

บทที่ 1

บทนำ

1.1 สภาพการณ์และความสำคัญของปัญหา

ผลของการพัฒนาประเทศที่ผ่านมาจากการดำเนินการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ฉบับที่ 1 – ฉบับที่ 8) ตามแนวความคิดของกระแสหลักจากประเทศที่พัฒนาแล้วของชาติทางตะวันตก โดยเน้นการพัฒนาทางเศรษฐกิจเป็นค้ำนำ การได้รับการถ่ายทอดวัฒนธรรมจากตะวันตกอย่างไม่มีรู้ตัว เนื่องจากการสื่อสารคมนาคมแบบไร้พรมแดนและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้วิถีชีวิตของคนไทยเปลี่ยนแปลงไป โครงสร้างประชากรเปลี่ยนแปลงสูงขึ้น ในขณะที่วัยกึ่งวัยทารกธรรมชาติยังมีอยู่เท่าเดิม อาทิเช่น ที่ดิน และที่ถูกใช้ไปซึ่งกำลังลดน้อยลง การประกอบอาชีพจากเดิมเปลี่ยนแปลงไป จากการพัฒนาประเทศที่เน้นหนักภาคการอุตสาหกรรม ส่วนภาคเกษตรกรรมขาดการให้ความรู้ทางวิชาการและการส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง เกษตรกรประกอบการเกษตรกรรมโดยพึ่งธรรมชาติ และการกำหนดราคาผลผลิตการเกษตรถูกกำหนดโดยพ่อค้าคนกลาง คำนิยมการบริโภคการใช้จ่ายอย่างฟุ่มเฟือย ทำให้เงินหนี้เป็นสินค้ำขายที่ดินในการประกอบอาชีพเกษตรกรรม เคลื่อนย้ายอพยพแรงงานเข้าสู่เมือง หันเข้าหาอาชีพรับจ้างทั้งในโรงงานอุตสาหกรรมและด้านพาณิชยกรรม ผลกระทบที่ตามมาเกิดปัญหาสังคมที่รัฐต้องพยายามเข้าแก้ไขปัญหาดังกล่าวมากมาย กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (2545 : 85) ได้สำรวจสถิติจำนวนผู้อยู่ในข่ายงานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ไว้ ดังนี้

กลุ่มที่ 1. เด็กและเยาวชนยากจน อายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 3.8 ล้านคน

กลุ่มที่ 2. สตรี ได้แก่ สตรีที่พึ่งได้รับการช่วยเหลือ จำนวน 173,227 คน โสเภณี จำนวน 70,286คน เยาวสตรีที่จบประถมศึกษาไม่เรียนต่อ จำนวน 128,000 คน

กลุ่มที่ 3. ผู้สูงอายุ (อายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป) จำนวน 5,991,000 คน ในจำนวนนี้เป็นผู้สูงอายุที่ยากจน/ไม่มีรายได้ 605,091 คน

กลุ่มที่ 4. คนเร่ร่อน ขอดทาน จำนวน18,156 คน

กลุ่มที่ 5. คนพิการ จำนวน 4,825,681 คนในจำนวนนี้เป็นคนพิการที่อยู่ในข่ายจดทะเบียนจำนวน 490,730 คน

กลุ่มที่ 6. ผู้ประสบภัยพิบัติและสาธารณภัย มีจำนวน 3,442,501 คน

กลุ่มที่ 7. ประชากรชาวเขา จำนวน 803,149 คน

กลุ่มที่ 8. ผู้ติดเชื้อปราศจากภูมิต้านทานและผู้ป่วยโรคเอดส์ จำนวน 249,579 คน

กลุ่มที่ 9. ผู้เจ็บป่วยเรื้อรัง จำนวน 56,953 คน

กลุ่มที่ 10. ผู้มีรายได้น้อย 8,200,000 คน

สำหรับปัญหาด้านแรงงานตั้งแต่ปี พ.ศ.2540 เป็นต้นมาประเทศไทยได้ประสบภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ โรงงาน สถานประกอบการ ตลอดจนธุรกิจต่าง ๆ ได้ประสบปัญหาทางการเงินได้ปิดและหยุดกิจการไปเป็นจำนวนมาก แรงงานนับว่าได้รับผลกระทบจากปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจดังกล่าวโดยตรง คือถูกเลิกจ้าง ลดเงินเดือน ไม่สามารถทนต่อค่าครองชีพในเมือง จำเป็นต้องเดินทางกลับภูมิลำเนาไปทำมาหากินในอาชีพเดิม คือ เกษตรกรรม บางรายที่ยังพอมีที่ดินก็ยังพอแก้ไขสถานการณ์ในช่วงนี้ไปได้ สำหรับรายที่ไม่มีที่ดินเพราะขายไปหมดแล้ว ในกลุ่มดังกล่าวนี้จะได้รับความเดือดร้อนเป็นอย่างมาก สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2546 : 25 - 33) ได้รวบรวมสถิติความเคลื่อนไหวด้านแรงงานที่สำคัญจากหน่วยงานของรัฐสรุปได้ดังนี้ ปี พ.ศ. 2546 มีประชากรรวมทั้งประเทศ 63.46 ล้านคน แยกเป็นประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไปมี 47.68 ล้านคน เป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงานกำลังแรงงาน 34.25 ล้านคน ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน 13.43 ล้านคน (ได้แก่ ทำงานบ้าน เรียนหนังสือ เด็ก คนชรา ที่ไม่สามารถทำงานได้) ผู้มีงานทำขณะนี้ 33.05 ล้านคน เป็นกำลังแรงงานรอดฤดูกาลเกษตร 0.38 ล้านคน และมีผู้ว่างงาน 0.83 ล้านคนหรือ ร้อยละ 2.4 นอกจากนี้เป็นแรงงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ(ผ่านด่านตรวจคนเข้าเมืองทั่วประเทศ) 162,094 คน สำหรับกลุ่มปัญหาในด้านแรงงานที่สำคัญโดยสังเขปได้แก่ ปัญหาแรงงานถูกเลิกจ้าง 120,905 คนจากสถานประกอบการ 9,895 แห่ง ปัญหาแรงงานบรรจุนานได้น้อยจากตำแหน่งว่างในประเทศ 691,056 ตำแหน่งแต่สามารถบรรจุนานได้เพียง 92,416 คนสาเหตุเนื่องจากแรงงานไม่มีฝีมือตรงตามความต้องการของนายจ้าง ปัญหาที่ต้องเร่งดำเนินการแก้ไข คือ การคุ้มครองแรงงานและการจัดสวัสดิการให้แก่ผู้ใช้แรงงาน ปรากฏว่า มีการร้องทุกข์ 4,619 กรณี มีลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 13,520 คนและสถานประกอบการที่รับการตรวจแรงงาน 35,931 แห่ง ปฏิบัติไม่ถูกต้อง 9,817 แห่งคิดเป็นร้อยละ 27.30 ด้านความปลอดภัยในการทำงาน สถานประกอบการรับการตรวจ 30180 แห่ง ซึ่งปฏิบัติไม่ถูกต้อง 5,780 แห่งคิดเป็นร้อยละ 19.20 สถิติการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน 189,652 คน หรือ 29 ต่อพันคน สำหรับสถิติปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ เช่น การยื่นข้อเรียกร้อง การเกิดข้อพิพาทแรงงานจนเกิดการนัดหยุดงาน การปิดงานของนายจ้าง การผลงานของลูกจ้าง ฯลฯ ซึ่งเป็นการสูญเสียทางเศรษฐกิจ ความเชื่อถือนและเกื้อภาพเชิงลบต่อการส่งเสริมการลงทุนของประเทศ เป็นต้น

ดังนั้นหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่หลักที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาก็ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นได้แก่ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ซึ่งเป็นกระทรวงตั้งเมื่อวันที่ 23 กันยายน 2536 โดยแยกภารกิจมาจากกระทรวงมหาดไทย ซึ่งโครงสร้างของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

มีหน่วยงานทั้งหมด 7 ส่วนราชการ ได้แก่

1. สำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรี
2. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
3. สำนักงานประกันสังคม
4. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
5. กรมประชาสงเคราะห์
6. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และ
7. กรมการจัดหางาน

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้สรุปถึง จุดอ่อนของระบบบริหารราชการของหน่วยงานของรัฐในปัจจุบัน พบว่ายังมีสภาพไม่แตกต่างจากกระทรวง ทบวงอื่น ๆ คือ การบริหารจัดการยังมีลักษณะรวมอำนาจและการตัดสินใจต่าง ๆ อยู่ในส่วนกลางค่อนข้างมาก การปฏิบัติงานมีสายการบังคับบัญชาหลายชั้นตอน อีกทั้งลักษณะการทำงานของเจ้าหน้าที่ซึ่งเน้นการ “ควบคุม” มากกว่าการส่งเสริมสนับสนุน จึงยังไม่สอดคล้องกับแนวทางยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 จำเป็นต้องเร่งแก้ไขและพัฒนาต่อไป ดังนี้

1. ระบบการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ปัจจุบันยังขาดประสิทธิภาพ เพราะมุ่งเน้นเฉพาะการนับปริมาณงาน ไม่มีการติดตามประเมิน “ประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์” ของงาน

2. ไม่มีเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประจำในพื้นที่อำเภอ ตำบล การแก้ไขปัญหาและให้บริการแบบเบ็ดเสร็จในระดับพื้นที่มีน้อย ระบบการทำงานไม่สามารถเชื่อมต่อกับระบบของคณะกรรมการนโยบายการกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาคและท้องถิ่น (กนภ.) ในระดับอำเภอและประชาชนในพื้นที่ไม่มีโอกาสร่วมคิดและร่วมแก้ไขปัญหา

3. การกระจายทรัพยากร (บุคลากร งบประมาณ) เป็นไปในลักษณะสัดส่วนครอบคลุมทุกพื้นที่ มากกว่าการคำนึงถึงการแก้ไขปัญหาความสำคัญเร่งด่วนและความต้องการของสังคม ที่แตกต่างกันไปของแต่ละภูมิภาค เช่น

ภาคเหนือ มีปัญหาตกเขียว ปัญหาชาวเขา ปัญหาไม่มีงานทำตลอดปี จึงมีความต้องการบริการ ด้านการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว(ชาวเขา) ด้านการฟื้นฟูอาชีพแก่กลุ่มเสี่ยงด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานและการพัฒนาอาชีพเพื่อมีงานทำตลอดปี

ภาคใต้ มีปัญหาขาดแคลนแรงงาน ดังนั้นจึงมีความต้องการบริการด้านการจัดหาแรงงาน การควบคุมแรงงานต่างด้าว ด้านการควบคุมการประกอบอาชีพบางประเภท

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีปัญหาการหลอกลวงคนงาน ปัญหาการเคลื่อนย้ายแรงงาน

ปัญหาไม่มีงานทำตลอดปี ปัญหาคนชราและเด็กถูกทอดทิ้ง ดังนั้นจึงมีความต้องการบริการด้านการจัดหางาน การเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเป็นระบบ ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานและพัฒนาอาชีพเพื่อมีงานทำตลอดปี

ภาคกลาง มีปัญหาขาดแคลนแรงงานฝีมือสูง ปัญหาความปลอดภัยในการทำงาน ปัญหาการคุ้มครองแรงงาน ปัญหาแรงงานสัมพันธ์ ปัญหาการประกันสังคม ดังนั้นจึงมีความต้องการบริการด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน การสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และด้านประกันสังคม

4. การถ่ายโอนงานให้ภาคเอกชนดำเนินการ ยังมีข้อจำกัดด้านระเบียบและการติดขัดกับธรรมเนียมการปฏิบัติในรูปแบบเดิม ประกอบกับบุคลากรมีจำนวนจำกัด งบประมาณเฉพาะด้าน และกระจัดกระจายอยู่ในส่วนกลาง ทำให้เกิดสภาพ “งานล้นคน”

5. ข้อจำกัดในด้านงบประมาณทำให้ต้องตัดทอนปริมาณงานลงจนก่อให้เกิดการสะสมของปัญหาในพื้นที่

6. กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มีหน่วยงานในภูมิภาค 5 หน่วยงานแต่ละจังหวัด โครงสร้างจึงมีลักษณะซ้ำซ้อนไม่เอื้ออำนวยต่อเอกภาพในการปฏิบัติราชการ และก่อให้เกิดปัญหาการปฏิบัติกิจกรรมที่ซ้ำซ้อนระหว่างหน่วยงาน ได้โดยง่ายจึงเป็นปัญหาทางการบริหารในการนำบริการของรัฐไปสู่ประชาชนในระดับอำเภอ ตำบล และหมู่บ้าน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้พยายามแก้ไขเพื่อขยายส่วนราชการ เพื่อจัดบริการของรัฐไปสู่ประชาชนโดยขอตั้งส่วนราชการระดับอำเภอแล้ว เช่นเดียวกับกระทรวงอื่นๆ ที่มีส่วนราชการระดับอำเภอ แต่ไม่ได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี เนื่องจากขัดต่อนโยบายหลัก คือ นโยบายการกำหนดขนาดกำลังคนของภาครัฐ โดยลดจำนวนข้าราชการลง จัดงานบางประการให้ภาคเอกชนดำเนินการแทน และโอนกิจการให้ราชการส่วนท้องถิ่นไปดำเนินการ เป็นต้น ประกอบกับสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันรัฐบาลมีมาตรการควบคุมการใช้จ่ายเงินของภาครัฐอย่างประหยัด อย่างไรก็ตามกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้พยายามแก้ไขปัญหาดังกล่าวนี้ โดยการจัดตั้งศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้านขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์สร้างองค์กรประชาชนในหมู่บ้านขึ้น เพื่อสร้างภาวะวิสัยการมีส่วนร่วม และการช่วยเหลือตนเอง แต่ผลการดำเนินการไม่ดีเท่าที่ควร เนื่องจากการขาดความต่อเนื่องในการติดตามผลและการประสานงานที่ดี สาเหตุมาจากการขาดเจ้าหน้าที่ของรัฐเข้าไปกระตุ้นส่งเสริมแนะนำ ดังนั้น ปัญหาช่องว่างระหว่างส่วนราชการระดับจังหวัดกับศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน เป็นปัญหาที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมจะต้องดำเนินการแก้ไข โดยให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐและสามารถแก้ไขปัญหาด้านโครงสร้างเครือข่ายเพื่อกระจายบริการของรัฐด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมลงไปสู่ประชาชนในระดับตำบลหมู่บ้านอย่างทั่วถึง ดังนั้นแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เหมาะสม น่าจะเป็นการสร้างเครือข่ายประสานงานกับองค์กร

ปกครองท้องถิ่นที่มีหน้าที่ในระดับตำบลหรือหมู่บ้านที่มีกระจายอยู่ทั่วประเทศ ที่ได้มีการจัดตั้งไว้แล้วมีกำลังบุคลากร มีงบประมาณของตนเอง และมีภารกิจหน้าที่ที่สอดคล้องกัน โดยการโอนงานหรือภารกิจของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมบางอย่าง โดยงานหรือภารกิจที่มอบโอนนั้น จะ ต้องสอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ของรูปการปกครองท้องถิ่นนั้นด้วย การปกครองท้องถิ่นของไทยในปัจจุบันมีหลายรูปแบบ แต่รูปแบบที่กระจายครอบคลุมทั่วประเทศและใกล้ชิดกับประชาชนชนบทในระดับตำบลหมู่บ้าน ซึ่งเป็นส่วนใหญ่ของประชาชนทั่วประเทศ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบล

นอกจากแนวทางแก้ไขปัญหาเพื่อกระจายบริการของรัฐด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมที่จะช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่นับวันจะมากขึ้นแล้วนั้น ยังเป็นการสนองตอบต่อรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ซึ่งเป็นสัญญาประชาคมที่รัฐจะต้องดำเนินการให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของประชาชน โดยมาตรา 76 กำหนดว่า รัฐมีหน้าที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและมาตรา 78 กำหนดว่า รัฐต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นทั้งตนเองและตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่น

ดังนั้น ในแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยมอบโอนอำนาจหน้าที่และภารกิจด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมบางส่วนให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลไปดำเนินการ ซึ่งปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จหรือล้มเหลวว่าจะอยู่ที่บุคคลที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่คณะกรรมการบริหารและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล หากมีความคิดเห็นที่ดีต่อบทบาทหน้าที่ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมแล้ว จะเป็นส่วนส่งเสริมสนับสนุนให้การบริหารจัดการด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมของประเทศไทยมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลภายใต้การมีส่วนร่วมจากประชาชนที่จะตัดสินใจและทำการแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยตนเอง

1.2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาถึงความคิดเห็นของคณะกรรมการบริหารและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ที่มีต่อหน้าที่ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม
2. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีเกี่ยวข้องกับความคิดเห็นของคณะกรรมการบริหารและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ต่อหน้าที่ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการศึกษาจะทำให้ทราบถึงความคิดเห็นของคณะกรรมการบริหารและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ที่มีต่อหน้าที่ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม
2. ผลการศึกษาจะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับความคิดเห็นของคณะกรรมการบริหารและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีต่อบทบาทหน้าที่ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม
3. สามารถนำผลการศึกษา ไปกำหนดบทบาท ความร่วมมือ การประสานงาน ในการปฏิบัติ งานระหว่างหน่วยงานของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมในส่วนภูมิภาคกับองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการให้บริการด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม

1.4 ขอบเขตของการศึกษา

1. ขอบเขตด้านประชากรที่ทำการศึกษา ได้กำหนดที่จะศึกษาเฉพาะคณะกรรมการบริหารและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดคราด จำนวน อบต. 34 แห่ง.
2. ขอบเขตเนื้อหา เป็นการศึกษาเฉพาะความคิดเห็นของคณะกรรมการบริหารและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เฉพาะอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวข้องกับงานด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้จะได้นำเสนอแนวความคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้แก่ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น การมีส่วนร่วม องค์การบริหารส่วนตำบล ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม ความรู้ความเข้าใจ ผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสรุปปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาความคิดเห็นของคณะกรรมการบริหารและเจ้าหน้าที่ต่อหน้าที่ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม

2.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1.1 แนวความคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

2.1.1.1 ความหมายของความคิดเห็น

Webster's New Twentieth Century Dictionary (1968:1254) ได้ให้ความหมายของความคิดเห็นไว้ว่า เป็นการประเมินค่าการแสดงความรู้สึก หรือการคาดการณ์ในเรื่องคุณภาพหรือคุณค่าในเรื่องใดเรื่องหนึ่งของบุคคล และการที่จะยอมรับความคิดเห็นนั้น ๆ ต้องมีการพิจารณาหรือถกเถียงเพื่อหาข้อสรุปของความแตกต่างในเรื่องทัศนคติและความเชื่อนั้นมาก่อน

Good (1977 อ้างถึงใน นาคม ชิริสุวรรณจักร, 2541: 16) ได้ให้ความหมายไว้ว่าความคิดเห็นเป็นความรู้สึกประทับใจ ความเชื่อ และการตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งไม่อาจบอกได้ว่าเป็นการถูกต้องหรือไม่

พัชรี วรกวิน (2526: 78) ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า ความคิดเห็นเป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติ ซึ่งเป็นความรู้สึก ความคิด ความเชื่อต่อสิ่งแวดล้อมในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ

สุชา จันทร์เอม (2527: 8) ได้ให้ความหมายของความคิดเห็นไว้ว่า เป็นความรู้สึกของบุคคล แต่เป็นลักษณะที่ไม่ลึกซึ้งเท่าทัศนคติ โดยคนเราจะมีความคิดเห็นแตกต่างกัน และความคิดเห็นจะเป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติ

นพมาศ ชีระเวทิน (2533: 13) กล่าวไว้ว่า ความคิดเห็นเป็นส่วนที่มนุษย์ได้แสดงออกมาโดยการพูดหรือโดยการเขียน ซึ่งเมื่อพูดหรือเขียนออกไปแล้วทำให้เกิดผล และคนส่วนใหญ่ถือว่าเป็นสิ่งแสดงความในใจ

วาสนา ทีปะลา (2536: 12) ได้สรุปไว้ว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกด้านความรู้สึกรู้สึก และความเชื่อต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดหรือเหตุการณ์หนึ่งเหตุการณ์ใด จากการใช้สติปัญญาที่ประกอบความรู้ ประสบการณ์หรือสภาพแวดล้อมของบุคคลนั้นเป็นส่วนช่วยในการแสดงความคิดเห็น ซึ่งอาจเป็นการพูดหรือการเขียน อาจจะถูกหรือผิดก็ได้ อาจจะได้รับยอมรับหรือปฏิเสธจากบุคคลอื่นก็ได้ และความคิดเห็นอาจจะเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา หรือหากมีหลักฐานข้อเท็จจริงใหม่ๆปรากฏขึ้นมา

สุรางค์ พิลาสกุล (2538: 22) กล่าวสรุปไว้ว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกด้านความรู้สึกรู้สึกนึกคิดต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยอาศัยพื้นฐานจากความรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมเป็นพื้นฐาน การแสดงความคิดเห็นจะมีการเปลี่ยนแปลงได้ และต้องยอมรับว่าประชาชนโดยทั่วไปจะมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกด้านความรู้สึกรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ และการตัดสินใจต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยอาศัยพื้นฐานความรู้ การรับรู้ ประสบการณ์ ทักษะ และสภาพแวดล้อมในขณะนั้นเป็นพื้นฐาน ซึ่งความคิดเห็นของแต่ละบุคคลไม่อาจบอกได้ว่าผิดหรือถูก และอาจจะเป็นที่ยอมรับหรือปฏิเสธจากบุคคลอื่นก็ได้

2.1.1.2 ความสำคัญของความคิดเห็น

การสำรวจความคิดเห็นเป็นการศึกษาความรู้สึกรู้สึกของบุคคลหรือกลุ่มคนที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด แต่ละคนจะแสดงความเชื่อ และความรู้สึกใดๆ ออกมาโดยการพูด การเขียน เป็นต้น การสำรวจความคิดเห็นเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนนโยบายต่างๆ การเปลี่ยนแปลงระบบงาน รวมถึงการฝึกหัดทำงานด้วย เพราะจะทำให้การดำเนินงานต่างๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเป็นไปตามความพอใจของผู้ร่วมงาน

โยชิน สันสนบุทร และคณะ (2524:46) กล่าวว่า การศึกษาความคิดเห็นมีความสำคัญ และเป็นประโยชน์อย่างมาก เพราะทำให้เราทราบความต้องการของบุคคลต่างๆ ในสังคม สะท้อนให้เห็นพฤติกรรมของผู้กระทำ จากที่ผู้กระทำว่าดีหรือไม่ดีอย่างไร ความเห็นของผู้ที่ได้รับประโยชน์ผู้กระทำในการปรับปรุงพฤติกรรม ทักษะของผู้ถูกกระทำให้ดีกว่าเดิม ตัวอย่างที่เห็นได้ง่าย เช่น กิจการค้าของบริษัทเอกชน โดยเฉพาะสถานีโทรทัศน์จะสอบถามความคิดเห็นของผู้ชมต่อรายการ

โทรทัศน์ต่างๆ อยู่เสมอ ทำให้เจ้าของกิจการทราบ ความต้องการ ความชอบของผู้ชมเพื่อนำมาปรับปรุงรายการให้ดีกว่าเดิม

2.1.1.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น

ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งความคิดเห็นของแต่ละบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้น อาจเหมือนหรือแตกต่างกันก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยพื้นฐานของแต่ละบุคคล

ชาดิซาย โทสินริติ (2529: 16-17) ได้เสนอไว้ว่า ปัจจัยที่ทำให้ความคิดเห็นของแต่ละบุคคลแตกต่างกัน ประกอบด้วย

1. การอบรมของครอบครัว นับว่ามีอิทธิพลมากกว่าปัจจัยอื่นๆ ทั้งนี้เพราะครอบครัวเป็นสถาบันแห่งแรกของบุคคล

2. กลุ่มและสังคมที่บุคคลเกี่ยวข้องกับ เพราะบุคคลเมื่ออยู่ในกลุ่มหรือในสังคมใด ก็จะมีแนวความคิดไปในทิศทางเดียวกันกับกลุ่ม และสังคมนั้นๆ โดยกลุ่มจะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลมีการเรียนรู้โดยตรง และบุคคลอาจจะได้รับความรับข้อมูลเรื่องราวต่างๆ จากบุคคลที่สัมพันธ์ด้วย หลังจากนั้นจึงถ่ายทอดมาเป็นความคิดเห็นของตน

3. วัฒนธรรมประเพณี เพราะเมื่อบุคคลได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมประเพณี ก็ย่อมปฏิบัติตามตามวัฒนธรรม ประเพณีนั้นๆ และมักจะมีความคิดเห็นต่อประเพณีวัฒนธรรมของตนไปในทางที่ดี

4. การศึกษา ระดับการศึกษาที่มีอิทธิพลมากต่อการแสดงความคิดเห็น ทั้งนี้เพราะการศึกษามุ่งการจัดประสบการณ์ให้กับบุคคล

5. ประสบการณ์ การที่บุคคลจะมีความคิดเห็นต่อสิ่งใดไปในทิศทางใด นั้นขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่มีต่อสิ่งนั้นเป็นสิ่งสำคัญ หากบุคคลนั้นมีประสบการณ์ที่ดีก็จะทำให้มีความคิดเห็นที่ดี แต่หากบุคคลนั้นมีประสบการณ์ที่ไม่ดี ก็จะมีความคิดเห็นที่ไม่ดีเช่นเดียวกัน

6. สื่อมวลชน ได้แก่ หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น สื่อเหล่านี้นับว่ามีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นของบุคคลค่อนข้างสูง ทั้งนี้เพราะจะเป็นสื่อในการแสดงความคิดเห็นทั้งด้านบวก และด้านลบได้

2.1.1.4 ประเภทของความคิดเห็น

Ramner (1954 : 6) ได้แบ่งความคิดเห็นเป็น 3 ประเภท คือ

1. ความคิดเห็นเชิงบวกสุด เชิงลบสุด เป็นความคิดเห็นที่เกิดจากการเรียนรู้ และประสบการณ์ ซึ่งสามารถทราบทิศทางได้ ทิศทางบวกสุดได้แก่ ความรักจนหลงบูชา ทิศทางลบสุด ได้แก่ รังเกียจมาก ความคิดเห็นนั้นรุนแรงเปลี่ยนได้ยาก

2. ความคิดเห็นจากความรู้ ความเข้าใจ การมีความคิดถึงสิ่งนั้นขึ้นอยู่กับความรู้ความเข้าใจ เช่น ความรู้ ความเข้าใจในทางที่ดี ชอบ ยอมรับ เห็นด้วย ความรู้ความเข้าใจในลักษณะเป็นกลางเฉย ๆ ไม่มีความคิดเห็น ความรู้ความเข้าใจในทางไม่ดี ไม่ชอบ ไม่เห็นด้วย

3. การแยกแยะเป็นส่วนคือ การพิจารณาความคิดเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างละเอียด ซึ่งสามารถแยกออกจากกันได้ ทำให้มีจุดความคิดเห็นได้ง่ายกว่าการรับรู้แบบพหุบาท

2.1.1.5 การวัดความคิดเห็น

Thomas (1959 อ้างถึงใน นาคม ชีรสุวรรณจกร, 2541: 19) กล่าวไว้ว่า การวัดความคิดเห็น โดยทั่วไปจะต้องมีส่วนประกอบ 3 อย่าง คือ บุคคลที่จะถูกวัด สิ่งเร้า และการตอบสนอง ซึ่งผลที่ได้รับจะออกมาเป็นระดับสูงต่ำหรือมากน้อย วิธีวัดความคิดเห็นส่วนใหญ่จะใช้แบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ โดยผู้ตอบจะเลือกคำตอบตามแบบสอบถาม

Best (1977:177) ได้เสนอแนะว่าวิธีที่ง่ายที่สุดในการบอกถึงความคิดเห็น ก็คือการแสดงให้เห็นถึงจำนวนร้อยละของคำตอบในแต่ละ ข้อความเพราะจะทำให้เห็นว่า ความคิดเห็นจะออกมาในลักษณะเช่นไร และสามารถหาค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเหล่านั้นได้

Morgan and King (1971:516) เสนอแนะว่าการที่จะให้ใครก็ตามออกความคิดเห็นควรถามกันต่อหน้า ถ้าจะใช้แบบสอบถามสำหรับความคิดเห็นจะต้องระบุให้ผู้ตอบ ตอบว่าเห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วยกับข้อความที่กำหนดให้ แบบสอบถามประเภทนี้ นิยมสร้างตามแนวคิดของ likert ซึ่งจะแบ่งความคิดเห็นเป็นระดับ ได้แก่

1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2. เห็นด้วย
3. ไม่แน่ใจ
4. ไม่เห็นด้วย
5. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนการให้คะแนนขึ้นอยู่กับข้อความว่าเป็นนิมานหรือนิเสธ

ดังนั้นหากกล่าวได้ว่าการวัดความคิดเห็น มีวิธีการปฏิบัติหลายวิธีดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการวัดความคิดเห็นในแต่ละเรื่องว่ามีความเหมาะสมกับวิธีการวัดแบบใด จึง

จะสามารถทำให้ผลที่ออกมามีประสิทธิภาพและน่าเชื่อถือ

2.1.2 แนวความคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม

ในส่วนนี้ผู้ศึกษาจะนำเสนอเกี่ยวกับความหมายของการมีส่วนร่วม ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม รูปแบบขั้นตอนการมีส่วนร่วม สิทธิ และหน้าที่ของประชาชนในการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับด้านสิ่งแวดล้อมตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535

2.1.2.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม

Williams (1976 : 36) ได้กล่าวไว้ว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนคือกระบวนการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนา ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจแก้ปัญหาของตนเอง ร่วมใช้ความคิดสร้างสรรค์ และความรู้ความชำนาญร่วมกับวิทยากรที่เหมาะสม รวมถึงการสนับสนุนติดตามผลการปฏิบัติงานขององค์กร และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

Cohen & Uphoff (1977 อ้างใน สมใจ เข้มเจริญ, 2531: 8) มีความเห็นว่าการมีส่วนร่วมหมายถึง การที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่ก็ไม่ได้คิดว่าจะเป็น การตัดสินใจควบคู่ไปกับการดำเนินงานด้วย เช่น ในการจัดองค์การ การกำหนดกิจกรรมพัฒนา เป็นต้น นอกจากนี้การตัดสินใจยังมีส่วนเกี่ยวข้องกับประชาชนในเรื่องผลประโยชน์และการประเมินผลในกิจกรรมนั้นด้วย จะเห็นได้ว่าการตัดสินใจเกี่ยวข้องโดยตรงกับการดำเนินการ ผลประโยชน์ และการประเมินผลด้วยเหมือนกัน

ยูวัฒน์ วุฒิเมธี (2526 : 20) ได้ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนหมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม การพิจารณาตัดสินใจ การร่วมปฏิบัติ และร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ อันมีผลกระทบถึงตัวประชาชนเอง ซึ่งการที่ทำให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชนบทเพื่อแก้ไขปัญหา และนำมาซึ่งสภาพความเป็นอยู่ของประชาชนที่ดีขึ้นได้นั้น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องยอมรับปรัชญาชุมชนที่ว่า มนุษย์ทุกคนต่างมีความปรารถนาที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น และพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อกิจกรรมของชุมชน ขณะเดียวกันต้องยอมรับความจริงที่ว่ามนุษย์นั้นสามารถพัฒนาได้ถ้ามีโอกาส และได้รับการชี้แนะอย่างถูกต้อง

ทวีทอง หงษ์วิวัฒน์ (2523 : 2) ได้กล่าวไว้ว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนหมายถึง การที่ประชาชนหรือชุมชนพัฒนาขีดความสามารถของคนในการจัดการควบคุมการใช้ และการกระจายทรัพยากรที่มีอยู่ เพื่อประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตทางเศรษฐกิจ และสังคมตามความจำเป็น

อย่างสมศักดิ์ศรีในฐานะสมาชิกของสังคม ซึ่งในกระบวนการมีส่วนร่วมนั้น ประชาชนได้พัฒนาการรับรู้ และภูมิปัญญา ซึ่งแสดงออกในรูปการตัดสินใจ การกำหนดชีวิตของตนเองอย่างเป็นตัวของตัวเอง

2.1.2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม

สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนนั้น ได้มีผู้เสนอไว้ ดังนี้

Cohen & Uphoff (1977 อ้างถึงในสมใจ เข้มเจริญ, 2531: 9) ได้เสนอว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนนั้นมีปัจจัยหลายอย่างที่เข้ามาเกี่ยวข้อง ได้แก่ อายุและเพศ สถานภาพในครอบครัว ระดับการศึกษา สถานภาพทางสังคม อาชีพ รายได้ และทรัพย์สิน ระยะเวลาในท้องถิ่นและระยะเวลาที่อยู่ในโครงการ และปัจจัยสุดท้ายคือ พื้นที่คินดิครอง และสภาพการทำงาน

รวีช เบญจาทิกุล (2529: 25 –26) กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ 5 ปัจจัย ได้แก่ 1. ปัจจัยทางด้านสังคม 2. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ 3. ปัจจัยทางการเมือง 4. ปัจจัยทางด้านวัฒนธรรม และ 5. ปัจจัยด้านจิตวิทยาสังคม

สากล สติวิทยานันท์ (2532:166 – 167) ให้ความเห็นว่า การมีส่วนร่วมเกิดจากแนวคิดสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความสนใจและความห่วงกังวลร่วมกัน ซึ่งเกิดจากความสนใจ และห่วงกังวลส่วนบุคคลซึ่งบังเอิญห้องต้องกัน และกลายเป็นความสนใจ และความห่วงกังวลร่วมกันของส่วนรวม

2. ความเคือคร้อน และความไม่พึงพอใจร่วมกันที่มีต่อสถานการณ์ที่เป็นอยู่นั้น เป็นปัจจัยผลักดันให้มุ่งไปสู่การรวมกลุ่ม วางแผน และลงมือทำงานร่วมกัน

3. การตกลงร่วมใจกันที่จะเปลี่ยนแปลงกลุ่ม หรือชุมชนไปในทิศทางพึงปรารถนา การตัดสินใจร่วมกันนี้ต้องรุนแรง และมากพอที่จะทำให้เกิดความคิดริเริ่มกระทำที่สนองตอบความเห็นชอบของคนส่วนใหญ่ที่เกี่ยวกับกิจการนั้น ๆ

โสภณ หมวดทอง (2533:12) ได้สรุปว่า การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของคนในชุมชนนั้น มีปัจจัยทางสถานภาพสังคม เศรษฐกิจ อาชีพ และที่อยู่อาศัยเข้ามาเกี่ยวข้อง โดยกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนจะได้รับความร่วมมือ และบรรลุความสำเร็จได้ จะต้องได้รับความเห็นพ้องต้องกันของคนในชุมชนเป็นส่วนใหญ่ หรือเป็นการดำเนินกิจกรรมในนามกลุ่มองค์กรของชุมชน

นิรันดร์ จงวุฒิเวช (2531:183) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมซึ่งได้แก่

1. ความศรัทธาที่มีต่อความเชื่อถือบุคคลสำคัญ และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ เช่น การลงแขก การบำเพ็ญประโยชน์
2. ความเกรงใจที่มีต่อบุคคลที่เราเคารพนับถือหรือมีเกียรติยศตำแหน่งทำให้ประชาชนเกรงใจ และเข้ามามีส่วนร่วมอยู่ด้วย ทั้งๆที่ยังไม่มีศรัทธาหรือเต็มใจอย่างเต็มเปี่ยมที่จะกระทำ เช่น ผู้ใหญ่ออกปากขอแรงผู้น้อยก็จะยอม
3. อำนาจบังคับที่เกิดจากบุคคลที่มีอำนาจเหนือกว่าทำให้ประชาชนถูกบีบบังคับให้มีส่วนร่วมในการกระทำต่างๆ เช่น บังคับให้ทำงานเยี่ยงทาส

จากที่กล่าวมาข้างต้นพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมมีอยู่หลายประการ คือ ลักษณะส่วนบุคคลต่าง ๆ คือ อายุ เพศ การศึกษา ปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ การปฏิบัติตนตามความเชื่อพื้นฐาน การบีบบังคับ โอกาสหรือความสนใจ และการตกลงใจร่วมกันที่จะเปลี่ยนแปลงชุมชนไปในทิศทางที่พึงปรารถนา ทั้งนี้การตัดสินใจร่วมกันต้องมากพอที่จะทำให้เกิดความคิดริเริ่มและตอบสนองต่อความเห็นชอบของคนส่วนใหญ่ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมนั้นๆ

2.1.2.3 รูปแบบขั้นตอนการมีส่วนร่วม

มีผู้เสนอรูปแบบและขั้นตอนการมีส่วนร่วมไว้มากมาย ซึ่งสามารถสรุป ได้ดังนี้

Cohen & Uphoff (1977 อ้างถึงใน สมใจ เข้มเจริญ, 2531:10) ได้แบ่งการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 แบบดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ประกอบไปด้วย 3 ขั้นตอน คือ ริเริ่มตัดสินใจ ดำเนินการตัดสินใจ และตัดสินใจปฏิบัติการ
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านทรัพยากร การบริหาร และการประสานขอความร่วมมือ
3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits) ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ทางด้านวัตถุ ผลประโยชน์ทางด้านสังคม หรือผลประโยชน์ทางด้านส่วนบุคคล
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation)

เจมส์ ค็อกซ์ ปีนทง (2527:272-273) ได้แบ่งขั้นตอนการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้เป็น 4 ขั้นตอน คือ 1. การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหา และสาเหตุของปัญหา 2. การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรม 3. การมีส่วนร่วมในการลงทุนหรือการปฏิบัติงาน และ 4. การมีส่วนร่วมในการติดตาม และประเมินผล

กรณีศึกษา ชมดี (2524 : 13) ได้สรุปแบบของการมีส่วนร่วมออกเป็น 10 รูปแบบ ซึ่งประกอบด้วย 1. การมีส่วนร่วมประชุม (Attendance at Meetings) 2. การมีส่วนร่วมออกเงิน (Financial Contribution) 3. การมีส่วนร่วมเป็นกรรมการ (Membership on Committees) 4. การมีส่วนร่วมเป็นผู้นำ (Position of Leadership) 5. การมีส่วนร่วมสัมภาษณ์ (Interviewer) 6. การมีส่วนร่วมเป็นผู้เป็นผู้ชักชวน (Solicitor) 7. การมีส่วนร่วมเป็นผู้บริโภค (Customers) 8. การมีส่วนร่วมเป็นผู้ริเริ่มหรือผู้เริ่ม (Entrepreneur) 9. การมีส่วนร่วมเป็นผู้ใช้แรงงานหรือเป็นลูกจ้าง (Employee) และ 10. การมีส่วนร่วมออกวัสดุอุปกรณ์ (Material Contribution)

ฉอาน วุฒนิกรกรมรักษา (2526:16) ได้จำแนกการมีส่วนร่วมไว้เป็น 4 ขั้นตอน คือ 1. ขั้นตอนกำหนดความต้องการ 2. ขั้นตอนวางแผนดำเนินการ 3. ขั้นตอนตัดสินใจ 4. ขั้นตอนดำเนินการ และ 5. ขั้นตอนติดตามผลงาน

ไพรัตน์ เตะระรินทร์ (2527:6-7) ได้แบ่งขั้นตอนของการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบายการพัฒนา ออกเป็น 8 ขั้นตอน ซึ่งประกอบด้วย

1. ร่วมทำการศึกษาค้นคว้าถึงปัญหา และสาเหตุทั้งหมดของปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน ตลอดจนถึงความต้องการของชุมชน

2. ร่วมค้นหา สร้างรูปแบบ และวิธีการพัฒนาเพื่อแก้ไข และลดปัญหาของชุมชนหรือเพื่อสร้างสิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน หรือสนองความต้องการของชุมชน

3. ร่วมวางแผนนโยบายแผนงานหรือโครงการหรือกิจกรรมเพื่อจัด และแก้ไข ตลอดจนสนองความต้องการของชุมชน

4. ร่วมตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม

5. ร่วมปรับปรุงระบบการบริหารงานพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

6. ร่วมลงทุนในกิจกรรม โครงการของชุมชนตามขีดความสามารถของตนและองค์กร

7. ร่วมปฏิบัติตามนโยบาย แผนงาน โครงการ และกิจกรรมให้บรรลุตามเป้าหมายที่

วางไว้

8. ร่วมควบคุม ติดตาม ประเมินผล และร่วมบำรุงรักษาโครงการ หรือกิจกรรมที่ทำไว้ ทั้งภาคเอกชน และภาครัฐบาล ให้ใช้ประโยชน์ได้ตลอดไป

อดิน รพีพัฒน์ (2527:101) ได้ชี้ให้เห็นว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนจะต้องเข้าร่วมในขั้นตอนต่างๆ คือ

1. การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหา และสาเหตุของประชาชน เนื่องมาจากเหตุผลพื้นฐานคือ ชาวชนบทเป็นผู้ประสบปัญหาอย่างมีวิญญูของตนเองได้ดีที่สุด

2. การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินการกิจกรรม เพื่อแก้ปัญหาเหล่านั้นผู้ที่เลือกแนวทางในการพัฒนา ควรเป็นประชาชนในชุมชนนั้นมองไม่ใช้บุคคลภายนอก เพื่อให้ดำรงอยู่อย่างสมบูรณ์ และมีประโยชน์ยืนยาว

3. การมีส่วนร่วมในการลงทุน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านแรงงาน การร่วมแรงในการประกอบกิจกรรมจะทำให้ประชาชนมีความผูกพันกันมากขึ้น และก่อให้เกิดความรู้สึก ร่วมกันในการเป็นเจ้าของกิจกรรม และผลงานที่ปรากฏ ซึ่งจะส่งผลให้ประชาชนบำรุงรักษาให้ดำรงอยู่อย่างสมบูรณ์ และมีประโยชน์ยืนยาว

4. การมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล เพื่อค้นคว้าเพื่อหาข้อดี และข้อบกพร่องอันเกิดจากการดำเนินกิจกรรม ซึ่งจะได้นำมาเป็นบทเรียนในการหาหนทางปรับปรุงแก้ไขและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป

2.1.3. แนวคิดเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ

อนันต์ ศรีโสภณ (อ้างถึงในพิสันต์ ประทานชวโน, 2540: 23) กล่าวว่า “ความรู้” หมายถึง ความจำเป็นในสิ่งที่เคยมีประสบการณ์มาก่อนและให้ความหมายของ “ความเข้าใจ” ว่าเป็นการเข้าใจในความหมายของสิ่งนั้น นอกจากนี้ยังได้กล่าวรายละเอียดของเรื่องความรู้ ความเข้าใจ ไว้ดังนี้

ความรู้ หมายถึง ความสามารถในทางพุทธิปัญญา ประกอบด้วยความรู้ ความสามารถ และทักษะต่างๆทางสมอง แบ่งเป็น 6 ชั้น ซึ่งเรียกจากพฤติกรรมที่นำไปหายากดังต่อไปนี้

1. ความรู้ (Knowledge) คือความจำเป็นในสิ่งที่เคยมีประสบการณ์มาก่อนประกอบด้วย

1) ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชา โดยเฉพาะ

(1) ความรู้เกี่ยวกับความหมายของคำต่างๆ

(2) ความรู้เกี่ยวกับความจริงต่างๆซึ่งได้แก่ เวลา เหตุการณ์ บุคคล สถานที่
แหล่งกำเนิด ฯลฯ

2) ความรู้เกี่ยวกับวิธีและการดำเนินงานที่เกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยเฉพาะ

(1) ความรู้เกี่ยวกับลักษณะแบบแผนต่างๆ

(2) ความรู้เกี่ยวกับแนว โน้มและการจัดลำดับ

- (3) ความรู้เกี่ยวกับการจำแนกและแบ่งประเภทของสิ่งต่างๆ
- (4) ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ วิธีการดำเนินงานของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง
- 3) ความรู้เกี่ยวกับการรวบรวมแนวความคิดและโครงสร้างของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง
- (1) ความรู้เกี่ยวกับกฎ และการใช้กฎ ในการบรรยายคุณค่าหรือพยากรณ์หรือตีความหมายของสิ่งที่เราสังเกตเห็น
- (2) ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีและ โครงสร้าง
2. ความเข้าใจ (Comprehension) คือความเข้าใจความหมายของสิ่งนั้นประกอบด้วย
- 1) การแปล เป็นการแปลจากแบบหนึ่ง ไปสู่อีกแบบหนึ่งโดยรักษาความหมายอย่างถูกต้อง
- 2) การตีความหมาย เป็นการอธิบายหรือเรียบเรียงเนื้อหานั้นเสียใหม่ให้เข้าใจง่าย
- 3) การขยายความ เป็นการขยายความหมายของข้อมูลที่มีอยู่ไกลออกกว่าเดิม
3. การนำไปใช้ (Application) ความสามารถในการนำความรู้ไปใช้ซึ่งต้องอาศัยความสามารถหรือทักษะทางด้านความเข้าใจดังกล่าวมาแล้ว การนำความรู้ไปใช้ กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือการแก้ปัญหา นั่นเอง
4. การวิเคราะห์ (Analysis) การแยกเรื่องราวออกเป็นส่วนย่อย ประกอบด้วย
- (1) การวิเคราะห์ส่วนประกอบต่างๆ
- (2) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบ
- (3) การวิเคราะห์หรือวิธีการรวบรวมส่วนประกอบต่างๆเหล่านั้น
5. การสังเคราะห์ (Synthesis) การรวมส่วนประกอบต่างๆเข้าด้วยกัน
6. การประเมินผล (Evaluation) การตัดสินใจคุณค่าในสิ่งที่กำหนดความมุ่งหมายได้โดยใช้เกณฑ์ที่แน่นอน
- 1) การตัดสินใจโดยอาศัยเหตุการณ์ภายในสิ่งนั้นเป็นเกณฑ์
- 2) การตัดสินใจโดยอาศัยเกณฑ์ภายนอกมาพิจารณา
- สรุป แนวคิดความรู้และความเข้าใจซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ออกมาในพฤติกรรมและการพูด เป็นการประเมินผลผู้เรียนมีความรู้ความสามารถขนาดไหน ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกมาเกี่ยวข้องกับทัศนคติของคณะกรรมการ องค์การบริหารส่วนตำบล. และสมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนตำบลต่อบทบาทหน้าที่ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม

2.1.4 แนวความคิดเกี่ยวกับงานด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมของรัฐ

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นหน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบงานด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมได้นำเสนอ แนวคิดลักษณะสังคมไทยที่พึงปรารถนา (กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม: 2539) มีลักษณะดังต่อไปนี้

1. เป็นสังคมที่เป็นปึกแผ่น มีความมั่นคงสงบสุข มีสมรรถภาพ มีเสถียรภาพ มีความเสมอภาค มีความยุติธรรม มีระเบียบวินัย คนในสังคมมีความสุข อยู่ในครอบครัวที่อบอุ่น
2. คนไทยทุกคนมีโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา ตลอดจนมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาประเทศ
3. คนไทยมีขีดความสามารถปรับตัวเพื่อรับกับกระแสการเปลี่ยนแปลงความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กลุ่มคนด้อยโอกาสได้รับโอกาสทางการศึกษาและมีงานทำถ้วนหน้า
4. เศรษฐกิจของประเทศตั้งอยู่บนรากฐานของความคิดสร้างสรรค์ เป็นศูนย์กลางที่สำคัญในภูมิภาค ทันโลกในด้านเทคโนโลยี มีการขยายตัวอย่างต่อเนื่องและมีเสถียรภาพ โดยมีความสมดุลในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
6. ภาคราชการมีประสิทธิภาพข้าราชการมีคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้ความสามารถสูง และยึดประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติเป็นหลัก สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง

2.1.4.1. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมของรัฐ

1.กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมของภาครัฐ

- 1) พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวงทบวงกรม (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2536 มีสาระสำคัญ คือ เป็นกฎหมายจัดตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กำหนดอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงาน และการจัดแบ่งส่วนราชการของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมออกเป็น 7 ส่วน ได้แก่

- (1) สำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรี
- (2) สำนักงานปลัดกระทรวง
- (3) สำนักงานประกันสังคม
- (4) กรมการจัดหางาน
- (5) กรมประชาสงเคราะห์
- (6) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- (7) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

2) พระราชบัญญัติโอนอำนาจหน้าที่และกิจการบริหารบางส่วน กระทรวงมหาดไทย ไปเป็นของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2536 มีสาระสำคัญ คือ โอนอำนาจหน้าที่ กิจการทรัพย์สิน สิทธิ หนี้ ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และเงินงบประมาณของกรมประชาสงเคราะห์ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักประกันสังคม จากกระทรวงมหาดไทย ไปเป็นของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

3) พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2537 ซึ่งมีสาระสำคัญในการกำหนดอำนาจหน้าที่ การแบ่งส่วนราชการ ในราชการบริหารส่วนกลางระดับกอง 7 กอง และส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค คือสำนักงานแรงงาน และ สวัสดิการสังคมจังหวัด อีกทั้งการกำหนดอำนาจหน้าที่ของหน่วยการบริหารราชการส่วนกลางแต่ละกอง และอำนาจหน้าที่ของสำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด

4) พระราชกฤษฎีกาการแบ่งส่วนราชการ สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2537 มีสาระสำคัญ คือการกำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานประกันสังคม การแบ่งส่วนราชการเป็นราชการบริหารส่วนกลาง 11 กอง หรือเทียบเท่า และส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค คือ สำนักงานประกันสังคมจังหวัด ตลอดจนอำนาจหน้าที่ของกองและที่เทียบเท่าและสำนักงานประกันสังคมจังหวัด

5) พระราชกฤษฎีกาการแบ่งส่วนราชการ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ.2537 ซึ่งมีสาระสำคัญ คือ การกำหนดอำนาจหน้าที่ของกรมการจัดหางาน การแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของราชการบริหารส่วนกลาง 8 กองหรือเทียบเท่า และส่วนราชการบริหารราชการส่วนภูมิภาค ได้แก่ สำนักงานจัดหางานจังหวัด

6) พระราชกฤษฎีกาการแบ่งส่วนราชการกรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2537 มีสาระสำคัญ คือ การกำหนดอำนาจหน้าที่ของกรมประชาสงเคราะห์การ

แบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของราชการบริหารส่วนกลาง 15 กองและเทียบเท่า และส่วนภูมิภาค ได้แก่ สำนักงานประชาสงเคราะห์จังหวัด

7) พระราชกฤษฎีกาการแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2537 มีสาระสำคัญคือ การกำหนดอำนาจหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนกลาง 8 กองและเทียบเท่า

8) พระราชกฤษฎีกาการแบ่งส่วนราชการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2537 ซึ่งมีสาระสำคัญ คือ การกำหนดอำนาจหน้าที่ การแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่เป็นราชการส่วนกลางมี 12 กองและเทียบเท่า และราชการบริหารส่วนภูมิภาค คือ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด

2. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานของแต่ละกรมหรือเทียบเท่า

1) สำนักงานประกันสังคม ใช้กฎหมายในการดำเนินงานตามภารกิจอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (1) พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533และแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2)พ.ศ. 2537
- (2) พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537
- (3) ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515
- (4) พระราชกฤษฎีกากำหนดลูกจ้างตามมาตรา 4 (6) แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533
- (5) ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515

2) กรมการจัดหางาน ใช้กฎหมายในการดำเนินงานตามภารกิจอำนาจหน้าที่ คือ

- (1) พระราชบัญญัติสงเคราะห์อาชีพแก่คนไทย พ.ศ. 2499
- (2) พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521
- (3) พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528
- (4) พระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. 2522 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2536
- (5) พระราชกฤษฎีกากำหนดให้คนต่างด้าวซึ่งปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจบางประการในราชอาณาจักรไม่ต้องอยู่ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521

3) กรมประชาสงเคราะห์ มีกฎหมายที่ใช้ในการดำเนินการตามภารกิจอำนาจหน้าที่ คือ

- (1) พระราชบัญญัติการศึกษาและอบรมเด็กบางจำพวก พ.ศ.2479(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2500
- (2) พระราชบัญญัติการรับเด็กเป็นบุตรบุญธรรม พ.ศ. 2522 และ(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2533
- (3) พระราชบัญญัติหอพัก พ.ศ.2507
- (4) พระราชบัญญัติแผนปณิกสงเคราะห์ พ.ศ. 2517
- (5) พระราชบัญญัติควบคุมการขอทาน พ.ศ. 2484
- (6) พระราชบัญญัติป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน พ.ศ. 2522
- (7) พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณี พ.ศ.2539
- (8) ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 294 ลงวันที่ 27 พฤศจิกายน พ.ศ. 2515
- (9) พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534

4) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีกฎหมายที่กำหนดภารกิจอำนาจหน้าที่ คือ

- (1)พระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ.2537

5) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีกฎหมายกำหนดค้ภารกิจอำนาจหน้าที่ คือ

- (1) ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 จ้างแรงงาน
- (2) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
- (3) ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2542
- (4) พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518และ(ฉบับที่2) พ.ศ. 2534
- (5) พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534
- (6) ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงานในประเภทต่างๆรวม 17 ฉบับ
- (7) ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล (ฉบับที่ 3 และ 4) ลงวันที่ 7 เมษายน พ.ศ. 2536 และ 26 สิงหาคม พ.ศ. 2536
- (8) พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

6) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มีกฎหมายที่กำหนดภารกิจ

อำนาจหน้าที่ คือ

- (1) ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 (กรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงาน : 2538)

2.1.4.2 ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

จากการประมวลขอบเขตอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย และเพื่อให้บรรลุซึ่งการเป็นสังคมที่พึงปรารถนา กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้กำหนดภารกิจในการรับใช้สังคมและประชาชนในภาพรวม ดังนี้

1. การส่งเสริมให้ประชาชนได้มีงานทำอย่างทั่วถึง และมีรายได้เพียงพอแก่การดำรงชีพตามสถานะของคนในสถานะเศรษฐกิจและสังคมขณะนั้น
2. การพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพในการผลิตและบริการ
3. การเสริมสร้างความมั่นคงและหลักประกันในชีวิตการทำงานแก่ผู้ใช้แรงงาน
4. การคุ้มครองแรงงานให้ได้รับความเป็นธรรมในสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน
5. การเสริมสร้างความปลอดภัยในการทำงานแก่ผู้ใช้แรงงาน เพื่อสงวนรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าของชาติ
6. การจัดระบบประกันสังคมในรูปแบบต่างๆ ให้ประชาชนได้รับการคุ้มครองอย่างกว้างขวางของกองทุนประกันสังคม
7. การส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง เพื่อสร้างสันติสุขในวงการแรงงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต รวมถึงส่งเสริมการรวมกันเป็นองค์กรแรงงาน
8. สงเคราะห์ ที่นุฟูปรับสภาพ คุ้มครองสวัสดิภาพ และพัฒนาประชาชนกลุ่มด้อยโอกาสให้สามารถช่วยเหลือตนเองและครอบครัวได้ เป็นพลังในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ
9. เสริมสร้างความมั่นคงทางสถาบันครอบครัวและสังคม
10. แก้ไขและป้องกันปัญหาสังคมซึ่งมีผลกระทบต่อสวัสดิภาพของประชาชนโดยส่วนรวม
11. สนับสนุนและส่งเสริมการดำเนินงานสังคมสงเคราะห์ของภาคเอกชน
12. ส่งเสริมและพัฒนาการบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์

2.1.4.3 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม (กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม: 2540) ได้กำหนดทิศทางในการปฏิบัติการกิจรับใช้สังคมและประชาชนในภาพรวมดังกล่าวข้างต้นอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น ดังนี้

1. การพัฒนาเพื่อเพิ่มและขยายโอกาสการมีงานทำ ประกอบด้วยแนวทางดังนี้
 - 1) แนวทางการส่งเสริมให้บริการจัดหางานของรัฐ สามารถเอื้อต่อการเพิ่มและขยายโอกาสการมีงานทำ
 - 2) แนวทางการศึกษาความต้องการและการขาดแคลนแรงงานในแต่ละประเภท
 - 3) แนวทางการปรับปรุงกฎหมาย ข้อบังคับการทำงานของแรงงานต่างด้าว ให้มีข้อประโยชน์ต่อชาติและประชาชน ในด้านการขยายการลงทุนเพื่อเพิ่มภาวะการแข่งขันและถ่ายทอดเทคโนโลยีให้กับคนไทย
 - 4) แนวทางการจัดเตรียมให้มีแผนรองรับต่อการสร้างงานและการจัดหางานให้แก่ประชาชนที่เดือดร้อนในภาวะประสบสาธารณภัย ไม่ว่าจะภัยธรรมชาติหรืออุบัติเหตุ ตลอดจนการว่างงานอันเกิดจากการถูกเลิกจ้างเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองก็ตาม
2. การเพิ่มศักยภาพและการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วยแนวทาง ดังต่อไปนี้
 - 1) แนวทางการเร่งรัดการพัฒนาคุณภาพ ทักษะ และฝีมือแรงงาน ในทุกกลุ่มอาชีพ เพศ และวัย
 - 2) แนวทางการสนับสนุนบทบาทภาคเอกชนและองค์กรพัฒนาเอกชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพทักษะและฝีมือแรงงาน การพัฒนาบุคลากรฝึกให้มีความรู้ ความสามารถทันสมัย
 - 3) แนวทางการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ของชุมชน การสนับสนุนการรวมกลุ่มการจัดตั้งองค์กร และการสร้างเครือข่ายการประสานงานในระดับตำบล หมู่บ้าน
3. การเพิ่มคุณภาพชีวิตผู้ใช้แรงงาน ประกอบด้วยแนวทางการ ดังต่อไปนี้
 - 1) แนวทางการเร่งรัดการตรวจสถานประกอบการเพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้างตามกฎหมาย
 - 2) แนวทางการขยายการคุ้มครองให้ครอบคลุมแรงงานทุกกลุ่ม

- 3) แนวทางการจัดการใช้แรงงานเด็กที่ไม่เป็นธรรม และการพัฒนาแรงงานเด็ก และสตรีให้มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
 - 4) แนวทางการสนับสนุนระบบทวิภาคีและไตรภาคีในการแก้ไขปัญหาสถานประกอบการในระดับจังหวัด ภาค และประเทศ
 - 5) จัดให้มีสถาบันพัฒนาการแรงงานและการจัดการเพื่อเป็นศูนย์กลางการพัฒนาความรู้ ทักษะกระบวนการทำงานและการจัดการแก่ นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ประกอบอาชีพอิสระ
 - 6) การจัดตั้งธนาคารเพื่อผู้ใช้แรงงาน
 - 7) แนวทางการสนับสนุนให้สถานประกอบการกำหนดนโยบายโครงสร้างค่าจ้าง
 - 8) แนวทางเร่งรัดการลดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในกรณีที่ไม่เกินมาตรฐานสากล
 - 9) แนวทางการจัดตั้งกองทุนเพื่อส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าวิจัยทางด้าน ความปลอดภัยและชีวอนามัยอย่างต่อเนื่อง
4. ด้านสวัสดิการสังคม ประกอบด้วยแนวทางดังต่อไปนี้
- 1) แนวทางการส่งเสริม สนับสนุน ให้มีการจัดบริการสังคมในรูปแบบต่างๆ ให้ครอบคลุมประชาชนทุกกลุ่มเป้าหมาย
 - 2) แนวทางการส่งเสริมบทบาทของประชาชน ครอบครัว ชุมชน และภาคเอกชนในงานด้านสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์
 - 3) แนวทางการเพิ่มบริการ ค่าประ โยชน์ทดแทน ให้แก่ผู้ประกันตนในระบบประกันสังคมด้านความสะดวก รวดเร็ว ขยายลักษณะการคุ้มครองกรณีชราภาพและสมรรถะทุพพล
 - 4) การขยายความคุ้มครองไปยังลูกจ้าง ในสถานประกอบการขนาดเล็ก
5. ด้านการพัฒนาโครงสร้างองค์กรและบริหาร ประกอบด้วยแนวทาง ดังต่อไปนี้
- 1) แนวทางปรับปรุง โครงสร้างองค์กร และการบริหาร ให้สามารถบริการประชาชนในระดับตำบลหมู่บ้าน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - 2) แนวทางกระจายอำนาจการบริหารงานด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมไปยังภูมิภาคและหน่วยงานในต่างประเทศ
 - 3) การส่งเสริมให้ประชาชนกลุ่มต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นใน

ประเด็นสำคัญที่เป็นที่สนใจของสาธารณะเกี่ยวกับงานแรงงานและสวัสดิการ
สังคม

4) การปรับปรุงแก้ไขระเบียบ กฎหมาย ให้ทันสมัยเอื้อต่อการบริหาร

6. ด้านการบริหารจัดการ เพื่อให้มีการนำแผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม ไป
ดำเนินการให้เกิดผลในการปฏิบัติของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยจัดทำแผนปฏิบัติการ
5 ปี ขึ้นรองรับโดยเน้นระบบการจัดการในพื้นที่ตามภารกิจของหน่วยงาน และการมีส่วนร่วมจากทุก
ฝ่ายในระดับพื้นที่ รวมทั้งการติดตามและประเมินผล

2.2 องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)

องค์การบริหารส่วนตำบล (กรมการปกครอง : 2539) จัดตั้งขึ้นโดยใช้หลักการปกครองแบบ
การกระจายอำนาจ (Decentralization) การจัดระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 เพื่อต้อง
การให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการปกครอง โดยการบริหารและปกครองตนเองในท้องถิ่น เพื่อช่วย
กันคิดริเริ่มหรือตัดสินใจแก้ไขปัญหาและสนองตอบต่อความต้องการ ตลอดจนรักษามลประโยชน์ของ
ประชาชนในท้องถิ่นนั่นเอง การพิจารณาจัดรูปการปกครองท้องถิ่นพิจารณาจาก รายได้ พื้นที่ จำนวน
ประชากรและความเจริญของท้องถิ่นเป็นหลัก องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นองค์กรรูปการ
ปกครองท้องถิ่นที่ถูกจัดตั้งขึ้นแทนสภาตำบลเดิม ที่จัดตั้งตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 326 ลง
วันที่ 13 ธันวาคม 2515 โดยยกฐานะสภาตำบลที่มีรายได้เฉลี่ยย้อนหลังสามปีไม่น้อยกว่า 150,000 บาท
ขึ้นไปเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล มีฐานะเป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปหนึ่งตั้งแต่วันที่ 2
มีนาคม 2538 ปัจจุบันมีการบริหารงานในท้องที่ตำบล 2 รูปแบบ คือ มีองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มี
ฐานะเป็นนิติบุคคลและราชการบริหารส่วนท้องถิ่น มีทั้งหมดทั่วประเทศ 6,397 แห่ง และมีสภาตำบล
ที่เป็นนิติบุคคลทั้งหมด 564 แห่ง (ข้อมูล ณ วันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2540)

2.2.1. โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)

องค์การบริหารส่วนตำบล(แผนภูมิที่ 2.2)ประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วน
ตำบลและ คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

1. สภาองค์การบริหารส่วนตำบล (มาตรา 45) ประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การ

บริหารส่วนตำบลจำนวนหมู่บ้านละ 2 คน ซึ่งเลือกตั้งจากราษฎรในแต่ละหมู่บ้าน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

กรณีในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล มีเพียง 1 หมู่บ้าน เลือกสมาชิกสภาฯ. จำนวน 6 คน และในกรณีในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีเพียง 2 หมู่บ้านเลือกสมาชิกสภาฯ. จำนวนหมู่บ้านละ 3 คน

สภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีประธานสภา และรองประธาน 1 คน ซึ่งเลือกจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโดยนายอำเภอเป็นผู้แต่งตั้ง ตามมติสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในวาระคราวละ 2 ปี

เลขานุการสภา อบต. เลือกโดยสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จากสมาชิกสภา อบต. มีหน้าที่รับผิดชอบงานธุรการและการจัดประชุมและงานอื่นใดตามที่สภามอบหมายผู้ดำรงตำแหน่งเลขานุการจะดำรงตำแหน่งกรรมการบริหารมิได้

สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มาจากการเลือกตั้งจากประชาชนในหมู่บ้าน อยู่ในวาระในตำแหน่งคราวละ 4 ปี

2. คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยประธานกรรมการบริหาร จำนวน 1 คนและกรรมการบริหารจำนวน 2 คน ซึ่งสภาฯ.เลือกจากสมาชิกสภาฯ.แล้วเสนอให้นายอำเภอแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเลือกกันเอง เป็นประธานคณะกรรมการบริหาร 1 คน และให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเลขานุการคณะกรรมการบริหาร

3. ประธานคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้แทนขององค์การบริหารส่วนตำบล มีวาระดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปีนับแต่วันได้รับการเลือกตั้ง

4. การแบ่งส่วนราชการและจัดระเบียบโดยแบ่งการบริหารงานได้ดังนี้

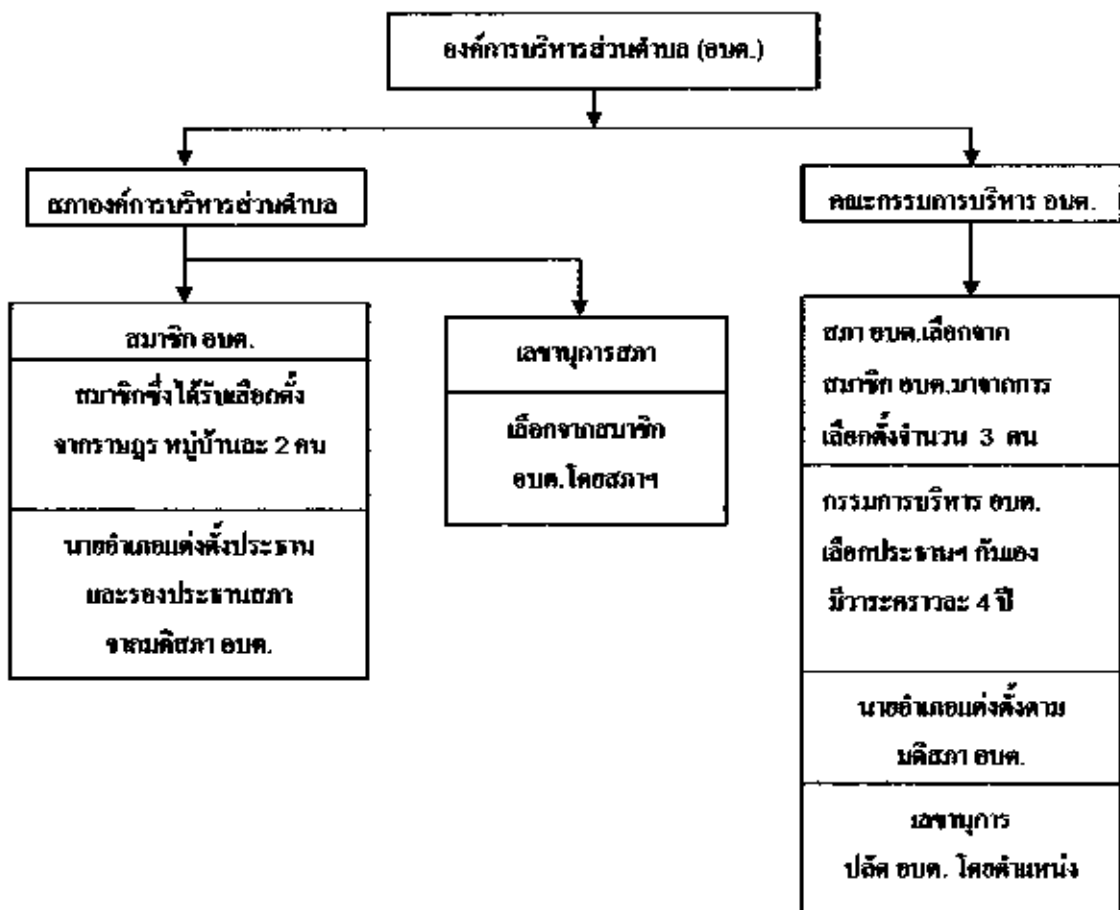
- สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- ส่วนต่างๆที่อบต. ได้จัดตั้งขึ้นตามที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

5. ระดับชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบล กระทรวงมหาดไทยใช้รายได้ เป็นเกณฑ์กำหนดการแบ่งระดับชั้นของ อบต แบ่งออกเป็น 5 ชั้น ดังนี้

- ชั้นที่ 1 มีรายได้ 20 ล้านบาทขึ้นไป
- ชั้นที่ 2 มีรายได้ 12 ล้านบาทขึ้นไป แต่ไม่เกิน 20 ล้านบาท
- ชั้นที่ 3 มีรายได้ 6 ล้านบาทขึ้นไป แต่ไม่เกิน 12 ล้านบาท
- ชั้นที่ 4 มีรายได้ 3 ล้านบาทขึ้นไป แต่ไม่เกิน 6 ล้านบาท

- ชั้นที่ 5 มีรายได้ไม่เกิน 3 ล้านบาท

6. องค์การบริหารส่วนตำบล อาจขอให้ ข้าราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นไปดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติกิจการของอบต. เป็นการชั่วคราวได้ โดยไม่ขาดจากต้นสังกัดเดิม โดยให้ผู้นั้นว่าราชการจังหวัดเป็นผู้มีอำนาจอนุญาตได้ตามความจำเป็นและในกรณีที่ข้าราชการซึ่งไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัด ให้กระทรวงมหาดไทยทำความตกลงกับหน่วยงานต้นสังกัดก่อนแต่งตั้ง



แผนภูมิที่ 2.1 แสดงรูปการจัดโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่มา : พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม

(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542

2.2.2 อำนาจหน้าที่

อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 (กรมการปกครอง 2539 : 9 – 14) ได้แก่

1. อำนาจหน้าที่ของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา 46 ดังนี้
 - 1) ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาตำบล เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล
 - 2) พิจารณาและให้ความเห็นชอบ ร่างข้อบังคับตำบล ร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปีและเพิ่มเติม
 - 3) ควบคุมการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารให้เป็นไปตามนโยบายและตามแผนพัฒนาตำบล และกฎหมาย ระเบียบ คลอจจนข้อบังคับของทางราชการ
2. อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหาร องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา 59 ดังนี้
 - 1) บริหารกิจการองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามมติ ข้อบังคับและแผนพัฒนาตำบล คลอจจนรับผิดชอบการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
 - 2) จัดทำแผนพัฒนาตำบลและร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปีและเพิ่มเติมเสนอให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบล พิจารณาให้ความเห็นชอบ
 - 3) รายงานผลการปฏิบัติงาน และการใช้จ่ายเงินให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลทราบอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง
 - 4) ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ทางราชการมอบหมาย
3. อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ตาม มาตรา 66 มาตรา 67 และมาตรา 68 ดังต่อไปนี้
 - 1) ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม
 - 2) หน้าที่ที่องค์การบริหารส่วนตำบลต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้
 - (1) จัดให้มีและบำรุงรักษา ทางน้ำ ทางบก
 - (2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัด มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
 - (3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

- (4) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - (5) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
 - (6) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
 - (7) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - (8) บำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
 - (9) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและเหมาะสม
- 3) องค์การบริหารส่วนตำบลอาจทำกิจการในเขตพื้นที่รับผิดชอบได้ ดังต่อไปนี้
- (1) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค และการเกษตร
 - (2) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
 - (3) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
 - (4) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
 - (5) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
 - (6) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
 - (7) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
 - (8) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
 - (9) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
 - (10) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
 - (11) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
 - (12) การท่องเที่ยว
 - (13) การผังเมือง

2.3 ผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการรวบรวมผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ปรากฏว่ามีงานวิจัยที่มีลักษณะใกล้เคียงและเกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา ดังนี้

เฉลิมชัย อิศานนท์ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความรู้ความคิดเห็นในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในจังหวัดกาญจนบุรี” ผลการศึกษาพบว่า อายุ

ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง การรับรู้ข่าวสาร การรับทราบอบรม และการสัมมนาทางวิชาการ มีความสัมพันธ์กับความรู้และความคิดเห็นในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ลดาวัลย์ พอใจ (2536 : 125) ศึกษาเรื่อง “การเปิดรับรู้ข่าวสาร ความรู้ ความตระหนัก และการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของประชาชนในเขตอำเภอพิปูน จังหวัดนครศรีธรรมราช” ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเปิดรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับการอนุรักษ์ มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในระดับปานกลาง ส่วนความรู้เกี่ยวกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และความตระหนักในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของประชาชนมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของประชาชนในเขตอำเภอพิปูนในระดับต่ำ

มณีนรัตน์ ลิมสินเชื้อ (2521 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้านที่ดี พบว่า ความรู้ ความสามารถสูงของคณะกรรมการเอง แรงจูงใจ ความสนใจ ความพึงพอใจที่ได้มีโอกาสก้าวหน้าเป็นที่รู้จักของบุคคลอื่นก็เป็นปัจจัยทางจิตวิทยาที่สำคัญต่อคณะกรรมการพัฒนาหมู่บ้านให้ปฏิบัติงานได้ดี

ชัยยศ ศิริวัฒนบรร (2531 : 56) ได้ศึกษาวิจัยชี้ให้เห็นปัญหาด้านบุคลากรของสภาตำบล คือระดับความรู้พื้นฐานก่อนเข้าตำแหน่งกรรมการสภาตำบลส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ซึ่งเป็นปัญหาหลักในด้านเทคนิคการพัฒนา ซึ่งนับว่าจะเพิ่มมากขึ้นและความรู้ในงานของสภาตำบล กรรมการสภาตำบล โดยเฉพาะกรรมการสภาตำบลผู้ทรงคุณวุฒิเป็นจำนวนมากยังขาดความรู้แม้ในงานที่ตนเองเกี่ยวข้องโดยตรงในฐานะกรรมการสภาตำบล

ทรงฤทธิ์ ทิมพิโพธิ์ (2532 : 55) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสำคัญต่อบทบาทหน้าที่ของกรรมการสภาตำบล และผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิยังขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของสภาตำบล รวมถึงยังขาดความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะกรรมการสภาตำบลด้วยสาเหตุทางการศึกษาและประสบการณ์การบริหาร

ลิขิต ม่วงโสภา (2533 อ้างใน สถาบันดำรงราชานุภาพ 2539 : 28) ได้วิจัยการบริหารงานของสภาตำบล พบว่ามีอุปสรรคสำคัญ คือ

- (1) กรรมการสภาตำบลแอ่งงบประมาณไปพัฒนาหมู่บ้านของตนทำให้เกิดความขัดแย้งไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติ
- (2) สภาตำบลเป็นของกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย หน่วยงานอื่นไม่ยอมรับสภาตำบล ไม่ใช่สภาตำบลให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาทุกด้าน
- (3) สภาตำบลขาดการให้กำลังใจและกระตุ้น ขาดที่ปรึกษาที่มีความรู้เฉพาะด้านในการวางแผน

พัฒนาตำบล การปฏิบัติหน้าที่ซ้ำซ้อนทับกันัน ผู้ใหญ่บ้าน

(4) หน้าที่ของสภาตำบลไม่ชัดเจน ไม่ทราบว่างานสภาตำบลมีอะไรบ้าง ผู้ว่าราชการจังหวัดไม่มอบหมายการดำเนินการใด ๆ ให้กับสภาตำบลอย่างเป็นทางการ

(5) ประชาชนไม่ให้ความร่วมมือ ไม่เห็นความสำคัญของสภาตำบล ไม่ศรัทธาต่อคณะกรรมการสภาตำบล

(6) ข้าราชการไม่มีความรู้เกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น โดยเฉพาะสภาตำบล ข้าราชการจำนวนมากไม่รู้ว่าสภาตำบลคืออะไร

(7) กรรมการสภาตำบลขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทของตนเองหวังผลประโยชน์ตัวเอง ไม่ฟังความคิดเห็นของกรรมการด้วยกัน

(8) เลขาธิการสภาตำบล (ครูประจำตำบล) ไม่มีความเต็มใจและไม่มีความตั้งใจปฏิบัติงาน เพราะเป็นงานอาสาสมัคร ไม่มีค่าตอบแทน

สุริยันต์ ศรีจันทร์ (2533 : 59) ได้วิจัยเรื่องบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสภาตำบลต่อการวางแผนพัฒนาตำบล พบว่า ความไม่พร้อมของคณะกรรมการสภาตำบลมีผลทำให้การวางแผนพัฒนาตำบลไม่มีประสิทธิภาพ กล่าวคือ คณะกรรมการสภาตำบลมีพื้นฐานการศึกษาต่ำ ขาดความรับผิดชอบ ไม่กระตือรือร้น มีอายุมาก ไม่คล่องตัวในการทำงาน มีขีดจำกัดในการทำแผนพัฒนาตำบล ขาดความรู้เริ่มในการดำเนินโครงการตามแผนพัฒนาตำบล

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2534 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงขีดความสามารถในการบริหารงานพัฒนาสภาตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า คณะกรรมการสภาตำบลมีความเห็นว่า ทรัพยากร หมายถึง การใช้ความรู้ความสามารถของกรรมการสภาตำบล มีส่วนช่วยส่งเสริมในการบริหารงานพัฒนาสภาตำบลให้มีขีดความสามารถสูงขึ้นมากที่สุด รองลงมา ฐานะการเงินของสภาตำบล กลุ่มทางสังคม และการเมืองท้องถิ่น การเสียสละเพื่อส่วนรวมของกรรมการสภาตำบล ตามลำดับ

จรัส สุวรรณมาลา (2539 อ้างใน สถาบันดำรงราชานุภาพ 2539 : 30) ได้ศึกษาเรื่อง “สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาภาพและทางเลือกสู่อนาคต” โดยทำการสัมภาษณ์บุคคลระดับจังหวัด อำเภอและตำบล รวมทั้งสำรวจความคิดเห็นของสมาชิกสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลและประชาชนในพื้นที่ ผลการศึกษาพบว่า

(1) สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลต่าง ๆ มีจุดเด่น คือ มีโครงสร้างเล็ก ความยืดหยุ่นสูง มีการทำงานเป็นทีม มีความตั้งใจทำงานเพื่อชุมชนตนเอง มีปัจจัยแวดล้อมที่สามารถประสานงานขอความช่วยเหลือได้ เช่น หน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรเอกชน(NGOs) ในการบริการพื้นฐานและ

พัฒนาชนบท

(2) สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ยังมีข้อด้อยที่จำเป็นต้องปรับปรุงแก้ไขเพื่อพัฒนาศักยภาพการบริหารให้ดียิ่งขึ้น ได้แก่ การวางแผนและการจัดทำงบประมาณการบริหารให้ดียิ่งขึ้น ได้แก่ การวางแผนและการจัดทำงบประมาณการบริหารการจัดการและบุคลากร

บทที่ 3

กรอบแนวคิด และวิธีการศึกษา

ในบทนี้จะกล่าวถึงกรอบแนวคิดในการศึกษาและวิธีการศึกษา ซึ่งกรอบแนวคิดในการศึกษาประกอบด้วย ตัวแปรในการศึกษา คำนียามศัพท์ ส่วนวิธีการศึกษา ประกอบด้วย หน่วยประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา(แผนภูมิที่ 3.1) ซึ่งประกอบด้วย ตัวแปรในการศึกษา คำนียามศัพท์ ดังนี้

3.1.1 ตัวแปรในการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้มีตัวแปรต่าง ๆ ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กัน ดังนี้

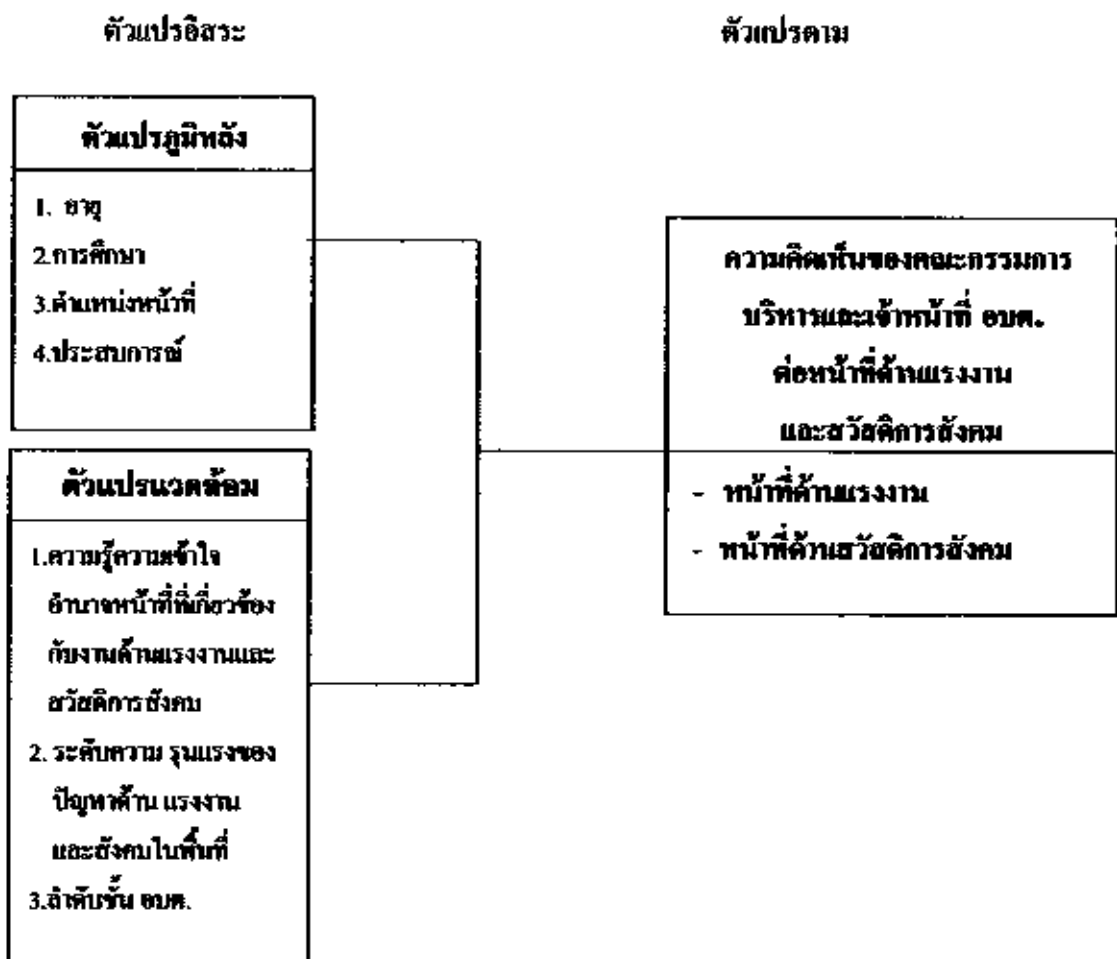
1. ตัวแปรปัญหา (Problematic Variable)หรือตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ทัศนคติของคณะกรรมการบริหารและเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลต่อหน้าที่ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยมีองค์ประกอบ 2 ด้านคือ

- 1) ด้านแรงงาน
- 2) ด้านสวัสดิการสังคม

2. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ตัวแปรที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อหน้าที่ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม แบ่งออกเป็น

- 1) ตัวแปรภูมิหลัง ได้แก่ อายุ การศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ ของกลุ่มตัวอย่าง
- 2) ตัวแปรแวดล้อม ได้แก่
 - (1) ความรู้ความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารองค์การส่วนตำบล และหน้าที่ในตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวข้องกับงานด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม
 - (2) ระดับความรุนแรงของปัญหา ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมในพื้นที่

- องค์การบริหารส่วนตำบล
- (3) ลำดับชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบล (เป็นตัวกำหนดศักยภาพหรือปัจจัยทางการบริหาร เช่น งบประมาณ จำนวนบุคลากร เป็นต้น)



แผนภูมิที่ 3.1 แสดงกรอบแนวคิดในการศึกษา

3.1.2 นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

ในการศึกษานี้ ผู้ศึกษาได้ให้ความหมายศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของคณะกรรมการบริหารและเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล(อบต.)ต่อหน้าที่ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดตราด ไว้ดังนี้

ความคิดเห็น หมายถึง การประเมินค่าการแสดงความรู้สึก หรือการคาดการณ์ในเรื่องคุณภาพหรือคุณค่าของคณะกรรมการบริหารและเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลต่อหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) หมายถึง หน่วยงานรูปการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นจากการยกฐานะของสภาตำบลที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาแล้วติดต่อกัน 3 ปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 150,000 บาท ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537

คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง คณะผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วย ประธานกรรมการบริหาร 1คน และกรรมการบริหารจำนวน 2 คน ซึ่งสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเลือกจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 3 คน สภานำเสนอให้นายอำเภอเป็นผู้แต่งตั้ง

เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง พนักงานส่วนตำบล แต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลอาจมีจำนวน อัตรากำลัง ตามตำแหน่งและสายงาน โดยจำแนกตามชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งถูกกำหนดโดยกระทรวงมหาดไทย สำหรับที่กำหนดให้เป็นกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ปลัด อบต. หัวหน้าส่วนการคลัง พนักงานการเงินและบัญชี และหัวหน้าส่วนโยธา

หน้าที่ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม หมายถึง อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่กำหนดไว้ในมาตรา 66 มาตรา 67 และมาตรา 68 แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับงานด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

อายุ หมายถึง อายุจริงของคณะกรรมการบริหารและเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล นับตั้งแต่เกิดจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม เศษของปีเกิน 6 เดือน นับเป็น 1 ปี

การศึกษา หมายถึง ระดับชั้นการศึกษาที่ได้รับสูงสุด ได้แก่ ระดับประถมศึกษาตอนต้น (ป.4 หรือ ป.6 หรือ ป.7) มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3 หรือ ม.ศ.3) มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.ศ.5 หรือ ม.6) ประโยควิชาชีพ (ปวช.และ ปวศ.)หรือเทียบเท่า และปริญญาตรีขึ้นไป

ประสบการณ์ หมายถึง ระยะเวลา (ปี) ที่เคยหรือกำลังปฏิบัติหน้าที่หรือดำรงตำแหน่ง ดังต่อไปนี้ สมาชิกสภาจังหวัด สมาชิกสภาเทศบาล สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน กรรมการสภาตำบล หรือมีส่วนร่วมในการดำเนินการในกิจกรรมเพื่อสังคม อาทิเช่น คณะกรรมการหมู่บ้าน คณะกรรมการศูนย์ส่งเสริมรายดูประจำหมู่บ้าน เคยรับราชการอื่น ๆ หรือร่วมกิจกรรมอาสาสมัครในรูปแบบต่าง ๆ หรือเป็นข้าราชการ ถูกจ้าง พนักงานรัฐวิสาหกิจ โคจรชมระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ทุกตำแหน่งเป็นระยะเวลา คิดเป็นจำนวนปี

ความรู้ความเข้าใจ หมายถึง ความรู้ความเข้าใจของคณะกรรมการบริหารและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลต่ออำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งที่ตนดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับงานด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม ในอันที่จะต้องดำเนินการเพื่อประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลที่รับผิดชอบ

ระดับความรุนแรงของปัญหาด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมในพื้นที่ หมายถึง ความถี่ที่เห็นว่ามีปัญหาที่เกิดขึ้นกับประชาชนในแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งประกอบด้วย ปัญหาด้านการมีงานทำและงานเหมาะสมกับค่าจ้าง ปัญหาการเลิกจ้าง ปัญหาการว่างงาน ปัญหาการแรงงานไร้ฝีมือ ปัญหาด้านสวัสดิการสังคมและการจัดบริการสังคมสงเคราะห์ให้แก่ผู้ด้อยโอกาสและยากจน ปัญหาด้านการคุ้มครองแรงงาน โดยแบ่งระดับความรุนแรงเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับรุนแรงมาก ระดับรุนแรงปานกลาง ระดับรุนแรงน้อย

ลำดับชั้นองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดโดยกระทรวงมหาดไทยแบ่งออกเป็น 5 ชั้น เริ่มตั้งแต่ ชั้น 5 ซึ่งเป็นชั้นที่พื้นฐาน ไปจนถึงชั้นสูงที่สุด คือ ชั้น 1

3.2 วิธีการศึกษา

ในหัวข้อวิธีการศึกษานี้ จะได้นำเสนอประกอบด้วย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดังนี้

3.2.1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) ในการศึกษาได้แก่ คณะกรรมการบริหารและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำบลผู้ศึกษาใช้วิธีสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) เลือกกลุ่มตัวอย่างจาก อบต. ในจังหวัดตราดมีทั้งหมด 34 แห่งๆ ละ 4 คน รวมตัวอย่าง 136 คน กล่าวคือ

- 1) เลือกประธานกรรมการบริหาร 1 คนและปลัด อบต. 1 คน โดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบ

เฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling)

2) เลือกรรมากรบริหาร 1 คนและเจ้าหน้าที่ อบต. 1 คน โดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบ

บังเอิญ (Accidental Sampling)

3.2.2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ใช้แบบสอบถาม สร้างขึ้นจากกรอบแนวความคิดในการศึกษา ซึ่งมีลักษณะโครงสร้างของแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ประเด็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลภูมิหลังส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ประสบการณ์ที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบันและในตำแหน่งที่เคยทำมาในอดีต

ตอนที่ 2 ประเด็นคำถามข้อมูลของ อบต. เกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารของ อบต. ได้แก่ งบประมาณ กำลังคน และข้อมูลทั่วไป ได้แก่ จำนวนประชากรและครัวเรือน

ตอนที่ 3 แบบวัดความคิดเห็นต่อระดับความรุนแรงของปัญหาด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมในพื้นที่ อบต. ที่ปฏิบัติหน้าที่ มีข้อความทั้งหมด 20 ข้อ แบ่งออกเป็นด้านแรงงาน 10 ข้อ และด้านสวัสดิการสังคม 10 ข้อ ในแต่ละข้อมีมาตรวัด 3 ระดับ คือ น้อย = 1 ปานกลาง = 2 และมาก = 3 ซึ่งกำหนดเกณฑ์การวิเคราะห์ระดับความรุนแรงจากค่าเฉลี่ย ดังนี้

ระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย ≤ 1.65

ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 1.66 – 2.31

ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.32 – 3.00

ตอนที่ 4 แบบวัดระดับความรู้ความเข้าใจ อำนาจหน้าที่ของ อบต. ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยแต่ละข้อให้เลือกตอบ “ถูก” หรือ “ผิด” ซึ่งมีข้อคำถามรวม 27 ข้อ แบ่งเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านแรงงาน มี 15 ข้อ เป็นข้อความหลวง 4 ข้อ ได้แก่ ข้อ 2 ข้อ 6 ข้อ 7 และข้อ 13

ด้านสวัสดิการสังคม มี 12 ข้อ เป็นข้อความหลวง 3 ข้อ ได้แก่ ข้อ 4 ข้อ 10 และข้อ 12

สำหรับการประเมิน คือ ตอบถูก = 1 คะแนน ตอบผิด = 0 คะแนน และการวิเคราะห์ความรู้ความเข้าใจใช้การนับจำนวนข้อที่ตอบถูกต้องมาแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ 1 = ระดับน้อย, 2 = ระดับปานกลาง, 3 = ระดับสูง

ตอนที่ 5 เป็นแบบวัดความคิดเห็นของคณะกรรมการบริหารและเจ้าหน้าที่ อบต. ใน การปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ และการบริหารงานของ อบต. ด้านแรงงานและสวัสดิการ

สังคม โดยสร้างแบบวัดในลักษณะมาตราประเมินค่า (Rating Scale) ซึ่งใช้เนื้อหาจากการศึกษาภาค
ทฤษฎี ตลอดจน ข้อระเบียบกฎหมายที่กำหนดบทบาทหน้าที่และภารกิจด้านแรงงานและสวัสดิการ
สังคมของ อบต. นั้น ๆ กำหนดข้อคำถามได้ทั้งสิ้น 25 ข้อ แบ่งเป็น 2 ด้าน ดังนี้

ด้านแรงงาน มี 13 ข้อ เป็นคำถามเชิงลบ 4 ข้อ คือ ข้อ 4 ข้อ 6 ข้อ 8 และข้อ 13

ด้านสวัสดิการสังคม มี 12 ข้อ เป็นคำถามเชิงลบ 2 ข้อ คือ ข้อ 7 และข้อ 11

ซึ่งซึ่งมาตรวจวัด 5 ระดับโดยมีระบบการให้คะแนนดังนี้

ความคิดเห็น	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

ตอนที่ 6 เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อเปิด โอกาสให้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

สำหรับการตรวจสอบแบบสอบถาม เมื่อสร้างเสร็จได้ทำการ Pre-Test กับกลุ่ม
ประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 20 ตัวอย่าง นำข้อมูลมาตรวจสอบคุณภาพและปรับแก้ไขแบบสอบถาม
ให้ชัดเจนขึ้นแล้วจึงนำไปเก็บข้อมูลจริง

3.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้เป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยใช้
ทีมงาน โดยขอความร่วมมือ ปลัด อบต. เป็นผู้ช่วยลงทำการสำรวจ ณ ที่ทำการ อบต. ใช้เวลาเก็บข้อมูล
ประมาณ 30 วัน ได้ข้อมูลมาทั้งหมด 133 ชุด คิดเป็นร้อยละ 97.79 ของแบบสอบถามทั้งหมด

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูลใน การศึกษา

ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่
(Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Means) ตามลักษณะข้อมูลเพื่อบรรยายตัวแปรต่าง ๆ

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษา “ความคิดเห็นของคณะกรรมการบริหารและเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล ต่อหน้าที่ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม: ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดตราด” โดยทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 133 คน สำหรับการนำเสนอผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 4 หัวข้อ ได้แก่ 1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ข้อมูลภูมิหลัง ระดับความรู้ความเข้าใจของคณะกรรมการบริหารและเจ้าหน้าที่ อบต. ต่อหน้าที่ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม ความคิดเห็นต่อระดับความรุนแรงของปัญหาด้านแรงงานและสังคมในพื้นที่ 2. ความเห็นของคณะกรรมการบริหารและเจ้าหน้าที่ อบต. ต่อหน้าที่ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม 3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

4.1.1 ข้อมูลภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง

จากการศึกษาข้อมูลภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ ระยะเวลา สถานภาพ การศึกษาคำแหน่ง - ประสบการณ์ ระดับชั้นของ อบต. (ตารางที่ 4.1) ของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 133 ราย ผลการวิเคราะห์ มีดังนี้

ร้อยละ 66.90 ของกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายและเป็นเพศหญิงร้อยละ 33.10 มีอายุเฉลี่ย 37 ปี ระดับอายุ ร้อยละ 27.80 มีอายุ 41 ปีขึ้นไป รองลงมา มี 2 กลุ่มมีจำนวนเท่ากัน คือ กลุ่มอายุ 31 - 35 ปี และ 36 - 40 ปี โดยแต่ละกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 24.80 และกลุ่มอายุน้อยกว่า 30 ปีมีน้อยที่สุด ร้อยละ 22.60 สถานภาพ ส่วนใหญ่ร้อยละ 70.70 สมรสแล้ว รองลงมา ร้อยละ 27.80 เป็นโสด และน้อยที่สุดหย่าหรือหม้าย ร้อยละ 1.50

สำหรับระดับการศึกษา ร้อยละ 44.40 ของกลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป รองลงมา ร้อยละ 19.50 มีการศึกษาระดับอาชีวศึกษา ร้อยละ 14.30 และร้อยละ 11.30 ได้แก่ กลุ่มการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและระดับประถมศึกษาตามลำดับ โดยมีกลุ่มการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายมีน้อยที่สุด ร้อยละ 10.50 ส่วนตำแหน่งหน้าที่ ร้อยละ 26.30 ของกลุ่มตัวอย่างมีตำแหน่งหน้าที่กรรมการบริหาร รองลงมา ร้อยละ 24.80 มี 2 กลุ่ม คือ ประธานกรรมการบริหารและ ปลัด อบต. และน้อยที่สุดร้อยละ 24.10 คือ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ อบต. สำหรับประสบการณ์การทำงาน โดยเฉลี่ย 5 ปี โดยร้อยละ 34.60 มีประสบการณ์ 3 - 5 ปี รองลงมา ร้อยละ 33.80

มีประสบการณ์ 6 ปีขึ้นไป และน้อยที่สุดร้อยละ 31.60 มีประสบการณ์ต่ำกว่า 2 ปี ข้อมูลภูมิหลังประเภทสุดท้าย คือ ระดับชั้นของ อบต. ส่วนใหญ่ ร้อยละ 91.00 อยู่ใน อบต.ชั้น 5 ร้อยละ 6.00 อยู่ใน อบต.ชั้น 4 และน้อยที่สุดร้อยละ 3.00 อยู่ใน อบต.ชั้น 3

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลหลังของกลุ่มตัวอย่าง

ประเภทข้อมูล	จำแนก ลักษณะ	จำนวน N=133	ร้อยละ (100.00)	หมายเหตุ
เพศ	ชาย	89	66.90	
	หญิง	44	33.10	
ระดับอายุ	ไม่เกิน 30ปี	30	22.60	อายุเฉลี่ย 37.20 ปี
	31 - 35ปี	33	24.80	อายุต่ำที่สุด 25 ปี
	36 - 40 ปี	33	24.80	อายุสูงที่สุด 65 ปี
	41 ปีขึ้นไป	37	27.80	
สถานภาพ	โสด	37	27.80	
	สมรส	94	70.70	
	หย่าหรือหม้าย	2	1.50	
การศึกษา	ประถมศึกษา	15	11.30	
	มัธยมศึกษาตอนต้น	19	14.30	
	มัธยมศึกษาตอนปลาย	14	10.50	
	อาชีวศึกษา	26	19.50	
	ปริญญาตรีขึ้นไป	59	44.40	
ตำแหน่ง	ประธานกรรมการบริหาร	33	24.80	
	กรรมการบริหาร	35	26.30	
	ปลัด อบต.	33	24.80	
	เจ้าหน้าที่ อบต.	32	24.10	

ตารางที่ 4.1 ต่อ

ประเภทข้อมูล	จำแนก ลักษณะ	จำนวน N=133	ร้อยละ (100.00)	หมายเหตุ
ประสบการณ์	ไม่เกิน 2 ปี	42	31.60	ค่าเฉลี่ย = 5.49 ปี ต่ำที่สุด = 0 ปี สูงที่สุด = 31 ปี
	3 - 5 ปี	46	34.60	
	6 ปีขึ้นไป	45	33.80	
ระดับชั้นของ อบต.	ชั้น3	4	3.00	
	ชั้น4	8	6.00	
	ชั้น5	121	91.00	

4.1.2 ระดับความรู้ความเข้าใจของคณะกรรมการบริหารและเจ้าหน้าที่ อบต.ต่อหน้าที่ ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม

ผลการศึกษาระดับความรู้ความเข้าใจคณะกรรมการบริหารและเจ้าหน้าที่ อบต.เกี่ยวกับงานด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยใช้เกณฑ์การแบ่งระดับ ดังนี้

คะแนน ≤ 18 หมายถึง ระดับความรู้ความเข้าใจน้อย

คะแนน = 19 – 23 หมายถึง ระดับความรู้ความเข้าใจปานกลาง

คะแนน = 24 – 27 หมายถึง ระดับความรู้ความเข้าใจสูง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล (ตารางที่ 4.2) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 54.90 มีความรู้ความเข้าใจในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 25.60 ได้แก่กลุ่มมีความรู้ความเข้าใจในระดับสูง และร้อยละ 19.50 ได้แก่กลุ่มมีระดับความรู้ความเข้าใจระดับน้อยมีจำนวนน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.2 ระดับความรู้ความเข้าใจของคณะกรรมการบริหารและเจ้าหน้าที่ อบต.เกี่ยวกับงานด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม

ระดับความรู้ความเข้าใจรวมด้านแรงงานและด้านสวัสดิการสังคม	จำนวน	ร้อยละ
ระดับน้อย	26	19.5
ระดับปานกลาง	73	54.9
ระดับมาก	34	25.6
รวม	133	100.0

เมื่อพิจารณาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานด้านแรงงานเป็นรายข้อ (ตารางที่ 4.3) พบว่า ข้อ คำถามที่กลุ่มตัวอย่างตอบถูกมากที่สุดร้อยละ 96.20 มี 2 ข้อ คือ ข้อ 4 การทำงานปกติกฎหมาย กำหนดไว้วันละไม่เกิน 8 ชั่วโมงและข้อ 12 หน้าที่ อบต. ในการส่งเสริมการประกอบอาชีพสามารถ กระทำได้โดยประสานความร่วมมือจากศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด สำหรับข้อที่ตอบผิดมากที่สุด 2 โดยตอบผิดเกินกว่าร้อยละ 60 ได้แก่ข้อ ข้อ 7 ขออนุญาตใช้แรงงานต่างด้าวจะต้องติดต่อที่ สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด และข้อ 5 ลูกจ้างภาคเกษตรกรรมไม่ได้รับความคุ้มครองจาก กฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ตารางที่ 4.3 จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในงานด้านแรงงานรายข้อ

ข้อคำถาม	ผิด		ถูก		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดตราด	27	20.3	106	79.7	133	100
2. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ กทม. เท่ากับตราด	16	12.0	117	88.0	133	100
3. ต้องการหางานติดต่อที่จัดหางานจังหวัด	8	6.0	125	94.0	133	100
4. กฎหมายกำหนดทำงานวันละไม่เกิน 8 ชั่วโมง.	5	3.8	128	96.2	133	100
5. ลูกจ้างภาคเกษตรกฎหมายแรงงานไม่คุ้มครอง	86	64.7	47	35.3	133	100
*6. ลูกจ้างรายวันไม่ได้รับการคุ้มครองจาก กฎหมายคุ้มครองแรงงาน	44	33.1	89	66.9	133	100
*7. ขออนุญาตใช้แรงงานต่างด้าวที่สำนักงาน สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด	113	85.0	20	15.0	133	100
8. ประกันสังคมให้ความคุ้มครองกรณีชราภาพ หรือเกษียณอายุด้วย	31	23.3	102	76.7	133	100
*9. ลูกจ้างเมื่อทำประกันชีวิตแล้วไม่ต้องทำขึ้น ทะเบียนประกันสังคมอีก	18	13.5	115	86.5	133	100
10. ไปทำงานต่างประเทศต้องไปทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงานก่อน	20	15.0	113	85.0	133	100

ตารางที่ 4.3 ต่อ

ข้อคำถาม	ผิด		ถูก		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
11.ตามกฎหมายของ อบต.คำว่าเศรษฐกิจและสังคมเกี่ยวข้องกับงานด้านแรงงาน	10	7.5	123	92.5	133	100
12.หน้าที่ อบต.การส่งเสริมการประกอบอาชีพของความร่วมมือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดได้	5	3.8	128	96.2	133	100
*13.งาน 1 ตำบล 1 ผลิตภัณฑ์ไม่เกี่ยวกับงานพัฒนาฝีมือแรงงาน	21	15.8	112	84.2	133	100
15.การร้องทุกข์แรงงานถูกกดขี่ได้ที่สำนักงานสวัสดิการคุ้มครองแรงงานจังหวัด	9	6.8	124	93.2	133	100

หมายเหตุ * เป็นข้อความลวง ซึ่งได้กลับคะแนนแล้ว

เมื่อพิจารณาข้อคำถามความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานด้านสวัสดิการสังคมรายชื่อ(ตารางที่ 4.4) พบว่า ข้อที่กลุ่มตัวอย่างตอบถูกมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 98.50 คือ ข้อ 8.เด็กต้องการความอบอุ่นและการอบรมเลี้ยงดูจากครอบครัวและมีความสำคัญต่อสังคม ส่วนข้อที่ตอบผิดมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 63.20 คือ ข้อ 5.เบี้ยยังชีพคนพิการอัตราเดือนละ 500 บาท ซึ่งเป็นข้อคำถามข้อเดียวที่กลุ่มตัวอย่างตอบผิดเกินร้อยละ 50

ตารางที่ 4.4 จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในงานด้านสวัสดิการสังคมรายชื่อ

ข้อคำถาม	ผิด		ถูก		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1.หน่วยงานรับผิดชอบด้านสวัสดิการสังคมได้แก่ ประชาสงเคราะห์จังหวัด	42	31.6	91	68.4	133	100
2.กลุ่มคือยโอกาสที่ประชาสงเคราะห์ดูแล ได้แก่ผู้สูงอายุคนพิการคนยากจนคนเร่ร่อนฯ	6	4.5	127	95.5	133	100
3.ประชาสงเคราะห์จังหวัดช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนส่งกลับภูมิลำเนาได้	16	12.0	117	88.0	133	100
*4.เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุอัตราเดือนละ 100 บาท	16	12.0	117	88.0	133	100

ตารางที่ 4.4 ต่อ

ข้อความ	ผิด		ถูก		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
5.เบียดขีปนาคณิตการอัตราเดือนละ 500 บาท	84	63.2	49	36.8	133	100
6.ศูนย์สงเคราะห์ราษฎรจัดตั้งเพื่อช่วยเหลือผู้เดือดร้อนแบบพึ่งพาตนเองก่อนราชการไปถึง	6	4.5	127	95.5	133	100
7.คนพิการขอขืมเงินทุนประกอบอาชีพได้จากประชาสงเคราะห์จังหวัด	16	12.0	117	88.0	133	100
8.เด็กต้องการความอบอุ่นและอบรมเลี้ยงดูจากครอบครัวและมีความสำคัญต่อสังคม	2	1.5	131	98.5	133	100
9.ปัญหาครอบครัวแตกแยกหย่าร้างยากจนเป็นสาเหตุให้ผู้หญิงตัดสินใจขายตัว	29	21.8	104	78.2	133	100
*10.การช่วยเหลือผู้ประสบภัยประชาสงเคราะห์จะช่วยเฉพาะคนแต่บ้านเรือนไม่ช่วย	11	8.3	122	91.7	133	100
11.โรงงานที่มีลูกจ้าง 200คนขึ้นไปจะต้องรับคนพิการเข้าทำงานหรือส่งเงินสมทบกองทุน	50	37.6	83	62.4	133	100
*12.รัฐบาลสมทบเงินกองทุนศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้านแห่งละ 100,000 บาท	39	29.3	94	70.7	133	100

หมายเหตุ * เป็นข้อความลวง ซึ่งได้กลับคะแนนแล้ว

4.1.3 ความคิดเห็นต่อระดับความรุนแรงของปัญหาด้านแรงงานและสังคมในพื้นที่

การศึกษาความคิดเห็นของ อบต.ที่เป็นตัวอย่างต่อระดับความรุนแรงของปัญหาด้านแรงงานและสังคมในพื้นที่โดยใช้เกณฑ์วัดระดับความรุนแรง คือ ระดับความรุนแรงน้อยมีค่าเฉลี่ย = 1-1.65 ระดับความรุนแรงปานกลางมีค่าเฉลี่ย = 1.66-2.31 และระดับความรุนแรงมากมีค่าเฉลี่ย = 2.33-3 ผลการวิเคราะห์ (ตารางที่ 4.5) พบว่า ระดับความรุนแรงรวมด้านแรงงานและด้านสังคมในพื้นที่อยู่ในระดับความรุนแรงน้อยมีค่าเฉลี่ย 1.54 และเมื่อแยกระดับความรุนแรงเป็นรายด้าน ทั้งด้านแรงงานและด้านสังคมมีระดับความรุนแรงน้อยเช่นกัน คือมีค่าเฉลี่ย 1.55 และ 1.53 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและระดับความรุนแรงของปัญหาด้านแรงงานและสังคม

ความรุนแรงของปัญหาด้าน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ
ปัญหาด้านแรงงาน	1.55	0.35	น้อย
ปัญหาด้านสังคม	1.53	0.39	น้อย
ปัญหารวมด้าน	1.54	0.34	น้อย

เมื่อวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อระดับความรุนแรงของปัญหาด้านแรงงานและสังคมในพื้นที่ของกลุ่มตัวอย่างแต่ละคนแบ่งออกเป็น 3 ระดับ (ตารางที่ 4.6) พบว่า ในภาพรวม ส่วนใหญ่ร้อยละ 71.4 มีความเห็นต่อระดับความรุนแรงในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้งด้านแรงงานและด้านสังคม มีความเห็นต่อระดับความรุนแรงปัญหาในระดับน้อย (ร้อยละ 70.7 เท่ากัน)

ตารางที่ 4.6 จำนวน ร้อยละระดับความรุนแรงของปัญหาแรงงานและสังคมแยกรายด้าน

ระดับความรุนแรง	ด้านแรงงาน		ด้านสังคม		รวมทั้ง 2 ด้าน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
รุนแรงน้อย	94	70.7	94	70.7	95	71.4
รุนแรงปานกลาง	35	26.3	36	27.1	34	25.6
รุนแรงมาก	4	3.0	3	2.3	4	3.0
รวม	133	100.0	133	100.0	133	100.0

สำหรับผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความรุนแรงของปัญหาด้านแรงงานเป็นรายข้อ (ตารางที่ 4.7) ปรากฏว่าข้อที่มีระดับความรุนแรงของปัญหาด้านแรงงานมากกว่าข้ออื่น ๆ ได้แก่ข้อ 8 ปัญหาความสามารถในการแปรรูปเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มของผลผลิต (ค่าเฉลี่ย 2.18 จากคะแนนเต็ม 3) ปัญหาส่วนใหญ่ 7 ใน 10 ข้อ มีระดับความรุนแรงของปัญหาน้อย กล่าวคือ (ค่าเฉลี่ยต่ำกว่า 1.66) และนอกจากข้อ 8 ยังมีข้อ 9 ปัญหาแรงงานไม่รู้จักสิทธิด้านประกันสังคม (ค่าเฉลี่ย 2.10) และข้อ 10 ปัญหาขาย จ้างไม่ขึ้นทะเบียนประกันสังคม (ค่าเฉลี่ย 1.68 ซึ่งทั้ง 3 ข้อปัญหามีความรุนแรงระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.66 – 2.30)

ตารางที่ 4.7 จำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยของความรุนแรงของปัญหาด้านแรงงานเป็นรายข้อ

ข้อปัญหาเป็นรายข้อ	น้อย		ปานกลาง		มาก		ค่าเฉลี่ย
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
1.ปัญหาการว่างงานในพื้นที่	59	44.4	63	47.4	11	8.3	1.64
2.ปัญหาแรงงานถูกเลิกจ้าง	95	71.4	32	24.1	6	4.5	1.33
3.ปัญหาการกดขี่แรงงาน	108	81.2	19	14.3	6	4.5	1.23
4.ปัญหาแรงงานต่างด้าว	80	60.6	40	30.3	12	9.1	1.48
6.ปัญหาคุ้มครองแรงงาน	124	93.2	7	5.3	2	1.5	1.08
7.ปัญหาแรงงานไม่มีฝีมือและไม่มีงานทำ	73	54.9	45	33.8	15	11.3	1.56
8.ปัญหาขาดความสามารถแปรรูปเพื่อ ร้างมูลค่าเพิ่มของผลผลิต	26	19.5	57	42.9	50	37.6	2.18
9.ปัญหาแรงงานไม่รู้สิทธิด้านประกันสังคม	24	18.0	72	54.1	37	27.8	2.10
10.ปัญหา นายจ้างไม่ขึ้นทะเบียนประกันสังคม	59	44.4	57	42.9	17	12.8	1.68
ค่าเฉลี่ยรวมระดับความรุนแรงปัญหาด้านแรงงาน							1.55

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความรุนแรงด้านสังคมเป็นรายข้อ (ตารางที่ 4.8) พบว่า ข้อ 3 ปัญหาครอบครัวขาดคน เป็นข้อปัญหาที่มีระดับความรุนแรงในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ (ค่าเฉลี่ย 2.14 จากคะแนนเต็ม 3) ปัญหาส่วนใหญ่ 7 ใน 10 ข้อ มีระดับความรุนแรงของปัญหาน้อย ส่วนข้อ 10 ปัญหาประชาชนได้รับบริการจากรัฐล่าช้าและไม่ทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 1.83) และข้อ 7 ปัญหาสุขภาพจิต (ค่าเฉลี่ย 1.71) มีระดับความรุนแรงของปัญหาในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.8 จำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยของของความรุนแรงของปัญหาด้านสังคมเป็นรายข้อ

ปัญหาด้านสังคม	น้อย		ปานกลาง		มาก		ค่าเฉลี่ย
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
1.ปัญหาครอบครัวแตกแยกหย่าร้าง	66	49.6	62	46.6	5	3.8	1.54
2.ปัญหาสามีภรรยาแยกทางกันอยู่	76	57.1	43	32.3	14	10.5	1.53
3.ปัญหาครอบครัวยากจน	19	14.3	76	57.1	38	28.6	2.14
4.ปัญหาผู้สูงอายุถูกทอดทิ้ง	79	59.4	43	32.3	11	8.3	1.49
5.ปัญหาคนพิการถูกทอดทิ้ง	90	67.7	31	23.3	12	9.0	1.41
6.ปัญหาคนเร่ร่อนจรจัด ขอดทาน	120	90.2	11	8.3	2	1.5	1.11
7.ปัญหายาเสพติด	54	40.9	62	47.0	16	12.1	1.71
8.ปัญหาผู้คิดเชื้อเอชไอวี	80	60.6	43	32.6	9	6.8	1.46
9.ปัญหาเด็กและสตรีถูกล่วงละเมิด	122	92.4	9	6.8	1	0.8	1.08
10.ปัญหาประชาชนได้รับบริการจากรัฐล่าช้าและไม่ทั่วถึง	50	37.6	56	42.1	27	20.3	1.83
เฉลี่ยรวมระดับความรุนแรงปัญหาด้านสังคม							1.53

4.2 ความคิดเห็นของคณะกรรมการบริหารและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ที่มีต่อหน้าที่ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม

ในการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นต่อหน้าที่ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม (ตารางที่ 4.9) ใช้เกณฑ์คำนวณจากค่าเฉลี่ยแยกเป็น 3 ระดับ ได้แก่

- (1) ระดับต่ำ มี ค่าเฉลี่ย ≤ 3.09
- (2) ระดับปานกลาง มี ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.10 - 4.04 และ
- (3) ระดับสูง มี ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.05 - 5.00

พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นที่ดีต่อหน้าที่ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.57 จากคะแนนเต็ม 5) เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อหน้าที่ด้านแรงงานและด้านสวัสดิการสังคมในระดับปานกลาง โดยความคิดเห็นที่ดีต่อหน้าที่ด้านแรงงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.64) สูงกว่าความคิดเห็นที่ดีต่อหน้าที่ด้านสวัสดิการสังคม (ค่าเฉลี่ย = 3.51)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยความเห็นต่อหน้าที่ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมของกลุ่มตัวอย่าง

ความเห็นต่อหน้าที่ด้านแรงงาน และสวัสดิการสังคม	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ
ความคิดเห็นด้านแรงงาน	3.64	0.48	ปานกลาง
ความคิดเห็นด้านสวัสดิการสังคม	3.51	0.52	ปานกลาง
ความคิดเห็นรวมทั้งสองด้าน	3.57	0.48	ปานกลาง

ในการศึกษาจำแนกระดับความเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อหน้าที่ทั้งในภาพรวมและแยกเป็นรายด้าน โดยใช้ค่าเฉลี่ยของแต่ละรายการหลักเกณฑ์การแยกระดับข้างต้น(ตารางที่ 4.10) พบว่า ในภาพรวม ร้อยละ 54.9 ของกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อหน้าที่รวมในระดับปานกลาง ร้อยละ 49.6 ของกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อหน้าที่เฉพาะด้านแรงงาน อยู่ในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.10 - 4.04) และระดับสูง (ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.05 - 5.00) เท่ากันทั้ง 2 ระดับ และร้อยละ 53.4 ของกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อหน้าที่เฉพาะด้านสวัสดิการสังคมในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.10 - 4.04) รองลงมา ร้อยละ 45.1 ของกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อหน้าที่ด้านสวัสดิการสังคมอยู่ในระดับสูง(ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.05 - 5.00) และรองลงมา ร้อยละ 44.4 ของกลุ่มตัวอย่างที่มีความเห็นในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.10 - 4.04)

ตารางที่ 4.10 จำนวน ร้อยละระดับความเห็นของกลุ่มตัวอย่างแยกเป็นรายด้าน

ระดับความเห็น	ด้านแรงงาน		ด้านสวัสดิการสังคม		รวมทั้ง 2 ด้าน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับต่ำ	1	0.8	2	1.5	1	0.8
ระดับปานกลาง	66	49.6	71	53.4	73	54.9
ระดับสูง	66	49.6	60	45.1	59	44.4
รวม	133	100.0	133	100.0	133	100.0

4.2.1 ความเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อหน้าที่เฉพาะด้านแรงงานรายข้อ

ผลการวิเคราะห์ความเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อหน้าที่ด้านแรงงานเป็นรายข้อ (ตารางที่ 4.11) พบว่า มีความคิดเห็นเฉพาะด้านแรงงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.64 จาก คะแนนเต็ม 5) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า ข้อที่กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยมากที่สุด คือ ข้อ 10.การป้องกันการคุ้มครองแรงงาน อบต.ควร ได้รับข้อมูลเพื่อช่วยประชาสัมพันธ์ประชาชน (ค่าเฉลี่ย = 4.29) และข้อที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ข้อ 6.การ โกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน เจ้าหน้าที่ อบต.ยัง ไม่มีความชำนาญยังไม่สมควรมีบทบาทหน้าที่นี้ (ค่าเฉลี่ย = 2.25)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยความเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อหน้าที่ด้านแรงงานรายข้อ

ความเห็นที่มีต่อด้านแรงงานรายข้อ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1.กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม โอนถ่ายงานบางอย่างให้กับ อบต.	3.61	0.94
2.การ โอนถ่ายงานให้อบต.แล้วเกิดประโยชน์การเชื่อมต่อให้บริการประชาชน	3.89	0.74
3.อบต.ควรมีส่วนร่วมเพื่ออยู่ใกล้ชิดประชาชนช่วยแก้ปัญหาและความต้องการของประชาชน	3.71	0.91
*4.หากอบต.เข้ามามีบทบาทหน้าที่จะเป็นการทำงานซ้ำซ้อนกับส่วนกลางและภูมิภาค	3.01	1.08
5.อบต.ควรเข้ามามีบทบาทหน้าที่ด้านการคุ้มครองแรงงาน	3.70	0.94
*6.การ โกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน เจ้าหน้าที่อบต.ยัง ไม่มีความชำนาญยังไม่ควรทำหน้าที่	2.51	1.02
7.กระทรวงแรงงานควรให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ อบต.	4.01	0.79
*8.ยังไม่ควรมอบหน้าที่พนักงานตรวจแรงงานให้กับ อบต.	2.75	1.10
9. การพัฒนาอาชีพและส่งเสริมการมีงานทำ อบต.ควรมีส่วนร่วม	4.14	0.65
10.การป้องกันการคุ้มครองแรงงาน อบต.ควร ได้รับข้อมูลเพื่อช่วยประชาสัมพันธ์ประชาชน	4.29	0.53
11.การจ้างแรงงานต่างด้าว การควบคุมต้องได้รับความร่วมมือทุกฝ่ายรวมถึงท้องถิ่นด้วย	4.23	0.65

ตารางที่ 4.11 ต่อ

ข้อคิดเห็นที่มีต่อต้านแรงงานรายข้อ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
12.งานประกันสังคมถึงจะไม่เกี่ยวข้องกับงานอบค.แต่ก็มีผลดีทำให้แรงงาน มีคุณภาพชีวิตดีขึ้นและมีหลักประกันมั่นคง	4.06	0.75
*13. นายจ้างที่มีลูกจ้าง 1 คนขึ้นไปต้องไปขึ้นทะเบียนประกันสังคม ทำให้เกิดการระและเพิ่มค่าใช้จ่าย	3.46	1.02
เฉลี่ยรวมความเห็นด้านแรงงาน	3.64	0.48

หมายเหตุ * ข้อความจริงลบ ที่ได้ปรับคะแนนแล้ว

4.2.2 ความเห็นต่อหน้าที่เฉพาะด้านสวัสดิการสังคมของกลุ่มตัวอย่างรายข้อ

ผลการวิเคราะห์ ความเห็นต่อหน้าที่เฉพาะด้านสวัสดิการสังคมของกลุ่มตัวอย่าง(ตารางที่ 4.12) พบว่า มีความคิดเห็นเฉพาะด้านสวัสดิการสังคมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.51 จากคะแนนเต็ม 5) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่าข้อที่กลุ่มตัวอย่างเลือกมากที่สุด คือ ข้อ 9. อบค.ควรเข้ามามีบทบาทส่งเสริมให้สถาบันครอบครัวเข้มแข็ง (ค่าเฉลี่ย = 3.95) และข้อที่กลุ่มตัวอย่างเลือกน้อยที่สุด คือ ข้อ 7. การรับโอนงานด้านสวัสดิการสังคมอบค.อาจมีปัญหาจากความไม่พร้อมด้านศักยภาพ (ค่าเฉลี่ย = 2.51)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยความเห็นต่องานด้านสวัสดิการสังคมรายข้อของกลุ่มตัวอย่าง

ความคิดเห็นต่อต้านสวัสดิการสังคมรายข้อ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1.กระทรวงฯจะถ่ายโอนงานด้านสวัสดิการสังคมบางอย่างให้กับ อบค.	3.39	1.04
2.ถ้าได้รับการ โอนถ่ายงานจะเกิดประโยชน์บริการประชาชนได้สะดวก รวดเร็ว	3.79	.82
3.อบค.รับ โอนงานสงเคราะห์ผู้สูงอายุดูแลงบประมาณ ไม่เพียงพอ จึงต้องตั้งงบประมาณตนเองเสริมเพื่อให้ทั่วถึงเป็นธรรม	3.60	.91

ตารางที่ 4.12 ต่อ

ความเห็นต่อด้านสวัสดิการสังคมรายข้อ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
4. โอนถ่ายงานศูนย์สงเคราะห์ราษฎรฯ ทำให้เกิดการสนับสนุนซึ่งกันและกันในการทำงานในการช่วยเหลือคนเดือดร้อน	3.84	.73
5. การรับ โอนงานสงเคราะห์คนพิการสอดคล้องกับหน้าที่ตามกฎหมายของ อบต	3.88	.69
6. การรับ โอนงาน ศสข. เป็นการเพิ่มงานแต่มีข้อดีเป็นการสร้างเครือข่ายชุมชน	3.78	.82
*7. การรับ โอนงานด้านสวัสดิการสังคม อบต. อาจมีปัญหาจากความไม่พร้อมด้านศักยภาพ	2.25	1.02
8. การรับ โอนงานด้านสวัสดิการสังคมเป็นงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ตามกฎหมายและทำให้เสริมบทบาทของ อบต. อีกด้วย	3.77	.82
9. อบต. ควรเข้ามามีบทบาทส่งเสริมให้สถาบันครอบครัวเข้มแข็ง	3.95	.69
10. กรมประชาสงเคราะห์จะ โอนงานช่วยเหลือผู้ประสบภัยเบื้องต้นให้ อบต.	3.67	.96
*11. อบต. มีความจำเป็นต้องใช้งบประมาณด้านอื่น งานด้านนี้ควรให้ ส่วนกลางและภูมิภาคดำเนินการไปพรางก่อน	2.44	1.18
12 .กรณี 30 บาท รักษาทุกโรคถือว่าเป็นการจัดสวัสดิการสังคมอย่างหนึ่งของรัฐ	3.84	.81
เฉลี่ยรวมความเห็นด้านสวัสดิการสังคม	3.51	.52

หมายเหตุ* ข้อความเชิงลบ ที่ได้รับคะแนนแล้ว

4.2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นของคณะกรรมการบริหารและเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลต่อหน้าที่ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม

ผลการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องของกลุ่มตัวอย่างที่ส่งผลให้มีความคิดเห็นต่อหน้าที่ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้แก่ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ระยะเวลาที่มีประสบการณ์ในการทำงาน และปัจจัยแวดล้อม ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจงานด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม และความเห็นระดับความรุนแรงของปัญหาด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมในพื้นที่ที่รับผิดชอบของ อบต.(ตารางที่ 4.13) ดังนี้

ปัจจัยด้านอายุ ในการศึกษาได้แบ่งช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างเป็น 4 ช่วง ได้แก่ อายุไม่เกิน 30 ปี, อายุ 31 – 35 ปี, อายุ 36 – 40 ปี และ 41 ปีขึ้นไป ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างทุกช่วงอายุมีระดับความคิดเห็นต่อหน้าที่ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมอยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด

ปัจจัยด้านการศึกษา ในการศึกษาได้แบ่งช่วงระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างเป็น 3 ช่วง ได้แก่ ระดับประถมศึกษา/มัธยมศึกษาตอนต้น ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/อาชีวศึกษา และระดับปริญญาตรีขึ้นไป ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างทุกช่วงระดับการศึกษามีระดับความคิดเห็นต่อหน้าที่ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมอยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด

ปัจจัยด้านตำแหน่งหน้าที่ ในการศึกษาได้แบ่งประเภทของกลุ่มตัวอย่างเป็น 4 ประเภท ได้แก่ ตำแหน่งประธานกรรมการบริหาร, กรรมการบริหาร, ปลัด อบต.และเจ้าหน้าที่ อบต.ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างทุกตำแหน่งหน้าที่มีระดับความคิดเห็นต่อหน้าที่ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมอยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด

ปัจจัยด้านประสบการณ์ ในการศึกษาได้แบ่งช่วงประสบการณ์การทำงานของกลุ่มตัวอย่างเป็น 4 ช่วง ได้แก่ ไม่เกิน 3 ปี, อายุ 4 – 5 ปี และ 6 ปีขึ้นไป ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างทุกช่วงประสบการณ์มีระดับความคิดเห็นต่อหน้าที่ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมอยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด

ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจงานด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม ในการศึกษาได้แบ่งช่วงระดับความรู้ความเข้าใจกลุ่มตัวอย่างเป็น 3 ช่วง ได้แก่ น้อย, ปานกลาง และสูง ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างทุกช่วงระดับความรู้ความเข้าใจมีระดับความคิดเห็นต่อหน้าที่ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมอยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด

ปัจจัยด้านความเห็นระดับความรุนแรงของปัญหาด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมในพื้นที่ อบต.ที่รับผิดชอบ ในการศึกษาได้แบ่งช่วงระดับความรุนแรงของปัญหาเป็น 3 ช่วง ได้แก่ น้อย, ปานกลาง และสูง ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างทุกช่วงมีความเห็นระดับความรุนแรงของปัญหา ๆ มีระดับความคิดเห็นต่อหน้าที่ด้านแรงงานและสวัสดิการ สังคมอยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด

ตารางที่ 4.13 ปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นของคณะกรรมการบริหารและเจ้าหน้าที่องค์การบริหาร ส่วนตำบลต่อหน้าที่ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม

ปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็น		ระดับความคิดเห็นของคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ อบต.			
ประเภท	ระดับ	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	รวม
อายุ	ไม่เกิน 30 ปี	9(6.8%)	19(14.3%)	2(1.5%)	30(22.6%)
	31 – 35 ปี	4(3%)	25(18.8%)	4(3%)	33(24.8)
	36 – 40 ปี	2(1.5%)	26(19.5%)	5(3.8%)	33(27.8%)
	41 ปีขึ้นไป	1(8%)	31(23.3%)	5(3.8%)	37(27.8%)
	รวม	16(12%)	101(75.9%)	16(12%)	133(100%)
การศึกษา	ประถม/มัธยมต้น	5(3.8%)	26(19.5%)	3(2.3%)	34(25.6%)
	มัธยมปลาย/อาชีววะ	5(3.8%)	29(21.8%)	6(4.5%)	40(30.1%)
	ปริญญาตรีขึ้นไป	6(4.5%)	46(34.6%)	7(5.3%)	59(44.4%)
	รวม	16(12%)	101(75.9%)	16(12%)	133(100%)
ตำแหน่ง หน้าที่	ประธาน ก.บริหาร	1(8%)	27(20.3%)	5(3.8%)	33(24.8%)
	กรรมการบริหาร	6(4.5%)	23(17.3%)	6(4.5%)	35(26.3%)
	ปลัด อบต.	3(2.3%)	26(29.5%)	4(3%)	33(24.8)
	เจ้าหน้าที่ อบต.	6(4.5%)	25(28.8%)	1(8%)	32(24.1%)
	รวม	16(12%)	101(75.9%)	16(12%)	133(100%)
ประสบการณ์	ไม่เกิน 3 ปี	5(3.8%)	39(29.3%)	3(2.3%)	47(35.3%)
	4 – 5 ปี	6(4.5%)	31(23.3%)	4(3%)	41(30.8%)
	6 ปีขึ้นไป	5(3.8%)	31(23.3%)	9(6.8%)	45(33.8%)
	รวม	16(12%)	101(75.9%)	16(12%)	133(100%)
ความรู้ ความเข้าใจ	น้อย	5(3.8%)	21(15.8%)	- (0%)	26(19.5%)
	ปานกลาง	10(7.5%)	54(40.6%)	9(6.8%)	73(54.9%)
	สูง	1(8%)	26(19.5%)	7(5.3%)	34(25.6%)
	รวม	16(12%)	101(75.9%)	16(12%)	133(100%)

ตารางที่ 4.13 ปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นของคณะกรรมการบริหารและเจ้าหน้าที่องค์การบริหาร ส่วนตำบลต่อหน้าที่ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม (ต่อ)

ความรุนแรง	น้อย	11(8.3%)	72(54.1%)	12(9%)	95(71.4%)
	ปานกลาง	5(3.8%)	27(20.3%)	2(1.5%)	34(25.6%)
	มาก	- (0%)	2(1.5%)	2(1.5%)	2(3%)
	รวม	16(12%)	101(75.9%)	165(12%)	133(100%)

4.3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมและเหตุผลประกอบของคณะกรรมการบริหารและเจ้าหน้าที่ของ อบต.ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

4.3.1 หัวข้อการที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมถ่ายโอนงานบางอย่างให้กับ อบต.

ผลการศึกษาข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะ และเหตุผลประกอบของกลุ่มตัวอย่าง ได้แสดงหัวข้อการที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมถ่ายโอนงานบางอย่างให้กับ อบต. (ตารางที่ 4.14) พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 60.89 เห็นด้วย โดยมีเหตุผลประกอบเรียงตามลำดับมากไปหาน้อย ดังนี้ ร้อยละ 54.76 ให้เหตุผลว่าทำให้สามารถช่วยเหลือประชาชนได้อย่างรวดเร็วและทั่วถึง รองลงมา ร้อยละ 41.27 ให้เหตุผลว่าสอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ของ อบต.ตามกฎหมาย และมีเหตุผลประกอบอื่นๆ ร้อยละ 3.96 คือ เป็นการกระจายอำนาจให้กับท้องถิ่น และอบต.มีความใกล้ชิดกับประชาชน สามารถจะความช่วยเหลือได้ตรงตามความเดือดร้อนและความต้องการ และมีกลุ่มตัวอย่างแสดงความไม่เห็นด้วยกับหัวข้อนี้ ร้อยละ 39.10 โดยมีเหตุผลประกอบเรียงตามลำดับมากไปหาน้อย คือ ร้อยละ 34.95 ให้เหตุผลว่ากำลังเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ ร้อยละ 30.09 ให้เหตุผลว่างบประมาณของอบต.ไม่พร้อม ร้อยละ 24.27 ให้เหตุผลว่าเจ้าหน้าที่ขาดความรู้ความเข้าใจ ร้อยละ 7.66 ให้เหตุผลว่าไม่ใช่อำนาจหน้าที่ของ อบต.ตามกฎหมาย สำหรับร้อยละ 2.91 เป็นเหตุผลอื่นๆที่แสดงประกอบความไม่เห็นด้วย คือ 1) หากรับมาจะนำงบประมาณของอบต.ซึ่งมีน้อยอยู่แล้วไปสนับสนุนอีก 2) ระเบียบหลักเกณฑ์วิธีปฏิบัติยังไม่ดีให้ อบต.และโครงสร้าง อบต.ไม่พร้อม 3) หน่วยงานที่จะมอบไม่ได้เตรียมความพร้อมให้กับ อบต.

ตารางที่ 4.14 ข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะ และเหตุผลประกอบหัวข้อ การที่กระทรวงแรงงานและ
สวัสดิการสังคมถ่ายโอนงานบางอย่าง ให้กับ อบต.

ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ	จำนวน คำตอบ N=156	ร้อยละ	เหตุผลที่แสดงข้อคิดเห็น	จำนวน เหตุผล	ร้อยละ
เห็นด้วย	95	60.89	ทำให้สามารถช่วยเหลือประชาชนได้ อย่างรวดเร็วและทั่วถึง	69	54.76
			สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ของ อบต. ตามกฎหมาย	52	41.27
			เหตุผลอื่น ๆ ได้แก่	5	3.96
			1)เป็นการกระจายอำนาจให้กับท้องถิ่น	3	2.38
			2)อบต.ใกล้ชิดประชาชนจะสามารถ ช่วยเหลือได้ตรงตามความเล็คร้อน และความต้องการ	2	1.58
ไม่เห็นด้วย	61	39.10	ไม่ใช่อำนาจหน้าที่ของ อบต.ตาม กฎหมาย	8	7.66
			งบประมาณของ อบต.ไม่พร้อม	31	30.09
			กำลังเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ	36	34.95
			เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ความเข้าใจ	25	24.27
			เหตุผลอื่น ๆ ได้แก่	3	2.91
			1)หากรับมาจะนำงบประมาณของอบต. ซึ่งมีน้อยอยู่แล้วใช้สนับสนุนอีก	1	0.97
2)ระเบียบหลักเกณฑ์วิธีปฏิบัติยังไม่ มีให้ อบต.และโครงสร้าง อบต.ไม่พร้อม	1	0.97			
3)หน่วยงานที่จะมอบไม่ได้เตรียมความ พร้อมให้กับ อบต.	1	0.97			

หมายเหตุ กลุ่มตัวอย่างสามารถเลือกแสดงข้อคิดเห็นและเหตุผลประกอบตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

4.3.2 หัวข้อการโอนถ่ายงานด้านแรงงานให้ อบต.เพียงงานด้านพัฒนาฝีมือแรงงานแต่ไม่มีงานด้านคุ้มครองแรงงานและงานด้านจัดหางาน

ผลการศึกษาข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะ และแสดงเหตุผลประกอบในหัวข้อ การโอนถ่ายงานด้านแรงงานให้ อบต.เพียงงานด้านพัฒนาฝีมือแรงงานแต่ไม่มีงานด้านคุ้มครองแรงงานและงานด้านจัดหางาน (ตารางที่ 4.15) พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 53.40 ไม่เห็นด้วยโดยที่มีเหตุผลประกอบเรียงตามลำดับมากไปหาน้อย ดังนี้คือ ร้อยละ 48.90 ให้เหตุผลว่าหากได้รับมอบหมายและได้รับจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรตามความจำเป็น รองลงมาร้อยละ 45.74 อบต.ควรมีบทบาทหน้าที่หากเป็นความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ และร้อยละ 5.31 เป็นเหตุผลอื่นๆ ได้แก่ 1) กระทรวงแรงงานฯ ควรแสดงความจริงใจโอนถ่ายงานให้ 2) การกิจบางเรื่อง อบต. ควรเข้าไปรับผิดชอบ เช่น การคุ้มครองแรงงานในโรงงานในพื้นที่ การจัดทำข้อมูลคนว่างงาน เป็นต้น สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เห็นด้วยกับข้อนี้มีร้อยละ 49.64 โดยให้เหตุผลประกอบข้อคิดเห็นที่เห็นด้วยเรียงตามลำดับมากไปหาน้อยคือ ร้อยละ 47.17 ให้เหตุผลว่า อบต. ยังไม่มีความพร้อมทั้งด้านงบประมาณและเจ้าหน้าที่ รองลงมาร้อยละ 30.19 เป็นเหตุผลอื่นๆ ได้แก่ 1) อบต. ยังไม่เข้าใจระเบียบกฎหมาย 2) ขณะนี้ อบต. มีภารกิจมากอยู่แล้ว และร้อยละ 22.64 ให้เหตุผลว่าไม่ใช่อำนาจหน้าที่กฎหมายกำหนดไว้เป็นของ อบต.

ตารางที่ 4.15 ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และเหตุผลประกอบหัวข้อ การโอนถ่ายงานด้านแรงงานให้ อบต. เพียงงานด้านพัฒนาฝีมือแรงงานแต่ไม่มีงานด้านคุ้มครองแรงงานและงานด้านจัดหางาน

ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ	จำนวน คำตอบ	ร้อยละ คำตอบ	เหตุผลที่แสดงประกอบข้อคิดเห็น	จำนวน เหตุผล	ร้อยละ
เห็นด้วย	70	49.64	ไม่ใช่อำนาจหน้าที่กฎหมายกำหนดไว้เป็นของ อบต.	24	22.64
			อบต. ยังไม่มีความพร้อมทั้งด้านงบประมาณและเจ้าหน้าที่	50	47.17
			เหตุผลอื่น ๆ ได้แก่	32	30.19
			1)อบต. ยัง ไม่เข้าใจระเบียบกฎหมาย 2)ขณะนี้ อบต. มีภารกิจมากอยู่แล้ว	25 7	23.59 5.60

ตารางที่ 4.15 ต่อ

ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ	จำนวน คำตอบ	ร้อยละ	เหตุผลที่แสดงประกอบข้อคิดเห็น	จำนวน เหตุผล	ร้อยละ
ไม่เห็นด้วย	71	53.40	หากได้รับมอบหมายและได้รับ จัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร ตามความจำเป็น	46	48.90
			อบต.ควรมีบทบาทหน้าที่หากเป็น ความเดือดร้อนและความต้องการ ของประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ	43	45.74
			เหตุผลอื่น ๆ ได้แก่ 1)กระทรวงแรงงานฯควรแสดง ความจริงใจโอนถ่ายงานให้ 2)ภารกิจบางเรื่อง อบต.ควรเข้าไป รับผิดชอบ เช่น การคุ้มครองแรง งานในโรงงานในพื้นที่ การจัดทำ ข้อมูลคนว่างงาน เป็นต้น	5 1 4	5.31 1.06 4.25

หมายเหตุ กลุ่มตัวอย่างเลือกแสดงความคิดเห็นและเหตุผลประกอบได้มากกว่า 1 ข้อ

4.3.3 กรมประชาสัมพันธ์โอนถ่ายงาน 6 ประเภทให้ อบต. บางประเภทมีงบประมาณ บางประเภทไม่มี

ผลการศึกษาข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะ และเหตุผลประกอบในหัวข้อ กรมประชาสัมพันธ์โอนถ่ายงาน 6 ประเภทให้ อบต. บางประเภทมีงบประมาณ บางประเภทไม่มี (ตารางที่ 4.16) พบว่า
กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 73.48 เห็นด้วย ร้อยละ 26.51 ไม่เห็นด้วย

สำหรับผลการศึกษาเหตุผลประกอบข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะหัวข้อดังกล่าว พบว่า ร้อย
ละ 76.29 ของผู้เห็นด้วยแสดงเหตุผลประกอบว่า อบต.สามารถรับมอบการถ่ายโอนได้บางภารกิจ
แยกเป็นประเภทภารกิจมากกว่าร้อยละ 50 คือ ร้อยละ 71.13 เห็นด้วยกับอบต.สามารถรับโอนงาน
สงเคราะห์เบี้ยยังชีพคนพิการ รองลงมาร้อยละ 68.04 เห็นด้วยกับอบต.สามารถรับโอนงานการ
ช่วยเหลือผู้ประสบภัยเบื้องต้น ร้อยละ 60.82 เห็นด้วยกับ อบต.สามารถรับโอนศูนย์บริการผู้สูงอายุ
ในวัดโดยชุมชน ร้อยละ 59.79 เห็นด้วยกับอบต.สามารถรับ โอนงานสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้ป่วยเรื้อ

เอดส์ ส่วนเหตุผลที่แสดงประกอบการไม่เห็นด้วยที่ อบต.จะรับการถ่ายโอนทุกภารกิจ พบว่า ร้อยละ 46.77 ให้เหตุผลว่าบุคลากรไม่เพียงพอและยังไม่มีความสามารถพอในการบริหารจัดการ ร้อยละ 41.93 ให้เหตุผลว่าไม่มีงบประมาณเพียงพอในการบริหารจัดการ และร้อยละ 11.29 ให้เหตุผลว่ากฎหมายยังไม่ได้กำหนดหน้าที่ดังกล่าวไว้

ตารางที่ 4.16 ข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะ และเหตุผลประกอบหัวข้อ กรมประชาสงเคราะห์โอนดำเนินงาน 6 ประเภทให้ อบต. บางประเภทมีงบประมาณ บางประเภทไม่มี

ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ	จำนวน คำตอบ	ร้อยละ	เหตุผลที่แสดงข้อคิดเห็น	จำนวน เหตุผล	ร้อยละ
เห็นด้วย	97	73.48	อบต.สามารถรับมอบการถ่ายโอนได้ ทุกภารกิจ	23	23.71
			อบต.สามารถรับมอบการถ่ายโอนได้ บางภารกิจ แยกเป็นประเภทภารกิจคือ	74	76.29
			1)สงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์	58	59.79
			2)สงเคราะห์เบี้ยยังชีพคนพิการ	69	71.13
			3)ศูนย์บริการผู้สูงอายุในวัด โดย ชุมชน	59	60.82
			4)การช่วยเหลือผู้ประสบภัยเบื้องต้น	66	68.04
			5)การควบคุมหอพักเอกชน	5	5.15
6)การควบคุมการฉาปนกิจสงเคราะห์	12	12.37			
ไม่เห็นด้วย	35	26.51	กฎหมายยังไม่ได้กำหนดหน้าที่ ดังกล่าวไว้	7	11.29
			ไม่มีงบประมาณเพียงพอในการ บริหารจัดการ	26	41.93
			บุคลากรไม่เพียงพอและไม่มี ความสามารถในการบริหารจัดการ	29	46.77

หมายเหตุ กลุ่มตัวอย่างสามารถเลือกแสดงความคิดเห็นและเหตุผลประกอบ ได้มากกว่า 1 ข้อ

4.3.4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ผลการศึกษาข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ (ตารางที่ 4.17) พบว่า มีผู้ให้ความคิดเห็น 12 คน โดยมีผู้ให้ข้อเสนอแนะอย่างละ 3 รายเท่ากันรัฐควรประชาสัมพันธ์งานด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมยังขาดการประชาสัมพันธ์ เพื่อให้ประชาชนเข้าใจและเข้าถึงบริการของรัฐ และรัฐบาลควรจัดเงินอุดหนุนเฉพาะกิจด้านสวัสดิการสังคมเพิ่มเติมให้ ให้ข้อเสนอแนะอย่างละ 2 รายเท่ากัน ว่าควรให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมทำต่อไปเพราะเข้าใจระเบียบปฏิบัติดีกว่า และการถ่ายโอนควรทำทั้งระบบโดยโอนพร้อมทั้งงบประมาณและบุคลากร และให้ข้อเสนอแนะอย่างละ 1 ราย คือ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมควรมีการเตรียมความพร้อมให้ อบต.ก่อนทำการรับโอน และควรปรับปรุงโครงสร้างของ อบต.เพื่อให้มีบุคลากรรองรับงานที่รับการถ่ายโอน

ตารางที่ 4.17 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	ข้อเสนอแนะ
1.รัฐควรประชาสัมพันธ์งานด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมยังขาดการประชาสัมพันธ์ เพื่อให้ประชาชนเข้าใจและเข้าถึงบริการของรัฐ	3
2.ควรให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมทำต่อไปเพราะเข้าใจระเบียบปฏิบัติดีกว่า	2
3.กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมควรมีการเตรียมความพร้อมให้ อบต.ก่อนทำการรับโอน	1
4.การถ่ายโอนควรทำทั้งระบบ โดยโอนพร้อมทั้งงบประมาณและบุคลากร	2
5.รัฐบาลควรจัดเงินอุดหนุนเฉพาะกิจด้านสวัสดิการสังคมเพิ่มเติมให้	3
6.ควรปรับปรุง โครงสร้างของ อบต.เพื่อให้มีบุคลากรรองรับงานที่รับการถ่ายโอน	1
รวม	12

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของคณะกรรมการบริหารและเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ต่อหน้าที่ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดตราด” มีวัตถุประสงค์ในการ ศึกษา 1.เพื่อศึกษาถึงความคิดเห็นของคณะกรรมการบริหารและเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีต่อหน้าที่ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมและ 2.เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของคณะกรรมการบริหารและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อหน้าที่ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม

กรอบแนวคิดในการศึกษาประกอบด้วย ตัวแปรปัญหา คือ ความคิดเห็นของคณะกรรมการบริหารและเจ้าหน้าที่ต่อหน้าที่ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยมีองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ ด้านแรงงาน และด้านสวัสดิการสังคม และตัวแปรอิสระ แบ่งเป็น 1) ตัวแปรภูมิหลัง ได้แก่ อายุ การศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ของคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ อบต. 2) ตัวแปรแวดล้อม ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ของ อบต.และหน้าที่ในตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในอบต.ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม ความคิดเห็นต่อระดับความรุนแรงของปัญหาของด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมในพื้นที่ และลำดับชั้นของ อบต.

วิธีการศึกษา ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ เลือกประธานกรรมการบริหาร 1 คนและปลัด อบต. 1 คน โดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) และเลือกกรรมการบริหาร 1 คนและเจ้าหน้าที่ อบต. 1 คน โดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 6 ตอน ตอนที่ 1 เป็นคำถามข้อมูลภูมิหลังส่วนบุคคล ตอนที่ 2 เป็นคำถามข้อมูลของ อบต. ตอนที่ 3 เป็นแบบวัดความคิดเห็นต่อระดับความรุนแรงของปัญหาด้านแรงงานและสังคมในพื้นที่ ตอนที่ 4 เป็นแบบวัดระดับความรู้ความเข้าใจ ตอนที่ 5 เป็นแบบวัดทัศนคติต่อหน้าที่ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม ตอนที่ 6 เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อกลุ่มตัวอย่างแสดงข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ สามารถเก็บแบบสอบถามกลับคืนมาได้ 133 ชุด คิดเป็นร้อยละ 97.79 จากกลุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

1) ข้อมูลภูมิหลัง

จากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 66.90 เป็นเพศชาย มีอายุ 37 ปี ร้อยละ 70.70 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 44.40 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ร้อยละ 26.30 มีตำแหน่งเป็นกรรมการบริหาร ร้อยละ 34.60 มีประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ต่างๆ ระหว่าง 3-5 ปี และร้อยละ 91 ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลลำดับ ชั้น 5

2) ความรู้ความเข้าใจของคณะกรรมการบริหารและเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลต่อหน้าที่ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม

จากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 54.90 มีความรู้ความเข้าใจในระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 25.60 กลุ่มตัวอย่างที่มีความรู้ความเข้าใจในระดับมากและร้อยละ 19.50 มีความรู้ความเข้าใจน้อย ตามลำดับ ข้อคำถามความรู้ความเข้าใจเฉพาะด้านแรงงานที่กลุ่มตัวอย่างตอบถูกต้องเกินร้อยละ 90 โดยมี 3 ลำดับแรก คือ ตอบถูกร้อยละ 96.20 เท่ากัน 2 ข้อคือ กฎหมายกำหนดการทำงานวันละไม่เกิน 8 ชั่วโมง และหน้าที่ อบค.ด้านการส่งเสริมการประกอบอาชีพสามารถขอความร่วมมือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดได้ รองลงมา ร้อยละ 94.00 ต้องการหางานติดต่อกับจัดหางานจังหวัด ส่วนข้อที่กลุ่มตัวอย่างตอบผิดเกินร้อยละ 50 มี 2 ข้อ คือ ร้อยละ 85.00 ตอบผิดในเรื่องขออนุญาตใช้แรงงานต่างด้าวที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด และร้อยละ 64.70 ตอบผิดในเรื่องลูกจ้างภาคเกษตรกฎหมายแรงงานไม่คุ้มครอง สำหรับข้อคำถามความรู้ความเข้าใจเฉพาะด้านสวัสดิการสังคมมีกลุ่มตัวอย่างตอบถูกต้องเกินร้อยละ 90 จำนวน 3 ลำดับแรก คือ ร้อยละ 98.50 ตอบถูกในเรื่องเด็กต้องการความอบอุ่นและอบรมเลี้ยงดูจากรอบครัวและมีความสำคัญต่อสังคม ร้อยละ 95.50 เท่ากัน 2 ข้อ คือ กลุ่มตัวอย่างโอกาสที่สำนักงานประชาสงเคราะห์จังหวัดดูแล ฯลฯ เป็นต้น และศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้านจัดตั้งเพื่อช่วยเหลือผู้เดือดร้อนแบบพึ่งพาตนเองก่อนราชการ ไปถึง ส่วนข้อที่ตอบผิดเกินร้อยละ 50 มี 1 ข้อ คือ เบี้ยยังชีพคนพิการอัตราเดือนละ 500 บาท

3) ความคิดเห็นต่อระดับความรุนแรงของปัญหาด้านแรงงานและสังคมในพื้นที่

การศึกษาความคิดเห็นต่อระดับความรุนแรงของปัญหาด้านแรงงานและสังคมในพื้นที่ภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อระดับความรุนแรงของปัญหาในภาพรวม และเป็นรายด้านของจังหวัดตราดในระดับความรุนแรงน้อย (ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1 - 1.65) และเมื่อศึกษาความคิดเห็นต่อระดับความรุนแรงของปัญหาด้านแรงงานและสังคมของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า

กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 71.40 มีความคิดเห็นความรุนแรงของปัญหาด้านแรงงานและสังคมรวมด้านในระดับน้อย รองลงมากรุปตัวอย่างร้อยละ 25.60 มีความคิดเห็นความรุนแรงของปัญหาด้านแรงงานและสังคมรวมด้านในระดับปานกลาง และร้อยละ 3.00 มีความคิดเห็นระดับมาก และเมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 70.70 มีความคิดเห็นความรุนแรงของปัญหาเฉพาะด้านแรงงานในระดับน้อย รองลงมาร้อยละ 26.30 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับความรุนแรงปานกลาง และร้อยละ 3.00 มีความคิดเห็นในระดับความรุนแรงมาก สำหรับความคิดเห็นความรุนแรงของปัญหาเฉพาะด้านสังคม พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 70.70 มีความคิดเห็นในระดับความรุนแรงน้อย รองลงมาร้อยละ 27.10 มีความคิดเห็นในระดับความรุนแรงปานกลางและร้อยละ 2.30 มีความคิดเห็นในระดับความรุนแรงมาก และเมื่อวิเคราะห์ข้อคำถามเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามปัญหาเฉพาะด้านแรงงานที่มีระดับความรุนแรงมากที่สุด(ค่าเฉลี่ย = 2.18) ปัญหาความสามารถในการแปรรูปเพื่อสร้างมูลค่า เพิ่มของผลผลิต และข้อคำถามปัญหาเฉพาะด้านแรงงานที่มีระดับความรุนแรงน้อยที่สุด(ค่าเฉลี่ย = 1.23) ปัญหาต้นทุนแรงงาน สำหรับข้อคำถามปัญหาเฉพาะด้านสังคมที่มีระดับความรุนแรงมากที่สุด(ค่าเฉลี่ย = 2.14) ปัญหาครอบครัวยากจน และข้อคำถามปัญหาเฉพาะด้านแรงงานที่มีระดับความรุนแรงน้อยที่สุด(ค่าเฉลี่ย = 1.11)

5.1.2 ความคิดเห็นของคณะกรรมการบริหารและเจ้าหน้าที่อบต. ต่อหน้าที่ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม

ผลการศึกษาความคิดเห็นของคณะกรรมการบริหารและเจ้าหน้าที่ อบต.ต่อหน้าที่ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมทั้งรวมด้านและแยกเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยต่อหน้าที่ด้านแรงงานในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.10 - 4.04) และเมื่อศึกษาระดับความเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 54.90 มีความเห็นต่อหน้าที่ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมรวมด้านในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 44.40 มีความเห็นในระดับสูง และร้อยละ 0.80 มีความเห็นในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า หน้าที่เฉพาะด้านแรงงาน ร้อยละ 49.60 ของกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อหน้าที่ด้านแรงงานระดับปานกลางและระดับสูงเท่ากันทั้ง 2 ระดับและร้อยละ 0.80 มีความเห็นในระดับต่ำ ส่วนความเห็นต่อหน้าที่เฉพาะด้านสวัสดิการสังคม ร้อยละ 53.40 มีความเห็นระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 45.10 มีความเห็นระดับสูงและร้อยละ 53.40 มีความเห็นต่อหน้าที่ด้านสวัสดิการสังคมระดับต่ำ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามเฉพาะด้านแรงงาน คือ การป้องกันการคุ้มครองแรงงาน อบต.ควรได้รับข้อมูลเพื่อช่วยประชาชนสัมพันธกับประชาชน มีความเห็นด้วยสูงที่สุด(ค่าเฉลี่ย = 4.29) และข้อคำถามที่มีความเห็นระดับต่ำที่สุด คือ การไต่ถามข้อพิพาทแรงงาน เจ้าหน้าที่อบต.ยังไม่มีความชำนาญยังไม่ควรมีหน้าที่(ค่าเฉลี่ย = 2.51) ส่วนข้อคำถามเฉพาะด้านสวัสดิการสังคม ข้อที่มีระดับความเห็นด้วย

สูงที่สุด คือ อบต.ควรเข้ามีบทบาทส่งเสริมให้สถาบันครอบครัวเข้มแข็ง(ค่าเฉลี่ย = 3.95) และข้อคำถามที่มีระดับต่ำที่สุด คือ อบต.มีความจำเป็นต้องใช้งบประมาณด้านอื่น งานด้านนี้ควรให้ส่วนกลางและภูมิภาคดำเนินการ ไปพรากก่อน(ค่าเฉลี่ย = 2.44)

5.2 อภิปรายผล

การศึกษาความคิดเห็นของคณะกรรมการบริหาร และเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล ต่อหน้าที่ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม ผู้ศึกษาได้นำผลการศึกษาที่สำคัญและน่าสนใจมา อภิปรายผลการศึกษา ดังนี้

5.2.1 ความเห็นของคณะกรรมการบริหารและเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลต่อหน้าที่ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม

จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ของคณะกรรมการบริหารและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดตราด มีความคิดเห็นเชิงบวกต่อหน้าที่ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมโดยภาพรวมในระดับปานกลาง และหากแยกเป็นรายละเอียด พบว่า มีความคิดเห็นเชิงบวกในระดับปานกลาง เช่นกัน ทั้งด้านแรงงานและด้านสวัสดิการสังคม และเมื่อศึกษาความคิดเห็นของคณะกรรมการบริหารและเจ้าหน้าที่เฉพาะรายต่อหน้าที่ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม พบว่า คณะกรรมการบริหารและเจ้าหน้าที่ อบต.มีความเห็นต่อหน้าที่ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คณะกรรมการบริหารและเจ้าหน้าที่ อบต.ส่วนใหญ่มีความเห็นอยู่ในระดับสอดคล้องผลการศึกษาของ นายสุรศักดิ์ วงศ์อนันต์นนท์ (2540: บทคัดย่อ) ซึ่งพบว่า ข้าราชการส่วนภูมิภาคมีความคิดเห็นว่าขีดความสามารถในการบริหาร งานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำนาจหน้าที่ที่ต้องทำ อยู่ในระดับปานกลาง

5.2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นของคณะกรรมการบริหารและเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลต่อหน้าที่ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม

ผลการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องของกลุ่มตัวอย่างที่ส่งผลให้มีความคิดเห็นต่อหน้าที่ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้แก่ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ระยะเวลาที่มีประสบการณ์ในการทำงาน และปัจจัยแวดล้อม ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจงานด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม และความเห็นระดับความรุนแรงของปัญหาด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมในพื้นที่ที่รับผิดชอบของ อบต. โดยการแบ่งปัจจัยทุกประเภทออกเป็น 3 – 4 ระดับ ผลการศึกษาทุกปัจจัยทุกระดับ มีระดับความคิดเห็นต่อหน้าที่ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมอยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความคิดเห็นคณะกรรมการบริหารและเจ้าหน้าที่อบต. ค่อนข้างที่ด้านแรงงาน และสวัสดิการสังคมทำให้พบประเด็นที่น่าสนใจจากการออกแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง จึงมีข้อเสนอแนะในประเด็นต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. การกิจด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นภารกิจให้การคุ้มครองดูแลช่วยเหลือคุ้มครองผู้ใช้แรงงานและกลุ่มบุคคลที่เดือดร้อนและด้อยโอกาสในสังคม นอกจากนี้ผู้ปฏิบัติหรือผู้รับผิดชอบจะต้องมีจิตสำนึกและมีทัศนคติที่ดีแล้ว จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในภารกิจ ระเบียบวิธีปฏิบัติและข้อกำหนดต่าง ๆ อีกด้วย จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า อายุและประสบการณ์ในการทำงานเฉลี่ยของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ อบต. ยังมีไม่มาก และความรู้ความเข้าใจภารกิจด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ อบต. บางเรื่องดีมาก บางเรื่องจำเป็นต้องให้ความรู้ความเข้าใจเพิ่มเติม เช่น งานคุ้มครองแรงงาน งานควบคุมแรงงานต่างด้าว งานด้านประกันสังคมเป็นข้อกำหนดและเกี่ยวข้องกับบุคคล 2 กลุ่ม ได้แก่ นายจ้างและลูกจ้าง การปฏิบัติหน้าที่จะต้องให้ความเป็นธรรมทั้ง 2 ฝ่าย อีกทั้งเกี่ยวข้องกับด้านความมั่นคงของรัฐ ดังนั้นกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมและหน่วยงานในสังกัดควรเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจทั้งผู้บริหารและเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองท้องถิ่นและประชาชน ทั้งในรูปการประชาสัมพันธ์แนวกว้างทางสื่อต่าง ๆ และแนวลึกลงโดยการจัดให้มีการนิเทศงาน และจัดสัมมนาให้ความรู้ความเข้าใจในข้อระเบียบกฎหมายที่ออกใหม่หรือมีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมใหม่ ตลอดจนการบูรณาการงานสร้างการมีส่วนร่วมกับ อบต. เช่น งานจัดเก็บข้อมูลต่าง ๆ การโอนถ่ายงานบางประเภทที่จะเป็นงานการบริการประชาชนให้สะดวก รวดเร็วทั่วถึงและอบต. สามารถปฏิบัติได้ ทั้งนี้ประโยชน์ที่ได้รับเป็นการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนบุคลากรที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และเป็นการเตรียมความพร้อมและเสริมสร้างความคิดเห็นที่ดีของคณะกรรมการบริหารและเจ้าหน้าที่อบต. ที่มีต่อหน้าที่ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมอีกด้วย

2. จากผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของคณะกรรมการบริหารและเจ้าหน้าที่ อบต. ระดับปานกลางก่อนไปทางสูงแต่ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะมีข้อขัดข้องในด้านงบประมาณและอัตราค่าจ้าง ดังนั้น กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมและกระทรวงมหาดไทยควรให้การสนับสนุนส่งเสริมบทบาทให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีส่วนร่วมการพัฒนาและแก้ไขปัญหาสังคมในพื้นที่ โดยสนับสนุนงบประมาณและอัตราค่าจ้างให้เพียงพอ ตลอดจนการปรับปรุงโครงสร้าง อบต. เพื่อให้สามารถรับผิดชอบงานที่จะรับ โอนภารกิจจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ. 2527. จิตวิทยาสังคม. ภาควิชาแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มศว.ประสานมิตร
- กรณพิชญ์ สุมา. 2544. ความคิดเห็นของประชาชนต่อการมีส่วนร่วมในการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์: ศึกษาเฉพาะกรณี ชุมชนเกาะยอ อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา. ภาคนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. 2539. กฎหมายระเบียบข้อบังคับสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. 2539. รวมกฎหมายแรงงาน. กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.
- กรรณิกา ชมดี. 2524. การมีส่วนร่วมของประชาชนที่มีผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ : ศึกษาเฉพาะกรณี โครงการสวัสดิ ตำบลท่าช้าง อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เจิมศักดิ์ ปิ่นทอง. 2527. การระดมประชาชนเพื่อการพัฒนา. กรุงเทพมหานคร : โอเคเอ็นเอสโคร์.
- ฉอ้าน วุฒิกุลกรรมา. 2526. ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมที่มีผลกระทบต่อการเข้ามีส่วนร่วมของประชาชนในโครงการสร้างถนนในชนบท : ศึกษาเฉพาะกรณี โครงการที่ได้รับรางวัลดีเด่นของตำบลคุ้มพยอม อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชัยยศ ศิริรัตน์วร. 2531. ความรู้ความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของกรรมการสภาตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีกรรมการสภาตำบลผู้ทรงคุณวุฒิ จังหวัดอุบลราชธานี. สารนิพนธ์รัฐศาสตร์ มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชูชีพ ช่อนโคกสูง. 2522. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิชย์.
- ชาติชาย โทสินธิติ. 2529. ทฤษฎีไว้ระเบียบลับทางแพร่งของสังคมสยาม. กรุงเทพมหานคร : สถาบันการเรียนรู้และพัฒนาประชาสังคม.
- ทรงฤทธิ์ พิมพ์โพธิ์. 2532. ความสำนึกต่อบทบาทและหน้าที่ของกรรมการสภาตำบลผู้ทรงคุณวุฒิ. เอกสารการวิจัย วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.

- จิตยา สุวรรณชะฎ. 2527. สังคมวิทยา. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิชย์.
- นพมาศ ชีรวคิน. 2534. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นากม ชีรสวรรค์จักร. 2541. ความคิดเห็นของประชาชนท้องถิ่นต่อการมีส่วนร่วมในการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ กรณีศึกษา : อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ ปริญญาสังคมศาสตรมหา
สังคมบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ทวีทอง หงษ์วิวัฒน์. 2527. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา : รายงานการประชุมเรื่อง “การมี
ส่วนร่วมของชุมชน : นโยบายและกลวิธี” กรุงเทพมหานคร, ศูนย์ศึกษานโยบายสาธารณะสุข
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ธวัช เบญจารีกุล. 2529. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมมีส่วนร่วมของชาวเขาในการพัฒนา : กรณีศึกษา
หมู่บ้านชาวเขาชนเผ่าเลีการประกวดหมู่บ้านพัฒนาตัวอย่างของศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์
ชาวเขา จังหวัดเชียงใหม่ ประจำปี พ.ศ.2527 วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์.
- นิรันดร์ จงวุฒิเวทย์. 2537. กลวิธีแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในงานพัฒนาชุมชน
กรุงเทพมหานคร : ศักดิ์โสภณ.
- เปมิกา ฉานศรี. 2542. ความคิดเห็นของคณะกรรมการและพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อบทบาทนาย
อำเภอที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.
ภาคนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- หัชณี วรกวิน. 2526. จิตวิทยาสังคม ทฤษฎี และการปฏิบัติการ. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- พิสันต์ ประทานชวน. 2540. การมีส่วนร่วมของพัฒนากรในการวางแผนพัฒนาตำบลและการ
ดำเนินงานโครงการพัฒนาในความคิดเห็นของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล
: ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดชลบุรี. ภาคนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร
ศาสตร์.
- ไพรัช เตชะรินทร์. 2527. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา : รายงานการประชุมเรื่อง “การมี
ส่วนร่วมของชุมชน : นโยบายและกลวิธี” ทวีทอง หงษ์วิวัฒน์ (บรรณาธิการ) กรุงเทพมหานคร
: ศูนย์ศึกษานโยบายสาธารณะสุข มหาวิทยาลัยมหิดล.
- มณีนรัตน์ ลิ่มสืบเชื้อ. 2521. ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน. วิทยานิพนธ์
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศุวัฒน์ วุฒิเมธี. 2526. หลักการพัฒนาชุมชนและหลักการพัฒนาชนบท. กรุงเทพมหานคร, อนุเคราะห์

ไทย.

โยธิน คັນสนยุทธ และพลภัทร ชิวิน. 2524. สังคม. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริม
วิชาการ.

ราชบัณฑิตยสถาน. 2538. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525. พิมพ์ครั้งที่ 5.
กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์.

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. 2534. ศึกษาความสามารถในการบริหารงานพัฒนาของสภาตำบลในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

วสนา ธีปะลา. 2533. ความรู้ ความคิดเห็นเกี่ยวกับกฎหมายวิชาชีพการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไป. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
สถาบันดำรงราชานุภาพ. 2539. ปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล. รายงานการวิจัย
สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ร่วมกับกองวิชาการ กรมการปกครอง, กรุงเทพมหานคร.
โรงพิมพ์ท้องถิ่น.

สมใจ เข้มเจริญ. 2531. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ : ศึกษาเฉพาะกรณี
ตำบลสระเตียบ อำเภอสอง จังหวัดแพร่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒน
บริหารศาสตร์.

สากล สถิติวิทยานันท์. 2532. ภูมิศาสตร์ชนบท. กรุงเทพมหานคร : โอเคียนสโตร์.

สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน. 2546. รายงานความเคลื่อนไหวด้านเศรษฐกิจ – รายงาน ไตรมาส 4 :
ตุลาคม – ธันวาคม 2545. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน : บทบริหารพิมพ์.

สำนักสารสนเทศแรงงานและสวัสดิการสังคม. 2545. สถิติแรงงานและสวัสดิการสังคม 2537 – 2544.
สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.

สุชา จันทร์อม และสุรางค์ จันทร์อม. 2521. จิตวิทยาการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร : โอเคียนสโตร์.

สุภัทรา แก้วชาญศิลป์. 2540. การพัฒนางานอาสาสมัคร. กรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงแรงงาน
และสวัสดิการสังคม.

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. 2532. ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
บริหารศาสตร์.

สุรศักดิ์ วงศ์อนันต์นนท์. 2541. ความคิดเห็นของข้าราชการส่วนภูมิภาคต่อขีดความสามารถในการ
บริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอพนมสารคาม จังหวัด

- ฉะเชิงเทรา. ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุรางค์ พิลาสกุล. 2539. ความคิดเห็นของประชาชนต่อระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยบัตรประกันสุขภาพ พ.ศ. 2538. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิทย์ ศรีจันทร์. 2533. บทบาทของคณะกรรมการสภาพลต่อคารวามคนพัฒนาตำบล. เอกสารการวิจัย วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- โสภณ หมวดทอง. 2533. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อมของผู้นำเยาวชนในชุมชนคลองตัน เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร. ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อศิน รพีพัฒน์. 2527. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา : รายงานการประชุมเรื่อง “การมีส่วนร่วมของชุมชน : นโยบายและกลวิธี” ทวีทอง หงษ์วิวัฒน์ (บรรณาธิการ) กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ศึกษานโยบายสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล.

ภาษาอังกฤษ

- Best J W. 1997. **Research in Education**. Engle Wood Cliffs. New Jersey : Prentice Hall, Inc.
- Cohen, John M. and Norman T. Uphoff. 1977. **Rural Development Participation : Concepts and Measures for Project Design, Implementation, and Evaluation**. Ithaca, N. Y. : Rural Development Committee, Center for International Studies, Cornell University.
- Good, Carter V. 1969. **Dictionary of Education**. New York : Mc Graw – Hill Book Company, Inc.
- Kretch, P. and Crutchfield, R.S 1948. **Theory and Problem in Social Psychology**. New York : McGraw – Hill
- McCarthy, E. Jerome and Perreault, William D. 1993. **Basic Marketing : A Global – Managerial Approach**. 11 ed. Homewood, Ill. : Richard D. Irwin, Inc.
- Morgan, C. T and R. A. King. 1971. **Introduction to Psychology**. Tokyo Japan : Mc Graw Hill Kogabusta, Ltd.
- Newcomb, T.M. 1964. **Social Psychology**. New York : The Dryler Press Publisher.
- Rammer, H. H. 1954. **Introduction to Opinion and Attitude Measurement**. New York : Haper and Brothers Publisher.

Webster. 1968. **Webster's New World Dictionary of the American Language.** Cleveland : The World Publishing.

Williams Ervin. 1976. **Participative Management : Concepts, Theory, and Implementation.** Atlanta, Georgia : Publishing Services Division, School of Business Administration, Georgia State University.