



วารสารสังคมศาสตร์ นิติรัฐศาสตร์

Journal of Social Science, Law and Politics

คณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

Faculty of Law and Politics, Roi Et Rajabhat University



ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2564

Vol.5 No.2 July - December 2021

ISSN 2730 - 373X



วารสารสังคมศาสตร์ นิติรัฐศาสตร์
Journal of Social Science, Law and Politics

ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2564

Vol.5 No.2 July – December 2021

ISSN 2730-373X

วารสารสังคมศาสตร์ นิติศาสตร์
คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

ปีที่พิมพ์

ปีที่ 5 พ.ศ. 2564

ISSN

2730-373X

จัดทำโดย

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

113 หมู่ 12 ตำบลเกาะแก้ว อำเภอเสลภูมิ

จังหวัดร้อยเอ็ด 45120

โทร. 0 4355 6036 โทรสาร 0 4355 6037

ออกแบบปก

นายจักรธร พลคชา

พิมพ์ครั้งที่ 1

กรกฎาคม 2564

วัตถุประสงค์ วารสารสังคมศาสตร์ นิติรัฐศาสตร์ เป็นวารสารวิชาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ของคณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ซึ่งครอบคลุมความรู้ในด้านรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ นิติศาสตร์ และสหวิทยาการ มีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่ผลงานวิชาการ ทั้งงานวิจัย ความรู้ และแนวความคิดด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ให้แก่นักวิชาการ คณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา นิสิตนักศึกษา สมาชิก ตลอดจนผู้สนใจ ในลักษณะบทความวิจัย บทความวิชาการ บทความทั่วไป บทวิจารณ์หนังสือ บทความปริทัศน์ และบทความพิเศษ เพื่อเป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนโลกทัศน์ทางความรู้เชิงวิชาการ และเป็นแหล่งศึกษาค้นคว้าทางวิชาการ อันจะเป็นประโยชน์ยังต่อสังคม

การเผยแพร่	ปีละ 2 ฉบับ เดือนมกราคม - มิถุนายน และเดือนกรกฎาคม - ธันวาคม	
หน่วยงาน	คณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด	
ที่ปรึกษาวารสาร	ศาสตราจารย์ (พิเศษ) นายแพทย์สมพร โพธินาม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลย ภูมิพันธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์อภิรักษ์ บุรรุ่งโรจน์	นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด คณบดีคณะนิติรัฐศาสตร์
บรรณาธิการ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เบญจวรรณ บุญโทแสง	มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
กองบรรณาธิการ	รองศาสตราจารย์ ดร.พิศาล มุกตารักษ์มี รองศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา เอ็มอัมธรรม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรวุฒิ ปัดไธสง รองศาสตราจารย์ ดร.บุษอริ ยี่หมะ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติพร อำไพ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วริยา ล้ำเลิศ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.चनाใจ หมื่นไธสง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤติญา สุขเพิ่ม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราพร บาร์ศรี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรฉัตร วรวิธรรม	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
คณะกรรมการบริหารวารสาร	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธรรมรัตน์ สินธุเดช อาจารย์วุฒิชัย ตาลเพชร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสกสรรค์ สนวน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศักดิ์สิทธิ์ ชารเลิศ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชยธร ไชยพิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพงษ์ แสงเรณู ผู้ช่วยศาสตราจารย์พงศ์สวัสดิ์ ราชจันทร์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมลศักดิ์ นิลมาย อาจารย์ปิ่นบุญญา ล้ำมะนา อาจารย์นภัสภรณ์ ภาณุตานนท์	อาจารย์สุพัฒนา ศรีบุตรดี อาจารย์ณัฐพงษ์ ราชมี อาจารย์ริยา เต็ดชาวด อาจารย์ ดร.สุริยา ปัญญจิตร นายสุรินทร์ จันทร์ปุม นางสาววาสนา เลิศมะเลา นายจักรธร พลคชา นางสาววาสนา บุตรพรม นางสาวমনนิภา ศิริรักษา

บทบรรณาธิการ

วารสารสังคมศาสตร์ นิติรัฐศาสตร์ ฉบับนี้ ได้เดินทางมาถึงปีที่ 5 ฉบับที่ 2 เดือนกรกฎาคม-ธันวาคม 2564 ท่ามกลางความมุ่งมั่นมาดปรารถนาเดิมที่ตั้งไว้ นั่นคือ การสร้างพื้นที่ของการเรียนรู้ทางวิชาการร่วมกันระหว่างผู้ประพันธ์และผู้อ่านผู้ศึกษา ในปริมณฑลขององค์ความรู้ทางด้านสังคมศาสตร์ รัฐศาสตร์ นิติศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ และสหวิทยาการ ผู้อ่านผู้ศึกษาที่สนใจทั้งที่เป็นคณาจารย์ นักวิจัย นักวิชาการ นิสิตนักศึกษา หรือแม้แต่ประชาชนทั่วไป จึงสามารถใช้วารสารฯ ฉบับนี้ เพื่อเป็นประตูสู่โลกกว้าง ในการเรียนรู้ วิพากษ์ ถกเถียง หรือสอดประสานองค์ความรู้ที่ถูกถ่ายทอดออกมาจากวารสารฯ ทั้งยังสามารถบูรณาการองค์ความรู้ที่ปรากฏกับองค์ความรู้ที่มีอยู่ในตัวของผู้อ่านผู้ศึกษาเอง เพื่อเป็นการขยายกรอบความรู้ในเชิงสร้างสรรค์ให้กว้างไกลมากยิ่งขึ้น ซึ่งท้ายที่สุดแล้ว องค์ความรู้เหล่านี้จะกลายเป็นภูมิคุ้มกันหรือปราการสำคัญในการปกป้องสังคมมนุษย์จากความเลวร้ายทั้งปวง อันนำไปสู่การปรับเปลี่ยนวิธีคิดและวิถีการกระทำในภาคปฏิบัติการของเราในระดับปัจเจกให้ลุ่มลึกมากขึ้น ทั้งยังส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสังคมโลกให้เป็นสังคมที่เข้มแข็งและยั่งยืนอีกด้วย

วารสารฯ ฉบับนี้ ได้นำเสนอบทความที่น่าสนใจ รวมทั้งสิ้น 7 เรื่องด้วยกัน แบ่งเป็นบทความวิจัย 6 เรื่อง และบทความวิชาการ 1 เรื่อง ได้แก่ 1) การประทุงกับวิกฤตโรคระบาด: บทสำรวจปรากฏการณ์ขบวนการประท้วงในการเมืองโลก 2) การปรับตัวของผู้หญิงในการเป็นแม่เลี้ยงเดี่ยวภายใต้อุดมการณ์ชายเป็นใหญ่ 3) บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการจัดการภัยพิบัติ กรณีศึกษา: องค์การบริหารส่วนตำบลบึงเกลือ อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด 4) ปัจจัยจิตสังคมที่มีผลต่อภาวะซึมเศร้าของผู้สูงอายุ จังหวัดนครศรีธรรมราช 5) อิทธิพลของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น 6) ศักยภาพการให้บริการทางการแพทย์ฉุกเฉินขององค์การบริหารส่วนตำบลวังสามัคคี อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด และ 7) การวิเคราะห์เวลาที่ใช้ในการเขียนหนังสือส่งการผ่านระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ โดยทุกบทความที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารฯ ฉบับนี้ ได้ผ่านการตรวจสอบจากกองบรรณาธิการวารสารฯ และผ่านการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะศาสตร์สาขา อันถือเป็นมาตรฐานทางวิชาการที่กองบรรณาธิการวารสารฯ ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง

สุดท้ายนี้ ต้องขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่า สำหรับการพิจารณาผลงานทางวิชาการในทุกบทความ ขอบคุณนักวิชาการและนักวิจัยที่ให้ความเชื่อมั่นในคุณภาพของวารสารฯ โดยส่งบทความตีพิมพ์เผยแพร่อย่างต่อเนื่อง กองบรรณาธิการวารสารฯ ขอให้คำมั่นสัญญาว่า จะเพียรพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถในการผลักดันให้วารสารฯ มีการพัฒนามาตรฐานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นอย่างไม่มีที่สิ้นสุด เพื่อให้วารสารสังคมศาสตร์ นิติรัฐศาสตร์ เป็นวารสารฯ ที่สามารถสร้างความรู้และขยายกรอบความรู้แก่สังคม อันเป็นส่วนเล็กๆ ในการพัฒนาสังคม ท้องถิ่น และประเทศชาติต่อไป

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เบญจวรรณ บุญโทแสง
บรรณาธิการ

สารบัญ

	หน้า
การประทุงกับวิกฤตโรคระบาด: บทสำรวจปรากฏการณ์ขบวนการ ประทุงในการเมืองโลก	1
ธนากรณ อินทร	
การปรับตัวของผู้หญิงในการเป็นแม่เลี้ยงเดี่ยวภายใต้อุดมการณ์ ชายเป็นใหญ่	17
หทัยชนก วงศ์เสนา และเบญจวรรณ บุญโทแสง	
บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการจัดการภัยพิบัติ กรณีศึกษา: องค์การบริหารส่วนตำบลบึงเกลือ อำเภอสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด	35
สุกัญญา แสงกล้า, ชลธิชา พลมะศรี และวรรณัฒ์ วรวิรรณ	
ปัจจัยจิตสังคมที่มีผลต่อภาวะซึมเศร้าของผู้สูงอายุจังหวัด นครศรีธรรมราช	53
ฐิติรัตน์ ข่างทอง และเกษตรชัย และหิม	
อิทธิพลของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพัน ของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น	71
ยุทธพงษ์ จักรคม, สุวรรณภา สุ่มวงษ์ และดวงดาว ประทีพย์ อาราราม	
ศักยภาพการให้บริการทางการแพทย์ฉุกเฉินขององค์การบริหาร ส่วนตำบลวังสามัคคี อำเภอโพหนอง จังหวัดร้อยเอ็ด	97
สุพรรณษา เน้นอุดร และพงศ์สวัสดิ์ ราชจันทร์	

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
การวิเคราะห์เวลาที่ใช้ในการเขียนหนังสือส่งการผ่านระบบ สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ กรณีตัวอย่างหนังสือราชการภายใต้ สำนักงานวิจัย คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี	126
ปรีวัจน์ จันทร์ทรง, ณัฐวุฒิ คล้ายขำ และนิติต่อลิน ภูมิขุดมอังกูร	
การเสนอบทความเพื่อตีพิมพ์ในวารสารสังคมศาสตร์ นิติรัฐศาสตร์	143
หลักเกณฑ์การเสนอบทความเพื่อตีพิมพ์	143
การจัดเตรียมต้นฉบับเพื่อเสนอบทความ	143
ขั้นตอนการส่งบทความสำหรับผู้ประพันธ์	148
ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความ	149

การประท้วงกับวิกฤตโรคระบาด: บทสำรวจปรากฏการณ์ ขบวนการประท้วงในเมืองโลก

Protest and Pandemic Crisis: A Survey of Protest Movement in Global Politics

ธนากรณ์ อินทร¹

Thanakorn Intorn²

Received: 25 พ.ค. 2564

Revised: 3 ก.ค. 2564

Accepted: 7 ส.ค. 2564

บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นการนำเสนอปรากฏการณ์ของขบวนการประท้วงในช่วงที่มีสถานการณ์โรคระบาดปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งช่วงเวลาการระบาดของไวรัสโคโรนา ทั้งนี้ได้ศึกษากรอบของขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมในการเมืองโลก (Social Movements in Global Politics) โดยแสดงให้เห็นว่าสถานการณ์ของขบวนการประท้วงที่เกิดขึ้นในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนามาตั้งแต่ปี ค.ศ. 2020 เป็นต้นมา จนสร้างแรงกระเพื่อมในหลายประเทศ ล้วนเป็นการสะท้อนถึงการต่อสู้ในรูปแบบต่างๆ ในการเมืองโลก เช่น การต่อสู้เพื่อเปลี่ยนผ่านทางการเมือง การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน การต่อสู้เพื่อสิ่งแวดล้อมและสภาพภูมิอากาศ การต่อต้านการเหยียดผิว และการต่อต้านมาตรการล็อกดาวน์ อย่างไรก็ตาม ขบวนการประท้วงอาจไม่ได้สร้างความเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างและระบบระหว่างประเทศมากนัก และ

¹นักวิจัยประจำศูนย์ศึกษาสถิติมนุษยชน ความขัดแย้งและสันติภาพ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, E-mail: zakakim59@gmail.com

²Researcher of Centre of Human Rights, Conflict and Peace Studies, Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University

ต้องเผชิญกับมาตรการของรัฐในการควบคุมการแพร่ระบาดซึ่งเป็นอุปสรรคของการจัด
ขบวนการประท้วง

คำสำคัญ: ไวรัสโคโรนา, ขบวนการประท้วง, การเมืองโลก

Abstract

This article presents the phenomena of the protest movement during the current epidemic situation, especially during the coronavirus outbreak. It has studied the framework of the Social Movements in Global Politics, showing that the situation of the protest movement in the Coronavirus situation since 2020 has been in force. Ripples in many countries are a reflection of various forms of fighting in world politics, such as the struggle for political change, anti-corruption, the fight for the environment and climate, anti-racism, and opposition to lock-down measures. However, the protest movements may not have created much of a structural and international change. And they have to face government measures to control the pandemic, which is an obstacle to the organization of the protest

Keywords: Coronavirus, Protest Movement, Global Politics

บทนำ

เมื่อช่วงปี ค.ศ. 2020 ซึ่งยังอยู่ในช่วงของการเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา ค.ศ. 2019 ถือว่าเป็นวิกฤตด้านสาธารณสุขโลก และส่งผลกลายเป็นวิกฤตด้านเศรษฐกิจ การเมืองและสังคมที่รุนแรงขึ้น (ปีปิซีไทย, 2563) ในหลายประเทศทั่วโลกแม้กระทั่งบทบาทของรัฐบาลและองค์กรระหว่างประเทศล้วนมีมาตรการรับมือต่อสถานการณ์การแพร่ระบาดและมาตรการควบคุมโรค ไม่ว่าจะเป็น

มาตรการปิดพื้นที่ (Lockdown) การงดออกจากที่อยู่อาศัยรวมถึงการรวมตัวกัน การประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน การรณรงค์การใส่หน้ากากอนามัย และการรณรงค์การเว้นระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) อย่างไรก็ตาม ในปีดังกล่าวถือเป็นปีแห่งการประท้วง (Year of Protest) ซึ่งเป็นช่วงสืบเนื่องจากในช่วงปี ค.ศ. 2019 (Deutsche Welle News, 2019) ที่มีเหตุการณ์การประท้วงหลายประเทศในเอเชีย ตะวันออกกลาง แอฟริกา ลาตินอเมริกา และยุโรป รวมทั้งประเด็นของการเคลื่อนไหวในการประท้วงที่หลากหลายประเด็น ไม่ว่าจะเป็นการต่อสู้เพื่อสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง การต่อต้านการไม่เลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติ การต่อสู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และการต่อสู้เพื่อความยุติธรรมทางเศรษฐกิจและสังคม แม้ว่าในสถานการณ์ช่วงแรกของการแพร่ระบาดใหญ่ของไวรัสโคโรนา 2019 อาจเป็นอุปสรรคของขบวนการประท้วงในบางประเทศ และสร้างความชอบธรรมโดยรัฐบาลผ่านกฎหมายและมาตรการควบคุมโรคเพื่อสลายและจับกุมผู้ประท้วงมาบ้างแล้ว เช่นกรณีชิลี อินเดีย และฮ่องกง (Carothers and Wong, 2020)

ปรากฏการณ์ของขบวนการการประท้วงที่มีนัยยะสำคัญในเหตุการณ์การเมืองโลกโดยเฉพาะในปี ค.ศ. 2020 ถือเป็นปีแห่งการประท้วงอีกครั้งในหลายประเทศในหลายทวีป และหลากหลายประเด็นต่อเนื่องจากปี ค.ศ. 2019 ดังที่กล่าวไปทั้งนี้ในปี ค.ศ. 2020 เกิดคลื่นการประท้วงมากกว่า 114 ประเทศหลายภูมิภาค และเหตุการณ์การประท้วง มีมากกว่า 405 เหตุการณ์ แม้ว่าในช่วงเวลานั้นเป็นสถานการณ์ของการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 แต่รูปแบบกิจกรรมการประท้วงหลายประเทศได้ปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์โรคระบาด (จันจิรา สมบัติพูนศิริ, 2563) เช่น รูปแบบการกระทำเชิงสัญลักษณ์ การใส่หน้ากากผ้าและหน้ากากอนามัย รูปแบบการใช้การเว้นระยะห่างทางสังคม และการชุมนุมในช่องทางออนไลน์ เช่น โซเชียลมีเดีย (Social Media) เป็นต้น อย่างไรก็ตาม โดยทั่วไปสำหรับเหตุการณ์การประท้วงในหลายประเทศนั้นเป็นกิจกรรมที่ประกอบด้วยผู้คนในฐานะผู้เข้าร่วมขบวนการ และบางขบวนการประท้วงอาจไม่ได้คำนึงและปรับเปลี่ยนกิจกรรมที่คำนึงถึงสถานการณ์การแพร่ระบาดมากนัก ขณะเดียวกันยังเกิดขบวนการการประท้วงที่อาจเพิ่มประเด็น “ต่อต้านมาตรการป้องกันการแพร่ระบาด” เข้าไปด้วยทำให้บทบาทของรัฐที่นอกจากจะดำเนินการออกมาตรการต่อสถานการณ์การแพร่ระบาดแล้ว

ยังเสริมสร้างให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจำเป็นต้องรับมือและควบคุมสถานการณ์ในขบวนการประท้วงอีกด้วย

ผู้เขียนเน้นการสำรวจและศึกษาขบวนการการประท้วงในหลายประเทศในช่วงปี ค.ศ. 2020 พร้อมๆ กับการศึกษาประเด็นที่ใช้ในการเคลื่อนไหวการประท้วงในขณะเดียวกันเป็นการวิเคราะห์ถึงความท้าทายและการเผชิญหน้าต่อสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 ว่าจะเป็นโอกาสหรืออุปสรรคของการเกิดขึ้นในขบวนการประท้วงในช่วงเวลาดังกล่าว

มอการประท้วงในกรอบ “ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม ในการเมืองโลก” Social Movements in Global Politics

ผู้เขียนอาณานิยมถึงขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม (Social Movements) ได้ว่าเป็นการรวมกลุ่มคนของสังคมหนึ่งที่ต้องการผลักดันประเด็นใดประเด็นหนึ่งเพื่อไปสู่ความเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้แนวทางการศึกษาเกี่ยวกับขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม (Social Movement Studies) มักเริ่มต้นอยู่บนฐานการศึกษาของนักวิชาการสำนักอเมริกัน เช่น การเริ่มต้นด้วยทฤษฎีพฤติกรรมร่วมหมู่ (Collective Behavior Theory) (ประภาส ปิ่นตบแต่ง, 2552, น. 32-60) อธิบายถึงสาเหตุของการเกิดการรวมกลุ่มของคน เนื่องจากความไม่พอใจในสภาพโครงสร้างทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองที่เป็นอยู่ ทำให้เกิดการรวมกลุ่มคนและดำเนินกิจกรรมอย่างไม่มีเหตุผล (Irrational) ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้ก็นำไปสู่การใช้ความรุนแรงและสูญเสียชีวิตและทรัพย์สิน สภาวะดังกล่าวเรียกว่าฝูงชนที่บ้าคลั่ง (Madding Crowd) อย่างไรก็ตาม แนวคิดดังกล่าวก็พัฒนาเพื่อสร้างกรอบทฤษฎีในการทำความเข้าใจในฝูงชนมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็น 1) แนวคิดการปฏิสัมพันธ์เชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Interactionism) ซึ่งอธิบายว่าการรวมหมู่ของกลุ่มคนล้วนเป็นการสร้างสรรค์ทางสังคม (Social Construction) ที่มีเหตุผลและวัตถุประสงค์มากขึ้น 2) แนวคิดโครงสร้าง-หน้าที่ (Structural-Functionalism) อธิบายว่าการรวมหมู่ของกลุ่มคนเกิดจากสภาวะความขัดแย้งของโครงสร้างทางสังคม (Structure Strain) และยังเป็นการสร้างคุณค่าในระบบใหม่ และ 3) แนวคิดการลิดรอนเชิงเปรียบเทียบ (Relative Deprivation) อธิบายว่าการรวมหมู่

นั้นเกิดจากการถูกลิดรอนต่อโครงสร้างทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ซึ่งทำให้ผู้คนในสังคมรับรู้และตัดสินใจบนพื้นฐานของอารมณ์และความรู้สึกของคนกลุ่มหนึ่งในสังคมที่ผิดหวังจากสิ่งที่คิดว่าจะได้รับ

อย่างไรก็ดี การอธิบายบนแนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมรวมหมู่ถูกแทนที่และพัฒนาขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมด้วยทฤษฎีการระดมทรัพยากร (Resource Mobilization Theory) (ประภาส ปิ่นตบแต่ง, 2552, น. 76-87) ซึ่งอธิบายถึงปัจจัยทรัพยากรที่ใช้สำหรับการเคลื่อนไหว และการดำเนินให้เป็นองค์กรหรือองค์กรขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมที่ทำหน้าที่รวบรวมทรัพยากร ไม่ว่าจะเป็นประชาชน เงินทุน และปัจจัยอื่น รวมถึงการตัดสินใจและได้รับประโยชน์จากการสนับสนุนการชุมนุมเคลื่อนไหว ซึ่งเป็นตัวชี้วัดสำคัญถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม ขณะเดียวกันประกอบกับการอธิบายถึงทฤษฎีกระบวนการทางการเมือง (Political Process Theory) (ประภาส ปิ่นตบแต่ง, 2552, น. 99-109) ซึ่งอธิบายลักษณะขององค์กรขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมที่ประกอบด้วยแกนนำการเคลื่อนไหว สมาชิกขององค์กรการเคลื่อนไหว และแรงจูงใจในการสนับสนุนการเคลื่อนไหวแล้ว นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับยุทธวิธีในการเคลื่อนไหวต่อสู้ และโครงสร้างโอกาสทางการเมืองที่เอื้อต่อขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม สุดท้ายคือการอธิบายผ่านทฤษฎีการสร้างกรอบโครง (Frame Theory) (มณีมัย ทองอยู่, 2557, น. 110-131) เพื่อนำมาวิเคราะห์ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม เนื่องจากมองว่าขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมเป็นผู้ประกอบสร้างทางสังคม และพัฒนาความขัดแย้งทางสังคม ดังนั้น จึงต้องมีการสร้างกรอบนั้นเพื่อวิเคราะห์โครงสร้าง การปกป้องวัฒนธรรมและอัตลักษณ์ โดยเฉพาะการนำมิติวัฒนธรรมมาเป็นตัวสร้างกรอบ (Cultural Framing) มาวิเคราะห์ถึงการเกิดขึ้นของขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม ไม่ว่าจะเป็นการสร้างกรอบความคิดเพื่อวินิจฉัยปัญหาของขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมที่ไม่ประสบความสำเร็จ การสร้างกรอบความคิดเพื่อหาทางออกของปัญหา และการสร้างกรอบความคิดในการจูงใจให้ดึงคนเข้าร่วมขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม ทั้งเป็นค่านิยมและความเชื่อ ซึ่งสามารถปรับเปลี่ยนกรอบความคิดให้เข้ากับการดำเนินการประท้วง จนในที่สุดก็สามารถสร้างผลสะท้อนในกรอบความคิดของการเคลื่อนไหวทางสังคมได้

ในขณะเดียวกันแนวทางการศึกษาขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมตามทฤษฎีของนักวิชาการฝั่งยุโรปที่อธิบายแตกต่างจากนักวิชาการฝั่งอเมริกา โดยเฉพาะการอธิบายขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมใหม่ (New Social Movements) (สมชัย ภัทรนันทน์, 2560, น. 106-121) ที่พัฒนาจากแนวคิดชนชั้นของมาร์กซิสม์มาอธิบายการเคลื่อนไหวของขบวนการแรงงานในยุคการปฏิวัติอุตสาหกรรม และความล้มเหลวในการอธิบายแนวคิดดังกล่าวต่อปรากฏการณ์การเคลื่อนไหวทางสังคมในศตวรรษ 20 เช่น Habermas อธิบายขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมเกิดที่ท้าทายการสภาวะ “การยึดครองพื้นที่ชีวิตทางสังคม” (Colonization the Lifeworld) ของผู้คนในขณะที่ยดำเนินไปในชีวิตประจำวัน และพื้นที่สาธารณะ (Public Sphere) ซึ่งนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงทางสังคมได้ รวมถึง Alain Touraine อธิบายขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมที่เกิดความเปลี่ยนแปลงทางสังคมยุคหลังอุตสาหกรรม (Post-Industrial Society) ที่เต็มไปด้วยเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสาร และความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจ ซึ่งควบคุมการสร้างความหมายของวิถีชีวิตในการอุปโภคบริโภคของผู้คนในสังคม ดังนั้นจึงต้องต่อสู้ทางการเมืองรูปแบบใหม่เพื่อให้สามารถเคลื่อนไหวเพื่อสิทธิของตนเองดังที่กล่าวไป นอกจากนี้ ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมรูปแบบใหม่ยังเป็นการสะท้อนถึงการพัฒนาประชาธิปไตยที่ก้าวข้ามการเมืองในระบอบประชาธิปไตยแบบตัวแทน (Representative Democracy) (ไชยรัตน์ เจริญสินโอฬาร, 2545, น. 57-58) ที่มองว่าเป็นระบบที่ไม่มีประสิทธิภาพ คับแคบ และมองว่าเป็นตัวแทนที่ไม่ก่อให้เกิดความเสมอภาคทางเชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม และอัตลักษณ์อื่นๆ ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมใหม่จึงเป็นกลุ่มทางสังคมที่เปิดพื้นที่ให้กับกลุ่มคนนั้นๆ ให้ได้แสดงออก มีสิทธิ์มีเสียง และเกิดตัวแทนของตนเองมากขึ้น ดังจะเห็นจากขบวนการทางสังคมในราวทศวรรษ 1960 จนถึงปัจจุบัน เช่น ขบวนการสตรี ขบวนการของกลุ่มคนพื้นเมือง ขบวนการต่อต้านสงคราม ขบวนการสิ่งแวดล้อม และขบวนการเพื่อความยุติธรรมทางสังคม ฯลฯ เป็นต้น

นอกจากขบวนการประท้วงในมุมของขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมจะสร้างแรงกระเพื่อมในสังคมการเมืองภายในแล้ว ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมยังสร้างแรงกระเพื่อมสำคัญในการเมืองโลกอีกด้วย ทั้งนี้ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมในบรรยากาศของการเมืองโลกนี้ อาจกล่าวได้ว่าเป็นตัวแสดงที่สำคัญในสังคมโลก (World

Society) ดังที่ Thomas R. Davies และ Alejandro M. Peña ชี้ให้เห็นว่าขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมมักมีปฏิสัมพันธ์กันกับความเปลี่ยนแปลงระเบียบโลก อีกทั้งขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมยังเป็นตัวแสดงหนึ่งที่ทำทลายโครงสร้างและระเบียบระหว่างประเทศอีกด้วย ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมจึงเปรียบเสมือนเป็นหนึ่งใน “สมการ” ของความเปลี่ยนแปลงโลกในฐานะตัวแสดง (Agent) มากกว่าความเปลี่ยนแปลงโลกจากโครงสร้าง (Structure) (Davies and Peña, 2019, p. 51–76) ขณะเดียวกัน R.B.J. Walker ชี้ให้เห็นว่าขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมกับการเมืองโลกนั้นเปรียบเป็นการสมานรอยร้าวของสังคมการเมือง นั่นคือการมองว่าขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมในฐานะสังคมภายใน (Inner Societies) โดยเฉพาะสังคมการเมืองภายในรัฐกับการเมืองโลกในฐานะสังคมภายนอก (Outer Societies) ลักษณะเช่นนี้ทำให้เห็นผ่านการเชื่อมโยงระหว่างปรากฏการณ์ของขบวนการทางสังคม ท่ามกลางประเด็นการเมืองโลกที่สำคัญ ดังเช่น ประเด็นชนชั้น สีมืด เพศสภาพ ระบบทุนนิยม ความเป็นสมัยใหม่ ฯลฯ จากเดิมที่ผ่านมาที่เชื่อว่าความเปลี่ยนแปลงทางสังคมการเมืองทั้งภายในและภายนอกมักเกิดขึ้นจากรัฐในฐานะตัวแสดงที่สำคัญในการเมืองโลกเสมอ จนละเลยวิถีชีวิตของการเมืองของมนุษย์ (Politics of Human) (Walker, 1994, P. 669-700. in Amoore, 2005, p. 136-143)

รวมทั้ง David West ชี้ให้เห็นว่าในปรากฏการณ์ของการเมืองโลกไม่ว่าจะเป็นกระแสการต่อสู้เพื่อประชาธิปไตยหลายประเทศ รวมถึงประเด็นอัตลักษณ์ วัฒนธรรม ศาสนา สิ่งแวดล้อม และกระแสโลกาภิวัตน์ ซึ่งมักเห็นขบวนการภาคประชาชนที่หลากหลายจนกลายเป็นรูปแบบ “การเมืองใหม่” (New Politics) (West, 2013, p. 53-55) ในห้วงเวลาของการเมืองโลกร่วมสมัย มาตั้งแต่ทศวรรษ 1960 จวบจนปัจจุบัน เช่น ขบวนการเคลื่อนไหวสตรี, ขบวนการเคลื่อนไหวของกลุ่มความหลากหลายทางเพศ (LGBTQ), ขบวนการเคลื่อนไหวเพื่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และขบวนการโลกาภิวัตน์ทางเลือก/ขบวนการต่อต้านโลกาภิวัตน์/ขบวนการเพื่อความยุติธรรมทางสังคม โดยขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมเหล่านี้เกิดขึ้นในประเทศต่างๆ และในขณะเดียวกันมีการเคลื่อนไหวในลักษณะข้ามชาติด้วย ซึ่ง West ชี้ให้เห็นถึงความเป็นการเมืองใหม่จากปรากฏการณ์ดังกล่าว ดังต่อไปนี้

1) การเมืองของวัฒนธรรมและอัตลักษณ์ (Politics of Culture and Identity) (West, 2013, p. 79-80) หมายถึง การเมืองที่เกิดขึ้นจากการสร้างวัฒนธรรมและอัตลักษณ์ทางสังคมโดยกลุ่มคนหนึ่งๆ ท่ามกลางความเป็นพหุนิยมทางสังคม (Pluralism Society) หรือสังคมที่หลากหลายจนกลายเป็นอัตลักษณ์ทางการเมืองใหม่ (New Political Identity) และสร้างรูปแบบของผลประโยชน์ทางการเมืองที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมและอัตลักษณ์ของกลุ่มทางสังคมนั้นขึ้น เช่น กลุ่มขับเคลื่อนเรื่องเพศสภาพ วัฒนธรรมของกลุ่มคนพื้นเมือง และกลุ่มที่ขับเคลื่อนเรื่องความเท่าเทียมกันทางสังคม

2) การเมืองของความอยู่รอด (Politics of Survival) (West, 2013, p. 103-111) หมายถึง การเมืองที่เกิดขึ้นจากการแสดงออกถึงความกังวลถึงความอยู่รอดทั้งมนุษย์และสิ่งมีชีวิตอื่นๆ ในระบบของธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมถึงความพยายามปกป้องและรักษาสิ่งแวดล้อมเอาไว้ โดยเฉพาะการขับเคลื่อนประเด็นสิ่งแวดล้อม การเมืองสีเขียว สันติภาพ หรือประเด็นอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และ

3) การเมืองใหม่เพื่อการแสวงหาผลประโยชน์ (New Politics of Exploitation) (West, 2013, p. 127-129) หมายถึง การเมืองที่ขับเคลื่อนพร้อมทั้งเสนอ “ทางเลือกของโลกอื่นๆ” (Another World) หรือแนวทางใหม่ในการดำรงอยู่ของสังคมโดยเฉพาะยุคโลกาภิวัตน์ ในขณะเดียวกันอาจจะเป็นสภาวะของการเมืองที่ต่อต้านกระแสโลกาภิวัตน์ อันเนื่องจากการวิพากษ์วิจารณ์ผลกระทบของสังคมต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน หรือผลกระทบทางสังคมอื่นๆ จากการดำเนินนโยบายทางเศรษฐกิจหรือวิกฤตเศรษฐกิจโดยเฉพาะยุคโลกาภิวัตน์ของแต่ละประเทศ นอกจากนี้ยังเป็นการเมืองที่ขับเคลื่อนและต่อสู้เพื่อความยุติธรรมทางสังคม (Social Justice) อีกด้วย

ขบวนการประท้วงบนห้วงเวลาวิกฤตโรคระบาด

ปี ค.ศ. 2020: สำรวจและมองในการเมืองโลก

ปรากฏการณ์ของขบวนการการประท้วงในหลายประเทศในช่วงปี ค.ศ. 2020 ซึ่ง Carnegie Endowment for International Peace ได้ทำการรวบรวมเหตุการณ์

ขบวนการประท้วงต่างๆ ผ่านโปรแกรม “Global Protest Tracker” และวิเคราะห์ โดย Samuel Brannen จาก Center for Strategic and International Studies (CSIS) (Carnegie Endowment for International Peace, 2021, Brannen, 2021) สรุปเป็นประเด็นของขบวนการประท้วงดังต่อไปนี้

ประเด็นแรก การเปลี่ยนผ่านทางการเมือง (Political Rights and Political Freedom)

ประเด็นสิทธิและเสรีภาพทางการเมือง พบว่า มีขบวนการประท้วงที่เรียกร้อง การเปลี่ยนผ่านทางการเมือง ประกอบด้วย 1) ขบวนการประท้วงเพื่อเปลี่ยนแปลง รัฐธรรมนูญ (Constitutional Changes Protests) ในรัสเซีย (เดือนกุมภาพันธ์) 2) ขบวนการประท้วงเพื่อให้มีการเลือกตั้งใหม่ (2020 Election Protests) ในโบลีเวีย (เดือนกรกฎาคม) 3) ขบวนการต่อต้านการขึ้นสู่อำนาจของผู้นำครั้งที่สาม (Third-Term Protests) ในไอวอรีโคสต์ (เดือนสิงหาคม) 4) ขบวนการประท้วงเรียกร้องการ เปลี่ยนผ่านอำนาจทางการเมืองของผู้นำทหาร (“Million-Man March”) ในซูดาน (เดือนมิถุนายน) 5) ขบวนการประท้วงเพื่อปฏิรูปกฎหมายในคองโก (เดือนมิถุนายน) และในอาร์เจนตินา (เดือนสิงหาคม) และ 6) ขบวนการประท้วงเพื่อเสรีภาพและสิทธิ มนุษยชน (Festival of Freedom Protest) ในโครเอเชีย (เดือนกันยายน) เป็นต้น

ประเด็นที่สอง การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน (Anti-Corruption)

ประเด็นต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน พบว่า มีขบวนการประท้วงที่ต่อต้านการ ทุจริตคอร์รัปชัน ประกอบด้วย 1) ขบวนการประท้วงต่อการขึ้นสู่อำนาจของผู้นำที่ ปกครองมายาวนาน เช่น การประท้วงการทุจริตในเลือกตั้งที่ไม่ชอบธรรมและการขึ้นสู่อำนาจของผู้นำประเทศ (“Slipper Uprising”) ในเบลารุส (เดือนมิถุนายน) และ 2) ขบวนการประท้วงต่อสู้กับการคอร์รัปชันของรัฐบาล ในบัลแกเรีย (เดือนกรกฎาคม)

ประเด็นที่สาม สิ่งแวดล้อม (Environment)

ประเด็นสิ่งแวดล้อม พบว่า มีขบวนการประท้วงที่เรียกร้องต่อปัญหาสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย 1) ขบวนการประท้วงกรณีไฟป่า (Wildfire Protests) ในออสเตรเลีย (เดือนมกราคม) และ 2) ขบวนการประท้วงต่อกรณีน้ำมันรั่ว (Tanker Spill Protests) ในมอริเชียส (เดือนสิงหาคม) เป็นต้น

ประเด็นสุดท้าย ความยุติธรรมทางสังคม (Social Justice)

ประเด็นความยุติธรรมทางสังคม แบ่งเป็น 1) ขบวนการประท้วงต่อต้านความรุนแรงกับผู้หญิง เช่น Femicide protests ในเม็กซิโก (เดือนมีนาคม), ขบวนการต่อต้านความรุนแรงของผู้หญิง (Violence Against Women Protests) ในอาร์เจนตินา (เดือนเมษายน) 2) ขบวนการต่อต้านเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมกันของคนผิวสี หรือ Black Lives Matter protests และขบวนการต่อต้านการใช้ความรุนแรงจากเจ้าหน้าที่ตำรวจ (Police Brutality) ในกรณีของจอร์จ ฟลอยด์ (George Floyd) เช่นในบราซิล (เดือนมีนาคม), ในสหรัฐอเมริกา (พฤษภาคม), ออสเตรเลีย (เดือนมิถุนายน), ฝรั่งเศส (เดือนมิถุนายน), นิวซีแลนด์ (เดือนมิถุนายน), อังกฤษ (เดือนมิถุนายน), ญี่ปุ่น (เดือนมิถุนายน), เยอรมนี (เดือนมิถุนายน), โปรตุเกส (เดือนมิถุนายน) และโคลัมเบีย (เดือนกันยายน) 3) ขบวนการประท้วงเพื่อเรียกร้องต่อปัญหาทางเศรษฐกิจและความเป็นอยู่ เช่น ขบวนการประท้วงต่อต้านเศรษฐกิจของรัฐบาลอินเดียเป็นเวลา 24 ชั่วโมง (24-Hour Strike) ในอินเดีย (เดือนมกราคม), ขบวนการประท้วงของคนว่างงาน (Unemployment Protests) ในตูนิเซีย (มิถุนายน), ขบวนการประท้วงต่อต้านกฎหมายด้านการเกษตรของรัฐบาล (Farm Bill Protests) ในอินเดีย (เดือนกันยายน) และขบวนการประท้วงสะท้อนความต้องการคุณภาพชีวิต (Standard of Living Protests) ในลิเบีย (เดือนสิงหาคม) และ 4) ขบวนการประท้วงต่อต้านช่วงเวลาการแพร่ระบาด (Anti-Coronavirus Protest) ต่อต้านมาตรการการปิดพื้นที่หรือการล็อกดาวน์ (Anti-Lockdown Protest) ของรัฐบาล และต่อต้านต่อสถานะที่เชื่อว่าเป็นอุปสรรคต่อเศรษฐกิจและความเป็นอยู่ของสังคมจากสถานการณ์

ของการแพร่ระบาดที่รัฐบาลกำหนด เช่น ในสหรัฐอเมริกา (เดือนเมษายน), แคนาดา (เดือนเมษายน), เยอรมนี (เดือนเมษายน), มาลาวี (เมษายน), ไนร์สเซีย (เดือนเมษายน), อังกฤษ (เดือนพฤษภาคม), สเปน (เดือนพฤษภาคม), บัลแกเรีย (เดือนพฤษภาคม), เอกวาดอร์ (เดือนพฤษภาคม), เซอร์เบีย (เดือนกรกฎาคม), โคลัมเบีย (เดือนกรกฎาคม) และอาร์เจนตินา (เดือนสิงหาคม) เป็นต้น

Drivers of Largest 2020 Political Protests

Core Triggers (non-exclusive)	United States	Bolivia	United Kingdom	Germany	Belarus	Norway	Russia	Australia	France	Nigeria	Pakistan	Argentina	Bulgaria	Greece	Serbia	Thailand	India	Portugal	Italy	New Zealand	Ireland
Covid-19	X	X	X	X			X					X		X	X						X
Police Brutality	X		X	X				X	X	X								X			X
Government Corruption		X			X		X				X		X		X	X	X				X
Civil Liberties							X							X		X					
Economic Distress												X		X		X	X	X	X		
Environment	X					X		X													
Size (participants)	1.1m	1.1m	200k	100k	100k	75k	10k	40k	20k	10k	15k	20k	10k	15k	10k	10k	10k	10k	10k	10k	10k

Source: Carnegie Endowment for International Peace, CSIS Risk and Foresight Group Analysis

CSIS
RISK & FORESIGHT GROUP

ภาพที่ 1 ขบวนการประท้วงทางการเมืองในช่วงปี ค.ศ. 2020

ที่มา: Samuel Brannen. (2021). Global Political Protests and the Future of Democracy. Center for Strategic and International Studies (CSIS).

“ขบวนการประท้วงปี 2020”: ภาพสะท้อน ของขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมกับการเมืองโลก

เหตุการณ์ขบวนการประท้วงหลายหลายรูปแบบดังที่กล่าวไปนี้ แม้ว่าโดยส่วนใหญ่แล้วขบวนการประท้วงที่ไม่ได้ประสบความสำเร็จอันเนื่องด้วยการไม่ได้รับการตอบสนอง และอาจนำไปสู่การปราบปรามโดยเจ้าหน้าที่รัฐที่แสดงถึงความกังวลต่อสถานการณ์การแพร่ระบาด แต่ยังมีผลลัพธ์จากขบวนการการประท้วงที่ประสบความสำเร็จจากการผลักดันเป็นประเด็นสำคัญในเหตุการณ์ของโลก และได้รับการ

ตอบสนองโดยรัฐบาล เช่น การส่งเสริมความเท่าเทียมกันของคนผิวสีทั้งในสหรัฐฯ และ สหราชอาณาจักร จากเหตุการณ์จอร์จ ฟลอยด์ (George Floyd) ทั้งนี้ อาจขึ้นอยู่กับ รูปแบบการจัดกิจกรรม การนำเสนอถึงข้อเรียกร้องต่างๆ รวมทั้งโครงสร้างโอกาสทางการเมืองในหลายประเทศทั้งแบบประเทศเสรีและไม่เสรีซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของการ ดำเนินขบวนการประท้วง ขณะเดียวกันขบวนการประท้วงเริ่มมีการปรับปรุงรูปแบบ กิจกรรมให้เป็นการดำเนินการเว้นระยะห่างทางสังคม และลดการรวมตัว ทั้งรูปแบบ การชุมนุมปกติและการชุมนุมบนพื้นที่ออนไลน์ ดังที่ Jonathan Pinckney และ Miranda Rivers ได้ศึกษาขบวนการประท้วงผ่านมุมมองนักกิจกรรมเคลื่อนไหวจำนวน 550 คน ใน 27 ประเทศในหลายทวีป โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเห็นถึงการปรับเปลี่ยน ยุทธศาสตร์ขบวนการเคลื่อนไหวบนท้องถนน อันเนื่องด้วยความเสี่ยงจากการแพร่ ระบาดใหญ่ของไวรัสโคโรนา 2019 โดยชี้ให้เห็นว่ามีความท้าทายอย่างมากต่อสถานการณ์ การแพร่ระบาดนั้นซึ่งเชื่อว่าสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบและยุทธศาสตร์ของการจัด กิจกรรมในขบวนการประท้วง ทั้งการจัดกิจกรรมการประท้วงบนท้องถนนและการจัด กิจกรรมบนโลกดิจิทัล เช่น ช่องทางการสื่อสารออนไลน์ (Social Media) เป็นต้น (Pinckney and Rivers, 2020, p. 23-41) นอกจากนี้ ยังชี้ให้ความสนใจจาก สาธารณชนต่อประเด็นต่างๆ และศักยภาพของการจัดกิจกรรมที่ใช้ในขบวนการ ประท้วงหลายประเทศเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงสังคมการเมืองในบรรยากาศของ การแพร่ระบาดใหญ่ที่อาจส่งผลกระทบต่อเสถียรภาพทางการเมืองอีกด้วย ขณะเดียวกัน Geoffrey Pleyers ชี้ให้เห็นว่าขบวนการประท้วงที่เคลื่อนไหวในช่วงของสถานการณ์ การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 โดยเฉพาะอย่างยิ่งขบวนการประท้วงที่เคลื่อนไหว ในประเด็นการเปลี่ยนผ่านทางการเมืองและต่อสู้เพื่อประชาธิปไตย รวมทั้งขบวน ประท้วงที่เคลื่อนไหวต่อสู้เพื่อความยุติธรรมทางเศรษฐกิจและสังคมดังกรณีการต่อต้าน การเหยียดสีผิวและการใช้ความรุนแรงของตำรวจตมกรณีของจอร์จ ฟลอยด์ และ ขบวนการประท้วงเรียกร้องต่อปัญหาทางเศรษฐกิจดังที่กล่าวไป เป็นกระบวนการสร้าง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ผ่านการสะท้อนถึงผู้คนในสังคมและการสร้างรูปแบบการ เคลื่อนไหวที่สร้างความเป็นอันหนึ่งเดียวกันในหลายประเทศและหลายทวีปด้วยทั่วโลก อย่างแท้จริง (Pleyers, 2020, p. 95-312)

นอกจากนี้ เหตุการณ์ขบวนการประท้วงในปี ค.ศ. 2020 สะท้อนถึงปรากฏการณ์ในการเมืองโลก กล่าวคือขบวนการประท้วงที่แสดงถึงประเด็นทางสังคมนั้นๆ กระจุกกระจายไปยังหลายประเทศทั่วโลก แม้ว่าขบวนการประท้วงที่ขับเคลื่อนประเด็นต่าง ๆ นั้นอาจจะประสบความสำเร็จและไม่สำเร็จ และอาจไม่สร้างความเปลี่ยนแปลงแก่ระบบโลกได้ก็ตาม แต่ก็ได้ส่งเสียงสะท้อนกลายเป็นประเด็นทางสังคมทั้งนี้อาจเป็นการสะท้อนต่อมุมมองการเมืองโลกร่วมสมัยที่สำคัญ ดังนี้

1) ขบวนการประท้วงที่ขับเคลื่อนการเมืองอัตลักษณ์ จะเห็นได้ว่าขบวนการประท้วงที่เคลื่อนไหวต่อสู้เพื่อความเท่าเทียมกันของคนผิวสี หรือ Black Lives Matter และต่อต้านความรุนแรงของเจ้าหน้าที่ตำรวจจากกรณีของจอร์จ ฟลอยด์ (George Floyd) แสดงให้เห็นถึงการสร้างและอ้างอัตลักษณ์ของคนผิวสีเพื่อต่อสู้ในเรื่องความเท่าเทียมมาตั้งแต่ขบวนการเคลื่อนไหวเพื่อสิทธิพลเมืองของคนผิวสี (Civil Rights Movement) ในช่วงทศวรรษ 1960 เป็นต้นมา ขณะเดียวกันเป็นการต่อสู้กับความไม่เป็นธรรมและต่อต้านการเหยียดผิว (Anti-racism) โดยคนผิวขาว รวมทั้งต่อต้านการใช้ความรุนแรงโดยเจ้าหน้าที่ตำรวจคนผิวขาว ทั้งนี้ขบวนการเคลื่อนไหวดังกล่าวไม่ได้เกิดขึ้นในสหรัฐอเมริกา เท่านั้น แต่ยังพบขบวนการเคลื่อนไหวดังกล่าวในหลายประเทศและหลายทวีป เช่น อังกฤษ ฝรั่งเศส เยอรมนี โปรตุเกส ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ ญี่ปุ่น บราซิล และโคลัมเบีย

2) ขบวนการประท้วงที่เน้นการเมืองเพื่อความอยู่รอดโดยเฉพาะสิ่งแวดล้อม เห็นได้จากขบวนการประท้วงที่เรียกร้องต่อประเด็นที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Change) ของโลกที่เคลื่อนไหวมาหลายปีและมีหลายประเทศหนึ่งในนั้นคือกรณีขบวนการประท้วงต่อปัญหาการเกิดไฟป่า (Wildfire protests) ในออสเตรเลีย ซึ่งเหตุการณ์ไฟป่าในออสเตรเลียสูญเสียป่าไม้และสัตว์ป่าไม่ว่าจะเป็นจิงโจ้และโคอาล่าเป็นจำนวนมากนั้น กลายเป็นประเด็นสำคัญของสถานการณ์สิ่งแวดล้อมโลก และกลายเป็นประเด็นที่แสดงถึงความกังวลสำหรับประชาชนออสเตรเลียเช่นเดียวกัน

3) ขบวนการประท้วงที่สะท้อนถึงปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคม และการต่อต้านมาตรการในสถานการณ์การแพร่ระบาด เนื่องจากสถานการณ์ของรัฐมีการปรับเปลี่ยนการดำเนินการทางเศรษฐกิจ ประกอบกับช่วงเวลาดังกล่าวยังอยู่ใน

สถานการณ์ของการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 ซึ่งเห็นได้ว่าบทบาทของรัฐในหลายประเทศเริ่มมีมาตรการป้องกันการแพร่ระบาด ทั้งในเชิงการปิดพื้นที่หรือล็อกดาวน์ (Lockdown) หรือการจำกัดพื้นที่ของประชาชนเช่นให้อยู่ในบริเวณที่อยู่อาศัยและลดการรวมตัวกันทางสังคม สถานการณ์ดังกล่าวนี้มีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน การประกอบอาชีพ การเดินทาง การประกอบกิจการใช้จ่ายใช้สอย การอุปโภคบริโภค ฯลฯ ผลกระทบจากสถานการณ์เศรษฐกิจและการแพร่ระบาดดังกล่าวทำให้ประชาชนในหลายประเทศเริ่มไม่พอใจกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นอยู่และต้องการสะท้อนถึงความต้องการความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น จึงได้มีการจัดการประท้วงขึ้นหลายประเทศด้วยกันและกระจายหลายทวีปทั่วโลก แม้ว่าจะเผชิญกับการรับมือของรัฐในการปราบปรามที่มักอ้างถึงการป้องกันการแพร่ระบาดก็ตาม

บทสรุป

ปี ค.ศ. 2020 ท่ามกลางความต่อเนื่องของวิกฤตที่เกิดขึ้นในระดับโลก ไม่ว่าจะเป็นวิกฤตการระบาดของไวรัสโคโรนา วิกฤตทางเศรษฐกิจและสังคมที่แต่ละประเทศต้องเผชิญ ส่งผลให้ประชาชนได้รับความเดือดร้อนและปลูกความไม่พอใจให้เกิดขึ้น ขบวนการประท้วงของประชาชนในหลายประเทศในช่วงเวลาดังกล่าวที่เคลื่อนไหวในประเด็นต่างๆ เช่น การต่อสู้เพื่อการเปลี่ยนผ่านทางการเมือง การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน การขับเคลื่อนเพื่อสิ่งแวดล้อมและสภาพภูมิอากาศ การต่อต้านการเหยียดผิว การต่อต้านความรุนแรง และการต่อต้านมาตรการล็อกดาวน์ ล้วนแล้วสะท้อนให้เห็นถึงการแสดงออกและการเรียกร้องของผู้คนให้คนในสังคม ไปจนถึงการสร้างความเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อได้เห็นถึงความไม่พอใจในปัญหาดังกล่าวโดยเฉพาะในสื่อออนไลน์ ทั้งนี้ขบวนการประท้วงอาจทำหน้าที่เป็นแรงกระเพื่อมทางสังคมในการเมืองโลก แม้ว่าจะไม่ได้สร้างความเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างรัฐและระบบระหว่างประเทศมากนัก รวมทั้งต้องเผชิญกับมาตรการของรัฐในการควบคุมสถานการณ์การแพร่ระบาดซึ่งเชื่อว่าเป็นอุปสรรคต่อขบวนการประท้วงในช่วงเวลานั้น

เอกสารอ้างอิง

- ไชยรัตน์ เจริญสินโอฬาร. (2545). *New Social Movement ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมรูปแบบใหม่* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วิชาษา.
- จันจิรา สมบัติพูนศิริ. (2563). *สำรวจการประท้วงท่ามกลางวิกฤตโควิด-19: โลกเบลารุส และไทย*. สืบค้นจาก <http://www.polsci.tu.ac.th/dire/view.aspx?ID=485>
- ปิยชีไทย. (2563). *โควิด-19: ไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ ก่อกวนความชาวโลกปี 2020*, สืบค้นจาก <https://www.bbc.com/thai/international-55217851>
- ประภาส ปิ่นตบแต่ง. (2552). *กรอบการวิเคราะห์การเมืองแบบทฤษฎีขบวนการทางสังคม*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิไฮนริค เบิลล์.
- มณีนัย ทองอยู่. (2557). *แนวคิดทฤษฎีทางสังคมวิทยาว่าด้วยขบวนการทางสังคม* ขอนแก่น: ศูนย์วิจัยพลักษณ์สังคมลุ่มน้ำโขง มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมชัย ภัทรธนานันท์. (2560). *ทฤษฎีขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมและการประท้วงทางการเมือง* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: อินทนิล.
- Brannen, S. (2021). *Global Political Protests and the Future of Democracy*. Retrieved on May 10, 2021, from Center for Strategic and International Studies (CSIS). <https://www.csis.org/analysis/global-political-protests-and-future-democracy>.
- Carnegie Endowment for International Peace. Global Protest Tracker. Retrieved on May 10, 2021 from <http://www.globalprotesttracker.org>
- Carothers, T. & Wong, D. (2020). Global Protests Start to Return. Retrieved from Carnegie Endowment for International Peace. <https://carnegieendowment.org/2020/06/30/global-protests-start-to-return-pub-82225>

- Davies, T. R. & Peña, A. M. (2019). Social movements and international relations: a relational framework [Electronic version]. *Journal of International Relations and Development*, 24, 51–76.
- Deutsche Welle News. (2019). A year of protests, everywhere!. Retrieved From <https://www.dw.com/en/2019-a-year-of-protests-everywhere/g-51780409>.
- Pinckney J. & Rivers M. (2020). Sickness or Silence: Social Movement Adaptation to COVID-19 [Electronic version]. *Journal of International Affairs*, 73(2), 23-41.
- Pleyers, Geoffrey. (2020). The Pandemic is a battlefield. Social movements in the COVID-19 lockdown. [Electronic version]. *Journal of Civil Society*, 16(4), 295-312.
- Walker, R.B.J. (1994). Social Movements/World Politics, Millennium: *Journal of International Studies*, 23(3), 669-700. In Amoore, L. (Ed.). (2005). *The Global Resistance Reader*. London and New York: Routledge, 136-143.
- West, David. (2013). *Social Movement in Global Politics*. Cambridge: Polity.

การปรับตัวของผู้หญิงในการเป็นแม่เลี้ยงเดี่ยว
ภายใต้อุดมการณ์ชายเป็นใหญ่¹
Adjustment of Women to Single Mothers²
under the Patriarchy Ideology
หทัยชนก วงศ์เสนา³
Hathaichanok Wongsena⁴
เบญจวรรณ บุญโทแสง⁵
Benchawan Boontosang⁶

Received: 3 ธ.ค. 2564

Revised: 14 ธ.ค. 2564

Accepted: 17 ธ.ค. 2564

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาบทบาทของผู้หญิงในการเป็นแม่เลี้ยงเดี่ยว 2) เพื่อศึกษาการปรับตัวของผู้หญิงในการเป็นแม่เลี้ยงเดี่ยว 3) เพื่อศึกษา

¹บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัย ในรายวิชาสัมมนาประเด็นปัญหาทางรัฐศาสตร์ หลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ คณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

²This Article is Part of the Research on Seminar in Political Science Issues, Political Science, Faculty of Law and Politics, Roi Et Rajabhat University

³นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ คณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด,
E-mail: hathaichanok04042543@gmail.com

⁴Student, Political Science, Faculty of Law and Politics, Roi Et Rajabhat University

⁵ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชารัฐศาสตร์ คณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด,
E-mail: benchawan_b@hotmail.com

⁶Assistant Professor, Dr., Political Science, Faculty of Law and Politics, Roi Et Rajabhat University

ปัญหาอุปสรรคของผู้หญิงในการเป็นแม่เลี้ยงเดี่ยว การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นเชิงคุณภาพ ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลที่รวบรวมได้จากการสังเกตแบบมีส่วนร่วมและการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 14 คน มาทำการวิเคราะห์ แยกแยะเป็นประเด็นต่างๆ โดยใช้การพรรณนา และวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายของการศึกษา ภายใต้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับผู้หญิงและความเป็นหญิง แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นแม่ แนวคิดเกี่ยวกับแม่เลี้ยงเดี่ยว แนวคิดเกี่ยวกับอุดมการณ์ชายเป็นใหญ่ แนวคิดเกี่ยวกับการปรับตัว เพื่อให้สามารถเชื่อมโยงเนื้อหาที่รวบรวมประเด็นได้อย่างมีระบบ

ผลการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้หญิงในการเป็นแม่เลี้ยงเดี่ยว พบว่า แม่เลี้ยงเดี่ยวมีบทบาทหน้าที่ 6 ประการ คือ 1) หน้าที่ตอบสนองความต้องการของสมาชิกในทางชีวภาพ 2) หน้าที่ตอบสนองความต้องการของสมาชิกด้านอารมณ์ 3) หน้าที่ผลิตสมาชิกใหม่ให้กับสังคม 4) หน้าที่กำหนดสถานภาพของบุคคล 5) หน้าที่เลี้ยงดูอบรมสมาชิกใหม่ 6) หน้าที่ควบคุมความสัมพันธ์ทางเพศและการอยู่เป็นครอบครัว 7) หน้าที่ในการสร้างฐานะทางเศรษฐกิจและสถานภาพทางสังคม ส่วนผลการศึกษาเกี่ยวกับการปรับตัวและปัญหาในการปรับตัวของแม่เลี้ยงเดี่ยว พบว่า แม่เลี้ยงเดี่ยวมีการปรับตัวและปัญหาในการปรับตัว 3 ลักษณะ คือ 1) ด้านร่างกายที่เกิดจากความเครียด 2) ด้านการเผชิญปัญหาและการตอบโต้ปัญหาโดยอัตโนมัติ 3) ด้านการใช้กลไกป้องกันทางจิต

คำสำคัญ: แม่เลี้ยงเดี่ยว, การปรับตัว, ผู้หญิง, อุดมการณ์ชายเป็นใหญ่

Abstract

The objectives of this paper were 1) to study the role of women in single motherhood 2) to study the adjustment of women to be a single mother 3) to study the problems and obstacles of women in being a single mother, this study was qualitative. The researchers used data gathered through collective observations and in-depth interviews 14 key informants were analyzed, differentiate into issues using descriptive and analyze the data according to the purpose of the study under the

concept of women and femininity, concept of motherhood, concept about single mother, concept of patriarchal ideology, concept of adaptation to make it possible to systematically link the content that collects the issues.

The results of a study on the role of women in single motherhood revealed that single mothers have six roles is 1) the duty to fulfill the needs of biological members. 2) the duty to respond to the needs of members emotionally 3) the duty to produce new members for the society 4) the duty to determine the status of the person 5) the duty of raising the new member 6) the duty of controlling sexual relations and family 7) the duty in building economic and social status. As for the results of the study on adaptation and adaptation problems of single mothers, it was found that single mothers had 3 characteristics of adaptation and adaptation problems is 1) physical aspect caused by stress 2) coping aspect and automatic response to problems. 3) the use of mental defense mechanisms.

Keywords: Single Mother, Adjustment, Women, Patriarchy Ideology

บทนำ

ในประเด็นเรื่องเพศและความเท่าเทียมนับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน สังคมไทยถือว่าเป็นสังคมของผู้ชายหรือที่เรียกว่าอุดมการณ์สังคมชายเป็นใหญ่ ซึ่งสังคมในลักษณะนี้เป็นสังคมของความแตกต่างระหว่างผู้ชายและผู้หญิง โดยที่ผู้ชายเปรียบเสมือน“พระเจ้า” ในขณะที่ผู้หญิงเปรียบเสมือน “ทาส” ในความหมายนี้ คือผู้ชายและผู้หญิงมีความแตกต่างกันทั้งในด้านสติปัญญา ความสามารถ ความถนัด จิตใจ และอารมณ์ ในลักษณะที่ผู้ชายอยู่เหนือกว่าผู้หญิง ผู้ชายจึงเป็นเพศที่ถูกมองว่าเป็นใหญ่หรือเป็นเจ้าโลก ในขณะที่ผู้หญิงเปรียบเสมือนว่าเป็นเพศที่ต่ำต้อยด้อยค่าหรือเป็น

เพศชั้นรอง ด้วยความเชื่อแบบนี้ ผู้ชายและผู้หญิงจึงถูกปฏิบัติอย่างไม่เท่าเทียมกัน โดยผู้ชายถูกคาดหวังให้เป็นผู้นำในสังคม ได้รับการยอมรับในการทำงาน และได้รับการยอมรับจากสังคมมากกว่า ในขณะที่ผู้หญิงถูกคาดหวังจากสังคมให้เป็นเพียงผู้ปฏิบัติตามที่ต่ำต้อย และไม่ได้รับการยอมรับจากสังคม ดังนั้นผู้หญิงกับผู้ชายจึงมีความแตกต่างกัน แม้กระทั่งในพื้นที่ครอบครัว ผู้ชายเป็นเสมือนผู้นำครอบครัว และขณะที่ผู้หญิงเป็นเสมือนทาสในเรือนเบี้ย หรือผู้ที่ต้องเป็นผู้ตามในครอบครัว ที่ไม่มีสิทธิไม่มีเสียงอะไรและไม่มีแม้แต่อำนาจการตัดสินใจ ที่ผู้หญิงผู้เปรียบเสมือนทาสของผู้ชาย จึงกลายเป็นเพศที่ถูกเอาเปรียบ และรับทเป็นเหมือนช้างเท้าหลัง ถูกปิดกั้นในโอกาสหลายอย่างในสังคม และด้วยวิธีคิดชายเป็นใหญ่ทำให้คนในสังคมเชื่อว่าผู้หญิงเป็นเพศที่ไม่มีเหตุผล ไม่สามารถคิดอะไรที่ซับซ้อนได้ ชอบใช้แต่อารมณ์และประสบการณ์ในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่ไม่เก่งคณิตศาสตร์ หรือวิทยาศาสตร์ ไม่มีความสามารถในการคิดคำนวณ ทำให้ผู้หญิงไม่ได้รับการสนับสนุนจากสังคมหรือครอบครัว ข้างจนไม่ได้รับการยอมรับในการเป็นผู้นำไม่ว่าในระดับใด และไม่สามารถเข้าสู่อาชีพที่ดี มีเกียรติ และมีรายได้สูง เมื่อเทียบกับผู้ชายในทางกลับกัน สังคมกลับเชื่อว่าผู้หญิงมีคุณสมบัติหรือความสามารถ ในการดูแลผู้อื่น เช่น เด็ก คนชรา ทำให้ผู้หญิงต้องเป็นผู้รับภาระหลักในการดูแลลูกและสมาชิกในครอบครัว แม้ว่าผู้หญิงจะทำงานนอกบ้านด้วยก็ตาม ด้วยเหตุผลเหล่านี้ผู้หญิงและผู้ชาย จึงไม่มีความเท่าเทียมกัน โดยการที่สังคมจะให้คุณค่าของผู้ชายมากกว่าผู้หญิงส่งผลให้ผู้หญิงเป็นเพศที่อยู่ในฐานะที่ต่ำกว่าหรือไม่มีความเท่าเทียมกับผู้ชายอย่างเห็นได้ชัดเจน (วารุณี ภูริสินสิทธิ์, 2542, น. 8)

โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพื้นที่ของครอบครัว ผู้หญิงและความเป็นผู้หญิงถูกกำหนดคุณค่าและให้ความหมายให้ต่ำต้อยภายใต้อุดมการณ์สังคมชายเป็นใหญ่ โดยผู้หญิงเป็นผู้ที่เป็นผู้ถูกกระทำซึ่งมีหน้าที่เพียงเฉพาะเป็นเมียและแม่เท่านั้น ผู้หญิงที่ดีในความคาดหวังของสังคมจึงต้องเป็นเมียที่ดีของสามีและต้องเป็นแม่ที่ดีของลูกในเวลาเดียวกัน ผู้หญิงที่ดีในความหมายนี้ ผู้หญิงเป็นเพศที่ทำหน้าที่เป็นเมียที่เป็นสมบัติของสามี ปรนนิบัติรับใช้สามี และเป็นสมบัติทางเพศของสามี เพื่อดำรงเผ่าพันธุ์ และมีลูกให้กับสามีเท่านั้น สำหรับผู้เป็นเมียแล้วสามีถือได้ว่าเป็นสิ่งที่ต้องให้เคารพสูงสุด ในส่วนของผู้หญิงคือแม่ที่ดี ผู้หญิงต้องทำหน้าที่เป็นแม่ เป็นผู้หญิงที่ดี

เอื้ออาทร มีความรักให้ลูกอย่างไม่มีเงื่อนไข พร้อมจะเสียสละและทำทุกอย่างเพื่อความ
 สุขของความเป็นแม่จึงเป็นข้อยืนยันว่าผู้หญิง ได้เข้าสู่โลกแห่งความสำเร็จและ
 คุณธรรมแบบผู้หญิงนี้ ความเป็นแม่จึงถูกสร้างให้เป็นอุดมการณ์สูงสุดของผู้หญิงที่จะ
 ช่วยเติมเต็มทั้งในด้านของอารมณ์และจิตวิญญาณ ดังนั้น ผู้หญิงที่ไม่ได้เป็นแม่ ใน
 ความหมายของผู้หญิงที่ไม่ได้แต่งงาน และผู้หญิงที่แต่งงานแล้วไม่สามารถมีลูกได้
 จึงกลายเป็นอื่น ในสังคมในความหมายของการเป็นผู้หญิงที่ไม่สมบูรณ์ ล้มเหลว หรือ
 แม้กระทั่งเบี่ยงเบนไปจากความเป็นปกติ ด้วยเหตุนี้ผู้หญิงที่สมบูรณ์ คือ ผู้หญิงที่ต้องทำ
 หน้าที่ของแม่และเมียอย่างสมบูรณ์ ในทางตรงกันข้ามหากผู้หญิงคนใดที่ขาดตก
 บกพร่องอย่างใดอย่างหนึ่งก็ย่อมจะถูกสังคมตีตราว่าเป็นผู้หญิงที่ไม่สมบูรณ์
 (วารุณี ฐิริสินสิทธิ์, 2542, น. 8)

ในกรณีของแม่เลี้ยงเดี่ยวผู้หญิงที่ไม่มีสามี ไม่ว่าจะสามีเสียชีวิตหรือหย่าร้าง
 ในขณะเดียวกันต้องแบกรับหน้าที่ของความเป็นแม่ จึงกลายเป็นผู้หญิงที่บกพร่องจาก
 การเป็นผู้หญิงที่ดี กล่าวคือ ไม่สามารถทำหน้าที่ของเมียที่ดีได้ จนนำมาสู่การการถูกตี
 ตราว่าเป็นผู้หญิงที่ไม่ดี กลายเป็นคนที่ถูกสังคมตีฉินินทา ถูกรังเกียจ ไม่ได้รับการ
 ยอมรับ และมีแนวโน้มที่จะถูกเบียดขับออกไปจากสังคม

อย่างไรก็ตาม สำหรับแม่เลี้ยงเดี่ยวบางคนกลับไม่สยบยอมต่อคุณค่าและ
 ความหมายที่สังคมตีตรา หากแต่สามารถปรับตัวบนความเป็นแม่เลี้ยงเดี่ยวได้ โดยการ
 ประกอบอาชีพ การมีรายได้ที่สามารถเลี้ยงดูลูก และมีตัวตนเป็นที่ยอมรับของสังคม
 สามารถเรียนรู้วิธีเผชิญปัญหา รู้จักการเข้าสังคม สามารถดูแลสุขภาพกายและใจได้เป็น
 อย่างดี มีความเข้มแข็งทางจิตใจ มีความกล้าหาญ มีกำลังใจที่ดี มีทัศนคติในทางบวก
 รวมไปถึงยอมรับและให้เกียรติตนเอง ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนแล้วแต่เป็นการปรับตัวของแม่
 เลี้ยงเดี่ยวที่ทำให้พวกเธอมีชีวิตอยู่ได้ท่ามกลางสังคมอุดมการณ์ชายเป็นใหญ่

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษากระบวนการปรับตัวของแม่เลี้ยงเดี่ยว
 ท่ามกลางการตีตราคุณค่า และความหมายในเชิงลบของสังคมอุดมการณ์ชายเป็นใหญ่
 โดยศึกษาบทบาทของผู้หญิงที่เป็นแม่เลี้ยงเดี่ยว การปรับตัวของผู้หญิงที่เป็นแม่เลี้ยง
 เดี่ยว ตลอดจนปัญหาหรืออุปสรรคในการเป็นแม่เลี้ยงเดี่ยว เพื่อเผยให้เห็นว่าผู้หญิงไม่
 จำเป็นต้องสยบยอมต่อคำอธิบายความคาดหวังจากสังคมชายเป็นใหญ่นั้นเอง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้หญิงในการเป็นแม่เลี้ยงเดี่ยว
2. เพื่อศึกษาการปรับตัวของผู้หญิงในการเป็นแม่เลี้ยงเดี่ยว
3. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคของผู้หญิงในการเป็นแม่เลี้ยงเดี่ยว

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แนวคิดเกี่ยวกับหน้าที่ของครอบครัวของสนธยา พลศรี และแนวคิดเกี่ยวกับการปรับตัวของพลดิณี นนทบุรีลา กล่าวคือ แนวคิดหน้าที่ของครอบครัวตามมุมมองของสนธยา พลศรี (2545, น. 148) อธิบายไว้ว่า หน้าที่ของครอบครัวมี 7 ประการ ดังนี้ 1) หน้าที่ตอบสนองความต้องการของสมาชิกในทางชีวภาพ ได้แก่การจัดหาสิ่งของที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต การดูแลสุขภาพ และการบริหารสุขภาพที่จำเป็น 2) หน้าที่ตอบสนองความต้องการของสมาชิกด้านอารมณ์ได้แก่การให้ความรักความอบอุ่น ห่วงใยความเอาใจใส่ให้กำลังใจแก่สมาชิก ทำให้สมาชิกมีบุคลิกภาพที่มั่นคง 3) หน้าที่ผลิตสมาชิกใหม่ให้กับสังคม สนับสนุนให้สมาชิกได้แต่งงาน มีบุตรหรือรับบุตรบุญธรรมเพื่อสืบเชื้อสายหรือตระกูล เป็นการเพิ่มสมาชิกใหม่แทนที่สมาชิกที่ตายไปเป็นหลักประกันเพื่อเผ่าพันธุ์มนุษย์จะไม่สูญหายไป 4) กำหนดสถานภาพของบุคคล ทำให้สมาชิกใหม่รู้เพศของตน เกิดลำดับที่เท่าไรในครอบครัว ได้รับสถานภาพทางสังคมตามสถานภาพของพ่อ แม่ เช่น ฐานะ เชื่อชาติภูมิลำเนา เป็นต้น 5) เลี้ยงดูอบรมสมาชิกใหม่ เลี้ยงดูเด็กให้เจริญเติบโตเป็นสมาชิกที่มีคุณภาพของสังคมปลูกฝังนิสัยและความรู้ต่างๆ ที่จำเป็นให้แก่เด็ก โดยอบรมสั่งสอนให้คำแนะนำ และดูแลความประพฤติของสมาชิกในครอบครัว 6) หน้าที่ควบคุมความสัมพันธ์ทางเพศ การอยู่เป็นครอบครัวเป็นการจัดระเบียบความสัมพันธ์ทางเพศ ให้ดำเนินไปอย่างมีระเบียบกฎเกณฑ์ เป็นความสัมพันธ์ทางเพศที่ถูกต้องระหว่างสามีและภรรยาในครอบครัว 7) หน้าที่ในการสร้างฐานะทางเศรษฐกิจและสถานภาพทางสังคม โดยการเตรียมสมาชิกให้รู้จักการเข้าสังคม ส่งเสริมสนับสนุนให้มีเกียรติเป็นที่ยอมรับของสังคม ประกอบอาชีพที่สุจริตออมทรัพย์เพื่อให้ครอบครัวมีฐานะมั่นคง

ส่วนแนวคิดของการปรับตัวของพลดิณี นนทกุลลา (2550, น. 24-27) กล่าวว่า กลไกและกระบวนการปรับตัวมีลำดับ คือ 1) ปฏิกริยาทางร่างกายเพื่อการปรับตัว (Reaction of Adjustment) ซึ่งปฏิกริยาของ ร่างกายที่บ่งบอกถึงการเกิดขึ้น ความเครียดและการพยายามปรับตัว 2) วิธีการเผชิญปัญหาและการตอบโต้ปัญหาโดย อัตโนมัติ (Coping Aspect and Automatic Response to Problems) บุคคล มีวิธีการหลากหลาย แตกต่างกันไปเพื่อปรับตัวในขั้นนี้ 3) การใช้กลไกป้องกันทางจิต (Defense Mechanism) เป็นกลไกที่บุคคลนำมาใช้ เพื่อคลายเครียด ความกังวลใจ ความคับข้องใจ ความขัดแย้งในใจ โดยรักษาไว้ซึ่งความภาคภูมิใจในตัวเอง

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การปรับตัวของผู้หญิงในการเป็นแม่เลี้ยงเดี่ยวภายใต้ อุดมการณ์ชายเป็นใหญ่ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการ สัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation)

พื้นที่ในการศึกษา

การเลือกพื้นที่ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Selection) คือ พื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด

ผู้ให้ข้อมูลหลัก

การคัดเลือกผู้ให้สัมภาษณ์เน้นการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง เพื่อให้ได้ข้อมูล ในเชิงลึกตรงตามวัตถุประสงค์ การเลือกผู้ให้สัมภาษณ์จำเป็นต้องเลือกบุคคลที่มีความ เกี่ยวข้อง และเน้นผู้ให้สัมภาษณ์ได้สัมภาษณ์เกี่ยวกับบทบาทของผู้หญิงในการเป็น แม่เลี้ยงเดี่ยว การปรับตัวของผู้หญิงในการเป็นแม่เลี้ยงเดี่ยว ปัญหาอุปสรรคของผู้หญิง

ในการเป็นแม่เลี้ยงเดี่ยว ฉะนั้นผู้ให้สัมภาษณ์ ในงานวิจัยนี้มีจำนวน 14 คน ได้แก่ แม่เลี้ยงเดี่ยว 7 คน และบุคคลในครอบครัวแม่เลี้ยงเดี่ยว 7 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยบทบาทการปรับตัวของผู้หญิงในการเป็นแม่เลี้ยงเดี่ยวภายใต้อุดมการณ์ชายเป็นใหญ่ รวบรวมข้อมูลด้วยตัวผู้วิจัยเอง โดยวิธีการสังเกต การจดบันทึกข้อมูล ลงพื้นที่สัมภาษณ์เชิงลึก การเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบกับ การทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กำหนดกรอบการวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูล ติดต่อประสานงานกับคณะนิติรัฐศาสตร์เพื่อขอหนังสือราชการรับรองการลงพื้นที่เก็บข้อมูล เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สังเกตการณ์พร้อมกับจดบันทึก และเข้าขอสัมภาษณ์ประชาชนในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูลแล้วนำข้อมูลไปวิเคราะห์ต่อไป

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การปรับตัวของการเป็นแม่เลี้ยงเดี่ยวภายใต้อุดมการณ์ชายเป็นใหญ่ คือ แบบสังเกตแบบมีส่วนร่วม และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลที่ได้จากภาคสนาม ผู้วิจัยนำเอาข้อมูลที่ได้มาจัดทำให้เป็นระบบ โดยหาความหมาย แยกแยะองค์ประกอบ ตีความ รวมทั้งเชื่อมโยงและหาความสัมพันธ์ของข้อมูลเพื่อนำไปสู่การอธิบายทำความเข้าใจกับปรากฏการณ์ที่ศึกษา โดยในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยจะอาศัยกรอบการวิเคราะห์จากทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้คำตอบในการวิเคราะห์ที่ลุ่มลึกมาศึกษา

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “การปรับตัวของผู้หญิงในการเป็นแม่เลี้ยงเดี่ยวภายใต้
อุดมการณ์ชายเป็นใหญ่” โดยผลการศึกษามีรายละเอียดดังนี้

1. บทบาทของผู้หญิงในการเป็นแม่เลี้ยงเดี่ยว

1.1 หน้าที่ตอบสนองความต้องการของสมาชิกในทางชีวภาพ แม่เลี้ยงเดี่ยว
มีการจัดหาสิ่งของที่จำเป็นให้กับสมาชิกในครอบครัว ตอบสนองความต้องการของคน
ในครอบครัว ถึงแม้จะเป็นสิ่งของที่มีราคาแพง แต่แม่เลี้ยงเดี่ยวก็จัดหาให้กับคนใน
ครอบครัวเพื่อไม่ให้ขาดในเรื่องใดๆ ให้เหมือนกับที่แม่เลี้ยงเดี่ยวเป็นทั้งพ่อและแม่ให้กับลูก
ส่งผลให้เป็นครอบครัวที่อบอุ่น และเป็นครอบครัวที่สมบูรณ์แบบ

1.2 หน้าที่ตอบสนองความต้องการของสมาชิกด้านอารมณ์ แม่เลี้ยงเดี่ยวมี
การพูดคุยถามไถ่ถึงความเป็นอยู่ของลูกๆ ให้กำลังใจคนในครอบครัวเสมอ มอบความ
รักความอบอุ่นให้กับลูกเพื่อเติมเต็มกับสิ่งที่ขาดหายไป และทำหน้าที่ของความเป็นแม่
นั้นให้ดีที่สุด

1.3 หน้าที่ผลิตสมาชิกใหม่ให้กับสังคม แม่เลี้ยงเดี่ยวเป็นเสาหลักของ
ครอบครัว ซึ่งส่วนใหญ่ไม่ได้ปฏิเสธหรือหวาดกลัวที่จะมีลูกสืบสายโลหิตเพิ่มเติม แม้ว่า
อาจจะมีบางครอบครัวที่สมาชิกในครอบครัวไม่เห็นด้วย เพราะความไม่พร้อมในหลาย
ประการ

1.4 หน้าที่กำหนดสถานภาพของบุคคล แม่เลี้ยงเดี่ยวทำหน้าที่อบรมและสั่ง
สอนให้ลูกได้รู้ถึงสถานะ บทบาท และหน้าที่ในครอบครัว โดยให้ครอบครัวฝ่ายพ่อได้มี
บทบาทและหน้าที่เป็นพ่อให้กับลูก แม้ว่าความสัมพันธ์ของพ่อและแม่จะต้องยุติลง
เพื่อให้ทุกคนในครอบครัวสามารถดำรงชีวิตต่อไป

1.5 หน้าที่เลี้ยงดูอบรมสมาชิกใหม่ แม่เลี้ยงเดี่ยวเป็นทั้งพ่อและแม่ให้กับลูก
ทั้งยังเป็นเสาหลักให้กับครอบครัวในการเลี้ยงดู อบรม สั่งสอนลูกๆ ให้เป็นคนดี มีความ
รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน เพื่อที่จะสร้างสมาชิกในครอบครัวให้เป็นที่ยอมรับของ
สังคม

1.6 หน้าที่ควบคุมความสัมพันธ์ทางเพศและการอยู่เป็นครอบครัว แม่เลี้ยงเดี่ยวจะเริ่มต้นการดูแลครอบครัวจากการสร้างความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิด ให้ความรักความอบอุ่น ความเข้าใจให้กำลังใจ เป็นแหล่งพักพิงทางใจในยามมีทุกข์ รวมไปถึงให้ความรู้เรื่องเพศที่เหมาะสมกับช่วงวัยของลูก ซึ่งเป็นเรื่องสุขภาวะทางเพศของลูกทั้งร่างกายและจิตใจ เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาการปรับตัวในครอบครัวและสังคม

1.7 หน้าที่ในการสร้างฐานะทางเศรษฐกิจและสถานภาพทางสังคม แม่เลี้ยงเดี่ยวจะทำหน้าที่สนับสนุนให้คนในครอบครัวมีการประกอบอาชีพที่สุจริต สามารถเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้ รู้จักประหยัดอดออมทรัพย์ เพื่อให้ครอบครัวมีฐานะมั่นคง มีเงินสำรองไว้ใช้สอยยามจำเป็น รักษาเกียรติและศักดิ์ศรีของตนเอง รวมถึงการสร้างสถานภาพทางสังคมของตนเองและครอบครัว

2. การปรับตัวของแม่เลี้ยงเดี่ยว

2.1 การปรับตัวทางด้านร่างกายที่เกิดจากความเครียด แม่เลี้ยงเดี่ยวมีการปรับตัวเพื่อที่จะให้ตนเองนั้นไม่นึกถึงกับอดีตที่ผ่านมาโดยการปล่อยวางกับอดีต เข้าวัด ฟังธรรม และนำสิ่งที่ผิดพลาดจากอดีตนั้นมาเป็นบทเรียนของตนเอง เพื่อที่จะไม่ให้ตนเองนั้นทำผิดพลาด อีกทั้งมีการรักษาสุขภาพของตนเองเพื่อให้ตนเองดูดีอยู่เสมอ และแลดูไม่เหมือนกับคนที่มีความเครียด

2.2 การปรับตัวด้านการเผชิญปัญหาและการตอบโต้ปัญหาโดยอัตโนมัติ แม่เลี้ยงเดี่ยวมีความอดทน กล้าเผชิญกับปัญหา ยอมรับความเป็นจริงที่เกิดขึ้น และตั้งสติเมื่อเจอกับปัญหา เพื่อที่จะไม่ให้เกิดความเครียด และพร้อมที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

2.3 การปรับตัวด้านการใช้กลไกป้องกันทางจิต แม่เลี้ยงเดี่ยวไม่ยึดติดกับอดีตที่ผ่านมา ปล่อยวาง ไม่ใส่ใจกับคำพูดของคนอื่น และมองโลกในแง่ดี เพื่อไม่ให้กระทบต่อครอบครัวของตนเอง ทั้งยังเป็นการปรับจิตใจของตนเองไม่ให้คิดมาก ไม่ให้คิดถึงกับเรื่องที่ผ่านมา และหากมีเรื่องที่ไม่สบายใจ แม่เลี้ยงเดี่ยวจะปรึกษาคนในครอบครัว เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

3. ปัญหาและอุปสรรคในการปรับตัวของแม่เลี้ยงเดี่ยว

3.1 ปัญหาและอุปสรรคในการปรับตัวทางด้านร่างกายที่เกิดจากความเครียด การที่แม่เลี้ยงเดี่ยวสูญเสียสามีทำให้แม่เลี้ยงเดี่ยวต้องเลี้ยงลูกเพียงลำพัง และต้องเป็นเสาหลักของครอบครัวในการหาเลี้ยงครอบครัว จึงทำให้มีแนวโน้มจะเกิดความเครียดสะสม ความกังวลใจ กลัวที่จะเลี้ยงลูกไม่ได้ และมีแนวโน้มที่จะเกิดความเครียดได้ง่ายจากการดำเนินชีวิตประจำวันภายใต้ความกดดันต่างๆ

3.2 ปัญหาและอุปสรรคในการปรับตัวด้านการเผชิญปัญหาและการตอบโต้ปัญหาโดยอัตโนมัติ การที่แม่เลี้ยงเดี่ยวต้องรับภาระเพียงคนเดียว ทำให้ต้องเผชิญปัญหาอยู่บ่อยครั้งและต้องรับมือกับปัญหาและแก้ไขปัญหาโดยใช้สติในการดำเนินชีวิตมากขึ้น

3.3 ปัญหาและอุปสรรคในการปรับตัวด้านการใช้กลไกป้องกันทางจิตเพื่อคลายความเครียด และรักษาไว้ซึ่งความภาคภูมิใจในตนเอง ในบางกรณีแม่เลี้ยงเดี่ยวยังคงมีปัญหที่เกิดจากความเครียดจากการสูญเสียสามีไป และไม่มีคนคอยช่วยเหลือหรือเป็นที่ปรึกษา ส่งผลกระทบต่อจิตใจ และทำให้ความภาคภูมิใจในตัวเองลดน้อยถอยลงได้

สรุปและอภิปรายผล

ผลการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้หญิงในการเป็นแม่เลี้ยงเดี่ยว พบว่า 1) หน้าที่ตอบสนองความต้องการของสมาชิกในทางชีวภาพ แม่เลี้ยงเดี่ยวมีการจัดหาสิ่งของที่จำเป็นให้กับสมาชิกในครอบครัว ตอบสนองความต้องการของคนในครอบครัว ถึงแม้จะเป็นสิ่งของที่มีราคาแพง แต่แม่เลี้ยงเดี่ยวก็จัดหาให้กับคนในครอบครัวเพื่อไม่ให้ขาดในเรื่องใดๆ ให้สมกับที่แม่เลี้ยงเดี่ยวเป็นทั้งพ่อและแม่ให้กับลูก ส่งผลให้เป็นครอบครัวที่อบอุ่น และเป็นครอบครัวที่สมบูรณ์แบบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สอนรยา พลศรี (2545, น. 148) อธิบายไว้ว่า หน้าที่ของครอบครัว มีหน้าที่ตอบสนองความต้องการของสมาชิกในทางชีวภาพ ได้แก่การจัดหาสิ่งของที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต การดูแลสุขภาพ และการบริหารสุขภาพที่จำเป็น 2) แม่เลี้ยงเดี่ยวมีการพูดคุยถามไถ่ถึง

ความเป็นอยู่ของลูกๆ ให้กำลังใจคนในครอบครัวเสมอ มอบความรักความอบอุ่นให้กับลูกเพื่อเติมเต็มกับสิ่งที่ขาดหายไป และทำหน้าที่ของความเป็นแม่นั้นให้ดีที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ตรีนุช ธงไชย (2554, น. 10) กล่าวว่า แม่ไม่ได้มีหน้าที่เฉพาะให้กำเนิดลูกเท่านั้นแต่มีหน้าที่หลายอย่าง ในการที่จะผดุงให้ครอบครัวดำเนินไปอย่างมีความสุข ความสุขของ ครอบครัวเกิดจากปัจจัยของแม่หลายอย่างเพราะสังคมปัจจุบันกำลังเปลี่ยนแปลงไป และสอดคล้องกับจිරันท์ พิมถาวร (2556, น. 14) อธิบายว่า การปฏิบัติที่แสดงออกถึงการเลี้ยงดูบุตร การตอบสนองความต้องการของบุตรได้อย่างเหมาะสม การสร้างทักษะในการเลี้ยงดูบุตร รวมทั้งการสร้างสัมพันธภาพกับบุตรที่แสดงถึงการยอมรับบุตร 3) หน้าที่ผลิตสมาชิกใหม่ให้กับสังคม แม่เลี้ยงเดี่ยวเป็นเสาหลักของครอบครัว ซึ่งส่วนใหญ่ไม่ได้ปฏิเสธหรือหวาดกลัวที่จะมีลูกสืบสายโลหิตเพิ่มเติม แม้ว่าอาจจะมีบางครอบครัวที่สมาชิกในครอบครัวไม่เห็นด้วย เพราะความไม่พร้อมในหลายประการ ซึ่งสอดคล้องกับ สุพัตรา สุภาพ (2545, น. 66) กล่าวว่า ครอบครัว หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มารวมกันโดยการสมรส โดยทางสายโลหิต หรือโดยการรับเลี้ยงดูหรือเป็นบุตรบุญธรรมก็ได้ โดยมีการก่อตั้งขึ้นเป็นครอบครัว มีปฏิกริยาโต้ตอบซึ่งกันและกัน ในฐานะที่เป็นสามีภรรยา เป็นพ่อและแม่เป็นลูกชายลูกสาวเป็นพี่เป็นน้อง และสอดคล้องกับ ฐณาภรณ์ ชื่อมาก (2544, น. 22) กล่าวว่า บทบาทการเป็นแม่นั้น เป็นบทบาทหน้าที่ของสตรีเพศ ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับหน้าที่ของครอบครัว บุคคลในครอบครัวบ้านผู้ที่เป็นมารดาจะต้องมี 4) หน้าที่กำหนดสถานภาพของบุคคล แม่เลี้ยงเดี่ยวทำหน้าที่อบรมและสั่งสอนให้ลูกได้รู้ถึงสถานะ บทบาท และหน้าที่ในครอบครัว โดยให้ครอบครัวฝ่ายพ่อได้มีบทบาทและหน้าที่เป็นพ่อให้กับลูก แม้ว่าความสัมพันธ์ของพ่อและแม่จะต้องยุติลง เพื่อให้ทุกคนในครอบครัวสามารถดำรงชีวิตต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับ วุฒิสพร ญรัฐจิโรจน์ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ครอบครัวทางเลือกและการคงอยู่ของสถาบันครอบครัว ผลวิจัย พบว่า ปัจจุบันครอบครัวสมบูรณ์ตามอุดมคติ ซึ่งหมายถึงครอบครัวที่มีทั้งพ่อและแม่ทำหน้าที่อบรมเลี้ยงดูลูกด้วยกันมีจำนวนน้อยลง ในขณะที่ครอบครัวประเภทอื่นๆ หรือครอบครัวทางเลือก และสอดคล้องกับสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (2558, น. 79) กล่าวว่า ครอบครัวมีการกำหนดสถานภาพ บทบาท และมีข้อตกลงร่วมกัน 5) หน้าที่เลี้ยงดูอบรมสมาชิกใหม่ แม่เลี้ยงเดี่ยวเป็นทั้งพ่อและแม่ให้กับลูก

ทั้งยังเป็นเสาหลักให้กับครอบครัวในการเลี้ยงดู อบรม สั่งสอนลูกๆ ให้เป็นคนดี มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตน เพื่อที่จะสร้างสมาชิกในครอบครัวให้เป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่งสอดคล้องกับ สนธยา พลศรี (2545, น. 148) อธิบายไว้ว่า เลี้ยงดูอบรมสมาชิกใหม่ เลี้ยงดูเด็กให้เจริญเติบโตเป็นสมาชิกที่มีคุณภาพของสังคม ปลูกฝังนิสัยและความรู้ต่างๆ ที่จำเป็นให้แก่เด็ก โดยอบรมสั่งสอนให้คำแนะนำและดูแลความประพฤติของสมาชิกในครอบครัว ให้การศึกษาเพื่อให้มีสมรรถภาพในการประกอบอาชีพให้เป็นพลเมืองดีเป็นสมาชิกที่มีคุณภาพของสังคม และสอดคล้องกับ อนุสารณ์ ชีอมาก (2544, น. 22) อธิบายว่า มีการขัดเกลาหรือการอบรมสั่งสอนให้บุตรรู้จักกฎเกณฑ์ คุณค่า แบบอย่าง ความประพฤติและอื่นๆ เพื่อที่จะปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถ เผชิญกับ สิ่งแวดล้อมที่พ้นไปจากบ้านได้

6) หน้าที่ควบคุมความสัมพันธ์ทางเพศและการอยู่เป็นครอบครัว แม่เลี้ยงเดี่ยวจะเริ่มต้นการดูแลครอบครัวจากการสร้างความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิด ให้ความรักความอบอุ่น ความเข้าใจ ให้กำลังใจเป็นแหล่งพักพิงทางใจในยามมีทุกข์ รวมไปถึงให้ความรู้เรื่องเพศที่เหมาะสมกับช่วงวัยของลูก ซึ่งเป็นเรื่องสุขภาวะทางเพศของลูกทั้งร่างกายและจิตใจ เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาการปรับตัวในครอบครัวและสังคม ซึ่งสอดคล้องกับ จิราพร ชมพิกุล (2552, น. 5) ได้อธิบายว่า ครอบครัว หมายถึงกลุ่มบุคคลที่อาศัยอยู่ร่วมกันมีความสัมพันธ์ผูกพันกันทางสายโลหิตหรือกฎหมาย โดยสมาชิกแต่ละคนจะมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน เช่น บิดามารดา สามิภรรยา บุตร และปู่ย่า ตายายเป็นต้น และสอดคล้องกับสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (2558, น. 79) อธิบายไว้ว่า สมาชิกในครอบครัวอยู่ร่วมกัน มีกิจกรรมร่วมกัน ช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแลและพึ่งพาอาศัยกัน

7) หน้าที่ในการสร้างฐานะทางเศรษฐกิจ และสถานภาพทางสังคม แม่เลี้ยงเดี่ยวจะทำหน้าที่สนับสนุนให้คนในครอบครัว มีการประกอบอาชีพที่สุจริต สามารถเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้ รู้จักประหยัดอดออม ทรัพย์ เพื่อให้ครอบครัวมีฐานะมั่นคง มีเงินสำรองไว้ใช้สอยยามจำเป็น รักษาเกียรติและศักดิ์ศรีของตนเอง รวมถึงการสร้างและสถานภาพทางสังคมของตนเองและครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับ จริยาภรณ์ ปิตาทะสังข์ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการดำเนินชีวิตของครอบครัวแม่เลี้ยงเดี่ยวที่ประสบความสำเร็จ ผลการวิจัย พบว่า

1) ประสบการณ์และการปรับตัวของครอบครัวแม่เลี้ยงเดี่ยวที่ประสบความสำเร็จ

2) สภาพการดำเนินชีวิตในครอบครัวแม่เลี้ยงเดี่ยว ประกอบด้วยกิจกรรมต่างๆ ที่ดำเนินไปอย่างมีแบบแผนเฉพาะและส่งผลให้ครอบครัวแม่เลี้ยงเดี่ยวประสบความสำเร็จ 3) รูปแบบการดำเนินชีวิตของครอบครัวแม่เลี้ยงเดี่ยวที่ประสบความสำเร็จ

ผลการศึกษาเกี่ยวกับการปรับตัวของแม่เลี้ยงเดี่ยว พบว่า 1) การปรับตัวทางด้านร่างกายที่เกิดจากความเครียด แม่เลี้ยงเดี่ยวมีการปรับตัวเพื่อที่จะให้ตนเองนั้น ไม่นึกถึงกับอดีตที่ผ่านมาโดยการปล่อยวางกับอดีต เข้าวัดฟังธรรม และนำสิ่งที่ผิดพลาดจากอดีตนั้นมาเป็นบทเรียนของตนเอง เพื่อที่จะไม่ให้ตนเองนั้นทำผิดพลาด อีกทั้งมีการรักษาสุขภาพของตนเพื่อให้ตนเองดูดีอยู่เสมอ และแลดูไม่เหมือนกับคนที่มีความเครียด ซึ่งสอดคล้องกับ พงุฒิณี นนทบุรีลา (2550, น. 24-27) อธิบายว่า กลไกและกระบวนการการปรับตัว คือปฏิกิริยาทางร่างกายเพื่อการปรับตัว (Reaction of Adjustment) ซึ่งปฏิกิริยาของร่างกายที่บ่งบอกถึงการเกิดขึ้นความเครียดและการพยายามปรับตัว 2) การปรับตัวด้านการเผชิญปัญหาและการตอบโต้ปัญหาโดยอัตโนมัติ แม่เลี้ยงเดี่ยวมีความอดทน กล้าเผชิญกับปัญหา ยอมรับความเป็นจริงที่เกิดขึ้น และตั้งสติเมื่อเจอกับปัญหา เพื่อที่จะไม่ให้เกิดความเครียด และพร้อมที่จะแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ พงุฒิณี นนทบุรีลา (2550, น. 24-27) วิธีการเผชิญปัญหาและการตอบโต้ปัญหาโดยอัตโนมัติ บุคคลมีวิธีการหลากหลายแตกต่างกันไปเพื่อปรับตัวในขั้นนี้ เช่น การร้องไห้และการระบายออกด้วยคำพูด วิธีเหล่านี้จะช่วย ปลดปล่อยอารมณ์ ความเครียด ความอัดอัด และสอดคล้องกับ McCubbin (อ้างถึงใน เสรี ชัดแย้ม, 2547, น. 17) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวของครอบครัวสมาชิกในครอบครัว มีทักษะชีวิตในการรับมือและแก้ไขปัญหจะสามารถเผชิญภาวะวิกฤติได้อย่างมีสติ สามารถ หาแหล่งสนับสนุนช่วยเหลือจนอยู่ในภาวะสมดุลได้ 3) การปรับตัวด้านการใช้กลไกป้องกันทางจิตแม่เลี้ยงเดี่ยวไม่ยึดติดกับอดีตที่ผ่านมา ปล่อยวาง ไม่ใส่ใจกับคำพูดของคนอื่น และมองโลกในแง่ดี เพื่อไม่ให้กระทบต่อครอบครัวของตนเอง ทั้งยังเป็นการปรับจิตใจของตนเองไม่ให้คิดมาก ไม่ให้คิดถึงกับเรื่องที่ผ่านมา และหากมีเรื่องที่ไม่สบายใจ แม่เลี้ยงเดี่ยวจะปรึกษาคนในครอบครัว เพื่อแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ พงุฒิณี นนทบุรีลา (2550, น. 24-27) การใช้กลไกป้องกันทางจิต (Defense mechanism) เป็นกลไกที่บุคคลนำมาใช้ เพื่อคลายเครียด ความกังวลใจ ความคับข้องใจ ความขัดแย้งในใจ โดยรักษาไว้ซึ่งความภาคภูมิใจ ในตัวเอง และ

สอดคล้องกับ จูติกากูญจน์ อินทาปัจ (2553, น. 29) อธิบายว่า การมองโลกในแง่ดี มีทัศนคติเชิงบวก มีทัศนคติที่ดีต่อคนอื่น ใจกว้างมองบุคคลโดยไร้อคติ

ผลการศึกษา เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปรับตัวของแม่เลี้ยงเดี่ยว พบว่า 1) ปัญหาและอุปสรรคในการปรับตัวทางด้านร่างกายที่เกิดจากความเครียด การที่แม่เลี้ยงเดี่ยวสูญเสียสามี ทำให้แม่เลี้ยงเดี่ยวต้องเลี้ยงลูกเพียงลำพัง และต้องเป็นเสาหลักของครอบครัวในการหาเลี้ยงครอบครัวจึงทำให้มีแนวโน้มจะเกิดความเครียดสะสม ความกังวลใจ กลัวที่จะเลี้ยงลูกไม่ได้ และมีแนวโน้มที่จะเกิดความเครียดได้ง่ายจากการดำเนินชีวิตประจำวันภายใต้ความกดดันต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับ พงุฒิณี นนทสุลา (2550, น. 24-27) อธิบายว่า กลไกและกระบวนการการปรับตัว คือปฏิกิริยาทางร่างกายเพื่อการปรับตัว (Reaction of Adjustment) ซึ่งปฏิกิริยาของร่างกายที่บ่งบอกถึงการเกิดขึ้นความเครียดและการพยายามปรับตัว และสอดคล้องกับ Lazarus and Folkman (อ้างถึงใน สุญารินทร์ สิทธวงศ์, 2544, น. 7) การเผชิญความเครียดด้วยการมุ่งแก้ปัญหา เป็นการแก้ไขปัญหาโดยใช้หลักการ วิทยาศาสตร์ คือ กำหนดขอบเขตของปัญหาหาวิธีการแก้ปัญหาในหลายวิธีซึ่งน้ำหนักว่าวิธีใด จะให้ผลดีอย่างไร เลือกวิธีที่เหมาะสม ลงมือแก้ปัญหา 2) ปัญหาและอุปสรรคในการปรับตัวด้านการเผชิญปัญหาและการตอบโต้ปัญหาโดยอัตโนมัติ การที่แม่เลี้ยงเดี่ยวต้องรับภาระเพียงคนเดียวทำให้ต้องเผชิญปัญหาอยู่บ่อยครั้งและต้องรับมือกับปัญหาและแก้ไขปัญหาโดยใช้สติในการดำเนินชีวิตมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ พงุฒิณี นนทสุลา (2550, น. 24-27) อธิบายว่า วิธีการเผชิญปัญหาและการตอบโต้ปัญหาโดยอัตโนมัติ บุคคลมีวิธีการหลากหลายแตกต่างกันไปเพื่อปรับตัวในขั้นนี้ เช่น การร้องไห้และการระบายออกด้วยคำพูด วิธีเหล่านี้จะช่วย ปลดปล่อยอารมณ์ความเครียด ความอึดอัด และสอดคล้องกับ McCubbin (อ้างถึงใน เสรี ชัดแย้ม, 2547, น. 17) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวของครอบครัว กระบวนการแก้ปัญหา (Process) ครอบครัวที่สามารถเชื่อมโยงเหตุและผลของภาวะวิกฤติ จะสามารถประยุกต์ใช้วิธีการและกระบวนการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม ซึ่งจะช่วยให้ทราบแนวโน้มที่อาจเกิดขึ้นกับครอบครัวหลังผ่านพ้นวิกฤติไปได้ 3) ปัญหาและอุปสรรคในการปรับตัวด้านการใช้กลไกป้องกันทางจิตเพื่อคลายความเครียด เพื่อรักษาไว้ซึ่งความภาคภูมิใจในตนเอง ในบางกรณีแม่เลี้ยงเดี่ยวยังคงมีปัญหาที่เกิดจากความเครียดจากการสูญเสียสามีไป และไม่มีคนคอยช่วยเหลือ

หรือเป็นที่ปรึกษา ส่งผลกระทบต่อจิตใจ และทำให้ความภาคภูมิใจในตัวเองลดน้อยถอยลงได้ ซึ่งสอดคล้องกับ พฤษิณี นนทตุลา (2550, น. 24-27) อธิบายว่า การใช้กลไกป้องกันทางจิต (Defense Mechanism) เป็นกลไกที่บุคคลนำมาใช้ เพื่อคลายเครียด ความกังวลใจ ความคับข้องใจ ความขัดแย้งในใจ โดยรักษาไว้ซึ่งความภาคภูมิใจในตัวเอง และสอดคล้องกับ อภินดา ชัยมานะเดช (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางจิตและสังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมตามบทบาทของพ่อแม่เลี้ยงเดี่ยวในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงในหลายด้านของสังคมไทยส่งผลไปถึงระบบความสัมพันธ์ของครอบครัว

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. การศึกษาประเด็นการปรับตัวของผู้หญิงในการเป็นแม่เลี้ยงเดี่ยว จะช่วยเปิดโลกทัศน์และมุมมองทางความคิดแก่สังคมในเรื่องความไม่เท่าเทียมกันทางเพศระหว่างหญิงและชาย ที่ยังคงดำรงอยู่ในสังคมไทยในปัจจุบัน เพื่อให้สังคมได้ตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างค่านิยมใหม่ให้เกิดความเท่าเทียมกันทางเพศอย่างแท้จริง หรืออย่างน้อยที่สุดเพื่อลดช่องว่างของความเหลื่อมล้ำทางเพศที่ปรากฏในสังคม

2. การศึกษาครั้งนี้เพื่อให้ผู้หญิงที่เป็นแม่เลี้ยงเดี่ยวได้เกิดความภาคภูมิใจในตนเองและมีศักดิ์ศรีของความเป็นหญิงเท่าเทียมกับผู้หญิงในครอบครัวที่สังคมเชื่อว่าสมบูรณ์ ซึ่งความภาคภูมิใจในตนเองจะทำให้ผู้หญิงสามารถยืนหยัดอยู่ในสังคมได้อย่างมีศักดิ์ศรี และสามารถเลี้ยงลูกให้ประสบความสำเร็จได้

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับการปรับตัวของผู้หญิงในบทบาทหน้าที่อื่นๆ ของสังคม เช่น บทบาททางการเมือง บทบาททางการบริหาร เพื่อส่งเสริมและเปิดโอกาสให้เกิดความเสมอภาคทางเพศในสังคม

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับการเปรียบเทียบการปรับตัวของผู้หญิงและผู้ชายในการเป็นแม่เลี้ยงเดี่ยวและพ่อเลี้ยงเดี่ยวภายใต้สังคมอุดมการณ์ชายเป็นใหญ่
3. ควรศึกษาเกี่ยวกับอัตลักษณ์ของลูกในครอบครัวเลี้ยงเดี่ยวของสังคมไทย

เอกสารอ้างอิง

- จริยาภรณ์ ปิตาทะสังข์. (2561). รูปแบบการดำเนินชีวิตของครอบครัวแม่เลี้ยงเดี่ยวที่ประสบความสำเร็จ (รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- จิราพร ชมพิกุล และคณะ (2552). สัมพันธภาพในครอบครัวคนไทย. นครปฐม: เอ็นแอนด์เอ็น ก๊อปปี้แอนด์พริ้นต์.
- จิรนนท์ พิมถาวร. (2556). ลักษณะและรูปแบบการดำเนินชีวิตของมารดาในครอบครัวแม่เลี้ยงเดี่ยวกรณีศึกษากลุ่มมูลนิธิเครือข่ายครอบครัวในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยาประยุกต์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- จิตติกาญจน์ อินทาปัจ. (2553). การสร้างความเข้มแข็งทางใจและการปรับตัวต่อวิกฤติการณ์ของครอบครัวเลี้ยงเดี่ยว. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- ณฐาภรณ์ ซื่อมาก. (2544). การปรับบทบาทการเป็นแม่ของมารดาที่มีบุตรกลุ่มอาการดาวน์. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- พฤตฉินี นนท์ตุลา. (2550). การปรับตัวของครอบครัวที่มีสตรีเป็นหัวหน้าครอบครัวภายหลังการหย่าร้าง. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลครอบครัว, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- วฤชสพร ญัฐจุใจโรจน์. (2560). ครอบครัวทางเลือกและการคงอยู่ของสถาบันครอบครัว. (รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์, มหาวิทยาลัยมหิดล).
- วารุณี ภูริสินสิทธ์. (2543). ความเป็นหญิงในสังคมไทย. วารสารสังคมศาสตร์, 12(2), 134-160.

- สนธยา พลศรี. (2545). *ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- สุญารินทร์ สิทธิวงศ์. (2544). *ความเครียดในบทบาทหน้าที่ครูและการให้คุณค่าในงานของครู กลุ่มโรงเรียนนางแดด สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ*. (ปริญญาานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- สุพัตรา สุภาพ. (2545). *สังคมวิทยา*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- อภินดา ชัยมานะเดช. (2562). ปัจจัยทางจิตและสังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมตามบทบาทของพ่อแม่เลี้ยงเดี่ยวในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารร่มพญักษ์*, 37(1), 35-41.
- อรอุมา อสัมภินวัฒน์. (2562). รูปแบบการดำเนินชีวิตของแม่เลี้ยงเดี่ยวเชิงพุทธบูรณาการ. *วารสารมหาจุฬานาครทรรค์*, 6(3), 487-1508.
- McCubbin, H. I., & Patterson, A. (1983). *Stress and the family Vol.1: coping with normative transition*. New York: Brunner Mazer.

บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการจัดการ
ภัยพิบัติ กรณีศึกษา: องค์การบริหารส่วนตำบลบึงเกลือ
อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

The Role of Local Government Organization in
Disaster Management Case Study: Bueng Kluea
Subdistrict Administrative Organization Selaphum
District Roi-Et Province

สุกัญญา แสงกล้า¹

Sukanya Saengkla²

ชลธิชา พลมะศรี³

Chonthicha Phonmasi⁴

วรฉัตร วรिवรรณ⁵

Warachart Wariwan⁶

Received: 9 พ.ย. 2564

Revised: 3 ธ.ค. 2564

¹นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต คณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด,
Email: Sukanyasaengkla2543@gmail.com

²Student, Public Administration, Faculty of Law and Politics, Roi Et Rajabhat University

³นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต คณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด,
Email: SomPreaw0412@gmail.com

⁴Student, Public Administration, Faculty of Law and Politics, Roi Et Rajabhat University

⁵ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
ร้อยเอ็ด, E-mail: Warachara@hotmail.com

⁶Assistant Professor, Dr., Public Administration, Faculty of Law and Politics, Roi Et
Rajabhat University

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาท ปัญหาและอุปสรรค และแนวทางการจัดการภัยพิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงเกลือ อำเภอสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญประกอบด้วย ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานด้านการจัดการภัยพิบัติ จำนวน 10 คน เก็บข้อมูลโดยใช้เครื่องมือแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และนำบทสัมภาษณ์มาแยกเป็นหมวดหมู่และการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลบึงเกลือ อำเภอสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด 1) มีการวางแผนรองรับการบริหารจัดการภัยที่เรียกว่า “แผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย” 2) มีการแต่งตั้งผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในการจัดการภัยพิบัติและมีเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่รับผิดชอบโดยตรง 3) มีการจัดบุคลากรโดยคัดเลือกจากบุคคลที่มีความชำนาญเฉพาะด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 4) มีการจัดตั้งศูนย์อำนวยการเฉพาะกิจป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 5) มีผู้รับผิดชอบในการติดตามและประสานงานเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงานช่วยเหลือประชาชน 6) มีการรายงานผลการปฏิบัติงานให้หน่วยบริหารกลางทราบ ตลอดจนประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบโดยทั่วกัน 7) มีการตั้งงบประมาณในการสนับสนุนเพื่อป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการภัยพิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงเกลือ อำเภอสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลบึงเกลือ การปฏิบัติงานบางครั้งไม่สามารถปฏิบัติได้ตามแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่วางไว้ได้ทั้งหมด เช่น การจัดการฝึกซ้อมการปฏิบัติงานด้านการจัดการภัยพิบัติ การขาดความสม่ำเสมอในการเข้าร่วมการฝึกซ้อมกับหน่วยงานอื่น เป็นต้น ปัญหาด้านเจ้าหน้าที่สำหรับปฏิบัติงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไม่เพียงพอ ปัญหาการขาดบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน ปัญหาการขาดแคลนสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปัญหาและอุปสรรคในด้านการสื่อสารจากภาษา/การถ่ายทอด/การสั่งการที่ไม่ชัดเจน หรืออาจ

เกิดความเข้าใจที่ไม่ตรงกัน ปัญหาการรายงานผลที่ยังไม่เป็นที่รู้จักของบุคคลภายนอกหรือชุมชนเท่าที่ควร ปัญหาด้านงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดส่งผลให้การจัดสรรงบประมาณเพื่อนำมาใช้ในการเตรียมความพร้อมรับมือกับภัยพิบัติมีไม่เพียงพอ

แนวทางการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงเกลือ อำเภอสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ดในการบริหารจัดการภัยพิบัติ พบว่า มีการขอความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องและมีการจัดทำปฏิทินสาธารณภัยประจำปีเพื่อเป็นแนวทางในการเตรียมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไว้ล่วงหน้า มีการอบรม ชักซ้อมแผนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และจัดตั้งศูนย์อำนวยการเฉพาะกิจป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยรองรับภัยพิบัติที่เกิดขึ้น โดยขอความร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน เพื่อประสานการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการจัดทำแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดการปฏิบัติที่เข้าใจตรงกัน มีการประชุมก่อนลงมือปฏิบัติตามแผนงานทุกครั้ง และมีการวางระบบการติดตามผลการปฏิบัติงานระหว่างกัน เพื่อสร้างความรับรู้ร่วมกัน มีการปรับปรุงการรายงานผลการปฏิบัติงานโดยการจัดสื่อประชาสัมพันธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงเกลือ ควบคู่ไปกับการรายงานผลการปฏิบัติงานในรูปแบบเอกสาร มีการขอรับการสนับสนุนเพิ่มเติมจากทางส่วนราชการ องค์การเอกชน หรือองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยการของบประมาณเพิ่มเติมเพื่อให้เข้ามาช่วยเหลือตามสถานการณ์ของภัยพิบัติที่เกิดขึ้น

คำสำคัญ: บทบาท, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, การจัดการภัยพิบัติ

Abstract

This research article aims to study the role of problems and obstacles and disaster management guidelines of Bueng Kluea Subdistrict Administrative Organization, Selaphum District, Roi Et Province. using a qualitative research method. There were a group of key informants consisting of 10 executives and staff responsible for disaster management. Data were collected using a semi-structured interview tool

and the interviews were divided into categories and the data were analyzed by descriptive methods.

The results showed that Role of Bueng Kluea Subdistrict Administrative Organization, Selaphum District, Roi Et Province 1) There were a plan for disaster management called “Disaster Prevention and Mitigation Plan” 2) The management and staff involved in disaster management are appointed, and there were disaster prevention and mitigation officers who are directly responsible. 4) Disaster Prevention and Mitigation Operation Center has been established 5) There have been a person responsible for monitoring and coordinating for the flexibility of operations to help people 6) Reporting the results of operations to the administrative unit note as well as public relations to the general public. 7) A budget was set up to support disaster prevention and mitigation.

Problems and Obstacles in Disaster Management of Bueng Kluea Subdistrict Administrative Organization, Selaphum District, Roi Et Province, found that Bueng Kluea Subdistrict Administrative Organization, Operations sometimes fail to fulfill all disaster prevention and mitigation plans. such as organizing a disaster management practice drill Lack of consistency in participating in training sessions with other agencies, etc. Problems with insufficient staff for disaster prevention and mitigation work, The problem of lack of personnel with specific expertise, Problem of shortage of facilities, materials, equipment and tools for disaster prevention and mitigation, Problems and barriers in communication from unclear language/transmission/direction or there may be misunderstandings Problems reporting results that are not known to outsiders or the community as they should. The limited budget issue results in insufficient budget allocation for disaster preparedness.

Guidelines for developing potential of Bueng Kluea Subdistrict Administrative Organization, Selaphum District, Roi Et Province in Disaster Management It was found that cooperation with other relevant agencies was requested and an annual disaster calendar was prepared as a guideline for disaster prevention and mitigation preparations in advance. have training to rehearse the operational plans of the officers and establish a Disaster Prevention and Mitigation Operation Center to support disasters that occur. by asking for cooperation from government agencies, the private sector, the people to coordinate operations together. A joint action plan has been developed to create a common practice. There is a meeting before taking action on the plan every time. and a system for monitoring the performance of each other to create mutual awareness. Performance reporting has been improved by providing public relations media of Bueng Kluea Subdistrict Administrative Organization along with reporting on performance results in a document format. Additional support is requested from government agencies, private organizations or provincial administrative organizations. by asking for additional budget to come in to help according to the situation of the disaster that occurs.

Keywords: Role, Local Administrative Organization, Disaster Management

บทนำ

นับตั้งแต่เริ่มกำเนิดโลกมา โลกของเราได้ประสบกับวิกฤตการณ์ความรุนแรงและการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมาย อันเนื่องมาจากภัยธรรมชาติ ซึ่งปัจจุบันโลกก็ยังคงประสบอยู่ ภัยธรรมชาตินี้เป็นกระบวนการทางธรรมชาติที่เกิดขึ้นทั้งในบรรยากาศ

ภาคพื้นสมุทรและภาคพื้นดิน ภัยธรรมชาติที่เกิดขึ้นนับเป็นภัยพิบัติที่มีต่อมนุษย์ ทรัพย์สิน และสิ่งก่อสร้างต่างๆ ที่ก่อให้เกิดความเสียหายอย่างมหาศาลต่อชีวิตและทรัพย์สินทั้งของส่วนตัวและส่วนรวม รัฐและประชาชนต้องใช้ทรัพยากรจำนวนมากเพื่อช่วยเหลือและบูรณะฟื้นฟูพื้นที่ที่ได้รับ ความเสียหายจากภัยธรรมชาติ สำหรับประเทศไทยนับว่ายังโชคดีกว่าหลายๆ ประเทศในแถบเอเชียและแปซิฟิก เพราะตั้งอยู่ในภูมิประเทศที่เหมาะสม พื้นดินมีความอุดมสมบูรณ์ ลม ฟ้า อากาศดี มีฝนตกตามฤดูกาลเป็นส่วนมากและมีปริมาณฝนเพียงพอแก่การกสิกรรม ภัยธรรมชาติที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเกิดจากสภาวะอากาศหรือเกิดจากภัยธรรมชาติเองก็ตาม จึงมักไม่มีใครเกิดได้บ่อยนักและถึงแม้จะเกิดขึ้นแต่ก็ไม่รุนแรง ภัยธรรมชาติที่เกิดขึ้นในประเทศไทยมีหลายรูปแบบที่สำคัญและสามารถสร้างความเสียหายได้เป็นอย่างมาก คือ วาตภัย อุทกภัย อัคคีภัย และแผ่นดินไหว ดังนั้น การบรรเทาความรุนแรงและการป้องกันภัยพิบัติให้มีประสิทธิภาพสูงสุด จึงขึ้นอยู่กับความพร้อมของทุกฝ่ายในการประสานความร่วมมือเพื่อลดความสูญเสียเนื่องจากภัยธรรมชาติดังกล่าว (ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันออก, ม.ป.ป.)

บาดแผลที่เกิดจากภัยพิบัตินั้นทำให้ตระหนักรู้ได้ว่า มนุษย์โลกยังไม่สามารถบังคับภัยพิบัติที่เกิดจากธรรมชาติซึ่งได้ก่อให้เกิดความหวาดกลัวและเสียหายทั้งในระดับประชาชน ชุมชน ประเทศและสังคมโดยรวม การเกิดขึ้นของภัยพิบัติทางธรรมชาติและที่มนุษย์สร้างขึ้นในระยะที่ผ่านมา ล้วนแต่เป็นสาเหตุให้เกิดความเสียหายและผลกระทบที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้ กระจายผลกระทบสู่ชุมชนเป็นผลให้เกิดความเสียหายอย่างรวดเร็วต่อโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคมขนส่ง การสื่อสาร ทรัพย์สิน และการสูญเสียชีวิต สุขภาพและอาชีพ ความถี่ และความรุนแรงที่มากขึ้นของภัยพิบัติต่างๆ ก่อให้เกิดการเพิ่มความใส่ใจในความจำเป็นในการเตรียมพร้อมการบรรเทาความรุนแรงและการตอบสนองอย่างมีประสิทธิภาพต่อเหตุการณ์เหล่านั้น ประชาชนในพื้นที่ภัยพิบัติต้องสามารถช่วยเหลือตนเองให้ปลอดภัยในเบื้องต้นและจำเป็นต้องมีหน่วยงานหลายหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในการทำหน้าที่ในการบริหารจัดการความเสี่ยงจากภัยพิบัติอย่างทันท่วงที และทำให้เหตุการณ์กลับสู่สภาวะปกติโดยเร็ว ถึงเวลาที่ประชาชนทุกคนต้องเรียนรู้ที่จะ

อยู่กับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่ให้ทั้งคุณและโทษ และเตรียมพร้อมที่จะปรับตัวต่อผลที่จะตามมา (ทวิดา กมลเวชช, 2554)

จากสภาพปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น คณะผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงเกลือ อำเภอสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ดในการจัดการภัยพิบัติ ซึ่งเป็นเขตพื้นที่ที่ได้รับผลกระทบจากภัยพิบัติทางธรรมชาติซ้ำซากในเรื่องของอุทกภัย ภัยแล้ง โดยนำแนวคิดหน้าที่ทางการจัดการ (POSDCoRB) ของลูเธอร์ กูลิค และลินดอลล์ เออร์วิค (2555) มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ซึ่งเป็นการศึกษาการวางแผน การจัดโครงสร้างองค์กร การจัดบุคลากร การอำนวยการ การประสานงาน การรายงานผล และการงบประมาณที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการภัยพิบัติในพื้นที่ เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงบทบาท ปัญหาและอุปสรรค และแนวทางการพัฒนาศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารจัดการภัยพิบัติต่อไป

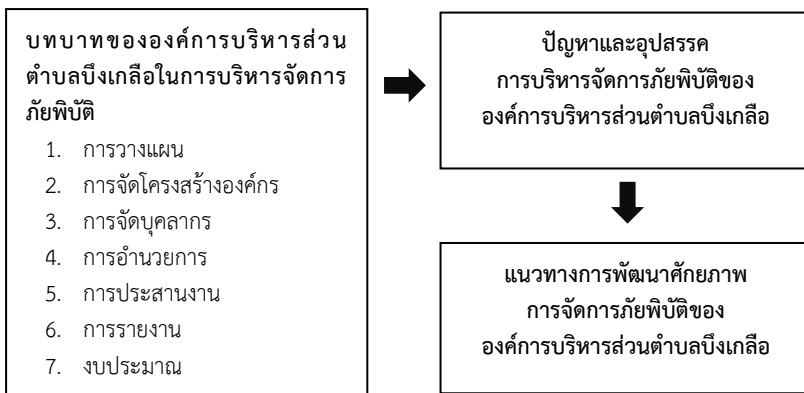
วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาบทบาท ปัญหาและอุปสรรค และแนวทางการจัดการภัยพิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงเกลือ อำเภอสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

กรอบแนวคิดการวิจัย

สำหรับการวิจัย เรื่อง บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการจัดการภัยพิบัติ กรณีศึกษา: องค์การบริหารส่วนตำบลบึงเกลือ อำเภอสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ได้ศึกษาเกี่ยวกับ 1) การวางแผนการบริหารจัดการภัยพิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงเกลือ 2) การจัดโครงสร้างด้านการบริหารจัดการภัยพิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงเกลือ 3) การจัดบุคลากรปฏิบัติงานภัยพิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงเกลือ 4) การอำนวยการการจัดการภัยพิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงเกลือ 5) การประสานงานการจัดการภัยพิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงเกลือ 6) การรายงานผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงเกลือในการบริหารจัดการภัยพิบัติ 7) การงบประมาณที่ใช้ในการบริหารจัดการภัยพิบัติขององค์การบริหาร

ส่วนตำบลบึงเกลือ เพื่อนำไปสู่การศึกษาปัญหาและอุปสรรค และแนวทางการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงเกลือ อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ในการบริหารจัดการภัยพิบัติ จึงสรุปเป็นกรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วย ผู้มีส่วนร่วมในการจัดการภัยพิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงเกลือ อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ดังนี้

1. กลุ่มผู้บริหาร ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบึงเกลือ รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบึงเกลือ และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบึงเกลือ จำนวน 3 คน เลือกโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง

2. กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการภัยพิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงเกลือ อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 7 คน เลือกโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัยคือแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) และมีประเด็นหลักที่ใช้เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับบทบาท ปัญหาและอุปสรรค และแนวทางการพัฒนาศักยภาพการจัดการภัยพิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงเกลือ อำเภอสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออก 2 ขั้นตอน ได้แก่ การรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลและดำเนินการจัดกระทำข้อมูล เริ่มด้วยการจัดระบบข้อมูลแยกประเภทข้อมูลตามประเด็นหลักในการสัมภาษณ์ที่ใช้ในการวิจัยและทำความเข้าใจกับความหลากหลาย ตลอดจนความแตกต่างของข้อมูลที่รวบรวมมา และการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงเกลือ อำเภอสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ดูแลทุกข์สุข และให้บริการประชาชนในหมู่บ้านและตำบลในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลแทนรัฐบาลกลางมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนา

ตำบล ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม และหน้าที่อื่นๆ ตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งมีงบประมาณและพนักงานเจ้าหน้าที่ของตนเอง ซึ่งตำบลบึงเกลือเป็นพื้นที่ที่มีโอกาสเกิดภัยพิบัติที่เกิดจากอุทกภัยและภัยแล้ง มีความเป็นไปได้ที่จะก่อให้เกิดความสูญเสียและความเสียหายต่อชีวิต บ้านเรือน และทรัพย์สิน การบริหารจัดการความเสี่ยงจากภัยพิบัติจึงเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอันที่จะเตรียมความพร้อมต่อการให้ความช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่ ซึ่งการจัดการภัยพิบัติมีการดำเนินการ การประสบปัญหาและอุปสรรค และมีแนวทางดำเนินการแก้ปัญหา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การวางแผนและเตรียมการในงานภัยพิบัติ

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงเกลือ มีการวางแผนรองรับการบริหารจัดการภัยที่เรียกว่า “แผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย” ตามคำสั่งการของหน่วยงานในระดับนโยบายและมีการจัดทำแผนระยะเวลาที่เกิดภัยให้ครอบคลุมในทุกรูปแบบของภัยต่างๆ โดยได้มีการสำรวจข้อมูลความเสี่ยงของพื้นที่ มีการกำหนดผู้รับผิดชอบและแนวการปฏิบัติ ช่องทางการติดต่อสื่อสาร และบัญชีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับการบริหารจัดการภัยพิบัติ ตลอดจนการจัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือประชาชน ณ สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบึงเกลือ เพื่อรองรับและให้การช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่ขณะเกิดภัย อย่างไรก็ตาม การปฏิบัติงานบางครั้งไม่สามารถปฏิบัติตามแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่วางไว้ได้ทั้งหมด เช่น การจัดการฝึกซ้อมการปฏิบัติงานด้านการจัดการภัยพิบัติ การขาดความสม่ำเสมอในการเข้าร่วมการฝึกซ้อมกับหน่วยงานอื่น เป็นต้น ซึ่งจากปัญหาดังกล่าวนี้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงเกลือ จึงได้มีการปรับปรุงแก้ไขแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามความเหมาะสมในสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อให้หน่วยงานสามารถปฏิบัติงานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หากหน่วยงานมีกำลังคนหรือวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอ หรือขาดความรู้ความสามารถในบางงานก็จะมีขอความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง และมีการจัดทำปฏิทินสาธารณภัย ประจำปีเพื่อเป็นแนวทางในการเตรียมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไว้ล่วงหน้า

2. การจัดโครงสร้างการบริหารศูนย์ช่วยเหลือประชาชน

การจัดโครงสร้างการบริหารจัดการภัยพิบัติและการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยได้มีการแต่งตั้งผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการภัยพิบัติ มีเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่รับผิดชอบโดยตรง มีการจัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือประชาชน ณ สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบึงเกลือ โดยโครงสร้างของศูนย์ช่วยเหลือประชาชน ประกอบด้วย 1) นายกองค้การบริหารส่วนตำบลบึงเกลือ เป็นผู้อำนวยการศูนย์ฯ มีอำนาจหน้าที่วางแผนควบคุมกำกับดูแลการปฏิบัติงานของศูนย์ช่วยเหลือประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงเกลือ 2) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบึงเกลือ เป็นหัวหน้าศูนย์ฯ มีหน้าที่ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ดูแลควบคุมกำกับ การปฏิบัติงานของศูนย์ฯ ให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมายและนโยบาย 3) ฝ่ายอำนวยการ ประกอบด้วย หัวหน้าสำนักปลัด เป็นหัวหน้าฝ่าย เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยวชำนาญงาน เป็นเจ้าหน้าที่ 4) ฝ่ายรับเรื่อง ประกอบด้วย นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ เป็นหัวหน้าฝ่าย เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน เป็นเจ้าหน้าที่ 5) ฝ่ายติดตามและประสานงาน ประกอบด้วย รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบึงเกลือ เป็นหัวหน้าฝ่าย หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป เป็นเจ้าหน้าที่ 6) ฝ่ายปฏิบัติการในพื้นที่ (หน่วยเคลื่อนที่เร็ว) ประกอบด้วย ผู้อำนวยการกองช่าง เป็นหัวหน้าฝ่าย ผู้อำนวยการกองการศึกษา ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม นิติกรชำนาญการ และเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงานเป็นเจ้าหน้าที่ สำหรับภัยพิบัติที่เกิดขึ้นในแต่ละครั้งนั้นมีความรุนแรงที่ต่างกัน ทำให้บางครั้งจึงประสบปัญหาเจ้าหน้าที่สำหรับปฏิบัติงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไม่เพียงพอ จึงมีการแต่งตั้งบุคลากรที่รับผิดชอบงานด้านอื่นมาทำหน้าที่เป็นการเฉพาะกิจร่วมกัน ทำให้ไม่มีความชำนาญในการปฏิบัติงาน อาจส่งผลให้เกิดความล่าช้าหรือความผิดพลาดในการปฏิบัติงานได้ หากเกิดปัญหาหรืออุปสรรคในด้านโครงสร้างจะต้องมีการอบรม ชักซ้อมแผนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และจัดตั้งศูนย์อำนวยการเฉพาะกิจป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยรองรับภัยพิบัติที่เกิดขึ้น โดยขอความร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน เพื่อประสานการปฏิบัติงานร่วมกัน

3. การจัดบุคลากรปฏิบัติงานภัยพิบัติ

สำหรับบุคลากรที่จะปฏิบัติงานด้านภัยพิบัติ จะคัดเลือกจากบุคคลที่มีความชำนาญเฉพาะด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบึงเกลือจะมีเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงานเป็นเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยตรง อย่างไรก็ตาม ปัญหาการขาดบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านยังคงเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน และเจ้าหน้าที่ที่เข้ามารับผิดชอบเป็นการโอนย้ายข้าราชการของหน่วยงานอื่นมาปฏิบัติงานก็ไม่มี ความชำนาญเฉพาะทาง ในการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการภัยพิบัติที่เกิดขึ้น จึงส่งผลให้การปฏิบัติงานในขณะเกิดภัยขาดประสิทธิภาพเป็นการแก้ปัญหาเฉพาะหน้ามากกว่าการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ ด้วยเหตุนี้ หน่วยงานจึงมีการจัดการอบรมให้ความรู้ด้านการเตรียมความพร้อมและการรับมือกับสาธารณภัยรูปแบบต่างๆ แก่ผู้ปฏิบัติงาน มีการจัดเตรียมความพร้อมขององค์กรในทุกด้านเพื่อรองรับการบริหารจัดการภัยพิบัติในทุกระดับความรุนแรง โดยมีการขอความร่วมมือจากอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) และอาสาสมัครในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยหรือที่เรียกว่า อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ซึ่งบุคคลเหล่านี้จะเข้ามาปฏิบัติงานในลักษณะของการอาสา

4. การอำนวยความสะดวกการภัยพิบัติ

การอำนวยความสะดวกการภัยพิบัติ เป็นไปเพื่อการช่วยเหลือและบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่ผู้ประสบภัยให้เป็นไปด้วยความรวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์ และเพื่อการฟื้นฟูบูรณะสิ่งสาธารณประโยชน์ที่ชำรุดเสียหายให้กลับคืนสู่สภาพเดิม ทั้งประสานการปฏิบัติหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การจัดตั้งศูนย์อำนวยความสะดวกกิจป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงเกลือ โดยวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและให้ความช่วยเหลือประชาชนนั้น ยังเป็นเพียงเครื่องมือพื้นฐานทั่วไป เช่น รถบรรทุกจำนวน 1 คัน เรือท้องแบนจำนวน 2 ลำ และเครื่องสูบน้ำ เป็นต้น ซึ่งไม่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงานภัยพิบัติเท่าใดนัก แต่หน่วยงาน

ได้มีความพยายามจัดการปัญหาภายใต้ข้อจำกัดต่างๆ โดยประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ รวมถึงความร่วมมือจากประชาชนในพื้นที่ และใช้ศักยภาพของบุคลากรที่มีให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อทำหน้าที่ทั้งในฝ่ายอำนวยการ ฝ่ายปฏิบัติการประจำศูนย์ ฝ่ายแจ้งเตือนและรายงานเหตุด่วน และฝ่ายสนับสนุนการปฏิบัติ เพื่อช่วยเหลือและบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่ผู้ประสบภัยให้เป็นไปด้วยความรวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์ โดยมีการมอบหมายให้ฝ่ายสนับสนุนการปฏิบัติ ให้มีหน้าที่เพื่อเอื้ออำนวยการดำเนินงานของศูนย์อำนวยการฯ และให้การสนับสนุนทุกๆ ด้าน เช่น ด้านกำลัง ยานพาหนะ เครื่องมือ อุปกรณ์บรรเทาสาธารณภัย เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ทันต่อเหตุการณ์และมีประสิทธิภาพ

5. การประสานงานจัดการภัยพิบัติ

ในการประสานงานจัดการภัยพิบัติ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบึงเกลือและหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไปจะเป็นผู้รับผิดชอบในการติดตามและประสานงาน โดยมีหน้าที่ติดตาม ประสานงาน และประเมินเรื่องเพื่อจัดลำดับความสำคัญเร่งด่วน หาแนวทางแก้ไข ประสานงานกับหน่วยงานภายนอกและศูนย์ปฏิบัติการในการช่วยเหลือประชาชนของอำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด (สถานที่กลาง) แสวงหาและประสานเครือข่ายการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน เร่งรัดติดตามผลการดำเนินการช่วยเหลือประชาชนตามที่คณะกรรมการช่วยเหลือประชาชนมอบหมาย และแจ้งผลการดำเนินการให้ผู้ร้องทราบ ซึ่งการประสานงานในบางครั้งมีความล่าช้า มีปัญหาและอุปสรรคในด้านการสื่อสารจากภาษา/การถ่ายทอด/การส่งสารที่ไม่ชัดเจน หรืออาจเกิดความเข้าใจที่ไม่ตรงกัน จึงเกิดความผิดพลาดและความล่าช้าในการดำเนินการเข้าช่วยเหลือประชาชนผู้ประสบภัย หน่วยงานจึงมีการแก้ไขปัญหาโดยการจัดทำแผนการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้เกิดการปฏิบัติที่เข้าใจตรงกัน มีการประชุมก่อนลงมือปฏิบัติตามแผนงานทุกครั้ง และมีการวางระบบการติดตามผลการปฏิบัติงานระหว่างกันเพื่อสร้างความรับรู้ร่วมกัน

6. การรายงานผลการจัดการภัยพิบัติ

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงเกลือได้มีการแต่งตั้งฝ่ายปฏิบัติงานเพื่อติดตามและประสานงาน ซึ่งมีหน้าที่รายงานผลการสำรวจและผลการช่วยเหลือประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ศูนย์ปฏิบัติการร่วมในการช่วยเหลือประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (สถานที่กลาง) ทราบ ตลอดจนประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบโดยทั่วกัน การรายงานผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงเกลือในการบริหารจัดการภัยพิบัติ ในระยะแรกมีเพียงการรายงานผลที่จัดทำเป็นเอกสารที่เป็นลายลักษณ์อักษร ยังไม่มีการรายงานผลการดำเนินงานของการบริหารจัดการภัยพิบัติในรูปแบบอื่น จึงยังไม่ใช่ที่รู้จักของบุคคลภายนอกหรือชุมชนเท่าที่ควร ด้วยเหตุนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงเกลือ จึงมีการปรับปรุงการรายงานผลการปฏิบัติงานโดยการจัดสื่อประชาสัมพันธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงเกลือควบคู่ไปกับการรายงานผลการปฏิบัติงานในรูปแบบเอกสาร เพื่อรายงานผลการสำรวจและผลการช่วยเหลือประชาชนให้ศูนย์ปฏิบัติการร่วมในการช่วยเหลือประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (สถานที่กลาง) ทราบ และยังทำให้บุคคลภายนอกได้ทราบความเคลื่อนไหวขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงเกลือในการบริหารจัดการภัยพิบัติอีกด้วย

7. งบประมาณดำเนินงานภัยพิบัติ

การจัดสรรงบประมาณในการบริหารจัดการภัยพิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงเกลือ หน่วยงานมีการตั้งงบประมาณในการสนับสนุน เพื่อป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตั้งไว้ที่งบกลาง มีการจัดสรรงบประมาณโดยการประเมินความเสียหายจากสาธารณภัยที่เกิดขึ้นและการกำหนดงบประมาณตามรูปแบบของภัยพิบัติตามระเบียบและความเหมาะสมตามสถานการณ์ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลบึงเกลือมีขนาดกลางและมีงบประมาณอยู่อย่างจำกัด ส่งผลให้การจัดสรรงบประมาณเพื่อนำมาใช้ในการเตรียมความพร้อมรับมือกับภัยพิบัติมีไม่เพียงพอทำให้ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เทคโนโลยีต่างๆ ที่ทันสมัยและเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหาที่อาจเกิดขึ้น เนื่องจากขาดงบประมาณในการดูแล

รักษาเครื่องมือเครื่องใช้ให้สามารถใช้งานได้มีประสิทธิภาพ โดยส่วนใหญ่เครื่องมือเครื่องใช้ที่มีจะเป็นเพียงเครื่องมือพื้นฐานทั่วไป เช่น รถบรรทุก จำนวน 1 คัน เรือท้องแบน จำนวน 2 ลำ และเครื่องสูบน้ำ จึงได้มีการขอรับการสนับสนุนเพิ่มเติมจากทางส่วนราชการ องค์กรเอกชน หรือองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยการของบประมาณเพิ่มเติมเพื่อให้เข้ามาช่วยเหลือตามสถานการณ์ของภัยพิบัติที่เกิดขึ้น

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการศึกษา เรื่องบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการจัดการภัยพิบัติ กรณีศึกษา: องค์การบริหารส่วนตำบลบึงเกลือ อำเภอสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัย พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล บึงเกลือ 1) มีการวางแผนรองรับการบริหารจัดการภัยที่เรียกว่า “แผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย” 2) มีการแต่งตั้งผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการภัยพิบัติ และมีเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่รับผิดชอบโดยตรง 3) มีการจัดบุคลากรจะคัดเลือกจากบุคคลที่มีความชำนาญเฉพาะด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 4) มีการจัดตั้งศูนย์อำนวยการเฉพาะกิจป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงเกลือ 5) มีผู้รับผิดชอบในการติดตามและประสานงานเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงานช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่ 6) มีการรายงานผลการปฏิบัติงานให้สถานที่กลางทราบ ตลอดจนประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบโดยทั่วกัน 7) มีการตั้งงบประมาณในการสนับสนุนงานภัยพิบัติและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย เพื่อให้การบริหารจัดการภัยพิบัติและการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในอันที่จะเตรียมความพร้อมต่อการให้ความช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่ตำบลบึงเกลือ อำเภอสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ได้มีการแต่งตั้งผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการภัยพิบัติ มีเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่รับผิดชอบโดยตรง มีการจัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือประชาชน ณ สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบึงเกลือ โดยประสานเครือข่ายการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทวีดา กมลเวช (2554) ที่กล่าวว่า “ภัยพิบัติทางธรรมชาติ” เป็นสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงต่อสาธารณภัยรูปแบบต่างๆ จึงได้มีความ

พยายามจากภาครัฐทั้งรัฐบาลส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานองค์กรและเครือข่ายต่างๆ จากทุกภาคส่วนในการเตรียมพร้อมรับมือป้องกันและหาแนวทางในการลดผลกระทบที่จะเกิดจากภัยชนิดต่างๆ และสอดคล้องกับ สายฝน แสงหิรัญทองประเสริฐ และชนิษฐา ชูสุข (2558) ที่ได้ทำการศึกษางานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรชุมชนในพื้นที่ พบว่าสามารถทำงานร่วมและเสริมซึ่งกันและกันในลักษณะการเป็นเครือข่ายการดำเนินงานในการจัดการภัยพิบัติที่เกิดขึ้น ในพื้นที่ทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรชุมชนนอกจากจะมีลักษณะการทำงานเป็นเครือข่ายภายในพื้นที่ของตนเองแล้วยังได้ประสานงานกับองค์กรเพื่อให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัย และยังสอดคล้องกับวิจัยของ สวัสดิ์ ไหลภรณ์, พล ศักดิ์คะหัตน์, สุรัชย์ กังวล และธรรมพร ต้นตรา (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่องรูปแบบการจัดการภัยพิบัติน้ำท่วมของประชาชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัย พบว่าประชาชนได้รับข้อมูลข่าวสารด้านภัยพิบัติน้ำท่วมเฉลี่ย 1 ครั้งต่อเดือน ได้รับการฝึกอบรมกิจกรรมด้านภัยพิบัติน้ำท่วมเฉลี่ย 1 ครั้งต่อเดือน และมีการติดตามข่าวสารด้านภัยพิบัติน้ำท่วมเฉลี่ย 2 ครั้งต่อเดือน การวิเคราะห์ปัจจัยคุณลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องต่อการจัดการด้านภัยพิบัติน้ำท่วม ทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดตั้งกองอำนาจการป้องกันอยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับความรู้ในระดับมาก ด้านการรับข้อมูลข่าวสารอยู่ในระดับปานกลาง และด้านการสื่อสารอยู่ในระดับมาก สำหรับปัจจัยคุณลักษณะของประชาชนที่ส่งผลต่อการจัดการด้านภัยพิบัติน้ำท่วม ได้แก่ ระดับการศึกษาสามัญ การมีตำแหน่งทางสังคม และการได้รับการฝึกอบรม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1. ควรพัฒนาและปรับปรุงฐานข้อมูลด้านภัยพิบัติในพื้นที่เพื่อการคาดการณ์และการวางแผนรับมือกับสาธารณภัยให้มีประสิทธิภาพ

2. ควรมีการจัดการความรู้และการจัดทำคู่มือการจัดการภัยพิบัติในพื้นที่ เพื่อให้เกิดความสะดวกต่อการเรียนรู้ของผู้ปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาองค์ประกอบส่วนท้องถิ่นที่เป็นตัวอย่างที่ดีในการจัดการภัยพิบัติทางธรรมชาติ ถอดเป็นบทเรียนให้กับองค์ประกอบส่วนท้องถิ่นอื่นๆ ที่ประสบภัยพิบัติทางธรรมชาติในลักษณะเช่นเดียวกัน

2. ควรศึกษาบทบาทขององค์ประกอบส่วนท้องถิ่นกับการจัดการภัยพิบัติในพื้นที่อื่นๆ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพในการบริหารจัดการภัยพิบัติขององค์ประกอบส่วนท้องถิ่นของประเทศต่อไปในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- ชนิษฐา ชูสุข, สายฝน แสงหิรัญทองประเสริฐ, และจิตราวดี จิตินันทร. (2558). *เครือข่ายองค์กรชุมชนเพื่อการจัดการภัยพิบัติในคาบสมุทรทิงพระ จังหวัดสงขลา*. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์: สำนักวิจัยและพัฒนา.
- ชูวงศ์ อุบลี, นักรบ เถียรอำ และวงธรรม สรณะ. (2555). *การพัฒนาศักยภาพของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองจันทบุรี สำหรับการจัดการภัยพิบัติ*. กรุงเทพฯ: สำนักวิจัยและพัฒนา สถาบันพระปกเกล้า.
- ทวีดา กมลเวช. (2554). *คู่มือการจัดการภัยพิบัติท้องถิ่น* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: บริษัทธรรมดาเพรส จำกัด.
- พีรศุขม์ วัฒนพงศ์พิทักษ์. (2558). *ศักยภาพขององค์ประกอบส่วนท้องถิ่นและภาคประชาชนในการจัดการภัยพิบัติ: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลลำแดง อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดสงขลา*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).

- ศูนย์อุตุวิทยามหาวิทยาลัยสุโขทัย. (ม.ป.ป.). *ภัยธรรมชาติในประเทศไทย*. สืบค้นจาก <http://www.songkhla.tmd.go.th/attachment/images/Disas.Pdf?Fbclid=IwAR0uLfZkHdnERGs3ye99sqqpuFrDf7Jq3NC8w2obLw-K35Lek3MJ2SgAlwW0>
- สวัสดิ์ ไหลภาภรณ์, พหล ศักดิ์คะทัศน์, สุรัชย์ กังวล และธรรมพร ตันตรา. (2562). รูปแบบการจัดการภัยพิบัติน้ำท่วมของประชาชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. 15(2), 116-134.
- สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์. (2549). *รัฐประศาสนศาสตร์: แนวคิดและทฤษฎี* (พิมพ์ครั้งที่1). กรุงเทพฯ: บริษัทเอ็กสเปอร์เนท จำกัด.
- สายฝน แสงทิพย์ทองประเสริฐ และชนิษฐา ชูสุข. (2558). การจัดการภัยพิบัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเครือข่ายองค์กรชุมชน. *วารสารการบริหารท้องถิ่น*, 8(4), 112-123.
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด. (ม.ป.ป.). *ข้อมูลทั่วไปจังหวัดร้อยเอ็ด*. สืบค้นจาก <http://roietlocal.go.th/public/history/data/index/menu/24>
- องค์การบริหารส่วนตำบลบึงเกลือ. (2015). *ข้อมูลทั่วไป*. สืบค้นจาก http://www.bungkluebk.go.th/pr/index.php?option=com_content&view=article&id=46&Itemid=5

ปัจจัยจิตสังคมที่มีผลต่อภาวะซึมเศร้า
ของผู้สูงอายุจังหวัดนครศรีธรรมราช
Psychosocial Affecting the Depression among
the Elderly in Nakhon Si Thammarat Province

ฐิติรัตน์ ช่างทอง¹

Thitirat Changthong²

เกษตรชัย และหิมี³

Kasetchai Laeheem⁴

Received: 4 มิ.ย. 2564

Revised: 3 ก.ค. 2564

Accepted: 22 ส.ค. 2564

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจิตสังคมที่ส่งผลต่อภาวะซึมเศร้าของผู้สูงอายุ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 240 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งประกอบไปด้วย ข้อมูลทั่วไป ปัจจัยจิตสังคม และแบบประเมินภาวะซึมเศร้า (9Q) และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมอาร์เพื่อหาค่าเฉลี่ย

¹นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนามนุษย์และสังคม คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, E-mail: deksinarab0406@gmail.com

²Student of Arts, Community Development, Faculty of Arts, Prince of Songkla University

³รองศาสตราจารย์. ดร. ภาควิชาสารัตถศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, E-mail: lkasetchai@yahoo.com

⁴Associate Professor, Dr., Department of Educational Foundation, Faculty of Arts, Prince of Songkla University

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้น ผลของการวิจัย พบว่า ผู้สูงอายุจังหวัดนครศรีธรรมราชมีภาวะซึมเศร้าอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.40 และมีคุณลักษณะของปัจจัยจิตสังคมด้านความไม่พึงพอใจในชีวิต การไม่เห็นคุณค่าในตนเอง และความไม่ผาสุกทางจิตวิญญาณอยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.38, 2.10 และ 2.08 และมีทัศนคติเชิงลบต่อความตายอยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 1.71 โดยการไม่เห็นคุณค่าในตนเอง และความไม่ผาสุกทางจิตวิญญาณส่งผลต่อภาวะซึมเศร้าของผู้สูงอายุในจังหวัดนครศรีธรรมราชอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะซึมเศร้า, ปัจจัยจิตสังคม, การไม่เห็นคุณค่าในตนเอง, ความไม่ผาสุกทางจิตวิญญาณ

Abstract

This study aimed to study psychosocial factors affecting depression in the elderly of Nakhon Si Thammarat province. Data were collected from a sample of 240 people. Data were collected using a questionnaire. Which includes general information, psychosocial factors and the depression assessment (9Q) and analyzed the data with the R program to find the mean Standard deviation Pearson correlation coefficient and the linear multiple regression coefficient the results of the research were as follows, Elderly people, Nakhon Si Thammarat Province have moderate depression the mean value was 1.40 and the characteristics of psychosocial factors found that life dissatisfaction. Lack of self-esteem and spiritual inconvenience Low level the mean mean was 2.38, 2.10 and 2.08, and had the least negative attitude towards death. with an average of 1. 71 by not showing self-esteem and spiritual inconsistency had a statistically significant effect on the depression of the elderly in Nakhon Si Thammarat Province at the .01 level.

Keywords: Depression, Psychosocial Factors, Lack of Self-esteem, Lack of Spiritual Well-being

บทนำ

ภาวะซึมเศร้ามักเป็นปัญหาในผู้สูงอายุที่หลายคนมองข้าม เพราะไม่มีโรคที่แสดงออกทางร่างกายอย่างชัดเจน หากปล่อยไว้นานก็อาจนำไปสู่ โรคซึมเศร้าได้ และอาจส่งผลกระทบต่อความสุขในการดำรงชีวิตอยู่ได้ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องสังเกตอาการซึมเศร้าในผู้สูงอายุที่มีภาวะซึมเศร้า จากคู่มือการดูแลผู้สูงวัย สูตรคลายซึมเศร้า (สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.), 2559) ผ่านวิธีการสังเกตได้ 8 วิธี คือ กินอาหารน้อย, เบื่อหน่าย, ไม่อยากไปไหน, รู้สึกไร้ค่า, นอนไม่หลับ, หงุดหงิด ฉุนเฉียว, บ่นไม่สบายทั้งที่ปกติ และพูดคุยน้อย ซึ่งภาวะซึมเศร้ามีความเสี่ยงสูงถึงร้อยละ 30 ที่จะพบเจอในผู้ที่มีอายุมากกว่า 60 ปีขึ้นไป ถือเป็นเรื่องที่ไม่ควรมองข้ามเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลในครอบครัวหรือบุคคลใกล้ชิด (โรงพยาบาลเปาโลโชคชัย 4, 2561) เจษฎา โชคดำรงสุข ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้กล่าวว่า องค์การอนามัยโลก ได้มีการคาดการณ์ว่าในปี ค.ศ. 2020 โรคซึมเศร้าจะเป็นสาเหตุการสูญเสียปีสุขภาวะสูงเป็นอันดับ 2 รองจากโรคหัวใจหลอดเลือด ซึ่งวัดจากปีสุขภาวะที่สูญเสียไปจากโรคและการบาดเจ็บของประชากร (Disability-Adjusted Life Years: DALYs) จากปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม กระทรวงสาธารณสุขของประเทศไทย จึงได้พยายามแก้ปัญหาดังกล่าว โดยกรมสุขภาพจิตที่ได้มีการให้ความรู้แก่ประชาชนรวมถึงการเพิ่มการบริการต่างๆ เพิ่มขึ้นจากร้อยละ 20 เป็นร้อยละ 50 โดยเร่งให้ความรู้ประชาชน ครอบครัว เพื่อให้สามารถสังเกตอาการและเฝ้าระวังอาการทั้งตนเองและผู้ใกล้ชิด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้สูงอายุ วัยรุ่น ผู้มีโรคประจำตัว เพื่อส่งเข้ารับคำปรึกษากับเจ้าหน้าที่ นักจิตวิทยา หรือจิตแพทย์ที่โรงพยาบาลใกล้บ้าน (ไทยพีบีเอส, 2560) บุญเรือง ไตรเรืองวงวัฒน์ อธิบดีกรมสุขภาพจิต ได้เปิดเผยว่า มีผู้ฆ่าตัวตายสำเร็จประมาณ 4,000 คนต่อปี อันดับหนึ่งคือวัยทำงาน รองลงมาคือวัยผู้สูงอายุ โดยผู้สูงอายุมาจากสาเหตุ 3 ประการคือ 1) ความสัมพันธ์กับคนใกล้ชิด 2) โรคเรื้อรังทางกาย และ 3) โรคซึมเศร้า ตามลำดับ สำหรับการป้องกันแก้ไขปัญหาการฆ่าตัวตาย กรมสุขภาพจิต

ได้ใช้มาตรการป้องกันการฆ่าตัวตายซ้ำควบคู่กับการเพิ่มการเข้าถึงบริการ โดยเชื่อมโยงข้อมูลผู้พยายามฆ่าตัวตายในระบบฐานข้อมูลสาธารณสุข (HDC) เพื่อรองรับปัญหาสุขภาพจิตที่เกิดขึ้นกับผู้สูงอายุ ใน 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) ผู้สูงอายุกลุ่มป่วยคือ ผู้สูงอายุสมองเสื่อมที่มีปัญหาพฤติกรรมและจิตใจ และผู้สูงอายุที่เป็นโรคซึมเศร้า 2) ผู้สูงอายุกลุ่มเสี่ยงที่มีปัญหาสุขภาพ ได้แก่ โรคเรื้อรัง ติดบ้าน ติดเตียง และ 3) ผู้สูงอายุกลุ่มในชมรมผู้สูงอายุ (กรมสุขภาพจิต, 2561)

ปรากฏการณ์ของประชากรผู้สูงอายุ ถือเป็นประเด็นสำคัญที่ภาครัฐบาลไทยได้พยายามวางแนวทาง เพื่อรับมือเกี่ยวกับสถานการณ์ผู้สูงอายุในสังคมไทย โดยการจัดทำแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545-2564) การที่โครงสร้างประชากรได้เคลื่อนเข้าสู่ระยะที่เรียกว่า ภาวะประชากรผู้สูงอายุ (Population Ageing) ขณะเดียวกันสถานการณ์ประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) อาจกลายเป็น “สังคมผู้สูงอายุเต็มรูปแบบ” (Aged Society) ได้มีการคาดการณ์ไว้ในปี พ.ศ. 2564 ดังที่ เลิศวัลลภ ศรีชะพลภูสิทธิ และธมนพัชร ศรีชะพลภูสิทธิ (2560) ได้ศึกษา พบว่า เนื่องจากมีสัดส่วนประชากรผู้สูงอายุ 65 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 20 ขึ้นไป ส่งผลให้ประเทศไทยเป็นสังคมสูงวัยระดับสุดยอดในอีก 20 ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นผลจากเศรษฐกิจและเทคโนโลยีในปัจจุบันที่สามารถลดการเสียชีวิตและการเกิดของประชากรได้ดีขึ้น เช่นเดียวกับ พวงชมพู โจนส์ (2561) กล่าวถึง โครงสร้างประชากรไทยมีอัตราการเกิดน้อยลง ผู้สูงอายุ อายุยืนขึ้น จากแนวโน้มสถานการณ์ผู้สูงอายุทำให้เกิดโอกาสของธุรกิจสินค้าและบริการ เทคโนโลยีใหม่ๆ มีขึ้นเพื่อบริการให้แก่ผู้สูงอายุมากยิ่งขึ้น ซึ่งอาจมีผลต่อสภาพทางสังคม สภาวะเศรษฐกิจและการจ้างงาน ตลอดจนการจัดสรรทรัพยากรทางสุขภาพและสังคมในระยะยาว ผ่านยุทธศาสตร์ต่างๆ เช่น ยุทธศาสตร์การส่งเสริมและพัฒนาผู้สูงอายุ ยุทธศาสตร์ระบบคุ้มครองทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุ หรือยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาทางด้านผู้สูงอายุอย่างบูรณาการระดับชาติ และการพัฒนาบุคลากรด้านผู้สูงอายุ เป็นต้น ให้หน่วยงานรับผิดชอบ เพื่อพัฒนาให้ผู้สูงอายุไทยได้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมากยิ่งขึ้น (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2561)

ด้านสถิติผู้สูงอายุของประเทศไทยจาก 77 จังหวัด เมื่อวันที่ 31 ธันวาคม 2562 พบว่า ประชากรผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไป ในภาคใต้ จาก 14 จังหวัดภาคใต้ พบว่า

จังหวัดนครศรีธรรมราช คือจังหวัดที่มีประชากรผู้สูงอายุเยอะที่สุดในภาคใต้ โดยเป็นจำนวนเพศชาย 114,957 คน และเพศหญิง 150,778 คน รวมทั้งสิ้น 265,735 คน และมีจากรายงานการเข้าถึงการบริการของผู้ป่วยโรคซึมเศร้าสูงอายุยอดสะสมตั้งแต่ปี พ.ศ. 2552 ถึง 30 กันยายน 2561 รายงานโดย โรงพยาบาลพระศรีมหาโพธิ์ กรมสุขภาพจิต แต่ละจังหวัดในประเทศไทย โดยนับจากประชากรที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปี ขึ้นไป ในส่วนของภาคใต้ พบว่า จังหวัดนครศรีธรรมราช มีผู้สูงอายุจำนวนทั้งสิ้น 240,522 คน มีจำนวนผู้ป่วยคาดประมาณจากความชุกที่ได้จากการสำรวจ 9,140 คน พบว่า ผู้ป่วยที่ได้รับการวินิจฉัยและรักษาในจังหวัด 6,976 คน สามารถเข้าถึงการบริการการวินิจฉัยและรักษาในจังหวัด 76.33 โดยมีจำนวนผู้ป่วยสะสมที่มีทะเบียนบ้านในจังหวัดจำนวน 7,390 คน อัตราเข้าถึงการบริการของผู้ป่วยโรคซึมเศร้าที่มีทะเบียนบ้านในจังหวัดเท่ากับ 80.85 (ศูนย์วิจัยและสารสนเทศโรคซึมเศร้า โรงพยาบาลพระศรีมหาโพธิ์ กรมสุขภาพจิต, 2561) นอกจากนี้ภาวะซึมเศร้าในผู้สูงอายุสามารถเกิดขึ้นจากปัจจัยจิตสังคมผู้สูงอายุ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจัยด้านการไม่เห็นคุณค่าในตนเอง และความไม่ผาสุกทางจิตวิญญาณ ความไม่พึงพอใจในชีวิต และทัศนคติเชิงลบต่อความตาย

การไม่เห็นคุณค่าในตนเอง ในผลการวิจัยของ มาธูรี อุไรรัตน์ และมาลี สบายยิ่ง (2560) พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองของผู้สูงอายุเกี่ยวกับปัจจัยภายในตนเอง คือ ความแข็งแรงของร่างกาย ความสามารถในการทำกิจกรรมต่างๆ ลดน้อยลง และปัจจัยภายนอก คือ การมีสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนผู้สูงอายุ สัมพันธ์ภาพกับญาติ และผู้สูงอายุที่มีบุตรหลานมาเยี่ยมเยียนบ่อยจะทำให้ผู้สูงอายุรู้สึกดีและเห็นคุณค่าในตนเองมากกว่าผู้สูงอายุที่ไม่มีบุตรหลานมาเยี่ยมเยียน และในส่วนของความไม่ผาสุกทางจิตวิญญาณ จากผลการวิจัยของ วิลาวรรณ คริสต์รักษา และทิพย์ภา เชษฐเชาวลิต (2561) ได้อธิบายสาเหตุของภาวะซึมเศร้า การปรับตัวไม่ได้ มีอาการทางจิต เบื่อหน่าย อารมณ์รุนแรง พึ่งพาบุคคลอื่น คุณค่าในตนเองลดน้อยลง ล้วนเป็นอาการความเจ็บป่วยทางด้านจิตวิญญาณ ที่ต้องได้รับการดูแลอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมอย่างเป็นองค์รวม เพื่อให้เกิดการปรับตัวอย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของจิตวิญญาณช่วยตอบสนองต่อปัญหาของผู้สูงอายุในชุมชนที่มีภาวะเจ็บป่วยทางจิตวิญญาณได้อย่างแท้จริง ด้านความไม่พึงพอใจในชีวิต ผลวิจัยในงานของ วงศ์สิริ แจ่มฟ้า, ศิริรัตน์ จำปีเรือง

และพิมพ์วรรณ เรื่องพุทธ (2562) พบว่า ด้านภาวะสุขภาพของผู้สูงอายุที่มีภาวะสุขภาพแตกต่างกัน ทำให้มีระดับคุณภาพชีวิต โดยรวมเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการรับรู้ด้านร่างกายของบุคคลที่มีผลต่อชีวิตประจำวัน ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของคุณภาพชีวิต การมีสุขภาพดีร่างกายดี ผู้สูงอายุเป็นวัยที่อาจเกิดโรคร้ายกว่าผู้อื่น เนื่องจากเสื่อมถอยของอวัยวะต่างๆ หากผู้สูงอายุยอมรับการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย มีการปรับตัวให้เหมาะสมกับภาวะสุขภาพ ประเมินสุขภาพของตนเองได้ นับเป็นการบ่งบอกถึงความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุ และด้านทัศนคติเชิงลบต่อความตายจากการศึกษาประสบการณ์ภาวะซึมเศร้าและความเศร้าโศกจากการสูญเสียของผู้สูงอายุไทยของ อรรถพรณ ลือบุญธวัชชัย, สุวิมล จอดพิมาย และพรณภา แสงส่อง (2561) พบว่า ความหมายของการสูญเสีย คือ การสูญเสีย เป็นการที่ถูกพลัดพราก หรือสูญเสียสิ่งสำคัญและมีค่าไป การสูญเสียจะเป็นอะไรก็ตามก็ไม่เท่ากับการเสียบุคคลที่รัก เช่น สามี ภรรยา และบุตร รวมถึงสิ่งของมีค่า การสูญเสีย ทำให้เกิดความรู้สึกแย่มากๆ เหมือนเป็นเวอร์กรรม ส่งผลให้เกิดอาการเศร้าโศก และภาวะซึมเศร้าที่ต่อเนื่องและยาวนาน รวมถึงความล้มเหลวในหน้าที่การงาน หรือทรัพย์สินมีค่า โดยเฉพาะทรัพย์สินที่พยายามสร้างมาเป็นเวลายาวนาน ก็อาจส่งผลให้รู้สึกบั่นทอนจิตใจ เกิดความเครียดมาก เศร้ามากจน จนไม่อยากทำอะไร คิดอยากตายเช่นกัน จะเห็นได้ว่า การสูญเสียทรัพย์สินมีค่า หรือของรักที่มีความหมายและมีความสำคัญต่อบุคคล ก็ส่งผลให้บุคคลนั้นเกิดความเศร้าโศก เสียใจ เจ็บใจ โทษตนเอง ส่งผลให้เกิดภาวะซึมเศร้าและอาจคิดอยากตายได้

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาระดับภาวะซึมเศร้าของผู้สูงอายุ จังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการดูแลผู้สูงอายุที่อาจอยู่เสี่ยงต่อการเกิดภาวะซึมเศร้า จนกระทั่งผู้สูงอายุที่มีอาการภาวะซึมเศร้า เพื่อนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อวิธีการพัฒนาสุขภาพจิตใจและช่วยเหลือด้านภาวะซึมเศร้าของผู้สูงอายุมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยจิตสังคมที่ส่งผลต่อภาวะซึมเศร้าของผู้สูงอายุ จังหวัดนครศรีธรรมราช

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาระดับภาวะซึมเศร้าในผู้สูงอายุ จังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยนำเสนอผ่านแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีภาวะซึมเศร้า

1.1 ทฤษฎีบุคลิกภาพแบบมนุษยนิยม (Humanist Personality Theory) เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึง การพัฒนาบุคลิกภาพของผู้สูงอายุตลอดเวลาในชีวิต ซึ่งส่งผลจากอดีตถึงปัจจุบัน โดยเน้นเรื่องคุณค่าการให้ความเคารพโดยปราศจากเงื่อนไขต่อคนอื่น ซึ่งจะนำไปสู่การปรับเปลี่ยนบุคลิกภาพที่ดี อาทิ อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Harold Maslow) ที่มีความเชื่อว่า ความต้องการเป็นไปตามลำดับขั้น เมื่อมนุษย์ได้รับความพึงพอใจในขั้นพื้นฐานคือ ได้รับอาหาร ความปลอดภัยแล้ว ก็จะมี ความสนใจให้มีความต้องการทางสังคม การยอมรับซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และการได้รับการยอมรับนับถืออย่างสูง จนทำให้กลายเป็นการสร้างสุนทรียภาพแห่งความพอใจ ดังนั้น ความต้องการพื้นฐานของมาสโลว์ เป็นส่วนอธิบายว่า สังคมควรที่จะช่วยทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่า บุคคลทุกคนสามารถได้รับความพึงพอใจในความต้องการพื้นฐานด้านสรีระและได้รับการพัฒนาความต้องการในแต่ละขั้นอย่างเต็มที่ เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นมีพฤติกรรมเห็นแก่ตัวหรือก่อความรุนแรง เช่นเดียวกับในงานของ ธนัญพร พรหมจันทร์ (2556) ได้อธิบายถึงทฤษฎีบุคลิกภาพ หมายถึง การพัฒนาบุคลิกภาพของผู้สูงอายุตลอดเวลาของชีวิต ซึ่งเป็นสิ่งที่กำหนดสภาวะจิตใจของผู้สูงอายุ อาทิ ในอดีตผู้สูงอายุมีจิตใจดี ช่วยเหลือผู้อื่น มีความเมตตา เป็นส่วนร่วมของสังคมอย่างดี

เมื่อสูงวัยก็จะประสบความสำเร็จ ซึ่งแตกต่างกับผู้สูงอายุที่มีลักษณะนิสัย บุคลิกภาพไปในทางลบ จิตใจร้าย เมื่อเข้าสู่ช่วงวัยจะประสบความสำเร็จ และถูกทอดทิ้ง

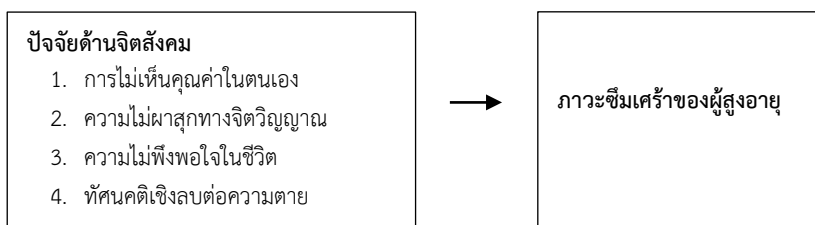
2. แนวคิดและทฤษฎีปัจจัยจิตสังคม

2.1 ทฤษฎีจิตสังคม (Psychosocial Theory) ผู้ริเริ่มในทฤษฎีนี้ คือ อิริค เอช อิริสัน (Erik H. Erikson) ได้อธิบายถึงการพัฒนาทางจิตใจด้วยการยอมรับการพัฒนาทางจิตใจตามทฤษฎีจิตวิเคราะห์ โดยเน้นความสำคัญปัจจัยด้านสังคม วัฒนธรรม และปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในการพัฒนาทางจิตใจ ซึ่งเชื่อว่าบุคลิกภาพคือผลของความสำเร็จหรือล้มเหลวในการแก้ไขความขัดแย้งที่เกี่ยวกับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานของแต่ละบุคคล โดยแบ่งออกเป็น 8 ขั้นตอน ต่อไปนี้ 1) ความไว้วางใจหรือไม่ไว้วางใจ (Trust vs Mistrust) 2) ความเป็นตัวของตัวเองหรือความรู้สึกละอายสงสัยไม่แน่ใจ (Autonomy vs Shame or Doubt) 3) ความคิดริเริ่มหรือความรู้สึกผิด (Initiative vs Guilt) 4) ความขยันหมั่นเพียรหรือความรู้สึกมีปมด้อย (Industry vs Inferiority) 5) การรู้เอกลักษณ์ของตนเองหรือความสับสนในบทบาท (Identity vs Role Confusion) 6) ความผูกพันใกล้ชิดหรือการแยกตัว (Intimacy vs Isolation) 7) การคิดถึงส่วนร่วมและการคำนึงถึงแต่ตนเอง (Intimacy vs Isolation) และโดยเฉพาะอย่างยิ่งขั้นตอนที่ 8) ความรู้สึกมั่นคงสมบูรณ์หรือความสิ้นหวัง (Integrity vs Despair) จะเกิดขึ้นในช่วงอายุ 60 ปีขึ้นไป เป็นช่วงเวลาที่บุคคลสามารถแก้ไขสถานการณ์ต่างๆ ในการพัฒนาทุกระยะที่ผ่านมาได้อย่างสมบูรณ์ โดยจะเข้าใจความหมาย คุณค่าในตนเอง รู้สึกพึงพอใจและยอมรับกับความรู้สึกในทุกด้านของชีวิตสามารถที่จะปล่อยวางเรื่องราวต่างๆ ได้ จนถึงขั้นสามารถที่พร้อมเผชิญสิ่งต่างๆ ที่ต่างเข้ามาคุกคามหรือความตายได้อย่างมั่นคง แต่หากพัฒนาในส่วนนี้ไม่ได้ไปเป็นอย่างที่เหมาะสมหรือล้มเหลว ก็อาจทำให้บุคคลนั้นกลายเป็นคนที่รู้สึกสิ้นหวัง รู้สึกไม่มีคุณค่า ไม่มีโอกาสที่แก้ไขและอาจทำให้ไม่อยากอยู่ต่อไปอย่างไรคุณค่าและศักดิ์ศรี

จากทฤษฎีของอิริสัน ได้อธิบายให้เห็นถึงวัยผู้สูงอายุเป็นวัยแห่งความมั่นคง ความสมบูรณ์กับความสิ้นหวัง แสดงให้เห็นได้ชัดถึงผลของทิศทางจากผลของการได้รับการพัฒนาอย่างถูกต้อง ซึ่งจะส่งผลให้การแก้ไขปัญหาในช่วงต่างๆ ผ่านไปได้ด้วยดี

ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง ความผาสุกทางจิตวิญญาณ ความพึงพอใจในชีวิต ทศนคติต่อความตาย แต่หากไม่ได้รับการพัฒนาหรือพัฒนานั้นเกิดการล้มเหลวขึ้น ก็อาจส่งผลให้บุคคลนั้นกลายเป็นคนที่มีบุคลิกภาพที่อ่อนแอ ประสบความล้มเหลวในการแก้ไขปัญหา ส่งผลให้เกิดความขัดแย้ง มีผลอย่างมากที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาด้านจิตใจในแต่ละช่วงของชีวิตคน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร คือ ผู้สูงอายุที่มีสิทธิได้รับเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งมีคุณสมบัติ ดังนี้ 1) เป็นผู้สูงอายุที่มีตั้งแต่ 60 ปี บริบูรณ์ ขึ้นไป 2) ยินยอมและให้ความร่วมมือในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ 3) สามารถสื่อสารภาษาไทยได้ โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เป็นการวิเคราะห์ตามแนวคิดของแฮร์ (Hair, 2014) ต้องมีขนาดอย่างน้อย 20 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variables) ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้มีตัวแปรทั้งหมด 12 ตัวแปร ดังนั้นจึงคำนวณได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 240 คน

วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ได้ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้เลือกสุ่มอย่างง่ายโดยการหยิบสลากแบบไม่ใส่คืน โดยสุ่มหยิบเลือกกลุ่มตัวอย่างอำเภอจาก 23 อำเภอของ จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้ออกมาเป็น 6 อำเภอได้แก่ 1) อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช 2) อำเภอท่าศาลา 3) อำเภอเฉลิมพระเกียรติ 4) อำเภอ

ร่อนพิบูลย์ 5) อำเภอช้างกลาง และ 6) อำเภอทุ่งสง และได้ใช้วิธีการสุ่มเป็นกลุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลากเพื่อให้ได้ตำบลในอำเภอนั้นๆ เพื่อหาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพส่วนตำบลหรือหน่วยงานที่มีความเกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุในแต่ละอำเภอ เพื่อใช้เป็นตัวแทนในการสุ่มตัวอย่างจากแต่ละกลุ่ม โดยกำหนดแต่ละอำเภอ กลุ่มละ 40 คน

เครื่องมือในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ โดยใช้แบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะของผู้สูงอายุ ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านจิตสังคม โดยมีคำถามทั้งหมด 32 ข้อ และส่วนที่ 3 ภาวะซึมเศร้า เป็นแบบประเมินที่พัฒนาจากแบบสอบถามผู้ป่วย Patient Health Questionnaire-9 (PHQ-9) ของมาโนช หล่อตระกูล และคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี ซึ่งเป็นแบบประเมินระดับภาวะซึมเศร้าในขั้นต้น ประกอบด้วยคำถาม 9 ข้อ โดยมาจากข้อต่างๆ ตามเกณฑ์วินิจฉัยโรคซึมเศร้าใน DSM-IV (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders Fourth Edition) โดยเกณฑ์การให้คะแนนของข้อคำถามแต่ละข้อมี 4 ระดับ (มาโนช หล่อตระกูล และคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี, 2563)

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมอาร์เพื่อหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้น

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้สูงอายุที่มีอายุเฉลี่ย 72.68 ปี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 81.25 มีสถานภาพสมรสอยู่ด้วยกัน คิดเป็นร้อยละ 59.58 มีโรคประจำตัว คิดเป็นร้อยละ 83.75 ไม่ได้ทำงาน คิดเป็นร้อยละ

63.33 และอาศัยอยู่กับครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 90.00 มีสถานภาพทางเศรษฐกิจพอใช้ และมีเก็บออม คิดเป็นร้อยละ 68.75 และมีรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 1,000-5,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 49.58

2. ข้อมูลของปัจจัยจิตสังคม

ตารางที่ 1 ข้อมูลของปัจจัยจิตสังคม

ปัจจัยจิตสังคม	Mean	S.D.	ระดับ
การไม่เห็นคุณค่าในตนเอง (X_1)	2.10	1.01	น้อย
ความไม่ผาสุกทางจิตวิญญาณ (X_2)	2.08	0.65	น้อย
ความไม่พึงพอใจในชีวิต (X_3)	2.38	0.69	น้อย
ทัศนคติเชิงลบต่อความตาย(X_4)	1.71	0.62	น้อยที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้สูงอายุในจังหวัดนครศรีธรรมราช คุณลักษณะปัจจัยจิตสังคม พบว่า ผู้สูงอายุที่มีความไม่พึงพอใจในชีวิต การไม่เห็นคุณค่าในตนเอง ความไม่ผาสุกทางจิตวิญญาณ อยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.38 2.10 และ 2.08 อีกทั้งผู้สูงอายุที่มีทัศนคติเชิงลบต่อความตายอยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 1.71

3. ภาวะซึมเศร้าของผู้สูงอายุ จังหวัดนครศรีธรรมราช

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะซึมเศร้าของผู้สูงอายุ จังหวัดนครศรีธรรมราช

ภาวะซึมเศร้า	Mean	S.D.	ระดับซึมเศร้า
1. เบื่อทำอะไรๆ ก็ไม่เพลิดเพลิน	1.87	0.99	มาก
2. ไม่สบายใจ ซึมเศร้า หรือท้อแท้	1.38	0.98	ปานกลาง
3. หลับยาก หรือหลับๆ ตื่นๆ หรือหลับมากเกินไป	2.23	0.92	มาก
4. เหนื่อยง่ายไม่ค่อยมีแรง	2.04	0.99	มาก
5. เบื่ออาหาร หรือกินมากเกินไป	1.70	1.06	ปานกลาง
6. รู้สึกไม่ดีต่อตนเอง - คิดว่าตนเองล้มเหลวหรือเป็นคนที่ทำให้ครอบครัวผิดหวัง	0.69	0.92	น้อย

ภาวะซึมเศร้า	Mean	S.D.	ระดับซึมเศร้า
7. สมาธิไม่เต็มเวลาทำอะไร เช่น ดูโทรทัศน์ ฟังวิทยุ หรือทำงานที่ต้องใช้ความตั้งใจ	1.73	0.97	ปานกลาง
8. พุดหรือทำอะไรซ้ำจนคนอื่นมองเห็น หรือ กระสับกระส่ายสนทนากันอยู่ไม่นิ่งเหมือนเคย	0.68	0.90	น้อย
9. คิดทำร้ายตนเอง หรือคิดว่าถ้าเสียชีวิตก็คงดี	0.25	0.57	น้อยที่สุด
รวมโดยเฉลี่ย	1.40	0.36	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้สูงอายุในจังหวัดนครศรีธรรมราชมีภาวะซึมเศร้าอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.40 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผลปรากฏว่า ผู้สูงอายุที่มีภาวะซึมเศร้า “ข้อ 3 หลับยาก หรือหลับๆ ตื่นๆ หรือหลับมากไป” สูงที่สุด ซึ่งอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 2.23 และผู้สูงอายุที่มีภาวะซึมเศร้า “ข้อ 9 คิดทำร้ายตนเอง หรือคิดว่าถ้าเสียชีวิตก็คงดี” ต่ำที่สุด ซึ่งอยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.25

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตสังคมกับภาวะซึมเศร้า

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตสังคมกับภาวะซึมเศร้า

ปัจจัยจิตสังคม	r	P value	ระดับ
การไม่เห็นคุณค่าในตนเอง (X_1)	0.35	0.000	ต่ำ
ความไม่ผาสุกทางจิตวิญญาณ (X_2)	0.20	0.002	ต่ำ
ความไม่พึงพอใจในชีวิต (X_3)	0.30	0.000	ต่ำ
ทัศนคติเชิงลบต่อความตาย(X_4)	0.18	0.006	ต่ำ

จากตารางที่ 3 จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตสังคมกับภาวะซึมเศร้าของผู้สูงอายุ จังหวัดนครศรีธรรมราช ปรากฏผลว่า การไม่เห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะซึมเศร้าของผู้สูงอายุ จังหวัดนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ความไม่ผาสุกทางจิตวิญญาณมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะซึมเศร้าของผู้สูงอายุ จังหวัดนครศรีธรรมราชอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ความไม่พึงพอใจในชีวิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะซึมเศร้าของผู้สูงอายุ จังหวัดนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และทัศนคติเชิงลบต่อความตายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะซึมเศร้าของผู้สูงอายุ จังหวัดนครศรีธรรมราชอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

5. ปัจจัยจิตสังคมที่ส่งผลต่อภาวะซึมเศร้าของผู้สูงอายุ จังหวัดนครศรีธรรมราช

ตารางที่ 4 รูปแบบสุดท้ายของปัจจัยจิตสังคมที่ส่งผลต่อภาวะซึมเศร้าของผู้สูงอายุ จังหวัดนครศรีธรรมราช

ปัจจัย	Estimate	Std.Error	t-value	p-value
ค่าคงที่	0.108	0.022	4.921***	0.000
การไม่เห็นคุณค่าในตนเอง(X1)	0.101	0.034	2.962***	0.003
ความไม่ผาสุกทางจิตวิญญาณ(X2)	0.080	0.040	2.018**	0.045
Residual standard error = 0.325 Degree of freedom = 234				
Multiple R ² = 0.210 Adjusted R ² = 0.193				
F-statistic =12.460*** p-value = 0.000				

จากตารางที่ 4 ปัจจัยจิตสังคมที่ส่งผลต่อภาวะซึมเศร้าของผู้สูงอายุ จังหวัดนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีทั้งหมด 2 ตัวแปร คือ การไม่เห็นคุณค่าในตนเอง และความไม่ผาสุกทางจิตวิญญาณ โดยการไม่เห็นคุณค่าในตนเองส่งผลต่อภาวะซึมเศร้าของผู้สูงอายุ จังหวัดนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .001 และความไม่ผาสุกทางจิตวิญญาณส่งผลต่อภาวะซึมเศร้าของผู้สูงอายุ จังหวัดนครศรีธรรมราชอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปและอภิปรายผล

1. ผู้สูงอายุในจังหวัดนครศรีธรรมราช มีภาวะซึมเศร้าอยู่ในระดับปานกลาง โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ผู้สูงอายุที่มีภาวะซึมเศร้าสูงที่สุดคือ “ข้อ

3 หลับยาก หรือหลับๆ ตื่นๆ หรือหลับมากเกินไป” อยู่ในระดับมาก ในขณะที่ “ข้อที่ 9 คิดทำร้ายตัวเอง หรือคิดว่าถ้าเสียชีวิตก็คงจะดี” ต่ำที่สุด อยู่ระดับน้อยที่สุด แสดงให้เห็นถึงสถานการณ์ของผู้สูงอายุที่มีภาวะซึมเศร้าที่ยังสามารถให้การช่วยเหลือจากผู้ที่ไว้วางใจได้ และรวมถึงการแสดงให้เห็นถึงการพักผ่อนที่อาจไม่เพียงพอ หรือการไม่ได้มีเวลาออกกำลังกายหรือทำกิจกรรมของผู้สูงอายุ ดังนั้น ข้อเสนอแนะในการดูแลจากผลการทดสอบภาวะซึมเศร้า PHQ-9 ของ มาโนช หล่อตระกูล และคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี (2564) ได้อธิบายว่า หากมีอาการซึมเศร้าระดับปานกลาง ข้อเสนอแนะในการดูแล คือ ควรมีการออกกำลังกายสม่ำเสมอ พักผ่อนให้เพียงพอ มีการทำกิจกรรมผ่อนคลาย พบปะกลุ่มเพื่อนผู้สูงอายุด้วยกัน ไม่จมอยู่กับปัญหา แต่หากอาการที่เป็นกระหนาบต่อการทำงานหรือการเข้าสังคม และยังคงมีอาการระดับนั้นนาน 1-2 สัปดาห์แล้วยังไม่ดีขึ้น สิ่งที่ดีปฏิบัติคือการเข้าพบแพทย์เพื่อรับการช่วยเหลือและให้การรักษาต่อไป เพื่อทำการรักษาไม่ให้อาการระดับนี้เพิ่มขึ้นไปสู่ระดับที่รุนแรงได้

2. การไม่เห็นคุณค่าในตนเอง (X_1) ส่งผลต่อภาวะซึมเศร้าของผู้สูงอายุ จังหวัดนครศรีธรรมราช เนื่องจาก ผู้สูงอายุมีความรู้สึกกว่าตนเองมีค่าน้อยกว่าคนอื่น ไร้คุณค่าในตนเองเป็นประโยชน์อีกทั้งยังเป็นภาระแก่บุคคลอื่น รวมถึงยังมีความรู้สึกว่าไม่มีใครมองเห็นหรือให้ความสำคัญในตัวเอง สูญเสียบทบาททางสังคม ทำให้เกิดความรู้สึกการไม่เห็นคุณค่าตนเองของผู้สูงอายุสอดคล้องกับงานของ ธัญพร พรหมจันทร์ และศิริลักษณ์ ศุภปิตร (2557) ที่พบว่าผู้สูงอายุที่มีความว่าเหวสูงก็จะก่อให้เกิดภาวะซึมเศร้าระดับสูง ก่อให้เกิดการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ ทำให้มีความรู้สึกตำหนิตนเองเกิดขึ้น รวมถึงการรู้สึกว่าตนเองเป็นภาระให้กับผู้อื่น และมักจะเปรียบเทียบกับคนอื่น ทำให้ผู้สูงอายุรู้สึกด้อยค่าส่งผลให้เกิดภาวะซึมเศร้าในที่สุด

3. ความไม่ผาสุกทางจิตวิญญาณส่งผลต่อภาวะซึมเศร้าของผู้สูงอายุ เพราะผู้สูงอายุยังคงมีเรื่องให้ทุกข์ใจอยู่บ่อยครั้ง และยังคงโหยหาความต้องการที่จะประสบความสำเร็จให้มากกว่าที่เป็นอยู่ ก่อให้เกิดความกระวนกระวายภายในจิตใจ ส่งผลให้เกิดภาวะซึมเศร้าได้ ความผาสุกทางจิตวิญญาณนอกจากความศรัทธาในเรื่องของศาสนา ก็สามารถเกิดขึ้นจากการกระทำของผู้สูงอายุและความพึงพอใจในชีวิตเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับการอธิบายในงานของ อภิรติ โชนิรัตน์, วิราพรรณ วิโรจน์รัตน์, คะนิงนิจ พงศ์ถาวรกุล และศรียา มน (2563) พบว่า หากผู้สูงอายุมีความ

ผาสูกทางจิตวิญญาณ ก็ช่วยให้ผู้สูงอายุมีการพัฒนาความสามารถในการทำหน้าที่ต่างๆ ได้ดียิ่งขึ้น เพื่อการเป็นผู้สูงวัยอย่างมีความสุข นอกจากนี้ นันทิรา หงส์ศรีสุวรรณ (2559) และตฤไล จำปาวัลย์ (2560) เห็นพ้องต้องกันว่า หากภาวะทางจิตใจมีความผิดปกติทางอารมณ์ ความรู้สึก ทำให้การมองโลกในแง่ลบ และส่งผลเสียต่อสุขภาพชีวิต และอาจนำไปสู่การฆ่าตัวตายได้

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่าผู้สูงอายุมีภาวะซึมเศร้า อยู่ในระดับปานกลาง ผู้สูงอายุควรได้รับคำปรึกษา คำแนะนำจากแพทย์ รวมถึงวิธีในการป้องกันเพื่อไม่ให้เกิดความเสี่ยงต่อการเกิดภาวะซึมเศร้า รวมถึงควรมีกิจกรรมการออกกำลังกาย พักผ่อนอย่างเพียงพอ และไม่ควรจมอยู่กับปัญหา รวมถึงปรึกษาแพทย์หรือผู้เชี่ยวชาญ เพื่อรับคำแนะนำ วิธีการดูแลสุขภาพที่ถูกต้อง เพื่อลดการเกิดภาวะซึมเศร้า

2. ผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่าการไม่เห็นคุณค่าในตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นควรมีกิจกรรมแก่ผู้สูงอายุ ควรมีกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาศักยภาพที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคม ซึ่งจะช่วยสร้างความภาคภูมิใจและเพิ่มความรู้สึกการเห็นคุณค่าในตนเองมากยิ่งขึ้น เพื่อลดภาวะซึมเศร้าในผู้สูงอายุ

3. ผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่าความไม่ผาสูกทางจิตวิญญาณอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นควรมีกิจกรรมแก่ผู้สูงอายุ เพื่อช่วยสร้างเสริมสุขภาพจิตใจให้มีความเข้มแข็ง และคลายความทุกข์ใจเกี่ยวกับปัญหาต่างๆ พร้อมทั้งกิจกรรมที่ใช้ในทางศาสนาเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจแก่ผู้สูงอายุ เพื่อลดภาวะซึมเศร้าในผู้สูงอายุ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาภาวะซึมเศร้าผู้สูงอายุในเชิงคุณภาพ สัมภาษณ์เชิงลึกกับบุคคลที่มีภาวะซึมเศร้าในระดับจากปานกลางถึงรุนแรงมาก เพื่อให้การช่วยเหลือและติดตามประเมินผลต่อไป

2. ควรมีการศึกษาในส่วนของครอบครัว หรือสังคมโดยรอบของผู้สูงอายุที่มีภาวะซึมเศร้า เพื่อหน่วยงานหรือองค์กรที่สำคัญต่อผู้สูงอายุได้ให้คำปรึกษา คำแนะนำในการให้ความรู้เกี่ยวกับภาวะซึมเศร้าในผู้สูงอายุ รวมไปถึงการปฏิบัติตนที่ถูกต้องในการดูแลตัวเอง ของผู้สูงอายุที่มีภาวะซึมเศร้าและคนในครอบครัวที่ต้องดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะซึมเศร้า ให้มีทัศนคติที่ดีต่อการดูแลอย่างถูกต้องและเหมาะสมที่สุด

3. ควรมีศึกษาหรือพัฒนารูปแบบของโปรแกรมที่ช่วยในการลดภาวะซึมเศร้าในผู้สูงอายุ โดยเป็นโปรแกรมหรือกระบวนการที่เน้นการส่งเสริมการเห็นคุณค่าในตนเอง การสร้างความสุขทางจิตวิญญาณ พร้อมทั้งเป็นส่งเสริมการสนับสนุนข้อมูลข่าวสาร และการส่งเสริมให้เกิดการรับรู้ความสามารถในดูแลสุขภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสนับสนุนให้เกิดการบริการ การศึกษา กิจกรรมต่างๆ แก่ผู้สูงอายุต่อไป

4. การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะผู้สูงอายุในจังหวัดนครศรีธรรมราชเท่านั้น หากมีศึกษาเพิ่มเติมในพื้นที่ภูมิภาคอื่น ที่มีบริบทแตกต่างกันออกไป ก็จะสามารถเพิ่มเติมรายละเอียดในส่วนอื่น เพื่อหาแนวทางจัดการกับภาวะซึมเศร้าในผู้สูงอายุได้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2561). *แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2545-2564) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 2 พ.ศ. 2561*. กรมกิจการผู้สูงอายุ: โรงพิมพ์สามลดา.
- กรมสุขภาพจิต. (2561). *สถิติผู้สูงอายุฆ่าตัวตายสูงอันดับ 2 อาชีพตำรวจก็ด้วย*. สืบค้นจาก <https://bit.ly/34AAeLG>

- ตฤลิลา จำปาวัลย์. (2560). แนวคิดและทฤษฎีภาวะซึมเศร้าทางจิตวิทยา. *วารสารพุทธจิตวิทยา*, 2(2), 1-11.
- ไทยพีบีเอส. (2560). สธ.เตือนภัยเงียบ “โรคซึมเศร้า” แนะนำครอบครัวสังเกต 9 อาการ. สืบค้นจาก <https://news.thaipbs.or.th/content/268828>
- ธัญพร พรหมจันทร์ และศิริลักษณ์ ศุภปิธิพร. (2557). ภาวะซึมเศร้า และการเห็นคุณค่าในตนเองของผู้สูงอายุที่พักอาศัยในสถานสงเคราะห์คนชราบ้านบางแค และที่พักผู้สูงอายุของเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. *จุฬาลงกรณ์เวชสาร*, 58(5), 545-561.
- ธัญพร พรหมจันทร์. (2556). ภาวะซึมเศร้า ความว่าเหว และการเห็นคุณค่าในตนเองของผู้สูงอายุที่พักอาศัยในสถานสงเคราะห์คนชราบ้านบางแค และที่พักผู้สูงอายุของเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสุขภาพจิต คณะแพทยศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- นันทิรา หงส์ศรีสุวรรณ. (2559). ภาวะซึมเศร้า. *วารสาร มจร.วิชาการ*, 1(38), 105-118.
- บ้านจอมยุทธ. (ม.ป.ป.). *ทฤษฎีบุคลิกภาพ แบบมนุษยนิยม*. สืบค้นจาก <https://www.baanjomut.com/library/personality/08.html>
- พวงชมพู โจนส์. (2561). สังคมผู้สูงอายุ: โอกาสและความท้าทายทางธุรกิจ. *วารสารธุรกิจปริทัศน์*, 10(1), 1-6.
- มารูรี อุไรรัตน์ และมาลี สบายยิ่ง. (2560). การเห็นคุณค่าในตนเองของผู้สูงอายุ: กรณีศึกษามูลนิธิสงเคราะห์คนชราอนาถาแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา. *วารสารรุสมีแล*, 38(1). 29-44.
- มานอช หล่อตระกูล และคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามธิบดี. (ม.ป.ป.). *แบบทดสอบภาวะซึมเศร้า PHQ-9*. สืบค้นจาก https://med.mahidol.ac.th/th/depression_risk
- โรงพยาบาลเปาโลโชคชัย 4. (2561). *โรคซึมเศร้าในผู้สูงอายุ...อันตรายที่ใกล้แค่เอื้อม*. สืบค้นจาก <https://www.paolohospital.com/th-TH/chokchai4/Article/Details/อายุรกรรม/โรคซึมเศร้าในผู้สูงอายุ...อันตรายที่ใกล้แค่เอื้อม>

- เลิศวัลลภ ศรีชะพลกุลสิทธิ และธมนพัชร ศรีชะพลกุลสิทธิ. (2560). การปรับตัวเพื่อเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุในประเทศไทย. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์*, 20(1), 253-265.
- วงศ์สิริ แจ่มฟ้า, ศิริรัตน์ จำปีเรือง และพิมพ์วรรณ เรื่องพุทธ. (2562). ภาวะซึมเศร้าและคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในชุมชนเมือง จังหวัดนครสวรรค์. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรดิตถ์*, 11(2), 259-271.
- วิลาวรรณ คริสต์รักษา และทิพย์ภา เชษฐุ์เขวลิต. (2561). บทบาทพยาบาลจิตเวชชุมชนในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะเจ็บป่วยทางจิตวิญญาณ: มิติวิญญาณ. *วารสารการพยาบาลและการดูแลสุขภาพ*, 36(2), 6-14.
- ศุนย์วิจัยและสารสนเทศโรคซึมเศร้า โรงพยาบาลพระศรีมหาโพธิ์ กรมสุขภาพจิต. (2561). รายงานการเข้าถึงบริการของผู้ป่วยโรคซึมเศร้าสูงอายุประจำปี 2561. สืบค้นจาก https://www.thaidepression.com/www/report/main_report/pdf/60up/dep_60up_61.pdf
- สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.). (2559). คู่มือการดูแลผู้สูงวัย สูตรคลายซึมเศร้า. สืบค้นจาก <https://dol.thaihealth.or.th/resourcecenter/sites/default/files/documents/khuumuuekaarduaelphuusuungaayus uutrkhlaaychuemesraa.pdf?download>
- อภิรดี โชนิรัตน์, วิราพรณ วิโรจน์รัตน์, คะนิงนิจ พงศ์ถาวรกมล และศรียามน ตีรพัฒน์. (2563). ปัจจัยทำนายการสูงวัยอย่างมีสุขภาวะของผู้สูงอายุ. *วารสารพยาบาลโรคหัวใจและทรวงอก*, 31(1). 93-108.
- อรพรรณ ลีอนุธวัชชัย, สุวิมล จอดพิมาย, และพรรณภา แสงส่อง. (2561). การศึกษาประสบการณ์ภาวะซึมเศร้าและความเศร้าโศกจากการสูญเสียของผู้สูงอายุไทย. *วารสารการพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต*, 32(3), 33-47.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, J. B., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis*. London: Peassun publishing.

อิทธิพลของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น

The Effecting of Job Satisfaction on Employee
Engagement of Staff in Faculty of Medicine,

Khon Kaen University

ยุทธพงษ์ จักรคม¹

Yuttaphong Jakkhom²

สุวรรณภา สุ่มวงษ์³

Suwannapa Suywong⁴

ดวงดาว ประทีพย์ อาราราม⁵

Doungdaw Patipralam⁶

Received: 30 มิ.ย. 2564

Revised: 21 ก.ค. 2564

Accepted: 30 ส.ค. 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันของบุคลากร 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจ

¹นักจัดการงานทั่วไป คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, E-mail: yuttja@kku.ac.th

²General Administration Officer, Faculty of Medicine, Khon Kaen University.

³นักทรัพยากรบุคคล คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, E-mail: suwasu@kku.ac.th

⁴Human Resource Officer, Faculty of Medicine, Khon Kaen University.

⁵นักทรัพยากรบุคคล คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, E-mail: pdoung@kku.ac.th

⁶Human Resource Officer, Faculty of Medicine, Khon Kaen University.

ในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และ 3) ศึกษาอิทธิพลของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 407 คน เก็บข้อมูลระหว่างเดือนตุลาคม-เดือนพฤศจิกายน 2563 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา สถิติเชิงอนุมานโดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Enter Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านโอกาสนำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านการสื่อสารของบุคลากรในองค์กร และความผูกพันของบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ด้านปัจจัยพื้นฐาน ด้านสัมพันธภาพ ด้านการสนับสนุนการบริหาร ด้านความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันของบุคลากรโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .619^{**}$) สามารถพยากรณ์ความผูกพันของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้ร้อยละ 68.10 ($R^2 = 0.681$, $p\text{-value} < 0.01$)

คำสำคัญ: ความพึงพอใจ, ความผูกพัน, องค์กร

Abstract

This research aims to study 1. the level of job satisfaction and employee engagement. 2. the relationship between job satisfaction and organizational commitment of personnel and 3. the influence of job satisfaction on engagement among Faculty of Medicine personnel Khon Kaen University. The questionnaire was used as a tool to collect data with a sample of 407 people, Data collected between October - November 2020 and statistics used in data analysis b descriptive statistics

Inferential statistics by finding Pearson's correlation coefficient (Enter Multiple Regression Analysis). The results of the research revealed that the overall staff's job satisfaction was at a high level. When considered on a case-by-case basis, there was a high level, namely, the aspect of the job that was in responsibility, followed by the opportunity leading to career advancement. Leadership and corporate culture Working environment and facilities Communication of personnel in the organization and overall personnel engagement was at a high level, It was found that the fundamentals relationship management support in advancement in the work at a high level, Relationship between job satisfaction and employee engagement Overall, there was a statistically significant positive correlation at 0.01 correlation coefficient ($r = .619^{**}$) Able to predict the engagement of the Faculty of Medicine personnel Khon Kaen University, 68.10% ($R^2 = 0.681$, $p\text{-value} < 0.01$)

Keywords: Satisfaction, Engagement, Organization

บทนำ

ในปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นสภาวะเศรษฐกิจ ความผันผวนทางการเมือง การเปลี่ยนแปลงทางสังคม รวมถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ อีกทั้งสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ส่งผลให้ในแต่ละองค์กรทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหารงาน โครงสร้างองค์กร ต้นตัวในการที่จะพัฒนาขีดความสามารถขององค์กรให้เท่าเทียมกับอารยะประเทศ รองรับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว อีกทั้งสถาบันอุดมศึกษาเองต่างต้องเผชิญกับสภาพการแข่งขันที่มีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น เพื่อให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน (ฉัตรปรี อยู่เย็น, 2555, น. 201-215) การบริหารจัดการองค์กรในยุคปัจจุบัน

ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) นับเป็นตัวขับเคลื่อนสำคัญอีกปัจจัยหนึ่ง ที่จะผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินงานสำเร็จตามยุทธศาสตร์ องค์กรจึงต้องการบุคลากรที่เก่ง มีความรู้ ความสามารถ และมีความผูกพันต่อองค์กร (อรฉัตร วรณวิจิตร, 2562) สถาบันอุดมศึกษาเป็นอีกหน่วยงานหนึ่งที่พยายามในการผลักดันองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายที่ได้วางไว้ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) สูงสุด การให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลจึงถือว่ามีความสำคัญ เพราะเป็นทรัพยากรที่สามารถเรียนรู้และพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความรู้ความสามารถ และศักยภาพได้อย่างไม่สิ้นสุด อย่างไรก็ตาม การลงทุนเพื่อบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของแต่ละสถาบันอุดมศึกษาจะคุ้มค่าเพียงใด ก็ขึ้นอยู่กับว่าแต่ละสถาบันจะสามารถธำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหล่านี้ไว้กับองค์กรได้นานเพียงใดด้วย ซึ่งปัญหาการไม่สามารถธำรงรักษาคณาจารย์ในองค์กรและการแย่งชิงตัวคนเก่งระหว่างองค์กรเป็นปัญหาที่ทำลายความสามารถของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน รวมถึงสถาบันอุดมศึกษาด้วยเช่นกัน ซึ่งปัจจุบันการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป ซึ่งประเทศไทยเริ่มให้ความสนใจการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับพนักงาน เนื่องจากเห็นความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์และการอยู่ร่วมกันในสังคม ที่ธุรกิจไม่สามารถสร้างกำไรได้จากการเร่งเร้าให้แรงงานปฏิบัติงานเพียงด้านเดียว แรงงานสมควรที่จะมีชีวิตที่นอกเหนือจากงาน ตลอดจนตระหนักถึงประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลในองค์กร (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2551, น. 103)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรต่างๆ นั้น มิได้มีเฉพาะการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงานในองค์กรเท่านั้น แต่ต้องธำรงรักษาบุคลากรให้มีความรัก ความผูกพัน มีความพึงพอใจ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติงานให้องค์กรบรรลุจุดมุ่งหมาย โดยคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีบุคลากรมากกว่า 6,000 คน ถือได้ว่าเป็นองค์กรที่มีขนาดใหญ่ และมีบุคลากรจำนวนมาก และมีบุคลากรลาออกเป็นประจำในทุกปี จึงได้เล็งเห็นความสำคัญที่จะสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรให้กับบุคลากร เนื่องจากความผูกพันอันดีต่อองค์กรนั้น จะสะท้อนออกมาในรูปแบบของพฤติกรรมของบุคลากร ทำให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจจากการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความรู้สึกที่ดีรวมถึงการทุ่มเท

แรงใจแรงกายในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตาม เป้าหมายที่องค์กรได้ตั้งไว้ (มณฑิชา เป้าบุญปรุง, 2559, น. 101) และพยายามทำให้เป้าหมายของตนและองค์กรประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ การธำรงรักษาให้คนทำงานอยู่กับองค์กรไม่สามารถสร้างได้เพียงในช่วงระยะเวลาสั้นๆ เท่านั้น ต้องเกิดจากการสะสมความพึงพอใจของบุคลากร และต้องใช้ความพยายามเพิ่มขึ้นให้พัฒนาเป็นความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข มีความรู้สึกและมีจิตให้ที่อยู่กับองค์กรด้วยความเต็มใจ รวมไปถึงการให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถที่มีอยู่ ซึ่งประโยชน์จะเกิดขึ้นร่วมกันระหว่างบุคลากรและองค์กรเอง

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยเห็นความสำคัญที่จะทำการศึกษาอิทธิพลของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จึงเป็นประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรในการหาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่จะเป็นทุนมนุษย์ที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้เดินหน้าได้อย่างมั่นคง และใช้เป็นข้อมูลให้กับผู้บริหารในการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสำรวจระดับ ความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวน 5,018 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง คำนวณโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973, p. 727-728) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ระดับ (e) .05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง อย่างน้อย 371 คน (≈ 370.47) เพื่อป้องกันการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยเพิ่มกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 10 เป็นขนาดกลุ่มตัวอย่าง 407 คน (≈ 407.52) จากนั้นสุ่มโดยวิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของบุคลากร ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ส่วนที่ 2 ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร (Q12) ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Likert-Type Scale) ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Likert-Type Scale) และส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นเสนอแนะเพิ่มเติม

3. การตรวจสอบเครื่องมือ

นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเครื่องมือในด้านเนื้อหา (Content Validity) (ณัฐธรรณ์ หลาวทอง, 2559, น. 94) ด้านโครงสร้างและรูปแบบ ด้านการใช้ภาษา ซึ่งจะเป็นการประเมินความเหมาะสมและความครอบคลุมเชิงเนื้อหาของการวัดตัวแปรแต่ละตัว โดยมีค่า IOC เท่ากับ 0.92 ซึ่งมีค่าความเที่ยงตรงอยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ และดำเนินการทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากร

คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาหาความเชื่อมั่นของข้อมูล (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของคอนบาค (Cronbach, 1990, p. 202-204) โดยการกำหนดค่าแอลฟาไว้ไม่น้อยกว่า 0.60 ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือการวิจัยทั้งฉบับ เท่ากับ 0.975

4. การเก็บรวบรวม

การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างเดือนตุลาคม-เดือนพฤศจิกายน 2563 โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ซึ่งได้ส่งแบบสอบถามไปจำนวน 407 ชุด ได้รับกลับคืนมาจำนวน 407 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 หลังจากนั้นนำข้อมูลดังกล่าวมาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยผู้วิจัยวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ซึ่งหาค่าสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Percentage) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

โดยเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย ผู้วิจัยกำหนดการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยใช้วิธีการคำนวณค่าพิสัย (สมโภชน์ อเนกสุข, 2552, น. 188) ดังนี้

ช่วงห่างของคะแนน 0.80 โดยแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง ระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง ระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง ระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง ระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงอนุมานในการหาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (Sample Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson's Product

Moment Correlation Coefficient) โดยใช้เกณฑ์ของ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553, น. 314) ซึ่งได้แปลความหมายไว้ดังนี้

0.71 – 1.00 หมายถึง มีระดับความสัมพันธ์กันสูง

0.31 – 0.70 หมายถึง มีระดับความสัมพันธ์กันปานกลาง

0.01 – 0.30 หมายถึง มีระดับความสัมพันธ์กันต่ำ

เท่ากับ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (Sample Correlation) เป็น 0 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กัน แต่ถ้าไม่เป็น 0 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน โดยทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจาก เครื่องหมายของค่าความสัมพันธ์ ที่คำนวณได้ คือ ถ้าเป็นไปในทางบวก แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ที่คล้ายตามกัน ถ้าเป็นไปในทางลบ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้ามกัน หรือผกผันกัน

และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Enter Multiple Regression Analysis) โดยก่อนการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบตัวแปรอิสระว่ามีความสัมพันธ์กันเองหรือไม่ (Multicollinearity) โดยใช้ค่า Variance Inflation Factor (VIF) และค่า Tolerance ผลการทดสอบ พบว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง

ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 407 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 287 คน (ร้อยละ 70.52) เป็น Gen Y ที่เกิดในระหว่างปี พ.ศ. 2520-2534 จำนวน 190 คน (ร้อยละ 46.69) ผู้ตอบแบบสอบถามเกินครึ่งหนึ่งเป็นบุคลากรประเภทวิชาชีพเฉพาะ จำนวน 187 คน (ร้อยละ 45.94) มีสถานภาพโสดเป็นส่วนใหญ่ จำนวน 181 คน (ร้อยละ 44.47) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 225 คน (คิดเป็นร้อยละ 55.28) ปฏิบัติงานระหว่าง 5–10 ปี จำนวน 111 คน (ร้อยละ 27.27) ส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 323 คน (ร้อยละ 79.36) และสังกัดโรงพยาบาลศรีนครินทร์ จำนวน 311 คน (ร้อยละ 76.41)

ตารางที่ 1 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	SD	แปลผล
1. ด้านงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ (X_1)	3.83	0.67	มาก
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก (X_2)	3.48	0.77	มาก
3. ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร (X_3)	3.61	0.79	มาก
4. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X_4)	3.21	0.97	ปานกลาง
5. ด้านโอกาสนำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพ (X_5)	3.74	0.78	มาก
6. ด้านการรักษาคุณภาพการทำงานและชีวิตส่วนตัว (X_6)	3.29	0.71	ปานกลาง
7. ด้านการสื่อสารของบุคลากรในองค์กร (X_7)	3.47	0.87	มาก
ผลเฉลี่ยรวม	3.53	0.64	มาก

ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.53$, S.D.=0.64) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านงานที่อยู่ในความรับผิดชอบภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=3.83$, S.D.=0.67) โดยบุคลากรเข้าใจบทบาท ภาระ หน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองที่มีต่อหน่วยงานและคณะฯ สามารถวางแผนงานในการทำงานและสามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง ทำให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถอย่างต่อเนื่อง รองลงมา คือ ด้านโอกาสนำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.74$, S.D.=0.78) โดยงานที่ทำอยู่เป็นอาชีพที่มีความมั่นคง มีโอกาสในการใช้ความรู้ ความสามารถในการพัฒนางาน อีกทั้งการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.61$, S.D.=0.79) โดยคณะฯ มีการกำหนดนโยบายบริหารงานที่สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.48$, S.D.=0.77) ซึ่งองค์กรให้การสนับสนุนการทำงาน และส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน อีกทั้งความพร้อมด้านระบบสาธารณูปโภคที่เหมาะสมและระบบรักษาความปลอดภัย ในบริเวณอาคารต่างๆ อย่างทั่วถึง ด้านการสื่อสารของบุคลากรในองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.47$, S.D.=0.87) โดยการรับข้อมูลข่าวสาร กฎ ระเบียบ ของคณะฯ และ

หน่วยงานถูกต้องและทันเวลา สามารถเข้าถึงระบบเครือข่ายทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งระบบสารสนเทศของคณะฯ มีความสะดวกและรวดเร็ว อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะ เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาหน่วยงาน และคณะฯ ด้านการรักษาคุณภาพการทำงานและชีวิตส่วนตัว ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.29$, S.D.=0.74) โดยบุคลากรสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาให้ครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม แต่ในบางครั้งก็มีการะงานที่รับผิดชอบทำให้ต้องปฏิบัติงานนอกเวลาราชการบ่อยครั้ง จึงอาจกระทบกับการใช้ชีวิตส่วนตัว และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.21$, S.D.=0.97) โดยการเลื่อนเงินเดือนประจำปีได้รับเหมาะสมกับหน้าที่และภาระงานมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

ตารางที่ 2 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร	ค่าเฉลี่ย	SD	แปลผล
1. ด้านปัจจัยพื้นฐาน	3.83	0.67	มาก
2. ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร	3.76	0.67	มาก
3. ด้านสัมพันธ์ภาพ	3.77	0.65	มาก
4. ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.66	0.84	มาก
ผลเฉลี่ยรวม	3.75	0.62	มาก

การสำรวจระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้ดำเนินการศึกษาโดยใช้เครื่องมือวิเคราะห์ปัจจัย 12 ประการ (Q12 of Gallup) ตามที่เสนอของ The Gallup Organization ที่เป็นการศึกษาพฤติกรรมและธรรมชาติของมนุษย์ ซึ่งมีทั้งหมด 12 ข้อคำถาม แบ่งเป็น 4 ส่วน ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.75$, S.D.=0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านปัจจัยพื้นฐาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.83$, S.D.=0.67) รองลงมาคือ ด้านสัมพันธ์ภาพ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.77$, S.D.=0.65) ด้านการสนับสนุนการบริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.76$, S.D.=0.67) และอันดับสุดท้ายซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.66$, S.D.=0.84)

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ความผูกพันต่อองค์กร			
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	P-Value	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทางความสัมพันธ์
1. ด้านงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ	0.725**	<0.01	สูง	ทางบวก
2. ด้านสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก	0.616**	<0.01	ปานกลาง	ทางบวก
3. ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร	0.699**	<0.01	ปานกลาง	ทางบวก
4. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.455**	<0.01	ปานกลาง	ทางบวก
5. ด้านโอกาสสู่ความก้าวหน้าในอาชีพ	0.710**	<0.01	สูง	ทางบวก
6. ด้านการรักษาคุณภาพการทำงานและชีวิตส่วนตัว	0.438**	<0.01	ปานกลาง	ทางบวก
7. ด้านการสื่อสารของบุคลากร	0.692**	<0.01	ปานกลาง	ทางบวก
ผลเฉลี่ยรวม	0.619**	<0.01	ปานกลาง	ทางบวก

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r=0.619$, $p\text{-value}<0.01$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ ($r=0.725$, $p\text{-value}<0.01$) ด้านโอกาสสู่ความก้าวหน้าในอาชีพ ($r=0.710$, $p\text{-value}<0.01$) ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร ($r=0.699$, $p\text{-value}<0.01$) ด้านการสื่อสารของบุคลากร ($r=0.692$, $p\text{-value}<0.01$) ด้านสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก ($r=0.616$, $p\text{-value}<0.01$) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($r=0.455$, $p\text{-value}<0.01$) ด้านการรักษาคุณภาพการทำงานและชีวิตส่วนตัว ($r=0.438$, $p\text{-value}<0.01$)

value<0.01) และด้านการรักษาดุลยภาพการทำงานและชีวิตส่วนตัว ($r=0.438$, $p\text{-value}<0.01$) มีความสัมพันธ์ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุอิทธิพลของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร						
	S.E.	b	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	0.116	0.943		8.145	0.000	0.435	2.300
1. งานที่อยู่ในความรับผิดชอบ (X_1)	0.041	0.286	0.310	6.908	0.000	0.391	2.554
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก (X_2)	0.038	0.070	0.085	1.807	0.072	0.322	3.101
3. ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร (X_3)	0.041	0.128	0.162	3.120	0.002	0.528	1.895
4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X_4)	0.026	-0.080	-0.125	-3.068	0.002	0.331	3.025
5. โอกาสนำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพ (X_5)	0.041	0.271	0.340	6.605	0.000	0.577	1.734
6. การรักษาดุลยภาพการทำงานและชีวิตส่วนตัว (X_6)	0.033	-0.079	-0.092	-2.362	0.019	0.352	2.841
7. การสื่อสารของบุคลากรในองค์กร (X_7)	0.035	0.149	0.211	4.236	0.000	0.435	2.300
$R^2 = 0.681$, $AR^2 = 0.675$, $F = 11.164$, $P < .01$							

จากการนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสู่สมการถดถอยในขั้นสุดท้ายเพื่อศึกษาอิทธิพลของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า อิทธิพลของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 ด้านงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ถึงร้อยละ 28.6 ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลร่วมกับด้านงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ คือ ด้านโอกาสสู่ความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถอธิบายความแปรปรวนเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 27.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร สามารถอธิบายความแปรปรวนเพิ่มขึ้นอีก ร้อยละ 12.8 และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวก สามารถอธิบายความแปรปรวนเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 0.70 เมื่อพิจารณาตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 4 ตัว พบว่า สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้ร้อยละ 68.1 ($R^2 = .681$) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .825 ($R = .825$)

ซึ่งสามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ความผูกพันของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในรูปของคะแนนดิบ ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.943 + .286X_1 + .271 X_5 + 0.18 X_3 + 0.070 X_2$$

จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ สามารถอธิบายความหมายได้ดังนี้

1. ถ้าตัวแปรด้านงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เพิ่มขึ้น 0.286 หน่วย โดยให้ตัวแปรอื่นๆ มีค่าคงที่
2. ถ้าตัวแปรด้านโอกาสสู่ความก้าวหน้าในอาชีพ มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน

มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในยุคภาวะพลิกผัน เพิ่มขึ้น 0.271 หน่วย โดยให้ตัวแปรอื่นๆ มีค่าคงที่

3. ถ้าตัวแปรด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในยุคภาวะพลิกผัน เพิ่มขึ้น 0.128 หน่วย โดยให้ตัวแปรอื่นๆ มีค่าคงที่

4. ถ้าตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในยุคภาวะพลิกผัน เพิ่มขึ้น 0.070 หน่วย โดยให้ตัวแปรอื่นๆ มีค่าคงที่

สรุปและอภิปรายผล

การศึกษาอิทธิพลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นข้อมูลสำคัญให้กับผู้บริหารเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจในการบริหารงานบุคคล โดยมุ่งเน้นศึกษาถึงระดับความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร พร้อมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยจากการสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น สามารถสรุปและอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาอิทธิพลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น สามารถสรุปผลได้ดังนี้ คือ ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก อีกทั้งระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่ใช้เครื่องมือวิเคราะห์ปัจจัย 12 ประการ (Q12 of Gallup) ตามทัศนะของ The Gallup Organization ที่เป็นการศึกษาพฤติกรรมและธรรมชาติของมนุษย์ ซึ่งมีทั้งหมด 12 ข้อคำถาม แบ่งเป็น

4 ส่วน ซึ่งความผูกพันของบุคลากรในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านๆ ก็อยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน และผลความสัมพันธ์ทั้ง 2 ตัวแปรระหว่างอิทธิพลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลางทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อวิเคราะห์หาค่าสูงสุดท้ายของการนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสู่สมการถดถอย พบว่า มีปัจจัยเพียง 4 ด้าน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ ด้านโอกาสสู่ความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก

2. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ โดยบุคลากรเข้าใจบทบาท ภาระ หน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองที่มีต่อหน่วยงานและคณะฯ สามารถวางแผนงานในการทำงานและสามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง ทำให้เกิดการเรียนรู้และได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ ศิริประภา ภาศิธรธ (2562) โดยพบว่า งานที่ได้รับผิดชอบมีความสำคัญที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กร ซึ่งจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงาน คือ คุณภาพและปริมาณงานที่มีประสิทธิภาพเป็นไปตามคุณภาพขององค์กร รองลงมา คือ ด้านโอกาสนำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยงานที่ทำอยู่เป็นอาชีพที่มีความมั่นคง โดยได้รับโอกาสในการใช้ความรู้ ความสามารถในการพัฒนางาน และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม สอดคล้องกับ อุทุมพร รุ่งเรือง (2555) พบว่าความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับมากเช่นกัน เนื่องจากพนักงานได้รับการพัฒนาและองค์กรมีการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้า มีอาชีพที่บุคลากรเชื่อมั่น และพึงพอใจที่ในอนาคตจะได้รับโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถอยู่เสมอ สอดคล้องกับ พิพัฒน์ มีเถื่อน (2562) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฮันนี่ เวลส์ อิเล็กทรอนิกส์ แมธิเรียลส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า บุคลากรมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ตลอดเวลาหรือโอกาสไปปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่น รวมถึงโอกาสที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ และโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เพื่อความมั่นคงและความ

เจริญก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานในองค์กร ดังจะเห็นได้ว่าความก้าวหน้าในอาชีพเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่จะสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรที่จะทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพและมีความหวังในการทำงานอย่างมีคุณค่าแก่องค์กร ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยคณะฯ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบายและแผนงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน พร้อมทั้งผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการมอบหมายงานตามโครงสร้างการบังคับบัญชาที่เหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ สอดคล้องกับ วีระศักดิ์ จินารัตน์ (2558) พบว่า การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้สำหรับควบคุม ติดตามความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามมอบหมาย มีความชัดเจนในการกำหนดสายงานการบังคับบัญชา ใ้กฎระเบียบที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ปรากฏผลงานชัดเจน รวมถึงการดูแลเอาใจใส่ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน สอดคล้องกับข้อสรุปของ Wallach (1983) เกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงมิตรภาพ และการทำงานร่วมกันเป็นทีม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.48$, S.D.=0.77) โดยบุคลากรในองค์กร สนับสนุนการทำงาน และมีส่วนช่วยส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน อีกทั้งระบบสาธารณูปโภค ไฟฟ้า ประปาที่เหมาะสม ไม่มีผลกระทบต่อการทำงาน และระบบรักษาความปลอดภัย รวมทั้งอุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัยในบริเวณอาคารต่างๆ อย่างเหมาะสม อุทุมพร รุ่งเรือง (2555) พบว่าสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานเอื้ออำนวยต่อการทำงานและความพอใจของอุปกรณ์เมื่อเทียบกับความต้องการของบุคลากร ดังที่ มนชัย อรพิมพ์ (2551) กล่าวว่า ปัจจัยแวดล้อมต่างๆ โดยเกิดจากองค์ประกอบหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมการทำงาน มีผลต่อบุคคลทำให้เกิดแรงกระตุ้นหรือร่นต่อการทำงาน มีขวัญกำลังใจที่เต็มเปี่ยม สร้างสรรค์ให้กับองค์กรมีประสิทธิภาพสูงสุด ด้านการสื่อสารของบุคลากรในองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.47$, S.D.=0.87) โดยการรับข้อมูลข่าวสาร กฎ ระเบียบ ของคณะฯ และหน่วยงานถูกต้องและทันเวลา สามารถเข้าถึงระบบเครือข่ายทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งระบบสารสนเทศของคณะฯ มีความสะดวกและรวดเร็ว อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะ เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาหน่วยงานและคณะฯ ดังที่ วรชัย ครุจิต (2561) กล่าวว่า การสื่อสารจะสามารถกำหนด

ยุทธศาสตร์ในการดำเนินงาน ช่วยสร้างแบรนด์ สร้างภาพลักษณ์องค์กรที่ดี สร้างความน่าเชื่อถือให้กับองค์กรทั้งในประเทศและต่างประเทศ ทำให้สามารถเผยแพร่เนื้อหาข้อมูลข่าวสารต่างๆ ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่ากับงบประมาณมากยิ่งขึ้น ด้านการรักษาคุณภาพการทำงานและชีวิตส่วนตัว ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.29$, $S.D.=0.74$) โดยบุคลากรสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาให้ครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม แต่ในบางครั้งก็มีภาระงานที่รับผิดชอบทำให้ต้องปฏิบัติงานนอกเวลาราชการบ่อยครั้ง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.21$, $S.D.=0.97$) โดยการเลื่อนเงินเดือนประจำปีมีความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ และเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับหน้าที่และภาระงาน ที่เป็นเช่นนั้น เนื่องจากว่าบุคลากรเกิดความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน โดยสิ่งเหล่านี้จะสามารถทำให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ที่จะแสดงศักยภาพที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจ และเกิดการยอมรับจากทั้งตนเองและสังคม ซึ่งทำให้มีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความหมาย จึงจะส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานและมีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Springer (2011) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจและผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร พบว่า ความพึงพอใจในงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน สอดคล้องกับ พิษญา หอมหวาน (2561) พบว่า แรงจูงใจทำให้บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ การงาน การได้รับการยกย่องชมเชย/ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และการมีโอกาสดำเนินการในการปฏิบัติงาน จะส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมากขึ้น และระดับความผูกพันของบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากบุคลากรมีความภาคภูมิใจในการได้มาปฏิบัติงานและเป็นบุคลากรของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ทำให้เกิดความรู้สึกรักเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จพร้อมทั้งมีความความพึงพอใจในสิ่งที่ตนเองได้ตอบแทนจากองค์กรแล้ว สอดคล้องกับ สุภารัตน์ พิมลรัตนกานต์ (2560) ซึ่งความพึงพอใจที่เกิดขึ้นนั้น อาจจะมาจกสถานะทางสังคม

ซึ่งมีระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือนที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายสอดคล้องกับ ภูรุจ จันทรสว่าง (2560) จึงทำให้บุคลากรดังกล่าวมีความผูกพันในการทำงานและอยากที่จะทำงานอยู่ในองค์กรนั้นๆ ต่อไป ความผูกพันในการทำงานนั้นเป็นวิธีการสร้างเสริมสภาพทางจิตใจหรือความรู้สึกให้บุคลากรเห็นคุณค่าสอดคล้องกับ อรรถพร วรรณวิจิตร (2562) และตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบเกิดความจงรักภักดีกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและพร้อมที่จะทุ่มเททั้งด้านแรงกายแรงใจและความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่มีอยู่ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดสอดคล้องกับ ปาริชาติ หงส์เกียรติขจร (2559)

3. ในส่วนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวม พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ซึ่งมีระดับความสัมพันธ์ระดับสูงและปานกลาง ในทิศทางบวก ผลลัพธ์ที่ได้จากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่าหากองค์กรสามารถทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานจะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากตามไปด้วย ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับ Rusu (2013) ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงาน พบว่า ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันมาก หากพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้นจะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นไปด้วย สอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจอันก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ และปัจจัยเหล่านี้ใช้เป็นเครื่องมือชี้บ่งถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

4. อิทธิพลของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่ามี 4 ด้านที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้แก่ ด้านงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ ด้านโอกาสสู่ความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก ได้รับร้อยละ 68.10 สามารถอภิปรายผลโดยเรียงลำดับความมีอิทธิพลจากระดับมากไปหาน้อย ดังนี้

4.1 ด้านงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางบวกหรือมีอำนาจในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในระดับมากที่สุด แสดงว่าให้เห็นว่าการทำงานที่อยู่ในภาระงานที่บุคลากรรับผิดชอบถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สามารถสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ และส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร ดังที่ พัชรหทัย จารุทวีผลกุล, ธัญวณ วัทโธ, และ วิลาสินี สุตประเสริฐ (2563) พบว่า ความสำเร็จในการทำงานที่เป็นไปตามเป้าหมายที่บริษัทกำหนด พนักงานนั้นสามารถทำงานที่รับผิดชอบหรือที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเวลาที่กำหนด และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันทั่วทั้ง และหาวิธีป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นอีก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิสิทธิ์ คุณวรปัญญา และคำณ โชนะโชติ (2562) พบว่า แรงจูงใจในด้านลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล นอกจากนี้ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายตามระยะเวลาที่กำหนด และบรรลุตามเป้าหมาย มีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะเนื่องจากบุคลากรให้ความสำคัญกับเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนด จึงทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

4.2 ด้านโอกาสสู่ความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางบวกหรือมีอำนาจในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในอันดับรองลงมา แสดงว่าให้เห็นว่าองค์กรมีการพัฒนาการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ โดยการสนับสนุนการผลิตผลงานวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นให้กับบุคลากรที่เป็นประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความก้าวหน้าและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังที่ อภิสิทธิ์ คุณวรปัญญา และคำณ โชนะโชติ (2562) พบว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเกิดจากการที่องค์กรบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี มีการกำหนดลักษณะขอบเขตงานที่ชัดเจน กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของงาน นำมาซึ่งความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย หากงานที่ได้รับประสบผลสำเร็จแน่นอนว่าจะเกิดสัมพันธภาพที่ดีทั้งกับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น องค์กรควรกำหนดนโยบายหรือแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้ปฏิบัติงาน

อย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่คุณภาพในการปฏิบัติงานและสร้างชื่อเสียงให้กับองค์กรต่อไป

4.3 ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางบวกหรือมีอำนาจในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น แสดงว่าให้เห็นว่าการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบายและแผนงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน พร้อมทั้งผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการมอบหมายงานตามโครงสร้างการบังคับบัญชาที่เหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ ดังที่ พลกฤต รักจุล (2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กร อีกทั้งสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามในการทำงาน สอดคล้องกับ Shahid (2018) ความตั้งใจของพนักงานในการที่จะอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด ในปัจจุบันความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับพนักงานที่จะสร้างให้เกิดความผูกพันในระยะยาว จะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของพนักงานที่จะคงอยู่ต่อกับองค์กร หรือตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่บ่งบอกได้ว่าการที่บุคลากรจะดำรงอยู่ในองค์กรได้นั้น ผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรคืออีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร

4.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางบวกหรือมีอำนาจในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น แสดงว่าให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการทำงานของบุคลากร หากสภาพแวดล้อมดีก็จะส่งผลต่อสภาพร่างกายและจิตใจ ที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงานอย่างมีความสุข และสะดวกสบายต่อการดำรงอยู่ของบุคลากรในหน่วยงานที่จะรับรู้ถึงความปลอดภัย โปร่งใสสบาย และความปลอดภัยในองค์กร ดังที่ มานชัย อรพิมพ์ (2551) กล่าวว่า ปัจจัยแวดล้อมต่างๆ เกิดจากองค์ประกอบหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมการทำงาน กระบวนการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน และค่าตอบแทน ซึ่งมีผลต่อบุคคลทำให้เกิดแรงกระตุ้นหรือริ้นต่อการทำงาามีขวัญและกำลังใจที่ดีมุ่งมั่นสร้างสรรค์ให้กับองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด สุขพิชญา

อูเรนเทอร์เนต (2553) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา โดยขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมในการทำงาน จากแนวคิดของ Baker & Neuhauser (1975) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรที่มีความแน่นอน มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานขององค์กรอย่างละเอียดถี่ถ้วน แน่ชัด จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กรมากกว่าองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมที่มีความไม่แน่นอน และเมื่อพิจารณาควบคู่กัน การกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจนและผลการดำเนินงานที่มองเห็นได้ มีความสัมพันธ์มากขึ้นต่อประสิทธิภาพมากกว่าตัวแปรแต่ละตัวตามลำพัง และยังเชื่อว่าความสามารถเห็นผลการดำเนินงานขององค์กรได้ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร เพราะองค์กรสามารถเลือกระเบียบปฏิบัติการ และทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ต่อการบรรลุเป้าหมายได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยองค์กรควรส่งเสริม เช่น ให้งานได้พัฒนาตนเอง มีโอกาสเรียนรู้และเติบโตทางวิชาชีพ การให้คำชมหรือยกย่องในสิ่งที่ทำได้ดี, การจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกันเป็นประจำ หรือทำงานที่ได้รับมอบหมายร่วมกัน เพื่อการทำงานแบบช่วยเหลือและเอื้ออาทรกัน

2. ควรจะมีการจัดทำแบบสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเป็นประจำทุกปี ปีละ 1 ครั้ง โดยนำข้อมูลและข้อเสนอแนะมาพิจารณาตัดสินใจในการพัฒนาปรับปรุงองค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของบุคลากรภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อที่จะสามารถตอบสนองความต้องการให้แก่พนักงานได้อย่างเหมาะสม

3. ให้ความรู้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อเป็นการแสดงถึงความเอาใจใส่ดูแล คำนึงถึงคุณค่าของบุคลากรในทุกระดับ และพัฒนาส่งเสริมการสร้าง

ภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร สร้างความตระหนักในหน้าที่หลักที่ปฏิบัติ ให้บุคลากรทุกระดับมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป เพื่อให้ผลการศึกษาในครั้งนี้สามารถขยายต่อไปที่กว้างมากยิ่งขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

1. ควรศึกษาในการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์ละเอียด และมีความลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น ซึ่งอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์การสนทนากลุ่ม และสัมภาษณ์เชิงลึก เป็นต้น

2. ควรทำการวิจัยศึกษาตัวแปรอื่นเพิ่มเติมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ เพื่อให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ฉัตรปารี อยู่เย็น. (2555). แรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. *RMUTT Global Business and Economics Review*, 7(2), 201-215.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ณัฐภรณ์ หลาวทอง. (2559). *การสร้างเครื่องมือการวิจัยทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปาริชาติ หงส์เกียรติขจร. (2559). ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. *วารสารวิจัยรำไพพรรณี*, 10(4), 66-78.

- พลกฤต รักจุล, ประภัสสร วรณสถิต, กัญญพัสดวี กล่อมธงเจริญ, ชัยวัฒน์ ไบไม้. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพัน และความตั้งใจ ที่จะคงอยู่ของพนักงาน: ทบทวนวรรณกรรม. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 5(2), 15-29.
- พัชรหทัย จารุทวีผลนุกุล, ธัญวณ วัทโล, และวิลาลิณี สุดประเสริฐ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด. *วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชื่น*, 2(3), 27-39.
- พิชญา หอมหวน. (2561). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร*, 35(5), 80-98.
- พิพัฒน์ มีเถื่อน. (2562). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฮันนีเวลล์ อิเล็กทรอนิกส์ แมธิเรียลส์ (ประเทศไทย). (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก).
- ภูรุจ จันทรสว่าง. (2560). การบริหารจัดการที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- มณฑิชา เป้าบุญปรุง. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. *วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 11(2), 99-112.
- มนชัย อรพิมพ์. (2551). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการค้า ต่างประเทศกระทรวงพาณิชย์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร).
- วรชัย ครุจิต. (2561). การสื่อสารการตลาดในยุคดิจิทัลสำหรับองค์กรสื่อสารณะ: กรณีศึกษา องค์การกระจายเสียงและแพร่ภาพสาธารณะแห่งประเทศไทย (สสท.). *วารสารนิเทศศาสตร์และนวัตกรรมการสื่อสาร*, 5(1), 95-115.

- วีระศักดิ์ จินารัตน์. (2558). อิทธิพลภาวะผู้นำที่มีผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์กรและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย. *วารสารรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์*, 4(1), 1-26.
- ศิริประภา ภาคิธรธ. (2562). ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- สมโภชน์ อเนกสุข. (2552). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 4). ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุภารัตน์ พิมพ์ตันกานต์. (2560). อิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศองค์กรผ่านความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่. *วารสาร Veridian E-Journal*, 10(2), 1611-1629.
- สุพิชญ์ อรุณรัตน์เนตร. (2553). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักการคลังและสินทรัพย์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (ปริญญาโทการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาธุรกิจการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- โสมย์สิริ มุลทองทิพย์. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอท่ามะกา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- อภิสิทธิ์ คุณวรปัญญา และคำรณ โชชนะโชติ. (2562). อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล. *วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ*, 6(1), 300-333.
- อรฉัตร วรณวิจิตร. (2562). *การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง*. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง).

- อุทุมพร รุ่งเรือง. (2555). *ความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก*. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- Becker, S., & Neuhauser, D. (1975). *The Efficient Organization*. New York: Elsevier Scientific.
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of Psychological Test*. (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Rusu, R. (2013). Organizational Commitment and Job Satisfaction. *Scientific Bulletin-Nicolae Balcescu Land Forces Academy*, 1(18), 52-55.
- Shahid, A. (2018). Employee Intention to Stay: An Environment Based on Trust and Motivation. *Journal of Management Research*, 10(4), 15-32.
- Springer, G. J. (2011). A study of job motivation, satisfaction, and performance among bank employees. *Journal of Global Business Issues*, 5(1), 29-42.
- Wallach, E. (1983). Individuals and organization: the cultural match. *Training and Development Journal*, 12, 28-36.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed). New York: Harper and Row Publications.

ศักยภาพการให้บริการทางการแพทย์ฉุกเฉิน
ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังสามัคคี
อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด
Potential of Emergency Medical Service of
Wang Samakkhi Sub-District Administrative
Organization, Phon Thong District, Roi Et Province

สุพรรณ นานอุดร¹
Supansa Nanaudon²
พงศ์สวัสดิ์ ราชจันทร์³
Pongsawut Rachjun⁴

Received: 8 ต.ค. 2563

Revised: 24 ธ.ค. 2563

Accepted: 20 ม.ค. 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง “ศักยภาพการให้บริการทางการแพทย์ฉุกเฉินขององค์การบริหารส่วนตำบลสามัคคี อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด” มีวัตถุประสงค์การศึกษาเพื่อ
1) ศึกษาศักยภาพการให้บริการทางการแพทย์ฉุกเฉินขององค์การบริหารส่วนตำบล

¹นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ คณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, E-mail: beesn24339@gmail.com

²Student, Political Science, Faculty of Law and Politics, Roi Et Rajabhat University

³ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชารัฐศาสตร์ คณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, E-mail: pong007_rachjun@outlook.com

⁴Assistant Professor, Political Science, Faculty of Law and Politics, Roi Et Rajabhat University

วังสามัคคี อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด และ 2) ศึกษาวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค การให้บริการทางการแพทย์ฉุกเฉินขององค์การบริหารส่วนตำบลวังสามัคคี อำเภอ โพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยวิธีการวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ผ่านการวิจัยเชิงคุณภาพด้วย วิธีการสัมภาษณ์แบบเชิงลึกจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มเป้าหมาย 6 กลุ่ม 1) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล 2) ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล 3) หัวหน้า หน่วยงานกู้ชีพ 4) อาสาสมัครกู้ชีพ 5) ผู้ใหญ่บ้าน และ 6) ประชาชน

ผลการศึกษาประเด็นศักยภาพการให้บริการทางการแพทย์ฉุกเฉินของ องค์การบริหารส่วนตำบลวังสามัคคี อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า มีการ ส่งเสริมและประสานงานที่ชัดเจนซึ่งครอบคลุมตั้งแต่การประเมินสถานการณ์ ที่เกิดขึ้น พร้อมกับการมอบหมายผู้รับผิดชอบในการสื่อสารกับหน่วยงานภายนอกและภายใน ส่วนหน่วยปฏิบัติการฉุกเฉิน ต้องมีความพร้อมที่จะออกปฏิบัติการตามคำสั่งและต้องมี มาตรฐานกำหนดระยะเวลาในการออกปฏิบัติการตามระยะเวลา การเดินทางโดยศูนย์ รับแจ้งเหตุต้องคัดแยกระดับความรุนแรงความจำเป็น เพื่อส่งการให้หน่วยปฏิบัติการที่ เหมาะสมออกปฏิบัติการ และผลการศึกษาประเด็นปัญหาและอุปสรรคการบริการทาง การแพทย์ฉุกเฉินขององค์การบริหารส่วนตำบล วังสามัคคี อำเภอโพธารอง จังหวัด ร้อยเอ็ด พบว่า การมีบุคลากรจำนวนน้อยและไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ในด้าน ต่างๆ บุคลากรที่ไม่ใส่ใจในการทำงานอาจส่งผลในการปฏิบัติงานในหน่วยงานและ มีปัญหาที่เกิดในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ทำให้นำไปสู่การขัดแย้งและเกิดความไม่ สามัคคีกันเพราะต่างคนต่างมีความคิดเป็นของตนเอง ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงาน ลดลง

คำสำคัญ: ศักยภาพ, การบริการ, การแพทย์ฉุกเฉิน

Abstract

The research on “Potential of Emergency Medical Services of Wang Samakkhi Sub-District Administrative Organization, Phon Thong District, Roi et Province” aims to 1) Study the potential of emergency medical services of Wang Samakkhi Sub-District Administrative

Organization, Phon Thong District, Roi et province and 2) Study analysis of the problems and obstacles in the provision of emergency medical services of Wang Samakkhi Sub-District Administrative Organization, Phon Thong District, Roi Et province by this research method, analyzed through research qualitative by means of indepth interviews from the sample. The target groups consist of 6 group 1) President of the Sub-District Administrative Organization 2) Council President of Administrative Organization 3) Head of the Rescuers 4) Rescuers 5) Village Headmen and 6) People

The results of the study on the potential for emergency medical services of Wang Samakkhi Sub-District Administrative Organization, Phon Thong District, Roi Et Province were found that there was a clear and comprehensive command and coordination since the situation assessment. As a result, the person responsible for communicating with the external and internal departments of the emergency operations. Must be ready to execute the order and must have a standard set for the duration of the operation the travel time and the alert center shall classify the severity, necessity to direct the appropriate action, and the outcome. The study of problems and obstacles for emergency medical service of Wang Samakkhi Sub-District Administrative Organization, Phon Thong district, Roi Et Province found that having few and insufficient personnel to perform various duties, having personnel who did not pay attention to work may will result in the performance of the agency that has problems in the performance of work colleagues. Working in different ways leads to conflicts and unity because different people have their own ideas. Resulting in reduced work efficiency working together with the people of the agency and the public should have the utmost

understanding and the performance of their duties should be of great concern.

Keywords: Potential, Service, Emergency Medicine

บทนำ

ระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉิน หมายถึง การจัดให้มีการระดมทรัพยากรในพื้นที่ให้สามารถช่วยเหลือผู้บาดเจ็บในพื้นที่ได้มีโอกาสขอความช่วยเหลือในกรณีเจ็บป่วยฉุกเฉินทั้งในภาวะปกติและภาวะภัยพิบัติ โดยมีการรับแจ้งเหตุระบบการช่วยเหลือ ผู้เจ็บป่วยฉุกเฉิน ณ จุดที่เกิดเหตุ ระบบการลำเลียงขนย้ายและการส่งผู้เจ็บป่วยฉุกเฉินให้แก่โรงพยาบาลที่เหมาะสมได้อย่างมีคุณภาพและรวดเร็วตลอด 24 ชั่วโมง ในต่างประเทศที่พัฒนาแล้วได้มีระบบการลำเลียงขนย้ายผู้ป่วยด้วยพาหนะที่เรียกว่า รถพยาบาลฉุกเฉินหรือแอมบูแลนซ์มานานกว่าหนึ่งร้อยปีมาแล้ว เช่น ในประเทศสหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย อังกฤษและประเทศในยุโรปอีกจำนวนมาก แต่การจัดให้เกิดเป็นระบบการช่วยเหลือฉุกเฉินจริงๆ นั้น มีการเริ่มต้นในประเทศสหรัฐอเมริกา เมื่อปี ค.ศ. 1966 และได้มีการพัฒนาเรื่อยมาจนถึงปัจจุบันในขณะที่ประเทศอื่นๆ ก็ได้มีการจัดตั้งและพัฒนาในลักษณะเดียวกัน แต่จะมีโครงสร้างและการใช้ทรัพยากรแตกต่างกันพอสมควร (กัญญา วังศรี, 2556, น. 69)

ระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉินในประเทศไทย (Emergency Medical Services System for Thailand) การรักษาพยาบาลฉุกเฉินจะไม่เกิดผลดีหากเกิดความล่าช้าผู้ป่วยฉุกเฉินจะเสียโอกาสในการอยู่รอดทุกนาทีที่ผ่านไป การลำเลียงผู้ป่วยที่ไม่เหมาะสมทำอันตรายซ้ำเติมให้แก่ผู้ได้รับบาดเจ็บ ในประเทศไทยได้มีการช่วยเหลือผู้ป่วยในลักษณะสังคมสงเคราะห์และการกู้ภัยโดยควบคู่กับการเก็บศพผู้เสียชีวิตในกรณีต่างๆ ดำเนินการโดยมูลนิธิปอเต็กตึ๊ง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2480 และมูลนิธิรวมกตัญญู ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2513 ซึ่งได้ให้ความร่วมมือช่วยเหลือผู้ป่วยขั้นต้นและลำเลียงส่งโรงพยาบาล โดยบุคลากรไม่มีความรู้ความสามารถและไม่มีอุปกรณ์ที่เหมาะสม จึงทำ

ให้ถูกวิพากษ์วิจารณ์จากวงการแพทย์ว่า ทำให้เกิดความพิการและสูญเสียมากกว่า (สัมฤทธิ์ ศรีธำรงสวัสดิ์, 2556)

ความพยายามเริ่มต้นระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉินมาเมื่อประมาณ 20 ปีที่ผ่านมา โดยได้มีการประชุมปรึกษาหารือกันหลายครั้ง เพื่อจัดระบบการช่วยเหลือผู้ได้รับบาดเจ็บที่เป็นเครือข่ายของโรงพยาบาลต่างๆ ต่อมาได้จัดทำแผนความร่วมมือกันระหว่างโรงพยาบาลต่างๆ ในกรุงเทพมหานครกับศูนย์ส่งกลับของกรมตำรวจ ในสมัยนั้น โดยพัฒนาเครือข่ายวิทยุสื่อสารร่วมระหว่างโรงพยาบาลซึ่งมีสังกัดต่างกัน มีระบบรถพยาบาลฉุกเฉินของศูนย์ส่งกลับเป็นหน่วยงานหลักความร่วมมือดังกล่าวมีอุปสรรคตามมาก่อนข้างมาก เนื่องจากความร่วมมือของโรงพยาบาลต่างๆ ด้วยกระทรวงสาธารณสุข โดยกรมการแพทย์ได้รับงบประมาณสนับสนุนให้จัดทำระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉินที่โรงพยาบาลราชวิถี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2532 จำนวน 150 ล้านบาท ได้ก่อสร้างอาคาร EMS แล้วเสร็จและเปิดบริการบางส่วนในปี พ.ศ. 2536 ได้บรรจุแผน การพัฒนาระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉินไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) ได้เริ่ม มีการจัดตั้งโครงการศูนย์อุบัติเหตุที่โรงพยาบาลขอนแก่น เมื่อ พ.ศ. 2536 ซึ่งมีความครอบคลุมถึงการให้การรักษายาบาล ณ จุดที่เกิดเหตุ ต่อมากรุงเทพมหานครโดยวชิรพยาบาลได้เปิดหน่วยกู้ชีวิตรื้อขึ้นอย่างเป็นทางการ เมื่อเดือนธันวาคม พ.ศ. 2537 ให้บริการแก่ผู้ได้รับบาดเจ็บ โดยเน้นอุบัติเหตุจราจรและอุบัติเหตุต่างๆ กรมการแพทย์ได้เปิดศูนย์กู้ชีพ “นเรนทร” ขึ้น อย่างเป็นทางการ เมื่อวันที่ 10 มีนาคม พ.ศ. 2538 ให้บริการรักษายาบาลฉุกเฉินและขนย้ายทั้งผู้ได้รับบาดเจ็บแล้วผู้เจ็บป่วยฉุกเฉินในพื้นที่ระยะเวลาไม่เกิน 15 นาที โดยรอบโรงพยาบาลราชวิถี และต่อมากรมการแพทย์ได้ขยายพื้นที่บริการ โดยจัดตั้งศูนย์กู้ชีพผลิตสินและศูนย์กู้ชีพพนรัตนราชธานีขึ้นในปีต่อมา และได้พัฒนาความร่วมมือระหว่างกรมการแพทย์และกรุงเทพมหานคร ให้มีพื้นที่การให้บริการออกเป็น 7 พื้นที่ และมีหมายเลขแจ้งเหตุ คือ 1669 ในส่วนของกรมการแพทย์ พื้นที่กรุงเทพมหานครแต่การให้บริการยังไม่ทั่วถึงยังขาดงบประมาณที่เหมาะสมในการดำเนินงานโรงพยาบาลหลายแห่ง ต้องระดมเงินจากมูลนิธิของโรงพยาบาลและขอความช่วยเหลือจากองค์กรภายนอกกระบวนราชการ (ผดุงศิษฐ์ ขำนาญบริรักษ์, 2557, น. 134)

ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ได้มีการบรรจุแผนงานอุบัติเหตุและสาธารณภัยให้มีการจัดตั้งและพัฒนาระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉินในทุกจังหวัด โดยเน้นถึงความสามารถในการจัดตั้งและพัฒนาระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉินในทุกจังหวัด เน้นถึงความสามารถในการจัดหน่วยบริการมากกว่าการจัดระบบบริการ เมื่อสิ้นแผนพบว่าโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปจำนวนมากกว่า 90 แห่ง ได้จัดให้มีหน่วยปฏิบัติการการแพทย์ฉุกเฉินได้แต่มีข้อจำกัด ในการให้บริการ เนื่องจากยังไม่มีระบบอย่างเป็นทางการที่มีกฎหมายและระบบการเงินการคลังรองรับ (สภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2540)

ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดแผนพัฒนาระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉินให้ลงไปสู่ระดับชุมชน โดยเน้นให้ชุมชนมีส่วนร่วมและมีความครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศ โดยจัดให้มีระบบการเงินการคลังที่เหมาะสมรองรับในปีงบประมาณ พ.ศ. 2545 กระทรวงสาธารณสุขได้ประกาศให้การพัฒนาระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉินเป็นนโยบาย 1 ใน 4 ประการของกระทรวงสาธารณสุข จัดตั้งสำนักงานระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉินเป็นหน่วยงานรับผิดชอบในการพัฒนาจัดงบประมาณ ในส่วนงบลงทุนจากกองทุนระบบประกันสุขภาพถ้วนหน้ามาจำนวนหนึ่ง เพื่อให้เริ่มดำเนินการจัดให้มีระบบงบประมาณในการบริหารจัดการและดำเนินการระบบ โดยมีงบประมาณส่วนหนึ่งจากระบบประกันสุขภาพแห่งชาติ และจากแหล่งเงินทุนต่างๆ ตามความเหมาะสมและใน ปี พ.ศ. 2546 คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบแผนการแก้ปัญหาอุบัติเหตุจราจร เสนอโดย ศูนย์อำนวยการความปลอดภัยทางถนน ซึ่งมาตรการด้านการแพทย์ฉุกเฉินได้มอบหมายให้กระทรวงสาธารณสุข โดยมีศูนย์เรนทรเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการขยายผลระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉิน โดยใช้งบประมาณจากระบบหลักประกันสุขภาพ นอกจากนั้นยังได้มีการบูรณาการแผนงบประมาณด้านอุบัติเหตุจราจรเข้าด้วยกัน (สภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2545)

หน่วยบริการทางการแพทย์ฉุกเฉินเป็นองค์กรที่ประจำในแต่ละองค์กรบริหารส่วนตำบลเพื่อปฏิบัติการฉุกเฉิน ให้การช่วยเหลือบุคคลที่ได้รับบาดเจ็บหรือป่วยกะทันหัน ซึ่งเป็นอันตรายต่อการดำรงชีวิตหรือการทำงานของอวัยวะที่สำคัญด้วยการประเมินอาการและปฐมพยาบาลเบื้องต้นได้อย่างถูกต้อง เพื่อป้องกันการเสียชีวิตหรือการรุนแรงขึ้นของการบาดเจ็บนั้น โดยกำหนดความพร้อมครบถ้วนของหน่วยงาน การให้บริการการแพทย์

ฉุกเฉินของอาสาสมัครของตำบลวังสามัคคีก่อตั้ง เมื่อปี พ.ศ. 2554 มีการบริการตลอด 24 ชั่วโมง ไม่มีค่าใช้จ่าย มีการเข้าเวร 2 กะ คือ เข้าเวรเริ่มจาก 08.00-20.00 น. และ 20.00-08.00 น. บริการรับส่งในเขตพื้นที่ตำบล วังสามัคคีและบริเวณใกล้เคียงรับส่งเฉพาะกรณีฉุกเฉินอุบัติเหตุฉุกเฉิน เจ็บป่วยฉุกเฉิน มีการจำกัดความเร็วของรถวิ่งได้ไม่เกิน 90 กม./ชม. เพื่อความปลอดภัยของผู้ป่วย เจ้าหน้าที่อาสาสมัครฉุกเฉินต้องผ่านการอบรมหลักสูตรการช่วยเหลือผู้ป่วยเบื้องต้น ทุกคนพบปัญหาและอุปสรรค ได้แก่ 1) ด้านการเตรียมความพร้อม ก่อนออกเหตุเนื่องจากอาสาสมัครขาดความรู้ในการช่วยเหลือผู้ป่วย ณ จุดเกิดเหตุ วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือแพทย์ไม่เพียงพอ 2) มีการแจ้งเหตุซ้อนกัน 3) รายละเอียดของผู้ป่วยบอกบ้านเลขที่ไม่ชัด ผู้ป่วยไม่บอกอาการ ปัญหาเหล่านี้เป็นปัญหาที่สำคัญ ในการให้บริการในเขตตำบลวังสามัคคี อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด และมีผลต่อคุณภาพการรักษาพยาบาล

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้นนั้น ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาศักยภาพการให้บริการทางการแพทย์ฉุกเฉินของตำบลวังสามัคคี อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ดเพื่อการนำเสนอสถานพยาบาลที่ได้มาตรฐานอย่างรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ ซึ่งการเจ็บป่วยฉุกเฉินส่วนใหญ่มักจะเกิดขึ้นที่บ้าน ที่ทำงาน สถานที่ท่องเที่ยว และชุมชน ดังนั้นผู้ประสบเหตุก่อนจึงได้แก่ ผู้ใกล้ชิดและผู้อยู่ในเหตุการณ์ ซึ่งเป็นประชาชนทั่วไปในแต่ละชุมชนแม้แต่ในครัวเรือนจึงจำเป็นต้องมีผู้ที่มีความรู้ความสามารถที่จะให้ความช่วยเหลือด้านการแพทย์ฉุกเฉินได้โดยสามารถแจ้งเหตุ เพื่อขอความช่วยเหลือผ่านหมายเลข 1669 ให้การปฐมพยาบาลเบื้องต้น ณ จุดเกิดเหตุและการช่วยฟื้นคืนชีพขั้นพื้นฐานให้แก่ญาติพี่น้องหรือคนในชุมชนที่เกิดเจ็บป่วยฉุกเฉินให้ได้รับการดูแลก่อนที่จะมีชุดปฏิบัติการฉุกเฉินเข้าไปถึงและรับตัวผู้ป่วยส่งต่อ เพื่อรับการรักษาในโรงพยาบาลที่ได้มาตรฐาน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาศักยภาพการให้บริการทางการแพทย์ฉุกเฉินขององค์การบริหารส่วนตำบลวังสามัคคี อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคการบริการทางการแพทย์ฉุกเฉินขององค์การบริหารส่วนตำบลวังสามัคคี อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ศักยภาพการให้บริการทางการแพทย์ฉุกเฉินขององค์การบริหารส่วนตำบลวังสามัคคี อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด” ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิด (Conceptual Framework) ในการวิจัยไว้ดังนี้

ตัวแปรต้น

ศักยภาพการให้บริการทางการแพทย์ฉุกเฉิน

- ด้านระบบการแจ้งเหตุฉุกเฉินให้บริการทางการแพทย์ฉุกเฉิน
- ด้านระบบการสื่อสารการให้บริการทางการแพทย์ฉุกเฉิน
- ด้านหน่วยปฏิบัติการการให้บริการทางการแพทย์ฉุกเฉิน
- ด้านการจัดแบ่งพื้นที่การให้บริการทางการแพทย์ฉุกเฉิน
- ด้านบุคลากรการให้บริการทางการแพทย์ฉุกเฉิน
- ด้านกฎและระเบียบการให้บริการทางการแพทย์ฉุกเฉิน
- ด้านการเงินการคลังการให้บริการทางการแพทย์ฉุกเฉิน
- ด้านการประชาสัมพันธ์การให้บริการทางการแพทย์ฉุกเฉิน
- ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชนการให้บริการทางการแพทย์ฉุกเฉิน
- ด้านมาตรฐานและโครงสร้างที่เหมาะสมในการให้บริการทางการแพทย์ฉุกเฉิน
- ด้านระบบข้อมูลการให้บริการทางการแพทย์ฉุกเฉิน
- ด้านการเตรียมความพร้อมและการจัดหมวดหมู่ของสถานพยาบาลการให้บริการทางการแพทย์ฉุกเฉิน
- ด้านการรับผิดชอบโดยระบบควบคุมทางการแพทย์ในการให้บริการทางการแพทย์ฉุกเฉิน

ตัวแปรตาม

ศักยภาพการให้บริการทางการแพทย์ฉุกเฉินขององค์การบริหารส่วนตำบลวังสามัคคี อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเพื่อศึกษาศักยภาพการให้บริการทางการแพทย์ฉุกเฉินขององค์การบริหารส่วนตำบลวังสามัคคี อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด รวมไปถึงผลจากการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคการบริการทางการแพทย์ฉุกเฉินขององค์การบริหารส่วนตำบลวังสามัคคี อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด

2. ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้กำหนดพื้นที่ดำเนินการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลคือ พื้นที่ในเขตปกครองขององค์การบริหารส่วนตำบลวังสามัคคี อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด

3. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย 1) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน 2) ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน 3) หัวหน้าหน่วยงาน จำนวน 1 คน 4) ผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 3 คน 5) ผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 2 คน และ 6) ประชาชน จำนวน 12 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 20 คน

4. ผู้ให้ข้อมูลหลัก

ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) งานวิจัยชิ้นนี้มุ่งเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ รายงาน การวิจัย บทความ และเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 20 คน

4.1 คัดเลือกกลุ่มเป้าหมาย โดยมีทั้งสิ้น 6 กลุ่ม คือ 1) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล 2) ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล 3) หัวหน้าหน่วยงาน 4) ผู้ปฏิบัติงาน 5) ผู้ใหญ่บ้าน และ 6) ประชาชน

4.2 ระบุจำนวนผู้ให้ข้อมูลหลัก ตามกลุ่มเป้าหมาย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวน 1 คน
2. ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวน 1 คน
3. หัวหน้าหน่วยงาน	จำนวน 1 คน
4. ผู้ปฏิบัติงาน	จำนวน 3 คน
5. ผู้ใหญ่บ้าน	จำนวน 2 คน
6. ประชาชน	จำนวน 12 คน

5. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การวิจัยเรื่อง “ศักยภาพการให้บริการทางการแพทย์ฉุกเฉินขององค์การบริหารส่วนตำบลวังสามัคคี อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด” เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) โดยมีกรอบวิเคราะห์ตามประเด็นที่จะทำการศึกษา ซึ่งทำการสังเคราะห์จากกรอบแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีประเด็นที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

5.1 ประเด็นศักยภาพการให้บริการทางการแพทย์ฉุกเฉินขององค์การบริหารส่วนตำบลวังสามัคคี อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด

5.2 ประเด็นปัญหาและอุปสรรคการให้บริการทางการแพทย์ฉุกเฉินขององค์การบริหารส่วนตำบลวังสามัคคี อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยประมวลความคิดจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้มา เพื่อให้

ได้ความคิดเห็นสอดคล้องและแตกต่างกันของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปสรุปผลและอภิปรายผลการวิจัยต่อไป อันจะทำให้ได้ข้อเท็จจริงในการศึกษามากที่สุด

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ศักยภาพการให้บริการทางการแพทย์ฉุกเฉินขององค์การบริหารส่วนตำบลวังสามัคคี อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด” สามารถอธิบายตามความมุ่งหมายของการวิจัย 2 ประเด็น ดังนี้คือ

1. ศักยภาพการให้บริการทางการแพทย์ฉุกเฉินขององค์การบริหารส่วนตำบลวังสามัคคี อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด

1.1 ด้านระบบการแจ้งเหตุการณให้บริการทางการแพทย์ฉุกเฉิน ผลการศึกษา พบว่า ระบบการแจ้งเหตุและสั่งการเป็นการจัดให้มีระบบบริการแจ้งเหตุที่ง่ายต่อการเรียกใช้ ดังนั้น แต่ละพื้นที่ควรมีศูนย์รับแจ้งเหตุซึ่งสามารถรับแจ้งเหตุจากประชาชนได้ด้วยหมายเลขที่ง่ายในพื้นที่ของตนเองหรือหมายเลข 1669 ทั่วประเทศ โดยผู้แจ้งเหตุของพื้นที่นั้นศูนย์นี้จะต้องทำงานยี่สิบสี่ชั่วโมง มีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ให้คำแนะนำด้านการรักษาพยาบาลขั้นต้นไว้ประจำการ และมีผู้ตัดสินใจสั่งการและรับผิดชอบทางการแพทย์ สำหรับประชาชนทั่วไปต้องมีความรู้เรื่องการแจ้งเหตุฉุกเฉินและการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง

1.2 ด้านระบบการสื่อสารการให้บริการทางการแพทย์ฉุกเฉิน ผลการศึกษา พบว่า การสื่อสารนั้นมีการกำหนดช่องทางที่ใช้ในการสั่งการและประสานงานที่ชัดเจน และครอบคลุมตั้งแต่มีการประเมินสถานการณ์ที่เกิดขึ้น มีการมอบหมายผู้รับผิดชอบในการสื่อสารกับหน่วยงานภายนอกและภายใน เพื่อลดความสับสนและความขัดข้องของการใช้ช่องสัญญาณ ตลอดจนรูปแบบการสื่อสารที่ไม่ผ่านเจ้าหน้าที่สื่อสาร จะอนุญาตให้เจ้าหน้าที่นำส่งประสานโดยตรงกับเจ้าหน้าที่จุดจอดรถเท่านั้น ให้ผู้ทำหน้าที่เจ้าหน้าที่สื่อสารรายงานข้อมูลไปยังศูนย์รับแจ้งเหตุและสั่งการ

1.3 ด้านหน่วยปฏิบัติการการให้บริการทางการแพทย์ฉุกเฉิน ผลการศึกษาพบว่า หน่วยปฏิบัติการฉุกเฉินต้องมีความพร้อมที่จะออกปฏิบัติการตามคำสั่งและต้องมีมาตรฐานกำหนดระยะเวลาในการออกปฏิบัติการ ระยะเวลาเดินทางโดยศูนย์รับแจ้งเหตุต้องคัดแยกกระตือรือร้นความรุนแรงความจำเป็น เพื่อสั่งการให้หน่วยปฏิบัติการที่เหมาะสมออกปฏิบัติการ

1.4 ด้านการจัดแบ่งพื้นที่การให้บริการทางการแพทย์ฉุกเฉิน ผลการศึกษาพบว่า การจัดแบ่งพื้นที่โดยพิจารณาถึงจำนวนประชากรขนาดและระยะทางและระยะเวลาในการเดินทางเพื่อให้เกิดการกระจายของหน่วยปฏิบัติการที่จะเข้าถึงผู้รับบริการ มีเกณฑ์เฉลี่ยจากการคำนวณ พบว่า ในสัดส่วนประชากรหนึ่งแสนคนต่อหน่วยปฏิบัติการระดับพื้นฐานหนึ่งหน่วย และสัดส่วนประชากรสองแสนคนต่อหน่วยปฏิบัติการระดับสูงหนึ่งหน่วยเป็นเกณฑ์ที่เหมาะสม

1.5 ด้านบุคลากรการให้บริการทางการแพทย์ฉุกเฉิน ผลการศึกษา พบว่า ควรคำนึงถึงบุคลากรว่า จะกำหนดให้ใครทำหน้าที่อะไร ควรคำนึงถึงบุคลากรที่มีอยู่เดิมเป็นหลัก และมองไปในอนาคตเพื่อหาบุคลากรการให้บริการทางการแพทย์ฉุกเฉินที่มีความเหมาะสมสนับสนุน เช่น เจ้าหน้าที่หน่วยกู้ภัย อาสาสมัคร เจ้าหน้าที่ตำรวจ เจ้าหน้าที่ดับเพลิง หรือกลุ่มบุคลากรที่แสดงตนว่าพร้อมที่จะให้การช่วยเหลือและบริการประชาชน

1.6 ด้านกฎและระเบียบการให้บริการทางการแพทย์ฉุกเฉิน ผลการศึกษาพบว่า กฎและระเบียบรองรับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับต่างๆ และการคุ้มครองสิทธิของผู้ป่วยซึ่งทั้งหมดนี้เป็นเรื่องที่จะต้องทำให้เกิดขึ้นเพื่อให้รักษาพยาบาลฉุกเฉินที่ปลอดภัยในการนำส่งประชาชนไปยังสถานพยาบาล

1.7 ด้านการเงินการคลังการให้บริการทางการแพทย์ฉุกเฉิน ผลการศึกษาพบว่า การจัดระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉินเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องใช้งบประมาณในการจัดตั้งและดำเนินการซึ่งแหล่งงบประมาณอาจมองได้สองมุมมองคือ ส่วนกลางและส่วนท้องถิ่น งบประมาณอื่นๆ ได้มาจากภาษีอากรของประเทศ และระบบประกันสุขภาพต่างๆ

1.8 ด้านการประชาสัมพันธ์การให้บริการทางการแพทย์ฉุกเฉิน ผลการศึกษาพบว่า การประชาสัมพันธ์มีความสำคัญช่วยให้ประชาชนที่จะเรียกใช้บริการ สามารถ

เรียกใช้บริการได้อย่างถูกต้องตามความจำเป็นและเหมาะสมกับคุณค่า ไม่ทำให้เกิดการ
ใช้งานทรัพยากรอย่างสิ้นเปลือง

1.9 ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชนการให้บริการทางการแพทย์ฉุกเฉิน
ผลการศึกษา พบว่า ระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉินเป็นระบบที่จัดทำเพื่อชุมชน โดย
โครงสร้างขององค์กรในชุมชนควรมีส่วนร่วม และให้มีการทำความเข้าใจของสมาชิกใน
ชุมชนถึงประโยชน์ที่จะได้รับ

1.10 ด้านมาตรฐานและโครงสร้างที่เหมาะสมในการให้บริการทางการแพทย์
ฉุกเฉิน ผลการศึกษา พบว่า ระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉินในแต่ละพื้นที่ไม่จำเป็น
จะต้องมีรูปร่างมาตรฐาน และโครงสร้างที่เหมือนกันทั้งหมด แต่ควรมีหลักการใหญ่หรือ
เกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำเป็นอันเดียวกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเชิงผลลัพธ์การกำหนด
มาตรฐานกลาง

1.11 ด้านระบบข้อมูลการให้บริการทางการแพทย์ฉุกเฉิน ผลการศึกษาพบว่า
ระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉินทั่วประเทศควรมีระบบข้อมูลเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมี
การกำหนดตัวแปรขึ้นต่าร่วมกันสามารถเชื่อมโยงกันได้ทุกพื้นที่ ยกเว้นในบางพื้นที่ซึ่ง
ไม่อาจสื่อสารกับพื้นที่อื่นได้เนื่องจากการขาดแคลนระบบสื่อสารที่จำเป็น ปัจจุบันการ
พัฒนาระบบข้อมูลโดยใช้ฐานข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตเป็นฐานข้อมูลร่วมกันทั่วประเทศ

1.12 ด้านการเตรียมความพร้อมและการจัดหมวดหมู่ของสถานพยาบาลการ
ให้บริการทางการแพทย์ฉุกเฉิน ผลการศึกษา พบว่า การกำหนดโรงพยาบาลสำหรับ
นำส่งผู้เจ็บป่วยในกรณีสภาพต่างๆ เพื่อการตัดสินใจที่ทันการณ์และเกิดความเป็นธรรม
ระหว่างสถานพยาบาลกับหน่วยปฏิบัติการและสะดวกต่อระบบควบคุมทางการแพทย์
ที่ดูแล

1.13 ด้านการรับผิดชอบโดยระบบควบคุมทางการแพทย์ในการให้บริการทาง
การแพทย์ฉุกเฉิน ผลการศึกษา พบว่า บริการการแพทย์ฉุกเฉินเป็นระบบที่ใช้บุคลากร
ที่ไม่ใช่การแพทย์ออกไปทำหน้าที่ในการรักษาจำเป็นต้องมีแพทย์เป็นผู้รับผิดชอบการ
รับผิดชอบดังกล่าวอาจทำได้โดยตรง

1.14 ด้านการประเมินผลการให้บริการทางการแพทย์ฉุกเฉิน ผลการศึกษา
พบว่า การประเมินผลเป็นกิจกรรมที่สำคัญมาก เนื่องจากเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพ
การรักษาพยาบาลและสวัสดิภาพของผู้ป่วย มีส่วนช่วยให้ระบบมีประสิทธิภาพ มีการ

เผื่อระวังจากภายนอกและจากประชาชนในพื้นที่ เนื่องจาก อาจเกิดการใช้ทรัพยากรผิดวัตถุประสงค์และมีผลประโยชน์ส่วนบุคคลเกิดขึ้นได้

2. ปัญหาและอุปสรรคการบริการทางการแพทย์ฉุกเฉินขององค์การบริหารส่วนตำบลวังสามัคคี อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด

2.1 ปัญหาและอุปสรรคในด้านระบบการแจ้งเหตุ ผลการศึกษา พบว่า ในการโทรเพื่อแจ้งเหตุนั้น ติดบ้างไม่ติดบ้าง ทำให้ประชาชนเกิดความไม่สบายใจ และการอธิบายข้อมูลไม่ชัดเจนของประชาชนในการโทรหาเจ้าหน้าที่แต่ละครั้ง ทำให้ทั้งสองฝ่ายเกิดความสับสนและไม่เข้าใจกันและทำให้เกิดปัญหาความล่าช้าในการไปรับผู้ป่วยส่งไปยังสถานพยาบาล

2.2 ปัญหาและอุปสรรคในด้านระบบการสื่อสาร ผลการศึกษา พบว่า มีการสื่อสารที่ไม่เข้าใจกันมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอหรือไม่ชัดเจน ขาดการวางแผนหรือขั้นตอนการส่งสารที่เหมาะสม การให้ข้อมูลที่น้อยจนเกินไปจนไม่สามารถแปลความหมายได้ และใช้ภาษาที่กำกวมหรือมีความหมายได้หลายทาง

2.3 ปัญหาและอุปสรรคในด้านหน่วยปฏิบัติการ ผลการศึกษา พบว่า ปัญหาที่เกิดในการปฏิบัติงานคือเพื่อนร่วมงานการทำงานที่ไม่เหมือนกัน ทำให้นำไปสู่การขัดแย้งและเกิดความไม่สามัคคีกัน เพราะต่างคนต่างมีความคิดเป็นของตนเอง ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง การทำงานร่วมกันกับเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานควรมีความเข้าใจให้มากที่สุด และการรับผิดชอบปฏิบัติหน้าที่ของตนเองควรเป็นสิ่งที่ต้องตระหนักอย่างยิ่ง

2.4 ปัญหาและอุปสรรคในการจัดแบ่งพื้นที่ ผลการศึกษา พบว่า ปัญหาในการจัดแบ่งพื้นที่เป็นการโทรเรียกขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานในเขตพื้นที่ที่ไม่ได้รับผิดชอบ เพราะพื้นที่เกิดเหตุอยู่นอกเขตพื้นที่ที่หน่วยงานรับผิดชอบ ถ้าหากเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ไปออกเหตุที่ไม่ใช่พื้นที่รับผิดชอบอาจจะทำให้คนในหน่วยงานที่ได้รับผิดชอบ เกิดความไม่เข้าใจและไม่พอใจได้

2.5 ปัญหาและอุปสรรคในด้านบุคลากร ผลการศึกษา พบว่า การมีบุคลากรจำนวนน้อยและไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ในด้านต่างๆ การมีบุคลากรที่ไม่ใส่ใจใน

การทำงานนั้นอาจจะมีผลในการปฏิบัติงานในหน่วยงานได้ นำไปสู่การทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพเพราะการปฏิบัติภารกิจจำเป็นต้องเจอผู้คนหลากหลาย สถานการณ์หลายรูปแบบ ซึ่งปัญหาเหล่านี้จำเป็นต้องอาศัยทักษะและประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหา

2.6 ปัญหาและอุปสรรคในด้านกฎและระเบียบ ผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานยังคงมีผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามในกฎและระเบียบของพระราชบัญญัติทางการแพทย์ฉุกเฉิน อาจทำให้เสื่อมเสียภาพลักษณ์ของหน่วยงาน เนื่องจากความไม่รับผิดชอบต่อสังคม หรือหน่วยงานขาดความโปร่งใส และประชาชนขาดความเชื่อใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่

2.7 ปัญหาและอุปสรรคในด้านการเงินการคลัง ผลการศึกษา พบว่า มีปัญหาด้านงบประมาณที่ไม่เพียงพอในแต่ละปี การจัดสรรวางแผนการใช้จ่ายที่ดี โดยเริ่มจากสิ่งที่จำเป็นก่อน จึงจะทำให้มีอุปกรณ์ที่พร้อมในการออกเหตุทุกครั้ง แม้อุปกรณ์จะไม่เพียงพอและทันสมัยในปัจจุบันนี้ แต่การวางแผนใช้เงินซื้อของที่จำเป็นก่อนนั้นเป็นเรื่องที่พึงปฏิบัติ

2.8 ปัญหาและอุปสรรคในด้านการประชาสัมพันธ์ ผลการศึกษา พบว่า ในการประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานนั้น ยังขาดการอธิบายที่ครอบคลุมกับเนื้อหาหรือการได้ยินไม่ชัดเจน เนื่องจากอุปกรณ์ในการประชาสัมพันธ์นั้นเก่าหรือชำรุด การให้ข้อมูลที่น้อยจนเกินไปทำให้ประชาชนที่รับฟังนั้นไม่ชัดเจน ทำให้ประชาชนเกิดความสับสนและความไม่เข้าใจในสิ่งที่เจ้าหน้าที่สื่อสาร

2.9 ปัญหาและอุปสรรคในด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ผลการศึกษาพบว่าการขอความร่วมมือของประชาชนนั้นมีส่วนน้อยที่ไม่ให้ความร่วมมือ ทำให้การดำเนินงานของทางหน่วยงานเกิดการติดขัดไม่สามารถนำเอาข้อมูลมาได้ เนื่องจากประชาชนอาจจะไม่คุ้นเคยกับระบบการทำงานของเจ้าหน้าที่ ทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจเจ้าหน้าที่ ดังนั้น ต้องมีการพูดคุยกับประชาชนบ่อยครั้ง เพื่อที่จะทำให้เกิดความไว้วางใจของประชาชน

2.10 ปัญหาและอุปสรรคในด้านมาตรฐานและโครงสร้างที่เหมาะสม ผลการศึกษา พบว่า โครงสร้างภายในตัวอาคารอาจจะไม่เพียงพอต่อเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานรถกู้ชีพ เนื่องจากเป็นหน่วยงานจัดตั้งมาภายหลังหน่วยงานอื่นๆ จึงทำให้ต้องอยู่ตามสภาพที่จำกัด

2.11 ปัญหาและอุปสรรคในด้านระบบข้อมูล ผลการศึกษา พบว่า การเก็บข้อมูลยังคงพบปัญหาการขาดหายไปของข้อมูลบางรายการ ความทันสมัยของข้อมูล ความถูกต้องเชื่อถือได้ของข้อมูล และการประเมินความถูกต้องเชื่อถือได้ของข้อมูลที่เก็บรวบรวม

2.12 ปัญหาและอุปสรรคในการเตรียมความพร้อมและการจัดหมวดหมู่ของสถานพยาบาล ผลการศึกษา พบว่า หน่วยงานยังมีการเตรียมความพร้อมที่ยังไม่ดีพอ เช่น การประสานงานกับโรงพยาบาลด้านการนำส่งผู้ป่วยไปยังจุดต่างๆ ของโรงพยาบาล และอุปกรณ์เครื่องมือในการรักษาพยาบาลยังไม่พร้อมที่จะรักษาอาการเบื้องต้นของผู้บาดเจ็บ ณ จุดเกิดเหตุ

2.13 ปัญหาและอุปสรรคในการการรับผิดชอบโดยระบบควบคุมทางการแพทย์ ผลการศึกษา พบว่า การทำงานภายในองค์กรยังมีบุคคลที่ขาดความรับผิดชอบในบทบาทและหน้าที่ของตนเองทุกอย่างไม่เป็นไปตามระบบ และไม่บรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้หรือคาดหวังไว้

2.14 ปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผล ผลการศึกษา พบว่า การประเมินผลของหน่วยงานในแต่ละปี ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทำให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีความกังวล และขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง “ศักยภาพการให้บริการทางการแพทย์ฉุกเฉินขององค์การบริหารส่วนตำบลวังสามัคคี อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด” มีข้อค้นพบและเป็นประเด็นที่สำคัญควรนำมาอภิปรายผล 2 ประเด็น ดังนี้คือ

1. ศักยภาพการให้บริการทางการแพทย์ฉุกเฉินขององค์การบริหารส่วนตำบลวังสามัคคี อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด

1.1 ด้านระบบการแจ้งเหตุการณให้บริการทางการแพทย์ฉุกเฉิน กล่าวคือ ระบบการแจ้งเหตุและสั่งการเป็นการจัดให้มีระบบบริการแจ้งเหตุที่ง่ายต่อการเรียกใช้

ดังนั้น แต่ละพื้นที่ควรมีศูนย์รับแจ้งเหตุซึ่งสามารถรับแจ้งเหตุจากประชาชนได้ด้วย หมายเลขที่ง่ายในพื้นที่ของตนเองหรือหมายเลข 1669 ทั่วประเทศโดยผู้แจ้งเหตุของพื้นที่นั้นศูนย์นี้จะต้องทำงานยี่สิบสี่ชั่วโมง มีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ให้คำแนะนำด้านการรักษาพยาบาลขั้นต้นไว้ประจำการและมีผู้ตัดสินใจสั่งการ และรับผิดชอบทางการแพทย์สำหรับประชาชนทั่วไปต้องมีความรู้เรื่องการแจ้งเหตุฉุกเฉินและการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพระราชบัญญัติการแพทย์ฉุกเฉิน (2551) กล่าวไว้ว่า เป็นการรวบรวมค่าและความหมายที่มีและใช้เกี่ยวข้องในระบบการแพทย์ฉุกเฉินโดยเฉพาะ เพื่อให้ความหมาย สื่อสาร สร้างความเข้าใจในความหมายของคำต่างๆ ที่มีใช้ในระบบการแพทย์ฉุกเฉินของประเทศไทยสำหรับบุคลากร ผู้ปฏิบัติการ และผู้เกี่ยวข้อง ตลอดจนประชาชนทั่วไปให้มีความเข้าใจถูกต้องตรงกัน

1.2 ด้านระบบการสื่อสารการให้บริการทางการแพทย์ฉุกเฉิน กล่าวคือ การสื่อสารนั้นมีการกำหนดช่องทางที่ใช้ในการสั่งการและประสานงานที่ชัดเจนและครอบคลุม ตั้งแต่มีการประเมินสถานการณ์ที่เกิดขึ้น มีการมอบหมายผู้รับผิดชอบในการสื่อสารกับหน่วยงานภายนอกและภายในเหตุการณ์ เพื่อลดความสับสนและความคับคั่งของการใช้ช่องสัญญาณ ตลอดจนรูปแบบการสื่อสารที่ไม่ผ่านเจ้าหน้าที่สื่อสารจะอนุญาตให้เจ้าหน้าที่นำส่งและเจ้าหน้าที่นำส่งประสานตรงกับเจ้าหน้าที่จุดจอดรถเท่านั้น ให้ผู้ทำหน้าที่เจ้าหน้าที่สื่อสารรายงานข้อมูลไปยังศูนย์รับแจ้งเหตุและสั่งการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิลาวรรณ แก้วลาน (2551) กล่าวไว้ว่า ระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และมีหมายเลขที่จำได้ง่ายเป็นเรื่องที่จำเป็นมากเช่นกัน เพราะว่าเป็นประตูเข้าไปสู่การช่วยเหลือที่เป็นระบบ แต่ผู้แจ้งเหตุอาจจะต้องมีความรู้ความสามารถในการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง รวมทั้งมีความสามารถในการให้การดูแลขั้นต้นตามความเหมาะสมอีกด้วย

1.3 ด้านหน่วยปฏิบัติการการให้บริการทางการแพทย์ฉุกเฉิน กล่าวคือ หน่วยปฏิบัติการฉุกเฉินต้องมีความพร้อมที่จะออกปฏิบัติการตามคำสั่ง และต้องมีมาตรฐานกำหนดระยะเวลาในการออกปฏิบัติการระยะเวลาเดินทาง โดยศูนย์รับแจ้งเหตุต้องคัดแยกระดับความรุนแรงความจำเป็น เพื่อสั่งการให้หน่วยปฏิบัติการที่เหมาะสมออกปฏิบัติการซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จารุงพงศ์ พลเดช (2551) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาระดับบุคคลมุ่งพัฒนาคนให้ตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาตนเอง

เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานให้สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้เป็นสมาชิกในระดับครอบครัว องค์กร สังคม และประเทศชาติ

1.4 ด้านการจัดแบ่งพื้นที่การให้บริการทางการแพทย์ฉุกเฉิน กล่าวคือ การจัดแบ่งพื้นที่โดยพิจารณาถึงจำนวนประชากรขนาด ระยะทาง และระยะเวลาในการเดินทาง เพื่อให้เกิดการกระจายของหน่วยปฏิบัติการที่จะเข้าถึงผู้รับบริการมีเกณฑ์เฉลี่ยจากการคำนวณพบว่า ในสัดส่วนประชากรหนึ่งแสนคนต่อหน่วยปฏิบัติการระดับพื้นฐานหนึ่งหน่วย และสัดส่วนประชากรสองแสนคนต่อหน่วยปฏิบัติการระดับสูงหนึ่งหน่วยเป็นเกณฑ์ที่เหมาะสมซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กัญญา วังศรี (2556) กล่าวว่า วน จุดเกิดเหตุผู้ปฏิบัติการจะประเมินสภาพแวดล้อมเป็นอันดับแรก เพื่อความปลอดภัยของตนและคณะกรรมการประเมินสภาพผู้เจ็บป่วย เพื่อให้การดูแลรักษาตามความเหมาะสมและให้การรักษายาบาลฉุกเฉิน

1.5 ด้านบุคลากรการให้บริการทางการแพทย์ฉุกเฉิน กล่าวคือ ควรคำนึงถึงบุคลากรว่า จะกำหนดให้ใครทำหน้าที่อะไร ควรคำนึงถึงบุคลากรที่มีอยู่เดิมเป็นหลักและมองไปในอนาคต เพื่อหาความเหมาะสมที่ดีว่าเจ้าหน้าที่หน่วยกู้ภัย อาสาสมัคร เจ้าหน้าที่ตำรวจ เจ้าหน้าที่ดับเพลิง หรือกลุ่มบุคลากรที่แสดงตนว่าพร้อมที่จะให้การช่วยเหลือและบริการประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จิราภรณ์ สีขาว (2541) กล่าวว่า วน กลุ่มบุคคลที่มีความมุ่งมั่นในการทำงานเป็นระบบทีมจะมุ่งมั่นไปยังทรัพยากรบุคคลมากกว่า ซึ่งนี่คือฟันเฟืองสำคัญของการทำงานระบบทีมเลยทีเดียว หากทีมงานประกอบไปด้วยบุคลากรที่ไม่ดี ระบบทีมก็อาจพังได้

1.6 ด้านกฎและระเบียบการให้บริการทางการแพทย์ กล่าวคือ กฎและระเบียบรองรับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับต่างๆ และการคุ้มครองสิทธิของผู้ป่วย ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นเรื่องที่จะต้องทำให้เกิดขึ้น เพื่อให้รักษายาบาลฉุกเฉินที่ปลอดภัยในการนำส่งประชาชนไปยังสถานพยาบาลซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุรจิต สุนทรธรรม (2551) กล่าวว่า วน หลักเกณฑ์การปฏิบัติรักษาผู้ป่วยฉุกเฉินตามกฎหมายมีหลายมิติไม่ว่าจะเป็น ในแง่องค์กรซึ่งกฎหมายได้ให้อำนาจแก่สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติเป็นผู้ออกกฎระเบียบมาตรการต่าง ๆ ใช้บังคับ โดยมีคณะกรรมการการแพทย์ฉุกเฉินเป็นคณะผู้บริหารดำเนินการออกคำสั่งการให้แก่ผู้ปฏิบัติเวชกรรมฉุกเฉินปฏิบัติตามคำสั่งต่าง ๆ เกี่ยวกับที่บัญญัติไว้ในแผนงานของการแพทย์ฉุกเฉิน

1.7 ด้านการเงินการคลังการให้บริการทางการแพทย์ฉุกเฉิน กล่าวคือ การจัดระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉิน เป็นสิ่งที่จำเป็นต้องใช้งบประมาณในการจัดตั้งและดำเนินการ ซึ่งแหล่งงบประมาณอาจมองได้สองมุมมองคือ ส่วนกลาง ส่วนท้องถิ่น งบประมาณส่วนกลางอื่นได้มาจากภาษีอากรของประเทศ ระบบประกันสุขภาพต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เบญจมา แก้วเวชฉาย (2562) กล่าวไว้ว่า สถานที่ให้บริการที่สะอาด สะดวก ปลอดภัยและเป็นส่วนตัวภายใต้ภาวะแวดล้อม อุณหภูมิ แสง สี เสียง สะอาด สะดวก เหมาะสม เครื่องมือสื่อสาร และอุปกรณ์เครื่องใช้ที่ทันสมัย ในจำนวนที่เพียงพอ

1.8 ด้านการประชาสัมพันธ์การให้บริการทางการแพทย์ฉุกเฉิน กล่าวคือ การประชาสัมพันธ์มีความสำคัญช่วยให้ประชาชนที่จะเรียกใช้บริการสามารถเรียกใช้บริการได้อย่างถูกต้องตามความจำเป็นและเหมาะสมกับคุณค่า ไม่ทำให้เกิดการใช้งานในด้านฟุ่มเฟือยเกินกว่าเหตุ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริมปภาภรณ์ บุตรศรี และคณะ (2557) กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการใช้บริการการแพทย์ฉุกเฉินของประชาชนก็คือการตอบสนองความต้องการการให้บริการของประชาชน เพื่อให้ประชาชนได้รับความพึงพอใจในการรับบริการทางการแพทย์ฉุกเฉิน และเป็นการกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานที่ด้วยความกระตือรือร้น

1.9 ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชนการให้บริการทางการแพทย์ฉุกเฉิน กล่าวคือ จัดระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉินเป็นระบบที่จัดทำเพื่อชุมชน โดยโครงสร้างขององค์กรทุกภาคชุมชนควรมีส่วนร่วมที่จะจัดให้มีการทำความเข้าใจของสมาชิกในชุมชนถึงประโยชน์ที่จะได้รับการจัดกลุ่มอาสาสมัครภายในชุมชน การส่งเสริมความรู้ การเตรียมความพร้อม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริมปภาภรณ์ บุตรศรี (2557) กล่าวไว้ว่า มีการขยายเครือข่ายบริการการแพทย์ฉุกเฉินให้ครอบคลุมทุกพื้นที่มากขึ้น เพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายภาคประชาชนให้มีบทบาทของอาสาสมัครฉุกเฉินในชุมชน และตอบสนองความต้องการในการใช้บริการการแพทย์ฉุกเฉินของประชาชน

1.10 ด้านมาตรฐานและโครงสร้างที่เหมาะสมในการให้บริการทางการแพทย์ฉุกเฉิน กล่าวคือ ระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉินในแต่ละพื้นที่ไม่จำเป็นจะต้องมีรูปร่างมาตรฐานและโครงสร้างที่เหมือนกันทั้งหมด แต่ควรมีหลักการใหญ่หรือเกณฑ์มาตรฐาน

ชั้นต่ำเป็นอันเดียวกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเชิงผลลัพธ์การกำหนดมาตรฐานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุรจิต สุนทรธรรม (2551) กล่าวไว้ว่า โครงสร้าง มาตรฐาน และหลักเกณฑ์เกี่ยวกับระบบการแพทย์ฉุกเฉิน โครงสร้างมาตรฐาน และหลักเกณฑ์เกี่ยวกับระบบฉุกเฉินตามที่กฎหมายบัญญัติ เป็นอำนาจของสถาบันการแพทย์ฉุกเฉิน และต่อคณะกรรมการการแพทย์ฉุกเฉิน

1.11 ด้านระบบข้อมูลการให้บริการทางการแพทย์ฉุกเฉิน กล่าวคือ ระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉินทั่วประเทศควรมีระบบข้อมูลเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีการกำหนดตัวแปรขึ้นต่ำร่วมกัน สามารถเชื่อมโยงกันได้อย่างเป็นปัจจุบัน ยกเว้นในบางพื้นที่ซึ่งไม่อาจสื่อสารกับพื้นที่อื่นได้ เนื่องจากการขาดแคลนระบบสื่อสารที่จำเป็น ปัจจุบันการพัฒนาระบบข้อมูล โดยใช้ฐานข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตเป็นฐานข้อมูลร่วมกันทั่วประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สัมฤทธิ์ ศรีธำรงสวัสดิ์ (2556) กล่าวไว้ว่า ระบบข้อมูลระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉินทั่วประเทศควรมีระบบข้อมูลเป็นอันเดียวกัน มีการกำหนดข้อมูลการบันทึกร่วมกัน เพื่อให้สามารถเชื่อมโยงกันได้เป็นปัจจุบัน

1.12 ด้านการเตรียมความพร้อมและการจัดหมวดหมู่ของสถานพยาบาลการให้บริการทางการแพทย์ฉุกเฉิน กล่าวคือ การกำหนดโรงพยาบาลสำหรับนำส่งผู้ป่วยป่วยในกรณีสภาพต่างๆ เพื่อการตัดสินใจที่ทันการณ์และเกิดความเป็นธรรมระหว่างสถานพยาบาลกับหน่วยปฏิบัติการ และสะดวกต่อระบบควบคุมทางการแพทย์ที่ดูแล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สัมฤทธิ์ ศรีธำรงสวัสดิ์ (2556) กล่าวไว้ว่า สถานพยาบาลกับหน่วยปฏิบัติการและสะดวกต่อระบบควบคุมทางการแพทย์ที่ดูแลพื้นที่ป้องกันไม่ให้เกิดความผิดพลาดที่เกิดจากการนำส่งผู้ป่วยไปยังโรงพยาบาลที่ไม่เหมาะสม และอาจทำให้เกิดการเสียชีวิตและพิการ

1.13 ด้านการรับผิดชอบโดยระบบควบคุมทางการแพทย์ในการให้บริการทางการแพทย์ฉุกเฉิน กล่าวคือ บริการการแพทย์ฉุกเฉินเป็นระบบที่ใช้บุคลากรที่ไม่ใช่การแพทย์ออกไปทำหน้าที่ ในการรักษาจำเป็นต้องมีแพทย์เป็นผู้รับผิดชอบ การรับผิดชอบดังกล่าวอาจทำได้โดยตรง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สัมฤทธิ์ ศรีธำรงสวัสดิ์ (2556) กล่าวไว้ว่า มีแพทย์เป็นผู้รับผิดชอบ การรับผิดชอบดังกล่าวอาจทำได้โดยตรง คือ การควบคุมสั่งการผ่านวิทยุสื่อสารหรือโทรศัพท์ทางอ้อม ผ่านเอกสารมอบหมาย เป็นระเบียบปฏิบัติ ในการดำเนินงาน โดยคณะกรรมการที่มีแพทย์เป็นผู้รับผิดชอบ เช่น

เกณฑ์ที่ใช้แบ่งแยกผู้ป่วยในการนำส่งสถานพยาบาลการดูแลผู้ป่วยในสถานที่เกิดเหตุ ในภาวะต่างๆ เป็นต้น

1.14 ด้านการประเมินผลการให้บริการทางการแพทย์ฉุกเฉิน กล่าวคือ การประเมินผลเป็นกิจกรรมที่สำคัญมาก เนื่องจากเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพการรักษาพยาบาลและสวัสดิภาพของผู้ป่วย มีส่วนช่วยให้ระบบมีการเฝ้าจากภายนอกและจากประชาชนในพื้นที่ เนื่องจากอาจเกิดการใช้ทรัพยากรผิดและมีผลประโยชน์ส่วนบุคคลเกิดขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สัมฤทธิ์ ศรีธำรงสวัสดิ์ (2556) กล่าวว่า คุณภาพการรักษาพยาบาลและสวัสดิภาพของผู้ป่วยมีส่วนช่วยให้ระบบมีการเฝ้าจากภายนอกและจากประชาชนในพื้นที่ เนื่องจากอาจเกิดการใช้ทรัพยากรผิดและมีผลประโยชน์ส่วนบุคคลเกิดขึ้นได้

2. ปัญหาและอุปสรรคการบริการทางการแพทย์ฉุกเฉินขององค์การบริหารส่วนตำบลวังสามัคคี อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด

2.1 ปัญหาและอุปสรรคในด้านระบบการแจ้งเหตุ กล่าวคือ ในการโทรแจ้งเหตุนั้นติดบ้างไม่ติดบ้าง ทำให้ประชาชนเกิดความไม่สบายใจ และการบอกข้อมูลไม่ชัดเจนของประชาชนในการโทรหาเจ้าหน้าที่แต่ละครั้ง ทำให้ทั้งสองฝ่ายเกิดความสับสนและไม่เข้าใจกัน และทำให้เกิดปัญหาความล่าช้าในการไปรับผู้ป่วยส่งไปยังสถานพยาบาล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กัญญา วังศรี (2556) กล่าวว่า การแจ้งเหตุที่รวดเร็ว โดยมีระบบสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีศูนย์รับแจ้งเหตุที่มีเจ้าหน้าที่ทำงานประจำตลอด 24 ชั่วโมง ให้คำแนะนำการช่วยเหลือเบื้องต้นที่สำคัญผู้แจ้งเหตุควรต้องมีความรู้ความสามารถในการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง รวมทั้งมีความสามารถในการดูแลขั้นต้นอย่างเหมาะสม

2.2 ปัญหาและอุปสรรคในด้านระบบการสื่อสาร กล่าวคือ มีการสื่อสารที่ไม่เข้าใจกันมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอหรือไม่ชัดเจน ขาดการวางแผนหรือขั้นตอนการส่งสารที่เหมาะสม การให้ข้อมูลที่น้อยจนเกินไปจนไม่สามารถแปลความหมายได้ใช้ภาษาที่กำกวมหรือมีความหมายได้หลายทาง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สัมฤทธิ์ ศรีธำรงสวัสดิ์ (2556) กล่าวว่า การสั่งการเป็นการจัดให้มีระบบ

บริการแจ้งเหตุที่ง่ายต่อการเรียกใช้ ดังนั้น แต่ละพื้นที่ควรมีศูนย์รับแจ้งเหตุ ซึ่งสามารถรับแจ้งเหตุจากประชาชนได้ด้วยหมายเลขที่จำง่ายในพื้นที่ของตนเอง หรือหมายเลข 1669 ทั่วประเทศ โดยผู้แจ้งเหตุของพื้นที่นั้นศูนย์นั้นจะต้องทำงาน 24 ชั่วโมง

2.3 ปัญหาและอุปสรรคในด้านหน่วยปฏิบัติงาน กล่าวคือ ปัญหาที่เกิดในการปฏิบัติงานคือ เพื่อนร่วมงาน การทำงานที่ไม่เหมือนกันนำไปสู่การขัดแย้งและเกิดความไม่สามัคคีกัน เพราะต่างคนต่างมีความคิดเป็นของตนเอง ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง การทำงานร่วมกันกับคนในหน่วยงานและประชาชนควรมีความเข้าใจให้มากที่สุด และการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองควรเป็นสิ่งที่ต้องตระหนักอย่างยิ่ง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กัญญา วังศรี (2556) กล่าวว่า หน่วยงานปฏิบัติการฉุกเฉินต้องมีความพร้อมที่จะออกปฏิบัติการตามคำสั่ง และต้องมีมาตรฐานกำหนดระยะเวลาในการออกปฏิบัติการระยะเวลาเดินทาง โดยศูนย์รับแจ้งเหตุต้องคัดแยกกระตือรือร้น ความจำเป็นเพื่อสั่งการให้หน่วยปฏิบัติการที่เหมาะสมออกปฏิบัติการ

2.4 ปัญหาและอุปสรรคในการจัดแบ่งพื้นที่ กล่าวคือ ปัญหาในการจัดแบ่งพื้นที่เป็นการโทรเรียกขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานในเขตพื้นที่ที่ไม่ได้รับผิดชอบ เพราะพื้นที่เกิดเหตุอยู่นอกเขตพื้นที่ที่หน่วยงานรับผิดชอบ ถ้าเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานไปออกเหตุที่ไม่ใช่พื้นที่รับผิดชอบ อาจจะทำให้คนในหน่วยงานที่ได้รับผิดชอบเกิดความไม่พอใจได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สัมฤทธิ์ ศรีธำรงสวัสดิ์ (2556) กล่าวว่า เกณฑ์ที่เหมาะสมแต่ต้องคำนึงถึงระยะเวลาในการเข้าถึง หากช้าเกินไปก็เกิดผลดีแก่ผู้รับบริการ ในปัจจุบันอนุโลมว่า ในเขตเมืองควรมีระยะเวลาไม่เกิน 10 นาที และในเขตนอกเมืองไม่ควรเกิน 30 นาที ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับข้อจำกัดของแต่ละพื้นที่

2.5 ปัญหาและอุปสรรคในด้านบุคลากร กล่าวคือ การมีบุคลากรที่น้อยและไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ในด้านต่างๆ การมีบุคลากรที่ไม่ใส่ใจในการทำงานนั้น อาจจะมีผลในการปฏิบัติงานในหน่วยงานได้ เพื่อมีบุคลากรที่นำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพเพราะต้องเจอคนหลากหลายรูปแบบ ซึ่งปัญหานี้ได้เกิดมานานอาจจะมีข้อแก้ปัญหาก็ได้แต่ยังไม่ดีพอสำหรับการทำงานกับคนกลุ่มมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พงศ์คา พงศ์นารักษ์ (2547) กล่าวว่า อาสาสมัครกู้ชีพฉุกเฉินเบื้องต้นยังทำได้

ไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ โรงพยาบาลมีจำนวนไม่เพียงพอ ขาดแคลนอุปกรณ์และเครื่องมือที่ทันสมัย

2.6 ปัญหาและอุปสรรคในด้านกฎระเบียบ กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานยังคงมีผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามในกฎระเบียบของพระราชบัญญัติทางการแพทย์ฉุกเฉิน ทำให้เสื่อมเสียภาพลักษณ์ของหน่วยงานในบางส่วนทำให้เกิดความไม่รับผิดชอบ ต่อสังคม ในหน่วยงานขาดความโปร่งใสและความไม่เชื่อใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สัมฤทธิ์ ศรีธำรงสวัสดิ์ (2556) กล่าวว่า ควรมีกฎและระเบียบรองรับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับต่างๆ และการคุ้มครองสิทธิของผู้ป่วย ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นเรื่องที่จะต้องทำให้เกิดขึ้น เพื่อให้รักษาพยาบาลฉุกเฉินนี้สามารถเรียกได้ว่าเป็น “ระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉิน” กฎและระเบียบบังคับต่างๆ อาจอยู่ภายใต้ บทบาทและหน้าที่ของกระทรวงสาธารณสุข แต่ในระยะยาวควรมีพระราชบัญญัติรองรับ

2.7 ปัญหาและอุปสรรคในด้านการเงินการคลัง กล่าวคือ มีปัญหาด้านงบประมาณที่ไม่เพียงพอในแต่ละปี แต่มีการจัดสรรวางแผนการใช้เงินที่ดี โดยใช้จากสิ่ง ที่จำเป็นก่อนจึงทำให้มีอุปกรณ์ที่พร้อมในการออกเหตุทุกครั้ง แม้ว่าอุปกรณ์จะไม่เพียงพอและทันสมัยในปัจจุบันนี้ แต่การวางแผนใช้เงินซื้อของที่จำเป็นก่อนนั้นเป็นเรื่อง ที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พงศ์คา พงศ์นภารักษ์ (2547) กล่าวว่า ขาดแคลน อุปกรณ์และเครื่องมือที่ทันสมัยในการดูแลผู้ป่วย ขาดกลไกการจัดการที่มีประสิทธิภาพ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชนยังมีส่วนร่วมในการดำเนินการน้อย

2.8 ปัญหาและอุปสรรคในด้านการประชาสัมพันธ์ กล่าวคือ ในการประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานนั้น ยังมีการพูดที่ไม่ครอบคลุมกันเนื้อหาหรือการได้ยินไม่ ชัดเจน เนื่องจากอุปกรณ์ในการประชาสัมพันธ์นั้นเก่าหรือชำรุด การให้ข้อมูลที่น้อย จนเกินไป ทำให้ประชาชนที่ได้ฟังนั้นไม่ชัดเจน ประชาชนเกิดความสับสน และความไม่ เข้าใจในสิ่งที่เจ้าหน้าที่สื่อสาร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พงศ์คา พงศ์นภารักษ์ (2547) กล่าวว่า การออกปฏิบัติงานของอาสาสมัครกู้ชีพฉุกเฉินเบื้องต้น ยังทำได้ไม่ ครอบคลุมทุกพื้นที่ ขาดกลไกการจัดการที่มีประสิทธิภาพ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และชุมชนยังมีส่วนร่วมในการดำเนินการน้อย

2.9 ปัญหาและอุปสรรคในด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน กล่าวคือ การขอความร่วมมือของประชาชนนั้นมีส่วนน้อยที่ไม่ให้ความร่วมมือ ทำให้การดำเนินงานของทางหน่วยงานเกิดการติดขัด ไม่สามารถเอาข้อมูลมาได้ เนื่องจากประชาชนอาจจะไม่คุ้นเคยกับการทำงานของเจ้าหน้าที่ทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจ เจ้าหน้าที่ต้องมีการพูดคุยกับประชาชน เพื่อที่จะเป็นการเกิดความไว้วางใจของประชาชนในครั้งต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ไพโรพนา ศรีเสน (2544) กล่าวไว้ว่า กิจกรรมหรือกระบวนการในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งของบุคคลหรือองค์กร เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลอื่นให้ได้รับความสุขและความสะดวกสบาย หรือเกิดความพึงพอใจจากผลของการกระทำนั้นโดยมีลักษณะเฉพาะของตัวเอง

2.10 ปัญหาและอุปสรรคในด้านมาตรฐานและโครงสร้างที่เหมาะสม กล่าวคือ โครงสร้างภายในตัวอาคารอาจจะยังไม่เพียงพอต่อเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานรถกู้ชีพ เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่มาทีหลัง ทำให้ต้องอยู่ตามสภาพและด้วยจำนวนเจ้าหน้าที่ที่น้อย จึงทำให้ไม่มีงบประมาณในการมาขยายในส่วนนี้ และการใช้ไฟฟ้าที่ประหยัดใช้ทั้งกลางวันและกลางคืน ซึ่งมาตรฐานนั้นยังคงไว้เหมือนเดิมและรักษามันไว้ได้ดีมาโดยตลอด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นฤมล สวรรค์ปัญญาเลิศ (2550) กล่าวไว้ว่า ปัญหาของโครงสร้างและสถานที่ไม่ได้มาตรฐาน ส่วนด้านบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน พบว่าอัตรากำลังไม่เพียงพอ และในบางแห่งบุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานไม่ได้มาตรฐาน เช่น ขาดความรู้ทักษะ ประสบการณ์ และขาดการอบรมฟื้นฟูความรู้อย่างต่อเนื่อง อีกทั้งเรื่องค่าตอบแทนทำให้เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

2.11 ปัญหาและอุปสรรคในด้านระบบข้อมูล กล่าวคือ ยังคงมีการเก็บข้อมูลแบบเอกสาร ซึ่งการเก็บในระบบแบบนี้อาจจะมีการทำให้ข้อมูลเสียหายหรือชำรุด ขาดส่วนที่สำคัญไป แล้วต้องกลับไปหาข้อมูลนั้นใหม่ ซึ่งเป็นการทำงานที่ซ้ำซากและล่าช้า ต่างกับระบบการเก็บข้อมูลในปัจจุบันที่ง่ายและสะดวก ข้อมูลไม่หาย ซึ่งในระบบใหม่นี้ทางหน่วยงานยังไม่มี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิลาวรรณ แก้วลาน (2551) กล่าวไว้ว่า เนื่องจากขาดระบบการสนับสนุนที่ดีในการดำเนินงาน ขาดแคลนบุคลากรต้องทำหน้าที่หลายอย่าง ไม่มีทีมงานที่พร้อมตลอดเวลาทำให้การปฏิบัติงานค่อนข้างลำบาก

2.12 ปัญหาและอุปสรรคในการเตรียมความพร้อม และการจัดหมวดหมู่ของสถานพยาบาล กล่าวคือ หน่วยงานยังมีการเตรียมความพร้อมที่ยังไม่ดีพอกับการประสานงานทางโรงพยาบาลเรื่องการส่งผู้ป่วยไปยังจุดต่างๆ ของโรงพยาบาล และอุปกรณ์เครื่องมือในการรักษาพยาบาลยังไม่พร้อมที่จะรักษาอาการเบื้องต้น ของผู้ป่วยที่เกิดอุบัติเหตุได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สัมฤทธิ์ ศรีธำรงสวัสดิ์ (2556) กล่าวไว้ว่า การเตรียมความน่าส่งไปยังสถานที่ใดเป็นการชี้ชะตาชีวิต และมีผลต่อผู้ป่วยได้เป็นอย่างมาก การนำส่งจะต้องใช้ดุลยพินิจว่า โรงพยาบาลที่จะนำส่งสามารถรักษาผู้ป่วยฉุกเฉินรายนั้นๆ ได้เหมาะสมหรือไม่นั้นต้องคำนึงถึงเวลาที่เสียไปกับความสามารถไม่ถึงและความไม่พร้อมของสถานพยาบาลนั้นๆ จะทำให้เกิดการเสียชีวิต พิการ หรือปัญหาในการรักษาพยาบาลอย่างไม่ควรจะเกิดขึ้น

2.13 ปัญหาและอุปสรรคในด้านการรับผิดชอบโดยระบบควบคุมทางการแพทย์ กล่าวคือ การทำงานภายในองค์กรยังมีบุคคลที่ขาดความรับผิดชอบในบทบาทและหน้าที่ของตนเองทุกอย่าง ไม่เป็นไปตามระบบ และไม่บรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้หรือคาดหวังไว้ คนที่ขาดความรับผิดชอบย่อมจะไม่เป็นที่ต้องการและไม่ได้ได้รับความไว้วางใจในการทำงานสำคัญใดๆ และเสียเพื่อนร่วมงานที่ดีไปด้วยการฝึกความรับผิดชอบต้องเริ่มต้นจากตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิลาวรรณ แก้วลาน (2551) กล่าวไว้ว่า ผู้นำองค์กรมีการสั่งการไม่ครอบคลุมทุกประเด็น โดยรับรู้ว่าเป็นนโยบายที่ดี ทำให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลรักษาพยาบาล ณ จุดเกิดเหตุอย่างรวดเร็ว ส่วนผู้ปฏิบัตินั้น นำนโยบายสู่การปฏิบัติเป็นไปค่อนข้างยาก เนื่องจากขาดระบบการสนับสนุนที่ดี ในการดำเนินงานขาดแคลนบุคลากรต้องทำหน้าที่หลายอย่าง ไม่มีทีมงานที่พร้อมตลอดเวลา

2.14 ปัญหาและอุปสรรคในด้านการประเมินผล กล่าวคือ การประเมินผลของหน่วยงานในแต่ละปี ซึ่งการประเมินก็ไม่ได้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทำให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานหมดกำลังใจในการทำงาน ดังนั้นจึงต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานใหม่ เพื่อการประเมินในครั้งต่อไปได้ออกมาเป็นผลดี และเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สัมฤทธิ์ ศรีธำรงสวัสดิ์ (2556) กล่าวไว้ว่า การประเมินผลการประเมินผลเป็นกิจกรรมที่สำคัญ เนื่องจากเกี่ยวข้อง

โดยตรงกับคุณภาพการรักษาพยาบาล รวมทั้งสวัสดิการของผู้ป่วยและผู้ให้บริการควรมีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1. ควรมีแผนการฝึกซ้อมการเกิดเหตุต่างๆ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการให้ความช่วยเหลือได้ทันที
2. ควรมีการตรวจสอบสำรวจรถกู้ชีพ วัสดุอุปกรณ์ในการช่วยเหลือปฐมพยาบาลอยู่เสมอเพื่อพร้อมสำหรับการใช้งานได้ทันที
3. ควรมีเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์กู้ชีพฉุกเฉินที่เพียงพอ มีการผลัดเวรทำหน้าที่กำหนดตารางเวลาการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับนวัตกรรมการให้บริการระบบการแพทย์ฉุกเฉินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีต่อประชาชน เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานของระบบการแพทย์ฉุกเฉินและปรับปรุงการดำเนินงานให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนในท้องถิ่นต่อไป
2. ควรศึกษาประสิทธิภาพระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉินในการปฏิบัติงานวิเคราะห์การปฏิบัติงานและคุณภาพของการให้การปฐมพยาบาล เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้พัฒนาระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉินให้มีคุณภาพมากขึ้น
3. ควรศึกษาสมรรถนะของอาสาสมัครฉุกเฉินการแพทย์ให้ครอบคลุมทุกด้าน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการให้บริการการแพทย์ฉุกเฉินต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์. (2524). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กระทรวงสาธารณสุข. (2545). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8*. สืบค้นจาก http://bps.moph.go.th/new_bps/sites/default/files/plan9.pdf
- กระทรวงสาธารณสุข. (2545). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9*. สืบค้นจาก http://bps.moph.go.th/new_bps/sites/default/files/plan9.pdf
- กัญญา วังศรี. (2544). การพัฒนารูปแบบการดำเนินงานระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉิน ก่อนถึงโรงพยาบาลขอนแก่น: *ศรีนครินทร์เวชสาร*. (28)4, 69-73.
- กัญญา วังศรี. (2556). *การบริการการแพทย์ฉุกเฉินในประเทศไทย*. สืบค้นจาก 202.28.95.4 > library > main > eproceeding > Lec_69_73
- กิตติพัฒน์ อินทรนิโลด. (2544). *การศึกษาการบริการ*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กุลธนา ธนาพงศ์ธร. (2552). *การบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 8)*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- จารุพงศ์ พลเดช. (2551). *การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะหลักของวิทยากรกระบวนการในงานสาธารณสุข การวิเคราะห์ความตรงเชิงประจักษ์และความไว*. สืบค้นจาก [li01.tci-thaijo.org/PRRJ_Scitech > article > download](http://li01.tci-thaijo.org/PRRJ_Scitech/article/download)
- จิราภรณ์ สีขาว. (2541). *ภาพลักษณ์สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาตามการรับรู้ของผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา.
- นฤมล สวรรค์ปัญญาเลิศ, พชรินทร์ ชมเดช และสมชาย กาญจนสูตร. (2551). การพัฒนาระบบรักษาพยาบาลฉุกเฉินของโรงพยาบาลในประเทศไทย พ.ศ. 2550. *วารสารวิชาการสาธารณสุข*, (17)7, 2089-2101.
- เบญชภา แจ้งเวชฉาย. (2559). *คุณภาพการให้บริการ*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- ปริมปภาภรณ์ บุตรศรี. (2557). พฤติกรรมการใช้บริการการแพทย์ฉุกเฉินของประชาชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ. สืบค้นจาก https://publichealth.msu.ac.th/isdatabase/wpcontent/uploads/participants - database/pdf_200.pdf
- ผดุงศิษฐ์ ชำนาญบริรักษ์ และศิวพล ศรีแก้ว. (2557). การพัฒนาความรู้และทักษะการบริการการแพทย์ฉุกเฉินของอาสาสมัครกู้ชีพองค์การบริหารส่วนตำบลวังแสง อำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม. วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข, (24)3, 132-142.
- พงศ์คำ พงศ์นภารักษ์. (2547). การบูรณาการระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉิน. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. (2542). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: นามมีบุ๊คส์ จำกัด.
- พิมพิมล พลเวียง. (2543). ศักยภาพและผลในการดำเนินงานพัฒนาระบบการบริหารงานของสถานสงเคราะห์เด็กในสังกัดกรมประชาสงเคราะห์. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ไพโรพนา ศรีเสน. (2544). ความคาดหวังของผู้รับบริการต่อคุณภาพบริการในงานผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วิลาวรรณ แก้วลาน. (2551). คุณภาพการบริการการแพทย์ฉุกเฉิน ณ โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดร้อยเอ็ด. (รายงานการศึกษาระดับปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลชุมชน, คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- วิวัฒน์ชัย บุญยักดิ์. (2532). ศักยภาพสำคัญอย่างไร. กรุงเทพฯ: จุลสารการท่องเที่ยว.
- วีระพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์. (2542). คุณภาพในงานบริการ. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- คันสนีย์ ฉัตรคุปต์. (2544). การเรียนรู้อย่างมีความสุข: สารเคมีในสมองกับความสุขและการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: สยามสปอร์ตซินดิเคท.

- สัมฤทธิ์ ศรีธำรงสวัสดิ์. (2556). ระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉิน. สืบค้นจาก <https://www.hfocus.org/content/2018/02/15373>
- สุรจิต สุนทรธรรม. (2551). คำอธิบายประกอบพระราชบัญญัติการแพทย์ฉุกเฉิน. กรุงเทพฯ: สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ.
- อมรา ผูกบุญชิต. (2539). คุณภาพในงานบริการ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพลส.

การวิเคราะห์เวลาที่ใช้ในการเก็ยหนังสือสั่งการผ่านระบบ
สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ กรณีตัวอย่างหนังสือราชการภายใต้
ส่วนงานวิจัย คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

Time Analysis of Command Through Document
Management System Case Study of Official Letter
Command at the Department of Research,
Faculty of Law, Ubon Ratchathani University

ปรีวัฒน์ จันทร์ทรง¹

Phariwat Junsong²

ณัฐวุฒิ คล้ายขำ³

Nuttawut Klaikham⁴

นิตต์อลิน พุริชอุดมอังกู⁵

Nitalin Phurichudomaunkoon⁶

Received: 12 ก.ค. 2564

Revised: 23 ส.ค. 2564

Accepted: 25 ต.ค. 2564

¹เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ส่วนงานวิจัย คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี,
E-mail: phariwat@hotmail.com

²General Administration Officer, Research Section, Faculty of Law, Ubonratchathani
University

³อาจารย์ประจำ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, E-mail: nuttawut.k@ubu.ac.th

⁴Lecturer, Faculty of Law, Ubonratchathani University

⁵เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา, E-mail: nitalin.p@gmail.com

⁶General Administration Officer, School of Law, University of Phayao

บทคัดย่อ

เมื่อรูปแบบการเสนอแฟ้มผู้บริหารได้เปลี่ยนแปลงไปเป็นการส่งงานออนไลน์ผ่านระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์เป็นเทคโนโลยีสารสนเทศประสิทธิภาพสูง สามารถเข้าถึงการใช้งานได้ทุกที่ ทุกเวลา ซึ่งคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ได้เริ่มใช้งานมาเป็นเวลา 1 ปี ดังนั้น เพื่อให้เห็นภาพการใช้งานในระบบเก็บบันทึกเอกสารจึงได้มีการเก็บข้อมูลระยะเวลาที่ใช้ไปในการเข้าระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์และพิจารณาเก็บบันทึกเอกสาร โดยใช้กรณีตัวอย่างจากสายบังคับบัญชาของส่วนงานวิจัย คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 1 มกราคม – 31 ธันวาคม 2563 ใช้การเปรียบเทียบจากเวลาเริ่มต้นกับเวลาสิ้นสุด และคำนวณค่ากึ่งกลางพิสัย (Mid-Range)

จากข้อมูล พบว่า มีหนังสือราชการทั้งสิ้น 225 ฉบับ เข้าสู่วงจรการเก็บบันทึกเอกสาร จำนวน 159 ฉบับ และมีเพียง 132 ฉบับเท่านั้นที่ครบกระบวนการที่เหลืออีกจำนวน 34 ฉบับค้างอยู่ในระบบ DMS เวลาที่ใช้ไปในการเก็บบันทึกเอกสารรวมทั้งสิ้น 24,056 ชั่วโมง เฉลี่ยแล้วใช้เวลา 182.24 ชั่วโมงต่อฉบับ ซึ่งหนังสือที่พิจารณานานที่สุดใช้เวลา 720 ชั่วโมง และมีจำนวน 8 ฉบับ ที่เลยกำหนดเวลาตอบกลับ

เมื่อเปรียบเทียบการใช้เวลาในการพิจารณาหนังสือแต่ละฉบับของผู้บังคับบัญชาตามสายบังคับบัญชา พบว่าหัวหน้าส่วนงานใช้เวลามากที่สุด เฉลี่ยแล้ว 84.55 ชั่วโมงต่อฉบับ รองลงมาเป็นคนบดีใช้เวลาเฉลี่ย 81 ชั่วโมงต่อฉบับใกล้เคียงกับรองคนบดีใช้เวลาเฉลี่ย 79.83 ชั่วโมงต่อฉบับ ในส่วนของหัวหน้าสำนักงาน ใช้เวลาเฉลี่ย 24.75 ชั่วโมงต่อฉบับ และผู้ปฏิบัติงานบริหาร ใช้เวลาเฉลี่ย 22.64 ชั่วโมงต่อฉบับ ตามลำดับ จึงได้เสนอแนะให้วางมาตรการควบคุมเวลาการเข้าถึงเอกสารและพิจารณาสั่งการเพื่อให้นำไปปฏิบัติได้ทันเหตุการณ์ ตลอดจนกำหนดบทลงโทษตามสมควรต่อไป

คำสำคัญ: หนังสือราชการ, ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์, เก็บบันทึกเอกสาร, วงจรเอกสาร

Abstract

This study aimed to explore the duration of the command process through the Document Management System and to reveal the administrators' working in the current situation at the Department of Research, Faculty of Law, Ubon Ratchathani University between the 1st January and 31st December 2020. The commencement and completion dates were calculated and compared to find the mid-range.

According to the result, there were 255 official letters which were directly informed to the responsible officers 157 official letters were commanded by the administrators and the duration of the command was 24,056 hours, which was calculated to be 182.24 hours per letter on average. The longest duration of the command was 720 hours or 30 days approximately. However, there were 8 official letters which were delayed and 34 official letters were not commanded to the related person because the administrators did not sign in the system.

Therefore, the command through Document Management System is not efficient. This research recommends the executive boards to specify the policy of the command to the administrators for the specific time for signing in the system and consideration of the practical implementation including the disciplinary sanction in case of the delay.

Keywords: Official Letter, Document Management System, Command, Cycle of Document

บทนำ

การจัดองค์การให้มีประสิทธิภาพในการทำงานนั้น จะต้องการแบ่งโครงสร้างองค์การให้สอดคล้องกับนโยบายและภารกิจองค์กร ในการจัดส่วนงานให้ย่อยลงนั้น อาจคำนึงถึงลักษณะเฉพาะของงาน (Work Specification) ที่ทำงานเหมือนกัน เพื่อประโยชน์ในการประสานงานที่มีประสิทธิภาพขึ้น และควบคุมได้ง่ายขึ้นหรือคำนึงถึงสายการบังคับบัญชา (Chain of Command) องค์กรส่วนใหญ่จัดโครงสร้างสายบังคับบัญชาแบบแนวตั้ง (Vertical Placement Organization) ยึดหลักของการใช้อำนาจบังคับบัญชา (Authority) ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย (Duties) มีผู้บริหารสูงสุดจะมีอำนาจในการวางแผนและตัดสินใจขององค์การ ซึ่งจะอยู่บนสุดและสามารถใช้อำนาจการควบคุม สั่งการกับผู้ใต้บังคับบัญชาในสายงานนั้น ๆ

เช่นเดียวกับคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี มีการแบ่งโครงสร้างองค์กรออกเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย สำนักงานเลขานุการ สาขานิติศาสตร์ และศูนย์เผยแพร่และช่วยเหลือประชาชนทางกฎหมาย สายบังคับบัญชาในสำนักงานเลขานุการใช้รูปแบบผสมผสาน กล่าวคือ การแบ่งสายบังคับบัญชาจากผู้บริหารระดับสูงถึงระดับกลางใช้รูปแบบบังคับบัญชาแนวตั้ง (Vertical Placement Organization) ตามภารกิจแต่ถัดจากผู้บริหารระดับกลางลงมาใช้การบริหารแบบคู่ (Dual Chain of Command) หมายถึง สายสนับสนุนหนึ่งจะมีผู้บังคับบัญชามากกว่าหนึ่งคน ยกตัวอย่างเช่น เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ได้รับมอบหมายภารกิจให้ปฏิบัติหน้าที่ด้านวิจัย ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ด้านบริการวิชาการ (งานฝึกอบรม) ด้านหลักสูตรปริญญาโท และด้านเงินกู้ยืมเพื่อการศึกษา (กยศ.) เจ้าหน้าที่คนนี้ต้องมีสายบังคับบัญชา 3 สาย ประกอบด้วย รองคณบดีฝ่ายวิจัย รองคณบดีฝ่ายบริการวิชาการและพันธกิจสังคม และรองคณบดีฝ่ายวิชาการ เป็นอาทิ

แต่การเขียนหนังสือสั่งการตามสายบังคับบัญชายังคงยึดหลักมาตรฐานการปฏิบัติงานราชการที่เป็นรูปแบบทางราชการ (Formalization) ตามระเบียบงานสารบรรณ พ.ศ. 2526 ที่กล่าวถึงหนังสือราชการทั้ง 6 ประเภท ประกอบด้วย หนังสือราชการภายนอก หนังสือราชการภายใน หนังสือประทับตรา หนังสือสั่งการ หนังสือประชาสัมพันธ์ และหนังสือที่ทำไว้เพื่อเป็นหลักฐาน เมื่อดำเนินการลงรับหนังสือ

ราชการแล้วให้เสนอผู้บริหารตามสายงานเพื่อวินิจฉัยและสั่งการต่อไป และปัจจุบันได้ใช้ระเบียบงานสารบรรณ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2548 กล่าวเพิ่มเติมเกี่ยวกับระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ในการรับส่งข้อมูลข่าวสาร หรือหนังสือราชการผ่านระบบสื่อสารด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ สื่อกลางบันทึกข้อมูล ที่บันทึกไว้ด้วยอุปกรณ์ทางอิเล็กทรอนิกส์ เช่น แผ่นบันทึกข้อมูล เทปแม่เหล็ก จานแม่เหล็ก แผ่นซีดี-อ่านอย่างเดียว หรือแผ่นดีวีดีเอนกประสงค์

แนวทางการบริหารจัดการหนังสือราชการที่ส่งมาถึงคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เริ่มต้นจากงานธุรการคัดแยกและจัดลำดับความสำคัญก่อนประทับตราเตรียมลงรับ บันทึกข้อมูลในระบบ DMS จากนั้นจะนำเข้าแฟ้มเพื่อเสนอหัวหน้าสำนักงาน รองคณบดี และคณบดี ตามลำดับสายบังคับบัญชา เมื่อคณบดีสั่งการในหนังสือแล้ว จะนำออกมามบันทึกสั่งการในระบบ DMS อีกครั้ง พร้อมทั้งสแกนเอกสารบันทึกไว้ในระบบ ก่อนแจกจ่ายไปยังผู้เกี่ยวข้องต่อไป

หลังจากนั้น ได้เกิดกรณีร้องเรียนจากส่วนงานหนึ่งเกี่ยวกับการเขียนหนังสือล่าช้าไม่มีเวลาทำข้อมูลและจัดส่งข้อมูลสำคัญไม่ทันตามกำหนดเวลา จึงได้ประชุมและเกิดข้อตกลงร่วมกันระหว่างบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการกับผู้บริหารตามสายบังคับบัญชา ให้เพิ่มขึ้นตอนขึ้น โดยให้ส่วนงานเจ้าของเรื่องที่เกี่ยวข้องเป็นผู้เขียนให้ความเห็นในลำดับแรก ก่อนนำเข้าแฟ้มเสนอหัวหน้าส่วนงาน และผู้บังคับบัญชาตามสายงานตามลำดับชั้น และเมื่อปลายปี พ.ศ. 2562 มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการเขียนหนังสือสั่งการอีกรอบ โดยเปลี่ยนจากเขียนหนังสือสั่งการในฉบับจริง (ฉบับกระดาษ) เป็นเขียนหนังสือสั่งการในระบบ DMS

เมื่อกล่าวถึงระบบ DMS ที่มีการใช้ในการบริหารจัดการเอกสารในหน่วยงานราชการส่วนใหญ่ มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องอยู่ 4 ด้าน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านบุคลากร, ปัจจัยด้านวัสดุและอุปกรณ์, ปัจจัยด้านงบประมาณ และปัจจัยด้านระบบสื่อสารด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (วารุณี วรรณะภุติ และพัชรีวรรณ กิจมี, 2558) ปัญหาส่วนใหญ่เกิดขึ้นจากปัจจัยด้านบุคลากร ซึ่งมาจากการที่ไม่ค่อยมีเวลาเข้าไปตรวจเช็คเอกสารในระบบ (รัตติยา ปรัชญากร, 2554) พบว่า เอกสารทั้งหมดที่แจ้งเวียนทางอิเล็กทรอนิกส์ปริมาณมากเกินไป ซึ่งต้องใช้เวลาในการคลิกเข้าไปอ่าน ตลอดจนผู้ใช้งานยังไม่เข้าใจการใช้งานแต่ละเมนูย่อย (ธรากร อนุเวช, 2563) สามารถเปิดอ่านประมาณร้อยละ 80 ตลอดจน

การขาดทักษะการใช้งานในระบบ DMS (มานิตย์ กุศลคุ้ม, 2562) ส่งผลต่อการพิจารณาเอกสารล่าช้า หากบุคลากรขาดความเข้าใจในวิธีการกลั่นกรองและเขียนหนังสือรายการ ย่อมเกิดความผิดพลาด ความสับสนแก่ผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานได้เช่นกัน (ณัฐสุรีย์ หวังสถิตวงษ์, 2561)

ปัญหารองลงมาเกิดจากปัจจัยด้านระบบการสื่อสาร ซึ่งพบว่าเกิดจากสัญญาณอินเทอร์เน็ตขัดข้องบ่อยครั้ง ส่งผลต่อการโหลดเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ การแสดงผลช้า/ไม่แสดงผลเลย และแนบเอกสารผิด (จันทร์จิรา ตลับแก้ว และ เพ็ญพันธ์ เพชรศร, 2562) ตลอดจนระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ที่ไม่สามารถเปิดอ่านได้เมื่อออกจากสถาบันไปแล้ว

จากที่กล่าวมาข้างต้นแล้วนั้น พบว่าการใช้งานระบบ DMS ยังมีปัญหาในทางปฏิบัติอยู่ ส่วนใหญ่เกิดจากผู้ใช้งานขาดทักษะการใช้โปรแกรม มีภารกิจมากทำให้ไม่มีเวลาเปิดอ่านทุกฉบับ แต่จะเลือกเปิดอ่านเฉพาะเรื่องเร่งด่วน ทำให้เรื่องทั่วไปค้างอยู่ในระบบ และมีปริมาณสะสมเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ ดังนั้น ผู้เขียนจึงมีความต้องการที่จะสำรวจตรวจสอบการใช้งานระบบ DMS ที่ใช้ในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ในส่วนของการเขียนหนังสือสั่งการว่าจะมีการบริหารจัดการการที่มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด โดยใช้กรณีตัวอย่างหนังสือราชการในระบบ DMS ในปี พ.ศ. 2563 ภายใต้งานวิจัย คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระยะเวลาที่ใช้ในการเขียนหนังสือสั่งการในระบบจัดการเอกสารอิเล็กทรอนิกส์

2.2 เพื่อเสนอแนวทางการลดเวลาที่ใช้ในการเขียนหนังสือสั่งการ

สมมติฐาน

เวลาที่ใช้ในการเขียนหนังสือสั่งการแต่ละช่วงสายบังคับบัญชาแปรผันตรงกับระยะเวลาเฉลี่ยในการเขียนหนังสือแต่ละฉบับ

กรอบแนวคิด

ผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับขนาดของวงจรการเขียนหนังสือสั่งการ (Negative Relationship) ซึ่งจะแปรผกผันตรงกับระยะเวลาที่ใช้ไปในการพิจารณาหนังสือทุกช่วงสายบังคับบัญชา ตามแผนภาพดังนี้



ภาพที่ 1 วงจรการเขียนหนังสือสั่งการ

วิธีการดำเนินงาน

1. ขอบเขตด้านประชากร หนังสือราชการที่เกี่ยวกับส่วนงานวิจัย คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ผ่านระบบ DMS จำนวน 225 ฉบับ
2. ขอบเขตด้านระยะเวลา หนังสือราชการที่เกี่ยวกับส่วนงานวิจัย คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ผ่านระบบ DMS ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2563 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2563
3. ขอบเขตด้านการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ระยะเวลาในวงจรการเขียนหนังสือสั่งการออนไลน์ ผ่านระบบ DMS แบ่งเป็น 5 ช่วง ดังนี้

3.1) ระยะเวลาระหว่างเจ้าของเรื่องเกษียณให้เห็นแล้วต่อให้หัวหน้าส่วนงาน

3.2) ระยะเวลาระหว่างหัวหน้าส่วนงานเกษียณให้เห็นแล้วส่งต่อให้หัวหน้าสำนักงาน

3.3) ระยะเวลาระหว่างหัวหน้าสำนักงานเกษียณให้เห็นแล้วส่งต่อให้รองคณบดี

3.4) ระยะเวลาระหว่างรองคณบดีเกษียณให้เห็นแล้วส่งต่อให้คณบดี

3.5) ระยะเวลาที่คณบดีพิจารณาสั่งการเสร็จแล้วส่งกลับคืนเจ้าของเรื่อง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สูตรการหามัธยฐานทางคณิตศาสตร์ (Median) จากสูตร

$$Mdn = L_0 + i \left[\frac{\frac{N}{2} - cf}{f} \right]$$

Mdn คือ ค่ามัธยฐานของวงจรการเกษียณหนังสือสั่งการ

L_0 คือ ระยะเวลาที่ใช้ในวงจรการเกษียณหนังสือสั่งการที่น้อยที่สุด

i คือ ระยะห่างของข้อมูล

N คือ จำนวนข้อมูล

cf คือ ความถี่สะสมที่อยู่ก่อนถึงขั้นที่มีมัธยฐาน

f คือ ความถี่ของคะแนนในขั้นที่มีมัธยฐาน

ระยะเวลาการเกษียณหนังสือสั่งการ โดยใช้สูตรการหาร้อยละของตัวเลข (Percentage) และหาค่าเฉลี่ยทางเลขคณิต (Arithmetic Mean) โดยใช้สูตรผลรวมระยะเวลารวมหารด้วยจำนวนทั้งหมด

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

$\bar{X}$ คือ ค่าเฉลี่ยระยะเวลาการเขียนหนังสือสั่งการ

X คือ ระยะเวลาที่สายบังคับบัญชาใช้ในการพิจารณาสั่งการ

n คือ จำนวนหนังสือสั่งการ

ผลการวิจัย

จากการสำรวจข้อมูลหนังสือราชการในจากระบบ DMS ที่เกี่ยวข้องกับส่วนงานวิจัย คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ในปี พ.ศ. 2563 พบว่ามีหนังสือราชการจำนวน 225 ฉบับ และพบว่าส่วนมากเป็นหนังสือราชการภายใน จำนวน 198 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 88 และหนังสือราชการภายนอก จำนวน 27 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 12

1. ข้อมูลของหนังสือราชการแยกตามประเภทหนังสือ ได้ดังนี้

1.1 ประเภทหนังสือราชการภายใน จำนวน 198 ฉบับ จำแนกตามลักษณะที่ต้องดำเนินการได้ 3 ลักษณะ พบว่า หนังสือราชการภายในที่ต้องเขียนให้ความเห็น มีจำนวน 81 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 40.90 หนังสือราชการภายในที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร มีจำนวน 66 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 33.34 และหนังสือราชการภายในที่ได้รับการแจ้งเวียนโดยตรง ซึ่งประเภทนี้ไม่ต้องผ่านการเขียนแต่อย่างใด มีจำนวน 51 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 25.76 อย่างไรก็ตาม มีหนังสือราชการภายในที่ไม่ครบวงจรการเขียนหนังสือสั่งการ จำนวน 25 ฉบับ และในจำนวนนี้มี 6 ฉบับ ที่เลยกำหนด ทำให้ไม่สามารถจัดส่งข้อมูลหรือแจ้งตอบกลับได้ แสดงตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลหนังสือราชการภายใน แยกตามลักษณะการดำเนินการ (n=198)

ลักษณะการดำเนินการ	จำนวน (ฉบับ)	ร้อยละ
หนังสือราชการภายในที่ต้องเกียขึ้นให้ความเห็น	81	40.90
- ครบวงจรการเกียขึ้นหนังสือสั่งการ	56	-
- ไม่ครบวงจรการเกียขึ้นหนังสือสั่งการ	25	-
หนังสือราชการภายในที่ได้รับมอบหมาย	66	33.34
หนังสือราชการภายในที่ได้รับการแจ้งเวียนโดยตรง	51	25.76
รวม	198	100.00

1.2 ประเภทหนังสือราชการภายนอก จำนวน 27 ฉบับ จำแนกตามลักษณะ ที่ต้องดำเนินการได้แก่ หนังสือราชการภายนอกที่ต้องเกียขึ้นให้ความเห็น มีจำนวน 23 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85.19 นอกนั้นเป็นหนังสือราชการภายนอกที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร มีจำนวน 4 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 14.81 อย่างไรก็ตาม มีหนังสือราชการภายนอกที่ไม่ครบวงจรการเกียขึ้นหนังสือสั่งการ จำนวน 9 ฉบับ และในจำนวนนี้ มี 2 ฉบับ ที่เลยกำหนด ทำให้ไม่สามารถจัดส่งข้อมูลหรือแจ้งตอบกลับได้ แสดงตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงข้อมูลหนังสือราชการภายนอก แยกตามลักษณะการดำเนินการ (n=27)

ลักษณะการดำเนินการ	จำนวน (ฉบับ)	ร้อยละ
หนังสือราชการภายนอกที่ต้องเกียขึ้นให้ความเห็น	23	85.19
- ครบวงจรการเกียขึ้นหนังสือสั่งการ	14	-
- ไม่ครบวงจรการเกียขึ้นหนังสือสั่งการ	9	-
หนังสือราชการภายในที่ได้รับมอบหมาย	4	14.81
รวม	27	100.00

2. ข้อมูลระยะเวลาที่ใช้ในวงจรการเก็บบันทึกเอกสาร

จากข้อมูลหนังสือราชการในระบบ DMS จำนวน 225 ฉบับ เมื่อนำมาคัดแยกหนังสือราชการที่แจ้งเวียนโดยตรง ไม่จำเป็นต้องนำเข้าสู่วงจรการเก็บบันทึกเอกสาร มีจำนวน 66 ฉบับ ดังนั้น จึงเหลือหนังสือราชการที่เข้าสู่วงจรการเก็บบันทึกเอกสาร จำนวน 159 ฉบับ และพบว่านำจำนวนนี้ มีหนังสือราชการที่ครบกระบวนการ เพียง 132 ฉบับ เท่านั้น นอกนั้นเป็นหนังสือราชการที่ค้างอยู่ในวงจรการเก็บบันทึกเอกสาร ซึ่งมีผู้บริหารตามสายงานไม่ดำเนินการใดๆ มีมากถึง 34 ฉบับ

2.1 ข้อมูลระยะเวลาของหนังสือราชการพิจารณาเฉพาะที่ครบวงจรการเก็บบันทึกเอกสาร มีจำนวน 132 ฉบับ คำนวณหาระยะเวลารวมทั้งหมดที่ใช้ไปทั้งสิ้น 24,056 ชั่วโมง หรือคิดเป็นเวลา 182.24 ชั่วโมงต่อฉบับ หรือคิดเป็นเวลา 7 วันครึ่งต่อฉบับ หลังจากจัดเรียงใหม่ลำดับตามระยะเวลาและคำนวณหาค่ามัธยฐาน (Median) จะได้ 147.12 ชั่วโมง หรือประมาณ 6 วัน และสามารถจำแนกระยะเวลาที่ใช้ในวงจรการเก็บบันทึกเอกสารออกเป็น 3 ช่วง ประกอบด้วย หนังสือราชการที่ใช้ระยะเวลามากกว่าค่ามัธยฐาน มีจำนวน 62 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 46.97 หนังสือราชการที่ใช้ระยะเวลาอยู่ระหว่างค่ามัธยฐาน มีจำนวน 14 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 10.60 และหนังสือราชการที่ใช้เวลาน้อยกว่าค่ามัธยฐาน มีจำนวน 56 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 42.42 แสดงตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงข้อมูลหนังสือราชการที่นำเข้าในวงจรการเก็บบันทึกเอกสาร

รายการ	จำนวน (ฉบับ)	ระยะเวลา (ชม.)
หนังสือราชการที่ในวงจรการเก็บบันทึกเอกสาร	132	24,056
- ระยะเวลาที่ใช้ในวงจรการเก็บบันทึกเอกสารมากกว่าค่ามัธยฐาน	62 (46.97%)	(720-150 ชม.)
- ระยะเวลาที่ใช้ในวงจรการเก็บบันทึกเอกสารอยู่ในช่วงค่ามัธยฐาน	14 (10.61%)	(149-144 ชม.)
- ระยะเวลาที่ใช้ในวงจรการเก็บบันทึกเอกสารน้อยกว่าค่ามัธยฐาน	56 (42.42%)	(128-2 ชม.)
หนังสือราชการที่ค้างอยู่ในวงจรการเก็บบันทึกเอกสาร	27	N/A
รวม	159	

2.2 ข้อมูลระยะเวลาที่ใช้ในการเขียนสั่งการแยกตามรายบุคคล

ข้อมูลระยะเวลาของหนังสือราชการพิจารณาเฉพาะที่ครบวงจรการเขียนหนังสือสั่งการ จำนวน 225 ฉบับ นำมาพิจารณาแยกส่วนตามสายบังคับบัญชา จะได้ 5 ช่วง ประกอบด้วย

1) ช่วงเวลาที่หัวหน้าส่วนงานยังไม่ตรวจสอบเอกสารในระบบและเขียนให้ความเห็น

จากข้อมูลหนังสือราชการในระบบ DMS จำนวน 225 ฉบับ พบว่าเจ้าของเรื่องเขียนให้ความเห็น จำนวน 104 ฉบับ และส่งให้หัวหน้าส่วนงานพิจารณาตามลำดับชั้นสายบังคับบัญชา ซึ่งหัวหน้าส่วนงานได้เขียนให้ความเห็นเพียง 79 ฉบับ ส่วนที่เหลือไม่ได้ยังคงค้างอยู่ในระบบ DMS จำนวน 25 ฉบับ

ในส่วนของหนังสือที่ผ่านการเขียนให้ความเห็น จำนวน 79 ฉบับ ใช้ระยะเวลารวมทั้งหมด 6,680 ชั่วโมง เฉลี่ยแล้วใช้เวลา 84.55 ชั่วโมงต่อฉบับ และพบว่าหนังสือราชการจำนวน 40 ฉบับ ใช้ระยะเวลาเกินกว่าค่ามัธยฐาน (147 ชั่วโมงต่อฉบับ) โดยหนังสือที่ใช้เวลามากที่สุดในการพิจารณาเขียนให้ความเห็น จำนวน 360 ชั่วโมง หรือ 15 วัน

2) ช่วงเวลาที่หัวหน้าสำนักงานยังไม่ตรวจสอบเอกสารในระบบและเขียนให้ความเห็น

จากข้อมูลหนังสือราชการในระบบ DMS จำนวน 225 ฉบับ พบว่าหัวหน้าส่วนงานเขียนให้ความเห็น จำนวน 77 ฉบับ และส่งให้หัวหน้าสำนักงานพิจารณาตามลำดับชั้นสายบังคับบัญชา ซึ่งหัวหน้าสำนักงานได้เขียนให้ความเห็นเพียง 74 ฉบับ ส่วนที่เหลือไม่ได้ยังคงค้างอยู่ในระบบ DMS จำนวน 3 ฉบับ

ในส่วนของหนังสือที่ผ่านการเขียนให้ความเห็น จำนวน 74 ฉบับ ใช้ระยะเวลารวมทั้งหมด 1,832 ชั่วโมง เฉลี่ยแล้วใช้เวลา 24.75 ชั่วโมงต่อฉบับ และพบว่าหนังสือราชการจำนวน 38 ฉบับ ใช้ระยะเวลาเกินกว่าค่ามัธยฐาน (147 ชั่วโมงต่อฉบับ) โดยหนังสือที่ใช้เวลามากที่สุดในการพิจารณาเขียนให้ความเห็น จำนวน 240 ชั่วโมง หรือ 10 วัน

3) ช่วงเวลาที่รองคณบดียังไม่ตรวจสอบเอกสารในระบบและเขียนให้ความเห็น

จากข้อมูลหนังสือราชการในระบบ DMS จำนวน 225 ฉบับ พบว่าหัวหน้าสำนักงานเกษียนให้ความเห็น จำนวน 72 ฉบับ และส่งให้รองคณบดีพิจารณาตามลำดับชั้นสายบังคับบัญชา ซึ่งรองคณบดีได้เกษียนให้ความเห็นเพียง 66 ฉบับ ส่วนที่เหลือไม่ได้ยังคงค้างอยู่ในระบบ DMS จำนวน 6 ฉบับ

ในส่วนของหนังสือที่ผ่านการเกษียนให้ความเห็น จำนวน 72 ฉบับ ใช้ระยะเวลารวมทั้งหมด 5,269 ชั่วโมง เฉลี่ยแล้วใช้เวลา 79.83 ชั่วโมงต่อฉบับ และพบว่าหนังสือราชการจำนวน 35 ฉบับ ใช้ระยะเวลาดำเนินการเกินกว่าค่ามาตรฐาน (147 ชั่วโมงต่อฉบับ) ซึ่งหนังสือที่ใช้เวลามากที่สุดในการพิจารณาเกษียนให้ความเห็น ใช้ระยะเวลา 312 ชั่วโมง หรือ 13 วัน

4) ช่วงเวลาที่คณบดียังไม่ตรวจสอบเอกสารในระบบและเกษียน สั่งการ จากข้อมูลหนังสือราชการในระบบ DMS จำนวน 225 ฉบับ พบว่ารองคณบดีเกษียนให้ความเห็น จำนวน 106 ฉบับ และส่งให้คณบดีพิจารณาตามลำดับชั้นสายบังคับบัญชา ซึ่งคณบดีได้เกษียนสั่งการทั้งหมด 106 ฉบับ

ในส่วนของหนังสือที่ผ่านการเกษียนสั่งการ จำนวน 106 ฉบับ ใช้ระยะเวลารวมทั้งหมด 8,586 ชั่วโมง เฉลี่ยแล้วใช้เวลา 81.00 ชั่วโมงต่อฉบับ และพบว่าหนังสือราชการจำนวน 52 ฉบับ ใช้ระยะเวลาดำเนินการเกินกว่าค่ามาตรฐาน (147 ชั่วโมงต่อฉบับ) โดยหนังสือที่ใช้เวลามากที่สุดในการพิจารณาเกษียนให้ความเห็น จำนวน 360 ชั่วโมง หรือ 15 วัน

5) ช่วงเวลาที่ผู้ปฏิบัติงานบริหารยังไม่ตรวจสอบเอกสาร บันทึกผล และส่งคืนให้เจ้าของเรื่อง

จากข้อมูลหนังสือราชการในระบบ DMS จำนวน 225 ฉบับ พบว่าคณบดีเกษียนสั่งการ จำนวน 100 ฉบับ และผู้ปฏิบัติงานบริหารได้บันทึกการสั่งการและส่งต่อให้เจ้าของเรื่องทั้งหมด 100 ฉบับ

ในส่วนของหนังสือที่ผ่านการเกษียนสั่งการ จำนวน 100 ฉบับ ใช้ระยะเวลารวมทั้งหมด 2,536 ชั่วโมง เฉลี่ยแล้วใช้เวลา 22.64 ชั่วโมงต่อฉบับ และพบว่าหนังสือราชการจำนวน 45 ฉบับ ใช้ระยะเวลาดำเนินการเกินกว่าค่ามาตรฐาน (147 ชั่วโมงต่อฉบับ) โดยหนังสือที่ใช้เวลามากที่สุดในการพิจารณาเกษียนให้ความเห็น จำนวน 288 ชั่วโมง หรือ 12 วัน แสดงตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงข้อมูลระยะเวลาที่ใช้ในการเขียนสั่งการแยกตามรายบุคคล

สายบังคับบัญชา	จำนวนหนังสือราชการ (ฉบับ)				ระยะเวลาที่ใช้ไปรวมทั้งหมด (ชม.)	ระยะเวลาเฉลี่ยที่ใช้ไปต่อฉบับ (ชม.)*
	น้อยกว่ามาตรฐาน	ช่วงมัธยฐาน	มากกว่ามาตรฐาน	หนังสือค้าง		
หัวหน้าส่วนงาน	29	10	40	25	6,680	84.55
หัวหน้าสำนักงาน	26	10	38	3	1,832	24.75
รองคณบดี	22	9	35	6	5,269	79.83
คณบดี	45	9	52		8,586	81.00
ผู้ปฏิบัติงานบริหาร	47	10	45	-	2,536	22.64

หมายเหตุ N แปรผันตามจำนวนหนังสือราชการของแต่ละบุคคล*

สรุปและอภิปรายผล

หนังสือราชการในความรับผิดชอบของส่วนงานวิจัย คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พ.ศ. 2563 มีจำนวนทั้งสิ้น 225 ฉบับ ส่วนใหญ่เป็นบันทึกข้อความจากหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จำนวน 198 ฉบับ นอกจากนี้เป็นหนังสือภายนอก มีจำนวน 27 ฉบับ คิดเป็นอัตราส่วน 4:1 อย่างไรก็ตามมีหนังสือราชการ จำนวน 159 ฉบับ ที่เข้าสู่วงจรการเขียนหนังสือสั่งการ และมีเพียง 132 ฉบับเท่านั้นที่ครบกระบวนการ คิดเป็นร้อยละ 83.02 ที่เหลืออีกจำนวน 34 ฉบับค้างอยู่ในระบบ DMS เนื่องจากผู้บังคับบัญชาตามสายงานไม่เขียนให้เห็น หรือไม่ส่งต่อไปยังสายบังคับบัญชาลำดับถัดไป คิดเป็นร้อยละ 21.38

ในส่วนของหนังสือราชการที่ครบวงจรเขียนหนังสือสั่งการ ใช้ระยะเวลารวมทั้งสิ้น 24,056 ชั่วโมง เฉลี่ยแล้วใช้เวลา 182.24 ชั่วโมงต่อฉบับ หรือเทียบได้กับ 7 วันครึ่ง ฉบับที่พิจารณาานานที่สุด ใช้เวลา 720 ชั่วโมง หรือเทียบได้กับ 30 วัน และฉบับที่พิจารณาเร็วที่สุด ใช้เวลา 24 ชั่วโมง หรือเทียบได้กับ 1 วัน อย่างไรก็ตามหนังสือราชการที่ไม่สามารถจัดส่งข้อมูลสำคัญได้ทันตามกำหนด จำนวน 8 ฉบับ เป็นหนังสือที่อยู่ในช่วงการพิจารณาเกินกว่า 7 วัน ทั้งสิ้น

ด้านการเขียนหนังสือสั่งการในระบบ DMS พบว่าสายบังคับบัญชาที่ใช้เวลามากที่สุด คือ หัวหน้าส่วนงาน ใช้เวลาโดยเฉลี่ย 84.55 ชั่วโมงต่อฉบับ รองลงมาเป็น คณบดี ใช้เวลาโดยเฉลี่ย 81 ชั่วโมงต่อฉบับ ซึ่งใกล้เคียงกับรองคณบดี ที่ใช้เวลาโดยเฉลี่ย 79.83 ชั่วโมงต่อฉบับ ในส่วนของหัวหน้าสำนักงาน ใช้เวลาโดยเฉลี่ยเพียง 24.75 ชั่วโมง ต่อฉบับ ใกล้เคียงกับผู้ปฏิบัติงานบริหาร ใช้เวลาเฉลี่ย 22.64 ชั่วโมงต่อฉบับ

เมื่อพิจารณาเฉพาะหนังสือราชการที่ค้างในวงจรการเขียนสั่งการ พบว่ามีมากถึง 34 ฉบับ ส่วนใหญ่ค้างอยู่ที่ขั้นตอนการพิจารณาของหัวหน้าส่วนงาน จำนวน 25 ฉบับ รองลงมาก็คือรองคณบดี มีจำนวน 9 ฉบับ และหัวหน้าสำนักงาน มีจำนวน 3 ฉบับ ตามลำดับ

จากข้อมูลที่กล่าวมาข้างต้น การใช้เวลาในการพิจารณาเขียนหนังสือสั่งการมีความแปรผกผันกับระยะเวลาดำเนินการ กล่าวคือ เมื่อใช้เวลาพิจารณาเขียนหนังสือสั่งการนานขึ้น ระยะเวลาในการดำเนินการจะสั้นลง ดังนั้น ระยะเวลาที่เหมาะสมของผู้บริหารแต่ละท่านในการพิจารณาหนังสือในระบบ DMS จึงไม่ควรเกิน 24 ชั่วโมง หรือเทียบได้กับ 1 วัน รวมทั้งวงจรเอกสารราชการไม่ควรเกิน 5 วัน นับจากการลงรับเอกสารในระบบ DMS

ข้อเสนอแนะ

จากผลการสำรวจหนังสือราชการ ทั้งสิ้น 225 ฉบับ ใช้เวลาในการเขียนสั่งการ เฉลี่ย 182.24 ชั่วโมงต่อฉบับ และมีหนังสือค้างในระบบที่ไม่ได้ดำเนินการจำนวน 34 ฉบับ ผู้เขียนจึงมีข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาปรับปรุงกระบวนการเขียนหนังสือราชการผ่านระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงาน

1. ระยะเร่งด่วน ผู้บริหารควรกำกับดูแลให้ผู้บริหารตามสายบังคับบัญชาดำเนินการตรวจสอบหนังสือราชการในระบบ DMS ของตนเองเป็นประจำ หากมีการละเลยหรือมีกรณีหนังสือราชการใดที่ใช้เวลามากกว่า 24 ชั่วโมง ควรกล่าวตักเตือน

2. ระยะกลาง ผู้บริหารควรประชุมหารือร่วมกันเพื่อกำหนดมาตรฐานการเขียนหนังสือราชการ และประกาศใช้ร่วมกันทั้งคณะ ตลอดจนนำข้อมูลมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินขึ้นเงินเดือน

3. ระยะยาว เพิ่มระบบการแจ้งเตือนหนังสือที่ค้างในระบบนานเกิน 48 ชั่วโมง และวางมาตรการลงโทษสำหรับผู้ปล่อยปละละเลยให้มีหนังสือค้างเขียนในระบบ DMS หรือใช้ระยะเวลาในการพิจารณาเขียนหนังสือ มากกว่า 72 ชั่วโมง ปริมาณเกิน 5 ฉบับต่อเดือน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งถัดไป

1. เห็นควรให้มีการสำรวจข้อมูลระยะเวลาในวงจรการเขียนหนังสือส่งการเมื่อสิ้นปี พ.ศ. 2564 เพื่อเปรียบเทียบความเปลี่ยนแปลง

2. เห็นควรให้มีการสำรวจข้อมูลระยะเวลาในวงจรการเขียนหนังสือส่งการทุกสายบังคับบัญชา เพื่อวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติโดยรวม

เอกสารอ้างอิง

- จันทร์จิรา ตลับแก้ว และเพ็ญพันธ์ เพชรตร. (2562). การประเมินประสิทธิภาพการใช้งานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน. Information-อินฟอร์เมชั่น, 23(1), 23-38.
- ณัฐสุรีย์ หวังสถิตวงศ์. (2561). การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาการกลั่นกรองและการเขียนหนังสือราชการ. สืบค้นจาก <https://ita.kmutnb.ac.th/files/2563/O13-13.pdf>
- ธรากร อนุเวช. (2563). การใช้ระบบการจัดการเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ (EDS) ของบุคลากรวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วารสารการเมืองการปกครอง, 10(3), 228-241.
- ประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง การแบ่งส่วนงานภายในที่มีสถานะเทียบเท่าคณะ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พ.ศ. 2555.

มานิตย์ กุศลคุ้ม. (2562). ความพร้อมต่อการใช้ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี*, 13(2), 171-181.

ระเบียบว่าด้วยการรักษาความลับของทางราชการ พ.ศ. 2544

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยด้วยงานสารบรรณ พ.ศ. 2526

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยด้วยงานสารบรรณ พ.ศ. 2526 (ฉบับแก้ไข) พ.ศ. 2548

รัตติยา ปรีชญาร. (2554). การยอมรับและความพึงพอใจที่มีต่อการแจ้งเวียนหนังสือราชการระหว่างการใช้เจ้าหน้าที่กับจดหมายอิเล็กทรอนิกส์. *วารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี*, 7(2), 49-64.

วารุณี วรรณะภูติ และพัชรีวรรณ กิจมี. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 1 จังหวัดลำพูน. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น*, 3(1), 260-275.

สารภี สหะวิริยะ. (2562). ปัญหาการใช้งานระบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ (E-document) ของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ และคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตหาดใหญ่. (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).

การเสนอบทความเพื่อตีพิมพ์ ในวารสารสังคมศาสตร์ นิติรัฐศาสตร์

หลักเกณฑ์การเสนอบทความเพื่อตีพิมพ์

วารสารสังคมศาสตร์ นิติรัฐศาสตร์ เผยแพร่ผลงานทางวิชาการในรูปแบบบทความทางวิชาการ บทความวิจัย บทความทั่วไป บทความปริทัศน์ บทความหนังสือ และบทความพิเศษ โดยบทความต้องไม่เคยถูกนำไปตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารอื่น ไม่อยู่ในระหว่างการพิจารณาของวารสาร และต้องได้รับการตรวจสอบทางวิชาการ (Peer Review) เพื่อให้บทความทุกชิ้นมีคุณภาพในระดับมาตรฐานสากลและนำไปอ้างอิงได้

การจัดเตรียมต้นฉบับเพื่อเสนอบทความ

1. ต้นฉบับจะต้องพิมพ์ตามรูปแบบและขนาดตัวอักษรตามหลักเกณฑ์วารสารฯ
2. บทความต้องเป็นภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษ มีความยาว 10-15 หน้า
3. ต้องให้ข้อมูลเกี่ยวกับ ชื่อสกุล หน่วยงานที่สังกัด หมายเลขติดต่อ และอีเมลล์ของผู้ประพันธ์อย่างชัดเจน
4. ต้นฉบับสามารถส่งได้ทางระบบ Online (Submission) แนบไฟล์เอกสาร Microsoft Word ผ่านหน้าเว็บไซต์ของวารสารฯ [https://so02.tci-haijo.org/index.php/Lawpol Journal](https://so02.tci-haijo.org/index.php/Lawpol%20Journal) หรือติดต่อกองบรรณาธิการ วารสารสังคมศาสตร์ นิติรัฐศาสตร์ โดยกองบรรณาธิการจะนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิในการพิจารณาบทความตามสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง เพื่อประเมินคุณภาพและความเหมาะสมก่อนการตอบรับตีพิมพ์
5. เมื่อบทความได้รับการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ในกรณีที่ผลการประเมินระบุให้ต้องปรับปรุงแก้ไข ผู้ประพันธ์จะต้องดำเนินการแก้ไขตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิกำหนดให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด
6. ภาษา ต้องเป็นภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษ

7. ต้นฉบับ ต้องพิมพ์หน้าเดียวด้วยโปรแกรม Microsoft Word ขนาด A 4 ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาดตัวอักษร 14 ระยะห่างระหว่างบรรทัด 1 ซม. ตั้งค่าหน้ากระดาษด้วยระยะห่างจากขอบกระดาษ ด้านบนและซ้ายมือ 1.5 นิ้ว หรือ 3.81 ซม. ด้านล่างและขวามือ 1 นิ้ว หรือ 2.54 ซม. ใส่หมายเลขหน้ากำกับมุมบนขวาของทุกหน้า (ยกเว้นหน้าแรก)

8. จำนวนหน้า บทความมีความยาว 10-15 หน้า กระดาษขนาด A 4

9. ขนาด รูปแบบ และชนิดตัวอักษร รายละเอียดตามตารางข้างล่างนี้

รายละเอียด	ขนาดตัวอักษร	รูปแบบ	ชนิด
ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย)	18	กึ่งกลาง	ตัวหนา
ชื่อเรื่อง (ภาษาอังกฤษ)	18	กึ่งกลาง	ตัวหนา
ชื่อผู้ประพันธ์ (ภาษาไทย)	16	กึ่งกลาง	ตัวหนา
ชื่อผู้ประพันธ์ (ภาษาอังกฤษ)	16	กึ่งกลาง	ตัวหนา
ตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด อีเมล (Footnote) (ภาษาไทย)	12	ชิดซ้าย	ตัวธรรมดา
ตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด อีเมล (Footnote) (ภาษาอังกฤษ)	12	ชิดซ้าย	ตัวธรรมดา
บทคัดย่อ/Abstract	16	กึ่งกลาง	ตัวหนา
เนื้อหาบทคัดย่อ	14	ชิดซ้าย	ตัวธรรมดา
คำสำคัญ/Keywords	14	ชิดซ้าย	ตัวหนา
หัวข้อเรื่อง (ไม่ลำดับเลข)	16	กึ่งกลาง	ตัวหนา
หัวข้อย่อย	14	ชิดซ้าย	ตัวหนา
เนื้อเรื่อง	14	ชิดซ้าย	ตัวธรรมดา
เอกสารอ้างอิง	16	กึ่งกลาง	ตัวหนา
ชื่อตาราง (ระบุไว้บนตาราง)	14	ชิดซ้าย	ตัวหนา
ชื่อรูปภาพ (ระบุไว้ใต้รูปภาพ)	14	ชิดซ้าย	ตัวหนา

10. บทความต้นฉบับทุกเรื่องต้องประกอบไปด้วยส่วนประกอบดังนี้

10.1 ชื่อเรื่อง ควรสั้น กระชับ สู่ถึงประเด็นหลักของการศึกษาวิจัย ไม่ใช่คำย่อ ความยาวไม่ควรเกิน 100 ตัวอักษร ด้วยรูปแบบอักษร TH SarabunPSK ขนาด 18 pt. ชื่อเรื่องต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยให้นำชื่อเรื่องภาษาไทยขึ้นก่อน

10.2 ชื่อผู้ประพันธ์ ต้องระบุตำแหน่งทางวิชาการ (ถ้ามี) ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด และไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) ที่เชิงอรรถ (Footnote) ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

10.3 บทความ ถ้ามีแหล่งทุนสนับสนุนการวิจัยให้ใส่ในเชิงอรรถ ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

10.4 บทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ความยาวไม่เกิน 250 คำ และคำสำคัญทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ตั้งแต่ 3-5 คำ

10.5 บทนำ เป็นส่วนของเนื้อหาที่บอกความเป็นมาหรือเหตุผลที่นำไปสู่ประเด็นการศึกษา พร้อมจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ของบทความโดยสังเขป

10.6 เอกสารอ้างอิง ใช้รูปแบบตามคู่มือการพิมพ์ของสมาคมจิตวิทยาอเมริกา (American Psychological Association Citation Style หรือ APA) ฉบับล่าสุด ทั้งเอกสารอ้างอิงที่เป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยเอกสารอ้างอิงต้องเป็นที่ถูกตีพิมพ์ และได้รับการยอมรับทางวิชาการ ไม่ควรเป็นบทคัดย่อหรือการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล ถ้าเอกสารนั้นยังไม่ได้ถูกตีพิมพ์ ต้องระบุว่าการตีพิมพ์ (in press)

10.7 เนื้อเรื่อง

10.7.1 บทความวิจัย ประกอบด้วย

- ชื่อเรื่อง (Title)
- ชื่อผู้ประพันธ์ (Author)
- บทคัดย่อ ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ (Abstract)
- คำสำคัญ ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ (Keywords)
- บทนำ (Introduction)
- วัตถุประสงค์การวิจัย (Objective)
- กรอบแนวคิดการวิจัย (Framework)
- วิธีดำเนินการวิจัย (Methodology)
- ผลการวิจัย (Finding)

- สรุปและอภิปรายผล (Conclusion and Discussion)
- ข้อเสนอแนะ (Recommendation) (ถ้ามี)
- เอกสารอ้างอิง (Reference)

10.7.2 บทความทางวิชาการ ประกอบด้วย

- ชื่อเรื่อง
- ชื่อผู้ประพันธ์
- บทคัดย่อ
- คำสำคัญ
- บทนำ
- เนื้อหา
- บทสรุป
- เอกสารอ้างอิง

10.7.3 บทความทั่วไป

- ชื่อเรื่อง
- ชื่อผู้ประพันธ์
- บทนำ
- เนื้อหา
- บทสรุป
- เอกสารอ้างอิง

10.7.4 บทวิจารณ์หนังสือ

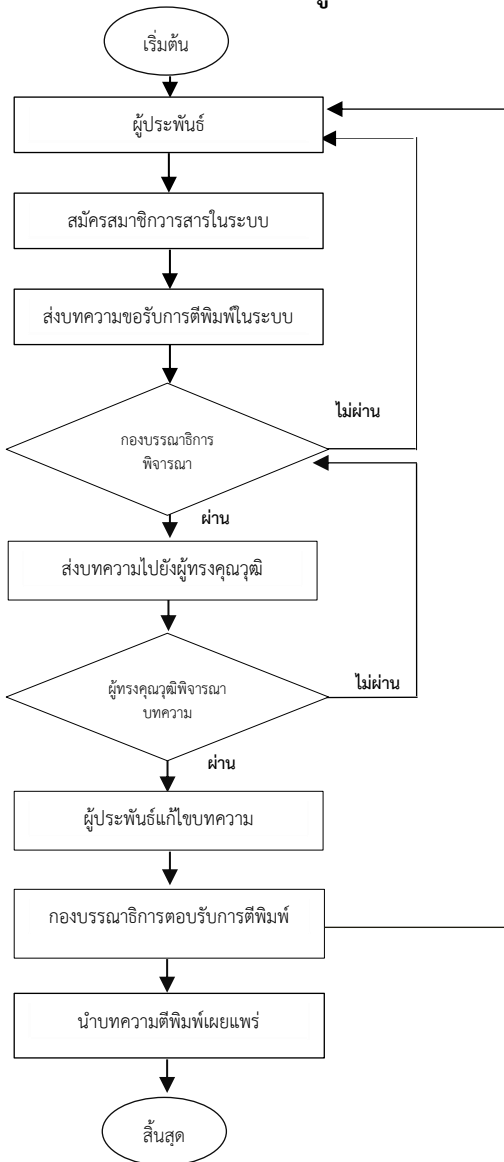
- ข้อมูลทางบรรณานุกรม
- ชื่อผู้วิจารณ์
- บทวิจารณ์

10.7.5 บทความปริทัศน์ (Article Review)

- ชื่อเรื่อง
- ชื่อผู้ประพันธ์
- คำสำคัญ
- บทนำ
- บทสรุป

11. ความคิดเห็นในบทความและงานเขียน ซึ่งตีพิมพ์ในวารสารฉบับนี้ เป็นความคิดเห็นส่วนบุคคลของผู้ประพันธ์โดยอิสระ กองบรรณาธิการ วารสารสังคมศาสตร์ นิติรัฐศาสตร์ไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยเสมอไป หากท่านประสงค์จะนำบทความหรืองานเขียนเล่มนี้ไปตีพิมพ์เผยแพร่ จะต้องได้รับอนุญาตจากผู้ประพันธ์ตามกฎหมายว่าด้วยลิขสิทธิ์

ขั้นตอนการส่งบทความสำหรับผู้ประพันธ์



ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความ

ศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน ดอกไธสง
ศาสตราจารย์ ดร.อรรถจักร์ สัตยานุรักษ์
ศาสตราจารย์ ดร.จันทก์ อติวัฒน์ลิขิต
ศาสตราจารย์ ดร. กฤษ เพิ่มทันจิตต์
ศาสตราจารย์ ดร.ประภัศร์ เทพชาตรี
ศาสตราจารย์ ดร.เศกสรรค์ ยงวนิชย์
รองศาสตราจารย์ ดร.เทพศักดิ์ บุญรัตพันธุ์
รองศาสตราจารย์ ดร.พิศาล มุกตารัม
รองศาสตราจารย์ ดร.สุณีย์ กัลยาจิตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.กมลพร สอนศรี
รองศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา เอ็มอัมธรรม
รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย กษิติประดิษฐ์
รองศาสตราจารย์ ดร.กตัญญู แก้วหานาม
รองศาสตราจารย์ ดร.สมชัย ภัทรณานันท์
รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ
รองศาสตราจารย์ ดร.ปาริชา มารี เคน
รองศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ โชควรรกุล
รองศาสตราจารย์ ดร.จิรายุ ทรัพย์สิน
รองศาสตราจารย์สมชาย ปรีชาศิลปปะกุล
รองศาสตราจารย์ ดร.บุญอริ ยี่มะ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรวุฒิ ปัดไธสง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฬพร เอื้อรักสกุล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วริยา ล้ำเลิศ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วสันต์ เหลืองประภัสร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชรพล พุทธรักษา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติพร อำไพ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วินัย ผลเจริญ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ บังเพลิง

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
มหาวิทยาลัยมหิดล
มหาวิทยาลัยมหิดล
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
นักวิชาการอิสระ
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยนเรศวร
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์เชิงชาญ จงสมชัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร ต้นศิริคงคล	มหาวิทยาลัยบูรพา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภริดา ชัยรัตน์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันชัย สุขตาม	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงลักษณ์ อานี	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุทิศ ดิษฐประณีต	มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญญา รุจิเสถียรทรัพย์	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพสิน ภูจินาพันธุ์	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรวัฒน์ ช่อไม้ทอง	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
อาจารย์ ดร.ภัทร ชมพุมิ่ง	มหาวิทยาลัยแม่โจ้
อาจารย์ ดร.กิตติกร สันคติประภา	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์ ดร.ไชยณรงค์ เศรษฐเชื้อ	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อาจารย์ ดร.พนมพัทธ์ สมิตานนท์	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
อาจารย์ ดร.ปรีชัย ดาวอุดม	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์ ดร.สุธิดา สองสีดา	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
อาจารย์ ดร.ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี	มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
อาจารย์ ดร.ภัทรพร วีระนาคินทร์	มหาวิทยาลัยขอนแก่น



สำนักงาน

กองบรรณาธิการ วารสารสังคมศาสตร์ นิติรัฐศาสตร์

คณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

113 หมู่ 12 ตำบลเกาะแก้ว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด 45120

โทร. 0 4355 6036 โทรสาร 0 4355 6037

E-mail : law_pol.journal@reru.ac.th

บรรณาธิการ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เบญจวรรณ บุญโทแสง โทร. +668 3141 4811

เลขานุการคณะกรรมการบริหารวารสาร : นางสาววาสนา เลิศมะเลา โทร. +669 2481 7805