JOURNAL OF HRIntellingence

ปีที่ 18 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2566 ISSN 2773-9511 (ONLINE)

บทความวิจัย

การมีส่วนร่วมของวัดกับชุมชนเพื่อการพัฒนาชุมชน กรณีศึกษาชุมชนวัดโตนด อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี

จงกลดี พงษ์ศรี

การส่งเสริมการท่องเที่ยวชุมชน โดยวิสาหกิจเพื่อสังคม กรณีศึกษาชุมชนท่าฉลอม จังหวัดสมุทรสาคร

นิจพร แสงสุขเอี่ยม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ ในจังหวัดเพชรบุรี

สุพจน์ รุ่งเรือง, รองศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์พร พันพึ่ง

การศึกษาความสัมพันธ์สภาพแวดล้อมทางธุรกิจกับการบริหารความเสี่ยงของโรงพยาบาลในเขตภาคเหนือตอนบน : กรณีศึกษาโรงพยาบาลภายใต้สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ณัฐธิดา วงศ์กันทา, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดลยา ไชยวงศ์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศฐา วรุณกูล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุลชญา แว่นแก้ว

บรรณาธิการชวนคิด
Editor Talk

สวัสดีท่านผู้อ่านและผู้ติดตามวารสาร HR Intelligence

วารสาร HR intelligence ฉบับนี้เป็นวารสาร ปีที่ 18 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2566) ภายในเล่มประกอบไปด้วยบทความวิจัยที่น่าสนใจและมีความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันของประเทศ รวมทั้งสิ้น 4 บทความ โดยทุกบทความมีความสอดคล้องกันอย่างสนใจ กล่าวคือ เป็นบทความวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับชุมชน ทั้งในประเด็นการเรียนรู้ในชุมชน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของชุมชน การดูแลผู้สูงอายุในชุมชน การดูแลสุขภาพ และการทำงานอย่างบูรณาการของภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เหล่านี้จะนำมาซึ่งชุมชนที่เข้มแข็งอย่างยั่งยืน

บทความแรกเป็นการนำเสนอประเด็น การมีส่วนร่วมของชุมชนกับวัด เพื่อรวบรวมองค์ความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ในชุมชนวัดโตนด จังหวัดนนทบุรี หนึ่งในปัจจัยแห่งความสำเร็จในการสร้างเสริมชุมชนเข้มแข็งก็คือ การที่ผู้นำชุมชนมีภาวะผู้นำ เปิดโอกาสให้สมาชิกได้ทำงานร่วมกัน เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เกิดสำนึกความเป็นเจ้าของชุมชน และอยากร่วมกันพัฒนาชุมชนของตนให้ดีขึ้น

อีกบทความเป็นบทความวิจัยในประเด็นการส่งเสริมการท่องเที่ยวและพัฒนาชุมชนท่าฉลอม จังหวัดสมุทรสาคร โดยวิสาหกิจเพื่อสังคม ซึ่งเป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญกับคุณค่าทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน นอกเหนือไปจากค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ผลจากการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีในชุมชน มีนักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น คนในชุมชนมีความสุขและความพึงพอใจ ได้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง รวมไปถึงเกิดความภาคภูมิใจในชุมชนของตน

จากสถานการณ์การเข้าสู่สังคมสูงอายุของประเทศไทย ซึ่งพบว่า มีสถิติการเจ็บป่วยด้วยโรคไม่ติดต่อเรื้อรังและมีความต้องการการดูแลในระยะยาวในระดับครอบครัวและชุมชนเป็นอย่างมาก บทความที่สามจึงเป็นการศึกษาถึงการปฏิบัติงานตามบทบาทของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ ในจังหวัดเพชรบุรีซึ่งเป็นพื้นที่นำร่องในการดูแลคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในชุมชน ผลการศึกษาที่น่าสนใจ แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงานมีผลอย่างมากต่อการทำงานต่อการทำงานของอาสาสมัคร

บทความสุดท้าย ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารความเสี่ยงในโรงพยาบาลของรัฐ (COSO ERM 2017) ในจังหวัดภาคเหนือตอนบน ซึ่งเป็นหนึ่งในมาตรการควบคุมคุณภาพภายใน เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและมีความพร้อมในการรับมือกับสถานการณ์โรคอุบัติใหม่ รวมถึงเหตุปัจจัยภายนอกอื่นๆ และสามารถให้การดูแลสุขภาพคนในชุมชนได้อย่างเหมาะสมและทันท่วงที

สุดท้ายนี้ ดิฉันและกองบรรณาธิการวารสาร HR intelligence สถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ต้องขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาสละเวลาในการให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อทุกบทความ ขอขอบคุณนักวิจัยและนักวิชาการจากหลากหลายสาขาวิชาที่ให้ความไว้วางใจและส่งบทความมายังเรา และขอขอบคุณผู้อ่านและผู้ที่ติดตามวารสารของเรามาอย่างต่อเนื่องค่ะ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรอุมา เตพละกุล
บรรณาธิการ

Journal of
HR intelligence

เจ้าของ สถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

กองบรรณาธิการวารสาร HR intelligence

บรรณาธิการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อรอุมา เตพละกุล
คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

กองบรรณาธิการวิชาการ
ศาสตราจารย์ ดร.อาณัติ ลีมัคเดช
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ศาสตราจารย์ ดร.ปังปอนด์ รักอำนวยกิจ
วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.ปกป้อง ศรีสนิท
คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.ศุภสวัสดิ์ ชัชวาลย์
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.ดำรงค์ อดุลยฤทธิกุล
คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา ปัณฑรานุวงศ์
คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.อัมพร จิรัฐติกร
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปุรินทร์ นาคสิงห์
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุทธิดา ชวนวัน
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วนิพพล มหาอาชา
คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรัณยา สุจริตกุล
คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
รองศาสตราจารย์ ดร.เกรียงไกร เกิดศิริ
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
อาจารย์ ดร.อิสระ ชูศรี
สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยมหิดล

อาจารย์ ดร.ธันนิกานต์ ชยันตราคม
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์ ดร.ผุสดี พลสารัมย์
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

คณะผู้จัดทำวารสาร คุณชินกฤต คงเจริญพร

สำนักงาน สถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
อาคารอเนกประสงค์ 1 ชั้น 5 และชั้น 8 เลขที่ 2 ถนนพระจันทร์
แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร 10200
โทรศัพท์ 0 2613 3305 โทรสาร 0 2226 5324
Website: http://www.journalhri.com
E-mail: hri.tu.journal@gmail.com

กำหนดออกช่วง-ช่วงเวลาตีพิมพ์ วารสาร HR intelligence เป็นวารสารราย 6 เดือน (1 ปี มี 2 ฉบับ)
ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม - มิถุนายน
ฉบับที่ 2 เดือนกรกฎาคม – ธันวาคม

ค่าธรรมเนียมการตีพิมพ์ ไม่มีค่าธรรมเนียมการตีพิมพ์บทความ

จริยธรรมการตีพิมพ์

จริยธรรมการตีพิมพ์ (Publication Ethics)

วารสาร HR intelligence มุ่งมั่นที่จะรักษามาตรฐานด้านจริยธรรมในการตีพิมพ์สูงสุด ดังนั้นทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะต้องปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านจริยธรรมในการตีพิมพ์อย่างเคร่งครัด

หน้าที่ของบรรณาธิการต่อผู้นิพนธ์

1. บรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาและตรวจสอบบทความที่ส่งมาเพื่อเข้ารับการพิจารณาตีพิมพ์กับวารสารทุกบทความ โดยพิจารณาเนื้อหาบทความที่สอดคล้องกับเป้าหมายและขอบเขตของวารสาร รวมถึงการตรวจสอบคุณภาพบทความในกระบวนการประเมินและคุณภาพบทความก่อนตีพิมพ์

2. บรรณาธิการต้องใช้เหตุผลทางวิชาการในการพิจารณาบทความทุกครั้งโดยปราศจากอคติที่มีต่อบทความและผู้นิพนธ์ในด้านเชื้อชาติ เพศ ศาสนา วัฒนธรรม การเมือง และสังกัดของผู้นิพนธ์

3. บรรณาธิการต้องไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้นิพนธ์หรือผู้ทรงคุณวุฒิ ไม่นำบทความหรือวารสารไปใช้ประโยชน์ในเชิงธุรกิจหรือนำไปเป็นผลงานทางวิชาการของตนเอง

4. บรรณาธิการต้องไม่แก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงเนื้อหาบทความและผลประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ รวมถึงไม่ปิดกั้นหรือแทรกแซงข้อมูลที่ใช้แลกเปลี่ยนระหว่างผู้ทรงคุณวุฒิและผู้นิพนธ์

5. บรรณาธิการต้องปฏิบัติตามกระบวนการและขั้นตอนต่าง ๆ ของวารสารอย่างเคร่งครัด

6. บรรณาธิการต้องรักษามาตรฐานของวารสาร รวมถึงพัฒนาวารสารให้มีคุณภาพและมีความทันสมัยเสมอ

หน้าที่ของผู้นิพนธ์บทความ

1. ผลงานของผู้นิพนธ์ต้องเป็นผลงานที่ไม่เคยตีพิมพ์หรือเผยแพร่ที่ใดมาก่อน

2. ผู้นิพนธ์ต้องไม่คัดลอกผลงานของผู้อื่น และต้องมีการอ้างอิงทุกครั้งเมื่อนำผลงานของผู้อื่นมานำเสนอหรืออ้างอิงในเนื้อหาของบทความตนเอง

3. หากผลงานทางวิชาการของผู้นิพนธ์เกี่ยวข้องกับการใช้สัตว์ ผู้เข้าร่วม หรืออาสาสมัคร ผู้นิพนธ์ควรตรวจสอบให้แน่ชัดว่าได้ดำเนินการตามหลักจริยธรรม ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด รวมถึงต้องได้รับความยินยอมก่อนการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลทุกครั้ง

4. ผู้นิพนธ์ต้องเปิดเผยแหล่งทุนสนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการ

5. ผู้นิพนธ์ต้องยินยอมโอนลิขสิทธิ์ให้แก่วารสารก่อนการตีพิมพ์ และไม่นำผลงานไปเผยแพร่หรือตีพิมพ์กับแหล่งอื่น ๆ หลังจากที่ได้รับการตีพิมพ์กับวารสาร HR intelligence แล้ว

6. ชื่อผู้นิพนธ์ที่ปรากฏในบทความต้องเป็นผู้ที่มีส่วนในผลงานวิชาการนี้จริง

7. ผู้นิพนธ์ต้องแก้ไขความถูกต้องของบทความตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และกองบรรณาธิการ

หน้าที่ของผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความ

1. ผู้ทรงคุณวุฒิต้องคำนึงถึงคุณภาพบทความเป็นหลัก พิจารณาบทความภายใต้หลักการและเหตุผลทางวิชาการโดยปราศจากอคติหรือความคิดเห็นส่วนตัว และไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้นิพนธ์

2. ผู้ทรงคุณวุฒิต้องไม่แสวงหาประโยชน์จากผลงานทางวิชาการที่ตนเองได้ทำการประเมิน

3. ผู้ทรงคุณวุฒิต้องตระหนักว่าตนเองมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาของผลงานวิชาการที่รับประเมินอย่างแท้จริง

4. หากผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบพบว่าบทความที่รับประเมิน เป็นบทความที่คัดลอกผลงานชิ้นอื่น ๆ ทรงคุณวุฒิต้องแจ้งให้บรรณาธิการทราบทันที

5. ผู้ทรงคุณวุฒิต้องรักษาระยะเวลาประเมินตามกรอบเวลาประเมินที่กำหนด รวมถึงไม่เปิดเผยข้อมูลของบทความให้ผู้ที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับรู้

สารบัญ
Content

บทความวิจัย

7 **การมีส่วนร่วมของวัดกับชุมชนเพื่อการพัฒนาชุมชน กรณีศึกษาชุมชนวัดโตนด อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี**
จงกลดี พงษ์ศรี

23 **การส่งเสริมการท่องเที่ยวชุมชน โดยวิสาหกิจเพื่อสังคม กรณีศึกษาชุมชนท่าฉลอม จังหวัดสมุทรสาคร**
นิจพร แสงสุขเอี่ยม

36 **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ ในจังหวัดเพชรบุรี**
สุพจน์ รุ่งเรือง, รองศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์พร พันพึง

50 **การศึกษาความสัมพันธ์สภาพแวดล้อมทางธุรกิจกับการบริหารความเสี่ยงของโรงพยาบาลในเขตภาคเหนือตอนบน : กรณีศึกษาโรงพยาบาลภายใต้สังกัดกระทรวงสาธารณสุข**
ณัฐธิดา วงศ์กันทา**,** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดลยา ไชยวงศ์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศฐา วรุณกูล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุลชญา แว่นแก้ว

บทความวิจัย

การมีส่วนร่วมของวัดกับชุมชนเพื่อการพัฒนาชุมชน กรณีศึกษาชุมชนวัดโตนด อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี

จงกลดี พงษ์ศรี[1]
นักศึกษาสาขาพัฒนาชุมชน คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

วันที่ได้รับต้นฉบับบทความ : 3 ตุลาคม 2566
วันที่แก้ไขปรับปรุงบทความ : 14 พฤศจิกายน 2566
วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ : 25 ธันวาคม 2566

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของวัดกับชุมชนเพื่อการพัฒนาชุมชน เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลโดยวิธีสัมภาษณ์เชิงลึกและการศึกษาจากเอกสาร มีกลุ่มเป้าหมายคือ พระสงฆ์ ผู้นำชุมชนและภาคีเครือข่าย โดยมีผลการศึกษาดังนี้

ด้านบทบาทของวัดและชุมชน มีการดำเนินการ ดังนี้ 1 ส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาชุมชน จัดทำแผนแม่บทเพื่อการพัฒนาชุมชน การจัดทำศูนย์เรียนรู้ภายในชุมชน การพัฒนาองค์ความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นสร้างนวัตกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ภายในชุมชน 2 การส่งเสริมการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาชุมชน มีการรวมกลุ่มกันเพื่อจัดทำแผนแม่บท ร่วมกันรับผิดชอบในการดำเนินงานพัฒนาชุมชน มีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลการจัดให้มี กิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วม ด้วยการให้ความรู้

ด้านการพัฒนาชุมชน จัดให้มีการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วม การส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ ชุมชนการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับผู้ที่สนใจ การส่งเสริมชุมชนเข้มแข็ง มีผู้นำชุมชนที่เข้มแข็งองค์กรชุมชนเข้มแข็ง และมีแผนแม่บทที่เปิดโอกาสสมาชิกได้แสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมทำประโยชน์เพื่อชุมชน การได้รับ การสนับสนุนจากภาคีเครือข่าย วัดกับชุมชนเป็นผู้ดำเนินการตามกระบวนการมีส่วนร่วมและแผนแม่บทของชุมชน ซึ่งทรัพยากรทั้งหมดเป็นการพัฒนาทรัพยากรของมนุษย์ของชุมชนให้มีความเข้มแข็ง โดยข้อค้นพบที่สำคัญคือภาวะผู้นำของผู้นำชุมชน จะทำให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เข้มแข็งในชุมชน

คำสำคัญ : การมีส่วนร่วมของวัดกับชุมชน, การพัฒนาชุมชน, บทบาทของวัดและชุมชน

[1] Corresponding Author E-mail : jongkoldee@gmail.com

Participation of Temples and Communities for Community Development: A Case Study of Wat Tanot Community, Bang Kruai District, Nonthaburi Province

Jongkoldee Pongsri

Faculty of Social Administration, Thammasat University

Received : October 3, 2023

Revised : November 14, 2023

Accepted : December 25, 2023

Abstract

The objective of this research is to study the participation of temples and communities in community development. This research employed qualitative methods and collected data using an in-depth interview technique as well as a document study. The target groups are monks, community leaders, and allies in the network. The findings of the study are as follows: concerning the roles of the temple and the community, the following actions have been taken: 1) promoting learning in the community by making a master plan for community development, setting up community learning centers, developing local wisdom, and creating innovation to promote learning in the community; and 2) encouraging participation in community development by working together to make a master plan, working together to be responsible for the community development works, taking part in monitoring and assessment, and arranging activities to promote participation through knowledge sharing. Concerning community development, there should be promotion of a participatory process, promotion of Community learning processes, development of learning centers to disseminate knowledge to those interested, promotion of a strong community with strong community leaders, availability of a master plan that is open for feedback from all members, exchange and learning to work for the community, support from network, and the role of the temple and community to work through a participatory process and master plan of the community.

Keywords: Participation of Temple and Community, Community Development, Roles of Temples and Communities

บทนำ

การพัฒนาชุมชน เป็นกลไกอันสำคัญในการกำหนดทิศทาง นโยบาย แนวทางและกระบวนการ เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายคือ ชุมชนที่สุขสมบูรณ์เป็นเรื่องที่มีความเกี่ยวข้องกับสภาพทั่วไปของปัญหา กระบวนการแก้ไขปัญหา ผู้เกี่ยวข้องในระบบ และปัจจัยภายนอก อันได้แก่ กระแสโลกาภิวัตน์ และการเปลี่ยนแปลงทางธรรมชาติ เป็นการบริหารจัดการชุมชนที่มีกลไกการขับเคลื่อนการพัฒนาทั้งภาครัฐ ท้องถิ่น ภาคเอกชน และประชาสังคม โดยท้องถิ่นเป็นองค์กรหลัก และประชาสังคมเป็นผู้รับประโยชน์ที่สุขสมบูรณ์ ในการร่วมกันคิด ร่วมกันทำ และร่วมกันรับผิดชอบเพื่อให้ได้มาซึ่งประโยชน์สุขร่วมกัน

ชุมชนมีความสำคัญในฐานะที่เป็นแหล่งรวมพลังความคิด พลังการทำงาน พลังการจัดกิจกรรม และพลังการประเมินผลร่วมกันของประชาชนที่อยู่อาศัยในชุมชนนั้นๆ หากมีการนำไปใช้ในการสร้างสรรค์แล้วย่อมก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมหาศาลในชุมชน ทำให้ชุมชนน่าอยู่ ด้วยเหตุผล 4 ประการ (Phra Maha Sutit Aphakaro, 2005) ดังนี้ 1) ชุมชนเป็นรากฐานของชีวิตและเป็นความสัมพันธ์ของผู้คนทั้งในและนอกชุมชน ในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน 2) ชุมชนเป็นผู้รับวัฒนธรรมหลากหลาย เพื่อปรับวิธีคิดที่เกิดขึ้นมาจากกระบวนการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ในการดำรงชีวิต และการทำงานให้มีความเหมาะสมกับตนเอง 3)ชุมชนเป็นรากฐานที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ ควรส่งเสริมให้คนในชุมชนเป็นผู้มีคุณภาพ และมีคุณธรรมไปพร้อมกัน มีความคิดที่ถูกต้อง เหมาะสมเพื่อประโยชน์ส่วนรวม 4) ชุมชนต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลข่าวสาร เพื่อนำมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชน สามารถพึ่งพาตนเองได้ มีการประสานเครือข่ายความคิด ในทุกๆ ด้าน

การพัฒนาที่ทำให้ชุมชนมีความเข้มแข็งนั้นต้องมีการส่งเสริมให้ชุมชนที่เป็นกลุ่มองค์กรชุมชน มีความ เชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองที่จะแก้ไขปัญหาและพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของตนเอง มีความรัก ความอาทรห่วงใย มีความรู้ มีปัญญา เพื่อค้นหาทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและพัฒนาชุมชน เพื่อให้ชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้ในที่สุด (Na Chiang Mai, 2000) ฉะนั้นการมีส่วนร่วมของผู้ที่อยู่อาศัยในชุมชน จึงมีความสำคัญและเป็นหัวใจสำคัญที่มีความจำเป็นเพื่อช่วยให้ชุมชนเข้มแข็ง ประชาชนพึ่งตนเองได้ เพื่อให้ชุมชนมีความสุข ร่มเย็น และดำรงชีวิตอย่างรู้เท่าทันกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างเหมาะสม

อย่างไรก็ตาม ชุมชนกับวัดเป็นสิ่งคู่กันมาอย่างยาวนาน มีความผูกพันนับตั้งแต่ในอดีตจนถึงปัจจุบัน เป็นสถานที่ประกอบกิจกรรมทางศาสนาและพิธีกรรมต่างๆ วิถีชีวิตของประชาชนจึงผูกพันอยู่กับวัด ตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย แลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน ถือได้ว่าวัดเป็นศูนย์กลางของชุมชนในการจัดกิจกรรม และเป็นศูนย์รวมทางจิตใจ เป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของชาวบ้านให้เกิดความรักความสามัคคีกัน เป็นศูนย์รวมความร่วมมือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน ทำให้สังคมเป็นระเบียบเรียบร้อย วัดกับชุมชนในอดีตเป็นสังคมที่มีความสัมพันธ์อันดี มีความเอื้ออาทรต่อกัน ประชาชนอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มเป็นชุมชน เมื่อคนในชุมชนมีปัญหาอุปสรรคในด้านต่างๆ ก็มีการคิดวิเคราะห์ วางแผน และแก้ปัญหาโดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจซึ่งกันและกันทั้งชุมชน สามารถเอาภูมิปัญญาแก้ปัญหาต่างๆ ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา

ในยุคที่สังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การมีส่วนร่วมของวัดและชุมชนในปัจจุบันรวมไปถึงบทบาทของวัดที่มีต่อชุมชนจึงต้องเปลี่ยนแปลงตามกระแสสังคม สถาบันวัดและพระสงฆ์จึงต้องปรับตัวให้มีความสัมพันธ์กับชุมชนตามสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อยังคงเป็นสถาบันหลักในการใช้หลักธรรมเพื่อเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจแก้ปัญหาสังคม การขจัดทุกข์ของคนในชุมชนทางด้านต่างๆ

ชุมชนวัดโตนด ตั้งอยู่หมู่ที่ 8 ตำบลวัดชลอ อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี เป็นชุมชนขนาดเล็กประกอบด้วยประชากรชาย 231 คน และประชากรเพศหญิง 239 คน รวมทั้งสิ้น 470 คน จำนวนครัวเรือน 98 หลังคาเรือนมีลักษณะการพึ่งพาอาศัยกัน อยู่แบบญาติพี่น้อง เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน ไม่มีปัญหาเรื่องโจรขโมย มีวัฒนธรรมความ

เป็นอยู่ร่วมกันกับวัด ในอดีตชาวบ้านประกอบอาชีพเพาะปลูกทำสวนผลไม้ ต่อมาสภาพพื้นที่ได้เปลี่ยนแปลงเป็นชุมชนที่มีบ้านพักอาศัยริมน้ำ ซึ่งวัดโตนดเป็นวัดที่พัฒนาชุมชนโดยชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการซึ่งการพัฒนานั้นชุมชนเกิดมาจากความต้องการของคนในชุมชน ทำให้สามารถตอบโจทย์วิถีชีวิตคนในชุมชนตั้งแต่เกิดจนตาย

วัดโตนดเป็นวัดประจำชุมชน ซึ่งวัดเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามาใช้พื้นที่ภายในวัด ประกอบด้วย ศูนย์เรียนรู้ 7 ศูนย์ คือ 1) ศูนย์การเรียนรู้ต้นไม้มงคลพระราชทานประจำ จังหวัด 77 ต้น 77 จังหวัด 2) ศูนย์การเรียนรู้ชีววิถี 3) ศูนย์การเรียนรู้ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญา 4) ศูนย์การเรียนรู้สมรรถภาพทางสังคมเศรษฐกิจของผู้พิการและผู้สูงอายุ 5) ศูนย์การเรียนรู้การวิจัยและบริการวิชาการ (ห้องสมุด) 6) ศูนย์คุมประพฤติภาคประชาชนวัดโตนดโดยกรมคุมประพฤติกระทรวงยุติธรรม 7) ศูนย์เรียนรู้สุดท้ายของชีวิต (สุขคติสถาน)

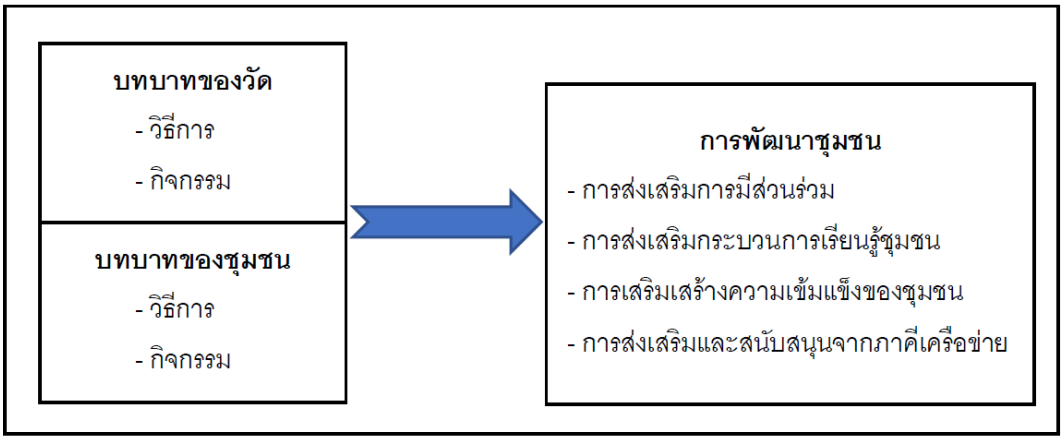
ท่านเจ้าอาวาสรูปปัจจุบัน พระปลัดสุรเชษฐ์ สุรเชฏโฐใช้หลักธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้าผนวกกับหลักทางวิชาการด้านสังคมสงเคราะห์และการจัดสวัสดิการสังคมโดยการจัดเก็บข้อมูลเพื่อทำแผนพัฒนาชุมชนเริ่มตั้งแต่ปี 2557 เป็นต้นมา เริ่มจากการลงพื้นที่เยี่ยมเยียนคนในชุมชน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการจัดทำแผนแม่บทวัดโตนดแผนพัฒนาชุมชนปี 2562 -2565 **โดยมีวิสัยทัศน์คือ “วัดโตนดสู่วิถีวัดสร้างชาติ ด้วยหลักพุทธธรรมนำชีวิต**และนวัตกรรมเพื่อสังคม ภายในปี **2565”** (Nonthanonburi Provice Sangka, 2022) โดยนำหลักธรรมะของพระพุทธเจ้ามาบรรจุไว้ในแผนแม่บท เมื่อจัดทำแผนแล้วจึงได้เผยแพร่ให้องค์กรและภาคีเครือข่ายเข้ามาสนับสนุนและมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแผน

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการมีส่วนร่วมของวัดกับชุมชน การศึกษาองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมของวัดกับชุมชนวัดโตนดเพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางส่งเสริมการพัฒนาชุมชนเพื่อนำไปสู่ความเข้มแข็งของชุมชน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของวัดกับชุมชนเพื่อการพัฒนาชุมชน ชุมชนวัดโตนด อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี

กรอบแนวคิด



แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาการมีส่วนร่วมของวัดกับชุมชนเพื่อการพัฒนาชุมชน: กรณีศึกษาชุมชนวัดโตนด อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรีโดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน การมีส่วนร่วม ตลอดจนศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมและการพัฒนาชุมชน คือ แนวคิดเกี่ยวกับชุมชน, แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน, แนวคิดการมีส่วนร่วม และแนวคิดชุมชนเข้มแข็ง

แนวคิดเกี่ยวกับชุมชน ความหมายของชุมชนราชบัณฑิตยสถาน (Royal Academy, 1999, p.368) ได้ให้ความหมายของชุมชนไว้ว่า ชุมชน คือหมู่ชน กลุ่มคน ที่อยู่รวมกันเป็นสังคมขนาดเล็ก อาศัยอยู่ในอาณาบริเวณเดียวกัน และมีผลประโยชน์ร่วมกัน Mongkolchaiyaranya (1997, p.3) กล่าวว่า ชุมชนประกอบไปด้วย ระบบความสัมพันธ์ของ คน ความเชื่อ ศาสนา ประเพณีวัฒนธรรม ระบบเศรษฐกิจ อาชีพ ระบบการเมือง ระบบการปกครอง และโครงสร้างอำนาจ รวมถึงระบบนิเวศวิทยา สิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยีด้านต่างๆ ซึ่งระบบเหล่านี้ มีความสัมพันธ์ต่อกันและระหว่างกัน หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่ามีความเชื่อมโยงกันชนิดที่ไม่สามารถแยกจากกันได้ Ponsri (2004, pp.22-23) ได้อธิบายลักษณะของชุมชนไว้ดังนี้ 1)การรวมตัวกันของกลุ่มคน 2)มีอาณาเขตบริเวณทางภูมิศาสตร์สำหรับเป็นที่ตั้ง 3) มีปฏิสัมพันธ์หรือปฏิบัติต่อกัน 4)มีความผูกพันและความรู้สึกเป็น5)มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน 6)มีจิตสำนึกร่วมกันและมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของชุมชน7)มีการจัดระเบียบของชุมชน 8)มีการติดต่อสื่อสารและมีเครือข่าย โดยสรุปชุมชน หมายถึง เครือข่ายที่เกิดขึ้นใน พื้นที่แห่งใดแห่งหนึ่งและพื้นที่ทางสังคมโดยเป็นการจัดการเชิงซ้อนที่ชุมชนนั้นๆ สร้างขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของคนในชุมชนนั้น หรือ กลุ่มคนที่อยู่รวมกันมีความสัมพันธ์กันทั้งความเชื่อ ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมและมีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน อาจจะมีอาณาบริเวณพื้นที่ มีจารีตประเพณีอย่างเดียวกัน การปฏิบัติต่อกันทางสังคม ความสัมพันธ์ทางสังคม องค์กรทางสังคม และมีผลประโยชน์ร่วมกัน รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์ มีการสื่อสารกันอย่างมีจิตสำนึกที่ดีต่อส่วนรวม มีจิตสำนึกที่จะปกป้องรักษาชุมชนร่วมกันและการมีจิตวิญญาณที่จะรักษาผลประโยชน์ร่วมของชุมชน ซึ่งท้ายที่สุดแล้วจะเกิดเป็นความหวงแหนชุมชนซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของความเป็นชุมชน ลักษณะที่บ่งชี้ถึงความเป็นชุมชน คือคุณค่าทางสังคมและวัฒนธรรม ทุนทางสังคม สิทธิและความชอบธรรม รวมถึงการเรียนรู้ และการปรับตัวร่วมกัน

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน Puangngam (2010, p.132) ได้ทำการสรุปประมวลความหมายของการพัฒนาชุมชนไว้ว่า การพัฒนาชุมชน หมายถึง การเปลี่ยนแปลง การสร้างสรรค์ปรับปรุงอย่างมีกระบวนการ (Process) และเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างมีโครงสร้างและแบบแผน (Planed and Structured Change) หรือ มีการกำหนดทิศทาง เป้าหมายที่แน่นอน (Ultimate Goal) ที่อาจเป็นไปได้ทั้งการกระทำของภาครัฐ และภาคเอกชน หรือเป็นความร่วมมือระหว่างภาครัฐกับเอกชน Ponsri (2004, pp.65-89) กล่าวว่า การพัฒนาชุมชนมีวิธีการสำคัญ 3 วิธี คือการให้การศึกษาแก่ชุมชน การจัดระเบียบชุมชน และการดำเนินงานในลักษณะของกระบวนการมีกระบวนการส่งเสริมให้ชุมชนพัฒนา ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมรวมถึงการพัฒนาด้านวัตถุและด้านจิตใจไปพร้อมๆ กัน โดยอาศัยความรวมกำลังของประชาชนร่วมคิดร่วมทำในกิจกรรมการพัฒนา มีการบริหารจัดการและวางแผนพัฒนาชุมชนและการแก้ปัญหาในชุมชน โดยพยายามใช้ทรัพยากรที่มีในชุมชนให้เกิดประโยชน์สูงสุด และได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือ ทางด้านวิชาการจากหน่วยงาน องค์กรภายนอก

แนวคิดการมีส่วนร่วมการมีส่วนร่วมนั้นเป็นกระบวนการที่ประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีโอกาสแสดงทัศนะ แลกเปลี่ยนข้อมูลความคิดเห็นเพื่อแสวงหาแนวทางเลือก และการตัดสินใจด้านต่างๆ ที่เกี่ยวกับโครงการที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับร่วมกันPinthong (1984, pp.272-273), Rapeephat (1984, pp.104-111) และ Wiratniphawan (1987, pp.61-63) ได้กล่าวถึง กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนามีกระบวนการ

ขั้นตอนดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาค้นปัญหาและสาเหตุของปัญหา 2) การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินการ 3) การมีส่วนร่วมในการลงทุนร่วมกันตัดสินใจและปฏิบัติงาน 4) การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการมีส่วนร่วม ที่ดีนั้น คือการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมกระทำการตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรและมีความรับผิดชอบในกิจกรรมที่กระทำโดยให้มีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม การพิจารณา การตัดสินใจ การร่วมปฏิบัติและร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ อันมีผลกระทบถึงตัวประชาชนเอง การมีส่วนร่วมจึงเป็นหัวใจของการเสริมสร้างพลังการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มและเป็นการเสริมสร้างความสามัคคีความรู้สึกร่วมรับผิดชอบกับกลุ่ม

แนวคิดชุมชนเข้มแข็ง Puangngam (2013) กล่าวถึง คุณลักษณะของชุมชนเข้มแข็งได้ใน 10 ประการ ได้แก่ 1) มีกระบวนการเรียนรู้กันของคนในชุมชน 2) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ 3) ชุมชนต้องมีผู้นำที่มีภาวะผู้นำ 4) คนในชุมชนมีจิตสำนึกชุมชน 5) ชุมชนต้องมีสมาชิกที่มีความจงรักภักดีต่อชุมชน 6) เป็นชุมชนที่มีองค์กรชุมชนเข้มแข็ง 7) เป็นชุมชนที่มีการจัดการชุมชนที่ดี 8) เป็นชุมชนที่มีเครือข่าย 9) เป็นชุมชนพึ่งตนเองได้ 10) เป็นชุมชนที่มีความสงบสุขหรือเป็นปึกแผ่น ในการที่ประชาชนในชุมชนมีการรวมตัวกัน มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ มีการบริหารจัดการและแก้ไขปัญหาของชุมชนเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือมีการพัฒนา โดยผ่านการประชาคมโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ร่วมกัน มีการช่วยเหลือพึ่งพากันเองในชุมชน มีกิจกรรมในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการพัฒนา ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม วัฒนธรรม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในชุมชน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Pumduang (2014) การศึกษาเรื่อง กระบวนการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นแบบมีส่วนร่วม ตามแนวเศรษฐกิจชุมชนในตำบลโคกโคเฒ่า อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นแบบมีส่วนร่วมของกลุ่มอาชีพในชุมชน และเพื่อพัฒนา ศักยภาพของสมาชิกให้มีความสามารถในการบริหารจัดการกลุ่มตามแนวคิดเศรษฐกิจชุมชน ผลการศึกษาพบว่า การสร้างกระบวนการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นแบบมีส่วนร่วมของกลุ่ม อาชีพในชุมชน ได้แก่ กลุ่มจักสานกระเป๋า กลุ่มทำขนมไทย และกลุ่มทำปุ๋ยอินทรีย์ในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนากลุ่มอาชีพโดยใช้การจัดการความรู้ (KM) เป็นเครื่องมือซึ่ง พบว่า กลุ่มอาชีพชุมชนได้ใช้กระบวนการแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การถ่ายทอดความรู้และการใช้ความรู้ ยังขาดการจัดเก็บความรู้และการสืบค้นความรู้ นอกจากนี้การพัฒนาศักยภาพของสมาชิกให้มี ความสามารถในการบริหารจัดการกลุ่มตามแนวคิดเศรษฐกิจชุมชนด้วยการถอดบทเรียนทำให้ได้กลยุทธ์ที่สำคัญ ได้แก่ พัฒนาผู้ผลิต ผู้ประกอบการ และการตลาดด้วยการส่งเสริมช่องทางการตลาด และพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนด้วยการสร้างมูลค่าเพิ่มของผลิตภัณฑ์ ในส่วนการสร้างกระบวนการเรียนรู้ และสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นด้วยการสืบค้น รวบรวม และเผยแพร่ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อสนองความ ต้องการของผู้บริโภค นำมาซึ่งรายได้แก่คนในชุมชนทำให้ชุมชนเข้มแข็งพึ่งตนเองได้

Putthisen (2018) ศึกษา การพัฒนาชุมชนเข้มแข็ง กรณีศึกษา ชุมชนบ้านโคกล่าม ตำบลหนองบัว อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบของชุมชนเข้มแข็งบ้านโคกล่าม ตำบลหนองบัว อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า มีปัจจัยภายในชุมชน ด้านทุนมนุษย์โดยชุมชนบ้านโคกล่ามมีผู้นำที่มีภาวะความเป็นผู้นำ ด้านทุนสังคมชุมชนบ้านโคกล่ามเป็นชุมขนาดเล็กอยู่กันแบบเครือญาติ มีการสืบทอดประเพณีวัฒนธรรมตาม จารีตประเพณีท้องถิ่นคนในชุมชนมีความสามัคคี มีภูมิปัญญาท้องถิ่นในการปลูกหม่อนเลี้ยงไหม ด้านทุน กายภาพ มีโครงสร้างพื้นฐานในการดำรงชีวิตครบถ้วน ด้านทุนธรรมชาติ มีพื้นที่ทำการเกษตร และมีพื้นที่สาธารณะไว้สำหรับปลูกหม่อน ด้านทุนการเงิน มี 3 กองทุน มีกิจกรรมการพัฒนาในชุมชน คือการจัดเวที ประชาคม การจัดทำแผนชุมชน การจัดกิจกรรมเพื่อแสดงการยกย่องเชิดชูกิจกรรมการขับเคลื่อนหมู่บ้าน เศรษฐกิจพอเพียง ความ

เป็นชุมชนเข้มแข็ง เกิดจากองค์ประกอบของชุมชนหลายๆ อย่างรวมกัน ก่อให้เกิด ชุมชนที่มีความสามัคคีและเป็นชุมชนที่มีความเป็นประชาธิปไตย ซึ่งสิ่งเหล่านี้รวมกันเป็นองค์ประกอบที่เป็น ปัจจัยนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนให้ดีขึ้น คนในชุมชนมีความสุข เป็นชุมชนเข้มแข็งและยั่งยืน

Panyaboon and Na Phatthalung (2019) ศึกษา กระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมน้อมนำปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง กรณีศึกษา:ชุมชนคุณธรรมต้นแบบวัดกาญจนบริรักษ์จังหวัดตรัง มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาประวัติความเป็นมาของชุมชนคุณธรรมและศึกษา กระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการขับเคลื่อนโครงการชุมชนคุณธรรม ผลการวิจัยพบว่า ชุมชนคุณธรรมต้นแบบวัดกาญจนบริรักษ์ เกิดจากการ กระบวนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหากันในชุมชนของทุกภาคส่วนอย่างเข้มแข็ง ภายใต้การสนับสนุนของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดตรังและองค์กรท้องถิ่น มีกระบวนการขับเคลื่อนผ่านกิจกรรมต่างๆ ในชุมชน ภายใต้แนวคิดปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง สู่การเป็นชุมชนคุณธรรมต้นแบบของจังหวัดตรัง ในส่วนของกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน ประกอบด้วย 4 กระบวนการ คือ 1 ประชาชนมีส่วนร่วมกับการตัดสินใจ 2. ร่วมวางแผนและดำเนินการ 3. ร่วมประเมินผล และ 4 มีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ จากผลลัพธ์ของการ ดำเนินการชุมชนได้ทำการขยายผลกิจกรรมใน 3 มิติ ประกอบด้วย กิจกรรมส่งเสริมหลักธรรมทางศาสนา หลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิถีวัฒนธรรมที่ดีงาม และเป็นแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถ่ายทอดความรู้ให้กับชุมชนอื่น

วิธีการศึกษา

ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยทำการศึกษากลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้องประกอบด้วยพระสงฆ์ ผู้นำชุมชน และภาคีเครือข่าย โดยสนใจที่จะศึกษาการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนพื้นที่ชุมชนวัดโตนด อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาชุมชนวัดโตนด อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี เครื่องมือที่ใช้เป็นรูปแบบการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ประกอบด้วยพระสงฆ์ ผู้นำชุมชน และภาคีเครือข่าย

กลุ่มเป้าหมายในการวิจัย

ผู้วิจัยทำการศึกษากลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้องประกอบด้วยพระสงฆ์ ผู้นำชุมชน และภาคีเครือข่ายรวม 10 ท่าน

ประเด็นการศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลใน 2 ประเด็น ได้แก่1. บทบาทวัดและชุมชน1) วัดและชุมชนได้ดำเนินการตามวิธีการในการส่งเสริมการเรียนรู้ (Community Education) อย่างไรบ้าง2) วัดและชุมชนมีวิธีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาชุมชนอย่างไรบ้าง 3) วัดและชุมชนมีกิจกรรมแต่ละด้านอย่างไรบ้าง ในด้านเศรษฐกิจ, ด้านสังคม วัฒนธรรม และในด้านสิ่งแวดล้อม และประเด็นที่ 2. การพัฒนาชุมชน ศึกษาการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วม ในการพัฒนาชุมชนต่อไปนี้ ในรูปแบบและวิธีการอย่างไรบ้าง 2) การส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ในชุมชน ในรูปแบบและวิธีการอย่างไรบ้าง 3) การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในหัวข้อเศรษฐกิจ,สังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างไรบ้าง 4) วัดและชุมชนได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากภาคีเครือข่าย แต่ละภาคส่วนในการพัฒนาชุมชน อย่างไรบ้างโดยแบ่งเป็น เครือข่ายภาครัฐ, เครือข่ายภาคธุรกิจเอกชน, เครือข่ายภาคประชาชนและสถาบันการศึกษา

ผลการวิจัย

1. บทบาทของวัดและชุมชน

1.1 การดำเนินการส่งเสริมการเรียนรู้จากการศึกษาบทบาทของวัดและชุมชนในการมีส่วนร่วมพัฒนาชุมชนวัดโตนด พบว่า วัดและชุมชนได้ดำเนินการตามกระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนโดยท่านเจ้าอาวาสวัดโตนดรูปปัจจุบัน พระครูสุรเชษฐ์ สุรเชฏโฐเชิญชวนผู้นำชุมชนเข้ามาประชุมร่วมกันเพื่อรับฟังข้อมูลและปัญหาของชุมชนที่มีร่วมกันกับคณะกรรมการวัดและกรรมการชุมชนจัดตั้งขึ้น ประธานชุมชน นายวรานนท์ผลเจริญ การส่งเสริมชุมชนให้เกิดการเรียนรู้ การพัฒนาชุมชนในด้านต่างๆ โดยทุกคนในชุมชนร่วมกันกำหนดแนวทาง วิธีการในการพัฒนาชุมชน วัดและชุมชนได้ร่วมกันจัดทำแผนแม่บทเพื่อการพัฒนาชุมชน สำหรับการดำเนินงานกิจกรรมของวัดกับชุมชน จากกระบวนการมีส่วนร่วมระหว่างวัดและชุมชนมา ทำให้สามารถจัดทำแผนแม่บทของชุมชนผ่านแนวคิดการมีส่วนร่วมของชุมชนและกำหนดเป็นกิจกรรมที่สอดคลองกับความต้องการและทำให้ชุมชนเกิดการพัฒนาในด้านต่างๆ “การพัฒนาชุมชนวิธีการแรกที่สำคัญ คือ การพัฒนาคนในชุมชนให้มี*ความรู้ เมื่อคนมีความรู้ ก็จะมีปัญญา เมื่อมีปัญญา ก็สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้*” (พระครูสุรเชษฐ์ สุรเชฏโฐ,สัมภาษณ์,2566)

1.2 วิธีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาชุมชน ของชุมชนวัดโตนดมีลักษณะดังนี้ 1) มีความเป็นประชาสังคม 2) มีการรวมกลุ่มกันเพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ 3) มีการร่วมกันวางแผนแม่บทฯ เพื่อระดมความคิดสติปัญญา อันเป็นแนวคิดระบบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม 4) มีการร่วมรับผิดชอบในการดำเนินงานพัฒนาชุมชน 5) มีการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง รวมถึงร่วมรับผลประโยชน์ ซึ่งวัดโตนดได้ร่วมกับชุมชนจัดทำแผนแม่บท สามารถตอบโจทย์วิถีชีวิตคนในชุมชน ตั้งแต่เกิดจนตาย ซึ่งเจ้าอาวาสพระปลัดสุรเชษฐ์ สุรเชฏโฐนำหลักธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้าผนวกกับหลักทางวิชาการด้านสังคมสงเคราะห์และการจัดสวัสดิการสังคม มีการวางแผนร่วมกับชุมชนในการจัดเก็บข้อมูลเพื่อทำแผนพัฒนาชุมชน เริ่มตั้งแต่ปี 2557 เป็นต้นมา การทำแผนแม่บทแผนพัฒนาวัด แผนยุทธศาสตร์วัดปี 2561 - 2565 จากการลงพื้นที่เยี่ยมเยียนคนในชุมชน เพื่อรวบรวมข้อมูลกับคนในชุมชน เพื่อทราบความต้องการของคนใน ชุมชน โดยการเก็บข้อมูลด้วยการประชุมกับชาวบ้าน เพื่อพูดคุยปัญหาความต้องการในเรื่องต่าง ๆ เพื่อใช้ ประกอบกับการจัดทำแผนแม่บท จากนั้นจึงได้เผยแพร่ให้องค์กรและภาคีเครือข่ายเข้ามาสนับสนุนและมีส่วนร่วม ในการดำเนินการตามแผน โดยร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์คือ “วัดโตนดสู่วิถีวัดสร้างชาติด้วยหลักพุทธธรรมนำชีวิต และนวัตกรรมเพื่อสังคม” “วัดโตนดสู่วิถีวัดสร้างชาติ” ซึ่งวัดโตนดมีคติที่ว่า “สร้างวัตถุให้พอดี สร้างคนดีให้มาก ๆ” “หัวใจสำคัญข้อแรกในการอยู่ร่วมกันระหว่างวัดกับชุมชนได้อย่างสงบสุขพระสงฆ์ต้องเป็นพระที่ดีก่อน เป็นพระที่ชาวบ้านเกิดความศรัทธาให้ความเคารพน่ากราบไหว้ และข้อสองคือดีอย่างเดียวไม่ได้ ต้องทำอย่างไรให้ชาวบ้าน มีส่วนร่วมในการทำงานด้วยกัน วัดไม่ใช่ของพระสงฆ์หรือใครคนใดคนหนึ่งการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ จะสำเร็จ จำเป็นต้องร่วมกันคิด ร่วมวางแผนในทุกขั้นตอน เพราะไม่มีใครสามารถท างานพัฒนาชุมชนให้สำเร็จได้ด้วยคน ๆ เดียว เรื่องงานพัฒนาชุมชนเป็นเรื่องที่สำคัญ โดยผ่านกระบวนการทำกิจกรรมระหว่างวัดโตนดกับชุมชน จึงมีคำกล่าวว่า “ป่วยเยี่ยมไข้ ตายเยี่ยมผี สุขสบายดีร่วมทำกิจกรรม” (พระครูสุรเชษฐ์ สุรเชฏโฐ, สัมภาษณ์, 2566) ซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทัศนคติ ทักษะ ความรู้และความสามารถของประชาชนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับ แนวคิด Boonyaratphan (2006) การพัฒนาชุมชน พลังสำคัญที่ทำให้งานบรรลุผลสำเร็จสมความมุ่งหมาย ตามวัตถุประสงค์นั้นมาจากประชาชน การพัฒนาชุมชนจึงยึดถือว่า ถ้ามีผู้นำที่ช่วยส่งเสริมให้ประชาชนในชุมเกิดการ เรียนรู้ มีความสามารถ และพัฒนาชุมชนให้มีความสุขในชีวิตได้มากเท่าใด ชุมชนนั้นเกิดการพัฒนาเป็นชุมชนที่ เข้มแข็ง เช่นเดียวกับชุมชนวัดโตนดที่มีผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ และสร้างกระบวนการความร่วมมือ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนในการพัฒนาชุมชนในด้านต่างๆ มีกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมของคนภายในชุมชน ทำให้ชุมชน

สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ผ่านปัญหาอุปสรรคตลอดจนต่อยอดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ให้กับชุมชนภายนอกเข้ามาเป็นเครือข่ายร่วมกันจะเห็นได้ว่าบทบาทของวัดกับชุมชนในการพัฒนาชุมชน มีความเชื่อมโยงเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วม มีการกำหนดแผนแม่บทที่ชัดเจน วัดเป็นตัวขับเคลื่อนและเป็นศูนย์กลางในการดำเนินการ มีภาวะผู้นำซึ่งเป็นหัวใจหลักสำคัญของการขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชนที่เข้มแข็ง เพราะผู้นำสามารถวางแผน สั่งการ และควบคุม ดูแล ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ แต่ภาวะผู้นำในลักษณะ คือ ผู้นำแบบมีส่วนร่วมทุกๆ กิจกรรมวัดจะให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมชุมชนได้เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามาร่วมในการจัดกิจกรรม ส่วนลักษณะในการสั่งการจะเกิดขึ้นในรูปแบบของการเสนอแนวทาง ให้กับชุมชนเกิดการเรียนรู้และร่วมกันผลักดันให้เกิดกิจกรรมที่สามารถแก้ปัญหาในชุมชนได้ สุดท้ายเกี่ยวกับการควบคุม ดูแล วัดเป็นศูนย์กลางให้การสนับสนุน ชุมชนเป็นผู้ร่วมดำเนินการประชาชนได้รับผลประโยชน์

1.3 กิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาชุมชนกิจกรรมของวัดกับชุมชนในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาชุมชนวัดโตนด พบว่า การพัฒนาชุมชนวัดโตนด ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือคนในชุมชนให้มีความรู้ มีความสามารถ เกิดทักษะ โดยมีวัดเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาและคนในชุมชนมีส่วนร่วมทำกิจกรรมส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาชุมชน ในลักษณะการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม เป็นการพัฒนาชุมชนที่เข้มแข็ง ชุมชนพึ่งตนเอง สามารถแก้ไขปัญหาวิกฤติต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในชุมชนได้โดยชุมชนเอง จะเห็นได้จากกิจกรรมที่สะท้อนแนวทางการพัฒนาด้านต่างๆ ของชุมชนวัดโตนด ประกอบด้วย ดังนี้1) ด้านเศรษฐกิจจัดให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมอันดีงามทางพระพุทธศาสนา การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ การพัฒนาผลิตภัณฑ์ภายในชุมชน เป็นนวัตกรรม การให้บริการ เช่น ร้านกาแฟเรือนสบายใจ ให้บริการสำหรับผู้มาเยือน ในราคาตามกำลังศรัทรา ร้านกาแฟหยิบหยอดที่เป็นของวัดโตนดทำร่วมกับชุมชนวัดโตนด ให้บริการ กินกาแฟอิ่มบุญ ได้ทำบุญ ได้อิ่มท้อง ทั้งให้บริการและรองรับกิจกรรมท่องเที่ยวจักรยานคืนวัด เป็นกิจกรรมท่องเที่ยวปั่นจักรยานท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์เรียนรู้วัฒนธรรม ประเพณีและระบบนิเวศภายในชุมชน จัดกิจกรรมโครงการสอนอาชีพทำอาหาร โดย ศูนย์การเรียนรู้ศิลปวัฒนธรรมภูมิปัญญามีแหล่งเรียนรู้ชีววิถีเพื่อการเรียนรู้และสร้างรายได้ตามศาสตร์พระราชาศูนย์การเรียนรู้ ชีววิถี โดย การสนับสนุนของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยจัดกิจกรรมการเรียนรู้เกษตรอินทรีย์ คือ การสร้างงาน สร้างรายได้ ตามศาสตร์พระราชา วิถีเศรษฐกิจพอเพียง ให้กับประชาชน ชุมชนวัดโตนด และ ชุมชนใกล้เคียง เรียนรู้เกษตรปลอดภัยไร้สารเคมี ใช้ em ในการฟื้นน้ำใส ใส่บำรุงดิน เพื่อการพัฒนาด้านการทำเกษตรแบบปลอดภัยและยั่งยืนให้กับชุมชนโครงการโรงทานทางปัญญา ฝึกอาชีพ สำรวจสถานะ ความต้องการ เป็นสาธารณะสงเคราะห์ที่สั่งของกับความต้องการของผู้รับ (สงเคราะห์เกื้อกูล พัฒนา บูรณาการ) สร้างรายได้ให้กับชุมชน2) ด้านสังคมและวัฒนธรรมวัดโตนดมีการพัฒนาวัดและชุมชนในลักษณะของนักสังคมสงเคราะห์ โดยการทำงานบนฐานข้อมูลก่อนเพราะเห็นความสำคัญของฐานข้อมูลชุมชน วัดมีการสำรวจข้อมูลชุมชนเกี่ยวกับข้อมูลครัวเรือน ข้อมูลผู้สูงอายุ ผู้ป่วยติดเตียง ซึ่งร่วมมือกับชมรมอาสาสมัคร อสม. ในการสำรวจข้อมูล และสรุป เป็นการร่วมมือโดยจากความต้องการของชุมชน การเชื่อมโยงวัฒนธรรมชุมชนกับกิจกรรมโครงการรักษาศีลห้าที่เป็นงานหลักของวัด และงานพิธีกรรมต่างๆ ที่วัดยังอนุรักษ์ไว้ โดยยังคงอนุรักษ์การใช้กระทงใบตองกันในวันพระ พระสงฆ์และชาวชุมชนวัดโตนดยังคงเย็บกระทงใบตองไว้บรรจุอาหาร ผ่านทางกระบวนการและกิจกรรมกิจกรรมแลกอาหารวันพระ การใช้ใบตองใส่อาหาร ทำดอกไม้ใบเตยถวายพระ โดยวัดโตนดร่วมกับชุมชนวัดโตนด จัดกิจกรรมทำบุญในวันพระ เป็นการรื้อฟื้นอัตลักษณ์ดั้งเดิมของชุมชนมาสานต่อ ได้แก่ การแลกอาหารในวันพระเป็นการแสดงถึงวัฒนธรรมที่ดีงาม เพื่อให้คนรุ่นหลังได้สัมผัสถึงการอยู่ร่วมกันในสังคมสมัยก่อน การแลกอาหาร การร่วมวงทานอาหาร ได้พูดคุยปรึกษากันในวันที่มาทำบุญ การใช้ใบตอง ประดิษฐ์ดอกไม้จากใบเตยถวายพระ เป็นการสืบทอดวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับงานศิลปะกับสิ่งแวดล้อม3) ด้านสิ่งแวดล้อมวัดโตนดเป็นวัดที่ร่มรื่นนอกจากพื้นที่ปลูก

ต้นไม้ มีสวนสาธารณะ สนามเด็กเล่น เป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจแก่คนในชุมชน มีการคัดแยกขยะ กำจัดขยะมูลฝอยในแหล่งน้ำ รณรงค์การนำวัสดุจากธรรมชาติมาใช้ในชีวิตประจำวัน วัดกับชุมชนร่วมกันส่งเสริมการทำบุญแบบไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม คิดค้นนวัตกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โครงการพวงหรีดดิจิทัลโดดเด่น ไม่เป็นขยะ ไม่เป็นภาระวัด เผาศพ ไม่เผาทรัพย์มีการร่วมกันจัดตั้งกลุ่มจิตอาสาพัฒนาชุมชนและดูแลสิ่งแวดล้อม มีการร่วมทำกิจกรรมภายใต้โครงการคลองสวย น้ำใสโครงการต้นไม้มงคลพระราชทานประจำจังหวัดโดยวัดโตนดร่วมกับการไฟฟ้าฝ่ายผลิตและ สโมสรโรตารีบางกรวย จัดตั้งศูนย์เรียนรู้ต้นไม้มงคลพระราชทานประจำจังหวัด ที่ ทำให้เกิดการร่วมกันปลูกต้นไม้ภายในชุมชนในวันสำคัญ ร่วมกับหน่วยงานเทศบาล โรงเรียน และอาสาสมัครกลุ่มจิตอาสาพัฒนาชุมชนและสิ่งแวดล้อมนวัตกรรมทางสังคมของวัดโตนดที่เตาเผาศพไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม เนื่องจากการเผาศพที่วัดนั้นจะใช้พวงหรีดดิจิทัล โดยมีนโยบายว่า “มาเผาศพ ไม่เผาทรัพย์ ไม่เป็นภาระวัด” เป็นการประหยัดลดทรัพยากรโลก การเปลี่ยนจากการซื้อพวงหรีดดอกไม้เป็นพวงหรีดดิจิตอล ซึ่งชุมชนก็สามารถใช้พวงหรีดดิจิตอล โดยการโอนเงินเข้าบัญชีของวัดโตนดเท่าไหร่ก็ได้ตามกำลังศรัทธา เช่น ทำบุญ 100 บาทก็จะได้พวงหรีดดิจิทัลที่สวยงาม วัดโตนดก็จะนำเงินส่วนนี้คืนเจ้าภาพจัดงานฌาปนกิจศพจำนวน 12,000 บาท ต่างจากแบบเดิมที่เจ้าภาพจัดงานฌาปนกิจศพจะไม่ได้รับอะไรเลยจากพวงหรีดดอกไม้ นอกจากเพิ่มปริมาณขยะ และเป็นภาระเจ้าหน้าที่ของเทศบาลเอาไปกำจัด

2. การพัฒนาชุมชน

2.1 การส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมระหว่างวัดกับชุมชนในการพัฒนาชุมชนวัดโตนดนั้นมีการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้อย่างรอบด้าน ทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาด้านเศรษฐกิจทำให้ชุมชนมีรายได้สร้างคุณค่าให้กับสิ่งที่ชุมชนมีอยู่เกิดนวัตกรรม มีการพัฒนาด้านสังคมและวัฒนธรรมที่ดีงาม มีความเคารพความเป็นมนุษย์ มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ ภูมิปัญญาของคนในชุมชนในลักษณะของแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรม มีการอนุรักษ์และฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ สร้างกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ให้คนในชุมชนสามารถนำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาตนเอง พัฒนาคนในครอบครัว เกิดสังคมที่มีความปรารถนาดีต่อกัน สามารถส่งต่อให้กับชุมชนภายนอกได้ในรูปแบบของแหล่งเรียนรู้ โดยทุกกิจกรรมที่เกิดขึ้นในชุมชนวัดโตนดนั้น มีกระบวนการมีส่วนร่วมประกอบด้วย1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดในกิจกรรมต่างๆ เห็นได้จากการเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาแผนชุมชนโดยวัดโตนดและชุมชนได้ดำเนินกิจกรรมตามแผนพัฒนาชุมชนปี พ.ศ. 2566-2570 โดยเน้นด้านการพัฒนาคน

“เรามาอยู่ที่นี่เริ่มต้นคือเก็บข้อมูลเพื่อทำแผนพัฒนา เริ่มตั้งแต่ปี ๕๗ เป็นต้นมาจนมาทำแผนแม่บท *แผนพัฒนาวัดแผนยุทธศาสตร์วัดปี 61-65 ซึ่งไม่ได้คิดไปวันๆ ไม่ได้มาแบบลมๆ แล้งๆ มีหลายส่วนมาช่วยกัน* โชคดีที่ทุกคนให้ความร่วมมือทำให้มีวันนี้”(พระครูสุรเชษฐ์ สุรเชฏโฐ, สัมภาษณ์,2566)2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการมีการจัดตั้งกลุ่มองค์กรภายในชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการ พัฒนาและร่วมกันหาวิธีการในการต่อยอดสิ่งที่ค้นพบระหว่างการจัดกิจกรรม รวมทั้งการกำหนดเป็นกิจกรรมเครือข่ายดูแลพัฒนาชุมชน ในช่วงสถานการณ์ปกติ3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

การพัฒนาชุมชนที่ยั่งยืนในแต่ละด้านประกอบด้วยการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและวัฒนธรรม และด้านสิ่งแวดล้อม ภายใต้วัตถุประสงค์ “เพื่อให้ชุมชนเติบโตยั่งยืน พื้นถิ่นสุขทั่ว ร่วมกันเรียนรู้พุทธปัญญา นำพารักษ์สิ่งแวดล้อม พร้อมเที่ยวในชุมชน ก้าวนำสังคมด้วยนวัตกรรมวิถีพุทธ” เกิดการพัฒนาด้านเศรษฐกิจภายในชุมชน เป็นชุมชนท่องเที่ยวนวัตวิถีสร้างรายได้ เกิดการรวมกลุ่มเป็นวิสาหกิจชุมชนสร้างรายได้มีแหล่งเรียนรู้ภายในชุมชน โดยคนในชุมชนได้รับผลตอบแทนทั้งทางตรงและทางอ้อม4) การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล มีกระบวนการมีส่วน

ร่วมในการติดตามและประเมินผลในลักษณะของการตรวจสอบ และรายงานผลการจัดกิจกรรมที่เกิดขึ้น การประชุมหารือ การประชาสัมพันธ์การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ผ่านสื่อหลากหลายช่องทาง ชุมชนมีหน้าที่ในการร่วมกันตรวจสอบ มีการจัดตั้งคณะกรรมการในการดำเนินการตรวจสอบ โดยใช้การมีส่วนร่วมของคนในชุมชนที่มีส่วนได้เสียในการรับผลประโยชน์เป็นผู้ที่สะท้อนผลของการดำเนินงานในด้านต่างๆ และร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหาหากกรณีการดำเนินงานไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์

2.2 การส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ในชุมชนการศึกษาการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ในชุมชนวัดโตนด โดยการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในวัด จำนวน 7 ศูนย์ เพื่อเป็นแหล่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในชุมชน ได้แก่

1. ศูนย์การเรียนรู้ต้นไม้มงคลพระราชทานประจำ จังหวัด 77 ต้น 77 จังหวัด -เผยแพร่อนุรักษ์ขยายผล และให้ความรู้เกี่ยวกับต้นไม้ประจำจังหวัดในประเทศไทย

2. ศูนย์การเรียนรู้ชีววิถี -จัดกิจกรรมการเรียนรู้เกษตรอินทรีย์เพื่อการสร้างงานสร้างรายได้เรียนรู้เกษตรปลอดภัยไร้สารเคมีใช้ EM ในการฟื้นน้ำใสใส่บำรุงดินและดูแลสิ่งแวดล้อม

3. ศูนย์การเรียนรู้ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญา -โครงการเรียนรู้อาชีพชุมชน สร้างอาชีพ สร้างงานสร้างรายได้

4. ศูนย์การเรียนรู้สมรรถภาพทางสังคมเศรษฐกิจของผู้พิการและผู้สูงอายุ –บริการสาธารณสุขให้เข้าถึงชุมชน

5. ศูนย์การเรียนรู้การวิจัยและบริการวิชาการ (ห้องสมุด) –ให้บริการงานวิชาการตำราและกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ

6. ศูนย์คุมประพฤติภาคประชาชนวัดโตนดโดยกรมคุมประพฤติกระทรวงยุติธรรม –จัดกิจกรรมให้ความรู้พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมให้กับเยาวชนกลุ่มเสี่ยงและผู้ต้องคุมประพฤติและประชาชนทั่วไป

7. ศูนย์เรียนรู้สุดท้ายของชีวิต (สุขคติสถาน)-บ้านหลังสุดท้ายของชีวิตเรียนรู้ชีวิตและความตายนวัตกรรมสื่อกลางการแสดงความอาลัยด้วยพวงหรีดดิจิตอล ซึ่งคนในชุมสามารถเข้าถึงและเป็นแหล่งเรียนรู้ที่ถ่ายทอดไปยังภายนอก ส่งเสริมการเรียนรู้ทันสมัย ด้วยวิธีการติดต่อสื่อสารระหว่างวัดโตนดกับชุมชน และเครือข่ายที่มีหลายช่องทาง เช่น การใช้แอปพลิเคชั่นไลน์ เฟซบุ๊ก เว็บไซต์ หรือช่องทางการสื่อสารอื่นๆ สิ่งสำคัญ

2.3 การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน พบว่าชุมชนมีความเข้มแข็งและสามารถยืนด้วยตนเอง เกิดจากการเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ของคนในชุมชน เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ และคนในชุมชนมีความเป็นภาวะผู้นำ มีความเสียสละและมีเครือข่ายคอยสนับสนุน

2.4 การส่งเสริมและสนับสนุนจากภาคีเครือข่ายแต่ละภาคส่วนในการพัฒนาชุมชนโดยการส่งเสริมจากภาคีเครือข่าย ได้แก่ 1.หน่วยงานภาครัฐ 2.หน่วยงานภาคเอกชน 3.องค์กรอิสระ และภาคประชาสังคม ดังนี้ เทศบาลเมืองบางกรวยการไฟฟ้าฝ่ายผลิตโรงพยาบาลบางกรวยวุฒิสภากรมการพัฒนาชุมชน กรมคุมประพฤติ สโมสรโรตารีสถาบันสร้างชาติผลิตภัณฑ์น้ำพริกนิตยาร้านอาหารครัวเรือนขวัญ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ และมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เข้ามาส่งเสริมและสนับสนุนในด้านต่างๆ โดยวัดกับชุมชนเป็นผู้ดำเนินการตามกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม/โครงการ ตามแผนแม่บทของชุมชน จัดหาทรัพยากร ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านสื่อและเครื่องมือ ภูมิปัญญาที่มีอยู่ในชุมชน *“ชุมชนมี*การจัดการที่ดี โดยพระอาจารย์ กับชาวบ้านสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เงินบริจาคที่นำมาร่วม*บริจาคได้นำไปใช้ประโยชน์อย่างคุ้มค่า เกิดความเชื่อมั่นว่าเงินหรือสิ่งของต่างๆ* ที่ได้นำมาบริจาคร่วมทำบุญจะถูกส่งต่อไปยังผู้ที่ต้องการความช่วยเหลืออย่างเหมาะสม โดยวัดและคณะกรรมการ จึงรู้สึกมีความสุขมากทุกครั้งที่ได้มาร่วมทำบุญที่นี่”(ผู้แทนภาคเอกชน, สัมภาษณ์,2566)

ปัจจัยเกื้อหนุนจากภาคีเครือข่ายในการสร้างการมีส่วนร่วมกับการพัฒนาชุมชน มีความสำคัญต่อการพัฒนาชุมชนในรูปแบบของการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้การพัฒนาชุมชนสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ตามแผนการดำเนินงานเพื่อพัฒนาชุมชนวัดโตนด โดยมีวัดและชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมกับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของวัดกับชุมชนในการพัฒนาชุมชน

สรุปผลการศึกษา

1. บทบาทของวัดและชุมชน

การดำเนินการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาชุมชน บทบาทของวัดและชุมชนในการดำเนินการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาชุมชนและพัฒนาคนในลักษณะ ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันการร่วมกันดำเนินการจัดทำแผนแม่บทเพื่อการพัฒนาชุมชน มีการจัดทำแหล่งเรียนรู้ภายในชุมชน พัฒนาองค์ความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น สร้างนวัตกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ภายในชุมชนร่วมกันวิธีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาชุมชนบทบาทของวัดและชุมชนในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาชุมชนโดยมีลักษณะดังนี้1.มีความเป็นประชาสังคม 2. มีการรวมกลุ่มกันเพื่อดำเนินกิจกรรมต่างๆ 3. มีการร่วมกันวางแผนแม่บทฯ เพื่อระดมความคิด สติปัญญา อันเป็นแนวคิดระบบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม 4. มีการร่วมรับผิดชอบในการดำเนินงานพัฒนาชุมชน 5. มีการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง รวมถึงร่วมรับผลประโยชน์กิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาชุมชนบทบาทของวัดและชุมชนในการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาชุมชน โดยการพัฒนาชุมชนวัดโตนด ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนในชุมชนให้มีความรู้ มีความสามารถ เกิดทักษะ โดยมีวัดเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาและคนในชุมชนมีส่วนร่วมทำกิจกรรมส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาชุมชน ในลักษณะการพัฒนาทุนมนุษย์ของชุมชนให้มีความรู้และเรียนรู้อย่างเหมาะสม สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ต่อไปได้ มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุข ตามพื้นฐานของตนเอง สามารถอยู่ร่วมกับธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและทำกิจกรรมร่วมกับคนอื่นๆ ในชุมชนของตนเองได้อย่างมีความเอื้ออาทรต่อกันจนเกิดความเป็นชุมชนที่มีความสุขในด้านแต่ละด้าน ประกอบด้วย ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและวัฒนธรรม ด้านสิ่งแวดล้อม

2.การพัฒนาชุมชน

การส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วม ในลักษณะการอยู่ร่วมกันแบบมีส่วนร่วม วัดทำอะไรชุมชนรับรู้ ชุมชนทำอะไรวัดก็มีส่วนสนับสนุน เป็นการดึงคนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาวัด และวัดก็มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน เมื่อประชาชนมีส่วนร่วมก็ได้คิด เมื่อเกิดกระบวนการคิดและได้ลงมือทำร่วมกัน โดยมีกระบวนการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ 3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และ 4. การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้การส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ในชุมชน โดยวัดกับชุมชนร่วมกันพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในชุมชนให้สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับคนในชุมชน โดยการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในวัดจำนวน 7 ศูนย์ เพื่อส่งเสริมศักยภาพและการเรียนรู้ให้กับคนในชุมชนโดยเฉพาะผู้นำชุมชนและสมาชิกที่เป็นแกนนำ เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับผู้ที่สนใจ การส่งเสริมชุมชนเข้มแข็งการส่งเสริมชุมชนเข้มแข็ง โดยมีกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของคนในชุมชน เป็นชุมชนที่มีผู้นำความคิดและเป็นแบบอย่างที่ดีสามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีการแสวงหาความรู้ได้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีผู้นำที่มีภาวะผู้นำ เป็นผู้ที่ประสานความคิดของสมาชิก เปิดโอกาสสมาชิกได้แสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมทำประโยชน์เพื่อชุมชน สมาชิกในชุมชนมีจิตสำนึกความเป็นเจ้าของชุมชนมีความตั้งใจที่จะเข้าร่วมรับผิดชอบปัญหาต่างๆ มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของชุมชน เป็นผู้ที่เสียสละทำงานเพื่อชุมชน หวงแหนชุมชน มีสิ่งยึดเหนี่ยวร่วมกัน

เช่น วัด เครือญาติหรือความสัมพันธ์ทางสังคมแบบต่างๆ มีองค์กรชุมชนเข้มแข็ง คือ สมาชิกภายในชุมชนรวมตัวกันอย่างเหนียวแน่นด้วยจิตสำนึกชุมชน ร่วมผนึกกำลัง แก้ไขปัญหาชุมชน ที่เกิดจากการเรียนรู้ร่วมกันมิใช่ต่างคนต่างทำ มีการจัดการชุมชนที่ดี สมาชิกของชุมชนมีความสามารถในการจัดการตนเองและชุมชนได้โดยร่วมกันวางแผนแม่บทชุมชน จัดกระบวนการชุมชนที่มีลักษณะของเวทีประชาคม และมีการดำเนินงานที่เชื่อมประสานกับองค์กรท้องถิ่น รวมทั้งการประเมินผลการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นด้วยตนเอง เป็นชุมชนที่มีเครือข่าย โดยมีกระบวนการเชื่อมโยงสมาชิกในกลุ่มและองค์กรชุมชนต่างๆ เข้าด้วยกัน และพึ่งตนเองได้ เป็นชุมชนที่มีความสงบสุข มีการพัฒนาคนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมการสนับสนุนจากภาคีเครือข่ายการสนับสนุนจากภาคีเครือข่าย ปัจจัยที่เข้ามามีส่วนในการส่งเสริมสนับสนุนเพื่อการพัฒนาชุมชน โดยการส่งเสริมจากภาครีเครือข่าย ได้แก่ 1.หน่วยงานภาครัฐ 2.หน่วยงานภาคเอกชน 3.องค์กรอิสระและภาคประชาสังคม ดังนี้ เทศบาลเมืองบางกรวยการไฟฟ้าฝ่ายผลิตโรงพยาบาลบางกรวยวุฒิสภากรมการพัฒนาชุมชน กรมคุมประพฤติ สโมสรโรตารีสถาบันสร้างชาติผลิตภัณฑ์น้ำพริกนิตยาร้านอาหารครัวเรือนขวัญ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ และมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เข้ามาส่งเสริมและสนับสนุนในด้านต่างๆ โดยวัดกับชุมชนเป็นผู้ดำเนินการตามกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม/โครงการ ตามแผนแม่บทของชุมชน จัดหาทรัพยากร ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านสื่อและเครื่องมือ ภูมิปัญญาที่มีอยู่ในชุมชน จัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้ผ่านศูนย์เรียนรู้ฯ ที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างวัด ชุมชน และภาคีเครือข่าย กำหนดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ ผ่านนวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาและช่วยเหลือคนในชุมชน

อภิปรายผล

1. จากการศึกษากระบวนการมีส่วนร่วมของวัดกับชุมชนในการพัฒนาชุมชน การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน ต้องเปิดโอกาสให้คนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่เริ่มต้น ทั้ง 4 ขั้นตอน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินการการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล เพื่อให้การพัฒนาบรรลุตามความต้องการของชุมชน จำเป็นต้องมีการจัดทำแผนการดำเนินการเพื่อให้สามารถดำเนินกิจกรรมตามกรอบแนวทางที่ชัดเจน ติดตามประเมินผลได้โดยต้องมีผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ เป็นที่ยอมรับของชุมชน ในการผลักดันแผน ร่วมกับการสนับสนุนจากภาคีเครือข่ายพบว่ามีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Phrakhru Phisitprachanath et al. (2020)ซึ่งจากการศึกษาพบว่าการพัฒนาการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนตามแนววิถีพุทธในจังหวัดสมุทรสงคราม มี 4 รูปแบบคือ รูปแบบการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และตกลงใจไม่มีข้อมูลพร้อม รู้ความต้องการของชาวบ้าน วัดมีเงิน มีคน มีวัสดุ มีความพร้อม ก็สามารถตัดสินใจและตกลงใจพัฒนาได้ รูปแบบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของแผนและโครงการ เริ่มจากการวางแผนงานที่รัดกุม ทำอะไรต้องบอกให้ชาวบ้านรู้และช่วยกัน รูปแบบการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากการมีส่วนร่วมประชาชน ศรัทธาในตัวพระสงฆ์มากขึ้น คนทำบุญมากขึ้น ส่งผลให้ชุมชนเข้มแข็งมากขึ้น ชาวบ้านอยู่ดีมีสุข สังคมสงบสุข รูปแบบการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลโครงการการสังเกตพฤติกรรมของชาวบ้านนั้น สังเกตพูดคุยสอบถามจัดทำรายงาน

2. จากการศึกษาการมีส่วนร่วมของวัดกับชุมชนในการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาชุมชนพบว่า การส่งเสริมชุมชนเข้มแข็งมีลักษณะสำคัญ ประกอบด้วย การส่งเสริมการเรียนรู้ในชุมชน การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในชุมชน การส่งเสริมชุมชนเข้มแข็ง และการส่งเสริมสนับสนุนจากภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการสนับสนุน ซึ่งปัจจัยในการพัฒนาชุมชนให้มีศักยภาพสามารถพึ่งตนเอง เกิดการรวมกลุ่มองค์กร จัดการปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในชุมชนร่วมกันและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาชุมชน ได้แก่การจัดทำแผนแม่บทของชุมชนเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานและเป็นกรอบวิธีการดำเนินกิจกรรม การกำหนดพื้นที่ในการจัดกิจกรรมที่เหมาะสม มีผู้นำที่สามารถเชื่อมโยงความ

ร่วมมือระหว่างวัดกับชุมชนให้เกิดการพัฒนาชุมชนครอบคลุมตามความต้องการของชุมชนในด้านต่างๆ เช่น ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมวัฒนธรรม และด้านสิ่งแวดล้อม โดยไม่ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตและทำลายความเป็นพื้นถิ่นของชุมชน มีนวัตกรรมที่ต่อยอดองค์ความรู้และพัฒนาสิ่งที่มีอยู่เดิมกับสถานการณ์ปัจจุบันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Saibunjuang (2018) ที่ศึกษา ชุมชนเข้มแข็งในทัศนะของชาวชุมชน กรณีศึกษา บ้านปลายคลองบางโพธิ์เหนือ หมู่ที่ 3 ตำบลบางโพธิ์เหนือ อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี โดยผลการศึกษาพบว่า ความหมายของชุมชนเข้มแข็งในทัศนะของชาวชุมชน คือ การที่ชุมชน มีความกินดีอยู่ดี มีอิสรภาพในการจัดการทรัพยากรของชุมชน การไม่เป็นหนี้ การมีสิทธิเหนือชุมชน ไม่ตกอยู่ภายใต้อำนาจของภายนอก และการมีความสามัคคี มีความไว้วางใจกันระหว่างคนในชุมชน สามารถร่วมมือ ร่วมใจกันแก้ปัญหาของชุมชน มีจิตสำนึกต่อกัน มีศีลธรรม มีความมั่นใจในศักยภาพของชุมชนในการแก้ปัญหาของชุมชน รู้จักช่วยเหลือแบ่งปันกัน เสียสละเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม พึ่งพาอาศัยกันและกันได้ในยามจำเป็น โดยลักษณะหรือสิ่งบ่งชี้ถึงชุมชนเข้มแข็งในทัศนะของชาวชุมชน คือ 1) สมาชิกในชุมชน มีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองและชุมชน พร้อมที่จะแก้ไขปัญหาและพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของตนเองและ ประชาชนมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง เพื่อให้เกิดการรับรู้และร่วมลงมือปฏิบัติเพื่อ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงร่วมกัน 2) มีการร่วมตัวกันอย่างเหนียวแน่น มีศักยภาพในการพึ่งตนเอง และมีการเรียนรู้ร่วมกันนำมาสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยสมาชิกในชุมชนมีการเรียนรู้และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง ศาสนาและวัฒนธรรม ซึ่งการสร้างชุมชนเข้มแข็งในทัศนะของชาวชุมชน คือ 1) การค้นหาศักยภาพและการพัฒนา ภูมิปัญญาของชุมชน 2) การฟื้นฟูและพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติในชุมชน การส่งเสริมการพัฒนาแบบ มีส่วนร่วมผ่านกระบวนการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์เพื่อพัฒนาอาชีพและเศรษฐกิจชุมชน3) การใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในชุมชนมาสร้างประโยชน์และ การส่งเสริมให้ประชาชนรวมกลุ่ม และปรับวิธีคิด วิธีการทำงานของภาครัฐจากผู้สั่งการมาเป็นผู้สนับสนุน

ข้อเสนอแนะ

1. การส่งเสริมกิจกรรมการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาชุมชน ควรส่งเสริมให้เยาวชนทั้งภายในและภายนอกชุมชนเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้นเนื่องจากพบว่ากลุ่มคนที่เข้ามามีบทบาทในการพัฒนาชุมชนส่วนใหญ่เป็นกลุ่มประชาชนทั่วไป กลุ่มอาสาสมัคร กลุ่มผู้นำชุมชน กลุ่มผู้สูงอายุ ดังนั้นจึงควรส่งเสริมให้กลุ่มเยาวชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนทุกกระบวนการตั้งแต่เริ่มต้นเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมแบบสมบูรณ์ และสามารถพัฒนาชุมชนได้ตรงกับความต้องการทุกกลุ่มเป้าหมาย ตลอดจนการปลูกฝังการมีส่วนร่วมให้กับเยาวชนในการพัฒนาชุมชนนั้น ทำให้ชุมชนเกิดการพัฒนาที่อย่างยั่งยืนต่อไป

2. บทบาทของวัดกับชุมชน และภาคีเครือข่าย ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วม โดยวัดควรมีกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับคนรุ่นใหม่ที่เป็นเด็กและเยาวชนในชุมชน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่ทันสมัยผ่านเทคโนโลยีที่ทันสมัยสามารถเข้าถึงความต้องการของเด็กและเยาวชน โดยไม่กระทบต่อพื้นฐานบริบทของชุมชนดั้งเดิม และชุมชนควรมีส่วนร่วมในการส่งเสริมสนับสนุนและปลูกฝังค่านิยมด้านคุณธรรมภายในครอบครัวให้เป็นชุมชนคุณธรรมเข้มแข็ง ส่งต่อการเรียนรู้คู่คุณธรรม สร้างครอบครัวที่อบอุ่น ลดช่องว่างระหว่างวัย ทั้งนี้ภาคีเครือข่ายในส่วนของสถานศึกษาต้องร่วมมือผลักดันกิจกรรมด้านคุณธรรมอันดีงามให้กับเยาวชน อย่างจริงจัง มีการพัฒนาหลักสูตรที่นำไปสู่การปฏิบัติได้จริง การพัฒนาชุมชนควรเริ่มจากการพัฒนาคนให้มีความรู้ มีคุณธรรม มีรายได้ เป็นครอบครัวที่อบอุ่น เกิดชุมชนที่เข้มแข็ง โดยต้องสร้างความร่วมมือกันระหว่างวัดเป็นผู้ส่งเสริมความรู้ โรงเรียนและสถานศึกษาเป็นภาคีเครือข่ายคอยผลักดัน ครอบครัวชุมชนเป็นผู้ให้กำลังใจ ทั้งนี้การดำเนินกิจกรรมทุกกิจกรรมจำเป็นต้องเป็นไปตามกระบวนการมีส่วนร่วมอย่างเป็นขั้นเป็นตอน

และต้องใช้เวลา เริ่มตั้งแต่การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล โดยการติดตามประเมินผลจะต้องเป็นการร่วมมือกันในการติดตามประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลายและเป็นอิสระ

รายการอ้างอิง

Boonyaratphan, P. (2006). *Building community power. By the community development movement.*Bangkok: Love and Live Press.

Mongkolchaiyaranya, C. (1997). *Community education for development*. Department of Community Development, Faculty of Social Work, Thammasat University.

Na Chiang Mai, C. (2000). *Rural development management to strengthen the strength of the community*. Bangkok: 21Century.

Panyaboon, R., & Na Phatthalung, T. (2019). Community participation process in driving a moral community embracing the philosophy Sufficiency Economy Case Study: Model moral community at Wat Kanchanaborirak, Trang Province. *National Academic Conference Phuket Rajabhat University No. 14.*

Phra Maha Sutit Aphakaro. (2005). *A study of knowledge and local wisdom appearing in literature. Buddhism on the virtues and scriptures preached at various Lanna festivals*. Doctoral dissertation, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Department of Buddhism.

Phrakhru Phisitprachanath (Prayura Nonthiyo), Phra Mahakritsada Kittisophano, & Phra Maha Sunant Sunantho. (2020). Development of monks' participation in developing communities along the Buddhist way in Samut Songkhram Province. *MCU Journal of Social Science Review*

Pinthong, C. (1984). *Mobilizing the people for rural development, Rural development administration*. Bangkok: Odeon Store.

Ponsri, S. (2004). *Theory and principles of community development*. (5th ed.). Bangkok: Odeon Store.

Puangngam, K. (2010). *Self-management of communities and localities.*Bangkok: Faculty of Social Administration, Thammasat University.

Puangngam, K. (2013).*Development: Community, society, locality, politics, democracy*. Bangkok: Sematham.

Pumduang, E. (2014). Participatory local wisdom learning process. According to the community economy in Khok Kho Thao Subdistrict, Mueang District, Suphan Buri Province. *Kasetsart University Academic Conference No. 53: Education, Economics and Business Administration, Humanities and Social Sciences.*

Putthisen, C. (2018).*Strong community development, case study of Ban Khok Lam community, Nong Bua Subdistrict, Phayakkhaphum Phisai District, Maha Sarakham Province*. Interdisciplinary Project for Local Development, Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University.

Rapeephat, A. (1984). *Community participation in rural development in social conditions. and Thai culture.*Bangkok: Saksopa Publishing.

Royal Academy. (1999). *Royal Institute Dictionary*. Bangkok: Nanmee Books Publishing.

Saibunjuang, W. (2018, January -April). Strong community from the perspective of community residents. Case study: Ban Plai Khlong Bang Pho Nuea, Village No. 3, Bang Pho Nuea Subdistrict, Sam Khok District, Pathum Thani Province. *Valaya Alongkorn Review Journal (Humanities and Social Sciences)*

Wiratniphawan, W. (1987). *Natural resource administration and management: The role of local organizations*. Bangkok: Odeon Store.

บทความวิจัย

การส่งเสริมการท่องเที่ยวชุมชน โดยวิสาหกิจเพื่อสังคม กรณีศึกษาชุมชนท่าฉลอม จังหวัดสมุทรสาคร

นิจพร แสงสุขเอี่ยม[1]
นักศึกษาสาขาพัฒนาชุมชน คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

วันที่ได้รับต้นฉบับบทความ : 4 ตุลาคม 2566
วันที่แก้ไขปรับปรุงบทความ : 28 พฤศจิกายน 2566
วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ : 25 ธันวาคม 2566

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการส่งเสริมการท่องเที่ยวชุมชน โดยวิสาหกิจเพื่อสังคม โดยศึกษาจากเอกสารและสื่อต่าง ๆ ร่วมกับการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่าบริษัทสมุทรสาครพัฒนาเมือง (วิสาหกิจเพื่อสังคม) จำกัดซึ่งจดทะเบียนเป็นวิสาหกิจเพื่อสังคมแบบไม่ประสงค์แบ่งปันผลกำไรสู่ผู้ถือหุ้น ใช้รูปแบบองค์กรเอกชนในการบริหารงานโดยให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคล นอกจากค่าตอบแทนรูปแบบตัวเงินในอัตราที่พนักงานพอใจบริษัทยังให้ความสำคัญกับเรื่องคุณค่าทางจิตใจจากการได้ทำประโยชน์ให้กับสังคมและให้ความสำคัญต่อคุณค่าทางจิตใจของอาสาสมัคร และภาคีเครือข่ายเช่นเดียวกันบริษัทได้จัดกิจกรรมส่งเสริมการท่องเที่ยวและพัฒนาชุมชน รวมกว่า 60 กิจกรรม ในระยะเวลาทำงานประมาณ 4 ปี จัดเป็น 9 ประเภทได้แก่ กิจกรรมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน กิจกรรมเพื่อให้บริการชุมชนและนักท่องเที่ยว กิจกรรมด้านการศึกษาและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม กิจกรรมด้านการพัฒนาพื้นที่ กิจกรรมด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม กิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร กิจกรรมเพื่อพัฒนาการท่องเที่ยวชุมชน กิจกรรมด้านการประชาสัมพันธ์และการตลาด และกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือคนในชุมชนโดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและการนำฐานทรัพยากรมาใช้ พบว่าการส่งเสริมการท่องเที่ยวได้สร้างความเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีกับชุมชนอย่างมากและยังสร้างโอกาสให้คนในชุมชนได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองในการเข้าร่วมกิจกรรมซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของการท่องเที่ยวชุมชนและการพัฒนาชุมชน

คำสำคัญ : วิสาหกิจเพื่อสังคม, การส่งเสริมการท่องเที่ยว, การท่องเที่ยวชุมชน, ชุมชนท่าฉลอม, สมุทรสาครพัฒนาเมือง

[1] Corresponding Author E-mail : tuuuuuuuuu@hotmail.com

COMMUNITY TOURISM PROMOTION BY SOCIAL ENTERPRISE THE CASE STUDY OF THA CHALOM COMMUNITY, SAMUTSAKHON

Nijaporn Sangsuk-iam

Faculty of Social Administration, Thammasat University

Received : October 4, 2023

Revised : November 28, 2023

Accepted : December 25, 2023

Abstract

The objective of this qualitative research is to examine the promotion of community tourism by a social enterprise. The research utilizes document analysis on various media sources, and in-depth interviews. The findings reveal that Samutsakhon City Development Company, registered as a social enterprise, does not seek to distribute profits to shareholders. It follows an effective organizational structure with a strong emphasis on personnel management. In addition to providing monetary compensation at a satisfactory rate, the company places importance on the values derived from benefiting the community, as well as emphasizing those values to volunteers and network partners. The company has conducted more than 60 activities over a period of approximately four years, across nine categories, including community engagement, community and tourist services, Arts/Culture research and preservation, area development, environmental conservation, community personnel development, community tourism development, marketing and public relations, and social welfare. The company's emphasis on community involvement and resource utilization has brought significant positive changes in the community and has provided opportunities for community members to learn and develop through their participation in these activities, which are vital for community tourism and community development.

Keywords: Social enterprise, Tourism promotion, Community tourism, Tha Chalom Community, Samutsakhon City Development Company

บทนำ

การท่องเที่ยวนับเป็นกิจกรรมสำคัญในหลายมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรมนุษย์ ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลง และส่งผลต่อการพัฒนาประเทศเป็นอย่างมาก จนได้ถูกบรรจุไว้เป็นหมุดหมายที่ 2 ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่13 (พ.ศ.2566-2570) โดยมีเป้าหมายที่จะพัฒนาการท่องเที่ยวในประเทศไทย ให้เป็นการท่องเที่ยวคุณภาพสูง เพิ่มการพึ่งพานักท่องเที่ยวในประเทศ และกระจายโอกาสทางเศรษฐกิจสู่พื้นที่ ด้วยการบริหารจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนในทุกมิติ ทำให้ภาครัฐได้จัดตั้งหน่วยงานเพื่อสนับสนุนการท่องเที่ยวในรูปแบบต่าง ๆ ขึ้น นอกจากกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา และการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ซึ่งมีภาระกิจหลักในการสนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว โดยเน้นให้เป็นที่รู้จักของนักท่องเที่ยวต่างชาติแล้วยังได้มีการจัดตั้ง องค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (องค์การมหาชน) หรือ อพท. ขึ้นโดยมีรูปแบบการบริหารงานแบบองค์การมหาชนเพื่อดำเนินการส่งเสริมการท่องเที่ยวตามที่คณะกรรมการนโยบายการท่องเที่ยวแห่งชาติมอบหมาย (องค์การบริหารพื้นที่พิเศษ,2566)

องค์การบริหารพื้นที่พิเศษได้บูรณาการการจัดการท่องเที่ยวในรูปแบบต่าง ๆ ที่สร้างประโยชน์และความยั่งยืนให้กับท้องถิ่น ตลอดจนเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวโดยชุมชนให้เป็นที่นิยมมากขึ้น ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาได้สร้างประโยชน์ให้กับชุมชนในพื้นที่เป็นอย่างมาก อย่างไรก็ตาม การส่งเสริมการท่องเที่ยวขององค์การบริหารพื้นที่พิเศษ จำกัดการส่งเสริมอยู่เพียงในพื้นที่ที่มีศักยภาพ รวม 9 แห่ง(องค์การบริหารพื้นที่พิเศษ,2566)

ด้วยแนวคิดที่ว่า หากรอการพัฒนาจากทางภาครัฐ ซึ่งมีข้อจำกัดในเรื่องโครงสร้างการบริหารจัดการที่มีขั้นตอนมาก ต้องใช้เวลานาน และข้อจำกัดเรื่องงบประมาณที่ต้องรอการจัดสรร ไม่สามารถกระจายไปในทุกพื้นที่อย่างทั่วถึง จึงเกิดกระแสการพัฒนาเมืองโดยคนในท้องถิ่น ที่เห็นปัญหา และต้องการมีส่วนร่วมในการพัฒนาพื้นที่ของตนเองอย่างรวดเร็ว ได้มีการรวมตัวกันจัดตั้งเครือข่ายบริษัทพัฒนาเมืองขึ้นในหลายพื้นที่ บริษัทสมุทรสาครพัฒนาเมือง(วิสาหกิจเพื่อสังคม) จำกัด เป็นอีกหนึ่งบริษัทที่เกิดขึ้นจากแนวคิดดังกล่าว โดยได้จดทะเบียนเป็นวิสาหกิจเพื่อสังคมแบบไม่แบ่งปันผลกำไรให้ผู้ถือหุ้น เพื่อแสดงเจตนาที่ชัดเจนในการทำประโยชน์ให้กับท้องถิ่นอย่างแท้จริง ดำเนินกิจการในลักษณะกิจการเพื่อสังคม ที่มีรูปแบบการบริหารงานแบบเอกชนเรื่องราวของ บริษัท สมุทรสาครพัฒนาเมือง (วิสาหกิจเพื่อสังคม) จำกัด ได้รับเลือกให้นำมาเผยแพร่ในหนังสือ เข็มทิศพัฒนาเมือง เล่มที่ 1 ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย(สกว.) ด้วยเหตุผลที่ว่า เป็นบริษัทพัฒนาเมืองที่เพิ่งก่อตั้งเพียงไม่นาน และมีผลงานที่ปรากฏเป็นรูปธรรม ควรค่าแก่การเรียนรู้ และแลกเปลี่ยน (เข็มทิศพัฒนาเมือง,2561)

โครงการส่งเสริมการท่องเที่ยวชุมชนท่าฉลอม เป็นหนึ่งในโครงการเพื่อสังคมของบริษัทสมุทรสาครพัฒนาเมือง (วิสาหกิจเพื่อสังคม) จำกัดโดยมีเป้าหมายในการพัฒนาเมืองผ่านการท่องเที่ยวชุมชน นอกจากประโยชน์ทางด้านเศรษฐกิจ บริษัทยังให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ การพัฒนาคน และการมีส่วนร่วม ผลจากการดำเนินงานที่ผ่านมาได้สร้างการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นให้กับชุมชนอย่างชัดเจน (เข็มทิศพัฒนาเมือง,2561)

การดำเนินงานของบริษัท สมุทรสาครพัฒนาเมือง (วิสาหกิจเพื่อสังคม) จำกัดได้รับการยอมรับจากหน่วยงานต่าง ๆ โดยมีรางวัลที่ได้รับเป็นเครื่องพิสูจน์ได้แก่ รางวัลงานวิจัยยอดเยี่ยม จากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม (สกสว.) ในโครงการสำรวจและสังเคราะห์ข้อมูลด้านประวัติศาสตร์และการท่องเที่ยวในการพัฒนาเมืองสมุทรสาคร (พ.ศ. 2562)รางวัลคนดีศรีสาคร สาขาการอนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทยจากสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรสาคร ให้กับหัวหน้าโครงการพัฒนาเมืองผ่านการท่องเที่ยวโดยชุมชน (พ.ศ. 2562) รางวัลกิจการต้นแบบของจังหวัดสมุทรสาคร จากสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.) ใน

โครงการพัฒนาสู่สุดยอดเอสเอ็มอีจังหวัดปี 2563 (พ.ศ. 2563) รางวัลคนดีศรีสาคร ประเภทองค์กร สาขาส่งเสริมองค์กรชุมชนให้เข้มแข็ง (พ.ศ. 2564)

การศึกษาการส่งเสริมการท่องเที่ยวชุมชน ของบริษัทสมุทรสาครพัฒนาเมือง (วิสาหกิจเพื่อสังคม) จำกัด ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาชุมชนและพัฒนาเมือง จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจ เพื่อการนำบทเรียนที่ได้มาเป็นองค์ความรู้ในด้านการจัดการส่งเสริมการท่องเที่ยว การบริหารงานองค์กรเพื่อสังคม และการพัฒนาเมืองผ่านการท่องเที่ยวชุมชน สร้างประโยชน์ต่อการพัฒนาในพื้นที่อื่น ๆ โดยองค์กรอื่น ๆ ต่อไปในการศึกษาครั้งนี้จึงมีขอบเขตการศึกษาเพื่อให้ทราบข้อมูลจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการส่งเสริมการท่องเที่ยว และคนในชุมชน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาการส่งเสริมการท่องเที่ยวชุมชนโดยวิสาหกิจเพื่อสังคม

ทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาครั้งนี้ได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องดังนี้

แนวคิดการถอดบทเรียน

ความหมายของการถอดบทเรียน คือการสกัด หรือกลั่นข้อมูลจากประสบการณ์ปฏิบัติที่ผ่านมา เพื่อนำมาร้อยเรียงให้เกิดเป็น “ชุดความรู้” เพื่อนำไปพัฒนาต่อ และเป็นทุนทางปัญญาขององค์กร โดยหลักการสำคัญของการถอดบทเรียนคือ อะไรที่ดีอยู่แล้ว ควรจะนำมาเป็นบทเรียนในการปฏิบัติเพื่อให้ดียิ่งกว่าเดิม เมื่อปฏิบัติในลักษณะเดียวกัน หรืออะไรที่ล้มเหลว ก็สามารถเรียนรู้จากความผิดพลาดนั้น และแก้ไขป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นซ้ำ การถอดบทเรียนเริ่มจากคำถาม 4 ข้อ ได้แก่ 1) ความสำเร็จที่คาดหวังของโครงการ 2) สิ่งที่เกิดขึ้นจริงจากการปฏิบัติ 3) ทำไมความสำเร็จที่คาดหวังกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริงจึงแตกต่างกัน 4) จะทำอะไรให้ดีขึ้นต่อไปในอนาคต(จตุพร วิศิษฎ์โชติอังกูร,2562)

ประโยชน์ที่ได้รับจากการถอดบทเรียน คือการทำให้เกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่ หรือนวัตกรรมที่ค้นพบจากการวิเคราะห์ เชื่อมโยง กระบวนการพัฒนาต่าง ๆ ทั้งกระบวนการวางแผน การแก้ไขปัญหา การปฏิบัติผ่านกลไกและเครื่องมือต่าง ๆ (นิคม สุวพงษ์,2565)

จากแนวคิดการถอดบทเรียน แสดงให้เห็นว่า การถอดบทเรียนเป็นเครื่องมือ และกระบวนการที่สำคัญ ในการสกัดองค์ความรู้ วิธีการปฏิบัติงานจากโครงการที่ได้ดำเนินแล้ว หรือกำลังดำเนินการ เพื่อเป็นพื้นฐานในการดำนเนินการที่ดีขึ้น ทั้งในปัจจุบัน และในอนาคต เป็นการเรียนรู้ในหมู่ผู้ปฏิบัติ เป็นการสร้างองค์ความรู้ เพื่อยกระดับสิ่งที่ได้ปฏิบัติมาให้ดีขึ้น เป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการพัฒนา ทำให้เกิดกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และสามารถเป็นต้นแบบการปฏิบัติงานที่ดี และเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารองค์กร และองค์กรที่มีวัตถุประสงค์เพื่อสังคม

แนวคิดเรื่องกระบวนการบริหารงาน มีผู้นำเสนอในหลายรูปแบบ ซึ่งมีแนวคิดหลักคล้ายคลึงกัน แตกต่างกันที่รายละเอียดบางอย่าง ในที่นี้ได้เลือกแนวคิดกระบวนการบริหารแบบ POSDCoRB ตามแนวคิดของ ลูเธอร์ กูลิก และไลนอล อูวิค (Luther Gulick and Lyanall Urwick 1973:17) ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 7 กระบวนการ ได้แก่ การวางแผน การจัดการองค์การ การบริหารงานบุคคล การอำนวยการ การประสานงาน การรายงานผลและประชาสัมพันธ์ และการบริหารงบประมาณ(ภาพร (ศิริอร) ขันธหัตถ์,2549)

การบริหารองค์กรเพื่อสังคม นอกจากต้องใช้หลักการบริหารจัดการในส่วนต่าง ๆ เช่นเดียวกับองค์กรธุรกิจอื่น ๆ ยังต้องให้ความสำคัญกับการบริหารคน และความสัมพันธ์ของคนในองค์กรเพิ่มขึ้นเป็นพิเศษ เพราะสำหรับ

บุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ขององค์กรนั้น เงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่งอาจไม่ใช่แรงจูงใจที่เพียงพอ คนในองค์กรเพื่อสังคม หรือองค์กรที่ไม่แสวงหากำไรมักจะมีความต้องการเกินกว่านั้น แม้ได้รับเงินเดือนแล้ว เขาก็ยังต้องการบรรลุความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ด้วย ซึ่งก็คือความพึงพอใจที่ได้ให้บริการแก่คนอื่น หรือทำเพื่อสังคม มิฉะนั้นแล้วเขาอาจรู้สึกไม่มีคุณค่าไม่รู้สึกว่าสามารถสนองความต้องการ หรือความเป็นตัวตนของตัวเองได้ หากพบว่าองค์กรไม่แสวงหากำไรไม่ได้ทำประโยชน์อะไรอย่างชัดเจนให้กับผู้อื่น นอกจากนี้การบริหารองค์กรเพื่อสังคม ยังต้องคำนึงถึงบุคคลที่เป็นอาสาสมัคร ถึงแม้บุคคลเหล่านี้จะไม่ได้รับเงินเดือน แต่ก็นับว่ามีบทบาทสำคัญและเป็นกำลังใจในการทำงาน จากแนวคิดในเรื่องการบริหารจัดการ แสดงให้เห็นว่าการบริหารจัดการเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับทุกองค์กร โดยเฉพาะในการบริหารจัดการองค์กรเพื่อสังคม สิ่งสำคัญที่ต้องคำนึงถึงเพิ่มเติม คือการบริหารคน ทั้งเจ้าหน้าที่ อาสาสมัคร หรือผู้สนับสนุนทรัพยากร เพื่อให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปได้โดยเกิดประสิทธิภาพสูงสุด และคงอยู่อย่างยั่งยืนต่อไป (มยุรี อนุมานราชธน,2544)

ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัทพัฒนาเมือง

ประชาชาติธุรกิจออนไลน์.ฉบับวันที่6 เมษายน 2561 ได้ลงบทสัมภาษณ์ นายฐาปนา บุญยประวิตร โดยมีเนื้อหาว่า เป้าหมายหลักของการขับเคลื่อนบริษัทพัฒนาเมือง คือ การแก้ไขปัญหาของเมืองหรือจังหวัดนั้น ๆ อย่างเร่งด่วนและเมื่อแก้ปัญหาเร่งด่วนได้แล้ว ปัญหาอื่น ๆ จะเกิดการเปลี่ยนแปลงไปด้วย ในการแก้ปัญหาของเมืองที่มีความเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือกันของภาคเอกชน

ที่ผ่านมารูปแบบการบริหารของกิจการในเครือข่ายบริษัทพัฒนาเมือง ได้ถูกจัดเป็นการบริหารรูปแบบใหม่หรือ New Platform 3 ซึ่งอยู่ในระหว่างการพัฒนาของกลุ่มนักวิชาการ และเครือข่ายบริษัทพัฒนาเมือง โดยเป็นการร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานระดับต่าง ๆ ของรัฐบาล และจากการที่บริษัทพัฒนาเมืองเองต่างมีความพร้อมในการลงทุน หรือสามารถชักจูงนักลงทุนให้เข้ามาร่วมลงทุนเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจได้ รูปแบบการพัฒนาใหม่นี้น่าจะส่งผลดีในการกระตุ้นให้หน่วยงานรัฐได้ดำเนินการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนให้รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาเมืองและเศรษฐกิจไปสู่เป้าหมายได้อย่างรวดเร็วและยั่งยืน (ประชาชาติธุรกิจ, 2561)

แนวคิดเกี่ยวกับวิสาหกิจเพื่อสังคม(SE: Social Enterprise)

แนวคิดการดำเนินกิจการเพื่อสังคม คือการดำเนินงานหรือกิจกรรมที่ตั้งเป้าหมายหลักเพื่อแก้ไขปัญหาของสังคมอย่างยั่งยืน แต่มีความแตกต่างจากการดำเนินงานแบบเดิม โดยนำแนวคิดการบริหารที่มีประสิทธิภาพของภาคธุรกิจเข้ามาดำเนินการอย่างครบวงจร เพื่อทำให้วิสาหกิจเพื่อสังคมดำเนินการได้ และมีเงินทุนหมุนเวียนได้ โดยไม่ต้องพึ่งงบประมาณจากแหล่งทุนอื่นหรือเงินบริจาค(นพดล เดชประเสริฐ,2560)

พระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม พ.ศ. 2562 (มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม พ.ศ. 2562) กำหนดการจดทะเบียนวิสาหกิจเพื่อสังคม มี 2 ประเภท คือ

1) วิสาหกิจเพื่อสังคมที่ไม่ประสงค์จะแบ่งปันกำไรให้แก่ผู้ถือหุ้น

2) วิสาหกิจเพื่อสังคมที่ประสงค์จะแบ่งปันกำไรให้แก่ผู้ถือหุ้น โดยแบ่งปันกำไรให้แก่ผู้ถือหุ้น ได้ไม่เกินร้อยละ 30 ของผลกำไรทั้งหมด และนำผลกำไรไม่น้อยกว่าร้อยละ70 ไปใช้เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

แนวคิดเกี่ยวกับการท่องเที่ยว

ความหมายของการท่องเที่ยว อิงตามความหมายขององค์การท่องเที่ยวโลก การท่องเที่ยวหมายถึง การเดินทางพักผ่อน คลายความเครียด แสวงหาประสบการณ์แปลกใหม่ โดยมีเงื่อนไขว่า การเดินทางนั้นเป็นการเดินทางเพียงชั่วคราว และเป็นไปโดยสมัครใจ (การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย,2544)

การท่องเที่ยวชุมชน เป็นการจัดการท่องเที่ยวที่สมาชิกในชุมชนมีส่วนร่วม สร้างประสบการณ์ที่มีคุณค่าให้กับนักท่องเที่ยว นำไปสู่การเรียนรู้ เข้าใจถึงชุมชนอย่างลึกซึ้ง สร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับคนในชุมชน เป็นเครื่องมือของการพัฒนาคน และพัฒนาชุมชนให้เกิดความยั่งยืน (ณัฐพัชร มณีโรจน์, 2560)

องค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษ เพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (องค์การมหาชน) หรือ อพท. ได้กำหนดยุทธศาสตร์การยกระดับการท่องเที่ยวไทย ให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชน (Community-Based Tourism: CBT Thailand) โดยมีวัตถุประสงค์ในการใช้การท่องเที่ยวเป็นเครื่องมือในการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน โดยมีกลยุทธ์ที่สำคัญ ได้แก่ 1) การพัฒนาคน 2) การเพิ่มมูลค่าทรัพยากรท้องถิ่น 3) การตลาดที่เหมาะสมกับชุมชน 4) การสร้างความเข้มแข็งให้กับเครือข่าย 5) การประเมินผลด้วยตัวชี้วัด ความสุขของชุมชน และนักท่องเที่ยว (องค์การบริหารพื้นที่พิเศษ,2561)

จากแนวคิดดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การท่องเที่ยวมีบทบาทสำคัญ สามารถสร้างประโยชน์ให้กับชุมชน โดยมีการพัฒนาคนเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญควบคู่ไปกับการเพิ่มมูลค่าทรัพยากรท้องถิ่น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่อง “แนวทางการจัดการท่องเที่ยวในชุมชน กรณีศึกษา ชุมชนตลาดน้ำตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร” โดย ศิริพร ยังธินะ พบว่าการที่ตลาดน้ำตลิ่งชันสามารถพัฒนาจนมีชื่อเสียงได้ เกิดจากการรวมตัวกันของคนในชุมชนเอง โดยมีปัจจัยที่สำคัญคือการมีผู้นำ ที่นอกจากจากมีความสามารถแล้ว ยังมีความเสียสละ และไม่ย่อท้อกับปัญหา ในการดำเนินการเน้นการมีส่วนร่วมและการพึ่งตนเอง ได้รับความช่วยเหลือจากรัฐบ้างแต่ไม่มากนัก ได้รับความร่วมมือจากสถาบันการศึกษา และมีความร่วมมือกับตลาดน้ำอื่น ๆ (ศิริพร ยังธินะ,2559)

งานวิจัยเรื่อง“ข้อจำกัดทางกฎหมายของมาตรการทางภาษีเพื่อส่งเสริมการประกอบวิสาหกิจเพื่อสังคม: ศึกษากรณีมาตรการตามพระราชกฤษฎีกา ออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร ฉบับที่ 621 พ.ศ. 2559” โดย กรกช เติมรุ่งเรืองเลิศ พบว่ารัฐมีนโยบายสนับสนุนให้มีการประกอบกิจการวิสาหกิจเพื่อสังคมมากขึ้น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมกับรัฐในการดูแลช่วยเหลือสังคม อย่างไรก็ตามยังพบว่ามีเงื่อนไขที่ไม่ส่งผลดีต่อการส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม ได้แก่ การจดทะเบียนวิสาหกิจเพื่อสังคมที่มีขั้นตอนซ้ำซ้อน และใช้เวลานานการไม่ให้ผลประโยชน์ทางภาษีกับทุนส่วนเกินที่เกิดจากการโอนหุ้น ทำให้ผู้ถือหุ้นไม่ได้รับแรงจูงใจจากการสร้างมูลค่าให้กับกิจการ การกำหนดให้ผู้ได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีจากการบริจาคให้วิสาหกิจเพื่อสังคมต้องเป็นบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลเท่านั้น และผลทางภาษีนับรวมไปกับรายจ่ายเพื่อการกุศลสาธารณะทั้งหมด (กรกช เติมรุ่งเรืองเลิศ,2561)

การวิจัยเรื่อง “แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรพัฒนาเมืองในประเทศไทย” โดย พรสรร วิเชียรประดิษฐ์ พบว่าควรมีการจัดตั้งองค์กรที่บริหารจัดการ และรับผิดชอบด้านการพัฒนาเมืองโดยตรง เนื่องจากบริษัทพัฒนาเมืองในรูปแบบเอกชน แม้มีศักยภาพในการจัดหาเงินทุน การบริหารงาน เข้าใจและสามารถแก้ปัญหาของท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี แต่ด้วยการมีสถานะเป็นนิติบุคคลเอกชน จึงไม่สามารถประกอบกิจการบางอย่าง ซึ่งต้องอาศัยอำนาจของภาครัฐในการดำเนินการ เช่น การเวนคืนที่ดิน การตรากฎระเบียบต่าง ๆ (พรสรร วิเชียรประดิษฐ์, 2563)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด และวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร ร่วมกับการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ แบ่งตามกลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 3 ชุด ได้แก่ กลุ่มที่ 1: ผู้บริหารบริษัทสมุทรสาครพัฒนาเมือง (วิสาหกิจเพื่อสังคม) จำกัด จำนวน 2 คน กลุ่มที่ 2: เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 2 คน กลุ่มที่ 3: คนในชุมชนท่าฉลอมที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวชุมชน จำนวน 5 คน

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “การส่งเสริมการท่องเที่ยวชุมชนโดยวิสาหกิจเพื่อสังคม กรณีศึกษาชุมชนท่าฉลอม จังหวัดสมุทรสาคร” ซึ่งมีขอบเขตการศึกษาเพื่อถอดบทเรียนปัจจัยความสำเร็จของวิสาหกิจเพื่อสังคมในกรณีศึกษานี้ ดังนั้น ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key informants) จึงประกอบด้วย ผู้บริหารงานและผู้ปฏิบัติงานของวิสาหกิจเพื่อสังคมในกรณีศึกษา

และคนในชุมชนท่าฉลอมที่เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกับกิจกรรมและร่วมแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานที่วิสาหกิจเพื่อสังคมจัดขึ้น จากการศึกษาวิจัยพบปัจจัยความสำเร็จประกอบด้วย 4 ด้านดังนี้

1. ด้านการบริหารองค์กรบริษัทสมุทรสาครพัฒนาเมือง (วิสาหกิจเพื่อสังคม) จำกัดดำเนินงานในลักษณะบริษัทเอกชน ที่มีโครงสร้างการบริหารงานชัดเจน โดยในแต่ละโครงการจะมีผู้บริหารซึ่งเป็นกรรมการและผู้ถือหุ้นของบริษัทเป็นผู้รับผิดชอบ และมีนักพัฒนาโครงการเป็นผู้ดำเนินงานหลัก โดยมีพนักงานธุรการเป็นผู้สนับสนุน เนื่องจากบริษัทได้จดทะเบียนเป็นวิสาหกิจเพื่อสังคมที่ไม่ปันผลกำไรให้ผู้ถือหุ้น จึงมีลักษณะเป็นองค์กรเพื่อสังคม จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารพบว่าในการบริหารงานด้านบุคลากร นอกจากจะต้องคำนึงถึงการให้ผลตอบแทนเป็นตัวเงินแล้ว พบว่าคุณค่าทางใจที่เกิดจากความสำเร็จที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับที่เกิดจากการได้ทำงานเพื่อสังคมเป็นสิ่งสำคัญที่นักพัฒนาโครงการคาดหวัง การได้รับการยอมรับจากชุมชน การมีโอกาสร่วมแสดงความเห็นต่อผู้บริหาร และการให้ความสำคัญโดยให้มีโอกาสร่วมงานกับข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ การเข้าพบบุคคลสำคัญ เป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการทำงาน ในการทำงานส่งเสริมการท่องเที่ยวชุมชน อาสาสมัคร และคนในชุมชน เป็นบุคลากรที่สำคัญ เนื่องจากบุคคลเหล่านี้มีส่วนสำคัญในการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ บางครั้งทำหน้าที่เช่นเดียวกับผู้บริหาร หรือเจ้าหน้าที่ซึ่งได้รับค่าตอบแทน พบว่าการที่บริษัทได้รับรางวัลจากหน่วยงานภายนอกต่าง ๆเป็นอีกสิ่งซึ่งสะท้อนความสำเร็จ และช่วยเพิ่มกำลังใจในการทำงาน นอกจากนี้ ในวันที่ 7 พฤศจิกายน พ.ศ. 2563 กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ ได้เสด็จพระราชดำเนินเป็นการส่วนพระองค์มายัง“บ้านท่าฉลอม” ซึ่งก่อตั้งโดย บริษัทสมุทรสาครพัฒนาเมือง(วิสาหกิจเพื่อสังคม) จำกัด และได้ทรงเปิดโอกาสให้ผู้บริหารและอาสาสมัครได้เข้าเฝ้าอย่างใกล้ชิด นับเป็นพระมหากรุณาธิคุณ และเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างมากในด้านการจัดการทางการเงิน โครงการส่งเสริมการท่องเที่ยวชุมชนท่าฉลอมใช้งบประมาณของบริษัทในการดำเนินงานหลัก ได้แก่ เงินเดือนพนักงาน ค่าใช้จ่ายในสำนักงาน งบประมาณในการดำเนินกิจกรรมเบื้องต้น และได้รับการสนับสนุนโดยทุนส่วนตัวของผู้บริหาร ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การซ่อมแซมปรับปรุงสถานที่ การสนับสนุนค่าที่พักและอาหารให้แก่ภาคีเครือข่าย และสนับสนุนค่าใช้จ่ายในกิจกรรมเพิ่มเติมเพื่อให้การจัดกิจกรรมสำเร็จราบรื่น ในบางครั้งได้รับการสนับสนุนจากภาคีเครือข่าย ธุรกิจในพื้นที่ และคนในชุมชน

2. ด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว จากการศึกษาเอกสารพบว่าท่าฉลอมมีพื้นที่โอบล้อมด้วยแม่น้ำท่าจีน จนมีลักษณะเกือบเป็นเกาะ ยกเว้นในส่วนที่ติดกับตำบลท่าจีนและบางหญ้าแพรก ซึ่งมีส่วนแคบที่สุดกว้างเพียง 200 เมตร จึงมีภูมิทัศน์ที่สวยงาม มีวัด ศาลเจ้า และอาคารบ้านเรือนเก่า เป็นสถานที่ท่องเที่ยว ที่น่าสนใจ บริษัทสมุทรสาครพัฒนาเมือง(วิสาหกิจเพื่อสังคม) จำกัด ได้ทำข้อตกลงความร่วมมือกับคณะโบราณคดีมหาวิทยาลัยศิลปากร เข้ามาสืบค้น และการศึกษาข้อมูลด้านประวัติศาสตร์ จากหลักฐานทางศิลปะที่มีในพื้นที่ เพื่อเป็นองค์ความรู้เผยแพร่ให้คนในชุมชนได้เกิดความภาคภูมิใจนำความรู้เหล่านี้ ร่วมกับฐานทรัพยากรในพื้นที่มาใช้ประโยชน์ในการส่งเสริมการท่องเที่ยว โดยได้นำประวัติศาสตร์ ศิลปวัฒนธรรม วิถีชีวิตของชุมชนจีนเก่าแก่ ความเป็นชุมชนประมง สินค้าแปรรูปจากการทำประมงการเป็นสุขาภิบาลหัวเมืองแห่งแรกของประเทศ การเป็นต้นทางของรถไฟสายท่องเที่ยวบ้านแหลม-แม่กลอง มาสร้างความน่าสนใจสำหรับการท่องเที่ยว ตั้งแต่เริ่มโครงการส่งเสริมการท่องเที่ยว ในปี พ.ศ. 2560 และหยุดชะงักในช่วงภาวะโควิด 2019 บริษัทได้จัดกิจกรรมส่งเสริมการท่องเที่ยวรวมมากกว่า 60 กิจกรรม แบ่งออกเป็น 9 ประเภทได้แก่ กิจกรรมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน การให้บริการชุมชนและนักท่องเที่ยว กิจกรรมด้านการศึกษาและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม กิจกรรมด้านการพัฒนาพื้นที่ กิจกรรมด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม กิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร กิจกรรมเพื่อพัฒนาการท่องเที่ยวชุมชน กิจกรรมด้านการประชาสัมพันธ์และการตลาด และกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือคนในชุมชนโดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและการพัฒนาคนในชุมชนควบคู่ไปกับการทำกิจกรรม การเปิดโอกาสให้คน

ในชุมชนได้เรียนรู้ร่วมไปกับการพัฒนาพื้นที่ ผู้ให้สัมภาษณ์ทุกคนมีความเห็นตรงกันโดยสามารถสรุปได้ว่าการส่งเสริมการท่องเที่ยวที่ผ่านมาส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีให้กับคนในชุมชนและมีส่วนช่วยในการพัฒนาชุมชน

3. ด้านการท่องเที่ยวชุมชน บริษัทสมุทรสาครพัฒนาเมือง(วิสาหกิจเพื่อสังคม) จำกัด ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและการจัดการความรู้ ซึ่งนับว่าสอดคล้องกับหลักการท่องเที่ยวชุมชน ได้จัดประชุมหารือกับคนในชุมชนหลายครั้งโดยเฉพาะในช่วงแรก และสนับสนุนให้มีการจัดตั้งกลุ่มอาสาพัฒนาเมืองสมุทรสาคร เพื่อให้เกิดการรวมตัวกันทำประโยชน์ให้กับชุมชน จากการสัมภาษณ์พบว่าในช่วงหลัง ๆ คนในชุมชนที่เข้ามาช่วยจัดกิจกรรมน้อยลง และเป็นเพียงกลุ่มเดิม คนในชุมชุนส่วนใหญ่ เปลี่ยนจากการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม เป็นการเข้าร่วมในฐานะผู้ร่วมกิจกรรมในด้านการจัดการความรู้ และการพัฒนาคนในชุมชน บริษัทเห็นความสำคัญ และได้มีกิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่ การทำความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยศิลปากร เข้ามาศึกษาด้านศิลปวัฒนธรรมและด้านมานุษยวิทยา องค์ความรู้ที่ได้นอกจากจะตีพิมพ์เป็น **“รายงานการสำรวจศึกษาแหล่งศิลปกรรมเมืองสมุทรสาคร: ท่าฉลอม ท่าจีน มหาชัย สมุทรสาคร”** หนังสือ **“ย้อนรอย “ท่าฉลอม”** เส้นทางวิถีชีวิต ชุมชนประมงลุ่มน้ำท่าจีน” และจัดงานเสวนาเพื่อนำเสนอผลการศึกษาให้กับคนในชุมชนและผู้สนใจ มีผู้สนใจเข้าฟังและร่วมแสดงความคิดเห็นเป็นจำนวนมากจากหลายกลุ่มตั้งแต่เยาวชนจนถึงผู้สูงอายุ และทุกสาขาอาชีพ รวมทั้งพระสงฆ์ในพื้นที่ เป็นการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้ผู้รับผิดชอบโครงการได้ร่วมกับนักวิชาการทำงานวิจัยเรื่อง **“โครงการสำรวจและสังเคราะห์**ข้อมูลด้านประวัติศาสตร์และการท่องเที่ยวในการพัฒนาเมืองสมุทรสาคร” และมีกิจกรรมเพื่อพัฒนาคนในชุมชนหลายครั้ง เช่น การพาชุมชนไปทัศนศึกษาการท่องเที่ยวชุมชนที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา การจัดอบรมเรื่องการทำโฮมสเตย์โดยวิทยากรจากกรมส่งเสริมการท่องเที่ยว ร่วมกับมหาวิทยาลัยมหิดลอบรมเรื่องแนวคิดการออกแบบเพื่อแก้ไขปัญหาในพื้นที่ให้กับนักเรียนในชุมชนและจัดกิจกรรมนำเสนอผลงานชื่อ “พิพิธภัณฑ์มีชีวิต ผลงาน kids ออกแบบ” จัดอบรมทักษะการนำเที่ยวให้กับผู้ให้บริการสามล้อถีบ อบรมผู้นำเที่ยว และจัดทำคู่มือการนำเที่ยวให้กับคนในชุมชน สนับสนุนให้นิสิตคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เข้ามาออกแบบและทำสตรีทอาร์ทในพื้นที่ โดยให้นักเรียนในพื้นที่มีส่วนร่วม อบรมมัคคุเทศก์ และมัคคุเทศก์น้อยให้กับคนในชุมชน ในด้านการสื่อสารและการตลาด บริษัท สมุทรสาครพัฒนาเมือง (วิสาหกิจเพื่อสังคม) จำกัด ได้มีการจัดทำข้อมูล และใช้สื่อต่าง ๆ ในการเผยแพร่ข้อมูล เช่น การจัดทำเว็บไซต์และช่องยูทูปใช้ชื่อว่า“มาหาสมุทรสาคร” รวมทั้งเพจ “บ้านท่าฉลอม” เพื่อเผยแพร่กิจกรรมการท่องเที่ยว และสถานที่ท่องเที่ยว พบว่ามีการใช้โซเชียลมีเดียช่วยในการสื่อสารประชาสัมพันธ์มีการออกร้านเพื่อเผยแพร่ขอ้มูลและแจกเอกสารการท่องเที่ยวในงานต่าง ๆ

4. ด้านการถอดบทเรียน ได้มีการวัดผลการทำงาน ไม่เฉพาะจากจำนวนนักท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้นและดัชนีทางเศรษฐกิจ แต่ให้ความสำคัญกับความสุขและความพึงพอใจของคนในชุมชน คนในชุมชนให้ข้อมูลว่าจากการส่งเสริมการท่องเที่ยว ทำให้ชุมชนเป็นที่รู้จักผ่านสื่อต่าง ๆ จนทำให้มีนักท่องเที่ยวเข้ามาในพื้นที่มากขึ้น ผู้ให้บริการรถสามล้อมีรายได้จากการให้บริการนักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้นและได้รับการอบรมให้เป็นผู้นำเที่ยวนอกจากจะได้รายได้เพิ่มขึ้นแล้วยังเกิดความภาคภูมิใจในพื้นที่ของตน มีการพัฒนาสภาพแวดล้อมในพื้นที่ทั้งในเรื่องความสะอาด มีการต้นไม้ และตกแต่งพื้นที่ด้วยการทำสตรีทอาร์ท ทำให้พื้นที่น่าอยู่มากยิ่งขึ้นจากการสัมภาษณ์พบว่าคนในชุมชนชน และผู้ปฏิบัติงาน มีความเห็นตรงกันว่า การส่งเสริมการท่องเที่ยวได้สร้างความเปลี่ยนแปลง และส่งผลดีต่อการพัฒนาชุมชนเกินกว่าที่คาดหวังไว้ ในขณะที่ผู้บริหารให้ข้อมูลว่า มีความคาดหวังว่าจะนำแนวทางการดำเนินงานนี้ไปใช้ในพื้นที่อื่น ๆ และสร้างการเปลี่ยนแปลงเป็นวงกว้างในจังหวัดต่อไปและพบว่านักพัฒนาโครงการและคนในชุมชนมีความเห็นว่าคุณสมบัติของ

ผู้รับผิดชอบโครงการและนักพัฒนาโครงการได้แก่ความตั้งใจ ทุ่มเท เสียสละเพื่อส่วนร่วมโดยไม่หวังผลตอบแทน ความอดทน และความมุ่งมั่นเรียนรู้ มีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของการส่งเสริมการท่องเที่ยว

จากผลการศึกษาดังกล่าว ได้นำมาสรุปเชื่อมโยงความสัมพันธ์ เป็นรูปแบบการส่งเสริมการท่องเที่ยวชุมชนท่าฉลอม โดยบริษัทสมุทรสาครพัฒนาเมือง (วิสาหกิจเพื่อสังคม) จำกัด ได้ดังนี้

รูปแบบการส่งเสริมการท่องเที่ยวชุมชนท่าฉลอม
โดยบริษัทสมุทรสาครพัฒนาเมือง(วิสาหกิจเพื่อสังคม) จำกัด

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานของบริษัทสมุทรสาครพัฒนาเมือง(วิสาหกิจเพื่อสังคม) จำกัด สอดคล้องกับกระบวนการบริหารงานแบบ POSDCoRB ซึ่งได้ผลดีต่อการบริหารองค์กรเอกชน ในด้านการบริหารบุคลากรซึ่งเป็นปัจจัยหลักของการส่งเสริมการท่องเที่ยวชุมชนผู้ปฏิบัติงานของบริษัทนอกจากจะได้รับผลตอบแทนเป็นตัวเงิน ในอัตราที่พึงพอใจแล้ว บริษัทยังให้ความสำคัญในเรื่องคุณค่าทางจิตใจที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจากผลสำเร็จในการทำประโยชน์ให้ชุมชน การได้รับการยอมรับ และมีส่วนในการแสดงความคิดเห็น ในการทำงานนักพัฒนาโครงการจะได้เข้าร่วมทำงานกับฝ่ายบริหารอย่างใกล้ชิด และมีโอกาสร่วมงานกับข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ ผู้บริหาร และผู้มีชื่อเสียงอยู่เสมอ เป็นการแสดงออกถึงการยอมรับซึ่งเป็นไปตามแนวคิดการบริหารกิจการเพื่อสังคม

ด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว ได้มีการศึกษา สำรวจ และรวบรวมองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรม และเรื่องราวของชุมชน ถ่ายทอดสู่คนในชุมชนผ่านการเสวนา และจัดเก็บไว้เป็นเอกสารเป็นการจัดการความรู้ที่สมบูรณ์และนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง อีกทั้งการจัดเสวนาที่มีผู้เข้าร่วมมาจากหลายบทบาทและช่วงอายุ เป็นการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ สร้างสัมพันธ์อันดีในชุมชน เป็นการปลูกฝังให้เยาวชนสนใจเรื่องราวของท้องถิ่น ส่งผลต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

ด้านการท่องเที่ยวชุมชน ได้มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน ซึ่งเป็นหัวใจหลักของการท่องเที่ยวชุมชน เห็นได้ชัดจากการทำกิจกรรมในช่วงแรก มีการเปิดประชุมรับฟังความคิดเห็นหลายครั้งในหลายพื้นที่ได้มีการส่งเสริมให้เกิดการตั้งกลุ่มอาสาพัฒนาเมือง แสดงออกเชิงสัญลักษณ์ด้วยเสื้อสีฟ้า เป็นการรวมพลังของคนในชุมชนเพื่อทำประโยชน์ต่อท้องถิ่นเป็นปรากฏการใหม่ที่เกิดขึ้นในชุมชน

ด้านการถอดบทเรียน จากผลการศึกษาพบว่าผู้ให้สัมภาษณ์ทุกรายมีความเห็นว่า การส่งเสริมการท่องเที่ยวชุมชน สร้างความเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีให้กับชุมชนเกินกว่าที่คาดหมาย ได้รับความสนใจจากหน่วยงานราชการเข้ามาทำโครงการและจัดสรรงบประมาณเข้ามาในพื้นที่มากขึ้นกว่าในอดีต นอกจากนี้รางวัลต่าง ๆ ที่ได้รับจากหน่วยงานภายนอกเป็นการยืนยันผลการทำงานและการยอมรับได้อีกทางหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ทำให้โครงการประสบความสำเร็จคือคุณลักษณะของผู้รับผิดชอบโครงการ ซึ่งมีความตั้งใจในการทำประโยชน์ให้สังคมโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน ความทุ่มเททั้งเวลาและทุนทรัพย์ในการทำงานความอดทนและความสนใจใฝ่รู้จนสามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับชุมชนได้เป็นอย่างดีรวมถึงเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับจากคนในพื้นที่ และคุณลักษณะที่โดดเด่นของนักพัฒนาโครงการ นอกจากจะมีความรู้ความสามารถ ยังต้องทำงานอย่างต่อเนื่องทุ่มเท ด้วยความมุ่งมั่นที่จะทำประโยชน์ และมีทักษะในการความสัมพันธ์อันดีกับคนในชุมชนสอดคล้องกับผลการศึกษาเรื่อง “แนวทางการจัดการท่องเที่ยวในชุมชน กรณีศึกษา ชุมชนตลาดน้ำตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร” ที่พบว่าปัจจัยสำคัญของความสำเร็จคือคุณสมบัติของผู้นำที่มีความสามารถ เสียสละ และไม่ย่อท้อต่อปัญหา เช่นเดียวกัน (ศิริพร ยังธินะ,2559)

การดำเนินการของ บริษัท สมุทรสาครพัฒนาเมือง (วิสาหกิจเพื่อสังคม) จำกัด ซึ่งเกิดจากการรวมตัวกันของนักธุรกิจในพื้นที่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้ก้าวหน้า โดยการบริหารงานแบบเอกชน มีความคล่องตัว ทำให้สามารถแก้ปัญหาของท้องถิ่นได้ สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง “แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรพัฒนาเมืองในประเทศไทย” (พรสรร วิเชียรประดิษฐ์,2563)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากผลการศึกษาพบว่า องค์กรในรูปแบบวิสาหกิจเพื่อสังคมสามารถช่วยในการพัฒนาท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี จึงควรมีนโยบายในการสนับสนุนให้มีการจัดตั้งวิสาหกิจเพื่อสังคมให้มีมากขึ้น รวมทั้งมีนโยบายเพื่อจูงใจให้มีผู้ลงทุนในกิจการเพื่อสังคม ซึ่งจะทำให้เกิดผลต่อการพัฒนาประเทศชาติในวงกว้าง
2. การที่สถาบันการศึกษาทำความร่วมมือกับบริษัทเอกชนในการพัฒนาชุมชน ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อสถานศึกษาเอง และต่อชุมชน ควรสนับสนุนให้มีโครงการความร่วมมือในลักษณะนี้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. พบว่าคุณลักษณะที่สำคัญของผู้รับผิดชอบโครงการและนักพัฒนาโครงการ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้โครงการส่งเสริมการท่องเที่ยวชุมชนประสบความสำเร็จ คุณลักษณะดังกล่าวน่าจะได้รับการถอดบทเรียน และถ่ายทอดให้คนในชุมชน โดยเฉพาะเยาวชน การได้มีส่วนร่วมในการทำงานกับบุคคลที่สามารถเป็นต้นแบบที่ดี เป็นโอกาสในการพัฒนาตนเอง และการซึมซับทักษะต่าง ๆ ได้ดีมากกว่าคำบอกเล่า
2. พบว่าในการส่งเสริมการท่องเที่ยว ได้มีการสำรวจ ศึกษา วิจัยองค์ความรู้เกี่ยวกับชุมชนและนำองค์ความรู้ที่ได้ที่ได้รับเผยแพร่ให้คนในชุมชนและผู้สนใจได้รับรู้ และจัดเก็บเป็นหนังสือ เอกสาร หรือรายงานวิจัย หากสามารถหาแนวทางเพื่อเผยแพร่ความรู้ให้กับคนในชุมชนได้กว้างขวางขึ้น โดยการจัดทำเป็นรูปแบบที่เข้าถึง

ง่าย เหมาะกับกลุ่มต่าง ๆ ที่มีความต้องการหลากหลาย เช่น หนังสือสำหรับเด็ก ที่ยังไม่สามารถอ่านหนังสือสำหรับผู้ใหญ่ เพื่อเปิดโอกาสให้เด็กสามารถเรียนรู้อัตลักษณ์ของท้องถิ่น ปลูกจิตสำนึกรักท้องถิ่นของตนเอง จะเป็นประโยชน์มากยิ่งขึ้น

3. จากแนวคิดการส่งเสริมการท่องเที่ยวชุมชนของบริษัทที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม โดยการจัดการประชุมรับฟังความเห็น และการส่งเสริมให้เกิดการรวมตัวกันของกลุ่มอาสาพัฒนาเมืองสมุทรสาครเป็นจุดเริ่มต้นที่ทำให้โครงการประสบความสำเร็จ หากสามารถพัฒนาให้คนในชุมชนมีองค์กรที่เข้มแข็งขึ้น มีผู้นำชัดเจน มีทักษะที่สามารถทำกิจกรรมต่าง ๆ และขอรับการสนับสนุนจากภาคีเครือข่ายได้เอง เพิ่มระดับการมีส่วนร่วมจากเดิมที่คนในชุมชนเป็นผู้เข้าร่วมกิจกรรม มาเป็นผู้ริเริ่มและดำเนินการ โดยมีบริษัทเป็นเพียงผู้ให้คำปรึกษา น่าจะเป็นการสร้างความรู้สึกการเป็นเจ้าของ นำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป
4. พบว่าในปัจจุบันมีการสื่อสารการตลาด การใช้สื่อและรูปแบบการนำเสนอได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสามารถสร้างการรับรู้และทำให้คนทั่วไปรู้จักชุมชนท่าฉลอมมากขึ้นในช่วงที่ผ่านมา ในการพัฒนาการสื่อสารต่อไป น่าจะพิจารณาสร้างอัตลักษณ์ที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของท่าฉลอม ซึ่งโดดเด่น และสามารถสร้างความแตกต่างจากชุมชนอื่น ๆ เพื่อพัฒนาเป็นจุดขายของชุมชน สร้างความสามารถในการแข่งขันในตลาดการท่องเที่ยวชุมชน
5. จากการศึกษาพบว่ามี กฎหมาย และระเบียบต่าง ๆ ที่ออกมาเพื่อช่วยสนับสนุนองค์กรวิสาหกิจเพื่อสังคม ที่เริ่มบังคับใช้ในปี 2562 โดยเฉพาะด้านมาตรการด้านภาษี ซึ่งน่าจะพิจารณามานำมาสร้างประโยชน์ในการดำเนินงานนอกจากนี้การมีเครือข่ายบริษัทพัฒนาเมืองในหลายจังหวัดน่าจะพิจารณาการร่วมมือกับภาคีเครือข่ายเพื่อสร้างประโยชน์ในการส่งเสริมการท่องเที่ยวชุมชนต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาในเชิงเปรียบเทียบ ระหว่างการจัดการท่องเที่ยวชุมชน ที่เกิดขึ้นโดยความต้องการของชุมชนเองมีชุมชนเป็นผู้ริเริ่มและดำเนินการเอง กับการจัดการท่องเที่ยวชุมชนที่ได้รับการส่งเสริมจากหน่วยงานภายนอก และอาจศึกษาขยายผลไปที่การส่งเสริมโดยหน่วยงานภาครัฐในรูปแบบต่าง ๆ เปรียบเทียบกับการส่งเสริมโดยหน่วยงานรูปแบบอื่น ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการท่องเที่ยวชุมชน หรือการส่งเสริมการท่องเที่ยวชุมชนต่อไป
2. การศึกษาเพิ่มเติมตามแนวคิดกิจการเพื่อสังคม ในลักษณะวิสาหกิจเพื่อสังคม กับการดำเนินการที่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ ด้วยกฎหมายและระเบียบปฏิบัติที่ออกมาเพื่อสนับสนุนวิสาหกิจเพื่อสังคมในช่วงที่ผ่านมาว่าส่งผลต่อสังคมอย่างไร
3. ศึกษาผลกระทบที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและสังคมในพื้นที่ที่เกิดการรวมตัวกันด้วยแนวคิดพัฒนาเมืองอื่น ๆ ซึ่งดำเนินการพัฒนาเมืองตามความต้องการ และปัญหาของแต่ละพื้นที่โดยไม่รอการช่วยเหลือจากภาครัฐแต่เพียงอย่างเดียว

รายการอ้างอิง

การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. (2544) คำศัพท์ในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว.กรุงเทพมหานคร: กองบริการวิชาการและฝึกอบรม.

กรกช เติมรุ่งเรืองเลิศ (2561).ข้อจำกัดทางกฎหมายของมาตรการทางภาษีเพื่อส่งเสริมการประกอบวิสาหกิจเพื่อสังคม ***:*** ***ศึกษากรณีมาตรการตามพระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร ฉบับที่ 621 พ.ศ. 2559***. ศิลปะศาสตร์มหาบัณฑิต, คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เข็มทิศพัฒนาเมือง. (2561). ***เครือข่ายกิจการพัฒนาเมืองในปัจจุบัน.***เชียงใหม่: เอส พี พับลิชชิ่ง กรุ๊ป.

จตุพร วิศิษฎ์โชติอังกูร. (2562). "ถอดบทเรียน" เครื่องมือทบทวนเพื่อการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพสูง.สืบค้นเมื่อ 9 สิงหาคม 2566 จาก GotoKnow: https://www.gotoknow.org/posts/631838

ณัฏฐพัชร มณีโรจน์. การจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน.วารสารวิชาการการท่องเที่ยวไทยนานาชาติ ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2557)

นิคม สุวพงษ์. (2565). การถอดบทเรียน: เพื่อเส**ริมสร้างกระบวนการเรียนรู้.**วารสารบัณฑิตสาเกตบริทรรศน์, 47-60.

ประชาชาติธุรกิจออนไลน์. (2561).คุยกับฐาปนา บุณยประวิตร มือปั้นบริษัทพัฒนาเมืองทั่ว***ไทย***, สืบค้นเมื่อ 2 สิงหาคม 2566. จาก https://www.prachachat.net/local-economy/news-141262

พระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม พ.ศ. **2562**. ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 136 ตอนที่ 67 ก หน้า 32 (22 พฤษภาคม พ.ศ. 2562)

พรสรร วิเชียรประดิษฐ์. (2563). แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรพัฒนาเมืองในประเทศไทย.ภาควิชาการวางแผนภาคและเมือง คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาพร (ศิริอร) ขันธหัตถ์. (2549). ***องค์การและการจัดการ.***(พิมพ์ครั้งที่ 8) กรุงเทพ: ทิพยวิสุทธิ์

มยุรี อนุมานราชธน. 2544. **การบริหารองค์กรไม่แสวงหากำไร: หลักการและการปฏิบัติ** เชียงใหม่: ธนุชพริ้นติ้ง.

ศิริพร ยังธินะ (2559). แนวทางการจัดการท่องเที่ยวในชุมชน กรณีศึกษา ชุมชนตลาดน้ำตลิ่งชันพัฒนาชุมชน มหาบัณฑิต, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

องค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษ.(2561) ยุทธศาสตร์การยกระดับการท่องเที่ยวไทยให้เกิด***ประโยชน์ต่อชุมชน***, E-Magazine “TAT Review” การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. สืบค้นเมื่อ 9 สิงหาคม 2566. จาก https://www.tatreviewmagazine.com/article/cbt-thailand/

องค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษ. (2566). ***อพท.***สืบค้นเมื่อ 11 สิงหาคม 2566. เข้าถึงได้จาก https://www.dasta.or.th/th

บทความวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ตามบทบาทของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุในจังหวัดเพชรบุรี

สุพจน์ รุ่งเรือง[1]
นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิจัยประชากรและสังคม
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล
รองศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์พร พันพึ่ง
อาจารย์ที่ปรึกษาหลักวิทยานิพนธ์ สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

วันที่ได้รับต้นฉบับบทความ : 23 สิงหาคม 2566
วันที่แก้ไขปรับปรุงบทความ : 6 ธันวาคม 2566
วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ : 25 ธันวาคม 2566

บทคัดย่อ

ระบบการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวจำเป็นต้องมีอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุเพื่อดูแลผู้สูงอายุที่มีสถานะทางสุขภาพแตกต่างกัน ผู้สูงอายุติดเตียงต้องการการดูแลใกล้ชิด ดังนั้นอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุจึงต้องมีทักษะในการดูแลทั้งด้านสุขภาพและสังคม การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ ในจังหวัดเพชรบุรี ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบเชิงปริมาณ โดยเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์กลุ่มประชากรที่เป็นอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุในจังหวัดเพชรบุรีที่ปฏิบัติหน้าที่ ในปี 2561 จำนวนทั้งสิ้น 678 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีเชิงสถิติพรรณนาและสมการถดถอยเชิงพหุ (Binary Logistic Regression) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05 จากการศึกษาปัจจัยคุณลักษณะทางประชากร ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ซึ่งแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยสนับสนุน มีผลและสามารถร่วมพยากรณ์ความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ ได้ร้อยละ 38.5 (R^2 = 0.385, p-value < 0.001) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจนั้นส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุในทิศทางบวก (1.3 เท่า) ในขณะที่ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยสนับสนุนนั้นไม่ส่งผลทางต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ ดังนั้น ควรมีการจัดการมอบรางวัลหรือประกาศนียบัตรยกย่อง เชิดชูเกียรติเป็นพลังให้กระบวนการของการดูแลผู้สูงอายุเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลดียิ่งขึ้น

คำสำคัญ : อาสาสมัคร, ผู้สูงอายุ, การดูแลผู้สูงอายุ, บทบาท

[1] Corresponding Author E-mail : kakasang.news@gmail.com

Factors Affecting Success in the Performance of Volunteer Elderly Caregivers in Phetchaburi Province

Suphot Rungruang
Master of Arts in Population and Social Research
Institute for Population and Social Research, Mahidol University
Associate Professor Sureeporn Punpuing, Ph.D.
Thesis advisor, Institute for Population and Social Research, Mahidol University

Received : August 23, 2023
Revised : December 6, 2023
Accepted : December 25, 2023

Abstract

A long-term care system for the elderly requires volunteer elderly caregivers to care for the elderly with different health statuses and bedridden ones who need close attention. Therefore, a volunteer elderly caregiver needs to be skilled in both health and social care. The purpose of this study was to examine the factors affecting the success in the performance of volunteer elderly caregivers in Phetchaburi Province. A quantitative research methodology was used in this research. The data were obtained through interviews with a sample group of 678 volunteers in charge of providing care to the elderly in Phetchaburi Province in 2018. Data were analyzed using a descriptive statistical method and Binary Logistic Regression with a significance level determined at 0.05. The research focused upon demographic characteristics and motivation factors which are divided into motivation factor, sustaining factor, and supporting factor. It was found that the three factors mentioned above were effective and helped predict success in volunteer elderly caregivers' performance, with the percentage at 38.5 ($R2 = 0.385$, p-value < 0.001). When considering each aspect, it was found that motivation had a positive effect on the operational success of volunteer elderly caregivers (1.3 times), while the sustaining and supporting factors did not have a significant effect on the performance success of the volunteer elderly caregivers. Therefore, awards or recognition certificates should be given so as to honor and enhance the care process for the elderly to be more efficient and effective.

Keywords: Volunteer, Elderly, Elderly caregiving, Role

บทนำ

ประเทศไทยเป็นหนึ่งในประเทศที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ จากข้อมูลสถิติผู้สูงอายุ ปี 2565 ที่รายงานโดยกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย พบว่า ประเทศไทยมีจำนวนและสัดส่วนของผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง โดยในปี 2565 จำนวนผู้สูงอายุมีประมาณ 12.7 ล้านคนหรือร้อยละ 19.21ของประชากรทั้งประเทศ โดยเกินครึ่งของผู้สูงอายุอยู่ในช่วง 60-69 ปี (ร้อยละ 56.07) รองลงมาคืออายุ 70-79 ปี (ร้อยละ 29.48) และอายุ 80 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 14.45) (สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย, 2565) การสูงอายุของประชากรในประเทศไทยรวมทั้งประเทศอื่นๆ นำไปสู่สังคมที่มีประชากรมีอายุขัยยืนยาวขึ้น เป็นการเพิ่มภาระของสังคมในการรักษาความเจ็บป่วย การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของครอบครัวที่สมาชิกใน วัยทำงานจะลดลง ภาระในการดูแลสมาชิกผู้สูงอายุมากขึ้น ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ ตลาดแรงงาน การย้ายถิ่น ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ และความมั่นคงของประเทศ เป็นต้น(สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2564) จากสถานการณ์ดังกล่าวทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องมีการวางแผนระบบสุขภาพและสวัสดิการทางสังคมที่สามารถรองรับจำนวนผู้สูงอายุที่มีมากขึ้นร่วมกันเพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของประเทศไทย

จากรายงานการสำรวจสุขภาพประชาชนไทยโดยการตรวจร่างกายเป็นการสำรวจระดับประเทศที่ช่วยในการเฝ้าระวังสภาวะทางสุขภาพประชาชน การสำรวจครั้งที่ 6 ปี 2562-2563 พบว่า สถานะสุขภาพของผู้สูงอายุไทยมักประสบปัญหาเกี่ยวกับ โรคไม่ติดต่อเรื้อรัง ได้แก่ ความดันโลหิตสูง เบาหวาน ไขมันในเลือดสูง เส้นเลือดในสมองแตก โรคหัวใจขาดเลือด โรคอัมพฤกษ์อัมพาต โรคปอดอุดกั้นเรื้อรัง โรคมะเร็งอวัยวะต่างๆ และโรคไตวายเรื้อรัง (วิชัย เอกพลากร และคณะ, 2564)สถานการณ์การเจ็บป่วยด้วยโรคเรื้องรังเป็นสาเหตุหลักที่นำมาสู่ภาวะทุพลภาพและการสูญเสียความสามารถในการประกอบกิจวัตรขั้นพื้นฐานในการดูแลตนเองของผู้สูงอายุ นำมาซึ่งความต้องการในการดูแลระยะกลาง (Intermediate care) และการดูแลระยะยาว (Long term care) จากข้อมูลการสำรวจสถานการณ์การดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงในปี พ.ศ. 2557 พบว่า จำนวนผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงบางส่วนถึงภาวะพึ่งพิงทั้งหมด มีจำนวน 1.96 ล้านคน และคาดการณ์ว่าจะเพิ่มจำนวนเป็น 2.78 ล้านคน ในปี พ.ศ. 2567 ต้นทุนของค่าใช้จ่ายในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง ประมาณ 20,000 – 80,000 บาท/คน/ปี (วรเวศน์ สุวรรณระดา และคณะ, 2553) จะเห็นได้ว่าส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ทำให้สูงอายุ และครอบครัว รวมถึงภาครัฐต้องมีค่าใช้จ่ายด้านการรักษาและสุขภาพเพิ่มขึ้นด้วย จึงมีความจำเป็นที่ต้องมีระบบการดูแลสำหรับผู้สูงอายุ โดยระบบการดูแลที่เหมาะสม นั่นคือระบบบริการดูแลระยะยาว

การพัฒนาระบบการดูแลระยะยาว(Long-term care) ในประเทศไทย เป็นการบริการทางด้านสุขภาพและสังคมที่จัดให้แก่ผู้สูงอายุที่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองในการทำกิจวัตรประจำวันได้ ซึ่งเป็นบริการที่ใช้ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ยาวนานและต่อเนื่อง เป้าหมายเพื่อฟื้นฟู บำบัด และส่งเสริมสุขภาพโดยมุ่งหวังให้ผู้สูงอายุเหล่านั้นมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ, 2559) เมื่อกล่าวถึงระบบบริการดูแลระยะยาว คนส่วนใหญ่จะนึกถึงระบบการบริการที่เป็นทางการเกิดขึ้นในสถานบริบาล (Nursing home) ซึ่งระบบการดูแลระยะยาวส่วนใหญ่จะอยู่ในรูปแบบการดูแลที่ไม่เป็นทางการ (Informal long-term care) ที่เกิดขึ้นในครอบครัวและชุมชน เป็นบริการที่ครอบคลุมการดูแลทั้งระบบสุขภาพและสังคม กิจกรรมการดูแลมีความหลากหลายโดยมีผู้ดูแลแบบไม่เป็นทางการ เช่น สมาชิกในครอบครัว และผู้ดูแลเป็นทางการ เช่น แพทย์ พยาบาลวิชาชีพ และอาสาสมัคร ซึ่งกลุ่มบุคคลที่มีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนบริการการดูแลระยะยาวสู่ผู้สูงอายุ คือ “อาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ (อผส.)” ที่เปรียบเสมือนกลไกด่านที่สองรองจากสมาชิกในครอบครัว (ลัดดา ดำริการเลิศ, 2557) อาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ (Elderly caregiver volunteer) ทำหน้าที่ในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงในด้านสาธารณสุขและสังคม ด้วยความสมัครใจและผ่านการ

อบรมการดูแลผู้สูงอายุ หลักสูตร 70 ชั่วโมงของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข และมีการดูแลผู้สูงอายุโดยอาสาสมัคร ในปี 2546 ดูแลความต้องการและให้ความช่วยเหลือผู้สูงอายุในการดูแลกิจวัตรประจำวัน (สำนักงานส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ, 2550) ในปี 2559 รัฐบาลมีนโยบายสำคัญที่มุ่งเน้นให้ผู้สูงอายุ ได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม ไม่เป็นภาระกับครอบครัวมากเกินไป โดยผู้สูงอายุจะได้รับบริการด้านการแพทย์ เช่น บริการตรวจคัดกรอง ประเมินความต้องการดูแล บริการเยี่ยมบ้าน บริการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค บริการกายภาพบำบัด เป็นต้น บริการด้านสังคม เช่น การช่วยเหลืองานบ้าน การปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน เป็นต้น โดยมีระบบบริการสุขภาพระดับอำเภอที่สนับสนุนเชื่อมโยงบริการระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กับทีมหมอครอบครัว (Family Care Term) โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) และอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ ร่วมบริหารจัดการและบูรณาการการจัดบริการให้กับผู้สูงอายุ (สัมฤทธิ์ ศรีธำรงสวัสดิ์ และคณะ, 2561)

จังหวัดเพชรบุรีได้เป็นพื้นที่นำร่องโครงการอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้านมาตั้งแต่ ปี 2546 ต่อมาในปี 2559 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรีได้มีการลงนามบันทึกข้อตกลงให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ทุกแห่งเข้ามามีบทบาทในการดูแลคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุถึงในระดับตำบล และบทบาทหลักในการสนับสนุนกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับพื้นที่ โดยมีระบบบริการสุขภาพระดับอำเภอ (District Health System: DHS) เชื่อมโยงระบบบริการดูแล ระยะยาวให้เกิดความยั่งยืนและเอื้อต่อการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุในพื้นที่ บูรณาการการดำเนินงานร่วมกันระหว่าง อปท. ทีมหมอครอบครัว และอผส. ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรทางด้านสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่มีบทบาทหน้าที่รับผิดในงานส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ จึงได้ทำการเลือกศึกษาบทบาทของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุในจังหวัดเพชรบุรี โดยนำผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางการส่งเสริมทัศนคติ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้อาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ ในพื้นที่สามารถปฏิบัติตามบทบาทที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้สูงอายุได้รับ การดูแลอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ดังนั้น เมื่อมีการพัฒนารูปแบบบริการใหม่ อาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุจึงจำเป็นต้องมีการเรียนรู้กระบวนการทำงานโดยผ่านการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพเพิ่มเติมด้วยการฝึกอบรมผู้ดูแลผู้สูงอายุหลักสูตร 70 ชั่วโมง การดำเนินงานของ อผส. ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ 1) การรวบรวมข้อมูลหรือปัญหา 2) การประเมินสภาพปัญหา 3) การตั้งเป้าหมายและการวางแผน 4) การให้บริการ 5) การติดตามการให้บริการ และ 6) การประเมินผลลัพธ์ ซึ่งกระบวนการดังกล่าวถือได้ว่าเป็นรูปแบบการบริการที่เป็นระบบ เป็นศูนย์กลางของการดูแลอย่างมีประสิทธิภาพบูรณาการทุกภาคส่วนเพื่อให้เกิดความยั่งยืน อาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุมีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนระบบการดูแลระยะยาวสำหรับผู้สูงอายุ อย่างไรก็ตาม จากการทบทวนงานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า ยังไม่มีการศึกษาในเรื่องการปฏิบัติตามบทบาทของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุในระบบบริการดูแลระยะยาวในชุมชนอย่างชัดเจน ผู้วิจัยมีสมมติฐานว่า หากอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะทำให้สามารถดูแลผู้สูงอายุได้ดีขึ้น ในงานวิจัยครั้งนี้ต้องการที่จะศึกษาเพื่อหาคำตอบว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุในระบบบริการดูแลระยะยาว โดยสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษานำไปสู่การกำหนดข้อเสนอแนะ แนวทางในการดำเนินงานให้กับหน่วยงานในระดับพื้นที่ เป็นพลังให้กระบวนการของการดูแลผู้สูงอายุเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลดียิ่งขึ้น ส่งผลโดยตรงต่อผู้สูงอายุให้ได้รับการช่วยเหลือดูแลทุกข์สุขได้อย่างทั่วถึงทำให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ **สมมติฐานในการวิจัย**

1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่แตกต่างกัน
2) แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามบทบาทที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่แตกต่างกัน

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่ถูกกำหนดบทบาทหน้าที่ไว้นั้นย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งออลพอร์ท (Allport) ได้กล่าวว่าการแสดงออกของบทบาทในขณะที่บุคคลปฏิบัติหน้าที่อยู่ในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัย 4 ประการ ดังต่อไปนี้ (Allport, 1967) 1) ความคาดหวังในบทบาท (Role Expectation) เป็นบทบาทตามความคาดหวังของผู้อื่นหรือเป็นบทบาทที่สถาบันองค์กร หรือสังคม คาดหวังให้บุคคลนั้นปฏิบัติตามตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง 2) การรับรู้บทบาท (Role Conception) เป็นการรับรู้บทบาทของตนเองว่าตนเองนั้นควรจะมีบทบาทอย่างไร และสามารถมองเห็นบทบาทของตนเองได้ตามการรับรู้นั้น (Perceived Role) ทั้งนี้การรับรู้บทบาทอาจมีความเกี่ยวข้องกับความคาดหวังในบทบาทด้วย 3) การยอมรับบทบาท (Role Acceptance) จะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อมีความสอดคล้องกันของความคาดหวังในบทบาท การรับรู้ในบทบาท และการยอมรับบทบาทนี้เป็นเรื่องเกี่ยวกับความเข้าใจในบทบาท การสื่อสารระหว่างสังคมและบุคคลนั้น บุคคลไม่ได้ยินดียอมรับบทบาททุกบทบาทเสมอไป แม้จะได้รับการคัดเลือกหรือถูกแรงผลักดันจากสังคมให้ได้รับตำแหน่งและมีหน้าที่ปฏิบัติก็ตาม เพราะว่าหากมีบทบาทหน้าที่ที่ได้รับนั้นทำให้รับผลเสียหายหรือเสียผลประโยชน์ และ 4) การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่บุคคล (Role Performance) เป็นการแสดงบทบาทตาม สภาพจริงตามการรับรู้และเข้าใจของตนเอง ตลอดจนการที่บุคคลจะแสดงบทบาทได้ดีเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับการยอมรับในบทบาทนั้น ๆ ด้วย หรือสืบเนื่องมาจากความสอดคล้องของบทบาทตามความคาดหวังของบุคคลอื่น

แนวคิดของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ และบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครผู้สูงอายุ

จากการศึกษาความหมายของ อาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ สรุปได้ว่า อาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ(อผส.) หมายถึงบุคคลที่เป็นตัวแทนของภาครัฐผ่านการอบรมพัฒนาความรู้และทักษะในการดูแลผู้สูงอายุ เข้าไปทำหน้าที่ในการให้บริการช่วยเหลือดูแล สร้างเสริมและฟื้นฟูสุขภาพผู้สูงอายุ ให้มีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น ให้ผู้สูงอายุสามารถมีชีวิตอยู่ในครอบครัวหรือชุมชนอย่างมีความสุข (สุภาภรณ์ เตโชวาณิชย์, 2547) ซึ่งอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ (อผส.) จำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่ด้านการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง จึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้หรือมีประสบการณ์ในการดูแลผู้สูงอายุ โดยผ่านการอบรมการดูแลผู้สูงอายุ ซึ่งหลักสูตรการอบรมผู้ดูแลผู้สูงอายุ มี 2 แบบ คือ หลักสูตร 420 ชั่วโมงมีหลายหน่วยงานดูแล เช่น กระทรวงสาธารณสุข (โดยกรมอนามัย) กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงแรงงาน (โดยกรมแรงงาน) เมื่อได้รับการอบรมครบ 420 ชั่วโมง สามารถสอบขึ้นทะเบียนและได้รับการคุ้มครองทางด้านแรงงาน ส่วนหลักสูตร 70 ชั่วโมงนั้น ผู้เข้ารับการอบรมจะต้องมีประสบการณ์ในการดูแลผู้สูงอายุไม่น้อยกว่า 1 ปี จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า หลักสูตรการอบรมจัดโดยกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

บทบาทของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ เป็นการทำหน้าที่ช่วยดำเนินการแทนหน่วยงานของราชการที่เข้าไปปฏิบัติหน้าที่ในการดูแล ส่งเสริม ฟื้นฟูสมรรถภาพทั้งทางร่างกาย จิตใจ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุ เมื่อได้รับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ ฝึกทักษะ เสริมสร้างทัศนคติ ให้กับอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุครบตามหลักสูตรที่กำหนด อาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุก็จะมีบทบาทหน้าที่ในขอบเขต (สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ, 2559) ดังนี้

1) ดูแลกิจวัตรประจำวันของผู้สูงอายุ เช่น การรับประทานอาหาร การนอนหลับพักผ่อน การเคลื่อนย้าย การขับถ่าย ให้ถูกสุขลักษณะปลอดภัยเหมาะสมกับวัยของผู้สูงอายุ

2) สังเกตพฤติกรรมการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ของผู้สูงอายุ รวมทั้งเรื่องสุขภาพของผู้สูงอายุและต้องรายงานให้ญาติของผู้สูงอายุทราบ

3) ส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุทุกด้านตลอดจนดูแลสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัยถูกสุขลักษณะ เอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุ

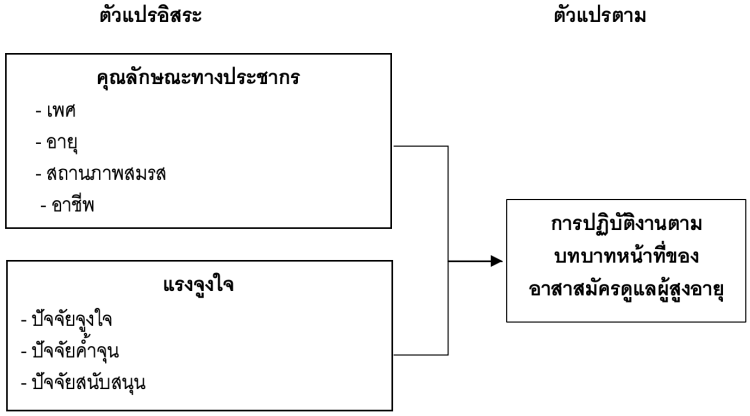
4) กรณีที่มีการประกอบอาหารให้ผู้สูงอายุต้องดำเนินการเตรียม ปรุง ประกอบอาหาร พร้อมทั้งดูแลเครื่องมือเครื่องใช้ในการปรุงประกอบอาหารให้สะอาด และถูกสุขลักษณะในทุกขั้นตอน

5) จัดการสิ่งปฏิกูลและมูลฝอยที่เกิดจากการดูแลผู้สูงอายุอย่างถูกต้อง โดยทิ้งลงในภาชนะรองรับที่ถูกหลักสุขาภิบาล และระวังป้องกันไม่ให้เกิดการปนเปื้อนกับอาหารและเกิดการแพร่กระจายของเชื้อโรคหรือก่อให้เกิดเหตุรำคาญต่อบ้านเรือนใกล้เคียง

6) ส่งต่อผู้สูงอายุกรณีที่พบว่ามีเหตุฉุกเฉินหรือการเจ็บป่วย หรือบาดเจ็บเกิดขึ้นกับผู้สูงอายุตามระบบการส่งต่อและวิธีการอย่างถูกต้อง

7) เขียนรายงานผลการปฏิบัติงานในการดูแลผู้สูงอายุให้กับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขรับทราบ ทุกเดือน

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ต้องการหาคำตอบว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่ได้รับมอบหมาย ดังกรอบแนวคิดในการวิจัยแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Approach) แบบตัดขวาง (Cross-sectional study) พื้นที่ในการศึกษาครั้งนี้ คือ จังหวัดเพชรบุรี เนื่องจากในปี 2561 จังหวัดเพชรบุรีมีจำนวนผู้สูงอายุ 78,351 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 ของประชากรทั้งหมดในจังหวัด ซึ่งมีสัดส่วนที่สูงกว่าในระดับประเทศ (ร้อยละ 18.1) จังหวัดเพชรบุรีมีทั้งหมด 8 อำเภอ มี 2 อำเภอที่เข้าสู่สังคมสูงอายุอย่างสมบูรณ์ (Completed-aged Society) ได้แก่ บ้านลาด (ร้อยละ

21.4) และเขาย้อย (ร้อยละ 20.9) ส่วนอำเภออื่นๆอีก 6 อำเภอเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุแล้วเช่นกัน (Aging society) ได้แก่ บ้านแหลม เมือง ท่ายาง ชะอำ หนองหญ้าปล้อง และแก่งกระจาน (ดังตารางที่ 1) โดยทำการสำรวจจากประชากรที่เป็นอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่ผ่านการอบรมการดูแลผู้สูงอายุหลักสูตร 70 ชั่วโมง และต้องปฏิบัติงานในการดูแลผู้สูงอายุอย่างน้อย 3 เดือน จำนวน 678 ราย โดยผู้วิจัยดำเนินการติดต่อประสานงานกับสาธารณสุขอำเภอ เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษาครั้งนี้ ติดต่อประสานงานกับผู้รับผิดชอบงานส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุระดับอำเภอ เพื่อขอรายชื่อ ที่อยู่ หมายเลขโทรศัพท์ของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุโดยจำแนกเป็นรายโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล (รพ.สต.)

ตารางที่ 1 ผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงของจังหวัดเพชรบุรีจำแนกรายอำเภอ

อำเภอ	จำนวนผู้สูงอายุพึ่งพิงทั้งหมด (คน)	จำนวนอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ		
		ชาย	หญิง	รวม
เมือง	1,529	8	137	145
ท่ายาง	1,303	11	125	136
ชะอำ	1,213	7	119	126
บ้านลาด	815	7	72	79
บ้านแหลม	466	6	63	69
เขาย้อย	326	5	42	47
แก่งกระจาน	244	3	41	44
หนองหญ้าปล้อง	139	0	32	32
รวม	**6,035**	**47**	**631**	**678**

ที่มา : รายงานระบบคลังข้อมูล (Health Data Center: HDC) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี, 2561

การศึกษาครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบไปด้วยข้อคำถามทั้งหมด 2 ส่วน ดังนี้ 1) คุณลักษณะทางประชากรของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ และ 2)แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยข้อคำถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนตามทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg (1959)เพื่อนำมาใช่การวัดความคิดเห็นที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ มีข้อคำถามจำนวน 11 ข้อ จำแนกออกได้เป็น 3 มิติ ได้แก่ 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) เช่น การได้รับการยอมรับนับถือ และการพัฒนาตนเอง 2) ปัจจัยค้ำจุน (Sustaining factor) เช่น เงินเดือนและค่าตอบแทน 3) ปัจจัยสนับสนุน (Supporting factor)จากสมาชิกในหมู่บ้าน/ชุมชน รพ.สต. และ อบต.หรือเทศบาล สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น การวัดตามรูปแบบตามมาตรวัดของ Likert Rating Scale เป็นการให้สเกลคำตอบ 5 ระดับคือ 4 (มากที่สุด), 3 (มาก), 2 (ปานกลาง), 1 (น้อย) และ0 (ไม่เห็นด้วย) ทั้งนี้ ผู้วิจัยมีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือใน 2 ด้าน ได้แก่ การตรวจสอบความแม่นตรงตามเนื้อหา (Content Validity)จากผู้เชี่ยวชาญ และประเมินความตรงตามเนื้อหาของข้อคำถามเป็นรายข้อ การตรวจสอบความเชื่อถือได้ของเครื่องมือวัด (Reliability) ไปทำการทดสอบ (Pre – Test) กับกลุ่มประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 48 คน ผลการทดสอบ พบว่า ทุกด้านมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค (Cronbach’s Alpha) มากกว่า 0.70 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2551) แบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษาครั้งนี้มีความน่าเชื่อถือ

การวิจัยนี้ดำเนินเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนตั้งแต่เดือนมีนาคม – เมษายน พ.ศ. 2562 โดยสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลจากอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ ได้ทั้งสิ้นจำนวน 619 ราย (ร้อยละ 91.30) จากอาสาสมัครทั้งหมด 678 ราย เหตุผลที่ไม่สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมดจากอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุได้เนื่องจากอาสาสมัครไม่สมัครใจเข้าร่วมตอบแบบสอบถาม ต้องทำงานประจำและไม่สามารถติดต่อนัดหมายสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ได้ และเดินทางประชุมอบรมและทำธุระส่วนตัวต่างจังหวัด

การวิเคราะห์ข้อมูล ด้วย 1) การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายคุณลักษณะทางประชากรของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ 2) การวิเคราะห์หลายตัวแปร (Multivariate Analysis) โดยใช้สถิติไคว์สแควร์ (Chi -square test) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และใช้การวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติคทวิ (Binary Logistic Regression)เพื่อตรวจสอบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทที่ได้รับมอบหมายของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ ได้แก่ ปัจจัยด้านประชากร ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยสนับสนุน ซึ่งตัวแปรตามมีระดับการวัดแบบกลุ่มที่มี 2 คำตอบ (ตัวแปรทวิภาคหรือ Dichotomous Variable) คือไม่สามารถปฏิบัติงานตามบทบาท กำหนดคะแนนเป็น 0 และสามารถปฏิบัติงานได้ตามบาทบาท กำหนดคะแนนเป็น 1 โดยการเลือกตัวแปรอิสระและตัวแปรตามเข้าสู่สมการพร้อมกัน

การวิจัยนี้ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล COA No. 2019/02-058

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 3 ประเด็น ได้แก่ 1)ข้อมูลคุณลักษณะทางประชากรของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ 2)การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะทางประชากรกับความสำเร็จของการปฏิบัติงานตามบทบาทของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ และ 3)การวิเคราะห์หลายตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) คุณลักษณะทางประชากรของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ

อาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่ศึกษาในครั้งนี้ส่วนมากเป็นผู้หญิง ร้อยละ 93.9 ส่วนผู้ชาย มีเพียงร้อยละ 6.1 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 40 – 49 ปี ร้อยละ 37.2 (อายุเฉลี่ย 48 ปี) มีอาสาสมัครที่มีอายุมากกว่า 60 ปีขึ้นไปถึงร้อยละ 12.8 โดยอาสาสมัครที่มีอายุน้อยที่สุด คือ 20 ปี และอายุมากที่สุด คือ 75 ปี มากกว่าครึ่งหนึ่งแต่งงานหรือมีคู่สมรสแล้ว (ร้อยละ 68.3) มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า ร้อยละ 57.8 ประกอบอาชีพทำนา ทำสวน ทำไร่ ร้อยละ 46.5 รองลงมาเป็นรับจ้างทั่วไป ร้อยละ 25.7 (ดังตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละจำแนกตามคุณลักษณะทางประชากรของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ (N=619)

คุณลักษณะทางประชากร	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	38	6.1
หญิง	581	93.9
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	28	4.5
อายุ 30 – 39 ปี	75	12.1
อายุ 40 – 49 ปี	230	37.2
อายุ 50 – 59 ปี	207	33.4
อายุ 60 ปีขึ้นไป	79	12.8
ค่าต่ำสุด=20 ปี, ค่าสูงสุด=75 ปี, ค่าเฉลี่ย=48 ปี		
สถานภาพสมรส		
โสด	87	14.1
สมรส	423	68.3
หม้าย	71	11.5
หย่า/แยก	38	6.1
อาชีพ		
ไม่ได้ประกอบอาชีพ/กำลังหางาน/รองาน	39	6.3
รับจ้างทั่วไป	159	25.7
ทำนา/ทำสวน/ทำไร่/เลี้ยงสัตว์	288	46.5
ค้าขาย/ประกอบธุรกิจส่วนตัว	108	17.4
ข้าราชการบำนาญ	9	1.5
ลูกจ้างหน่วยงานราชการ/ผู้ใหญ่บ้าน/ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน/ส.อบต.	16	2.6

2) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะทางประชากรกับความสำเร็จของการปฏิบัติงานตามบทบาทของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะทางประชากรของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน อาสาสมัครที่มีอายุระหว่าง 30 – 39 ปี สามารถปฏิบัติงานตามบาทบาทได้มากที่สุด ร้อยละ 26.7 และยังพบว่าผลการปฏิบัติงานลดลงเมื่ออาสาสมัครมีอายุเพิ่มมากขึ้น สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาท อาสาสมัครสมัครที่แต่งงานมีครอบครัว หม้าย หย่าหรือแยก สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทได้มากกว่าอาสาสมัครที่มีสถานภาพโสด และอาชีพความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาท อาสาสมัครที่ว่างงาน เป็นแม่บ้านหรือมีอาชีพเกษตรกรรมสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทได้มากกว่าอาสาสมัครที่มีอาชีพรับจ้าง ค้าขายหรือประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัว (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะทางประชากรกับการปฏิบัติตามบทบาทของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ (N=619)

คุณลักษณะทางประชากร	การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่					
	มาก (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	รวม (ร้อยละ)	Chi-square	P-Value
เพศ					**1.185**	**0.276**
ชาย	18.4	65.8	15.8	100.0		
หญิง	14.3	73.8	11.9	100.0		
อายุ					**14.066***	**0.040**
ต่ำกว่า 30 ปี	7.1	82.1	10.7	100.0		
อายุ 30 – 39 ปี	26.7	60.0	13.3	100.0		
อายุ 40 – 49 ปี	14.5	74.9	10.6	100.0		
อายุ 50 – 59 ปี	13.0	73.0	13.9	100.0		
อายุ 60 ปีขึ้นไป	8.9	13.9	10.7	100.0		
สถานภาพสมรส					**11.944***	**0.031**
โสด	5.7	82.8	11.5	100.0		
สมรส	14.4	73.3	12.3	100.0		
หม้าย	23.9	66.2	9.9	100.0		
หย่า/แยก	18.4	65.8	15.8	100.0		
อาชีพ					**54.305***	**0.000**
ไม่ได้ประกอบอาชีพ/กำลังหางาน/รองาน	23.1	46.2	30.7	100.0		
รับจ้างทั่วไป	14.2	74.3	11.5	100.0		
ทำนา/ทำสวน/ทำไร่/เลี้ยงสัตว์	21.4	70.4	8.2	100.0		
ค้าขาย/ประกอบธุรกิจส่วนตัว	5.6	83.3	11.1	100.0		
ข้าราชการบำนาญ	0.0	44.4	55.6	100.0		
ลูกจ้างหน่วยงานราชการ/ผู้ใหญ่บ้าน/ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน/ส.อบต.	0.0	100.0	0.0	100.0		

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

3) การวิเคราะห์หลายตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ

ผลการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติก (Binary Logistics Regression) เพื่อทดสอบว่าปัจจัยด้านประชากร **แรงจูงใจทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยสนับสนุน** ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ ซึ่งระดับของการปฏิบัติงานแบ่งการวัดออกเป็น 2 ระดับ (Dichotomous Variable) คือ ไม่สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทที่ได้รับมอบหมาย (Code = 0) และสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทที่ได้รับมอบหมาย (Code = 1) โดยการเลือกตัวแปรอิสระและตัวแปรตามเข้าสู่สมการพร้อมกัน ก่อนที่จะวิเคราะห์การ

ถดถอยโลจิสติก ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุเชิงเส้น (Multicollinearity) ระหว่างตัวแปรอิสระทั้งหมด (7 ตัวแปร) ด้วยวิธี Peason Spearman โดยใช้เกณฑ์ของ สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2551) โดยผลการทดสอบตัวแปรอิสระพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กันเองเกินค่าที่กำหนดไว้จึงสามารถไปนำวิเคราะห์ได้

ผลการศึกษาปัจจัยด้านประชากร แรงจูงใจทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยสนับสนุน ปัจจัยใดบ้างสามารถอธิบายความผันแปรที่ส่งผลความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ ในการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกได้ร้อยละ 38 เมื่อควบคุมปัจจัยด้านคุณลักษะประชากร พบว่า ปัจจัยจูงใจ ส่งผลกระทบทางบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ หากอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุได้รับการสนับสนุนในด้านปัจจัยจูงใจ เช่น ค่าตอบแทน การสนับสนุนเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงาน การยกย่องเชิดชูเกียรติหรือกำลังใจ นั้นจะส่งผลให้อาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุสามารถปฏิบัติงานได้เพิ่มมากขึ้น 1.3 เท่า ในขณะที่การได้รับปัจจัยค้ำจุน เช่น การยกเว้นค่ารักษาพยาบาลส่วนเกิน ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางการประชุมอบรม หรือค่าตอบแทน และปัจจัยสนับสนุน เช่น งบประมาณ วัสดุหรือเครื่องมือที่ต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ (ตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์หลายตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุด้วยการวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติก (Binary Logistic Regression)

ปัจจัย	Odds ratio	95% CI
เพศ (กลุ่มอ้างอิง: ชาย)		
หญิง	1.756	0.773- 3.987
อายุ	0.998	0.977-1.020
สถานภาพสมรส (กลุ่มอ้างอิง: โสด)		
สมรส	0.710	0.377-1.336
หม้าย	2.655	0.930-7.582
หย่า/แยก	0.232*	0.080-0.609
อาชีพ (กลุ่มอ้างอิง: ไม่ได้ประกอบอาชีพ/ว่างงาน/แม่บ้าน)		
รับจ้าง	3.037*	1.256-7.339
ทำนา/ทำสวน/ทำไร่/เลี้ยงสัตว์	2.982*	1.318-6.747
ค้าขาย/ประกอบอาชีพส่วนตัว	3.138*	1.278-7.705
ข้าราชการบำนาญ	0.449	0.070-2.871
อื่น ๆ	6.683*	1.177-37.937
แรงจูงใจ		
ปัจจัยจูงใจ	1.292*	1.069-1.560
ปัจจัยค้ำจุน	0.967	0.882-1.060
ปัจจัยสนับสนุน	0.898	0.800-1.008
Log likelihood	**562.214**	
Nagelkerke R Square	**0.385**	

หมายเหตุ มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 * . 95% CI = 95% confidence interval

สรุปและอภิปรายผล

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ จังหวัดเพชรบุรี โดยงานวิจัยนี้ พิจารณาจากปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยด้านแรงจูงใจ ซึ่งแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยสนับสนุน จากผลการวิเคราะห์พบว่า เมื่อควบคุมปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจนั้นส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจของเฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg) แต่ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยสนับสนุนนั้นไม่ส่งผลทางต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุตามบทบาทที่กำหนดโดยสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (2559) อาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุต้องมีบทบาท 1)ด้านการดูแลสุขภาพร่างกายเบื้องต้น 2) ด้านการให้บริการทางการพยาบาลเบื้องต้น 3) ด้านการดูแลช่วยเหลือกิจวัตรประจำวันและการจัดสภาพแวดล้อมในบ้าน 4)ด้านการช่วยเหลือทางสังคม เศรษฐกิจและกฎหมาย และ 5) ด้านการติดต่อประสานงานและอำนวยความสะดวก

เมื่อพิจารณา ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบไปด้วย 1) การเป็นอาสาสมัครทำให้ได้รับความรู้มากยิ่งขึ้น 2) ภาคภูมิใจหรือมีความสุขเมื่อผู้สูงอายุมีสุขภาพดีขึ้น สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ 3) ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ หรือมอบรางวัลเมื่อมีผลการปฏิบัติดี ถึงแม้ว่าอาสาสมัครที่เข้ามาปฏิบัติงานในการดูแลผู้สูงอายุ เป็นกลุ่มคนมีมีความเสียสละ อาสาทำงานด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ มุ่งหวังให้ผู้สูงอายุที่ตนเองรับผิดชอบดูแลมีสุขภาพร่างกายที่ดีขึ้น สามารถช่วยเหลือตนเองได้ แต่เนื่องจากบุคคล มีความต้องการที่จะได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ต้องการได้รับการยกย่องจากสังคม ต้องการได้รับเกียรติ ดังนั้นการสนองตอบต่อความต้องการเพื่อให้บุคคลได้รับการยอมรับยกย่อง ได้รับเกียรติ จะช่วยสนับสนุนให้อาสาสมัครสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น (สถิต วงศ์สวรรค์, 2529) สอดคล้องกับงานศึกษาของ วรรณลักษณ์ เมียนเกิด (2017) ที่ทำการศึกษาบทบาทของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุในกระบวนการจัดการดูแลผู้สูงอายุแบบรายกรณี ในตำบลบางสีทอง จังหวัดนนทบุรี โดยพบว่า อาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่นั้น เกิดจากความต้องการที่อยากช่วยเหลือผู้สูงอายุ เพราะมองว่า งานดังกล่าวจะส่งผลให้ได้บุญ ได้กุศล และเมื่อได้ช่วยเหลือให้ผู้สูงอายุพึงพอใจยิ่งส่งเสริมให้มีความตั้งใจทำงานมากขึ้น ดังนั้น จึงควรมีการสนับสนุนปัจจัยจูงใจให้กับอาสาสมัครอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากการสนับสนุนปัจจัยด้านนี้ใช้การลงทุนที่น้อยที่สุดแต่จะส่งผลให้อาสาสมัครสามารถปฏิบัติงานได้ตามบทบาทมากที่สุด

ในขณะที่ ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยสนับสนุน พบว่าไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาจากข้อคำถามปัจจัยค้ำจุนนั้นประกอบไปด้วย 1) อาสาสมัครควรมีค่าตอบแทนเป็นเงินเดือน 2) ได้รับค่าเบี้ยเลี้ยงในการไปประชุม อบรม 3) ได้รับสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล เช่น ยกเว้นค่ารักษาพยาบาลส่วนเกิน 4) ได้รับการบริการที่สะดวกมากขึ้นเมื่อไปรับบริการในสถานพยาบาลของรัฐ ในเรื่องของเงินเดือนหรือค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานพบว่าอาสาสมัครยังไม่ได้รับในส่วนนี้ เนื่องจากปัญหาในขั้นตอนของการเบิกจ่ายซึ่งเงินงบประมาณที่ไม่สามารถจ่ายเงินค่าตอบแทนโดยตรงให้กับอาสาสมัครได้ต้องมีการจัดตั้งศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในชุมชนเพื่อขอรับงบประมาณ ประกอบกับอาสามาสมัครเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจและต้องการช่วยเหลืองานสังคม รวมถึงปัจจัยสนับสนุน ได้แก่ 1) การสนับสนุนวัสดุ เครื่องมือในการปฏิบัติหน้าที่ 2) การสนับสนุนงบประมาณ ค่าเดินทางในการปฏิบัติหน้าที่ 3) การสนับสนุนยานพาหนะ ซึ่งแตกต่างจากจากงานศึกษาของสถิตย์ กลมวงค์, ดร.ประจักร บัวผัน และ นครินทร์ ประสิทธิ์ (2023) ที่ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงของอาสาสมัครบริบาลท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ที่พบว่า ปัจจัยทางการบริหารด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยทางการบริหารด้านบุคคล มีผลต่อการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาะที่งพิงของอาสาสมัครบริบาลท้องถิ่น อย่างไรก็ตามจากการทำงานดังกล่าว พบว่า ปัญหาอุปสรรคส่วนใหญ่ของอาสาสมัคร

บริบาลท้องถิ่น คือ ปัจจัยทางการบริหารด้านวัสดุอุปกรณ์ เนื่องจากการขอรับสนับสนุนอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องวัดความดันโลหิต เครื่องเจาะน้ำตาล ในเลือด ขั้นตอนการขอสนับสนุนจากหน่วยงานราชการต้องใช้ระยะเวลานาน อย่างไรก็ตามสิ่งหน่วยงานของรัฐต้องดำเนินการสนับสนุนนั้นเป็นของเยี่ยมสำหรับมอบให้ผู้สูงอายุ เช่น เครื่องอุปโภคบริโภคในครัวเรือน แพมเพิส เป็นต้น

ข้อเสนอแนะจากการศึกษานี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุในพื้นที่จังหวัดเพชรบุรี จากผลการศึกษานี้ พบว่า อาสาสมัครที่ได้รับแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ เช่น การได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติหรือมอบรางวัลเมื่อมีผลการปฏิบัติดี และปัจจัยค้ำจุน เช่น อาสาสมัครควรมีค่าตอบแทนเป็นเงินเดือน ได้รับค่าเบี้ยเลี้ยงในการไปประชุม อบรม จะนำไปสู่ความสำเร็จของปฏิบัติงานได้ตามบทบาทที่ได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น จึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โรงพยาบาล หรือรพ.สต. ควรมีการจัดกิจกรรมคัดเลือกสรรหาอาสาสมัครที่ปฏิบัติงานดี มีผลงานดีเด่น มอบรางวัลหรือประกาศนียบัตรยกย่อง เชิดชูอย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง

2) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีการประสานงานกัน เพื่อกำหนดแนวทางความชัดเจนในระเบียบ ขั้นตอน และเอกสารการดำเนินงานในการอนุมัติการเบิกจ่ายเงิน สนับสนุนการดำเนินงานให้กับอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่อย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ไม่ได้ศึกษาในเรื่องความคาดหวังในบทบาทหน้าที่ ซึ่งการศึกษาถึงความคาดหวังในบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ทำหน้าที่เป็นผู้จัดการระบบการดูแลระยะยาวด้านสาธารณสุข ความคาดหวังในบทบาทที่แตกต่างกันอาจจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของอาสาสมัครแตกต่างกัน

รายการอ้างอิง

ลัดดา ดำริการเลิศ. (2557). สถานการณ์ผู้สูงอายุและระบบบริการผู้สูงอายุ. ในสุพัตรา ศรีวณิชชากร (บรรณาธิการ). เวทีเรียนรู้เครือข่ายอำเภอเพื่อดูแลผู้สูงอายุแบบบูรณาการ. นนทบุรี: สหมิตรพริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.

วิชัย เอกพลากร และคณะ. (2564). รายงานการสำรวจสุขภาพประชาชนไทยโดยการตรวจร่างกาย ครั้งที่ 6 พ.ศ.2562-2563: สำนักพิมพ์อักษรกราฟฟิคแอนด์ดีไซน์.

วรเวศน์ สุวรรณระดา และคณะ. (2553). โครงการวิจัย ระบบการดูแลระยะยาวเพื่อเสริมสร้าง ความมั่นคงเพื่อวัยสูงอายุ. รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัยและสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็กเยาวชน ผู้ด้อยโอกาสและผู้สูงอายุกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.

วรรณลักษณ์ เมียนเกิด. (2017). บทบาทของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุในกระบวนการจัดการดูแลผู้สูงอายุแบบรายกรณี: กรณีศึกษา ตำบลบางสีทอง จังหวัด นนทบุรี. PSDS Journal of Development Studies, Puey Ungphakorn School of Development Studies, Thammasat University, 14(1).

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2564). สุขภาพคนไทย 2564 : COVID-19 มหันตภัยร้ายเขย่าโลก. Retrieved from: https://ipsr.mahidol.ac.th/ipsrbeta/FileUpload/PDF/Report-File-662.pdf.

สถิต วงศ์สวรรค์. (2529). จิตวิทยาสังคม = Social Psychology.รวมสาส์น.กรุงเทพมหานคร.

สัมฤทธิ์ ศรีธำรงสวัสดิ์ และคณะ. (2549). รูปแบบการดูแลสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุในระยะยาวโดยชุมชน. สำนักงานพัฒนานโยบายสุขภาพระหว่างประเทศ และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร.

สัมฤทธิ์ ศรีธำรงสวัสดิ์ และคณะ. (2561). โครงการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการดูแลระยะยาว(Tong-Term Care) สำหรับผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง ภายใต้ระบบหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ. รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพ: บริษัท ดีเซมเบอรี่ จำกัด.

สถิตย์ กลมวงค์,ประจักร บัวผัน & นครินทร์ ประสิทธิ์. (2023). คุณลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงของอาสาสมัครบริบาลท้องถิ่นจังหวัด บุรีรัมย์. KKU Research Journal (Graduate Studies), 23(1), 26-37.

สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ.(2559). คู่มือระบบการดูแลระยะยาวด้านสาธารณสุขสำหรับผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงในพื้นที่(Long Term Care) ในระบบหลักประกันสุขภาพแห่งชาติปีงบประมาณ 2559. กรุงเทพมหานคร

สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ.(2559). คู่มือสนับสนุนการบริหารจัดการระบบการดูแลระยะยาวด้านสาธารณสุข สำหรับผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงในระบบหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ. กรุงเทพฯ.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2561). รายงานการสำรวจการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2560.

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี. (2561). รายงานระบบคลังข้อมูล (Health Data Center: HDC). จำนวนอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดเพชรบุรี. Retrieved from: https://pbi.hdc.moph.go.th/hdc/main/index.php.

สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. (2565). สถิติประชากร. Retrieved from https://www.bora.dopa.go.th/home/.

สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ.(2553). คู่มือการปฏิบัติงานของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้าน. กรุงเทพฯ: สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาสและผู้สูงอายุ

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2551). เทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดสามลดา.

สุภาภรณ์ เตโชวาณิชย์. (2547).แนวคิดการให้บริการสุขภาพแบบองค์รวมแก่ผู้สูงอายุ ณ ศูนย์สุขภาพชุมชนในเขตจังหวัดพิษณุโลก,การส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม.27, 4 (ตุลาคม-ธันวาคม 2547) : 33-42.

Allport, Gordon W. (1967). **Pattern and Growth in Personality**. New York: Holthrinehart and Winston.

Herzberg, F. (1959). **The motivation to Work. New York**: Wiley, Sons.

บทความวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์สภาพแวดล้อมทางธุรกิจกับการบริหารความเสี่ยงของโรงพยาบาลในเขตภาคเหนือตอนบน : กรณีศึกษาโรงพยาบาลภายใต้สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ณัฐธิดา วงศ์กันทา[1]
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดลยา ไชยวงศ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศฐา วรุณกูล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุลชญา แว่นแก้ว
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้

วันที่ได้รับต้นฉบับบทความ : 27 กันยายน 2566
วันที่แก้ไขปรับปรุงบทความ : 15 ธันวาคม 2566
วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ : 25 ธันวาคม 2566

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารความเสี่ยงของโรงพยาบาลในเขตภาคเหนือตอนบน โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณและเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ประชากรกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้อำนวยโรงพยาบาลและคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงของโรงพยาบาลแต่ละแห่ง จำนวน 102 แห่ง ช่วงระยะเวลาในการเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนพฤษภาคม – กรกฎาคม 2566 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้น

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มประชากรส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ดำรงตำแหน่งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง มีประสบการณ์ทำงานภายในโรงพยาบาลมากกว่า 15 ปี ความถี่ในการฝึกอบรมเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงต่ำกว่า 5 ครั้งต่อปี และมีประสบการณ์การมีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง ระหว่าง 5 – 10 ปี โดยข้อมูลเชิงคุณลักษณะของคณะกรรมการบริหาความเสี่ยงของโรงพยาบาลในเขตภาคเหนือตอนบนไม่ส่งผลกระทบต่อการบริหารความเสี่ยงของโรงพยาบาลในเขตภาคเหนือตอนบน และ 1) ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกมีผลต่อการบริหารความเสี่ยงของโรงพยาบาลในเขตภาคเหนือตอนบนที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.01 2) การบริหารความเสี่ยงของโรงพยาบาลในเขตภาคเหนือตอนบนแต่ละแห่งไม่มีความแตกต่างกัน เนื่องจากกระทรวงสาธารณสุขเป็นหนึ่งในแผนยุทธศาสตร์ชาติที่ต้องได้รับการพัฒนาเพื่อสอดให้คล้องกับนโยบายระดับชาติ จึงเป็นผลให้สำนักงาน ก.พ.ร. ได้มีการพัฒนาเครื่องมือประเมินสถานะพร้องทั้งจัดทำคู่มือเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐใช้เป็นแนวทางประเมินสถานะตน 3) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร พบว่าปัจจัยด้านบุคลากรมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารความเสี่ยงที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 และ 4) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของผู้ขอรับบริการ พบว่าปัจจัยด้านนโยบาย

[1] Corresponding Author E-mail : nattida.foam@gmail.com

ภาครัฐมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารความเสี่ยงของโรงพยาบาลในเขตภาคเหนือที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ด้านระบบปฏิบัติงาน และด้านการจัดสรรงบประมาณ ไม่ส่งผลต่อการบริหารความเสี่ยงของโรงพยาบาลในเขตภาคเหนือตอนบน

คำสำคัญ : การบริหารความเสี่ยง, โรงพยาบาล, COSO ERM 2017

A INVESTIGATION OF THE LING BETWEEN BUSINESS ENVIRONMENT AND RISK MANAGEMENT OF HOSPITALS IN THE UPPER NORTHERN REGION, FOCUSING ON HOSPITALS UNDER THE MINISTRY OF PUBLIC HEALTH

Natthida Wongkantha
Assistant Professor Donlaya Chaiwong,Ph.D.
Assistant Professor Satha Warunkul,Ph.D.
Assistant Professor Kulchaya Waenkaeo,Ph.D.
Faculty of Business Administration, Maejo University

Abstract

The purpose of this study was to study factors affecting risk management in hospitals in the upper northern region. Using quantitative research and collecting data using questionnaires. The sample population in this study is 102 hospital directors and risk management committees of each hospital. The data collection period is from May - July 2023. Statistics used in data analysis include the average. Analysis of percent standard deviation and linear regression

The results of the study found that The majority of the population is women. Aged between 36 - 45 years, graduated with a bachelor's degree. Serves as a member of the Risk Management Committee Has more than 15 years of experience working within a hospital. The frequency of risk management training is less than 5 times per year and has experience of participating in the risk management committee between 5 - 10 years. According to the faculty characteristics The risk management committee of hospitals in the upper northern region does not affect the risk management of hospitals in the upper northern region and 1) internal factors and external factors affect the hospital's risk management. in the upper northern region at a significance level of 0.01 2) Risk management of each hospital in the upper northern region is not different. This is because the Ministry of Public Health is one of the national strategic plans that must be developed to be consistent with national policy. As a result, the Office of the Public Sector Development Commission has developed a status assessment tool and a manual for government agencies to use as a guideline to assess their status. 3) Organizational environmental factors. It was found that personnel factors were related to risk management at a significance level of 0.01 and 4) environmental factors of service recipients. It was found that government policy factors were related to risk management of hospitals in the northern region at a significance level of 0.05. The risk management of hospitals in the upper northern region is unaffected by strategic factors such as operating system structure and budget allocation.

Keywords : Risk management, Hospital, COSO ERM 2017

บทนำ

โรงพยาบาลเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญและทุกคนมีความต้องการ ตั้งแต่เกิด การเจ็บป่วย การรักษาโรค รวมไปถึงการเกิดอุบัติเหตุ ก็จะต้องไปที่โรงพยาบาลแต่เนื่องจากปัจจุบันมีจำนวนประชากรที่เพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ อีกทั้งยังมีโรคอุบัติใหม่ที่เพิ่มขึ้นอีกด้วย จึงส่งผลให้มีการเพิ่มขึ้นของโรงพยาบาลอย่างรวดเร็ว โดยที่โรงพยาบาลแต่ละแห่งจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการการบริหารเสี่ยงขึ้นภายในองค์กรตามมาตรา 79 แห่งพระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. 2561 ซึ่งกำหนดให้หน่วยงานของรัฐจัดให้มีการตรวจสอบภายใน การควบคุมภายใน และการบริหารความเสี่ยง โดยให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ 2561 สำหรับมาตรฐานการควบคุมภายในของรัฐได้ให้แนวคิดไว้ว่าการควบคุมภายในเป็นกลไกที่จะทำให้หน่วยงานของรัฐบรรลุวัตถุประสงค์ด้านใดด้านหนึ่ง หรือหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านการดำเนินงาน ด้านการรายงาน และด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ การควบคุมภายในเกิดขึ้นได้โดยบุคลากรของหน่วยงานรัฐ โดยมีผู้กำกับดูแล ฝ่ายบริหาร ผู้ปฏิบัติงาน และผู้ตรวจสอบภายใน ซึ่งได้ทำการสอดแทรกไว้ในการปฏิบัติงานตามปกติ เพื่อให้ความเชื่อมั่นอย่างสมเหตุสมผลว่าจะบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้และควรกำหนดให้เหมาะสมกับโครงสร้างขององค์กรและภารกิจของหน่วยงานรัฐเนื่องด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด 19 เพิ่มความรุนแรงขึ้นเรื่อย ๆ จึงส่งผลกระทบทำให้โรงพยาบาลทุกแห่งมีการจัดซื้อยา เวชภัณฑ์ที่ไม่ใช่ยา อุปกรณ์ทางการแพทย์ หรือการ จัดจ้างเพื่อให้ได้มาซึ่งพัสดุสำหรับการป้องกัน ควบคุม หรือรักษาโรคติดเชื้อ ทั้งในกรณีปกติและกรณีที่มีเหตุจำเป็นเร่งด่วน (กระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ 0206.08.8/ว 98 ลงวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2565) จากสถานการณ์ดังกล่าวเป็นเหตุการณ์ภายนอกและความไม่แน่นอนที่นอกเหนือจากการควบคุม ซึ่งเป็นการตัดสินของคณะกรรมการวินิจฉัยปัญหาการจัดซื้อการจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ (กรมบัญชีกลาง ที่ กค(กวจ)0405.2/ว 115 ลงวันที่ 27 มีนาคม 2563) โดยให้มีการจัดซื้อจัดจ้างพัสดุสำหรับการป้องกัน ควบคุม หรือรักษาโรคโควิด 19 ในแต่ละครั้งทุกวงเงิน ถือเป็นกรณีจำเป็นเร่งด่วน จึงยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดวงเงินการจัดซื้อจัดจ้างพัสดุโดยวิธีเฉพาะเจาะจง วงเงินการจัดซื้อจัดจ้างที่ไม่ทำข้อตกลงเป็นหนังสือ และวงเงินการจัดซื้อจัดจ้างในการแต่งตั้งผู้ตรวจรับพัสดุ พ.ศ.2560 และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560 ที่เกี่ยวข้อง โดยให้หน่วยงานรัฐดำเนินการตามข้อ 79 วรรค 2 แห่งระเบียบฯ และให้เจ้าหน้าที่หรือผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานนั้นดำเนินการไปก่อนแล้วรีบรายงานขอความเห็นชอบต่อหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ และเมื่อหัวหน้าหน่วยงานของรัฐให้ความเห็นชอบแล้วให้ถือว่ารายงานดังกล่าวเป็นหลักฐานการตรวจรับโดยอนุโลม

จากข้อสรุปผลการตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 รอบที่ 2 ที่ผ่านมาพบว่าสถานการณ์การเงินการคลัง เขตสุขภาพที่ 1 เดือนกรกฎาคม 2564 มีความเสี่ยงวิกฤติทางการเงินระดับ 5 , 6 จำนวน 10 แห่งเกินตัวชี้วัดของกระทรวง ซึ่งจะต้องไม่มีวิกฤตระดับ 5 – 7 เกินร้อยละ 6 สาเหตุเกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนสูง รายได้ลดลง ภาระหนี้ตามจ่ายสูง ค่าใช้จ่ายเวชภัณฑ์ยาสูง และการจัดสรรเงินเพื่อสนับสนุนแก้ปัญหาการดำเนินงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพคุณภาพบริการ

สาเหตุของการเกิดความเสี่ยง มาจาก 2 ปัจจัยหลัก นั่นก็คือ 1) ปัจจัยภายใน ได้แก่ นโยบายของผู้บริหาร จริยธรรม ความซื่อสัตย์ คุณภาพบุคลากร การเปลี่ยนแปลงระบบงาน การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ การไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบหรือข้อบังคับของหน่วยงาน 2) ปัจจัยภายนอก ได้แก่ ระเบียบ กฎหมาย สภาพการแข่งขันภายนอก สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและการเมือง (เมธา สุวรรณสาร, 2552) จึงทำให้มีการบริหารความเสี่ยงเกิดขึ้น

ดังนั้นการบริหารความเสี่ยงจึงเป็นกระบวนการการจัดการความเสี่ยงในรูปแบบหนึ่งที่มีการระบุ วิเคราะห์ ประเมิน และจัดระดับของความเสี่ยงที่อาจนำไปสู่ปัญหาและผลกระทบต่อองค์กร พร้อมทั้งวิธีการจัดการความเสี่ยงนั้น

จากเหตุผลข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารความเสี่ยงของโรงพยาบาลในเขตภาคเหนือตอนบนซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้สามารถช่วยให้โรงพยาบาลในเขตภาคเหนือตอนบนทราบถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความเสี่ยงเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาระบบการจัดการการบริหารความเสี่ยงขององค์กรของตน

คำถามงานวิจัย

1. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารความเสี่ยงของโรงพยาบาลในเขตภาคเหนือตอนบน มีอะไรบ้าง
2. โรงพยาบาลในเขตภาคเหนือตอนบนมีการบริหารความเสี่ยงอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารความเสี่ยงของโรงพยาบาลในเขตภาคเหนือตอนบน
2. เพื่อศึกษาการบริหารความเสี่ยงของโรงพยาบาลในเขตภาคเหนือตอนบน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารความเสี่ยงของโรงพยาบาลในเขตภาคเหนือตอนบน

นิยามศัพท์เฉพาะ

โรงพยาบาลในเขตภาคเหนือตอนบน คือ สถานที่สำหรับให้บริการด้านสุขภาพแก่ผู้ป่วยมักจะมุ่งเน้นการส่งเสริม ป้องกัน รักษา และฟื้นฟูภาวะความเจ็บป่วย หรือโรคต่าง ๆ ทั้งทางร่างกายและทางจิตใจ ซึ่งในปัจจุบันโรงพยาบาลได้ถูกแบ่งประเภทตามการดูแลควบคุมบริการเป็น โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน นอกจากนี้โรงพยาบาลยังถูกแบ่งเป็นสถานพยาบาลเฉพาะทางอีก ซึ่งโรงพยาบาลรัฐได้มีการแบ่งกลุ่มตามที่กระทรวงสารธารณสุขกำหนดไว้ โดยในภาคเหนือตอนบนจะถูกจัดไว้ในกลุ่มเขตสุขภาพที่ 1 ได้แก่ เชียงใหม่ เชียงราย แพร่ น่าน พะเยา ลำปาง ลำพูน และแม่ฮ่องสอน

กรอบแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดการบริหารความเสี่ยงภาครัฐ

การบริหารความเสี่ยงในภาครัฐจึงเป็นส่วนหนึ่งของความรับผิดชอบภาครัฐที่มีต่อประชาชนและทรัพย์สินของประเทศ อันจะนำมาซึ่งการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี จาก พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ทำให้ภาครัฐจำเป็นต้องบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมของประชาชนและต้องเปิดเผยข้อมูลในการปฏิบัติราชการ ประชาชนสามารถตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานได้ ดังนั้น กระทรวงการคลังจึงมีประกาศในการกำหนดหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2562 ที่ กค 0409.4/ว23 ลงวันที่ 19 มีนาคม 2562 ซึ่งสรุปได้ว่า ด้วย พ.ร.บ.วินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ.2561 หมวด 4 การบัญชี การรายงาน และการตรวจสอบ มาตรา 79 บัญญัติให้หน่วยงานของรัฐจัดให้มีการตรวจสอบภายในการควบคุมภายใน และการบริหารความเสี่ยง โดยให้ถือปฏิบัติตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด ซึ่งได้ประยุกต์ตามแนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยงของสากล และได้มีการปรับให้เหมาะสมกับบริบทของระบบการ

บริหารราชการแผ่นดินเพื่อให้หน่วยของรัฐใช้เป็นกรอบหรือแนวทางพื้นฐานในการกำหนดนโยบายการจัดทำแผนการบริหารความเสี่ยงและการติดตามประเมินผล รวมทั้งการรายงานผลการบริหารจัดการความเสี่ยง

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงองค์กร COSO ERM 2017

กรอบการบริหารความเสี่ยงองค์กรที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นแนวทางในการส่งเสริมการบริหารความเสี่ยงและเป็นหลักปฏิบัติที่เป็นสากล คือ กรอบการบริหารความเสี่ยงสำหรับองค์กรของคณะกรรมการ COSO หรือ (The Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission) COSO ERM 2017 ประกอบด้วยหลักการสำคัญ 5 หลักการ และมี 20 องค์ประกอบ ดังนี้ หลักการที่ 1 การกำกับดูแลและวัฒนธรรมองค์กร หลักการที่ 2 กลยุทธ์และการกำหนดวัตถุประสงค์ หลักการที่ 3 ผลการดำเนินงาน หลักการที่ 4 การทบทวนและปรับปรุงแก้ไข และหลักการที่ 5 สารสนเทศการสื่อสารและการรายงาน ทั้งนี้ องค์กรควรนำไปปรับใช้เพื่อให้เกิดการบริหารความเสี่ยงที่ดีทั่วทั้งองค์กร

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การ

Edgar H. Schein (2004, p.7) ได้กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมที่แข็งแกร่งหรืออ่อนแอมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพองค์กร นั่นหมายความว่า การมีวัฒนธรรมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลและยิ่งมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็งมากเท่าใด องค์กรก็จะยิ่งมีประสิทธิภาพมากขึ้นเท่านั้น

A.L. Kroeber and F. Kluckhon (1944) ได้กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรม คือ วัฒนธรรมเป็นลักษณะสากลของมนุษย์และเชื่อได้ว่าไม่เพียงแต่เฉพาะวัฒนธรรมเท่านั้น แต่ยังรวมถึงองค์ประกอบทางวัฒนธรรมและรูปแบบที่อยู่เหนือวัฒนธรรมเฉพาะด้วย ลักษณะสำคัญของวัฒนธรรม คือ สามารถสัมผัสและอธิบายได้จากภายในตัวมันเอง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กร

William H. Starbuck (2014) ได้กล่าวไว้ว่า องค์กรเกิดขึ้นจากประเพณีทางปรัชญาที่มองว่าระบบสังคมเป็นสิ่งที่มีชีวิตที่เกิดขึ้นเป็นองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรเดี่ยวระบบบูรณาการ องค์กรที่มีลักษณะคล้ายกัน หรือมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มขององค์กร ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าองค์กรเป็นระบบเหมือนเครื่องจักร

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร

David C. McClelland (1987) ได้กล่าวไว้ว่า ความถนัดหรือความเชี่ยวชาญทางวิชาการ ความรู้ และความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ ไม่ใช่ตัวชี้วัดที่ดีของผลงานและความสำเร็จโดยรวม แต่สมรรถนะบุคคลเป็นสิ่งที่สามารถคาดหมายความสำเร็จในงานได้ดีกว่า ผู้ที่ประสบผลสำเร็จในการทำงานต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการประยุกต์ใช้หลักการหรือวิชาการที่มีอยู่ในตัวเอง เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในงานที่ตนทำ โดยมีวิธีการวัดแรงจูงใจ การพัฒนาแรงจูงใน และความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับอารมณ์ ค่านิยม และประสิทธิภาพภายใต้ 4 เงื่อนไข คือ 1) ความสำเร็จ 2) อำนาจ 3) ความเกี่ยวข้อง และ 4) การหลีกเลี่ยง ซึ่งต้องมีการทบทวนและประเมินระบบแรงจูงใจซึ่งเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จในการจัดการ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับสังคม

Talcott Parson (1902-1979) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการออกแบบเพื่อเตรียมพื้นฐานสำหรับงานปัจจุบันโดยอ้างอิงกรอบของการกระทำทั่วไปและแสดงลักษณะส่วนประกอบและประเภทของระบบอย่างเป็นระเบียบ การพัฒนานี้อ้างอิงคุณลักษณะของการกระทำที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับระบบสังคม ทำให้สามารถวิเคราะห์ปัญหาการทำงานพื้นฐานและข้อกำหนดเบื้องต้นของระบบสังคม องค์ประกอบหลักและตำแหน่งในแผนปฏิบัติการขององค์ประกอบหลักประเภทของบทบาท สถาบัน ซึ่งจะเริ่มจากการวิเคราะห์คุณลักษณะที่เรียกว่า บริบทเชิงสัมพันธ์ ของประเภทการ

ดำเนินงาน แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการกระทำ โดยโครงสร้างการปรับตัวจะเป็นตัวเชื่อมระหว่างรูปแบบนามธรรมกับโครงสร้างของระบบสังคม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับกฎหมาย

Henry Cohen (1981) ได้กล่าวไว้ว่า กฎหมายเป็นคำสั่งบังคับของพฤติกรรมมนุษย์ กฎหมายไม่ได้ประกอบด้วยเจตจำนงของบุคคลหนุ่งหรือกลุ่มบุคคลใดกลุ่มหนึ่งที่บังคับใช้กับผู้อื่นด้วยความเกรงกลัวต่อการคว่ำบาตร แต่เป็นเพียงบรรทัดฐานที่กำหนดว่าบุคคลควรปฏิบัติในลักษณะที่กำหนด หากไม่ทำเช่นนั้นจะถูกลงโทษ ซึ่งตรงข้ามกับ John Austin ที่ได้กล่าวไว้ว่า กฎหมายเป็นรูปแบบหนึ่งของคำสั่ง โดยพื้นฐานแล้วเป็นความเต็มใจและการแสดงออก

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจ

Alfred Marshall (1890) นักเศรษฐศาสตร์ชาวอังกฤษ ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานของอรรถประโยชน์หน่วยสุดท้าย (Supply and Demand of Marginal Utility) และ ต้นทุนการผลิต (Cost of Production) ซึ่งเน้นศึกษาเกี่ยวกับสังคมมากกว่าปัจเจกบุคคลจึงให้ความสนใจในลักษณะเฉพาะของอารมณ์และอุปนิสัยส่วนตัวเพียงเล็กน้อย แต่เน้นสังเกตการณ์กลุ่มเฉพาะที่มีความเต็มใจจ่ายราคาของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ตนปรารถนาหรือต้องเสนอในราคาเท่าไหร่เพื่อจูงใจที่จะจ่าย

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเมือง

Nicolo Machiavelli (1469-1527) ได้กล่าวถึงการเมืองไว้ว่า รัฐเป็นรูปแบบสูงสุดของสังคมมนุษย์ เป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ และเพื่อส่งเสริมสวัสดิภาพของมนุษย์ รัฐจะต้องมีการเสียสละบุคคลเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของรัฐ ต้องมีกรอบกำหนดกฎเกณฑ์เพื่อให้ได้มาซึ่งอำนาจทางการเมือง รัฐบุรุษมีบทบาทสำคัญในการจัดระเบียบรัฐและจัดหาความปลอดภัยและความมั่นคง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยกับคุณลักษณะของกรรมการบริหารความเสี่ยง

ตามมาตรา 79 ที่กำหนดให้หน่วยของรัฐต้องมีการจัดให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง โดยองค์ประกอบและคุณสมบัติของคณะกรรมการ ทั้งจำนวนบุคลากรของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงให้ขึ้นอยู่กับสัดส่วนของบุคลากรภายในหน่วยงานโดยให้เป็นไปตามที่หน่วยงานของรัฐกำหนด โดยมีวัฒนธรรมเป็นตัวแบบที่กำหนดค่านิยม ความเชื่อ ความคิด ความรู้ ศีลธรรม ประเพณีและพฤติกรรมที่มีร่วมกันของคนภายในองค์การ ในส่วนขององค์กรเอกชนสำนักงานคณะกรรมการกำกับตลาดทุน สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (สำนักงาน ก.ล.ต.) และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (ตลาดหลักทรัพย์) เป็นผู้กำหนดคุณสมบัติของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง โดยได้กำหนดไว้ว่า 1) กำหนดให้การบริหารความเสี่ยงเป็นความรับผิดชอบของพนักงานในทุกระดับชั้นที่ต้องตระหนักถึงความเสี่ยงที่มีในการปฏิบัติงาน 2) ให้มีกระบวนการบริหารความเสี่ยงองค์กรที่เป็นไปตามมาตรฐานที่ดีตามแนวปฏิบัติสากลโดยครอบคลุมถึงกระบวนการบริหารจัดการความเสี่ยงของกลุ่มตลาดหลักทรัพย์ฯ มีประสิทธิภาพ เกิดการพัฒนาและมีการบริหารจัดการความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กรในทิศทางเดียวกัน 3) มีการกำหนดแนวทางป้องกันและบรรเทาความเสี่ยงจากการดำเนินงานของกลุ่มตลาดหลักทรัพย์ฯ เพื่อหลีกเลี่ยงความเสียหาย หรือความสูญเสียที่อาจเกิดขึ้น รวมถึงการติดตามและประเมินผลการบริหารความเสี่ยงอย่างสม่ำเสมอ 4) มีการรายงานการบริหารความเสี่ยงคณะอนุกรรมการตรวจสอบ รวมทั้งคณะกรรมการตลาดหลักทรัพย์ฯ และบริษัทย่อย 5) มีการระบุนโยบายบริหารความเสี่ยงเฉพาะด้าน

การศึกษา เป็นกิจกรรมที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายบางอย่าง เช่น การถ่ายทอดความรู้หรือส่งเสริมทักษะ จุดมุ่งหมายเหล่านี้อาจรวมถึงการพัฒนาความเข้าใจ ความมีเหตุและผล ความซื่อสัตย์ประเภทของการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) การศึกษาในระบบ 2) การศึกษานอกระบบ

สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง การวัดผลโดยรวมทางเศรษฐกิจและสังคมของประสบการณ์การทำงานของบุคคลและการเข้าถึงทรัพยากรทางเศรษฐกิจของบุคคลหรือครอบครัว ตำแหน่งทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่น มีการวิเคราะห์รายได้ การศึกษา อาชีพ ของแต่ละบุคคล โดยทั่วไปจะแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ 1) ระดับสูง 2) ระดับกลาง 3) ระดับต่ำ เมื่อถูกจัดกลุ่มแล้ว จะสามารถประเมินสถานะทางสังคมและเศรษฐกิจได้

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยกับสภาพแวดล้อมของผู้ขอรับบริการ

Roemer 1993 ได้เสนอองค์ประกอบสุขภาพ (Health system components) ไว้ 5 องค์ประกอบ คือ 1) โครงการซึ่งในปัจจุบัน คือ โครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า 2) การจัดการ 3) ทรัพยากร 4) การเงินการคลัง 5) การจัดบริการ และได้จัดประเภทของระบบบริการสุขภาพทั่วโลกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ 1) ระบบบริการสุขภาพแบบเสรีนิยม (Entrepreneurial Health System) เป็นการจัดระบบบริการสาธารณสุขที่มีเอกชนเป็นผู้ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับบริการสุขภาพ เช่น โรงพยาบาลเอกชน และคลินิก 2) ระบบบริการสุขภาพแบบสวัสดิการ (Welfare-Oriented Health System) เป็นการจัดบริการสาธารณสุขที่รัฐเป็นผู้ดำเนินการให้กับประชาชน ทั้งในแบบให้เปล่าและแบบประชาชนมีส่วนร่วมในการเสียค่าใช้จ่ายทางด้านสุขภาพ โดยค่าใช้จ่ายส่วนใหญ่จะมาจากภาษีอากรหรือกองทุนด้านสุขภาพอื่น ๆ และสถานบริการสาธารณสุขส่วนใหญ่จะเป็นของรัฐหรือองค์กรที่แสวงกำไร 3) ระบบบริการสุขภาพแบบครอบคลุม (Socialist Health System) หรือระบบวางแผนจากส่วนกลางในระบบนี้รัฐจะเป็นเจ้าของทรัพย์สินทุกอย่างในสังคมในทางทฤษฎีแล้วอุปทานของบริการสุขภาพจะขึ้นอยู่กับความจำเป็นทางด้านสุขภาพของประชาชน ซึ่งบริการทุกอย่างจะถูกกำหนดหรือวางแผนมาจากส่วนกลางรัฐเป็นเจ้าของสถานบริการสาธารณสุขทุกประเภท 4) ระบบบริการสุขภาพแบบสังคมนิยม (Comprehensive Health System) เป็นการจัดบริการสาธารณสุขโดยรัฐจะมีหน้าที่ในการให้หลักประกันการบริการสาธารณสุขทุกชนิดแก่ประชาชน โดยการจัดบริการครอบคลุมประชาชนทุกกลุ่ม และครอบคลุมบริการทุกชนิด โดยรัฐจะเป็นผู้สนับสนุนทางด้านการเงินแก่สถานบริการสาธารณสุข

จากที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาการจำแนกตามสิทธิการรักษาพยาบาลตามระบบสุขภาพของประเทศไทยที่เป็นระบบบริหารสุขภาพแบบสวัสดิการโดยรัฐเป็นผู้จัดบริการให้กับประชาชนทั้งในแบบให้เปล่ากับแบบที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการเสียค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพ โดยรัฐได้จัดให้มีระบบประกันสุขภาพทั้ง 3 ระบบ ได้แก่ 1) ระบบประกันสุขถ้วนหน้า 2) ระบบประกันสังคม และ 3) ระบบสวัสดิการรักษาพยาบาลข้าราชการ และกระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการจำแนกผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสียตามหลักสากล 4 ประการ ดังนี้ 1) หลักความเสมอภาค 2) หลักความเป็นธรรม 3) หลักเสรีภาพ 4) หลักประโยชน์สูงสุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ณรงค์ ทมเจริญ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารความเสี่ยงของธุรกิจผู้ให้บริการโลจิสติกส์การขนส่งสินค้าทางอากาศ จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านสภาพทั่วไป มีอิทธิพลต่อการบริหารความเสี่ยงทางธุรกิจของผู้ให้บริการโลจิสติกส์การขนส่งทางอากาศ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในและตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (COSO) ซึ่งเป็นผู้จัดทำกรอบแนวคิดในการบริหารความเสี่ยงองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์ 4 ด้าน คือ ด้านกลยุทธ์ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการรายงาน และด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย โดยให้ความสำคัญกับการ

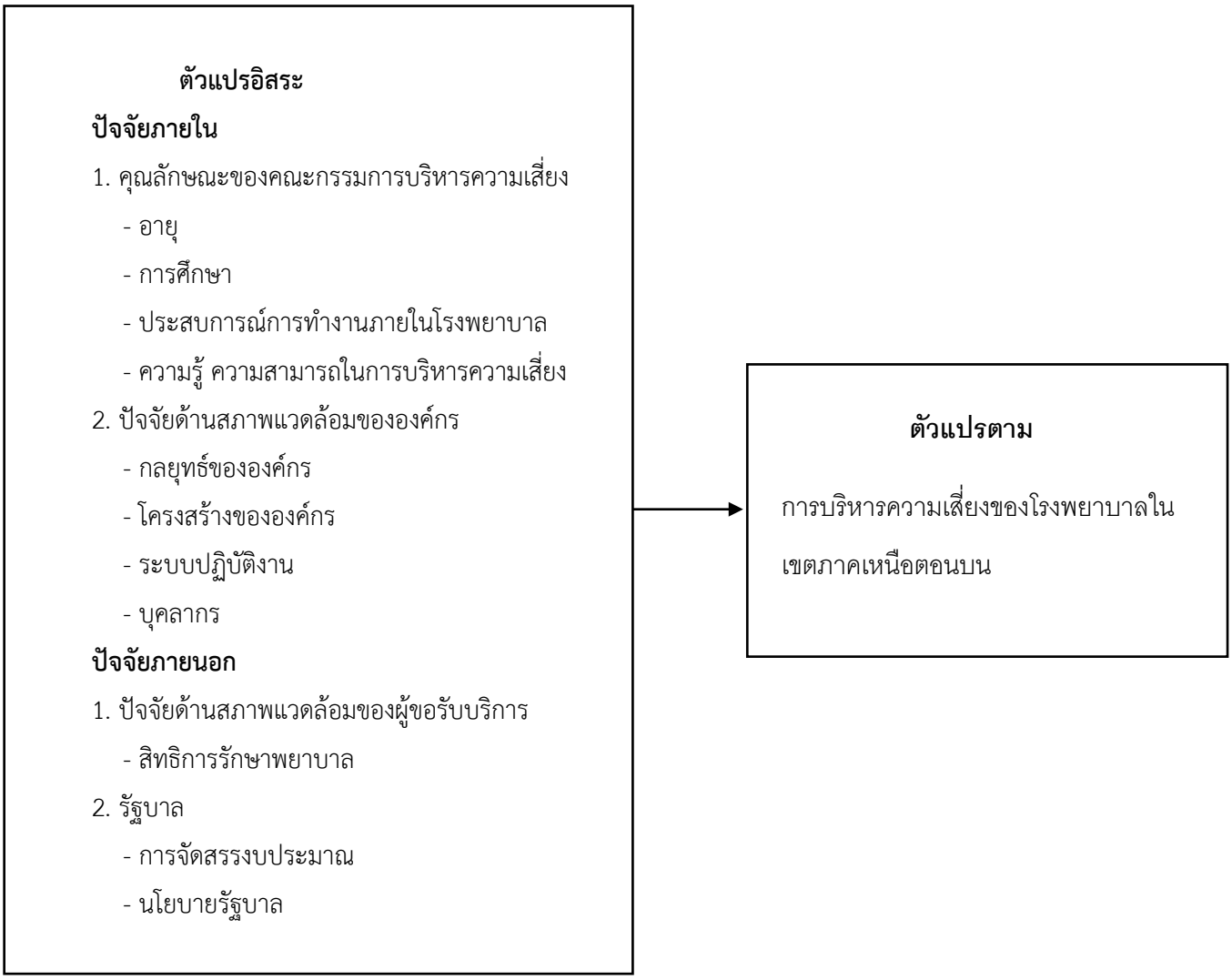
ระบุความเสี่ยงจากการคาดการณ์เดาเหตุการณ์ที่เป็นเชิงลบ ที่จะมีผลทำให้องค์กรเสียคุณค่าหรือขัดขวางการทำให้องค์กรทำงานไม่บรรลุเป้าหมาย ด้านภายในองค์กร ได้แก่วัฒนธรรมองค์กร บุคลากร เครื่องมือ อุปกรณ์ และสถานที่ ภายนอกองค์กร ได้แก่ สังคม เศรษฐกิจ การเมือง และสิ่งแวดล้อม ส่วนปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารในภาพรวม จะประกอบด้วย อำนาจของผู้บริหาร การรับฟังความคิดเห็น การมอบหมายงาน การแต่งตั้งผู้รับผิดชอบ การกำหนดขอบเขตงาน และการวางแผน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของระบบมาตรฐาน ISO 31000 ที่กำหนดชัดเจนว่า ในการบริหารความเสี่ยงองค์กรที่มีประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลสูงสุด ผู้บริหารองค์กรจะต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินการ และยังเชื่อว่าอิทธิพลของภาวะผู้นำจะส่งผ่านลักษณะงานหลักไปถึงผลการปฏิบัติงาน ด้านแรงจูงใจภายในสู่พฤติกรรมของบุคคลในองค์การไปถึงผลการปฏิบัติงานก็จะสามารถลดระดับความเสี่ยงของธุรกิจผู้ให้บริการโลจิสติกส์ในการขนส่งสินค้าทางอากาศได้

มนนิศา ลิ้มอิ่ม และ วรพรรณ กลั่นเอม (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารความเสี่ยงของหน่วยงานตรวจสอบภายในท้องถิ่น : กรณีศึกษาหน่วยงานตรวจสอบภายในท้องถิ่นภาคตะวันตก จากการศึกษาพบว่า ตัวแปรด้านความสามารถของบุคคล ด้านการบริหารความเสี่ยงภายใต้กระบวนการตรวจสอบภายใน และด้านการได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จของการบริหารความเสี่ยงของหน่วยงานตรวจสอบภายในท้องถิ่น คือ หากบุคลากรมีความสามารถในการบริหารความเสี่ยงมาปฏิบัติภายใต้กระบวนการตรวจสอบภายในและได้รับการยอมรับในการบริหารความเสี่ยงภายใต้กระบวนการตรวจสอบภายในมากขึ้นเท่าไหร่ จะยิ่งส่งผลทำให้ความสำเร็จของการบริหารความเสี่ยงของหน่วยงานตรวจสอบภายในท้องถิ่นเกิดมากขึ้นเท่านั้น นอกจากนี้ยังพบว่า การได้รับยอมรับในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการบริหารความเสี่ยงภายใต้กระบวนการตรวจสอบภายในอย่างมีนัยสำคัญ

ลักษณ์พิมล ทินกร (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารความเสี่ยงและคุณภาพการให้บริหารของสถานศึกษาภาครัฐ ในกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาพบว่า โครงสร้างนโยบายของสถานศึกษา โครงสร้างด้านบุคลากร นโยบายทางการเงิน และนโยบายด้านการบริหารจัดการ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาภาครัฐ ในกรุงเทพมหานครในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ 0.05 และโครงสร้างนโยบายของสถานศึกษา โครงสร้างด้านบุคลากร นโยบายทางการเงิน และนโยบายด้านบริหารจัดการ ยังส่งผลต่อคุณภาพของการให้บริการของการศึกษาภาครัฐ ในกรุงเทพมหานครในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ครองยุทธ นบนอบ , สมศักดิ์ เอี่ยมคงสี และคณะ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต2 จากการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จจำนวน 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการสื่อสารที่มีคุณภาพ ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร ด้านการติดตามกระบวนการบริหารความเสี่ยงด้านการประเมินการบริหารความเสี่ยง ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ความสำเร็จการบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการดำเนินงาน ด้านการเงิน และ ด้านกลยุทธ์ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษา คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการติดตามกระบวนการบริหารความเสี่ยง ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร

กรอบแนวคิดงานวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

H1 ปัจจัยภายในมีผลกระทบต่อการบริหารความเสี่ยงของโรงพยาบาลในเขตภาคเหนือตอนบน

H2 อายุของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงที่แตกต่างกันส่งผลต่อการบริหารความเสี่ยงของ โรงพยาบาลในเขตภาคเหนือตอนบนแตกต่างกัน

H3 การศึกษาของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงที่แตกต่างกันส่งผลต่อการบริหารความเสี่ยงของโรงพยาบาลในเขตภาคเหนือตอนบนแตกต่างกัน

H4 ประสบการณ์ในการทำงานในโรงพยาบาลของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงที่แตกต่างกันส่งผลต่อการบริหารความเสี่ยงของโรงพยาบาลในเขตภาคเหนือตอนบน

H5 ความรู้ ความสามารถในการบริหารความเสี่ยงของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงที่แตกต่างกันส่งผลต่อการบริหารความเสี่ยงของโรงพยาบาลในเขตภาคเหนือตอนบน

H6 กลยุทธ์ขององค์กรมีผลต่อการบริหารความเสี่ยงของโรงพยาบาลในเขตภาคเหนือตอนบน

H7 โครงสร้างขององค์กรมีผลต่อการบริหารความเสี่ยงของโรงพยาบาลในเขตภาคเหนือตอนบน

H8 ระบบปฏิบัติงานมีผลต่อการบริหารความเสี่ยงของโรงพยาบาลในเขตภาคเหนือตอนบน H9 บุคลากรมีผลต่อการบริหารความเสี่ยงของโรงพยาบาลในเขตภาคเหนือตอนบน

H10 ปัจจัยภายนอกมีผลต่อการบริหารความเสี่ยงของโรงพยาบาลในเขตภาคเหนือตอนบน

H11 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของผู้ขอรับบริการมีผลต่อการบริหารความเสี่ยงของโรงพยาบาลในเขตภาคเหนือตอนบน

H12 การจัดสรรงบประมาณมีผลต่อการบริหารความเสี่ยงของโรงพยาบาลในเขตภาคเหนือตอนบน

H13 นโยบายภาครัฐมีผลต่อการบริหารความเสี่ยงของโรงพยาบาลในเขตภาคเหนือตอนบน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและตัวอย่าง

ผู้วิจัยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างประชากร โรงพยาบาลภายใต้สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคเหนือตอนบน จำนวน 2 คน โดยเก็บข้อมูลจากผู้บริหารหรือคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง โดยมีโรงพยาบาลกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 102 แห่ง จำนวน 204 ชุด

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยภายใน

1) คุณลักษณะของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง

- อายุ
- การศึกษา
- ประสบการณ์การทำงานภายในโรงพยาบาล
- ความรู้ ความสามารถในการบริหารความเสี่ยง

2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร

- กลยุทธ์ขององค์กร
- โครงสร้างขององค์กร
- ระบบปฏิบัติงาน
- บุคลากร

ปัจจัยภายนอก

1) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของผู้ขอรับบริการ

- สิทธิการรักษาพยาบาล

2)รัฐบาล

- การจัดสรรงบประมาณ
- นโยบายรัฐบาล

ตัวแปรตาม

1) การบริหารความเสี่ยงของโรงพยาบาลในเขตภาคเหนือตอนบน ตามแนวคิด COSO ERM 2017 (5 องค์ประกอบ 20 หลักการ)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) แบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับคุณลักษณะของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ความรู้ ความสามารถในการบริหารความเสี่ยง

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารความเสี่ยงด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร ได้แก่ กลยุทธ์ขององค์กร โครงสร้างขององค์กร ระบบปฏิบัติงาน บุคลากร

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารความเสี่ยงด้านสภาพแวดล้อมของผู้ขอรับบริการ ได้แก่ สิทธิการรักษาพยาบาล การจัดสรรงบประมาณ นโยบายรัฐบาล

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงของโรงพยาบาลในเขตภาคเหนือตอนบน

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

4. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ข้อมูลปฐมภูมิ

โดยการใช้แบบสอบถามคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง ในเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารความเสี่ยงของโรงพยาบาลในเขตภาคเหนือตอนบน

2) ข้อมูลทุติยภูมิ

โดยการศึกษาและค้นคว้าข้อมูลเพิ่มเติมจากหนังสือ สิ่งพิมพ์ การค้นคว้าข้อมูลผ่านระบบอินเตอร์เน็ต

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม แบ่งได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ในการวิเคราะห์ข้อมูลของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงของโรงพยาบาลในเขตภาคเหนือตอนบน โดยนำข้อมูลแจกแจงความถี่ และคำนวณร้อยละ โดยจำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม ประสบการณ์ในการทำงานภายในโรงพยาบาล ความถี่ในการฝึกอบรมเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในแต่ละปี และประสบการณ์ในการมีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ONE WAY ANOVA)

ส่วนที่ 2 – 4 และตัวแปรตาม การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น (Liner Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิต 0.05 เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารความเสี่ยงของโรงพยาบาลในเขตภาคเหนือตอนบน

ผู้วิจัยสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้จำนวน 63 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 61.76 แต่เนื่องจากมีโรงพยาบาลกลุ่มตัวอย่างบางแห่งตอบกลับแบบสอบถามเพียง 1 ชุด จึงทำให้มีชุดข้อมูลทั้งหมด 86 ชุด คิดเป็นอัตราการตอบกลับที่สมบูรณ์ร้อยละ 42.15 ซึ่งเกิน 20% ถือว่าเพียงพอและยอมรับได้ตามเกณฑ์ Aaker , Kumar , & Day (2001) และขนาดของกลุ่มตัวอย่างของสมการที่มีตัวแปรมากกว่า 6 ตัวขึ้นไป จะต้องมีกลุ่มตัวอย่าง อย่างน้อย 10 ชุดต่อ 1 ตัวแปร ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ของ Harris’s (1985) โดยที่ข้อคำถามผู้วิจัยได้ใช้มาตรวัดแบบ Interval Scale โดยมีการกำหนดให้แต่ละข้อคำถามมีคำตอบให้เลือกตามลำดับความคิดเห็น 5 ระดับ และมีการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินดังนี้

จากระดับของปัจจัยต่าง ๆ ทั้ง 5 ระดับ ผู้วิจัยได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการแปลผลในการให้ระดับความสำคัญของภาพรวมของปัจจัยในแต่ละด้านเป็น 5 ระดับ โดยนำมาจัดลำดับความสำคัญความกว้างของอันตรภาคชั้น 5 ระดับ ดังนี้ (Donald Ary , et al,. 2010)

เกณฑ์การแปลผลของคะแนนระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	แปลผล
4.21 – 5.00	มากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด

จากข้อมูลที่ได้กล่าวมาข้างต้น จึงสรุปได้ว่าระดับการวัดข้อมูลแบบอันตรภาค (Interval Scale) และได้กำหนดคะแนนไว้ในระดับ 1 – 5 โดยที่ระดับ 1 จะเป็นค่าคะแนนที่ให้ความคิดเห็นที่เป็นไปในทางลบมากที่สุด และระดับ 5 จะเป็นค่าคะแนนที่ให้ความคิดเห็นเป็นไปในทางบวกมากที่สุด

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นคำถามแบบแปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงข้อเสนอแนะของตนเองเพิ่มเติม

ในการทดสอบสมมติฐานสามารถทดสอบผ่านตัวแบบจำลอง ได้ดังนี้

แบบจำลองที่ 1

$$ERM_i = \beta_0 + \beta_6 STR_i + \beta_7 ORG_i + \beta_8 SYS_i + \beta_9 PER_i + \beta_{11} MED_i + \beta_{12} BUD_i + \beta_{13} GOV_i + \varepsilon_i$$

แบบจำลองที่ 2

$$ERMi = \beta_0 + \beta_1 INT_i + \beta_{10} EXT_i + \varepsilon_i$$

โดยที่ STR_i คือ กลยุทธ์ขององค์กร

ORG_i คือ โครงสร้างขององค์กร

SYS_i คือ ระบบปฏิบัติงาน

PER_i คือ บุคลากร

MED_i คือ สิทธิการรักษาพยาบาล

BUD_i คือ การจัดสรรงบประมาณ

GOV_i คือ นโยบายรัฐบาล

INT_i คือ ปัจจัยภายใน

EXT_i คือ ปัจจัยภายนอก

ผลการวิจัย

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งหมด 86 คน แบ่งเป็นผู้ชาย 24 คน คิดเป็นร้อยละ 27.90 ผู้หญิง 62 คน คิดเป็นร้อยละ 72.10 มีอายุระหว่าง 25 – 35 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 22.10 อายุระหว่าง 36 – 45 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 34.90 อายุระหว่าง 46 – 55 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 33.70 อายุมากกว่า 55 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 9.30 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 62.80 จบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 36 จบการศึกษาระดับปริญญาเอก 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.20 ปัจจุบันดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงพยาบาล จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 19.80 ดำรงตำแหน่งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 65.10 ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี จำนวน 11

คน คิดเป็นร้อยละ 12.80 ดำรงตำแหน่งอื่น ๆ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.30 มีประสบการณ์ในการทำงานภายในโรงพยาบาลต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 12.80 ช่วงระหว่าง 5 – 10 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 18.60 ช่วงระหว่าง 11 – 15 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 14 มากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 54.70 ความถี่ในการฝึกอบรมเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในแต่ละปี ต่ำกว่า 5 ครั้ง มีจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 76.70 จำนวน 5 – 10 ครั้ง มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 23.30 มีประสบการณ์ในการมีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง ต่ำกว่า 5 ปี มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ **36** ช่วงระหว่าง 5 – 10 ปี มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 41.90 ช่วงระหว่าง 11 – 15 ปี มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 12.80 ช่วง 15 ปีขึ้นไป มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 9.30

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาของข้อมูล

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ARE	86	1	4	2.30	0.92
EDU	86	1	3	1.38	0.51
EXP	86	1	4	3.10	1.11
COM	86	1	4	1.95	0.93
STR	86	3.00	5.00	3.98	0.44
ORG	86	3.33	5.00	4.18	0.45
SYS	86	3.13	5.00	3.98	0.40
PER	86	2.43	5.00	3.53	0.49
MED	86	2.25	5.00	3.69	0.69
BUD	86	2.20	5.00	3.66	0.57
GOV	86	2.00	5.00	3.85	0.64
Valid N (listwise)	86				

จากตารางที่ 1 ได้แสดงผลค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูล พบว่า อายุของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (AGE) มีค่าเท่ากับ 2.30 ระดับการศึกษาของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (EDU) มีค่าเท่ากับ 1.38 ประสบการณ์การทำงานภายในโรงพยาบาล (EXP) มีค่าเท่ากับ 3.10 ความรู้ ความสามารถ ในการบริหารความเสี่ยง (COM) มีค่าเท่ากับ 1.95 กลยุทธ์ขององค์กร (STR) มีค่าเท่ากับ 3.98 โครงสร้างขององค์กร (ORG) มีค่าเท่ากับ 4.18 ระบบปฏิบัติงาน (SYS) มีค่าเท่ากับ 3.98 บุคลากร (PER) มีค่าเท่ากับ 3.53 สิทธิการรักษาพยาบาล (MED) มีค่าเท่ากับ 3.69 การจัดสรรงบประมาณ (BUD) มีค่าเท่ากับ 3.66 นโยบายรัฐบาล (GOV) มีค่าเท่ากับ 3.85 และเมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่าตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระหว่าง 0.40 – 0.93 ยกเว้นประสบการณ์การทำงานภายในโรงพยาบาล มีค่าเท่ากับ 1.11 และก่อนที่จะนำข้อมูลมาวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความเหมาะสมของข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ตามเงื่อนไขการวิเคราะห์การถดถอย ซึ่งผลการทดสอบเป็นไปตามเงื่อนไขของการวิเคราะห์การถดถอย มีการแจกแจงข้อมูลแบบปกติ (Normality) โดยข้อมูลที่นำไปวิเคราะห์มีค่า Skewness และ

Kurtosis อยู่ระหว่าง -1.003 – 1.289 และ -1.019 – 1.199 ซึ่งเป็นค่าที่ยอมรับได้ Tabachnick & Fidell, 2007 ค่าที่ยอมรับได้อยู่ระหว่าง ±2 ด้านค่าความเป็นอิสระของตัวแปรอิสระ ผู้วิจัยวัดจากค่า Variance Inflation Factor (VIF) ที่มีค่าอยู่ระหว่าง 1.000 – 2.228 ซึ่งค่าที่ได้ไม่เกิน 10 แสดงถึงการที่ตัวแปรอิสระเป็นอิสระจากกัน ส่วนค่าความคาดเคลื่อนต้องเป็นอิสระจากกัน ผู้วิจัยพบว่าค่าที่ได้จากการวิเคราะห์มีค่า Durbin – Watson ระหว่าง 1.750 - 1.984 ซึ่งค่าที่ยอมรับได้ คือ 1.5 – 2.5

ตารางที่ 2 ผลการทดสอบการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น (Linear Regression Analysis) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารความเสี่ยง

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์	ค่าสถิติ t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)		0.899	0.371		
INT	0.721	9.546	0.000**	1.000	1.000
R	0.721				
R_2	0.520				
Adjusted R Square	0.515				
Durbin	1.868				

** ระดับนัยสำคัญที่ 0.01 , *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (INT_i)

จากตาราง 2 ผลการทดสอบการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น (Linear Regression Analysis) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารความเสี่ยง พบว่าปัจจัยภายในมีผลกระทบต่อการบริหารความเสี่ยงที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ H1

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น (Linear Regression Analysis) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารความเสี่ยง

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์	ค่าสถิติ t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)		4.668	0.000		
EXT	0.603	6.933	0.000**	1.000	1.000
R	0.603				
R_2	0.364				
Adjusted R Square	0.356				
Durbin	1.750				

** ระดับนัยสำคัญที่ 0.01 , *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (EXT_i)

จากตาราง 3 ผลการทดสอบการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น (Linear Regression Analysis) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารความเสี่ยง พบว่าปัจจัยภายนอกส่งผลกระทบต่อการบริหารความเสี่ยงที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ H10

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น (Linear Regression Analysis)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์	ค่าสถิติ t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)		0.62	0.951		
STR	0.044	0.430	0.668	0.485	2.063
ORG	0.159	1.644	0.104	0.551	1.816
SYS	0.196	1.644	0.104	0.449	2.228
PER	0.287	2.837	0.006**	0.500	1.999
MED	0.148	1.919	0.059	0.866	1.155
BUD	0.114	1.353	0.180	0.723	1.384
GOV	0.182	2.330	0.022*	0.839	1.192
R	0.774				
R Square	0.600				
Adjusted R Square	0.564				
Durbin	1.984				

** ระดับนัยสำคัญที่ 0.01 , *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ERM_i)

จากตาราง 4 ผลการทดสอบการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น (Linear Regression Analysis) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารความเสี่ยงของโรงพยาบาลในเขตภาคเหนือตอนบน ได้แก่ กลยุทธ์ขององค์กร มีระดับนัยที่สำคัญที่ 0.485 จึงไม่ยอมรับสมมติฐานที่ H6 , โครงสร้างขององค์กร มีระดับนัยที่สำคัญที่ 0.551 จึงไม่ยอมรับสมมติฐานที่ H7 , ระบบปฏิบัติงาน มีระดับนัยที่สำคัญที่ 0.449 จึงไม่ยอมรับสมมติฐานที่ H8 , บุคลากร มีระดับนัยที่สำคัญที่ 0.006 จึงยอมรับสมมติฐานที่ H9 , สิทธิการรักษาพยาบาล มีระดับนัยที่สำคัญที่ 0.866 จึงไม่ยอมรับสมมติฐานที่ H11 , การจัดสรรงบประมาณ มีระดับนัยที่สำคัญที่ 0.723 จึงไม่ยอมรับสมมติฐานที่ H12 และ นโยบายรัฐบาล มีระดับนัยที่สำคัญที่ 0.022 จึงยอมรับสมมติฐานที่ H13

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบอายุของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงที่ส่งผลต่อการบริหารความเสี่ยงของโรงพยาบาลในเขตภาคเหนือตอนบน

ERM	Sum of Squares	DF	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	0.944	3	0.315	1.331	0.270
Within Groups	19.382	82	0.236		
Total	20.325	85			

จากตารางที่ 5 พบว่าอายุของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงที่แตกต่างมีการบริหารความเสี่ยงที่ไม่แตกต่างกันตามระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ดังนั้น จึงไม่ยอมรับสมมติฐานที่ H2

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการศึกษาของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารความเสี่ยงของโรงพยาบาลในเขตภาคเหนือตอนบน

ERM	Sum of Squares	DF	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	0.568	2	0.284	1.192	0.309
Within Groups	19.758	83	0.238		
Total	20.325	85			

จากตารางที่ 6 พบว่าระดับการศึกษาของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงที่แตกต่างมีการบริหารความเสี่ยงที่ไม่แตกต่างกันตามระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ดังนั้น จึงไม่ยอมรับสมมติฐานที่ H3

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสบการณ์การทำงานภายในโรงพยาบาลของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารความเสี่ยงของโรงพยาบาลในเขตภาคเหนือตอนบน

ERM	Sum of Squares	DF	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.688	3	0.563	2.476	0.067
Within Groups	18.637	82	0.227		
Total	20.325	85			

จากตารางที่ 7 พบว่าประสบการณ์การทำงานภายในโรงพยาบาลของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงที่แตกต่างมีการบริหารความเสี่ยงที่ไม่แตกต่างกันตามระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ดังนั้น จึงไม่ยอมรับสมมติฐานที่ H4

ตารางที่ 8 ความรู้ ความสามารถในการบริหารความเสี่ยงของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงที่แตกต่างกันส่งผลต่อการบริหารความเสี่ยงของโรงพยาบาลในเขตภาคเหนือตอนบน

ERM	Sum of Squares	DF	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	0.468	4	0.117	0.477	0.753
Within Groups	19.858	81	0.245		
Total	20.325	85			

จากตารางที่ 8 พบว่าความรู้ ความสามารถในการบริหารความเสี่ยงของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงที่แตกต่างกันมีการบริหารความเสี่ยงที่ไม่แตกต่างกันตามระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ดังนั้น จึงไม่ยอมรับสมมติฐานที่ H5

อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารความเสี่ยงของโรงพยาบาลในเขตภาคเหนือตอนบน ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจความคิดเห็นของโรงพยาบาลในเขตภาคเหนือตอนบนภายใต้กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารโรงพยาบาล คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง ภายในโรงพยาบาลนั้น ๆ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์ที่สามารถนำข้อมูลมาใช้วิเคราะห์ได้จำนวน 86 ชุด ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้

โปรแกรม SPSS ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยได้ทำการวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา เพื่ออธิบายข้อมูลเชิงคุณภาพด้านคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารความเสี่ยงของโรงพยาบาลในเขตภาคเหนือตอนบน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ONE WAY ANOVA) เพื่ออธิบายถึงความแตกต่างของข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม นำข้อมูลไปวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น (Linear Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานงานวิจัย

ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารความเสี่ยงของโรงพยาบาลในเขตภาคเหนือตอนบน พบว่า 1) ปัจจัยภายในส่งผลต่อการบริหารความเสี่ยงของโรงพยาบาลที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.01 เนื่องจากกระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดมาตรฐานในด้านการบริหารจัดการว่า ผู้บริหารทุกระดับมีหน้าที่เป็นตัวแทนในการสื่อสารมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยเริ่มจากการผลักดัน ให้ความรู้ สนับสนุน ปลูกฝังค่านิยม และรวมไปถึงการพัฒนาทักษะในการทำงาน เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การสร้างคุณค่าและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ รวมไปถึงการทำหน้าที่แก้ไขปัญหาอุปสรรคทั้งในระดับนโยบาย ระดับการปฏิบัติที่มีผลต่อการพัฒนาสถานพยาบาลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งประเมินได้ในรูปแบบหรือลักษณะของกิจกรรมการกำหนดเป้าหมาย นโยบาย ยุทธศาสตร์และแผนงานในการบริหาร กระบวนการธรรมาภิบาล การจัดการด้านคุณภาพโดยมีส่วนร่วมจากบุคลากรทุกระดับในองค์กร การรับฟังและตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสีย หรือผู้รับบริการ หรือชุมชน รวมถึงการทบทวนแผนการและพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับงานวิจัยของมนนิศา ลิ้มอิ่ม และ วรพรรณ กลั่นเอม (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารความเสี่ยงของหน่วยงานตรวจสอบภายในท้องถิ่น : กรณีศึกษาหน่วยงานตรวจสอบภายในท้องถิ่นภาคตะวันตก จากการศึกษาพบว่า ตัวแปรด้านความสามารถของบุคคล ด้านการบริหารความเสี่ยงภายใต้กระบวนการตรวจสอบภายใน และด้านการได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จของการบริหารความเสี่ยงของหน่วยงานตรวจสอบภายในท้องถิ่น คือ หากบุคลากรมีความสามารถในการบริหารความเสี่ยงมาปฏิบัติภายใต้กระบวนการตรวจสอบภายในและได้รับการยอมรับในการบริหารความเสี่ยงภายใต้กระบวนการตรวจสอบภายในมากขึ้นเท่าไหร่ จะยิ่งส่งผลทำให้ความสำเร็จของการบริหารความเสี่ยงของหน่วยงานตรวจสอบภายในท้องถิ่นเกิดมากขึ้นเท่านั้น นอกจากนี้ยังพบว่า การได้รับยอมรับในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการบริหารความเสี่ยงภายใต้กระบวนการตรวจสอบภายในอย่างมีนัยสำคัญ 2) ปัจจัยภายนอกส่งผลต่อการบริหารความเสี่ยงของโรงพยาบาลที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.01 เนื่องจากปัจจัยภายนอกเป็นปัจจัยที่ไม่สามารถควบคุมได้และไม่สามารถกำหนดได้เอง ซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์กรในทั้งด้านดีและด้านเสีย เช่น อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ นโยบาย การเงิน งบประมาณ สภาพแวดล้อมทางสังคม เช่น ระดับการศึกษา การตั้งถิ่นฐานและการอพยพของประชาชน ลักษณะชุมชน ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม ความเชื่อและวัฒนธรรม สภาพแวดล้อมทางการเมือง เช่น บทบัญญัติกฎหมายต่าง ๆ และสภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี สอดคล้องกับงานวิจัยของ Tomoyuki Takura and Hiroko Miura ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมของหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าในภูมิภาคเอเชีย จากการศึกษาพบว่า ผลกระทบของปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมต่อการพัฒนาหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า (UHC) , ผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP) และค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพของรัฐบาลแสดงให้เห็นความสัมพันธ์เชิงบวกที่มีนัยสำคัญกับดัชนีความครอบคลุมของบริการ (SCI) ซึ่งเป็นตัวแทนของความก้าวหน้าสู่หลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าใน 11 ประเทศในเอเชีย ผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศและค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพของรัฐบาล มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับความครอบคลุมของบริการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าที่ 0.01 3) ปัจจัยด้านบุคลากรส่งผลต่อการบริหารความเสี่ยงของโรงพยาบาลในเขตภาคเหนือตอนบนที่ระดับ

นัยสำคัญที่ 0.01 เป็นผลมาจาก แผนการพัฒนาขับเคลื่อนการบริหารจัดการภาครัฐให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการสนับสนุนส่งเสริมแผนการพัฒนาประเทศฉบับที่ 12 ที่จัดเป็นพื้นฐานยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนจึงทำให้มีการบริหารความเสี่ยงเข้ามาเกี่ยวข้อง การบริหารความเสี่ยงจึงเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้ปฏิบัติงานทุกระดับเข้ามามีบทบาทถึงจะบรรลุเป้าหมายผู้บริหารและบุคลากรต้องมีความรู้ ความเข้าใจของสาเหตุของความเสี่ยง การจำกัดความเสี่ยง การลดโอกาสของความเสี่ยง ผู้บริหารและบุคลากรควรมีส่วนร่วมในการบริหารความเสี่ยง ซึ่งการบริหาร ความเสี่ยงที่ดีจะเป็นตัววัดความสามารถและการดำเนินงานของบุคลากรภายในองค์กรสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภา นาแซง และคณะ ศึกษาเรื่องปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารความเสี่ยงของโรงพยาบาลอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนกลยุทธ์ อีกทั้งยังมีความเข้าใจในเรื่องของแผน กลยุทธ์ การปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและจัดทำทะเบียนคุมงบประมาณต่าง ๆ ภายในโรงพยาบาล มีการจัดซื้อวัสดุครุภัณฑ์ที่ทันสมัย ด้านความเสี่ยงทางด้านกฎหมายและข้อกำหนดผูกพันองค์กร บุคลากรรับรู้การเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบ มาตรการข้อกำหนดจากต้นสังกัด มีความรู้ความเข้าใจในกฎระเบียบของกฎหมาย ระเบียบวินัย และความเสี่ยงทางด้านบัญชี อยู่ในระดับมาก 4) ปัจจัยด้านนโยบายรัฐบาลส่งผลต่อการบริหารความเสี่ยงของโรงพยาบาลในเขตภาคเหนือตอนบนที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 เป็นผลมาจาก รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560 ที่ได้บัญญัติขึ้นเพื่อเป็นหลักในการปกครองและเป็นแนวทางในการจัดทำกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญและกฎหมายอื่น เพื่อจัดระเบียบและสร้างความเข้มแข็งแก่การปกครองประเทศด้วยการจัดโครงสร้างของหน้าที่และอำนาจขององค์กรต่าง ๆ ตามรัฐธรรมนูญ กำหนดให้รัฐมีหน้าที่ต่อประชาชนเช่นเดียวกับการให้ประชาชนมีหน้าที่ต่อรัฐ วางกลไกป้องกันตรวจสอบ และขจัดการทุจริต ตลอดจนได้กำหนดกลไกอื่น ๆ ระบุไว้เพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนาประเทศตามแนวนโยบายแห่งรัฐและยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสาวิทย์ หลาบมาลา ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงในการก่อสร้างอาคารสูง จังหวัดชลบุรี และพบว่า ปัจจัยด้านเศรษฐกิจและการเมืองส่งผลต่อการจัดการด้านกฎหมายซึ่งส่งผลทางตรงกับประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงในการก่อสร้างอาคารสูง ดังนั้น การบริหารงานก่อสร้างอาคารสูงจำเป็นต้องมีการวางแผนตั้งแต่เริ่มต้นโดยเฉพาะด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง การวางแผนที่ดีจึงต้องศึกษาถึงสภาพภายใน รวมถึงสภาพภายนอกองค์กร เช่น เหตุการณ์บ้านเมือง เศรษฐกิจ สภาพสังคม การพัฒนาเทคโนโลยี เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสามารถกำหนดกลยุทธ์การทำงานของทีมงานได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

ส่วนปัจจัยที่ไม่ส่งผลกระทบต่อการบริหารความเสี่ยงของโรงพยาบาลในเขตภาคเหนือตอนบน พบว่า 1) ปัจจัยด้านกลยุทธ์ขององค์กร เนื่องจาก ผู้บริหารของโรงพยาบาลแต่ละแห่งไม่สามารถกำหนด กลยุทธ์ เป้าหมาย ได้ตามความเหมาะสมกับบริบทขององค์กรได้ เนื่องมาจากกระทรวงสาธารณสุขเป็นหนึ่งในแผนยุทธศาสตร์ชาติที่ต้องได้รับการพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายระดับชาติ ซึ่งจะเห็นได้ว่าโรงพยาบาลแต่ละแห่งจะอยู่ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ 20 ปี ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2561 จึงส่งผลให้โรงพยาบาลแต่ละแห่งมีกลยุทธ์ที่ไม่มีความแตกต่างกัน เพราะกลยุทธ์ของโรงพยาบาลภายใต้สังกัดกระทรวงสาธารณสุขต้องสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 2) ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร เนื่องจากโรงพยาบาลมีการดำเนินงานที่คล้ายคลึงกับโรงแรมที่มุ่งเน้นการให้บริการ โดยโรงพยาบาลแต่ละแห่งมีขนาดองค์กรแตกต่างกันออกไป บางแห่งเป็นองค์กรขนาดเล็กไม่สามารถแบ่งแยกหน้าที่ได้อย่างชัดเจนและอาจต้องทำหลายตำแหน่ง ซึ่งอาจจะทำให้การบริหารความเสี่ยงมีการประยุกต์ใช้แตกต่างกันออกไป ตามเหตุการณ์และรูปแบบความเสี่ยงต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกที่เกิดขึ้นในแต่ละช่วงระยะเวลา 3) ปัจจัยด้านระบบปฏิบัติงาน เนื่องจาก โรงพยาบาลแต่ละแห่งไม่สามารถกำหนดระบบปฏิบัติงานขึ้นให้สอดคล้องกับบริบทของตนเนื่องมาจากต้องปฏิบัติตาม PMQA 4.0 เพื่อรองรับ

นโยบายในการขับเคลื่อนประเทศด้วยยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 ระบบราชการไทยจึงต้องมีการปฏิรูปเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่กำลังจะเกิดขึ้น มีการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการโดยใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อสร้างนวัตกรรมภาครัฐในการยกระดับไปสู่ “ระบบราชการ 4.0” ทำให้สำนักงาน ก.พ.ร. ได้มีการพัฒนาเครื่องมือประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0 พร้อมทั้งจัดทำคู่มือประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐเพื่อให้หน่วยงานใช้เป็นแนวทางประกอบการพิจารณาการประเมินสถานะของตน โดยในหมวดที่ 6 การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ มีเป้าหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีการบริหารจัดการกระบวนการที่มีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประสิทธิผลเชื่อมโยงกันตั้งแต่ต้นจนจบและนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ 4) ปัจจัยด้านสิทธิการรักษาพยาบาล เนื่องจาก กรมบัญชีกลางได้รับมอบหมายจากกระทรวงการคลังให้มีการกำหนดแนวทางที่ชัดเจนทั้งในส่วนของการจัดระบบสวัสดิการรักษาพยาบาลและมอบหมายให้สำนักสารสนเทศบริการสารสนเทศบริการสุขภาพ (สกส.) และสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สป.สช) เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบทั้งสิทธิประกันสุขภาพถ้วนหน้าและสิทธิประกันสังคม นอกจากนี้กรมบัญชีกลางยังเป็นผู้กำหนดอัตราค่าบริการ ราคายา เวชภัณฑ์ เวชภัณฑ์ที่ไม่ใช่ยา ฯลฯ รวมถึงการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลประเภทผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยในของสถานพยาบาลของทางราชการ และ 5) ปัจจัยด้านการจัดสรรงบประมาณ เนื่องจาก ตามประกาศฯ ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (สป.สธ.) และในส่วนของการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประมาณปี ตามพระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลัง พ.ศ.2561 ไม่ได้กำหนดชัดเจนในเรื่องของการบริหารความเสี่ยงระบุเพียงให้ความสำคัญและแบ่งจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอและเหมาะสม ซึ่งสิ่งนี้ขึ้นอยู่กับดุลพินิจของผู้บริหารโรงพยาบาลแต่ละแห่งที่จะพิจารณา หากผู้บริหารไม่ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณและการบริหารความเสี่ยง ก็จะเกิดการจัดสรรงบประมาณที่ไม่เหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

1. ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเท่านั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปอาจศึกษาโรงพยาบาลภายใต้สังกัดกระทรวงอื่น อาทิเช่น กระทรวงกลาโหม กระทรวงศึกษาธิการเป็นต้น

2. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการขยายการศึกษากลุ่มตัวอย่างเพิ่มอาจจะใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งภาคเหนือเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารความเสี่ยงของโรงพยาบาล

3. โรงพยาบาลอื่น สามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนและการบริหารความเสี่ยงภายในองค์กรของตนได้

รายการเอกสารอ้างอิง

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร. ***PMQA4.0 คู่มือการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบ ราชการ 4.0 ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2566***, จาก https://psdg.anamai.moph.go.th/th/cms-of- 59/211838

กองบรรณาธิการ สำนักกฎหมาย. (2554). บทนำบทสัมภาษณ์ความเห็นทางวิชาการ. ***จุลนิติ, 2554*** , 1 - 33

การเบิกจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาลประเภทผู้ป่วยในตามเกณฑ์กลุ่มวินิจฉัยโรคร่วม (DRGs). ***หนังสือเวียน.*** สืบค้นเมื่อ 7 พฤศจิกายน 2566

การเร่งรัดการเบิกจ่ายตรงเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลประเภทผู้ป่วยนอกของสถานพยาบาลของทางราชการ. 31 มกราคม 2565. ***หนังสือเวียน***. สืบค้นเมื่อ 7 พฤศจิกายน 2566

ครองยุทธ นบนอบ , สมศักดิ์ เอี่ยมคงสี และคณะ (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต2. ***e-Journal of Education Studies, Burapha University. Vol.1. No.6. December 2019.*** ค้นหาเมื่อ 13 กุมภาพันธ์ 2566, 40-54

ณรงค์ ทมเจริญ. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารความเสี่ยงของธุรกิจผู้ให้บริการโลจิสติกส์การขนส่งสินค้าทางอากาศ. ***Journal of Pacific Institute of Management Science. Vol. 4. No. 1. กรกฎาคม-ธันวาคม.*** สืบค้นเมื่อ 26 กันยายน 2565, 288-301

มนนิศา ลิ้มอิ่ม และ วรพรรณ กลั่นเอม. (2551). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารความเสี่ยงของหน่วยงานตรวจสอบภายในท้องถิ่น : กรณีศึกษาหน่วยงานตรวจสอบภายในท้องถิ่นภาคตะวันตก. ***คลังปัญญามหาวิทยาลัยศิลปากร.*** สืบค้นเมื่อ 19 กุมภาพันธ์ 2566

ยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข. ***แผนยุทธศาสตร์ 20 ปี ด้านสาธารณสุข ฉบับที่ 2 พ.ศ.2561***. สืบค้นเมื่อ 7 พฤศจิกายน 2566, จาก https://spd.moph.go.th/20-year-national-strategy-public- health/

ลักษณ์พิมล ทินกร. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารความเสี่ยงและคุณภาพการให้บริหารของสถานศึกษาภาครัฐ ในกรุงเทพมหานคร. ***คลังข้อมูลของสถาบัน Knowledge Bank @SPU.*** สืบค้นเมื่อ 14 กุมภาพันธ์ 2566

ศูนย์ข้อมูลข่าวสารด้านเวชภัณฑ์ กระทรวงสาธารณสุข. (2564). ***สรุปผลการตรวจราชการกระทรวง สาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 รอบที่ 2***. สืบค้นเมื่อ 19 กุมภาพันธ์ 2565, จาก www.dmsic.moph.go.th/index/detail/8794

ศูนย์ข้อมูลข่าวสารด้านเวชภัณฑ์ กระทรวงสาธารณสุข. (2565). ***แนวทางปฏิบัติการดำเนินการการจัดซื้อยา เวชภัณฑ์ที่มิใช่ยา หรืออุปกรณ์การแพทย์ หรือการจัดจ้างเพื่อให้ได้มาซึ่งพัสดุสำหรับการป้องกัน ควบคุม หรือรักษาโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด 19***. สืบค้นเมื่อ 19 กุมภาพันธ์ 2565, จาก www.dmsic.moph.go.th/index/detail/8911

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต.***หลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการบริหารจัดการความเสี่ยง สำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ.2562.*** สืบค้นเมื่อ 5 ธันวาคม 2566, จาก www.stopcorruption.moph.go.th

สาวิทย์ หลาบมาลา. (2564). ประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงในการก่อสร้างอาคารสูงจังหวัดชลบุรี. ***Journal of Social Science and Buddhistic Anthropology. Vol.6. No.3 (March 2021).*** สืบค้นเมื่อ 6 ตุลาคม 2566

สุภา นาแซง และคณะ. (2564). ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารความเสี่ยงของโรงพยาบาลอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี. ***วารสารวิจัยและนวัตกรรมการอาชีวศึกษา. ปีที่ 5. ฉบับที่ 1 มกราคม- มิถุนายน 2564***. สืบค้นเมื่อ 13 กุมภาพันธ์ 2566, 168-177

A.L. Kroeber and F. Kluckhon. (1944). ***Configurations Of Culture Growth***. London . University of California Press. LTD.

Alfred Marshall (1890). ***Alfred Marshall, Principles of Economics (8th ed.).*** London . Liberty Fund, INC.

David C. McClelland. (1987). ***Human Motivation.*** England . Cambridge University Press.

Edgar H. Schein. (2004). ***Organizational Culture and Leadership***. San Francisco . A Wiley Imprint.

Henry Cohen. (1981). Kelsen's Pure Theory Theory of Law y of Law. ***The Catholic Lawyer, 1981*** (ฉบับที่ 26), 147 – 157

Nicolo Machiavelli (1469-1527). ***POWER AND STATE- NICCOLO MACHIAVELLI***. Italy . 1469.

Talcott Parson. (1902-1979). ***THE SOCIAL SYSTEM***. England . Routledge 11 New Fetter Lane London EC4P 4EE Routledge

Tomoyuki Takura and Hiroko Miura. ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมของหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าในภูมิภาคเอเชีย. ***International Journal of Environmental Research and Public Health. ปีที่ 19.*** (ฉบับที่ 2376). สืบค้นเมื่อ 18 มกราคม 2566, 1-15

William H. Starbuck. (2014). ***Oxford Handbook of Organisation Theory. Meta-Theoretical Perspectives.*** England . Oxford University.