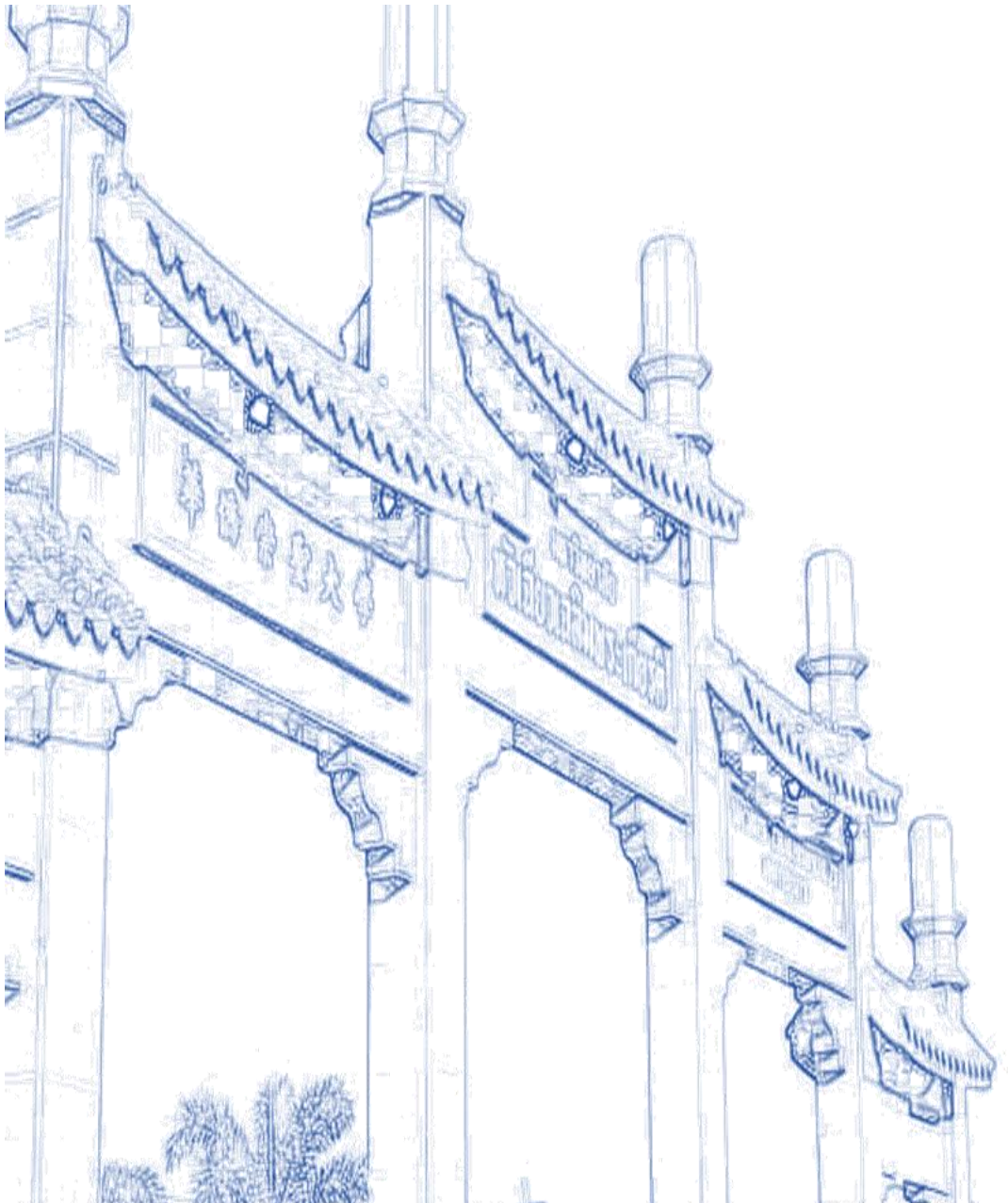
International Social Work: Issues, Strategies, and Program

โดย อรอาภา รุจิวรรณกุล



สังคมวิวัฒน์

JOURNAL OF SOCIAL SYNERGY



วารสารสังคมภิวัตน์

JOURNAL OF SOCIAL SYNERGY

ปีที่ 12 ฉบับที่ 3

ISSN

วัตถุประสงค์

กันยายน – ธันวาคม 2564

1906-8980

1. เพื่อส่งเสริมนักศึกษา คณาจารย์ นักวิชาการ และนักวิจัยทั้งในและต่างประเทศนำผลงานทางวิชาการด้านสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ตีพิมพ์เผยแพร่สู่สาธารณะชน
2. เพื่อส่งเสริมการพัฒนาคำรู้ใหม่ๆ ด้านสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ศาสตร์
3. เพื่อส่งเสริมการพัฒนานโยบายใหม่ๆ ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและความมั่นคงทางสังคมโดยรวม

กำหนดการเผยแพร่

ปีละ 3 ฉบับ

ฉบับที่ 1 มกราคม – เมษายน

ฉบับที่ 2 พฤษภาคม – สิงหาคม

ฉบับที่ 3 กันยายน – ธันวาคม

เจ้าของ

คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และสวัสดิการสังคม

มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

ที่ปรึกษา

คณบดีคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และสวัสดิการสังคม

บรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร.จตุรงค์ บุญยรัตนสุนทร

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

นางสาวจันทิมา ไกรทอง

นางสาวยุพเรศ พรประดิษฐ์

นางสาวจิรีนาถ ลำพา

กองบรรณาธิการ

ศาสตราจารย์ ยุพา วงษ์ไชย

ศาสตราจารย์ ดร. จรรจา สุวรรณพัต

ศาสตราจารย์ ดร. ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์

ศาสตราจารย์ ดร. สุรพล ปธานวนิช

ศาสตราจารย์ ศศิพัฒน์ ยอดเพชร

Peer Review

Committee

ด้านสังคมสงเคราะห์

ศาสตราจารย์ ศศิพัฒน์ ยอดเพชร

ศาสตราจารย์ ระพีพรรณ คำหอม

รองศาสตราจารย์ ดร. โคนิษฐ์ ศรีทอง

รองศาสตราจารย์ อภิญา เวชชัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อัญมณี บุณณกานนท์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ โสภา อ่อนโอภาส

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรณปกร สิริโรจน์

อาจารย์ ดร.นุชนาฏ ยูฮันเงาะ

อาจารย์ ดร.ศิริพร เกื้อกุลนุรักษ์

อาจารย์ ดร.กฤตวรรณ สาทรราย

คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ ม.ธรรมศาสตร์

คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ ม.ธรรมศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ ม.ธรรมศาสตร์

คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ ม.ธรรมศาสตร์

นักวิชาการอิสระ

คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ฯ ม.หัวเฉียวฯ

คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ฯ ม.หัวเฉียวฯ

คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ฯ ม.หัวเฉียวฯ

คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ฯ ม.หัวเฉียวฯ

JOURNAL OF SOCIAL SYNERGY

Peer Review
Committee

ด้านสวัสดิการสังคม

ศาสตราจารย์ ดร.กิติพัฒน์ นนทปัทมะดูล
ศาสตราจารย์ ดร. นฤมล นิราธร
รองศาสตราจารย์ ดร.จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย
รองศาสตราจารย์ ดร.นฤมล ทับจุมพล
รองศาสตราจารย์ ดร.พิทยา สุวคันธ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูซังค์ เสนานุช
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลภรณ์ โคตรบึงแก
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชูเกียรติ น้อยนิม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยฉัตร กลิ่นสุวรรณ
อาจารย์ ดร.น้ำผึ้ง มีศิลป์

นายแพทย์ประพจน์ เกตุราภาศ
กองบรรณาธิการวารสารสังคมวิวัฒน์
คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และสวัสดิการสังคม
18/18 ถ.เทพรัตน (บางนา-ตราด) ก.ม.18
ต.บางโหลง อ.บางพลี จ.สมุทรปราการ 10540
โทรศัพท์ 0-2312-6300 ต่อ 1483, 1177
E-mail: chantima1221@gmail.com
: yupares2731@gmail.com
: chirinatt13098@gmail.com
URL : [https://www.tci-](https://www.tci-thaijo.org/index.php/thaijss/about)
[thaijo.org/index.php/thaijss/about](https://www.tci-thaijo.org/index.php/thaijss/about)

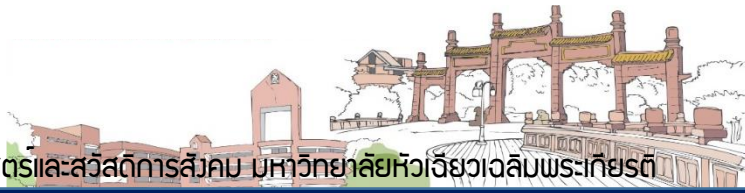
คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ ม.ธรรมศาสตร์
คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ ม.ธรรมศาสตร์
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
วิทยาลัยสหวิทยาการ ม.ธรรมศาสตร์
คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ ม.ธรรมศาสตร์
คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ ม.ธรรมศาสตร์
สำนักวิชานิติศาสตร์ ม.แม่ฟ้าหลวง
นักวิชาการอิสระ
คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ฯ ม.หัวเฉียวฯ
มูลนิธิเพื่อเด็กพิการ

สถานที่ติดต่อ

สารบัญ

บทบรรณาธิการ

ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการทำงานกับการคงอยู่ในงานของคนพิการในสถานประกอบการ ในจังหวัดลำพูน โดย อัจฉรวาดิ์ ยะคำป้อ และ ผศ.ดร.วิไลภรณ์ โคตรบึงแก	1
การเข้าถึงสิทธิสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยสำหรับผู้ต้องขังพิการ : กรณีศึกษา เขตบริหารเรือนจำ เขต 10 (กรุงเทพฯ, นนทบุรี) โดย ภัทราพร จันท์เจริญ และ ศาสตราจารย์ ระพีพรรณ คำหอม	14
ทัศนคติของคณะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีต่อการจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการ ทั่วไปในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาคร โดย สุภาภรณ์ พันธวงษ์ และ ดร. อรุณี ลิ้มมณี	25
การศึกษาปัจจัยที่สนับสนุนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ : กรณีศึกษา สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข โดย สุตาภรณ์ แก้วคัลณา และ ดร.วิไลลักษณ์ อยู่สำราญ	41
วิกฤต COVID-19 เพิ่มความเหลื่อมล้ำทางสังคมในประเทศไทย โดย ผศ.ดร.พรรณปพร ลีวิโรจน์	57
การรับรู้บทบาทการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ในการช่วยเหลือและคุ้มครองผู้เสียหาย จากการค้ามนุษย์ตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 โดย ธนัทธัญญ์ สุขโชติศิริรัตน์ และศาสตราจารย์ ระพีพรรณ คำหอม	69
International Social Work: Issues, Strategies, and Program โดย อรอาภา รุจิวรรณะกุล	85



บทบรรณาธิการ

วารสาร “สังคมวิวัฒน์” ปีที่ 12 ฉบับที่ 3 (กันยายน – ธันวาคม 2564) ออกมาในช่วงที่ไวรัส COVID-19 สายพันธุ์โอมิครอนกำลังแพร่ระบาดในประเทศไทย ซึ่งเป็นช่วงการส่งท้ายปีเก่าที่ประชาชนไทยยังคงต้องใช้ชีวิตอย่างระมัดระวังป้องกันตัวเองจากการติดเชื้อ

ภายใต้สถานการณ์ COVID-19 ที่ยังคงเป็นปัญหาของโลกเรา วารสารสังคมวิวัฒน์ฉบับนี้ยังคงความเข้มข้นด้วยบทความที่มาจากงานวิจัย 5 เรื่อง โดยเป็นบทความที่เกี่ยวข้องกับคนพิการในแง่มุมต่าง ๆ 3 เรื่อง อีก 2 เรื่องเป็นบทความเกี่ยวกับปัจจัยที่สนับสนุนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการรับรู้บทบาทการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ในการช่วยเหลือและคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 มีบทความวิชาการเพียง 1 เรื่อง คือ วิฤต COVID-19 เพิ่มความเหลื่อมล้ำทางสังคมในประเทศไทย และมี Book Review อีก 1 เรื่อง คือ International Social Work: Issues, Strategies, and Program

กองบรรณาธิการหวังว่าบทความในวารสาร “สังคมวิวัฒน์” ฉบับนี้จะทำให้ผู้อ่านได้รับประโยชน์จากข้อมูลที่หลากหลายและสามารถนำไปปรับใช้ในการทำงานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์กับกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ หรือนำไปอ้างอิงทางวิชาการได้ตามความเหมาะสม

กองบรรณาธิการใคร่ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ช่วยประเมินบทความอย่างเข้มข้นก่อนที่จะนำบทความทั้งหมดมาลงตีพิมพ์ในวารสารฉบับนี้ พร้อมนี้ใคร่ขอเชิญชวนนักศึกษา นักวิชาการ นักวิจัยส่งบทความวิชาการ (Academic Article) บทความวิจัย (Research Article) หรือการวิจารณ์หนังสือ (Book Review) มาลงตีพิมพ์ในวารสาร “สังคมวิวัฒน์” โดยท่านสามารถศึกษาคำแนะนำในการจัดเตรียมต้นฉบับจากเว็บไซต์ของวารสารที่ [URL_https://www.tci-thaijo.org/index.php/thaijss/about](https://www.tci-thaijo.org/index.php/thaijss/about)

บรรณาธิการ



ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการทำงานกับการคงอยู่ในงานของคนพิการในสถานประกอบการ ในจังหวัดลำพูน

อัจฉราวดี ยะคำป้อ¹
ผศ.ดร.วิไลภรณ์ โคตรบึงแก²

Received 9th September, 2021

Revised 14th October, 2021

Accepted 28th December, 2021

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการทำงานกับการคงอยู่ในงานของคนพิการในสถานประกอบการในจังหวัดลำพูน” เป็นการศึกษาวิจัยแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐานกับความพึงพอใจในการทำงานของคนพิการและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐานและความพึงพอใจในการทำงานกับการคงอยู่ในงานของคนพิการ คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้หลักการของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) กลุ่มตัวอย่างคือ คนพิการที่เป็นพนักงานที่ทำงานในสถานประกอบการจังหวัดลำพูน จำนวนทั้งสิ้น 188 คน เป็นคนพิการที่มีอายุตั้งแต่ 18 – 65 ปี เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้เก็บรวบรวมด้วยแบบสอบถามการวิเคราะห์ข้อมูลนำมาแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงวิเคราะห์ การทดสอบความเป็นอิสระต่อกันของสองประชากร และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างพบว่า เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง ช่วงอายุ 33 – 39 ปี มากที่สุด ส่วนใหญ่เป็นพิการทางการเคลื่อนไหว/ทางร่างกาย มีประสบการณ์ในการทำงานในหน่วยงานปัจจุบัน 1 – 3 ปี ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจของคนพิการต่อสภาพการทำงานในสถานประกอบการในภาพรวมในระดับปานกลาง และได้จัดลำดับความพึงพอใจของคนพิการต่อสภาพการทำงานมากที่สุด จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในการทำงาน 2) ด้านความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ 3) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ทั้งนี้ข้อมูลรายละเอียดของผลการศึกษาอยู่ในเนื้อหาของบทความวิจัยนี้แล้ว

ข้อเสนอแนะจากศึกษา กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ควรส่งเสริมให้มีระบบหรือหลักสูตรต่างๆ ให้แก่คนพิการ เช่น การเตรียมความพร้อมก่อนปฏิบัติงาน การพัฒนาศักยภาพที่สอดคล้องกับลักษณะงานและสภาพความพิการ ให้มีความพร้อมก่อนเข้าสู่ระบบการทำงานในสถานประกอบการ เพื่อให้คนพิการเกิดความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในสถานประกอบการต่อไป
คำสำคัญ : ความสัมพันธ์, ความพึงพอใจ, สภาพการทำงาน, การคงอยู่ในงาน

¹ นักศึกษามหาบัณฑิตศึกษา สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

² อาจารย์ประจำคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์



The relationship between working conditions and job retention of people with disabilities in Lamphun Province

Acharawadee Yakampor
Asst.Prof. Dr.Wilaiporn Kotbunḡkair

Abstract

A Study subject “The relationship between working conditions and the persistence of people with disabilities in an enterprise in Lamphun Province” is a study of qualitative research methods to study the relationship between fundamentals and work satisfaction of people with disabilities and to study the relationship between fundamentals and job satisfaction and persistence in the work of people with disabilities, calculated sample size using the principle of Taro Yamane (Yamane, 1973).The sample was a disabled person who was an employee working in a Lamphun establishment. A total of 188 people with disabilities aged from 18 to 65, survey research using data analysis and questionnaires to enumerate frequency, percentage, average, standard deviation, and analytical statistics. A test of the independence of two populations and a Pearson-style correlational compensation test.

General data of the sample showed that they were male rather than female, ages between 33-39, mostly with mobility/physical disabilities, and have experience working in departments. Currently, 1-3 years of results showed that the sample had moderate satisfaction with people with disabilities in the overall workplace and ranked the satisfaction of people with disabilities on working conditions according to 3 aspects: 1) the aspect of compensation and welfare at work 2) the satisfaction and responsibility at work 3) the aspect of being respected. Detailed information of the study is already contained in the content of this research article.

Recommendations from the Department of Disability Quality of Life Promotion and Development Ministry of Social Development and Human Security Systems or courses should be encouraged for people with disabilities, such as pre-work preparation. Developing potential that corresponds to job characteristics and disability conditions to be ready before logging into the workplace. In order for people with disabilities to continue to be satisfied with working conditions in the workplace.

Keywords: Relationship, Satisfaction, Work Conditions, Job Retention



บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทย มีจำนวนประชากรที่เป็นคนพิการเพิ่มมากขึ้นทุกปี เพื่อให้คนพิการเข้าถึงสิทธิต่างๆและไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ จำเป็นต้องมีกฎหมายคุ้มครองคนพิการ โดยเฉพาะการส่งเสริมให้คนพิการมีงานทำ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 โดยมีมาตรา 33 ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการได้กำหนดให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐ ที่มีจำนวนลูกจ้างหรือผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่ 100 คนขึ้นไปต้องรับคนพิการเข้าทำงาน ในอัตรา 100 ต่อ 1 ดังนั้นทำให้สถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการคนพิการเข้ามาทำงานในองค์กรของตนเป็นจำนวนมาก โดยคนพิการที่เข้ามาทำงานในองค์กรต้องมีความรู้ความสามารถ เพื่อสามารถนำไปปฏิบัติงานในองค์กรต่อไปได้ ทั้งนี้การรักษามูลค่าที่มีศักยภาพสูงไว้ จึงเป็นเรื่องที่องค์กรต้องให้ความสำคัญและท้าทายในการรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถและมีประโยชน์ต่อองค์กรเพื่อคนพิการให้เกิดความพึงพอใจและมีการคงอยู่กับสถานที่ทำงานหรือองค์กร และบุคลากรยังทำงานด้วยความเต็มใจ

ซึ่งมีความสอดคล้องกับจังหวัดลำพูนเป็นจังหวัดที่มีสถานประกอบการตั้งแต่ขนาดใหญ่ไปจนถึงขนาดเล็ก ประมาณจำนวน 2,105 แห่ง และมีสถานประกอบการที่เข้าเกณฑ์การจ้างงานคนพิการตามกฎหมายที่กำหนด จำนวน 64 แห่ง (ข้อมูล ณ วันที่ 31 ตุลาคม 2561) พบว่าปัจจุบัน จำนวนคนพิการที่เป็นบุคลากรปฏิบัติงานในสถานประกอบการจังหวัดลำพูน มีจำนวนทั้งหมด 353 คน อีกทั้งสถาน

ประกอบการในจังหวัดลำพูนมีความต้องการที่จะรับคนพิการเข้าทำงานตามกฎหมายที่กำหนดไว้ เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนงานส่งเสริมให้คนพิการมีงานทำ ทางสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดลำพูน กำหนดจัดประชุมโครงการส่งเสริมให้สถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการเพื่อสำรวจข้อมูลคนพิการที่มีการเข้า - ออก ทำงานในสถานประกอบการจังหวัดลำพูน ในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2557 – 2561 พบว่าจำนวนคนพิการที่ได้รับการจ้างงาน ในแต่ละปี มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น แต่ยังมีคนพิการลาออกในทุกๆปี ทำให้มีอัตราจำนวนไม่คงที่ เนื่องจากคนพิการมีการสลับเปลี่ยนงานบ่อย รวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อสภาพความพิการไม่เพียงพอและไม่สามารถเข้าถึงได้ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพประสิทธิผลขององค์กร และคุณภาพชีวิตและสวัสดิการของคนพิการ และทำให้เกิดการหมุนเวียนไปทำงานในสถานประกอบการที่ใหม่ ตามแรงจูงใจและความพึงพอใจต่อสภาพในการทำงานของคนพิการ สถานประกอบการได้รับผลกระทบจากการลาออกจากงานของคนพิการเพิ่มมากขึ้น และการคงอยู่ในการทำงานสั้นลง ปัญหาการคงอยู่ในงานดังกล่าวเกิดขึ้นกับทุกสถานประกอบการในจังหวัดลำพูน จากสถิติข้อมูลคนพิการที่มีงานทำในสถานประกอบการจังหวัดลำพูน (2561) ซึ่งมีความสอดคล้องกับจำนวนคนพิการที่ได้เริ่มปฏิบัติงานตั้งแต่ พ.ศ. 2525 จนถึงปัจจุบัน ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในช่วง 1 – 3 ปี มีจำนวน 150 คน จากข้อมูลดังกล่าวจึงเป็นประเด็นสำคัญและมีความจำเป็นต้องมีความเข้าใจเป็นอย่างดีเพื่อทำให้คนพิการเกิดความคงอยู่ในงาน รวมถึงกลยุทธ์หรือวิธีการในการรักษาคนพิการที่



มีประสบการณ์ และคงคุณภาพไว้ในองค์กรหรือสถานประกอบการ และมีการคงอยู่ในการปฏิบัติงานกับสถานประกอบการให้ยาวนานที่สุด

จากสภาพปัญหาการคงอยู่ในงานของคนพิการลดลง ส่งผลต่อคุณภาพและไม่สอดคล้องกับกฎหมายที่กำหนดในการส่งเสริมในคนพิการมีงานทำ ดังนั้นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการทำงานกับการคงอยู่ของคนพิการในการทำงาน จึงเป็นเรื่องสำคัญที่จะเป็นข้อมูลเพื่อประกอบการวางแผนการคงอยู่ในงานของคนพิการ และสนับสนุนให้คนพิการเข้าถึงสิทธิการมีงานทำได้มากที่สุด และสอดคล้องกับความต้องการจ้างงานคนพิการทำงานในสถานประกอบการ รวมทั้งเป็นแนวทางในการส่งเสริมเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการทำงานกับการคงอยู่ของคนพิการในการทำงานร่วมกับสถานประกอบการคงอยู่ให้ยาวนานมากขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐานกับความพึงพอใจในการทำงานของคนพิการ

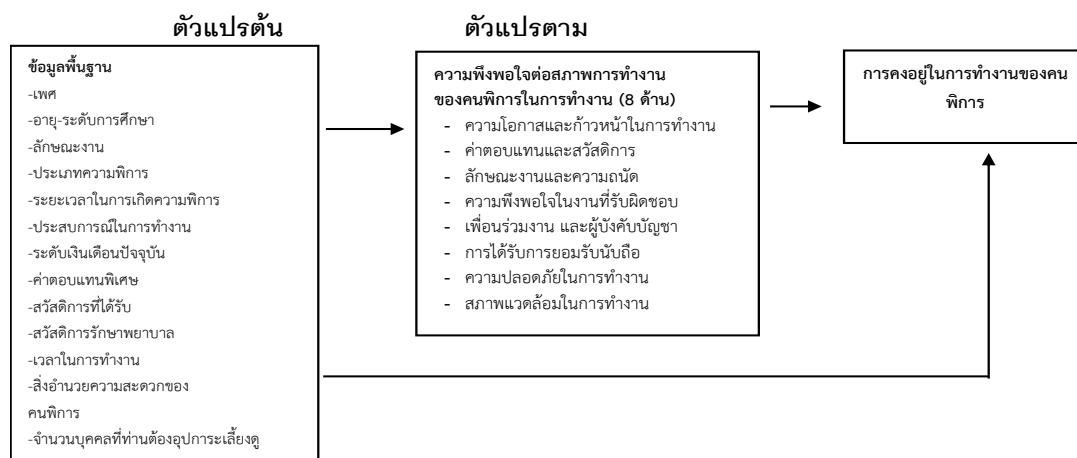
2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐาน และความพึงพอใจในการทำงาน กับ การคงอยู่ในการทำงานของคนพิการ

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานครอบคลุมถึงประเด็น คือ 1) โอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน 2) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 3) ลักษณะการทำงานและความกดดันในการทำงาน 4) ภาระงานที่รับผิดชอบ 5) เพื่อนร่วมงาน 6) การได้รับการยอมรับนับถือ 7) ความมั่นคงปลอดภัย 8) สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ขอบเขตด้านประชากร ศึกษาจากคนพิการซึ่งทำงานในสถานประกอบการ 64 แห่ง จังหวัดลำพูนที่ปฏิบัติตามกฎกระทรวงจ้างงานคนพิการ จำนวน 188 คน

กรอบแนวคิดในการวิจัย





นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา

1. **สภาพการทำงาน** หมายถึง สถานะการทำงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงานโดยครอบคลุมถึงนโยบายของสถานประกอบการ ขอบเขตและลักษณะการทำงาน บทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย สิ่งอำนวยความสะดวก สวัสดิการ ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และบรรยากาศในการทำงาน

2 **การคงอยู่ในการทำงาน** หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของบุคคลหนึ่งจะก้าวเข้าสู่อาชีพแล้วไม่เปลี่ยนงาน มองว่างานของตนเองมีคุณค่าและเป็นงานที่เหมาะสมกับตนทำงานด้วยความสมัครใจมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึง ประสบการณ์ในหน่วยงานปัจจุบัน

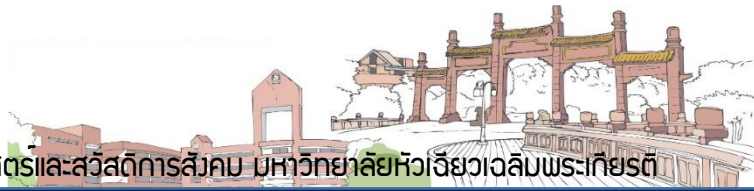
ทบทวนแนวคิด และทฤษฎี

1. พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 เป็นกฎหมายที่มีเจตนารมณ์ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้คนพิการเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการจากภาครัฐ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยในมาตรา 33 เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐรับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงานในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการหรือหน่วยงานของรัฐ ทั้งนี้ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานกำหนดจำนวนที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับคนพิการเข้าทำงาน (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2562)

2. อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ (CRPD) เพื่อส่งเสริมคุ้มครองและประกันให้คนพิการได้ใช้สิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐานอย่างเต็มที่และเท่าเทียมหลักการสำคัญ คือการเคารพในศักดิ์ศรี การไม่เลือกปฏิบัติ การมีส่วนร่วมและการยอมรับในสังคมการเคารพในความแตกต่างและรวมทั้งการยอมรับความหลากหลายของมนุษยชาติ ความเสมอภาคของโอกาส ความสามารถในการเข้าถึงความเท่าเทียมกันและรัฐภาคีที่มีพันธกรณีที่จะต้องจัดการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการในทุกรูปแบบ (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, แผนปฏิบัติการ พ.ศ. 2564, 2564)

3. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพที่เหมาะสม มีระเบียบและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายหรือสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานมีความเหมาะสม รวมถึงผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ธีรภัทร วาณิชพิทักษ์ (2557)

4. การคงอยู่ในงาน หมายถึง หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของบุคคลหนึ่งจะก้าวเข้าสู่อาชีพแล้ว ไม่เปลี่ยนงาน มองว่างานของตนเองมีคุณค่าและเป็นงานที่เหมาะสมกับตน ทำงานด้วยความสมัครใจ เต็มใจโดยไม่คิดจะเปลี่ยนงาน มีความรู้สึกเหมือนตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความต้องการอยู่ในองค์กรนั้นให้นานที่สุด วรางคณา ชนะเคน (2553, อ้างถึงใน ปรียาพร, 2559) และพบว่าการคงอยู่ในงาน หมายถึงการที่บุคคลมีความพึงพอใจ และเต็มใจ ในการปฏิบัติงานมีความต้องการอยู่ในหน่วยงานเดิม โดยไม่คิดที่จะลาออกจากงานที่ตนเองทำ และวางแผนที่จะทำงาน



อย่างต่อเนื่องตลอดไป ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาของ บุญใจ ศรีสถิตนรากร (2551)

วิธีการดำเนินวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็น การวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม เป็น เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นของ คนพิการเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานและ การคงอยู่ในงาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ คนพิการที่ ทำงานในสถานประกอบการในจังหวัดลำพูน จำนวน 353คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ คนพิการที่มีอายุตั้งแต่ 18 – 65 ปี สมครใจ ยินยอม ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม สามารถ พูด อ่าน เขียน และเข้าใจภาษาไทยได้ คำนวณ ขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane โดย กำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% ใช้วิธีการเก็บ ตัวอย่างแบบสุ่มบังเอิญ (Accidental sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลใน การวิจัยครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็น แบบสอบถามแบบปลายปิดและปลายเปิด โดยแบ่ง ออกเป็น 2 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของคนพิการต่อสภาพการทำงานของคนพิการในการทำงาน 8 ด้าน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติด้วย โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อการวิจัย ทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for The Social Science for Windows) ดังนี้

(1) ข้อมูลส่วนบุคคล นำมาแจกแจงความถี่ แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน

(2) การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ตัวแปร 2 ตัว และมากกว่า 2 ตัว โดยใช้การทดสอบ ความเป็นอิสระต่อกันของสองประชากร (Pearson Chi-square Test) และการหาค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยมี ระดับ นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งมีผลการทดสอบความ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P < 0.05$)

(3) ข้อมูลที่ได้จากข้อเสนอแนะเป็นคำถาม ปลายเปิดใช้วิธีเรียงลำดับความสำคัญมากน้อยของ ความเห็น และจัดกลุ่มให้อยู่ในหมวดหมู่ประเภท เดียวกัน

ผลของการวิจัย (Result)

กลุ่มตัวอย่างคนพิการจำนวน 188 คน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 51.6) อายุอยู่ในช่วง 33 – 39 ปี (ร้อยละ 52.1) มีระดับการศึกษาประถมศึกษา(ร้อยละ 78.2) มีลักษณะงานฝ่ายผลิต(ร้อยละ 54.2) พิการทางการ เคลื่อนไหว/ทางร่างกายมาก(ร้อยละ 41.5) มีความ พิการมาเป็นระยะเวลา 6 – 15 ปี (ร้อยละ 52.1) มีประสบการณ์ในการทำงาน ช่วง 1 – 3 ปี (ร้อยละ 59.6) มีประสบการณ์ในการทำงานในหน่วยงาน



ปัจจุบันมากที่สุด ช่วง 1 – 3 ปี (ร้อยละ 60.6) ไม่มีบุคคลที่ต้องอุปการะมากที่สุด (ร้อยละ 86.2) มีระดับเงินเดือนปัจจุบันมากที่สุดเฉลี่ยที่ 9,001 – 12,000 บาท (ร้อยละ 76.6) มีค่าตอบแทนพิเศษ ได้ 1 ครั้ง (ร้อยละ 98.9) มีสวัสดิการที่ได้รับเป็นอาหารและเครื่องดื่มมากที่สุดคือ 186 ราย (ร้อยละ 100) ได้รับสวัสดิการรักษายาบาลคือประกันสังคม (ร้อยละ 83.5) เวลาในการทำงาน เป็นช่วงเวลา (ร้อยละ 96.80) และมีสิ่งอำนวยความสะดวกแก่คนพิการประกอบด้วย ประเภทที่จอดรถสำหรับคนพิการ (ร้อยละ 39.9)

ผลการศึกษาความพึงพอใจของคนต่อสภาพการทำงานในสถานประกอบการ แบ่งตัวชี้วัดออกเป็น 8 ด้าน คือ โอกาสและก้าวหน้าในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ลักษณะงานและความมั่นคงความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับนับถือความปลอดภัยในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจของคนพิการต่อสภาพการทำงานในสถานประกอบการในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนพิการมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในสถานประกอบการ แบ่งได้เป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับมาก ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และด้านความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50

2. กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ด้านเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 ด้านลักษณะงานที่ทำและความมั่นคงในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 และด้านความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15

3. กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับน้อย ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 2.50 และด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.34

จากผลการศึกษาดังกล่าว จะเห็นได้ว่าด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงานของคนพิการที่อยู่ในระดับน้อยนั้น เพื่อให้กลุ่มคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการคงอยู่ในงานให้มากขึ้นและยาวนานขึ้น จำเป็นต้องให้ความสำคัญในการเพิ่มพูนองค์ความรู้และฝึกฝนทักษะต่างๆให้เชี่ยวชาญ ในการทำงานของคนพิการ และยังมีความเกี่ยวข้องกับด้านอื่นๆ เช่น ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ถือว่าคนพิการหรือบุคคลทั่วไปต้องการโอกาสในการทำงานที่ทำให้ตนเองประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือแม้กระทั่งหัวหน้างาน ทำให้คนพิการมีความเชื่อมั่นในตนเอง ว่าตนเองมีความสามารถเทียบเท่ากับคนอื่นๆ ถึงแม้ว่าคนพิการมีความพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับ แต่คนพิการยังมีความคาดหวังว่าการขึ้นเงินเดือนนั้นต้องควบคู่ไปพร้อมกับความก้าวหน้าในการทำงานที่ดีเพราะจะเป็นแรงจูงใจให้คนพิการฝึกและพัฒนาทักษะให้มีความถนัดในงานให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งส่งผลให้คนพิการมีความภาคภูมิใจในตนเองในด้านหน้าที่การงานและเงินเดือนตามความสามารถของคนพิการเอง

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรระหว่างข้อมูลทั่วไป ได้แก่ ประเภทความพิการ



ประสบการณ์ในการทำงาน ประสบการณ์ในการทำงานในหน่วยงานปัจจุบัน ระดับเงินเดือนปัจจุบัน ค่าตอบแทนพิเศษ และเวลาในการทำงานมาเปรียบเทียบกับความพึงพอใจของคนพิการต่อสภาพการทำงานในสถานประกอบการ โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติและทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบความเป็นอิสระต่อกันของสองประชากร และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวแปร	ความพึงพอใจของคนพิการต่อสภาพการทำงานในสถานประกอบการ
ลักษณะงาน	$r=4.179$ $p=0.124$
ประสบการณ์ในการทำงาน	$r=-0.028$ $p=0.706$
ระดับเงินเดือนปัจจุบัน	$r=0.177$ $p=0.015^*$
ค่าตอบแทนพิเศษ	$r=3.729$ $p=0.155$
เวลาในการทำงาน	$r=4.398$ $p=0.036^*$
ประสบการณ์ในการทำงานในหน่วยงานปัจจุบัน	$r=0.043$ $p=0.553$

ตารางที่ 1

สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ประสบการณ์ในการทำงานในหน่วยงานปัจจุบัน ระดับเงินเดือนปัจจุบัน ค่าตอบแทนพิเศษ และเวลาในการทำงาน กับความพึงพอใจของคนพิการต่อสภาพการทำงานในสถานประกอบการ

จากตารางที่ 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระดับเงินเดือนปัจจุบันกับระดับความพึง

พอใจของคนพิการต่อสภาพการทำงานในสถานประกอบการ ระดับเงินเดือนปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจของคนพิการต่อสภาพการทำงานในสถานประกอบการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.015$) เช่นเดียวกับเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจของคนพิการต่อสภาพการทำงานในสถานประกอบการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.036$) และมีความใกล้เคียงกับการศึกษาของวรรณิ วิริยะกัสนนธ์ (2556) พบว่ากลุ่มตัวอย่างระดับเงินเดือนหรือความพึงพอใจค่าตอบแทน มีผลต่อการคงอยู่ในงาน

การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการทำงานกับการคงอยู่ในงานของคนพิการในสถานประกอบการในจังหวัดลำพูน ซึ่งผลการศึกษาสามารถนำมาอภิปราย ดังนี้

การคงอยู่ในงานของคนพิการในสถานประกอบการ คนพิการมีความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และ มีความพึงพอใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ด้านเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 ด้านลักษณะงานที่ทำและความถนัดในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 และด้านความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) การคงอยู่ในงาน คือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของบุคคลหนึ่งจะก้าวเข้าสู่อาชีพแล้วไม่เปลี่ยนงาน มองว่างานของตนเองมีคุณค่า และเป็นงานที่เหมาะสมกับตน ทำงานด้วยความสนใจ เต็ม



ใจโดยไม่คิดจะเปลี่ยนงานมีความรู้สึกเหมือนตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความต้องการอยู่ในองค์กรนั้นให้นานที่สุด

รายได้ หรือ ระดับเงินเดือนปัจจุบันของ คนพิการ มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจของ คนพิการต่อสภาพการทำงานกับการคงอยู่ในงาน ของคนพิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ($P=0.015$) ส่วนใหญ่เป็นคนพิการ มีรายได้ สุทธิต่อเดือน 9,001 – 12,000 บาท ซึ่ง รวมทั้งเงิน ค่าล่วงเวลา และเงินสวัสดิการต่างๆที่ได้รับ โดยมี ระดับเงินเดือนที่เพียงพอ และยังได้รับค่าตอบแทน พิเศษเพิ่มเติม และสอดคล้องกับ ศรีณย์ พิมพ์ทอง (2557) พบว่า ผลตอบแทน และความพึงพอใจงานนี้ ก็เป็นหนึ่งในแรงผลักดันให้บุคคลทำงานด้วยความ กระตือรือร้นมีขวัญและกำลังใจ และทำงานบรรลุ วัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งมีผลต่อการคงอยู่ในงานนั้นๆต่อไป

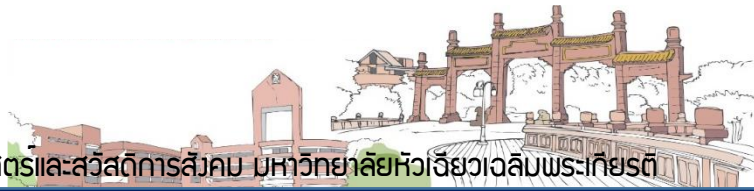
ทั้งนี้จากข้อมูลพื้นฐานของคนพิการที่มา ปฏิบัติงานในสถานประกอบการ พบว่า ลักษณะ ความพิการของคนพิการไม่ได้เป็นอุปสรรคในการ ปฏิบัติงานของคนพิการ ส่วนใหญ่สถานประกอบการ จะคัดเลือกคนพิการที่มีลักษณะความพิการเล็กน้อย เช่น ความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือร่างกาย มีลักษณะความพิการนี้ไม่มีขา ขี้เท้าขา อ่อน แรงเล็กน้อย หรือความพิการทางการได้ยินหรือสื่อ ความหมาย คนพิการหูหนวกได้ใช้วิธีการสื่อสารโดย การใช้ภาษามือ กับเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากบาง สถานประกอบการ ได้มีการฝึกใช้ภาษามือกับ คนพิการทำให้คนพิการ รู้สึกรู้ว่าความพิการของตนไม่ เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานทำให้คนพิการส่วน ใหญ่ที่คงอยู่ในการทำงานนั้น สามารถปฏิบัติงานได้

ยาวนานขึ้น และสามารถเข้าถึงการทำงาน การมี ส่วนร่วมกับหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ได้อย่างปกติสุข

ความพึงพอใจของคนพิการ

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความ พึงพอใจต่อสภาพการทำงานในสถานประกอบการ มีทัศนคติที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย คนพิการมอง ว่าเป็นงานที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อสถาน ประกอบการ ซึ่งมีทั้งหมด 8 ด้าน โดยภาพรวมใน ระดับปานกลาง ได้แก่ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ลักษณะงานและความกดดัน ความพึงพอใจในงานที่ รับผิดชอบเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา การ ได้รับการยอมรับนับถือ และความปลอดภัยในการ ทำงาน นอกจากนี้ด้านโอกาสและก้าวหน้าในการ ทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความพึง พึงพอใจในระดับน้อย สอดคล้องกับแนวคิดของ เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538, อ้างถึงใน สุรพล สุวรรณแสง, 2553) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน ในด้านของ 1) ความก้าวหน้าในการ ทำงานเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ เพราะเข้าสู่ตำแหน่ง ใหม่ หรือการได้เผชิญหน้ากับงานในสถานการณ์ ใหม่ๆ ที่มีความท้าทายจะทำให้บุคคลนั้น ได้มีโอกาส พัฒนาทักษะการทำงานอยู่เสมอ 2) ความสนใจ หมายถึงการให้บุคคลได้มีโอกาสพัฒนาหรือ เสริมสร้างทักษะในการทำงานตามที่เขามีความสนใจ หรือมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน ที่เขามีอยู่

ความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนและ สวัสดิการในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจที่ได้มีสิทธิลา พักผ่อน ลาป่วย ลาภัก ได้ตามความเหมาะสม มีสิทธิ ในวันหยุดประจำปีได้เช่นเดียวกับพนักงานคนอื่น



รวมทั้งได้รับเงินเดือน/ค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่นตามความเหมาะสมนอกจากนี้ได้รับเงินเดือนเป็นไปตามกฎหมายแรงงานที่กำหนด คนพิการส่วนใหญ่มีความพึงพอใจและทำให้เขารู้สึกว่าได้รับความเป็นธรรมและเท่าเทียมกับบุคคลอื่น

ความพึงพอใจด้านความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจที่มีคู่มือในการทำงาน (แนวปฏิบัติในการทำงาน) คนพิการได้ทำงานที่มีคุณค่าการได้รับการปฐมนิเทศและการแนะนำให้ความรู้เกี่ยวกับองค์กรและการปฏิบัติงานที่คนพิการต้องรับผิดชอบ ทำให้สอดคล้องกับปัจจัยในเป็นสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม (Cultural Environment) ตามความหมายของ Jone (อ้างถึงใน สกุลนารี กาแก้ว, 2546) ที่หมายรวมถึงที่อยู่อาศัย เครื่องมือ เครื่องจักร กฎหมาย ประเพณีความเชื่อ และกฎเกณฑ์ต่างๆ ในการอยู่ร่วมกันในองค์กร เป็นต้น ซึ่งคู่มือในการทำงานก็ถือเป็นเครื่องมือทำงานประการหนึ่ง ในส่วนของการนิเทศงาน (Supervision) Gilmer (1973, อ้างถึงใน รัตกัมพลพันธุ์เพ็ง, 2547) เป็นการได้รับความเอาใจใส่ ได้รับการตรวจแนะนำงานอย่างใกล้ชิดและได้รับทราบการทำงานที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างาน การนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย และเป็นการส่วนประกอบหนึ่งของการตัดสินใจย้ายงานหรือลาออกจากงานของคนพิการ

ความพึงพอใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความพึงพอใจที่ได้รับคำชมและกำลังใจจากเพื่อน

ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา คนพิการที่รู้สึกว่าคุณค่าเป็นส่วนหนึ่งของสถานประกอบการนี้ ทำให้มีความมุ่งมั่นและเต็มที่ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งคนพิการสามารถมีสิทธิออกเสียงในการประชุม หรือการรับฟังความคิดเห็นรวมถึงเปิดโอกาสให้คนพิการได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ ซึ่งเป็นไปตามสิทธิที่อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ กำหนดไว้ว่าคนพิการมีสิทธิที่จะได้รับการเคารพต่อศักดิ์ศรีทางร่างกายและจิตใจ มีเสรีภาพในการแสดงออกและแสดงความคิดเห็น

ความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงาน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจที่รู้สึกได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและบุคลากรในสถานประกอบการและได้รับความเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา/หัวหน้า สามารถเข้าร่วมกิจกรรมต่าง เช่น งานปีใหม่ แข่งกีฬา ฯลฯ ร่วมกับเพื่อนร่วมงานส่วนการขอรับคำปรึกษาหรือแนะนำในปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน คนพิการมักจะไม่นำปรึกษาและมองว่าเป็นเรื่องละเอียดอ่อน โดยจะเลือกกลุ่มหรือบุคคลที่สนิทและไว้ใจที่สุด

ความพึงพอใจด้านลักษณะงานที่ทำและความกดดันในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายงานและมีกำหนดระยะเวลาให้แล้วเสร็จอย่างเหมาะสมมากที่สุด มีลักษณะของงานที่คนพิการรับผิดชอบมีส่วนส่งเสริมและสนับสนุนให้คนพิการนั้นได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอและพัฒนาหรือสร้างประโยชน์ให้กับสถานประกอบการ เช่น คนพิการมีความสามารถการตรวจสอบมักจะได้รับการเลือกให้ทำงานในแผนก ตรวจสอบสินค้าให้มีคุณภาพ หรือคนพิการมีความสามารถหรือทักษะด้านอื่นๆ มักจะ



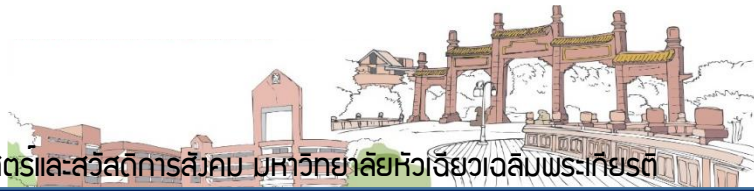
ได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสม ทั้งนี้ทำให้ความอิสระทางความคิดโดยอยู่ระเบียบและกฎเกณฑ์ของสถานประกอบการคนพิการยังขาดอิสระในการทำงาน เนื่องจากกฎระเบียบของสถานประกอบการส่วนใหญ่มีข้อจำกัดและความแตกต่างในการทำงาน หากคนพิการได้รับการพัฒนาตนเองและแสดงศักยภาพความสามารถอย่างเต็มที่ จะทำให้คนพิการมีความสุขในการทำงาน รู้สึกมีคุณค่าต่อองค์กร เกิดใจรักในองค์กร มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานในระยะยาว ซึ่งปัจจัยดังกล่าวเป็นกุญแจสำคัญที่องค์กรจะต้องมีการบริหารจัดการที่ดี และกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเพื่อรักษาบุคลากรไว้ในองค์กร

ความพึงพอใจด้านความมั่นคง ผล

การศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจที่มีการชักจูงการป้องกันอัคคีภัยในที่ทำงานอย่างสม่ำเสมอมากที่สุด เนื่องจากในสถานประกอบการส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในเรื่องของความปลอดภัยของพนักงานทุกคน และลดความเสี่ยง อุบัติเหตุ ภัยต่างๆที่จะทำให้เกิดอันตรายต่อพนักงาน คนพิการมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีการสะท้อนผลการประเมินกลับเพื่อการพัฒนาอย่างเหมาะสมส่วนใหญ่มักจะได้รับการประเมินสะท้อนกลับในกลุ่มหัวหน้างานและกลุ่มงานตรวจสอบสินค้า ทั้งนี้คนพิการยังมองว่าการเดินทางไปทำงานมีความปลอดภัยน้อย ควรสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ปฏิบัติงานเกิดความอบอุ่นใจและปลอดภัยที่จะได้ทำงานในองค์กร

ความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความพึงพอใจที่สถานประกอบการของท่านมี

สิ่งแวดลอมที่ดี เช่น มีแสงสว่างที่เพียงพอ อากาศถ่ายเทได้สะดวก มีอุณหภูมิที่เหมาะสม นอกจากนี้สถานประกอบการของคนพิการ มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์ที่ช่วยสนับสนุนให้คนพิการสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ความพิการทางการเคลื่อนไหว มีทางลาดราวจับ ที่จอดรถสำหรับคนพิการ ทางลาดหรือลิฟท์ ห้องน้ำที่คนพิการใช้ได้ยังอย่างเพียงพอต่อความต้องการของคนพิการ ความพิการทางสายตา มีอุปกรณ์ช่วยพูด อ่านออกเสียง และความพิการทางการได้ยิน มีล่ามหรือคู่มือในการทำงาน ทั้งนี้ยังพบว่าในสถานประกอบการส่วนใหญ่ยังขาดอุปกรณ์ที่เอื้อต่อความพิการเพื่อให้คนพิการเข้าถึงและสามารถใช้ได้จริงเช่น ล่ามภาษามือ หรือแม้กระทั่งทางลาดสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหว นั้นไม่มีมาตรฐานและไม่สามารถใช้ได้จริง ซึ่งล้วนแล้วแต่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ความสุขในการทำงาน ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่องาน และนำไปสู่การตัดสินใจคงอยู่ในงาน ดังเช่นงานวิจัยของ วรณวิสา ดำรงสกุลวงศ์ (2557) ทำการศึกษาเรื่องการลาออกจากงานของพนักงานอุตสาหกรรมฟอกหนัง โดยพบว่า “สภาพแวดล้อมในการทำงาน” เป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อความคงอยู่ในงานของพนักงานฟอกหนัง ทั้งในด้านความสามารถ แรงจูงใจสุขภาพอนามัย และประสิทธิภาพของงานที่ทำ ซึ่งสะท้อนว่าหากพนักงานมีความรู้สึกว่าคุณไม่เหมาะสมกับงานที่กำลังทำอยู่ ไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนหรือรู้สึกว่างานที่ไม่มีความสำคัญต่อองค์กร จะส่งผลให้พนักงานเหล่านั้นมีความต้องการลาออกจากงานหรือเรียกได้ว่ามีความคงอยู่ในงานที่น้อยกว่า



โดยสภาพแวดล้อมในการทำงานนอกจากเกี่ยวข้องกับ
กับเนื้องาน และบทบาทหน้าที่แล้ว ยังมีความหมาย
รวมถึงสภาพแวดล้อมรอบตัวพนักงานด้วย เช่น
เครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานเพื่อ
ร่วมงาน หัวหน้างานซึ่งส่งผลถึงความพึงพอใจของ
พนักงานและแนวโน้มในการลาออกด้วย

**ความพึงพอใจด้านโอกาสและ
ความก้าวหน้าในการทำงาน** ผลการศึกษาพบว่า
กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจน้อยที่สุดนั้น
พบว่า มีพึงพอใจที่สถานประกอบการส่งเสริม
ให้ท่านได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมที่จะเป็นต่องานที่
รับผิดชอบ รวมทั้งเคยได้รับมอบหมายงานสำคัญ
จากหัวหน้างาน/ผู้บริหาร อยู่ในระดับ และมี
หน่วยงานให้โอกาสท่านไปศึกษาดูงานที่ต่างประเทศ
ซึ่งความรู้สึกมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน สุชาติ
สีสุวรรณ (2546) ทั้งการได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง
สูงขึ้นองค์การสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้า
ในการทำงาน โดยพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่าง
เป็นธรรม พิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม ให้
บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ยอมรับและยกย่อง
ชมเชยพนักงาน เมื่อปฏิบัติงานดี ส่งเสริมสนับสนุน
พนักงานให้ศึกษาต่อและมีการฝึกอบรมให้เรียนรู้
งานมากขึ้นสอดคล้องกับ ถือเป็นองค์ประกอบของ
สภาพการทำงานที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะส่งผลต่อการ
ปฏิบัติงานของลูกจ้างในสถานประกอบการนั้นๆ
ตลอดจนส่งผลต่อความสุข ความรู้สึกตอบสนองต่อ
ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต ซึ่งแสดง
ออกมาโดยการคงอยู่ในงาน หรือการโยกย้ายเปลี่ยน
งานนั่นเอง

ข้อเสนอแนะ

1.1 กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
คนพิการควรพัฒนาหลักสูตรเพื่อเป็นการเพิ่มพูน
องค์ความรู้และฝึกฝนทักษะต่างๆให้เชี่ยวชาญมาก
ขึ้นในการทำงานของคนพิการ เพื่อจักได้ผลิต
บุคลากรที่มีศักยภาพและมีความพร้อมก่อน
ปฏิบัติงาน

1.2 กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
คนพิการควรมีการจัดระบบหรือช่องทางการเข้าถึง
สิทธิของคนพิการและส่งเสริมให้คนในองค์กรมี
ทัศนคติที่ถูกต้องคนพิการ และสนับสนุนให้เกิด
ความเท่าเทียมกันในองค์กรระหว่างคนพิการและ
บุคคลทั่วไป

1.3 รัฐบาลควรส่งเสริมให้สถาน
ประกอบการ คัดสรรหรือกำหนดตำแหน่งหรือ
ลักษณะงานที่เหมาะสมกับลักษณะความพิการในแต่
ละประเภทเพื่อเป็นทางเลือกให้กับคนพิการมากขึ้น

1.4 เนื่องจากผลการศึกษาข้างต้นพบว่า
คนพิการให้ความสำคัญในเรื่อง ลักษณะของงานที่
คนพิการปฏิบัติงาน จึงควรศึกษาเรื่องลักษณะงาน
ที่เหมาะสมกับคนพิการแต่ละประเภทในการทำงาน
ในสถานประกอบการ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้คน
พิการคงอยู่ในงานของคนพิการให้มากยิ่งขึ้น

1.5 เนื่องจากทัศนคติของคนในสังคมส่ง
ผลกระทบเชิงลบหลายประการต่อคนพิการ เช่น
นายจ้างที่มีความเข้าใจและทัศนคติที่ไม่ถูกต้อง
เกี่ยวกับคนพิการ ทำให้สร้างกำแพงทางความคิดใน
การจ้างงานคนพิการ มีผลต่อการกำหนดภาระงาน
การจัดสรรสภาพแวดล้อมและวัสดุอุปกรณ์ที่ไม่
สนับสนุนการทำงานของคนพิการ เพื่อเป็นการสร้าง
หรือการปรับเปลี่ยนมุมมองและทัศนคติที่มีต่อคน



พิจารณาจากเชิงลบที่มองคนพิการเป็นภาระหรือปัญหา
ของสังคม เป็นทัศนคติเชิงบวก ควรศึกษาเรื่อง

ทัศนคติของบุคคลทั่วไปต่อการสรรหาและการจ้าง
งานคนพิการ

บรรณานุกรม

- นางนุช วงษ์สุวรรณ. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักส์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเหนื่อยล้าทางจิตใจ และสุขภาพของพนักงานโรงงานผลิตเลนส์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- วรางคณา ชนะเคน. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มเจนวาย ในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่ง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. (หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยคริสเตียน).
- วรรณวิสา ดำรงสกุลวงศ์. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในอุตสาหกรรมฟอกหนัง: กรณีศึกษาบริษัท อินเตอร์ไฮค์ จำกัด (มหาชน). หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- บุญช่วย ศิลาหม่อม. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. (หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สกุลนารี กาแก้ว. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- สุรพล สุวรรณแสง. (2553). ปัจจัยคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการศึกษามหาบัณฑิต).
- สุชาติ หลวงศักดิ์. (2545). การศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาล ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตจังหวัดราชบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, วิชาเอกการวิจัยและสถิติทางการศึกษา).
- พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556. กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ. (2564) สืบค้นเมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2564 จาก www.dep.go.th
- แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2555 – 2559 คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ.



การเข้าถึงสิทธิสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยสำหรับผู้ต้องขังพิการ : กรณีศึกษา เขตบริหารเรือนจำ เขต 10 (กรุงเทพฯ, นนทบุรี)¹

ภัทรพร จันทรเจริญ²
ศาสตราจารย์ ระพีพรรณ คำหอม³

Received 14th September, 2021

Revised 14th October, 2021

Accepted 28th December, 2021

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาการเข้าถึงและใช้ประโยชน์สวัสดิการสำหรับผู้ต้องขังพิการ กรณีศึกษาเขตบริหารเรือนจำ เขต 10 (กรุงเทพฯ, นนทบุรี) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการเข้าถึงและการรับรู้สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยสำหรับผู้ต้องขังพิการ วิธีการศึกษาเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลกับประชากรที่จะศึกษาแบบเฉพาะเจาะจงจากผู้ต้องขังพิการที่ถูกควบคุมภายในเรือนจำและทัณฑสถานในกรุงเทพฯ และนนทบุรี จำนวน 194 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์เป็นลักษณะสถิติไม่ใช้พารามิเตอร์ (Non-parametric) ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยกลุ่มประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาจบการศึกษาประถมศึกษา กระทำความผิดฐานคดีอาชญากรรมจำนวนมากที่สุด มีระยะเวลาการอยู่ในเรือนจำเฉลี่ย 1-10 ปี เป็นผู้ต้องขังพิการคดีเด็ดขาด โดยส่วนมากได้รับการขึ้นทะเบียนคนพิการ และมีความพิการประเภท 3 (การเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย) เป็นส่วนใหญ่ ผลการศึกษากการเข้าถึงสิทธิสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยภายในเรือนจำและทัณฑสถาน สามารถแบ่งบริการออกเป็น 2 ด้าน คือ 1) บริการด้านที่อยู่อาศัย 2) บริการด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์เสริมทางร่างกาย พบว่า ผู้ต้องขังพิการสามารถเข้าถึงบริการด้านที่อยู่อาศัยและเข้าไม่ถึงบริการด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์เสริมทางร่างกายที่เรือนจำและทัณฑสถานจัดขึ้น

คำสำคัญ : ผู้ต้องขังพิการ, การเข้าถึงสิทธิสวัสดิการ, สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยสำหรับผู้ต้องขังพิการ

¹ เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ปริญญาโท เรื่อง การเข้าถึงและใช้ประโยชน์สวัสดิการสำหรับผู้ต้องขังพิการ กรณีศึกษาเขตบริหารเรือนจำ เขต 10 (กรุงเทพฯ, นนทบุรี)

² นักศึกษาบัณฑิตศึกษา สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

³ อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ประจำคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์



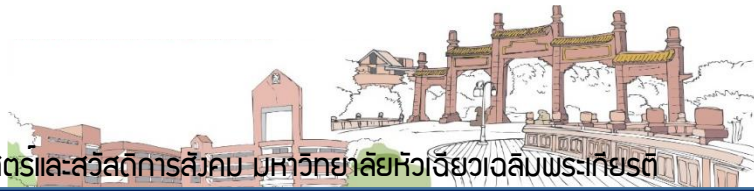
The access to housing welfare for disabled inmates : A case study of prison management group region 10 (Bangkok, Nonthaburi)

Pattraporn Janjaroen
Professor Rapeepan Kumhom

Abstract

This research is an integral part of the study of the access to, and the use of welfare benefit for, disabled inmates: a case study prison management group region 10 (Bangkok, Nonthaburi). Its objective is to study the access and awareness level of housing welfare for disabled inmates. The study method is a quantitative research whereby using questionnaire as an inform collection method. Focus group is 194 disabled inmates imprisoned within prisons and corrections institutions in Bangkok and Nonthaburi province. Non-parametric is used for research analysis method, i.e. frequency, percentage, average, and deviation standard. Most of focus group gender is male, with age range 31-40 years old. The education level is an elementary degree. Drug case is the most one they committed, with an average imprisonment 1-10 years. 96.6% of them is the sentenced inmates with registered disabled inmates. Most of them are in the third type of disability (movement or body). The result of the access to housing welfare within prisons and corrections institutions could be categorized into 2 service types: 1) Housing service 2) Conveniences and support service for body. It is found that disable inmates can access to housing welfare, whereas cannot access to conveniences and support service for body provided by prisons and corrections institutions.

Keywords: Disabled inmates, The access to welfare, Housing welfare for disabled inmates



บทนำ

กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม มีภารกิจหลักในการควบคุมผู้กระทำความผิดให้เป็นไปตามคำพิพากษาของศาลและคำสั่งลงโทษของผู้มีอำนาจตามกฎหมาย โดยคุมขังไว้ในเรือนจำ ทณฑสถาน สถานกักขัง หรือสถานกักกัน เพื่อมุ่งแก้ไขและพัฒนาพฤติกรรมให้ผู้ต้องขังสามารถกลับคืนสู่สังคมทั่วไป การปฏิบัติต่อผู้ต้องขังคำนึงถึงหลักสิทธิมนุษยชนและได้รับการคุ้มครองตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ทั้งนี้ยังมีการดำเนินการด้านสวัสดิการให้แก่ผู้ต้องขัง เช่น สวัสดิการพื้นฐาน การรักษาพยาบาล การศึกษา ด้านอนามัยผู้ต้องขัง เป็นต้น และมีการจัดประเภทกลุ่มผู้ต้องขังพิเศษออกเป็น ผู้ต้องขังตั้งครุฑ ผู้ต้องขังแม่ลูกอ่อน ผู้ต้องขังสูงอายุ ผู้ต้องขังพิการ ผู้ต้องขังติดเชื้อ (HIV) เด็กติดต้องขัง และ ผู้ต้องขังไม่มีญาติ เพื่อจะได้รับการพัฒนาและฟื้นฟูตามแต่ละกลุ่มเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับสมาลี ประเสริฐประศาสน์ (อ้างถึงใน กริธา จงจิตต์, 2552, น.13) กล่าวว่า หากผู้ต้องขังได้รับการปฏิบัติที่มีมนุษยธรรม ได้รับอาหารที่มีคุณภาพ มีที่อยู่อาศัยที่ถูกหลักอนามัย ไม่แออัด มีการรักษาพยาบาล ได้รับการพักผ่อนหย่อนใจและนันทนาการต่างๆ ตลอดจนได้รับการสงเคราะห์เมื่อตนเองและครอบครัวได้รับความเดือดร้อนจะทำให้ผู้ต้องขังมีกำลังใจที่จะดำรงชีวิตและอยู่ในระเบียบวินัย ตลอดจนมีความพร้อมที่จะพร้อมที่จะได้รับการแก้ไขฟื้นฟูและพัฒนาพฤติกรรมของตนต่อไป

ปัจจุบันผู้ต้องขังซึ่งอยู่ในการควบคุมจำนวน 363,825 คน เป็นเพศชาย 316,449 คน และเพศหญิง 47,376 คน ภายในมีผู้ต้องขังพิการต้องโทษอยู่ในเรือนจำและทัณฑสถานต่างๆ ทั่วประเทศจำนวน 3,583 ราย เป็นผู้ต้องขังพิการเพศชาย 3,235 คน และผู้ต้องขังพิการเพศหญิง 348 คน พบว่ามีผู้ต้องขังพิการต้องโทษอยู่ในการควบคุม คิด

เป็นร้อยละ 1 ของจำนวนผู้ต้องขังทั้งหมด (ข้อมูล ณ วันที่ 4 ตุลาคม 2562) เมื่อมีผู้ต้องขังพิการต้องโทษ จะได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพร่างกายและพัฒนาศักยภาพตามความเหมาะสมตามที่กรมราชทัณฑ์กำหนด โดยมีกระบวนการฟื้นฟูสมรรถภาพจะได้รับการปรับสภาพทางร่างกาย จิตใจ สังคม และสติปัญญา โดยวิธีการทางการแพทย์ การศึกษา ทางสังคม การฝึกอาชีพ และการแก้ไขปัญหาดังกล่าวตามพระราชบัญญัติส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 เพื่อให้ผู้ต้องขังพิการมีความสามารถช่วยเหลือตนเองได้ในการดำรงชีวิตภายในเรือนจำและทัณฑสถาน รวมถึงสามารถใช้ชีวิตร่วมกับผู้ต้องขังทั่วไปได้ และเกิดความพร้อมจะกลับเข้าสู่สังคมได้ กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม (ส่วนสวัสดิการและสงเคราะห์ผู้ต้องขัง, หน้า 4-5) มีการแบ่งลักษณะประเภทของความพิการ 7 ประเภท ตามประกาศกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เรื่อง ประเภทและหลักเกณฑ์ความพิการ ฉบับที่ 2 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 26 กรกฎาคม 2555 เล่ม 129 ตอนพิเศษ 199ง โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 4 และมาตรา 45 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ประกอบด้วยความพิการทางทรงมองเห็น ความพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย ความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย ความพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม ความพิการทางสติปัญญา ความพิการทางการเรียนรู้ และความพิการทางออทิสติก ในปัจจุบันกรมราชทัณฑ์มีการแบ่งประเภทความพิการเป็น 7 ประเภท แต่ปัจจุบันการรายงานผลผู้ต้องขังพิการจากเรือนจำ/ทัณฑสถานต่างๆ ยังคงใช้ประเภทความพิการ 5 ประเภทดังเดิม

อย่างไรก็ตาม ด้วยสภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยความแออัด ความเป็นอยู่ที่อยู่ภายใต้ข้อจำกัด



ต่างๆ วิธีชีวิตที่ต้องอยู่ภายใต้ระเบียบวินัย อีกทั้งผู้ต้องขังพิการที่ต้องโทษมีบางส่วนที่ยังไม่ได้ขึ้นทะเบียนคนพิการเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ผู้ต้องขังพิการกลุ่มนี้เข้าไม่ถึงสิทธิประโยชน์เท่าที่ควร และอาจส่งผลทำให้ดำรงชีวิตอย่างยากลำบาก และด้วยข้อจำกัดในด้านทรัพยากรทางการบริหารของเรือนจำเป็นผลทำให้เรือนจำหรือทัณฑสถานอาจไม่สามารถให้การดูแลหรือการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ต้องขังได้อย่างเต็มที่

จะเห็นว่า หลักสำคัญในการจัดสวัสดิการสังคมแก่คนพิการทุกประเภทความพิการในชั้นพื้นฐานตามสิทธิพึงได้รับตามรัฐธรรมนูญ โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ครอบคลุมบริการทุกด้าน โดยทั่วถึงและเป็นธรรม จึงเป็นเหตุให้ศึกษา “การเข้าถึงสิทธิสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยสำหรับผู้ต้องขังพิการ กรณีศึกษาเขตบริหารเรือนจำ เขต 10 (กรุงเทพฯ, นนทบุรี)” เพื่อศึกษาการระดมการเข้าถึงและการรับรู้สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยเพื่อเป็นการพัฒนาด้านสวัสดิการผู้ต้องขังพิการให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ตลอดจนให้ผู้ต้องขังพิการมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถพึ่งพาตนเองได้ พร้อมทั้งเข้ารับการแก้ไขฟื้นฟูและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อกลับคืนสู่สังคมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการเข้าถึงสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยสำหรับผู้ต้องขังพิการ กรณีศึกษาเขตบริหารเรือนจำ เขต 10 (กรุงเทพฯ, นนทบุรี)
2. เพื่อศึกษาการรับรู้สิทธิสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยของผู้ต้องขังพิการ กรณีศึกษาเขตบริหารเรือนจำ เขต 10 (กรุงเทพฯ, นนทบุรี)

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา

ผู้ต้องขังพิการ หมายความว่า ผู้ต้องขังพิการที่ต้องโทษอยู่ภายในเรือนจำและทัณฑสถานใน

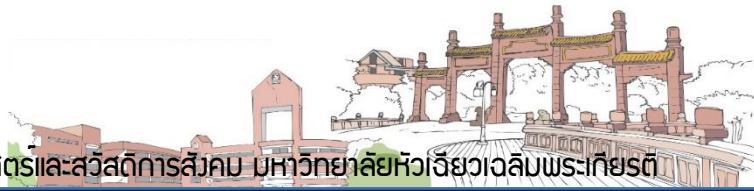
เขตกรุงเทพมหานคร, นนทบุรี ที่มีลักษณะความพิการ และผู้ต้องขังพิการต้องเป็นผู้ที่มีอายุระหว่าง 18 ปีขึ้นไป สามารถสื่อสารเข้าใจ สมครใจในการให้ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้

สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยสำหรับผู้ต้องขังพิการ หมายความว่า ผู้ต้องขังพิการที่ต้องได้รับบริการสวัสดิการคนพิการตามพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ.2560 และพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 ในด้านที่อยู่อาศัย โดยเรือนนอนมีความสะอาด แสงสว่างเพียงพอ มีการระบายอากาศ มีส้วมและที่อาบน้ำเพียงพอ การกำจัดขยะมูลฝอย มีน้ำสะอาด มีการจัดเครื่องนุ่งห่มเสื้อผ้าอย่างน้อยปีละ 2 ชุด ผ้าห่มปีละ 1 ผืน และจัดให้มีอารยสถาปัตย์ อาทิ ทางลาดเอียง รวมถึงการปรับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยให้ผู้ต้องขังพิการ (สำรวจ ติดตั้งราวจับ ปรับพื้นทางเดิน)

การเข้าถึงสวัสดิการสำหรับผู้ต้องขังพิการ หมายความว่า ความสามารถในการรับรู้ของผู้ต้องขังพิการที่มีต่อสวัสดิการพิการขณะที่ตนต้องโทษอยู่ภายในทัณฑสถาน

แนวทางทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษานี้มีพื้นฐานจากแนวคิดการเข้าถึงและการใช้ประโยชน์สวัสดิการสำหรับผู้ต้องขังพิการเป็นการจัดสวัสดิการสังคมให้กับผู้ต้องขังที่มีความพิการ ขึ้นพื้นฐานตามสิทธิที่ผู้ต้องขังพิการควรจะได้รับ โดยเป็นไปตามข้อกฎหมายและพระราชบัญญัติต่างๆ ซึ่งคำนึงถึงหลักสิทธิมนุษยชน ความเป็นมนุษย์ การดำเนินงานต่างๆ นี้ มีกรมราชทัณฑ์เป็นเจ้าภาพหลักในการประสานข้อมูลต่างๆ ของผู้ต้องขังพิการไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้ผู้ต้องขังพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์สวัสดิการสำหรับคนพิการได้อย่างมีประสิทธิภาพ



และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อตัวคนพิการเอง โดยได้แบ่งหัวข้อการศึกษาแนวคิดการเข้าถึงและใช้ประโยชน์สวัสดิการสำหรับผู้ต้องขังพิการ ดังนี้

ความหมายการเข้าถึงสวัสดิการผู้ต้องขังพิการ

จากการศึกษานิยามของ “การเข้าถึง” พบว่า จูริรัตน์ ผ่องแผ้ว (อ้างถึงใน วาริ ปัญญาจะผลิตกุล, 2543, น.37) ได้นิยามความหมาย การเข้าถึง ว่า วิถีทาง หนทาง หรือวิธีการในการเข้าหา การได้มา หรือการใช้ หรือสิทธิในการใช้ หนทางในการใช้ ประโยชน์ ความสะดวกในการใช้อาคารสถานที่ต่างๆ หรือความสามารถที่จะเข้าไปถึงสิ่งใดสิ่งหนึ่ง สอดคล้องกับนิยามของ เจนณรงค์ อุन्नชัย (2549, น.22) ให้ความหมาย การเข้าถึงว่าเป็นการใช้ประโยชน์จากสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ไม่ว่าจะ เป็นสิทธิ ผลประโยชน์และบริการต่างๆ เพื่อลดข้อจำกัดและได้รับการสนับสนุนส่งเสริมในทุกๆ ด้าน เพื่อให้สามารถใช้สิทธิและบริการได้อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม สรุปได้ว่า การเข้าถึง หมายความว่า ความสามารถในการรับรู้ถึงสิทธิประโยชน์ หรือ บริการต่างๆ ที่จัดขึ้น ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้บริการ ทั้งนี้ การเข้าถึงสวัสดิการผู้ต้องขังพิการ จึงหมายความว่า ความสามารถในการรับรู้ถึงสวัสดิการ พิการ ขณะที่ต้องโทษอยู่ภายในเรือนจำหรือทัณฑสถาน

ความสำคัญของการเข้าถึงสวัสดิการสำหรับผู้ต้องขังพิการ

ตามที่ นิรมล รongศรีแย้ม (2552, หน้า 10) ได้ศึกษาการเข้าถึงบริการ (access services) นั้น เป็นการจัดการบริการในรูปแบบหนึ่งในหลายๆ รูปแบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเข้าถึงด้านข้อมูลข่าวสารนั้น นับว่ามีความสำคัญ เนื่องจากทำให้กลุ่มเป้าหมาย หรือประชาชน สามารถที่จะเข้าถึงและรับทราบถึง แหล่งทรัพยากร บริการต่างๆ และหน่วยงานที่ให้บริการ เช่นเดียวกับการเข้าถึงสวัสดิการสำหรับผู้ต้องขังพิการ นั้น จะทำให้ผู้ต้องขังพิการสามารถ

เข้ารับบริการที่รัฐจัดหนึ่งทั้งในรูปแบบแผนงาน โครงการต่างๆ ให้กับตน เพื่อสามารถดำรงชีวิตอยู่ภายในทัณฑสถานและเรือนจำรวมถึงสังคมภายหลังพ้นโทษได้อย่างปกติ

ความสามารถในการเข้าถึงสวัสดิการผู้ต้องขังพิการ

พริธิดา วิเศษศิลปานนท์ และคณะ (2556,น. 52-53) นิยามความหมาย การเข้าถึงสิทธิคนพิการ หมายถึง ความสามารถของคนพิการที่สามารถเข้าถึงสิทธิ เพื่อให้คนพิการดำรงชีวิตอยู่ได้ โดยอิสระและมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในทุกด้านของการดำเนินชีวิต รัฐภาคีจะทำความดำเนินการที่เหมาะสมที่จะให้คนพิการสามารถเข้าถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ การขนส่ง สารสนเทศ และการสื่อสาร รวมทั้งเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศและการสื่อสาร และสิ่งอำนวยความสะดวกรวมถึงบริการอื่นที่เปิดหรือจัดให้แก่สาธารณสุขทั้งในเมืองและในชนบท โดยจะอยู่บนพื้นฐานเท่าเทียมกับบุคคลอื่น มาตรการเหล่านี้ซึ่งรวมถึงการบ่งชี้และการขจัดอุปสรรคและข้อกีดกันต่อความสามารถในการเข้าถึง ซึ่งจะใช้บังคับกับอาคาร ถนน การขนส่งและสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานที่ รวมถึงโรงเรียน บ้าน สถานบริการทางการแพทย์ และสถานที่ทำงาน บริการสารสนเทศ การสื่อสาร และการบริการอื่นๆ รวมถึงบริการอิเล็กทรอนิกส์และบริการในกรณีฉุกเฉิน

ขณะเดียวกันนั้น คนพิการกระทำความผิดและต้องโทษอยู่ภายในเรือนจำและทัณฑสถานสามารถเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการพิการในบางบริการเนื่องจากข้อจำกัดในด้านการควบคุม อย่างไรก็ตาม สำนักสังคมสงเคราะห์ กรมราชทัณฑ์ (2551, น. 5) ได้ศึกษาปัญหาที่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังในการควบคุม แก้ไขพัฒนาพฤติกรรมและการดำเนินงานด้านสังคมสงเคราะห์ในงานราชทัณฑ์



ไทย สรุปประเด็นปัญหาที่ส่งผลต่อการเข้าถึงสวัสดิการผู้ต้องขังพิการ ปัญหาในด้านของจำนวนผู้ต้องขังมีมากกว่าความจุมาตรฐาน ส่งผลให้การควบคุม แก้ไข การฝึกวิชาชีพ ตลอดจนการให้บริการด้านสวัสดิการและสงเคราะห์ผู้ต้องขังให้เป็นไปตามมาตรฐาน และแนวทางที่กรมราชทัณฑ์กำหนดดำเนินการได้ยาก ซึ่งปัญหาต่างๆ เหล่านี้ ไม่อาจแก้ไขได้เพียงหน่วยงานเดียว ควรได้รับความร่วมมือจากภาคีเครือข่ายต่างๆ และปัญหาการเรียกร้องสิทธิมนุษยชนในเรือนจำ เป็นการเรียกร้องในส่วนของสวัสดิการและการได้รับการปฏิบัติจากเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ซึ่งปัญหาดังกล่าวกรมราชทัณฑ์มีข้อจำกัดในเรื่องของงบประมาณและอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ การแก้ไขปัญหาดังกล่าวจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนงบประมาณและอัตรากำลังเจ้าหน้าที่จากรัฐและการประสานความร่วมมือจากหน่วยงานภาคสังคมเพื่อเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษานี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์เรื่อง “การเข้าถึงและการใช้ประโยชน์สวัสดิการสำหรับผู้ต้องขังพิการ กรณีศึกษาเขตบริหารเรือนจำเขต 10 (กรุงเทพมหานคร, นนทบุรี)” เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ต้องขังที่มีความพิการที่อยู่ในเรือนจำและทัณฑสถานในเขตกรุงเทพมหานคร และนำมาวิเคราะห์ผลต่อไป

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

เป็นการเก็บข้อมูลกับผู้ต้องขังพิการที่ต้องโทษภายในเรือนจำ/ทัณฑสถาน จากเรือนจำจำนวน 6 แห่ง, ทัณฑสถานหญิง จำนวน 2 แห่ง, ทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง จำนวน 1 แห่ง และทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ จำนวน 1 แห่ง รวม 10 แห่ง โดยมีประชากรที่ศึกษารวมจำนวน 225 คน เก็บข้อมูลได้จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 76.08

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) สำหรับผู้ต้องขังพิการ ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน ส่วนที่ 2 การเข้าถึงสิทธิสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย จำนวน 14 ข้อ ลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) มีตัวเลือกคำตอบเพียง 2 ตัว (เข้าถึงสิทธิคนพิการ = 1 คะแนน, เข้าไม่ถึงสิทธิคนพิการ = 0 คะแนน) และส่วนที่ 3 แนวทางการเข้าถึงสิทธิสวัสดิการผู้ต้องขังพิการหรือข้อเสนอแนะ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

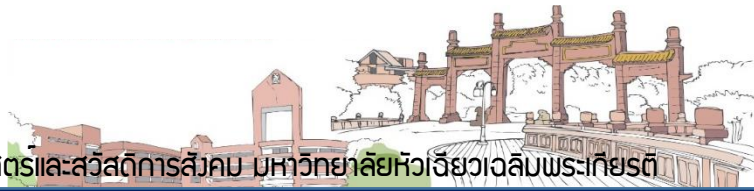
โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) จากผู้ต้องขังที่มีความพิการที่อยู่ในเรือนจำและทัณฑสถานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการส่งแบบสอบถามผ่านทางไปรษณีย์ไปยังเรือนจำและทัณฑสถานที่ใช้ในการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษานำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้นำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (Statistical Package for Social Science: SPSS) และใช้สถิติที่ไม่ใช่พารามิเตอร์ (Non-parametric) ในการวิเคราะห์ด้วยค่าความถี่และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

จริยธรรมการวิจัย

บทความนี้มาจากโครงการวิจัย เรื่อง “การเข้าถึงและการใช้ประโยชน์สวัสดิการสำหรับผู้ต้องขังพิการ กรณีศึกษาเขตบริหารเรือนจำ เขต 10 (กรุงเทพมหานคร, นนทบุรี)” ได้รับการอนุมัติด้านจริยธรรมการทำวิจัยในคนจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ชุดที่ 2 สาขาสังคมศาสตร์ ตามมติที่ประชุมครั้งที่ 18/2562 เมื่อวันที่ 8 พฤศจิกายน 2562 รหัสโครงการวิจัยที่ 062/2562 หนังสือรับรองเลขที่ 069/2562 และรับการอนุมัติจากกรมราชทัณฑ์ ตามหนังสือกรมราชทัณฑ์ เลขที่



ยธ 0704.1/33620 ลงวันที่ 25 พฤศจิกายน 2563
เรื่อง อนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลการทำ
วิจัย

ผลของการวิจัย

ผลการวิจัยแบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่
1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ต้องขังพิการ ส่วนที่ 2 การเข้าถึง
สิทธิสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย และส่วนที่ 3 แนว
ทางการเข้าถึงสิทธิสวัสดิการผู้ต้องขังพิการหรือ
ข้อเสนอแนะ โดยแต่ละส่วนมีรายละเอียดดังนี้

ผลการศึกษาส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป พบว่า
กลุ่มผู้ต้องขังพิการที่อยู่ภายในเรือนจำ/ทัณฑสถาน
จำนวน 194 คน กลุ่มประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศ
ชาย มีช่วงอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีสถานภาพเป็น
โสด เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาจบการศึกษา
ระดับประถมศึกษา อาชีพก่อนต้องโทษส่วนมาก
ประกอบอาชีพรับจ้าง กระทำผิดฐานคดีอาญา
ติดจำนวนมากที่สุด มีระยะเวลาการอยู่ในเรือนจำ
ส่วนมากเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1-10 ปี ซึ่งมีกำหนดโทษ
เป็นผู้ต้องขังพิการคดีเด็ดขาด ส่วนใหญ่ได้รับการขึ้น
ทะเบียนคนพิการ และกลุ่มประชากรส่วนมากมี
ความพิการประเภท 3 ความพิการทางการ
เคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย

**ผลการศึกษาส่วนที่ 2 การเข้าถึงสิทธิ
สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย** แบ่งออกเป็น (1) บริการ
ที่อยู่อาศัย และ (2) บริการสิ่งอำนวยความสะดวก
และอุปกรณ์เสริมทางร่างกาย มีรายละเอียดดังนี้

(1) การเข้าถึงบริการที่อยู่อาศัยผู้ต้องขัง
พิการ มีการเข้าถึงมากที่สุดไปจนน้อยที่สุด
ประกอบด้วย ผู้ต้องขังพิการสามารถเข้าถึงในเรือน
นอนมีแสงสว่างเพียงพอ/มีการระบายอากาศ ถูก
สุขลักษณะ (ร้อยละ 98.5), มีส้วมที่สะอาดและที่
อาบน้ำเพียงพอ และการเข้าถึงน้ำดื่มสะอาดและ
เพียงพอ (ร้อยละ 95.9), มีเสื้อ/ผ้าถุง/กางเกง อย่าง
น้อย 2 ชุดตามที่เรือนจำ/ทัณฑสถานจัดให้ (ร้อยละ
95.4) และการเข้าถึงผ้าห่ม ปีละ 1 ผืน (ร้อยละ

87.6) ตามลำดับ จะเห็นได้ว่า ผู้ต้องขังพิการเข้าถึง
บริการด้านที่อยู่อาศัย

(2) การเข้าถึงบริการสิ่งอำนวยความสะดวก
สะดวกและอุปกรณ์เสริมทางร่างกาย มีการเข้าถึง
มากที่สุดไปจนน้อยที่สุด ประกอบด้วย ผู้ต้องขัง
สามารถเข้าถึงรถเข็น (ร้อยละ 79.9), ไม้เท้า (ร้อย
ละ 77.3), ไม้ค้ำยัน (ร้อยละ 74.2), ส้วมราบ (ร้อย
ละ 72.7), Walker (ร้อยละ 70.6), ราวจับและการ
ปรับทางเดิน (ร้อยละ 68.0), ทางลาดเอียง (ร้อยละ
66.0) และขาเทียม (ร้อยละ 61.9) ตามลำดับ
จะเห็นได้ว่า ผู้ต้องขังพิการเข้าไม่ถึงบริการด้านสิ่ง
อำนวยความสะดวกและอุปกรณ์เสริมทางร่างกาย

**ผลการศึกษาส่วนที่ 3 แนวทางการ
เข้าถึงสิทธิสวัสดิการผู้ต้องขังพิการหรือ
ข้อเสนอแนะ** พบว่ากลุ่มประชากรได้แสดงความ
คิดเห็นจำแนกตามความถี่ของความคิดเห็นเรียงจาก
มากไปหาน้อย ในลำดับที่ 1 ควรมีการจัดอบรมให้
ความรู้สิทธิสวัสดิการคนพิการ เพื่อเข้าถึงสิทธิที่ควร
ได้ (ความถี่ = 8) ลำดับที่ 2 ควรมีการพัฒนา
ระยะเวลาการดำเนินงานให้เร็วขึ้น เช่น มีบัตรคน
พิการแล้วยังไม่ได้เบี้ยคนพิการ, การประสานงาน
หน่วยงานภายนอกเข้ามาซ่อมอุปกรณ์ (ความถี่ = 7)
ลำดับที่ 3 มีแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนดีแล้ว
ขึ้นอยู่กับความสนใจของผู้ต้องขัง (ความถี่ = 4)
ลำดับที่ 4 ควรมีการดำเนินการเบี้ยคนพิการเข้า
บัญชีธนาคารของผู้ต้องขังพิการโดยตรง โดยไม่ต้อง
โอนเข้าบัญชีญาติหรือครอบครัว (ความถี่ = 3)
ลำดับที่ 5 ควรมีการดำเนินการพักการลงโทษ, ลด
วันต้องโทษ กรณีพิเศษให้กับคนพิการ (ความถี่ = 3)
ลำดับที่ 6 ควรมีการจัดทำทางลาดเพิ่มขึ้น (ความถี่
2) ลำดับที่ 7 ควรมีการพัฒนาความสะอาดของน้ำ
ดื่ม (ความถี่ 1) ลำดับที่ 8 ควรมีสถานที่นันทนาการ
สำหรับคนพิการทางจิตใจ (จิตเวช) (ความถี่ 1)
ลำดับที่ 9 ควรจัดให้มีที่อาบน้ำเฉพาะสำหรับผู้
ต้องขังพิการ (ความถี่ 1) และลำดับที่ 10 ควรเพิ่ม



อุปกรณ์ช่วยเหลือให้มากกว่าเดิม (รถเข็น, ไม้เท้า)
(ความถี่ 1)

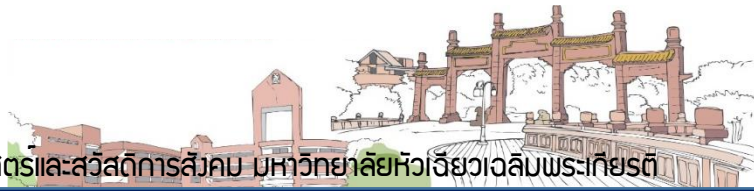
การอภิปรายผล

ผลการศึกษาการเข้าถึงสิทธิสวัสดิการผู้ต้องขังพิการด้านที่อยู่อาศัย กรณีศึกษาเขตบริหารเรือนจำ เขต 10 (กรุงเทพฯ, นนทบุรี) สามารถอภิปรายผลการวิจัย มีดังต่อไปนี้

1. เรือนจำและทัณฑสถานแต่ละแห่งมีการจัดบริการสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยให้กับผู้ต้องขังพิการอย่างเหมาะสม ส่วนบริการด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์เสริมทางร่างกาย พบว่าผู้ต้องขังพิการเข้าไม่ถึงบริการด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์เสริมทางร่างกาย จากผลการศึกษาเห็นว่า ผู้ต้องขังพิการเข้าถึงบริการด้านที่อยู่อาศัย โดยประเด็นการเข้าถึงบริการดังกล่าวมากที่สุด คือ ภายในเรือนนอนมีแสงสว่างเพียงพอ/มีการระบายอากาศถูกสุขลักษณะ (ร้อยละ 98.5) เข้าถึงน้อยที่สุด คือ การเข้าถึงผ้าห่ม ปิละ 1 ผืน (ร้อยละ 87.6) และผู้ต้องขังพิการมีการเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์เสริมทางร่างกายมากที่สุด คือ รถเข็น (ร้อยละ 79.9) และการเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์เสริมทางร่างกายน้อยที่สุด คือ อุปกรณ์ขาเทียม (ร้อยละ 61.9) ทั้งนี้ การเข้าถึงบริการด้านต่างๆ ขึ้นอยู่กับนโยบายและการบริหารของแต่ละเรือนจำ/ทัณฑสถานจัดสรรสวัสดิการให้กับผู้ต้องขัง จากการศึกษาคณะกรรมการกาชาดระหว่างประเทศ (ไอซีอาร์ซี : ICRC) (2555) กล่าวว่า ความไม่เพียงพอด้านสิ่งอำนวยความสะดวกส่งผลให้การบริการต่างๆ ภายในเรือนจำเกิดความเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุดา สุวรรณรักษ์ (2549) ได้ศึกษาการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง : ภาพสะท้อนจากผู้ต้องขังในทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง กล่าวถึงการปรับปรุงด้านที่อยู่อาศัยควรขยายเรือนนอนให้เพียงพอต่อจำนวนผู้ต้องขัง จะช่วยลด

ข้อจำกัดและสามารถให้ผู้ต้องขังมีความพร้อมที่จะรับการพัฒนาพฤติกรรมเสียมากขึ้น อย่างไรก็ตาม การศึกษาของ ธัญชนก ไม้แก้ว และ ธาณี วรภัทร์ (2564) พบว่า ผู้ต้องขังภายในเรือนจำและทัณฑสถานมีการนอนรวมกันและเกิดปัญหาความแออัด ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดการแพร่กระจายของโรคติดต่อได้ง่าย มีผลการศึกษาทิศทางเดียวกับ ปาณิธาน ตั้งตระกูล (2556) พบว่า ควรมีการลดปริมาณผู้ต้องขังภายในเรือนจำลง โดยนำเครื่องมือเทคโนโลยีต่างๆ มาปรับใช้ ตลอดจนการดำเนินงานทัณฑปฏิบัติต่างๆ เช่น การลดการต้องโทษ พักการลงโทษ เพื่อลดปริมาณผู้ต้องขังภายในเรือนจำ

2. ข้อมูลพื้นฐาน เช่น อายุ ระดับการศึกษา และสภาพความพิการ ส่งผลต่อการเข้าถึงบริการสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์เสริมทางร่างกายที่แตกต่างกัน ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าผลการศึกษาการเข้าถึงสวัสดิการสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์เสริมทางร่างกายมีการเข้าถึงอยู่ในระดับต่ำ ประกอบกับผลการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ พบว่ามีข้อจำกัดในการจัดซื้อจัดจ้างที่ไม่ตรงกับความต้องการและจัดหาอุปกรณ์อำนวยความสะดวกเป็นไปด้วยความยากลำบาก ทั้งนี้มีผลการศึกษาไปในทิศทางเดียวกับ การศึกษาวิจัยของ อีราพร ดาวเจริญ (2559), ศิริลักษณ์ มาบง (2551) และ ธนายุส ธนธิติ ประฤดา สุริยันต์ และยุวดี ธีรธาดล (2549) เห็นว่า ควรมีการให้ความสำคัญกับการกระจายความเป็นธรรม การเข้าถึงทรัพยากรและบริการต่างๆ ที่แต่ละคนมีความจำเป็นและความต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกที่แตกต่างกันไป ซึ่งสิ่งอำนวยความสะดวกเหล่านี้จะทำให้คนพิการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สามารถอยู่ร่วมกับคนอื่นและมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ในสังคมได้อีกด้วย พร้อมทั้งผลักดันการประชาสัมพันธ์และแนะนำสื่อแนวทางการแก้ไขสภาพความพิการ เพื่อให้ผู้พิการสามารถที่จะเข้าถึงบริการได้ด้วยตนเองมากที่สุด



นอกจากนี้การศึกษาของ ัญญลักษณ์ รุ่งแสงจันทร์ (2563) พบว่า รูปแบบการบริการโดยแบ่งคนพิการตามช่วงอายุจะส่งผลให้การออกแบบการบริการ การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการได้อย่างเหมาะสมตามวัย รูปแบบการแบ่งคนพิการเข้ารับการดูแลตามเพศนั้นจะช่วยให้เกิดการบริการได้อย่างเหมาะสม

3. ผู้ต้องขังพิการไม่ว่าจะสัญชาติใดสามารถรับสวัสดิการต่างๆ ที่คนพิการควรได้รับตามที่กรมราชทัณฑ์จัดสรร ผลการศึกษาทำให้เห็นว่าความสามารถเข้าถึงสิทธิสวัสดิการผู้ต้องขังพิการตามที่กรมราชทัณฑ์ดำเนินการจัดสรรนั้น หมายถึง ผู้ต้องขังพิการที่ต้องโทษภายในเรือนจำ/ทัณฑสถานทุกสัญชาติและมีความพิการบ่งชี้ผู้ต้องขังพิการที่ต้องโทษสามารถเข้าถึงสวัสดิการคนพิการได้ อย่างไรก็ตามผู้ต้องขังพิการจะได้รับสวัสดิการที่ผู้ต้องขังทั่วไปพึงได้ตามปกติและได้รับสวัสดิการสำหรับผู้ต้องขังพิการเพิ่มเติมอีก ในแต่ละปีกรมราชทัณฑ์มีการกำหนดให้แต่ละเรือนจำ/ทัณฑสถานเก็บสถิติจำนวนข้อมูลผู้ต้องขังพิการ โดยแบ่งออกเป็นผู้ต้องขังพิการที่จดทะเบียนและไม่จดทะเบียนคนพิการ (ไม่แบ่งสัญชาติ) จากนั้นนำเสนอต่อกรมราชทัณฑ์ เพื่อพิจารณางบประมาณสนับสนุนสวัสดิการสำหรับผู้ต้องขังพิการในปีต่อไป

นอกจากนี้ ความสามารถเข้าถึงสิทธิสวัสดิการผู้ต้องขังพิการตามกฎหมาย ในที่นี้หมายความว่า ผู้ต้องขังพิการที่มีสัญชาติไทยและบัตรประจำตัวคนพิการ ซึ่งสิทธิสวัสดิการผู้ต้องขังพิการตามกฎหมายนั้นเป็นสิทธิในสวัสดิการจากรัฐ สิทธิที่คนพิการที่มีบัตรประจำตัวคนพิการพึงได้ตามที่พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 กำหนดให้ คนพิการมีสิทธิเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสิ่งอำนวยความสะดวกตลอดจนความช่วยเหลืออื่นๆ จากรัฐและมีสิทธิได้รับเบี้ยความพิการอันเป็นสิทธิในการได้รับสวัสดิการจากรัฐ ขั้นตอนการดำเนินการปรากฏใน

กรณีคนพิการซึ่งมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ตามระเบียบพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 เป็นผู้ต้องขังหรือจำคุกอยู่ในเรือนจำ/ทัณฑสถาน หรือสถานที่คุมขังของกรมราชทัณฑ์ ให้ไปลงทะเบียนและยื่นคำขอรับเบี้ยความพิการต่อผู้บัญชาการเรือนจำ/ผู้อำนวยการทัณฑสถาน เพื่อนำส่งเป็นหนังสือต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นภูมิลำเนาของคนพิการตามกฎหมาย เพื่อดำเนินการต่อไป

4. การประชาสัมพันธ์สิทธิสวัสดิการสำหรับผู้ต้องขังพิการส่งผลให้เข้าถึงสิทธิประโยชน์มากขึ้น การประชาสัมพันธ์สิทธิสวัสดิการสำหรับผู้ต้องขังพิการเพื่อให้ผู้ต้องขังพิการมีความสามารถในการเข้าถึงสิทธิของตน เพื่อให้กลุ่มผู้ต้องขังพิการสามารถเข้าถึงข้อมูลต่างๆ ที่เป็นปัจจุบันและเท่าทันต่อสถานการณ์ ซึ่งมีผลการศึกษาทิศทางเดียวกับพรธิดา วิเศษศิลปานนท์ และคณะ (2556, น. 52-53) พบว่า สิทธิคนพิการจะอยู่บนพื้นฐานเท่าเทียมกับบุคคลอื่น เพื่อให้คนพิการดำรงชีวิตอยู่ได้โดยอิสระและมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในทุกด้านของการดำเนินชีวิต ประกอบกับการศึกษาของจักรภพ ดุลศิริชัย (2556) และอรสา บุญโกสุม (2550) พบว่า คนพิการมีโอกาสในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่างๆ ตลอดจนกิจกรรม แผนงานโครงการได้มากขึ้น ทำให้เห็นถึงความร่วมมือของแต่ละภาคีเครือข่ายที่มีส่วนร่วมในการสนับสนุนและช่วยเหลือคนพิการให้เข้าถึงสิทธิของคนพิการมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการผลักดันและพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์เสริมทางร่างกายในแต่ละเรือนจำและทัณฑสถานให้การก่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ทุกคนเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ (Accessibility for all Act) อาทิ การพัฒนาและปรับปรุงทางลาด ราวจับ ทางเดิน การจัดหา



อุปกรณ์เสริมทางร่างกายให้เหมาะกับสภาพความพิการ เป็นต้น

2. ควรมีการพัฒนาเทคโนโลยีต่างๆ มาปรับใช้กับผู้ต้องขัง อาทิ ด้านข้อมูลข่าวสาร สื่อสาธารณะเข้ามาช่วยเหลือผู้ต้องขังพิการอย่างสมเหตุสมผล เพื่อเกิดการเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากข่าวสารได้อย่างเท่าเทียม

3. ควรมีการให้ความรู้เกี่ยวกับการสิทธิสวัสดิการคนพิการ ตลอดจนให้ผู้ต้องขังพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากสิทธิสวัสดิการเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

4. ควรมีการพัฒนาแนวทางในการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการผู้ต้องขังพิการให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

5. ควรมีนโยบายในการลดจำนวนผู้ต้องขังที่อยู่ภายในเรือนจำและทัณฑสถาน เนื่องจากจำนวนผู้ต้องขังที่เพิ่มขึ้นทำให้ความสามารถในการบริการของเรือนจำและทัณฑสถานต่างๆ ลดลง ดังนั้นอาจมีการนำเสนอแนวทางให้ภาครัฐบาลเข้ามาดำเนินการปรับปรุงแก้ไขให้เกิดความเหมาะสม

อาทิ การทบทวนสถานะทางกฎหมายของผู้ต้องขัง การปรับวิธีการคุมขังเป็นการคุมความประพฤติให้อยู่ภายใต้การดูแลของหน่วยงานอื่นๆ หรือภายในชุมชนตามที่กำหนด เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงแนวทางการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์เสริมทางร่างกายของผู้ต้องขังพิการภายในเรือนจำและทัณฑสถาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการแก่ผู้ต้องขังพิการ

2. ควรมีการศึกษาถึงแนวทางการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการผู้ต้องขังพิการ เพื่อกำหนดแนวทางในการปฏิบัติและพัฒนาของผู้ต้องขังพิการอย่างมีระบบและมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

3. ควรมีการศึกษาถึงการประเมินและติดตามผลการปฏิบัติงานด้านการจัดสวัสดิการผู้ต้องขังพิการ เพื่อนำไปพัฒนาการจัดสวัสดิการสำหรับผู้ต้องขังพิการต่อไป

บรรณานุกรม

- กรมราชทัณฑ์ ส่วนสวัสดิการและสงเคราะห์ผู้ต้องขัง. *แนวทางการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังพิการ*. กรุงเทพฯ: กรมราชทัณฑ์
- กรีธา จงจิตต์. (2552) *ความต้องการเกี่ยวกับสวัสดิการของผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษธนบุรี*. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์
- คณะกรรมการกาชาดระหว่างประเทศ :ICRC. (2555). *น้ำ การสุขาภิบาล สุขอนามัย และที่อยู่อาศัยในเรือนจำ คำแนะนำเพิ่มเติม*. กรุงเทพฯ: ภูมิภาคกรุงเทพ.
- เจนณรงค์ อุณนธชัย. (2549). *การเข้าถึงสิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคมของพนักงานมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สายสนับสนุนวิชาการ (Thammasat University Academic Supportive Staff's Access to Welfare Benefits Provided by the Social Security Fund)*. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์
- จักรภาพ ดุสิตรัชชัย. (2556). *การจัดสวัสดิการสังคมสำหรับคนพิการในจังหวัดขอนแก่น กรณีศึกษาบุคคลที่มีความบกพร่องทางการเห็น*. วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา), ปีที่ 3(1)



- ธนา ยุสธอนธิติ, ประฤดา สุริยันต์ และยุวดี ธีรธราดล. (2549). *สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการและเพื่อทุกคนในสังคม*. กรุงเทพฯ: เอกพิมพ์ไท.
- ชัยชนก ไม้แก้ว และธานี วรภัทร์. (2564). ปัญหาและอุปสรรคในการป้องกันและการรักษานามัยผู้ต้องขังและผู้ต้องขังป่วยในเรือนจำและทัณฑสถาน (Problems and Obstacles to the protection and hygiene of inmates and sick inmates in prisons and correctional institutions). วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์. ปีที่ 8(6)
- ชัยญลักษณ์ รุ่งแสงจันทร์. (2563). แนวทางการพัฒนารูปแบบการบริการจัดการในสถาบันกึ่งคุ้มครองสวัสดิภาพและพัฒนาคนพิการ (Guidelines for the Development of Models and Management in institutions of division of welfare protection and development for persons with Disabilities). วารสารสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, ปีที่ 28(2)
- ธีราพร ดาวเจริญ. (2559). *การเข้าถึงสวัสดิการสังคมสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยินในอำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, คณะศิลปศาสตร์.
- นิรมล รองศรีแย้ม. (2552). *การเข้าถึงสิทธิประโยชน์กองทุนประกันสังคมกรณีเจ็บป่วยของผู้ประกันตน สำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 4*. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, สาขาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ
- ปานนิธาน ดึงตระกูล. (2556). *มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิผู้ต้องขังในด้านสุขอนามัย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, คณะนิติศาสตร์
- พรธิดา วิเศษศิลปานนท์ และคณะ. *สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ*. (2556). *การติดตามการเข้าถึงสิทธิของคนพิการและการพัฒนารูปแบบระบบสวัสดิการที่ส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิของคนพิการ*. มหาวิทยาลัยมหิดล, คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์.
- วารี ปัญจะผลินกุล. (2543). *การเข้าถึง (access) บริการฟื้นฟูสมรรถภาพของคนพิการ: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ กรมประชาสงเคราะห์* (The Accessibility of Rehabilitation Services: A case study of the office of the committee on Rehabilitation of Disabled Persons, Department of Public Welfare). (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์.
- ศิริลักษณ์ มาปง. (2551). *การเข้าถึงบริการฟื้นฟูสมรรถภาพของคนพิการภายหลังการจดทะเบียนคนพิการ: ศึกษาเฉพาะศูนย์บริการจดทะเบียนคนพิการแบบเบ็ดเสร็จ โรงพยาบาลสระบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์
- สำนักสังคมสงเคราะห์ กรมราชทัณฑ์. (2551). *รายงานการศึกษาวิจัยการเสริมสร้างสมรรถนะและการศึกษาเปรียบเทียบเพื่อพัฒนางานสังคมสงเคราะห์ในงานราชทัณฑ์*. กรุงเทพฯ: กรมราชทัณฑ์.
- สุดา สุวรรณรักษ์. (2549). *การปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง: ภาพสะท้อนจากผู้ต้องขังในทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อรสา บุญโกสม. (2550). *ประเภทเครือข่ายทางสังคมและการสนับสนุนทางสังคมในการพัฒนาศักยภาพของผู้พิการทางสายตา : กรณีศึกษา ณ มูลนิธิคอลฟิลด์ เพื่อคนตาบอด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์



ทัศนคติของคณะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีต่อ การจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการทั่วไปในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาคร

สุภาภรณ์ พันธุ์พงษ์¹ดร. อรุณี ลิ้มมณี²Received 5th November, 2021Revised 25th December, 2021Accepted 28th December, 2021

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง “ทัศนคติของคณะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีต่อการจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการทั่วไปในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาคร” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติของคณะผู้บริหารที่มีต่อการจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการทั่วไป และเพื่อศึกษาปัจจัยที่นำไปสู่การตัดสินใจจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการทั่วไปของคณะผู้บริหาร โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรที่เป็นคณะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสมุทรสาคร ประกอบด้วย นายกและรองนายกในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ทั้งหมด 38 แห่ง จำนวนทั้งสิ้น 120 คน (จำนวนประชากรแตกต่างกันไปตามขนาดและประเภทของอปท. ที่กำหนดไว้ตามกฎหมายท้องถิ่น) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความสัมพันธ์ทางสถิติ T-test และ F-test รวมถึงการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression)

ผลการศึกษา พบว่า คณะผู้บริหารมีความรู้เกี่ยวกับศูนย์บริการคนพิการทั่วไปในระดับมาก ร้อยละ 90.8 และมีความรู้อยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 9.2 ส่วนการศึกษาทัศนคติของคณะผู้บริหารที่มีต่อการจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการทั่วไป พบว่า มีทัศนคติในภาพรวมเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ 4.29 โดยมีทัศนคติด้านการแสดงออกเชิงพฤติกรรมเหมาะสมในระดับมากที่สุด ร้อยละ 4.38 รองลงมาคือมีทัศนคติด้านการรู้คิดเหมาะสมในระดับมากที่สุด ร้อยละ 4.36 และมีทัศนคติด้านความรู้สึกเหมาะสมในระดับมาก ร้อยละ 4.04 สำหรับปัจจัยที่นำไปสู่การตัดสินใจของคณะผู้บริหารที่มีต่อการจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการทั่วไป ตามหลักการบริหารจัดการ (4M) ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์อาคารสถานที่ และด้านการบริหารจัดการ พบว่า มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่นำไปสู่การตัดสินใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ 4.29 โดยมีปัจจัยด้านงบประมาณเป็นปัจจัยหลักที่นำไปสู่การตัดสินใจอยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ 4.33 และปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์อาคารสถานที่เป็นปัจจัยสุดท้ายที่นำไปสู่การตัดสินใจอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 4.06 ส่วนการศึกษาความสัมพันธ์ของข้อมูลส่วนบุคคลกับทัศนคติของคณะผู้บริหาร พบว่า อายุมีอิทธิพลทางตรงต่อทัศนคติต่อการจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการทั่วไปที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .034 ส่วนความสัมพันธ์ด้านความรู้กับทัศนคติต่อการจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการทั่วไป พบว่า ความรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อทัศนคติของคณะผู้บริหารที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .003 และความรู้มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการตัดสินใจผ่านทัศนคติที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .010 สำหรับการศึกษาความสัมพันธ์ของทัศนคติของคณะผู้บริหารต่อการตัดสินใจจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการทั่วไป พบว่า ทัศนคติมีอิทธิพลทางตรงต่อการตัดสินใจที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .000 และการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีต่อการ

¹ นักศึกษาหลักสูตรสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

² อาจารย์ประจำคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์



ตัดสินใจจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการทั่วไป พบว่า 1) กลุ่มปัจจัยด้านบุคลากรและการจัดการด้านวัสดุอุปกรณ์อาคารสถานที่ และ 2) กลุ่มปัจจัยด้านงบประมาณและการบริหารจัดการมีอิทธิพลทางตรงต่อการตัดสินใจจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการทั่วไปที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .000 เท่ากัน

จากผลการวิจัย พบว่า आयुมีอิทธิพลต่อทัศนคติของคณะผู้บริหารในทิศทางบวก ดังนั้น อปท. ควรพิจารณา กำหนดเกณฑ์อายุเป็นคุณสมบัติหนึ่งในการคัดเลือกผู้บริหารของศูนย์บริการคนพิการทั่วไป อีกทั้ง อปท. ควรส่งเสริมความรู้ในเรื่องที่บุคลากรสนใจหรืออยู่ในหน้าที่รับผิดชอบทางช่องทางออนไลน์ใหม่ๆ เนื่องจากความรู้มีผลต่อทัศนคติเชิงบวกต่อการตัดสินใจ และอปท. ควรใช้เกณฑ์ปัจจัยตามหลักการบริหารจัดการเข้ามาร่วมพิจารณาประเมินความเป็นไปได้ในการตัดสินใจดำเนินงานขององค์กร สำหรับการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาทัศนคติของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคมในอปท. ต่อการจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการทั่วไปร่วมด้วย

คำสำคัญ : ทัศนคติของคณะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, ศูนย์บริการคนพิการทั่วไป, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาคร



Attitudes of local administrative organization administrators about establishing a general service center for people with disabilities at local administrative organizations in Samut Sakhon Province

Suphapon Phanthuwong
Dr. Arunee Limmanee

Abstract

This research studied attitudes of administrators of local administrative organizations (LAOs) in Samut Sakhon Province about establishing a general service center for people with disabilities (PWD) and factors leading to the decision to establish such centers. Quantitative research was done with data collected by a questionnaire and analyzed by frequency, percentage, standard deviation, and statistical correlation, as well as t-test and f-test, including factor and multiple linear regression analysis. Of the 120 samples, including the president and vice president of 38 local administrative organizations in Samut Sakhon Province. Population fluctuations depend on the size and type of local government established by local law.

The results showed that executives had high levels (90.8%) and low levels (9.2%) of knowledge about service centers for people with disabilities. The overall attitude towards establishing a service center for PWD was appropriate at the highest level of 4.29%. Attitude toward behavioral expression was at the highest level, at 4.38 percent, followed by cognitive attitude, at 4.36 percent, and attitude toward appropriateness, at 4.04 percent. The factors leading to management decisions to establish a service center for PWD included management principles (4M) of personnel, budget, building materials and equipment, and management. Opinions on factors leading to overall decision-making were at the highest level of 4.29%, with budget being a principal factor leading to decision-making at the highest level of 4.33%, as well as building materials. Location was the final influential factor, leading to decision-making at a high level of 4.06%. Relationship testing indicated that age directly influenced sample attitudes about establishing a general service center for PWD at a statistical significance of .034. Multiple regressions suggested that knowledge about PWD service centers directly influenced sample attitudes about establishing a PWD service center at a statistical significance of .003 and indirectly influenced decisions to establish a PWD service center with LAO management attitudes at a statistical significance of .010. LAO management attitudes directly influenced decisions to establish PWD service centers at a statistical significance of .000. Relationship testing revealed two dimensions, with multiple regression equations stating that budget, management,



and personnel, as well as building and equipment management, were influential. At a statistical significance of .000, personnel and building management directly influenced decisions to establish a PWD service at a statistical significance of .000, while budget and administrative factors had a statistical significance of .000.

These findings demonstrated that age influenced management team attitudes positively. Therefore, local administrations should consider setting age criteria as a qualification for selecting PWD service center executives. Local administrations should promote knowledge of pertinent or required subjects through new online channels, insofar as knowledge positively affects decision-making. Local administrations should use criteria according to management principles to take into account the feasibility assessment of organizational operational decisions. Future research might examine attitudes of social welfare officers in local administrative organizations about the availability of more PWD service centers.

Keywords: Attitudes, Administration, Local government organizations, Service Center, People with Disabilities, Local government organizations, Samut Sakhon Province.



บทนำ

เป็นเวลานานกว่าสิบปีที่ประเทศไทยมุ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการโดยมีกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ เป็นกลไกในการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านคนพิการ และมีความหมายให้หน่วยงานด้านสวัสดิการสังคมทุกภาคส่วนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ตามกฎหมายพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2556 ที่บัญญัติไว้ตามความในมาตรา 20 ว่าด้วยเรื่องของการกำหนดสิทธิประโยชน์ส่งเสริมให้คนพิการเข้าถึงสิทธิจากสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะ ตลอดจนจรรยาบรรณและความเป็นช่วยเหลือนอกจากภาครัฐ รวมถึงส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) จัดตั้งศูนย์บริการคนพิการทั่วไปเพื่อคุ้มครองสิทธิของคนพิการในหน่วยราชการระดับปฐมภูมิ จากฐานข้อมูลของศูนย์บริการคนพิการทั่วไป กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (พก.) ได้สำรวจและรวบรวมข้อมูลองค์กรที่จัดตั้งศูนย์บริการคนพิการทั่วไป (ข้อมูล ณ วันที่ 10 กันยายน 2564) พบว่า มีศูนย์บริการคนพิการทั่วไปที่ถูกจัดตั้งโดยราชการส่วนท้องถิ่นจำนวนทั้งหมด 2,565 ศูนย์ ประกอบด้วย อบจ. จำนวน 7 ศูนย์ เทศบาลจำนวน 799 ศูนย์ และอบต. จำนวน 1,759 ศูนย์ สำหรับจังหวัดสมุทรสาครมีศูนย์บริการคนพิการทั่วไปที่ถูกจัดตั้งโดยราชการส่วนท้องถิ่นทั้งหมด 4 ศูนย์ ซึ่งมีน้อยกว่าจำนวนของอปท. ในจังหวัดสมุทรสาครทั้งหมด 38 แห่ง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคนพิการส่วนใหญ่จะใช้บริการที่ศูนย์บริการคนพิการระดับจังหวัดเป็นหลัก ซึ่งอยู่ภายใต้การดูแลของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด เป็นหน่วยงานภูมิภาคและมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้บังคับบัญชา จึงมีความสะดวกรวดเร็วในการติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานต่างๆ อีกทั้งยังพบว่า

ศูนย์บริการคนพิการทั่วไปในราชการส่วนท้องถิ่นมีข้อจำกัดในการขับเคลื่อนงานการจัดบริการสำหรับคนพิการ โดยที่อปท. ขนาดใหญ่จะประสบความสำเร็จในการจัดบริการให้คนพิการมากกว่าอปท. ขนาดเล็ก เนื่องจากมีงบประมาณและรายได้เพียงพอสำหรับการจัดสรร (เมฆินทร์ เมหาวิกุล และคณะ, 2557, น.114) ในขณะเดียวกันขั้นตอนของการจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการทั่วไปมีขั้นตอนและระยะเวลาในการจัดตั้งที่นานพอสมควร และต้องได้รับการพิจารณาอนุมัติเห็นชอบจากคณะผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้บริหารสูงสุดด้วย จากประสบการณ์การปฏิบัติงานด้านคนพิการในเขตพื้นที่ของเทศบาลนครสมุทรสาคร ซึ่งเป็นอปท. แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร การจัดสวัสดิการจะต้องเป็นไปเพื่อตอบสนองความต้องการของคนพิการภายในพื้นที่ที่สำคัญ และเพื่อบริการประชาชนให้เกิดความสะดวกสบายในฐานะหน่วยบริการระดับปฐมภูมิ ปัจจุบันจังหวัดสมุทรสาครมีคนพิการจำนวนมากขึ้น เนื่องจากมีประชากรแฝงเข้ามาลงหลักปักฐานเพื่อประกอบอาชีพ จากการเป็นเมืองที่มีความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจด้านอุตสาหกรรมตลอดจนการทำประมง จึงมีประชากรอาศัยอยู่อย่างหนาแน่นส่งผลให้เกิดปัญหาต่างๆ อันได้แก่ การเกิดอุบัติเหตุ สภาพแวดล้อมที่เป็นพิษ การเข้าไม่ถึงระบบสาธารณสุขและการแพทย์ที่ไม่ได้มาตรฐาน ปัญหา ยาและสารเสพติด ฯลฯ ซึ่งปัญหาต่างๆ ล้วนแล้วแต่เป็นสาเหตุที่อาจทำให้เกิดความพิการทั้งสิ้น จากการรายงานในฐานข้อมูลทะเบียนกลางคนพิการของพก. (ณ วันที่ 31 สิงหาคม 2564) ได้สรุปสถิติคนพิการที่ขอมีบัตรประจำตัวคนพิการในจังหวัดสมุทรสาครมีจำนวนคนพิการทั้งสิ้น 12,556 คน แบ่งเป็นเพศชายจำนวน 7,011 คน เพศหญิงจำนวน 5,545 คน โดยแยกประเภทความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายมากที่สุดถึง 5,181 คน ด้วยจำนวนคนพิการที่อาศัยอยู่ตามพื้นที่ต่างๆ ของจังหวัดสมุทรสาครมี



มากกว่าหนึ่งหมื่นรายและกระจายตัวอยู่ตามเขตพื้นที่การปกครองของอปท. ทำให้อปท. ต้องรับบทบาทหลักในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการในเขตพื้นที่ของตนเอง และมีวิธีการจัดการที่หลากหลายซึ่งหนึ่งในนั้นคือ การปฏิบัติตามนโยบายส่งเสริมการจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการทั่วไปในอปท. ของตนเอง ดังนั้น การศึกษาทัศนคติของคณะผู้บริหารจึงมีความสำคัญสำหรับการจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการทั่วไป ซึ่งจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในสวัสดิการการดูแลคนพิการ มีเจตคติที่ดีต่อคนพิการ ตลอดจนบริหารองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลและกิจการบ้านเมืองที่ดี จึงจะส่งผลให้การดำเนินงานของอปท. มีความโปร่งใส ประชาชนมีโอกาสในการเข้าร่วมพัฒนาและการมีคุณภาพชีวิตที่ดี (กมลวรรณ คารมปราชญ์ คล้ายแก้ว, 2562, น. 2) นอกจากการศึกษาทัศนคติแล้ว การศึกษาถึงปัจจัยที่นำไปสู่การตัดสินใจตามหลักการบริหารจัดการ (4M) ยังเป็นประเด็นที่น่าสนใจและควรศึกษา เนื่องจากเป็นปัจจัยประกอบการตัดสินใจพิจารณาอนุมัติกิจกรรมต่างๆ ที่จะต้องดำเนินการต่อไปด้วย อย่างไรก็ตามการศึกษานี้ยังไม่พบผลการศึกษาโดยตรง จึงควรที่จะทำการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางสำหรับการพิจารณาตัดสินใจดำเนินการจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการทั่วไปของอปท. ซึ่งจะส่งผลให้คนพิการได้รับการดูแลและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการอย่างครอบคลุมในทุกมิติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทัศนคติของคณะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีต่อการจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการทั่วไปในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่นำไปสู่การตัดสินใจของคณะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการทั่วไปในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาคร

วิธีการดำเนินงานวิจัย

ผู้ศึกษาได้ศึกษาและค้นคว้าเอกสาร (Documentary Study) โดยมีขอบเขตของเนื้อหาเป็นการศึกษาทัศนคติของคณะผู้บริหารใน 3 ด้าน อันได้แก่ ทัศนคติด้านการรู้คิด ด้านความรู้สึก และด้านการแสดงออกเชิงพฤติกรรมที่มีต่อการจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการทั่วไป รวมทั้งศึกษาปัจจัยที่นำไปสู่การตัดสินใจตามหลักการบริหารจัดการ (4M) ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์อาคารสถานที่ และด้านการบริหารจัดการ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการทั่วไป

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ คณะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามประเภทและขนาดของอปท. ที่บัญญัติไว้ในกฎหมายราชการส่วนท้องถิ่น จำนวนทั้งหมด 38 แห่ง ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพร้อมด้วยรองนายก จำนวน 3 คน (1 แห่ง) นายกเทศมนตรีพร้อมด้วยรองนายกของเทศบาลนคร จำนวน 10 คน (2 แห่งๆ ละ 5 คน) นายกเทศมนตรีพร้อมด้วยรองนายกของเทศบาลเมือง จำนวน 8 คน (2 แห่งๆ ละ 4 คน) นายกเทศมนตรีพร้อมด้วยรองนายกของเทศบาลตำบล จำนวน 33 คน (11 แห่งๆ ละ 3 คน) และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลพร้อมด้วยรองนายก จำนวน 66 คน (22 แห่งๆ ละ 3 คน) รวมประชากรที่ใช้ในการศึกษาทั้งหมด 120 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณเป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 5 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของประชากร เป็นคำถามแบบสำรวจรายการ (Check List) ส่วนที่ 2 เป็นคำถามวัดความรู้เกี่ยวกับศูนย์บริการคนพิการทั่วไปมีลักษณะเป็นปลายเปิดให้เลือกตอบใช่หรือไม่ใช่เท่านั้น ส่วนที่ 3 เป็น



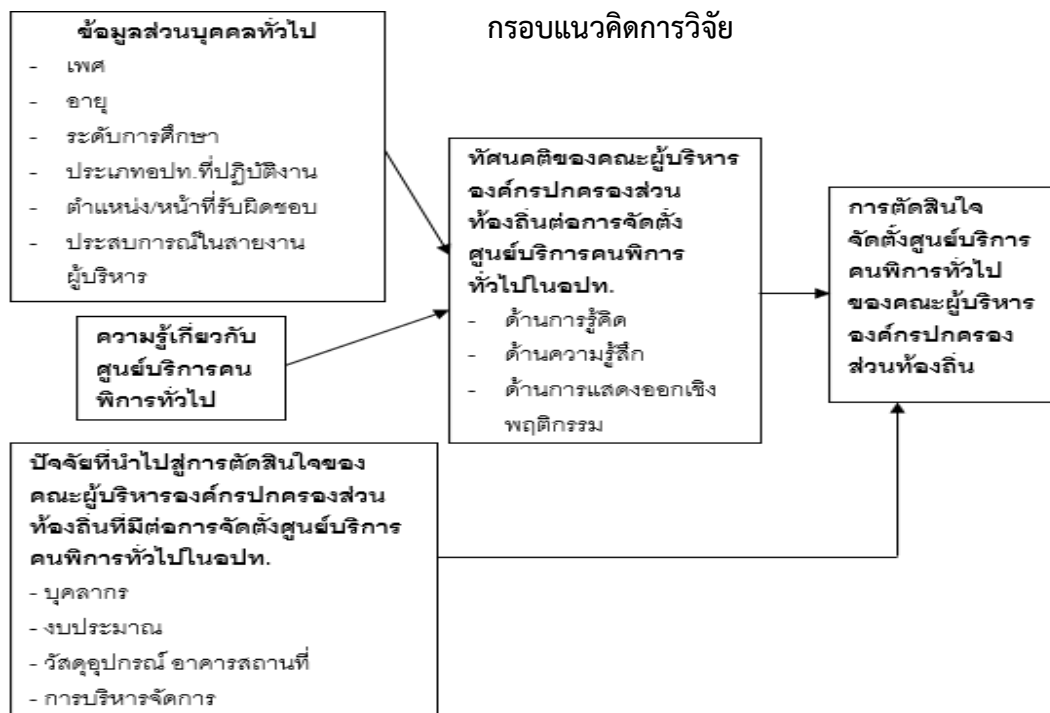
แบบสอบถามวัดทัศนคติของคณะผู้บริหาร ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการรู้จัก ด้านความรู้สึก และด้านการแสดงออกเชิงพฤติกรรม ส่วนที่ 4 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่นำไปสู่การตัดสินใจจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการทั่วไปตามหลักการบริหารจัดการ (4M) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์อาคารสถานที่ และการบริหารจัดการ โดยส่วนที่ 3-4 มีเกณฑ์การพิจารณาเลือกตอบใน 5 ระดับ และส่วนที่ 5 เป็นข้อเสนอแนะ ทั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทำการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาตรวจสอบรายละเอียดและส่งให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) จากนั้นได้ปรับแก้ไขและนำไปเก็บข้อมูลกับประชากรที่มีลักษณะเดียวกันกับที่ศึกษา และนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยมีค่าเฉลี่ย

สัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคเท่ากับ 0.924 จากนั้นนำมาตรวจสอบความเรียบร้อยอีกครั้งก่อนเก็บข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบด้วยค่าความสัมพันธ์ทางสถิติ T-test และ F-test การวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) ในการจัดกลุ่มตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กัน และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระมากกว่า 1 ตัว และตัวแปรตาม 1 ตัว

ทบทวนแนวคิดและทฤษฎี

ผู้ศึกษาได้ทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่





เกี่ยวข้อง อันได้แก่ 1) แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติที่ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ การรู้คิด ความรู้สึก และการแสดงออกเชิงพฤติกรรม ซึ่งมีความสัมพันธ์กันและเป็นตัวกำหนดทิศทางของทัศนคติทั้งในทิศทางบวกและทิศทางลบ

2) แนวคิดการตัดสินใจ เป็นการพิจารณาตัดสินใจเลือกทางใดทางหนึ่งที่ดีที่สุดเพื่อให้เกิดความคุ้มค่า เหมาะสม โดยจะต้องให้ผู้มีอำนาจตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เหมาะสม โดยพิจารณาจากข้อมูลประกอบการตัดสินใจเพื่อให้สามารถตัดสินใจได้

3) แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นหน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งโดยกฎหมายฉบับเดียวกันมีสถานะเป็นองค์การนิติบุคคล มีอิสระในการปกครองตนเองแต่ยังต้องมีการควบคุมดูแลจากรัฐบาล รวมถึงมีพื้นที่และขนาดแตกต่างกันในการปกครองและบริหารงานตามนโยบายทางการเมืองของผู้บริหาร โดยมีจุดเด่นด้านอำนาจในการจัดเก็บรายได้ทำให้มีงบประมาณเป็นของตนเอง

4) พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 เป็นกฎหมายแม่บทของการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ที่กำหนดความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ไว้ในมาตรา 20 รวมถึงการส่งเสริมให้ราชการส่วนท้องถิ่นจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการทั่วไป เพื่อเป็นศูนย์ในการประสานงานให้คนพิการได้เข้าถึงสิทธิประโยชน์มากขึ้น

5) การจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการทั่วไปในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 ปรากฏตามความในมาตรา 20(3) และมาตรา 20(4) ที่กำหนดให้มีการจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการ เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริม

และพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ โดยที่ราชการส่วนท้องถิ่นสามารถจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการได้โดยใช้งบประมาณของตนเอง แต่ศูนย์บริการคนพิการที่จัดตั้งจะได้รับการสนับสนุนงบประมาณตามอัตราที่ระเบียบรัฐมนตรีของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์กำหนด หรือได้รับทุนสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ โดยศูนย์บริการคนพิการทั่วไปจะมีอำนาจตามระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ว่าด้วยเรื่องหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไข เกี่ยวกับศูนย์บริการคนพิการ พ.ศ. 2556 ที่ให้บริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของคนพิการ การเรียกร้องแทนคนพิการให้ได้รับสิทธิประโยชน์ การให้บริการช่วยเหลือในการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐาน การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ การฝึกอาชีพและการจัดการงานให้แก่คนพิการ การให้บริการช่วยเหลือคนพิการหรือผู้ที่มีแนวโน้มจะพิการประสานความช่วยเหลือกับหน่วยงานของรัฐ รวมถึงปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

6) แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2560-2564) เป็นแผนที่แปลงจากกลไกทางกฎหมายด้านคนพิการสู่การปฏิบัติ เนื่องจากแผนที่กำหนดขึ้นมีความสำคัญในการมอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้บรรลุผลสำเร็จ โดยอปท. เป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับคนพิการในพื้นที่ จึงต้องแปลงแผนดังกล่าวบรรจุในแผนปฏิบัติราชการประจำปีของอปท. เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานด้านคนพิการ ซึ่งการจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการทั่วไปถือเป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์การเสริมพลังคนพิการและองค์กรด้านคนพิการให้มีศักยภาพและเข้มแข็ง เพื่อเป็นศูนย์ประสานงานในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการให้บรรลุวิสัยทัศน์ คนพิการเข้าถึงสิทธิได้จริง ดำรงชีวิตอิสระ ให้สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันอย่าง



ยั่งยืน (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ , 2560)

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยที่สนับสนุนความพร้อมในการจัดตั้ง ศูนย์บริการคนพิการทั่วไป สำหรับการพิจารณา ตัดสินใจจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการทั่วไปของ ผู้บริหาร เป็นปัจจัยด้านการบริหารจัดการองค์กร ตามหลักการบริหารจัดการ (4M) ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์อาคารสถานที่ การบริหารจัดการ จึงเป็นตัวแปรที่น่าสนใจในการศึกษาปัจจัยที่ นำไปสู่การตัดสินใจจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการทั่วไป ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการศึกษา

ข้อมูลทั่วไปของประชากร ส่วนใหญ่ร้อยละ 81.7 เป็นเพศชาย รองลงมาร้อยละ 18.3 เป็น เพศหญิง มีอายุอยู่ระหว่าง 49 – 55 ปี ร้อยละ 40.8 และอายุระหว่าง 56-62 ปี ร้อยละ 23.3 สำเร็จ การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ถึงร้อยละ 53.3 และระดับปริญญาโท ร้อยละ 32.5 ส่วนใหญ่มีการ ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ถึงร้อยละ 55 และมีตำแหน่งหรือหน้าที่รับผิดชอบเป็นรอง นายก ร้อยละ 68.3 โดยมีประสบการณ์ในสายงาน ผู้บริหาร ร้อยละ 85 และมีระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 0 – 4 ปี ร้อยละ 35.8

ความรู้เกี่ยวกับศูนย์บริการคนพิการ ทั่วไปของคณะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ร้อยละ 70 มี ความรู้เกี่ยวกับศูนย์บริการคนพิการทั่วไปในระดับ 7 คะแนน จากคะแนนเต็ม 7 คะแนนรองลงมามีความ รู้อยู่ที่ 5 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 14.2 สำหรับช่วง คะแนนตามเกณฑ์วัดระดับความรู้ พบว่า ร้อยละ 90.8 มีคะแนนความรู้อยู่ระหว่าง 5 – 7 คะแนน อยู่ในระดับมาก และที่เหลืออีกร้อยละ 9.2 มีความรู้ อยู่ระหว่าง 0 – 4 คะแนน อยู่ในระดับน้อย

ทัศนคติของคณะผู้บริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการจัดตั้งศูนย์บริการคน พิการทั่วไปในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด สมุทรสาคร ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการรู้ คิด ด้านความรู้สึก และด้านการแสดงออกเชิง พฤติกรรม ในภาพรวมพบว่ามีความเหมาะสมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ร้อยละ 4.29 (อยู่ในช่วงคะแนน เฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00) โดยมีทัศนคติด้านการ แสดงออกเชิงพฤติกรรมต่อการจัดตั้งศูนย์บริการคน พิการทั่วไปเหมาะสมในระดับมากที่สุด ร้อยละ 4.38 รองลงมาคือมีทัศนคติด้านการรู้คิดเหมาะสมใน ระดับมากที่สุด ร้อยละ 4.36 และมีทัศนคติด้าน ความรู้สึกเหมาะสมในระดับมาก ร้อยละ 4.04

ปัจจัยที่นำไปสู่การตัดสินใจของคณะ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีต่อการ จัดตั้งศูนย์บริการคนพิการทั่วไปในองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาคร ปัจจัยตาม หลักการบริหารจัดการ (4M) ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ และด้านการบริหารจัดการ ในภาพรวมมีความ คิดเห็นต่อปัจจัยที่นำไปสู่การตัดสินใจจัดตั้ง ศูนย์บริการคนพิการทั่วไปอยู่ในระดับมากที่สุด มี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 (อยู่ในช่วงคะแนนเฉลี่ย ระหว่าง 4.21 – 5.00) โดยมีปัจจัยด้านงบประมาณ เป็นปัจจัยที่นำไปสู่การตัดสินใจอยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ 4.33 รองลงมาคือปัจจัยด้านบุคลากรอยู่ใน ระดับมากที่สุด ร้อยละ 4.23 ถัดมาเป็นปัจจัยด้าน การบริหารจัดการอยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ 4.22 และปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ อยู่ใน ระดับมาก ร้อยละ 4.06

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล ส่วนบุคคลกับทัศนคติของคณะผู้บริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการจัดตั้งศูนย์บริการคน พิการทั่วไป การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ต้น คือ ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ



ระดับการศึกษา ประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่ง/หน้าที่ที่รับผิดชอบ ประสบการณ์ในสายงานผู้บริหาร และระยะเวลาในการปฏิบัติ ตัวแปรต้นกลาง คือ ทักษะคติของคณะผู้บริหาร และตัวแปรตาม คือ การตัดสินใจจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการทั่วไป ผลการทดสอบด้วยสถิติ t-test และ F-test พบว่า อายุมีอิทธิพลทางตรงต่อทักษะคติของคณะผู้บริหารต่อการจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการทั่วไปที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .034 โดยที่ตัวแปรด้านอื่นๆ ไม่ได้มีอิทธิพลต่อทักษะคติของคณะผู้บริหาร

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับศูนย์บริการคนพิการทั่วไปกับทักษะคติของคณะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีต่อการจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการทั่วไป การทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสถิติการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น คือ ความรู้เกี่ยวกับศูนย์บริการคนพิการทั่วไป ตัวแปรต้นกลาง คือ ทักษะคติของคณะผู้บริหาร และตัวแปรตาม คือ การตัดสินใจจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการทั่วไป พบว่า 1) ความรู้เกี่ยวกับศูนย์บริการคนพิการทั่วไปไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อทักษะคติของคณะผู้บริหารต่อการจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการทั่วไปที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .003 และ 2) ความรู้เกี่ยวกับศูนย์บริการคนพิการทั่วไปไม่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการตัดสินใจผ่านทักษะคติของคณะผู้บริหารที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .010

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะคติของคณะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการตัดสินใจจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการทั่วไป การทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสถิติการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นทักษะคติของคณะผู้บริหาร และตัวแปรตามคือการตัดสินใจจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการทั่วไป พบว่า ทักษะคติของคณะ

ผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อการตัดสินใจจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการทั่วไปที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .000

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่นำไปสู่การตัดสินใจของคณะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีต่อการตัดสินใจจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการทั่วไป ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์อาคารสถานที่ และปัจจัยด้านการบริหารจัดการ กับตัวแปรตาม คือ การตัดสินใจจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการทั่วไป ผลการทดสอบด้วยสถิติการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) สามารถจัดกลุ่มปัจจัยใหม่ได้ทั้งหมด 2 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์ของสมการถดถอย (Beta Coefficient) จากมากไปน้อย ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ปัจจัยด้านงบประมาณและการบริหารจัดการ และกลุ่มที่ 2 ปัจจัยด้านบุคลากรและการจัดการด้านวัสดุอุปกรณ์อาคารสถานที่ จากนั้นทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสถิติการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) พบว่า กลุ่มปัจจัยใหม่ทั้ง 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านบุคลากรและการจัดการด้านวัสดุอุปกรณ์อาคารสถานที่ที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการตัดสินใจจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการทั่วไปที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .000 และ 2) ปัจจัยด้านงบประมาณและการบริหารจัดการมีอิทธิพลทางตรงต่อการตัดสินใจจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการทั่วไปที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .000 ซึ่งทั้งสองกลุ่มปัจจัยได้ผลการทดสอบน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ที่ .05

การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาทักษะคติของคณะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีต่อการจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการทั่วไปในองค์กรปกครองส่วน



ท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาคร สามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

ความรู้เกี่ยวกับศูนย์บริการคนพิการ
ทั่วไปของคณะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีต่อการจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการทั่วไปพบว่า คณะผู้บริหารมีความรู้เกี่ยวกับศูนย์บริการคนพิการทั่วไปอยู่ในระดับมาก โดยมีความรู้เกี่ยวกับศูนย์บริการคนพิการทั่วไปเกิดขึ้นโดยการปรับปรุงพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 มีบทบาทหน้าที่ในการให้บริการข้อมูลข่าวสารและจัดบริการให้คนพิการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด โดยเป็นศูนย์กลางในการประสานงานระหว่างคนพิการกับศูนย์บริการคนพิการระดับจังหวัด ซึ่งจะต้องปฏิบัติหน้าที่ภายใต้กฎระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ของคนพิการ สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฏฐิ อินทร์จันทร์ (2557) ที่พบว่า ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในองค์กรบริหารส่วนตำบล จังหวัดเพชรบุรี มีระดับความรู้และความเข้าใจต่อสวัสดิการคนพิการอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความรู้ด้านกฎหมายเกี่ยวกับคนพิการ ด้านการแพทย์ การศึกษา ด้านอาชีพ ด้านสังคม และด้านการเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวกและสถานที่สาธารณะ เนื่องจากเป็นบทบาทหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบในการจัดสวัสดิการให้แก่คนพิการ จึงได้รับการฝึกอบรมด้านคนพิการจากหน่วยงานรัฐอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่จึงมีความรู้และเข้าใจสวัสดิการสำหรับคนพิการและนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติให้เกิดเป็นรูปธรรม จากผลการวิจัยสะท้อนถึงนโยบายภาครัฐที่มุ่งให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการมากขึ้น คณะผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้กำหนดนโยบายในอปท. จึงต้องมีการศึกษาระเบียบและแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับศูนย์บริการคนพิการทั่วไป ในฐานะที่เป็นสวัสดิการที่ถูกกำหนดไว้ในกฎหมายด้านคนพิการ

เพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ จึงส่งผลให้คณะผู้บริหารมีความรู้เกี่ยวกับศูนย์บริการคนพิการทั่วไป

ทัศนคติของคณะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการทั่วไปในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า คณะผู้บริหารมีทัศนคติต่อการจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการทั่วไปในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับทัศนคติรายด้าน พบว่า ด้านการแสดงออกเชิงพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความคิดเห็นว่าศูนย์บริการคนพิการทั่วไปจะถูกจัดตั้งได้สำเร็จต้องเกิดจากความร่วมมือของผู้มีอำนาจตัดสินใจ โดยคนพิการจะมาใช้บริการของอปท. มากกว่าการไม่มีศูนย์บริการคนพิการในพื้นที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉรา อาษา (2559) ที่มีข้อค้นพบว่า ศูนย์บริการคนพิการทั่วไปมีการตื่นตัวในการประชาสัมพันธ์ภารกิจงานในอำนาจหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมายด้านการจัดตั้งศูนย์บริการ โดยคนพิการทราบว่าส่วนราชการท้องถิ่นที่ตนเองอาศัยอยู่ในพื้นที่นั้น มีการจัดตั้งเป็นศูนย์บริการคนพิการทั่วไป และมีความต้องการได้รับการบริการจากศูนย์บริการคนพิการทั่วไปในระดับมาก จากผลการวิจัยทัศนคติของคณะผู้บริหารสะท้อนการมีทัศนคติเชิงบวกต่อการจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการทั่วไป อันเนื่องมาจากคณะผู้บริหารจะมีการประชุมทบทวนแผนปฏิบัติการประจำปีของอปท. แต่ละแห่ง เพื่อปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับนโยบายภาครัฐและนำแผนสู่การปฏิบัติ ทำให้ทราบความก้าวหน้าในการดำเนินงานด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในเขตพื้นที่รับผิดชอบ โดยที่ผู้ได้บังคับบัญชาจะมีการรายงานการปฏิบัติงานให้ทราบอยู่เป็นระยะ คณะผู้บริหารจึงมีชุดข้อมูลด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการผ่านการให้บริการของศูนย์บริการคนพิการระดับจังหวัด ซึ่งจะมีการประสานส่งต่อการ



ปฏิบัติงานร่วมกัน จึงเป็นเหตุผลให้คณะผู้บริหารมีทัศนคติด้านการแสดงออกเชิงพฤติกรรมมากกว่าด้านการรู้คิดและความรู้สึกตามลำดับ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับทัศนคติของคณะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการทั่วไป พบว่า อายุมีอิทธิพลทางตรงต่อทัศนคติของคณะผู้บริหารต่อการจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการทั่วไป พบว่า คณะผู้บริหารที่มีอายุระหว่าง 49 – 55 ปี มีค่าเฉลี่ยของทัศนคติต่อการจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการทั่วไปในระดับมากที่สุด รองลงมาเป็นช่วงอายุระหว่าง 42 – 48 ปี และช่วงอายุระหว่าง 35 – 41 ปี สะท้อนช่วงอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อทัศนคติที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของอนุตตรา อนุเรือง (2560) ที่พบว่า สมาชิกที่มีอายุน้อยมีความต้องการมีส่วนร่วมในการพัฒนากิจกรรมในชมรมผู้สูงอายุมากกว่า เหตุเพราะสมาชิกที่อายุน้อยซึ่งพันวิัยทำงานจะมีความกระตือรือร้นและความพร้อมของร่างกายที่ยังไม่เสื่อมมากนัก และสติปัญญายังจำได้ดีกว่า ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับอายุของคณะผู้บริหารที่ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงวัยกลางคน อาจเป็นเพราะปัจจุบันสถานการณ์ทางการเมืองถูกให้ความสนใจมากขึ้น คณะผู้บริหารส่วนใหญ่ที่เข้ามาทำหน้าที่จึงมีอายุน้อยลง อีกทั้งมีทัศนคติที่สนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ๆ อีกทั้งอายุมีความสัมพันธ์กับประสบการณ์และส่งผลถึงการมีทัศนคติที่ต่างกัน หากคณะผู้บริหารมีประสบการณ์การปฏิบัติงานด้านคนพิการ โดยทราบถึงปัญหาและความต้องการของคนพิการในพื้นที่ หรือมีประสบการณ์ปฏิบัติงานร่วมกับภาคีเครือข่ายด้านคนพิการ ก็จะส่งผลถึงการมีทัศนคติเชิงบวกหรือสนับสนุนให้เกิดการจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการทั่วไป

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับศูนย์บริการคนพิการทั่วไปกับทัศนคติของ

คณะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีต่อจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการทั่วไป พบว่า ความรู้เกี่ยวกับศูนย์บริการคนพิการทั่วไปมีอิทธิพลทางตรงต่อทัศนคติของคณะผู้บริหารที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .003 และความรู้เกี่ยวกับศูนย์บริการคนพิการทั่วไปมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการตัดสินใจจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการทั่วไปผ่านทัศนคติที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .010 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของฐิติรัตน์ ดิศโยธิน (2550) ที่พบว่า ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมีความรู้ความเข้าใจในด้านกฎหมายเฉพาะขององค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจหลักการดำเนินการตามกฎหมาย แต่ขาดความรู้ความเข้าใจในรายละเอียด และให้ความสนใจที่จะศึกษาแนวทางปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารที่ควรปฏิบัติต่อประชาชนในพื้นที่ อีกทั้งผู้บริหารเห็นว่าการจัดสวัสดิการด้านอื่นๆ ซึ่งถือเป็นภารกิจขององค์กรที่ต้องดำเนินอยู่แล้วจะมีระดับปฏิบัติที่ได้มากเช่นเดียวกับการกิจที่มีงบประมาณสนับสนุนตามแนวคิดการตัดสินใจของศิริวัฒน์ ชนาคุณ. (2560) ได้สรุปองค์ประกอบของการตัดสินใจไว้ว่า ผู้บริหารที่เป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจจะต้องมีข้อมูลและองค์ความรู้ที่เพียงพอ เพื่อใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลก่อนจะทำการตัดสินใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยมีทัศนคติเป็นองค์ประกอบด้านจิตวิทยาที่ช่วยในการประเมินความพึงพอใจและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจ กระบวนการดังกล่าวจึงมีอิทธิพลต่อกัน กล่าวคือ คณะผู้บริหารมีองค์ความรู้เกี่ยวกับศูนย์บริการคนพิการทั่วไป ที่มาจากการสังเกตประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านคนพิการในเขตพื้นที่ของอปท. มีความรู้จากการปฏิบัติตามแนวทางและระเบียบกฎหมายเฉพาะของอปท. ทำให้มีองค์ความรู้ทั้งในด้านกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง รวมถึงด้านหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติ



ในการจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการทั่วไป อีกทั้งนโยบายของรัฐยังส่งเสริมให้ราชการส่วนท้องถิ่นจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการทั่วไป และมีงบประมาณสนับสนุนร่วมกับการใช้งบประมาณของอปท. จึงเห็นถึงประโยชน์ของการมีศูนย์บริการคนพิการที่ช่วยในการจัดบริการสวัสดิการตามสิทธิประโยชน์ของคนพิการในพื้นที่ คณะผู้บริหารจึงมีทัศนคติเชิงบวกและอาจนำไปสู่การสนับสนุนนโยบายรัฐโดยการมีศูนย์บริการคนพิการในอปท. และนำไปสู่การตัดสินใจจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการทั่วไป

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของคณะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการตัดสินใจจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการทั่วไป

พบว่า ทัศนคติของคณะผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อการตัดสินใจจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการทั่วไปที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .000 ตามแนวคิดทัศนคติของ ศุภชาติ กันควร (2557) กล่าวว่าทัศนคติเป็นความรู้สึกภายในตัวบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง มาจากประสบการณ์และการเรียนรู้จากสิ่งนั้น ความรู้สึกจะเป็นตัวกำหนดให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือแนวโน้มของพฤติกรรมที่จะตอบสนองต่อสิ่งนั้นในทิศทางที่สนับสนุนหรือคัดค้าน หรือทัศนคตินี้มีรากฐานมาจากความเชื่อที่ส่งผลถึงพฤติกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของฐิติวัจน์ ทองแก้ว, วิริยญา สุทธิกุล, และธีระวัฒน์ จันทิก. (2560) พบว่าปัจจัยที่ผลักดันหรือขวางกั้นความเท่าเทียมของคนพิการ เกิดจากทัศนคติของคนในสังคมก่อตัวเป็นกำแพงทางสังคมในการขวางกั้นการสนับสนุนคนพิการให้ได้สิทธิคนพิการจึงเข้าถึงสิทธิไม่มากเท่าที่ควร จึงทำให้เห็นความสำคัญในการผลักดันให้มีสิทธิที่พึงมี ฉะนั้นการศึกษาทัศนคติของคนในสังคมจึงมีบทบาทในการผลักดันและสนับสนุนคุณภาพชีวิตคนพิการที่ดีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรหาทางแก้ไขปัญหามาเพื่อสร้างความเข้าใจและปรับทัศนคติให้มีแนวโน้มที่ดีขึ้น เช่นเดียวกับผลการวิจัยที่พบว่า ทัศนคติของ

คณะผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อการตัดสินใจจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการทั่วไป เนื่องจากคณะผู้บริหารมีองค์ความรู้จากการบริหารจัดการองค์กรผ่านนโยบายรัฐ ทำให้มีประสบการณ์ต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการในพื้นที่ และเห็นถึงความสำคัญของการมีศูนย์ประสานงานด้านคนพิการจากการส่งเสริมของภาครัฐตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ที่มุ่งให้ศูนย์บริการคนพิการทั่วไปถูกจัดตั้งอยู่ในพื้นที่ของอปท. ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคนพิการสู่การดำรงชีวิตอิสระ คณะผู้บริหารจึงมีทัศนคติทั้งด้านการรู้จัก ความรู้สึก และพฤติกรรมในทิศทางบวกต่อการตัดสินใจจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการทั่วไป

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่นำไปสู่การตัดสินใจของคณะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีต่อการตัดสินใจจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการทั่วไป

พบว่า กลุ่มปัจจัยที่ 1 ด้านบุคลากรและการจัดการด้านวัสดุอุปกรณ์อาคารสถานที่ และกลุ่มปัจจัยที่ 2 ด้านงบประมาณและการบริหารจัดการมีอิทธิพลทางตรงต่อการตัดสินใจจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการทั่วไปที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .000 เท่ากัน โดยมองอปท. ว่ามีบุคลากรเพียงพอแต่ต้องได้รับการอบรมเพิ่มเติมสำหรับการบริหารจัดการศูนย์เมื่อมีการจัดตั้งได้สำเร็จ สามารถจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการจัดบริการได้พร้อมกับมีวัสดุอุปกรณ์สำหรับการบำรุงรักษาซ่อมแซม อีกทั้งมองว่าอปท. มีความพร้อมของพื้นที่ตั้งและการออกแบบศูนย์ที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้ในเรื่องของงบประมาณเห็นว่าเป็นปัจจัยหลักและควรได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก และอปท. จะสามารถบริหารจัดการศูนย์บริการคนพิการทั่วไปภายใต้โครงสร้างของอปท.เอง และบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล สอดคล้องกับงานวิจัยของเมธิพันธ์ เมธาวีกุล และคณะ (2557) พบว่า อปท. ซึ่งเป็นองค์กรที่ได้รับรองมาตรฐานตามมาตรา



6 (10) มีความพร้อมที่จะจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการทั่วไป ถึงร้อยละ 94.44 โดยมีรายละเอียดที่จำเป็นต่อการจัดตั้งศูนย์แล้ว โดยใช้สำนักงานขององค์กรเป็นสถานที่ตั้งศูนย์บริการคนพิการทั่วไป และใช้คณะกรรมการองค์กรเป็นคณะกรรมการศูนย์สำหรับผู้อำนวยความสะดวกหรือผู้ดำเนินงานศูนย์ส่วนใหญ่จะเป็นผู้บริหารสูงสุดขององค์กร (ร้อยละ 77.77) และที่เหลือ (ร้อยละ 16.66) ที่จะต้องคัดเลือกผู้ที่จะดำเนินงานของศูนย์บริการคนพิการใหม่ เนื่องจากติดที่คุณสมบัติด้านการศึกษา สำหรับในด้านการจัดบริการของศูนย์ฯ ควรเป็นลักษณะศูนย์ที่ให้ข้อมูลข่าวสาร ประสานสิทธิจะเกิดขึ้นได้ง่ายกว่า จากผลการวิจัยปัจจัยตามหลักการบริหารจัดการทั้งหมดมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการทั่วไป เนื่องด้วยปัจจัยดังกล่าวเป็นปัจจัยที่สนับสนุนความพร้อมของการจัดตั้งศูนย์ในมุมมองของคณะผู้บริหาร ในบริบทของอปท. สามารถจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการทั่วไปได้โดยใช้งบประมาณของตนเอง ซึ่งเป็นลักษณะเด่นของอปท. แต่จะต้องได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานภายนอกด้วย เพื่อเป็นแรงจูงใจสำหรับการจัดตั้งศูนย์ สิ่งที่สนับสนุนให้ศูนย์บริการคนพิการทั่วไปสามารถบริการให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับคนพิการ และทุ่มเทกับการทำงานต้องให้เงินอุดหนุนเป็นกรณีพิเศษ หมายเหตุ. จาก “การปฏิรูปกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ,” โดย วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์, 2563, วารสารบัณฑิตศึกษานิติศาสตร์, ปีที่ 13(ฉบับที่4), น.615. ถือเป็นการสร้างความเชื่อมั่นทางการเงินหากอปท. มีงบประมาณไม่เพียงพอ รัฐบาลจะสามารถสนับสนุนส่วนที่ขาดได้เพื่อใช้สำหรับการบริหารจัดการได้อย่างคล่องตัว นอกจากนี้ในส่วน of บุคลากรและวัสดุอุปกรณ์อาคารสถานที่โดยรวมมองว่า อปท. มีความพร้อมในส่วนนี้อยู่แล้ว เนื่องจากอปท.มีเขตพื้นที่รับผิดชอบชัดเจนและมี

ความแตกต่างกันไปตามบริบทของแต่ละพื้นที่ การดึงทุนทางสังคมที่มีอยู่ในชุมชนมา บูรณาการร่วมกับการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคลากรสามารถบริหารจัดการวัสดุอุปกรณ์เพื่อให้พร้อมสำหรับการจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการทั่วไปได้โดยง่าย และตอบสนองต่อความต้องการของคนพิการในพื้นที่ด้วย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของอายุกับทัศนคติของคณะผู้บริหาร พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อทัศนคติในทิศทางบวก โดยผู้บริหารที่มีอายุในช่วงวัยกลางคนระหว่าง 40 – 60 ปี มีทัศนคติเชิงบวกที่สนับสนุนการจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการทั่วไป ดังนั้น อปท. สามารถพิจารณา กำหนดเกณฑ์ด้านอายุ เป็นคุณสมบัติหนึ่งในการคัดเลือกผู้บริหารของอปท. หรือผู้บริหารที่จะเข้ามาบริหารจัดการศูนย์บริการคนพิการทั่วไปหากมีการจัดตั้งสำเร็จ

2. คณะผู้บริหารมีความรู้ในระดับมาก ซึ่งส่งผลต่อการมีทัศนคติเชิงบวกต่อการตัดสินใจจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการทั่วไป อปท. แต่ละแห่งควรมีการส่งเสริมการศึกษาความรู้ ในเรื่อง that บุคลากรสนใจหรือเป็นไปตามภารกิจหน้าที่ โดยเพิ่มช่องทางการสื่อสารออนไลน์ เช่น โปรแกรม Line เพื่อให้ข้อมูลความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานซึ่งถือเป็นการพัฒนาทัศนคติของบุคลากรในเชิงบวก

3. ปัจจัยตามหลักการบริหารจัดการ (4M) ได้แก่ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์อาคารสถานที่ งบประมาณ และการบริหารจัดการ ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของคณะผู้บริหารต่อการจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการทั่วไป ในการดำเนินการตามภารกิจหน้าที่ของอปท. ควรใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการพิจารณาตัดสินใจดำเนินงาน โดยคำนึงถึงปัจจัยตามหลักการบริหารจัดการ เพื่อประเมินความสามารถ



ขององค์กรก่อนการดำเนินงานซึ่งจะทำให้องค์กร
เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาทัศนคติของเจ้าหน้าที่ด้าน
สวัสดิการสังคมในอปท. ร่วมด้วย เนื่องจากเป็นผู้มี
ประสบการณ์ตรงในการปฏิบัติงาน รวมถึงควรมีการ
ผสมผสานการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลที่
เฉพาะเจาะจงมากขึ้น

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่าง
ทัศนคติของคณะผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ด้าน
สวัสดิการสังคมในอปท. ที่จัดตั้งศูนย์บริการคนพิการ
ทั่วไปแล้ว กับหน่วยงานที่ยังไม่ได้จัดตั้งศูนย์บริการ
คนพิการทั่วไป เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับการตัดสินใจ
จัดตั้งศูนย์บริการคนพิการทั่วไปของหน่วยงาน

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ คารมปราชญ์ คลายแก้ว. (2562). กระบวนการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานของผู้บริหารองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความเป็นเลิศในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของทหารบริหารจัดการ
บ้านเมืองที่ดี ในความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมของประชาชน. (รายงานผลการวิจัย). ม.ป.ท. : ม.ป.พ.
กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ. (2564). ฐานข้อมูลศูนย์บริการคนพิการทั่วไป. สืบค้นเมื่อวันที่ 10
กันยายน 2564, จาก <https://docs.google.com>
- กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ. (2562). แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติฉบับที่ 5 พ.ศ.
2560 - 2564. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 กันยายน 2564, จาก <http://web1.dep.go.th/?q=th/law>
- กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ. (2564). สถิติข้อมูลคนพิการที่มีบัตรประจำตัวคนพิการ. สืบค้นเมื่อ
วันที่ 31 สิงหาคม 2564, จาก <http://ecard.dep.go.th>
- จิตติรัตน์ ดิศโยธิน. (2550). บทบาทขององค์กรบริหารส่วนตำบลที่มีต่อการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุในชุมชน กรณีศึกษา
จังหวัดหนองคาย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. สืบค้นจาก
http://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:110682
- จิตติวัจน์ ทองแก้ว, วิริยญา สุทธิกุล, และธีระวัฒน์ จันทิก. (2560). ทัศนคติต่อคนพิการ : ปัจจัยสำคัญที่ผลักดันหรือ
ขวางกั้นการสร้างความเท่าเทียม. วารสารราชภัฏเพชรบูรณ์สาร, ปีที่19 (ฉบับที่2), หน้า 19-36. สืบค้น
เมื่อวันที่ 10 กันยายน 2564, จาก [https://so05.tci-
thaijo.org/index.php/jpcru/article/view/202890/141508](https://so05.tci-thaijo.org/index.php/jpcru/article/view/202890/141508)
- ณณิณี อินทร์จันทร์. (2557). สวัสดิการการดูแลคนพิการในทัศนะผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในองค์กรบริหารส่วน
ตำบล จังหวัดเพชรบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. สืบค้น
เมื่อวันที่ 10 กันยายน 2564, จาก
http://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:138391
- เมฆินทร์ เมฆาวีกุล. (2557). ศึกษารูปแบบและโครงสร้างการดำเนินงานของศูนย์บริการคนพิการ. (สารนิพนธ์
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยสยาม. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 กันยายน 2564, จาก
<https://dric.nrct.go.th/Search/ShowFulltext/2/279305>
- วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์. (2563). การปฏิรูปกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ. วารสาร
บัณฑิตศึกษานิติศาสตร์, ปีที่13 (ฉบับที่4), หน้า 615. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 กันยายน 2564, จาก
<https://so01.tci-thaijo.org/index.php/gradlawtujournal/article/view/239099/165837>



- ศิริวัฒน์ ชนาคุณ. (2560). กระบวนการตัดสินใจซื้อระบบกล้องวงจรปิดของผู้บริโภคในเขตจังหวัดสมุทรปราการ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 กันยายน 2564, จาก <https://doctemple.wordpress.com/category/mba/%e0%b8%81>
- ศุภชาติ กันควร. (2557). การเตรียมความพร้อมก่อนการถ่ายโอนภารกิจ ศูนย์ 3 วัย สานสายใยรักแห่งครอบครัวฯ สู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 กันยายน 2564, จาก http://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:93884
- สำนักปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2558). พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556. สืบค้นเมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2564, จาก <http://law.m-society.go.th/law2016/law/view/551>
- อนุดรตา อนุเรือง. (2560). การรับรู้ทัศนคติ และการมีส่วนร่วมในการพัฒนากิจกรรมของชมรมผู้สูงอายุ เขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 กันยายน 2564, จาก http://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:143990
- อัจฉรา อาษา. (2559). การเข้าถึงบริการของคนพิการและผู้ดูแลคนพิการในศูนย์บริการคนพิการทั่วไปที่จัดตั้งในจังหวัดกำแพงเพชร. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. สืบค้นเมื่อวันที่ 12 กันยายน 2564, จาก https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:139504



การศึกษาปัจจัยที่สนับสนุนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ :

กรณีศึกษา สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข

สุตาภัทร แก้วคัลลนา*
 ดร.วิไลลักษณ์ อยู่สำราญ**

Received 19th November, 2021

Revised 14th December, 2021

Accepted 28th December, 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข และ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่สนับสนุนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ทำการศึกษากับบุคลากรสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข จำนวน 108 คน

ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามวัดระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และปัจจัยที่สนับสนุนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 4 ปัจจัย นำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ได้แก่ ร้อยละ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขมีระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า บุคลากรมีการรับรู้องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ด้านพฤติกรรมของผู้นำที่กระตุ้นการเรียนรู้ และด้านสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนองค์ประกอบด้านกระบวนการและการดำเนินการการเรียนรู้ที่เป็นรูปธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่สนับสนุนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข พบว่า ปัจจัยที่สนับสนุนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้ง 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา ประกอบด้วย ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับการพัฒนาสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข ได้แก่ องค์การควรสร้างและจัดการองค์ความรู้เพื่อรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ, ควรพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เป็นผู้พร้อมต่อการเรียนรู้อยู่เสมอ และควรพัฒนากลไกสนับสนุนการบริหารจัดการองค์การเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง สำหรับข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขควรจัดให้มีศูนย์บริหารจัดการความรู้ (KM Center) เพื่อเป็นศูนย์กลางในการรวบรวมองค์ความรู้ต่าง ๆ รวมถึงพัฒนาเครื่องมือ/ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ, อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความเข้มแข็ง และควรจัดทำแผนการพัฒนาระบบ/แผนยุทธศาสตร์ที่ให้ความสำคัญกับปัจจัยที่สนับสนุนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

* นักศึกษาหลักสูตรสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขา นโยบายและสวัสดิการสังคม คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

** อาจารย์ประจำคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์



คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

SOCIAL WORK AND SOCIAL WELFARE FACULTY, HUACHIEW CHALERMPRAKIET UNIVERSITY

คำสำคัญ : องค์การแห่งการเรียนรู้, ปัจจัยที่สนับสนุนการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้, สถาบันวิจัยระบบ
สาธารณสุข



Factors Supporting Learning Organization : A Case Study Of Health Systems Research Institute

Sutapat Kaewkallana*
Dr. Wilailak Yoosamran**

Abstract

This research has objectives: to study the 1) learning organization status level of the Health Systems Research Institute (HSRI); and 2) relationship between factors supporting a learning organization's status as an HSRI learning organization. Quantitative research was done. 108 samples were HSRI personnel, chosen by simple random sampling who provided data collected by questionnaire. Data was statistically analyzed by percentage, distribution frequency, mean, standard deviation and the Pearson product-moment correlation coefficient at a statistical significance of .05.

Results were that HSRI has a high level of learning organizational status. Samples were aware of leadership learning organizational elements reinforcing study and a high level of supportive learning environment. Concrete learning processes and practices were at a moderate level. Four factors supporting learning organization status and HSRI learning organizational level were organizational culture, organizational atmosphere, transformational leadership, and human resource management had a high positive correlation with status as HSRI learning organization.

These findings suggest that to develop HSRI, policy recommendations should creating and managing a body of knowledge with systematically collected data, developing personnel potential for ongoing study, and developing mechanisms to support organizational management to accommodate change. As practical recommendations, HSRI should establish a knowledge management center (KM Center) to gather data including instruments/data systems that support operational efficiency, development training personnel to be potential strength and organizational development or strategic planning focused on factors supporting learning organization.

Keywords : Learning Organization, Supporting a learning organization factors, Health Systems Research Institute.



บทนำ

ด้วยสภาวะการณ์ที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งสถานการณ์วิกฤตโควิด-19 ที่มีความหนักหน่วงเป็นอย่างมากในปัจจุบัน ตลอดจนความเจริญของเทคโนโลยียุคดิจิทัลและการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างไม่หยุดยั้ง รวมถึงความตื่นตัวและการตระหนักถึงองค์ความรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่แพร่กระจายในสังคม ทำให้องค์ความรู้ต่าง ๆ เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยเฉพาะในยุคสังคมฐานความรู้ (Knowledge Base Society) ที่ความรู้มีความเกี่ยวข้องกับบุคคลตั้งแต่เกิดจนตาย โดยใครก็ตามที่มีความรู้ที่เป็นประโยชน์ (Useful Knowledge) ย่อมนำพามาซึ่งอำนาจในทุก ๆ ด้าน ฉะนั้นการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) จึงนับเป็นกระแสหลักของสังคมในยุคปัจจุบันที่ต้องการให้คนในสังคมตระหนักถึงการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องที่ไม่ได้สิ้นสุดลงเพียงแค่จบการศึกษาเท่านั้น แต่การเรียนรู้ตลอดชีวิตยังเป็นกระบวนการที่สอดแทรกไปในวิถีชีวิตของมนุษย์ เป็นสิ่งที่เกิดมาพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่ความรู้จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและประกอบอาชีพ (ปิยะ ศักดิ์เจริญ, 2558) ดังนั้น การวางรากฐานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ จึงต้องอาศัยการยกระดับการเรียนรู้และเสริมสร้างทักษะของคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ เมื่อความรู้กลายเป็นสิ่งสำคัญ องค์การในฐานะที่เป็นหน่วยหนึ่งในสังคมที่มีทรัพยากรมนุษย์วัยทำงานเป็นองค์ประกอบหลักในการขับเคลื่อน จำเป็นต้องหาทางออก โดยทางรอดหนึ่ง คือ การระดมทรัพยากรในการบริหารจัดการและให้ความสำคัญกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงตั้งแต่การพัฒนา ปรับรูปแบบการดำเนินงาน เพิ่มศักยภาพองค์การให้ตอบสนองและทันต่อความต้องการของระบบที่เปลี่ยนแปลง รวมไปถึงมุ่งเน้นการปรับตัวของสมาชิกในองค์การให้เกิดการเรียนรู้ สิ่งต่าง ๆ อยู่เสมอ

ซึ่ง Peter Drucker (1992, อ้างถึงใน สมบัติ กุสุมาวดี, 2553) กล่าวว่า ทรัพยากรที่ทรงพลังอย่างแท้จริงรวมทั้งปัจจัยการผลิตที่สำคัญที่สุดในปัจจุบันหาใช่ทรัพยากรเงิน ทุนหรือดินแดน และแรงงานไม่ แต่มันคือ “ความรู้” ขณะที่การศึกษาของ Hughes และ Tight (1995 อ้างถึงใน กัญญภัตสร ชาติชัยประเสริฐ, 2553) ได้กล่าวว่า สังคมแห่งการเรียนรู้เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผลิตภาพ การเปลี่ยนแปลง การศึกษาหรือการเรียนรู้ตลอดชีวิต และองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งเป็นแนวคิดและหนทางหนึ่งในการพัฒนาองค์การที่นิยมกันในปัจจุบัน

การให้ความสำคัญกับแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ ในประเทศไทยเริ่มเป็นรูปธรรม เมื่อพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ได้กำหนดแนวทางในการกำกับดูแลและบริหารองค์การว่า “ส่วนราชการต้องมีหน้าที่พัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ” แต่ผลจากการวิเคราะห์สภาพการณ์ปัจจุบัน พบว่า สังคมไทยเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ที่ยังไม่สมบูรณ์ แม้ว่ามีการประกาศการเรียนรู้ เนื่องจากผู้คนยังไม่มีนิสัยและคุณลักษณะของผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ขาดความกระตือรือร้น และในระดับองค์กรยังมีการยอมรับความสามารถของคนภายในด้วยกันต่ำ (สุวิธิตา จรุงเกียรติกุล, 2561) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ford (1997) ที่พบว่า องค์การของรัฐเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ยากเนื่องจากมีระเบียบการทำงานเป็นขั้นเป็นตอน มีโครงสร้างองค์การขนาดใหญ่ ทำให้ต้องมีการปรับตัวและการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมต้องเร่งส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตทั้งระบบไม่เฉพาะจะพัฒนาไปที่การศึกษารูปแบบใดรูปแบบหนึ่งเท่านั้น

บนหนทางของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นั้น มีหลายปัจจัยที่สามารถสนับสนุนองค์การให้



เกิดการพัฒนาได้โดยวัฒนธรรมองค์การ ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างการเรียนรู้ขององค์การ เนื่องจากเป็นตัวเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับองค์การ เป็นชุดของค่านิยม ความเชื่อ และฐานคติที่บ่งบอกถึงคุณลักษณะขององค์การและสมาชิกในองค์การ (Cameron, 1988 อ้างถึงใน อนพัทย์ พูลสวัสดิ์, 2563) ดังนั้น หากองค์การใดต้องการให้เกิดการเรียนรู้ องค์การนั้นจำเป็นต้องส่งเสริม สนับสนุน และผลักดันให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งจะนำไปสู่การกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การให้พัฒนาไปในทิศทางเดียวกัน

ในการพัฒนาองค์การนั้น อีกปัจจัยหนึ่งที่น่าจะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงานของบุคลากรคือ บรรยากาศขององค์การ เนื่องจากบุคคลไม่ได้ทำงานอยู่เพียงลำพัง แต่การทำงานนั้นอยู่ภายใต้การกำกับควบคุม โครงสร้างองค์การ แบบของผู้นำ กฎระเบียบต่าง ๆ รวมถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่ไม่สามารถมองเห็นแต่รับรู้ได้ (รพีพัฒน์ ศรีสิลารักษ์, 2559) โดย ฉันทนา บุญชู (2554) พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้จะเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความรู้สึกดีหรือวันที่จะพัฒนาและปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง เกิดความสุขในการทำงาน และเต็มใจที่จะทำงาน นอกจากนี้ ในการบริหารจัดการองค์การให้มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยบุคคลที่มีภาวะผู้นำที่มีความมุ่งมั่นและเป็นแบบอย่างในการเรียนรู้ ดังที่ นฤมล จิตรเอื้อ (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาองค์การให้เป็นอย่างองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่ง Kolb, Osland & Rubin (1991 อ้างถึงใน รัตนา แสงจันทร์, 2559) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ที่คอยสนับสนุนและกระตุ้นประคองให้องค์การได้เรียนรู้ปัญหาและเรียนรู้ที่จะพัฒนาขีด

ความสามารถในการแก้ปัญหา ทั้งในด้านการดำเนินงานและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและทีม ฉะนั้นภาวะผู้นำจึงนับเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการดำเนินงานขององค์การ

เช่นเดียวกัน ท่ามกลางบริบทที่เปลี่ยนแปลงและองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นใหม่ทุกวัน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นเรื่องที่ องค์การควรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ทันต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่ง Soliman & Spooner (2000 อ้างถึงใน คณิศร บุญทวีวัฒน์, 2556) ได้กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพนั้น จะมีส่วนสำคัญในการออกแบบพฤติกรรมการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์การเพื่อเสริมสร้างให้องค์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.) ในฐานะองค์การมหาชนด้านการวิจัยและพัฒนา ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเฉพาะ มีบทบาทหลักในการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการสร้างความรู้ที่จำเป็นในการพัฒนาระบบสุขภาพ ตลอดจนผลักดันการใช้ประโยชน์จากความรู้ที่พัฒนาขึ้น เพื่อให้เกิดการพัฒนานโยบายสุขภาพบนพื้นฐานของความรู้เชิงประจักษ์ ซึ่งในปัจจุบันสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงหลายด้าน ทั้งปัจจัยภายนอกที่งานวิจัยระบบสุขภาพได้ขยายขอบเขตและทวีความซับซ้อนขึ้นเรื่อย ๆ จากโจทย์ปัญหาใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นไม่เว้นวัน และปัจจัยภายในที่บุคลากรภายในองค์การยังปรับตัวไม่ทันต่อองค์ความรู้ใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นจากสถานการณ์ดังกล่าว ทำให้สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขจำเป็นต้องมีการพัฒนาองค์การให้สามารถแข่งขันและพร้อมเผชิญกับความท้าทายใหม่ๆ ที่เกิดอยู่ตลอดเวลา

ด้วยเหตุผลข้างต้นจะเห็นได้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดการบริหารรูปแบบหนึ่งที่องค์การมักใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ โดยมีหลายปัจจัยที่



เป็นตัวหนุนเสริมให้องค์การเกิดการเรียนรู้ และผลักดันให้องค์การกลายเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจากบริบทแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขนั้น แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาองค์การให้ก้าวสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่สนับสนุนการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา : สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนานโยบายและกระบวนการดำเนินงานขององค์การให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Objective)

1. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่สนับสนุนการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข

วิธีการดำเนินงานวิจัย (Method)

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีรูปแบบวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (Population and Sample)

ประชากร : บุคลากรสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข จำนวน 116 คน (ข้อมูล ณ มกราคม 2564)

กลุ่มตัวอย่าง : กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamane ได้จำนวน 90 คน และเพื่อป้องกันความไม่ครบถ้วนและความไม่สมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างเพิ่มอีกร้อยละ 20 ตามสูตรประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คาดว่าจะหายไป เพื่อให้เหมาะสมต่อการเป็น

ตัวแทนของประชากรที่ดี ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวนทั้งสิ้น 108 คน ซึ่งจะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้คอมพิวเตอร์สร้างเลขสุ่มจากรหัสบุคลากร

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา (Tools)

เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และอายุงาน โดยลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ส่วนที่ 2 ระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นข้อคำถามแสดงความคิดเห็นเพื่อวัดระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้ ด้านกระบวนการและการดำเนินการการเรียนรู้ที่เป็นรูปธรรม และด้านพฤติกรรมของผู้นำที่กระตุ้นการเรียนรู้ โดยลักษณะคำถามเป็นมาตรวัดแบบ Likert Scale 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่สนับสนุนการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นข้อคำถามแสดงความคิดเห็นเพื่อวัดระดับปัจจัยที่สนับสนุนการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยลักษณะคำถามเป็นมาตรวัดแบบ Likert Scale 5 ระดับ

การแปลความหมายของคะแนน ใช้เกณฑ์การคิดคะแนนเฉลี่ย เป็น 3 ระดับ ดังนี้

ช่วงคะแนน	ระดับ
3.67 – 5.00	มาก
2.34 – 3.66	ปานกลาง
1.00 – 2.33	น้อย

แบบสอบถามดังกล่าวนี้ ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3



ท่าน และผ่านการทดสอบความเชื่อมั่น จากการนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน จำนวน 30 คน วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.984

การวิเคราะห์ข้อมูล (Analysis)

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ในการคำนวณหาค่าสถิติ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1.1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และอายุงาน โดยใช้สถิติ ได้แก่ ร้อยละ และการแจกแจงความถี่

1.2 วิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และระดับของปัจจัยที่สนับสนุนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติเชิงวิเคราะห์ (Analytical Statistic)

วิเคราะห์ทิศทางความสัมพันธ์ของปัจจัยที่สนับสนุนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 4 ปัจจัย กับระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย (Results)

1. ข้อมูลส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 75.9 และเป็นเพศชาย จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 24.1 มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 46.3 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมาจบในระดับปริญญาโท จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 40.7 ดำรงตำแหน่งในระดับวิชาการ (ว.) จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0 และมีอายุการ

ทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 39.8

2. ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข มีระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านพฤติกรรมของผู้นำที่กระตุ้นการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.84$) และด้านสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.74$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนด้านกระบวนการและการดำเนินการเรียนรู้ที่เป็นรูปธรรม ($\bar{X} = 3.65$) อยู่ในระดับปานกลาง

3. ระดับปัจจัยที่สนับสนุนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ปัจจัยที่สนับสนุนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้ง 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยบรรยากาศองค์กร ($\bar{X} = 3.92$) ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.91$) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X} = 3.90$) และปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 3.81$) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่สนับสนุนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข

ปัจจัยที่สนับสนุนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้ง 4 ปัจจัย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สามารถแสดงผลแยกตามรายปัจจัย ได้ดังนี้

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่สนับสนุนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข



ปัจจัยที่สนับสนุน การเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้	ระดับการ เป็น องค์กร แห่งการ เรียนรู้	P-Value	ระดับ ความ สัมพันธ์
วัฒนธรรมองค์กร	.874**	.000	สูง
บรรยากาศองค์กร	.833**	.000	สูง
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	.719**	.000	สูง
การบริหารทรัพยากรมนุษย์	.799**	.000	สูง

(1) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r=.874$) กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ด้านการมุ่งเน้นที่พันธกิจ ($r=.790$) ด้านความสอดคล้องต้องกัน ($r=.775$) และด้านความสามารถในการปรับตัว ($r=.766$) มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับสูง ส่วนด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง ($r=.672$) มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลาง

(2) ปัจจัยบรรยากาศองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r=.833$) กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ด้านการจัดการกับความเปลี่ยนแปลง ($r=.812$) ด้านสัมพันธ์ภายในองค์กร ($r=.717$) ด้านขนาดและโครงสร้างองค์กร ($r=.715$) และด้านการสนับสนุนจากองค์กร ($r=.711$) มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับสูง ส่วนด้านความเป็นอิสระในการทำงาน ($r=.664$) มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลาง

(3) ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r=.719$) กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($r=.706$) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($r=.703$) มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับสูง ส่วนด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($r=.691$) และ

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($r=.611$) มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลาง

(4) ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r=.799$) กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านการพัฒนา ($r=.765$) มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับสูง ส่วนด้านการรักษา ($r=.677$) ด้านการได้มา ($r=.657$) และด้านการให้รางวัล ($r=.648$) มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลาง

การอภิปรายผล (Discussion)

จากผลการศึกษาปัจจัยที่สนับสนุนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา : สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข

สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขมีระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) ทั้งนี้เพราะสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขเป็นองค์กรด้านการวิจัยและพัฒนาที่มีบทบาทหลักในการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการสร้างความรู้ที่จำเป็นในการพัฒนาระบบสุขภาพ ตลอดจนผลักดันการใช้ประโยชน์จากความรู้ที่พัฒนาขึ้น เพื่อให้เกิดการพัฒนา นโยบายสุขภาพบนพื้นฐานของความรู้เชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า องค์ประกอบด้านพฤติกรรมของผู้นำที่กระตุ้นการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.84$) กล่าวคือ ผู้บริหารส่วนใหญ่ในองค์กรมีพฤติกรรมของผู้นำที่กระตุ้นการเรียนรู้ โดยมีการกระทำและทัศนคติที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการพัฒนาและการเรียนรู้ สำหรับองค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.74$) อยู่ในลำดับรองลงมา กล่าวคือ บุคลากรสามารถพูดถึงสิ่งที่คิดหรือแสดงความคิดเห็นได้



อย่างเสรี ยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่าง เปิดกว้างต่อแนวทางในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ และเปิดโอกาสบุคลากรได้มีเวลาทบทวน เพื่อเรียนรู้จากประสบการณ์อย่างใดก็ตาม ในส่วนองค์ประกอบด้านกระบวนการเรียนรู้หรือการดำเนินการการเรียนรู้ที่เป็นรูปธรรม สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขยังดำเนินการได้ไม่ดีเท่าที่ควร ($\bar{X} = 3.65$) โดยเฉพาะในเรื่องของการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานโดยการนำข้อมูลการดำเนินงานมาทำการวิเคราะห์และอภิปรายผล ตลอดจนเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับองค์การที่มีลักษณะการทำงานที่ใกล้เคียงกัน

ทั้งนี้ สรุปได้ว่า สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขมีการดำเนินงานที่สนับสนุนในแต่ละองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

1) ด้านพฤติกรรมของผู้นำที่กระตุ้นการเรียนรู้

สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขมีพฤติกรรมของผู้นำที่กระตุ้นการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ ผู้บริหารในสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขเป็นผู้ที่ดีและเป็นผู้ตั้งคำถามที่ดี เปิดรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง โดยมีจะกระตุ้นให้บุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็น เมื่อมีการอภิปรายและแลกเปลี่ยนข้อมูล เพื่อหาทางออกในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ สนับสนุนให้บุคลากรได้สะท้อนและปรับปรุงผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา รวมถึงสนับสนุนให้บุคลากรวิเคราะห์ปัญหา และความท้าทายใหม่ ๆ ที่มีต่อองค์การ กล่าวได้ว่าบุคลากรสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขเห็นว่าผู้นำในองค์การเป็นผู้กระตุ้นการเรียนรู้ ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศรี ลิลาศรีบรรจง (2554) ที่พบว่า ผู้บริหารระดับสูงมีการสนับสนุนการพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยให้มีการวางแผนการทำงานร่วมกันระหว่าง

ผู้บังคับบัญชากับพนักงาน และส่งเสริมให้พนักงานมีการเรียนรู้เพิ่มเติมในขอบเขตที่รับผิดชอบ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Kaiser (2000) ที่พบว่า ผู้นำเป็นแรงผลักดันที่สำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้ขององค์การ ในขณะที่ David M. Garvin, et al (2008) เสนอว่า องค์การที่มีผู้นำที่ขอบตั้งคำถามและยอมรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ ของบุคลากร จะกระตุ้นให้องค์การเกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และเปิดกว้างอย่างแท้จริง โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่ไม่ปิดกั้นความเห็นต่าง จะทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ กล่าวคือ ถ้าเสนอแนวทางใหม่ ๆ มากขึ้น ซึ่ง Dibella and Nevis (1998) อ้างถึงใน สุภะรัฐ ยอดระบำ, 2561) ได้กล่าวว่า การมีผู้นำที่ให้ความใส่ใจเป็นเรื่องสำคัญเพราะจะช่วยให้การเรียนรู้เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังช่วยสนับสนุนทั้งทรัพยากร และยังเป็นการสนับสนุนในเชิงจิตวิทยาที่จะทำให้เกิดการเข้าร่วม และการขยายการเรียนรู้ไปยังส่วนต่าง ๆ ขององค์การได้อย่างรวดเร็วอีกด้วย

จากผลการศึกษาดังกล่าว ผู้วิจัยมีความเห็นว่า พฤติกรรมของผู้นำถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขจึงควรรักษา ส่งเสริม รวมไปถึงจัดหาผู้นำที่กระตุ้นการเรียนรู้ให้คงอยู่กับองค์การ เพื่อเป็นยุทธวิธีที่นำไปสู่ความสำเร็จในการดำเนินงาน ดังเช่น Goh (1998) ที่ได้เสนอองค์ประกอบในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยกล่าวว่า ผู้นำถือเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นการเรียนรู้ของบุคลากร

2) ด้านสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้

สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขมีสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากจะเป็นในเรื่องที่ว่าองค์การมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ



การทำงานได้อย่างอิสระ เมื่อมีความผิดพลาดเกิดขึ้น องค์การมักให้การยอมรับและให้โอกาสในการพัฒนา อีกทั้งองค์การยังให้คุณค่าและความสำคัญกับความคิดเห็นที่แตกต่าง โดยบุคลากรในองค์การพร้อมที่จะสละเวลา เพื่อมาหารือแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานอย่างสม่ำเสมอ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเป็นเรื่องที่บุคลากรในองค์การบางส่วนมีความกระตือรือร้นที่จะนำแนวคิดหรือแนวทางการทำงานใหม่ ๆ มาใช้ปรับปรุงคุณภาพในการทำงานน้อย ประกอบกับองค์การมีการจัดสรรเวลามาทบทวนเพื่อปรับปรุงการทำงานยังไม่มากพอ และบุคลากรยังขาดความพร้อมที่จะทดลองงานที่ยากหรือที่ท้าทายใหม่ ๆ สอดคล้องกับ Garrate (1990) ที่กล่าวว่า หากองค์การต้องการพัฒนาให้องค์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นั้น พนักงานจะต้องหมั่นฝึกฝนความสามารถในการเรียนรู้ โดยเริ่มจากในระดับบุคคล และระดับกลุ่มก่อน และองค์การควรสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมของการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในองค์การ เช่น วัฒนธรรมที่สนับสนุนการสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างพนักงานในองค์การ กล้าเสี่ยง และกล้าทดลองสิ่งใหม่ ๆ ซึ่ง Kaiser (2000) พบว่า การดำเนินการเพื่อไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในองค์การที่ ประสบความสำเร็จ จะเป็นองค์การที่มีบรรยากาศที่ตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้ โดยมีการสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเอง มีการวัดระดับการเรียนรู้ และสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้

จากผลการศึกษาดังกล่าว ผู้วิจัยมีความเห็นว่าสิ่งสำคัญที่สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขต้องเร่งพัฒนา คือ เรื่องการพัฒนาบุคลากรให้พร้อมเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ พร้อมต่อการแข่งขันและพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและสร้างฐานความรู้ที่เข้มแข็งให้กับองค์การ ดังเช่นที่ David M. Garvin, et al, (2008) ได้

นำเสนอว่า องค์การจะเรียนรู้ไม่ได้หากบุคลากรในองค์การไม่มีการเรียนรู้

3) ด้านกระบวนการและการดำเนินการ การเรียนรู้ที่เป็นรูปธรรม

สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขมีกระบวนการและการดำเนินการการเรียนรู้ที่เป็นรูปธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.65$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากจะเป็นในเรื่องที่ว่า องค์การถือว่าการฝึกอบรมและพัฒนาเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ และคํ่าค่าต่อการลงทุนในระยะยาว โดยมีการจัดฝึกอบรม เมื่อมีสิ่งใหม่หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น จัดให้มีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารร่วมกันภายในองค์การ ตลอดจนมีการแลกเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานจากผู้เชี่ยวชาญภายนอกองค์การอยู่เสมอ สอดคล้องกับ Kaiser (2000) ที่เสนอว่า องค์การต้องสนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม การเรียนรู้จากทีม และการตั้งคณะทำงาน เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่ง David M. Garvin, et al (2008) ได้กล่าวว่า ในการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นั้น องค์การต้องจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเพียงพอ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางจะเป็นในเรื่องที่ องค์การยังขาดการเก็บข้อมูลดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้บุคลากรในองค์การยังไม่สามารถค้นคว้าและเข้าถึงได้อย่างทั่วถึง และในเรื่องการพัฒนาและปรับปรุงการทำงาน โดยการนำข้อมูลการดำเนินงานมาทำการวิเคราะห์และอภิปรายผล ตลอดจนเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับองค์การที่มีลักษณะการทำงานที่ใกล้เคียงกันนั้นที่องค์การยังทำได้เพียงบางส่วน ซึ่ง Gephart and Marsick (1996 อ้างถึงใน สุภะรัฐ ยอดระบำ, 2561) ได้อธิบายว่า ลักษณะสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ คือ การสร้างและการถ่ายโอนความรู้ โดยการที่จะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้นั้น ต้องมีกระบวนการที่เป็นทางการ



สำหรับการสร้างและเก็บรวบรวมสารสนเทศที่มีประโยชน์ต่อองค์การ รวมถึงกระบวนการแปลความหมายและการกระจายการเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศให้สมาชิกทุกคนในองค์การสามารถเข้าถึงได้ สอดคล้องกับ David M. Garvin, et al (2008) ที่เสนอว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ไม่ได้สร้างขึ้นมาอย่างง่ายดาย แต่เกิดขึ้นจากขั้นตอนที่เป็นรูปธรรมและกิจกรรมที่กระจายอยู่ทั่วไป เช่น การสร้างสรรค์ การรวบรวม การตีความ และเผยแพร่ข้อมูลแก่บุคลากรให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทุกระดับ

จากผลการศึกษาดังกล่าว ผู้วิจัยมีความเห็นว่า สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขควรเร่งพัฒนาและปรับปรุงการทำงานขององค์การในเรื่องการรวบรวมข้อมูล และการตีความที่ต้องอาศัยการวิเคราะห์และอภิปรายผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ตลอดจนการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับองค์การใกล้เคียงอยู่เสมอ ซึ่ง Marquardt (1996 อ้างถึงใน พรทิศา อังกินันท์, 2560) ได้กล่าวว่า องค์การควรส่งเสริมให้มีกิจกรรมเพื่อสร้างความรู้ให้กับบุคลากร อาทิเช่น การส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้เชิงปฏิบัติ แก้ปัญหาจากประสบการณ์และความรู้ วิเคราะห์สาเหตุที่แท้จริงของปัญหาโดยการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อทบทวนสาเหตุที่เกิดขึ้น รวมไปถึงการพัฒนาในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่สนับสนุนการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข

ปัจจัยที่สนับสนุนการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ทั้ง 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสถาบัน วิจัยระบบสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่า

ทุกปัจจัยต่างมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข ซึ่งสามารถอธิบายผลในแต่ละปัจจัยได้ดังนี้

1) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การและการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขมีความสัมพันธ์เชิงบวกกันในระดับสูง ($r=0.874$) ทั้งนี้เนื่องมาจากสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขมีการกำหนดนโยบายการดำเนินงานที่ชัดเจนทำให้ทิศทางการทำงานของบุคลากรเป็นไปในทิศทางเดียวกันโดยมีวัฒนธรรมองค์การเป็นตัวเชื่อมโยงความสัมพันธ์ให้บุคลากรสามารถพัฒนาแนวทางการทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี แม้บุคลากรแต่ละคนจะมีค่านิยม ความเชื่อ และอุดมการณ์แตกต่างกันไป แต่สามารถหลอมรวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันจนผลักดันให้องค์การไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งวัฒนธรรมองค์การดังกล่าวเอื้อให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นในองค์การ ซึ่งเป็นไปตาม อนพัทธ์ พูลสวัสดิ์ (2563) ที่ได้กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จและการเติบโตขององค์การนั้น ๆ เป็นตัวกำหนดเอกลักษณ์ของแต่ละองค์การเป็นตัวเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับองค์การเกิดเป็นค่านิยม บรรทัดฐาน และการแสดงออกของพฤติกรรมร่วมกันของสมาชิกในองค์การ สอดคล้องกับ ศิริวิมล โพธิ์ไช (2560) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับสูง โดยกล่าวว่า เป็นเพราะผู้บริหารในองค์การมีการบริหารแบบมีส่วนร่วมและมีการประชาสัมพันธ์ชี้แจงถึงเป้าหมายขององค์การ โดยคำนึงถึงความสำคัญที่บุคลากรจะต้องเข้าใจจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติขององค์การ ซึ่ง ฐิริกันต์ วัฒนประภาศักดิ์ (2557) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การยังมีส่วนช่วยสนับสนุนและส่งเสริมบรรยากาศที่เป็นมิตร เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ซึ่งจะทำให้สมาชิกในองค์การทำงานเพื่อความสำเร็จร่วมกัน เชื่อมโยงกับ สกาวรัตน์ พานชูวงศ์



(2557) ที่ศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับความสำเร็จของการจัดการความรู้และวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้ยังสามารถอธิบายความสำเร็จของการจัดการความรู้ได้อีกด้วย กล่าวได้ว่า วัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นวัฒนธรรมที่ยอมรับว่าการเรียนรู้มีความสำคัญต่อความสำเร็จในองค์การ

2) ปัจจัยบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การและการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขมีความสัมพันธ์เชิงบวกกันในระดับสูง ($r=.833$) ทั้งนี้เนื่องจากสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขเป็นองค์การมหาชนที่มีความเป็นอิสระและคล่องตัวในการบริหารจัดการ มีบรรยากาศองค์การที่ทำให้บุคลากรรับรู้ว่าการให้การสนับสนุนบุคลากรและองค์การอย่างต่อเนื่องในทุก ๆ ด้าน จึงส่งผลให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในสถานการณ์ปัจจุบัน สอดคล้องกับงานวิจัยของอภิชาญ ทองใบ (2558) ซึ่งพบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และงานวิจัยของ ฉันทนา บุญชู (2554) ที่พบว่า ทุกมิติของการรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับทุกองค์ประกอบของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เช่นเดียวกันกับ รพีพัฒน์ ศรีสิลารักษ์ (2559) ที่พบว่า บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยกล่าวว่า บรรยากาศองค์การก่อให้เกิดประโยชน์อย่างมากต่อองค์การ ไม่ว่าจะเป็นช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เกิดสภาวะแวดล้อมที่ดีในการทำงาน อีกทั้งยังมีส่วนช่วยยกระดับพฤติกรรมการทำงานให้เพิ่มขึ้นได้อีกด้วย ดังนั้น บรรยากาศองค์การจึงถือเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ที่จะช่วยให้องค์การเกิดการปรับเปลี่ยนจนสามารถ

ขับเคลื่อนไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขมีความสัมพันธ์เชิงบวกกันในระดับสูง ($r=.719$) ทั้งนี้เนื่องจากผู้นำในสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการผลักดันนโยบายต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติ กระตุ้นให้บุคลากรให้มีลักษณะเป็นผู้ที่อยากจะเปลี่ยนแปลงและแสดงความรู้ความสามารถออกมาอย่างเต็มที่ตลอดจนชักนำให้ทุกคนมองงานของเขาในแง่มุมใหม่ ๆ เกิดแรงจูงใจที่อยากพัฒนาการเรียนรู้ของตนอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูตินันท์ มุ่งการนา (2561) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านองค์การแห่งการเรียนรู้ไปสู่ประสิทธิผลขององค์การได้ เนื่องจากผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และสื่อสารวิสัยทัศน์นั้นไปยังผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตาม ทำให้เกิดฉันทมติที่จะยอมรับสิ่งนั้นในองค์การ ยิ่งไปกว่านั้น เมื่อผู้นำและผู้ตามต่างเกิดความเข้าใจในความคาดหวังของทุกฝ่าย จะทำให้ผู้ตามเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานและเรียนรู้ในงานที่ทำ เช่นเดียวกับ รุ่งนภา จันทร์ลี (2562) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง โดยกล่าวว่าที่เป็นเช่นนั้นเพราะผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นผู้ผลักดันและน่านโยบายต่าง ๆ มาสู่การปฏิบัติ บุคลากรจึงเกิดการปรับเปลี่ยนแนวคิดและพฤติกรรมในทางบวกเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต และเป็นองค์การที่เข้มแข็ง อันทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดย Kolb, Osland & Rubin (1991) อ้างถึงใน รัตนา แสงจันทร์, 2559) ให้ความเห็นไว้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่คอยสนับสนุนประคับประคองให้องค์การได้เรียนรู้ปัญหาและเรียนรู้



ที่จะพัฒนาขีดความสามารถในการแก้ปัญหา ทั้งในด้านการดำเนินงานและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและทีม ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงนับเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนกิจกรรมและการดำเนินงานขององค์การไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

4) การบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขมีความสัมพันธ์เชิงบวกกันในระดับสูง ($r=0.799$) ทั้งนี้ เนื่องจากจากสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับการกำหนดระเบียบในการบริหารงานบุคคลไว้อย่างครอบคลุม ยึดโยงกับภารกิจของสถาบันที่มุ่งสู่การเป็นผู้นำระบบวิจัยที่อาศัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยใช้กลยุทธ์ในการบริหารงานตั้งแต่สรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ พัฒนาเพิ่มพูนศักยภาพ ให้คำตอบแทนและสวัสดิการ ตลอดจนธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของคณิตกร บุญทวีวัฒน์ (2556) ที่กล่าวว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีส่วนสำคัญให้เกิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้ง 4 ด้านย่อย ได้แก่ การได้มา การให้รางวัล การพัฒนา และการธำรงรักษา ล้วนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เช่นเดียวกับ Soliman & Spooner 2000 อ้างถึงใน คณิตกร บุญทวีวัฒน์, 2556) ที่กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพนั้น จะมีส่วนสำคัญในการออกแบบพฤติกรรมการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร เพื่อเสริมสร้างให้องค์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และงานวิจัยของ Fremeaux & Michelson (2017 อ้างถึงใน นรินดา กาญจนเจตน์, 2560) ที่พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะส่งผลต่อการทำงานของบุคลากรได้ อีกทั้งยังเป็นตัว

ช่วยในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าการทำงานของตนนั้นมีความหมาย และอยากทำงานให้ประสบความสำเร็จมากขึ้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า ผลของความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกันในระดับสูงนั้น จะเป็นข้อมูลสะท้อนให้ผู้บริหารในองค์กรตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อันเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญของการวางกลยุทธ์องค์กรเพื่อให้ก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ (Recommendations)

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สร้างและจัดการองค์ความรู้ เพื่อรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ
2. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เป็นผู้พร้อมต่อการเรียนรู้อยู่เสมอ
3. พัฒนากลไกสนับสนุนการบริหารจัดการองค์กรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. จัดให้มีศูนย์บริหารจัดการความรู้ (KM Center) เพื่อเป็นศูนย์กลางในการรวบรวมองค์ความรู้ต่าง ๆ และพัฒนาเครื่องมือ/ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ
2. อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความเข้มแข็ง ด้วยการพัฒนาทักษะเดิม (Upskill) เพิ่มเติมทักษะใหม่ (Reskill) ที่มีความจำเป็น เช่น ทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เป็นต้น รวมถึงส่งเสริมบุคลากรให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อยกระดับบุคลากรให้พร้อมรับสถานการณ์และตอบโจทย์ความต้องการขององค์กร
3. จัดทำแผนการพัฒนางานองค์กร/แผนยุทธศาสตร์ที่ให้ความสำคัญกับปัจจัยที่สนับสนุนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้



ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยเชิงผสมผสาน โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานในองค์การควบคู่ไปกับการวิจัยเชิงปริมาณ อันจะทำให้ผลการศึกษารอบคลุมในทุกมิติมากขึ้น

2. ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การทำงานเป็นทีม เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น เพื่อเป็นการพัฒนารูปแบบในการ

สนับสนุนการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ครอบคลุมยิ่งขึ้น

3. ควรศึกษาเปรียบเทียบระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จากองค์การที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เพื่อทำการเปรียบเทียบและสะท้อนกลับข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ทำให้เห็นจุดอ่อนจุดแข็งในการนำไปพัฒนาองค์การต่อไป

บรรณานุกรม

- กัญญภัตสร ชาติชัยประเสริฐ. (2553). สุนทรียศาสตร์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อการพัฒนาประเทศไทยสู่การเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้. วารสารพัฒนบริหารศาสตร์, 50(3), 21-41.
- เกศรี ลีลาศรีบรรจง. (2554). การประเมินองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- คณิศร บุญทวีวัฒน์. (2556). มิติวัฒนธรรมองค์การ การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ฉันทนา บุญชู. (2554). ปัจจัยที่เอื้อต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการโรงพยาบาลนครปฐม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). นครปฐม. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชุตินันท์ มุ่งการนา. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ กับประสิทธิภาพของเทศบาลนคร. (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). วารสารศรีนครินทรวิโรฒและพัฒน์, 11(21), 1-22.
- นฤมล พุ่มจันทร์. (2551). วิธีการพัฒนาพนักงานขององค์การแห่งการเรียนรู้. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). นครปฐม. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นรินดา กาญจนเจตน์. (2560). กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความสุขในการทำงาน : กรณีศึกษากรมหม่อนไหม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปิยะ ศักดิ์เจริญ. (2558). องค์ประกอบสำคัญที่ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต. วารสารครุศาสตร์, 43(2), 141-154.
- พรจิตา อังกนิทน์. (2560). แนวทางการพัฒนาองค์การประเภทธุรกิจธนาคารสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษาธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.



- ภูริกันต์ วัจน์ประภาศักดิ์. (2557). *ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ วัฒนธรรมองค์กร และผล การปฏิบัติงานของพนักงานระดับบังคับบัญชาในอุตสาหกรรมกระดาษแห่งหนึ่งในจังหวัดกาญจนบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). นครปฐม. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- รพีพัฒน์ ศรีสีลารักษ์. (2559). *การรับรู้บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ พนักงานประจำสังกัดสายทรัพยากรบุคคลและกำกับกิจกรรมองค์การ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)*. วารสารปริทัศน์, 8(1) : 61-83.
- รัตนา แสงจันทร์. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด*. (งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). จันทบุรี. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รุ่งนภา จันทรลี. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการ เรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาครูศาสตรมหาบัณฑิต). จันทบุรี. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สมบัติ กุสุมาลี. (2553). *เศรษฐกิจพื้นฐานความรู้: ฐานสำคัญของเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์*. For Quality, 156(7) : 106-111.
- สกวรัตน์ พานชูวงศ์. (2557). *ลักษณะวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการความรู้ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). นครปฐม. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุภะรัฐ ยอดระบำ. (2561). *การมุ่งสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลเกาะคา เทศบาลเมืองกระบี่ และเทศบาลนครขอนแก่น*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ. จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล. (2561). *สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต (A Lifelong Learning Society)*. สืบค้นเมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2564, จาก <https://www.truelookpanya.com/blog/content/66056/-teaartedu-teaart-teaarttea->.
- ศิริวิมล โพธิ์ไข่. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1*. (งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). จันทบุรี. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อนพัทธ์ พูลสวัสดิ์. (2563). *ตัวแบบวัฒนธรรมองค์การแห่งความยั่งยืน*. วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทาง มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 3(3), 112.
- อภิชาญ ทองใบ. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน สังกัดกรมควบคุมโรค กระทรวง สาธารณสุข*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). นครปฐม. มหาวิทยาลัยมหิดล.

David M. Garvin, et al. (2008). *Is Yours a Learning Organization?*. Harvard Business Review, 86(3),



109-116. Retrieved from

https://www.researchgate.net/publication/5440662_Is_Yours_a_Learning_Organization.

Ford, D. F. (1997). *Toward a learning organization: Guidelines for bureaucracies*. Master's thesis, Memorial University of Newfoundland. Dissertation Abstracts International, AAT MQ23134. Retrieved from https://research.library.mun.ca/1576/1/Ford_DavidFranklyn.pdf.

Garrate, B. (1990). *An old idea that has come of age*. People Management, 1(19), 25.

Goh, Swee C.. (1998). *Toward a learning organization: The strategic building blocks*. SAM Advanced Management Journal, 63(2), 15-22. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/284098152_Toward_a_learning_organization_The_strategic_building_blocks.

Kaiser, Sandra M. (2000). *Mapping the Learning Organization : Exploring A Model of Organizational Learning*. Dissertation for the Degree of Doctor of Philosophy of the Louisiana State University. Retrieved from https://digitalcommons.lsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=8202&context=gradschool_diss_theses.



วิกฤต COVID-19 เพิ่มความเหลื่อมล้ำทางสังคมในประเทศไทย

ผศ.ดร.พรรณปพร ลีวิโรจน์¹

Received 25th December, 2021

Revised 29th December, 2021

Accepted 30th December, 2021

บทคัดย่อ

ความเหลื่อมล้ำทางสังคมในประเทศไทยนั้นเป็นปัญหาเรื้อรังที่เกิดขึ้นมาอย่างยาวนาน และเมื่อมีการระบาดของโควิด-19 ขึ้นก็ยิ่งเพิ่มความเหลื่อมล้ำทางสังคมขึ้นไปอีกอย่างมาก โดยเฉพาะกลุ่มคนจนหรือกลุ่มเปราะบางทางสังคม จะได้รับผลกระทบมากที่สุด เพราะขาดรายได้เนื่องจากมาตรการ Lock down จึงไม่สามารถทำงานรายวันได้ รวมทั้งการปิดตัวของธุรกิจขนาดเล็กและขนาดกลาง และการสร้างชีวิต New Normal หลังจากการระบาดของโควิด-19 ยิ่งตอกย้ำความเหลื่อมล้ำทางสังคมในหลากหลายมิติเพิ่มมากขึ้น เช่น การประกอบอาชีพ รายได้ สุขภาพและการศึกษา อย่างไรก็ตามวิกฤตครั้งนี้อาจเป็นโอกาสที่ดี ทำให้ประชาสังคมได้ตระหนักถึงความสำคัญของความเหลื่อมล้ำมากขึ้น และมองเห็นช่องว่างของระบบสวัสดิการของรัฐในกลุ่มนี้มากขึ้น ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนโยบายและมาตรการต่างๆ ที่เอื้อต่อการแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคม เพื่อบรรลุยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในช่วง 5 ปี ต่อจากนี้ไปให้ลุล่วงไปได้

คำสำคัญ: ความเหลื่อมล้ำทางสังคม, โควิด-19, วิกฤตในประเทศไทย

¹ อาจารย์คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ



The COVID-19 crisis has increased social inequality in Thailand.

Panpaporn leevirpj

Abstract

Social inequality in Thailand is a long-standing chronic problem with the outbreak of COVID-19, the social inequalities are increasing even more, especially poor or socially vulnerable groups will be most affected by lack of income due to lock down measures, thus unable to perform daily work, including the closure of small and med-sized businesses and creating a New Normal life after the Covid-19 outbreak. It further reinforces the social inequality in many dimensions, such as occupation, income, health and education. However, this crisis can be a great opportunity for social work. As it has made civil society more focused on the problem of inequality and see more of the gaps in the state welfare system that help achieve a change in the direction that facilitates the advocacy of policies and measures to address social inequality problems for attaining the strategy of creating fairness and reducing inequality over the next 5 years.

Keywords: Social Inequality, COVID-19, Crisis in Thailand



บทนำ

สหประชาชาติได้กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาสังคมโลก จากทศวรรษที่ผ่านมา 8 ประเด็น คือ การจัดความยากจน ความหิวโหย โรคภัยไข้เจ็บ ความเท่าเทียมกันทางด้านเพศ การเข้าถึงน้ำที่สะอาดและสุขาภิบาลที่ดี การลดการตายแรกเกิด การส่งเสริมสุขภาพของแม่และการเข้าถึงการศึกษาขั้นพื้นฐาน และได้สิ้นสุดลงในปี พ.ศ. 2558 จากนั้นได้มีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนสำหรับสังคมโลก ที่นำไปใช้ในทศวรรษต่อไปนั้น ประกอบด้วย 17 ประเด็น โดยได้เพิ่มในประเด็นของความเหลื่อมล้ำทางสังคม ให้เป็นประเด็นที่สำคัญในการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ ให้เป็นประเด็นหนึ่งของการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในสังคมโลก (IIED, 2016) สำหรับประเทศไทยก็ได้มีการดำเนินการพัฒนาประเทศ ในช่วงห้าทศวรรษที่ผ่านมา ตามกำหนดของสหประชาชาติเช่นกัน โดยสามารถดำเนินนโยบายการพัฒนาประเทศเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ คือ สามารถยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้นได้ในหลากหลายรูปแบบ เช่น การส่งเสริมให้มิ้งงานทำ มีความมั่นคงในอาชีพและรายได้ การศึกษา การสาธารณสุข การส่งเสริมการสร้างอาชีพให้เกิดรายได้ นอกจากนี้ยังมีการแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้บรรเทาเบาบางลง เช่น การลดปัญหาความยากจน ความสามารถเข้าถึงบริการทางสังคมและสาธารณูปโภคได้ เป็นต้น อันเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนเพื่อแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำในสังคมให้ลดน้อยลงไป ถึงอย่างไรก็ตามยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในช่วง 5 ปี ที่ให้ความสำคัญกับการยกระดับคุณภาพบริการทางสังคมให้ทั่วถึง และการช่วยลดความเหลื่อมล้ำที่เป็นปัญหาเชิงโครงสร้างในสังคมไทย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม

แห่งชาติ, 2555) ถึงอย่างไรก็ตามปัญหาความเหลื่อมล้ำและความไม่เท่าเทียมกันในสังคม ในกลุ่มประชากรต่างๆ ยังคงมีอยู่อย่างมาก เช่น ความเหลื่อมล้ำในรายได้ การเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพ การเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบางในสังคม เช่น เด็ก ผู้หญิง ผู้พิการ ผู้สูงอายุ คนเร่ร่อน คนไร้บ้าน หรือแม้กระทั่งผู้ติดเชื้อไวรัสโควิด 19 เป็นต้น ฉะนั้นจะเห็นได้ว่าปัญหาความเหลื่อมล้ำในสังคมไทยยังคงมีอยู่และจะทวีความรุนแรงมากขึ้น เมื่อมีสถานการณ์วิกฤต COVID-19 (Coronavirus Disease 2019) ที่เริ่มระบาด ครั้งแรกที่เมืองอู่ฮั่น เมืองหลวงของมณฑลหูเป่ย์ ภาคกลางของประเทศจีนตั้งแต่วันที่ 30 ธันวาคม 2562 อู่ฮั่นเป็นเมืองใหญ่มีผู้คนอาศัยกันหนาแน่น จึงทำให้มีการระบาดของโรคมามากและแพร่กระจายไปอย่างรวดเร็ว และไม่สามารถดูแลรักษาได้ทันทั่วถึง จึงทำให้มีคนป่วยหนักและตายจำนวนมาก จนต้องปิดเมืองแต่อย่างไรก็ตามก็ไม่สามารถยับยั้งโรคที่กำลังระบาดอยู่ได้ ทำให้โรคได้ขยายความรุนแรงไปสู่ภูมิภาคต่างๆ ในหลายประเทศทั่วโลก

องค์การอนามัยโลก (WHO) จึงได้ประกาศให้ COVID-19 เป็นการระบาดใหญ่ (Pandemic) เมื่อวันที่ 11 มีนาคม 2563 ส่งผลให้จำนวนผู้ป่วยและผู้เสียชีวิตเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วทั่วโลก จำนวน 44,813,744 ราย มีอาการรุนแรง 81,261 ราย เสียชีวิต 1,179,974 ราย โดยประเทศที่มีจำนวนผู้ป่วยยืนยัน 10 อันดับแรก ได้แก่ สหรัฐอเมริกา 9,121,800 ราย อินเดีย 8,041,051 ราย บราซิล 5,469,755 ราย รัสเซีย 1,581,693 ราย ฝรั่งเศส 1,235,132 ราย สเปน 1,194,681 ราย อาร์เจนตินา 1,130,533 ราย โคลอมเบีย 1,041,935 ราย สหราชอาณาจักร 942,275 ราย และเม็กซิโก 906,863 ราย ส่วนจีนเป็นอันดับที่ 55 มีจำนวนผู้ป่วย 91,272 ราย จากรายงานผู้ป่วยยืนยันทั่วโลก



วันที่ 29 ตุลาคม 2563 วิกฤต COVID-19 ครั้งนี้ทำให้เศรษฐกิจในหลายประเทศทั่วโลกตกต่ำอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ปีปีซีได้สำรวจ พบว่า วิกฤต COVID-19 ส่งผลกระทบต่อประเทศยากจนมากที่สุด และส่งผลให้ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคมที่เป็นอยู่นั้นเลวร้ายลงไปอีก โดยคนในเคนยา 91%, ไทย 81%, ไนจีเรีย 80%, แอฟริกาใต้ 77%, อินโดนีเซีย 76%, และเวียดนาม 74% มีแนวโน้มมากที่สุดที่จะได้รับผลกระทบทางด้านการเงิน (กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข, 2563) อดีตเคยมีการระบาดลักษณะที่คล้ายกับ COVID-19 คือ การเกิดโรค SARS (พ.ศ. 2545) และ MERS (พ.ศ. 2557) ซึ่งทั้งสองโรคนั้นผู้ป่วยมีอาการหนักทั้งหมดและต้องอยู่ในโรงพยาบาล จึงจัดการกับการแพร่ระบาดของโรคได้ไม่ยากนัก ส่วนผู้ป่วยโรค COVID-19 ที่แพร่เชื้อ มีทั้งผู้ที่มีอาการน้อยหรืออาจไม่มีอาการ นอกเหนือจากผู้มีอาการหนักซึ่งมีน้อยกว่ามาก จึงจัดการควบคุมการระบาดได้ยากกว่า (มหาวิทยาลัยมหิดล, 2563) แม้ว่าเชื้อโคโรนาไวรัสจะระบาดไปแทบทุกประเทศทั่วโลก และในทุกกลุ่มประชากรอย่างเสมอภาคกัน ไม่ว่าคนรวยหรือคนจน แต่ผลกระทบกลับเกิดขึ้นไม่เท่าเทียมกัน นั้นแสดงให้เห็นถึงความเหลื่อมล้ำอย่างชัดเจน เช่น ผลการศึกษาขององค์การการเงินระหว่างประเทศ (International Monetary Fund: IMF) พบว่า ทุกๆ ครั้งหลังเกิดโรคระบาด จะยิ่งทำให้ความเหลื่อมล้ำระหว่างคนรวยกับคนจน ยิ่งมีช่องว่างห่างกันมากขึ้น และในวิกฤต Covid-19 นี้ก็จะเป็นเช่นเดียวกัน (รพีพัฒน์ อิงคสิทธิ์, 2563) ประเทศไทยก็ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของ COVID-19 ที่รุนแรงเช่นเดียวกับประเทศอื่นๆ ทั่วโลก ถึงแม้ว่าประเทศไทยสามารถควบคุมการแพร่ระบาดของ COVID-19 ได้ดีเป็นอันดับต้นๆ ของโลก แต่ก็ยังต้องเผชิญกับผลกระทบทางด้านสังคมและเศรษฐกิจอย่างรุนแรงที่สุดในรอบหลายปี

โดยประชาชนทุกคนได้รับผลกระทบทั่วหน้า ไม่ว่า จะอายุเท่าไร เพศใด รวยหรือจนล้วนได้รับผลกระทบ แต่ผลกระทบที่เกิดขึ้นในกลุ่มคนจนและเปราะบางในสังคมมีความรุนแรงมากกว่ากลุ่มอื่นๆ

ดังนั้น สถานการณ์ของวิกฤต COVID-19 นั้นเป็นตัวตอกย้ำให้ความเหลื่อมล้ำทางสังคมมีความรุนแรงขึ้นในทุกมิติ ที่เป็นปัญหาเรื้อรังของสังคมไทยอันยาวนาน ยิ่งประทุความรุนแรงมากขึ้นที่เป็นต้นเหตุของปัญหาต่าง ๆ เช่น เป็นปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาสังคมและการเมือง ความขัดแย้งในสังคม การกระทำผิดกฎหมายในรูปแบบต่าง ๆ เช่น อาชญากรรม การขายบริการทางเพศ เป็นต้น กลายเป็นวังวนแห่งปัญหาความเหลื่อมล้ำเชิงโครงสร้างและ เชิงสถาบันอื่นๆ ของไทย ฉะนั้นความเหลื่อมล้ำจึงเป็นประเด็นที่ต้องมีการแก้ไขอย่างเร่งด่วนและจริงจัง มิฉะนั้นปัญหาความเหลื่อมล้ำจะทวีความรุนแรงมากขึ้นในอนาคต ดังนั้น บทความนี้จึงต้องการที่จะขยายปมปัญหาความเหลื่อมล้ำที่เป็นประเด็นสำคัญส่งผลกระทบหลายมิติ หลังเกิดวิกฤต COVID-19 และเป็นปัจจัยเสี่ยงทำให้เกิดปัญหาอื่นๆ ตามมาในอนาคต ฉะนั้น เพื่อทำความเข้าใจวิกฤต COVID-19 ส่งผลต่อความเหลื่อมล้ำทางสังคมให้มากขึ้นอย่างไร เรามาทำความเข้าใจว่าความเหลื่อมล้ำทางสังคมเป็นอย่างไร ดังนี้

ความหมายความเหลื่อมล้ำทางสังคม

เมื่อกล่าวถึงความเหลื่อมล้ำ คนส่วนใหญ่มักจะคิดถึงความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจเป็นหลัก แต่ความจริงแล้วความเหลื่อมล้ำยังมีความเหลื่อมล้ำในด้านอื่นๆ อีก เช่น ความไม่เท่าเทียมกัน ความไม่เสมอภาค (Inequality, Disparity) ความแตกต่างกัน แบ่งแยก มีช่องว่างระหว่างกลุ่มชนชั้นในการเข้าถึงโอกาส หรือกลุ่มบุคคลในสังคมมีบางสิ่งที่ไม่เท่าเทียมกัน โดยปัจจัยที่ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำในสังคมนั้นมาจากหลากหลายสาเหตุ เช่น ต้นทุนทางสังคมไม่เท่ากัน โอกาสการเข้าถึง

การศึกษา การเข้าถึงการรักษาพยาบาล การเข้าถึงสวัสดิการต่าง ๆ ความเชื่อ เศรษฐกิจและชนชั้นทางสังคม เป็นต้น ความเหลื่อมล้ำทางสังคมแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

1. ความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ คือ ความไม่เท่าเทียมกันของการกระจายความมั่งคั่ง รายได้ และทรัพย์สินการถือครองที่ดิน เช่น ความแตกต่างของการกระจายรายได้ของคนจนกับคนรวย ที่มีความแตกต่างกันมาก สามารถดูได้จากรายได้เฉลี่ยต่อคน คนส่วนใหญ่ในสังคมเป็นผู้มีรายได้น้อย มีรายได้ไม่เพียงพอสำหรับการกินและใช้จ่ายในแต่ละวันเท่านั้น

2. ความเหลื่อมล้ำทางสังคม คือ โอกาสการเข้าถึงบริการสาธารณะ การจัดสรรและกระจายทรัพยากรและบริการของภาครัฐ เช่น การศึกษา สาธารณสุข การใช้ชีวิต การถูกเหยียดหยามกัน ความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคมนั้น มักจะมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเสมอ จะเห็นได้จากการที่คนไทยใช้เงินเป็นตัวแบ่งฐานะทางสังคม

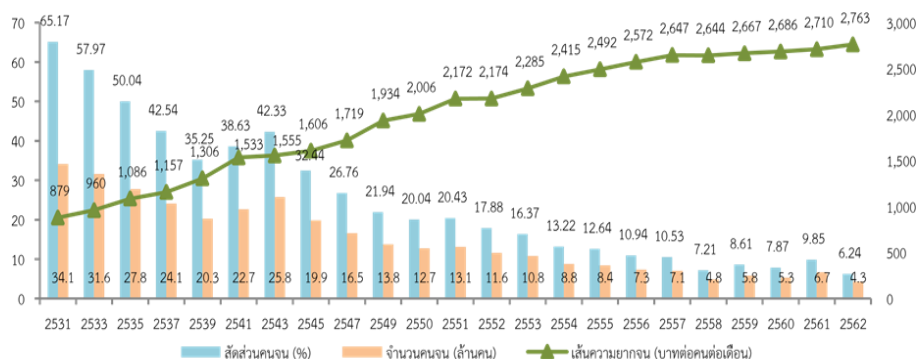
3. ความเหลื่อมล้ำทางด้านความยุติธรรม เป็นการพิจารณาความไม่เท่าเทียมกันทางสิทธิและโอกาสการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมของประชาชน

4. ความเหลื่อมล้ำทางการเมือง เป็นความเหลื่อมล้ำของอำนาจต่อรองทางการเมือง และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางการเมืองและกำหนดนโยบาย

ฉะนั้น ความเหลื่อมล้ำมีหลายมิติ คือ ความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ ความเหลื่อมล้ำทางสังคม ความเหลื่อมล้ำทางด้านความยุติธรรม และความเหลื่อมล้ำทางการเมือง ในบทความนี้จะให้ความสำคัญของความเหลื่อมล้ำทางสังคมเป็นหลัก ได้แก่ ขาดโอกาสการเข้าถึงบริการต่างๆ การเข้าถึงการศึกษา สุขภาพ เทคโนโลยี การประกอบอาชีพที่มีคุณภาพ เนื่องจากปัญหาความยากจน แล้วความเหลื่อมล้ำทางสังคมที่ผ่านมาเป็นอย่างไร และเมื่อเกิดวิกฤต COVID-19 ยิ่งส่งผลกระทบต่อความเหลื่อมล้ำทางสังคมให้มากขึ้นอย่างไร ดังต่อไปนี้

เส้นทางความเหลื่อมล้ำในสังคมไทย

1. ความเหลื่อมล้ำระหว่างคนรวยและคนจน แนวคิดความต้องการขจัดความยากจนเป็นเป้าหมายระดับโลก ที่รัฐบาลและองค์กรระหว่างประเทศให้ความสำคัญอย่างมาก ตั้งแต่วิกฤตต้มยำกุ้ง พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา แต่สัดส่วนของคนจนทั่วโลกลดลงอย่างต่อเนื่องจนกระทั่งปัจจุบัน เมื่อเกิดวิกฤต COVID-19 ทำให้คนจนเพิ่มมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ในปี 2563 ไทยเรามีกลุ่มผู้ได้รับผลกระทบจากแรงงานในระบบ 17.14 ล้านคน และแรงงานนอกระบบ 20.34 ล้านคน ซึ่งอาจส่งผลให้สถานการณ์ความยากจนและความเหลื่อมล้ำของประเทศไทยมีแนวโน้มสูงขึ้นๆ ที่ซ้ำเติมความยากจนและความเหลื่อมล้ำที่เป็นอยู่เดิมแล้ว (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2563) ดังกราฟต่อไปนี้



ที่มา: รายงานสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2563)

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าเส้นความยากจนและความเหลื่อมล้ำในสังคมไทย มีแนวโน้มที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องมาเป็นระยะเวลายาวนาน และเป็นปัญหาเรื้อรังยากจะแก้ไขให้ลดลงได้ เมื่อพิจารณาระหว่างปี 2556-2561 คนจนในไทยเพิ่มขึ้นจาก 7.2% เป็น 9.8% โดยเพิ่มขึ้นจาก 4.85 ล้านคน มาเป็นมากกว่า 6.7 ล้านคน ตัวเลขนี้สะท้อนภาพให้เห็นว่าความสำเร็จในการลดปัญหาความยากจนและความเหลื่อมล้ำ จากการเติบโตของเศรษฐกิจในช่วง 30 ปีที่ผ่านมา เริ่มถึงจุดที่จะไปต่อได้ยาก หรือถึงจุดที่จะเริ่มกลับกลายเป็นปัญหาขึ้นมาอีกครั้ง (ThaiPublica, 2021) อีกทั้งในปี 2563 จากนี้เป็นต้นไปประเทศไทยกำลังเผชิญกับการระบาดของไวรัสโควิด และยังพบการกลายพันธุ์ชนิดใหม่ ๆ ขึ้นอย่างต่อเนื่อง ยิ่งส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจไทยและเส้นความยากจนอย่างมาก เพราะ KKP Research ระบุว่าเมื่อต้นปี 2021 ที่ผ่านมา ธนาคารโลก (World bank) รายงานว่าการระบาดของโควิด-19 ทำให้ประเทศไทยมีผู้ที่เสี่ยงที่จะมีรายได้ต่ำกว่าเส้นความยากจน หรือระดับรายได้ไม่เพียงพอที่จะใช้ในชีวิตรประจำวันเพิ่มขึ้นอีก 1.5 ล้านคน สะท้อนถึงความเปราะบางของครัวเรือนไทยต่อภาวะวิกฤติและส่งผลกระทบต่อประชาชนกลุ่มที่เปราะบางมากที่สุด และยิ่งตอกย้ำความเหลื่อมล้ำที่มีอยู่ในสังคม (องค์การสหประชาชาติประเทศไทย, 2563) เกิดความไม่เท่าเทียมกันหลายด้าน เช่น การเข้าถึงบริการทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงที่รัฐจัดให้ โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบางทางสังคม ฉะนั้นเส้นความยากจนและความเหลื่อมล้ำเดิมมีความรุนแรงอยู่แล้ว เมื่อเกิดปัญหาวิกฤต COVID-19 จะยังมีแนวโน้มทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น

2. ความเหลื่อมล้ำด้านการประกอบอาชีพและรายได้ ในวิกฤติโควิด-19 ที่เริ่มมาตั้งแต่ปลายปี 2562 เมื่อโรค COVID-19 ได้แพร่ระบาดขึ้นรัฐบาลได้ประกาศมาตรการต่าง ๆ ในการควบคุม

โรค เช่น การเว้นระยะห่างทางสังคม (social distancing) การใช้เคอร์ฟิว (curfew) ห้ามออกนอกสถานที่ในเวลาที่กำหนด การใช้ พ.ร.ก.ฉุกเฉิน การปิดสถานที่ต่างๆ เช่น ห้างสรรพสินค้า สถานศึกษา สถานบันเทิง ฯลฯ เพื่อลดการแพร่ระบาดของโรค ทำให้ประชากรไม่สามารถออกไปทำงานหาเลี้ยงชีพได้ตามปกติ จึงขาดรายได้หรือตกงานทันที เพราะเมื่อสั่งปิดกิจการชั่วคราว มีหลายธุรกิจจำนวนมากได้รับผลกระทบโดยตรงจากวิกฤตครั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นธุรกิจร้านอาหาร ธุรกิจค้าขาย ธุรกิจท่องเที่ยว บริษัทและห้างร้าน ฯลฯ จำนวนมากต้องหยุดประกอบกิจการชั่วคราวหรือถาวรจำนวน 35,068 แห่งทั่วประเทศ กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล 3,970 แห่ง รวมถึงหาบเร่และแผงลอย ที่เป็นผลจากมาตรการปิดเมืองนี้ ทำให้มีการเพิ่มขึ้นของการว่างงานจากปีที่ผ่านมา มาจากการปิดตัวอย่างมากของอุตสาหกรรม (กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2563) กลุ่มประชาชนได้รับผลกระทบและเดือดร้อนมากจากมาตรการในครั้งนี้ โดยเฉพาะกลุ่มคนจนและกลุ่มเปราะบาง มักอยู่ในแรงงานนอกระบบ หรือพนักงานบริษัท หาเช้ากินค่ำ มีรายได้เป็นรายวัน รวมทั้งลูกจ้าง อาชีพรับจ้างทั่วไป ค้าขายหาบเร่แผงลอย ล้วนเป็นกลุ่มเปราะบางที่มักได้รับผลกระทบโดยตรงจากสถานการณ์โควิด-19 มากกว่ากลุ่มอื่น ๆ เพราะส่วนใหญ่เป็นอาชีพที่ไม่สามารถ work from home ได้ ปรับเปลี่ยนสถานที่ทำงานได้ยาก กลุ่มเปราะบางส่วนใหญ่มักจะประกอบอาชีพในภาคธุรกิจ ที่มีความจำเป็นต้องทำงานในสถานประกอบการ เช่น ธุรกิจบันเทิง ธุรกิจท่องเที่ยว ธุรกิจอุตสาหกรรม เมื่อมาตรการปิดเมืองจึงมีโอกาที่จะตกงาน ถูกให้พักงาน สูญเสียรายได้มากกว่ากลุ่มอื่น ๆ อีกทั้งแรงงานรายได้น้อยยังมักไม่มีเงินเก็บออมมากพอและไม่มีสินทรัพย์อื่น ๆ ที่สามารถสร้างรายได้ทดแทนได้ สำหรับผู้ที่มีทักษะสูงสามารถ



ทำงานธุรกิจออนไลน์ทดแทนได้ แต่กลุ่มนี้ไม่สามารถเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลได้ ไม่มีความรู้ทักษะด้าน IT ไม่มีคอมพิวเตอร์ มือถือหรืออินเทอร์เน็ต ภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีนี้ ความไม่เท่าเทียมกันด้านดิจิทัล (digital divide) ไม่ว่าจะเป็น การเข้าถึงอุปกรณ์สื่อสารดิจิทัล คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ที่แตกต่างกัน ยิ่งทำให้กลุ่มคนที่ไม่สามารถเข้าถึงและขาดทักษะทางดิจิทัล และจะมีแนวโน้มมีรายได้น้อย ยิ่งถูกทิ้งห่างออกไปทั้งในด้านโอกาสในการสร้างอาชีพและรายได้ และโอกาสในการเรียนรู้และแข่งขัน

จึงทำให้กลุ่มนี้มีความเสี่ยงต่อการไม่มีงานทำและขาดรายได้ โดยธนาคารโลกประเมินว่า จะมีคนจนใหม่เพิ่มขึ้นทันที 11 ล้านคน จะมี 25 ล้านคนต้องตกงาน ส่วนในประเทศไทย มีแรงงานนอกระบบกว่า 20 ล้านคน เป็นครึ่งหนึ่งของแรงงานในประเทศและทั้งหมดนี้ไม่อยู่ในระบบประกันสังคม จึงต้องมาหามาตรการต่างๆ ของรัฐ ให้เข้าถึงทุกคน

100,000

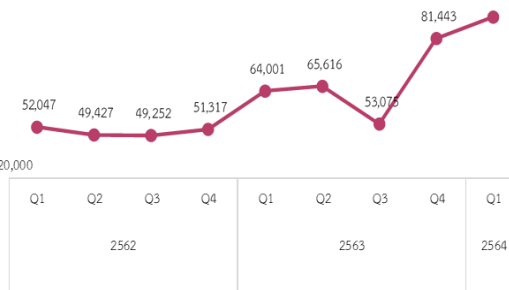
88,575

80,000

60,000

40,000

20,000



เมื่อเกิดโควิด-19 ระบบตลาดแรงงานได้ปรับเปลี่ยนการทำงานมาเป็นแบบ online แต่คนจนและกลุ่มเปราะบาง มีทักษะระดับต่ำหรือทักษะระดับกลาง ไม่มีความพร้อมด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลหรือการขาดเครื่องมืออุปกรณ์ ทำให้แรงงานกลุ่มนี้มีความเสี่ยงต่อการไม่มีงานทำอีก ทำให้ความสามารถในการเข้าถึงสินเชื่อในระบบน้อยกว่า การเข้าถึงมาตรการช่วยเหลือจากภาครัฐก็เป็นไป

อย่างทั่วถึงหรือไม่ (กิตติพงษ์ กิตยารักษ์, 2563) แต่สำหรับคนจน คนที่อาศัยอยู่ในชุมชนแออัดหรือสลัม แรงงานอพยพที่เช่าห้องอยู่รวมกันหลายๆ คนต่อห้อง และนักโทษ การเว้นระยะห่างทำได้ ยากหรือไม่ได้เลย นอกจากนี้ ที่อยู่อาศัยยังคับแคบหรือแออัด ไม่มั่นคงปลอดภัยจากโรค เช่น ชุมชนแออัด ที่ไม่เอื้อต่อการกักตัวอยู่บ้านและเว้นระยะห่างได้ตามนโยบายของรัฐบาล รวมทั้งสถานที่ที่ไม่เอื้ออำนวยในการทำงานหรืออยู่ในบ้านที่แออัดได้ตลอดเวลา ทำให้ขาดรายได้ทันที หรือเกิดภาวะ income shock ส่งผลต่อรายได้และปัญหาต่างๆ ตามมา ในปี 2563 มีภาวะการว่างงานมากขึ้นตั้งแต่เดือนเมษายน ที่เกิดจากสถานที่ทำงานเล็ก/หยุด/ปิดกิจการหรือหมดสัญญาจ้าง โดยอัตราการว่างงานเพิ่มขึ้นจากช่วงครึ่งหลังของปี 2563 หลังจากการแพร่ระบาด COVID-19 ระลอกสอง (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564) โดยแสดงอัตราการว่างงาน ดังกราฟต่อไปนี้

อย่างไม่ทั่วถึง ทำให้คนจนและกลุ่มเปราะบางที่ได้รับผลกระทบอย่างหนัก อาจจะต้องขายสินทรัพย์หรือก่อหนี้สินเพิ่มขึ้น จึงได้เพิ่มความเสี่ยงให้คนจนจากเดิมอยู่แล้ว ได้ถูกทำให้จมลงสู่ความยากจนลงไปอีก ที่ส่งผลให้ความเหลื่อมล้ำทางสังคมมีความรุนแรงขึ้น วิกฤตโควิดจึงได้เพิ่มความเสี่ยงให้คนที่ยากจนอยู่แล้ว สินทรัพย์หดหาย รายได้ลดลง และทำให้ความเหลื่อมล้ำทางรายได้รุนแรงและจำนวนมากขึ้น



เพราะแรงงานนอกระบบในประเทศไทยมีมากกว่าครึ่งของประเทศ และไม่สามารถเข้าสู่โครงข่ายความคุ้มครองทางสังคมได้ ไม่ได้อยู่ภายใต้มาตรการประกันสังคม

COVID-19 รุนแรงขึ้นมาในโลกแรกในช่วงมีนาคม 2563 ก่อนจะผ่อนแรงลงไปและย้อนกลับมารุนแรงกว่าเดิมในโลกปัจจุบันและยังไม่มีทีท่าว่าจะชะลอตัวลงเลยนั้น และอาจยังอยู่ในโลกนี้อีกยาวนาน จึงทำให้งานหลายอย่างมีแนวโน้มใช้เครื่องจักรและหุ่นยนต์มาแทนที่แรงงานเร็วกว่าที่คาดไว้ ยิ่งซ้ำเติมของการตกงาน และความเหลื่อมล้ำระหว่างคนรวยกับคนจนห่างกันมากขึ้นๆ แต่ผู้เขียนเชื่อว่าสำหรับคนยากจนแล้วผลกระทบเหล่านี้จะมีความรุนแรงกว่า เพราะคนยากจนจะเป็นคนกลุ่มแรกที่ตกงานและมีความยากลำบากมากกว่าคนที่ฐานะดี นอกจากนั้นแล้วคนจนในเมืองใหญ่ๆ ของหลายประเทศที่ไม่สามารถทำงานอยู่กับบ้านได้ หรือทำงานออนไลน์ ที่ไม่ต้องเจอหรือติดต่อกับคนอื่นโดยตรงได้ คนเหล่านี้จำนวนมากต้องอาศัยการขนส่งสาธารณะ เช่น รถเมล์หรือรถไฟใต้ดิน ซึ่งต้องเดินทางร่วมและอยู่ใกล้ชิดกับผู้อื่นโดยสารคนอื่นๆ ทำให้มีความเสี่ยงต่อการติดเชื้อมากยิ่งขึ้น

3. ความเหลื่อมล้ำด้านสุขภาพ ผลกระทบทางด้านสุขภาพในกลุ่มคนจนหรือกลุ่มเปราะบางก็จะมีมากกว่าคนรวย เนื่องจากอาการป่วยจาก COVID-19 มักร้ายแรงสำหรับผู้ป่วยที่มีสุขภาพไม่ดี ซึ่งโดยปกติคนกลุ่มนี้มักเป็นกลุ่มที่มีการดูแลตนเอง สภาพแวดล้อม สุขภาพและโภชนาการต่ำกว่าคนทั่วไป ทำให้เป็นกลุ่มเสี่ยงที่จะติด COVID-19 มากกว่ากลุ่มอื่นและจากการสำรวจยังพบว่าประชากรกลุ่มนี้เข้าถึงบริการทางการแพทย์ทำได้ยากลำบากมากขึ้น เพราะไม่สามารถเดินทางไปรับบริการได้ ซึ่งคนที่ไม่มีเงินเพียงพอสามารถไปหาแพทย์ได้ รวมถึงการเข้าไม่ถึงบริการสาธารณสุขทั้งในเชิงการให้ความรู้ การป้องกันและการรักษา โดยเฉพาะ

ผู้ที่ไม่มีอยู่ในระบบประกันสังคม ไม่มีบัตรประกันสุขภาพ ไม่มีการจ่ายเงินชดเชยว่างงาน เช่น คนไร้บ้าน ไม่มีที่อยู่อาศัยเป็นหลักแหล่ง ขาดสุขอนามัย และความรู้ในการดูแลตนเอง ใช้ชีวิตอยู่บนความเสี่ยงเป็นทุนเดิม จึงไม่ตระหนักในการป้องกันโรค ไม่มีสิทธิหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าและเข้าไม่ถึงบริการสุขภาพ เนื่องจากไม่มีบัตรประชาชนและการถูกตีตราทางสังคม (Social stigma) (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ), 2563)

นอกจากนั้นความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่เอื้อประโยชน์ต่อผู้ที่สามารถเข้าถึงได้ แต่กลุ่มผู้ด้อยโอกาสที่ขาดทั้งทักษะและการเข้าถึงเทคโนโลยีได้ จะไม่สามารถเข้าถึงความรู้ ข่าวสาร และบริการสาธารณสุขที่เกี่ยวข้องกับปัญหา COVID-19 ได้ รวมทั้งการเข้าถึงมาตรการต่างๆ จึงเป็นประเด็นท้าทายที่ต้องเร่งพัฒนาและแก้ไขในกลุ่มเปราะบางนี้ ให้มีความสามารถเข้าถึงบริการได้เท่าเทียม เพื่อลดปัญหาการระบาดของ COVID-19 ทั้งนี้ปัญหาโควิดทำให้เด็กและเยาวชนต้องซึมซับปัญหาเข้าไปในจิตใจ ทั้งเรื่องที่หัวหน้าครอบครัวตกงานขาดรายได้ ไม่มีเงินซื้ออาหารที่มีคุณภาพ ทำให้เด็กขาดสารอาหาร จากการกินไม่ครบหมวดหมู่ ไม่ครบมื้อ บางครั้งกินไม่อิ่ม เห็นสภาพแวดล้อมใกล้ตัวที่มีอัตราผู้ป่วย และคนรอบตัวกลายเป็นกลุ่มเสี่ยงเพิ่มขึ้น ส่งผลต่อสุขภาพจิต ที่อาจส่งผลการฆ่าตัวตาย การใช้สารเสพติด และการใช้ความรุนแรงในครอบครัวทั้งทางกาย จิตใจและทางเพศมากขึ้น

4. ความเหลื่อมล้ำด้านการศึกษา วิกฤต COVID-19 นอกจากจะทำให้ความเหลื่อมล้ำทางรายได้สูงขึ้นแล้วความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาก็จะสูงขึ้นด้วย เพราะครอบครัวตกงาน หรือรายได้ลดลงทำให้ขาดรายได้จึงเป็นข้อจำกัดในการใช้จ่ายเพื่อเลี้ยงดูสมาชิกในครอบครัว รวมถึงการศึกษาของบุตรหลานในครอบครัว บางครอบครัวต้องให้บุตรหลานหยุดเรียน เพราะไม่มีค่าเล่าเรียน หรือต้องพัก



การเรียนรู้เพื่อไปช่วยหารายได้อีกด้วย นอกจากนี้กลุ่มคนจนหรือกลุ่มเปราะบางเป็นกลุ่มที่ขาดโอกาสในการเรียนอยู่แล้ว เมื่อวิกฤต COVID-19 มีมาตรการปิดเมือง (lock down) การสอนก็ต้องปรับเป็นออนไลน์ ที่ต้องเรียนออนไลน์ที่บ้าน ปัญหาที่ตามมาของกลุ่มเปราะบาง คือ ปัญหาความไม่เท่าเทียมกันด้านดิจิทัล (digital divide) ในด้านการเรียน การสอนยุคโควิด-19 จะยิ่งส่งผลให้ความเหลื่อมล้ำด้านคุณภาพการศึกษาเป็นปัญหารุนแรงขึ้น เพราะไม่มีอุปกรณ์ในการเรียน ขาดอินเทอร์เน็ตที่ดี และสถานที่อาจไม่เอื้ออำนวยต่อการเรียน ส่วนพ่อแม่ก็มักไม่พร้อมและไม่มีความรู้ที่เพียงพอในการสอน หรือร่วมทำกิจกรรมกับลูกที่บ้านได้ ดังนั้นวิกฤต COVID-19 มีผลกระทบต่อการศึกษาทั่วโลก จากรายงานของข้อมูลล่าสุดเมื่อกลางเดือนกรกฎาคมของสหประชาชาติ กล่าวว่า เด็กกว่า 1 พันล้านคนใน 160 ประเทศทั่วโลกไม่ได้รับโอกาสการศึกษาอย่างที่เคยมี ขณะที่เด็กอีกอย่างน้อย 40 ล้านคน ขาดการเข้าถึงระบบการศึกษาก่อนวัยเรียน และกลุ่มนักเรียนที่มีความบกพร่องทางร่างกาย ขนกลุ่มน้อย ผู้พลัดถิ่น ล้วนเป็นกลุ่มเสี่ยงที่จะขาดโอกาสทางการศึกษาช่วงการระบาดของโควิด-19 นี้อย่างมาก ข้าเติมวิกฤตด้านการศึกษาช่วงก่อนโควิด โดยธนาคารโลกประเมินว่าจะมีเด็กกว่า 1,000 ล้านคน เป็นกลุ่มเสี่ยงที่จะไม่ได้รับการศึกษา (กิตติพงษ์ กิตยารักษ์, 2563) จึงทำให้ภาวะการเรียนรู้ของเด็กถดถอยกว่าปกติ ยิ่งทำให้คุณภาพการเรียนรู้ในภาพรวมตกต่ำลงไปกว่าเดิมอีกมาก เด็กกลุ่มเปราะบางจะมีความเสี่ยงสูงในการหลุดออกจากระบบการศึกษา เนื่องจากหลายครอบครัวขาดรายได้ จึงไม่มีค่าเล่าเรียน สำหรับเด็กและเยาวชนในชุมชนแออัดทุกแห่ง ล้วนสูญเสียสิทธิในทุกด้านอยู่แล้ว มีชีวิตที่เต็มไปด้วยความเสี่ยง พัฒนาการถดถอย ขาดความคุ้มครอง และขาดโอกาสในสังคม ซึ่งที่ผ่านมาคนรายได้น้อยไม่สามารถเข้าถึง

การศึกษาที่มีคุณภาพได้อยู่แล้ว การเข้าถึงการศึกษา ยังมีความไม่เท่าเทียมกันอยู่สูงยิ่งสร้างปัญหาที่ทับถมมากขึ้น

ฉะนั้น จะเห็นได้ว่าปัจจัย 3 ประเด็น คือ ด้านการประกอบอาชีพและรายได้ ด้านสุขภาพและด้านการศึกษา ที่เดิมมีปัญหาอยู่แล้ว และเมื่อเกิดปัญหาวิกฤต COVID-19 จะยังมีแนวโน้มของความเหลื่อมล้ำทางสังคมที่รุนแรงมากขึ้น อย่างไรก็ตาม วิกฤต COVID-19 ครั้งนี้ได้สร้างให้คนเข้าใจและได้หันมามองเห็นปัญหาของความเหลื่อมล้ำ ที่ทำให้ทัศนคติของคนเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่เอื้อต่อการผลักดันนโยบาย ในการแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำในสังคมไทยร่วมกัน วิกฤตครั้งนี้อาจเป็นโอกาสที่ดีในการลงมือผ่าตัดโครงสร้างทางสังคมและเศรษฐกิจ เพื่อแก้ไข้ปัญหาที่เกิดขึ้นใหม่และปัญหาเรื้อรังที่มีอยู่แล้วในครั้งเดียว เพื่อนำไปสู่ความเท่าเทียมและความเสมอภาคกันในสังคม ซึ่งต้องมีมาตรการในการกำกับดูแล ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2563)

1. ลดความเหลื่อมล้ำด้านการศึกษา พัฒนาคุณภาพบุคลากรครูอาจารย์และการเรียนการสอนโดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนในชนบทและที่ห่างไกล นำเอาเทคโนโลยีมาใช้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ทางไกล ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ให้ประชาชนได้มีโอกาสเรียนรู้ทักษะใหม่หรือพัฒนาทักษะเดิมที่มีอยู่แล้วให้ทันกับโลกยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล

2. พัฒนาระบบการคุ้มครองทางสังคม จากวิกฤตที่ผ่านมาทำให้เห็นว่าประชาชนจำนวนมากยังมีการตกหล่นจากความช่วยเหลือจากรัฐ นอกจากนั้นระบบการคุ้มครองทางสังคมยังเป็นหนึ่งในเครื่องมือที่ช่วยลดความเหลื่อมล้ำได้อย่างดี ฉะนั้นภาครัฐควรเร่งพัฒนาระบบการคุ้มครองทาง



สังคมให้สามารถคุ้มครองประชาชนได้อย่างถ้วนหน้า
ให้ความช่วยเหลืออย่างทันถ่วงทีและเพียงพอ

3. ส่งเสริมการเข้าถึงบริการทางการเงิน
โดยสร้างกลไกจัดการความเสี่ยงเพื่อทำให้
ผู้ประกอบการรายเล็กและกลางสามารถบริหาร
จัดการความเสี่ยงในยามวิกฤตได้ ออกแบบ
ผลิตภัณฑ์สำหรับรายย่อยโดยอาศัยเทคโนโลยีที่
กำลังเติบโต เช่น การนำ FinTech มาช่วยลดความ
อสมมาตรทางข้อมูล (asymmetric information)
ระหว่างผู้ให้บริการทางการเงินและผู้ประกอบการ
SMEs หรือ การสนับสนุนโครงสร้าง Microfinance
ให้แข็งแกร่งขึ้น ซึ่งจะเสริมการเข้าถึงสินเชื่อการ
ประกอบการในอนาคต สร้างโอกาสสำหรับคน
รายได้น้อยในการเป็นผู้ประกอบการ

4. ปรับปรุงระบบภาษีให้สามารถกระจาย
รายได้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น มาตรการทาง
ภาษีเป็นอีกหนึ่งเครื่องมือสำคัญในการกระจาย
รายได้ แต่ในปัจจุบันยังมีช่องโหว่ในระบบให้คนรวย
จำนวนมากไม่ต้องเสียเงินได้หลายประเภท รัฐบาล
ควรแก้ไขกฎหมายเพื่อปิดช่องโหว่ต่างๆ ตลอดจน
ทบทวนมาตรการลดหย่อนภาษีที่เอื้อกับผู้มีรายได้สูง
และพัฒนาการจัดเก็บภาษีที่ดินและทรัพย์สินให้มี
ความเหมาะสม

5. ปรับปรุงปัจจัยเชิงสถาบัน ลดการ
ผูกขาดของทุนใหญ่ในตลาดโดยการบังคับใช้
กฎหมายแข่งขันทางการค้าอย่างจริงจัง กระจาย
อำนาจการคลังและการเมืองสู่ท้องถิ่น สร้างความ
เข้มแข็งให้สื่อและภาคประชาชน รวมถึงปฏิรูป
กฎหมายและกระบวนการยุติธรรมเพื่อแก้ปัญหา
คอร์รัปชันและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
ในกระบวนการประชาธิปไตย อันนำไปสู่การ
ออกแบบนโยบายที่มีการคำนึงถึงผลประโยชน์ของ
คนทุกกลุ่มในสังคม

สรุป

ฉะนั้น ความเหลื่อมล้ำทางสังคมใน
ประเทศไทยที่อาจมีผลเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง
และมีความรุนแรงสูงขึ้นหลังจากการระบาดของโค
วิด-19 ส่งผลต่อความแตกต่างในทุนมนุษย์และทุน
กายภาพระหว่างคนจนและคนรวย เนื่องจากกลุ่ม
คนจนหรือกลุ่มเปราะบางทางสังคม หาเช้ากินค่ำ
เมื่อมีมาตรการ Lock down ทำให้ขาดรายได้ จาก
การปิดตัวของธุรกิจขนาดเล็กและขนาดกลางในช่วง
การระบาด ทำให้ขาดรายได้ หรือตกงาน ยิ่งคนจน
จะยิ่งขาดโอกาสมากกว่าคนอื่นๆ เนื่องจากมีรายได้
รายวัน เมื่อขาดงานก็ไม่มีรายได้ หรือทำงานใน
สถานประกอบการเล็กๆ เมื่อปิดเมืองก็ตกงาน ทำให้
บุตรหลานขาดโอกาสในการเข้าถึงระบบการศึกษา
ที่ต้องเรียน online ขาดอุปกรณ์การเรียน รวมถึง
ปัญหาสุขภาพ เนื่องจากไม่มีเงินเพียงพอหาซื้อ
อาหารรับประทานได้ และเป็นปัญหามากกว่ากลุ่ม
อื่นๆ รวมทั้งระดับความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้
การถือครองทรัพย์สิน ขาดโอกาสการเข้าถึงบริการ
อย่างไรก็ตามวิกฤตครั้งนี้อาจเป็นโอกาสที่ดีในการ
ทำงานสังคมสงเคราะห์ ที่คอยกระตุ้นให้ประชา
สังคมได้หันมาให้ความสำคัญกับปัญหาด้านความ
เหลื่อมล้ำ และช่องว่างของระบบสวัสดิการของรัฐ
สำหรับในกลุ่มนี้มากขึ้น โดยเป็นหน่วยสนับสนุน
ข่าวสารข้อมูลที่เป็นประโยชน์ สร้างทัศนคติคนใน
สังคมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่เอื้อต่อ
การผลักดันนโยบายและมาตรการแก้ไขปัญหาความ
เหลื่อมล้ำทางสังคม เพื่อนำไปสู่ยุทธศาสตร์การสร้าง
ความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในช่วง 5 ปีต่อ
จากนี้ไปให้ลุล่วงไปได้



บรรณานุกรม

- กมลวรรณ คารมปราชญ์ คลายแก้ว. (2562). กระบวนการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความเป็นเลิศในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของทหารบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ในความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมของประชาชน. (รายงานผลการวิจัย). ม.ป.ท. : ม.ป.พ.
- กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ. (2564). ฐานข้อมูลศูนย์บริการคนพิการทั่วไป. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 กันยายน 2564, จาก <https://docs.google.com>
- กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ. (2562). แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติฉบับที่ 5 พ.ศ. 2560 - 2564. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 กันยายน 2564, จาก <http://web1.dep.go.th/?q=th/law>
- กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ. (2564). สถิติข้อมูลคนพิการที่มีบัตรประจำตัวคนพิการ. สืบค้นเมื่อวันที่ 31 สิงหาคม 2564, จาก <http://ecard.dep.go.th>
- ฐิติรัตน์ ดิศโยธิน. (2550). บทบาทองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีต่อการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุในชุมชน กรณีศึกษา จังหวัดหนองคาย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. สืบค้นจาก http://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:110682
- ฐิติวัจน์ ทองแก้ว, วิริยญา สุทธิกุล, และธีระวัฒน์ จันทิก. (2560). ทัศนคติต่อคนพิการ : ปัจจัยสำคัญที่ผลักดันหรือขวางกั้นการสร้างความเท่าเทียม. วารสารราชภัฏเพชรบูรณ์สาร, ปีที่19 (ฉบับที่2), หน้า 19-36. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 กันยายน 2564, จาก <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/jpcru/article/view/202890/141508>
- ณณิ อินทร์จันทร์. (2557). สวัสดิการการดูแลคนพิการในทัศนะผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดเพชรบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 กันยายน 2564, จาก http://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:138391
- เมฆินทร์ เมหาวิกุล. (2557). ศึกษารูปแบบและโครงสร้างการดำเนินงานของศูนย์บริการคนพิการ. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยสยาม. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 กันยายน 2564, จาก <https://dric.nrct.go.th/Search/ShowFulltext/2/279305>
- วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์. (2563). การปฏิรูปกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ. วารสารบัณฑิตศึกษานิติศาสตร์, ปีที่13 (ฉบับที่4), หน้า 615. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 กันยายน 2564, จาก <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/gradlawtujournal/article/view/239099/165837>
- ศิริวัฒน์ ขนาคุณ. (2560). กระบวนการตัดสินใจซื้อกระบอกฉีดยาของผู้บริโภคในเขตจังหวัดสมุทรปราการ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 กันยายน 2564, จาก <https://doctemple.wordpress.com/category/mba/%e0%b8%81>
- ศุภชาติ กันควร. (2557). การเตรียมความพร้อมก่อนการถ่ายโอนภารกิจ ศูนย์ 3 ้วย สาขาสายใยรักแห่งครอบครัวว่าสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 กันยายน 2564, จาก http://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:93884



สำนักปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2558). พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนา
คุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556. สืบค้นเมื่อวันที่ 12
กุมภาพันธ์ 2564, จาก <http://law.m-society.go.th/law2016/law/view/551>

อนุดิตร อนุเรื่อง. (2560). การรับรู้ทัศนคติ และการมีส่วนร่วมในการพัฒนากิจกรรมของชมรมผู้สูงอายุ เขต
ราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
สืบค้นเมื่อวันที่ 10 กันยายน 2564, จาก
http://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:143990

อจธรา อาษา. (2559). การเข้าถึงบริการของคนพิการและผู้ดูแลคนพิการในศูนย์บริการคนพิการทั่วไปที่จัดตั้งใน
จังหวัดกำแพงเพชร. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
สืบค้นเมื่อวันที่ 12 กันยายน 2564, จาก
https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:139504



การรับรู้บทบาทการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ในการช่วยเหลือและคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ ตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551

ธันถณัฐ์ สุขโชติรัตน์¹ศ.ระพีพรรณ คำหอม²Received 26th November, 2021Revised 30th December, 2021Accepted 30th December, 2021

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้บทบาทการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่และศึกษาการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ในการช่วยเหลือและคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 ระเบียบวิธีวิจัยเป็นการศึกษาเชิงสำรวจ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานเจ้าหน้าที่ที่ผ่านการอบรมหลักสูตรพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมาย เฉพาะข้าราชการพลเรือนตําแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ นักพัฒนาสังคม และนักจิตวิทยาในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำนวน 219 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปรด้วยการหาค่า t-test และ F-test/One – way ANOVA เมื่อพบความต่างจะหาความต่างรายคู่ด้วยวิธีทดสอบเชฟเฟ (Scheffe) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการศึกษามีดังนี้

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 26 – 35 ปี จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการคุ้มครองสวัสดิภาพผู้เสียหาย และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้านการค้ามนุษย์ไม่เกิน 5 ปี สำหรับภาพรวมของการรับรู้บทบาทอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 ของพนักงานเจ้าหน้าที่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความรู้อยู่ในระดับสูง โดยมีการรับรู้ด้านเจตนาของกฎหมาย มากที่สุด รองลงมาเป็นการรับรู้ด้านความหมายของการค้ามนุษย์ และด้านการช่วยเหลือและคุ้มครองสวัสดิภาพผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ ในสัดส่วนที่เท่ากัน และมีการรับรู้ด้านวัตถุประสงค์ของการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์น้อยที่สุด ส่วนภาพรวมการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 ของพนักงานเจ้าหน้าที่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ในระดับมาก โดยมีการปฏิบัติงานด้านการคัดแยกผู้เสียหายมากที่สุด รองลงมาเป็นการปฏิบัติงานด้านการคุ้มครองผู้เสียหาย รองลงมาเป็นการปฏิบัติงานด้านการส่งกลับและคืนสู่สังคม และมีการปฏิบัติงานด้านการช่วยเหลือเบื้องต้นน้อยที่สุด ผลการทดสอบความแตกต่าง พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีการรับรู้บทบาทการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนอายุที่แตกต่างกันมีการปฏิบัติงานในการช่วยเหลือเบื้องต้นแตกต่างกัน และลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับการช่วยเหลือคุ้มครองผู้เสียหายแตกต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ในภาพรวม และการปฏิบัติงานในการช่วยเหลือเบื้องต้นแตกต่างกัน ข้อเสนอแนะ ควรมีการอบรมหลักสูตรการ

¹ นักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม

คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

²อาจารย์ที่ปรึกษา สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์



ช่วยเหลือและคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ และมีการฝึกปฏิบัติจากกรณีศึกษา ควรมีการกำหนดหลักสูตรอบรมพนักงานเจ้าหน้าที่โดยแบ่งตามอำนาจหน้าที่ ควรมีการกำหนดการทดสอบพนักงานเจ้าหน้าที่ ตลอดจนการติดตามและประเมินผลการอบรมพนักงานเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง โดยผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ด้านการติดตามและประเมินผล รวมทั้ง บูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาคีเครือข่ายในการทำงานด้านการช่วยเหลือและคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ ในรูปแบบทีมสหวิชาชีพ

คำสำคัญ : การค้ามนุษย์, พนักงานเจ้าหน้าที่, การรับรู้บทบาท, การปฏิบัติงาน



Recognition of the Operational Role of Competent Officials in Helping and Protecting Victims of Human Trafficking according to the Anti-Trafficking in Persons Act B.E. 2551

Tantanat Sukhotitirat¹

Professor Repeeapan Khamhom²

Abstract

The purpose of this research study was to study the perceived role of competent officers and study the operations under the authority to assist and protect victims of trafficking in persons under the Anti-Trafficking in Persons Act B.E. 2551 (2008). Research methodology is quantitative research. Survey data was collected by using a questionnaire with a sample group, ie, competent officials who have undergone legal competence training courses, civil servants, social workers, social developers, and psychologists under the Ministry of Social Development and Human Security. The data were analyzed using descriptive statistics such as frequency, percentage, mean and standard deviation. and inferential statistics i.e. the difference between the variables were analyzed by t-test and F-test/One-way ANOVA. When the difference was found, the pair difference was determined by using the Scheffe test by setting the level of statistical significance at 0.05. The study is as follows.

The results of the study revealed that most of the samples were female, aged between 26-35 years old, graduating with a bachelor's degree, performing work on the protection of the welfare of the victims and the duration of working in human trafficking is not more than 5 years. For an overview of the perception of roles and duties under the Anti-Trafficking in Persons Act B.E. high level. As for the overview of the operations under the authority under the Anti-Trafficking in Persons Act B.E. 2551 (2008), the competent officials found that as for the overview of the perceptions of the roles and duties under the Anti-Trafficking in Persons Act B.E. As for the overview of the operations under the authority under the Anti-Trafficking in Persons Act B.E. 2551 (2008), the competent officials found that most of the sample group performed their duties following their authority at a high level. In terms of separating the most victims followed by the practice of victim protection followed by work on repatriation and reintegration and the least amount of first aid operations, The results of the different tests revealed that different sexes had different perceptions of the role of performance. Different ages had different first aid operations,



and the nature of work related to helping and protecting the victims is different work following the overall authority and the operation of the first aid is different.

Recommendations, there should be training courses on helping and protecting victims of human trafficking. and have a practice based on case studies, there should be a training course for competent officials, divided according to their powers and duties. Competent testing should be scheduled as well as continuously monitoring and evaluating the training of competent officials by knowledgeable expertise and experience in monitoring and evaluation including the integration of cooperation among network partners in the work of helping and protecting victims of human trafficking. in the form of a multidisciplinary team.

Keywords: Human trafficking, Competent official, Role perception, Performance



บทนำ

การค้ามนุษย์เป็นปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติที่สำคัญในระดับสากล ที่ประชาชนนับแสนนับล้านคนโดยเฉพาะเด็กและสตรีถูกแสวงหาประโยชน์และละเมิดสิทธิมนุษยชน ซึ่งประเทศไทยตระหนักและให้ความสำคัญกับการป้องกันและปราบปรามปัญหาการค้ามนุษย์อย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยในปี พ.ศ. 2551 ประเทศไทยประกาศใช้พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 ซึ่งถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ให้มีความชัดเจน และเห็นผลเป็นรูปธรรม โดยมีกลไกในการนำนโยบายและกฎหมายไปสู่การปฏิบัติในหลายระดับและหลายรูปแบบ คือ 1) กลไกระดับชาติ 2) กลไกในระดับพื้นที่ 3) กลไกระดับบุคคล และ 4) กลไกทางด้านงบประมาณ นอกจากนี้ รัฐบาลยกระดับให้ “การป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์” เป็นวาระแห่งชาติ เมื่อวันที่ 3 เมษายน 2558 โดยมุ่งเน้นการดำเนินงานตามมาตรการสากล 5P ได้แก่ ด้านนโยบาย ด้านการดำเนินคดีและการบังคับใช้กฎหมาย ด้านการคุ้มครองช่วยเหลือให้บริการแก่ผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ ด้านการป้องกัน และด้านความร่วมมือกับทุกภาคส่วนและความร่วมมือระหว่างประเทศ

การดำเนินการเพื่อป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์และการปฏิบัติตามมาตรการสากล 5P ในด้านต่างๆ เพื่อต่อต้านการค้ามนุษย์ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยพนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ เทคนิค และวิธีการต่างๆ พร้อมทั้งความรู้ ความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ และบทบาทของตนเองตลอดจนทัศนคติที่ดีต่อความรับผิดชอบ และการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มกำลังความสามารถ ซึ่งพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 ถือได้ว่าเป็นกลไกระดับบุคคล ที่เป็น

กลไกในการนำหลักการในกฎหมายมาสู่การปฏิบัติงาน โดยในพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน คือ 1) ดำเนินงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ 2) ดำเนินงานด้านการช่วยเหลือคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติ พนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 จึงกลายเป็นเสมือนฟันเฟืองสำคัญในการนำนโยบายของรัฐบาลด้านการต่อต้านการค้ามนุษย์ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ

จากการที่ประเทศไทยยังคงถูกจัดอยู่ในระดับ tier 2 ซึ่งรัฐบาลยังไม่บรรลุมาตรฐานขั้นต่ำในหลายประเด็นสำคัญ ส่วนหนึ่งคือ พนักงานเจ้าหน้าที่ยังไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากองค์ประกอบด้านบุคลากร ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการรับรู้ และด้านองค์กร ดังนั้น การดำเนินการเพื่อป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ และช่วยเหลือคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ให้ประสบความสำเร็จ จำเป็นต้องอาศัยกลไกพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อนำหลักการไปสู่การปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรม และเป็นไปในทิศทางตามที่กฎหมายกำหนด ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่าพนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของตนตามที่กฎหมายกำหนดมากน้อยเพียงไร และสามารถปฏิบัติงานในบทบาทตามอำนาจที่ได้รับได้เพียงใด นอกจากนั้นแล้วพนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจมีการปฏิบัติงานในบทบาทตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดหรือไม่ อย่างไร และการรับรู้ของพนักงานเจ้าหน้าที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่หรือไม่ อย่างไร



วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการรับรู้บทบาทการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ในการช่วยเหลือและคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551

2. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ในการช่วยเหลือและคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey study) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มพนักงานเจ้าหน้าที่ที่ผ่านการอบรมหลักสูตรพนักงานเจ้าหน้าที่ในการดำเนินงานเพื่อป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 เฉพาะข้าราชการพลเรือนตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ นักพัฒนาสังคม และนักจิตวิทยาในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำนวน 219 คน จากจำนวนประชากรรวมทั้งหมด 483 คน ตามสูตรในการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) และสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) ตามสัดส่วนพนักงานเจ้าหน้าที่ในแต่ละตำแหน่ง จากนั้นมีการทดสอบหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน พบว่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) มีค่ามากกว่า 0.5 ในทุกข้อคำถาม แสดงว่าข้อคำถามมีความถูกต้องและเที่ยงตรงสามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษาได้ จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองความเชื่อมั่นโดยใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียงกับประชากรที่ใช้

ในการศึกษา และนำแบบสอบถามมาตรวจสอบหาความเชื่อมั่น โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ซึ่งแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นที่จะสามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่จำนวน 219 ชุด ตามที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งได้แบบตอบรับคืนคิดเป็นร้อยละ 100 เมื่อได้ข้อมูลครบถ้วนแล้วได้นำข้อมูลมาประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปรด้วยการหาค่า t-test และ F-test/One – way ANOVA เมื่อพบความต่างจะหาความต่างรายคู่ด้วยวิธีทดสอบเชฟเฟ (Scheffe) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา

1. พนักงานเจ้าหน้าที่ในการช่วยเหลือและคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ หมายถึง พนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 ได้แก่ พนักงานฝ่ายปกครอง ตำรวจชั้นผู้ใหญ่ หรือข้าราชการพลเรือนสามัญ ประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการขึ้นไป ที่ผ่านการอบรมหลักสูตรพนักงานเจ้าหน้าที่ในการดำเนินงานเพื่อป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนและได้รับการแต่งตั้งโดยรัฐมนตรีกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง และปฏิบัติงานด้านช่วยเหลือและคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ ซึ่งในงานวิจัยฉบับนี้ หมายถึง ข้าราชการพลเรือนตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์



นักพัฒนาสังคม และนักจิตวิทยาในสังกัดกระทรวง การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

2. การรับรู้บทบาทการปฏิบัติงานของ พนักงานเจ้าหน้าที่ หมายถึง พนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความเข้าใจต่อภาระที่ต้องรับผิดชอบตาม สถานภาพที่กำหนดไว้โดยกฎหมายและความ คาดหวังของสังคมต่อการดำรงตำแหน่งเป็นพนักงาน เจ้าหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติ ป้องกันและ ปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 ที่มีบทบาทใน การช่วยเหลือและคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้า มนุษย์ ภายใต้หลักการตามที่พระราชบัญญัติป้องกัน และปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 กำหนด

3. การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ใน การช่วยเหลือและคุ้มครองสวัสดิภาพผู้เสียหายจาก การค้ามนุษย์ เป็นกระบวนการช่วยเหลือ หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานในการให้ความ ช่วยเหลือคุ้มครองของพนักงานเจ้าหน้าที่ตาม พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 ตามบทบาทและอำนาจหน้าที่ด้านการ ให้ความช่วยเหลือและคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้า มนุษย์ตามที่พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปราม การค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551

ทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีการรับรู้

การรับรู้ เป็นพื้นฐานสำคัญในการแปล ความหมายและตอบสนองต่อสิ่งเร้าเฉพาะบุคคล เป็นการจัดระเบียบ ระบุ และแปลผลข้อมูลจาก ประสาทสัมผัสเพื่อใช้เป็นแบบจำลองและเข้าใจ ข้อมูลรอบๆ ตัว (Schacter and Daniel, 2011) ซึ่ง กระบวนการรับรู้ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน (สิทธิโชค วรานุสันติกุล, 2524, น. 59-65) คือ 1) การเลือก 2) การจัดระบบ ได้แก่ ภาพและพื้น และการทำให้

ง่าย และ 3) การแปลความ ซึ่งกันยา สุวรรณแสง (2544) อธิบายว่าการรับรู้ของบุคคลมีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับ 1) อิทธิพลที่มาจากภายนอก และ 2) อิทธิพลที่มาจากภายใน นอกจากนั้น วิชาพร มาพบ สุข (2540, น. 242) ได้แบ่งการรับรู้ว่าประกอบด้วย องค์ประกอบ 4 ประการ คือ 1) สิ่งเร้า 2) ประสาท สัมผัสและความรู้สึกสัมผัส 3) ประสบการณ์เดิมหรือ ความรู้เดิมเกี่ยวกับสิ่งเร้าที่ได้สัมผัส และ 4) การ แปลความหมาย ดังนั้น การรับรู้จึงเป็นกระบวนการ ที่มนุษย์ใช้ตีความสิ่งที่เห็น สิ่งที่ได้ยิน และสิ่งที่รู้สึก ด้วยประสาทสัมผัสทั้ง 5 เพื่อให้รู้ว่าสิ่งที่สัมผัสนั้นคือ อะไร โดยสิ่งที่รับรู้มีทั้งที่เป็นวัตถุ หรือมนุษย์ด้วยกัน และเป็นไปภายในจิตของเราเอง จึงสามารถ แบ่งการรับรู้ออกตามสิ่งที่รับรู้ ออกเป็นการรับรู้โลก ทางวัตถุ การรับรู้โลกทางจิต และการรับรู้โลกทาง สังคม ดังนั้น ทฤษฎีการรับรู้จึงมีความสำคัญในการ อธิบายการรับรู้พร้อมการปฏิบัติบทบาทของ พนักงานเจ้าหน้าที่ตามอำนาจหน้าที่ใน พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 คือ เมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่มีความรู้ความ เข้าใจ และเรียนรู้ฝึกฝนทำให้เกิดความเข้าใจและ กลายเป็นประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อเจอ เหตุการณ์หรือสถานการณ์ย่อมทำให้สามารถ ปฏิบัติงานได้จริง ตามแนวทางการปฏิบัติที่ได้จาก การอบรมและประสบการณ์จากการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีบทบาท

บทบาท เป็นพฤติกรรมที่ถูกคาดหวังให้ผู้ที่ รับบทบาทปฏิบัติ หรือที่เรียกว่าบทบาทที่ถูกกำหนด และบทบาทที่ปฏิบัติจริง เป็นการปฏิบัติตามหน้าที่ และตำแหน่ง (Cohen, 1979, pp. 35-36) ซึ่ง บทบาท มีองค์ประกอบ 4 ลักษณะ (Allport, 1973, pp. 181-184) คือ 1) บทบาทที่สังคมคาดหวัง 2) การรับรู้บทบาท 3) การยอมรับบทบาทของบุคคล และ 4) การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของบุคคล ซึ่ง ทีมสหวิชาชีพ หรือนักวิชาชีพแต่ละคนก็จะมีบทบาท



ที่แตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับสาขาอาชีพที่ได้รับ การฝึกอบรมให้มีความรู้ มีทักษะ และความสามารถ เฉพาะด้านที่แตกต่างกัน โดยมาทำงานร่วมกัน เพื่อ ระดมความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาาร่วมกันอย่าง เป็นกระบวนการ และมีระบบ บนพื้นฐานของ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน การทำงาน แบบสหวิชาชีพ จะต้องยึดความสัมพันธ์กันระหว่าง ตัวนักวิชาชีพกับผู้เสียหายเป็นหลักสำคัญในการ ปฏิบัติงาน โดยนักวิชาชีพจะต้องสามารถเข้าถึง ความรู้สึกและความต้องการของผู้เสียหายบน พื้นฐานของข้อเท็จจริง ปราศจากอารมณ์ ความรู้สึก ความคิดเห็น หรือความเชื่อส่วนบุคคลของนัก วิชาชีพเอง แต่จะต้องคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของ ผู้เสียหายเป็นสำคัญ เช่น นักสังคมสงเคราะห์ มี บทบาทสำคัญอย่างมากในกระบวนการบำบัดฟื้นฟู สภาพจิตใจ การเสริมสร้างความเข้มแข็ง และการ สร้างระบบสนับสนุนทางสังคมสำหรับบุคคลที่ ประสบภาวะวิกฤต หรือผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ โดยวิธีการการประเมินปัญหาและความต้องการ การประเมินความพร้อมของครอบครัวในการดูแล ตลอดจนการจัดบริการร่วมกับหน่วยงานอื่นที่ เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทตามอำนาจหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติ ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551

พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปราม การค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 กำหนดให้พนักงาน เจ้าหน้าที่ มีอำนาจหน้าที่ในการช่วยเหลือเบื้องต้น คัดแยกผู้เสียหาย คำนวณสวัสดิภาพ และส่งกลับ และคืนสู่สังคม โดยพนักงานเจ้าหน้าที่จะมีบทบาทที่ หลากหลายในการดำเนินงานตามแต่ละสถานการณ์ และความจำเป็นเฉพาะที่เกิดขึ้นกับเหตุการณ์แต่ละ กรณี ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1) การเข้าช่วยเหลือ พนักงานเจ้าหน้าที่มี บทบาทในการวางแผนและจัดทีมเข้าทำการตรวจ

ค้นช่วยเหลือ การเข้าไปในสถานที่ที่คาดว่าจะมี การค้ามนุษย์ เพื่อตรวจค้นสถานที่ และเก็บรวบรวม พยานหลักฐาน ข้อเท็จจริงทั้งพยานวัตถุและพยาน บุคคล ร่วมกับเจ้าหน้าที่ตำรวจในการเข้าจับกุม ผู้กระทำความผิด ตลอดจนช่วยเหลือคุ้มครองผู้ที่มี แนวโน้มว่าจะเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์

2) การคัดแยกผู้เสียหาย พนักงานเจ้าหน้าที่ มีบทบาทในการแสวงหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการค้า มนุษย์จากการคัดแยกผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ และเพื่อคุ้มครองป้องกันภัยแก่บุคคลที่มีเหตุอันควร เชื่อได้ว่าเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ไว้ โดย พนักงานเจ้าหน้าที่อาจจัดให้บุคคลดังกล่าวอยู่ใน ความคุ้มครองชั่วคราวได้ ซึ่งพนักงานเจ้าหน้าที่ จำเป็นต้องมีองค์ความรู้สำหรับการพิจารณา องค์ประกอบและเกณฑ์การบ่งชี้ว่าผู้ใดคือผู้เสียหาย จากการค้ามนุษย์ เพื่อที่จะเป็นข้อมูลพื้นฐานให้ พนักงานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติบทบาทตามกฎหมายได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

3) การคุ้มครองสวัสดิภาพ พนักงาน เจ้าหน้าที่มีบทบาทในการวางแผนการดำเนินงาน เพื่อให้ทีมมีเวลาในการเสาะแสวงหาข้อเท็จจริง เพิ่มเติม โดยการจัดให้บุคคลอยู่ในความคุ้มครองเป็น การชั่วคราวในสถานที่อันควรซึ่งมิใช่ห้องขัง หรือ สถานที่คุมขัง หรือ ส่งต่อให้หน่วยงานในสังกัด กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

แนวคิดการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามอำนาจหน้าที่ในการช่วยเหลือ คุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ ตาม พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้า มนุษย์ พ.ศ. 2551

การปฏิบัติงานเป็นพฤติกรรมที่บุคคล ปฏิบัติตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ประสบ ความสำเร็จ เป็นการสะท้อนความรับผิดชอบต่อ ภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของบุคคล การ ปฏิบัติงานให้ลุล่วงไปด้วยดีต้องอาศัยปัจจัยหลาย



ด้านอาทิ การศึกษา ความรู้ความสามารถ ความถนัด ทักษะ ประสบการณ์ สภาพร่างกายและจิตใจ รวมถึงแรงจูงใจของแต่ละบุคคล ตลอดจนแรงสนับสนุนจากองค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นให้มี ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตรงกับ วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ตามระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยปัจจัยหลักๆ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล 2) ปัจจัยจากงาน และ 3) ปัจจัยควบคุม ดังนั้น แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติ จึงช่วยสะท้อนการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 ในการปฏิบัติงานช่วยเหลือคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ พนักงานเจ้าหน้าที่ จึงก็จะต้องมีการปฏิบัติงานตามกระบวนการช่วยเหลือและคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ ได้แก่ การช่วยเหลือเบื้องต้น การคัดแยก การคุ้มครอง และการส่งกลับและคืนสู่สังคม ซึ่งแต่ละกระบวนการปฏิบัติงานก็จะมีรายละเอียดของลักษณะการปฏิบัติงานเฉพาะที่ แตกต่างกันไป โดยอาศัยความรู้ ความสามารถ ตลอดจนความเข้าใจถึงเจตนารมณ์ของกฎหมาย วิธีการ กระบวนการ การรับรู้บทบาทและแสดงบทบาทหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่ฯ อย่างเต็มความสามารถเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และก่อประโยชน์สูงสุดต่อผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้ทราบว่า การปฏิบัติงานเพื่อป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต้องอาศัยองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ 1) การรับรู้บทบาทของพนักงานเจ้าหน้าที่ 2) การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่ และ 3) การพัฒนาแนวทางการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่ ซึ่งแสดงถึงความมุ่งมั่นในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้หมดสิ้นไปอย่างจริงจัง โดย

การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ซึ่งมีรายละเอียดของวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในแต่ละด้าน ดังนี้

1) การรับรู้บทบาทของพนักงานเจ้าหน้าที่ เป็นการแสดงพฤติกรรมและการกระทำ หรือ บทบาทตามตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบในสังคม ผ่านการรับรู้หน้าที่ของตน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานถือเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะทำงานสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ซึ่งปัญหาที่พบเกี่ยวกับการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงของผู้ปฏิบัติงาน และการขาดความรู้ความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงาน ถือได้ว่าเป็นปัญหาสำคัญอย่างหนึ่งในการปฏิบัติงาน จึงเน้นย้ำว่า ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องของผู้ปฏิบัติงานส่งผลต่อความสำเร็จในการช่วยเหลือคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ ตั้งแต่กระบวนการแรกในการปฏิบัติงาน จนกระทั่งการเข้าสู่กระบวนการของกฎหมายที่ได้รับการปกป้องคุ้มครองให้ได้รับความปลอดภัย และเป็นธรรม ดังนั้น สรุปได้ว่าการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานจะมีผลโดยตรงต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

2) การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่ เป็นการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งในการปฏิบัติงานจริงผู้ปฏิบัติงานยังขาดทักษะในการจำแนกผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ อีกทั้งยังไม่มีความพร้อมด้านสถานที่ที่เหมาะสมในการดำเนินขั้นตอนเพื่อคัดแยกผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ นอกจากนั้น ยังพบว่า ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับหญิงและเด็กที่เป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ทัศนคติเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และการแสดงพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่มีแนวโน้มแตกต่างกันด้วย โดยความรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานในการให้ความช่วยเหลือคุ้มครอง



3) ปัญหาอุปสรรคและแนวทางการพัฒนา
งานด้านการคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์
ยังคงพบปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของ
พนักงานเจ้าหน้าที่ ตั้งแต่กระบวนการคัดแยกที่
ผู้เสียหายไม่มีความพร้อม พนักงานเจ้าหน้าที่ขาด
ความรู้ความเข้าใจ ปัญหาในการบังคับใช้กฎหมาย
ตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการสร้างและพัฒนา
กลไกในการป้องกันและแก้ไขปัญหาค้ามนุษย์
ดังนั้น จึงควรดำเนินการแก้ไขปัญหาค้ามนุษย์
ความรู้ความเข้าใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการ
ประสานงานขอความร่วมมือในการจัดหาเครื่องมือให้
การสื่อสารระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้เสียหายจาก
การค้ามนุษย์เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน การ
มุ่งเน้นการสร้างและพัฒนากลไกในระดับพื้นที่ให้มาก
ขึ้น

ผลการศึกษา

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ที่ผ่าน
การอบรมหลักสูตรพนักงานเจ้าหน้าที่ในการ
ดำเนินงานเพื่อป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์
ตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้า
มนุษย์ พ.ศ. 2551 เฉพาะข้าราชการพลเรือนสังกัด
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
ในตำแหน่งนักพัฒนาสังคม ร้อยละ 50.7 ตำแหน่ง
นักสังคมสงเคราะห์ ร้อยละ 48.8 และตำแหน่ง
นักจิตวิทยา เพียงร้อยละ 0.5 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง
อายุระหว่าง 26 – 35 ปี จบการศึกษาในระดับ
ปริญญาตรี ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการคุ้มครองสวัสดิ
ภาพผู้เสียหาย และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
ด้านการค้ามนุษย์ไม่เกิน 5 ปี

ผลการศึกษาการรับรู้บทบาทอำนาจ
หน้าที่ตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปราม
การค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 ของพนักงานเจ้าหน้าที่

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความรู้อยู่ใน
ระดับสูง ร้อยละ 74.9 และมีเพียงร้อยละ 25.1 ที่ม
ีการรับรู้ในระดับต่ำ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้
ด้านเจตนาของกฎหมาย มากที่สุด รองลงมา
มีการรับรู้ด้านความหมายของการค้ามนุษย์ และด้าน
การช่วยเหลือและคุ้มครองสวัสดิภาพผู้เสียหายจาก
การค้ามนุษย์ ในสัดส่วนที่เท่ากัน และมีการรับรู้ด้าน
วัตถุประสงค์ของการป้องกันและปราบปรามการค้า
มนุษย์ น้อยที่สุด ซึ่งมีรายละเอียดการรับรู้แต่ละด้าน
ดังนี้

1. ด้านเจตนาของพระราชบัญญัติ
ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551
พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ว่าการกฎหมายมี
เจตนาเพื่อเพื่อกำหนดลักษณะความผิดให้
ครอบคลุมการกระทำด้วยวิธีการที่หลากหลายมาก
ขึ้น มากที่สุด รองลงมาเป็นการรับรู้ว่าการกฎหมายมีเจตนา
เพื่อให้มีความสำคัญกับประโยชน์สูงสุดของผู้เสียหาย
และรับรู้ว่าการกฎหมายมีเจตนาเพื่อเพื่อกำหนด
ลักษณะความผิดให้ครอบคลุมการกระทำเพื่อ
แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากบุคคลที่มิได้จำกัด
แต่เฉพาะหญิงและเด็ก น้อยที่สุด

2. ด้านความหมายของการค้ามนุษย์
พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ว่าการกระทำ ได้แก่
การจัดหา การขนส่ง การส่งต่อ การจัดให้อยู่อาศัย
หรือการรับไว้ มากที่สุด รองลงมาเป็นการรับรู้ว่าการ
ได้แก่ การขู่เข็ญ การใช้กำลัง การบีบบังคับการ
ลักพาตัว การฉ้อโกง การหลอกลวง และรับรู้ว่
เหตุการณ์ใดจะเป็นการค้ามนุษย์ จะต้องม
ีองค์ประกอบครบทั้งการกระทำ วิธีการ และ
วัตถุประสงค์ เท่านั้น น้อยที่สุด

3. ด้านวัตถุประสงค์ของการป้องกันและ
ปราบปรามการค้ามนุษย์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการ
รับรู้ว่าการพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปราม
การค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 มีวัตถุประสงค์เพื่อกำจัด
การค้ามนุษย์ไม่ให้เกิดขึ้น มากที่สุด รองลงมา
รับรู้ว่



มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของประเทศไทย และรับรู้ว่ามีวัตถุประสงค์เพื่อปฏิบัติตามพันธกรณีของอนุสัญญาและพิธีสารที่ประเทศไทยเป็นภาคี น้อยที่สุด

4. ด้านอำนาจหน้าที่ ของพนักงานเจ้าหน้าที่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้พนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจในการร้องขอเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลข่าวสารซึ่งส่งทางไปรษณีย์ โทรเลข โทรศัพท์ โทรสาร คอมพิวเตอร์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ หรือสื่อสารสนเทศต่างๆ มากที่สุด รองลงมารับรู้พนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจในการสืบพยาน (ผู้เสียหาย/พยานบุคคลอื่น) ไว้ก่อนฟ้องศาล และรับรู้พนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจในการออกหนังสือเรียกบุคคลมาให้ถ้อยคำ ส่งเอกสาร หรือพยานหลักฐาน น้อยที่สุด

5. ด้านการช่วยเหลือและคุ้มครองสวัสดิภาพผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้พนักงานเจ้าหน้าที่มีหน้าที่ดำเนินการให้มีการผ่อนผันให้ผู้เสียหายอยู่ในราชอาณาจักรชั่วคราว และได้รับอนุญาตให้ทำงานเป็นการชั่วคราวตามกฎหมาย มากที่สุด รองลงมารับรู้ระหว่างเกิดเหตุ มีการประเมินและคัดแยกผู้เสียหายให้ได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม และรับรู้ว่าการเกิดเหตุ เมื่อมีการแจ้งเหตุเข้ามาพนักงานเจ้าหน้าที่มีหน้าที่นำตัวผู้เสียหายออกจากที่เกิดเหตุก่อน น้อยที่สุด ดังตารางที่ 1

การรับรู้	ระดับการรับรู้	
	สูง	ต่ำ
ด้านเจตนาของกฎหมาย	86.8 (190)	13.2 (29)
ด้านความหมายของการค้ามนุษย์	86.3 (189)	13.7 (30)
ด้านวัตถุประสงค์ของการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์	57.1 (125)	42.9 (94)
ด้านอำนาจหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่	58.0 (127)	42.0 (92)
ด้านการช่วยเหลือและคุ้มครองสวัสดิภาพผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์	86.3 (189)	13.7 (30)
รวม	74.9	25.1

ตารางที่ 1 สรุปภาพรวมระดับการรับรู้ของพนักงานเจ้าหน้าที่ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551

เมื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีการรับรู้บทบาทอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายมีการรับรู้บทบาทมากกว่าเพศหญิง ในขณะที่อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับการช่วยเหลือคุ้มครองผู้เสียหาย และระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้านการค้ามนุษย์ แตกต่างกัน มีการรับรู้บทบาทอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 ไม่แตกต่างกันทางสถิติ

ข้อมูลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 ของพนักงานเจ้าหน้าที่

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 อยู่ในระดับมาก โดยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการปฏิบัติงานด้านการคัดแยกผู้เสียหายมากที่สุด รองลงมา มีการปฏิบัติงานด้านการคุ้มครองผู้เสียหาย ในระดับมาก รองลงมา มีการปฏิบัติงานด้านการส่งกลับและคืนสู่สังคม ในระดับมาก และมีการปฏิบัติงานด้านการช่วยเหลือเบื้องต้นน้อยที่สุด ในระดับน้อย ซึ่งมีรายละเอียดการปฏิบัติงานแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านการช่วยเหลือเบื้องต้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการปฏิบัติภายหลังการดำเนินการช่วยเหลือ มีการประชุมทีมดำเนินการเพื่อสรุปผลการดำเนินงาน วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ตลอดจนแนวทางแก้ไข เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาการเข้าช่วยเหลือในครั้งต่อไป มากที่สุด รองลงมา มีการดำเนินการนำผู้เสียหายออกไปจากสถานที่เกิดเหตุ และนำไปพักยั้งที่ปลอดภัย เช่น สถานีตำรวจ บ้านพักฉุกเฉิน โรงพยาบาล เป็นต้น และมีการวางแผนการเข้าสถานที่เกิดเหตุ โดยกำหนดช่องทางที่ดี



ที่สุดในการเข้าไปยังสถานที่ดังกล่าว น้อยที่สุด

2. ด้านการคัดแยกผู้เสียหาย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการดำเนินการชักถามให้ได้ข้อเท็จจริงทั้งหมดว่า มีการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์เกิดขึ้นในภายหลังการที่ผู้เสียหายสมัครใจในเบื้องต้น เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย หรือการได้รับใบอนุญาตให้ทำงานของคนต่างด้าวหรือไม่มากที่สุด รองลงมา มีการคัดแยกผู้เสียหายโดยถือเอาผู้เสียหายเป็นศูนย์กลางในการดำเนินการ และหากพนักงานเจ้าหน้าที่เป็นผู้หญิง มีการดำเนินการชักถามผู้เสียหายผู้หญิงได้โดยทันที แต่หากเป็นผู้ชาย มีการประสานให้พนักงานจิตวิทยาหรือนักสังคมสงเคราะห์ที่เป็นหญิงอยู่ด้วยในระหว่างกระบวนการสอบปากคำ น้อยที่สุด

3. การคุ้มครองผู้เสียหาย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการดำเนินการประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการผ่อนผันให้ผู้เสียหายที่เป็นบุคคลต่างด้าวอยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง มากที่สุด รองลงมา มีการเก็บรักษาข้อมูลหรือข้อเท็จจริงที่ได้จากการ

สอบข้อเท็จจริงหรือจากการให้ความช่วยเหลือผู้เสียหาย เป็นความลับ เว้นแต่เพื่อประโยชน์ของทางราชการ และมีการดำเนินการเรียกร้องค่าสินไหมทดแทนให้ผู้เสียหาย ในกรณีที่ผู้เสียหายมีสิทธิและประสงค์ จะเรียกร้องค่าสินไหมทดแทน น้อยที่สุด

4. การส่งกลับและคืนสู่สังคม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการดำเนินการส่งผู้เสียหายกลับภูมิลำเนา โดยคำนึงถึงความปลอดภัยของผู้เสียหาย มากที่สุด รองลงมา มีการดำเนินการส่งผู้เสียหายกลับภูมิลำเนา โดยคำนึงถึงหน่วยงานรองรับในถิ่นที่อยู่ เพื่อป้องกันไม่ให้ผู้เสียหายกลับเข้าสู่กระบวนการค้ามนุษย์อีก และมีการกำหนดระยะเวลาการให้ความช่วยเหลือผู้เสียหาย โดยพิจารณาถึงสภาพร่างกาย จิตใจ สวัสดิภาพ ความปลอดภัยของผู้เสียหาย และการดำเนินคดีกับผู้กระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ ประกอบกัน น้อยที่สุด ดังตารางที่ 2

การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
การสัมภาษณ์เบื้องต้นเพื่อคัดแยกผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์	3.24	1.111	มาก
- การช่วยเหลือเบื้องต้น	2.25	1.164	น้อย
- การคัดแยกผู้เสียหาย	4.23	0.738	มากที่สุด
การช่วยเหลือคุ้มครองสวัสดิภาพผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์	3.98	1.037	มาก
- การคุ้มครองผู้เสียหาย	4.13	0.702	มาก
- การส่งกลับและคืนสู่สังคม	3.58	0.937	มาก
รวม	3.63	0.574	มาก

ตารางที่ 2

สรุปภาพรวมการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551



เมื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร พบว่า เพศต่างกันมีการปฏิบัติงานในการคุ้มครองผู้เสียหายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายมีการปฏิบัติงานด้านการคุ้มครองผู้เสียหายมากกว่าเพศหญิง ส่วนอายุที่แตกต่างกันมีการปฏิบัติงานในการช่วยเหลือเบื้องต้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป มีการปฏิบัติงานในการช่วยเหลือเบื้องต้นมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 26 - 35 ปี เช่นเดียวกัน ในขณะที่ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้านการคุ้มครองผู้เสียหายแตกต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 ไม่แตกต่างกันทางสถิติ

การอภิปรายผล

การรับรู้บทบาทอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 ของพนักงานเจ้าหน้าที่

กลุ่มตัวอย่างมีการปฏิบัติงานด้านการคัดแยกผู้เสียหายมากที่สุด รองลงมา มีการปฏิบัติงานด้านการคุ้มครองผู้เสียหาย ในระดับมาก จากผลการศึกษาที่ว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความรู้ในระดับสูงนั้น สอดคล้องกับการศึกษาเรื่อง การพัฒนาการปฏิบัติงานตามรูปแบบศูนย์การเรียนรู้เพื่อช่วยเหลือและคุ้มครองหญิงและเด็กที่ตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ของบุคลากรสถานคุ้มครองและพัฒนาอาชีพบ้านเกร็ดตระการ ของรชยา ชัยยong (2549) ที่พบว่า บุคลากรมีความรู้ด้านความรู้เกี่ยวกับการค้ามนุษย์ ทั้งในด้านนิยาม ความหมาย และสถานการณ์ปัญหาการค้ามนุษย์ ในระดับมาก มีความรู้ด้านนโยบายการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ ทั้งนโยบายในระดับอนุภูมิภาคและภายในประเทศ ในระดับมาก แต่แตกต่างจากผลการศึกษาเรื่องแนว

ทางการพัฒนาขั้นตอนการคัดแยกผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 ของอารียา ศรีคำภา (2553) ที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความรู้เรื่องความหมายของการค้ามนุษย์ และแม้ว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะได้รับการอบรมในเรื่องการคัดแยกผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 แล้วก็ตาม แต่ในภาพรวมยังมีความรู้ที่อยู่ในระดับต่ำ ในส่วนของการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการรับรู้ที่พบว่าอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้านการค้ามนุษย์แตกต่างกัน มีการปฏิบัติงานในการคุ้มครองผู้เสียหายไม่แตกต่างกันนั้น ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาเรื่อง การพัฒนาทีมสหวิชาชีพเพื่อช่วยเหลือและคุ้มครองสวัสดิภาพผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ของวรารัตน์ แจ่มแก้ว (2554) ที่พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องความรู้ ทักษะคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ตำรวจนครบาลระดับปฏิบัติการด้านปัญหาการค้ามนุษย์ ของศุภลักษณ์ พอพรรณ (2548) ที่พบว่า อายุ สถานภาพ อายุการทำงาน และการได้รับการอบรมเกี่ยวกับปัญหาการค้ามนุษย์แตกต่างกัน ทำให้ปัจจัยด้านความรู้แตกต่างกัน และทำให้ทัศนคติเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจนครบาลระดับปฏิบัติการขึ้นประทอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ เนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยฉบับนี้ คือ พนักงานเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ นักจิตวิทยา และนักพัฒนาสังคมของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของ



มนุษย์ ซึ่งบุคลากรทั้ง 3 ตำแหน่ง จะมีบทบาทในการทำงานด้านป้องกันและแก้ไขการค้ำมนุษย์ที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งสามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้ นอกจากนั้น การพัฒนาบุคลากรโดยการอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการต่างๆ เพื่อพัฒนาความรู้และศักยภาพ ยังได้เปิดโอกาสให้พนักงานเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานทุกคนสามารถเข้ารับการพัฒนาศักยภาพได้โดยไม่เลือกปฏิบัติตามลักษณะส่วนบุคคล จึงทำให้การรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างที่มีความแตกต่างกันทางด้านอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้านการค้ำมนุษย์ ไม่แตกต่างกัน

การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 ของพนักงานเจ้าหน้าที่

จากผลการศึกษาที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการปฏิบัติงานด้านการคุ้มครองผู้เสียหาย ในระดับมากนั้น สอดคล้องกับการศึกษาเรื่อง การพัฒนาการปฏิบัติงานตามรูปแบบศูนย์การเรียนรู้เพื่อช่วยเหลือและคุ้มครองหญิงและเด็กที่ตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ของบุคลากรสถานคุ้มครองและพัฒนาอาชีพ บ้านเกร็ดตระการ ของรชยา ชัยยong (2549) ที่พบว่า บุคลากรมีทักษะในกระบวนการให้ความช่วยเหลือ และการจัดบริการ ทั้งด้านกระบวนการให้ความช่วยเหลือ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกระบวนการช่วยเหลือในเรื่องการส่งกลับ และด้านการจัดบริการ ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาเรื่อง การพัฒนาทีมสหวิชาชีพเพื่อช่วยเหลือและคุ้มครองสวัสดิภาพผู้เสียหายจากการค้ำมนุษย์ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ของวรรัตน์ แจ่มแก้ว (2554) ที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการปฏิบัติงานตามขั้นตอนการช่วยเหลือคุ้มครองสวัสดิภาพผู้เสียหายจากการค้ำมนุษย์อยู่ในระดับมาก และจากผลการศึกษาที่พบว่ามีการปฏิบัติงานด้านการช่วยเหลือเบื้องต้นน้อยที่สุด ในระดับน้อย อาจเนื่องมาจากบุคลากร

หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จะสวมหมวก 2 ใบ กล่าวคือ สวมหมวกพนักงานเจ้าหน้าที่ และสวมหมวกบุคลากรของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งเข้าไปมีส่วนในการปฏิบัติงานค่อนข้างน้อย เนื่องจากบทบาทตามภารกิจของหน่วยงาน จะเป็นหน่วยงานหลักในการช่วยเหลือคุ้มครองผู้เสียหาย ซึ่งกระบวนการดำเนินงานในการช่วยเหลือคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ำมนุษย์ จะเริ่มตั้งแต่ได้รับการประสานจากเจ้าหน้าที่ตำรวจหรือพนักงานสอบสวนภายหลังจากการช่วยเหลือผู้ที่คาดว่าจะเป็นผู้เสียหายจากการค้ำมนุษย์ออกมาจากสถานที่เกิดเหตุได้แล้ว และอยู่ในขั้นตอนของการคัดแยกผู้เสียหายจากการค้ำมนุษย์ ก่อนส่งเข้ารับการคุ้มครองสวัสดิภาพในสถานคุ้มครองสวัสดิภาพผู้เสียหายจากการค้ำมนุษย์ต่อไป จึงนับว่าการคัดแยกผู้เสียหาย เป็นกระบวนการเริ่มต้นปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ หรือบุคลากรในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร ที่พบว่า เพศต่างกันมีการปฏิบัติงานในการคุ้มครองผู้เสียหายแตกต่างกัน เนื่องมาจากการลงปฏิบัติงานจริงเกิดขึ้นได้ทุกช่วงเวลา ดังนั้น หากเป็นช่วงยามวิกาล เพศชายที่มีประสบการณ์ และมีความคุ้นเคยกับการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานจึงทำให้สอดคล้องต่อการปฏิบัติงาน ส่วนอายุที่แตกต่างกันมีการปฏิบัติงานในการช่วยเหลือเบื้องต้นแตกต่างกันนั้น อาจเนื่องมาจากการฝึกปฏิบัติงานด้านการป้องกันและแก้ไขการค้ำมนุษย์ โดยเฉพาะการเข้าช่วยเหลือเบื้องต้น เป็นการปฏิบัติงานเฉพาะเจาะจง ต้องอาศัยความรู้ความชำนาญ และอาศัยประสบการณ์ ความร่วมมือในการติดต่อประสานงาน ทั้งนี้เพื่อตระหนักและให้ความสำคัญต่อประโยชน์สูงสุดของผู้เสียหายเป็น

สำคัญนั่นเอง จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป มีการปฏิบัติงานในการช่วยเหลือเบื้องต้นมากกว่ากลุ่มอายุอื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องความรู้ ทักษะ เกี่ยวกับการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ตำรวจนครบาลระดับปฏิบัติการด้านปัญหาการค้ามนุษย์ ของศุภลักษณ์ พอพรรณ (2548) ที่พบว่า อายุที่แตกต่างกันทำให้ทัศนคติเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจนครบาลระดับปฏิบัติการชั้นประทวนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่ลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับการช่วยเหลือคุ้มครองผู้เสียหายแตกต่างกันมีการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 ในภาพรวม และการปฏิบัติงานในการช่วยเหลือเบื้องต้นแตกต่างกันนั้น เนื่องจากลักษณะงานการช่วยเหลือคุ้มครองผู้เสียหาย เป็นภารกิจหลักของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งพนักงานเจ้าหน้าที่ในสังกัดจะต้องปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และอาจเนื่องมาจากกลุ่มเป้าหมายอยู่ในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งบุคลากรจะปฏิบัติงานต่อเนื่องกันระหว่างการคัดแยกผู้เสียหาย การคุ้มครองสวัสดิภาพผู้เสียหาย และการส่งกลับและคืนสู่สังคม ซึ่งบุคลากร 1 คน อาจต้องปฏิบัติทั้งสามกระบวนการ ทำให้ไม่สามารถแยกบทบาทหน้าที่ได้ชัดเจน ในขณะที่บุคลากรบางส่วนรับผิดชอบงานช่วยเหลือร่วมกับทีมเจ้าหน้าที่ตำรวจและทีมสหวิชาชีพทำให้มีการปฏิบัติงานการช่วยเหลือเบื้องต้นอย่างชัดเจน ก่อนส่งต่อไปให้บุคลากรซึ่งเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ในสถานรองรับต่อไป จึงทำให้บุคลากรหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีบทบาทในการช่วยเหลือมีการปฏิบัติงานด้านการช่วยเหลือเบื้องต้นอย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ควรมีการอบรมหลักสูตรการช่วยเหลือและคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ และมีการฝึกปฏิบัติจากกรณีศึกษา โดยเฉพาะในประเด็นความรู้ด้านวัตถุประสงค์ของการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ และด้านอำนาจหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่ รวมทั้ง การปฏิบัติงานด้านการช่วยเหลือเบื้องต้น โดยแบ่งระดับการอบรมและฝึกปฏิบัติเป็น 3 ระดับ คือ ระดับต้น สำหรับผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ ระดับกลางสำหรับผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารระดับต้น และระดับสูงสำหรับผู้กำหนดนโยบาย

2. ควรมีการกำหนดหลักสูตรอบรมพนักงานเจ้าหน้าที่โดยแบ่งตามอำนาจหน้าที่ เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายมีการปฏิบัติงานตามบทบาทอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดให้ชัดเจน

3. ควรมีการพัฒนาความรู้และทักษะของพนักงานเจ้าหน้าที่ ผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และฝึกปฏิบัติในหน่วยงานภาคีเครือข่าย ที่มีบทบาทภารกิจเกี่ยวเนื่องกัน โดยเฉพาะการพัฒนาความรู้และทักษะด้านกระบวนการช่วยเหลือผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ร่วมกับทีมตำรวจที่ลงพื้นที่

4. ควรมีการจะการทบทวนเพื่อ Reskill พนักงานเจ้าหน้าที่ ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ โดยดำเนินการทบทวนทั้งองค์ความรู้ภาคทฤษฎี/เนื้อหาในกฎหมาย และทบทวนทั้งทักษะในการปฏิบัติงานจริงจากการฝึกปฏิบัติ และ Case Study

5. ควรมีการกำหนดการทดสอบพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อเตรียมความพร้อมก่อน ขณะ และหลังการปฏิบัติงาน สร้างความตระหนักตลอดเวลา และสร้างความก้าวหน้าในสายงานตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551



6. จากการที่พนักงานเจ้าหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการดำเนินการช่วยเหลือและคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ จึงควรมีการติดตามและประเมินผลการอบรมพนักงานเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง โดยผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ด้านการติดตามและประเมินผลโดยตรง เพื่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนางานด้านการพัฒนาพนักงานเจ้าหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพ

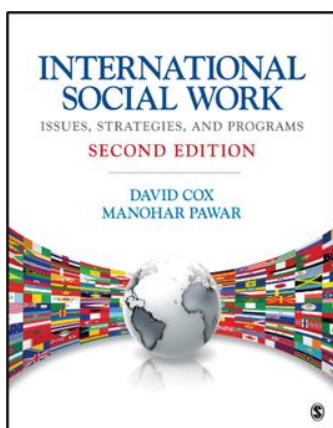
7. บูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาคีเครือข่ายในการทำงานด้านการช่วยเหลือและคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ในรูปแบบทีมสหวิชาชีพ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การลดความซ้ำซ้อนของการปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นการเพิ่มช่องทางการระดมทรัพยากรในการขับเคลื่อนงานไปสู่เป้าหมายขององค์กร

บรรณานุกรม

- Allport, Gordon W. (1937). *Personality: A psychological interpretation*. New York: Holt.
- Cohen. (1979). *Introduction to sociology*. New York: McGraw-Hill.
- Schacter, Daniel. (2011). *Psychology*. New York: Worth Publishers.
- กันยา สุวรรณแสง. (2544). *จิตวิทยาทั่วไป General psychology*. กรุงเทพมหานคร: รวมสาส์น.
- รชยา ชัยยong. (2549). *การพัฒนาการปฏิบัติงานตามรูปแบบศูนย์การเรียนรู้เพื่อช่วยเหลือและคุ้มครองหญิงและเด็กที่ตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ของบุคลากรสถานคุ้มครองและพัฒนาอาชีพบ้านเกร็ดตระการ* (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารจิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรรัตน์ แจ่มแก้ว. (2554). *การพัฒนาทีมสหวิชาชีพเพื่อช่วยเหลือและคุ้มครองสวัสดิภาพผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ* (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารจิต). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิภาพร มาพบสุข. (2540). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- ศุภลักษณ์ พอพรรณ. (2548). *ความรู้ ทักษะเกี่ยวกับการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ตำรวจนครบาลระดับปฏิบัติการด้านปัญหาการค้ามนุษย์* (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารจิต). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2524). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: รวมสาส์น.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา (2551). *พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ.2551*. สืบค้น วันที่ 9 มกราคม 2559, จาก <http://web.krisdika.go.th/data/law/law2/%bb47/%bb47-20-9999-update.pdf>
- อารียา ศรีคำภา. (2553). *แนวทางการพัฒนาขั้นตอนการคัดแยกผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551* (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารจิต). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

BOOK REVIEW:*International Social Work : Issues, Strategies, and Program, Second Edition*โดย อรอาภา รุจิวรรณกุล¹Received 25th December, 2021Revised 30th December, 2021Accepted 30th December, 2021

โลกในปัจจุบันได้พัฒนาก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วโดยเฉพาะเทคโนโลยีต่างๆ แต่ยังมีโลกนี้ก็ยังเต็มไปด้วยประเทศที่กำลังพัฒนา และประเทศยากจนที่ไม่มีความพร้อมในหลายด้านที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ หนึ่งในนั้นคือการพัฒนาทางด้านสังคม จึงเป็นหน้าที่ของนักสังคมสงเคราะห์เข้าไปช่วยเหลือในการวางแผนกลยุทธ์ในการช่วยเหลือทางด้านสังคม เพื่อช่วยให้ประเทศพัฒนาอย่างรวดเร็วขึ้น ดังนั้นนักสังคมสงเคราะห์จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง



หนังสือเล่มนี้เขียนขึ้นสำหรับผู้ที่มีความสนใจและตั้งใจจะทำงานงานสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาสังคมระหว่างประเทศ รวบรวมมาเพื่อให้ข้อมูลแก่นักศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีในด้านงานสังคมสงเคราะห์ ตลอดจนงานบริการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศกำลังพัฒนาที่ยังคงมีปัญหาความยากจนอยู่มาก

ผู้เขียนที่ปรากฏอยู่ในหนังสือเล่มนี้ประกอบด้วย Dr. David Cox จากออสเตรเลีย ซึ่งทำงานด้านผู้ลี้ภัย การอพยพ และงานสังคมสงเคราะห์ระหว่างประเทศ ก่อนที่จะเริ่มสอนในสาขาเหล่านี้ที่คณะสังคมสงเคราะห์ใน Melbourne เขาเป็นศาสตราจารย์ด้านสังคมสงเคราะห์ที่มหาวิทยาลัย La Trobe ในปี 1988 ปัจจุบัน Dr. David Cox ทำงานในระดับนานาชาติและได้รับการแต่งตั้งให้เป็นสมาชิกของภาคีออสเตรเลียในปี พ.ศ. 2527 เพื่อให้บริการด้านผู้ลี้ภัยและการย้ายถิ่นฐาน

Dr. Manohar Pawar ซึ่งได้รับปริญญาตรีและปริญญาเอกสังคมสงเคราะห์จากมหาวิทยาลัยชั้นนำในอินเดีย ซึ่งเขามีประสบการณ์ทำงานภาคสนาม มาก ปัจจุบันเป็นศาสตราจารย์ด้านสังคม

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารสวัสดิการสังคม คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ



สงเคราะห์ School of Humanities and Social Sciences และเป็นนักวิจัยหลักที่ Institute for Land Water and Society, Charles Sturt University, Wagga Wagga ประเทศออสเตรเลีย นอกจากนี้ Dr. Manohar Pawar ยังเป็นประธานสาขาภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกของ International Consortium for Social Development เขามีประสบการณ์ 30 ปี ในการศึกษาสังคมสงเคราะห์ การวิจัย และการปฏิบัติในออสเตรเลียและอินเดีย ก่อนหน้านี้อาศัยที่มหาวิทยาลัย La Trobe เมลเบิร์นและที่ Tata Institute of Social Sciences (TISS) เมืองมุมไบ ประเทศอินเดีย

Dr. Manohar Pawar ได้รับรางวัลมากมาย รวมถึงรางวัลอ้างอิงสำหรับผลงานที่โดดเด่นในการเรียนรู้ในปี 2008 จากสภาการเรียนรู้และการสอนของออสเตรเลีย และรางวัลคณะศิลปศาสตร์เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ (2009) ความเป็นเลิศด้านการสอน (2006) และความเป็นเลิศด้านการวิจัย (2001) นอกจากนี้ ยังได้รับรางวัล Quality of Life Award (2001) จาก Association of Commonwealth Universities รวมทั้งโครงการวิจัยระดับชาติและระดับนานาชาติที่ได้รับทุนสนับสนุนจำนวนหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับประเทศไทย เอเชียแปซิฟิก และได้จัดให้มีการฝึกภาคปฏิบัติระดับนานาชาติสำหรับนักศึกษาสังคมสงเคราะห์ Dr. Manohar Pawar ได้ตีพิมพ์หนังสือหลายเล่มและบทความในวารสารต่างๆ หนังสือที่ตีพิมพ์ของเขาเองและผู้เขียนร่วมบางส่วน ได้แก่ Sage Handbook of International Social Work (Ed., 2012, Sage); การพัฒนาชุมชนในเอเชียและแปซิฟิก (2010, เลตจ์); การพัฒนาสังคม: ประเด็นสำคัญและมุมมอง (Ed., 2010, Routledge); งานสังคมสงเคราะห์ระหว่างประเทศ: ปัญหา กลยุทธ์ และแผนงาน (2006, Sage); และวิธีการรวบรวมข้อมูลและประสบการณ์ (2004, New Dawn Press)

ความสนใจในปัจจุบันของเขา ได้แก่ การพัฒนาสังคมระหว่างประเทศ งานสังคมสงเคราะห์และนโยบายสังคม แกมมูทางสังคมของการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและน้ำ การศึกษางานสังคมสงเคราะห์ การดูแลการชราภาพอย่างไม่เป็นทางการ องค์กรพัฒนาเอกชน และการพัฒนาชุมชน

ซึ่งทั้งสองท่านเป็นศาสตราจารย์ด้านสังคมสงเคราะห์ที่มีประสบการณ์กับงานด้านสังคมสงเคราะห์กว่า 20 ปี และได้รับรางวัลมากมายในสาขางานด้านวิชาการ โดยหนังสือเล่มนี้มีบทนำ 1 บท บทนำเสนอ 16 บท

บทนำ กล่าวถึงเป้าหมายของผู้เขียนที่ต้องการแนะนำผู้อ่านให้รู้จักงานสังคมสงเคราะห์ระหว่างประเทศที่น่าสนใจโดยเป้าหมายหลักคือการแบ่งปันความเข้าใจเกี่ยวกับงานสังคมสงเคราะห์ระหว่างประเทศกับนักสังคมสงเคราะห์ คนทำงานด้านการพัฒนา และสมาชิกของวิชาชีพช่วยเหลืองานด้านสังคมต่างๆ ซึ่งจะมุ่งเน้นกลยุทธ์ที่นำไปใช้กับสถานการณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้อุทธรณ์ในประเทศกำลังพัฒนา เป้าหมายประการที่สองคือการสนับสนุนให้นักสังคมสงเคราะห์ทั่วโลกพิจารณาว่างานสังคมสงเคราะห์แบบดั้งเดิมสามารถนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นในระดับโลกได้อย่างไร ประการที่สาม มุ่งหวังที่จะส่งเสริมให้นักสังคมสงเคราะห์และคนอื่น ๆ อุทิศชีวิตการทำงาน บางส่วนของพวกเขาเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประเทศกำลังพัฒนา ประการที่สี่ อยากเห็นนักสังคมสงเคราะห์และคนอื่น ๆ มีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดนโยบายและโครงการทางสังคมที่เหมาะสมกับยุคที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ดังมีสาระสำคัญของแต่ละบทดังนี้

บทที่ 1 กล่าวถึงงานสังคมสงเคราะห์เป็นอาชีพที่ไม่เป็นที่รู้จักมากนักในประเทศที่กำลังพัฒนา ผู้คนมักไม่เข้าใจความหมายของงานสังคมสงเคราะห์ โดยทศวรรษ 1990 ได้ให้คำจำกัดความว่างานสังคม



สงครามหนึ่งคือ “การก่อสร้างทางสังคม” งานด้านสังคมสงเคราะห์นั้นมีบริบทที่หลากหลายขึ้นอยู่กับพื้นที่ในการทำงาน เช่น ในประเทศจีนมุ่งเน้นที่การระดมมวลชนเพื่อแก้ไขปัญหาสังคม และในลาตินอเมริกา งานสังคมสงเคราะห์จะเน้นย้ำถึงความยุติธรรมทางสังคมและการดำเนินการทางสังคม และในแอฟริกา มีการเน้นย้ำมากขึ้นในด้านการพัฒนาสังคมตามคำจำกัดความของ UNDP (โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ) และงานสังคมสงเคราะห์ระหว่างประเทศถูกกำหนดให้เป็นแนวปฏิบัติทางวิชาชีพระหว่างประเทศและความสามารถในการดำเนินการระหว่างประเทศโดยวิชาชีพสังคมสงเคราะห์และสมาชิก โดยมีการดำเนินการระหว่างประเทศ 4 มิติ คือ แนวปฏิบัติและการสนับสนุนที่เกี่ยวข้องระหว่างประเทศ การแลกเปลี่ยนทางวิชาชีพ แนวปฏิบัติระหว่างประเทศ และการพัฒนานโยบายและการสนับสนุนระหว่างประเทศ ความเข้าใจเกี่ยวกับงานสังคมสงเคราะห์ระหว่างประเทศคือความเกี่ยวข้องที่เป็นไปได้ในกรอบครอบคลุมทุกสาขาของกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับประชาคมระหว่างประเทศ ประชากรเฉพาะที่หลากหลายในแต่ละสาขา

บทที่ 2 กล่าวถึงมุมมองทางนิเวศวิทยาสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของธรรมชาติของความเป็นมนุษย์และเป็นส่วนหนึ่งของธรรมชาตินี้เป็นหนึ่งในแง่มุมที่สำคัญของสิ่งแวดล้อมและการพัฒนาระหว่างประเทศ การปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์ทั้งหมดจะดำเนินการในสภาพแวดล้อมนี้ มุมมองการพัฒนาทางสังคมประกอบด้วยส่วนประกอบหลักการทำงานของประชาคมระหว่างประเทศเนื่องจากการทำงานระหว่างประเทศเกี่ยวข้องกับทุกด้านของการพัฒนาทางสังคมและเป้าหมายของการทำงานของชุมชนระหว่างประเทศ คำว่า การพัฒนาทางสังคม มักใช้ในสองวิธีที่แตกต่างกัน วิธีหนึ่งคือการใช้การพัฒนาสังคมในทางตรงข้าม

กับการพัฒนาเศรษฐกิจ การมุ่งเน้นที่การพัฒนาทางสังคมนั้นมักจะใช้ตอบโต้การพัฒนาเศรษฐกิจที่มากเกินไป วิธีที่สอง ซึ่งมาจากแนวทางการพัฒนาที่เน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง คือการมองว่าการพัฒนาสังคมเป็นตัวบ่งชี้ถึงการพัฒนาของสังคมโดยรวมในทุกมิติ

บทที่ 3 กล่าวถึงการวิเคราะห์ปัญหาสังคมทั่วโลกโดยละเอียดเพื่อให้เกิดความเข้าใจปัญหาสังคมที่สำคัญของโลกโดยตระหนักถึงปัจจัยในแง่มุมต่าง ๆ คือ (1) อะไรคือปัญหาทางสังคมที่สำคัญของโลก (2) คนจำนวนเท่าไรที่ได้รับผลกระทบจากปัญหาเหล่านี้และพวกเขากระจุกตัวอยู่ที่ไหนในโลก (3) โดยทั่วไปสาเหตุหลักของปัญหาเหล่านี้คืออะไรและมีความสัมพันธ์กันในระดับใด (4) โดยทั่วไปแล้วประชาคมระหว่างประเทศตอบสนองต่อปัญหาเหล่านี้ได้อย่างไร? (5) โดยทั่วไปแล้ว ปัญหาเหล่านี้ได้ลดขอบเขตและความรุนแรงลงอย่างมากในช่วงหลายทศวรรษที่ผ่านมา ปัญหาสังคมที่เกิดขึ้นมีบริบทที่หลากหลาย ยกตัวอย่างเช่น ความยากจนและการมีปฏิสัมพันธ์ ชะตากรรมของเด็ก ชะตากรรมของผู้หญิง ความขัดแย้งที่เป็นเหตุทำให้เกิดสงครามกลางเมือง ภัยธรรมชาติและความเสื่อมโทรมของระบบนิเวศ การพัฒนาประชาชาติที่ไม่สม่ำเสมอ ความไม่เท่าเทียม การพลัดถิ่นและการบังคับย้ายถิ่นของผู้คน ความกังวลด้านสุขภาพสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและมีบทบาทกับงานสังคมสงเคราะห์ระดับนานาชาติมีหลายหน่วยงาน เช่น รัฐบาลของประเทศนั้น ๆ องค์กรพัฒนาเอกชนระหว่างประเทศ (INGOs) บริษัทข้ามชาติต่าง ๆ รวมถึงหน่วยงานจำนวนมากที่ได้มีเป้าหมายในการแก้ไขปัญหาเหล่านี้ ได้แก่ โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) โครงการอาหารโลก (WFP) องค์การอนามัยโลก (WHO) โครงการสิ่งแวดล้อมแห่งสหประชาชาติ (UNEP) องค์การการศึกษาแห่งสหประชาชาติ องค์การวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรม



(UNESCO) ข้าหลวงใหญ่ผู้ลี้ภัยแห่งสหประชาชาติ (UNHCR) คณะกรรมการสิทธิมนุษยชน คณะกรรมการเพื่อการพัฒนาสังคม องค์การอาหารและการเกษตร (FAO), กองทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ (UNICEF) และศูนย์การตั้งถิ่นฐานของมนุษย์แห่งสหประชาชาติ (HABITAT) นักสังคมสงเคราะห์จำเป็นต้องทำงานภายใต้หน่วยงานเหล่านี้เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ทางด้านสังคมสงเคราะห์อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

บทที่ 4 กล่าวถึงการเสริมอำนาจเป็นหลักการสำคัญและกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานด้านสังคมสงเคราะห์ระหว่างประเทศ แม้ว่าแนวความคิดจะขัดแย้งกัน แต่ก็สามารถนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพในการทำงานกับบุคคล ครอบครัว กลุ่ม ชุมชน องค์กร และสถาบัน เพื่อให้สามารถควบคุมสิ่งมีชีวิตและสิ่งแวดล้อมของพวกเขาได้ การสร้างขีดความสามารถเป็นกลยุทธ์สำคัญที่เอื้อต่อการพัฒนาหรือความเป็นอยู่ที่ดีของทั้งสังคม มีความเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับหลักการและเนื้อหาที่เกี่ยวข้องหลายประการ ความสามารถและเป้าหมายที่หลากหลายตั้งแต่ระดับบุคคลไปจนถึงระดับองค์กรในการปฏิบัติงานด้านสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาสังคมที่ประสบความสำเร็จและความขัดแย้งบ่อยครั้งต้องการกลยุทธ์เชิงรุกเพื่อรักษาความสามัคคีและการบูรณาการทางสังคม กลยุทธ์ด้านประชาธิปไตย สังคมนิยม เศรษฐกิจ และค่านิยมหลากหลายวัฒนธรรม ทั้งในระดับจุลภาคและระดับมหภาค อาจก่อให้เกิดความสามัคคีในสังคม แม้ว่าจะไม่มีชุมชนใดที่สามารถพึ่งพาตนเองได้ในโลกยุคโลกาภิวัตน์ร่วมสมัย แต่หลักการของการพึ่งพาตนเองมีความสำคัญในงานสังคมสงเคราะห์และแนวปฏิบัติด้านการพัฒนา นักสังคมสงเคราะห์จำเป็นต้องใช้กลยุทธ์หลายอย่างเพื่อส่งเสริมและฝึกฝนการพึ่งพาตนเอง เนื่องจากสิ่งเหล่านี้จะช่วยต่อต้านการพึ่งพาปัจจัยภายนอกมากเกินไป การ

พัฒนาชุมชนแม้ว่าจะขัดแย้งกันในแง่ของแนวความคิด แต่เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญที่รวมเอากลยุทธ์อื่นๆ อีกหลายอย่างโดยเน้นกระบวนการเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจัดการกับสภาพของประชากรที่ถูกกดขี่และถูกกีดกันมากที่สุดโดยการเสริมอำนาจพวกเขา

บทที่ 5 กล่าวถึงสงครามโลกครั้งที่สอง ซึ่งหลายประเทศได้ประสบกับการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองในระดับต่างๆ หลายประเทศต้องเผชิญกับการพัฒนาที่ผ่านกระบวนการล่าอาณานิคมและลัทธิล่าอาณานิคมใหม่ เช่น การปรับโครงสร้างของธนาคารโลกและไอเอ็มเอฟ การพัฒนาทางการเมืองมีบทบาทสำคัญในกระบวนการพัฒนา กระบวนการประชาธิปไตยที่แท้จริง การมีส่วนร่วมของประชาชน ธรรมชาติและความเป็นผู้นำที่ดีโดยไม่คำนึงถึงรูปแบบทางการเมือง ความสมดุลของประเด็นอำนาจ และเสถียรภาพทางการเมืองล้วนเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาทางการเมือง เส้นทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่เพียงแต่เอื้อต่อการพัฒนาเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการพัฒนาทางการเมือง การลดความยากจนและการปรับปรุงคุณภาพชีวิตด้วย ความรับผิดชอบต่อการพัฒนานี้จะต้องทำงานร่วมกันในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับนานาชาติ การพัฒนามนุษย์มีความสำคัญพอๆ กับการพัฒนาเศรษฐกิจ และควรได้รับการยอมรับและอำนวยความสะดวกในการพัฒนา ความช่วยเหลือจากประเทศภายนอกลดลงในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมาและถูกวิพากษ์วิจารณ์อย่างมากจากมุมมองของภูมิรัฐศาสตร์และผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ ความช่วยเหลือจากภายนอกเพื่อการพัฒนาที่มีความสำคัญ แต่วัฒนธรรมและการเมืองของความช่วยเหลือควรเอื้ออำนวยต่อการช่วยเหลือนั้นด้วย และหากไม่มีการพัฒนาระดับท้องถิ่น กลยุทธ์การ



พัฒนาระดับมหภาคก็ไม่สามารถปฏิบัติได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ

บทที่ 6 กล่าวถึงระดับท้องถิ่น ประกอบด้วย บุคคล ครอบครัว กลุ่ม ชุมชน และท้องถิ่น ซึ่งเป็นหนึ่งในสี่ภาคส่วนของสังคม แม้ว่าพื้นฐานจะมีความสำคัญมาก แต่ก็มักจะได้รับความสนใจน้อยกว่าส่วนอื่นๆและนักสังคมสงเคราะห์อาจสามารถเปลี่ยนแปลงสถานการณ์นี้ได้ แนวทางมุมมองแบบบูรณาการตอบคำถามความเป็นจริงในการมุ่งเน้นที่ระดับท้องถิ่น การขาดบุคลากรที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาระดับท้องถิ่นเป็นปัญหาจริงที่ต้องแก้ไข นักสังคมสงเคราะห์ต้องให้ความสำคัญกับการปฏิบัติต่อบุคคล ครอบครัว ชุมชน กลุ่ม และองค์กรและสถาบันในท้องถิ่นและปฏิสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานเหล่านี้ โดยใช้แนวทางการแก้ไขและการพัฒนาตามความเหมาะสมจำเป็นต้องใช้กลยุทธ์และการวางแผนที่เกี่ยวข้องร่วมกันโดยผสมผสานคุณค่าที่ทำให้เพิ่มขีดความสามารถและการมีส่วนร่วมในลักษณะที่มีการประสานงานและครอบคลุมเพื่อให้เกิดการพัฒนาระดับท้องถิ่น ประวัติของการพัฒนาทั่วโลกแสดงให้เห็นว่ามีการรับรู้แนวทางมุมมองแบบบูรณาการอย่างค่อยเป็นค่อยไป แต่ผู้วางแผนและผู้ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาในปัจจุบันและอนาคตจำเป็นต้องนำแนวทางดังกล่าวไปใช้

บทที่ 7 กล่าวถึงลักษณะการทำงานแบบบูรณาการทำให้เกิดความเข้าใจปรากฏการณ์ที่ซับซ้อนของความยากจนและการดำเนินกลยุทธ์การบรรเทาความยากจนในทุกระดับ แม้ว่าจะมีความก้าวหน้าอย่างมากในการแก้ไขปัญหาความยากจน แต่ระดับความยากจนทั่วโลกในปัจจุบันนั้นยังคงสูงมาก ปัจจัยด้านนโยบายทางภูมิศาสตร์ วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมือง และสังคม ดูเหมือนจะมีบทบาทสำคัญในการก่อให้เกิดความยากจนและจำเป็นต้องได้รับการแก้ไข นักสังคมสงเคราะห์สามารถเข้าใจแง่มุมต่างๆ ของความยากจนได้โดย

การวิเคราะห์กระบวนการพัฒนา ความยากจนมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับสงคราม ความขัดแย้งและการบังคับให้ต้องพลัดถิ่น ภัยธรรมชาติ ความเสื่อมโทรมของระบบนิเวศ และอัตราการเติบโตของประชากรที่สูง คำจำกัดความของความยากจนมักถูกโต้แย้งจำเป็นต้องมีมาตรการหลายอย่างเพื่อทำความเข้าใจปรากฏการณ์ที่ซับซ้อนนี้

บทที่ 8 แนวปฏิบัติด้านสังคมสงเคราะห์ระหว่างประเทศสามารถช่วยบรรเทาความยากจนในระดับท้องถิ่นได้ แบบจำลองที่ครอบคลุมและบูรณาการซึ่งจัดการกับการกีดกันทางสังคมและเศรษฐกิจและการสลายตัวทางสังคมอื่นๆ เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการบรรเทาความยากจนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วม การพึ่งพาตนเอง ความยั่งยืน และการเสริมอำนาจเป็นหลักการสำคัญในการทำงาน เพื่อบรรเทาความยากจน ประสบการณ์ของนักสังคมสงเคราะห์ชี้ให้เห็นว่าการยังชีพของกลุ่มพึ่งพาตนเองซึ่งได้รับการสนับสนุนจากการปฏิบัติงานจริงและการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ในสังคมเป็นส่วนสำคัญของกระบวนการ สิ่งสำคัญของแผนงานและกลยุทธ์ในการบรรเทาความยากจนอาจอยู่ที่การบริการทางสังคมในชุมชน การจัดหาสวัสดิการของรัฐหรือท้องถิ่น หรือแนวทางที่ครอบคลุมซึ่งรวมกิจกรรมการเสริมสร้างศักยภาพและกิจกรรมสร้างรายได้เข้าด้วยกัน ตัวอย่างกรณีศึกษาพบว่าความยากจนนั้นมีประสิทธิภาพสูงสุดเมื่อใช้ในการพัฒนาชุมชนและยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

บทที่ 9 ความขัดแย้งและการบรรลุสันติภาพและการฟื้นฟูหลังความขัดแย้งต้องใช้แนวทางแบบบูรณาการเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ความขัดแย้งสมัยใหม่เพิ่มขึ้นและเปลี่ยนแปลงไปจากครั้งก่อนเนื่องจากปัจจัยหลายประการ บ่อยครั้งพลเรือนต้องแบกรับความรุนแรงของความขัดแย้งเหล่านี้แม้จะมีข้อจำกัดและการวิพากษ์วิจารณ์ สหประชาชาติ องค์กรภาครัฐ และ



หน่วยงานภาคประชาสังคมทั่วโลกมีบทบาทสำคัญในการฟื้นฟูสันติภาพและความสงบเรียบร้อย ผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมสงเคราะห์ระหว่างประเทศที่สนใจในการฟื้นฟูหลังความขัดแย้งจำเป็นต้องเข้าใจสถานการณ์และประเด็นหลังความขัดแย้งอย่างละเอียดถึงแม้ว่าสิ่งเหล่านี้จะแตกต่างกันไปตามระดับของสถานที่ซึ่งมีหลายปัจจัยอยู่เบื้องหลังเร่ร่อนและทำให้ความขัดแย้งสมัยใหม่รุนแรงขึ้น ประเด็นภายหลังความขัดแย้งประกอบด้วยความต้องการอย่างน้อยเจ็ดมิติและกลุ่มประชากรหกกลุ่มที่มีความต้องการเฉพาะ ประเด็นหลังความขัดแย้งนั้นเกี่ยวข้องกับการสร้างสันติภาพด้วยการจัดทำข้อบังคับหรือสัญญาสันติภาพ บรรลุการปรองดองฟื้นฟูกฎหมายและความสงบเรียบร้อย และจัดการกับสาเหตุของความขัดแย้ง

บทที่ 10 งานสังคมสงเคราะห์ระหว่างประเทศในการฟื้นฟูหลังความขัดแย้งอาจได้รับการชี้นำโดยมุมมองแบบบูรณาการ ตามหลักการบางประการและผสมผสานกลยุทธ์ที่เลือกไว้ โดยปัจจัยหลักคือแผนงานจิตสังคมและการสร้างชุมชนขึ้นมาใหม่ การนำเสนอโครงการด้านจิตสังคมเกี่ยวข้องกับความเข้าใจที่ดีเกี่ยวกับประสบการณ์สงครามที่กระทบกระเทือนจิตใจในบริบททางวัฒนธรรม และด้วยเหตุนี้จึงต้องมีการพัฒนาองค์ความรู้ในการพัฒนาเพื่อตอบสนองตามความต้องการให้กับผู้ที่ตกเป็นเหยื่อเพื่ออำนวยความสะดวกในการฟื้นฟูทางจิตใจของผู้คนในสังคมนั้น แม้ว่าหลักการการสร้างชุมชนขึ้นมาใหม่ มักถูกให้ความสำคัญน้อยแต่การสร้างชุมชนขึ้นมาใหม่เป็นกิจกรรมพื้นฐานในสถานการณ์หลังความขัดแย้งและกิจกรรมดังกล่าวควรดำเนินการโดยการประเมินคุณค่าและสิ่งที่เกี่ยวข้องกับคนในท้องถิ่น ทรัพยากร และแนวทางแก้ไข ความมั่นคงและการรักษาสันติภาพเกี่ยวข้องกับกระบวนการปรองดอง การแก้ไขข้อขัดแย้ง และการสร้างความสัมพันธ์ที่ปรองดองในทุกระดับ

บทที่ 11 กล่าวถึงการย้ายถิ่นของตลาดแรงงานเป็นปรากฏการณ์ระดับโลกที่กำลังเติบโต แม้ว่าจะยังไม่มีกรอบการประมาณตัวเลขที่แม่นยำ สาเหตุของการย้ายถิ่นของแรงงานสามารถเชื่อมโยงกับปัญหาในระดับโลก นิเวศวิทยา สิทธิมนุษยชน และการพัฒนาสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง วิธีการที่กระบวนการโลกาภิวัตน์และโอกาสในการพัฒนาแพร่กระจายไปทั่วโลกอย่างไม่เท่าเทียมกัน ด้วยเหตุนี้ปัจจัยต่างๆจึงมีอิทธิพลต่อการเคลื่อนไหวของผู้อพยพ ซึ่งส่งผลกระทบต่อทั้งประเทศผู้ส่งและผู้รับผลกระทบจากการจากไปของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อสมาชิกในครอบครัวและตัวพวกเขาเองและต่อชุมชนท้องถิ่นทั้งต้นทางและปลายทางมักมีนัยสำคัญ การย้ายถิ่นของแรงงานอาจแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่ แรงงานข้ามชาติ แรงงานนอกระบบ และบุคคลที่ถูกค้ามนุษย์ แม้ว่าแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ต้องเผชิญกับความเสี่ยงและความยากลำบาก แต่ความเสี่ยงที่สัมพันธ์กับการแสวงประโยชน์จากแรงงานข้ามชาติสองประเภทหลังนั้นสูงกว่าความเสี่ยงประเภทแรกมาก ธรรมชาติ ขอบเขต และผลที่ตามมาของการย้ายถิ่นทั้งสามประเภทนี้แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม ประเด็นหลักของแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ยังไม่เพียงพอ หรือขาดการคุ้มครองและสวัสดิการ การแสวงประโยชน์และการละเมิดสิทธิมนุษยชน แม้ว่าจะระดับของสิ่งเหล่านี้จะแตกต่างกันไปในแต่ละกรณี โดยทั่วไปแล้ว ความไม่เท่าเทียมกันทั่วโลกที่เพิ่มขึ้นและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศมีส่วนทำให้เกิดการย้ายถิ่นของแรงงานต่อไป โดยการปฏิรูปหลายอย่างเพื่อปรับปรุงกระบวนการย้ายถิ่นควรมุ่งเน้นไปที่ปัญหาการแสวงหาผลประโยชน์ของแรงงานข้ามชาติ

บทที่ 12 กล่าวถึงการบังคับย้ายถิ่นเป็นแนวคิดกว้างๆ ที่ครอบคลุมสถานการณ์ต่างๆ ที่บังคับให้ผู้คนออกจากภูมิลำเนาของตนและมุ่งหน้าไปยังจุดหมายปลายทางที่ไม่รู้จักและไม่แน่นอน ซึ่ง



เป็นสถานการณ์ที่เต็มไปด้วยความไม่มั่นคง แม้ว่า การบังคับย้ายถิ่นจะเพิ่มขึ้นอย่างมากในช่วงที่ผ่านมา แต่การตอบสนองต่อความต้องการของผู้ถูกบังคับ ย้ายถิ่นก็ยังไม่เพียงพอ สาเหตุหลักของการพลัดถิ่น และการย้ายถิ่นฐานอยู่ในบริบททางการเมืองระดับ ท้องถิ่นและระดับโลก การปฏิเสธสิทธิมนุษยชน ความเสื่อมโทรมของระบบนิเวศ ความขัดแย้ง ภัย พิบัติ และการพัฒนาโดยรวมที่ขาดหรือบิดเบือน การป้องกันและการเยียวยาสำหรับการบังคับย้ายถิ่น เรียกร้องให้จัดการกับปัจจัยการพัฒนาระดับโลก สิทธิมนุษยชน นิเวศวิทยา และสังคม ตามคำแนะนำ ของแนวทางแบบบูรณาการ ผู้ถูกบังคับย้ายถิ่น สามารถพบได้ในแปดสถานการณ์ที่ยากลำบาก (ค่าย และศูนย์ผู้ลี้ภัย การส่งกลับ การรวมตัวในท้องถิ่น การตั้งถิ่นฐานใหม่ในประเทศที่สาม ผู้พลัดถิ่นกระจัด กระจาย ผู้ที่ไม่มีเอกสาร และผู้พลัดถิ่นจากการ พัฒนา) ซึ่งนักสังคมสงเคราะห์ห้จึงมีบทบาทสำคัญ เพื่อเข้าไปช่วยเหลือและบรรเทาผู้ถูกบังคับย้ายถิ่น เหล่านั้นให้มีความมั่นคงทั้งทางด้านการพึ่งพาตนเอง และสภาพจิตใจ

บทที่ 13 กล่าวถึงนักสังคมสงเคราะห์ สามารถมีส่วนร่วมในโปรแกรมประเภทต่างๆ ได้มากที่สุด โดยใช้กลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพหลากหลาย รูปแบบ นักสังคมสงเคราะห์ควรให้ความสำคัญกับผู้ด้อยโอกาสที่สุดทั้งในสถานการณ์แรงงานและ แรงงานที่ถูกบังคับย้ายถิ่น พวกเขาจำเป็นต้อง แทรกแซงในระดับที่เหมาะสมกับวัฒนธรรม และมีส่วนร่วมกับผู้ถูกบังคับย้ายถิ่นอย่างสร้างสรรค์ และ ควรให้ความสำคัญกับกลยุทธ์ที่ตอบสนองความ ต้องการด้านการศึกษาและจิตใจของเด็กและการ ปกป้องผู้หญิง เพื่ออำนวยความสะดวกในการรวมตัว ของครอบครัว นักสังคมสงเคราะห์ควรเชื่อมโยงผู้ถูก บังคับย้ายถิ่นกับฐานข้อมูลที่มีอยู่และติดตามการ ตอบสนองต่อข่าวของสมาชิกในครอบครัว การ ส่งกลับประเทศและการรวมตัวกลับคืนสู่สังคม

จำเป็นต้องมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ โดยมี ขั้นตอนต่างๆ รวมถึงการเตรียมตัว การเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้นจริง การกลับคืนสู่สังคม และการส่งเสริม ความสัมพันธ์ของชุมชนที่กลมกลืนกัน มีความ จำเป็นต้องพัฒนาโปรแกรมการศึกษา การจ้างงาน และสวัสดิการที่เหมาะสมสำหรับผู้ถูกบังคับย้ายถิ่นที่ เกี่ยวข้องกับการตั้งถิ่นฐานใหม่ในประเทศที่สาม นัก สังคมสงเคราะห์ควรสร้างความตระหนักในเรื่องสิทธิ มนุษยชนในหมู่ผู้อพยพและจัดให้มีการเข้าถึงบริการ ทางกฎหมายที่เหมาะสม ปรากฏการณ์ที่เพิ่มขึ้นของ แรงงานและการบังคับย้ายถิ่นมีความซับซ้อนและ ยากขึ้น นักสังคมสงเคราะห์สามารถมีส่วนสำคัญต่อ สวัสดิภาพของผู้อพยพดังกล่าวได้ด้วยการเสริมสร้าง ความมุ่งมั่นในด้านนี้

บทที่ 14 กล่าวถึงกลุ่มชายขอบและกลุ่ม เปราะบางเป็นสาขาที่สำคัญของการปฏิบัติงานทาง สังคมในระดับชาติและระดับนานาชาติ เนื่องจาก กลุ่มดังกล่าวมีอยู่ในทุกประเทศ ถึงแม้ว่าขอบเขต ของปัญหาเด็กเร่ร่อนจะยากต่อการตัดสิน แต่นัก สังคมสงเคราะห์และคนอื่นๆ ได้พัฒนาความเข้าใจ ในปัญหาและพัฒนากลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ บางอย่างเพื่อจัดการกับสถานการณ์นี้ แรงงานเด็ก เป็นปัญหาระดับโลกที่สำคัญที่เชื่อมโยงทุกประเทศ ผ่านกระบวนการผลิตและการบริโภค ต้องใช้กลยุทธ์ ทางตรงและทางอ้อมเพื่อจัดการกับปรากฏการณ์นี้ ปัญหาที่เพิ่มขึ้นของเด็กกำพร้าจากโรคเอดส์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในแอฟริกา จำเป็นต้องมีการ ตอบสนองทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับโลก นัก สังคมสงเคราะห์จำเป็นต้องพัฒนาและใช้กลยุทธ์ที่ เหมาะสมเพื่อส่งเสริมการตอบสนองของชุมชน ให้ ความรู้แก่สาธารณชน ให้การสนับสนุนในนามของ เด็กกำพร้า และพยายามลดการเกิดโรคเอดส์/เอดส์ เพื่อจัดการกับปรากฏการณ์ที่ทำลายของ ทหารเด็ก อนุสัญญาของสหประชาชาติและกฎหมาย ระดับชาติที่มีอยู่สามารถใช้เพื่อเข้าถึงทหารเด็ก โดย



ใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสม ประชากรผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นทั่วโลกก่อให้เกิดความท้าทายทางเศรษฐกิจและสังคม และการเมืองที่สำคัญ การตอบสนองเชิงรุกที่มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้แน่ใจว่าได้รับการดูแลและคุ้มครองผู้สูงอายุ โดยเคารพในศักดิ์ศรีและคุณค่าของผู้สูงอายุเสมอ คนพิการมักถูกกีดกันและเลือกปฏิบัติ ขอบนโยบายและโครงการต่างๆ ส่วนนี้มีความจำเป็นต้องพัฒนาเพื่ออำนวยความสะดวกในการมีส่วนร่วมและการบูรณาการในสังคม ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีและความเท่าเทียมกันในสังคม

บทที่ 15 กล่าวถึงองค์ระหว่งประเทศและภาคประชาสังคมทั่วโลกให้โอกาสสำหรับการปฏิบัติงานทางสังคมในระดับสากลผ่านโครงการอาสาสมัครและการฝึกงาน และการจ้างงานประจำ นักสังคมสงเคราะห์เองจำเป็นต้องสำรวจองค์เหล่านี้และพิจารณาในเชิงรุกว่าพวกเขาจะช่วยเหลือที่ไหนและด้านใด แม้ว่าการกำหนดและลักษณะงานจะแตกต่างกันไป แต่นักสังคมสงเคราะห์สามารถมีบทบาททำประการในองค์ระหว่งประเทศเหล่านี้คือ (1) วิจัยและพัฒนา (2) การจัดการและการบริหาร (3) การติดต่อประสานงาน (4) เจ้าหน้าที่โครงการภาคสนามประเภทต่าง ๆ และ (5) การสนับสนุนภาคสนามในระดับกลาง ระดับภูมิภาค และระดับท้องถิ่น ผู้ที่มีความสนใจในงานสังคมสงเคราะห์ระหว่งประเทศ จำเป็นต้องเตรียมตัวอย่างเป็นระบบโดยปฏิบัติตามแนวทางและกลยุทธ์ที่เหมาะสมเพื่อให้การดำเนินงานสังคมสงเคราะห์ระหว่งประเทศมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จและเพื่อพัฒนาเส้นทางสู่การจ้างงาน

บทที่ 16 กล่าวถึงในอนาคตงานสังคมสงเคราะห์ระหว่งประเทศจะต้องทำให้มั่นใจว่าการศึกษาและการปฏิบัติด้านสังคมสงเคราะห์ที่มีคุณภาพสามารถเข้าถึงได้ในทุกส่วนของโลกตามความต้องการที่มีอยู่ ด้วยเหตุนี้ จึงจำเป็นต้อง

เปลี่ยนแปลงทั้งเนื้อหาทางการศึกษาและการฝึกอบรมเพื่อตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการระหว่งประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ งานสังคมสงเคราะห์ในฐานะวิชาชีพระดับโลกจำเป็นต้องมุ่งเน้นไปที่ปัญหาที่มีอยู่และปัญหาสำคัญที่เกิดขึ้นทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับโลก พัฒนาการตอบสนองที่เป็นนวัตกรรม เข้าถึงประชากรและพื้นที่ที่ขัดสน ใช้แนวทางมุมมองแบบบูรณาการ และปรับให้เข้ากับบริบทที่แตกต่างกัน ในขณะที่ยังคงรักษาความเป็นมาตรฐานสากล สถาบันวิชาชีพสังคมสงเคราะห์และสถาบันสังคมสงเคราะห์ทั่วโลกจำเป็นต้องดำเนินการตามขั้นตอนที่เป็นระบบเพื่อแนะนำหลักสูตรสังคมสงเคราะห์ระหว่งประเทศลงในโปรแกรมของพวกเขา ควรมีการแนะนำการฝึกอบรมสามระดับและแนวทางมุมมองแบบบูรณาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งมุมมองของการพัฒนาสังคมตามความเหมาะสม นักสังคมสงเคราะห์ควรตระหนักและพัฒนาคุณสมบัติที่จำเป็นในการมีส่วนร่วมในงานสังคมสงเคราะห์ระหว่งประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีความยืดหยุ่น เปิดกว้าง สร้างสรรค์ และการเข้าไปแทรกแซงที่เหมาะสม องค์การด้านสังคมสงเคราะห์ระดับโลกสามารถมีบทบาทสำคัญในการพัฒนางานสังคมสงเคราะห์ระหว่งประเทศ

จากสาระสำคัญของทั้ง 16 บทที่กล่าวมาสรุปได้ว่า โดยภาพรวม หนังสือเล่มนี้นำเสนอแง่มุมต่าง ๆ ในอดีต เช่น ลัทธิล่าอาณานิคมและลัทธิจักรวรรดินิยม และเหตุการณ์อื่น ๆ ที่เกิดขึ้น เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเหล่านี้ได้หล่อหลอมโลกให้เกิดพื้นที่ความยากจนและความเหลื่อมล้ำในสังคมเพิ่มมากขึ้น ยิ่งไปกว่านั้น ทุกวันนี้เราตระหนักดีว่าปัญหาในระดับท้องถิ่นเหล่านี้มีความยุ่งยากจากการเพิ่มขึ้นของการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ความถี่ของภัยพิบัติทางธรรมชาติที่เพิ่มขึ้น ปัญหาขาดแคลนอาหาร และปัญหาการบริหารงานของภาครัฐ ใน



ขณะเดียวกันประชาคมระหว่างประเทศก็มีเครือข่ายที่แข็งแกร่งขึ้นและมุ่งมั่นที่จะจัดการกับข้อกังวลเหล่านี้มากขึ้น โดยสรุป ปัญหาที่ซับซ้อนของโลกจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของผู้เชี่ยวชาญจากสายอาชีพที่หลากหลาย และงานสังคมสงเคราะห์ที่เห็นความสำคัญของสิทธิมนุษยชนและความเท่าเทียมกันของสังคม รวมถึงประสบการณ์อันยาวนานในการเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีในบริบทที่หลากหลายในการแก้ปัญหา

หนังสือเล่มนี้มีคุณลักษณะหลายอย่างที่มีประโยชน์สำหรับผู้อ่านกลุ่มต่างๆ แต่ละบทเริ่มต้นด้วยชุดของวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ในบทที่เกี่ยวข้องกับการแทรกแซงได้ให้ตัวอย่างเหตุการณ์อย่างสั้น ๆ จำนวนหนึ่งและกรณีศึกษาที่ยาวขึ้นอีกสองสามกรณี ซึ่งหัวข้อเหล่านี้จะช่วยสนับสนุนการอภิปราย แม้ว่าผู้เขียนเจตนาจะนำตัวอย่างกรณีศึกษามาจากประเทศต่างๆ ให้กว้างที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ แต่ไม่ได้เป็นตัวอย่างทุกส่วนของโลก ในตอนท้ายของ

แต่ละบท ได้รวมบทสรุปของบท รายการคำถามสำหรับการอภิปราย รายการหัวข้อการวิจัยที่เป็นไปได้ และข้อมูลอ้างอิงบางส่วนสำหรับการศึกษาเพิ่มเติม นอกจากนี้ผู้เขียนได้ขยายเนื้อหาเกี่ยวกับการย้ายถิ่น โดยการแทรกเนื้อหาเพิ่มเติมเนื่องจากความสำคัญและความซับซ้อนที่เพิ่มขึ้นของสาขานี้ ควบคู่ไปกับความยากลำบากที่เพิ่มขึ้นในการจัดการกับสถานการณ์การย้ายถิ่นของแรงงาน ผู้ขอลี้ภัยและผู้พลัดถิ่น บทที่เกี่ยวกับการตอบสนองความต้องการเฉพาะกลุ่มประชากรได้มีการรวมกลุ่มประชากรเพิ่มเติมหลายกลุ่มแล้ว ในขณะที่เนื้อหาเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติได้ย้ายไปอยู่ในบทการย้ายถิ่นแล้ว และได้แทรกบทใหม่เกี่ยวกับการจัดเตรียมนักสังคมสงเคราะห์สำหรับงานสังคมสงเคราะห์ระหว่างประเทศ เนื่องจากผู้เขียนมองว่าทั่วโลกกำลังให้ความสนใจในนักสังคมสงเคราะห์ที่ทำงานในสาขา

ระหว่างประเทศเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว

บรรณานุกรม

David Cox and Manohar Pawer. (2013) **International social work (issues, strategies, and programs Second Edition**. SAGE Publications Asia-Pacific Pte.Ltd. C&M Digitals (P) Ltd.