



วารสารสังคมภิวัตน์

Journal of Social Synergy

คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

ปีที่ 13 ฉบับที่ 1 (มกราคม-เมษายน 2565) Vol.13 No.1 (January- April 2022)

ปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติตามแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูของเด็กและเยาวชนที่เข้ามาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญาชั้นก่อนฟ้องคดีตามมาตรา 86 : กรณีศึกษาสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน เขต 1

โดย เมธวดี ทองฉิม และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นิพนธ์ รัตนะรัต

รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแป้น อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี

โดย ชุริณี คีอราแม และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นททัย หนูนวล

การส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 ขององค์กรสาธารณประโยชน์ในกรุงเทพมหานคร

โดย พรณวิภา แกนมัน และศาสตราจารย์ ระพีพรรณ คำหอม

วิกฤตการณ์ของโลกในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลกระทบต่อมนุษยชาติ กรณีการอพยพแรงงานข้ามกกลาง การแพร่ระบาดของโควิด 19

โดย อัครพงษ์ เพ็ชรพล

วรรณกรรมเจ้าชายน้อยกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษา

คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

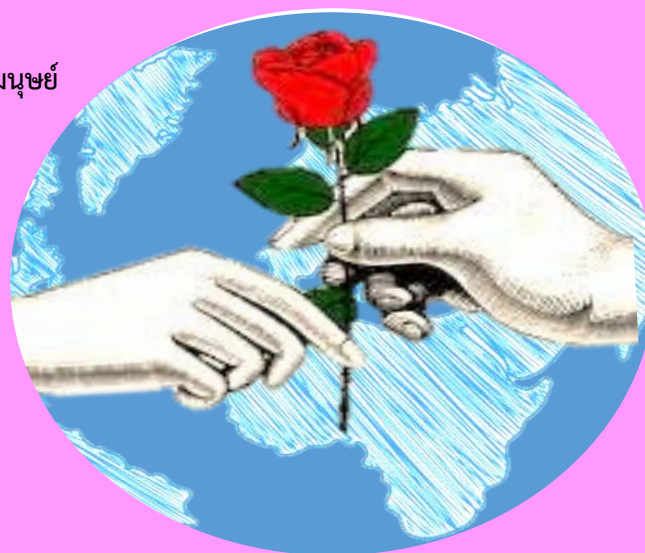
โดย อ.ดร.กฤตวรรณ สาทรราย

ปัจจัยที่มีผลต่อระดับศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) จังหวัดสมุทรปราการ

โดย รุตินาถ ภูมิถาวร และอ.ดร.นุชนาฏ ยูฮันเงาะ

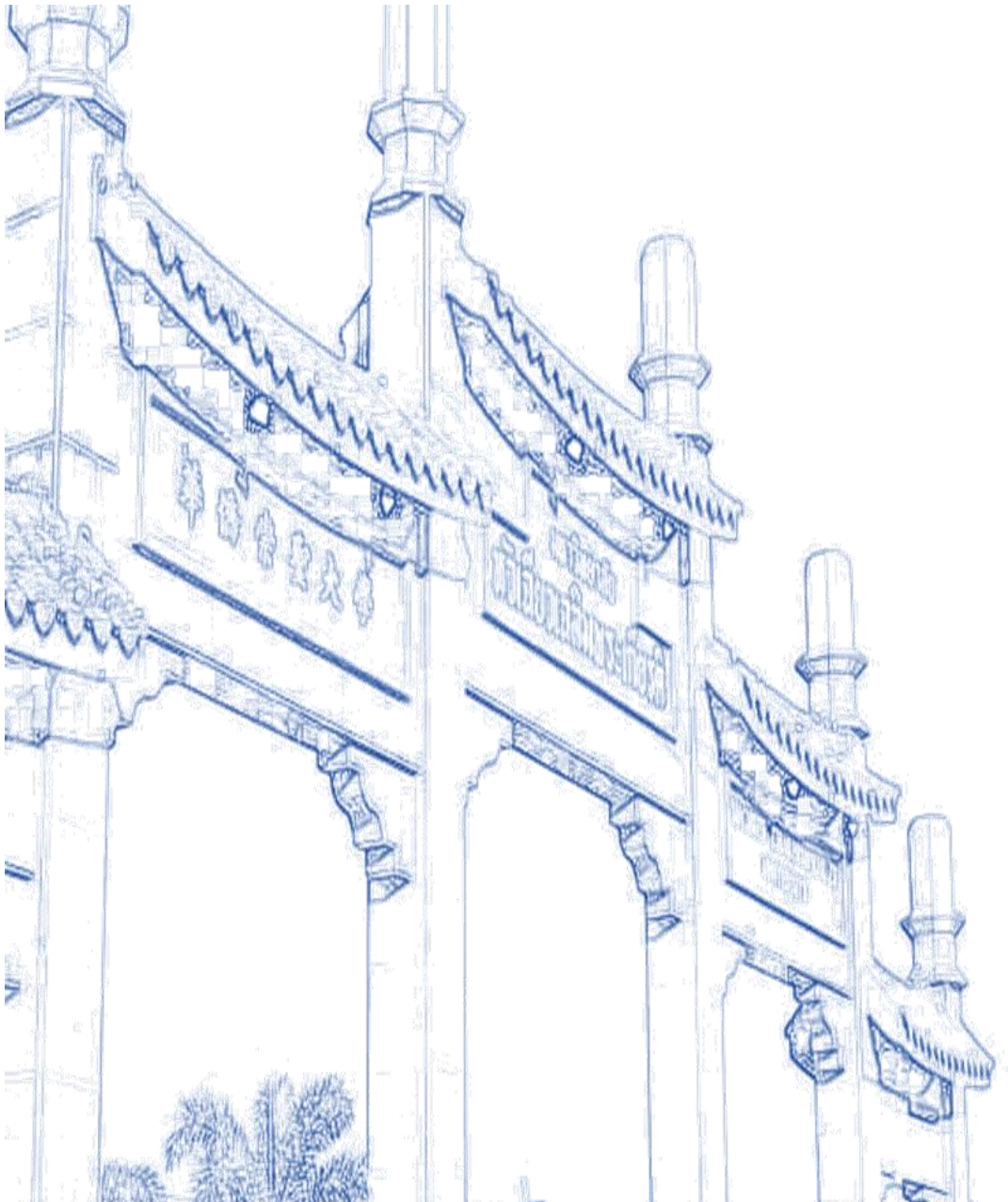
Book Review: Social Welfare Administration

โดย อัครพงษ์ เพ็ชรพล



สังคมวิวัฒน์

JOURNAL OF SOCIAL SYNERGY



วารสารสังคมวิวัฒน์

JOURNAL OF SOCIAL SYNERGY

ปีที่ 13 ฉบับที่ 1

มกราคม – เมษายน 2565

ISSN

1906-8980

วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมนักศึกษา คณาจารย์ นักวิชาการ และนักวิจัยทั้งในและต่างประเทศนำผลงานทางวิชาการด้านสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ตีพิมพ์เผยแพร่สู่สาธารณะชน
2. เพื่อส่งเสริมการพัฒนาค้นคว้าความรู้ใหม่ๆ 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. จรรยา สุวรรณทัต
ศาสตราจารย์ ดร. ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์
ศาสตราจารย์ ดร. สุรพล ปธานวนิช
ศาสตราจารย์ ศศิพัฒน์ ยอดเพชร

Peer Review

Committee

ด้านสังคมสงเคราะห์

ศาสตราจารย์ ศศิพัฒน์ ยอดเพชร
ศาสตราจารย์ ระพีพรรณ คำหอม
รองศาสตราจารย์ ดร. โภาณุฐ์ ศรีทอง

คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ ม.ธรรมศาสตร์
คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ ม.ธรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

รองศาสตราจารย์ อภิญา เวชชัย	คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ ม.ธรรมศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อัญมณี บุณณกานนท์	คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ ม.ธรรมศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ โสภา อ่อนโอภาส	นักวิชาการอิสระ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรรณปกร ลีวีโรจน์	คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ฯ ม.หัวเฉียวฯ
อาจารย์ ดร.นุชนาฏ ยูฮันเงาะ	คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ฯ ม.หัวเฉียวฯ
อาจารย์ ดร.ศิริพร เกื้อกุลนุรักษ์	คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ฯ ม.หัวเฉียวฯ
อาจารย์ ดร.กฤตวรรณ สาหร่าย	คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ฯ ม.หัวเฉียวฯ

ด้านสวัสดิการสังคม

ศาสตราจารย์ ดร.กิติพัฒน์ นนทปัทมะดุล	คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ ม.ธรรมศาสตร์
ศาสตราจารย์ ดร. นฤมล นิราธร	คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ ม.ธรรมศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร. จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย	คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.นฤมล ทับจุมพล	คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.พิทยา สุวคันธ์	วิทยาลัยสหวิทยาการ ม.ธรรมศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุษงค์ เสนานุช	คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ ม.ธรรมศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลภรณ์ โคตรบึงแก	คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ ม.ธรรมศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชูเกียรติ น้อยฉิม	สำนักวิชานิติศาสตร์ ม.แม่ฟ้าหลวง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยฉัตร กลิ่นสุวรรณ	นักวิชาการอิสระ
อาจารย์ ดร.น้ำผึ้ง มีศิลป์	คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ฯ ม.หัวเฉียวฯ
นายแพทย์ประพจน์ เกตุรากาศ	มูลนิธิเพื่อเด็กพิการ

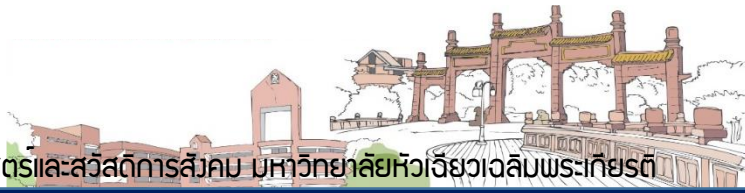
สถานที่ติดต่อ

กองบรรณาธิการวารสารสังคมวิวัฒน์
คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และสวัสดิการสังคม
18/18 ถ.เทพรัตน์ ก.ม.18 ต.บางโหลง
อ.บางพลี จ.สมุทรปราการ 10540
โทรศัพท์ 0-23126300 ต่อ 1109, 1177, 1483
E-mail: chantima1221@gmail.com
: yupares2731@gmail.com
: chirinat13098@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)

สารบัญ

บทบรรณาธิการ

	หน้า
ปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติตามแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูของเด็กและเยาวชนที่เข้า มาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญาขั้นก่อนฟ้องคดีตามมาตรา 86 : กรณีศึกษา สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน เขต 1 <i>โดย เมธวดี ทองฉิม และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นิธมน รัตนะรัต</i>	1
รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแป้น อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี <i>โดย ชุรีย์ณี ดีอราแม และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นททัย หนูนวล</i>	13
การส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 ขององค์การสาธารณประโยชน์ใน กรุงเทพมหานคร <i>โดย พรณวิภา แก่นมื่น และศาสตราจารย์ ระพีพรรณ คำหอม</i>	32
วิกฤตการณ์ของโลกในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลกระทบต่อมนุษยชาติ กรณีการอพยพ แรงงานท่ามกลางการแพร่ระบาดของโควิด 19 <i>โดย อัครพงษ์ เพ็ชรพูล</i>	50
วรรณกรรมเจ้าชายน้อยกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษา คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ <i>โดย อ.ดร.กฤตวรรณ สาทรัมย์</i>	67
ปัจจัยที่มีผลต่อระดับศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) จังหวัดสมุทรปราการ <i>โดย รุตินาถ ภูมิถาวร และอ.ดร.นุชนาฏ ยูฮันเงาะ</i>	79
Book Review: Social Welfare Administration <i>โดย อัครพงษ์ เพ็ชรพูล</i>	94



บทบรรณาธิการ

วารสาร “สังคมวิวัฒน์” ก้าวเข้าสู่ปีที่ 13 แล้ว ในฉบับนี้มีบทความวิจัย 5 เรื่อง ได้แก่ ปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติตามแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูของเด็กและเยาวชนที่เข้ามาตราการพิเศษ แทนการดำเนินคดีอาญาขึ้นก่อนฟ้องคดีตามมาตรา 86 : กรณีศึกษาสถานพินิจและคุ้มครองเด็ก และเยาวชน เขต 1 รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลแป้น อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี การส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 ขององค์กรสาธารณประโยชน์ในกรุงเทพมหานคร วรรณกรรมเจ้าชายน้อยกับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของนักศึกษาคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ปัจจัยที่มีผลต่อระดับศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) จังหวัดสมุทรปราการ บทความวิชาการ 1 เรื่อง คือ วิฤตการณ์ของโลกในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลกระทบต่อมนุษยชาติ กรณีการอพยพแรงงานท่ามกลางการแพร่ระบาดของโควิด 19 และมี Book Review อีก 1 เรื่อง คือ Social Welfare Administration

ความหลากหลายของเรื่องและพื้นที่ในการทำวิจัยยังคงเป็นอัตลักษณ์ของวารสาร “สังคมวิวัฒน์” กองบรรณาธิการหวังว่าจะทำให้ผู้อ่านได้รับประโยชน์จากข้อมูลที่หลากหลายและสามารถนำไปปรับใช้ในการทำงานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์กับกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ หรือนำไปอ้างอิงทางวิชาการได้ตามความเหมาะสม

กองบรรณาธิการใคร่ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ช่วยประเมินบทความอย่างเข้มข้น ก่อนที่จะนำบทความทั้งหมดมาลงตีพิมพ์ในวารสารฉบับนี้ พร้อมนี้ใคร่ขอเชิญชวนนักศึกษา นักวิชาการ นักวิจัยส่งบทความมาลงตีพิมพ์ในวารสาร “สังคมวิวัฒน์” โดยท่านสามารถศึกษาคำแนะนำในการจัดเตรียมต้นฉบับจากเว็บไซต์ของวารสารที่ [URL_https://www.tci-thaijo.org/index.php/thaijss/about](https://www.tci-thaijo.org/index.php/thaijss/about)

บรรณาธิการ



ปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติตามแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูของเด็กและเยาวชนที่เข้ามาตรการพิเศษ แผนการดำเนินคดีอาญาชั้นก่อนฟ้องคดีตามมาตรา 86 : กรณีศึกษาสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน เขต 1¹

เมธวดี ทองนิม²
ผศ.ดร. นิภูมัย รัตนะรัต³

Received 10th January, 2022

Revised 17th February, 2022

Accepted 20th February, 2022

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติตามแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูของเด็กและเยาวชนที่เข้ามาตรการพิเศษแผนการดำเนินคดีอาญาชั้นก่อนฟ้องคดีตามมาตรา 86 : กรณีศึกษาสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน เขต 1” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติตามแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูเด็กและเยาวชน และเพื่อศึกษาแนวทางในการจัดทำแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูของเด็กและเยาวชนที่เข้ามาตรการพิเศษแผนการดำเนินคดีอาญาชั้นก่อนฟ้องคดีตามมาตรา 86 ให้เหมาะสมกับสภาพปัญหาในปัจจุบัน ปัจจัยแวดล้อมเกี่ยวกับเด็กหรือเยาวชนเป็นรายบุคคล เป็นวิสัยแบบผสมผสาน การศึกษาเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรเด็กและเยาวชนที่อยู่ระหว่าง และปฏิบัติตามแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูสำเร็จ จำนวน 173 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในส่วนเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเก็บข้อมูลจากบุคคลที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูตามมาตรา 86 จำนวน 33 คน

ผลการศึกษาพบว่า ประชากรเด็กและเยาวชนฯ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 91.9) อายุเฉลี่ย 16.17 ปี ถูกดำเนินคดีในฐานความผิดเกี่ยวกับพระราชบัญญัติจราจรทางบก พ.ศ.2562 (ร้อยละ 45.1) ระยะเวลาในการปฏิบัติตามแผนฯ สูงสุด 4 – 6 เดือน (ร้อยละ 64.7) ภาพรวมปัจจัยภายนอกมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติตามแผนฯ ของเด็กและเยาวชน อยู่ในระดับมาก โดยด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มีอิทธิพลมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย=4.33) และรองลงมาเป็นปัจจัยภายในมีอิทธิพลอยู่ในระดับมาก โดยด้านความผูกพันมีอิทธิพลมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย=3.72) และพบว่าผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เป็นสำคัญ

ผลการศึกษาพบว่า บุคคลที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูตามมาตรา 86 จำนวน 33 คน ส่วนใหญ่เสนอแนะแนวทาง ได้แก่ การขยายอัตราโทษของคดีที่สามารถเข้าเกณฑ์ และการปรับปรุงเกณฑ์การพิจารณาคดีที่สามารถดำเนินการตามมาตรา 86 การคำนึงถึงระยะเวลาในการปฏิบัติตามแผนฯ ของเด็กและเยาวชน การนำรูปแบบการติดตามเด็กและเยาวชนแบบไร้รอยต่อ (IRC) มาประยุกต์ การจัดรูปแบบกระบวนการให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันการปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงาน และการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการตามมาตรา 86 อย่างสม่ำเสมอ

คำสำคัญ : มาตรการพิเศษแผนการดำเนินคดีอาญาชั้นก่อนฟ้องคดีตามมาตรา 86, การปฏิบัติตามแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟู

¹ เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ปริญญาโท เรื่อง ปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติตามแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูของเด็กและเยาวชนที่เข้ามาตรการพิเศษแผนการดำเนินคดีอาญาชั้นก่อนฟ้องคดีตามมาตรา 86 : กรณีศึกษาสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน เขต 1

² นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสังคม คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

³ อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ประจำคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์



Success Factors on the Implementation of the Rehabilitation Program of Children and Youths under Special Measures in lieu of Criminal Proceedings before Trial pursuant to Section 86: A Case Study of Juvenile Observation and Protection Center of District 1

Maywadee Tongchim
Asst. Prof. Dr. Nirumon Rattanasarat

Abstract

Success Factors on the Implementation of the Rehabilitation Program of Children and Youths under Special Measures in lieu of Criminal Proceedings before Trial pursuant to Section 86: A Case Study of Juvenile Observation and Protection Center of District 1 consists of many objectives: to study the factors affect the success of implementing the rehabilitation program for children and youths, and to study the guidelines of the rehabilitation program for children and youths who have taken special substitutive measures instead of criminal prosecution before prosecution under Section 86, which is consistent with the current problem and individual environmental factors concerning children or youths. It is a mixed research with the quantitative study by questionnaires. The data is collected data from 173 children and youths who are being rehabilitated and be successful from the program. Data were analyzed by statistical values; percentage, mean and standard deviation. In the qualitative part, a structured interview was used to collect data from 33 persons involved in the creation of the rehabilitation program under Section 86.

The results of the study found most of the children and were males (91.9%), average age 16.17 years old. They were prosecuted for offenses related to the Road Traffic Act 2019 (45.1%). The program duration for their implementation in the program was up to 4-6 months (64.7%) Overall, the external factors affect the success in the program implementation of children and youths at a high level, in that the officer's performance is the highest level (mean=4.33), and the internal factors is in the high level, respectively. In terms of relationship, it is the highest factor (mean = 3.72). Also, the result was found that key informants had consistent opinions on staff performance.

The results of the study found the suggestions based on data from 33 persons involved in the creation of the rehabilitation program under Section 86 as follow. The extension of the penalty rate of cases that can meet the criteria, improving the judicial criteria that can be carried out under Section 86, considering the length of time for the implementation of the children and youths rehabilitation program, applying Individual Routing Counselor (IRC) model,



aligning the process with the current situation, update operation Manual, and regularly develop knowledge and understanding to those involved in the implementation of Section 86.

keyword: special substitutive measures in lieu of prosecuting criminal proceedings before prosecution under Section 86, implementation of the rehabilitation program



บทนำ

กระบวนการยุติธรรมทางอาญาสำหรับเด็กและเยาวชนของประเทศไทยในปัจจุบันมีการพัฒนา เพื่อให้สอดคล้องกับแนวคิดหลักสากลต่างๆ ที่ประเทศอื่นทั่วโลกยอมรับและปฏิบัติเช่นเดียวกัน สำหรับการปฏิบัติต่อเด็กและเยาวชนในประเทศไทย ได้นำกระบวนการยุติธรรมทางเลือกมาปรับใช้กับเด็กและเยาวชนมากขึ้น ซึ่งกระบวนการยุติธรรมทางเลือกโดยใช้ยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ มีบทบาทและเข้ามาใช้ในประเทศไทยเมื่อปี 2545 ซึ่งกรมพินิจให้ความสำคัญกับกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์การแก้ไขบำบัดฟื้นฟูเด็กและเยาวชน โดยการวิจัยของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน พบว่า กระบวนการยุติธรรมทางอาญาจะสร้างตราบาป ความบอบช้ำทางจิตใจและตีตราว่าเป็นอาชญากร ทั้งนี้กระบวนการแก้ไขบำบัดฟื้นฟู คือ การใช้มาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญา กระบวนการของมาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญาที่นำเด็กและเยาวชนออกจากกระบวนการยุติธรรมกระแสหลักดำเนินการโดยอาศัยมาตรา 86 มาตรา 90 แห่งพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณายาวชนคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553 ซึ่งมาตรการดังกล่าวของมาตรา 86 และมาตรา 90 มีความแตกต่างโดยมาตรา 86 จะเป็นการดำเนินการขึ้นก่อนฟ้องคดี ส่วนมาตรา 90 จะดำเนินการระหว่างฟ้องคดี ซึ่งมาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญาล้วนแต่ให้ประโยชน์สูงสุดแก่เด็กและเยาวชน โดยไม่เข้าไปลิดรอน หรือละเมิดสิทธิของเด็กหรือเยาวชน โดยกระบวนการมาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญามาตรา 86 เป็นกระบวนการหันเหคดีเด็กและเยาวชนออกจากกระบวนการยุติธรรมทางอาญาก่อนเข้าสู่การฟ้องคดี ซึ่งเด็กและเยาวชนไม่เข้าสู่กระบวนการในชั้นการพิจารณาจากศาล จึงควรนำ

กระบวนการดังกล่าวมาใช้กับเด็กและเยาวชนให้มากที่สุด

กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนได้กำหนดแนวทางให้สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนทั่วประเทศนำมาตราการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญาขึ้นก่อนฟ้องคดีตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553 มาตรา 86 ซึ่งในปี พ.ศ. 2559 - พ.ศ. 2563 สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนมีปริมาณคดีที่เข้าสู่กระบวนการมาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญาขึ้นก่อนฟ้องคดีตามมาตรา 86 ดังนี้

ตารางแสดงปริมาณคดีที่เข้ามาตรามาตรา 86 ในปี พ.ศ.2559 – 2563 ของสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนทั่วประเทศ

มาตรการพิเศษ	ปีงบประมาณ				
	2559	2560	2561	2562	2563
คดีทั้งหมดที่เข้าสู่สถานพินิจฯ	33,659	26,119	22,661	20,857	15,137
คดีที่เข้าเกณฑ์มาตรา 86	11,466	9,542	7,527	7,306	6,449
คดีที่ใช้มาตรา 86	304	1,266	2,599	2,753	2,380
คดีที่จัดทำแผนสำเร็จ	124	1,160	2,473	2,614	1,938
คดีที่ย่อยการเห็นชอบแผนฯ แล้ว	119	1,142	2,421	2,425	1,274
คดีที่ปฏิบัติตามแผนสำเร็จ	100	957	1,946	1,837	287
คดีที่ย่อยการสั่งไม่ฟ้อง	98	942	1,903	1,773	264

ที่มา : ข้อมูลปี 63 เป็นผลการดำเนินงานฯ ตั้งแต่ 1 ต.ค.62 – 15 มิ.ย. 63 กรมพินิจฯ



จากปริมาณคดีข้างต้นจะเห็นได้ว่า ปริมาณคดีของการใช้มาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญาขึ้นก่อนฟ้องคดีตามมาตรา 86 ของสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนทั่วประเทศ มีการใช้มาตรการพิเศษเพิ่มมากขึ้น แต่การปฏิบัติตามแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูของเด็กและเยาวชนให้สำเร็จมีจำนวนปริมาณความสำเร็จที่ลดลงตามลำดับ ดังนั้น ความสำเร็จของการปฏิบัติตามแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูของเด็กและเยาวชน จนอัยการสั่งไม่ฟ้องคดีนั้น จึงเป็นข้อท้าทายสำหรับกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่จะดำเนินการให้กระบวนการมาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญาขึ้นก่อนฟ้องมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จมากขึ้น

ผู้ศึกษาในฐานะเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในการจัดทำแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูเด็กและเยาวชนตามมาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญาขึ้นก่อนฟ้องคดีตามมาตรา 86 ของสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดจันทบุรี ซึ่งอยู่ในเขตของสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน เขต 1 และกำลังศึกษาในสาขาวิชานโยบายสังคมและการบริหารงานยุติธรรม จากการปฏิบัติงานที่ผ่านมา พบว่า เด็กและเยาวชนที่เข้าสู่การจัดทำแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูของมาตรการดังกล่าวมีจำนวนหนึ่งที่ปฏิบัติตามแผนไม่สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด จึงเป็นแรงจูงใจให้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลให้เด็กและเยาวชนปฏิบัติตามแผนได้สำเร็จ และรวบรวมข้อมูล ข้อเสนอแนะที่ได้จากแบบสอบถามของเด็กและเยาวชน และจากการสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟู เพื่อเป็นการศึกษาแนวทางที่เหมาะสมกับการจัดทำแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูเด็กและเยาวชนที่เข้ามาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญาขึ้นก่อนฟ้องคดี ทั้งนี้ ความสำเร็จของการปฏิบัติตามแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูเป็นประโยชน์สูงสุด

ที่เกิดแก่เด็กเยาวชน ครอบครัว ฝ่ายผู้เสียหาย ชุมชน และสังคมต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติตามแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูของเด็กและเยาวชนที่เข้ามาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญาขึ้นก่อนฟ้องคดีตามมาตรา 86 ของสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน เขต 1

2) เพื่อศึกษาแนวทางในการจัดทำแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูของเด็กและเยาวชนที่เข้ามาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญาขึ้นก่อนฟ้องคดีตามมาตรา 86 ให้เหมาะสมกับสภาพปัญหาในปัจจุบัน ปัจจัยแวดล้อมเกี่ยวกับเด็กหรือเยาวชนเป็นรายบุคคล

ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี

1) ทฤษฎีความผูกพันทางสังคม (Social Bonding Theory) เป็นแนวคิดที่เกี่ยวกับพฤติกรรมอาชญากรรมของมนุษย์ เนื่องจาก มนุษย์เป็นสัตว์โลกที่มีความสามารถโดยธรรมชาติที่จะประกอบอาชญากรรมอยู่แล้ว แต่บุคคลที่มีความผูกพันกับองค์กรหรือกลุ่มสังคม มักจะมีแนวโน้มที่จะไม่ประกอบอาชญากรรม เช่นเดียวกันนั้น การกระทำผิดของเด็กหรือเยาวชนมีสาเหตุมาจากความผูกพันในสังคมถูกทำลายไป แต่หากความผูกพันในสังคมแข็งแกร่ง มีการปลูกฝัง ขัดเกลา ดูแล ฝึกระวัง และสอดส่องพฤติกรรมให้แก่เด็กหรือเยาวชน การเกิดอาชญากรรมก็จะลดลงไป (อั้งโนปริทธรณ์ แสงทองดี, 2550:16)

2) แนวคิดการหันเหคดี หรือการเบี่ยงเบนคดี (Diversion) สำหรับการเบี่ยงเบนคดีออกจากกระบวนการยุติธรรมทางอาญาสำหรับเด็กและเยาวชนตามกฎหมายของประเทศไทย ปรากฏให้เห็นอยู่ในหลายมาตรา เช่น การเบี่ยงเบนคดีใน



ชั้นสอบสวนตามมาตรา 69/1 การเบี่ยงเบนคดีโดยใช้มาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญาในชั้นก่อนฟ้องคดีตามมาตรา 86 และในชั้นหลังฟ้องคดีตามมาตรา 90 แห่งพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 เป็นต้น โดยเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมและแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในสังคมไปด้วย และเกิดผลดีมากกว่ากระบวนการยุติธรรมกระแสหลัก ซึ่งเด็กและเยาวชนถือเป็นอนาคตของชาติที่ควรได้รับการพัฒนา และส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนมีจุดยืนในสังคมอย่างสร้างสรรค์และเป็นการกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติ(ปพนธีร์ ธีรพันธ์, 2561)

3) กระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ (Restorative Justice) กระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์มาใช้ในกระบวนการยุติธรรมของไทย ในขั้นตอนก่อนการพิจารณาคดี โดยใช้รูปแบบการประชุมกลุ่มครอบครัวและชุมชน กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนเป็นหน่วยงานแรกที่ได้เริ่มนำกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์มาใช้ซึ่งได้นำมาใช้กับคดีเด็กและเยาวชน ในขั้นตอนก่อนการพิจารณาคดีของศาล ตั้งแต่เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2546 เป็นต้นมา โดยการดำเนินการในรูปแบบที่เรียกว่า “การประชุมกลุ่มครอบครัวและชุมชน” (Family and Community Group Conferencing หรือ FCGC) โดยเป็นทางเลือกในการเยียวยา ชดเชยความเสียหายให้กับผู้เสียหาย เปิดโอกาสให้ครอบครัวและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูผู้กระทำผิด อีกทั้งให้เด็กและเยาวชนได้สำนึกผิด พร้อมทั้งจะกล่าวขอโทษ และไม่กระทำผิดซ้ำอีก (คณะผู้พิพากษาศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง, 2563)

4) แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จ ในปัจจุบันความสำเร็จนิยมใช้เป็นเครื่องมือคุณภาพหรือปริมาณของผลผลิตที่เป็นสินค้าหรือบริการ โดย

ในมิติของนักสังคมสงเคราะห์ ความสำเร็จจะพิจารณาจากคุณภาพชีวิตของมนุษย์ว่าเป็นอย่างไร (อ้างในมณฑล ชันกสิกรรม, 2554:88)

จากการทบทวนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยความสำเร็จที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติตามแผนฯ ของเด็กและเยาวชนนั้น พบว่า ความผูกพันทางสังคม กฎหมายและนโยบาย กระบวนการและการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามมาตราการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญาชั้นก่อนฟ้องคดีที่มีประสิทธิภาพและมีส่วนสำคัญ ในการขับเคลื่อนและพัฒนาการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูเด็กและเยาวชนตามแนวคิดการเบี่ยงเบนคดี โดยนำการประชุมกลุ่มครอบครัวตามแนวคิดกระบวนการยุติธรรม เชิงสมานฉันท์เพื่อให้เป็นประโยชน์สูงสุดของเด็กและเยาวชน การบรรเทาผลร้าย ชดเชยความเสียหาย สร้างความสงบสุขให้แก่ชุมชนและสังคม และลดความเป็นอาชญากรในตัวเด็กและเยาวชน

ผสมผสาน (Mixed Method) โดยกำหนดพื้นที่ในการเก็บข้อมูล คือ สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน เขต 1 ได้แก่ จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดระยอง จังหวัดจันทบุรี จังหวัดสระแก้ว และจังหวัดตราด มีกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลแยกจากกัน โดยการวิจัยเชิงปริมาณ คือ กลุ่มประชากรเด็กและเยาวชนที่อยู่ในระหว่างปฏิบัติตามแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟู และเด็กและเยาวชนที่ปฏิบัติตามแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูสำเร็จ จำนวน 173 คน โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบไปหาค่าความน่าเชื่อถือด้วยค่าสัมประสิทธิ์ของแอลฟาของครอนบาช มีค่าเท่ากับ 0.9 ซึ่งใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ หาค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างกับกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง โดยเป็นผู้ที่มีความเกี่ยวข้องและเข้าร่วมการจัดทำแผน



แก้ไขบำบัดฟื้นฟูเด็กและเยาวชนฯ ประกอบด้วย ผู้ปกครองของเด็กหรือเยาวชนที่จัดทำแผนฯ โดยเลือกจากฐานความผิดที่มีความแตกต่างของแต่ละจังหวัด จำนวน 5 คน, ผู้เสียหาย โดยเลือกจากฐานความผิดที่มีความแตกต่างของแต่ละจังหวัด ซึ่งเป็นคดีที่มีผู้เสียหายให้ความยินยอมในการจัดทำแผนฯ และต้องมีอายุ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 5 ราย, พนักงานคุมประพฤติ โดยเป็นผู้เข้าร่วมประชุมจัดทำแผนฯ ไม่น้อยกว่า 5 ครั้ง จำนวน 5 คน, นักจิตวิทยาหรือนักสังคมสงเคราะห์ โดยมีความรู้และเข้าอบรมการเป็นผู้ประสานการประชุมของกรมพินิจฯ และมีประสบการณ์การเป็นผู้ประสานฯ ไม่น้อยกว่า 5 ครั้ง จำนวน 5 คน, พนักงานอัยการ โดยเป็นผู้เข้าร่วมประชุมจัดทำแผนฯ ไม่น้อยกว่า 5 ครั้ง จำนวน 5 คน, ผู้อำนวยการสถานพินิจฯ โดยเป็นผู้เข้าร่วมประชุมจัดทำแผนฯ ไม่น้อยกว่า 5 ครั้ง จำนวน 5 คน, และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง (ผู้นำชุมชน หรือครู หรือนายจ้าง หรือบุคคลอื่นที่มีหนังสือเชิญเข้าร่วมประชุม มีประสบการณ์ในการติดตามเด็กหรือเยาวชนให้ปฏิบัติตามแผนฯ ไม่น้อยกว่า 2 ครั้ง จำนวน 3 คน ซึ่งมียุทธศาสตร์อย่างรวบทั้งสิ้น 33 คน วิเคราะห์เนื้อหา การจำแนกข้อมูล และข้อสรุป แล้วนำผลจากทั้งสองวิธีการวิจัยมารวม (Merge) เข้าด้วยกัน โดยรวมเนื้อหาที่เหมือนกันและเปรียบเทียบเนื้อหาที่แตกต่างกัน จากนั้น จึงสรุปและตีความเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ทั้งนี้ คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สาขาสังคมศาสตร์ ได้พิจารณาและอนุมัติ เมื่อวันที่ 11 มีนาคม 2564

ผลของการวิจัย

ข้อมูลส่วนบุคคล

ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 91.9 เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 8.1 อายุเฉลี่ย 16.17 ปี (SD.=1.057) ส่วนใหญ่อายุ 17 ปี คิดเป็น

ร้อยละ 49.1 รองลงมาอายุ 16 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.1 ส่วนใหญ่ถูกดำเนินคดีในฐานความผิดเกี่ยวกับพระราชบัญญัติจราจรทางบก พ.ศ.2562 คิดเป็นร้อยละ 45.1 ระยะเวลาในการปฏิบัติตามแผนฯ ส่วนใหญ่อยู่ในระยะเวลา 4 – 6 เดือน คิดเป็นร้อยละ 64.7

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการการปฏิบัติตามแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูของเด็กและเยาวชน

ความเห็นที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติตามแผนฯ ของเด็กและเยาวชน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเห็น
ปัจจัยภายใน	3.72	0.77	มาก
1. ปัจจัยด้านความผูกพัน	3.85	0.77	มาก
2. ปัจจัยด้านข้อผูกมัด	3.63	0.81	มาก
3. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม	3.77	0.77	มาก
เกี่ยวข้อง	3.64	0.74	มาก
4. ปัจจัยด้านความเชื่อ			
ความเห็นที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติตามแผนฯ ของเด็กและเยาวชน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเห็น
ปัจจัยภายนอก	4.13	0.65	มาก
1. ปัจจัยด้านนโยบาย	3.94	0.76	มาก
และกฎหมาย	4.13	0.61	มาก
2. ปัจจัยด้านกระบวนการ	4.33	0.58	มากที่สุด
3. ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่			

จากตารางข้างต้นปัจจัยภายในด้านความผูกพันทางสังคมมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติตามแผนฯ ของเด็กและเยาวชนมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย= 3.85) รองลงมาเป็นปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมที่เกี่ยวข้อง (คะแนนเฉลี่ย=3.77) ด้านความเชื่อ (คะแนนเฉลี่ย=3.64) และด้านข้อผูกมัด (คะแนนเฉลี่ย=3.63) ตามลำดับ



ในส่วนปัจจัยภายนอกด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติตามฯของเด็กและเยาวชนมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย=4.33) รองลงมาเป็นด้านกระบวนการ (คะแนนเฉลี่ย=4.13) และด้านกฎหมายและนโยบาย (คะแนนเฉลี่ย=3.94) ตามลำดับ

สรุปในภาพรวมจะเห็นได้ว่าปัจจัยภายนอกมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติตามแผนฯของเด็กและเยาวชน (ค่าเฉลี่ย=4.13) มากกว่าปัจจัยภายในของเด็กและเยาวชน (ค่าเฉลี่ย=3.72) โดยพบว่าผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถเพื่อให้เกิดผลสำเร็จและส่งผลดีต่อหน่วยงาน ประกอบกับกระบวนการเปิดโอกาสให้บุคคลที่เกี่ยวข้องได้แสดงความคิดเห็น เล่าเรื่องราว และมีส่วนร่วมในการกำหนดเงื่อนไขให้กับเด็กและเยาวชนปฏิบัติ โดยได้รับความยินยอมจากทุกฝ่าย เด็กและเยาวชนได้รับการใส่ใจดูแล มีครอบครัวคอยให้คำปรึกษา และได้รับความร่วมมือจากชุมชน ผู้เสียหาย หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วม สนับสนุนให้เด็กและเยาวชนปฏิบัติตามแผนฯ สำเร็จ ส่งผลเด็กและเยาวชนได้รับประโยชน์สูงสุด ความสัมพันธ์ในชุมชนกลับมาดีดังเดิม เด็กและเยาวชนสามารถกลับตนเป็นคนดีได้ โดยไม่ต้องฟ้อง โดยมุ่งเน้นการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูเด็กและเยาวชนมากกว่าการลงโทษ ลดปริมาณคดีที่จะเข้าสู่ศาล ป้องกันการกระทำผิดซ้ำในเด็กและเยาวชน ลดความบอกร้ายทางจิตใจ ตีตรา และสร้างตราบาปให้กับเด็กและเยาวชนในอนาคต

การวิเคราะห์แนวทางในการจัดทำแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูของเด็กและเยาวชนให้เหมาะสมกับสภาพปัญหาในปัจจุบัน ปัจจัยแวดล้อมเกี่ยวกับเด็กหรือเยาวชนเป็นรายบุคคล

ความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างกับผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนฯ

แบ่งเป็น 3 ด้าน 1. ด้านกฎหมายและนโยบาย มีความเห็นว่าควรมีการขยายอัตราโทษของคดี และการปรับปรุงเกณฑ์การพิจารณาคดีที่สามารถดำเนินการตามมาตรา 86 2. ด้านกระบวนการระยะเวลาในการปฏิบัติตามแผนฯของเด็กและเยาวชน ส่วนใหญ่เห็นด้วยในการคำนึงถึงการกำหนดระยะเวลาเป็นลำดับแรก และกำหนดเงื่อนไขอื่นๆตามที่ผู้มีส่วนที่เกี่ยวข้องลงความเห็น โดยยึดความพร้อม ความยินยอมของเด็กและเยาวชน โดยให้นำรูปแบบการติดตามเด็กและเยาวชนแบบไร้รอยต่อ (IRC) มาประยุกต์ และจัดรูปแบบกระบวนการให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน 3. ด้านการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในการปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงาน และการพัฒนาทักษะ ทบทวน ถอดบทเรียนเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการตามมาตรา 86 อย่างสม่ำเสมอ

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัย “ปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติตามแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูของเด็กหรือเยาวชนที่เข้ามาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญาชั้นก่อนฟ้องคดีตามมาตรา 86 กรณีศึกษาสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน เขต 1” สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติตามแผนฯของเด็กและเยาวชน ปัจจัยด้านความผูกพัน ด้านข้อมูลมืด ด้านการมีส่วนที่เกี่ยวข้อง ด้านความเชื่อ ด้านกฎหมายและนโยบาย ด้านกระบวนการ ด้านการปฏิบัติงานมีอิทธิพลในการปฏิบัติตามแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูของเด็กและเยาวชนมาตรา 86 ตามความคิดเห็นของเด็กหรือเยาวชน และผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูของสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน เขต 1 อยู่ในระดับมาก และมากที่สุดตามลำดับนั้นอาจเป็นเพราะเด็กและเยาวชนกระทำ



ความผิดในคดีเล็กน้อยและสามารถจัดทำแผนแก้ไข บำบัดฟื้นฟูตามมาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญาขึ้นก่อนฟ้องคดีตามมาตรา 86 สำนึกในการกระทำผิดของตนเองและมีความผูกพันทางสังคมเป็นทุนเดิมอยู่แล้ว ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจึงมีหน้าที่ในการสนับสนุน ส่งเสริม กระตุ้นไม่ให้ความผูกพันทางสังคมเดิมของเด็กและเยาวชนถูกทำลายลงไป ประกอบกับปัจจัยภายนอกเปิดโอกาส เอื้อประโยชน์ให้เด็กและเยาวชนเหล่านี้มีจุดยืนในสังคม โดยไม่หวนกลับไปกระทำผิดซ้ำ ลดปริมาณคดีที่จะเข้าสู่ศาล ลดความแออัดของสถานพินิจหรือศูนย์ฝึกซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ลลิตา ปนุตติกร (2555) ได้กล่าวในทำนองเดียวกันว่า การนำกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์มาใช้ในการระงับข้อพิพาทที่เกิดขึ้นกระบวนการยุติธรรมไทย ซึ่งเป็นขั้นตอนในชั้นก่อนฟ้องคดี อันจะทำให้ปริมาณคดีที่จะเข้าสู่ศาลนั้นลดน้อยลงไปอีกด้วย ประกอบกับการจัดทำแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูให้เหมาะสมเป็นรายบุคคลเป็นการเปิดโอกาสให้เด็กและเยาวชนได้แก้ไข ปรับเปลี่ยนตนเอง ให้โอกาสโดยไม่ต้องฟ้องคดี ซึ่งสอดคล้องกับชัชวาล สงวนพันธุ์ (2560) ได้กล่าวในทำนองเดียวกันว่า การกำหนดเงื่อนไขในการเข้าสู่กระบวนการตามมาตรา 86 โดยปราศจากการพิสูจน์ความผิดของเด็กหรือเยาวชน อาจทำให้เกิดผลกระทบต่อสิทธิของเด็กหรือเยาวชนนั่นเอง

2) แนวทางในการจัดทำแผนแก้ไข บำบัดฟื้นฟูของเด็กและเยาวชนที่เข้ามาตรา 86
ด้านกฎหมายและนโยบาย โดยเปิดโอกาสในการขยายอัตราโทษของคดีและปรับปรุงการพิจารณาเกณฑ์การดำเนินการตามมาตรา 86 โดยใช้การพิจารณาจากข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องกับเด็ก เยาวชน ครอบครัว สภาพแวดล้อมที่ได้มาจากการสืบเสาะ การสัมภาษณ์ การลงพื้นที่เยี่ยมบ้าน เพื่อให้ทราบถึงสาเหตุ แรงจูงใจในการกระทำความผิด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สิงห์ชัย สุพรรณพงษ์ (2555)

เรื่อง “มาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญาตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 มาตรา 86” พบว่า การพิจารณาเด็กหรือเยาวชนเข้าแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูตามมาตรา 86 ผู้อำนวยการสถานพินิจต้องวิเคราะห์ ภายใต้ สังคม ค้นหาสาเหตุที่มาของการกระทำผิด วิธีการแก้ไข โดยสร้างองค์ประกอบช่วยชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไข บำบัดฟื้นฟู เพื่อให้เด็กหรือเยาวชนกลับเข้าสู่สังคมได้อย่างปกติสุข โดยรู้สำนึกในการกระทำผิดอย่างแท้จริงและไม่กลับมากระทำผิดอีกและสอดคล้องกับ ชัชวาล สงวนพันธุ์ (2560) เรื่อง “มาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญา : ศึกษาเงื่อนไขการหักลดโทษในชั้นก่อนฟ้อง” พบว่า มาตรา 86 ได้กำหนดเงื่อนไขในการเข้าสู่กระบวนการ โดยปราศจากเงื่อนไขเกี่ยวกับการพิสูจน์ความผิดของเด็กหรือเยาวชน ซึ่งต้องหาว่ากระทำความผิด เพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงก่อนว่าพฤติการณ์แห่งการกระทำของเด็กหรือเยาวชนนั้น เป็นความผิดต่อกฎหมายหรือไม่ และเขาเป็นผู้กระทำผิดจริงตามข้อกล่าวหาหรือไม่ เพียงใด ด้านกระบวนการ ระยะเวลาในการปฏิบัติตามแผนฯต้องกำหนดให้ชัดเจนและเหมาะสม เนื่องจาก ระยะเวลาเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ไข บำบัดฟื้นฟูเด็กและเยาวชนตามมาตรา 86 เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดี ไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษา การประกอบอาชีพ การฝึกวิชาชีพ การชดใช้เยียวยา การปรับตัว เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของธีรพันธุ์ กำดารา (2559) เรื่อง “ปัญหาการให้ความยินยอมในการใช้มาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญาของเยาวชน” พบว่า เงื่อนไขการเข้าสู่แผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูของประเทศไทยนั้นยังมีปัญหาความไม่ชัดเจนของลักษณะการกระทำความผิดที่มากพอ ซึ่งอาจจะส่งผลให้เกิดการแก้ไขไม่ตรงจุด โดยต้องใช้วิธีการสำหรับเด็กเท่านั้น และต้องการแก้ไขให้เด็กได้กลับคืนเป็นคนดีสู่สังคม และ



สอดคล้องกับนิสรา รัตนเกียรติกานต์ (2557) เรื่อง “มาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญา : ศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้แทนชุมชนในการจัดทำแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูในชั้นก่อนฟ้อง” พบว่า “ไม่มีกฎหมายบัญญัติถึงเรื่องการประชุมกลุ่มไว้ชัดเจนให้เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย จึงยังเป็นกระบวนการที่ยังไม่สามารถปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันได้ และยังต้องคำนึงถึงบุคคลที่เข้าร่วมในการจัดทำแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูเด็กและเยาวชนว่าเป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายหรือไม่ และด้านการปฏิบัติงาน การปรับปรุงและพัฒนาคู่มือให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและการฝึกอบรม ส่งเสริม ถอดบทเรียนการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา 86 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ญฐพร โตประยูร (2550) เรื่อง “การนำกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์มาใช้ในกระบวนการยุติธรรมสำหรับเด็กและเยาวชน” พบว่า สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน อัยการ ศาล กรมคุมประพฤติต่างมีบทบาทรูปแบบของกระบวนการยุติธรรมแต่ละหน่วยงานที่ไม่เหมือนกัน แต่ก็มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกันที่จะทำงานเป็นทีมเพื่อที่จะแก้ไขฟื้นฟูเด็ก และสอดคล้องกับแนวคิดการปฏิบัติงานของ ธนกรศักดิ์ พรหมสาขา ณ สกลนคร พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความสามารถและทักษะของบุคคล ความชัดเจนในบทบาทและการยอมรับในบทบาท และโอกาสในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารสามารถส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคคลโดยสร้างแรงจูงใจ การมอบหมายที่ชัดเจน และจัดสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะด้านกฎหมายและนโยบาย

1) ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว

พ.ศ.2553 มาตรา 86 มีหลักเกณฑ์ในเรื่อง คดีที่เด็กหรือเยาวชนต้องหาว่ากระทำความผิดอาญาซึ่งมีอัตราโทษอย่างสูงตามที่กฎหมายกำหนดไว้ให้จำคุกไม่เกินห้าปี ไม่ว่าจะมิโทษปรับด้วยหรือไม่ก็ตาม ถ้าปรากฏว่าเด็กหรือเยาวชนไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ผู้ศึกษาวิจัยมีความเห็นว่า ในกรณีที่เด็กหรือเยาวชนกระทำความผิดซ้ำซาก รู้วิธีหลบหลีกการกระทำความผิด โดยไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกมาก่อน ไม่ควรให้ดำเนินการตามมาตรา 86 อีก เนื่องจาก เด็กหรือเยาวชนบางรายไม่สามารถไม่สามารถแก้ไขบำบัดฟื้นฟูในชั้นก่อนฟ้องคดี ควรใช้วิธีการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูอื่นที่เหมาะสมมากกว่ามาตรการดังกล่าว

2) ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 มาตรา 86 มีหลักเกณฑ์ในเรื่อง หากเด็กหรือเยาวชนสำนึกในการกระทำความผิดก่อนฟ้องคดีฯ หากผู้อำนวยการสถานพินิจพิจารณาเห็นว่าเด็กหรือเยาวชนนั้นอาจกลับตนเป็นคนดีได้โดยไม่ต้องฟ้องให้จัดทำแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูให้เด็กหรือเยาวชนปฏิบัติ ผู้ศึกษาวิจัยมีความเห็นว่า ควรเปิดโอกาสให้เด็ก เยาวชน ผู้ปกครอง หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถร้องขอให้ดำเนินการตามมาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญาชั้นก่อนฟ้องคดีตามมาตรา 86 ก่อนหรือหลังผู้อำนวยการสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนพิจารณาให้ดำเนินการตามมาตรการดังกล่าว

3) การขยายอัตราโทษของคดีที่สามารถนำมาตราการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญาชั้นก่อนฟ้องคดีกว้างมากขึ้น หมายความว่า มาตรา 86 แห่งพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 กำหนดในคดีที่เด็กหรือเยาวชนต้องหาว่ากระทำ



ความผิดอาญาซึ่งมีอัตราโทษอย่างสูงตามที่กฎหมายกำหนดไว้ให้จำคุกไม่เกินห้าปี ขยายอัตราโทษของคดีให้เกินห้าปี ผู้ศึกษาวิจัยมีความเห็นว่า เด็กหรือเยาวชนบางรายกระทำความผิดที่มีอัตราโทษของคดีเกินห้าปี แต่เมื่อพิจารณาความเหมาะสมในการให้โอกาสโดยไม่ต้องฟ้องมีความเหมาะสมในการดำเนินการตามมาตรการดังกล่าว เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่วัยรุ่นและเยาวชน และเพื่อประโยชน์สูงสุดที่เด็กและเยาวชนจะได้รับ

ข้อเสนอแนะด้านกระบวนการ

1) การนำอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ติดตามตัว หรือสายรัดข้อมือ หรือ EM (Electronics Monitoring) โดยเป็นตัวควบคุมระยะเวลาในการปฏิบัติตามแผนฯ และการติดตามเด็กและเยาวชนที่อยู่ในระหว่างการปฏิบัติตามแผนฯ ซึ่งสามารถทำให้ผู้ติดตามได้สอดส่องเด็กหรือเยาวชนให้อยู่ภายในสถานที่ และเวลาที่กำหนด และลดจำนวนกรณีเด็กหรือเยาวชนฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามแผนฯ

2) การนำรูปแบบการติดตามภายหลังปล่อย และการติดตามเด็กและเยาวชนแบบไร้รอยต่อ (IRC) ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนมาประยุกต์ใช้กับการดำเนินงานตามมาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญาชั้นก่อนฟ้องคดี โดยใช้แบบประเมินความเสี่ยงสำหรับการกระทำ ความผิดซ้ำ การจัดทำแผนรายบุคคลภายหลังการกำหนดเงื่อนไขให้เด็กหรือเยาวชนปฏิบัติ การมีบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาที่ใกล้ชิดกับเด็กหรือเยาวชน เช่น ผู้นำชุมชน สถานศึกษา สถานประกอบการ เป็นต้น

3) เพิ่มรูปแบบการสงเคราะห์ช่วยเหลือ เด็ก เยาวชน และครอบครัวตามสภาพปัญหาและความจำเป็นรายบุคคล การคุ้มครองสวัสดิภาพเด็กหรือเยาวชนที่เข้าสู่มาตรา 86 กาตามรูปแบบการดำเนินชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) โดยส่งเสริม

ทักษะ 3 ด้าน ได้แก่ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะชีวิตและอาชีพ และทักษะด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร

ข้อเสนอแนะด้านการปฏิบัติงาน

1) คู่มือการจัดทำคู่มือการดำเนินงานตามมาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญาชั้นก่อนฟ้องคดีตามมาตรา 86 ผู้ศึกษาวิจัยเห็นว่า ควรปรับปรุงและเพิ่มเติมแบบฟอร์มการปฏิบัติงานตามมาตรา 86 ได้แก่ หนังสือแจ้งการจัดทำแผนตามมาตรา 86 แจ้งพนักงานอัยการ แจ้งพนักงานสอบสวน โดยระบุวันที่ต้องยุติการดำเนินการตามมาตรา 89 กำหนดให้นับตั้งแต่วันที่เด็กหรือเยาวชนสำนึกผิด หรือวันที่สถานพินิจแจ้ง หรือวันที่พนักงานสอบสวน,พนักงานอัยการรับหนังสือ และเพิ่มเติมแบบฟอร์มกรณีฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามแผน ในกรณีแจ้งพนักงานสอบสวน และแจ้งพนักงานอัยการให้ระบุวันที่เริ่มดำเนินการตามมาตรา 86 ด้วย เพื่อให้พนักงานสอบสวนนับระยะเวลาตามมาตรา 78 ต่อ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน และสามารถบูรณาการการทำงานร่วมกันในทุกภาคส่วน

2) ผู้ปฏิบัติงานควรได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้การดำเนินงานตามมาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญาชั้นก่อนฟ้องคดีอย่างสม่ำเสมอ ดังนี้

หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา	หมายเหตุ
การทำหน้าที่เป็นผู้ประสานการประชุม	ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้ประสานการประชุม	ปีละ 1 ครั้ง	
บทบาทของผู้แทนชุมชน	ผู้แทนชุมชน	ปีละ 1 ครั้ง	
การทบทวนการดำเนินงานผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนฯ	พนักงานอัยการ, พนักงานสอบสวน, พนักงานคุมประพฤติ, นักจิตวิทยา, นักสังคมสงเคราะห์, ผู้อำนวยการ และผู้แทนชุมชน	6 เดือนต่อ 1 ครั้ง	
บทบาทผู้พิจารณาการดำเนินงานตามมาตรา 86	ศาลเยาวชนและครอบครัว, ผู้อำนวยการ, พนักงานอัยการ	ปีละ 1 ครั้ง	



ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ในการศึกษาครั้งต่อไปควรเลือกศึกษาสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนในเขตอื่นเพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายมากขึ้น

2) ในการศึกษาครั้งต่อไปควรเลือกศึกษากลุ่มประชากรที่เป็นเด็กและเยาวชนที่ไม่สามารถปฏิบัติตามแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูได้สำเร็จ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนปัญหาในแง่ของผลกระทบทั้งทางบวกและทางลบ

บรรณานุกรม

- กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กระทรวงยุติธรรม. (2563). คู่มือปฏิบัติงานมาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญาฉบับปรับปรุงแก้ไข. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน.
- คณะผู้พิพากษาศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง. (2563). มาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญาหลังฟ้องคดี: คู่มือมาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญาตามมาตรา 90. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: สกายบุ๊กส์.
- ชัชวาล สงวนพันธุ์. (2560). มาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญา : ศึกษาเงื่อนไขการหันเหคดีในชั้นก่อนฟ้อง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารนิติศาสตร์). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, คณะนิติศาสตร์ปริทัศน์ พนมยงค์.
- ณัฐพร โตประยูร. (2550). การนำกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์มาใช้ในกระบวนการยุติธรรมสำหรับเด็กและเยาวชน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารนิติศาสตร์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์.
- ธินพันธ์ กำดำรา. (2559). ปัญหาการให้ความยินยอมในการใช้มาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญาของเด็กและเยาวชน. (วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, คณะนิติศาสตร์.
- นิศรา รัตนเกียรติกันต์. (2558). มาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญา : ศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้แทนชุมชนในการจัดทำแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูในชั้นก่อนฟ้อง. (วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, คณะนิติศาสตร์ปริทัศน์ พนมยงค์.
- ปพนธีร์ ธีระพันธ์. (2561). แนวทางการพัฒนาการเบี่ยงเบนคดีในชั้นสอบสวนที่เด็กและเยาวชนเป็นผู้กระทำความผิด. วารสารนิติศาสตร์, 47 (2), 373. สืบค้นเมื่อวันที่ 17 กรกฎาคม 2563 จาก <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/tulawjournal/article/view/196263/136429>
- ปัญญวัฒน์ ไตรจุฑากาญจน์. (2561). แนวทางการพัฒนากระบวนการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูเด็กและเยาวชนของผู้ปฏิบัติงาน ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน. วารสารธรรมศาสตร์, 37(2), 71.
- ลลิตา ปนุดติกร. (2555). กระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ในชั้นก่อนฟ้อง : ศึกษาในชั้นการสั่งคดีของพนักงานอัยการ. (วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะนิติศาสตร์.



รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ¹ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแป้น อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี

ซูรยณี ดือราแม²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นททัย หนูนวล³Received 24th January, 2022Revised 20th February, 2022Accepted 3rd March, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาสถานการณ์การจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลแป้น อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี 2) ศึกษาแบบการจัดสวัสดิการสังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลแป้น อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods) โดยการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) และการสัมภาษณ์กลุ่ม (Group Interview) โดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการศึกษาทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการศึกษาพบว่ารูปแบบการจัดสวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ประกอบด้วย 4 มิติ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความต้องการด้านร่างกายอยู่ในระดับมากที่สุด และรองลงมาคือความต้องการอยู่ในระดับมาก คือด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตใจ และด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ตามลำดับ และการจัดสวัสดิการสังคม 4 รูปแบบ ด้านการให้บริการทางสังคม ด้านการประกันสังคม ด้านการช่วยเหลือทางสังคม และด้านการสนับสนุนทุนส่วนทางสังคม และข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อนำไปสู่การสร้างรูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุและตรงกับความต้องการของผู้สูงอายุในพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลแป้นควรกำหนดจากความต้องการของผู้สูงอายุ อย่างแท้จริงเพื่อให้ผู้สูงอายุเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดนโยบายเพื่อตัวเองและผู้สูงอายุในชุมชนให้มีความเหมาะสมกับวิถีชีวิตในระดับพื้นที่ ควรดำเนินการจัดสวัสดิการสังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยการแบ่งช่วงอายุ เป็น 3 ช่วง ประกอบด้วย วัยต้น (อายุระหว่าง 60-69 ปี) วัยกลาง (อายุระหว่าง 70-79 ปี) และวัยปลาย (อายุระหว่าง 80 ปีขึ้นไป) เพื่อกำหนดรูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมให้เหมาะสมกับสภาพร่างกาย และความสามารถของผู้สูงอายุ ควรมีการบูรณาการการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ควรกำหนดนโยบายสู่การ

¹บทความชิ้นนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลแป้น อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี

²นักศึกษาหลักสูตรสังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

³อาจารย์ประจำคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์



ปฏิบัติที่สามารถปฏิบัติได้จริง และควรคำนึงถึงการจ้ดสวัสดิการสังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุเชิงผลลัพธ์มากกว่าผลผลิต และควรกำหนดรูปแบบการจ้ดสวัสดิการสังคม ทั้ง 4 รูปแบบ ประกอบด้วยรูปแบบด้านการให้บริการทางสังคม รูปแบบด้านการประกันสังคม รูปแบบด้านการช่วยเหลือทางสังคม และรูปแบบด้านการสนับสนุนหุ้นส่วนทางสังคม เพื่อความครอบคลุมในการจ้ดสวัสดิการสังคมแก่ผู้สูงอายุในชุมชน

คำสำคัญ : สวัสดิการสังคม, คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ, องค์การบริหารส่วนตำบล



A Social Welfare Arrangement Model to Improve Quality of Life for Elderly Residents of the Pan Subdistrict Administrative Organization

Churainee Dueramae
Assit.Prof.Dr. Pinhatai Nunuan

Abstract

The objectives of this research were to study 1) social welfare provision for elderly residents of the Pan Subdistrict Administrative Organization, Sai Buri District, Pattani Province; 2) a social welfare provision model for improving quality of life for the elderly in the Pan Subdistrict Administrative Organization. Mixed methods research was done with quantitative data collected by in-depth and group structured interviews and analyzed by distribution frequency, percentage, mean and standard deviation, while qualitative data was analyzed by content analysis.

Results were that a four-dimensional welfare scheme for the well-being of the elderly consisted of physical, mental, social, and environmental relationships. Sample physical needs were ranked highest, followed by high levels of demand for environmental, psychological and social relations, in decreasing order of significance. There were four social welfare arrangement formats: Social Security, social assistance, the support of social partners, and policy recommendations led to the creation of social welfare schemes based on the needs of the elderly to improve quality of life for elderly residents and meet their needs in the Pan Subdistrict Administrative Organization. Elderly residents should be encouraged to participate in formulating policies for themselves and fellow older community residents to suit their lifestyle at the local level. Social welfare should be organized to improve quality of life. Three age ranges were discerned: early (60-69 years), middle (70-79 years) and late (80 years and over) to determine appropriate social welfare schemes meeting the physical condition and skills of the elderly. There should be integration between government agencies, the private sector and civil society to participate in social welfare to improve sustainable development of quality of life for elderly residents. The policy executed should be practicable and consider social



welfare provisions to improve quality of life for elderly residents through outcomes, rather than productivity. All four social welfare models should be implicated: social service, Social Security, social assistance, and social partner support to guarantee social welfare for elderly community residents.

Keywords: Social welfare, Elderly Quality of life, Subdistrict Administrative Organization.



บทนำ

ประเทศไทยก้าวเข้าสู่สังคมสูงอายุอย่างรวดเร็ว (Ageing Society) นับตั้งแต่ พ.ศ. 2548 เป็นต้นมา ซึ่งในรอบครึ่งศตวรรษที่ผ่านมาผู้สูงอายุไทยได้เพิ่มจำนวนสูงขึ้น ในปี พ.ศ. 2513 ประเทศไทยมีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป 1.7 ล้านคน และปี พ.ศ. 2563 มีผู้สูงอายุจำนวน 12 ล้านคน ของประชากรทั้งหมด โดยมีผู้สูงอายุวัยต้น (อายุ 60 - 69 ปี) จำนวน 7.2 ล้านคน ผู้สูงอายุวัยกลาง (อายุ 70 - 79 ปี) จำนวน 3.4 ล้านคน และผู้สูงอายุวัยปลาย (อายุ 80 ปีขึ้นไป) จำนวน 1.4 ล้านคน ซึ่งผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุของประชากรไทย ส่งผลให้ปี พ.ศ. 2563 มีเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี จำนวน 11.2 ล้านคน และแรงงานอายุ 15-59 ปี จำนวน 43.3 ล้านคน และในปีพ.ศ. 2565 ประเทศไทยจะกลายเป็นสังคมสูงอายุระดับสมบูรณ์ (Aged Society) เมื่อมีสัดส่วนประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปถึงร้อยละ 20 และอีก 20 ปีข้างหน้า ในปีพ.ศ. 2583 จำนวนประชากรเด็ก และวัยแรงงาน จะลดลงเหลือเพียง 8.4 ล้าน และ 36.5 ล้านคนตามลำดับ ในขนาดเดียวกันจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอีกเกือบเท่าตัวเป็น 20.5 ล้านคน โดยอัตราผู้สูงอายุวัยต้นเพิ่มจาก 7.2 ล้านคนเป็น 9.5 จะเพิ่มเป็นเกือบ 10 ล้านคน หากผู้สูงอายุกลุ่มนี้ยังมีสุขภาพดีมีพลัง และยังสามารถทำงานได้จะทำให้สามารถมีรายได้ดูแลตัวเองและทำประโยชน์ให้กับสังคม และครอบครัว ซึ่งผู้สูงอายุวัยกลางและวัยปลายเพิ่มขึ้นมากกว่า 2 เท่า ผู้สูงอายุวัยปลายที่ต้องการการดูแลเพิ่มจากปี พ.ศ. 2563 เป็น 3.4 ล้านคน จากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุของประชากรไทยได้ก่อให้เกิดผลกระทบในหลาย ๆ ด้านต่อภาวะเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุ (2563)

ซึ่งสถานการณ์การเพิ่มขึ้นของผู้สูงอายุจะส่งผลกระทบและยิ่งทวีความรุนแรงขึ้น อาทิ

ประชากรวัยเด็กลดลงส่งผลต่อการยุบและควบรวมของโรงเรียนน้อยลง ประชากรวัยแรงงานลดลงส่งผลให้ต้องมุ่งเน้นคุณภาพแรงงาน เช่น การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน การใช้เทคโนโลยีเครื่องจักรกล การนำเข้าแรงงานบางประเภท การขยายอายุการทำงาน และสถานการณ์ปัญหาการเพิ่มขึ้นของผู้สูงอายุจะส่งผลกระทบอย่างเห็นได้ชัดเจน ได้แก่ การจัดระบบสวัสดิการสังคมแก่ผู้สูงอายุ บริการทางด้านสุขภาพอนามัย และการดูแลผู้สูงอายุ ด้านเศรษฐกิจในการสร้างรายได้ให้ผู้สูงอายุ รวมถึงการปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ในปัจจุบัน จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และองค์กรภาคีเครือข่ายด้านผู้สูงอายุ ควรตระหนักถึงสถานการณ์ปัญหาดังกล่าว ในการเตรียมความพร้อมในทุกมิติ เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถดำรงชีวิตอยู่ในครอบครัว และชุมชนได้อย่างมีศักดิ์ศรี และได้รับบริการทางสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการจัดสวัสดิการสังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ในการรองรับสังคมสูงวัยอย่างเหมาะสมในแต่ละบริบท

ตำบลแป้น อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี มีประชากรทั้งหมด 3,397 คน ซึ่งมีเด็ก (อายุ 0-14 ปี) และวัยแรงงาน (อายุ 15-59 ปี) ร้อยละ 17.98 และ 61.39 ตามลำดับ ในขณะเดียวกันผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ร้อยละ 20.64 โดยสามารถแบ่งตามช่วงอายุ ดังนี้ ผู้สูงอายุที่มีอายุ (60-69 ปี) (70-79 ปี) และ (80 ปีขึ้นไป) มีจำนวน 304 คน 211 คน และ 186 คน ตามลำดับ องค์การบริหารส่วนตำบลแป้น (ม.ป.ป.) ซึ่งการคาดการณ์ขององค์การอนามัยโลก หากประชากรผู้สูงอายุมีมากถึงร้อยละ 20 เท่ากับว่าเข้าสู่สังคมสูงอายุอย่างสมบูรณ์ ซึ่งการดำเนินการด้านนโยบายเพื่อขับเคลื่อนงานด้านผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลแป้น เมื่อเทียบกับจำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มมากขึ้น ต้องเร่ง



ดำเนินการเตรียมความพร้อมในการจัดสวัสดิการสังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้น

จากปัญหาที่เกิดขึ้นการจัดสวัสดิการสังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ เป็นประเด็นที่สำคัญและเร่งด่วน ที่ภาคส่วนต่าง ๆ ต้องมีรูปแบบในการจัดสวัสดิการสังคมเพื่อทำให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีในบ้านปลายชีวิต โดยปราศจากโรคภัย และสามารถพึ่งพาตนเองได้มากที่สุด และเพื่อที่จะทำให้ผู้สูงอายุมีคุณค่าและเห็นถึงความสามารถของตนเองในรอบด้าน ซึ่งตำบลแป้น อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ยังพบว่าส่วนใหญ่เป็นประชากรใช้การสื่อสารเป็นภาษามลายู ความแตกต่างด้านภาษาเป็นสิ่งสำคัญเนื่องจากภาษาเป็นสื่อกลางในการสะท้อนให้เห็นว่าผู้สูงอายุมีความต้องการสวัสดิการสังคมแบบใดเพื่อที่จะสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตัวเองได้ สิ่งนี้ทำให้ยังไม่พบผู้วิจัยที่ศึกษาในพื้นที่แห่งนี้เนื่องจากมีช่องว่าง (GAP) ในเรื่องของความต่างด้านภาษาพูดและผู้สูงอายุไม่สามารถฟังภาษาอื่นได้ ซึ่งทำให้ผู้ศึกษาสนใจศึกษารูปแบบการจัดสวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแป้น อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี เนื่องจากผู้ศึกษาสามารถสื่อสารเป็นภาษามลายู และมีความเข้าใจในวัฒนธรรมท้องถิ่นของผู้สูงอายุในพื้นที่ ผวนกับผู้ศึกษาปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ และมีการกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งพัฒนารูปแบบงานด้านสวัสดิการสังคมให้ครอบคลุมและตอบสนองต่อสภาพการณ์ทางสังคม เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุ จึงเล็งเห็นความสำคัญของปัญหาการจัดสวัสดิการที่เกิดขึ้นในผู้สูงอายุ และท้ายที่สุดแล้วผลการศึกษาดังกล่าวสามารถนำมา

เป็นรูปแบบหรือข้อเสนอแนะเพื่อใช้ในการขับเคลื่อนงานด้านการจัดสวัสดิการให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินงานได้ตรงกับพื้นที่ของผู้สูงอายุมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Objective)

1. ศึกษาสถานการณ์การจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลแป้น อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี
2. ศึกษาแบบการจัดสวัสดิการสังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลแป้น อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี

วิธีการดำเนินงานวิจัย (Method)

วิธีการศึกษาเป็นการศึกษาแบบผสมวิธี (Mixed Methods) โดยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) และการสัมภาษณ์กลุ่ม (Group Interview) โดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย 2 กลุ่ม คือ (1) บุคคลที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ภายใต้ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลแป้น อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี จำนวน 255 คน (2) ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการสังคม ขององค์การบริหารส่วนตำบลแป้น อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี จำนวน 3 คน และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแป้น อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี จำนวน 2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้ศึกษาได้ออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการทำศึกษาค้นคว้า จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูล ผ่านบทความทางวิชาการ รวมทั้งงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องแบ่งออกเป็น 2 วิธีการศึกษา ดังนี้ (1) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม (2)



เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ คือ การสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นแนวคำถามการสัมภาษณ์กลุ่ม (Group Interview) และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกรายบุคคล (In-depth Interview) โดยการใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 รูปแบบ ได้แก่ การวิจัยเชิงปริมาณ ได้นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถามมาประมวลผลคอมพิวเตอร์ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพ นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่ม และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกรายบุคคล นำมาใช้ในการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ทบทวนแนวคิด และทฤษฎี

ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ (1) แนวคิดการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ เป็นการจัดสวัสดิการสังคมให้กับผู้สูงอายุ ตามสิทธิขั้นพื้นฐาน ที่สมควรได้รับตามกฎหมายและพระราชบัญญัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถเข้าถึงและได้รับการบริการจากหน่วยงานตรงกับความต้องการของผู้สูงอายุในพื้นที่ ดังนี้

ความหมายรูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ หมายถึง ระบบจัดสรร และการจัดบริการสังคมในลักษณะของบริบทต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงให้เกิดขึ้นแก่การดำรงชีวิต ตั้งแต่เกิดจนตาย และเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของคนในสังคมโดยรวม

องค์ประกอบการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ ตามที่ สุดารัตน์ สุดสมบูรณ์ (2557) และ

มัทยา ศรีพนา (2557) ได้กล่าวถึงรูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมประกอบด้วย 4 รูปแบบ การให้บริการทางสังคม การประกันสังคม การช่วยเหลือสาธารณะ และการสนับสนุนส่วนทางสังคม

(2) แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ

ความหมายการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ หมายถึง การรับรู้ถึงระดับความพึงพอใจและความสุขในการใช้ชีวิตภายใต้ค่านิยมบริบทตามวิถีชีวิตของแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถวัดได้จากด้านอารมณ์ที่ดี ความเป็นอยู่ที่ดี ร่างกายที่ดี และเศรษฐกิจที่ดี

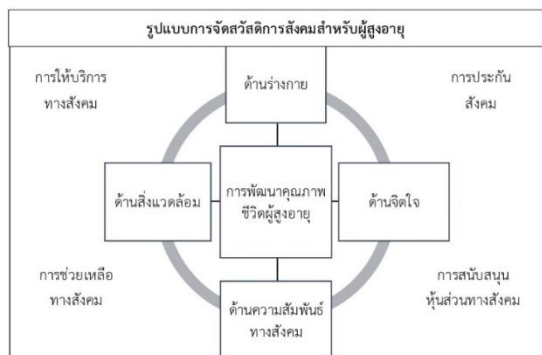
ความสำคัญการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ตามที่ ชลธิชา กรรเจียก (2557) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตมีความสำคัญทั้งต่อบุคคลและสังคม เนื่องจากคุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่มนุษย์กำหนดขึ้น และชวนชวนให้ได้มาด้วยตนเอง นอกจากนั้นยังเป็นเกณฑ์ที่จะทำให้มนุษย์มีการพัฒนาไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

องค์ประกอบการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ตามที่ สุรจิตต์ วุฒิการณ์, พิสิทธิ์ จอมบุญเรือง และไพศาล สรรสวัสดิสุข (2555) ได้ศึกษาองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ 4 มิติ คือด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม

แนวคิดการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ และแนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุมีความสัมพันธ์กับสถานการณ์ที่ผู้ศึกษาต้องการศึกษา ซึ่งได้จากการทบทวนเอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรอบแนวคิดในการวิจัยรูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลแป้น อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี 4 มิติ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และการจัดสวัสดิการสังคม 4 รูปแบบ ด้านการให้บริการทาง

สังคม ด้านการประกันสังคม ด้านการช่วยเหลือทางสังคม ด้านการสนับสนุนหุ้นส่วนทางสังคม ดังรูปภาพ ดังนี้



ผลของการวิจัย (Result)

ผลการวิจัยแบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่ **ส่วนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้สูงอายุที่อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านอำเภอสาบบุรี จังหวัดปัตตานี **ส่วนที่ 2** สถานการณ์การจัดสวัสดิการสังคม ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านอำเภอสาบบุรี จังหวัดปัตตานี **ส่วนที่ 3** รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านอำเภอสาบบุรี จังหวัดปัตตานี และ**ส่วนที่ 4** ข้อเสนอรูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านอำเภอสาบบุรี จังหวัดปัตตานี โดยแต่ละส่วนมีรายละเอียดดังนี้

ผลการศึกษาส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป พบว่าผู้สูงอายุที่อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านอำเภอสาบบุรี จังหวัดปัตตานี จำนวน 255 คน โดยแบ่งตามช่วงอายุ 3 ช่วง เป็นผู้สูงอายุวัยต้น (ผู้มีอายุ 60-69 ปี) จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5 ผู้สูงอายุวัยกลาง (ผู้มีอายุ 70-79 ปี) จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 30.2 ผู้สูงอายุวัยปลาย (ผู้มีอายุ 80 ปีขึ้นไป) จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3

ผลการศึกษาส่วนที่ 2 สถานการณ์การจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านอำเภอสาบบุรี จังหวัดปัตตานี ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ ด้านการให้บริการทางสังคม และด้านการช่วยเหลือทางสังคม ดังนี้

ด้านที่ 1 การให้บริการทางสังคม มีจำนวน 1 โครงการที่ให้บริการแก่ผู้สูงอายุ คือ โครงการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุ คนพิการและเด็กด้อยโอกาส ซึ่งแบ่งออกเป็นกิจกรรมการส่งเสริมความรู้ด้านการดูแลสุขภาพและการป้องกันโรคในชีวิตประจำวัน พบว่า มีผู้ที่ได้รับบริการร้อยละ 92.2 และรองลงมาร้อยละ 7.8 เป็นผู้ที่ไม่ได้รับการส่งเสริมการฝึกอาชีพ เช่น กลุ่มทำน้ายาล้างจาน กลุ่มจักสานไม้ไผ่ ฯลฯ มีผู้ที่ได้รับบริการร้อยละ 70.2 และรองลงมาร้อยละ 29.8 เป็นผู้ที่ไม่ได้รับการส่งเสริมการรับประทานอาหารที่ถูกหลักโภชนาการ เช่น กินอาหารครบ 5 หมู่ กินอาหารสะอาดปลอดภัย ฯลฯ พบว่า มีผู้ที่ได้รับบริการร้อยละ 91.0 และรองลงมาร้อยละ 9.0 เป็นผู้ที่ไม่ได้รับการ และ**ด้านที่ 2 ด้านการช่วยเหลือทางสังคม** จำนวน 2 โครงการที่ให้บริการแก่ผู้สูงอายุ ประกอบด้วย (1) โครงการติดตามเยี่ยมดูแลผู้สูงอายุ และผู้ป่วยที่ช่วยเหลือตัวเองไม่ได้ ซึ่งแบ่งออกเป็นกิจกรรมการได้รับข่าวสารอาหารแห้ง พบว่า มากกว่าร้อยละ 54.1 เป็นผู้ที่ไม่ได้รับการ รองลงมา คือ ร้อยละ 45.9 เป็นผู้ที่ได้รับการ กิจกรรมการได้รับยารักษาโรค มากกว่าร้อยละ 69.8 เป็นผู้ที่ได้รับการ รองลงมา คือ ร้อยละ 30.2 เป็นผู้ที่ไม่ได้รับการ และกิจกรรมการสร้างขวัญและกำลังใจ เช่น มีเจ้าหน้าที่เข้ามาสอบถามเรื่องความเป็นอยู่ มากกว่าร้อยละ 80.8 เป็นผู้ที่ได้รับการ รองลงมา คือ ร้อยละ 19.2 เป็นผู้ที่ไม่ได้รับการ (2) โครงการสนับสนุนเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ มากกว่าร้อยละ 97.3 เป็นผู้ที่ได้รับการ โดยร้อยละ 41.6 เป็นผู้ที่ได้รับการสนับสนุนเงินราย



เดือน จำนวน 600 บาท (อายุ 60 – 69 ปี) รองลงมา ร้อยละ 30.2 เป็นผู้ที่ได้รับการสนับสนุนเงินรายเดือน จำนวน 700 บาท (อายุ 70 – 79 ปี) ร้อยละ 20.4 เป็นผู้ที่ได้รับการสนับสนุนเงินรายเดือน จำนวน 800 บาท (อายุ 80 – 89 ปี) และสุดท้าย ร้อยละ 5.1 เป็นผู้ที่ได้รับการสนับสนุนเงินรายเดือน จำนวน 1,000 บาท (อายุ 90 ปีขึ้นไป) และรองลงมา คือ ร้อยละ 2.7 เป็นผู้ที่ไม่ได้รับบริการ เนื่องจากมีอาชีพเป็นข้าราชการ

ผลการศึกษาส่วนที่ 3 รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลแป้น อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ประกอบด้วย 2 ประเด็น ดังนี้

(1) การพัฒนาคุณภาพชีวิต 4 มิติ คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม พบว่า ความคิดเห็นของผู้สูงอายุต่อความต้องการได้รับสวัสดิการสังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุมากที่สุด คือ ด้านร่างกาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และกิจกรรมที่ผู้สูงอายุต้องการมากที่สุด คือ การแนะนำเกี่ยวกับยาและเวชภัณฑ์ โดยเจ้าหน้าที่สาธารณสุข มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 การรักษาพยาบาลโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 การตรวจสุขภาพทุกเดือนโดยอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 การแนะนำเกี่ยวกับอาหารและโภชนาการที่เหมาะสมโดยเจ้าหน้าที่สาธารณสุข มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 การบริการด้านกายภาพบำบัดกรณีเจ็บป่วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และการบริการรับ-ส่ง กรณีเจ็บป่วยไปยังโรงพยาบาลประจำอำเภอหรือโรงพยาบาลประจำจังหวัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ด้านสิ่งแวดล้อมผู้สูงอายุต้องการระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และกิจกรรมที่ผู้สูงอายุต้องการมากที่สุด คือ การเยี่ยมเยียนลูกบ้านอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้งเพื่อสอดส่องความผิดปกติของลูกบ้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ด้านจิตใจผู้สูงอายุ

ต้องการระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และกิจกรรมที่ผู้สูงอายุต้องการมากที่สุด คือ การสนับสนุนการจัดการศพแก่ผู้สูงอายุที่มีฐานะยากจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 และการสนับสนุนเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมผู้สูงอายุต้องการระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 กิจกรรมที่ผู้สูงอายุต้องการมาก คือ การจัดโครงการหน้าบ้านน้อมมองหรือชุมชนในฝัน เพื่อให้ทุกคนในชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 การรวมกลุ่มผู้สูงอายุในพื้นที่ ด้านการเพาะปลูก และการเลี้ยงสัตว์ โดยผลผลิตที่เกิดขึ้นอาจส่งต่อให้ร้านค้าชุมชนที่ดำเนินงานโดยผู้สูงอายุ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 การให้คำแนะนำปรึกษาให้ความรู้ หรือบริการด้านกฎหมาย เพื่อป้องกันและรักษาความปลอดภัยในสิทธิและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 การสร้างเครือข่ายกับผู้สูงอายุเพื่อคอยดูแลให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 การรวมกลุ่มภาคอุตสาหกรรมและภาคธุรกิจที่มีความประสงค์ในเรื่องการจ้างงานผู้สูงอายุ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 การประชาสัมพันธ์กิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างต่อเนื่อง โดยมีการแจกใบปลิวหรือแผ่นพับ ประชาสัมพันธ์กิจกรรมในทุกเดือน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 การจัดสถานที่สวนสาธารณะสำหรับพักผ่อน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 การจัดสนามกีฬาสำหรับการออกกำลังกาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 การแข่งกีฬาภายในชุมชนเพื่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างคนในชุมชนและความเป็นอยู่ที่ดียิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 การจัดตั้งและดำเนินการชมรมผู้สูงอายุ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 การฝึกอบรมด้านอาชีพที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 การจัดหาสถานที่จำหน่ายผลิตภัณฑ์/สินค้าบริการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 การสนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรมการเล่นพื้นบ้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 การจัดบริการผู้สูงอายุในเวลากลางวัน เช่น จัด



สอนทักษะการถ่ายภาพ สอนใช้งานสื่อออนไลน์ ฯลฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 การจัดบริการห้องสมุดเคลื่อนที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และความเห็นของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการสังคมต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ 4 มิติ ดังนี้

ด้านร่างกาย พบว่า ควรมีการสนับสนุนการให้ตระหนักถึงการดูแลตัวเอง และการมีทีมสหวิชาชีพเข้าไปดูแล มีการตรวจสุขภาพสม่ำเสมอมีการออกกำลังกาย และที่สำคัญกินอาหารที่ถูกหลักอนามัยจะส่งผลให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพร่างกายที่ดี

ด้านจิตใจ พบว่า ควรส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีความสุขและมีจิตใจที่เข้มแข็ง และอยู่ในครอบครัวที่อบอุ่น มีเงินออมที่เพียงพอสำหรับการดำเนินชีวิตยามเกษียณ มีการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับคนในสังคม จะส่งผลทำให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพจิตใจที่ดี

ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม พบว่า ควรมีการสร้างเครือข่ายในการทำกิจกรรม เนื่องจากว่าการรวมกลุ่มกันจะทำให้ความสัมพันธ์ทางสังคมเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น โดยการจัดกิจกรรมดังกล่าวควรคำนึงถึงช่วงอายุของผู้สูงอายุ เนื่องจากแต่ละช่วงวัยมีผลกำลังและความสามารถที่แตกต่างกัน และควรสนับสนุนแนวคิดเพื่อช่วยเหลือ

ด้านสิ่งแวดล้อม พบว่า ควรมีการปรับสภาพแวดล้อม และทัศนียภาพให้เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ ไม่ว่าจะเป็นที่อยู่อาศัย หรือสถานที่หน่วยงานภาครัฐ

(2) รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคม ประกอบด้วย 4 รูปแบบ คือ การบริการทางสังคม การประกันสังคม การช่วยเหลือทางสังคม การสนับสนุนหุ้นส่วนทางสังคม ภาพรวมความเห็นของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการสังคมต่อรูปแบบการจัดสวัสดิการสังคม 4 รูปแบบ ดังนี้

การบริการทางสังคม พบว่า การจัดสวัสดิการสังคมด้านการให้บริการทางสังคม เป็นการบริการที่ต้องสามารถตอบสนองความต้องการของผู้สูงอายุในทุก ๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และสิ่งแวดล้อม และเป็นการบริการที่สำคัญขั้นพื้นฐานสำหรับผู้สูงอายุ

การประกันสังคม พบว่า รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมด้านการประกันสังคม เป็นการบริการที่สร้างหลักประกัน รวมถึงสามารถสร้างความคุ้มครองให้แก่ผู้สูงอายุในการดำเนินชีวิตได้

การช่วยเหลือทางสังคม พบว่า รูปแบบด้านการช่วยเหลือทางสังคมเป็นการช่วยเหลือเฉพาะหน้า เน้นการสงเคราะห์แก่ผู้สูงอายุ ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของเงิน สถานที่ ที่อยู่อาศัย และสิ่งของ ฯลฯ

การสนับสนุนหุ้นส่วนทางสังคม พบว่า รูปแบบด้านการสนับสนุนหุ้นส่วนทางสังคม เป็นบริการที่เน้นการมีส่วนร่วมระหว่างหน่วยงานภายนอกและภาคีเครือข่าย เนื่องจากตำบลแป้นเป็นชุมชนชนบท ดังนั้นการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นสิ่งที่ดี

ผลการศึกษาส่วนที่ 4 ข้อเสนอรูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลแป้น อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ประกอบด้วย 2 ประเด็นหลัก

ประเด็นแรก สถานการณ์การจัดสวัสดิการสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบลแป้น อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ประกอบด้วย 2 ด้าน

ด้านที่ 1 การให้บริการทางสังคม ประกอบด้วย โครงการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุ คนพิการและเด็กด้อยโอกาส

ด้านที่ 2 ด้านการช่วยเหลือทางสังคม ประกอบด้วย โครงการติดตามเยี่ยมดูแลผู้สูงอายุ



และผู้ป่วยที่ช่วยเหลือตัวเองไม่ได้ และโครงการสนับสนุนเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ

ประเด็นที่สอง รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลแป้น อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ประกอบด้วย 2 ประเด็นย่อย ดังนี้

(1) การพัฒนาคุณภาพชีวิต 4 มิติ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม พบว่า ผู้สูงอายุต้องการได้รับสวัสดิการสังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุมากที่สุด คือ ด้านร่างกาย โดยกิจกรรมที่ต้องการมากที่สุด คือ การแนะนำเกี่ยวกับยาและเวชภัณฑ์ โดยเจ้าหน้าที่สาธารณสุข การรักษาพยาบาลโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย การตรวจสุขภาพทุกเดือนโดยอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) การแนะนำเกี่ยวกับอาหารและโภชนาการที่เหมาะสมโดยเจ้าหน้าที่สาธารณสุข การบริการด้านกายภาพบำบัด กรณีเจ็บป่วย และการบริการรับ-ส่ง กรณีเจ็บป่วยไปยังโรงพยาบาลประจำอำเภอหรือโรงพยาบาลประจำจังหวัด ทั้งนี้ นอกจากความต้องการของผู้สูงอายุแล้วเห็นควรให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีการสนับสนุนการให้ผู้สูงอายุตระหนักถึงการดูแลตัวเอง และให้มีทีมสหวิชาชีพเข้าไปดูแล มีการตรวจสุขภาพสม่ำเสมอ มีการออกกำลังกาย และที่สำคัญกินอาหารที่ถูกหลักอนามัยจะส่งผลให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพร่างกายที่ดี รองลงมาด้านสิ่งแวดล้อม เป็นด้านที่ผู้สูงอายุต้องการระดับมาก โดยกิจกรรมที่ต้องการมากที่สุด คือ การเยี่ยมเยียนลูกบ้านอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้งเพื่อสอดส่องความผิดปกติของลูกบ้าน ทั้งนี้เห็นควรให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีการปรับสภาพแวดล้อม และทัศนียภาพให้เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ ไม่ว่าจะเป็นที่อยู่อาศัย หรือสถานที่หน่วยงานภาครัฐ และด้านจิตใจเป็นด้านที่ผู้สูงอายุต้องการระดับมาก โดยกิจกรรมที่ต้องการมากที่สุด คือ การสนับสนุนการจัดการศพแก่ผู้สูงอายุที่มีฐานะ

ยากจน และการสนับสนุนเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ทั้งนี้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีความสุขและมีจิตใจที่เข้มแข็ง และอยู่ในครอบครัวที่อบอุ่น มีเงินออมที่เพียงพอสำหรับการดำเนินชีวิตยามเกษียณ มีการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับคนในสังคม จะส่งผลทำให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพจิตใจที่ดี และสุดท้ายด้านความสัมพันธ์ทางสังคมเป็นด้านที่ผู้สูงอายุต้องการระดับมาก โดยกิจกรรมที่ผู้สูงอายุต้องการมาก คือ การจัดโครงการหน้าบ้านน้ามองหรือชุมชนในฝัน เพื่อให้ทุกคนในชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน การรวมกลุ่มผู้สูงอายุในพื้นที่ ด้านการเพาะปลูก และการเลี้ยงสัตว์ โดยผลผลิตที่เกิดขึ้นอาจส่งต่อให้ร้านค้าชุมชนที่ดำเนินงานโดยผู้สูงอายุ การให้คำแนะนำ ปรึกษาให้ความรู้ หรือบริการด้านกฎหมาย เพื่อป้องกันและรักษาความปลอดภัยในสิทธิและสวัสดิการ การสร้างเครือข่ายกับผู้สูงอายุเพื่อคอยดูแลให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การรวมกลุ่มภาคอุตสาหกรรมและภาคธุรกิจที่มีความประสงค์ในเรื่องการจ้างงานผู้สูงอายุ การประชาสัมพันธ์กิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างต่อเนื่อง โดยมีการแจกใบปลิวหรือแผ่นพับประชาสัมพันธ์กิจกรรมในทุกเดือน มีการจัดสถานที่สวนสาธารณะสำหรับพักผ่อน การจัดสนามกีฬาสำหรับการออกกำลังกาย การแข่งกีฬาภายในชุมชนเพื่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างคนในชุมชน และ ความเป็นอยู่ที่ดียิ่งขึ้น การจัดตั้งและดำเนินการชมรมผู้สูงอายุ การฝึกอบรมด้านอาชีพที่เหมาะสม การจัดหาสถานที่จำหน่ายผลิตภัณฑ์/สินค้าบริการ การสนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรมการละเล่นพื้นบ้าน การจัดบริการผู้สูงอายุในเวลากลางวัน เช่น จัดสอนทักษะการถ่ายภาพ สอนใช้งานสื่อออนไลน์ ฯลฯ การจัดบริการห้องสมุดเคลื่อนที่ ทั้งนี้ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันสร้างเครือข่ายในการทำกิจกรรม เนื่องจากว่าการรวมกลุ่มกันจะทำให้ความสัมพันธ์ทางสังคมเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น โดยการจัดกิจกรรม



ดังกล่าวควรคำนึงถึงช่วงอายุของผู้สูงอายุ เนื่องจากแต่ละช่วงวัยมีพลกำลังและความสามารถที่แตกต่างกัน และควรสนับสนุนแนวคิดเพื่อช่วยเพื่อน

(2) รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคม 4

รูปแบบ คือ การบริการทางสังคม การประกันสังคม การช่วยเหลือทางสังคม การสนับสนุนทุนส่วนทางสังคม ภาพรวมความเห็นของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการสังคมต่อรูปแบบการจัดสวัสดิการสังคม 4 รูปแบบ ดังนี้

การบริการทางสังคม พบว่า การจัดสวัสดิการสังคมด้านการให้บริการทางสังคม ควรจัดบริการที่ตอบสนองความต้องการของผู้สูงอายุในทุก ๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และสิ่งแวดล้อม และเป็นบริการที่สำคัญขั้นพื้นฐานสำหรับผู้สูงอายุ

การประกันสังคม พบว่า รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมด้านการประกันสังคม ควรจัดบริการที่สร้างหลักประกัน รวมถึงสามารถสร้างความคุ้มครองให้แก่ผู้สูงอายุในการดำเนินชีวิตได้

การช่วยเหลือทางสังคม พบว่า รูปแบบด้านการช่วยเหลือทางสังคม ควรจัดบริการที่เป็นการช่วยเหลือเฉพาะหน้า เน้นการสงเคราะห์แก่ผู้สูงอายุ ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของเงิน สถานที่ ที่อยู่อาศัย และสิ่งของ ฯลฯ

การสนับสนุนทุนส่วนทางสังคม พบว่า รูปแบบด้านการสนับสนุนทุนส่วนทางสังคม ควรจัดบริการที่เน้นการมีส่วนร่วมระหว่างหน่วยงานภายนอกและภาคีเครือข่าย เนื่องจากตำบลเป็นเป็นชุมชนชนบท ดังนั้นการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นสิ่งที่ดี

การอภิปรายผล

จากการศึกษารูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ขององค์การ

บริหารส่วนตำบลเป็น อำเภอสาบบุรี จังหวัดปัตตานี สามารถอภิปรายผลการศึกษา 2 ประเด็น ได้ดังนี้

ประเด็นที่ 1 สถานการณ์การจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็น อำเภอสาบบุรี จังหวัดปัตตานี ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ

ด้านการให้บริการทางสังคม และด้านการช่วยเหลือทางสังคม ดังนี้

ด้านที่ 1 การให้บริการทางสังคม มีจำนวน 1 โครงการที่ให้บริการแก่ผู้สูงอายุ คือ โครงการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุ คนพิการและเด็กด้อยโอกาส ซึ่งแบ่งออกเป็นกิจกรรมการส่งเสริมความรู้ด้านการดูแลสุขภาพและการป้องกันโรคในชีวิตประจำวัน การส่งเสริมการฝึกอาชีพ เช่น กลุ่มทำน้ายาล้างจาน กลุ่มจักสานไม้ไผ่ ฯลฯ และการส่งเสริมการรับประทานอาหารที่ถูกหลักโภชนาการ เช่น กินอาหารครบ 5 หมู่ กินอาหารสะอาดปลอดภัย ฯลฯ พบว่า มีผู้สูงอายุจำนวนมากได้รับบริการ และเข้าถึงสิทธิที่ตนควรจะได้รับซึ่งเกินกึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่าง แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นยังมีผู้สูงอายุบางกลุ่มที่ยังไม่สามารถเข้าถึงสวัสดิการด้านการให้บริการทางสังคม (Social Service) ดังกล่าว ซึ่งหากจำแนกตามสิทธิผู้สูงอายุแห่งพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 และงานศึกษาของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ม.ป.พ.) กล่าวว่าผู้สูงอายุทุกคนควรที่จะได้รับการจัดสวัสดิการสังคมอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

ด้านที่ 2 ด้านการช่วยเหลือทางสังคม มี 2 โครงการที่ให้บริการแก่ผู้สูงอายุ ประกอบด้วย (1) โครงการติดตามเยี่ยมดูแลผู้สูงอายุ และผู้ป่วยที่ช่วยเหลือตัวเองไม่ได้ ซึ่งแบ่งออกเป็นกิจกรรมการได้รับข้าวสารอาหารแห้ง การได้รับยารักษาโรค และการได้รับการสร้างขวัญและกำลังใจ เช่น มีเจ้าหน้าที่เข้ามาสอบถามเรื่องความเป็นอยู่เพื่อไม่ให้ผู้สูงอายุ



อยู่อย่างโดดเดี่ยวไร้ที่พึ่ง ซึ่งโครงการนี้เป็นโครงการที่มีเพียงบางกลุ่มเท่านั้นที่จะได้รับทั้ง 3 กิจกรรม เนื่องจากงบประมาณมีจำนวนจำกัดทำให้ผู้สูงอายุที่ยังมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง จะได้รับเพียงการให้ขวัญและกำลังใจจากเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแป้น หรือเจ้าหน้าที่จากโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และอีกหนึ่งโครงการ คือ โครงการสนับสนุนเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นโครงการที่มีจำนวนผู้สูงอายุที่มีความต้องการมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัมพร เครือแอม (2561) กลุ่มที่ได้รับเบี้ยยังชีพจากรัฐบาลทำให้สามารถสนองความต้องการด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจของผู้สูงอายุ และทำให้มีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม ซึ่งจากผลการเก็บแบบสอบถามมีผู้สูงอายุจำนวน 7 คนที่ไม่ได้รับเบี้ยยังชีพ ทั้งนี้เนื่องจากเป็นข้าราชการบำนาญ จึงได้รับการยกเว้น

ประเด็นที่ 2 รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแป้น อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ประกอบด้วย 2 ประเด็นย่อย ดังนี้

1. การพัฒนาคุณภาพชีวิต 4 มิติ คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งพบว่าผู้สูงอายุต้องการได้รับสวัสดิการสังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุจากองค์การบริหารส่วนตำบลแป้น อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี มากที่สุดคือ ด้านร่างกาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ในขณะที่ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตใจ และด้านความสัมพันธ์ทางสังคม มีความต้องการอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 4.11 4.02 ตามลำดับ โดยพิจารณาประเด็นที่น่าสนใจรายมิติ ดังนี้

1) ด้านร่างกาย พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 อยู่ในระดับมากที่สุด โดยกิจกรรมที่ต้องการมากที่สุด คือ การแนะนำเกี่ยวกับยาและเวชภัณฑ์

โดยเจ้าหน้าที่สาธารณสุข การรักษาพยาบาลโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย การตรวจสุขภาพทุกเดือนโดยอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) การแนะนำเกี่ยวกับอาหารและโภชนาการที่เหมาะสม โดยเจ้าหน้าที่สาธารณสุข การบริการด้านกายภาพบำบัด กรณีเจ็บป่วย และการบริการรับ-ส่งกรณีเจ็บป่วยไปยังโรงพยาบาลประจำอำเภอหรือโรงพยาบาลประจำจังหวัด ซึ่งสอดคล้องกับ สาวิตรี ไทรเชื่อนพันธ์ (2557) ได้อธิบายชาวบ้านส่วนใหญ่ต้องการการดูแล และส่งเสริมด้านสุขภาพ การออกกำลังกาย อีกทั้งนั้นหนา อยู่สบาย (2557) ได้อธิบายความต้องการด้านร่างกายของผู้สูงอายุมากที่สุด คือ ต้องการได้รับการรักษาโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย ซึ่งมีผลต่อชีวิตประจำวัน ทำให้ด้านร่างกายเป็นความต้องการของผู้สูงอายุมากที่สุด และทั้งนี้นอกจากความต้องการของผู้สูงอายุแล้วเห็นควรให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีการสนับสนุนการให้ผู้สูงอายุตระหนักถึงการดูแลตัวเอง และให้มีทีมสหวิชาชีพเข้าไปดูแล มีการตรวจสุขภาพสม่ำเสมอ มีการออกกำลังกาย และที่สำคัญกินอาหารที่ถูกหลักอนามัยจะส่งผลให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพร่างกายที่ดี แม้ว่ารัฐต้องเพิ่มงบประมาณค่าใช้จ่ายทางด้านสวัสดิการสังคมและการรักษาพยาบาลเพิ่มขึ้น อัญชิษฐา ศิริคำเพ็งและภาคี โพธิ์สิงห์ (2560) ทั้งนี้การบริการสังคมด้านสุขภาพอนามัยแก่ผู้สูงอายุส่วนใหญ่อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงกลาโหม กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กรุงเทพมหานคร และรัฐวิสาหกิจทำหน้าที่ร่วมกันรับผิดชอบในการบริการสังคมด้านสุขภาพอนามัยแก่ผู้สูงอายุ ปราโมทย์ ประสาทกุล (2563)

2) ด้านจิตใจ พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 อยู่ในระดับมาก โดยกิจกรรมที่ต้องการมากที่สุด คือ การสนับสนุนการจัดการศพแก่ผู้สูงอายุที่มีฐานะยากจน และการสนับสนุนเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ



โดยสอดคล้องกับอัมพร เครือแอม (2561) ได้อธิบายว่ากลุ่มที่ทำงานและได้รับเบี้ยยังชีพจากรัฐบาลทุกเดือน สามารถสนองความต้องการด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจของผู้สูงอายุและมีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม สภาพการดำเนินชีวิตที่เป็นอยู่ก็เรียบง่าย ก็พอเพียงที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจกับสิ่งที่ได้รับหรือสิ่งที่เกิดขึ้นกับตนเอง มีส่วนร่วมในแรงงาน โดยใช้ความสามารถทำงาน มีรายได้เป็นของตนเอง ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับปิยะดา ภักดีอำนาจ และพรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2557) ได้อธิบายว่าต้องมีการพัฒนาด้านการเปิดโอกาสในการเรียนรู้ ส่งเสริมการจ้างงานศพ การลดแรงกดดันการอยู่ร่วมกับผู้สูงอายุ การจัดสวัสดิการรายได้แก่ผู้สูงอายุ และการบริการที่พิกแก่ผู้สูงอายุ และการส่งเสริมการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการผู้สูงอายุ เป็นต้น ทั้งนี้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีความสุขและมีจิตใจที่เข้มแข็ง และอยู่ในครอบครัวที่อบอุ่น มีเงินออมที่เพียงพอสำหรับการดำเนินชีวิตยามเกษียณ มีการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับคนในสังคม จะส่งผลทำให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพจิตใจที่ดี อนุชา ม่วงใหญ่ (ม.ป.ท.) การส่งเสริมการมีงานทำให้กับผู้สูงอายุตามความเหมาะสมในชุมชนเป็นสิ่งที่สร้างคุณค่าให้กับผู้สูงอายุ บทบาทของครอบครัวและการมีส่วนร่วมของหน่วยงานในชุมชนควรเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลความสุขทางกาย ทางด้านจิตใจ ทางด้านเศรษฐกิจ และความต้องการทางสังคม

3) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 อยู่ในระดับมาก โดยกิจกรรมที่ผู้สูงอายุต้องการมากเป็นลำดับต้นๆ คือ การจัดโครงการหน้าบ้านนำมอง หรือชุมชนในฝัน เพื่อให้ทุกคนในชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน การรวมกลุ่มผู้สูงอายุในพื้นที่ ด้านการเพาะปลูก และการเลี้ยงสัตว์ โดยผลผลิตที่เกิดขึ้นอาจส่งต่อให้ร้านค้าชุมชนที่ดำเนินงานโดยผู้สูงอายุ การให้

คำแนะนำ ปรึกษาให้ความรู้ หรือบริการด้านกฎหมาย เพื่อป้องกันและรักษาความปลอดภัยในสิทธิและสวัสดิการ การสร้างเครือข่ายกับผู้สูงอายุ เพื่อคอยดูแลให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การรวมกลุ่มภาคอุตสาหกรรมและภาคธุรกิจที่มีความประสงค์ในเรื่องการจ้างงานผู้สูงอายุ การประชาสัมพันธ์กิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างต่อเนื่อง โดยมีการแจกใบปลิวหรือแผ่นพับประชาสัมพันธ์กิจกรรมในทุกเดือน โดยสอดคล้องกับมัทยา ศรีพนา (2557) ได้อธิบายว่าการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และได้มีการบูรณาการในหลายภาคส่วนไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ซึ่งที่ผ่านมาผู้สูงอายุอาจจะถูกปลูกฝังและได้รับสวัสดิการดั่งที่กล่าวมา จึงมีความต้องการสวัสดิการในรูปแบบที่เคยได้รับมา ทั้งนี้ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันสร้างเครือข่ายในการทำกิจกรรม เนื่องจากว่าการรวมกลุ่มกันจะทำให้ความสัมพันธ์ทางสังคมเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น โดยการจัดกิจกรรมดังกล่าวควรคำนึงถึงช่วงอายุของผู้สูงอายุ เนื่องจากแต่ละช่วงวัยมีผลกำลังและความสามารถที่แตกต่างกัน และควรสนับสนุนแนวคิดเพื่อช่วยเหลือเพื่อน ชนิษฐา กิจเขา และคณะ (2558) พบว่า ผู้สูงอายุที่มีอายุระหว่าง 60-69 ปี เข้าร่วมกิจกรรมมากกว่าผู้สูงอายุที่มีอายุระหว่าง 70-79 ปี และผู้สูงอายุที่มีอายุ 80 ปีขึ้นไป โดยพบสาเหตุแตกต่างกัน เช่น ผู้สูงอายุที่มีอายุ 70-79 ปี เนื่องจากไม่มีเวลาและสภาพร่างกายไม่แข็งแรง และผู้สูงอายุที่มีอายุ 80 ปีขึ้นไป เหตุผลมากที่สุด คือ สภาพร่างกายไม่แข็งแรง

(4) ด้านสิ่งแวดล้อม พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 อยู่ในระดับมาก โดยกิจกรรมที่ผู้สูงอายุต้องการมากที่สุด คือ การเยี่ยมเยียนลูกบ้านอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้งเพื่อสอดส่องความผิดปกติของลูกบ้าน ซึ่งสอดคล้องกับสาวตรี ไทรเชื่อนพันธ์ (2557) ได้กล่าวว่าด้านสังคมและวัฒนธรรม



ชาวบ้านต้องการให้องค์การบริหารส่วนตำบล ดูแลเรื่องความปลอดภัยของคนในชุมชน หมั่นเยี่ยมเยียนลูกบ้านอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้งเพื่อสอดส่องความผิดปกติของลูกบ้าน สำรวจพื้นที่ สถานที่เปลี่ยว และจุดเสี่ยงที่จะก่อให้เกิดอาชญากรรม โดยการให้แสงสว่างอย่างทั่วถึง เนื่องจากปัจจุบันมีการก่ออาชญากรรมกันมากขึ้น จึงควรมีการตรวจตราความเรียบร้อยอยู่เสมอ และสอดคล้องกับนั้นหนา อยู่สบาย (2557) ได้กล่าวว่าความต้องการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุมากที่สุดคือ ต้องการให้มีหน่วยงานภาครัฐและเอกชนรับผิดชอบช่วยเหลือผู้สูงอายุ ซึ่งได้รับอันตรายจากการถูกรังแกถูกรุมข่มขู่ถูกแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบด้วยกฎหมายและการถูกทอดทิ้ง รองลงมาคือ ต้องการให้มีการจัดการด้านรักษาความสงบและความปลอดภัยให้แก่ผู้สูงอายุในอาคารสถานที่สาธารณะ น้อยที่สุดคือต้องการให้มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่สาธารณะแก่ผู้สูงอายุ เช่น ทางเดิน ห้องสุขา ทั้งนี้เห็นควรให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีการปรับสภาพแวดล้อม และทัศนียภาพให้เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ ไม่ว่าจะเป็นที่อยู่อาศัย หรือสถานที่หน่วยงานภาครัฐ ซึ่งการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงขึ้นอย่างต่อเนื่องของผู้สูงอายุ จำเป็นต้องเข้าใจการเปลี่ยนแปลงของสภาพร่างกายผู้สูงอายุ การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการใช้ชีวิตจึงสำคัญ เพื่อให้ผู้สูงอายุมีความปลอดภัย และมีคุณภาพชีวิตที่ดี (สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม กรมอนามัย (2558))

2. การจัดสวัสดิการสังคม 4 รูปแบบ คือ การบริการทางสังคม การประกันสังคม การช่วยเหลือทางสังคม การสนับสนุนหุ้นส่วนทางสังคม ดังนี้

(1) การบริการทางสังคม พบว่า การจัดสวัสดิการสังคมด้านการให้บริการทางสังคม เป็นการบริการที่ต้องสามารถตอบสนองความ

ต้องการของผู้สูงอายุในทุก ๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และสิ่งแวดล้อม และเป็นการบริการที่สำคัญขั้นพื้นฐานสำหรับผู้สูงอายุ สอดคล้องกับประพิพรรณ คำหอม (2557) ได้กล่าวถึงการบริการทางสังคมไว้ว่า เป็นบริการที่จัดขึ้นโดยภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน และมีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดี

(2) การประกันสังคม พบว่า รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมด้านการประกันสังคม เป็นการบริการที่สร้างหลักประกัน รวมถึงสามารถสร้างความคุ้มครองให้แก่ผู้สูงอายุในการดำเนินชีวิตได้ สอดคล้องกับสาริณี ศรีไพบุลย์ (2561) ได้กล่าวถึงการประกันสังคม คือ การให้ความคุ้มครองทางสังคม โดยมุ่งเน้นไปที่กลุ่มประชากรผู้ใช้แรงงานหรือผู้รายได้ประจำ โดยผู้ประกันตนจะต้องร่วมจ่ายเงินสมทบจึงจะได้รับสวัสดิการ การประกันสังคมครอบคลุมสิทธิประโยชน์ทางสวัสดิการในหลายด้านรวมถึงการชราภาพ

(3) การช่วยเหลือทางสังคม พบว่า รูปแบบด้านการช่วยเหลือทางสังคมเป็นการช่วยเหลือเฉพาะหน้า เน้นการสงเคราะห์แก่ผู้สูงอายุ ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของเงิน สถานที่ ที่อยู่อาศัย และสิ่งของ ฯลฯ สอดคล้องกับมัทยา ศรีพนา (2557) ได้กล่าวว่าการช่วยเหลือทางสังคม คือ การสงเคราะห์แบบให้เปล่าสำหรับผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือ เนื่องจากช่วยเหลือตนเองไม่ได้ ด้อยโอกาสทางสังคม และไร้ที่พึ่งรูปแบบของสวัสดิการที่มีอยู่

(4) การสนับสนุนหุ้นส่วนทางสังคม พบว่า รูปแบบด้านการสนับสนุนหุ้นส่วนทางสังคม เป็นบริการที่เน้นการมีส่วนร่วมระหว่างหน่วยงานภายนอกและภาคีเครือข่าย เนื่องจากตำบลแป้นเป็นชุมชนชนบท ดังนั้นการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นสิ่งที่ดี สอดคล้องกับบรรดิยา พนาจันทร์ (ม.ป.ป.) ได้



กล่าวถึงการสนับสนุนหุ้นส่วนทางสังคม คือ การส่งเสริมสนับสนุนให้ภาคส่วนต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมจัดสวัสดิการสังคม ทั้งในรูปของการส่งเสริมจิตอาสา การสร้างความเข้มแข็งของครอบครัว ชุมชน และภาคประชาสังคมรวมถึงภาคเอกชน การส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคม การส่งเสริม วิสาหกิจเพื่อสังคม เพื่อให้การจัดสวัสดิการสังคมสามารถดำเนินการได้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ระดับนโยบายในการจัดสวัสดิการสังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ

1.1 การจัดสวัสดิการสังคมควรกำหนดจากความต้องการของผู้สูงอายุ อย่างแท้จริงเพื่อให้ผู้สูงอายุเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดนโยบายเพื่อตัวเองและผู้สูงอายุในชุมชนให้มีความเหมาะสมกับวิถีชีวิตในระดับพื้นที่

1.2 ควรดำเนินการจัดสวัสดิการสังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยการแบ่งช่วงอายุ เป็น 3 ช่วง ประกอบด้วย วัยต้น (อายุระหว่าง 60-69 ปี) วัยกลาง (อายุระหว่าง 70-79 ปี) และวัยปลาย (อายุระหว่าง 80 ปีขึ้นไป) เพื่อกำหนดรูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมให้เหมาะสมกับสภาพร่างกาย และความสามารถของผู้สูงอายุ

1.3 ควรมีการบูรณาการการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

1.4 ควรกำหนดนโยบายสู่การปฏิบัติที่สามารถปฏิบัติได้จริง และควรคำนึงถึงการจัดสวัสดิการสังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุเชิงผลลัพธ์มากกว่าผลผลิต

1.5 ควรกำหนดรูปแบบการจัดสวัสดิการสังคม ทั้ง 4 รูปแบบ ประกอบด้วยรูปแบบด้านการ

ให้บริการทางสังคม รูปแบบด้านการประกันสังคม รูปแบบด้านการช่วยเหลือทางสังคม และรูปแบบด้านการสนับสนุนหุ้นส่วนทางสังคม เพื่อความครอบคลุมในการจัดสวัสดิการสังคมแก่ผู้สูงอายุในชุมชน

2. ระดับปฏิบัติในการสวัสดิการสังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ

2.1 ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ 4 มิติ ด้านร่างกาย ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตใจ และด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ดังนี้

1. ด้านร่างกาย

- (1) ควรมีการแนะนำเกี่ยวกับยาและเวชภัณฑ์โดยเจ้าหน้าที่สาธารณสุข
- (2) ควรมีการรักษาพยาบาลโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย
- (3) ควรมีการตรวจสุขภาพทุกเดือน โดยอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)
- (4) ควรมีการแนะนำเกี่ยวกับอาหารและโภชนาการที่เหมาะสมโดยเจ้าหน้าที่สาธารณสุข
- (5) ควรมีการบริการด้านกายภาพบำบัด กรณีเจ็บป่วย
- (6) ควรการบริการรับ-ส่ง กรณีเจ็บป่วยไปยังโรงพยาบาลประจำอำเภอหรือโรงพยาบาลประจำจังหวัด

2. ด้านสิ่งแวดล้อม

ควรมีการเยี่ยมเยียนลูกบ้านอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้งเพื่อสอดส่องความผิดปกติของลูกบ้าน

3. ด้านจิตใจ

- (1) ควรสนับสนุนการจัดการศพแก่ผู้สูงอายุที่มีฐานะยากจน
- (2) ควรมีการสนับสนุนเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ

4. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม



(1) ควรมีการจัดโครงการหน้าบ้าน
นำมอง หรือชุมชนในฝัน เพื่อให้ทุกคนในชุมชนมี
ส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน

(2) ควรมีการรวมกลุ่มผู้สูงอายุใน
พื้นที่ ด้านการเพาะปลูก การเลี้ยงสัตว์ โดยผลผลิตที่
เกิดขึ้นอาจส่งต่อให้ร้านค้าชุมชนที่ดำเนินงานโดยผู้สูงอายุ

(3) ควรมีการให้คำแนะนำ ปรัชญา
ให้ความรู้ หรือบริการด้านกฎหมาย เพื่อป้องกันและ
รักษาความปลอดภัยในสิทธิและสวัสดิการ

(4) ควรมีการสร้างเครือข่ายกับ
ผู้สูงอายุเพื่อคอยดูแลให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและ
กัน

(5) ควรมีการรวมกลุ่ม
ภาคอุตสาหกรรมและภาคธุรกิจ ที่มีความประสงค์ใน
เรื่องการจ้างงานผู้สูงอายุ

(6) ควรมีการประชาสัมพันธ์กิจกรรม
ขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างต่อเนื่อง โดยมิ
การแจกใบปลิวหรือแผ่นพับ ประชาสัมพันธ์กิจกรรม
ในทุกเดือน

2.2 ด้านการการจัดสวัสดิการสังคม 4

รูปแบบ คือ การบริการทางสังคม การประกันสังคม
การช่วยเหลือทางสังคม การสนับสนุนหุ้นส่วนทาง
สังคม ดังนี้

(1) ด้านการบริการทางสังคม

ควรจัดรูปแบบการจัดสวัสดิการ
สังคมที่เป็นการบริการที่สำคัญขั้นพื้นฐานสำหรับ
ผู้สูงอายุ

(2) ด้านการประกันสังคม

ควรจัดรูปแบบการจัดสวัสดิการ
สังคมที่เป็นการบริการที่สร้างหลักประกัน รวมถึง
สามารถสร้างความคุ้มครองให้แก่ผู้สูงอายุในการ
ดำเนินชีวิตได้

(3) ด้านการช่วยเหลือทางสังคม

ควรจัดรูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมที่เป็นการ
ช่วยเหลือเฉพาะหน้า เน้นการสงเคราะห์แก่ผู้สูงอายุ
ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของเงิน สถานที่ ที่อยู่อาศัย
และสิ่งของ ฯลฯ

(4) ด้านการสนับสนุนหุ้นส่วนทางสังคม

ควรจัดรูปแบบการจัดสวัสดิการ
สังคมที่เป็นบริการที่เน้นการมีส่วนร่วมระหว่าง
หน่วยงานภายนอกและภาคีเครือข่าย

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้นต่อไป

1) ควรศึกษาปัญหา-อุปสรรคและ
ข้อจำกัดของหน่วยงานภาครัฐในการจัดสวัสดิการ
สังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ

2) ควรศึกษาการเตรียมความ
พร้อมในการเข้าสู่ผู้สูงอายุ โดยแบ่งช่วงอายุ (ก่อน-
หลัง) ก่อนวัยสูงอายุคือผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 25 - 59 ปี
และวัยสูงอายุ คือผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป
ที่เป็นประชากรที่อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของ
องค์การบริหารส่วนตำบล

3) ควรวิจัยทดลองรูปแบบการจัด
สวัสดิการสังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ
สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลที่พัฒนาขึ้นมา
อย่างเต็มรูปแบบ โดยกำหนดระยะเวลาการทดลอง
อย่างน้อย 1 ปีขึ้นไปเพื่อให้เห็นความแตกต่างและ
การเปลี่ยนแปลงของผู้สูงอายุ

4) ควรศึกษาความต้องการของ
ผู้สูงอายุ ในการจัดสวัสดิการสังคมเพื่อพัฒนา
คุณภาพชีวิตสำหรับผู้สูงอายุ โดยใช้รูปแบบวิจัยเชิง
คุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อให้ได้ข้อมูล
เชิงลึกมาประกอบการวิจัยเพิ่มเติม



บรรณานุกรม

- กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2561). *มาตรการขับเคลื่อนระเบียบวาระแห่งชาติ เรื่อง สังคมสูงอายุ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สามลดา.
- กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2563). *ยุทธศาสตร์กรมกิจการผู้สูงอายุ พ.ศ.2560-2565 ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 2 พ.ศ.2563*. กรุงเทพฯ: หจก.เทพเพ็ญวนิสย์.
- กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2563). *แผนปฏิบัติการด้านผู้สูงอายุ ระยะที่ 2 (พ.ศ.2545-2565) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 2 พ.ศ.2563*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สามลดา.
- กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2560). *ยุทธศาสตร์กรมกิจการผู้สูงอายุ 20 ปี ประจำปี พ.ศ.2561-2580*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สามลดา.
- ชนิษฐา กิจเขา. (2558). *การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุในแต่ละช่วงวัย*. สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 12 สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. สงขลา.
- ชลธิชา กรรเจียก. (2557). *การจัดสวัสดิการสังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลบางปะราง อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต)*. ม.ป.ท.: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นันทนา อยู่สบาย. (2557). *ความต้องการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในองค์การบริหารส่วนตำบลศิระชะระเข้ อำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ (ปริญญามหาบัณฑิต)*. ม.ป.ท.: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปิยะดา ภัคดีอำนาจและพรชัย ลิขิตธรรมโรจน์. (2557). *แนวทางการพัฒนาการจัดสวัสดิการเพื่อผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดทอง อำเภอยะหา จังหวัดยะลา*. วารสารวิทยาการจัดการ, 3 (ฉบับที่ 2), น. 121 - 148.
- มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (มส.ผส.). (2563). *สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ.2562*. นครปฐม: บริษัท พรินเตอร์ จำกัด.
- มัทยา ศรีพนา. (2557). *การจัดสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.
- ระพีพรรณ คำหอม. (2557). *สวัสดิการสังคมกับสังคมไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2560ก). *พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2560*.
- รัตติยา พนาจันทร์. (ม.ป.ป.). *การส่งเสริมประชาชนเป็นหุ้นส่วนร่วมกับรัฐในการจัดสวัสดิการสังคม*. ม.ป.ท.: ม.ป.พ.
- สุดารัตน์ สุดสมบูรณ์. (2557). *สวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในประเทศไทย*. ม.ป.ท.: ม.ป.พ.
- สุรจิตต์ วุฒิการณ์, พิสิษฐ์ จอมบุญเรือง และไพศาล สรรสวัสดิสุข. (2555). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองบางมูลนาก อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)*. ม.ป.ท.: มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ.
- สาวิตรี ไทรเชื่อนขันธุ์, สุดารัตน์ รัตนกิจไพบูลย์ และพิทักษ์ ศิริวงศ์. (2557). *รูปแบบและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบลในความต้องการของชาวบ้านหมู่ที่ 2 ตำบลยายชา อำเภอสามปราชญ์ จังหวัดนครปฐม*. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, 7 (ฉบับที่ 2), 1339 - 1346.



สารทิณี ศีไพบูลย์. (2561). การคุ้มครองทางสังคมและสิทธิประโยชน์ประกันสังคมสำหรับแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ. วารสารวิจัยสังคม, 41 (ฉบับที่ 2), 97 – 140.

สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. (2558). การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ. สำนักงานกิจการโรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก. ม.ป.ท.: ม.ป.พ.

สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (ม.ป.ป.). สิทธิและสวัสดิการสังคมเพื่อประชาชน. หจก.บางกอกบล็อกล็อก : กรุงเทพมหานคร.

องค์การบริหารส่วนตำบลแป้น อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี. (2562). แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.2561-2565) . ม.ป.ท.: ม.ป.พ.

องค์การบริหารส่วนตำบลแป้น อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี. (2563). แผนการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563. ม.ป.ท.: ม.ป.พ.

อนุชา ม่วงใหญ่. (ม.ป.ป.). แนวคิด และวิธีการ เพื่อการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่าของผู้สูงอายุ. วารสาร Phayao research conference, 7, 2510 - 2518



การส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 ขององค์กรสาธารณประโยชน์ในกรุงเทพมหานคร¹

พรรณวิภา แกนมัน²ศ.ระพีพรรณ คำหอม³Received 24th April, 2022Revised 25th April, 2022Accepted 28th April, 2022

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ ปัญหาอุปสรรคต่อการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ และแนวทางส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ขององค์กรสาธารณประโยชน์ในกรุงเทพมหานคร ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 เป็นการศึกษาวิจัยเชิงผสมผสานวิธี (Mixed Method) ประชากรที่ศึกษากลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารหรือกรรมการขององค์กรสาธารณประโยชน์ในกรุงเทพมหานครที่ได้รับการรับรองตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมฯ จำนวน 211 คน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปรด้วยการหาค่า T-test และ F-test/One – way ANOVA เมื่อพบความต่างจะหาความต่างรายคู่ด้วยวิธีทดสอบเชฟเฟ (Scheffe) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นมูลนิธิ มีการดำเนินงาน 11 – 20 ปี มีการจัดรับรองเป็นองค์กรสาธารณประโยชน์ 11 – 15 ปี และเมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า องค์กรสาธารณประโยชน์มีการจัดสวัสดิการให้แก่กลุ่มเป้าหมายเป็นเด็ก (แรกเกิด-18 ปี) มากที่สุด และสาขาการจัดสวัสดิการสังคมในด้านการศึกษารูปแบบการดำเนินงานด้านสวัสดิการสังคมเป็นการดำเนินงานในรูปแบบการส่งเสริมมากที่สุด โดยกลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้สิทธิประโยชน์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีการใช้สิทธิประโยชน์ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีปัญหาอุปสรรคต่อการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความคิดเห็นต่อแนวทางส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลทั่วไปขององค์กรสาธารณประโยชน์ กับการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ (การรับรู้และใช้สิทธิประโยชน์) ปัญหาอุปสรรคต่อการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ และแนวทางส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทองค์กรสาธารณประโยชน์ที่ต่างกันมีการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ (การรับรู้และใช้สิทธิประโยชน์) มีปัญหาอุปสรรคต่อการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ และมีแนวทางส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิประโยชน์

¹ เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ปริญญาโท เรื่อง การส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550) ขององค์กรสาธารณประโยชน์ในกรุงเทพมหานคร

² นักศึกษาบัณฑิตศึกษา สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

³ อาจารย์ที่ปรึกษา สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์



ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่จำนวนปีที่ดำเนินงานที่ต่างกันมีการใช้สิทธิประโยชน์ และมีปัญหาอุปสรรคต่อการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ จำนวนปีที่จัดรับรองเป็นองค์กรสาธารณประโยชน์ที่ต่างกันมีการรับรู้สิทธิประโยชน์ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่จำนวนปีที่จัดรับรองเป็นองค์กรสาธารณประโยชน์ที่ต่างกันมีการรับรู้สิทธิประโยชน์ มีการใช้สิทธิประโยชน์ มีปัญหาอุปสรรคต่อการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ และมีแนวทางส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับข้อเสนอแนะจากการศึกษา หน่วยงานที่รับผิดชอบควรมีการมอบหมายผู้รับผิดชอบงานเกี่ยวกับองค์กรสาธารณประโยชน์โดยตรง กำหนดยุทธศาสตร์และแผนงานร่วมกัน การปรับปรุง แก้ไขระเบียบสนับสนุนการดำเนินงานที่สามารถปฏิบัติตามได้จริง การใช้กลไกคณะกรรมการระดับต่างๆ ผลักดันนโยบายที่ส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ได้มากขึ้น การจัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ปัญหาอุปสรรคในการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ การประชาสัมพันธ์ อบรมให้ความรู้ ตลอดจนการจัดทำคู่มือแนวทางการเข้าถึงสิทธิประโยชน์

คำสำคัญ : การส่งเสริม, การเข้าถึงสิทธิประโยชน์, องค์กรสาธารณประโยชน์, พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550



Promotion of Access to Benefits under the Social Welfare Promotion Act, B.E. 2546 (2003)
(as amended by the Social Welfare Promotion Act, (No. 2),
B.E. 2550 (2007)) of Public Benefit Organization in Bangkok

Punwipa Kanmin
Professor Rapeepan Kumhom

Abstract

The purpose of this research is to study access to benefits, barriers to access, and approaches to promote access for public benefit organizations under Social Welfare Promotion Act, B.E. 2546 (2003). A Mixed Method was applied to conduct the research of which its 211 samples consisted of executives or directors of public benefit organizations that were certified under the aforementioned Act. The researcher utilized descriptive statistics to determine the frequency, percentage, mean and, standard deviation of the data while inferential statistics was also applied to analyze differences between variables through T-test and F-test/One-Way ANOVA. If the differences were detected, the researcher would apply Scheffe Test to evaluate the difference by the significance level of 0.05. The findings are as follows.

General information of the samples revealed that the majority of them are employees of foundations that have been operating for 11-20 years. The foundations have been registered as public benefit organizations for 11-15 years. It was also revealed that the public benefit organizations have provided social welfare mostly to children whose ages ranged from 0 to 18 years old. Such provision mostly involved educational social welfare which concerned educational promotion. The findings indicated that the samples were generally aware of the rights to the benefits at a high level. However, claiming the benefits was ranked on a middle level. The samples were found to be obstructed from claiming the benefits and opinionated towards approaches to promote the access to benefits, both at a high level. The comparison between general information of public benefit organizations, the access to benefits (awareness and claiming the benefits), the obstruction to the access, and the approaches to promote access to benefits suggested that there was no statistically significant difference between the samples from different types of public benefit organization on the three variables ($P \geq 0.05$). Nonetheless, there was a statistically significant difference between the operating year of the organizations on two variables which are claiming the benefits and the obstruction to the access to benefits ($P < 0.05$). Furthermore, there was no statistically significant difference between the number of years that the organization have been registered as a public benefit organization on the awareness of benefits ($P \geq 0.05$). However, it was found that there was a statistically significant difference between the operating year of the organizations on claiming the benefits and the obstruction to access the benefits ($P < 0.05$). Lastly, it was indicated that there was a statistically significant



difference between the number of years that the organization have been registered as a public benefit organization on the awareness of benefits, benefits claim, the obstruction to access the benefits, and approaches to promote the access to benefits ($P < 0.05$).

According to the research findings, the researcher recommended responsible agencies assign personnel to handle tasks directly related to public benefit organization, establish strategy, and plan, and improve regulations that involve practical operation. The researcher also suggested that commissions should be established to drive the policy which encourages public benefit organizations to gain access to the benefits. Meetings should be convened to exchange information and knowledge regarding the obstruction to access to benefits. Moreover, at this level, public relations and training activities should be arranged and a guideline to gain access to the benefits should be developed.

Keywords: Promotion, access to benefits, public benefit organizations, Social Welfare Promotion Act, B.E. 2546 (2003)



บทนำ

ในประเทศไทย คำว่า “องค์กรพัฒนาเอกชน” หรือ Non Government Organizations (NGOs) ได้มีการใช้คำแทนองค์กรประเภทดังกล่าวที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็น “องค์การสาธารณประโยชน์” “องค์กรเอกชน” หรือ “องค์กรเอกชนเพื่อการพัฒนา” ซึ่งองค์กรพัฒนาเอกชนในประเทศไทยนั้นมีการดำเนินงานมาเป็นระยะเวลานาน และมีรูปแบบกิจกรรมค่อนข้างหลากหลาย สำหรับในด้านงบประมาณนั้น แหล่งทุนที่ให้การสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร พบว่ามาจากหน่วยงานภาครัฐและแหล่งทุนจากต่างประเทศ สำหรับการดำเนินงานขององค์การสาธารณประโยชน์ในระยะหลังนั้นจะพบว่าการดำเนินงานเชิงความร่วมมือด้านเครือข่ายมากขึ้น แม้ว่าบางเครือข่ายจะไม่ตรงกับวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยตรง สำหรับความร่วมมือระหว่างองค์การสาธารณประโยชน์กับหน่วยงานภาครัฐนั้นพบว่ามีความร่วมมือมากขึ้นเช่นกัน ดังจะเห็นได้ว่าการสร้างกระบวนการและปรับกลไกให้เอื้อต่อการทำงานขององค์การสาธารณประโยชน์ รวมถึงการปรับรูปแบบของภาครัฐจากการกำกับควบคุมเป็นการสนับสนุนและการทำงานร่วมกัน (กาญจนา นิมสุนทร, 2556) ผลการสำรวจองค์การเอกชนที่ไม่แสวงหากำไรของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2556) พบว่า การเข้ามามีส่วนร่วมดำเนินงานด้านสวัสดิการสังคมขององค์กรภาคเอกชน โดยเฉพาะองค์กรที่ให้บริการด้านสังคมสงเคราะห์จะมีจำนวนเพิ่มสูงขึ้นสำหรับประเทศไทยนั้น การสนับสนุนงบประมาณของหน่วยงานภาครัฐให้แก่องค์กรภาคเอกชนได้มีการดำเนินงานตั้งแต่อดีตที่ผ่านมา โดยหน่วยงานภาครัฐที่มีการกิจด้านสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ในยุคนั้น คือ กรมประชาสงเคราะห์ ได้ออกระเบียบกรมประชาสงเคราะห์ ว่าด้วยการให้

เงินอุดหนุนแก่องค์การสวัสดิการสังคมภาคเอกชน พ.ศ. 2537 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนให้ องค์การสวัสดิการสังคมภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดบริการสังคมสงเคราะห์

ในปี พ.ศ. 2546 กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้ออกกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ได้แก่ “พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นกฎหมายแม่บทในการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ตลอดจนส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน และภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคม ภายใต้กลไกดำเนินงานในระดับชาติ คือ คณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ (ก.ส.ค.) ดังนั้น จึงได้ มีการกำหนดรูปแบบของกลไกภาคเอกชนเพื่อขับเคลื่อนงานให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย โดยมูลนิธิ สมาคม และองค์กรภาคเอกชนที่มีการดำเนินงานด้านสวัสดิการสังคมและมีคุณสมบัติตามที่พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมฯ กำหนด สามารถจัดรับรองเป็น “องค์กรสาธารณประโยชน์” ได้ ต่อมาในปี พ.ศ. 2550 มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติฯ ดังกล่าว เป็น “พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550)” โดยเพิ่มเติมกลไกภาคประชาชนให้มีส่วนร่วมขับเคลื่อนงาน ซึ่งองค์กรภาคประชาชนที่มีการดำเนินงานด้านสวัสดิการสังคมและมีคุณสมบัติตามที่พระราชบัญญัติฯ กำหนด สามารถจัดรับรองเป็น “องค์กรสวัสดิการชุมชน” ได้ ภายหลังการจดรับรองเป็น องค์กร ทั้ง 2 ประเภทแล้ว พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมฯ ได้กำหนดสิทธิประโยชน์ที่องค์กรพึงได้รับ โดยในที่นี้ผู้



ศึกษาขออธิบายเฉพาะในส่วนสิทธิประโยชน์ขององค์กรสาธารณประโยชน์ตามที่ศึกษา จำแนกออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ด้านสถานะตามกฎหมาย ด้านการมีส่วนร่วมในกลไกดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมในกลไกบริหารประเทศ ด้านเงินอุดหนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ด้านการรับรองมาตรฐานการจัดสวัสดิการสังคม ด้านความรู้และข้อมูลข่าวสาร ด้านอาสาสมัคร และค่าใช้จ่ายการดำเนินงานขององค์กรสาธารณประโยชน์อัตราพิเศษ

กรุงเทพมหานคร มีการจัดรับรององค์กรภาคเอกชนเป็นองค์กรสาธารณประโยชน์ในพื้นที่ ตั้งแต่ปี 2548 ถึงปัจจุบัน โดยให้การรับรององค์กรสาธารณประโยชน์ รวมทั้งสิ้น 260 องค์กร จำแนกเป็น มูลนิธิ จำนวน 119 องค์กร สมาคม จำนวน 64 องค์กร และองค์กรภาคเอกชน จำนวน 77 องค์กร (สำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร, 2559) ซึ่งจากผลการดำเนินงานที่ผ่านมาพบว่า องค์กรภาคเอกชนที่จัดรับรองเป็นองค์กรสาธารณประโยชน์ยังมีจำนวนน้อย อันมีสาเหตุมาจากหลายประการ เช่น การรับรู้เกี่ยวกับการขึ้นทะเบียนเป็นองค์กรสาธารณประโยชน์ยังไม่มากเท่าที่ควร ขาดการประชาสัมพันธ์ ข้อมูลการจัดรับรององค์กรสาธารณประโยชน์ให้องค์กรภาคเอกชนได้รับทราบอย่างต่อเนื่อง สิทธิประโยชน์เมื่อได้รับการรับรองเป็นองค์กรสาธารณประโยชน์ขาดความน่าสนใจ และมุมมองความเข้าใจที่มีต่อการจัดรับรองว่าจะต้องอยู่ในการกำกับดูแลและตรวจสอบจากหน่วยงานภาครัฐ เป็นต้น

จากการที่ผู้ศึกษาได้ปฏิบัติงานในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพของประชาชน ซึ่งนอกเหนือจากภารกิจดังกล่าวแล้ว ยังได้ดำเนินงานตามภารกิจที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมฯ ตามหมวด 3 มาตรา 20 โดยภารกิจของหน่วยงานที่ช่วย

ส่งเสริมให้เกิดการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ขององค์กรสาธารณประโยชน์นั้น มี 3 ประการ ประการแรก คือ เป็นศูนย์ประสานงาน เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์งาน หรือกิจกรรมเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการสังคม ประการที่สอง คือ ส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรเครือข่ายทุกภาคส่วนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคม และประการสุดท้าย คือ กำกับดูแล และตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรสาธารณประโยชน์และองค์กรสวัสดิการชุมชน ซึ่งผลการดำเนินงาน ตั้งแต่ปี 2548 – 2559 พบว่า การจัดรับรองมูลนิธิ สมาคม และองค์กรภาคเอกชน เป็นองค์กรสาธารณประโยชน์ มีจำนวนลดลง โดยในปี 2557 มีองค์กรที่ได้รับการจัดรับรอง จำนวน 9 องค์กร ในปี 2558 มีองค์กรที่ได้รับการจัดรับรอง จำนวน 5 องค์กร และในปี 2559 องค์กรที่ได้รับการจัดรับรอง จำนวน 3 องค์กร แม้ว่าการเข้ามามีส่วนร่วมขององค์กรภาคเอกชนในการจัดสวัสดิการสังคมจะมีอัตราเพิ่มจำนวนสูงขึ้น แต่เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนองค์กรเอกชนที่ไม่แสวงหากำไรของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า องค์กรเอกชนที่ไม่แสวงหากำไรเข้าสู่ระบบของการจัดรับรองเป็นองค์กรสาธารณประโยชน์ยังไม่มากเท่าที่ควร คิดเป็นร้อยละ 3.36 เท่านั้น ทำให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะทราบถึงความคิดเห็นของผู้บริหารองค์กรสาธารณประโยชน์ที่มีต่อการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ ปัญหาอุปสรรคที่ส่งผลต่อการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ และการค้นหาแนวทางเพื่อส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ ว่าควรเป็นไปในแนวทางใดที่จะมีความเหมาะสม ตรงตามความต้องการ และช่วยให้เกิดการมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคมจากทุกภาคส่วนอย่างเป็นระบบมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ขององค์กรสาธารณประโยชน์ในกรุงเทพมหานคร



ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550

2. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคต่อการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ขององค์กรสาธารณประโยชน์ในกรุงเทพมหานคร ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550

3. เพื่อศึกษาแนวทางส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ขององค์กรสาธารณประโยชน์ในกรุงเทพมหานคร ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550

วิธีการดำเนินงานวิจัย

วิธีการศึกษาเป็นการศึกษาแบบผสมวิธี (Mixed Method) เก็บข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) และเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษา ประกอบด้วย 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) ผู้บริหารหรือกรรมการขององค์กรสาธารณประโยชน์ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 260 คน (ประกอบด้วยมูลนิธิ จำนวน 119 คน สมาคม จำนวน 64 คน และองค์กรภาคเอกชน จำนวน 77 คน) โดยใช้การสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) 2) ผู้บริหารหรือกรรมการขององค์กรสาธารณประโยชน์ที่ร่วมอยู่ในกลไกดำเนินงานในรูปแบบคณะกรรมการฯ หรือคณะอนุกรรมการฯ ของกรุงเทพมหานคร จำนวน 4 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ผู้ศึกษาได้ค้นคว้าข้อมูลทางวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย และเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้ 1) แบบสอบถาม (Questionnaire) และเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

โดยใช้ 2) แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 รูปแบบ ได้แก่ 1) ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้ค่าความถี่ร้อยละ (Percentage) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และกำหนดเกณฑ์แปลความหมายค่าเฉลี่ย และทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้ค่า F -test กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 2) ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก นำมาวิเคราะห์โดยสรุปประเด็น เพื่อนำเสนอให้สอดคล้องกับงานวิจัยที่ทำการศึกษา

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา

การเข้าถึงสิทธิประโยชน์ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550) ขององค์กรสาธารณประโยชน์ในกรุงเทพมหานคร หมายถึง การรับรู้และการใช้สิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมฯ 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสถานะตามกฎหมาย 2) ด้านการมีส่วนร่วมในกลไกดำเนินงาน 3) ด้านการมีส่วนร่วมในกลไกบริหารประเทศ 4) ด้านเงินอุดหนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม 5) ด้านการรับรองมาตรฐานการจัดสวัสดิการสังคม 6) ด้านความรู้และข้อมูลข่าวสาร 7) ด้านอาสาสมัคร และ 8) ด้านค่าใช้จ่ายการดำเนินงานขององค์กรสาธารณประโยชน์อัตราพิเศษ

ปัญหาและอุปสรรคต่อการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550) ขององค์กร



สาธารณประโยชน์ในกรุงเทพมหานคร หมายถึง ปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้องค์กรสาธารณประโยชน์ไม่รับรู้และไม่ใช้สิทธิประโยชน์ 4 ประการ ได้แก่ 1) การประชาสัมพันธ์ด้านสิทธิประโยชน์ 2) สิทธิประโยชน์ขาดความน่าสนใจ 3) ข้อจำกัดด้านระเบียบปฏิบัติของราชการ และ 4) กลไกดำเนินงานไม่มีการขับเคลื่อนงานที่ชัดเจน

แนวทางส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550) ขององค์กรสาธารณประโยชน์ในกรุงเทพมหานคร หมายถึง แนวทางพัฒนาการดำเนินงานของกลไกในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติของกรุงเทพมหานคร ได้แก่ กลไกสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร และกลไกคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมกรุงเทพมหานคร (ก.ส.ก.) เพื่อส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมฯ

บททวนวรรณกรรม

แนวคิดองค์กรสาธารณประโยชน์

องค์การสาธารณประโยชน์ หรือ องค์กรพัฒนาเอกชน (อพช.) หรือชื่อย่อในภาษาอังกฤษ (NGO: Non-Governmental Organization) หมายถึง องค์กรที่ไม่ใช่ของรัฐ เป็นกลุ่มหรือสมาคมที่ไม่แสวงผลกำไรที่ดำเนินงานภายนอกโครงสร้างการเมืองแบบสถาบัน โดยมีบทบาทที่หลากหลาย ได้แก่ 1) บทบาทด้านการสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส เช่น การสนับสนุนทุนการศึกษา การฝึกอาชีพ การประกอบอาชีพ 2) บทบาทด้านการแก้ไขปัญหาสังคม ปัญหาสิ่งแวดล้อม และปัญหาอื่น โดยส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา 3) บทบาทด้านการ

พัฒนา ได้แก่ การพัฒนากลุ่มเป้าหมายเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ รวมถึงการพัฒนาด้านจิตใจ สังคม ศิลธรรม วัฒนธรรม ประชาธิปไตย และเศรษฐกิจ 4) บทบาทด้านการส่งเสริม ได้แก่ ด้านสิทธิมนุษยชน สิทธิและเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น เพื่อให้เกิดความยุติธรรมและความเป็นธรรมในสังคม 5) บทบาทด้านการเฝ้าระวังติดตามสถานการณ์ และพิทักษ์สิทธิทางสังคม และ 6) บทบาทในการกระตุ้นให้หน่วยงานภาครัฐมีความตระหนักในปัญหาสังคมที่เกิดขึ้นและร่วมมือแก้ไขปัญหา แต่สิ่งที่เป็นปัญหาสำคัญซึ่งเกิดขึ้นมาตลอดกับการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมขององค์กร คือ ปัญหาการขาดแคลนเงินทุนในการดำเนินการและการไม่ได้รับการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง จึงอาจต้องปรับบทบาทองค์กรให้เป็องค์กรที่สามารถหารายได้ด้วยตัวเอง ซึ่งภาครัฐหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ โดยใช้มาตรการด้านภาษี รวมทั้งควรมีหน่วยงานกำกับดูแล ติดตามประเมินผล เพื่อให้การดำเนินงานมีความต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมให้การดำเนินงานขององค์กรไม่แสวงหากำไรในด้านการบริหารจัดการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน และสามารถพัฒนาให้องค์กรเป็นกลไกภาคส่วนที่สำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศได้ต่อไป

ความรู้พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550)

พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมฯ เป็นกฎหมายแม่บทด้านสวัสดิการสังคมที่สำคัญ มีเจตนารมณ์เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคมจากทุกภาคส่วน มีการกำหนดมาตรฐานเพื่อกำกับกำกับการดำเนินงานขององค์กรสวัสดิการสังคม นักสังคมสงเคราะห์ และอาสาสมัคร



ให้เกิดกระบวนการทำงานด้านสวัสดิการสังคมที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้น องค์การสาธารณประโยชน์และองค์กรสวัสดิการชุมชนตามกฎหมายยังสามารถขอรับการสนับสนุนงบประมาณจัดทำโครงการเพื่อตอบสนองต่อสภาพปัญหาและความต้องการของกลุ่มเป้าหมายทั้งโครงการเชิงประเด็นและเชิงพื้นที่ ทำให้เกิดการสร้างระบบบริการสังคมใหม่ด้วย โดยมีสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนและเชื่อมโยงการทำงานในแต่ละระดับ ซึ่งกฎหมายได้กำหนดให้มีคณะกรรมการทั้งระดับชาติ ระดับจังหวัด และระดับท้องถิ่น ซึ่งมีกรุงเทพมหานคร มีคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมกรุงเทพมหานคร (ก.ส.ก.) เป็นกลไกในการขับเคลื่อนงาน โดยมีสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ทำหน้าที่เป็นเลขานุการคณะกรรมการ และมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการตามที่พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550) กำหนด

แนวคิดการส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550)

เมื่อองค์กรภาคเอกชนได้เข้าสู่กระบวนการจัดรับรองเป็นองค์กรสาธารณประโยชน์ตามมาตรา 35 ของพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมฯ ได้กำหนดแนวทางสนับสนุนองค์กรสาธารณประโยชน์ในด้านสิทธิประโยชน์ต่างๆ ทั้งในเรื่องของการเข้าไปมีส่วนร่วมในกลไกดำเนินงาน การได้รับเงินอุดหนุนจากกองทุนตามระเบียบฯ การสนับสนุนด้านวิชาการ การพัฒนา

บุคลากร และการสนับสนุนด้านอื่นๆ สรุปได้เป็นสิทธิประโยชน์ 8 ด้าน ได้แก่ ด้านสถานะตามกฎหมาย ด้านการมีส่วนร่วมในกลไกดำเนินงานด้านการมีส่วนร่วมในกลไกบริหารประเทศ ด้านเงินอุดหนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ด้านการรับรองมาตรฐานการจัดสวัสดิการสังคม ด้านความรู้และข้อมูลข่าวสาร ด้านอาสาสมัคร และด้านค่าใช้จ่ายการดำเนินงานขององค์กรสาธารณประโยชน์อัตราพิเศษ

จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้ศึกษามีความเห็นที่สอดคล้องกัน กล่าวคือ ปัญหาอุปสรรคที่ทำให้องค์กรสาธารณประโยชน์ไม่สามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์ ได้แก่ การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่ยังไม่มากพอและขาดความต่อเนื่อง การขาดความน่าสนใจของสิทธิประโยชน์ซึ่งเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคมเพิ่มขึ้น และข้อจำกัดด้านระเบียบปฏิบัติของราชการ ทั้งในด้านการขอรับเงินอุดหนุนจากกองทุนฯ และการขอรับรองมาตรฐานการจัดสวัสดิการสังคม ที่มีระเบียบ หลักเกณฑ์ซับซ้อนและมีเงื่อนไขในการปฏิบัติมาก ตลอดจนปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากกลไกดำเนินงานทั้งคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ (ก.ส.ค.) หรือคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมกรุงเทพมหานคร (ก.ส.ก.) ที่การขับเคลื่อนงานยังไม่สามารถแสดงให้เห็นถึงความสำเร็จที่เป็นรูปธรรมมากเท่าที่ควร เป็นต้น สำหรับในส่วนของแนวทางส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิประโยชน์นั้น กลไกดำเนินงานทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติ ถือเป็นจุดเริ่มต้นที่จำเป็นต้องได้รับการทบทวนและพัฒนาการดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมฯ อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น หากกลไกดำเนินงานมีการขับเคลื่อนงานที่ชัดเจน เป็นระบบ และต่อเนื่องย่อมส่งผลให้องค์กรสาธารณประโยชน์สามารถ



เข้าถึงสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายและช่วยยกระดับองค์กรสาธารณประโยชน์ให้เป็นองค์กรที่มีมาตรฐานมากยิ่งขึ้น

ผลการศึกษา

ผลการศึกษากำหนดเป็น 4 ส่วน ได้แก่ **ส่วนที่ 1)** ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง **ส่วนที่ 2)** การเข้าถึงสิทธิประโยชน์ (การรับรู้และใช้สิทธิประโยชน์) **ส่วนที่ 3)** ปัญหาอุปสรรคต่อการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ และ **ส่วนที่ 4)** แนวทางส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ สรุปผลการศึกษา ดังนี้

ผลการศึกษาส่วนที่ 1) ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารหรือกรรมการขององค์กรสาธารณประโยชน์ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 260 องค์กร เก็บรวบรวมแบบสอบถามได้ จำนวน 211 องค์กร คิดเป็นร้อยละ 81.15 โดยจำแนกประเภทองค์กรที่จัดรับรอง ได้แก่ ประเภทมูลนิธิ จำนวน 102 องค์กร คิดเป็นร้อยละ 48.3 ประเภทสมาคม จำนวน 53 องค์กร คิดเป็นร้อยละ 25.2 และประเภทองค์กรภาคเอกชน จำนวน 56 องค์กร คิดเป็นร้อยละ 26.5 สำหรับระยะเวลาการดำเนินงานขององค์กรสาธารณประโยชน์ พบว่า องค์กรสาธารณประโยชน์ จำนวน 71 องค์กร มีระยะเวลาดำเนินงาน 11 – 20 ปี โดยองค์กรสาธารณประโยชน์ส่วนใหญ่ จำนวน 109 องค์กร จัดรับรองเป็นองค์กรสาธารณประโยชน์ 11 – 15 ปี และเมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า องค์กรสาธารณประโยชน์ จำนวน 107 องค์กร มีการจัดสวัสดิการให้แก่กลุ่มเป้าหมายเด็ก (แรกเกิด-18 ปี) มากที่สุด นอกจากนี้ สาขาใน

การจัดสวัสดิการสังคม พบว่า องค์กรสาธารณประโยชน์ จำนวน 131 องค์กร มีการจัดสวัสดิการในสาขาการศึกษามากที่สุด และองค์กรสาธารณประโยชน์ จำนวน 183 องค์กร มีการจัดสวัสดิการในเชิงการส่งเสริมมากที่สุด สำหรับพื้นที่ปฏิบัติงาน

พบว่า องค์กรสาธารณประโยชน์ส่วนใหญ่ จำนวน 156 องค์กร มีพื้นที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษาส่วนที่ 2) การเข้าถึงสิทธิประโยชน์ (การรับรู้และใช้สิทธิประโยชน์) พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้สิทธิประโยชน์ในภาพรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างรับรู้สิทธิประโยชน์ด้านสถานะตามกฎหมายมากที่สุด รองลงมา มีการรับรู้สิทธิประโยชน์ด้านเงินอุดหนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม และมีการรับรู้สิทธิประโยชน์ด้านอาสาสมัครและด้านค่าใช้จ่ายการดำเนินงานขององค์กรสาธารณประโยชน์อัตราพิเศษน้อยที่สุด ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างมีการใช้สิทธิประโยชน์ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการใช้สิทธิประโยชน์ด้านสถานะตามกฎหมายมากที่สุด รองลงมา มีการใช้สิทธิประโยชน์ด้านเงินอุดหนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมและใช้สิทธิประโยชน์ด้านอาสาสมัครน้อยที่สุด จะสังเกตได้ว่าแม้ว่ากลุ่มตัวอย่างจะมีการรับรู้สิทธิประโยชน์ในระดับมาก แต่ในทางปฏิบัตินั้น กลุ่มตัวอย่างได้ใช้สิทธิประโยชน์ได้ในระดับปานกลางเท่านั้น ดังตารางที่ 1



ตารางที่ 1 : สรุปภาพรวมการรับรู้และใช้สิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550)

สิทธิประโยชน์ 8 ด้าน	การรับรู้สิทธิประโยชน์			การใช้สิทธิประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านสถานะตามกฎหมาย	0.97	0.151	มาก	1.76	0.728	ปานกลาง
2. ด้านการมีส่วนร่วมในกลไกดำเนินงาน	0.88	0.275	มาก	1.40	0.882	ปานกลาง
3. ด้านการมีส่วนร่วมในกลไกบริหารประเทศ	0.78	0.384	มาก	1.23	1.032	ปานกลาง
4. ด้านเงินอุดหนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม	0.89	0.275	มาก	1.41	0.935	ปานกลาง
5. ด้านการรับรองมาตรฐานการจัดสวัสดิการสังคม	0.85	0.355	มาก	1.37	1.017	ปานกลาง
6. ด้านความรู้และข้อมูลข่าวสาร	0.83	0.271	มาก	1.37	0.735	ปานกลาง
7. ด้านอาสาสมัคร	0.70	0.459	มาก	0.95	0.950	น้อย
8. ด้านค่าใช้จ่ายการดำเนินงานขององค์กรสาธารณประโยชน์อัตราพิเศษ	0.70	0.446	มาก	0.97	0.908	น้อย
รวม	0.84	0.237	มาก	1.35	0.712	ปานกลาง

ผลการศึกษาส่วนที่ 3) ปัญหาอุปสรรคต่อการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีปัญหาอุปสรรคต่อการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีปัญหาอุปสรรคด้านข้อจำกัดด้านระเบียบปฏิบัติของราชการมากที่สุด ได้แก่ การพิจารณาอนุมัติโครงการใช้ระยะเวลานานทำให้เกิดปัญหาต่อการจัดทำโครงการขององค์กรสาธารณประโยชน์ และการเสนอโครงการเพื่อขอสนับสนุนกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม มีขั้นตอน ระเบียบและหลักเกณฑ์การเบิกจ่ายที่ซับซ้อนและยากต่อการปฏิบัติ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 : สรุปภาพรวมปัญหาอุปสรรคต่อการเข้าถึงสิทธิประโยชน์

ปัญหาอุปสรรค	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ข้อจำกัดด้านระเบียบปฏิบัติของราชการ	3.66	0.731	มาก
2. กลไกดำเนินงานไม่มีการขับเคลื่อนงานที่ชัดเจน	3.63	0.677	มาก
3. ขาดการประชาสัมพันธ์ด้านสิทธิประโยชน์	3.49	0.846	มาก
4. สิทธิประโยชน์ขาดความน่าสนใจ	3.39	0.701	ปานกลาง
รวม	3.57	0.604	มาก

ผลการศึกษาส่วนที่ 4) แนวทางส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อแนวทางส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อแนวทางส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ด้านกลไกคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม กรุงเทพมหานคร (ก.ส.ก.) มากที่สุด และมีความคิดเห็นต่อแนวทางส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ด้านกลไกสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร น้อยที่สุด

การอภิปรายผล

จากการศึกษาการส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 ขององค์กรสาธารณประโยชน์ ในกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลการศึกษาดังนี้

1. การเข้าถึงสิทธิประโยชน์ (การรับรู้และใช้สิทธิประโยชน์) ได้แก่ การรับรู้และการใช้สิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมพ.ศ. 2546 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 กำหนดเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ด้านสถานะตามกฎหมาย ด้านการมีส่วนร่วมในกลไกดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วม



ร่วมในกลไกบริหารประเทศ ด้านเงินอุดหนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ด้านการรับรองมาตรฐานการจัดสวัสดิการสังคม ด้านความรู้และข้อมูลข่าวสาร ด้านอาสาสมัคร และด้านค่าใช้จ่ายการดำเนินงานขององค์กรสาธารณประโยชน์อัตราพิเศษ จำแนกการอธิบายผลเป็น การรับรู้สิทธิประโยชน์ การใช้สิทธิประโยชน์ และการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ ดังนี้

1.1 องค์กรสาธารณประโยชน์มีการรับรู้สิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมพ.ศ. 2546 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550) ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยเกี่ยวกับความรู้และทักษะของผู้ปฏิบัติงานองค์กรสวัสดิการสังคมภาคเอกชนที่มีต่อพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 ของเบญจวรรณ เนียมพลับ. (2547). ที่ศึกษาประเด็นความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมฯ พบว่า ผู้บริหารองค์กรสาธารณประโยชน์มีความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมฯ และความรู้เกี่ยวกับองค์กรสาธารณประโยชน์ระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า องค์กรสาธารณประโยชน์มีการรับรู้สิทธิประโยชน์ด้านสถานะตามกฎหมายมากที่สุด รองลงมา คือ มีการรับรู้สิทธิประโยชน์ด้านเงินอุดหนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม และมีการรับรู้สิทธิประโยชน์ด้านอาสาสมัครและด้านค่าใช้จ่ายการดำเนินงานขององค์กรสาธารณประโยชน์อัตราพิเศษน้อยที่สุดในสัดส่วนที่เท่ากัน

1.2 องค์กรสาธารณประโยชน์มีการใช้สิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมพ.ศ. 2546 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550) ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า องค์กรสาธารณประโยชน์มีการใช้สิทธิประโยชน์ด้านสถานะตามกฎหมายมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

1.76 รองลงมา คือ มีการใช้สิทธิประโยชน์ด้านเงินอุดหนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.41 และมีการใช้สิทธิประโยชน์ด้านอาสาสมัครน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.95

เมื่อพิจารณาในภาพรวมของการเข้าถึงเข้าถึงสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมพ.ศ. 2546 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550) จะเห็นว่า ด้านสถานะตามกฎหมาย คือ การรับรู้และใช้สิทธิประโยชน์ด้านสถานะขององค์กรภายหลังการจดทะเบียน พบว่า องค์กรสาธารณประโยชน์รับรู้ความสามารถขอสนับสนุนเงินอุดหนุนจากกองทุนต่างๆ ของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 97.2 แต่มีการใช้สิทธิประโยชน์ดังกล่าวอยู่เพียงระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.61) และมีการรับรู้ว่าองค์กรสาธารณประโยชน์สามารถใช้คำว่า “องค์กรสาธารณประโยชน์” ต่อท้ายชื่อองค์กร เมื่อผ่านการรับรองเป็นองค์กรสาธารณประโยชน์น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 96.2 แต่มีการใช้สิทธิประโยชน์จากการนำชื่อ “องค์กรสาธารณประโยชน์” ใช้ประกอบการดำเนินงานขององค์กรในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.91 เช่นเดียวกัน ในขณะที่ด้านเงินอุดหนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม คือ การรับรู้และใช้สิทธิประโยชน์ในการเสนอโครงการเพื่อขอรับเงินอุดหนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมระบบปกติ และกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมระบบกระจายสู่ภูมิภาคและท้องถิ่น พบว่า องค์กรสาธารณประโยชน์รับรู้เรื่องการเสนอโครงการเพื่อขอสนับสนุนเงินอุดหนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมในระบบปกติมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 93.4 แต่มีการใช้สิทธิประโยชน์ดังกล่าวอยู่เพียงระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.48 และมีการรับรู้การเสนอโครงการเพื่อขอสนับสนุนเงินอุดหนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม



ในระบบกระจายกองทุนสู่ภูมิภาคและท้องถิ่นน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 85.3 แต่มีการใช้สิทธิประโยชน์ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.33) เช่นเดียวกัน สำหรับด้านอาสาสมัคร คือ การรับรู้และใช้สิทธิประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับการเป็นอาสาสมัคร พบว่า องค์กรรับรู้ว่าการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ (สำนักงาน ก.ส.ค.) จะประสานงานในการขอหนังสือรับรองการอยู่ต่อในราชอาณาจักรแก่อาสาสมัครต่างประเทศที่เข้ามาช่วยงานในองค์กร สาธารณประโยชน์ถึงร้อยละ 70.1 แต่มีการใช้สิทธิประโยชน์ดังกล่าวอยู่เพียงระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ คือ 0.95 และในด้านค่าใช้จ่ายการดำเนินงานขององค์กรสาธารณประโยชน์อัตราพิเศษ คือ การรับรู้และใช้สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับการชำระค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานขององค์กรในอัตราที่ต่ำกว่าปกติหรือไม่เสียค่าใช้จ่ายนั้น พบว่า องค์กรสาธารณประโยชน์รับรู้ว่าการสำนักงาน ก.ส.ค. จะมีการประสานงานกรมสรรพากรเพื่อนำรายชื่อองค์กรสาธารณประโยชน์ที่เป็นสถานพักฟื้น บำบัด และฟื้นฟูเด็ก คนชรา คนพิการที่ไม่เก็บค่าใช้จ่าย ให้ได้รับสิทธิยกเว้นภาษี และประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์กรมสรรพากรมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 72.0 และมีการใช้ประโยชน์ดังกล่าวในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ คือ 1.01 ในขณะที่องค์กรสาธารณประโยชน์รับรู้ว่าการคิดอัตราค่าน้ำประปาและค่าไฟฟ้าในอัตราคงที่ระดับต่ำสุดแก่องค์กรสาธารณประโยชน์ คิดเป็นร้อยละ 68.2 แต่มีการใช้สิทธิประโยชน์ดังกล่าวอยู่เพียงระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ คือ 0.92 ซึ่งถือว่าเป็นสิทธิประโยชน์ที่องค์กรสาธารณประโยชน์ใช้น้อยที่สุด สอดคล้องกับข้อคิดเห็นในการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ของปรเมธี วิมลศิริ. (2553). ที่กล่าวไว้ว่า ควรมีการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในกิจกรรม

สาธารณะประโยชน์โดยใช้มาตรการด้านภาษี ในลักษณะของการนำค่าใช้จ่ายในการบริจาคมาหักลดหย่อนภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาและภาษีเงินได้นิติบุคคลให้มากขึ้นกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในปัจจุบัน หรือสามารถนำมาหักลดหย่อนภาษีได้ทั้งหมด รวมทั้งการพิจารณาเพิ่มองค์กรที่สามารถนำเงินบริจาคมาหักลดหย่อนภาษีด้วย

2. ปัญหาอุปสรรคต่อการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ ได้แก่ ปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้องค์กรสาธารณประโยชน์ไม่รับรู้และไม่ใช้สิทธิประโยชน์กำหนดเป็น 4 ประเด็น ดังนี้

2.1 ข้อจำกัดด้านระเบียบปฏิบัติของราชการ พบว่า องค์กรสาธารณประโยชน์มีปัญหาอุปสรรคต่อการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ด้านระเบียบปฏิบัติของราชการมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ได้แก่ การพิจารณาอนุมัติโครงการใช้ระยะเวลานานทำให้เกิดปัญหาต่อการจัดทำโครงการขององค์กร และการเสนอโครงการเพื่อขอสนับสนุนกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม มีขั้นตอน ระเบียบหลักเกณฑ์การเบิกจ่ายที่ซับซ้อนและยากต่อการปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับปัญหาอุปสรรคต่อการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ด้านกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมที่จตุรงค์ บุญยรัตนสุนทร. (2555). ได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ด้านกองทุนฯ ไว้ 5 ประการ คือ ด้านกลไกพิจารณาโครงการ ด้านความล่าช้าในการสนับสนุนงบประมาณ ด้านการเขียนโครงการ ด้านการกำหนดกรอบงบประมาณ และด้านความไม่เป็นเอกภาพของผู้พิจารณาอนุมัติโครงการ

2.2 กลไกดำเนินงานไม่มีการขับเคลื่อนงานที่ชัดเจน ได้แก่ กลไก 2 ระดับ กำหนดเป็น 1) กลไกหน่วยงานที่รับผิดชอบการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติฯ ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร คือ สำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร และ 2) กลไกขับเคลื่อนงานตามพระราชบัญญัติฯ ในระดับ



กรุงเทพมหานคร คือ คณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมกรุงเทพมหานคร (ก.ส.ก.) โดยกลไกดำเนินงานทั้ง 2 ระดับ เป็นปัญหาอุปสรรคสำหรับองค์กรสาธารณประโยชน์ในระดับรองลงมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63

2.3 ขาดการประชาสัมพันธ์ด้านสิทธิประโยชน์ พบว่า องค์กรสาธารณประโยชน์ประสบปัญหาช่องทางประชาสัมพันธ์สิทธิประโยชน์ผ่านสื่อ เช่น สื่อสิ่งพิมพ์/social media ยังมีน้อย มากที่สุดในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 สอดคล้องกับการวิเคราะห์ในประเด็นด้านสภาวะแวดล้อมของกองทุนฯ ของแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2557 – 2559 ต่อเนื่องมาจนถึงแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กองทุนส่งเสริม การจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2559 – 2561 ที่พบว่าเป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ สาเหตุส่วนหนึ่งที่องค์กรสาธารณประโยชน์ไม่สามารถเข้าถึงกองทุนฯ เกิดจากการประชาสัมพันธ์ยังไม่ทั่วถึง ทำให้ประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่ทราบความสำคัญของการดำเนินงานกองทุน

2.4 สิทธิประโยชน์ขาดความน่าสนใจ พบว่า องค์กรสาธารณประโยชน์พบปัญหาการขาดการติดต่อสอบถามข้อมูลด้านสิทธิประโยชน์จากสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร มากที่สุดในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 รองลงมา คือ สิทธิประโยชน์ที่กฎหมายกำหนดไม่ตรงกับความต้องการขององค์กรสาธารณประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 และสิทธิประโยชน์ที่กำหนดไม่เกิดประโยชน์โดยตรงต่อการดำเนินงานขององค์กรสาธารณประโยชน์น้อยที่สุดในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31) สอดคล้องกับปัญหาอุปสรรคต่อการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ที่นิรันดร์ บัวศิริ (อ้างถึง ใน จตุรงค์ บุญยรัตนสุนทร น. 87) ให้

ความเห็นไว้ว่า การรับรู้สิทธิประโยชน์ต่างๆ ตามระเบียบและกฎหมาย ไม่ได้เข้าถึงประชาชน ไม่มีการทำความเข้าใจและเตรียมความพร้อมแก่ผู้รับประโยชน์ และไม่ได้มาจากความต้องการที่แท้จริง

ในส่วนของข้อคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารองค์กรสาธารณประโยชน์ ในประเด็นปัญหาอุปสรรคต่อการเข้าถึงสิทธิประโยชน์นั้น มีข้อคิดเห็นที่หลากหลาย อาทิ องค์กรสาธารณประโยชน์รับรู้ว่ามีสิทธิประโยชน์ในด้านต่างๆ แต่อาจไม่ทราบขั้นตอนหรือวิธีการในการใช้สิทธิตามที่กฎหมายกำหนดเนื่องจากขาดการประชาสัมพันธ์ที่ไม่มากพอและไม่ต่อเนื่อง หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินงานตามกฎหมายดังกล่าวไม่ได้ให้ความสำคัญในการสนับสนุนให้องค์กรเข้าถึงสิทธิประโยชน์เท่าที่ควร รวมถึงภาครัฐที่เกี่ยวข้องให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนงานในรูปแบบคณะกรรมการฯ และคณะอนุกรรมการฯ น้อยเกินไป แม้ว่ากลไกขับเคลื่อนงานตามกฎหมายได้ถูกกำหนดให้มีขึ้นตั้งแต่ระดับนโยบาย คือ คณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ (ก.ส.ค.) หรือคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมกรุงเทพมหานคร (ก.ส.ก.) ประกอบกับเจตนารมณ์ของกฎหมายเป็น การส่งเสริมให้องค์กรสาธารณประโยชน์ได้เข้ามามีส่วนร่วมเป็นกรรมการตามองค์ประกอบ แต่การขับเคลื่อนงานและบทบาทของกลไกดังกล่าว ยังไม่สามารถแสดงให้เห็นถึงความสำเร็จที่เป็นรูปธรรมมากเท่าที่ควร นอกจากนี้ ในด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รับผิดชอบ โดยเฉพาะประเด็นด้านเงินอุดหนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนงานให้แก่องค์กรสาธารณประโยชน์ พบว่า บางหน่วยงานไม่ได้ระบุงานกิจให้เจ้าหน้าที่ดำเนินงานด้านกองทุนโดยตรง อาจเป็นผลมาจากโครงสร้างหน่วยงานที่มีภารกิจไม่สอดคล้องต่อการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและคล่องตัว



นอกจากนี้ ความน่าสนใจของสิทธิประโยชน์ย่อมเป็นปัจจัยจูงใจที่สำคัญเช่นกัน เพราะสิทธิประโยชน์ที่ตรงตามความต้องการขององค์กรย่อมเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคมเพิ่มขึ้น โดยผลการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่า มีปัญหาอุปสรรคบางประการที่ทำให้องค์กรสาธารณประโยชน์ไม่สามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์ได้เท่าที่ควร ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนางานทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติ เพื่อช่วยให้องค์กรสาธารณประโยชน์เข้าถึงสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนดได้มากขึ้น

3. แนวทางส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ ได้แก่ การพัฒนาการดำเนินงานของกลไก ในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติของกรุงเทพมหานคร ได้แก่ กลไกคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมกรุงเทพมหานคร (ก.ส.ก.) และกลไกสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร เพื่อส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ พบว่า องค์กรสาธารณประโยชน์มีความคิดเห็นต่อแนวทางส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า องค์กรมีความคิดเห็นต่อแนวทางส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ด้านกลไกคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมกรุงเทพมหานคร (ก.ส.ก.) มากที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และมีความคิดเห็นต่อแนวทางส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ด้านกลไกสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร น้อยที่สุด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 เมื่อพิจารณารายละเอียดแนวทางส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิประโยชน์แต่ละด้าน ผลปรากฏดังนี้

3.1 แนวทางส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ด้านกลไกคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมกรุงเทพมหานคร (ก.ส.ก.) พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการกำหนดระเบียบ

ด้านการประสานงานระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในด้านข้อมูล ทรัพยากร และการปฏิบัติงาน ในการจัดสวัสดิการสังคมของกรุงเทพมหานครมากที่สุด ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 รองลงมา คือ มีความคิดเห็นต่อการกำหนดระเบียบเพื่อเพิ่มสิทธิประโยชน์ขององค์กรสาธารณประโยชน์ให้มากขึ้น เช่น การจัดเก็บค่าบริการในการใช้สถานที่ของกรุงเทพมหานครอัตราพิเศษ เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และมีความคิดเห็นต่อการเสนอแผนการจัดสวัสดิการสังคม กรุงเทพมหานครต่อคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ (ก.ส.ช.) น้อยที่สุด ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19

3.2 แนวทางส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ด้านกลไกสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อการเพิ่มช่องทางประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านสวัสดิการสังคมให้มากขึ้น มากที่สุด ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 รองลงมา คือ มีความคิดเห็นต่อการจัดประชุม อบรม สัมมนาแก่บุคลากรในองค์กรสาธารณประโยชน์เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ด้านสวัสดิการสังคมอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และมีความคิดเห็นต่อการจัดทำแผนการจัดสวัสดิการสังคมกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560 - 2564) เสนอต่อคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมกรุงเทพมหานคร (ก.ส.ก.) น้อยที่สุด ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99

ในส่วนของข้อคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารองค์กรสาธารณประโยชน์ ในประเด็นแนวทางส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิประโยชน์นั้น เห็นว่า กรุงเทพมหานครต้องพัฒนาแนวทางให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ หรือในส่วนของการจัดหลักสูตรอบรมนักบริหารของกรุงเทพมหานคร ควรมีการจัดสรรโควตาให้องค์กรสาธารณประโยชน์



ให้ได้เข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาองค์กร กรุงเทพมหานครและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ต้อง “เร่ง” สนับสนุนสิทธิประโยชน์ เพื่อให้องค์กรภาคเอกชนเห็นว่า กฎหมายนี้มีคุณประโยชน์ การมอบรางวัลหรือประกาศเกียรติคุณแก่องค์กรเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ เช่น จัดงานประกาศเกียรติคุณองค์กรสาธารณประโยชน์ เป็นต้น ในส่วนของการประชุมควรจัดให้มีขึ้นอย่างต่อเนื่อง รวมถึงควรปรับแก้โครงสร้างคณะกรรมการฯ หรือคณะอนุกรรมการฯ ที่มีองค์ประกอบของบุคลากรภาครัฐมากกว่าภาคประชาชน ซึ่งบุคลากรบางส่วนรู้กฎหมายแต่ไม่เข้าใจบริบทการทำงานภาคประชาสังคม จึงยึดติดระเบียบ และไม่เน้นกระบวนการมีส่วนร่วม จึงควรมีการปรับทัศนคติและส่งเสริมให้เกิดการให้ความสำคัญในประเด็นเหล่านี้ ควรมีการปรับแก้ไขระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมให้องค์กรสามารถเข้าถึงแหล่งงบประมาณได้มากขึ้น การจัดอบรมวิธีเขียนโครงการให้กับองค์กรที่ไม่สามารถเขียนโครงการได้ โดยให้มีรูปแบบที่หลากหลาย และมีการจัดระบบพี่เลี้ยงในการช่วยเหลือกันในพื้นที่ เป็นต้น สอดคล้องกับข้อเสนอแนะในงานวิจัยเกี่ยวกับ แนวทางการส่งเสริมการระดมทุนในการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรสาธารณประโยชน์ ของณัฐนรี สุพรรณพงศ์. (2550). ที่กล่าวว่า ควรมีการส่งเสริมให้ความรู้เพิ่มเติมแก่บุคลากรในองค์กร เช่น ด้านการบริหารจัดการงบประมาณที่ได้มาจากการระดมทุน จะต้องให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดสวัสดิการสังคม มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ รวมถึงการฝึกอบรมการเขียนโครงการในการขอรับการสนับสนุนเงินจากแหล่งทุนต่างๆ และการศึกษาดังกล่าวยังสอดคล้องกับข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ด้านกองทุนฯ ของจตุรงค์ บุญยรัตนสุนทร. (2555). ที่กล่าวว่า คณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ควรปรับปรุง

ระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ โดยปรับลดขั้นตอนการพิจารณาอนุมัติงบประมาณของกองทุนฯ ให้น้อยลง จะทำให้การบริหารกองทุนฯ มีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ควรมีการปรับแก้ไขระเบียบที่กำหนดให้โครงการที่ต้องการขอสนับสนุนงบประมาณกองทุนฯ จากส่วนกลาง ต้องผ่านความเห็นชอบและลงนามโดยประธานอนุกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัดก่อน ซึ่งเป็นอุปสรรคที่ทำให้โครงการที่ต้องการขอสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ ส่วนกลาง ไม่สามารถเข้าถึงกองทุนฯ ได้ ซึ่งผู้ศึกษามีความคิดเห็นต่อแนวทางส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ว่า กลไกดำเนินงานทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติ ถือเป็นจุดเริ่มต้นที่จำเป็นต้องได้รับการทบทวนและพัฒนา หากกลไกดำเนินงานมีการขับเคลื่อนงานที่ชัดเจน เป็นระบบ และต่อเนื่อง ย่อมส่งผลให้องค์กรสาธารณประโยชน์สามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายและช่วยยกระดับองค์กรสาธารณประโยชน์ให้เป็นองค์กรที่มีมาตรฐานมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 หน่วยงานที่รับผิดชอบควรมีการ

มอบหมายผู้รับผิดชอบงานเกี่ยวกับองค์กรสาธารณประโยชน์โดยตรง มีการกำหนดภารกิจการประสานงานองค์กรและการดูแลสวัสดิการสังคมให้สำนักงานเขต เพื่อให้ข้อมูลและทำความเข้าใจกับองค์กรสาธารณประโยชน์ที่มาใช้บริการ ตลอดจนกำหนดยุทธศาสตร์และแผนงานร่วมกัน รวมทั้งมีการปรับปรุง แก้ไขระเบียบสนับสนุนการดำเนินงานที่สามารถปฏิบัติตามได้จริง และสอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บริการ



1.2 ควรใช้กลไกคณะกรรมการต่างๆ ในการผลักดันนโยบายที่ส่งเสริมให้องค์กรสาธารณประโยชน์สามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์ได้มากขึ้น ทั้งในด้านการกำหนดนโยบายสัดส่วนของคณะกรรมการ การจัดท้าวิสัยทัศน์ กำหนดนโยบาย เพื่อแปลงสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน สามารถปฏิบัติได้จริง และการจัดให้มีกลไกหลายระดับ ตลอดจนการขับเคลื่อนการดำเนินงานของคณะกรรมการอย่างเป็นรูปธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้

2. ข้อเสนอแนะระดับปฏิบัติการ

2.1 ควรมีการจัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในประเด็นปัญหาอุปสรรคในการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ โดยแบ่งกลุ่มตามจำนวนปีที่ผ่านมา และจำนวนปี ที่จัดรับรองเป็นองค์กร

สาธารณประโยชน์ เพื่อร่วมกันแลกเปลี่ยน เรียนรู้ และแนะนำแนวทางแก้ไขร่วมกัน นอกจากนั้น ควรนำผลการหารือในประเด็นแนวทางการแก้ไขปัญหาเสนอเข้าสู่ระดับตัดสินใจเพื่อกำหนดเป็นนโยบายในการส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ด้วย

2.2 ควรมีการประชาสัมพันธ์ อบรมให้ความรู้ ตลอดจนการจัดทำคู่มือแนวทางการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ เพื่อเผยแพร่ สร้างความรู้ความเข้าใจในขั้นตอน และกระบวนการใช้สิทธิประโยชน์ด้านต่างๆ ตามที่กฎหมายกำหนด โดยเฉพาะในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ควรมีการสนับสนุนข้อมูล ข่าวสาร ทรัพยากรที่จำเป็นแก่องค์กรสาธารณประโยชน์ให้มากขึ้น

บรรณานุกรม

- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2554). พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550). กรุงเทพฯ: หจก.เทพเพ็ญวานิชย์.
- กาญจนา นิมนสุนทร. (2556). องค์กรสาธารณะประโยชน์ มีบทบาทอย่างไรในการพัฒนาสุขภาพ ?. สืบค้น 28 เมษายน 2559, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/513720>.
- จตุรงค์ บุญยรัตนสุนทร. (2555). กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (รายงานการวิจัย). ม.ป.ท. : ม.ป.พ.
- เบญจวรรณ เนียมพลับ. (2547). ความรู้และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานองค์การสวัสดิการสังคมภาคเอกชนต่อพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2547. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปรเมธี วิมลศิริ. (2553). เอกสารประกอบการสัมมนาผลการศึกษา “บัญชีองค์กรไม่แสวงหากำไรของประเทศไทย”. สืบค้น 28 เมษายน 2559, จาก http://www.nesdb.go.th/main.php?filename=npi_page.
- วิชุดา แก้วเชื้อ. (2546). การกระจายบริการสวัสดิการสังคมสู่ชุมชนโดยผ่านองค์การสวัสดิการสังคม ภาคเอกชน. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. ม.ป.ป. คู่มือการปฏิบัติงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม. ม.ป.ท. : ม.ป.พ.



สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. การสำรวจองค์การเอกชนที่ไม่แสวงหา
กำไร พ.ศ. 2556. (2556). สืบค้น 31 มกราคม 2562, จาก

<http://service.nso.go.th/nso/web/survey/surbus4-6-4.html>.

สำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร. (2558). คู่มือปฏิบัติงานสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร. สืบค้น

20 กรกฎาคม 2558, จาก http://portal.bangkok.go.th/public_files/news/cms_detail/0504954.pdf.

สำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร (2559). รายชื่อมูลนิธิ สมาคม หรือองค์กรภาคเอกชนที่ผ่านการรับรอง
เป็นองค์กรสาธารณประโยชน์ของกรุงเทพมหานคร จำนวน 260 องค์กร.



วิกฤตการณ์ของโลกในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลกระทบต่อมนุษยชาติ กรณีการอพยพแรงงาน ท่ามกลางการแพร่ระบาดของโควิด 19

อัครพงษ์ เพ็ชรพูล*

Received 18th April, 2022Revised 24th April, 2022Accepted 26th April, 2022

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานการณ์ วิกฤตการณ์ของโลกในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลกระทบต่อมนุษยชาติ กรณีศึกษา การอพยพแรงงาน ตลอดจนศึกษาบทบาทขององค์การระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการอพยพแรงงานในท่ามกลางการแพร่ระบาดของโควิด 19 การศึกษาพบว่า แรงงานอพยพจำนวนมากตัดสินใจ ยอมเสี่ยงกับการทำงานทำในต่างประเทศ โดยมีความคิดว่าเป็นวิธีการที่ดีกว่าที่จะไม่มีงานทำ หรือต้องผจญกับปัญหาการอดอยาก ขาดความมั่นคงในคุณภาพชีวิต ในประเทศของตน ดังนั้น รัฐบาลในประเทศต้นทางและปลายทาง จำเป็นต้องรับมือกับการย้ายถิ่นฐานแรงงานอพยพ ที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง และควรจะมีการลงทุนร่วมกันในระดับองค์การระหว่างประเทศ ในด้านทุนทรัพยากร ทุนมนุษย์ เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการที่เหมาะสมสำหรับการย้ายถิ่นฐานของกลุ่มแรงงานอพยพ ตลอดจนป้องกันการเดินทางไปทำงานโดยผิดกฎหมาย และรวมไปถึงการป้องกันการค้ามนุษย์ด้วย ดังนั้น การป้องกันการกระทำผิดที่เกิดขึ้น จึงเป็นมาตรการที่เป็นเหตุ เป็นผล และประหยัดต้นทุน มากกว่าการมาแก้ไขที่ปลายเหตุในภายหลัง ข้อเสนอแนะจากการศึกษาครั้งนี้ คือ สมัชชาใหญ่ขององค์การสหประชาชาติ (The general Assembly of The United Nations) ควรที่จะมีมติในการดำเนินการกำหนดมาตรการหรือบทลงโทษทางกฎหมายที่เข้มงวดจริงจังกับรัฐหรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่ได้ตั้งนามให้สัตยาบันเข้าเป็นภาคีสมาชิกแก่ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน อนุสัญญาระหว่างประเทศ กติกาสากลระหว่างประเทศ รวมถึงพิธีสารที่เกี่ยวข้องแล้ว แต่ไม่ได้ปฏิบัติตาม หรือเลือกปฏิบัติ ตลอดจนการละเมิดหลักสิทธิมนุษยชน กับกลุ่มแรงงานอพยพ ทั้งความเป็น เพศ เชื้อชาติ ภูมิหลังชาติกำเนิด ความเชื่อทางวัฒนธรรม ที่มีความแตกต่างกัน อย่างจริงจัง และองค์การอนามัยโลกจำเป็นต้องควบคุมและมีมาตรการในการช่วยเหลือด้านสุขภาพและมาตรการคุ้มครองจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สำหรับแรงงานอพยพอย่างเท่าเทียม โดยองค์กรหรือหน่วยงานที่มีบทบาทในการทำงานเกี่ยวข้องกับกลุ่มแรงงานอพยพ ควรสนับสนุนเครือข่ายความร่วมมือในทุกภูมิภาคของโลก ตลอดจนเอื้อให้เกิดการทำงานแบบหุ้นส่วนและร่วมมือกันอย่างเป็นรูปธรรม

คำสำคัญ : แรงงานอพยพ ผลกระทบ องค์การระหว่างประเทศ

*นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรสังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ



21st Century Global Crisis Affecting Humanity labor evacuation case Amid the COVID-19 epidemic

Akarapong Pethpool

Abstract

This academic article aims to study the global crisis in the 21st century affecting humanity, case studies, labor migration as well as studying the role of international organizations in cases of migrant workers in the midst of the COVID-19 epidemic. The study found many migrant workers decided willing to take the risk of finding work abroad, because it was thought that it was a better way to avoid having to work or having to deal with starvation and lack of stability in quality of life in their country. So, Government in the country of origin and destination The need to deal with the immigration of migrant workers that tends to increase continuously , and there should be a joint investment at the level of international organizations. in the field of resource capital, human capital to create a management suitable for the migration of migrant workers and prevent illegal travel to work and prevention of human trafficking. Suggestions from this study is The general Assembly of The United Nations there should be a resolution to impose strict legal measures or sanctions on the states or agencies that have signed the ratification party to declaration of human rights international rules and related protocols but did not follow or discriminate as well as violations of human rights with migrant workers, both gender, race, national origin cultural beliefs that are seriously different. And the World Health Organization needs to control and have measures to provide equal health assistance and protection measures from the spread of the COVID-19 virus for migrant workers. by organizations or agencies that have roles in working with migrant workers Cooperation networks should be supported in all regions of the world. as well as to facilitate partnerships and cooperation in a concrete manner.

Keywords : Labor Migration, Evacuation, International Organization



บทนำ

การอพยพย้ายถิ่น เพื่อโอกาสที่ดีกว่า มีปรากฏทั่วโลกนี้อย่างยาวนาน และเป็นเรื่องเก่าแก่พอๆ กับประวัติศาสตร์มนุษยชาติ ที่มีระยะเวลามากกว่าหนึ่งแสนปี โดยนักธรรมชาติวิทยาชาวอังกฤษที่ชื่อ ชาลส์ โรเบิร์ต ดาร์วิน ได้ค้นพบหลักฐานการกำเนิดมนุษย์สายพันธุ์โฮโมเซเปียน ตามทฤษฎีกำเนิดมนุษย์ สำหรับในอดีตของมนุษยชาตินั้น จะพบว่า การอพยพย้ายถิ่นดังกล่าวเป็นเรื่องของการแสวงหาแหล่งอาหารใหม่เพื่อการดำรงชีวิต จากรุ่นสู่รุ่น นักวิชาการ นักโบราณคดีต่างก็เชื่อว่า แหล่งกำเนิดของมนุษยชาติ คือบริเวณที่เป็นทวีปแอฟริกาในปัจจุบัน ต่อมามีการอพยพเคลื่อนย้ายไปตั้งถิ่นฐานถาวร ซึ่งกระจายออกไปตามภูมิภาคต่างๆ ทั่วโลก (อัศรพงษ์ เพ็ชรพูล, 2560, น. 1)

ดังนั้น ปรากฏการณ์การอพยพเคลื่อนย้ายถิ่นฐานข้ามพรมแดนนี้ จึงมีใช้เรื่อยมา ในอดีตนั้นการเดินทางข้ามพรมแดนเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้เกิดการเคลื่อนไหล ถ่ายเทมิติต่างๆ ทั้งด้านความคิด ความเชื่อ เช่น เพื่อการเผยแผ่ศาสนา เผยแพร่แนวความคิดวิทยาการต่างๆ ทั้งทางการเมืองการปกครอง เศรษฐกิจ และทางสังคมหรือแม้กระทั่งทางการแพทย์ โดยเฉพาะในปัจจุบัน ศตวรรษที่ 21 การอพยพย้ายถิ่น มีลักษณะที่เป็นไปตามความเจริญก้าวหน้า ที่มีความทันสมัย การใช้ชีวิต ความอยู่รอดในลักษณะของการใช้แรงงานเพื่อแลกกับค่าตอบแทนที่เรียกว่า “เม็ดเงิน” (สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ, 2550) ซึ่งในปัจจุบันนี้ดูเหมือนว่าผู้ที่ใช้ชีวิตอยู่นอกประเทศบ้านเกิดเมืองนอนของตน จะมีจำนวนมากกว่ายุคใดๆ ที่ผ่านมา ถึงแม้ว่าพวกเขาเหล่านั้นจะได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ โควิด-19 ก็ตาม อย่างไรก็ตาม งานข้ามชาติเหล่านี้ ก็มีความรู้ความเข้าใจและตระหนักถึงการเป็นโรคติดต่อ

ที่ร้ายแรง ถึงแม้ว่าจะรู้สึกหวาดกลัวและมีความเครียดวิตกกังวลบ้างเพราะเกรงว่าจะติดเชื้อไวรัส เนื่องจากหากมีคนใกล้ชิดหรือญาติพี่น้องแรงงานข้ามชาติได้รับเชื้อไวรัสแล้ว ก็จะต้องเผชิญกับความยากลำบากมากขึ้น โดยเฉพาะ ความยากลำบากจากผลกระทบด้านเศรษฐกิจอันเนื่องมาจากการสูญเสียการจ้างงานหรือรายได้ลดลง และมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นเพื่อรักษาสถานภาพแรงงานหรือวิชา และอาจจะต้องมีความวิตกกังวลว่าจะมีค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมเพื่อรักษาพยาบาลที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ และสำหรับแรงงานข้ามชาติที่มีบุตรที่วิตกกังวลเกี่ยวกับผลกระทบจากการศึกษาของบุตรหรือลูกหลานอันเป็นผลมาจากการปิดสถานศึกษาหรือต้องเรียนออนไลน์ที่แรงงานข้ามชาติไม่มีความพร้อมในเรื่องเทคโนโลยีเท่าที่ควร (สภากาชาดไทย, 2564) แต่อย่างไรก็ดี ถึงแม้ว่าในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ โควิด-19 ที่ยังไม่มีการจะลดลง ก็ยังมีจำนวนผู้คนและเม็ดเงินมหาศาลจากแรงงานในทุกระดับ ทั้งที่ถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย ที่ถูกถ่ายโอนข้ามเขตแดนทุกวัน เนื่องจากชนชาติที่ด้อยทรัพยากรกว่า ก็ต้องพยายามจะส่งพลเมืองขึ้นแรงงานไร้ฝีมือ หรือแรงงานที่มีทักษะความรู้ ความสามารถต่ำ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่หะเยอหะยานในประเทศของตน ไปยังประเทศปลายทาง และนำพา เม็ดเงินไหลกลับเข้ามาในประเทศตน แทนที่กลุ่มคนชนชั้นแรงงานไร้ฝีมือ เหล่านั้น

ปัจจุบันผู้อ่านจะเห็นความตระหนักรู้ตระการตาของตึกสูงเหยียดฟ้า โดยเฉพาะแสงไฟที่ประดับประดาระยิบระยับ ในยามค่ำคืนของแต่ละวัน โดยเฉพาะในวันพิเศษ เช่น วันแห่งการเฉลิมฉลอง พิธีการสำคัญในเทศกาลต่างๆ ของมหานครใหญ่ๆ ทั่วทุกมุมโลก ที่พยายามจะจัดงานแสงสีเสียงภายใต้มาตรการและการควบคุมการแพร่ระบาดของโควิด-19 ของรัฐและหน่วยงานด้านสาธารณสุข



ของแต่ละประเทศ โดยในทุกตึกทุกอาคาร หรือแม้แต่กระทั่งตึกอาคารของหน่วยงานรัฐ เอกชนในประเทศไทยปัจจุบัน ที่เราจะปฏิเสธไม่เลยว่าตึกเหล่านี้ ล้วนแต่เป็นการสร้างจากหยาดเหงื่อฝีมือของแรงงานไร้ฝีมือ ระดับชั้นกรรมมาชีพ ไม่ว่าจะเป็นแรงงานต่างชาติ แรงงานอพยพ ทั้งแรงงานถูกกฎหมาย หรือแรงงานผิดกฎหมายด้วยกันทั้งสิ้น โดยกลุ่มคนเหล่านี้มีทางเลือกที่น้อยและต้องทำงานท่ามกลางการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โควิด-19 อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้เลย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในมหานครใหญ่ๆที่มีความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างมาก ดังเช่น ประเทศต่างๆในทวีปอเมริกาเหนือ และอีกหลายๆประเทศในทวีปยุโรป ซึ่งเป็นเมืองที่มีข้อมูลสถิติผู้ติดเชื้อไวรัสโควิด-19 มากเป็นอันดับ 1 ของโลก นอกจากนี้แรงงานข้ามชาติที่ทำงานอยู่ในมหานครแห่งเศรษฐกิจนี้พล้งงานน้ำมันดิบ ที่ชื่อว่า ดูไบ ซึ่งเป็นมหานครที่มีประชากรมากและร่ำรวยที่สุดของ สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ ในตะวันออกกลาง โดยแรงงานก่อสร้างเหล่านั้นพบว่า ส่วนใหญ่เป็นแรงงานชายและครอบครัว กรรมกรที่อพยพมาจากเอเชียใต้ อย่างเช่นจากอินเดีย เนปาล ปากีสถาน และบังกลาเทศ หรือแรงงานจากประเทศกำลังพัฒนาอย่างในแถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ยกตัวอย่างเช่น แรงงานจากประเทศฟิลิปปินส์ เป็นต้น ส่วนคนที่มีโอกาสทำงานในระดับผู้เชี่ยวชาญและผู้จัดการ ที่มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สังคมและความรู้ความรับผิดชอบด้านการสาธารณสุข สุขภาพอนามัยของตนเองและครอบครัว ซึ่งส่วนใหญ่นั้นก็มักจะเป็นชาวยุโรป อเมริกัน ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ และแคนาดา กล่าวอย่างรวมๆก็คือชาวยุโรป ซึ่งส่วนใหญ่ทำเงินได้มากกว่าจะเรียกว่าเป็น “แรงงานส่งเงินกลับประเทศ” ซึ่งเงินเดือนของพวกเขาเหล่านี้ สูงพอที่จะพาครอบครัวมาอยู่ด้วยและอาศัยอยู่ในโรงแรม อพาร์ทเมนต์ หูรหาระฟ้าหรือไม่ก็มีคฤหาสน์ใหญ่โตล้อมรอบด้วยคนรับใช้และคนสวน

ดังนั้น “เงินส่งกลับบ้าน” (remittance) จึงเป็นศัพท์ที่นักเศรษฐศาสตร์ใช้เรียกเงินที่โอนจากบุคคลที่เป็นแรงงานข้ามชาติทั้งผิดกฎหมายและถูกกฎหมายดังกล่าวข้างต้น ส่งมาถึงครอบครัวของตนในประเทศต้นทาง ไม่ว่าจะเป็นผ่านบริการธนาคาร อิเล็กทรอนิกส์ หรือนำส่งด้วยมือโดยใช้บริการไปรษณีย์ ปัจจุบันปริมาณจำนวนเงินที่ส่งกลับบ้านทั่วโลก รวมกันแล้ว คือ เม็ดเงินมหาศาลที่ไหลเข้าสู่ประเทศกำลังพัฒนาต่างๆ ในบรรดาประเทศที่มีผู้ส่งเงินออกจากการขายแรงงานที่จัดอยู่ในอันดับสูงสุดได้แก่ ชาติที่ร่ำรวยที่สุดอย่างสหรัฐอเมริกา แต่ไม่มีเมืองใดในโลกที่บรรจุแรงงานข้ามชาติ ในศตวรรษที่ 21 ที่อยู่ในพื้นที่โอเอซหุรหฺรา เพียงแห่งเดียว ได้มากเท่ากับมหานครดูไบ ในสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์อีกแล้ว (องค์การแรงงานระหว่างประเทศ(ILO), 2560) ยกตัวอย่าง ในกรุงมะนิลา ประเทศฟิลิปปินส์ มีหลายย่าน โดยตามตึกอาคารร้านค้าเกือบทุกร้าน มักจะติดป้ายประกาศสูงใจให้คนออกเดินทางไปทำงาน เช่น ป้ายประกาศติดว่าชาวคูดีอาระเบียรับพนักงานทำแซนด์วิช จำนวน 30 ตำแหน่ง ฮองกง รับแม่บ้านจำนวน 150 ตำแหน่ง ดูไบ รับพี่เลี้ยงสนามเด็กเล่น พนักงานบรรจุผัก คนงาน ปูกระเบื้อง ผู้เชี่ยวชาญเรื่องข้าว ภารโรงหญิง (หน้าตาดี) นักแกะสลักน้ำแข็ง/ผลไม้ จำนวนมาก ซึ่งการติดประกาศรับสมัครงานเหล่านั้นนี้เองที่ดึงดูดให้ชาวประเทศฟิลิปปินส์และอีกหลายประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ จำเป็นต้องละทิ้งถิ่นฐานไปยังจุดหมายปลายทางเพื่อเป็นแรงงานรับจ้าง ทั้งในระบบและนอกระบบ อยู่ในทั่วทุกมุมโลก (<https://ngthai.com/travel/> เข้าถึงข้อมูลวันที่ 9 ธันวาคม 2563)

แม้ว่าปรากฏการณ์การอพยพเคลื่อนย้ายถิ่นฐานข้ามพรมแดนนี้ จะมีใช้เรื่องใหม่ดังที่กล่าวไว้ข้างต้นแต่ในยุคสมัยที่สังคมโลกจะต้องเผชิญกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครองและในท่ามกลางวิกฤตการณ์



การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา หรือ โควิด-19 นี้ กลุ่มผู้ใช้แรงงาน แรงงานข้ามชาติหรือแรงงานอพยพ ซึ่งกล่าวได้ว่ากลุ่มคนเหล่านี้เป็นทรัพยากรที่สำคัญหนึ่งของโลกและมีหน่วยงานที่คุ้มครองสวัสดิภาพ เช่น องค์การแรงงานระหว่างประเทศ และสภาพแรงงานสากล แต่ก็ยังมีความสับสนในทางปฏิบัติและผู้เขียนก็ยังกลางแคลงใจที่จะอดตั้งคำถามไม่ได้ ว่าแล้วองค์กรที่ทำงานเหล่านี้ได้ตระหนักถึงความสำคัญด้านมนุษยธรรมและด้านสิทธิมนุษยชนอย่างไรบ้าง เช่น ในด้านความปลอดภัยในสวัสดิภาพการทำงาน และมีบทบาทอย่างไรต่อการคุ้มครองสวัสดิภาพแรงงานของกลุ่มแรงงานข้ามชาติ หรือแรงงานอพยพ จึงจะนำมาสู่ประเด็นสาเหตุของการศึกษาสถานการณ์และวิกฤติการณ์ของโลกในศตวรรษที่ 21 ของอพยพแรงงานและศึกษาบทบาทขององค์การระหว่างประเทศ ที่จะเป็ประเด็นหลักในการศึกษาครั้งนี้

วัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้า

เพื่อศึกษาสถานการณ์ วิกฤติการณ์ของโลกในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลกระทบต่อมนุษยชาติ กรณีศึกษา การอพยพแรงงาน และบทบาทขององค์การระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับกรณีการอพยพแรงงานในท่ามกลางการแพร่ระบาดของโควิด 19

สถานการณ์การอพยพแรงงานและภาพรวมของวิกฤติการณ์ของโลกในศตวรรษที่ 21 : กรณีการอพยพแรงงาน

ผลจากการสำรวจขององค์กรเศรษฐกิจของโลก (WEF) ในปี 2017 หรือย้อนหลังไปเมื่อ 5 ถึง 6 ปีที่ผ่านมา มีการสำรวจ โดยการสุ่มจากประชากร ในจำนวน 186 ประเทศ พบว่า ปัญหาที่ถือว่าวิกฤติการณ์ของโลกมากที่สุด คือ การเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศโลก อย่างไรก็ดีตามเมื่อ

พิจารณารายละเอียดปลีกย่อยลงไป จะพบว่าประเด็นสำคัญ ที่เป็นหนึ่งในสิบประเด็นแรกๆ ที่คนทั้งโลกกังวล คือ การขาดโอกาสทางเศรษฐกิจ และไม่มีการทำงาน นอกจากนี้ตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน(SDGs) เมื่อปี ค.ศ.2020 ซึ่งได้รับการยอมรับโดยสมาชิกองค์การสหประชาชาติ(UN) ว่า มีประเด็นเร่งด่วนที่เรียกร้องให้ทุกประเทศมีแผนปฏิบัติการ ในการร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาระดับโลก และหนึ่งในสิบเจ็ดประเด็นเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน คือ “ประเด็นแรงงาน” และการทำงานที่มีคุณค่าและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ซึ่งต้องดำเนินการไปพร้อมๆ กัน เช่น เศรษฐกิจเจริญเติบโต แต่แรงงาน ทั้งในระบบ นอกกระบบ และแรงงานอพยพ ต่างก็มีความลำบากมาก โดยในความเป็นจริงนั้น การพัฒนาคุณภาพของงานและคุณภาพของคนทำงานจะต้องไปด้วยกัน ดังนั้นเป้าหมายในการที่จะบรรลุ SDGs ได้นั้น แต่ละประเทศจะต้องมีปฏิบัติการแบบเร่งด่วน ในการที่จะกระตุ้นให้เกิดการประสานความร่วมมือทั้งทรัพยากรคน ทรัพยากรงบประมาณ ของแต่ละประเทศ (จตุรงค์ บุญยรัตนสุนทร, 2563) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ โควิด 19 นี้ ย่อมส่งกระทบโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตของกลุ่มแรงงานอพยพอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และอาจจะทวีความรุนแรงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

สำหรับวิกฤติการณ์ของโลกด้าน “การอพยพแรงงาน” ในศตวรรษที่ 21 นั้น มีสาเหตุมาจาก “กระบวนการโลกาภิวัตน์” ที่เป็นสาเหตุที่สำคัญในลำดับต้นๆ ที่ทำให้เกิด แรงงานอพยพ มากขึ้นกว่าในอดีต ปัญหาเรื่องการไม่มีการทำงาน การที่คนจนเพิ่มขึ้น การมีคนงานจำนวนมากขึ้นในประเทศที่กำลังพัฒนา ที่คนต้องการไปทำงานที่อื่นที่ได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่า และมีค่าครองชีพที่น้อยกว่า



สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการอพยพแรงงานขึ้น

อย่างไรก็ตาม จากการสำรวจขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งมีการประมาณการเกี่ยวกับแรงงานอพยพ พบว่า ร้อยละ 73 ของผู้อพยพเป็นกลุ่มคนชนชั้นแรงงาน ซึ่งในประเทศที่พัฒนาอุตสาหกรรมแล้ว ก็ยังคงมีความต้องการแรงงานจำนวนมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง แรงงานที่ไร้ฝีมือเพื่อเป็นแรงงานระดับปฏิบัติงาน จึงนับได้ว่า แรงงานยังเป็นที่ต้องการอย่างมาก และในจำนวนร้อยละ 73 นี้ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO ยังระบุอีกว่า อาจจะมีจำนวนที่เพิ่มขึ้นสูงกว่านี้อีกอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากการสำรวจพบว่า แรงงานอพยพมีทั้งประเภทที่ถูกกฎหมายและประเภทผิดกฎหมายจำนวนมาก ดังนั้นตัวเลขที่ประมาณการณั้วันนี้อาจจะยังไม่ชัดเจน ในความเป็นจริง อาจจะมีจำนวนมากกว่านี้

ดังนั้น จึงมีการคาดการณ์จากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO ว่า ปัจจุบันนี้มีจำนวน แรงงานอพยพ มากถึงประมาณ 244 ล้านคนทั่วโลก ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 33 ของประชากรโลก โดยแรงงานอพยพส่วนใหญ่นั้นจะเป็นผู้หญิงที่อพยพมาพร้อมกับครอบครัว ลูก พ่อ แม่ พี่น้องรวมทั้งสามี ดังนั้นจำนวนนี้อาจจะต้องเพิ่ม 2 หรือ 3 หรือ 4 คนรวมเข้าไปด้วย

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าจากสถานการณ์วิกฤตการณ์ แรงงานอพยพทั่วโลก ที่มีจำนวนที่เพิ่มมากขึ้นนั้น โดยจะเห็นได้ชัดในกรณีประเทศไทย ที่มีแรงงานอพยพ ที่มาจากเมียนมาร์ เวียดนาม ลาว กัมพูชา หรือแม้กระทั่งฟิลิปปินส์ โดยจำนวนตัวเลขที่แท้จริง อาจจะไม่ต่ำกว่าจำนวน 3 ล้านคน

อย่างไรก็ตาม จากวิกฤตการณ์แรงงานอพยพนี้ ไม่ว่าจะอพยพไปทำงานที่ประเทศใดๆก็ตาม ในข้อเท็จจริง ข้อดีก็คือ การอพยพแรงงานมักจะส่งผลทำให้เศรษฐกิจของประเทศที่อพยพไป

ทำงานดีขึ้น เจริญขึ้นมาก และในขณะเดียวกันการอพยพแรงงานไปทำงานที่ประเทศใดๆ ก็ทำให้เศรษฐกิจในประเทศ ที่แรงงานออกไปดีขึ้นด้วยตามไปด้วย เนื่องจากว่า มีการส่ง “เม็ดเงิน” กลับไปช่วยจุนเจือครอบครัว ก็จะทำให้เศรษฐกิจในประเทศต้นทางดีขึ้น ด้วย (จตุรงค์ บุญยรัตนสุนทร, 2563)

แต่ในความเป็นจริงที่ต้องยอมรับก็คือ “แรงงานอพยพ” มักจะยังไม่ได้รับ “การคุ้มครองทางสังคม” ที่เพียงพอ และมีคุณภาพ ดังนั้น แรงงานอพยพก็มัก เป็นกลุ่มคนที่เสี่ยงอาจจะเกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ไปด้วย ดังนั้น องค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO จึงได้มีการกำหนดมาตรการ หรือมาตรฐานสากลด้านแรงงานอพยพขึ้น เพื่อที่จะทำให้ประเทศต้นทางและประเทศปลายทางได้รับประโยชน์ จากแรงงานอพยพร่วมกัน โดยมีมาตรฐานในการคุ้มครองแรงงานแบบเดียวกัน องค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO ได้มีมาตรฐานแรงงาน สำหรับ กลุ่มแรงงานอพยพจำนวน 4 ประเด็น เช่น การจ้างงาน การให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจ้างงาน ค่าตอบแทนแรงงานอพยพ ซึ่งเป็นสิ่งที่มาทดแทน ต่อมา มีการปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานใหม่ และในปี ค.ศ.1975 ก็ได้มีข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับเรื่องแรงงานอพยพ มากขึ้น ซึ่งบทบาทขององค์การระดับนานาชาตินั้น ผู้เขียนจะได้กล่าวรายละเอียดไว้ในบทต่อไป

องค์กรนานาชาติที่เกี่ยวข้องกับการอพยพแรงงาน
1. องค์การระหว่างประเทศ อนุสัญญา หรือกติการะหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการอพยพแรงงาน

1. องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

(International Labour Organization : ILO)

การจัดตั้ง องค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ International Labour Organization : ILO เริ่มตั้งแต่การปฏิวัติอุตสาหกรรม ที่ทำให้เกิดสภาพการทำงานที่ไม่



เหมาะสมในโรงงาน และนักวิชาการได้ตระหนักถึงความสำคัญด้านมนุษยธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านความปลอดภัยในการทำงาน ค่าแรงที่เป็นธรรม และสภาพการทำงาน ในปี ค.ศ. 1870 สภาแรงงานช่างฝีมือในยุโรปได้ก่อตั้งองค์การระหว่างประเทศ เรียกว่า สำนักละขาธิการสหภาพแรงงานช่างฝีมือ ในปี ค.ศ. 1900 ได้มีการก่อตั้งสมาคมระหว่างประเทศ เพื่อดูแลกฎหมายแรงงาน รณรงค์ให้มีมาตรการด้านแรงงานระหว่างประเทศและแก้ไขสภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสม ต่อมาได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศขึ้นเมื่อตั้ง องค์การสหประชาชาติ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ จึงเป็นทบวงการชำนัญพิเศษขององค์การแรกขององค์การสหประชาชาติ ในปัจจุบันมีสมาชิกมากกว่า 181 ประเทศ (อัศรพงษ์ เพ็ชรพุฒ, 2560, น. 43-44)

หน่วยงานใน องค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO แบ่งออกเป็นสามสายงานหลักๆ คือ ที่ประชุมแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Conference) คณะประศาสน์การ (Governing Body) และสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Office) โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ มีวัตถุประสงค์ที่จะส่งเสริมให้หญิงและชาย มีโอกาสเท่าเทียมกันในการได้ทำงานที่มีคุณค่า มีประสิทธิภาพ มีเสรีภาพ ความมั่นคง ความปลอดภัย และมีศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ และเป้าหมายหลักในการทำงาน คือ การส่งเสริมเรื่องสิทธิในการทำงาน สนับสนุนให้เกิดโอกาสแห่งการจ้างงานที่มีคุณค่า การคุ้มครองทางสังคม และส่งเสริมให้เกิดการศึกษาหรือในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศประจำอนุภูมิภาคเอเชียตะวันออก, ม.ป.ป.)

2. อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิของแรงงานอพยพและสมาชิกครอบครัว

(International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families: ICRMW)

เป็นเครือข่ายขององค์การภาคประชาสังคมระหว่างประเทศและระดับภูมิภาคและองค์กรระหว่างประเทศระดับรัฐบาลที่เกี่ยวข้องซึ่งมีพันธกรณีในการส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีของผู้ย้ายถิ่น โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อรณรงค์การให้สัตยาบันอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติและสมาชิกในครอบครัว ค.ศ. 1990 ส่งเสริมและสนับสนุนให้อนุสัญญามีบริบทในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนในวงกว้างมากขึ้น โดยดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่ประกอบด้วยการแลกเปลี่ยนข้อมูล การเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ และการส่งเสริมการให้สัตยาบันอนุสัญญา ค.ศ. 1990 ด้วยการดำเนินกลยุทธ์ที่ประสานกัน การส่งเสริมและการระดมการดำเนินกิจกรรมขององค์กรสมาชิกแต่ละราย การผลิตและกระจายสื่อและวัสดุที่ใช้ในการรณรงค์ การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างองค์กรระหว่างประเทศและระดับชาติที่เกี่ยวข้อง (คณะกรรมการอำนวยการระหว่างประเทศเพื่อรณรงค์การให้สัตยาบันอนุสัญญาสิทธิผู้ย้ายถิ่น, ม.ป.ป.)

นอกจากนี้การทำงานของคณะกรรมการยังเป็นเรื่องของการขยายขอบเขตของการคุ้มครองแรงงาน ให้มีความเท่าเทียมกันในระหว่างแรงงานอพยพ ซึ่งเป็นแรงงานที่มาจากต่างประเทศกับแรงงานที่อยู่ในประเทศนั้น ซึ่งหมายความว่ากฎหมายต้องเท่าเทียม ไม่ใช่ว่าสำหรับงานในประเทศตัวเองต้องได้รับค่าตอบแทนสูงกว่าแรงงานอพยพ ซึ่งไม่สามารถทำได้ โดยหลักการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO กล่าวว่า ถ้าคนที่ทำงานเท่ากัน และเหมือนกันทุกคน จะต้องได้ค่าตอบแทนเท่ากัน ทั้งนี้เพื่อที่จะทำให้คุณภาพและ



โอกาส และการปฏิบัติต่อแรงงานอพยพได้รับการจ้างงาน และเรื่องของการมีอาชีพที่มีความมั่นคงทางสังคม และสภาพแรงงานมีสิทธิในด้านวัฒนธรรมจะต้องได้รับความเคารพ กล่าวคือ คนงานที่มาจากประเทศอื่นๆ ที่มีวัฒนธรรมหรือธรรมเนียมประเพณีของตนติดมา จะถูกบังคับว่ามาทำงานประเทศนี้จะต้องเปลี่ยนเป็นนับถือศาสนานี้ นั่นจะทำให้ไม่ได้ ดังนั้น เรื่องสิทธิทางวัฒนธรรมจะต้องมีหลักประกันและเป็นมาตรฐาน ปฏิบัติเหมือนกัน ซึ่งจะต้องให้ความเคารพ สิทธิในเรื่องของเสรีภาพของการรวมกลุ่มด้วย ซึ่งจะห้ามไม่ได้ แต่สำหรับประเทศไทยการรวมกลุ่มกันที่ไม่ได้จัดตั้งสภาพแรงงานสามารถทำได้ แต่ว่าประเทศไทยยังไม่อนุญาตให้แรงงานอพยพตั้งสหภาพ ดังนั้นประเทศไทยเราจึงยังไม่ได้ปฏิบัติตามมาตรฐานของ องค์แรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO เทาที่ควร(จตุรงค์ บุญยรัตนสุนทร, 2563)

3. มาตรฐานสากลด้านแรงงาน

ระหว่างประเทศ

มาตรฐานสากลด้านแรงงานระหว่างประเทศ (international labour standards) ซึ่งเป็นหลักอ้างอิงสากลที่สะท้อนถึงระดับการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมนั้น เป็นสิ่งที่กำหนดหลักการขั้นพื้นฐานสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและแรงงาน รวมถึงวัตถุประสงค์เชิงนโยบาย พื้นที่ในการปฏิบัติการหรือให้การชี้นำด้านวิธีการและขั้นตอนที่จะนำไปปฏิบัติ มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศได้สร้างขึ้นมาเพื่อส่งเสริมการทำงานที่มีคุณค่าสำหรับแรงงานทุกสัญชาติในโลก ซึ่งในเชิงกฎหมายนั้น มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศจะปรากฏในรูปแบบของอนุสัญญาหรือพิธีสาร (Conventions หรือ Protocols) คือ สนธิสัญญาระหว่างประเทศที่มีผลผูกพันทางกฎหมายซึ่งประเทศสมาชิกสามารถให้สัตยาบันได้เป็นเครื่องมือที่บัญญัติหลักการพื้นฐานซึ่งประเทศที่ให้สัตยาบัน

จะต้องนำไปปฏิบัติ หรือข้อเสนอแนะ (Recommendations) คือ แนวปฏิบัติที่ไม่มีข้อผูกพันทางกฎหมายแต่ทรงอำนาจและไม่จำเป็นต้องให้สัตยาบัน เครื่องมือนี้จะมีผลบังคับใช้เมื่อที่ประชุมแรงงานระหว่างประเทศให้การรับรอง มาตรฐานสากลด้านแรงงานระหว่างประเทศ ได้กำหนดไว้ว่า รัฐที่เป็นภาคี ให้สัตยาบันจะต้องอำนวยความสะดวกให้เกิดการจ้างงาน โดยการคงไว้ซึ่งการให้ความช่วยเหลือ โดยไม่มีค่าบริการ และการให้บริการข้อมูลข่าวสาร กับคนงานอพยพ จะต้องมีความถูกต้องหรือไม่บิดเบือนข้อมูล และไม่ทำให้เกิดการเข้าใจผิด หรือการโฆษณาชวนเชื่อ ยกตัวอย่างเช่น แรงงานที่มาทำงานจากประเทศอื่นมีกระบวนการนายหน้าไปรับมาแล้วมีการโฆษณาชวนเชื่อว่าการเดินทางไปทำงานประเทศนั้นประเทศนี้ ซึ่งจะได้รับค่าตอบแทนที่สูงเกินจริง ดังนั้น มาตรฐานสากลด้านแรงงานระหว่างประเทศ จะกำหนดว่าประเทศที่เป็นภาคีของอนุสัญญานี้จะต้องกำกับดูแลการโฆษณาชวนเชื่อที่เกินจริงและต้องถูกควบคุมมิให้เกิดขึ้น และยังมีมาตรฐานสากลว่า ประเทศที่เป็นภาคีจะต้องเอามาตรฐานนี้ ไปปรับประยุกต์ใช้กับบริบทของประเทศตน โดยให้ความเคารพ ในเรื่องเกี่ยวกับเงื่อนไขของการจ้างงานที่เป็นธรรมและเสรีภาพของการรวมกลุ่ม และความมั่นคงทางสังคม กล่าวคือ จะต้องดูแลแรงงานอพยพให้ได้มาตรฐานสากลอีกด้วย

นอกจากนี้ ในการขยายขอบเขตของการคุ้มครองแรงงาน ให้มีความเท่าเทียมกันในระหว่างแรงงานอพยพ ซึ่งเป็นแรงงานที่มาจากต่างประเทศกับแรงงานที่อยู่ในประเทศนั้น ซึ่งหมายความว่ากฎหมายจะต้องกำหนดให้มีความเท่าเทียมกัน มิใช่กำหนดไว้ว่า แรงงานในประเทศตน จะต้องได้รับค่าตอบแทนสูงกว่าแรงงานอพยพ การดำเนินการเช่นนี้จะผิดหลักการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO กล่าวคือ ถ้าแรงงานบุคคลใด



ทำงานจำนวนเท่ากัน ลักษณะเนื้องานเหมือนกัน แรงงานบุคคลนั้นจะต้องได้ค่าตอบแทนที่เท่ากัน เพื่อที่จะทำให้คุณภาพ โอกาส และการปฏิบัติต่อแรงงานอพยพได้รับ ในเรื่องของการทำงานและเรื่องของการมีอาชีพ ความมั่นคงทางสังคม เท่าเทียมกัน สภาพแรงงาน และสิทธิในด้านทางวัฒนธรรม จะต้องมีความเคารพซึ่งกันและกัน คือคนงานที่มาจากประเทศอื่น ซึ่งมีวัฒนธรรมหรือธรรมเนียมประเพณีของตน ติดตัวมา และจะถูกบังคับว่าเมื่อมาเป็นแรงงานอพยพในประเทศนี้ จะต้องเปลี่ยนมานับถือ ศาสนานี้ เป็นต้น การปฏิบัติเช่นนี้จะไม่สามารถกระทำได้

ดังนั้น แม้กระทั่ง เรื่องสิทธิทางวัฒนธรรม ก็จะต้องมีหลักประกันและเป็นมาตรฐาน การมีปฏิบัติที่เหมือนกัน และต้องให้ความเคารพสิทธิในเรื่องของเสรีภาพของการรวมกลุ่ม (จตุรงค์ บุญยรัตนสุนทร, 2563)

2. บทบาทขององค์กรนานาชาติที่เกี่ยวข้องกับการอพยพแรงงาน

1.) บทบาทและกลไกขององค์กรสหประชาชาติ (The United Nations)

- องค์กรสหประชาชาติ (The United Nations) มีบทบาทในการกำหนดมาตรฐาน และให้สัตยาบัน และการควบคุมให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานกฎหมายระหว่างประเทศที่ส่งเสริมสิทธิความเท่าเทียมทางมนุษย์ แรงงาน และความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ทุกฉบับโดยสมบูรณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติ และสมาชิกครบครัน ค.ศ. 1990

- มีบทบาทในการรับรอง ปฏิบัติ และบังคับใช้นโยบายที่ประกันสิทธิที่จะมีเสรีภาพในการ

สมาคมสำหรับแรงงานข้ามชาติ แรงงานอพยพ ชายหญิงทุกคน และกำหนดให้องค์กรนายจ้างและองค์กรแรงงานต้องปฏิบัติตาม

- มีบทบาทในการคุ้มครอง

แรงงานข้ามชาติ แรงงานอพยพ จากการเป็นแรงงานบังคับ รวมทั้งการเป็นแรงงานขัดหนี้และการถูกค้ามนุษย์ โดยเฉพาะสำหรับแรงงานข้ามชาติที่ไม่มีสถานภาพตามกฎหมายหรือกลุ่มแรงงานข้ามชาติที่มีความเสี่ยงเป็นพิเศษต่อสภาพดังกล่าว

- มีบทบาทในการจัดการเลือก

ปฏิบัติทุกรูปแบบต่อแรงงานข้ามชาติ แรงงานอพยพ ในการทำงานและการทำงาน ยกตัวอย่างเช่น จัดจัดการเลือกปฏิบัติด้วยการบังคับให้ตรวจหาเชื้อเอชไอวี หรือตรวจหาการตั้งครรภ์และการใช้มาตรการ “คุ้มครอง” สำหรับผู้หญิง ซึ่งเป็นการจำกัดไม่ให้แรงงานข้ามชาติหญิงสามารถเข้าทำงานที่มีผลผลิตและปลอดภัยได้ เป็นต้น (องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, 2560)

2.) บทบาทขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO

- องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO มีบทบาทในการวางรากฐานทางด้านแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งเป็นกิจกรรมหลักขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศทางด้านสิทธิมนุษยชน เช่น ความปลอดภัยในการทำงาน ค่าแรงที่ยุติธรรม และสภาพการทำงานที่เหมาะสม

- มีบทบาทในการให้ความช่วยเหลือด้านเทคนิควิทยากร คือการช่วยเหลือในการยกย่อง

กฎหมายแรงงานภายในประเทศสมาชิก ให้คำแนะนำในการบริหารด้านแรงงานและให้ความช่วยเหลือด้านเทคนิควิทยากร ในการปรับปรุงเศรษฐกิจและสังคมของประเทศสมาชิก



- มีบทบาทในการให้ความช่วยเหลือทางด้านการศึกษาและฝึกอบรม ในด้านการประเมินแหล่งกำลังคน และความต้องการด้านกำลังคน ให้ความช่วยเหลือในการวิเคราะห์ตลาด ให้คำแนะนำด้านแรงงาน จัดให้มีการทดสอบความรู้ด้านวิชาชีพ การวิเคราะห์แรงงาน โดยเฉพาะการฝึกอบรมทางวิชาชีพ มีศูนย์การอยู่ที่เมืองตูริน ประเทศอิตาลี

- มีบทบาทในด้านการวิจัยและรวบรวมข้อมูลข่าวสาร และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานมีการวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลของกลุ่มแรงงาน และเผยแพร่ข่าวสารให้กับประเทศสมาชิกในรูปแบบเอกสารและสื่อต่าง ๆ รวมทั้งกฎหมาย เพื่อความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน (องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, 2560)

3.) บทบาทขององค์กรภาคประชาสังคมนานาชาติ

- องค์กรภาคประชาสังคมนานาชาติจะต้องมีบทบาทในการทำงาน ที่เป็นหุ้นส่วนกับสหภาพแรงงานหรือสมาคมแรงงานและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับนายจ้างและรัฐบาล

- มีบทบาทในการผลักดันให้มีการเคารพสิทธิแรงงานข้ามชาติและแรงงานอพยพ โดยการเข้าร่วมอย่างแข็งขันในกระบวนการหารือกับองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO และภาคีเครือข่าย (โดยผ่านองค์กรแรงงานและองค์กรนายจ้างหรือในฐานะองค์กรที่ขึ้นบัญชีอยู่ในบัญชีพิเศษ ขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO สำหรับองค์กรพัฒนาเอกชนระหว่างประเทศ) ด้วยการให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องของการหารือ

- ภาคประชาสังคมนานาชาติจะต้องมีการผลักดันให้มีการนำแรงงานข้ามชาติเข้าสู่สังคม การเคารพในความแตกต่างทางวัฒนธรรม

การป้องกันการเลือกปฏิบัติ และการกำหนดให้มีมาตรการเพื่อจัดการเหยียดเชื้อชาติ จัดความหวาดกลัวคนต่างชาติและการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุผลทางนโยบายที่กีดกันแรงงานข้ามชาติเพศใดเพศหนึ่ง

- มีบทบาทในการส่งเสริมณรงค์ให้ความรู้กับสาธารณชนและสร้างความตระหนักรู้ในเรื่องผลประโยชน์ที่แรงงานข้ามชาติสร้างให้กับประเทศเจ้าบ้าน

- มีบทบาทในการสร้างเสริมอบรมเรื่องความรู้กฎหมาย ความรู้ทางการเงิน (การคำนวณรายได้และรายจ่ายและการจัดสรรเงินส่งกลับบ้าน) การพัฒนาทักษะอาชีพและทักษะและทักษะในการจัดตั้งองค์กร สำหรับแรงงานข้ามชาติหรือแรงงานอพยพ

- มีบทบาทในการสร้างและส่งเสริมการสร้างเครือข่ายชุมชนให้แข็งแกร่งเพื่อให้ความช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติ หรือแรงงานอพยพ

- มีบทบาทในการส่งเสริมให้มีความเชื่อมโยงระหว่างชุมชนข้ามชาติกับธุรกิจต่างๆ

- มีบทบาทในการสร้างแรงจูงใจและพัฒนาวิสาหกิจ รวมทั้งการประกอบธุรกิจของบุคคลข้ามชาติ และการพัฒนาวิสาหกิจขนาดเล็กโดยแรงงานข้ามชาติ หรือแรงงานอพยพทั้งชายหญิงในประเทศต้นทางและปลายทาง เป็นต้น (องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, 2560)

4.) บทบาทของสหภาพแรงงาน

- สหภาพแรงงานมีบทบาทในการให้การสนับสนุนแรงงานข้ามชาติ แรงงานอพยพ อย่างจริงจัง รวมทั้งแรงงานข้ามชาติที่เป็นหญิงด้วย และให้ความช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติใน



การจัดตั้งองค์กรของตนเอง เพื่อส่งเสริมให้แรงงานข้ามชาติมีสิทธิและมีเสียง

- บทบาทในการแจ้งให้สมาชิก

ทราบเรื่องของ องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO และกลไกขององค์กร และประกันว่าแรงงานทุกคน รวมทั้งแรงงานข้ามชาติ มีความเข้าใจเรื่องสิทธิของตน เรื่องอนุสัญญาฉบับสำคัญของ องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO และเรื่องมาตรฐานระหว่างประเทศฉบับต่างๆที่เกี่ยวข้องกับตน

- บทบาทในการสร้างเครือข่ายกับ

องค์กรแรงงานในประเทศต้นทางและปลายทาง เพื่อให้แน่ใจว่าแรงงานข้ามชาติทราบเรื่องสิทธิของตน และได้รับความช่วยเหลือตลอดกระบวนการที่เดินทางมาทำงาน

- บทบาทในการสร้างเครือข่ายกับ

องค์กรแรงงานในประเทศต้นทางและปลายทาง เพื่อให้แน่ใจว่าแรงงานข้ามชาติทราบเรื่องสิทธิของตน และได้รับความช่วยเหลือตลอดกระบวนการที่เดินทางมาทำงาน

- บทบาทในการบูรณาการ

ประเด็นปัญหาจำเพาะของแรงงานข้ามชาติ และแรงงานอพยพทั้งชายและหญิงเข้าในกระบวนการต่อรองร่วมและการเจรจาทางสังคม เป็นต้น (องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ, 2560)

5.) บทบาทขององค์การอนามัยโลก

(World Health Organization : WHO)

องค์การอนามัยโลก ในฐานะองค์กรที่เป็นผู้นำนานาชาติซึ่งรับผิดชอบเรื่องสุขภาพของมนุษย์ รวมถึงแรงงานข้ามชาติ และแรงงานอพยพ โดยเฉพาะในวิกฤติการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา หรือ โควิด-19 โดยองค์การอนามัยโลก จะต้องให้ความสำคัญและตระหนักถึงคุณค่าของ

สุขภาพกาย จิต อารมณ์และสังคมตลอดจนและการส่งเสริมสุขภาพจิต ตามหลักคิดสำคัญเรื่องสุขภาพที่ว่า สภาวะแห่งความสมบูรณ์ทางร่างกาย จิตใจ และสภาวะทางสังคม ไม่เพียงแต่การปราศจากโรคภัยหรือความเจ็บป่วยเท่านั้น ยังเพื่อสนับสนุนกิจกรรมในแขนงสุขภาพจิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งกิจกรรมที่ส่งผลต่อสัมพันธภาพและสุขภาพที่ดีของมนุษย์และสร้างความร่วมมือของประชาคมและดำเนินการเพื่อสร้างความตระหนักและรณรงค์สาธารณะด้านสุขภาพจิตให้เกิดขึ้นทั่วโลก และเอื้อให้เกิดการทำงานแบบหุ้นส่วนและร่วมมือกันในระดับนานาชาติ ได้แก่ สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO องค์การยูนิเซฟ หรือ UNICEF สำนักงานข้าหลวงใหญ่ผู้ลี้ภัยแห่งสหประชาชาติ หรือ UNHCR และธนาคารโลก หรือ World Bank เป็นต้น

ปัญหาและอุปสรรค และการแก้ไข ในการดำเนินงานขององค์กรนานาชาติ

ปัญหาและอุปสรรค ที่เป็นประเด็นซึ่งมีความเห็นขัดแย้งกันอยู่ เป็นต้นว่า ฝ่ายที่สนับสนุนก็จะยกข้อดีมาอ้างในส่วนที่ว่า การย้ายถิ่นฐานแรงงาน หรือแรงงานอพยพ ไปต่างประเทศนั้น จะช่วยบรรเทาปัญหาการว่างงานในประเทศต้นทาง และช่วยแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานในประเทศปลายทาง อีกทั้งยังเป็นการให้โอกาสแรงงานข้ามชาติ หรือแรงงานอพยพ ได้พัฒนาทักษะฝีมือในต่างประเทศ และสร้างรายได้เป็นเงินส่งกลับไปยังประเทศต้นทางอีกด้วย แต่ในขณะที่ฝ่ายที่ไม่เห็นด้วย ก็จะอ้างถึงปัญหาที่ไม่สามารถสร้างงานที่มีคุณค่า ในประเทศต้นทาง และเกิดปัญหา “สมองไหล” ที่ตามมา รวมถึงสภาพการทำงานที่ย่ำแย่ในประเทศปลายทางซึ่งเกิดจากการมีแรงงานข้ามชาติหรือแรงงานอพยพ พร้อมครอบครัวที่หลังไหลเข้ามาเป็นจำนวนมาก



นอกจากนี้ ยังมีปัญหาโอกาสการทำงานที่น้อยลงสำหรับแรงงานไร้ฝีมือที่เป็นพลเมือง ผลิตภัณฑ์ตกต่ำหรือความเสี่ยงต่อความมั่นคงและเอกราชของประเทศที่รับแรงงาน แต่ละประเทศมีความต้องการทางตลาดแรงงานที่ไม่เหมือนกัน และภารกิจอย่างหนึ่งในการ เจรจากทางสังคมของประเทศต่างๆในเอเชียแปซิฟิก คือ การหาสมดุลที่ดีที่สุดในระหว่างการจ้างแรงงานพลเมืองและแรงงานข้ามชาติ หรือแรงงานอพยพ

อย่างก็ตาม ไม่ว่าผลของการเจรจากทางสังคมนั้นจะเป็นอย่างไร ทั้งฝ่ายสนับสนุนและฝ่ายคัดค้านการย้ายถิ่นฐานแรงงาน หรือแรงงานอพยพในระดับนานาชาติ ก็มีการแก้ไขปัญหา ด้วยความเห็นพ้องกันในอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง ก็คือ ทุกฝ่ายจะได้รับประโยชน์จากการย้ายถิ่นฐานแรงงาน หรือแรงงานอพยพ ที่เป็นไปตามระเบียบ กฎเกณฑ์ ตามที่องค์กรนานาชาติได้กำหนดไว้ร่วมกัน ซึ่งมีนัยว่า การหาประโยชน์จากแรงงานข้ามชาติ หรือแรงงานอพยพ ทั้งที่จดทะเบียนและไม่ได้จดทะเบียนนั้น ไม่สามารถที่จะกระทำได้

ปัญหาการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติและชาติพันธุ์ต่อแรงงานอพยพและแรงงานข้ามชาติ

ปัญหาที่ พบจากการสำรวจของกลุ่มแรงงานอพยพ โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศพบว่า มีทั้งการปฏิบัติทางตรงและทางอ้อม และการเลือกปฏิบัติทางเพศ โดยมีรายละเอียดดังนี้

การเลือกปฏิบัติทางตรง หมายถึง การปฏิบัติซึ่งแสดงความชื่นชอบต่อแรงงานอพยพ ผู้ใดผู้หนึ่งน้อยกว่าแรงงานอพยพผู้อื่นในที่ทำงาน จากเหตุผลทางเชื้อชาติหรือสีผิว ซึ่งเป็นการปฏิบัติที่แตกต่างจากที่บุคคลเชื้อชาติอื่นจะได้รับในสถานการณ์เดียวกันหรือสถานการณ์ที่คล้ายคลึงกัน

การเลือกปฏิบัติทางอ้อม หมายถึง ผลของข้อกำหนดบางประการ (เช่น ทรงผม) เจื่อนไซ (เช่น

การประเมินผลงาน) หรือวิธีปฏิบัติ (เช่น จ้องจับผิดและว่ากล่าวติเตียนแม้ กระทำความผิดเล็กน้อยที่ผู้อื่นก็กระทำอยู่) ทำให้เกิดผลกระทบอย่างยิ่งต่อคนเชื้อชาติใดเชื้อชาติหนึ่ง

การเลือกปฏิบัติทางการช่มเหงรังแกทางเชื้อชาติ หมายถึง การมีความประพฤติหรือแสดงความคิดเห็นต่อบุคคล โดยบุคคลหนึ่งซึ่งเป็นที่รู้จักกันว่าบุคคลที่มีเชื้อชาตินั้นไม่ชอบหรือเห็นว่าเป็นการ ช่มเหงรังแก เช่น การพูดส่อเสียดหรือล้อเลียนลักษณะทางเชื้อชาติ

การเหมารวมรูปแบบทางเชื้อชาติ หมายถึง การใช้เชื้อชาติ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งลักษณะ ในเชิงลบใดๆเกี่ยวกับเชื้อชาตินั้นในการประมวลข้อมูลเกี่ยวกับบุคคล

การถูกโจมตีหรือตกเป็นเหยื่อของการถูกกระทำ หมายถึง การถูกจ้องจับผิดด้วยเหตุผลทางเชื้อชาติ สีผิว หรือกำเนิดทางชาติพันธุ์ อันเป็นผลจากการร้องเรียนหรือใช้สิทธิทางกฎหมาย ของบุคคลนั้น

การเลือกปฏิบัติทางเพศในตลาดแรงงาน หมายถึง การที่ประเทศส่วนใหญ่มีกฎหมายห้ามมิให้มีการเลือกปฏิบัติทางเพศโดยตรง แต่ในความเป็นจริงผู้หญิงยังคงต้องเผชิญกับการถูกกีดกันแบบใดแบบหนึ่งหรือหลายแบบพร้อมกัน ในช่วงชีวิตและโลกของการทำงาน มีผู้หญิงจำนวนมากประกอบอาชีพที่เรียกว่า “5 Cs” คือ caring(การบริบาล) cashiering (เป็นพนักงานเก็บเงิน) catering (ทำอาหาร) cleaning (ทำความสะอาด) และ clerical (เป็นเสมียน) งานเหล่านี้มักอยู่ในบริษัทขนาดเล็กที่ไม่มีสหภาพแรงงานซึ่งหมายความว่าแรงงานหญิงเหล่านี้จะมีอำนาจในการต่อรอง และมีโอกาสในการยกระดับ ฐานะทางเศรษฐกิจของตัวเองได้น้อยกว่า เมื่อเทียบกับแรงงานชาย

ในประเทศต้นทาง ความยากจน การเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงาน การที่ไม่สามารถเข้าถึง



ทรัพยากรที่สร้างผลผลิต และการมีโอกาสน้อยลงที่จะร่วมกิจกรรมทางเศรษฐกิจ นับเป็นปัจจัยที่ผลักดันให้ผู้หญิงต้องย้ายถิ่นฐานเพื่อหางานทำ ยกตัวอย่างเช่น ในประเทศที่ส่งออกแรงงานข้ามชาติหญิงจำนวนมาก เช่นอินโดนีเซียและฟิลิปปินส์ มีอัตราการว่างงานที่เด่นชัดสำหรับผู้หญิงในวัยสาว (อายุ 15 – 24 ปี) ข้อจำกัดต่างๆสำหรับผู้หญิงในการย้ายถิ่นโดยเฉพาะการเดินทางไปทำงานต่างประเทศอย่างถูกกฎหมาย การขาดความรู้ และความรุนแรง มักจะผลักดันให้ผู้หญิงต้องย้ายถิ่นฐานเพื่อหางานทำโดยผิดกฎหมาย ทำให้ผู้หญิงเสี่ยงต่อการที่จะถูกค้ามนุษย์ด้วย

ส่วนในประเทศปลายทาง แรงงานข้ามชาติหรือผู้อพยพที่เป็นเพศหญิง ก็มักมีระดับความรู้สูงกว่าแรงงานข้ามชาติ หรือแรงงานอพยพ ที่เป็นเพศชาย แต่ปัญหาหรืออุปสรรคทางการศึกษาของแรงงานข้ามชาติหญิงอาจไม่ ได้รับการยอมรับในประเทศเจ้าบ้านเท่าที่ควร การที่ไม่ค่อยมีงานทักษะสูงให้ผู้หญิง ทำ ทำให้แรงงานข้ามชาติหญิงหลายคนต้องทำงานซึ่งต่ำกว่าระดับความสามารถ ของตน ส่วนใหญ่งานที่มีความต้องการใช้แรงงานเพศหญิงสูง มักเป็นงานในบทบาท ดังเดิมของสตรี ที่ถูกจำแนกไว้ว่าเป็นบทบาทของเพศหญิงโดยเฉพาะ เช่น งานรับใช้ในบ้าน หรืองานให้บริการทางเพศ และงานภาคบริการ ซึ่งมักเป็นงานที่ทำให้ แรงงานข้ามชาติหญิง “ทักษะถดถอย” การขาดแคลนตำแหน่งงานทักษะสูงสำหรับ ผู้หญิงส่งผลให้แรงงานข้ามชาติหญิงหลายคนต้องทำงานซึ่งต่ำกว่าคุณสมบัติ ของตน

ปัญหาความเสี่ยงสำหรับแรงงานข้ามชาติหรือแรงงานอพยพที่เป็นเพศหญิง

ความเป็นเพศชายและเพศหญิง มักจะมีประสบการณ์การเป็นแรงงานข้ามชาติ หรือแรงงานอพยพที่แตกต่างกัน แต่นโยบายแรงงานข้ามชาติ

หรือแรงงานอพยพ และตลาดแรงงานกลับไม่ได้คำนึงถึงจุดนี้ เมื่อเปรียบเทียบกันแล้วตลาดแรงงานกลับให้โอกาสและช่องทางในการย้ายถิ่นฐานแรงงานข้ามประเทศอย่างถูกกฎหมายแก่แรงงานเพศชายมากกว่า ดังนั้น แรงงานข้ามชาติชาย มักจะมีตำแหน่งงานที่ถูกกฎหมายรองรับ เช่น งานก่อสร้างและงานเกษตร แต่ในทางกลับกัน ตำแหน่งงานสำหรับแรงงานข้ามชาติหรือแรงงานอพยพเพศหญิง มักจะอยู่ในภาคงานที่ไม่มีการควบคุมและไม่ได้จ้างงานอย่างถูกกฎหมายเสมอไป

ดังนั้น การขาดความคุ้มครองทางกฎหมายสำหรับแรงงานข้ามชาติ หรือแรงงานอพยพ ที่ทำงานในภาคงานที่เพศหญิงทำอยู่ มักจะทำให้แรงงานข้ามชาติหรือแรงงานอพยพเพศหญิงนับล้านคน จะต้องเสี่ยงต่อการถูกระทำนานาประการ (องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, 2560)

การขาดช่องทางการย้ายถิ่นฐาน เพื่อหางานทำอย่างถูกกฎหมายทำให้ แรงงานอพยพที่เป็นเพศหญิงเหล่านี้ก็ตกอยู่ในสถานการณ์ที่อันตรายในช่วงของการเดินทางเข้ามาทำงาน ดังนั้น เพศหญิงจึงมีความเสี่ยงที่จะถูกค้ามนุษย์และเสี่ยงต่อภัยอันตรายอื่นๆ สูงกว่าแรงงานข้ามชาติหรือแรงงานอพยพที่เป็น เพศชาย เมื่อมาถึงประเทศปลายทางแล้ว แรงงานอพยพที่เป็นเพศหญิง ก็มักจะต้องเผชิญกับการเลือกปฏิบัตินานัปการ การหาประโยชน์ในรูปแบบต่างๆ การถูกทำร้าย และถูกระทำในขั้นรุนแรง รวมทั้งการถูกจองจำเยี่ยงทาสให้กับการขายบริการทางเพศและเป็นคนรับใช้ในบ้าน และถูกใช้เป็นแรงงานบังคับ นอกจากนี้แรงงานข้ามชาติ หรือแรงงานอพยพที่เป็นเพศหญิง ยังมีความเสี่ยงสูงต่อการถูกคุกคามทางเพศ ถูกข่มขืนและถูกล่อลวงจากงานเนื่องจากตั้งครม์อีกด้วย

การแก้ไขในการดำเนินงานขององค์กรนานาชาติ



องค์กรแรงงานระดับนานาชาติ ควรจะต้องมีการกำหนดนโยบาย การบังคับในกระบวนการทางกฎหมาย การปฏิบัติตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน กติกาสากล หรือมาตรฐานแรงงานสากล ที่เกี่ยวข้อง ให้แรงงานข้ามชาติหรือแรงงานอพยพ ไม่ควรให้มีการเลือกปฏิบัติ และความไม่เท่าเทียมที่มีต่อแรงงานข้ามชาติ หรือแรงงานอพยพเพศหญิง เพื่อที่แรงงานเหล่านี้จะได้ทำงานในสภาพที่มีคุณค่าและได้รับความเคารพในสิทธิ มนุษยชนขั้นพื้นฐานและสิทธิแรงงาน สิทธิความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในที่ทำงาน และประการสำคัญ รวมถึงการกำหนดมาตรการในด้านต่างๆ เช่น

- คำนึงถึงความเสมอภาคทางโอกาสและการปฏิบัติระหว่างชายและหญิงในการทำงาน
- ค่าแรงที่เท่ากันสำหรับงานที่มีมูลค่าเท่ากัน
- การคุ้มครองการตั้งครุฑ
- การสร้างสมดุลและการกระจายความรับผิดชอบที่เป็นธรรมขึ้นระหว่างหญิงชาย ทั้งในงานที่มีและไม่มีค่าตอบแทนสำหรับแรงงานชายและหญิงที่มีภาระครอบครัว

การให้ความคุ้มครองสิทธิดังกล่าว ที่มากขึ้นจะส่งผลทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดสำหรับทุกฝ่าย ทั้งแรงงานอพยพที่เป็นเพศหญิงเอง ครอบครัวและชุมชนของแรงงานอพยพเหล่านั้น ประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง เป็นต้น

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษา

สรุปผลจากการศึกษาสถานการณ์วิกฤติการณ์ของโลกในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลกระทบต่อมนุษยชาติ กรณีศึกษา การอพยพแรงงาน และ

บทบาทขององค์กรระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการอพยพแรงงานในท่ามกลางการแพร่ระบาดของโควิด-19 นั้นมีทั้งประโยชน์และโทษ โดยในแต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้

ในด้านบวก ถึงแม้ว่าในท่ามกลางวิกฤตการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ โควิด -19 นั้น แรงงานข้ามชาติ หรือแรงงานอพยพ ก็มีความพยายามและสามารถที่จะหางานที่มีรายได้สูงกว่าและสามารถส่งเงินกลับบ้านได้ ทำให้แรงงานและครอบครัวมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ถึงแม้ว่าจะประสบปัญหาเกี่ยวกับมาตรการการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสของหน่วยงานด้านสาธารณสุขของแต่ละประเทศ ซึ่งทำให้แรงงานข้ามชาติและครอบครัวมีความมั่นคงในชีวิตมากขึ้น เปลี่ยนแปลงวิกฤตเป็นโอกาส และประเทศต้นทางก็ได้รับประโยชน์หลายประการ รวมถึงรายได้เข้าประเทศ และช่วยบรรเทาความยากจน ภาวะการว่างงานที่ลดลง และการโอนถ่ายทักษะและเทคโนโลยีต่างๆ ด้วย

ส่วนในด้านลบพบว่า แรงงานข้ามชาติหรือแรงงานอพยพมีความเสี่ยงต่อการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา หรือ โควิด-19 มากขึ้น ในขณะเดียวกันกลุ่มแรงงานข้ามชาติหรือแรงงานอพยพอาจจะส่งผลกระทบทำให้ประเทศต้นทางต้องสูญเสียจำนวนแรงงานไป ซึ่งบ่อยครั้งแรงงานส่วนที่เสียไปให้กับประเทศอื่นๆ ก็จะเป็นแรงงานในวัยหนุ่มสาว ซึ่งแต่ละประเทศจะต้องสูญเสียรายได้จากภาษี และสูญเสียผลผลิตประชาชาติที่ควรจะได้จากแรงงานกลุ่มนี้

สำหรับกลุ่มแรงงานมีทักษะเฉพาะทางวิชาชีพ หรือความสามารถพิเศษ ในส่วนใหญ่นั้น มักจะมีอำนาจต่อรอง และมักได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และได้รับความคุ้มครองสิทธิ มากกว่าเมื่อเทียบกับกลุ่มแรงงานข้ามชาติหรือแรงงานอพยพ ซึ่งมีลักษณะการทำงานที่ในทักษะต่ำกว่า ดังนั้น



กลุ่มแรงงานข้ามชาติ หรือ แรงงานอพยพไร้ฝีมือ มักจะไม่ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ตลอดจนไม่ได้รับความคุ้มครองเท่ากับกลุ่มแรกที่มีทักษะ

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่ากลุ่มแรงงานอพยพ จึงอยู่ในสภาพที่เสียเปรียบมากกว่า เพราะมักทำงานอยู่ในภาคการทำงานที่อยู่ชายขอบ การคุ้มครองของกฎหมาย แรงงานข้ามชาติ หรือ แรงงานอพยพที่มีฝีมือต่ำหรือกึ่งฝีมือ ซึ่งเป็นแรงงานกลุ่มที่ใหญ่ที่สุดในหมู่ แรงงานข้ามชาติ หรือแรงงานอพยพ ก็มักประสบปัญหานานัปการในการเดินทางเข้ามาทำงาน และแม้เมื่ออยู่ในประเทศปลายทางแล้ว ก็ยังประสบปัญหาถูกเอารัดเอาเปรียบ เพราะวาระระดับการศึกษาที่ต่ำ ขนชาติหรือชาติพันธุ์ เพศ สถานะการทำงาน หรือสถานะแรงงานข้ามชาติ หรือแรงงานอพยพของตนและยังเสี่ยงต่อความปลอดภัยในด้านสุขภาพกาย จิต อารมณ์และสังคม จากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา หรือ โควิด-19 อีกด้วย

กล่าวโดยสรุปแล้วแรงงานกลุ่ม นี้จึงมีความเสี่ยงต่อการถูกเลือกปฏิบัติ การถูกแสวงหาประโยชน์ และการถูกกระทำ มากกว่าแรงงานที่มีทักษะ ในประเทศปลายทาง แรงงานข้ามชาติ หรือ แรงงานอพยพก็มักจะถูกละเว้นไม่ให้ความคุ้มครองสิทธิ และประโยชน์อื่นที่พลเมืองของประเทศนั้นๆ ได้รับ

ดังนั้นเพื่อให้เป็นการปฏิบัติตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน อนุสนธิสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานข้ามชาติ แรงงานอพยพ กติกาสากลระหว่างประเทศ พิธีสารที่เกี่ยวกับแรงงานระหว่างประเทศ รวมไปถึงมาตรฐานแรงงานสากลระหว่างประเทศ ดังที่ผู้เขียนได้กล่าวรายละเอียดไว้ข้างต้น ประเทศที่รับแรงงานข้ามชาติ หรือแรงงานอพยพไปทำงานจะต้องพิจารณาทั้งข้อดี ข้อเสีย ของการย้ายถิ่นฐาน การจ้างงานแรงงานอพยพ ผู้จ้างงานและประเทศได้รับประโยชน์ทางเศรษฐกิจจากแรงงานข้ามชาติ หรือแรงงานอพยพเหล่านี้

แต่อย่างไรก็ดี การบริหารจัดการให้แรงงานข้ามชาติ หรือ แรงงานอพยพ เข้ามาทำงานอย่างมีระบบจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรจำนวนมาก ซึ่งในบางครั้ง ประเทศปลายทางก็อาจลังเลที่จะจัดสรรให้ เช่น มีบ่อยครั้งที่แรงงานข้ามชาติ หรือแรงงานอพยพ มักจะประสบปัญหา ไม่สามารถเข้าถึงบริการของภาครัฐไม่ว่าจะเป็น ด้านการศึกษา ด้านที่อยู่อาศัย หรือ บริการสาธารณสุข ของประเทศปลายทางได้ หรือในบางครั้ง แรงงานข้ามชาติ หรือแรงงานอพยพบางกลุ่ม ก็ไม่สามารถเข้าถึงบริการใดๆได้เลยก็มี

นอกจากนั้น แม้ว่าจะไม่มีหลักฐานเพียงพอ ต่อคำกล่าวอ้างที่ว่า แรงงานต่างด้าว แรงงานข้ามชาติหรือ แรงงานอพยพ หรือจะเรียกชื่ออย่างไรก็ตาม มาแย่งงานของพลเมืองในประเทศนั้น แต่คนทั่วไปในประเทศส่วนใหญ่ ก็ยังคงมีความรู้สึกต่อต้านอย่างรุนแรง ต่อแรงงานข้ามชาติ หรือแรงงานอพยพ อยู่ ซึ่งทำให้ไม่สามารถเกิดการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมต่อแรงงานข้ามชาติ หรือแรงงานอพยพในประเทศปลายทางได้อย่างเท่าเทียมกันตามหลักของสิทธิมนุษยชนที่พึงมี

อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่า จะประสบปัญหาต่าง ๆ นานาดังที่กล่าวมานั้น แรงงานย้ายถิ่น แรงงานข้ามชาติ หรือแรงงานอพยพ จำนวนมากก็ยังคงตัดสินใจ ยอมที่จะเสี่ยง หางานทำ ในต่างประเทศ เพื่ออนาคตที่พวกเขาเหล่านั้น คิดว่าดีกว่าที่จะไม่มีงานทำหรือต้องผจญกับปัญหาการอดอยาก ขาดความมั่นคงในคุณภาพชีวิต ในประเทศของตน ดังนั้น รัฐบาลของทั้งประเทศต้นทางและปลายทาง จำเป็นต้องรับมือกับการย้ายถิ่นฐานแรงงาน หรือ แรงงานอพยพ ที่ดูเหมือนจะไม่หยุดยั้ง และจะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ตลอดจนดูแลเรื่องประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับมาตรการการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา หรือ โควิด-19 ให้ทั่วถึง และคุ้มครองสวัสดิภาพแรงงานข้ามชาติหรือแรงงานอพยพในฐานะที่เป็น



ทรัพยากรสำคัญของการพัฒนาประเทศ ด้วยเหตุนี้เองจึงควรจะมีการลงทุนร่วมกันในระดับองค์กรนานาชาติ ทั้งทุนทรัพยากร ทุนมนุษย์ เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการที่เหมาะสมสำหรับการย้ายถิ่นฐานแรงงาน แรงงานอพยพ เพื่อหยุดยั้งการเดินทางเข้ามาทำงานโดยผิดกฎหมาย และรวมไปถึงการป้องกันการค้ามนุษย์ด้วย ดังนั้น การป้องกันการกระทำผิดที่เกิดขึ้น จึงเป็นมาตรการที่เป็นเหตุ เป็นผล และประหยัดต้นทุน มากกว่าการมาแก้ไขที่ปลายเหตุในภายหลัง

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1. สมัชชาใหญ่ขององค์กร

สหประชาชาติ (The general Assembly of The United Nations) ควรที่จะมีมติในการดำเนินการกำหนดมาตรการหรือบทลงโทษทางกฎหมายที่เข้มงวดจริงจังกับรัฐหรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่ได้ทิ้งลงนามให้สัตยาบันเข้าเป็นภาคีสมาชิกแก่ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน อนุสัญญาาระหว่าง

ประเทศ กติกาสากลระหว่างประเทศ รวมถึงพิธีสารที่เกี่ยวข้องแล้ว แต่ไม่ได้ปฏิบัติตาม หรือเลือกปฏิบัติตลอดจนการละเมิดหลักสิทธิมนุษยชน กับกลุ่มแรงงานอพยพ ทั้งความเป็น เพศ เชื้อชาติ ภูมิหลังชาติกำเนิด ความเชื่อทางวัฒนธรรม ที่มีความแตกต่างกันอย่างจริงจัง และองค์การอนามัยโลกจำเป็นต้องควบคุมและมีมาตรการในการช่วยเหลือด้านสุขภาพสำหรับแรงงานอพยพอย่างเท่าเทียม

2. องค์กรหรือหน่วยงานที่มีบทบาทใน

การทำงานเกี่ยวข้องกับกลุ่มแรงงานอพยพ เช่น องค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO องค์การยูนิเซฟ หรือ UNICEF สำนักงานข้าหลวงใหญ่ผู้ลี้ภัยแห่งสหประชาชาติ หรือ UNHCR ควรสนับสนุนเครือข่ายความมีอกันในทุกภูมิภาคของโลกตลอดจนเอื้อให้เกิดการทำงานแบบหุ้นส่วนและร่วมมือกันอย่างเป็นรูปธรรม

บรรณานุกรม

- คณะกรรมการอำนวยการระหว่างประเทศเพื่อรณรงค์การให้สัตยาบันอนุสัญญาสิทธิผู้ย้ายถิ่น. (ม.ป.ป.). *คู่มือการให้สัตยาบันอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติและสมาชิกในครอบครัว*. สืบค้น 24 มีนาคม 2564. จาก www.migrantsrights.org.
- จตุรงค์ บุณยรัตนสุนทร. (2563). *อนุสัญญาาระหว่างประเทศ มาตรฐานสากล การคุ้มครองทางสังคมในอาเซียน*. (เอกสารประกอบการสอน). สมุทรปราการ: คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- จตุรงค์ บุณยรัตนสุนทร. (2563). *วิกฤตการณ์ของโลก ในศตวรรษที่ 21*. (เอกสารประกอบการสอน). สมุทรปราการ: คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- สภาวิชาชีพไทย. (2564). *รายงานความคิดเห็นของชุมชนแรงงานข้ามชาติประเทศไทย เดือน มกราคม พ.ศ. 2564*. สืบค้น 24 มีนาคม 2564. จาก https://communityengagementhub.org/wp-content/uploads/sites/2/2021/03/TH_Brief-on-migrant-workers-in-Thailand-TRCS-IFRC-March_2021_Final.pdf.



- สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ. (2550). *มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ว่าด้วยสิทธิแรงงานข้ามชาติ แนวทางสำหรับผู้กำหนดนโยบาย และผู้ปฏิบัติในเอเชียแปซิฟิก*. พิมพ์ครั้งที่ 1 พ.ศ.2551 : ออกแบบปกและจัดหน้าโดย Asia Document Bureau Ltd. กรุงเทพฯ.
- สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศประจำอนุภูมิภาคเอเชียตะวันออก. (ม.ป.ป.) *องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ไอแอลโอ)*.
- องค์การแรงงานระหว่างประเทศ(ILO). (2560). *หลักการทั่วไปและแนวทางปฏิบัติการเพื่อการจัดการงานที่เป็นธรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 1 พ.ศ.2560. กรุงเทพฯ
- อัครพงษ์ เพ็ชรพูล. (2560). *สังคมโลก* (เอกสารประกอบการเรียนการสอน).
- พิษณุโลก: กลุ่มรายวิชาศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- รายการอ้างอิงเว็บไซต์ <https://ngthai.com/travel/> เข้าสืบค้นข้อมูลระหว่างวันที่ 9 เมษายน 2563



วรรณกรรมเจ้าของรายน่อยกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษา คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

อ.ดร.กฤตวรรณ สาหร่าย

Received 26th April, 2022Revised 28th April, 2022Accepted 29th April, 2022

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการใช้วรรณกรรมเจ้าของรายน่อยสำหรับการพัฒนาการเรียนการสอนของนักศึกษาและส่งเสริมให้นักศึกษาใช้คุณธรรมจริยธรรมในการดำเนินชีวิต การเรียนการสอนในรายวิชา SW 3143 เทคนิคการสังคมสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ระยะเวลา 1 ภาคการศึกษา (4 เดือน) เก็บข้อมูลจากนักศึกษา ชั้นปีที่ 3 จำนวน 49 คน เป็นเพศชาย จำนวน 7 คน และเพศหญิง จำนวน 42 คน อายุระหว่าง 20-23 ปี เครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม คือ การใช้วรรณกรรมเจ้าของรายน่อยในการเรียนการสอนควบคู่กับกิจกรรมต่างๆ อาทิ กิจกรรมที่ 1 จินตนาการ, กิจกรรมที่ 2 กล้อง, กิจกรรมที่ 3 สมุดบันทึกความดี, กิจกรรมที่ 4 ระบุความรู้สึก, กิจกรรมที่ 5 ไม่เล่าเรื่อง, กิจกรรมที่ 6 ภูเขาน้ำแข็งของแซทเทียร์, กิจกรรมที่ 7 การบำบัดกระบวนการคิดและพฤติกรรม, กิจกรรมที่ 8 การดูแลผู้ป่วยระยะสุดท้าย, กิจกรรมที่ 9 การเล่นบำบัด และกิจกรรมที่ 10 ดนตรีบำบัด กิจกรรมทั้งหมดสอดแทรกในแต่ละช่วงของวรรณกรรมเจ้าของรายน่อย

ผลการศึกษา พบว่า ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการใช้อรรถนิพนธ์เจ้าของรายน่อยในการเรียนการสอน 4.61 อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยข้อคิดหรือแนวคิดคุณธรรมจริยธรรมเพื่อนำไปใช้ชีวิต 4.59 อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยคะแนนคุณธรรมจริยธรรม 3.70 อยู่ในระดับมาก นักศึกษาได้เกรด A ร้อยละ 14.28, เกรด B+ ร้อยละ 22.45, เกรด B ร้อยละ 34.70, เกรด C+ ร้อยละ 22.45 และ เกรด C ร้อยละ 6.12) นักศึกษาส่วนใหญ่มีผลการเรียนอยู่ในระดับดี และเข้าชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอ ร้อยละ 90

จากผลการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการเรียนการสอนในยุคศตวรรษที่ 21 ว่า ครูควรมีกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย มีนวัตกรรมใหม่ด้านการศึกษา เพื่อเอื้อประโยชน์ให้นักศึกษามีการพัฒนาตนเองและสามารถดึงศักยภาพของตนเองออกมาได้ โดยเน้นให้นักศึกษาเกิดกระบวนการคิด วิเคราะห์ แก้ไขปัญหาด้วยตนเอง พร้อมทั้งปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมเพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองต่อไป

คำสำคัญ : วรรณกรรมเจ้าของรายน่อย, การพัฒนาคุณธรรม, การพัฒนาจริยธรรม, การเรียนการสอนในยุคศตวรรษที่ 21

The Little Prince with the moral and ethical development of students in Faculty of Social Work and Social Welfare, Huachiew Chalermprakiet University

By Kittawan Sarai*

Abstract

This study aims to investigate the use of literature, the use of literature, The Little Prince, for the development of teaching students and encourage students to use morality in their lives. I taught the course SW 3143: Social Work Techniques for Children and Youth for one semester (four months) to collect data from 49 of the students. Seven were males and 42 were females, aged between 20 and 23 years. The tools used in the development of ethics by the Little Prince in teaching, together with various activities, include the following activities: 1) the imagination, 2) the box, 3) the merit notebook 4) Recognize feelings, 5) Tree storytelling 6) Satir Model iceberg, 7) cognitive behavior therapy (CBT), 8) palliative care, 9) play therapy, and 10) music therapy

The study found that the average satisfaction of students to the literature little prince in teaching at the highest level is 4.61. The moral arguments or ideas to bring to life at the highest level is 4.59. The mean level of 3.70 at the high level of ethics. Results of the study (A = 14.28%, B += 22.45%, B = 34.70%, C+ = 22.45% and C = 6.12%), Most of the students attend classes regularly at the average 90%.

Based on the findings, the researcher has a suggestion for teaching in the 21st century: teachers should have a variety of teaching activities and new innovations in education to facilitate students' self-development and be able to draw out their own potential by focusing on students to create a process of thinking, analyzing, and solving problems by themselves, as well as instill morals and ethics for further self-development.

Keywords: The literature little prince, Moral Development, Ethical Development, Teaching in the 21st Century



บทนำ

ประเทศไทยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกช่วงวัยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความพร้อมทั้งด้านร่างกายที่สมบูรณ์ แข็งแรง มีสติปัญญาที่รอบรู้ และมีจิตใจที่สำนึกในคุณธรรม จริยธรรม มีความเพียร มีโอกาสและสามารถเรียนรู้ตลอดชีวิต ควบคู่กับการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในสังคมและสถาบันทางสังคมให้เข้มแข็งและเอื้อต่อการพัฒนาคน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2555 : ข) วิกฤตปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรมเป็นความเสี่ยงเพราะมีความถดถอยในการใช้ความรุนแรงแก้ปัญหามากขึ้น ทั้งปัญหาในระดับครอบครัว และปัญหาความคิดเห็นแตกต่างทางการเมือง นอกจากนี้ กระแสวัฒนธรรมเสมือนจริงที่แพร่เข้ามาผ่านโลกโซเชียล มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและวิจาร์ณญาณในการเลือกรับ-ปรับ-ใช้วัฒนธรรม ส่งผลให้ค่านิยมไทยมีการปรับเปลี่ยนไปตามวัฒนธรรมที่รับมา เด็กและเยาวชนที่ยังไม่มีภูมิคุ้มกันที่ดีพอ หรือขาดการใช้วิจาร์ณญาณกลั่นกรอง จะเสี่ยงต่อการรับวัฒนธรรมที่ไม่ดีงามมาใช้ได้ง่าย มีการใช้ประโยชน์จากวัฒนธรรมเสมือนจริงในเชิงของการสร้างปัญหามากกว่าเชิงสร้างสรรค์ ทำให้ความสัมพันธ์กับคนรอบข้างลดลง สร้างพื้นที่ส่วนตัวมากขึ้น นำไปสู่ความแตกแยกในครอบครัว การมีส่วนร่วมในสังคมลดลงและเกิดความเสื่อมถอยทางคุณธรรมและจริยธรรม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2555: 42) การมีคุณธรรมเป็นพื้นฐานที่จะทำให้นักศึกษามีภูมิคุ้มกันตนเองต่อการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลก รวมทั้งความเสื่อมถอยทางคุณธรรมและจริยธรรม เนื่องจากถ้านักศึกษามีคุณธรรม จริยธรรมต่อตนเองและผู้อื่นก็จะทำให้กลายเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว รู้จักหน้าที่ของตนเอง และมีจิตสำนึกต่อส่วนร่วม ทำคุณประโยชน์ให้กับ

ประเทศ นายแพทย์ประเวศ วะสี ได้กล่าวว่า จริยธรรม คือ การสะท้อนคุณธรรมที่เกี่ยวข้องกับความถูกต้องดีงาม ความซื่อสัตย์เป็นหนึ่งในคุณธรรมพื้นฐานซึ่งแสดงออกมาเป็นจริยธรรมและถ่ายทอดสู่พฤติกรรมทั้งกาย วาจา ใจ อย่างเหมาะสมถูกต้อง ตรงต่อความจริงทั้งต่อตนเองและองค์กรที่สังกัด (ชุตติยา กรรณสูตและคณะ. 2548:11) การพัฒนาความซื่อสัตย์จึงเป็นแนวทางที่จะนำไปสู่การมีคุณธรรม จริยธรรมอันดีของคนในสังคม นางลักษณ์ วิรัชชัย, ศจีมาจ ฌ วิเชียร และพิศสมัย อรทัย (2551: 7) ได้กล่าวถึงแนวคิดการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของมนุษย์ของเพียเจต์ว่าการพัฒนาจริยธรรมของบุคคลมีความสัมพันธ์กับความคิดความเข้าใจของคนนั้นซึ่งมีการพัฒนาตามลำดับขั้นความคิด ความเข้าใจ เป็นผลจากการปรับระบบความคิดหรือปรับด้วยการรับประสบการณ์อื่นมาปรับใช้ เพียเจต์ได้พบว่าความสามารถในการทำความเข้าใจกฎเกณฑ์และความถูกต้องของการกระทำจะขึ้นอยู่กับวุฒิภาวะทางสมอง และสติปัญญาของผู้เรียนจึงแบ่งการพัฒนาการทางจริยธรรมเป็น 2 ขั้นตอน คือ การมีจริยธรรมโดยการบังคับ เช่น การเชื่อฟังคำสั่งสอน การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ และการมีจริยธรรมด้วยตนเองเป็นการเข้าใจเหตุผลและเข้าใจในเรื่อนามธรรมมากขึ้น ดังนั้นการจะทำให้ นักศึกษามีภูมิคุ้มกันตนเองต่อการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลก รวมทั้งความเสื่อมถอยทางคุณธรรมและจริยธรรม จำเป็นต้องมีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่นก็จะ เป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว รู้จักหน้าที่ของตนเอง และมีจิตสำนึกต่อส่วนร่วม ทำคุณประโยชน์ให้กับประเทศสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงรัตน์ วาห์สะ (2555: 660) พบว่า การเห็นคุณค่าของความซื่อสัตย์ การควบคุมตนเองและการได้รับการส่งเสริมความซื่อสัตย์จากโรงเรียนสามารถทำนายพฤติกรรมความซื่อสัตย์ ร้อยละ 34.3



นักศึกษาระดับอุดมศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของคนรุ่นใหม่ซึ่งกำลังสำคัญของประเทศชาติที่จะพัฒนาประเทศต่อไปในอนาคต ความเสื่อมถอยของคุณธรรมและจริยธรรมทำให้วัยรุ่นมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมนำไปสู่ปัญหาอาชญากรรมต่าง ๆ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ เป็นสถาบันการศึกษาหนึ่งที่ผลิตบัณฑิตเพื่อรับใช้สังคม อัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยและคณะสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการสังคม คือ การผลิตบัณฑิตที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านคุณธรรม 6 ประการ คือ ขยัน อดทน ประหยัด เมตตา ซื่อสัตย์ กตัญญู การใช้ชีวิตโดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเรียนรู้เพื่อรับใช้สังคม (เอกสารหลักสูตรสังคมสงเคราะห์ศาสตร์บัณฑิต ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2555 (มคอ.2) มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. 2555: 51)

คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และสวัสดิการสังคม ได้ตระหนักถึงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ผู้วิจัยจึงทำวิจัยในชั้นเรียนโดย การใช้วรรณกรรมเจ้าชายน้อยเพื่อการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษาคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ผู้วิจัยเลือกใช้วรรณกรรมเจ้าชายน้อยเนื่องจากเนื้อหาของวรรณกรรมมีความสอดคล้องกับการเรียนการสอนทางสังคมสงเคราะห์ ได้แก่ การเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล การเข้าใจอารมณ์ ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น เกิดกระบวนการคิดวิเคราะห์ เข้าใจความหมายของมิตรภาพและความรัก เรียนรู้บทบาทหน้าที่ ความซื่อสัตย์ การทำสิ่งที่ดี และสัจธรรมของชีวิตซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้เรียนเข้าใจกลุ่มเป้าหมายมากขึ้นในการปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์ พร้อมทั้งส่งเสริมให้นักศึกษาใช้คุณธรรมจริยธรรมในการดำเนินชีวิต การประกอบอาชีพสุจริต มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ และเป็นนักสังคมสงเคราะห์ที่ดีในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้วรรณกรรมเจ้าชายน้อยกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษา
2. เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาใช้คุณธรรมจริยธรรมในการดำเนินชีวิต

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นวิจัยในชั้นเรียน ประกอบด้วยการศึกษาเอกสารงานวิจัย (Documentary Research) ในประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในการเรียนการสอน วิธีการสอนในรูปแบบต่าง ๆ การใช้วรรณกรรมในการเรียนการสอน เป็นการศึกษาโดยใช้วรรณกรรมเจ้าชายน้อยเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษาควบคู่กับสอดแทรกกิจกรรมต่าง ๆ (10 กิจกรรม) ในการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาชั้นปีที่ 3 สาขาครอบครัวและเด็ก ในรายวิชา SW 3143 เทคนิคการสังคมสงเคราะห์เด็กและเยาวชน หลักสูตรสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ จำนวน 49 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามในการสำรวจข้อมูลส่วนบุคคลและใช้วรรณกรรมเจ้าชายน้อยในการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมควบคู่กับกิจกรรมต่าง ๆ พร้อมแบบประเมินผลการให้คะแนนการเรียนการสอนในแต่ละกิจกรรม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

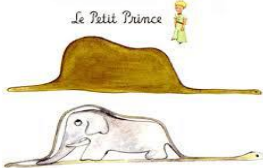
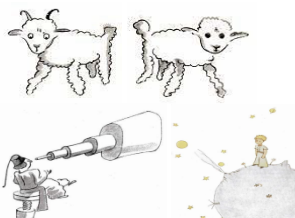
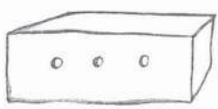
ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ผลการเรียน (เกรดเฉลี่ย) บุคคลที่สนับสนุนการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ความเพียงพอของ



เงินสนับสนุนกับค่าใช้จ่าย ปัญหาครอบครัว ปัญหา
ในการเรียนที่พบมากที่สุด ความต้องการด้านการ
เรียนการสอนมากที่สุด และความต้องการด้านรูปแบบ
กิจกรรมที่ใช้ในการเรียนการสอนมากที่สุด

ส่วนที่ 2 การใช้วรรณกรรมเจ้าชายน้อยใน
การเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม
ควบคู่กับกิจกรรมต่าง ๆ พร้อมแบบประเมินผลการ
ให้คะแนนการเรียนการสอนในแต่ละกิจกรรม
ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การใช้วรรณกรรมเจ้าชายน้อยกับกิจกรรมต่าง ๆ ในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักศึกษา

วรรณกรรม เจ้าชายน้อย	รายละเอียด/เนื้อหา	กิจกรรมสอดแทรกในชั้น เรียน	สิ่งที่ได้รับ	คะแนน (1-10)
บทที่ 1	ภาพงูเหลือมกำลังย่อยช้าง 	จินตนาการ 	เรียนรู้เข้าใจมุมมอง ความแตกต่างระหว่าง บุคคล	
บทที่ 2-4	เจ้าชายน้อยต้องการให้วาดรูป แกะและเล่าความเป็นมาของ ดวงดาว 	กล่อง 	ทำให้เกิดเรียนรู้ ความรู้สึกรู้ คิด และ ความปรารถนาของผู้อื่น	
บทที่ 5	หน้าที่ของเจ้าชายน้อยในการ ดูแลดวงดาว	สมุดบันทึกความดี/การ เพาะความหวัง	เรียนรู้การทำหน้าที่ของ ตนเอง ความซื่อสัตย์ และการทำสิ่งดี ๆ เพื่อ ผู้อื่น	

												
บทที่ 6-9	เจ้าชายน้อย อดทน รอคอย และวิเคราะห์ความรู้สึกของตนเองที่มีต่อดอกกุหลาบ  	ระบุความรู้สึก Identify feeling	เพื่อให้เข้าใจความคิด อารมณ์ ความรู้สึกของ ตนเอง (วิเคราะห์ตนเอง)									
บทที่ 10-20	เจ้าชายน้อยเดินทางไปยังดวงดาวต่าง ๆ พบกับผู้คนและสิ่งต่าง ๆ มากมายในแต่ละดวงดาว  	ไม้เล่าเรื่อง  <table><tr><td>เรื่องย่อ</td><td>วิธีเล่น</td><td>ปัจจุบัน</td><td>อนาคต</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>	เรื่องย่อ	วิธีเล่น	ปัจจุบัน	อนาคต					เรียนรู้และเข้าใจตนเอง ผ่านประสบการณ์ชีวิต ของตนเองและผู้อื่น	
เรื่องย่อ	วิธีเล่น	ปัจจุบัน	อนาคต									



บทที่ 21	เจ้าชายน้อยพบสุนัขจิ้งจอก	ภูเขาน้ำแข็งของแซทเทียร์ ดูภาพยนตร์เจ้าชายน้อย	เข้าใจความหมายของคำว่ารักและมิตรภาพ “สิ่งสำคัญไม่สามารถมองเห็นได้ด้วยตาแต่ต้องรับรู้ด้วยใจ”	



		FIGURE 1 The Personal Iceberg Metaphor		
บทที่ 22-25	เจ้าชายน้อยเรียนรู้และเข้าใจชีวิต	กระบวนการบำบัด ความคิดและพฤติกรรม (Cognitive Behavioral Therapy (CBT))	เรียนรู้การวิเคราะห์ ตนเองและผู้อื่นทั้งโลก ภายในและโลกภายนอก เพื่อการปรับเปลี่ยน กระบวนการคิด อารมณ์ พฤติกรรมในเชิงบวก ทำ ความดี รู้จักหน้าที่ เข้าใจผู้อื่น ฯลฯ	
บทที่ 26	การจากไปของเจ้าชายน้อย	การดูแลผู้ป่วยระยะ สุดท้าย	เข้าใจสัจธรรมของชีวิต ความสุข ความรัก ความ ต้องการ ความปรารถนา คุณค่าของชีวิต	
บทที่ 27	การระลึกถึงเจ้าชายน้อย	การเล่นบำบัดและดนตรี บำบัด (เล่นนิทาน ละคร หุ่นมือ)	ทำให้เกิดการผ่อนคลาย สนุกสนาน ระลึกถึง บุคคลสำคัญในชีวิตและ ถอดบทเรียนการเรียนรู้ ร่วมกัน	



ผลการศึกษา

ผลการศึกษาการใช้วรรณกรรมเจ้าชายน้อยควบคู่กับกิจกรรมต่าง ๆ ในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 3 จำนวน 49 คน เป็นเพศชาย จำนวน 7 คน และเพศหญิง จำนวน 42 คน อายุระหว่าง 20-23 ปี (ค่าเฉลี่ยอายุ 20.90 ปี ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.848) ผลการเรียนรู้ส่วนใหญ่ได้เกรดเฉลี่ย 2.01-3.00 คิดเป็นร้อยละ 73.5 รองลงมา คือ เกรดเฉลี่ย 3.01-4.00 คิดเป็นร้อยละ 18.4 เกรดเฉลี่ย 1.50-2.00 คิดเป็นร้อยละ 8.1 ได้รับเงินในการสนับสนุนในการศึกษาจากบิดามารดา คิดเป็นร้อยละ 89.8 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,000-10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 49.0 เงินสนับสนุนเพียงพอกับค่าใช้จ่าย คิดเป็นร้อยละ 44.9 ไม่มีปัญหาครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 83.7 มีปัญหาครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 16.3

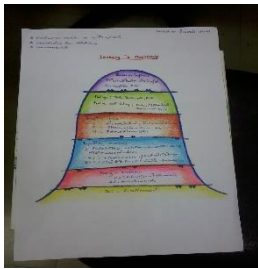
ปัญหาในการเรียนที่พบมากที่สุด คือ ไม่มีความรู้ความเข้าใจเพียงพอ คิดเป็นร้อยละ 34.7 รองลงมาไม่รู้จะเริ่มจากอะไร คิดเป็นร้อยละ 32.7 ขาดทักษะการปฏิบัติงาน 22.4 และไม่มีประสบการณ์ คิดเป็นร้อยละ 10.2 เมื่อมีปัญหาปรึกษาบิดามารดา คิดเป็นร้อยละ 38.8 รองลงมาเพื่อน ร้อยละ 26.5 ความต้องการด้านการเรียนการสอนมากที่สุด คือ เทคนิคการปฏิบัติงานต่าง ๆ คิดเป็นร้อยละ 51.0 รองลงมาคือ กระบวนการคิด การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ คิดเป็นร้อยละ 34.7 กระบวนการ/วิธีการทางสังคมสงเคราะห์ คิดเป็นร้อยละ

12.2 และการเขียนรายงานทางวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 2.0 ความต้องการรูปแบบกิจกรรมที่ใช้ในการเรียนการสอนมากที่สุด คือ เทคนิคการปฏิบัติงานต่าง ๆ คิดเป็นร้อยละ 42.9 รองลงมาการฝึกปฏิบัติจริง/บทบาทสมมติ คิดเป็นร้อยละ 26.5 การใช้เครื่องมือการเรียนการสอนที่หลากหลาย คิดเป็นร้อยละ 24.5 และโครงการ/เทคโนโลยีสารสนเทศนวัตกรรมใหม่ และบรรยายเนื้อหาสาระ คิดเป็นร้อยละ 2.0 ทุกกิจกรรม

การประเมินผลความพึงพอใจในภาพรวมของการใช้วรรณกรรมเจ้าชายน้อยควบคู่กับการใช้กิจกรรมต่าง ๆ ในการเรียนการสอน พบว่า ค่าเฉลี่ย 4.61 อยู่ในระดับมากที่สุด แนวคิดคุณธรรมจริยธรรมเพื่อนำไปใช้ชีวิต ค่าเฉลี่ย 4.59 อยู่ในระดับมากที่สุด คะแนนคุณธรรมจริยธรรม ค่าเฉลี่ย 3.70 อยู่ในระดับมาก ผลการเรียนรู้วิชา SW 3143 เทคนิคการสังคมสงเคราะห์เด็กและเยาวชน นักศึกษาได้เกรด A ร้อยละ 14.28, เกรด B+ ร้อยละ 22.45, เกรด B ร้อยละ 34.70, เกรด C+ ร้อยละ 22.45 และ เกรด C ร้อยละ 6.12) นักศึกษาส่วนใหญ่มีผลการเรียนอยู่ในระดับดี และเข้าชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอ ร้อยละ 90

เมื่อพิจารณาการใช้วรรณกรรมเจ้าชายน้อยควบคู่กับกิจกรรมต่าง ๆ พบว่า กิจกรรมที่นักศึกษาชื่นชอบมากที่สุด เรียงตามลำดับตามบทต่าง ๆ ที่ได้จัดการเรียนการสอน มีดังนี้

ลำดับที่ 1 บทที่ 21 เจ้าชายน้อยพบสุนัขจิ้งจอก กิจกรรมภูเขาน้ำแข็งของแซทเทียร์ ค่าเฉลี่ย 8.67



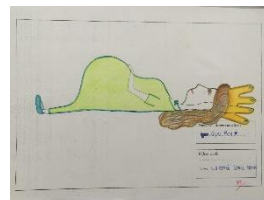
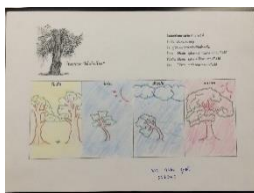
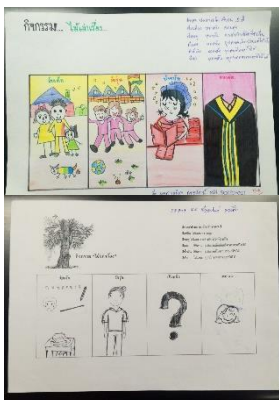
ลำดับที่ 5 บทที่ 27 การจากไปของเจ้าชาย
น้อย กิจกรรมการดูแลผู้ป่วยระยะสุดท้าย ค่าเฉลี่ย
8.08

ลำดับที่ 2 บทที่ 27 การระลึกถึงเจ้าชาย
น้อย กิจกรรมการเล่นบ๊อบบี้ดอลครุ่นมือ
ประกอบการเล่านิทานและดนตรีบำบัด ค่าเฉลี่ย
8.59



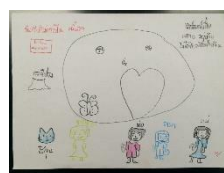
ลำดับที่ 6 บทที่ 1 ภาพงูเหลือมกำลังย่อย
ช้าง กิจกรรมจินตนาการ ค่าเฉลี่ย 8.00

ลำดับที่ 3 บทที่ 10-20 เจ้าชายน้อย
เดินทางไปยังดวงดาวต่าง ๆ กิจกรรมไม้เล่าเรื่อง
ค่าเฉลี่ย 8.49



ลำดับที่ 7 บทที่ 6-9 เจ้าชายน้อยวิเคราะห์
ความรู้สึกของตนเองที่มีต่ออกุหลาบ กิจกรรม
ระบุความรู้สึก ค่าเฉลี่ย 7.88

ลำดับที่ 4 บทที่ 22-25 เจ้าชายน้อยเรียนรู้
และเข้าใจชีวิต การบำบัดกระบวนการคิดและ
พฤติกรรม ค่าเฉลี่ย 8.39





ลำดับที่ 8 บทที่ 2-4 เจ้าชายน้อยต้องการ
ให้วาดรูปแกะ และเล่าความเป็นมาของดวงดาว
กิจกรรมกล่อง คำเฉลี่ย 7.78



ลำดับที่ 9 บทที่ 5 หน้าที่ของเจ้าชายน้อย
ในการดูแลดวงดาว กิจกรรมสมุดบันทึกความดี/
สมุดการเพาะความหวัง คำเฉลี่ย 7.27



นอกจากนี้มีการจัดกิจกรรมห้องเรียน
คุณธรรม 1 วัน “วันเจ้าชายน้อย” เพื่อถอดบทเรียน
การเรียนรู้ร่วมกันความรู้ทางวิชาการที่ได้รับ การ
เปลี่ยนแปลงภายในของตนเอง และคุณธรรม
จริยธรรมที่เกิดขึ้นในห้องเรียนและนอกห้องเรียน



สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

สังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย บางครั้งอาจทำให้ระบบ
การเรียนการสอนในปัจจุบันไม่ทันต่อการ
เปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เกิดขึ้น การเรียนรู้จาก
ครูผู้สอนซึ่งมีบทบาทเป็นผู้ให้ความรู้ เปลี่ยนเป็นทั้ง
ผู้สอนและผู้เอื้ออำนวยเพื่อให้เกิดบรรยากาศแห่ง
การเรียนรู้ในปัจจุบัน การศึกษาครั้งนี้ จึงมี
จุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาการเรียนรูปแบบใหม่ซึ่ง
สอดคล้องคุณธรรมจริยธรรม โดยการใช้วรรณกรรม
เจ้าชายน้อยควบคู่กับกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีความ
เชื่อมโยงและมีลำดับขั้นตอนในการสร้างบทเรียนแต่
ละครั้งเพื่อก่อให้เกิดประสบการณ์ต่าง ๆ อาทิ การ
ยอมรับความแตกต่างของผู้อื่น การเข้าใจถึงความ
ปรารถนาของตนเองและผู้อื่น การเข้าใจสัจธรรม
ของชีวิต การตระหนักถึงคนสำคัญในชีวิต การเข้าใจ
ความหมายของมิตรภาพและความรัก การรู้จัก
หน้าที่ของตนเอง เป็นต้น กิจกรรมต่าง ๆ ทำให้เกิด
การเรียนรู้ร่วมกัน หาทางออกร่วมกัน มีกระบวนการ
คิด การตัดสินใจที่ถูกต้อง ทำให้เกิดการพัฒนา
ตนเองทั้งภายในและภายนอก การพัฒนาตนเอง
ภายใน หมายถึง การเข้าใจตนเอง (ความคิด อารมณ์
ความรู้สึก และพฤติกรรม) สามารถวิเคราะห์ตนเอง
ได้รวมถึงทำให้เกิดการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม
ของตนเอง ส่วนภายนอก คือ การเข้าใจผู้อื่น ยอมรับ
ความแตกต่าง การเปลี่ยนแปลงทางสังคม มีจิตอาสา
 ฯลฯ

ดังนั้น ข้อเสนอแนะสำหรับการเรียนการ
สอนในยุคศตวรรษที่ 21 ครูควรมีกิจกรรมการเรียน
การสอนที่หลากหลาย มีนวัตกรรมใหม่ด้าน
การศึกษา เพื่อเอื้อประโยชน์ให้นักศึกษามีการ
พัฒนาตนเองและสามารถดึงศักยภาพของตนเอง
ออกมาได้ โดยเน้นให้นักศึกษาเกิดกระบวนการคิด



วิเคราะห์ แก้ไขปัญหาด้วยตนเอง พร้อมทั้งปลูกฝัง
คุณธรรมจริยธรรมเพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองต่อไป

บรรณานุกรม

- ชัตติยา กรรณสูต และคณะ. (2548) รายงานการวิจัยคุณธรรม พฤติกรรมความซื่อสัตย์ของคนไทย.
กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.).
- คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม. (2556). **คุณธรรมและจริยธรรม ไม่มีชา** **สังคมไทยจะ**
มีได้ต้องช่วยกัน. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเมือง สถาบัน
พระปกเกล้า.
- ดวงรัตน์วาทะ. (2555) ศึกษาพฤติกรรมความซื่อสัตย์ของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 ในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 จังหวัดนครปฐม.วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.
(สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน)นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นางลักษณ์ วิรัชชัย, ศจีมาจ ณ วิเชียร และพิศสมัย อรทัย. (2551) การสำรวจและสังเคราะห์ตัวบ่งชี้
คุณธรรมจริยธรรม. กรุงเทพฯ : ศูนย์คุณธรรม.
- ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม (ศูนย์คุณธรรม). (2550) การสังเคราะห์งานวิจัย
เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมของในประเทศไทยและต่างประเทศ. กรุงเทพฯ : ศูนย์คุณธรรม.
- สายฤดี วรกิจโกคาทร และคณะ. (2554) รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์คุณลักษณะและกระบวนการ
การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลัง
แผ่นดินเชิงคุณธรรม สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน).
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555) **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ**
สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559). กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน
คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.



ปัจจัยที่มีผลต่อระดับศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.)
จังหวัดสมุทรปราการ

จิตินาถ ภูมิถาวร¹อ.ดร.นุชนาฏ ยูธันเงาะ²Received 27th April, 2022Revised 28th April, 2022Accepted 29th April, 2022

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์การในศึกษา 2 ประการ คือ เพื่อศึกษาถึงระดับศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสมุทรปราการ และเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 286 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผลการศึกษาพบว่า อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีสถานภาพสมรส มีจำนวนสมาชิกในครอบครัว 4 – 6 คน มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา ประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไป รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท และมีระยะเวลาในการเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมฯ 2 – 5 ปี ภาพรวมของคุณลักษณะตามมาตรฐานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสมุทรปราการด้านจริยธรรม ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อยู่ในเกณฑ์ระดับปฏิบัติดีสม่ำเสมอ และด้านความรู้ ส่วนใหญ่มีความรู้อยู่ในระดับมาก ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ สถานภาพ จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมฯ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะให้มีฐานข้อมูลอาสาสมัครเพื่อจัดสวัสดิการที่เหมาะสม อบรมความรู้ จริยธรรมในการปฏิบัติงานแก่อาสาสมัครอย่างสม่ำเสมอและทั่วถึง กระตุ้นให้อาสาสมัครเข้ามามีส่วนร่วมในการช่วยเหลือและพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มเปราะบาง เพื่อส่งเสริมให้อาสาสมัครสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, ปัจจัยที่มีผลต่อศักยภาพอาสาสมัคร

¹ นักศึกษาหลักสูตรสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสวัสดิการสังคม

² อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และคณบดีคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และสวัสดิการสังคม

³ Student in Master of Social Work (Social Welfare Administration), Huachiew Chalermprakiet University



Factors Affecting the Potential of Social Development and Human Security Volunteers in Samut Prakan Province

Thitinat Bhumithavorn¹
Nuchthanart Yuhannogh²

Abstract

The objectives of this quantitative research were to study the capacity of Social Development and Human Security Volunteers (SDHSV) in Samut Prakan province, and to study the individual factors affecting the performance of SDHSV in Samut Prakan province. The research sample consisted of 286 SDHSV in Samut Prakan province, and the data collection method was questionnaires.

The results of the study show that the majority of SDHSV in Samut Prakan province are females, aged 51 years old and above, married with 4-6 family members, have received secondary school level education, do freelance work, have an average monthly income of less than 10,000 baht, and have been volunteering for 2-5 years. They have a high level of knowledge and consistently meet the standards of SDHSV in Samut Prakan province in terms of work ethics, abilities, skills, and motivation. Individual factors affecting the performance of SDHSV include marital status, number of family members, education level, and duration of SDHSV. The researchers' recommendations include having a database of volunteers to provide appropriate welfare, consistent training on knowledge and work ethics, and encouraging volunteers to take part in caring for and improving the quality of life of vulnerable people to further promote the effective working of SDHSV.

Keywords: Social Development and Human Security Volunteers (SDHSV), Factors Influencing Volunteer Potential



บทนำ

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) เป็นกระทรวงที่มีภารกิจด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีการจัดสวัสดิการสังคมให้กับประชาชน โดยใช้แนวทางและหลักการทางสังคมสงเคราะห์ เพื่อจัดสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับประชาชนทุกกลุ่ม โดยเฉพาะกลุ่มผู้ด้อยโอกาส ซึ่งปัจจุบันปัญหาทางสังคมมีสถิติการเพิ่มขึ้นทั้งในเชิงปริมาณ และรูปแบบที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากในอดีต ทำให้การแก้ไขปัญหาทำได้ยากมากขึ้น แต่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ก็ยังคงให้การช่วยเหลือและพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนทุกคนและกลุ่มเป้าหมายได้อย่างเต็มที่

แผนยุทธศาสตร์กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. 2560 – 2564 ได้มีการกำหนดกลยุทธ์ในยุทธศาสตร์ที่ 1 “สร้างภูมิคุ้มกันและส่งเสริมโอกาสทางสังคมบนฐานแห่งความพอเพียง” ให้สร้างและพัฒนากลไกในการสร้างความมั่นคงทางสังคมในระดับพื้นที่ เช่น สนับสนุนระบบสวัสดิการชุมชน การพัฒนากลไกในระดับชุมชน เสริมพลังอำนาจให้ท้องถิ่นให้จำแนกैयाวยาเฝ้าระวัง ดูแล ป้องกันกลุ่มเป้าหมาย สนับสนุนองค์ความรู้ให้ชุมชน เพื่อเป็นการสร้างกลไกการเฝ้าระวังในชุมชน พัฒนากลไกอาสาสมัครและปฏิบัติการเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน และมีการประสานความร่วมมือในการสร้างและขับเคลื่อนกลไกเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางสังคมในระดับพื้นที่ ส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการกำหนดทิศทางการพัฒนาและบริหารจัดการทรัพยากรในท้องถิ่น นอกจากนี้ยังมีกลยุทธ์ในยุทธศาสตร์ที่ 2 “เสริมสร้างประสิทธิภาพทางสังคม (เสริมพลังทางสังคม)” เพื่อให้เกิดกลไกขับเคลื่อนที่คนในสังคมเข้ามามีส่วนร่วม โดยเน้นการออกแบบ สร้าง ขยายและพัฒนาศักยภาพของเครือข่าย เพื่อพัฒนาระบบอาสาสมัคร

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้มีการจัดทำโครงการอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2546 โดยเป็นโครงการที่ดำเนินงานแบบจิตอาสา และไม่มีค่าตอบแทนในการร่วมปฏิบัติงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้ภาคประชาชนร่วมเป็นกลไกเชื่อมประสานการทำงานด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในพื้นที่หมู่บ้านหรือชุมชนให้ครอบคลุมทั่วถึง ไม่ว่าจะเป็นการเตือนภัยเฝ้าระวัง และแจ้งข่าวรายงานสถานการณ์ความเคลื่อนไหวด้านสังคม สืบหาของข้อมูลผู้ประสบปัญหาความเดือดร้อนและดำเนินการประสานงานองค์กร ชุมชน และหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาความเดือดร้อน ให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาเบื้องต้น นอกจากนี้ยังรวมถึงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาสังคม ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างเครือข่ายอาสาสมัคร การจัดสวัสดิการชุมชน และยังมีส่วนในการตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

กองกิจการอาสาสมัครและภาคประชาสังคม กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (2559) ได้มีการทำรายงานสรุปยอดอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) โดยข้อมูล ณ วันที่ 21 ตุลาคม 2559 มีจำนวนอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ทั้งหมด 83,540 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 58.83 ของอาสาสมัครทั้งหมดในสังกัดของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

จังหวัดสมุทรปราการมีประชากรตามทะเบียนราษฎรมากเป็นอันดับ 2 ของภาคกลาง รองจากกรุงเทพมหานคร เนื่องจากเป็นจังหวัดที่รองรับการขยายตัวจากกรุงเทพฯ ซึ่งทางจังหวัดสมุทรปราการ ได้มีการความร่วมมือกันระหว่างภา



เครือข่ายเพื่อให้การดูแล ช่วยเหลือประชาชนและกลุ่มเป้าหมายทางสังคมในพื้นที่ โดยอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ซึ่งเปรียบเสมือนกลไกในระดับพื้นที่ ในการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายในระดับชุมชน เพื่อให้ความช่วยเหลือเบื้องต้นได้อย่างรวดเร็วและทั่วถึง โดยทางจังหวัดสมุทรปราการได้มีการเปิดรับและแต่งตั้งอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ทั้งในระดับหมู่บ้าน ระดับตำบล ระดับอำเภอ และระดับจังหวัด ซึ่งในปัจจุบันมีจำนวนอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 998 คน (สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสมุทรปราการ ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2564)

ตารางที่ 1 จำนวนของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสมุทรปราการ

อำเภอ	หมู่/ชุมชน	จำนวนครัวเรือน	จำนวน อพม. (คน)
เมืองสมุทรปราการ	126	259,478	398
พระประแดง	186	88,572	193
บางพลี	83	166,938	225
บางบ่อ	74	50,734	77
พระสมุทรเจดีย์	42	67,499	70
บางเสาธง	38	60,687	35
รวม	549	693,908	998

ที่มา : สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสมุทรปราการ ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2564

เนื่องจากอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์แต่ละคนเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับในเบื้องต้นอยู่แล้ว เช่น บางคนเป็นผู้นำชุมชน เป็นอาสาสมัครงานในอื่น ๆ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด สมุทรปราการ ได้ตอบสนองต่อการกิจของกระทรวงการพัฒนาและความมั่นคงของมนุษย์ โดยมีการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนในพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของ

มนุษย์ในชุมชนของตนเอง แต่เนื่องด้วยระยะเวลาการเป็นอาสาสมัคร รวมถึงประสบการณ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานจริงที่แตกต่างกัน อาสาสมัครพัฒนาสังคมฯ บางคนมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญมาก แต่บางคนเพิ่งเข้ามาเป็นอาสาสมัครได้ไม่นาน ยังไม่มีความรู้ ทักษะและประสบการณ์มากพอ จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้มีระดับศักยภาพที่มากขึ้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อระดับศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และมีระดับศักยภาพที่แตกต่างกันอย่างไร โดยให้ความสนใจกับอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อจะได้นำข้อมูลมาทำการศึกษาและสามารถหาแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในพื้นที่ดังกล่าวได้อย่างเหมาะสม และเป็นแนวทางให้กับอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในพื้นที่อื่น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1) เพื่อศึกษาถึงระดับศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสมุทรปราการ

2) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสมุทรปราการ

3. สมมติฐานการวิจัย

1) ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสมุทรปราการ

1.1) เพศมีผลต่อระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

1.2) อายุมีผลต่อระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์



1.3) สถานภาพมีผลต่อระดับศักยภาพ
อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

1.4) จำนวนสมาชิกในครอบครัวมีผล
ต่อระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความ
มั่นคงของมนุษย์

1.5) ระดับการศึกษามีผลต่อระดับ
ศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของ
มนุษย์

1.6) อาชีพมีผลต่อระดับศักยภาพ
อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

1.7) รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีผลต่อระดับ
ศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของ
มนุษย์

1.8) ระยะเวลาในการเป็นอาสาสมัคร
ฯ มีผลต่อระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคม
และความมั่นคงของมนุษย์

4. ขอบเขตการวิจัย

4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับ
อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
โดยเฉพาะประเด็นการวัดระดับศักยภาพของ
อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
และปัจจัยที่มีผลต่อระดับศักยภาพอาสาสมัคร
พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เพื่อนำไปสู่
แนวทางการพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนา
สังคมและความมั่นคงของมนุษย์

4.2 ขอบเขตด้านประชากร

ขอบเขตด้านประชากรที่ใช้ในการศึกษา
ครั้งนี้ คือ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคง
ของมนุษย์ จังหวัดสมุทรปราการ ที่ผ่านการอบรม
ของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของ
มนุษย์ จำนวน 998 คน

4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ทำการศึกษา

ขอบเขตด้านพื้นที่ทำการศึกษาครั้งนี้
มุ่งเน้นศึกษาเฉพาะในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ

5. นิยามศัพท์

**อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคง
ของมนุษย์ (อพม.)** หมายถึง บุคคลที่บรรลุนิติภาวะ
มีความสมัครใจและเสียสละเวลา เพื่อช่วยเหลือสังคม
และสนใจเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมในพื้นที่
หรือชุมชนของตนเอง โดยต้องผ่านกระบวนการการ
คัดเลือกและฝึกอบรมจากกระทรวงการพัฒนาสังคม
และความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสมุทรปราการ

**ศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและ
ความมั่นคงของมนุษย์** หมายถึง ความสามารถในการ
ปฏิบัติงานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคง
ของมนุษย์ จังหวัดสมุทรปราการ

**ระดับศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนา
สังคมและความมั่นคงของมนุษย์** หมายถึง การวัด
และกำหนดหรือบ่งบอกถึงระดับความสามารถที่
แตกต่างกันของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความ
มั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้
มาตรฐานและบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครพัฒนา
สังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ชี้เป้า – เฝ้าระวัง หมายถึง การสำรวจและ
รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มเป้าหมาย และผู้รับบริการ
การเฝ้าระวัง การส่งเสริมและแก้ไขปัญหาด้านสังคม
เบื้องต้น และการรายงานสถานการณ์ทางสังคมของ
ชุมชน

เชื่อมกลุ่มเดิม – เสริมสร้างกลุ่มใหม่
หมายถึง การประสาน การส่งต่อผู้รับบริการและการ
ให้ความร่วมมือและสนับสนุนการปฏิบัติงานตาม
ภารกิจของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความ
มั่นคงของมนุษย์

ร่วมใจทำแผนชุมชน หมายถึง การ
ผลักดันหรือกระตุ้นให้ชุมชนร่วมมือ ร่วมใจ ระดม
ความคิด เพื่อจัดทำแผนชุมชน โดยเฉพาะในส่วนที่
เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของ
มนุษย์ เช่น การจัดทำแผนสวัสดิการชุมชน



6. การทบทวนวรรณกรรม

คำว่าศักยภาพ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Potential” ตามความหมายของรูปแบบศัพท์ แปลว่า “ภาวะแฝง อำนาจ หรือคุณสมบัติที่แฝงอยู่ในสิ่งต่างๆอาจทำให้พัฒนาหรือทำให้ปรากฏเป็นสิ่งที่ประจักษ์ได้” (ราชบัณฑิตยสถาน, 2555) ซึ่งสอดคล้องกับอานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์ (2547) ที่ได้กล่าวเพิ่มเติมไว้ว่า ศักยภาพนั้น หมายถึง คุณลักษณะของบุคคล ซึ่งได้แก่ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติต่าง ๆ อันได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพ นอกจากนี้ซูซึ สมิทธิไกร (2552) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า ศักยภาพนั้นสามารถวัดได้และต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด รวมถึงสามารถจำแนกความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานสูงและบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำได้ โดยสรุปแล้ว ศักยภาพ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคล ได้แก่ความรู้ ทักษะ และคุณสมบัติต่าง ๆ อันได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพ ที่บุคคลได้รับมาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ หรือจากการฝึกฝน โดยถือเป็นความสามารถที่มีความจำเป็นในการปฏิบัติงานในตำแหน่งงานต่างๆ และยังสามารถนำมาจำแนกความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานระหว่างบุคคลได้

โดยที่ศักยภาพนั้นมืองค์ประกอบอยู่ 2 ประเภท (ซูซึ, 2552) 1. ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ เป็นส่วนที่มองเห็น และสามารถพัฒนาได้ง่าย ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skills) 2. ส่วนที่อยู่ใต้ผิวน้ำ โดยเป็นส่วนที่ใหญ่กว่าและมองเห็นได้ยาก ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลแต่ละคนเป็นอย่างมาก อีกทั้งเป็นส่วนที่พัฒนาได้

ยาก ได้แก่ แรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) ลักษณะนิสัย (Traits) ภาพลักษณ์ของตนเอง (Self-Image) และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role)

ทั้งนี้ปัจจัยที่มีผลต่อศักยภาพในการปฏิบัติงาน 1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันนำมาซึ่งการกระทำที่แตกต่างกันซึ่งเป็นลักษณะพฤติกรรมเฉพาะของตนเอง ซึ่งปัจจัยด้านนี้เช่น ความถนัดในด้านต่าง ๆ ลักษณะทางกายภาพ ลักษณะบุคลิกภาพ อายุ เพศ การศึกษา และประสบการณ์ จะทำให้บุคคลมีความต้องการที่จะแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง (พรรณราย, 2534) 2) ปัจจัยด้านการเรียนรู้ โดยกระบวนการฝึกอบรม (Training) ไม่ว่าจะเป็นการสอนงาน (Coaching) หรือการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Directed Learning) จะเป็นช่วยเพิ่มความรู้อย่างไรก็ตามการปฏิบัติงานของพนักงานมีสมรรถภาพสูงขึ้น (สิริวิลาส, 2537)

7. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดสมุทรปราการ ที่ผ่านการอบรมของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำนวนทั้งหมด 998 คน (สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสมุทรปราการ ข้อมูล ณ กรกฎาคม 2564)

กลุ่มตัวอย่าง คือ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในจังหวัดสมุทรปราการ ที่ผ่านการอบรมของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ ทาโรยามาเน (Taro Yamane) กำหนดขอบเขตความคลาดเคลื่อน 0.05 สูตรการคำนวณหากกลุ่มตัวอย่างดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555: 45-46)

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$



เมื่อ n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
 N = จำนวนประชากรทั้งหมด
 e = ค่าความคลาดเคลื่อนสูงสุดที่ยอมให้มี
 ได้

$$\text{แทนค่า } n = \frac{998}{1+998(.05)^2}$$

$$n = \frac{998}{1+998(.0025)}$$

$$n = 285.55 \text{ หรือ } 286 \text{ คน}$$

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้เท่ากับ 286 คน

การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และดำเนินการสุ่มตัวอย่างจากกลุ่มย่อยแต่ละกลุ่ม เพื่อให้ได้จำนวนสมาชิกของกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่มีในแต่ละอำเภอ โดยการเข้าถึงข้อมูลได้มีการประสานงานกับสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสมุทรปราการ และตัวแทนของอาสาสมัครพัฒนาสังคมฯ ในแต่ละอำเภอของจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อขออนุญาตในการลงเก็บข้อมูลแบบสอบถามให้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ 286 ชุด ตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนของการสุ่มตัวอย่าง
 อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของ
 มนุษย์จังหวัดสมุทรปราการ แยกแต่ละอำเภอ

อำเภอ	จำนวน อพ ม. (คน)	สุ่มตัวอย่าง (คน)
เมือง สมุทรปราการ	398	114
พระประแดง	193	56
บางพลี	225	64
บางบ่อ	77	22
พระสมุทรเจดีย์	70	20
บางเสาธง	35	10
รวม	998	286

8. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถามปลายปิด (Close-ended questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ลักษณะของเครื่องมือมีดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการเข้าเป็นอาสาสมัครฯ โดยทั้งหมดมีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check list) จำนวน 8 ข้อ



ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะตามมาตรฐานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้แก่

1. ด้านจริยธรรม มีลักษณะเป็นคำถามด้านคุณธรรมจริยธรรม แบบอันดับภาคขึ้นมาตรฐานส่วนประมาณค่า 4 ระดับ จำนวน 25 ข้อ มีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังเกณฑ์ในการวิเคราะห์คะแนนด้านล่างดังนี้

ระดับ	คะแนน
สม่ำเสมอ	3
บางครั้ง	2
นาน ๆ ครั้ง	1
ไม่ปฏิบัติ	0

วิธีการแปลผลแบบสอบถามส่วนนี้ได้ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ตามเกณฑ์คะแนนดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ \frac{3 - 0}{4} = 0.75$$

ระดับคะแนน ความหมาย
ระดับ 3 ค่าเฉลี่ย 2.27-3.00 อยู่ในเกณฑ์สม่ำเสมอ
ระดับ 2 ค่าเฉลี่ย 1.51-2.26 อยู่ในเกณฑ์บางครั้ง
ระดับ 1 ค่าเฉลี่ย 0.76-1.50 อยู่ในเกณฑ์นานๆครั้ง
ระดับ 0 ค่าเฉลี่ย 0.00-0.75 อยู่ในเกณฑ์ไม่ปฏิบัติ

2. ด้านความรู้เกี่ยวกับบทบาท ภารกิจของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ความรู้เกี่ยวกับสถานการณ์ทางสังคมและสวัสดิการสังคมมีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check list) จำนวน 13 ข้อ มีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังเกณฑ์ในการวิเคราะห์คะแนนด้านล่างดังนี้

คะแนน 1 – 4 มีความรู้ระดับน้อย
คะแนน 5 – 8 มีความรู้ระดับปานกลาง

คะแนน 9 – 13 มีความรู้ระดับมาก

3. ด้านความสามารถและทักษะการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นคำถามแบบอันดับภาคขึ้นมาตรฐานส่วนประมาณค่า 3 ระดับ จำนวน 24 ข้อ มีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังเกณฑ์ในการวิเคราะห์คะแนนด้านล่างดังนี้

ระดับ	คะแนน
สม่ำเสมอ	3
บางครั้ง	2
นาน ๆ ครั้ง	1
ไม่เคยทำ	0

วิธีการแปลผลแบบสอบถามส่วนนี้ได้ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ตามเกณฑ์คะแนนดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ \frac{3 - 0}{4} = 0.75$$

ระดับคะแนน ความหมาย
ระดับ 3 ค่าเฉลี่ย 2.27-3.00 อยู่ในเกณฑ์สม่ำเสมอ
ระดับ 2 ค่าเฉลี่ย 1.51-2.26 อยู่ในเกณฑ์บางครั้ง
ระดับ 1 ค่าเฉลี่ย 0.76-1.50 อยู่ในเกณฑ์นานๆครั้ง
ระดับ 0 ค่าเฉลี่ย 0.00-0.75 อยู่ในเกณฑ์ไม่ปฏิบัติ

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีลักษณะเป็นคำถามแบบอันดับภาคขึ้นมาตรฐานส่วนประมาณค่า 3 ระดับ จำนวน 10 ข้อ มีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังเกณฑ์ในการวิเคราะห์คะแนนด้านล่างดังนี้

ระดับ	คะแนน
สม่ำเสมอ	3
บางครั้ง	2
นานๆ ครั้ง	1
ไม่เคยทำ	0



วิธีการแปลผลแบบสอบถามส่วนนี้ได้ใช้
ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ตามเกณฑ์คะแนนดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนขั้น}} \\ \frac{3 - 0}{4} = 0.75$$

ระดับคะแนน	ความหมาย
ระดับ 3 ค่าเฉลี่ย 2.27-3.00	อยู่ในเกณฑ์ดีมาก
ระดับ 2 ค่าเฉลี่ย 1.51-2.26	อยู่ในเกณฑ์บางครั้ง
ระดับ 1 ค่าเฉลี่ย 0.76-1.50	อยู่ในเกณฑ์นานๆครั้ง
ระดับ 0 ค่าเฉลี่ย 0.00-0.75	อยู่ในเกณฑ์ไม่เคย

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านกระบวนการตรวจสอบคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญ และอาจารย์ที่ปรึกษาไปทดสอบใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแต่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด (Try Out) คือ อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ 0.95 ซึ่งมีค่าสูงกว่าค่าที่ยอมรับได้ จึงสามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลได้

9. การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้สถิติพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ในการพรรณนาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการเข้าเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ข้อมูลคุณลักษณะตามมาตรฐานอาสาสมัคร

พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ได้แก่ คุณสมบัติ จริยธรรมความรู้ความสามารถและทักษะการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ระดับศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.)

การทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ใช้สถิติ t-test และปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่น ๆ ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการเข้าเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ใช้สถิติ One-Way Anova เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรเป็นรายกลุ่ม

10. ผลการวิจัย

10.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 80.8) มีอายุ 51 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 82.2) มีสถานภาพสมรส (ร้อยละ 68.5) มีจำนวนสมาชิกในครอบครัว 4 – 6 คน (ร้อยละ 45.1) มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา (ร้อยละ 40.2) ประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไป (ร้อยละ 28.7) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท (ร้อยละ 52.1) และมีระยะเวลาในการเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมฯ อยู่ระหว่าง 2 – 5 ปี (ร้อยละ 29.7)

10.2 คุณลักษณะตามมาตรฐานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ผลการศึกษาคุณลักษณะตามมาตรฐานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านจริยธรรม ด้านความรู้ และด้านความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน มีดังนี้

ด้านจริยธรรม พบว่า อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัด



สมุทรปราการ ส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีจริยธรรมในภาพรวม อยู่ในระดับสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 2.56) เมื่อพิจารณารายข้ออาสาศักยภาพพัฒนาสังคมฯ ได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีจริยธรรมมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน มีค่าเฉลี่ย 2.81 2.61 และ 2.48 ตามลำดับ และน้อยที่สุด คือ รักษาความลับของผู้รับบริการ อยู่ในระดับสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ย 2.30

ด้านความรู้ พบว่า อาสาศักยภาพพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่มีความรู้ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 10.69 จากจำนวนทั้งหมด 13 ข้อ เมื่อพิจารณาตามระดับความรู้ คือ อาสาศักยภาพพัฒนาสังคมฯ มีกลุ่มที่มีความรู้ในระดับมาก ร้อยละ 83.6 มีความรู้ในระดับปานกลาง ร้อยละ 14.3 และมีความรู้ในระดับน้อย ร้อยละ 2.1

ด้านความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน พบว่า อาสาศักยภาพพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่มีความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับสม่ำเสมอ ค่าเฉลี่ย 2.67 เมื่อพิจารณารายข้ออาสาศักยภาพพัฒนาสังคมฯ มีความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ชี้เป้า เฝ้าระวัง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.74 เชื่อมกลุ่มเดิม เสริมสร้างกลุ่มใหม่ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.52 และน้อยที่สุด คือ ร่วมใจทำแผนชุมชน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับบางครั้ง ค่าเฉลี่ย 2.24

10.3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของอาสาศักยภาพพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ผลการศึกษาด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์พบว่า อาสาศักยภาพพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ภาพรวมอยู่ในระดับสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ย 2.76 เมื่อพิจารณารายข้ออาสาศักยภาพพัฒนาสังคมฯ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านรู้สึกภูมิใจในการทำงานทุกครั้ง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับสม่ำเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.87 ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนในพื้นที่ และเจ้าหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวข้อง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับสม่ำเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.85 และท่านมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้ออกมาดีที่สุดเสมอ การปฏิบัติอยู่ในระดับสม่ำเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.84 และด้านที่น้อยที่สุด คือ ท่านมักจะคิดว่าปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน ไม่สามารถบันทึกจนจิตใจท่านได้ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ย 2.60

10.4 การทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย

การทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับศักยภาพของอาสาศักยภาพพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) โดยใช้สถิติ Independent-Sample T-Test และ One-Way Anova โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการทดสอบ $p < .05$ และวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วย Scheffe ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์มีดังนี้

ด้านสถานภาพ พบว่า อาสาศักยภาพพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีระดับศักยภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05



ด้านจำนวนสมาชิกในครอบครัว พบว่า อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวแตกต่างกัน มีระดับศักยภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ด้านระดับการศึกษา พบว่า อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับศักยภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านระยะเวลาในการเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมฯ พบว่า อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่มีระยะเวลาในการเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมฯ แตกต่างกัน มีระดับศักยภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	Sig.	ยอมรับ	ไม่ยอมรับ
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สามารถได้เป็น 8 สมมติฐานย่อย ได้แก่			
สมมติฐานที่ 1.1 เพศมีผลต่อระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	.144		✓
สมมติฐานที่ 1.2 อายุมีผลต่อระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	.111		✓
สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพมีผลต่อระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	.004	✓	
สมมติฐานที่ 1.4 จำนวนสมาชิกในครอบครัวมีผลต่อระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	.021	✓	
สมมติฐานที่ 1.5 ระดับการศึกษามีผลต่อระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	.000	✓	
สมมติฐานที่ 1.6 อาชีพมีผลต่อระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	.052		✓
สมมติฐานที่ 1.7 รายได้มีผลต่อระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	.575		✓
สมมติฐานที่ 1.8 ระยะเวลาในการเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมฯ มีผลต่อระดับศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	.001	✓	



11. อภิปรายผล

จากผลการศึกษาดังกล่าวสามารถนำผลการศึกษามาอภิปรายผล ได้ดังนี้

ด้านสถานภาพ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพมีผลต่อระดับศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอาสาสมัครพัฒนาสังคมฯ ที่มีสถานภาพโสด มีระดับศักยภาพมากกว่าอาสาสมัครที่มีสถานภาพสมรส ไม่สอดคล้องกับ มนธิดา ธาธาเวชรักษ์ (2558) ศึกษาเรื่องการส่งเสริมการปฏิบัติตามบทบาทของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ตามระเบียบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ว่าด้วยอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ.2557 พบว่า สถานภาพสมรสที่ต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นต่อศักยภาพของ อพม. ไม่แตกต่างกัน แต่สอดคล้องกับ วัฒนธนี วงศ์สุวรรณ และรุจิภาญจน์ สานนท์ (2563) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทประกันชีวิต กรณีศึกษาพนักงานบริษัทประกันชีวิตในเขตสลิมนและเขตบางรัก พบว่า สถานภาพที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทประกันชีวิตในเขตสลิมนและเขตบางรักแตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากอาสาสมัครพัฒนาสังคมฯ ที่มีสถานภาพโสดนั้น ไม่ต้องมีความกังวลเรื่องลูก เรื่องสามี เรื่องภรรยา จึงทำให้สามารถมีเวลาทุ่มเทให้กับงานอาสาสมัครได้อย่างเต็มที่ จึงส่งผลให้มีศักยภาพในการทำงานได้ดีกว่าอาสาสมัครพัฒนาสังคมฯ ผู้ที่มีสถานภาพสมรสแล้ว

ด้านจำนวนสมาชิกในครอบครัว ปัจจัยส่วนบุคคลด้านจำนวนสมาชิกในครอบครัวมีผลต่อระดับศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอาสาสมัครพัฒนาสังคมฯ ที่อยู่ตาม

ลำพังมีระดับศักยภาพมากกว่า อาสาสมัครพัฒนาสังคมฯ ที่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวมากกว่า 6 คนขึ้นไป เนื่องมาจากผู้ที่อยู่ตามลำพัง มีภาระหน้าที่ที่เกี่ยวกับครอบครัวน้อยกว่าผู้ที่อยู่กันเป็นครอบครัวหลายคน ไม่ต้องกังวลเกี่ยวกับเรื่องในครอบครัว ทำให้มีเวลาและสามารถทุ่มเทให้กับปฏิบัติหน้าที่ได้มากกว่า

ด้านระดับการศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีผลต่อระดับศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอาสาสมัครพัฒนาสังคมฯ ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีระดับศักยภาพมากกว่าอาสาสมัครพัฒนาสังคมฯ ที่มีระดับประถมศึกษาและมีมัธยมศึกษา สอดคล้องกับ มนธิดา ธาธาเวชรักษ์ (2558 : 144) ศึกษาเรื่องการส่งเสริมการปฏิบัติตามบทบาทของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ตามระเบียบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ว่าด้วยอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ.2557 พบว่า อาสาสมัครพัฒนาสังคมฯ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความเห็นต่อศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมฯ แตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความเห็นต่อทัศนคติและทักษะการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมฯ สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา สอดคล้องกับ วิเชียร มูลจิตร (2562) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ ของอาสาสมัครสาธารณสุข ประจำหมู่บ้าน อำเภอตอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ระดับการศึกษาของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของอาสาสมัครสาธารณสุข สอดคล้องกับณัฐจารีย์ จินดาวงศ์ (2556) ศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน



ของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม พบว่า อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน และสอดคล้องกับ พระมหาคณาธิป จันทรสง่า (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน เขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติที่ต่างกัน

ด้านระยะเวลาการเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมฯ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมฯ มีผลต่อระดับศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ที่มีระยะเวลาในการเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมฯ ช่วง 6 - 9 ปีมีระดับศักยภาพมากกว่า ผู้ที่มีระยะเวลาในการเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมฯ ช่วง 2 - 5 ปี สอดคล้องกับ มนจิรา ธาราเวชรักษ์ (2558) พบว่า อาสาสมัครพัฒนาสังคมฯ ที่เป็นอาสาสมัครในระยะเวลาต่าง ๆ มีความคิดเห็นต่อศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมฯ ต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมฯ 5 - 10 ปี มีความคิดเห็นต่อทัศนคติของอาสาสมัครพัฒนาสังคมฯ สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมฯ ต่ำกว่า 5 ปี และยังสอดคล้องกับ ธวัชชัย วีระกิตกุล (2552) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในการดำเนินงานหมู่บ้านจัดการสุขภาพ จังหวัดพัทลุง พบว่า ระยะเวลาการเป็นอาสาสมัครสาธารณสุขมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทของอาสาสมัครสาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

12. ข้อเสนอแนะ

12.1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรมีการจัดทำและปรับปรุงระบบฐานข้อมูลของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ให้มีความเป็นระบบ เพื่อสามารถนำข้อมูลไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานที่

2. ควรส่งเสริมให้มีการอบรมความรู้ จรรยาบรรณ และทักษะในการปฏิบัติงานให้แก่อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์อย่างสม่ำเสมอและทั่วถึง มีการปรับปรุงหลักสูตรการอบรมให้ทันต่อสถานการณ์ทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

3. ควรมีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้แก่อาสาสมัครพัฒนาสังคมฯ เนื่องจากในการลงพื้นที่เพื่อช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมาย ผู้เดือดร้อนต่าง ๆ บางพื้นที่อยู่ห่างไกลจำเป็นต้องมีการเดินทาง ทำให้มีค่าใช้จ่ายต่างๆ เกิดขึ้น และด้วยอาสาสมัครพัฒนาสังคมฯ นั้นไม่ได้มีเงินเดือน การจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือ ก็นับเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่อาสาสมัครพัฒนาสังคมฯ ผู้ที่ปฏิบัติงานด้วย

12.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติงาน

1. ควรมีการอบรมความรู้จริยธรรม จรรยาบรรณในการปฏิบัติงานแก่อาสาสมัครพัฒนาสังคมฯ เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ และคุณลักษณะตามมาตรฐานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ตามที่ทางกระทรวง พม. กำหนดไว้ และยังสามารถต่อยอดเพื่อเป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับงานสวัสดิการชุมชนให้แก่อาสาสมัครพัฒนาสังคมฯ รุ่นต่อไปได้

2. ควรมีการกระตุ้นให้อาสาสมัครพัฒนาสังคมฯ เข้ามามีบทบาทในการเข้ามามีส่วนร่วมในการช่วยเหลือและพัฒนาคุณภาพชีวิต



ของกลุ่มเปราะบาง ให้มีการจัดทำแผนสวัสดิการชุมชนเพื่อให้การช่วยเหลือกันในระดับชุมชนมากขึ้น

12.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เข้ามาร่วมศึกษาด้วย
2. การศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ หากมีการวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มรูปแบบ

การวิจัยเชิงคุณภาพเข้าไปด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดเพิ่มมากยิ่งขึ้น

3. ควรศึกษาปัจจัยหรือตัวแปรอื่น ๆ ซึ่งอาจมีผลต่อระดับศักยภาพของอาสาสมัครพัฒนาสังคมฯ เช่น ทักษะ ทักษะการแก้ปัญหาอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน

บรรณานุกรม

- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2550). **อาสาสมัคร**. [ออนไลน์] สืบค้น 12 พฤศจิกายน 2564, จาก https://www.m-society.go.th/news_view.php?id=1339
- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2556). **ปฏิญญาอาสาสมัครไทยและนโยบายการพัฒนางานอาสาสมัคร**. [ออนไลน์] สืบค้น 15 พฤศจิกายน 2564, จาก https://www.m-society.go.th/news_view.php?id=861
- ชูชัย สมितिไกร. (2552). การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ณัฐจารีย์ จินดาวงศ์, ปภาวดี มนต์วิรัตน์, ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์. (2556). ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อการ ปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม. วารสารการจัดการสมัยใหม่, 11(2), 138–150. สืบค้นจาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/stou-sms-pr/article/view/16945>
- ธวัชชัย วีระกิติกุล. (2552). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในการดำเนินงานหมู่บ้านจัดการสุขภาพ จังหวัดพัทลุง. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการระบบสุขภาพ. มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- พรรณราย ทรัพย์ะประภา. (2534). **จิตวิทยาสำหรับนักบริหาร**. กรุงเทพฯ : บิสนิเนสคอมพิวเตอรส์เซอร์วิส, 25-26
- พระมหาคณาธิป จันทร์สง่า. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์.(การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.
- มนธิรา ธาธาเวชรักษ์. (2558). การส่งเสริมการปฏิบัติตามบทบาทของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ตามระเบียบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของ มนุษย์ ว่าด้วยอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. 2557.มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ราชบัณฑิตยสถาน.(2555). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2555**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: สืบค้น 15 พฤศจิกายน 2564 จาก <https://dictionary.orst.go.th/>



- วันทณี วงศ์สุวรรณ, รุจิกาญจน์ สานนท์. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท
ประกันชีวิต กรณีศึกษาพนักงานบริษัทประกันชีวิตในเขตสีลมและเขตบางรัก. วารสารวิชาการ
สังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชน, 2(2). สืบค้นจาก
<http://www.journal.rmutt.ac.th/index.php/prn/article/view/1846>
- วิเชียร มูลจิตร. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ ของอาสาสมัครสาธารณสุข
ประจำหมู่บ้าน อำเภอตอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี. วารสารศาสตร์ สาธารณสุขและนวัตกรรม, 1(1),
36–50. สืบค้นจาก <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/J-PHIN/article/view/248010>
- สิริวิลาส มณฑล. (2537). การวิเคราะห์ต้นทุน/ผลตอบแทนโครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล : กรณีศึกษา
บริษัทการบินไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- อานนท์ ศักดิ์วรวิชัย. (2547). แนวคิดเรื่องสมรรถนะ Competency: เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง.
กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

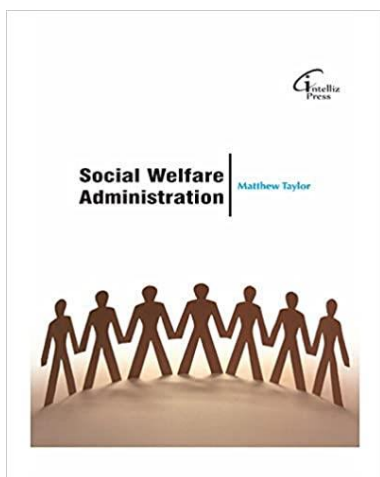
BOOK REVIEW: Social Welfare Administration

By...Matthew Taylor

โดย อัครพงษ์ เพ็ชรพล*

Received 18th April, 2022Revised 26th April, 2022Accepted 27th April, 2022

แมทธิว เทอยเลอร์ สำเร็จการศึกษา
ระดับปริญญาเอก (Ph.D.) ปัจจุบันเป็นรอง
ศาสตราจารย์ ภาควิชาสังคมวิทยา เทอยเลอร์ได้
เขียนบทความวิชาการ และมีงานวิจัยจำนวนมาก
เรื่อง ตลอดจนเขียนหนังสือ ด้านการบริหารงาน
สวัสดิการสังคม ซึ่งเป็นพื้นฐานของศาสตร์ทางสังคม
วิทยา โดยงานวิจัยของเขาส่วนใหญ่เน้นมุ่งเน้นไป
ที่การพัฒนาองค์กรสวัสดิการสังคม องค์กรระหว่าง
ประเทศทางสังคมเป็นหลัก



โดยหนังสือการบริหารงานสวัสดิการสังคม
เล่มนี้ได้รับการตีพิมพ์ ในปี 2017 และได้รับการจด

ทะเบียนลิขสิทธิ์แล้ว ซึ่งเนื้อหาส่วนใหญ่ของหนังสือ
เล่มนี้ มาจากแหล่งอ้างอิงที่น่าเชื่อถือได้ ซึ่งเป็น
แหล่งอ้างอิงที่ได้รับการยอมรับกันในระดับนานาชาติ

ในหนังสือการบริหารสวัสดิการสังคมเล่มนี้
กล่าวถึง องค์กรสวัสดิการสังคม ที่เป็นระบบของ
การบริการทางสังคม และเป็นสถาบันที่ออกแบบมา
เพื่อช่วยเหลือบุคคลและกลุ่ม เพื่อให้บรรลุมาตรฐาน
คุณภาพของชีวิต ที่น่าพึงพอใจ ในด้านสุขภาพ ความ
เป็นอยู่ที่ดี โดยมีระบบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
และสังคม ซึ่งเป็นระบบที่ทำให้บุคคลได้พัฒนา
ความสามารถและส่งเสริมให้บุคคลมีชีวิตความ
เป็นอยู่ที่ดี และสนองความต้องการของครอบครัว
และชุมชน อย่างไรก็ตาม เป็นที่ทราบดีอยู่แล้วว่า
การบริหารสวัสดิการสังคมนั้น เป็นกระบวนการของ
การจัดหาทรัพยากรและการบริการที่มีประสิทธิภาพ
เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลครอบครัว
กลุ่ม และชุมชนและเพื่ออำนวยความสะดวกใน
ความสัมพันธ์ทางสังคม และการปรับตัวที่จำเป็นต่อ
การทำงานทางสังคม โดยเนื้อหาแต่ละบทนั้นมี
รายละเอียดดังต่อไปนี้

บทแรก เป็นการนำเสนอรูปแบบใหม่ของ
นโยบายทางสังคมที่เกี่ยวกับการผลิตกลุ่มเศรษฐกิจ
ที่มี

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารสวัสดิการสังคม
คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ



ลักษณะทางวัฒนธรรม เป็นรูปแบบการจัดสวัสดิการชุมชนแบบพึ่งพาซึ่งกันและกันกับกลุ่มการผลิตที่มีประสิทธิภาพและเป็นประชาสังคม: แนวทางใหม่ โดยกล่าวถึง สมมติฐานทางมานุษยวิทยาสำหรับนโยบายสวัสดิการรูปแบบใหม่ที่สามารถสร้างสวัสดิการชุมชน ซึ่งปัจจุบันได้มีการทดลองรูปแบบในพื้นที่ของช่องแคบเมสซيناในประเทศอิตาลี

บทที่ 2 เป็นการศึกษาเชิงสำรวจเปรียบเทียบระดับ ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่สวัสดิการเด็ก ที่เกี่ยวกับหลักการที่สนับสนุนการทำงานในระดับนโยบาย ที่มีเป้าหมายเกี่ยวข้องกับคนทำงานด้านสวัสดิการเด็ก เยาวชนที่อาศัยอยู่ตามท้องถนนในอังกฤษ นอร์เวย์และแคลิฟอร์เนีย ในสหรัฐอเมริกา โดยเป็นการพูดถึงการวางแผนนโยบายและหลักการทางกฎหมาย

บทที่ 3 เป็นการกล่าวถึง การนำเสนอพื้นฐานเชิงทฤษฎี สำหรับการเริ่มใช้งานนวัตกรรมใหม่ๆ ในระบบบริการสวัสดิการลับซับซ้อนของภาครัฐและเอกชน และนวัตกรรมการออกแบบการวิจัยในฐานะที่เป็นนวัตกรรมใหม่ การทำความเข้าใจในระบบบริการสวัสดิการในฐานะที่เป็นนวัตกรรมใหม่ ยกตัวอย่างเช่น นวัตกรรมระบบฐานข้อมูลของการบริการสวัสดิการสังคม เป็นต้น

บทที่ 4 นำเสนอมุ่งเน้นไปที่ความท้าทายที่เกี่ยวข้องกับการตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของครอบครัวชาวอเมริกันดั้งเดิมหรือชนพื้นเมืองอินเดียนแดง ผ่านบทบัญญัติของพระราชบัญญัติสวัสดิการเด็ก ชาวอินเดียนพื้นเมือง โดยเป็นการวิเคราะห์บริบททางประวัติศาสตร์ของทวีปอเมริกา

บทที่ 5 เป็นการนำเสนอภาพที่แสดงให้เห็นถึงความเปราะบางของโลกแบบใหม่ และกระบวนการทัศน์ที่พัฒนาขึ้นในทางสังคมศาสตร์ การอ้างอิงในความเป็นจริงทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงของระบบในระดับโลก : กับวิธีการคิดแบบใหม่ นอกจากนี้ยังเป็น

การทบทวนความเป็นจริงทางสังคม และกรอบความคิดใหม่ของโลก : เกี่ยวกับความหมายของความเป็นโลกาภิวัตน์ กฎหมายการเมืองทั่วไปในปัจจุบัน การสร้างระบบ: (Neo) กฎหมายหรือกฎหมายสากล ตลอดจนกล่าวถึงกฎหมายขององค์กรระหว่างประเทศ อนุสัญญาระหว่างประเทศ กติกาสากลระหว่างประเทศ เป็นต้น

บทที่ 6 เป็นการนำเสนอการขยายความแนวคิดใหม่เกี่ยวกับความไม่แน่นอน เชื้อถื้อ บนสถานภาพทางสังคมและบทบาทหน้าที่ในงานสวัสดิการสังคม ซึ่งทฤษฎีหน้าที่ทางสวัสดิการสังคมเป็นส่วนหนึ่งของ สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ สังคมวิทยา วิทยาศาสตร์ การจัดการ และรัฐศาสตร์ เจื่อนไขของการทำงานในบทบาทหน้าที่งานสวัสดิการสังคมนั้น ได้รับการเสนอครั้งแรกโดย Kenneth Joseph Arrow ซึ่งทำหน้าที่เป็นหัวหน้าในการดำเนินงานหลักของสาขานี้เป็นเวลาอย่างยาวนาน โดยที่ "การแสดงถึงเจื่อนไขต่าง ๆ เหล่านี้ยังไม่เป็นที่น่าพอใจ" และเขาก็ยังคงแก้ไขค้นคว้าวิจัย เพิ่มเติมเกี่ยวกับความสัมพันธ์ ระหว่างเจื่อนไขต่างๆ พบว่า มีความขัดแย้งทางตรรกะระหว่างเจื่อนไขเหล่านี้ และเราจะแก้ไขปัญหานี้ต่อไป

บทที่ 7 การใช้ทฤษฎีแบบดั้งเดิมของมาร์กซ์ และทฤษฎีเชิงอำนาจรัฐ ของ แมกซ์ เวเบอร์ เพื่อยืนยันว่า มาตรการทางเศรษฐกิจและสังคมเป็นการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาทุนนิยมในประเทศจีนในปัจจุบัน ซึ่งมีความจำเป็นกับชนชั้นแรงงานที่ต้องการค่าจ้าง และนอกจากนี้ในบทนี้ยังกล่าวถึงการปฏิรูประบอบทุนนิยม การรื้อกฎเหล็กอย่างเข้มงวด ในกรณีการเวนคืนที่ดินของเกษตรกรในประเทศจีน : ทฤษฎีผสมผสานแบบดั้งเดิมกับกระบวนการทางสังคม ของอำนาจรัฐในประเทศจีน

บทที่ 8 บทนี้พูดถึงการแสดงให้เห็นถึง



วิธีการเชิงความเชื่อ โดยมีพื้นฐานมาจากความเป็นธรรมทางสังคม การมีพื้นฐานทางจริยธรรมในด้านการบัญชี วิกฤตการเงินโลก กับการบัญชีที่ล้มเหลว และนอกเหนือไปจากนั้นเป็นการกล่าวถึงความจำเป็นในการปฏิรูปการบัญชี การมีหลักสูตรกระบวนทัศน์ใหม่ในเรื่องจริยธรรมสำหรับการบัญชีที่เป็นเครื่องมือของความเป็นธรรมทางสังคม และการสอนธุรกิจบัญชี

บทที่ 9 บทนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ จะกล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ โดยผ่านกระบวนการประสานความร่วมมือระหว่างองค์กรระหว่างประเทศ กรณีศึกษาโครงการฟื้นฟูที่มีกาดูแลสุขภาพ และองค์กรบริการทางสังคมหลายแห่ง (ประกันสังคม สวัสดิการสังคม และหน่วยงานจัดหางานในท้องถิ่น)

บทที่ 10 อธิบายถึงการประยุกต์ใช้แนวปฏิบัติที่ดี และความร่วมมือในการทำงานเชิงหลากหลายสาขาอาชีพ (หรือสหวิชาชีพ) ในการประสานความร่วมมือของนานาชาติ ระหว่างในมหาวิทยาลัยกับการพัฒนาท้องถิ่นเกี่ยวกับโรคทางสังคมในพื้นที่ชุมชนเมือง และกล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมซึ่งอยู่บนพื้นฐานของแนวคิดใหม่

ในบทสุดท้าย จะกล่าวถึงมิติทางสังคมของการพัฒนาที่ยั่งยืน มุมมองทางสังคมในเขตเมืองของสาธารณรัฐแทนซาเนีย ในประเทศแอฟริกา

ซึ่งข้อท้าทายหนึ่งของโลกที่กำลังพัฒนา คือ การกีดกันทางสังคม และการทำให้คนจนเป็นสิ่งที่ถูกเบียดขับออกจากสังคมเมือง การเข้าถึงบริการพื้นฐาน และโอกาสในการทำมาหากิน ทำให้เกิดการกีดกันทางสังคมในเมืองมากขึ้น สาธารณรัฐแทนซาเนีย ในประเทศแอฟริกาได้ เปลี่ยนนโยบายจากสวัสดิการสังคมไปสู่ระบบเศรษฐกิจแบบเสรี ทำให้

ให้เกิดความเป็นชายขอบและครัวเรือนที่ยากจนเข้าไม่ถึงบริการขั้นพื้นฐาน

บทความนี้กล่าวถึงมิติทางสังคม กับความยั่งยืนที่ได้จากมุมมองทางสังคม ศึกษาข้อมูลทฤษฎีจากเอกสารประชุมเชิงปฏิบัติการ เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์จากครัวเรือน ประกอบการสนทนากลุ่ม ผลการศึกษาพบว่า การไม่สามารถเข้าถึงบริการด้านการศึกษาและด้านสุขภาพในเมือง และมีประสิทธิภาพต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน เช่น รายได้กับค่าครองชีพการจ้างงานบริการสำหรับคนพิการ คุณภาพชีวิต เช่น สุขอนามัย และคุณภาพชีวิตของคนในเมืองยังคงต่ำกว่าค่าเฉลี่ยมาตรฐาน มีข้อเสนอแนะคือ ควรมีการพัฒนาและดำเนินการเชิงกลยุทธ์ ในการอุดหนุนและการแก้ไขปัญหา

บทวิจารณ์หนังสือ

หนังสือเล่มนี้มีจำนวน 287 หน้า จุดเด่นของหนังสือเล่มนี้ 1) รูปเล่มของหนังสือเล่มนี้มีความกะทัดรัด การออกแบบรูปภาพหน้าปก และสีสันทันทีชวนให้น่าศึกษาค้นคว้า โดยเฉพาะรูปภาพปกที่สื่อไปถึงเรื่องราวเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในสวัสดิภาพของมนุษย์ 2) ด้านเนื้อหาที่น่าสนใจมากสำหรับนักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับกลางและระดับสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เป็นการให้แนวคิดในการกำหนดแผนกลยุทธ์ แผนงาน โครงการ และมาตรการที่เกี่ยวข้องของงานด้านสวัสดิการสังคมระหว่างประเทศโดยตรง นอกจากนี้ เนื้อหาทฤษฎีนั้น ไม่เก่าล้าหลังจนเกินไป และแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการสื่อสาร ถ่ายทอด เรื่องราวของผู้เขียน นำเสนอภาพที่ถูกต้องชัดเจน เกี่ยวกับ องค์ความรู้ทางองค์การสวัสดิการสังคม องค์การสังคมระดับนานาชาติ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของระบบการบริการในงานทางสังคมในภาพรวม และระบบสถาบันทางสังคม ที่ออกแบบมาเพื่อช่วยเหลือบุคคล



และกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้บรรลุมาตรฐานตามเกณฑ์มาตรฐานของการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของมนุษย์

อย่างไรก็ตามในส่วนภาพรวมของ การนำเสนอเนื้อหาแต่ละบทของหนังสือเล่มนี้นั้น จะมีการแนะนำภูมิหลังของผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านแต่ละท่านที่เป็นคณะผู้วิจัย โดยในแต่ละบทจะมีการนำเสนอบทคัดย่อหรือบทสรุปผู้บริหารให้ผู้อ่านได้เข้าใจข้อสรุปเบื้องต้นก่อน และมีการเกริ่นนำถึงวัตถุประสงค์ของการเขียน และมีการศึกษาเนื้อหาเชิงทฤษฎี รูปแบบ ของนโยบายที่เกี่ยวข้อง ระเบียบวิธีในการดำเนินการวิจัย มีการเสนอข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาวิจัย สรุปประเด็นผลการศึกษา ตลอดจนมีการอภิปรายผลและอ้างอิงไว้ท้ายบทแต่ละเรื่อง

ส่วนภาคผนวกในท้ายเล่มนั้น ผู้แต่งได้นำเสนอข้อมูลอ้างอิง เอกสารสิทธิบัตรหรือรายการจดทะเบียนลิขสิทธิ์ สิทธิบัตรต่าง ๆ ของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละเรื่อง และมีการอ้างอิงเอกสารที่น่าเชื่อถือได้ในทางวิชาการ ตามด้วยดัชนีนิยามศัพท์คำสำคัญต่าง ๆ ไว้ท้ายเล่มอีกด้วย

อย่างไรก็ดี หนังสือเล่มนี้มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง สำหรับนักบริหารงานสวัสดิการสังคมขององค์กรภาครัฐ ภาคประชาสังคม หรือผู้ที่ทำงานในองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร (NGO) หรือสำหรับการศึกษาค้นคว้าต่อยอดสำหรับนิสิตนักศึกษาระดับอุดมศึกษา