

ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการบริหารจัดการพันธกิจ
ของศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขา จังหวัดลำพูน



ภักดี พวงจิตร

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของความสมบูรณ์ของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา
โครงการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้

พ.ศ. 2548

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้



ใบรับรองรายงานการค้นคว้าอิสระ

โครงการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้

ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา

ชื่อเรื่อง

ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการบริหารจัดการพันธกิจ
ของศูนย์พัฒนาและส่งเสริมชาวเขา จังหวัดลำพูน

โดย

ภักดี พวงจิตร

พิจารณาเห็นชอบโดย

ประธานกรรมการที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุนิลา หนูผล)

วันที่ ๒๖ เดือน ๖.๑. พ.ศ. ๒๕๔๘

กรรมการที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.เทพ พงษ์พานิช)

วันที่ 26 เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๘

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุนิลา หนูผล)

ประธานกรรมการประจำหลักสูตรระดับปริญญาโท

สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา

วันที่ ๒๖ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๘

Title	Opinions of the Employees on Mission Management of the Hill Tribes Development and Social Welfare Center in Lamphun Province
Author	Mr. Pakdee Pooangchit
Degree of	Master of Arts in Development Administration
Advisory Committee Chairperson	Associate Professor Dr. Sunila Thanupon

ABSTRACT

This study was conducted with the following objectives: 1) to determine the personal and socio-economic characteristics of the employees in the Hill Tribes Development and Social Welfare Center in Lamphun and 2) to study the opinions of the employees on the mission management of the Hill Tribes Development and Social Welfare Center in Lamphun. Respondents comprised a total of 47 government officials and permanent employees working at the Hill Tribes Development and Social Welfare Center in Lamphun. In April to September 2005, data were collected from completed questionnaires and analyzed using SPSS/PC program.

Results showed that majority of the respondents were males, aged 42 years in average, married, finished secondary school level educational attainment and receiving average monthly income of 15,520 baht, with at least 23 years working experience and had training for at least three times.

Concerning opinions of the employees on the mission management of the Hill Tribes Development and Social Welfare Center in Lamphun, the study found out that majority of the respondents agreed on six (6) mission statements such as follows: 1) productivity and income generating activities, 2) community development, 3) women and family, 4) social benefits/welfare and for the less privileged, 5) social welfare for the AIDS victims and families, and 6) prevention and remediation of drug addiction.

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สุณิสา ทนุผล ประธานกรรมการที่ปรึกษา และรองศาสตราจารย์ ดร.เทพ พงษ์พานิช กรรมการที่ปรึกษา ซึ่งท่านกรุณาเสียสละเวลาให้คำปรึกษา แนะนำ ในการแก้ไขสิ่งบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจนให้ข้อคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยด้วยดีตลอดมา

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุก ๆ ท่านที่ได้สั่งสอนให้ความรู้มา และขอขอบคุณพี่น้อง เพื่อนฝูง เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนผู้ให้ข้อมูลทุกท่านที่ให้ความร่วมมือด้วยดี หากผลงานฉบับนี้พอจะมีความดีหรือเป็นประโยชน์อยู่บ้าง ก็ขอยกความดีงามทั้งหมดให้กับ บิดา มารดา และคณาจารย์ ผู้สืบทอดวิชา แต่หากมีข้อบกพร่องใด ๆ ข้าพเจ้าขอน้อมรับไว้แต่ผู้เดียว

ภักดี พวงจิตร

ธันวาคม 2548

สารบัญเรื่อง

	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
ABSTRACT	(4)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญเรื่อง	(6)
สารบัญตาราง	(8)
บทที่ 1 บทนำ	1
ปัญหาการวิจัย	2
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
ขอบเขตและข้อจำกัดของการวิจัย	4
นิยามศัพท์	5
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	6
แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ	6
พันธกิจของศูนย์พัฒนาและส่งเสริมชาวเขา	9
แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น	15
ภาคสรุป	17
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	19
สถานที่ดำเนินการวิจัย	19
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	19
ตัวแปรและการวัดตัวแปร	20
เครื่องมือในการวิจัย	22
การทดสอบเครื่องมือ	22
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	23
การวิเคราะห์ข้อมูล	23
ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย	23

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัยและวิจารณ์	24
ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคม ของผู้ให้ข้อมูล	24
ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการบริหารจัดการพันธกิจ ของศูนย์พัฒนาและส่งเสริมชาวเขา จังหวัดลำพูน	30
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	41
สรุปผลการวิจัย	41
ข้อเสนอแนะ	43
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	44
บรรณานุกรม	45
ภาคผนวก	47
ภาคผนวก ก. แบบสอบถาม	48
ภาคผนวก ข. ประวัติผู้วิจัย	56

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	แสดงจำนวนผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามตำแหน่ง	20
2	จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล	25
3	จำนวนร้อยละของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามลักษณะทางเศรษฐกิจ และสังคม	27
4	แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตาม การบริหารจัดการพันธกิจส่งเสริมการผลิตและการสร้างรายได้	30
5	แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตาม การบริหารจัดการพันธกิจพัฒนาประชากรและชุมชน	32
6	แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตาม การบริหารจัดการพันธกิจกิจการสตรีและครอบครัว	34
7	แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตาม การบริการจัดการพันธกิจสวัสดิการสังคมและผู้ด้อยโอกาส	36
8	แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตาม การบริการจัดการพันธกิจป้องกันและแก้ไขยาเสพติด	38
9	แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตาม การบริการจัดการพันธกิจการสงเคราะห์ผู้ป่วยเอดส์และครอบครัว	40

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิ	หน้า
1 แสดงกระบวนการบริหารจัดการ	7
2 แสดงแนวความคิดและวิธีการของการบริหารที่มีหลักเกณฑ์	8
3 แสดงแนวความคิดและวิธีการของการบริหารแบบมนุษยสัมพันธ์	9
4 แสดงโครงสร้างหน่วยงานกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการในพื้นที่ ปฏิบัติงาน สสว. 10	13
5 โครงสร้างการบริหารงานของศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขา จังหวัดลำพูน	14

บทที่ 1

บทนำ

องค์การเป็นการรวมตัวของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ในการทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งให้บรรลุเป้าหมายนั้นและมีการกำหนดโครงสร้าง ระบบ กระบวนการและหลักการที่แน่นอน หน่วยงานราชการเป็นองค์การที่ทำงานเพื่อชาติ เพื่อส่วนรวม เพื่อประชาชน หากการดำเนินงานขององค์การขาดการบริหารจัดการที่ดีแล้วย่อมไม่เกิดสัมฤทธิ์ผล และได้รับผลกระทบในทางลบได้ คงเป็นที่ยอมรับร่วมกันว่าองค์การจะธำรงอยู่และเกิดสัมฤทธิ์ผล ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้นั้นจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการจัดการ หรือกระบวนการ บริหารที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนการรู้จักใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่จะนำองค์การไปสู่เป้าหมาย การพัฒนาองค์การจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงได้ผลผลิตตามเป้าหมาย โดยเฉพาะ การเป็นผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาในองค์การ ที่ต้องมีคุณสมบัติในการที่จะบริหารจัดการให้ การ ดำเนินงานเกิดประสิทธิผลมากที่สุด ผู้บริหารองค์การมิใช่เป็นผู้ปฏิบัติงานเพียงผู้เดียว หรือกุม อำนาจแต่ต้องรู้จักกระจายอำนาจให้คนในองค์การได้มีโอกาสปลดปล่อยพลังสมอง พลังความรู้ ความสามารถผู้นำในองค์การต้องสื่อให้คนในองค์การทราบว่าองค์การของเราจะเดินทางไปทิศทาง ไหนและเกิดประโยชน์อย่างไร เพื่อทุกคนจะได้เดินทางไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งหากตามหน่วย งาน ไม่มีการพัฒนาแล้ว หน่วยงานนั้น ก็จะกลายเป็นหน่วยงานที่ล้าหลัง ไม่มีประสิทธิภาพและทำ ให้รัฐบาลลงทุนมาสูญเปล่า ไม่ก่อประโยชน์ต่อประเทศ ไม่สนองนโยบายของรัฐบาลที่ต้องการให้ ระบบราชการมีการพัฒนาความรู้ความสามารถรู้จักเรียนรู้ตลอดชีวิต (life long learning) ต้องรู้จัก แก้ไข ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา องค์การต้องมีการเรียนรู้ (organization learning) อยู่ สม่ำเสมอ (ศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขาจังหวัดลำพูน, 2547: 38)

เนื่องจากการพัฒนาคือ กระบวนการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างหนึ่ง ในลักษณะของ การคัดแปลงความเป็นจริงที่ดำรงอยู่ให้สอดคล้องกับเป้าหมาย หรือนโยบายที่ต้องการ จากข้อเท็จจริงแห่งความหมายของการพัฒนานี้ ทำให้การพัฒนาสังคมมีลักษณะสองด้านคือ ด้านความเป็นจริงที่ดำรงอยู่ และด้านเป้าหมายหรือนโยบายที่ต้องการ สำหรับด้านความเป็นจริงที่ดำรงอยู่นั้นการ พัฒนาสังคมต้องการองค์ความรู้ (body of knowledge) เกี่ยวกับความเป็นจริง ทั้งในเชิงลึกและเชิง กว้างควบคู่กัน ส่วนด้านนโยบายหรือเป้าหมายที่ต้องการนั้น การพัฒนาสังคมมิเพียงแต่ต้องการ ความแน่นอนชัดเจนในเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลงเท่านั้น ยังต้องการนโยบายที่เป็นจริงในทาง ปฏิบัติที่สอดคล้องกับเงื่อนไขของสังคม การพัฒนาสังคมจึงต้องเน้นความรู้ทั้งทางด้านวิชาการและ

ด้านปฏิบัติการควบคู่กันไป โดยให้วิชาการสามารถรับใช้การปฏิบัติในโลกที่เป็นจริงได้ (วิชย รูป ขำดี, 2546: 23)

ประเทศไทยในยุคปัจจุบันที่นำโดยคณะรัฐบาล นายกรัฐมนตรีทักษิณ ชินวัตร ดึงนำมาโดดเด่นเป็นสำคัญของประเทศคือ เรื่องของการบริหารจัดการระบบราชการ โดยได้มีการ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง กระทรวง ทบวง กรม กระบวนการทำงานใหม่ วัตถุประสงค์คือ เพื่อ ประโยชน์สูงสุดและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานต่อประเทศชาติและประชาชน โดยมีผู้ปฏิบัติ งานอย่างชัดเจน ซึ่งเน้นความผาสุกของประชาชน และความเจริญก้าวหน้าของประเทศ ยิ่งในโลก ทุกวันนี้มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว รุนแรง ทั้งถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นไม่ได้เป็น การเปลี่ยนแปลงแบบเส้นตรง แต่เป็นการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้ วิทยา ศาสตร์ที่เจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว การพัฒนาเทคโนโลยีและการนำมาใช้เพื่อสู่กระบวนการ บริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งหากการบริหารราชการแบบเช้าชามเย็นชามคงสู้กับการเปลี่ยน แปลงที่รวดเร็วของโลกปัจจุบันไม่ได้แน่นอน ดังนั้นต้องมีการปรับปรุงพัฒนาระบบราชการเพื่อให้ ทันกับระบบโลกให้เท่าทันกับปัญหาให้ก้าวไปพร้อมกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง เพื่อให้ประเทศ ชาติเจริญก้าวหน้า ประชาชนอยู่ดีมีสุขดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมั่นคง โดยองค์การภาครัฐทุกระดับต้อง ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัดการบริหารที่ดี เกิดสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย (ทักษิณ ชินวัตร, 2546: 3-4)

ปัญหาการวิจัย

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา กระแสโลกาภิวัตน์ซึ่งเป็นอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมภายนอก ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสังคมไทยทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นโอกาสสำหรับผู้รู้จักปรับตัว และใช้โอกาสจากการเปลี่ยนแปลง แต่ เป็นอุปสรรคสำหรับผู้ไม่รู้จักปรับตัว และอยู่ในภาวะเสี่ยงทางสังคม เพราะสถานะทางสังคมมีการ แข่งขันอย่างรุนแรง มีความแตกต่างในองค์ความรู้ ความหลากหลายในค่านิยม และแนวคิด ระหว่างความเป็นสากลและเอกลักษณ์ไทย ตลอดจนการแสวงหาประโยชน์ทั้งในเรื่องยาเสพติด การค้ำมนุษย์ และการละเมิดสิทธิในรูปแบบต่าง ๆ ประเทศไทย ได้มีการปรับตัวโดยใช้ทฤษฎีใหม่ และไม่ผูกติดทางเศรษฐกิจการค้ากับประเทศใดประเทศหนึ่ง กล่าวคือ ให้ความสำคัญกับเศรษฐกิจ แบบพอเพียง และการพึ่งพาตนเอง รวมทั้งการคุ้มครองผู้ค้าโอกาสเชิงโครงสร้างหรือสถาบัน ดังจะเห็นได้จากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 การปฏิรูประบบสุขภาพ การปฏิรูประบบการศึกษา การปฏิรูประบบราชการ และการกระจายอำนาจการปกครองให้แก่ท้องถิ่น

เพื่อให้โอกาสคนยากจนสามารถเข้าถึงบริการของรัฐ แหล่งความรู้ ทรัพยากร และหลักประกันความมั่นคงในชีวิต การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นไปเพื่อให้สถาบันทางสังคมทำหน้าที่อย่างสมบูรณ์ ลดความเหลื่อมล้ำ และเพื่อศักยภาพของปัจเจกบุคคล ให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างสมดุล ได้รับการพัฒนาและพึ่งตนเองได้ (ศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขาจังหวัดลำพูน, 2547: 1)

ศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขาจังหวัดลำพูน เป็นหน่วยงานราชการในสังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งเป็นกระทรวงที่แยกออกจากกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เมื่อมีการปฏิรูประบบราชการปี 2545 โดยมีวิสัยทัศน์ คือ “เป็นองค์กรหลักในการพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของเครือข่าย เพื่อพัฒนาและให้บริการอย่างทั่วถึง ได้มาตรฐาน กลุ่มเป้าหมายมีคุณภาพชีวิตที่ดี พึ่งตนเองได้ และสังคมมั่นคง” “เป็นองค์กรหลักในการพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของเครือข่าย เพื่อพัฒนาและให้บริการอย่างทั่วถึง ได้มาตรฐานกลุ่มเป้าหมายมีคุณภาพชีวิตที่ดี พึ่งตนเองได้ และสังคมมั่นคง” จะเห็นได้ว่านโยบายหรืองานของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการเป็นการให้การช่วยเหลือสนับสนุนบริการประชาชน เพื่อประชาชน ให้มีความกินดีอยู่ดีสามารถพึ่งตนเองได้ การดำเนินงานขององค์กรเป็นงานสังคมที่กว้างหลากหลายภารกิจ ต้องเข้าถึงกันประชาชน สามารถแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว ต้องเป็นที่พึ่งของประชาชนได้ทุกเมื่อ ในรอบสองปีที่ผ่านมาหลังจากมีการปฏิรูประบบราชการแล้ว เมื่อพิจารณาการบริหารจัดการพันธกิจของศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขาจังหวัดลำพูนในภาพรวม พบว่าการบริหารจัดการพันธกิจต่างๆ ยังไม่บรรลุเป้าหมายในทุกพันธกิจโดยเฉพาะอย่างยิ่งพันธกิจเสริมสร้างกลไกและกระบวนการพัฒนาสังคมที่มีภาระงานถึง 7 งานหลัก ซึ่งเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับประชาชนในพื้นที่โดยตรง หากจะมองตามสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นคงต้องมุ่งค้นหาสาเหตุหลายประการ แต่ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการค้นหาสาเหตุจากตัวผู้ปฏิบัติงานก่อน โดยพิจารณาจากความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการบริหารจัดการพันธกิจดังกล่าว สืบเนื่องจากความคิดเห็นเป็นความรู้สึและความเชื่อของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งสะท้อนความเป็นจริงออกมาให้ผู้อื่นรับรู้ ดังนั้นข้อมูลที่ได้รับจากการแสดงความคิดเห็นจะมีประโยชน์ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ที่ผู้แสวงหาข้อมูลในลักษณะนี้จะนำไปใช้ประโยชน์ได้ไม่มากนักน้อย ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงใคร่หาคำตอบเกี่ยวกับการบริหารจัดการพันธกิจของ ศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขาจังหวัดลำพูน จากความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานโดยตรงอันจะนำไปสู่การพิจารณาปรับปรุงนโยบายในการบริหารจัดการพันธกิจต่าง ๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการบริหารจัดการพันธกิจของศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขาจังหวัดลำพูน มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อทราบถึงลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคม ของผู้ปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขา จังหวัดลำพูน
2. เพื่อศึกษาถึง ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการบริหารจัดการพันธกิจของศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขา จังหวัดลำพูน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการบริหารจัดการพันธกิจของศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขา จังหวัดลำพูน คาดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานดังนี้

1. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขาจังหวัดลำพูน สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาปรับปรุงนโยบายในการบริหารจัดการพันธกิจ ต่าง ๆ ให้มีเอกภาพ เพื่อนำพ้องค์กรให้บรรลุเป้าหมาย
2. หัวหน้ากลุ่มและฝ่ายของศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขา จังหวัดลำพูน สามารถนำนโยบายในการบริหารจัดการพันธกิจจากผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขา มาจัดทำแนวทางการบริหารจัดการพันธกิจให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

ขอบเขตและข้อจำกัดของการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาเฉพาะการบริหารจัดการพันธกิจของศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขาจังหวัดลำพูน เท่านั้น
2. ผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขาจังหวัดลำพูน ที่เป็นข้าราชการ และลูกจ้างประจำ จำนวน 47 คน
3. ศึกษาถึงการบริหารจัดการพันธกิจของศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขา จังหวัดลำพูน ศึกษาถึงพันธกิจทั้ง 6 พันธกิจ ได้แก่

- 3.1 พันธกิจส่งเสริมการผลิตและสร้างรายได้
- 3.2 พันธกิจพัฒนาประชากรและชุมชน
- 3.3 พันธกิจกิจการสตรีและครอบครัว
- 3.4 พันธกิจสวัสดิการสังคมและผู้ด้อยโอกาส
- 3.5 พันธกิจป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
- 3.6 พันธกิจการสงเคราะห์ผู้ป่วยเอดส์และครอบครัว

ข้อจำกัดการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้จะเก็บข้อมูลจากผู้ปฏิบัติงานของศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขาจังหวัดลำพูนทั้งหมด โดยไม่มีการสุ่มตัวอย่าง และจะใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล
2. การวิจัยครั้งนี้ จะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนมิถุนายน ถึง เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2548

นิยามศัพท์

การบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการของการมุ่งสู่เป้าหมายขององค์การจากการทำงานร่วมกับบุคคลและทรัพยากรอื่น ๆ หรือเป็นกระบวนการออกแบบและรักษาสภาพแวดล้อมที่บุคคลทำงานร่วมกันในกลุ่มในบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545: 18)

พันธกิจของศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขาจังหวัดลำพูน หมายถึง ภาระงานที่ศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขาจังหวัดลำพูน ต้องรับผิดชอบให้บริการแก่ชาวเขา ซึ่งประกอบด้วย พันธกิจหลัก ดังนี้ 1) พัฒนาและจัดบริการด้านการพัฒนาสังคมและสวัสดิการอย่างเป็นระบบทั่วถึง และได้มาตรฐาน 2) เสริมสร้างกลไกและกระบวนการพัฒนาสังคมเพื่อความมั่นคงของบุคคล ครอบครัวและชุมชน และ 3) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขาจังหวัดลำพูน, 2547: 6)

ความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ ซึ่งอาจจะแสดงออกมาด้วยคำพูด การปฏิบัติหรือการเขียน การแสดงออกของความคิดเห็นจะเกี่ยวกับทัศนคติ ค่านิยม การศึกษา ประสบการณ์ สภาพแวดล้อมและพฤติกรรมระหว่างบุคคลเป็นเครื่องช่วยในการพัฒนาและประเมินค่า ก่อนที่จะตัดสินใจแสดงความคิดเห็นในเรื่อง นั้น ๆ ซึ่งอาจเป็นที่ยอมรับหรือปฏิเสธจากคนอื่น ๆ ก็ได้ (อัญญา กิตติพงศ์สถาพร, 2545: 32)

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

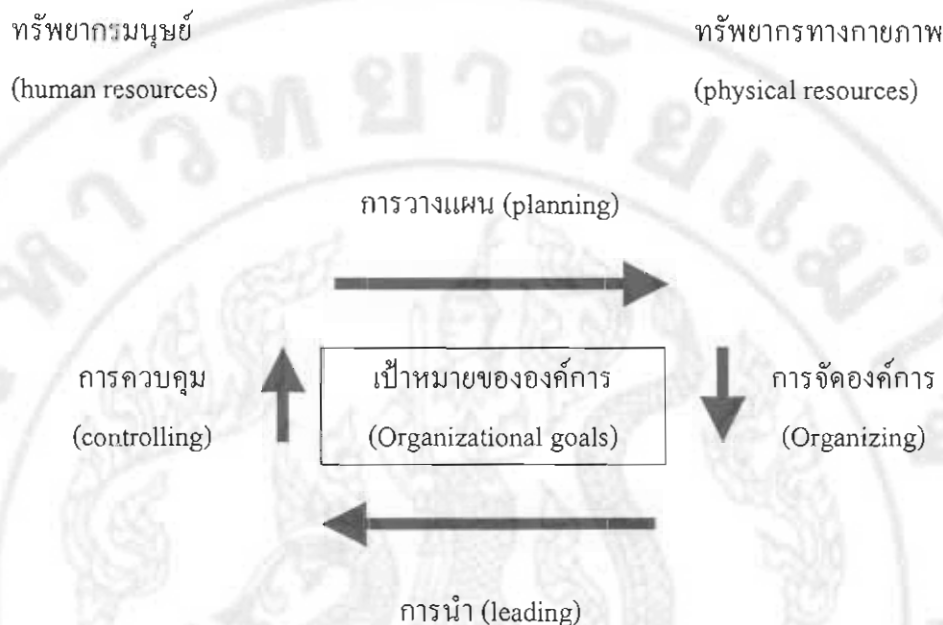
การวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาเอกสารและวรรณคดีที่เกี่ยวข้องเพื่อความกระจ่างชัดในปัญหา และสามารถดำเนินการวิจัยได้อย่างถูกต้อง โดยครอบคลุมเนื้อหา ดังนี้

1. แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
2. พันธกิจของศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขา
3. แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น

แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

การบริหารจัดการ ถือว่าเป็นศาสตร์อย่างหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างมากกับการแข่งขันในยุคไร้พรมแดน หรือยุคโลกาภิวัตน์ที่จะต้องจัดระบบการบริหารจัดการให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารขององค์กรทั้งหลายไม่ว่าจะเป็นระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูงที่อยู่ในองค์กรของรัฐ เอกชน องค์กรที่มุ่งหวังกำไร องค์กรที่ไม่มุ่งหวังกำไรหรือ องค์กรอิสระต่าง ๆ ล้วนต้องการใช้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการ เป็นแนวทางปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของผู้บริหาร บุคคลต่าง ๆ ทั้งที่เป็นผู้บริหารและไม่ใช่นักบริหาร สามารถนำความรู้หรือศาสตร์เหล่านี้มาใช้ในการวางแผนการดำเนินชีวิตของตนเอง ครอบครัว และบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อให้มีอนาคตที่ดีขึ้นได้ นอกจากนี้ผู้บริหารในองค์กรต่าง ๆ ยังสามารถนำความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการมาฝึกอบรมให้แก่บุคลากร ที่เตรียมพร้อมจะก้าวขึ้นไปสู่การเป็น ผู้บริหารต่อไปให้มีความรู้ทางด้านนี้ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้งานที่ปฏิบัติอยู่มีคุณภาพดียิ่งขึ้น สิริวรรณ เจริญรัตน์ และคณะ (2545: 18) ได้ระบุไว้ว่า การบริหารจะใช้ในการบริหารระดับสูง โดยเน้นที่การกำหนดนโยบายที่สำคัญและการกำหนดแผนของผู้บริหารระดับสูง เป็นคำที่นิยมใช้ในการบริหารรัฐกิจ หรือใช้ในหน่วยราชการ และคำว่า “ผู้บริหาร” จะหมายถึง ผู้บริหารที่ทำงานอยู่ในองค์กรของรัฐ หรือองค์กรที่ไม่มุ่งหวังกำไร ส่วนคำว่า “การจัดการ” จะเน้นการปฏิบัติการให้เป็นตามนโยบาย ซึ่งนิยมใช้ในการจัดการธุรกิจ ส่วนคำว่า “ผู้จัดการ” (manager) จะหมายถึงบุคคลในองค์กรซึ่งทำหน้าที่รับผิดชอบต่อกิจกรรมในการบริหารทรัพยากรและกิจการงานอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ขององค์กร ดังนั้นการบริหารจัดการจึงหมายถึงกระบวนการของการมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรจากการทำงานร่วมกับบุคคลและทรัพยากรอื่น ๆ หรือเป็นกระบวนการ

การออกแบบ และรักษาสภาพแวดล้อมที่บุคคลทำงานร่วมกันในกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยมีขั้นตอนการวางแผนการจัดองค์การ การนำ และการควบคุม การใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์การ ดังแสดงในแผนภูมิ 1



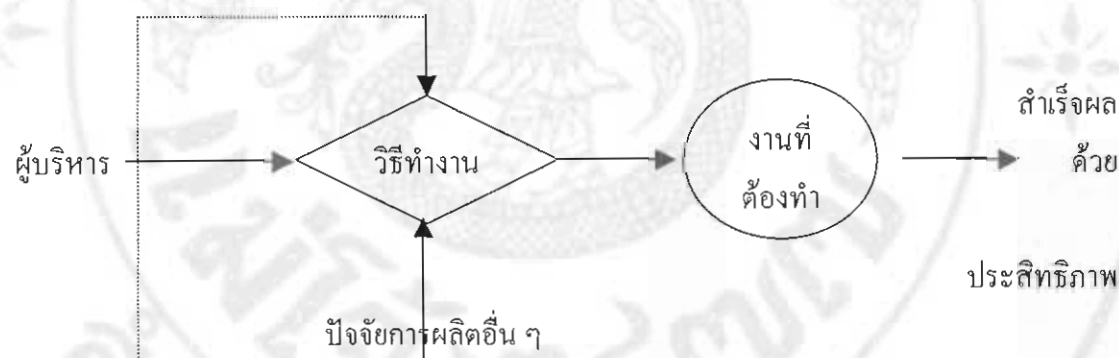
แผนภูมิ 1 แสดงกระบวนการบริหารจัดการ
ที่มา: ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545: 19)

การบริหารจัดการ เป็นกระบวนการของกิจกรรมที่ต่อเนื่อง และประสานงานกันที่ผู้บริหารต้องเข้ามาช่วยเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ ซึ่ง บัญชร แก้วส่อง (2546: 28) กล่าวว่า การบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพนั้น ต้องมีความรู้ในเนื้อหาการดำเนินงาน ขอบเขตนโยบายขององค์การนั้นอย่างถ่องแท้ว่าเป้าหมายขององค์การคืออะไร มีความรวดเร็วทันเหตุการณ์ สามารถยืดหยุ่นได้ ทุกคนในองค์การมีความรับผิดชอบ และมีการหาแนวทางใหม่ สิ่งเหล่านี้สามารถทำให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพขึ้นได้ ส่วน ศิริอร ชันชหัตถ์ (2541: 2) ได้ระบุว่า การบริหารงานหมายถึงการนำเอาความรู้ความสามารถทั้งที่เป็นศาสตร์และศิลป์มาใช้ในการดำเนินการกับทรัพยากรที่มีอยู่ทั้งในองค์การและนอกองค์การ โดยมีการดำเนินงานจำเป็นต้องอาศัยบุคคลอื่นหรืออาศัยความร่วมมือของคณะบุคคลมาประกอบกับตามกระบวนการบริหาร เช่น การวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งและการควบคุมกิจการ เป็นต้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์การได้กำหนดได้ ทั้งนี้การบริหารเป็นหน้าที่ของผู้นำที่จะต้องปฏิบัติโดยผู้

บริหารเป็นผู้ชี้แนะทรัพยากรมนุษย์ไปสู่การใช้ประโยชน์สูงสุดจากทรัพยากรอื่น ๆ และจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบต่อผลสำเร็จที่เกิดขึ้นด้วย ในการบริหารงานจำเป็นต้องอาศัยหลักการและเทคนิคทางด้านการบริหาร ผู้บริหารต้องแสวงหาความรู้ทางด้านการบริหารเพิ่มเติมอยู่เสมอหลักการและเทคนิคทางด้านการบริหารจึงถือว่าเป็นกุญแจสำคัญ

นอกจากนี้ ธงชัย สันติวงษ์ (2539) ในอรรถาภิธานศัพท์ (2545: 23-26) ได้เสนอแนวคิดทางการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นหลักเกณฑ์กับมุ่งเน้นมนุษย์สัมพันธ์ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

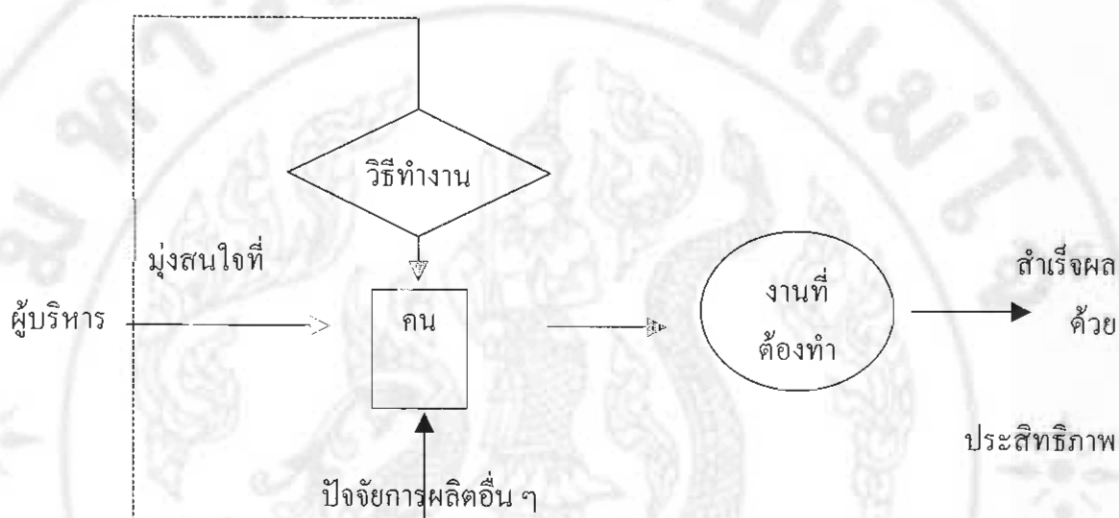
1. แนวความคิดการบริหารที่มีหลักเกณฑ์ เป็นวิธีที่มุ่งสนใจ “ตัวงาน” ที่จะต้องทำให้สำเร็จ จึงได้ทำการวิเคราะห์เกี่ยวกับ “วิธีทำ” ที่ถูกต้องที่จะช่วยให้งานนั้นเสร็จ โดยมีประสิทธิภาพ จากวิธีทำงานที่กำหนดปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ไม่ว่าจะเป็น เครื่องจักร วัตถุดิบ เครื่องมือเครื่องใช้ ตลอดจนสภาพการทำงานต่าง ๆ และรวมทั้งคนที่เป็นผู้ทำงานนั้นด้วย จึงถูกให้น้ำหนักเป็นรอง หรือเป็นปัจจัยประกอบที่ถูกนำไปเป็นปัจจัยในการพิจารณาหาวิธีทำงานที่ควรจะเป็นที่ดีที่สุด



แผนภูมิ 2 แสดงแนวความคิดและวิธีการของการบริหารที่มีหลักเกณฑ์
ที่มา: ธงชัย สันติวงษ์ (2539) อ้างใน อรรถาภิธานศัพท์ (2545: 24)

2. แนวความคิดการบริหารแบบมนุษย์สัมพันธ์ เป็นแนวความคิดที่คิดขึ้นมาจากอีกด้านหนึ่งของความเข้าใจเกี่ยวกับคน ซึ่งมีผลทำให้เกิดความเชื่อว่า คน ควรจะเป็นหัวใจของการบริหารที่ผู้บริหารต้องสนใจเป็นพิเศษ เพราะในการทำงานนั้น งานต่าง ๆ ทุกอย่างที่ทำ ความสำคัญย่อมอยู่ที่คนผู้ทำงานที่จะเป็นผู้นำเอาวัตถุดิบต่าง ๆ ไปประสานการผลิตกับเครื่องจักร และยังมีการประสานงานระหว่างคนที่ทำงานด้วยกัน ที่จะเต็มใจช่วยให้มีการประสานร่วมแรงร่วมใจให้เกิดผลดีในทางต่าง ๆ และคนมีความต้องการทางด้านจิตใจ และความต้องการทางด้านการสังคมที่ต้องมีการ

ตอบสนอง (ซึ่งบางอย่างอาจตอบสนองไม่ได้ด้วยเงิน) ควบคู่ไปด้วย และสิ่งเหล่านี้จะมีความสำคัญต่อคนไม่น้อยกว่ากัน และเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ ดังนั้นการดำเนินการภายใต้แนวความคิดนี้ จึงเท่ากับจะต้องมีข้อยึดถือใหม่ว่า ต้องให้ความสำคัญต่อ “คนผู้ทำงาน” มากกว่า “งาน” ที่จะให้คนทำและต้องหาวิธีให้คนมีความสุข มีอิสระที่จะคิดริเริ่ม เพื่อสร้างสรรค์ในทางต่าง ๆ ที่เขาควรจะมีสิทธิเลือกวิธีการทำงานของตนบ้าง ฝ่ายจัดการจึงควรพิจารณาปรับหรือจัดงานให้เหมาะสม และเป็นที่พอใจแก่คนผู้ที่จะทำงานนั้น



แผนภูมิ 3 แสดงแนวความคิดและวิธีการของการบริหารแบบมนุษยสัมพันธ์

ที่มา: ธงชัย สันติวงษ์ (2539) อ้างใน อัจฉรา กิตติพงศ์สถาพร (2545: 25)

พันธกิจของศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขา

ศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขา สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สำหรับกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการนั้นมีพันธกิจหลักในการพัฒนาและจัดบริการด้านการพัฒนาสังคมและสวัสดิการอย่างเป็นระบบ ทัวถึงและได้มาตรฐาน เสริมสร้างกลไกและกระบวนการพัฒนาสังคมเพื่อความมั่นคงของบุคคล ครอบครัวและชุมชน และพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์การให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีโครงการสร้างการบริหารงานของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการดังแสดงในแผนภูมิ 4 (กองสงเคราะห์ชาวเขา, 2545: 78) ซึ่งได้แบ่งส่วนราชการตามพระราชกฤษฎีกา การแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ พ.ศ. 2545 ประกอบด้วย 6 ส่วนราชการ ได้แก่ กองกลาง สำนักบริการสวัสดิการ

สังคม สำนักป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์และเด็ก สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ กลุ่มประสานการจัดสวัสดิการสังคมในพื้นที่เฉพาะ และกลุ่มประสานการจัดสวัสดิการสังคมแก่ชุมชนบนพื้นที่สูง ซึ่งหน่วยงานระดับกองมีหน่วยงานย่อยอยู่ในสังกัดดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. กองกลางประกอบด้วยงานการเจ้าหน้าที่ อัตราค่าจ้าง งบประมาณ การเงิน การคลัง
2. สำนักบริการสวัสดิการสังคม ประกอบด้วย สถานสงเคราะห์ชาวเขาบ้านธรรมปกรณ์ สถานสงเคราะห์คนชราวัยทองนิเวศน์ ศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการหายาด่าน และสถานแรกรับคนไร้ที่พึ่งสันมหาพน
3. สำนักป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์และเด็ก ประกอบด้วยสถานสงเคราะห์เด็กชายบ้านเชียงใหม่ สถานสงเคราะห์บ้านเวียงพิงค์ บ้านพักเด็กและครอบครัว จังหวัดเชียงใหม่ ศูนย์สงเคราะห์และฝึกอาชีพสตรีภาคเหนือ และศูนย์สงเคราะห์และฝึกอาชีพสตรีจังหวัดเชียงราย
4. สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 1 – 12
5. กลุ่มประสานงานการจัดสวัสดิการสังคมในพื้นที่เฉพาะ ประกอบด้วย นิคมสร้างตนเองก๊วลม และนิคมสร้างตนเองเขื่อนภูมิพล
6. กลุ่มประสานงานการจัดสวัสดิการแก่ชุมชนบนพื้นที่สูง ประกอบด้วย ศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขาจังหวัดเชียงใหม่ ศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขาจังหวัดเชียงราย ศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขาจังหวัดแม่ฮ่องสอน ศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขาจังหวัดลำปาง ศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขาจังหวัดลำพูน และศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขาจังหวัดพะเยา

ในส่วน of ศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขาจังหวัดลำพูนอยู่ภายใต้กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีหน่วยงานย่อยในสังกัด 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มอำนวยการ และ 2) กลุ่มพัฒนาสังคมและสวัสดิการ โดยมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบดังนี้ (ศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขาจังหวัดลำพูน, 2547: 8)

กลุ่มอำนวยการ ประกอบด้วย

1. ฝ่ายงานบริหารทั่วไป

1.1 งานการเงินและบัญชี มีบทบาทหน้าที่ในการรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำเอกสารงบประมาณรายจ่าย การเบิก-จ่าย งบประมาณทุกประเภท ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ จัดทำเอกสารงบประมาณรายจ่าย ทำการเบิก-จ่าย งบประมาณทุกประเภท ตรวจสอบใบสำคัญ จัดทำบัญชีประเภทต่าง ๆ วางฎีกา หักเงินสะสม หักเงิน กบข.-กสจ. เพื่อจัดส่งให้แก่แต่ละกองทุนต่อไป ตลอดจนงานอื่นที่ผู้อำนวยการศูนย์มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ

1.2 งานพัสดุและยานพาหนะ มีบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับการเบิกจ่ายควบคุมทำ ทะเบียน เก็บรักษา ตรวจสอบ ดูแล ซ่อมบำรุงวัสดุ ครุภัณฑ์ รวมทั้งยานพาหนะให้อยู่ในสภาพดีใช้ การได้ การจัดซื้อ จัดจ้าง การจัดวัสดุ ครุภัณฑ์ รถยนต์ รถจักรยานยนต์ในราชการ จัดพนักงานขับ รถยนต์ การรายงานประจำเดือน ประจำไตรมาสและประจำปี

1.3 งานธุรการและงานการเจ้าหน้าที่ มีบทบาทในการรับผิดชอบเกี่ยวกับเอกสาร การรับส่ง-หนังสือราชการ ร่างโต้ตอบหนังสือ พิมพ์ดีด พิมพ์คอมพิวเตอร์ แจกจ่ายเพื่อปฏิบัติ การ จัดเก็บเอกสารและทำลาย แจ่งเวียน คำสั่ง ประกาศ เสนอหนังสือ บริหารผู้ติดต่อ รับ-ส่ง โทรศัพท์ โทรสาร ติดต่อประสานงาน เตรียมเอกสารวาระการประชุม จัดบันทึกการประชุม การรายงาน และ งานอื่นที่ผู้อำนวยการศูนย์ฯ มอบหมาย เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ส่วนงานการเจ้าหน้าที่ มีบทบาทใน การบริหารบุคคลของศูนย์ฯ การวางแผนอัตรากำลัง การรับสมัคร การคัดเลือก การขอย้าย ทะเบียนประวัติ การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนระดับ การพิจารณาความดีความชอบ เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าจ้าง งานด้านสวัสดิการ ได้แก่ การลา การรายงานวันปฏิบัติราชการ การออกหนังสือรับ รอง การสมัครเป็นสมาชิกต่าง ๆ การกู้เงินสวัสดิการ เสนอรับบำเหน็จบำนาญ กบข. และ กสจ. ตลอดจนงานอื่นที่ผู้อำนวยการศูนย์ฯ มอบหมาย

2. ฝ่ายแผนงานโครงการ

2.1 งานแผนงานและ โครงการ มีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ กำกับ ควบคุมจัดทำ แผนงานโครงการ แผนพัฒนาสังคมและสวัสดิการชุมชนบนพื้นที่สูง ยุทธศาสตร์จังหวัดประสาน แผนอำเภอ อบต. แผนของงบประมาณประจำปี แผน 5 ปี แผนปฏิบัติ การรายงานประจำเดือน ประจำไตรมาส และประจำปี สรุปผลการปฏิบัติงานประจำปี

2.2 งานข้อมูล มีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบข้อมูล การสำรวจข้อมูล การวิเคราะห์ ข้อมูล งานทะเบียนชาวเขา งานศูนย์ข้อมูลชาวเขา งานชาวเขาอพยพ การพิจารณาลงสัญชาติ งาน ชาวเขาออกนอกเขตจังหวัด งานนิเทศและติดตาม ผลการปฏิบัติงาน และงานอื่นที่ผู้อำนวยการ ศูนย์ฯ มอบหมาย

2.3 งานโครงการ ซี.ซี.เอฟ มีบทบาทหน้าที่ส่งเสริมช่วยเหลือยากจน กำกับเร่งติดตาม ตรวจสอบ กลั่นกรอง การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงาน เจ้าหน้าที่พัฒนาเด็ก เจ้าหน้าที่ บัญชี เจ้าหน้าที่ฝ่ายความสัมพันธ์กับผู้อุปการะ จำนวน 7 คน งานประชุมคณะกรรมการ การพัฒนา เด็กโครงการงานสวัสดิการเด็ก งานส่งเสริมการพัฒนาครอบครัว งานส่งเสริมการพัฒนาชุมชน การ จัดทำแผนงานโครงการการประเมินผลงาน งานทะเบียนประวัติเด็ก งานการเงินและการบัญชี งาน ตอบจดหมาย งานรายงานเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ประกอบด้วย

1. ฝ่ายพัฒนาสังคม

1.1 งานพัฒนาการผลิตและสร้างรายได้ มีบทบาทหน้าที่ในการดำเนินงานส่งเสริมการผลิตและสร้างงาน งานกองทุน งานกลุ่มประกอบอาชีพ งานโครงการรวมน้ำใจ งานรายงานผลการปฏิบัติงาน งานนิเทศและติดตามผลงาน ส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนบนพื้นที่สูง งานอนุรักษ์วัฒนธรรมชนเผ่า งานประสานงานภาครัฐและเอกชน งานวิชาการให้ความรู้ด้านต่าง ๆ และงานฝึกอบรม

1.2 งานพัฒนาประชากรและชุมชน มีบทบาทในการดำเนินงานสาธารณสุข มูลฐาน ครอบครัวผาสุก โรงเรียนชั่วคราว ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์การศึกษา ขุนกาชาด นักศึกษาออกค่ายอาสา นักศึกษาฝึกงาน เสริมสร้างเครือข่าย กีฬาชาวต๋อย การประสานงาน การรายงาน

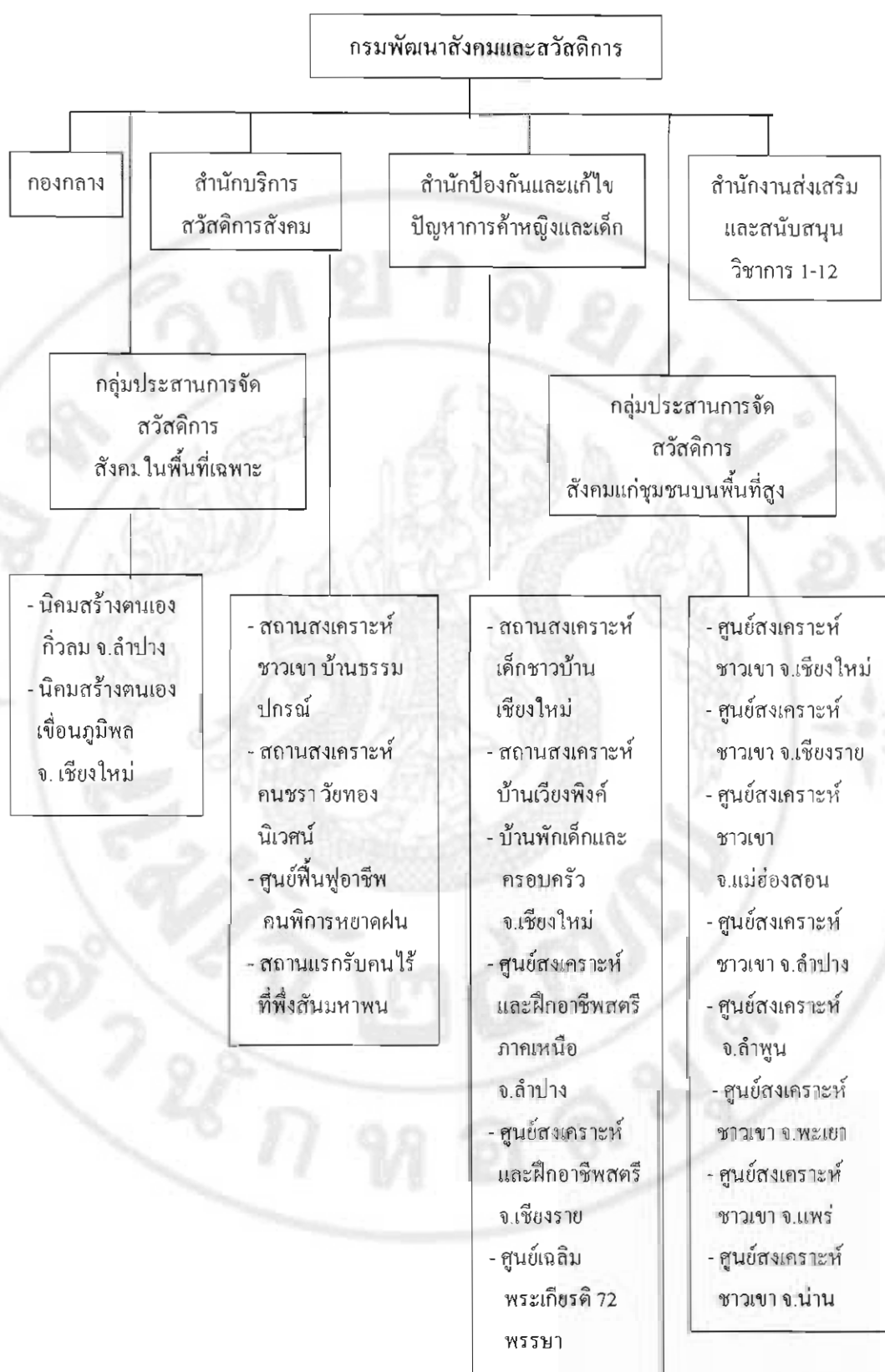
1.3 งานกิจกรรมสตรีและครอบครัว มีบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานโครงการสร้างชีวิตใหม่สตรีชนบท หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ กลุ่มประกอบอาชีพ ทะเบียนประวัติกลุ่มอาชีพ

2. ฝ่ายสวัสดิการสังคม

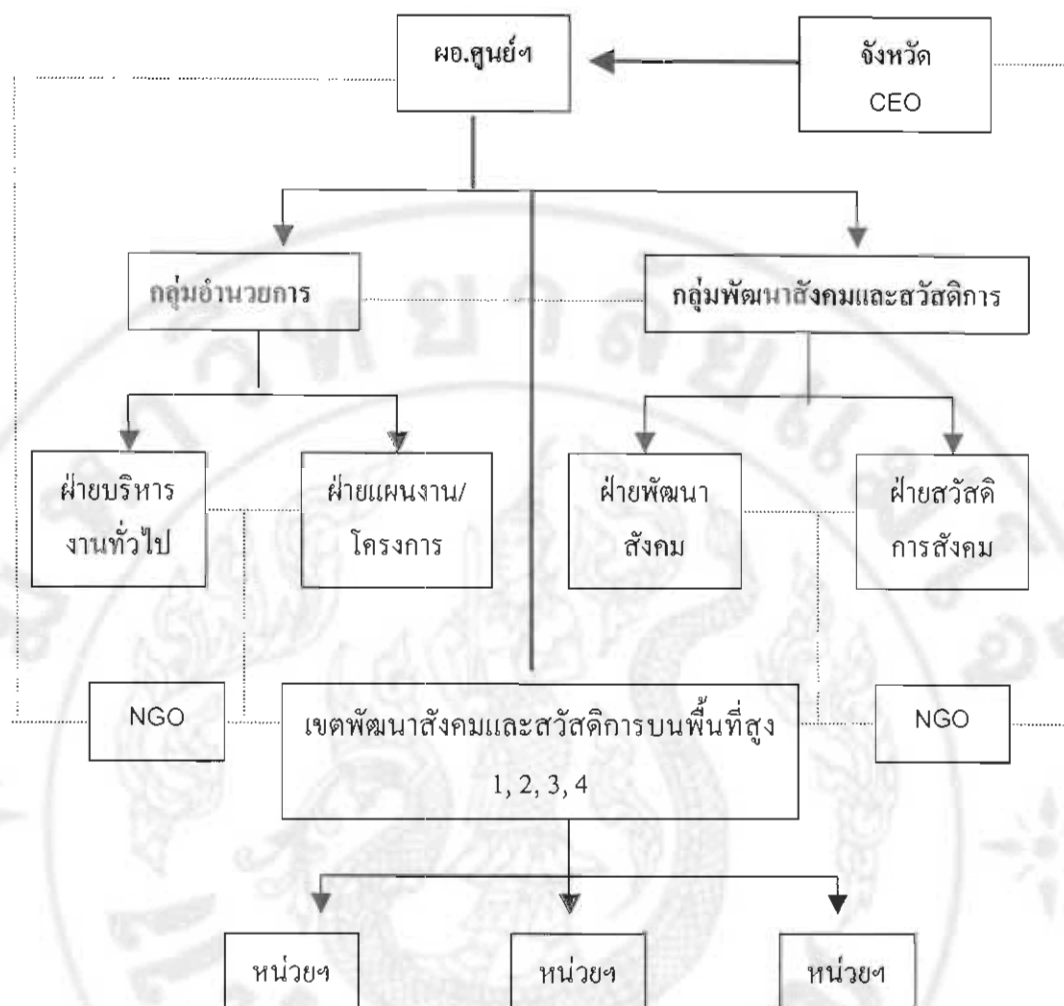
2.1 สวัสดิการสังคม มีบทบาทหน้าที่ กำกับควบคุม ตรวจสอบ ดำเนินการสวัสดิการผู้ด้อยโอกาส สอบข้อเท็จจริงและประวัติ เสนอขอรับการสงเคราะห์ตรวจสอบหลักฐานและใบสำคัญ และงานให้การสงเคราะห์ เก็บข้อมูลและสถิติผู้ด้อยโอกาส

2.2 งานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด มีบทบาทหน้าที่ติดตามงานสร้างเครือข่าย งานฝึกอบรม ฌรณรงค์ การเฝ้าระวังและการสร้างภูมิคุ้มกันให้แก่ชุมชน

2.3 งานเอดส์ งานสงเคราะห์ผู้ป่วยเอดส์ การรายงานผล งานติดตามผลผู้ป่วยงานให้ความรู้ และงานให้ทุนประกอบอาชีพแก่ผู้ป่วยและครอบครัว



แผนภูมิ 5 แสดงโครงสร้างหน่วยงานกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการในพื้นที่ปฏิบัติงาน สสว.10
ที่มา: กองสงเคราะห์ชาวเขา (2545: 78)



แผนภูมิ 5 โครงสร้างการบริหารงานของศูนย์พัฒนาและส่งเสริมชาวเขา จังหวัดลำพูน
ที่มา: ศูนย์พัฒนาส่งเสริมชาวเขา จังหวัดลำพูน (2547: 15)

แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น

พฤติกรรมของมนุษย์มีความเกี่ยวข้องกับการคิด (thinking) อย่างไม่สามารถจะแยกออกจากความจำ และการลืม โดยส่วนใหญ่แล้วการคิดจะเอื้อประโยชน์ต่อมนุษย์ในด้านการไขปัญหา การตัดสินใจ การประเมินคุณค่า รวมไปถึงเรื่องของภาษา การคิด มีผู้ให้ความหมายกันต่าง ๆ ดังนี้ จิราภา เต็งไทรรัตน์ และคณะ (2540: 146) กล่าวว่า การคิดเป็นรูปแบบของพฤติกรรมชนิดหนึ่งที่ใช้สัญลักษณ์เป็นตัวแทนของสิ่งของ หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ เมื่อเราคิดถึงสิ่งของหรือเหตุการณ์นั้น แสดงว่าเรากำลังใช้สัญลักษณ์แทนสิ่งนั้น หรือเหตุการณ์นั้น ส่วน กันยา สุวรรณแสง (2540: 107) กล่าวว่า ความคิดเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่ง เป็นการใช้สัญลักษณ์ (symbols) แทนสิ่งหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกในรูปของความเห็น และ Westen อังโน มุทธสสว่างบำรุง (2542: 209) กล่าวว่า การคิด หมายถึง สิ่งที่จิตใจแสดงให้เห็นและมีการทำงานร่วมกับสิ่งที่แสดงให้เห็นเหล่านี้เป็นหน่วยของความคิด หรือการแสดงให้เห็นและมีการทำงานร่วมกับสิ่งที่แสดงให้เห็นเหล่านี้เป็นหน่วยของความคิด หรือการแสดงให้เห็นของจิตใจที่บุคคลนำมาใช้ก็คือเมื่อคิด ซึ่งสามารถออกมาในรูปของจินตนาการทางจิตใจ รูปแบบทางจิต แนวความคิด หรือข้อความที่ต้องพิสูจน์หรือแสดงออกมา ส่วน จงคล้าย วรพงศธร (2541: 26) สรุปว่า ความคิดเห็นเป็นความเชื่อ หรือความรู้สึก หรือการแสดงออกของบุคคลถึงเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะ ความคิดเห็นจะเกี่ยวข้องกับการนิยาม และทัศนคติ โดยมีผลมาจากคุณสมบัติประจำตัวของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความคิดเห็นไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง การแสดงออกของความคิดเห็นอาจเป็นไปในทางเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยก็ได้ และความคิดเห็นอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปของสถานการณ์นั้น ๆ ในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542: 247-248) ได้ให้ความหมายของความคิดเห็น (opinion) ว่าหมายถึง ข้อพิจารณาเห็นว่าเป็นจริงจากการใช้ปัญหาความคิดประกอบ ถึงแม้จะไม่ได้อาศัยหลักฐานพิสูจน์ยืนยันได้เสมอไปก็ตามเป็นทัศนะหรือประมาณการเกี่ยวกับปัญหาหรือประเด็นใดประเด็นหนึ่ง หรือคำแถลงของผู้ที่ยอมรับนับถือกันว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในหัวข้อปัญหาที่มีผู้นำมาขอปรึกษา นอกจากนี้ จงคล้าย วรพงศธร (2541: 26) ระบุไว้ว่า ความคิดเห็นเป็นความเชื่อ หรือความรู้สึก หรือการแสดงออกของบุคคลถึงเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะความคิดเห็นจะเกี่ยวข้องกับการนิยามและทัศนคติ โดยมีผลมาจากคุณสมบัติประจำตัวของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลที่มีความคิดเห็นไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง การแสดงออกของความคิดเห็นอาจเป็นไปในทางเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยก็ได้ และความคิดเห็นอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปของสถานการณ์นั้น ๆ ส่วน อัจฉริยา พันธุ์รัตน์ (2542: 29) ได้สรุปไว้ว่าความคิดเห็นเป็นการลงความเห็น การแสดงออกซึ่งความรู้สึก ความเชื่อ

หรือการพิจารณาคำเนินการต่าง ๆ ในส่วนใดส่วนหนึ่ง หรือเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะการแสดงออกมาด้วยคำพูด การปฏิบัติ การเขียน ความคิดเห็นที่เปลี่ยนแปลงได้บนพื้นฐานของข้อเท็จจริง ทศนคติ ค่านิยม การศึกษา ประสบการณ์ สภาพแวดล้อม และพฤติกรรมระหว่างบุคคล ความคิดเห็นแต่ละบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเรื่องใดเรื่องหนึ่งอาจเป็นทางเดียวกันโดยเห็นด้วย (ยอมรับ) หรือตรงข้ามไม่เห็นด้วย (ปฏิเสธ) ในทำนองเดียวกัน พระสมพงษ์ แซ่เหลียว (2547: 10) ระบุว่าความคิดเห็นเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมาในรูปความเห็นมีความแตกต่างของปัจเจกบุคคลในแต่ละกลุ่ม อาจเป็นทางบวก หรือทางลบ หรือเฉย ๆ ก็ได้ มักใช้ควบคู่ไปกับค่านิยมและความเชื่อถือ อาจเปลี่ยนแปลงไปได้ตามข้อเท็จจริง และอาจจะเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยต่อสิ่งนั้นก็ได้อีก ดังนั้นจึงอาจสรุปได้ว่าความคิดเห็นหมายถึง ความรู้สึก ความเชื่อของบุคคลที่จะแสดงออกมาให้บุคคลอื่นรับรู้ การแสดงความคิดเห็นของแต่ละบุคคลนั้น ย่อมแตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ ตามสภาพท้องถิ่นนั้น ๆ (วัชร วันทอง, 2537 อ้างใน ราพีง จำปากุล, 2548: 8)

การที่บุคคลจะแสดงความคิดเห็นออกมาอย่างนั้น สืบเนื่องมาจากปัจจัยหลายประการ โดยเฉพาะปัจจัยทางจิตวิทยา รวมทั้งลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคมด้วย ในเรื่องเดียวกันนี้ จิราภา เต็งไตรรัตน์ และคณะ (2540: 160 -161) ระบุถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการแสดงความคิดเห็นไว้ดังนี้

1. การจูงใจทางร่างกาย (biological motivation) ความคิดเห็นของบุคคล เกิดได้จากความต้องการให้ได้รับสิ่งต่าง ๆ ตามความต้องการทางด้านร่างกายถ้าความคิดเห็น นั้นสามารถตอบสนองความต้องการของร่างกายได้ดี ความคิดเห็นก็จะออกมาในลักษณะทางบวก และในทางกลับกันหากโอกาสตอบสนองความต้องการของร่างกายไม่ดีลักษณะของความคิดเห็นนั้นจะออกมาในลักษณะทางลบ
2. ข้อมูลข่าวสาร (information) ความคิดเห็นส่วนมากจะอยู่บนพื้นฐานของการได้รับข้อมูลข่าวสารซึ่งข้อมูลข่าวสารที่ได้รับนั้นบางส่วนจะไปสร้างความเห็นได้
3. การเกี่ยวข้องกับกลุ่ม (group affiliation) ความคิดเห็นบางอย่าง จะมาจากกลุ่ม โดยที่สมาชิกของกลุ่มจะแสดงออกมาเพื่อให้กลุ่มของตนเองอยู่รอด หรือสามารถดำรงอยู่ และมีการพัฒนาตลอดทั้งที่เป็นประโยชน์ต่อสมาชิกให้ได้มากที่สุด ครอบครัว กลุ่มเพื่อน กลุ่มนักเรียน กลุ่มกีฬา ชมรมต่าง ๆ เป็นต้น บางทีอาจจะมีการถ่ายทอดข้อมูลจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งของกลุ่มแล้วทำให้เกิดทัศนคติ และความคิดเห็นได้เช่นกัน
4. ประสบการณ์ (experience) ประสบการณ์ของแต่ละคนที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดย่อมมีส่วนทำให้บุคคลนั้นมีความคิดเห็นได้มาก

5. ปัจจัยอื่น ๆ เช่น เพศของผู้แสดงความคิดเห็น เวลาของการแสดงความคิดเห็น คือคนเราเมื่ออยู่ในสถานการณ์หนึ่งก็จะมีความคิดเห็นแบบหนึ่ง ถ้าอยู่ในสถานการณ์หนึ่งความคิดเห็นอาจเปลี่ยนไปเป็นอีกแบบหนึ่งไม่เหมือนกัน

สำหรับประโยชน์และความสำคัญของความคิดเห็นนั้น มีผู้กล่าวถึงเรื่องนี้ไว้มากมาย เช่น ในงานของ ทรวงเกียรติ บุญถึง (2540: 53) ที่กล่าวถึงประโยชน์ของความคิดเห็นว่าทำให้ทราบความต้องการด้านต่าง ๆ ของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด โดยแต่ละคนจะแสดงความคิดเห็นออกมา และนำเอาความคิดเห็นนั้นมาวิเคราะห์และวางแผน นอกจากนั้นแล้วยังทราบแนวคิดที่ได้รับผลกระทบจากนโยบายที่นำลงไปใช้

ภาคสรุป

การบริหารจัดการระบบราชการในปัจจุบันได้มีการปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม เพื่อประโยชน์สูงสุดและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานต่อประเทศชาติและประชาชน การบริหารจัดการจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารในแต่ละองค์กร จะต้องมีการกำหนดแผนและนโยบายของตนเพื่อสามารถบริการทรัพยากรและกิจการงานอื่น ๆ กระจ่างอย่างต่อเนื่องและมีการประสานงานกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร การบริหารงานที่มีหลักเกณฑ์มุ่งสนใจด้วงานที่จะต้องทำให้สำเร็จ ส่วนการบริหารงานแบบมนุษยสัมพันธ์จะให้ความสำคัญต่อคนผู้ทำงานมากกว่างาน ผู้บริหารต้องหาวิธีให้คนมีความพอใจมีอิสระในความคิดเริ่มเพื่อจะสร้างสรรค์งานของตนเอง

ศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขา สังกัดกรมพัฒนาและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีพันธกิจในการพัฒนาและจัดบริการด้านการพัฒนาสังคมและสวัสดิการอย่างเป็นระบบ ทัวถึงและได้มาตรฐาน เสริมสร้างกลไกและกระบวนการพัฒนาสังคมเพื่อความมั่นคงของบุคคล ครอบครัว และชุมชน การพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีการแบ่งส่วนราชการ 6 ส่วนราชการ ได้แก่ กองกลาง สำนักบริการสวัสดิการสังคม สำนักป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้าหญิงและเด็ก สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ กลุ่มประสานการจัดสวัสดิการสังคมในพื้นที่เฉพาะ และ กลุ่มประสานงานการจัดสวัสดิการสังคมแก่ชุมชนบนพื้นที่สูง ศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขาจังหวัดลำพูน อยู่ภายใต้กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีหน่วยงานย่อย 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอำนวยการ และกลุ่มพัฒนาสังคมและสวัสดิการ การบริหารงานในศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขาจังหวัดลำพูน ขึ้นตรงกับผู้อำนวยการศูนย์ฯ

ความคิดเห็นเป็นความรู้สึก ความเชื่อของบุคคลที่แสดงออกมาให้บุคคลอื่นรับรู้ การแสดงความคิดเห็นของแต่ละบุคคลนั้น ย่อมแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับพื้นฐานความรู้ประสบการณ์ตามสภาพของบุคคลที่ปฏิบัติอยู่ในที่นั้น ๆ ซึ่งการจูงใจทางร่างกายเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความคิดเห็นจากความต้องการให้ได้รับสิ่งต่าง ๆ ตามความต้องการของร่างกาย ส่วนข้อมูลข่าวสารเป็นปัจจัยที่อยู่พื้นฐานของการได้รับข้อมูลข่าวสาร ซึ่งจะนำบางส่วนที่ได้รับไปสร้างความคิดเห็นได้ รวมทั้งกลุ่มเป็นปัจจัยที่สมาชิกกลุ่มแสดงออกมาเพื่อให้กลุ่มของตนดำรงอยู่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และประสบการณ์ของแต่ละบุคคลเป็นปัจจัยที่มีส่วนทำให้บุคคลนั้นมีความคิดเห็นได้มาก นอกจากนี้ เพศยังเป็นปัจจัยที่เวลาของการแสดงความคิดเห็นขึ้นอยู่กับสถานการณ์นั้น ๆ โดยความคิดเห็นมีประโยชน์ในเรื่องของความต้องการด้านต่าง ๆ ของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด โดยนำความคิดเห็นของตนเองออกมาวิเคราะห์ และวางแผน ตลอดจนสามารถทราบถึงผลกระทบจากนโยบายที่นำลงไปได้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่องความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการบริหารจัดการพันธกิจของศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขา จังหวัดลำพูน ได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

สถานที่ดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการ ณ ศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขาจังหวัดลำพูน ซึ่งตั้งอยู่ในศูนย์ราชการ กระทรวงแรงงาน หมู่ที่ 10 ตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน สาเหตุที่เลือกพื้นที่ดังกล่าวทำการวิจัยคือ

1. เนื่องจาก ศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขาจังหวัดลำพูน เป็นหน่วยงานที่มีหน่วยงานย่อย จำนวน 2 กลุ่ม ซึ่งแต่ละกลุ่มงานมีภาระหน้าที่แตกต่างกัน เพื่อให้การบริหารจัดการพันธกิจของศูนย์ฯ ไม่เป็นตามที่ได้รับมอบหมายบุคลากรจึงควรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามการบริหารจัดการพันธกิจของศูนย์ซึ่งผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้พบปัญหาที่เกิดขึ้น อันเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน จึงเห็นสมควรเลือกศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขาจังหวัดลำพูน เป็นสถานที่ในการวิจัย

2. ผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่ในศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขาจังหวัดลำพูน จึงมีความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้เก็บข้อมูลจากข้าราชการ และลูกจ้างประจำ ที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขา จังหวัดลำพูน จำนวน 47 คน โดยไม่มีการสุ่มตัวอย่าง เหตุที่ต้องรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด เนื่องจากประชากรมีจำนวน ไม่มากและไม่เหมาะสมในการสุ่มตัวอย่าง ดังที่ นำชัย ทนุผล (2540: 71) ได้ระบุว่าถ้างานวิจัยใดที่อยู่ในวิสัยที่จะศึกษาข้อมูลได้ทุกหน่วย ก็ควรจะศึกษาประชากรทั้งหมด เพื่อความถูกต้อง แม่นยำ และไม่จำเป็นต้องใช้สถิติมาประมาณหรือทดสอบสมมติฐาน หน่วยของการวิเคราะห์ในครั้งนี้ ได้แก่ บุคคลที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขา จังหวัดลำพูน ดังแสดงใน ตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)
นักพัฒนาสังคม	7
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	1
เจ้าหน้าที่ธุรการ	1
นักวิชาการเกษตร	1
เจ้าพนักงานพัฒนาสังคม	4
เจ้าหน้าที่พัฒนาสังคม	1
เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	1
ครูสอนชาวเขา	15
ครูฝึกอาชีพสงเคราะห์	1
พนักงานพิมพ์ดีด	1
ล่ามชาวเขา	11
พนักงานขับรถ	3
รวม	47

ตัวแปรและการวัดตัวแปร

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรในการศึกษาและวิธีการวัดตัวแปรไว้ดังต่อไปนี้

เพศ หมายถึง ลักษณะที่แตกต่างกันทางสรีระของผู้ให้ข้อมูล ที่จำแนกออกเป็นเพศหญิง กับเพศชาย

อายุ หมายถึง จำนวนปีที่เกิดมาของผู้ให้ข้อมูล นับตั้งแต่แรกเกิดจนถึงเวลาบันทึกข้อมูล

สถานภาพการสมรส หมายถึง การที่ผู้ให้ข้อมูลครองตนอยู่เป็นโสด แต่งงาน หย่าร้าง หรือเป็นหม้าย

ระดับการศึกษา หมายถึง คุณวุฒิทางการศึกษาขั้นสูงสุดของผู้ให้ข้อมูลที่ได้รับการศึกษาในระบบจากสถาบันการศึกษาของรัฐและเอกชน

อัตราเงินเดือน หมายถึง จำนวนเงินสดที่ได้รับเป็นรายเดือนจากการปฏิบัติงานในเดือน ที่บันทึกข้อมูล

อายุงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ผู้ให้ข้อมูลได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ามาเป็นผู้ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขา จังหวัดลำพูน

ประสบการณ์การฝึกอบรม หมายถึง จำนวนความถี่ (ครั้ง) ที่ผู้ให้ข้อมูลเคยเข้าร่วมประชุม สัมมนา ฝึกอบรม ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในรอบปี พ.ศ. 2547

ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการบริหารจัดการพันธกิจของศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขา จังหวัดลำพูน หมายถึง ความรู้สึกในการประเมินบุคคล วัตถุ หรือแนวความคิด หรือการกระทำของบุคคลโดยอาศัยประสบการณ์เป็นเครื่องตัดสินใจ ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงระดับความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีต่อการบริหารจัดการพันธกิจของศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขา จังหวัดลำพูน ในงานส่งเสริมการผลิตและสร้างรายได้ งานพัฒนาประชากรและชุมชน งานกิจการสตรีและครอบครัว งานสวัสดิการสังคมและผู้ด้อยโอกาส งานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด และการสงเคราะห์ผู้ป่วยเอดส์และครอบครัว โดยผู้วิจัยได้สร้างข้อความเกี่ยวกับการบริหารจัดการในงานดังกล่าว ข้อความแต่ละข้อความมีคำตอบให้ผู้ให้ข้อมูลเลือกตอบตามประสบการณ์ที่แต่ละคนได้ประสบมา และผู้วิจัยได้กำหนดคะแนนต่างกันตามลำดับความสำคัญ คือ “เหมาะสมมาก” เท่ากับ 3 คะแนน “เหมาะสมน้อย” เท่ากับ 2 คะแนน “ไม่เหมาะสม” เท่ากับ 1 คะแนน จากนั้นนำความคิดเห็นจากคำตอบที่ผู้ให้ข้อมูลเลือกตอบมาคำนวณน้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ย (weight mean score) โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมายดังนี้

ช่วงคะแนนเฉลี่ย	หมายถึง
2.34 - 3.00	ผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นว่าการบริหารจัดการพันธกิจของศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขา จังหวัดลำพูน มีความเหมาะสมในระดับมาก
1.67 - 2.33	ผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นว่าการบริหารจัดการพันธกิจของศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขา จังหวัดลำพูน มีความเหมาะสมในระดับน้อย
1.00 - 1.66	ผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นว่าการบริหารจัดการพันธกิจของศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขา จังหวัดลำพูน ไม่มีความเหมาะสม

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยคำถามแบบปลายเปิด (open-ended question) และคำถามแบบปลายปิด (close-ended question) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคมของผู้ให้ข้อมูล

ตอนที่ 2 เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการบริหารจัดการพันธกิจของศูนย์พัฒนาและส่งเสริมชาวเขาจังหวัดลำพูน

การทดสอบเครื่องมือ

1. การทดสอบความตรงในเนื้อหา (content validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามแนวทางในการตรวจเอกสาร นำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการศึกษา เพื่อแก้ไขปรับปรุงให้มีความถูกต้องและมีประสิทธิภาพมากที่สุด

2. การทดสอบความเป็นปรนัย (objectivity) โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความตรงในเนื้อหา (content validity) นำไปทดสอบกับผู้ปฏิบัติงานศูนย์พัฒนาและส่งเสริมชาวเขา จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 10 คนจากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนของภาษาที่ใช้ว่ามีความเข้าใจในข้อความตรงกัน ระหว่างผู้ให้ข้อมูลกับผู้วิจัยโดยให้คณะกรรมการที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้งเพื่อความถูกต้องและสมบูรณ์ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้วิเคราะห์หาความเที่ยง โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ซึ่งจะใช้วิธีหาความสอดคล้องภายใน (internal consistency method) แบบ Cronbach's Alpha ใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540: 125) ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้กำหนดให้ค่าความเชื่อมั่นจะต้องมีค่าไม่น้อยกว่า 0.70 มีสูตรดังนี้

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right\}$$

ซึ่งในที่นี้

α = ค่าความคลาดเคลื่อน

n = จำนวนของรายการ

S_i^2 = ค่าความผันแปรทั้งหมด

ES_i^2 = ผลรวมของค่าความผันแปรของรายการ

การวิจัยครั้งนี้ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 หมายความว่าเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีความเที่ยงที่น่าเชื่อถือได้ และสามารถนำไปเก็บข้อมูลจากประชากรผู้ให้ข้อมูลได้

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองโดยมีขั้นตอนการดำเนินงานไว้ดังนี้

1. ผู้วิจัยประสานงานโดยตรงกับผู้ปฏิบัติงาน ในศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขา จังหวัดลำพูน เพื่อแจ้งความประสงค์และนัดหมาย วัน เวลา ที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามวันเวลา และสถานที่ที่กำหนดและนัดหมายไว้
3. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ แปลผล สรุปและเขียนรายงานผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาถอดรหัสจัดหมวดหมู่ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package of the Social Science, SPSS for Windows) สำหรับสถิติที่ใช้คือ

1. สถิติบรรยาย (descriptive statistics) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อใช้วิเคราะห์และบรรยายลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคมของผู้ให้ข้อมูล
2. น้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ย (weight mean score) เพื่อวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการบริหารจัดการพันธกิจของศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขา จังหวัดลำพูน

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระยะเวลาดำเนินการวิจัย ตั้งแต่ เดือน เมษายน พ.ศ. 2548 - เดือน กันยายน พ.ศ. 2548

บทที่ 4

ผลการวิจัยและวิจารณ์

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการบริหารจัดการพันธกิจของศูนย์พัฒนาและส่งเสริมชาวเขาจังหวัดลำพูน โดยรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการ และลูกจ้างประจำ ที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์พัฒนาและส่งเสริมชาวเขา จังหวัดลำพูน จำนวน 47 คน โดยไม่มีการสุ่มตัวอย่างและได้รวบรวมผลการวิจัยและวิจารณ์เป็นส่วนเดียวกัน โดยนำเสนอในรูปแบบของตารางข้อมูลประกอบคำบรรยายและความเรียงเป็นตอนๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคม ของผู้ปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาและส่งเสริมชาวเขา จังหวัดลำพูน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีต่อการบริหารจัดการพันธกิจของศูนย์พัฒนาและส่งเสริมชาวเขา จังหวัดลำพูน

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคม ของผู้ให้ข้อมูล

เพศ

ผลการวิจัยในตาราง 2 พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ (ร้อยละ 63.83) เป็นเพศชาย ส่วนผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 36.17 เป็นเพศหญิง จึงสามารถกล่าวได้ว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง

อายุ

ผลการวิจัยในตาราง 2 พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีอายุมากที่สุด 57 ปี อายุน้อยที่สุด 23 ปี โดยมีอายุเฉลี่ย 42 ปี และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 8.46 ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มใหญ่ (ร้อยละ 46.81) มีอายุในช่วง 43-51 ปี รองลงมา ร้อยละ 25.53 มีอายุในช่วง 34-42 ปี ร้อยละ 10.64 มีอายุในช่วง 25-33 ปี ส่วนผู้ให้ข้อมูลที่มีอายุ 24 ปี และน้อยกว่า และอายุ 52 ปี และมากกว่า มีเพียงร้อยละ 8.51 เท่านั้น

สถานภาพการสมรส

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ (ร้อยละ 76.59) มีสถานภาพการสมรสคือเป็นผู้ที่สมรสแล้ว รองลงมา ร้อยละ 19.15 มีสถานภาพโสด และ ร้อยละ 4.26 มีสถานภาพหย่าร้าง จึงสามารถกล่าวได้ว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีสถานภาพการสมรสในลักษณะที่เป็นผู้สมรสแล้ว

ระดับการศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มใหญ่ (ร้อยละ 38.29) มีวุฒิทางการศึกษาขั้นสูงสุดในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น รองลงมาร้อยละ 36.17 มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 10.64 มีวุฒิทางการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ร้อยละ 6.38 มีวุฒิทางการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ส่วนผู้มีวุฒิทางการศึกษาระดับประถมศึกษาตอนปลาย และมีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญโท ร้อยละ 4.26 เท่ากัน

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล		จำนวน (N = 47)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	30	63.83
	หญิง	17	36.17
อายุ	24 ปี และน้อยกว่า	4	8.51
	25 - 33 ปี	5	10.64
	34 - 42 ปี	12	25.53
	43 - 51 ปี	22	46.81
	52 ปี และมากกว่า	4	8.51
	$\mu = 42.28$	$\sigma = 8.46$	R = 23-57
สถานภาพการสมรส			
โสด		9	19.15
สมรส		36	76.59
หย่าร้าง		2	4.26

ตาราง 2 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (N = 47)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษาตอนปลาย	2	4.26
มัธยมศึกษาตอนต้น	18	38.29
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	3	6.38
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	5	10.64
ปริญญาตรี	17	36.17
ปริญญาโท	2	4.26

อัตราเงินเดือน

ผลการวิจัยในตาราง 3 พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีอัตราเงินเดือนสูงที่สุด 30,710 บาท ต่ำที่สุด 8,290 บาท โดยผู้ให้ข้อมูลมีอัตราเงินเดือนเฉลี่ย 15,520 บาท โดยผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ (ร้อยละ 61.70) มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,001-15,000 บาท รองลงมาร้อยละ 19.15 มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 20,001-25,000 บาท ร้อยละ 8.51 มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 15,001-20,000 บาท ร้อยละ 6.38 มีอัตราเงินเดือน 10,000 บาทและน้อยกว่า ส่วนผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 2.13 เท่ากัน มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 25,001- 30,000 บาท และ 30,001 บาทและมากกว่าตามลำดับ จากผลการวิจัยอาจกล่าวได้ว่าผู้ให้ข้อมูลมีอัตราเงินเดือนที่น่าจะเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน

อายุงาน

ผลการวิจัยในตาราง 3 พบว่า ผู้ให้ข้อมูลได้บรรจุเข้าปฏิบัติงาน เป็นระยะเวลามากที่สุด 33 ปี และน้อยที่สุด 15 ปี โดยมีระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ย 23 ปี และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 6.45 ผู้ให้ข้อมูลมากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 59.57) มีอายุงานอยู่ในช่วง 21-26 ปี รองลงมาร้อยละ 29.79 มีอายุงานอยู่ในช่วง 15-20 ปี ผู้ให้ข้อมูลเพียงร้อยละ 10.64 มีอายุงานมากกว่า 26 ปีขึ้นไป ซึ่งจากผลการวิจัยสรุปได้ว่าผู้ให้ข้อมูลมีระยะเวลาการปฏิบัติงานนานพอสมควร

ประสบการณ์การฝึกอบรม

ผลการวิจัยในตาราง 3 พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ (ร้อยละ 63.83) เคยเข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในรอบปี 2547 ส่วนผู้ให้ข้อมูลอีกร้อยละ 36.17 นั้นไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมเลย สำหรับผู้ให้ข้อมูลที่เคยเข้ารับการฝึกอบรมนั้นมีความแตกต่างกันในจำนวนครั้งที่เข้ารับการอบรม กล่าวคือ ผู้ให้ข้อมูลมีจำนวนครั้งในการเข้ารับการอบรมมากที่สุด 3 ครั้ง และน้อยที่สุด 1 ครั้ง สำหรับจำนวนครั้งในการเข้ารับการอบรมเฉลี่ยของผู้ให้ข้อมูล คือ 1 ครั้ง และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.42 โดยผู้ให้ข้อมูลที่เคยเข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่ (ร้อยละ 60.00) เคยเข้ารับการฝึกอบรม 1 ครั้ง รองลงมาร้อยละ 26.67 เคยเข้ารับการฝึกอบรม 2 ครั้ง ผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 13.33 เคยเข้ารับการฝึกอบรม 3 ครั้ง

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามลักษณะทางเศรษฐกิจ และสังคม

ลักษณะทางเศรษฐกิจ และสังคม	จำนวน (N = 47)	ร้อยละ
อัตราเงินเดือน		
10,000 บาท และน้อยกว่า	3	6.38
10,001-15,000 บาท	29	61.70
15,001-20,000 บาท	4	8.51
20,001-25,000 บาท	9	19.15
25,001-30,000 บาท	1	2.13
30,001 บาท และมากกว่า	1	2.13
$\mu = 15,520.28$ $\sigma = 4,747.42$ $R = 8,290 - 30,710$		
อายุงาน		
15 - 20 ปี	14	29.79
21 - 26 ปี	28	59.57
27 ปีและมากกว่า	5	10.64
$\mu = 22.68$ $\sigma = 6.45$ $R = 15-33$		

ตาราง 3 (ต่อ)

ลักษณะทางเศรษฐกิจ และสังคม	จำนวน (N = 47)	ร้อยละ
ประสบการณ์การฝึกอบรม		
ไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรม	17	36.17
เคยเข้ารับการฝึกอบรม	30	63.83
จำนวนครั้งที่ เคยเข้ารับการฝึกอบรม (N = 30)		
1 ครั้ง	18	60.00
2 ครั้ง	8	26.67
3 ครั้ง	4	13.33
$\mu = 1.38$	$\sigma = 0.42$	R = 1 - 3

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการบริหารจัดการพันธกิจของศูนย์พัฒนาและส่งเสริมชาวเขา จังหวัดลำพูน

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงระดับความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการบริหารจัดการพันธกิจของศูนย์พัฒนาและส่งเสริมชาวเขา จังหวัดลำพูน ในงานส่งเสริมการผลิตและสร้างรายได้ งานพัฒนาประชากรและชุมชน งานกิจการสตรีและครอบครัว งานสวัสดิการสังคม และผู้ด้อยโอกาส งานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด และการสงเคราะห์ผู้ป่วยเอดส์และครอบครัว โดยผู้วิจัยได้สร้างข้อความเกี่ยวกับการบริหารจัดการในงานดังกล่าว ข้อความแต่ละข้อความมีคำตอบให้ผู้ให้ข้อมูลเลือกตอบตามประสบการณ์ที่แต่ละคนได้ประสบมา และผู้วิจัยได้กำหนดคะแนนต่างกันตามลำดับความสำคัญ คือ “เหมาะสมมาก” เท่ากับ 3 คะแนน “เหมาะสมน้อย” เท่ากับ 2 คะแนน “ไม่เหมาะสม” เท่ากับ 1 คะแนน จากนั้นนำความคิดเห็นจากคำตอบที่ผู้ให้ข้อมูลเลือกตอบมาคำนวณน้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ย (weight mean score) โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมายดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.34 - 3.00 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นว่าการบริหารจัดการพันธกิจของศูนย์พัฒนาและส่งเสริมชาวเขา จังหวัดลำพูน มีความเหมาะสมในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.67 - 2.33 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นว่าการบริหารจัดการพันธกิจของศูนย์พัฒนาและส่งเสริมชาวเขา จังหวัดลำพูน มีความเหมาะสมในระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.66 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นว่าการบริหารจัดการพันธกิจของศูนย์พัฒนาและส่งเสริมชาวเขา จังหวัดลำพูน ไม่มีความเหมาะสม

การนำเสนอผลการวิจัย ผู้วิจัยขอนำเสนอความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติที่มีต่อการบริหารจัดการพันธกิจของศูนย์พัฒนาและส่งเสริมชาวเขา ทั้ง 6 พันธกิจ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

พันธกิจส่งเสริมการผลิตและสร้างรายได้

ผลการวิจัยในตาราง 4 พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการบริหารจัดการพันธกิจส่งเสริมการผลิตและการสร้างรายได้มีความเหมาะสมในระดับมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.34 - 3.00) ทั้ง 6 กิจกรรมโดยเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้

- 1) สนับสนุนงบประมาณการฝึกอบรม ข้าราชการฝีมือ และให้ความรู้ทางธุรกิจครบวงจรกับกลุ่มอาชีพที่คัดสรรแล้ว (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.68)
- 2) มอบหมายให้คณะทำงานออกติดตามและประเมินผลเป็นระยะ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.62)
- 3) ประสานและจัดหาแหล่งสินเชื่อและเงินทุนประกอบอาชีพแหล่งอื่น ๆ ให้กับกลุ่ม (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.55)
- 4) มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ไปสำรวจจัดเก็บข้อมูลด้านรายได้ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.53)
- 5) เชิญองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเครือข่าย ด้านการตลาดมาจัดทำแผนปฏิบัติงาน ร่วมกัน (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.49)
- 6) ประชาสัมพันธ์สินค้าที่ได้รับการสนับสนุน โดยการออกงานแสดงสินค้าในทุกระดับ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.40)

เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.54 นั้น อาจกล่าวได้ว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขา จังหวัดลำพูน ในพันธกิจส่งเสริมการผลิตและสร้างรายได้ มีความเหมาะสมในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากทางศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขา จังหวัดลำพูน มีการกำหนดเป้าหมายไว้ว่าจะเพิ่มรายได้ให้แก่ชาวเขา โดยการส่งเสริมให้มีการผลิตที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิม ด้วยวิธีการจัดฝึกอบรม และแนะนำชาวเขาเกี่ยวกับด้านการผลิต ตลอดจนจัดหาแหล่งเงินทุนและหาตลาดในการรองรับสินค้าที่ผลิตขึ้น

ตาราง 4 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามการบริหารจัดการพันธกิจส่งเสริมการผลิตและสร้างรายได้

ข้อความเกี่ยวกับการบริหารจัดการพันธกิจ ส่งเสริมการผลิตและการสร้างรายได้	ผู้ให้ข้อมูล (N = 47)	
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
1. มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ไปสำรวจจัดเก็บข้อมูลด้านรายได้	2.53	เหมาะสมในระดับมาก
2. เชิญองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กร เครือข่ายด้านการตลาดมาจัดทำแผนปฏิบัติงาน ร่วมกัน	2.49	เหมาะสมในระดับมาก
3. สนับสนุนงบประมาณการฝึกอบรม ยกระดับ ฝีมือ และให้ความรู้ทางธุรกิจอย่างครบวงจร กับกลุ่มอาชีพที่คัดสรรแล้ว	2.68	เหมาะสมในระดับมาก
4. ประสานและจัดหาแหล่งสินเชื่อ และเงินทุน ประกอบอาชีพแหล่งอื่น ๆ ให้กับกลุ่ม	2.55	เหมาะสมในระดับมาก
5. ประชาสัมพันธ์สินค้าที่ได้รับการสนับสนุน โดยการออกงานแสดงสินค้าในทุกระดับ	2.40	เหมาะสมในระดับมาก
6. มอบหมายให้คณะทำงานออกติดตามและ ประเมินผลเป็นระยะ	2.62	เหมาะสมในระดับมาก
ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม	2.54	เหมาะสมในระดับมาก

พันธกิจพัฒนาประชากรและชุมชน

ผลการวิจัยในตาราง 5 พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการบริหารจัดการพันธกิจพัฒนาประชากรและชุมชนมีความเหมาะสมในระดับมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.34 - 3.00) ทั้ง 6 กิจกรรม โดยเรียงตามลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

- 1) สนับสนุนงบประมาณการดำเนินงานตามโครงการที่ได้มีการวางแผนไว้ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.81)
- 2) จัดประชุมเจ้าหน้าที่ให้มีความเข้าใจตรงกันก่อนออกไปปฏิบัติงาน (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.79)
- 3) มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ติดตามและประเมินผลงานเป็นระยะ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.70)
- 4) มอบหมายให้เจ้าหน้าที่รับผิดชอบไปสำรวจ และจัดเก็บข้อมูลประชากรด้านเศรษฐกิจและสังคม (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.64)
- 5) จัดทำแผนการดำเนินงาน และเขียนโครงการรองรับการดำเนินงานทุกครั้ง (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.62)
- 6) เชิญผู้เชี่ยวชาญด้านประชากรมาร่วมวิเคราะห์ข้อมูล ที่ได้มาเพื่อกำหนดทิศทางการดำเนินงาน (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.40)

เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.66 นั้น อาจกล่าวได้ว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขา จังหวัดลำพูนในพันธกิจพัฒนาประชากรและชุมชนมีความเหมาะสมในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขา จังหวัดลำพูน มีการจัดการทำแผนการดำเนินการพัฒนาประชากรและชุมชน ตลอดจนเขียนโครงการรองรับทุกครั้ง และมีการสร้างความเข้าใจ โดยการจัดประชุมเจ้าหน้าที่ก่อนการนำไปปฏิบัติงาน นอกจากนั้นยังมีการติดตามและประเมินผล เพื่อหาข้อบกพร่องและเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่ได้นำไปปฏิบัติจริง และใช้วิธีหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาร่วมกันระหว่างผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน

ตาราง 5 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามการบริหารจัดการ
พันธกิจพัฒนาประชากรและชุมชน

ข้อความเกี่ยวกับบริหารจัดการพันธกิจ พัฒนาประชากรและชุมชน	ผู้ให้ข้อมูล (N = 47)	
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
1. มอบหมายให้เจ้าหน้าที่รับผิดชอบไปสำรวจและจัดเก็บข้อมูลประชากรด้านเศรษฐกิจและสังคม	2.64	เหมาะสมในระดับมาก
2. เชิญผู้เชี่ยวชาญด้านประชากรมาร่วมวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาเพื่อกำหนดทิศทางการดำเนินงาน	2.40	เหมาะสมในระดับมาก
3. จัดทำแผนการดำเนินงานและเขียนโครงการรองรับการดำเนินงานทุกครั้ง	2.62	เหมาะสมในระดับมาก
4. สนับสนุนงบประมาณการดำเนินงานตามโครงการที่ได้มีการวางแผนไว้	2.81	เหมาะสมในระดับมาก
5. จัดประชุมเจ้าหน้าที่ให้มีความเข้าใจตรงกันก่อนออกไปปฏิบัติงาน	2.79	เหมาะสมในระดับมาก
6. มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ติดตามและประเมินผลงานเป็นระยะ ๆ	2.70	เหมาะสมในระดับมาก
ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม	2.66	เหมาะสมในระดับมาก

พันธกิจกิจการสตรีและครอบครัว

ผลการวิจัยในตาราง 6 พบว่าผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นว่าการบริหารจัดการพันธกิจกิจการสตรีและครอบครัว มีความเหมาะสมในระดับมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.00) ทั้ง 8 กิจกรรม โดยเรียงตามลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. อนุมัติงบประมาณดำเนินงานตามโครงการสร้างชีวิตใหม่ให้สตรีชาวเขาเพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้ไปประกอบอาชีพที่ไม่เหมาะสม (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.66)
2. มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ดำเนินงานตามโครงการครอบครัวผาสุกในพื้นที่เป้าหมายอย่างต่อเนื่อง (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.66)
3. มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ศูนย์จัดทำเอกสารแผ่นพับ และแจ้งข่าวทางสื่อวิทยุ และหนังสือพิมพ์ท้องถิ่นในเรื่องของกิจการสตรีและครอบครัว (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.55)
4. มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ศูนย์ณรงค์เผยแพร่ ให้ความรู้แก่เด็กและสตรีตามอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.49)
5. มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ประสานสร้างเครือข่ายแกนนำเยาวชน และสตรีให้ทั่วถึงครบทุกหมู่บ้าน (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.49)
6. สั่งการให้เจ้าหน้าที่ศูนย์ดำเนินการให้เป็นไปตาม พ.ร.บ. มาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้าหญิงและเด็ก พ.ศ. 2540 (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.43)
7. ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาสำหรับเด็กก่อนวัยเรียนโดยการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีครบทุกหมู่บ้าน (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.38)
8. สั่งการให้เจ้าหน้าที่ศูนย์คุ้มครองสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน ที่อาจถูกล่อลวง หรือชักชวนไปเพื่อการค้าประเวณีตาม พ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณี พ.ศ. 2539 (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.36)

เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.50 นั้น อาจกล่าวได้ว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขา จังหวัดลำพูนในพันธกิจกิจการสตรีและครอบครัวมีความเหมาะสมในระดับมาก เนื่องจากศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขาจังหวัดลำพูน ตั้งเป้าหมายไว้ว่าไม่ให้สตรีชาวเขาไปประกอบอาชีพที่ไม่เหมาะสม โดยการส่งเจ้าหน้าที่ไปให้ความรู้และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ให้ความรู้แก่เด็ก สตรี ที่อาจจะถูกล่อลวงหรือชักชวนไปเพื่อการค้าประเวณี หรือนานที่ไม่เหมาะสม นอกจากนี้ยังมีการจัดตั้งเครือข่ายแกนนำเยาวชน และสตรีให้มีครบทุกหมู่บ้าน เพื่อจะใช้ในการประสานงานกับเจ้าหน้าที่ ตลอดจนแจ้งข่าวสารที่มีประโยชน์ในเรื่องของกิจการสตรีและครอบครัว

ตาราง 6 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามการบริหารจัดการ
พันธกิจกิจการสตรีและครอบครัว

ข้อความเกี่ยวกับบริหารจัดการพันธกิจ กิจการสตรีและครอบครัว	ผู้ให้ข้อมูล (N = 47)	
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
1. มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ศูนย์ณรงค์เผยแพร่ให้ความรู้ แก่เด็กและสตรีตามอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก	2.49	เหมาะสมในระดับมาก
2. สั่งการให้เจ้าหน้าที่ศูนย์ฯ ดำเนินการให้เป็นไปตาม พ.ร.บ. มาตรการในการป้องกันและปราบปราม การค้าหญิงและเด็ก พ.ศ. 2540	2.43	เหมาะสมในระดับมาก
3. สั่งการให้เจ้าหน้าที่ศูนย์คุ้มครองสวัสดิภาพเด็ก และเยาวชนที่อาจถูกล่อลวงหรือชักชวนไปเพื่อ การค้าประเวณีตาม พ.ร.บ. ป้องกันและปราบปราม การค้าประเวณี พ.ศ. 2539	2.36	เหมาะสมในระดับมาก
4. มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ประสานสร้างเครือข่าย แกนนำเยาวชนและสตรีให้ทั่วถึงครบทุกหมู่บ้าน	2.49	เหมาะสมในระดับมาก
5. ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาสำหรับเด็กก่อนวัยเรียน โดยการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีครบทุกหมู่บ้าน	2.38	เหมาะสมในระดับมาก
6. อนุมัติงบประมาณดำเนินงานตามโครงการสร้างชีวิต ใหม่ให้สตรีชาวเขาเพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้ไป ประกอบอาชีพที่ไม่เหมาะสม	2.66	เหมาะสมในระดับมาก
7. มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ดำเนินงานตามโครงการ ครอบครัวผาสุกในพื้นที่เป้าหมายอย่างต่อเนื่อง	2.66	เหมาะสมในระดับมาก
8. มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ศูนย์จัดทำเอกสาร แผ่นพับ และแจ้งข่าวทางสื่อวิทยุและหนังสือพิมพ์ท้องถิ่น ในเรื่องของกิจการสตรีและครอบครัว	2.55	เหมาะสมในระดับมาก
ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม	2.50	เหมาะสมในระดับมาก

พันธกิจงานสวัสดิการสังคมและผู้ด้อยโอกาส

ผลการวิจัยในตาราง 7 พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการบริหารจัดการพันธกิจสวัสดิการสังคมและผู้ด้อยโอกาส มีความเหมาะสมในระดับมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.34-3.00) ทั้ง 8 กิจกรรม โดยเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้

1. แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ศูนย์ฯ รับผิดชอบงานด้านสวัสดิการสังคมเพื่อสำรวจจัดเก็บข้อมูลผู้ด้อยโอกาสในพื้นที่หมู่บ้านเป้าหมาย และรับคำร้องขอรับความช่วยเหลือ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.66)
2. ประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเชิญชวนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมด้านสวัสดิการสังคม (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.66)
3. มอบหมายให้เจ้าหน้าที่รับผิดชอบงาน แจ้งผลการอนุมัติให้ผู้ขอรับความช่วยเหลือทราบ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.63)
4. มอบหมายให้เจ้าหน้าที่รับผิดชอบงาน จ่ายเงินและสิ่งของให้ความช่วยเหลือผู้ที่ได้รับอนุมัติตามที่ได้ยื่นคำร้องไว้ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.62)
5. มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ไปติดตามและประเมินความพึงพอใจ ของผู้ที่ได้รับความช่วยเหลือทุกคน (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.62)
6. ประชุมเจ้าหน้าที่มอบนโยบายการปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบ ขั้นตอนของการสงเคราะห์ครอบครัวผู้มีรายได้น้อยและผู้ด้อยโอกาส (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.57)
7. พิจารณาอนุมัติเบิกจ่ายงบประมาณให้ความช่วยเหลือ ผู้ที่ยื่นเรื่องขอรับความช่วยเหลือตามระเบียบที่กำหนดไว้ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.38)
8. มอบหมายเจ้าหน้าที่ศูนย์ฯ ประสานองค์กรในท้องถิ่นเพื่อหาข้อมูลเชิงลึก อันจะนำมาประกอบการพิจารณาอนุมัติให้ความช่วยเหลือ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.34)

เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.56 นั้น อาจกล่าวได้ว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขา จังหวัดลำพูนในพันธกิจงานสวัสดิการสังคมและผู้ด้อยโอกาสมีความเหมาะสมในระดับมาก เนื่องจากศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขา จังหวัดลำพูน มีการจัดส่งเจ้าหน้าที่ไปสำรวจผู้ด้อยโอกาสในเขตพื้นที่รับผิดชอบ จัดส่งนักสังคมสงเคราะห์ ตรวจเยี่ยมและประเมินตามระเบียบขั้นตอนของการสงเคราะห์ครอบครัวผู้มีรายได้น้อย และด้อยโอกาส นำผลการประเมินมาเข้าที่ประชุม เพื่อพิจารณาให้การช่วยเหลือและมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ไปติดตามและประเมินผล หลังจากให้ความช่วยเหลือ

ตาราง 7 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามการบริหารจัดการ
พันธกิจสวัสดิการสังคมและผู้ด้อยโอกาส

ข้อความเกี่ยวกับบริหารจัดการพันธกิจ สวัสดิการสังคมและผู้ด้อยโอกาส	ผู้ให้ข้อมูล (N = 47)	
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
1. ประชุมเจ้าหน้าที่มอบนโยบายการปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบขั้นตอนของการสงเคราะห์ครอบครัวผู้มีรายได้น้อยและผู้ด้อยโอกาส	2.57	เหมาะสมในระดับมาก
2. แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ศูนย์ฯ รับผิดชอบงานด้านสวัสดิการสังคมเพื่อสำรวจจัดเก็บข้อมูลผู้ด้อยโอกาสในพื้นที่หมู่บ้านเป้าหมายและรับคำร้องขอรับความช่วยเหลือ	2.66	เหมาะสมในระดับมาก
3. มอบหมายเจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานองค์กรในท้องถิ่นเพื่อหาข้อมูลเชิงลึกอันจะนำมาประกอบการพิจารณาอนุมัติให้ความช่วยเหลือ	2.34	เหมาะสมในระดับมาก
4. พิจารณาอนุมัติเบิกจ่ายงบประมาณให้ความช่วยเหลือผู้ที่ยื่นเรื่องขอรับความช่วยเหลือตามระเบียบที่กำหนดไว้	2.38	เหมาะสมในระดับมาก
5. ประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเชิญชวนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมด้านสวัสดิการสังคม	2.66	เหมาะสมในระดับมาก
6. มอบหมายให้เจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานแจ้งผลการอนุมัติให้ผู้ขอรับความช่วยเหลือทราบ	2.63	เหมาะสมในระดับมาก
7. มอบหมายให้เจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานจ่ายเงินและสิ่งของให้ความช่วยเหลือผู้ที่ได้รับอนุมัติตามที่ได้อื่นคำร้องไว้	2.62	เหมาะสมในระดับมาก
8. มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ไปติดตามและประเมินความพึงพอใจของผู้ที่ได้รับความช่วยเหลือทุกคน	2.62	เหมาะสมในระดับมาก
ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม	2.56	เหมาะสมในระดับมาก

พันธกิจงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

ผลการวิจัยในตาราง 8 พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการบริหารจัดการพันธกิจงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดมีความเหมาะสมในระดับมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.34 - 3.00) ทั้ง 6 กิจกรรม โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. อนุมัติงบประมาณสนับสนุนการจัดกิจกรรมรณรงค์ให้ความรู้ ความเข้าใจกับเด็กและเยาวชนห่างไกลจากยาเสพติด (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61)
2. จัดตั้งศูนย์บริการให้คำปรึกษา แนะนำเพื่อบำบัดและฟื้นฟูผู้ที่เสพยาเสพติด (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.55)
3. มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ศูนย์ฯ สนับสนุนให้มีการดำเนินการกับผู้กระทำความผิดตามวาระแห่งชาติในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างจริงจัง (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.53)
4. เชิญองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผู้นำชุมชนองค์กรเครือข่ายด้านยาเสพติดให้เข้ามามีส่วนร่วมสร้างระบบเครือข่าย การเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคมขจัดภัยยาเสพติดให้หมดไปจากพื้นที่ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.45)
5. แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ศูนย์รับผิดชอบงานด้านยาเสพติด เพื่อทำหน้าที่สำรวจและจัดเก็บข้อมูลด้านยาเสพติด โดยการประสานการปฏิบัติกับศูนย์ปฏิบัติการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติดจังหวัดลำพูน (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.38)
6. ประชุมเจ้าหน้าที่ศูนย์ฯ มอบนโยบายการปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบ ขั้นตอนการสงเคราะห์ช่วยเหลือผู้เสพยาและติดยาเสพติด (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.36)

เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.48 นั้น อาจกล่าวได้ว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขา จังหวัดลำพูนในพันธกิจงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดมีความเหมาะสมในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากแผนการดำเนินงานเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดใช้ข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขา จังหวัดลำพูน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่แจ้งจำนวนผู้ติดยาเสพติด จากนั้นทางศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขา จังหวัดลำพูน จัดส่งไปรักษาบำบัดและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด และมีการสร้างเครือข่ายด้านยาเสพติด โดยการเชิญผู้นำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการเฝ้าระวังยาเสพติดภายในชุมชน พร้อมให้ความรู้และการฝึกอบรมแก่ชาวเขาในการเฝ้าระวังปัญหายาเสพติด

ตาราง 8 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามการบริหารจัดการ
พันธกิจป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

ข้อความเกี่ยวกับบริหารจัดการพันธกิจ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	ผู้ให้ข้อมูล (N = 47)	
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
1. ประชุมเจ้าหน้าที่มอบนโยบายการปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบขั้นตอนของการสงเคราะห์ช่วยเหลือผู้เสพและติดยาเสพติด	2.36	เหมาะสมในระดับมาก
2. แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ศูนย์ฯ รับผิดชอบงานด้านยาเสพติดเพื่อทำหน้าที่สำรวจและจัดเก็บข้อมูลด้านยาเสพติดโดยการประสานการปฏิบัติกับศูนย์ปฏิบัติการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติด จังหวัดลำพูน	2.38	เหมาะสมในระดับมาก
3. อนุมัติงบประมาณสนับสนุนการจัดกิจกรรมรณรงค์ให้ความรู้ความเข้าใจกับเด็กและเยาวชนห่างไกลจากยาเสพติด	2.61	เหมาะสมในระดับมาก
4. จัดตั้งศูนย์บริการให้คำปรึกษาแนะแนวเพื่อบำบัดและฟื้นฟูผู้ที่เลิกจากยาเสพติด	2.55	เหมาะสมในระดับมาก
5. เชิญองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผู้นำชุมชนองค์กรเครือข่ายด้านยาเสพติดให้เข้ามามีส่วนร่วมสร้างระบบเครือข่ายการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคมขจัดภัยยาเสพติดให้หมดไปจากพื้นที่	2.45	เหมาะสมในระดับมาก
6. มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ศูนย์ฯ สนับสนุนให้มีการดำเนินการกับผู้กระทำความผิดตามวาระแห่งชาติในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างจริงจัง	2.53	เหมาะสมในระดับมาก
ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม	2.48	เหมาะสมในระดับมาก

พันธกิจการสงเคราะห์ผู้ป่วยเอดส์และครอบครัว

ผลการวิจัยในตาราง 9 พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการบริหารจัดการพันธกิจการสงเคราะห์ผู้ป่วยเอดส์และครอบครัวมีความเหมาะสมในระดับมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.34- 3.00) ทั้ง 8 กิจกรรม โดยเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้

1. พิจารณานุมัติเบิกจ่ายงบประมาณ ให้ความช่วยเหลือผู้ป่วยเอดส์และครอบครัวที่ยื่นคำร้องขอรับการสงเคราะห์ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.72)
2. มอบหมายให้เจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานจ่ายเงิน ให้ความช่วยเหลือตามบัญชีรายชื่อที่ได้อนุมัติ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.72)
3. ประชุมเจ้าหน้าที่ศูนย์ฯ มอบนโยบายการปฏิบัติ ให้เป็นไปตามระเบียบขั้นตอนการสงเคราะห์ช่วยเหลือผู้ป่วยเอดส์และครอบครัว (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.65)
4. มอบหมายเจ้าหน้าที่รับคำร้องขอรับความช่วยเหลือ และออกเยี่ยมบ้านผู้ป่วยเอดส์เพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริงตามระเบียบที่กำหนดไว้ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.64)
5. มอบหมายเจ้าหน้าที่สำรวจจัดเก็บข้อมูลผู้ป่วยเอดส์และครอบครัวที่ได้รับผลกระทบ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.53)
6. มอบหมายเจ้าหน้าที่ไปประสานงานกับ อบค. เพื่อสร้างระบบเครือข่ายการป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์ในระดับชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.46)
7. แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ศูนย์ฯ รับผิดชอบงานแก้ไขปัญหาเอดส์ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.40)
8. มอบหมายเจ้าหน้าที่ไปติดตามประเมินความพึงพอใจ ของผู้ที่ได้รับความช่วยเหลือทุกคนและรายงานผลการปฏิบัติในทุกครั้ง (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.38)

เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.56 นั้น จึงอาจกล่าวได้ว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขา จังหวัดลำพูน ในพันธกิจการสงเคราะห์ผู้ป่วยเอดส์และครอบครัวมีความเหมาะสมในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขา จังหวัดลำพูน มีการจัดส่งเจ้าหน้าที่ไปสำรวจค้นหาผู้ติดเชื้อเอดส์และครอบครัว ในเขตพื้นที่รับผิดชอบจัดส่งนักสังคมสงเคราะห์ตรวจเยี่ยมและประเมินตามระเบียบขั้นตอนของการสงเคราะห์ผู้ป่วยเอดส์ นำผลการประเมินมาเข้าที่ประชุมเพื่อพิจารณาให้ความช่วยเหลือ และมอบหมายเจ้าหน้าที่ไปติดตามประเมินผลหลังจากให้ความช่วยเหลือ และมีการส่งเจ้าหน้าที่เข้าไปเยี่ยมให้ความรู้ผู้ป่วยเอดส์และเพื่อนบ้าน เพื่อให้สามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติ

ตาราง 9 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามการบริหารจัดการพันธกิจการสงเคราะห์ผู้ป่วยเอดส์และครอบครัว

ข้อความเกี่ยวกับบริหารจัดการพันธกิจ การสงเคราะห์ผู้ป่วยเอดส์และครอบครัว	ผู้ให้ข้อมูล (N = 47)	
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
1. ประชุมเจ้าหน้าที่ศูนย์ฯ มอบนโยบายการปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบขั้นตอนการสงเคราะห์ช่วยเหลือผู้ป่วยเอดส์และครอบครัว	2.57	เหมาะสมในระดับมาก
2. แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ศูนย์ฯ รับผิดชอบงานแก้ไขปัญหาดเอดส์	2.66	เหมาะสมในระดับมาก
3. มอบหมายเจ้าหน้าที่สำรวจจัดเก็บข้อมูลผู้ป่วยเอดส์และครอบครัวที่ได้รับผลกระทบ	2.34	เหมาะสมในระดับมาก
4. มอบหมายเจ้าหน้าที่รับคำร้องขอรับความช่วยเหลือและออกเยี่ยมบ้านผู้ป่วยเอดส์เพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริงตามระเบียบที่กำหนดไว้	2.38	เหมาะสมในระดับมาก
5. พิจารณานุมัติเบิกจ่ายงบประมาณให้ความช่วยเหลือผู้ป่วยเอดส์และครอบครัวที่ยื่นคำร้องขอรับการสงเคราะห์	2.66	เหมาะสมในระดับมาก
6. มอบหมายให้เจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานจ่ายเงินให้ความช่วยเหลือตามบัญชีรายชื่อที่ได้อนุมัติ	2.63	เหมาะสมในระดับมาก
7. มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ไปประสานงานกับ อบต. เพื่อสร้างระบบเครือข่ายการป้องกันและแก้ไขปัญหาดเอดส์ในระดับชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม	2.62	เหมาะสมในระดับมาก
8. มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ไปติดตามและประเมินความพึงพอใจของผู้ที่ได้รับการช่วยเหลือทุกคนและรายงานผลการปฏิบัติในทุกครั้ง	2.62	เหมาะสมในระดับมาก
ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม	2.56	เหมาะสมในระดับมาก

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาถึงความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการบริหารจัดการพันธกิจของศูนย์พัฒนาและส่งเสริมชาวเขา จังหวัดลำพูน โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังนี้

1. เพื่อทราบถึงลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคม ของผู้ปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาและส่งเสริมชาวเขา จังหวัดลำพูน
2. เพื่อศึกษาถึง ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการบริหารจัดการพันธกิจของศูนย์พัฒนาและส่งเสริมชาวเขา จังหวัดลำพูน

ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้คือข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์พัฒนาและส่งเสริมชาวเขาจังหวัดลำพูน จำนวน 47 คน โดยไม่มีการสุ่มตัวอย่าง สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม ที่ผ่านการทดสอบความตรงในเนื้อหา (content validity) โดยยึดถือความสอดคล้องตามหลักการตรวจสอบ โดยนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบและแก้ไขปรับปรุง จากนั้นนำไปทดสอบความเป็นปรนัย (objectivity) โดยนำไปทดสอบกับผู้ปฏิบัติงาน ศูนย์พัฒนาและส่งเสริมชาวเขาจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 10 คน เพื่อปรับปรุงข้อความให้เข้าใจตรงกันทั้งสองฝ่าย และครอบคลุมเนื้อหาที่จะวัดมากยิ่งขึ้น จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูล หลังจากนั้นนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ ถอดรหัสจัดหมวดหมู่และวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Sciences, SPSS/PC⁺) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคมของผู้ให้ข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ (ร้อยละ 63.83) เป็นเพศชาย มีอายุโดยเฉลี่ย 42 ปี มีอายุมากที่สุด 57 ปี น้อยที่สุด 23 ปี สถานภาพสมรสส่วนใหญ่สมรส มีวุฒิทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ร้อยละ 38.29) มีอัตราเงินเดือนเฉลี่ย 15,520 บาท สำหรับระยะเวลาการบรรจุเข้ามาปฏิบัติงานเฉลี่ย 23 ปี มีระยะเวลาการบรรจุเข้ามาปฏิบัติงานมากที่สุด 33 ปี และน้อยที่สุด 5 ปี ส่วนประสบการณ์ในการเข้าร่วมการฝึกอบรมผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เคยเข้าร่วมการฝึกอบรม (ร้อยละ 63.83) โดยมีจำนวนครั้งที่เคยฝึกอบรมสูงสุด 3 ครั้ง และน้อยสุด 1 ครั้ง

ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการบริหารจัดการพันธกิจ ของศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขาจังหวัดลำพูน

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นต่อพันธกิจของศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขา จังหวัดลำพูน อยู่ในระดับมาก ทั้ง 6 พันธกิจ ได้แก่ 1. พันธกิจส่งเสริมการผลิตและสร้างรายได้ 2. พันธกิจพัฒนาประชากรและชุมชน 3. พันธกิจการสตรีและครอบครัว 4. พันธกิจสวัสดิการสังคมและผู้ด้อยโอกาส 5. พันธกิจป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด และ 6. พันธกิจการสงเคราะห์ผู้ป่วยเอดส์และครอบครัว โดยสรุปได้ดังนี้

1. พันธกิจส่งเสริมการผลิตและสร้างรายได้ ผลการวิจัยพบว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.54 อาจกล่าวได้ว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขา จังหวัดลำพูน ในพันธกิจส่งเสริมการผลิตและสร้างรายได้ มีความเหมาะสมในระดับมาก โดยเฉพาะกิจกรรม “สนับสนุนงบประมาณการฝึกอบรมยกระดับฝีมือและให้ความรู้ทางธุรกิจอย่างครบวงจรกับกลุ่มอาชีพที่คัดสรรแล้ว” และกิจกรรม “มอบหมายให้คณะทำงานออกติดตามและประเมินผลเป็นระยะ”

2. พันธกิจพัฒนาประชากรและชุมชน ผลการวิจัยพบว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.66 อาจกล่าวได้ว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขา จังหวัดลำพูน ในพันธกิจพัฒนาประชากรและชุมชน มีความเหมาะสมในระดับมาก โดยเฉพาะกิจกรรม “สนับสนุนงบประมาณการดำเนินงานตามโครงการที่ได้มีการวางแผนไว้” และกิจกรรม “จัดประชุมเจ้าหน้าที่ให้มีความเข้าใจตรงกันก่อนออกไปปฏิบัติงาน”

3. พันธกิจกิจการสตรีและครอบครัว ผลการวิจัยพบว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.50 อาจกล่าวได้ว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขา จังหวัดลำพูน ในพันธกิจกิจการสตรีและครอบครัว มีความเหมาะสมในระดับมาก โดยเฉพาะกิจกรรม “อนุมัติงบประมาณดำเนินงานตามโครงการสร้างชีวิตใหม่ให้สตรีเพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้ไปประกอบอาชีพที่ไม่เหมาะสม” และกิจกรรม “มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ดำเนินงานตามโครงการครอบครัวผาสุกในพื้นที่เป้าหมายอย่างต่อเนื่อง”

4. พันธกิจงานสวัสดิการสังคมและผู้ด้อยโอกาส ผลการวิจัยพบว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.56 อาจกล่าวได้ว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขา จังหวัดลำพูน ในพันธกิจงานสวัสดิการสังคมและผู้ด้อยโอกาส มีความเหมาะสมในระดับมาก โดยเฉพาะกิจกรรม “แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ศูนย์ฯ รับผิดชอบงานด้านสวัสดิการสังคมเพื่อสำรวจจัดเก็บข้อมูลผู้ด้อยโอกาสในพื้นที่หมู่บ้านเป้าหมาย และรับคำร้องขอรับความ

ช่วยเหลือ” และกิจกรรม “ประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเชิญชวนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมด้านสังคมสงเคราะห์”

5. พันธกิจงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ผลการวิจัยพบว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.48 อาจกล่าวได้ว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขา จังหวัดลำพูน ในพันธกิจงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด มีความเหมาะสมในระดับมาก โดยเฉพาะกิจกรรม “อนุมัติงบประมาณสนับสนุนการจัดกิจกรรมรณรงค์ให้ความรู้ความเข้าใจกับเด็กและเยาวชนห่างไกลยาเสพติด” และกิจกรรม “จัดตั้งศูนย์บริการให้คำปรึกษาแนะแนวเพื่อบำบัดและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด”

6. พันธกิจสงเคราะห์ผู้ป่วยเอดส์และครอบครัว ผลการวิจัยพบว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.56 อาจกล่าวได้ว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขา จังหวัดลำพูน ในพันธกิจสงเคราะห์ผู้ป่วยเอดส์และครอบครัว มีความเหมาะสมในระดับมาก โดยเฉพาะกิจกรรม “แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ศูนย์ฯ รับผิดชอบงานแก้ไขปัญหายาเอดส์” และกิจกรรม “พิจารณาอนุมัติเบิกจ่ายงบประมาณให้ความช่วยเหลือผู้ป่วยเอดส์และครอบครัวที่ยื่นคำร้องขอรับการสงเคราะห์”

ข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง การบริหารจัดการพันธกิจของศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขา จังหวัดลำพูน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อพันธกิจของศูนย์ฯ ใน 6 พันธกิจอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะสำหรับการปฏิบัติงานของศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขาจังหวัดลำพูน ดังรายละเอียดดังนี้

1. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขา จังหวัดลำพูน ควรมีนโยบายส่งเสริมการดำเนินการด้านบริหารพันธกิจของศูนย์ฯ ให้ชัดเจน สร้างการรับรู้และกระบวนการที่ถูกต้อง ชัดเจนเกี่ยวกับการบริหารพันธกิจของศูนย์ฯ ให้เกิดกับบุคลากรทุกระดับของศูนย์ฯ และเปิดโอกาสให้เสนอความคิดเห็นที่จะเป็นประโยชน์ สามารถนำไปพัฒนาระบบให้เกิดประสิทธิภาพ

2. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขา จังหวัดลำพูน ควรมีการประเมินผลและติดตามผลการดำเนินงาน และพัฒนาแนวทางในการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และนำเสนอแนะแนวทางแก้ไข หรือวิธีการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการให้แก่ผู้บริหารที่รับผิดชอบงาน และประสานงานดำเนินการอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

3. หัวหน้ากลุ่มและฝ่ายของศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขา จังหวัดลำพูน ควรให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานในการบริหารจัดการพันธกิจของศูนย์ฯ ส่งเสริมและสร้างการรับรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการบริหารจัดการพันธกิจของศูนย์ฯ ในทุกระดับ และเปิดโอกาสในการเข้าไปมีส่วนร่วมในระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งจะทำให้เกิดความร่วมมืออย่างเต็มที่ โดยอาจจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารองค์กร โดยให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการวางแผน เพื่อระดมความคิดเห็น อันจะก่อให้เกิดพันธสัญญาของบุคลากรในการบริหารจัดการขององค์กรที่ได้ร่วมคิด ร่วมวางแผน และร่วมทำ ซึ่งทำให้ลดความขัดแย้งภายในองค์กรด้วย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งเป็นข้อมูลในเชิงปริมาณอย่างเดียว ผู้ให้ข้อมูลอาจมีความเกรงใจในการตอบแบบสอบถาม เพราะได้แสดงความคิดเห็นต่อผู้บริหาร ซึ่งอาจมีผลต่อการปฏิบัติงาน จึงให้ข้อมูลในเชิงบวกเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้น หากจะศึกษาวิจัยในลักษณะนี้ต่อไป ควรศึกษาวิจัยควบคู่กันระหว่างในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ เช่น ใช้วิธีการสังเกต การสัมภาษณ์ จะทำให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์มากขึ้น
2. การวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเปรียบเทียบกับการบริหารจัดการพันธกิจในแต่ละศูนย์พัฒนาสงเคราะห์ชาวเขา จังหวัดอื่น ๆ ด้วย เพื่อศึกษาข้อแตกต่างของการบริหารจัดการพันธกิจ ซึ่งผลการวิจัยในลักษณะนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาการบริหารพันธกิจของศูนย์พัฒนาสงเคราะห์ชาวเขา ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นในอนาคตต่อไป

บรรณานุกรม

- กองสงเคราะห์ชาวเขา. 2545. **40 ปี กองสงเคราะห์ชาวเขา**. กรุงเทพฯ: หจก.นันทกานต์กราฟฟิคการพิมพ์.
- กันยา สุวรรณแสง. 2540. **จิตวิทยาทั่วไป**. (พิมพ์ครั้งที่ 3) กรุงเทพฯ: บริษัท รวมสาส์น (1977) จำกัด.
- จงคล้าย วรพงศธร. 2541. **ความคิดเห็นของราษฎรบ้านร่องกล้าที่มีต่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติในอุทยานแห่งชาติภูหินร่องกล้า จังหวัดพิษณุโลก**. เชียงใหม่: ปัญหาพิเศษปริญญาโท, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- จิราภา เต็งไธรัตน์ นพมาศ ชีรเวคิน รจรี นพเกตุ และ รัตนา ศิริพานิช. 2540. **จิตวิทยาทั่วไป**. (พิมพ์ครั้งที่ 3) กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทรงเกียรติ บุญถึง. 2540. **ความคิดเห็นของสมาชิกในการดำเนินงานชมรมอาสาสมัครสาธารณสุขอำเภอพุทธไธสง จังหวัดบุรีรัมย์**. เชียงใหม่: การค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทักษิณ ชินวัตร. 2546. "ประเทศไทยในบริบทใหม่ของการแข่งขันในเวทีโลก". **หนึ่งปีกับงานพัฒนาสังคมและก้าวต่อไปปี 2547**. กรุงเทพฯ: เอกสารประกอบการสัมมนาผู้บริหารระหว่างวันที่ 18-19 กันยายน 2546. ณ โรงแรมรามาร์คเด้นส์ กรุงเทพฯ.
- ธงชัย ล้นดิวษ์. 2539. **องค์การและการบริหาร**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- นำชัย ทนุผล. 2540. **วิธีการเตรียมโครงการวิจัย**. เชียงใหม่: สาขาวิชาบริหารการพัฒนา, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- พระสมพงษ์ แซ่เหลียว. 2547. **ความคิดเห็นของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลค้อบาทบาทในการพัฒนาการเกษตรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่**. เชียงใหม่: ปัญหาพิเศษปริญญาโท, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540. **วิธีการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มธุรส สว่างบำรุง. 2542. **จิตวิทยาทั่วไป**. เชียงใหม่: กิตติการพิมพ์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. 2542. **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.

- รำพึง จำปากุล. 2548. การดำเนินงานการลงรายการสถานะบุคคลในทะเบียนราษฎรให้แก่บุคคลบนพื้นที่สูงในภาคเหนือ. เชียงใหม่: ปัญหาพิเศษปริญญาโท, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- วิชัย รูปคำดี. 2546. "การพัฒนาสังคม: แนวคิดและการปฏิบัติในประเทศไทย". หนึ่งปีกับงานพัฒนาสังคมและก้าวต่อไปปี 2547. กรุงเทพฯ: เอกสารประกอบการสัมมนาผู้บริหารระหว่างวันที่ 18-19 กันยายน 2546. ณ โรงแรมรามารการ์เด็นส์, กรุงเทพฯ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ สมชาย หิรัญกิติ สุดา สุวรรณภิรมย์ สิทธิกาล ศรีละมัย และ ชวลิต ประภาวนนท์. 2545. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.
- ศิริอร ชันธหัตถ์. 2541. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธ.
- ศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขาจังหวัดลำพูน. 2547. รายงานสรุปผลการปฏิบัติงานประจำปี 2547. กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ, กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- อังฉรา กิตติพงษ์สถาพร. 2545. การบริหารจัดการงานธุรกิจของสำนักงานโทรศัพท์เชียงใหม่. เชียงใหม่: ปัญหาพิเศษปริญญาโท, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- อังฉรียา พันธุ์วัฒน์. 2542. ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการปรับปรุงการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคกรณีศึกษาการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ. เชียงใหม่: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก.
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการบริหารจัดการพันธกิจของศูนย์พัฒนาและส่งเสริมชาวเขา จังหวัดลำพูน

แบบสอบถามนี้เป็นข้อมูลเพื่อประกอบการศึกษา เรื่อง ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการบริหารจัดการพันธกิจของศูนย์พัฒนาและส่งเสริมชาวเขา จังหวัดลำพูน การตอบคำถามของท่านถือว่า เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการศึกษาครั้งนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคม

คำแนะนำ โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ โดยเติมข้อความหรือเขียนด้วยเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

☐

ชาย

☐

หญิง

2. อายุ ปี

3. สถานภาพการสมรส

☐

1. โสด

☐

2. สมรส

☐

3. หย่าร้าง

☐

4. หม้าย

4. ระดับการศึกษา

☐

1. ประถมศึกษาด้านต้น

☐

2. ประถมศึกษาตอนปลาย

☐

3. มัธยมศึกษาตอนต้น

☐

4. มัธยมศึกษาตอนปลาย

☐

5. ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

☐

6. ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส., ปวท.)

☐

7. ปริญญาตรี

☐

8. ปริญญาโท

☐

9. อื่น ๆ โปรดระบุ

5. อัตราเงินเดือนปัจจุบัน บาท

6. ท่านได้รับการบรรจุเข้ามาปฏิบัติงาน ณ ศูนย์พัฒนาและส่งเสริมชาวเขา เป็นระยะเวลา..... ปี (หากเกิน 6 เดือนให้นับเป็น 1 ปี)

7. ท่านเคยเข้าร่วมประชุม สัมมนา ฝึกอบรม ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในรอบปี พ.ศ. 2547 หรือไม่

- ☐ 1. เคย
☐ 2. ไม่เคย

หากท่านเคยเข้าร่วมประชุม สัมมนา ฝึกอบรม ดังกล่าวท่านได้เข้าร่วมประชุม สัมมนา ฝึกอบรม จำนวน ครั้ง

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการบริหารจัดการพันธกิจของศูนย์พัฒนาและ
 สงเคราะห์ชาวเขา จังหวัดลำพูน

คำแนะนำ โปรดพิจารณาและประเมินผลการบริหารจัดการงานพัฒนาสังคมและสวัสดิการสังคม
 ตามพันธกิจทั้ง 6 ค่ะไปนี้ว่ามีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด โดยนำเครื่องหมาย ✓
 ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

ข้อความเกี่ยวกับการบริหารจัดการพันธกิจ ของศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขา	ความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล		
	เหมาะสมมาก	เหมาะสมน้อย	ไม่เหมาะสม
พันธกิจส่งเสริมการผลิตและสร้างรายได้			
1. มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ไปสำรวจ จัด เก็บข้อมูลด้านรายได้			
2. เชิญองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กร เครือข่ายด้านการตลาดมาจัดทำแผนปฏิบัติ งานร่วมกัน			
3. สนับสนุนงบประมาณการฝึกอบรมยกระดับ ฝีมือ และให้ความรู้ทางธุรกิจอย่างครบวงจร กับกลุ่มอาชีพที่คัดสรรแล้ว			
4. ประสานและจัดหาแหล่งสินเชื่อและเงินทุน ประกอบอาชีพแหล่งอื่น ๆ ให้กับกลุ่ม			
5. ประชาสัมพันธ์สินค้าที่ได้รับการสนับสนุน โดยการออกงานแสดงสินค้าในทุกระดับ			
6. มอบหมายให้คณะทำงานออกติดตาม และ ประเมินผลเป็นระยะ ๆ			

ข้อความเกี่ยวกับการบริหารจัดการพันธกิจ ของศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขา	ความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล		
	เหมาะสมมาก	เหมาะสมน้อย	ไม่เหมาะสม
พันธกิจพัฒนาประชากรและชุมชน			
1. มอบหมายให้เจ้าหน้าที่รับผิดชอบไปสำรวจ และจัดเก็บข้อมูลประชากรด้านเศรษฐกิจ และสังคม			
2. เชิญผู้เชี่ยวชาญด้านประชากรมาร่วม วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาเพื่อกำหนด ทิศทางการดำเนินงาน			
3. จัดทำแผนการดำเนินงาน และเขียน โครงการรองรับการดำเนินงานทุกครั้ง			
4. สนับสนุนงบประมาณการดำเนินงาน ตามโครงการที่ได้มีการวางแผนไว้			
5. จัดประชุมเจ้าหน้าที่ที่มีความเข้าใจตรง กันก่อนออกไปปฏิบัติงาน			
6. มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ติดตาม และ ประเมินผลงานเป็นระยะ ๆ			
พันธกิจงานกิจการสตรีและครอบครัว			
1. มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ศูนย์ณรงค์เผยแพร่ ให้ความรู้แก่เด็ก และสตรีตามอนุสัญญา ว่าด้วยสิทธิเด็ก			
2. สั่งการให้เจ้าหน้าที่ศูนย์ฯ ดำเนินการ ให้เป็นไปตาม พ.ร.บ. มาตรการในการ ป้องกันและปราบปรามการค้าหญิงและ เด็ก พ.ศ. 2540			
3. สั่งการให้เจ้าหน้าที่ศูนย์ฯ คุ้มครองสวัสดิ ภาพเด็ก และเยาวชนที่อาจถูกล่อลวง หรือ ชักชวนไปเพื่อการค้าประเวณี ตาม พ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณี พ.ศ. 2540			

ข้อความเกี่ยวกับการบริหารจัดการพันธกิจ ของศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขา	ความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล		
	เหมาะสมมาก	เหมาะสมน้อย	ไม่เหมาะสม
4. มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ประสานสร้าง เครือข่ายแกนนำเยาวชนและสตรีให้ ทั่วถึงครบทุกหมู่บ้าน			
5. ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาสำหรับเด็ก ก่อนวัยเรียน โดยการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็ก เล็กให้มีครบทุกหมู่บ้าน			
6. อนุมัติงบประมาณดำเนินงานตามโครงการ สร้างชีวิตใหม่ให้สตรีชนบท เพื่อเป็น การป้องกันไม่ให้ไปประกอบอาชีพ ที่ไม่เหมาะสม			
7. มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ดำเนินงานตาม โครงการครอบครัวผาสุกในพื้นที่เป้าหมาย อย่างต่อเนื่อง			
8. มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ศูนย์ จัดทำเอกสาร แผ่นพับและแจ้งข่าวทางสื่อวิทยุ และ หนังสือพิมพ์ท้องถิ่นในเรื่องของกิจการ สตรีและครอบครัว			
พันธกิจงานสวัสดิการสังคมและผู้ด้อยโอกาส			
1. ประชุมเจ้าหน้าที่มอบนโยบายการปฏิบัติ ให้เป็นไปตามระเบียบขั้นตอนของการ สงเคราะห์ครอบครัวผู้มีรายได้น้อย และ ผู้ด้อยโอกาส			
2. แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ศูนย์ฯ รับผิดชอบงานด้าน สวัสดิการสังคมเพื่อสำรวจจัดเก็บข้อมูล ผู้ด้อยโอกาสในพื้นที่หมู่บ้านเป้าหมาย และรับคำร้องขอรับความช่วยเหลือ			

ข้อความเกี่ยวกับการบริหารจัดการพันธกิจ ของศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขา	ความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล		
	เหมาะสมมาก	เหมาะสมน้อย	ไม่เหมาะสม
3. มอบหมายเจ้าหน้าที่ศูนย์ฯ ประสานองค์กร ในท้องถิ่น เพื่อหาข้อมูลเชิงลึกอันจะนำมา ประกอบการพิจารณาอนุมัติให้ความ ช่วยเหลือ			
4. พิจารณาอนุมัติเบิกจ่ายงบประมาณให้ ความช่วยเหลือผู้ที่ยื่นเรื่องขอรับความ ช่วยเหลือตามระเบียบที่กำหนดไว้			
5. ประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเชิญชวนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการ ดำเนินกิจกรรมด้านสวัสดิการสังคม			
6. มอบหมายให้เจ้าหน้าที่รับผิดชอบงาน แจ้งผลการอนุมัติให้ผู้ขอรับความ ช่วยเหลือทราบ			
7. มอบหมายให้เจ้าหน้าที่รับผิดชอบงาน จ่ายเงินและสิ่งของให้ความช่วยเหลือ ผู้ที่ได้รับอนุมัติตามที่ได้นับคำร้องไว้			
8. มอบหมายเจ้าหน้าที่ไปติดตาม และ ประเมินความพึงพอใจของผู้ที่ได้รับ ความช่วยเหลือทุกคน			
พันธกิจงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด			
1. ประชุมเจ้าหน้าที่ศูนย์ฯ มอบนโยบายการ ปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบ ขั้นตอนการ สงเคราะห์ช่วยเหลือผู้เสพยาและติดยาเสพติด			
2. แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ศูนย์รับผิดชอบงานด้าน ยาเสพติด เพื่อทำหน้าที่สำรวจและจัดเก็บ ข้อมูลด้านติดยาเสพติด โดยการประสาน การปฏิบัติกับศูนย์ปฏิบัติการต่อสู้เพื่อเอา ชนะยาเสพติดในจังหวัดลำพูน			

ข้อความเกี่ยวกับการบริหารจัดการพันธกิจ ของศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขา	ความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล		
	เหมาะสมมาก	เหมาะสมน้อย	ไม่เหมาะสม
3. อนุมัติงบประมาณสนับสนุนการจัดกิจกรรม รณรงค์ให้ความรู้ความเข้าใจกับเด็ก และ เยาวชนห่างไกลจากยาเสพติด			
4. จัดตั้งศูนย์บริการให้คำปรึกษาแนะแนว เพื่อบำบัดและฟื้นฟูที่เลิกจากยาเสพติด			
5. เชิญองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผู้นำชุมชน องค์กรเครือข่ายด้านยาเสพติดให้เข้ามามี ส่วนร่วมสร้างระบบเครือข่ายการเฝ้าระวัง และเตือนภัยทางสังคมขจัดภัยยาเสพติด ให้หมดไปจากพื้นที่			
6. มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ศูนย์ฯ สนับสนุน ให้มีการดำเนินการกับผู้กระทำความผิด ตามวาระแห่งชาติในการป้องกัน และ แก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างต่อเนื่อง			
พันธกิจการสงเคราะห์ผู้ป่วยเอดส์และ ครอบครัว			
1. ประชุมเจ้าหน้าที่ศูนย์ฯ มอบนโยบาย การปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบขั้นตอน การสงเคราะห์ช่วยเหลือผู้ป่วยเอดส์ และครอบครัว			
2. แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ศูนย์ฯ รับผิดชอบงาน แก้ไขเอดส์			
3. มอบหมายเจ้าหน้าที่สำรวจจัดเก็บข้อมูล ผู้ป่วยเอดส์			
4. มอบหมายเจ้าหน้าที่รับคำร้องขอรับความ ช่วยเหลือ และออกเยี่ยมบ้านผู้ป่วยเอดส์ เพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริงตามระเบียบที่ กำหนดไว้			

ข้อความเกี่ยวกับการบริหารจัดการพันธกิจ ของศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขา	ความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล		
	เหมาะสมมาก	เหมาะสมน้อย	ไม่เหมาะสม
5. พิจารณานุมัติเบิกจ่ายงบประมาณให้ ความช่วยเหลือผู้ป่วยเอดส์และครอบครัว ที่ยื่นคำร้องขอรับการสงเคราะห์			
6. มอบหมายให้เจ้าหน้าที่รับผิดชอบงาน จ่ายเงินให้ความช่วยเหลือตามบัญชี รายชื่อที่ได้อนุมัติ			
7. มอบหมายเจ้าหน้าที่ไปประสานงานกับ อบต. เพื่อสร้างระบบเครือข่ายการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเอดส์ในระดับชุมชนอย่าง เป็นรูปธรรม			
8. มอบหมายเจ้าหน้าที่ไปติดตามประเมิน ความพึงพอใจของผู้ที่ได้รับการช่วยเหลือ ทุกคนและรายงานผลการปฏิบัติในทุกครั้ง			



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล	นายภักดี พวงจิตร
วัน เดือน ปีเกิด	1 เมษายน 2501
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2520 มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนคิบุคพังงาวิทยายน จังหวัดพังงา
	พ.ศ. 2523 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยพาณิชยการ พระนคร กรุงเทพมหานคร
	พ.ศ. 2545 ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพะเยา
	พ.ศ. 2548 ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการพัฒนา มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2524 เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ศูนย์พัฒนาและ สงเคราะห์ชาวเขาจังหวัดเชียงใหม่
	พ.ศ. 2529 เจ้าพนักงานประชาสงเคราะห์ 4 โครงการพัฒนา ที่สูงไทย-นอร์เวย์ จังหวัดเชียงใหม่
	พ.ศ. 2539 เจ้าหน้าที่บริหารงานประชาสงเคราะห์ 6 สำนักงานบริหารโครงการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม บนพื้นที่สูง จังหวัดเชียงใหม่
	พ.ศ. 2544- ผู้อำนวยการศูนย์ ระดับ 8 ปัจจุบัน ศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขา จังหวัดลำพูน
ประวัติการศึกษาต่างประเทศ	พ.ศ. 2532 ศึกษาต่างประเทศมาเลเซีย และสิงคโปร์
	พ.ศ. 2536 ศึกษาต่างประเทศจีน
	พ.ศ. 2537 ศึกษาต่างประเทศฮ่องกง
	พ.ศ. 2540 ศึกษาต่างประเทศอังกฤษ-เยอรมัน-ฝรั่งเศสและอิตาลี
	พ.ศ. 2543 ศึกษาต่างประเทศเกาหลีใต้
	พ.ศ. 2547 ศึกษาต่างประเทศสหรัฐอเมริกา
	พ.ศ. 2548 ศึกษาต่างประเทศโปแลนด์, โรมาเนีย, บังกาเรีย และประเทศอิตาลี