

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงาน  
ในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

นางสาวธารินี ทิพย์รัตน์

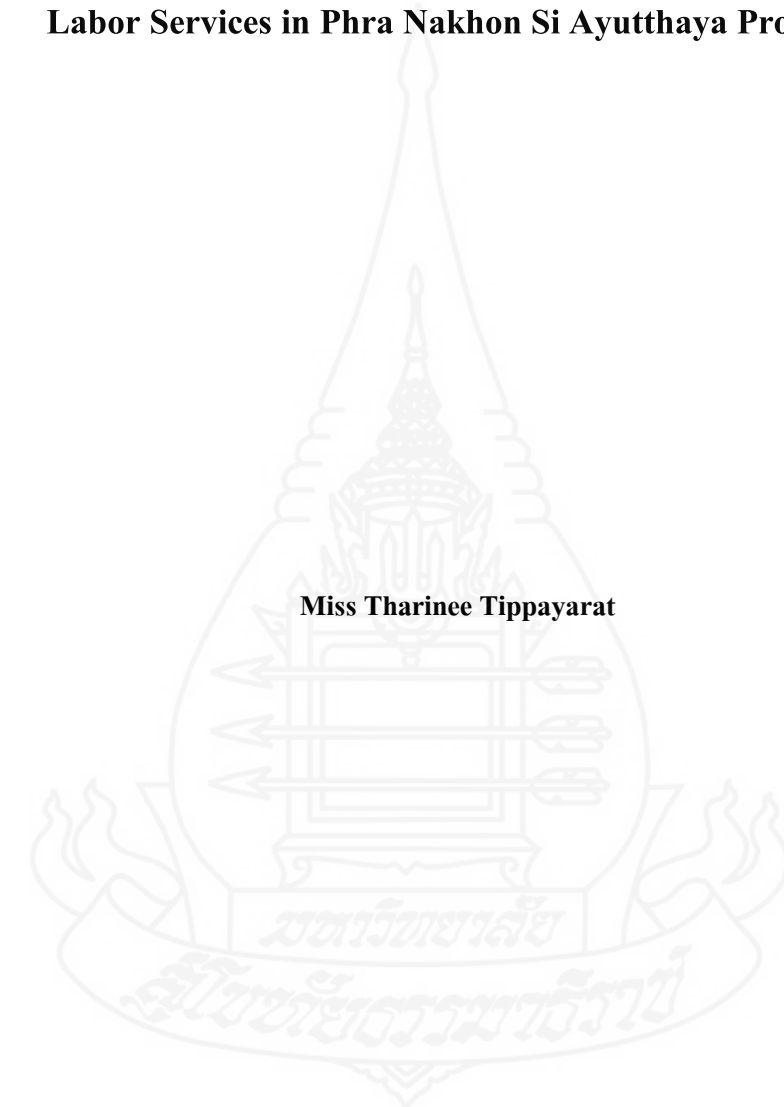


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2563

**Factors Related to the Participation of Labor Volunteers in Providing  
Labor Services in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province**

**Miss Tharinee Tippayarat**



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Public Administration  
School of Management Science  
Sukhothai Thammathirat Open University

2020

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงาน ในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ชื่อและนามสกุล	นางสาวธารินี ทิพย์รัตน์
แขนงวิชา	บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 27 สิงหาคม 2564

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย)



..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนมพัทธ์ สมิตานนท์)



.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

**ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ** ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการ  
ด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

**ผู้ศึกษา** นางสาวธารินี ทิพย์รัตน์ **รหัสนักศึกษา** 2573003924 **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
**อาจารย์ที่ปรึกษา** รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย **ปีการศึกษา** 2563

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา (1) ระดับการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (2) เปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน (3) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (4) ปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร คือ อาสาสมัครแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 209 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรทาโร ยามาเน่ ได้จำนวน 138 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบโควตา เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้วิธีการอุปนัย และการจำแนกชนิดข้อมูลอย่างเป็นระบบ

ผลการศึกษา พบว่า (1) ระดับการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) อาสาสมัครแรงงานที่มีอายุ การศึกษา และรายได้เฉลี่ยที่แตกต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) ปัจจัยด้านความรู้ ด้านความเข้าใจในบทบาทของอาสาสมัครแรงงาน ด้านการรับรู้ (การติดต่อสื่อสาร) ด้านความคาดหวัง และด้านแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ (4) ปัญหาที่พบ คือ 1) อาสาสมัครแรงงาน ไม่เพียงพอต่อการให้บริการด้านแรงงาน 2) ประชาชน ไม่รู้จักอาสาสมัครแรงงาน และไม่ได้รับความร่วมมือจากชุมชน 3) ค่าตอบแทนของอาสาสมัครแรงงาน ไม่เพียงพอ และ 4) อาสาสมัครแรงงานขาดความรู้ความเข้าใจในการให้บริการด้านแรงงาน ส่วนแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงาน ได้แก่ 1) ควรเพิ่มจำนวนอาสาสมัครแรงงาน 2) ภาครัฐควรสนับสนุนบทบาทของอาสาสมัครแรงงานให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น 3) ควรเพิ่มเบี้ยเลี้ยงให้กับอาสาสมัครแรงงานนอกเหนือจากค่าตอบแทนที่ได้รับ และ 4) ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้ ความเข้าใจในการให้บริการด้านแรงงานแก่อาสาสมัครแรงงาน

**คำสำคัญ** ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ การมีส่วนร่วมการให้บริการด้านแรงงาน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

**Independent Study title:** Factors Related to the Participation of Labor Volunteers in Providing Labor Services in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province

**Author:** Miss Tharinee Tippayarat; **ID:** 2573003924; **Degree:** Master of Public Administration;

**Independent Study advisor:** Dr. Kittipong Keatwatchrachai, Associate Professor;

**Academic year:** 2020

### Abstract

This research aims to study (1) the participation level of labor volunteers in providing labor services in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province; (2) the comparison on the participation level of labor volunteers in providing labor services in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, being classified by the different personal factors; (3) the factors related to the participation of labor volunteers in providing labor services in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province; and (4) the problems and suggestions on a guideline for promoting the participation of labor volunteers in providing labor services in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province.

This research is survey research. The target populations were the 209 labor volunteers in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. The sample size was calculated by Taro Yamane Formulation and obtained 138 samples with quota random sampling method. Questionnaire was used as a research instrument. The statistics used in data analysis were Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, T-test, and Pearson Product Moment Correlation Analysis. Qualitative Data was analysed by inductive approach and systematic data classification.

The finding revealed that (1) the participation level of labor volunteers in providing labor services in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province in overview was in high level; (2) the labor volunteers with different age, education, and average income, had the different participation level in providing labor services of Phra Nakhon Si Ayutthaya Province at statistically significance at 0.05 level; (3) the factors in the aspects of knowledge, understanding on the role of labor volunteers, perception (communication), expectation, and motivation, were positively related to the participation of labor volunteers in providing labor services in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province at statistically significance at 0.01 level ; (4) the discovered problems included first, a shortage of labor volunteers for providing labor services. Second, a non-perception of the people on labor volunteers and a non-collaboration of the community. Third, inadequacy of labor volunteers' remuneration. Forth, labor volunteers' lack of knowledge and understanding in providing labor services. And the guideline for promoting the participation of labor volunteers consisted of the following: first, a number of labor volunteers should be increased. Second, the government sector should provide a clearer support on the role of labor volunteers. Third, an increased allowance should be provided to labor volunteers other than the obtained remuneration. Lastly, a workshop should be organized to provide to labor volunteers the knowledge and understanding on providing labor services.

**Keywords:** Related Factors, Participation in Providing Labor Services, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัคร  
แรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี  
เพราะได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย อาจารย์ที่ปรึกษา  
หลักการศึกษาค้นคว้าอิสระ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา ตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ และให้แนวคิด  
ความรู้ คำแนะนำ จนกระทั่งการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา  
ของท่านเป็นอย่างยิ่ง ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัย  
สุโขทัยธรรมมาธิราช ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และถ่ายทอดประสบการณ์ให้กับผู้ศึกษาได้เป็น  
อย่างดียิ่ง

ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบให้ข้อเสนอแนะ  
ที่เป็นประโยชน์ในการจัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และขอขอบพระคุณผู้บริหาร  
ข้าราชการ และอาสาสมัครแรงงานของสำนักงานแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ให้ความร่วมมือ  
เป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาค้นคว้าอิสระ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการศึกษา  
ค้นคว้าอิสระครั้งนี้ทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้กำลังใจตลอดมา อันส่งผล  
ให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ธารินี ทิพย์รัตน์

สิงหาคม 2564

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ฅ
สารบัญภาพ .....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์การศึกษา .....	2
กรอบแนวคิดการศึกษา .....	3
สมมติฐานการศึกษา .....	4
ขอบเขตการศึกษา .....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม .....	8
แนวคิดเกี่ยวกับอาสาสมัคร .....	22
แนวคิดการจัดการภาครัฐแบบภาคีสาธารณะแนวใหม่ .....	26
แนวคิดการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม .....	32
อาสาสมัครแรงงาน .....	34
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	38
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	41
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	41
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา .....	43
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	47
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	47

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	49
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	49
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการ ให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ....	52
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงาน ในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา .....	58
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัคร แรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา .....	72
ตอนที่ 5 ปัญหา และข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของ อาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัด พระนครศรีอยุธยา .....	74
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	77
สรุปการวิจัย .....	77
อภิปรายผล .....	84
ข้อเสนอแนะ .....	87
บรรณานุกรม .....	91
ภาคผนวก .....	94
ก. รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ .....	95
ข. หนังสือเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือ .....	97
ค. ตารางแสดงระดับความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม .....	101
ง. การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .....	107
จ. แบบสอบถามเพื่อการศึกษา .....	109
ประวัติผู้ศึกษา .....	117



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 แสดงผลค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม.....	49
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	53
ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงาน ของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม .....	56
ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับด้านการวางแผนและตัดสินใจ .....	56
ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับด้านการดำเนินการ .....	58
ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับด้านการรับผลประโยชน์ .....	59
ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับด้านการติดตามและประเมินผล .....	60
ตารางที่ 4.7 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อ การมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัด พระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเพศ .....	61
ตารางที่ 4.8 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อ การมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามอายุ .....	62
ตารางที่ 4.9 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อ การมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงาน ของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามอายุ ด้านการวางแผนและ การตัดสินใจ .....	63
ตารางที่ 4.10 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อ การมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามการศึกษา .....	65

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.11 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามการศึกษา ด้านการวางแผนและการตัดสินใจ .....	65
ตารางที่ 4.12 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามการศึกษา ด้านการดำเนินการ .....	67
ตารางที่ 4.13 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามการศึกษา ด้านการติดตามและประเมินผล .....	68
ตารางที่ 4.14 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามอาชีพหลัก.....	69
ตารางที่ 4.15 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน .....	71
ตารางที่ 4.16 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้านการวางแผนและการตัดสินใจ .....	72
ตารางที่ 4.17 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามระยะเวลาในการเป็นอาสาสมัครแรงงาน .....	73

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.18 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์หรือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงาน ในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้วยวิธีการ Correlation .....	75
ตารางที่ 4.19 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค ที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงาน ของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา .....	77
ตารางที่ 4.20 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา ของการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงาน ของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา .....	78



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา ..... 4



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปฏิรูประบบราชการในปี พ.ศ. 2545 ทำให้รูปแบบการทำงานของส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไปในลักษณะองค์กรรวมหรือบูรณาการ โดยทุกกระทรวงจะต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามนโยบายสำคัญและเร่งด่วนของรัฐบาลร่วมกัน ทำให้การปฏิบัติงานในพื้นที่ที่มีความท้าทาย โดยเฉพาะส่วนราชการที่ไม่มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ระดับอำเภอ ตำบลและหมู่บ้าน ประกอบกับอัตรากำลังที่มีอยู่อย่างจำกัดไม่สอดคล้องกับภารกิจที่เพิ่มขึ้น ดังนั้น การเปิดโอกาสให้ประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารราชการแผ่นดิน จึงกลายเป็นสิ่งจำเป็นและหลีกเลี่ยงไม่ได้ในบริบทของการบริหารราชการยุคใหม่ ซึ่งตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ได้กำหนดขอบเขต แบบแผน วิธีปฏิบัติราชการตามหลักการบริหารภาครัฐแนวใหม่

กระทรวงแรงงานเป็นส่วนราชการที่มีภารกิจหน้าที่ในการให้บริการประชาชนตามหลักการของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 โดยส่วนราชการในสังกัด ได้แก่ สำนักงานปลัดกระทรวง กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม ต่างก็มีภารกิจหน้าที่ในการให้บริการประชาชนทั้งสิ้น แต่เนื่องจากกระทรวงแรงงานมีข้อจำกัดในด้านจำนวนบุคลากรที่ไม่สามารถให้บริการได้อย่างทั่วถึงและครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายได้ทั้งหมด จึงได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Governance) และการสร้างเครือข่าย ในการทำงานมาแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยการเปิดโอกาสให้ประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานมากยิ่งขึ้น และได้สร้างเครือข่ายในรูปแบบของ “อาสาสมัคร” เพื่อทำหน้าที่ให้ข้อมูลข่าวสาร ประชาสัมพันธ์งานด้านต่าง ๆ ของกระทรวงแรงงาน ตลอดจนแจ้งเบาะแสข้อมูลความเคลื่อนไหวสถานการณ์แรงงาน รวมทั้งติดต่อประสานกับคนหางานหรือผู้ใช้แรงงานในพื้นที่ ในเบื้องต้นให้หน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงแรงงาน หรือหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในระดับจังหวัดทราบ เพื่อใช้ประโยชน์เป็นข้อมูลปรับแนวทางการดำเนินงานในพื้นที่ต่อไป

กระทรวงแรงงานได้มีการจัดตั้ง “อาสาสมัครแรงงาน (อสร.)” ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 โดยได้ปรับเปลี่ยนและขยายบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานในสังกัดมาบูรณาการเป็นอาสาสมัครเพียงกลุ่มเดียว และเพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานอาสาสมัครมีประสิทธิภาพและมีความเป็นเอกภาพ จึงได้ออกระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยอาสาสมัครแรงงาน พ.ศ. 2548 โดยระบุหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงานไว้โดยสรุป ดังนี้ “ประสานงานด้านแรงงานในพื้นที่ระหว่างประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนกับกระทรวงแรงงานหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องในการขยายบริการด้านแรงงาน ไปสู่ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนอย่างทั่วถึง เป็นสื่อกลางในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ ให้คำปรึกษา แนะนำด้านแรงงาน รวบรวมข้อมูลพื้นฐานด้านแรงงานในพื้นที่ และส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการป้องกัน และแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน ในหมู่บ้านและชุมชนของตนเอง” ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2559 ข้อ 17 (2) กำหนดให้สำนักงานแรงงานจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ในการกำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลแผนการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดกระทรวงในเขตพื้นที่จังหวัด และกลุ่มจังหวัด

สำนักงานแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้เริ่มดำเนินการตามนโยบายของกระทรวงแรงงานและระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยอาสาสมัครแรงงาน พ.ศ. 2548 ในการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการเป็นอาสาสมัครแรงงาน ปัจจุบันอาสาสมัครแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีจำนวนครอบคลุมในพื้นที่ทุกตำบล

จะเห็นได้ว่าการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงาน เป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาให้มีประสิทธิภาพ และเป็นกำลังสำคัญของภาครัฐในการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะวัดระดับการมีส่วนร่วมและศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการส่งเสริม และสนับสนุนการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์การศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงาน ของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการ ด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2.4 เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

## 3. กรอบแนวคิดการศึกษา

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิดที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ดังนี้

### 3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบด้วย

3.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

3.1.2 ปัจจัยความรู้ความเข้าใจในบทบาทของอาสาสมัครแรงงาน

3.1.3 ปัจจัยการรับรู้ (การติดต่อสื่อสาร)

3.1.4 ปัจจัยความคาดหวัง

3.1.5 ปัจจัยแรงจูงใจ

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้นำแนวคิดของโคเฮน, เจ เอ็ม และอัฟฮอฟ (Cohen, J. M. and Uphoff) มาเป็นแนวทางในการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ

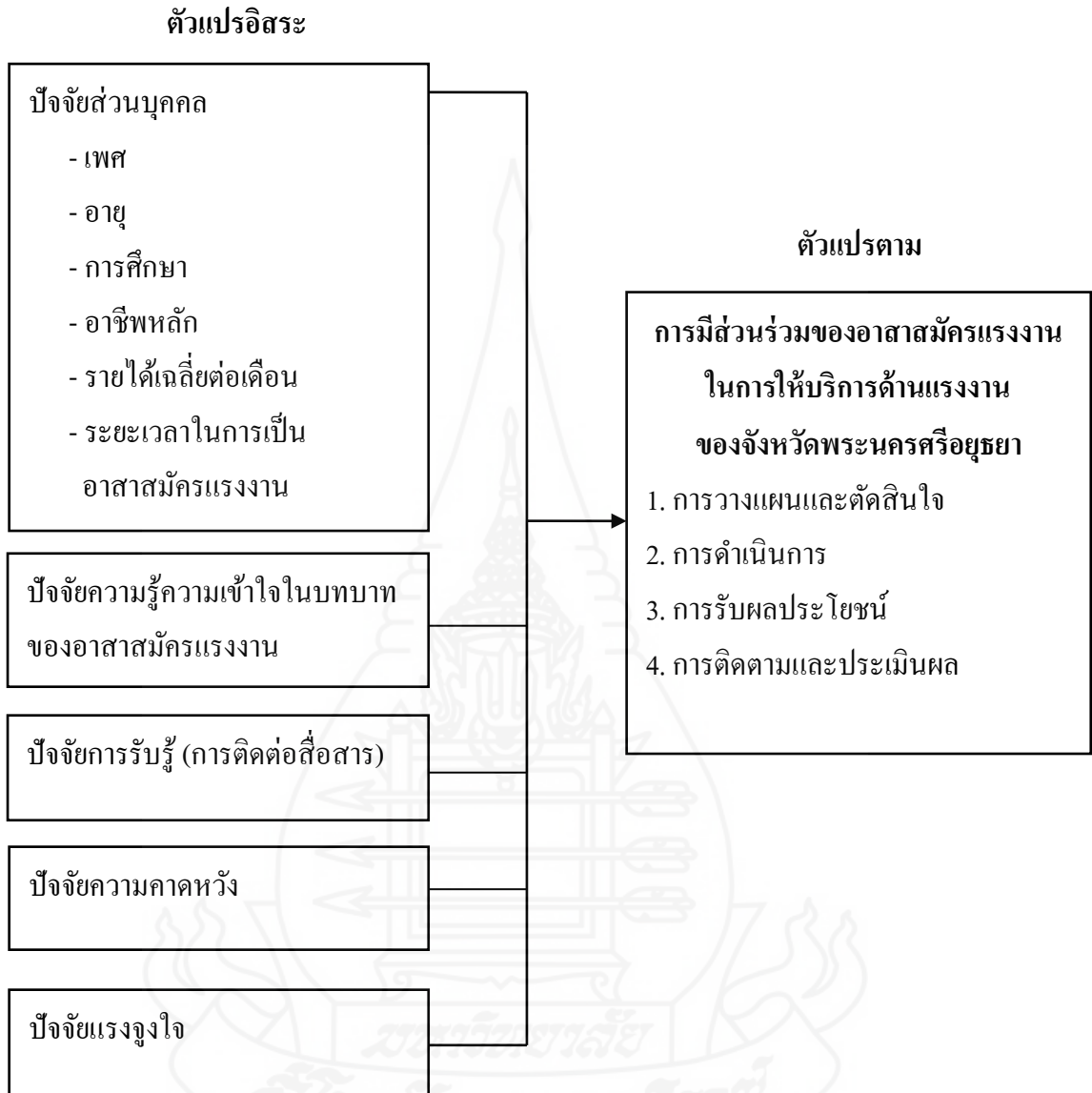
3.2.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

3.2.2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ

3.2.3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

3.2.4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

จากตัวแปรดังกล่าว ผู้ศึกษานำเสนอเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

#### 4. สมมติฐานการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ได้ตั้งสมมติฐานการศึกษา ดังนี้

4.1 ระดับการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยาอยู่ในระดับมาก



4.2 ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีผลต่อระดับการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงาน ในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยาต่างกัน

4.3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

## 5. ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตการศึกษา ไว้ดังนี้

### 5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ศึกษาเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงาน ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงาน และศึกษาปัญหาข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

### 5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

5.2.1 ประชากร เป็นอาสาสมัครแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 209 คน

5.2.2 กลุ่มตัวอย่าง เป็นอาสาสมัครแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 138 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Yamane ที่ความเชื่อมั่น 95%

### 5.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

5.3.1 *ตัวแปรอิสระ* ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงาน ได้แก่ ปัจจัยความรู้ความเข้าใจในบทบาทของอาสาสมัครแรงงาน ปัจจัยการรับรู้ (การติดต่อสื่อสาร) ปัจจัยความคาดหวัง และปัจจัยแรงจูงใจ

5.3.2 *ตัวแปรตาม* คือ การมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่

- 1) การวางแผนและตัดสินใจ
- 2) การดำเนินการ
- 3) การรับผลประโยชน์
- 4) การติดตามและประเมินผล

#### 5.4 ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาเฉพาะอาสาสมัครแรงงานในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

#### 5.5 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา มีนาคม – สิงหาคม 2564

### 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะที่สำคัญ ดังนี้

**6.1 อาสาสมัครแรงงาน** หมายถึง ผู้ที่สมัครใจทำงานด้านแรงงาน เพื่อประโยชน์ของผู้ใช้แรงงาน นายจ้าง และประชาชนทั่วไป เป็นผู้ประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงแรงงาน เพื่อให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนหรือผู้ใช้แรงงานที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนด้านแรงงานในพื้นที่

**6.2 ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง ส่วนที่เกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการเป็นอาสาสมัครแรงงาน

**6.3 ปัจจัยความรู้ความเข้าใจในบทบาทของอาสาสมัครแรงงาน** หมายถึง สิ่งที่อาสาสมัครแรงงานได้รับมาจากการได้ยิน ได้ฟัง การศึกษา หรือการปฏิบัติงานด้านแรงงาน โดยสามารถถ่ายทอดความรู้ การให้บริการด้านแรงงานกับบุคคลอื่นทราบได้อย่างถูกต้อง

**6.4 ปัจจัยการรับรู้ (การติดต่อสื่อสาร)** หมายถึง การรับรู้ข่าวสารของทางราชการ การได้รับการประชุม ฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน และการประสานงานกับเจ้าหน้าที่ของรัฐเกี่ยวกับด้านแรงงาน

**6.5 ปัจจัยการคาดหวัง** หมายถึง สิ่งที่มีอิทธิพลโดยตรงต่ออาสาสมัครแรงงานในการแสดงออกอย่างเห็น ได้ง่าย อาจจะเป็นผลตอบแทนที่เป็นเงินหรือไม่ใช่เงินแต่มีผลทางด้านจิตใจ และการยกย่องจากชุมชน

**6.6 ปัจจัยแรงจูงใจ** หมายถึง แรงกระตุ้น แรงผลักดันให้อาสาสมัครแรงงานแสดงออกอย่างมีทิศทางด้วยความเต็มใจ ได้แก่ การได้รับการยอมรับ การยกย่องชมเชย การได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติ

**6.7 การมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงาน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา** หมายถึง การที่อาสาสมัครแรงงานได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน และตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล

**6.7.1 การมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ** หมายถึง การที่อาสาสมัครแรงงานเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง วิธีการกระทำ การตัดสินใจกำหนดความต้องการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ วิธีการและแนวทางการดำเนินงาน

**6.7.2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ** หมายถึง อาสาสมัครแรงงานเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการกิจกรรมการให้บริการด้านแรงงาน การทำหน้าที่ให้ข้อมูลข่าวสาร ประชาสัมพันธ์งานด้านต่าง ๆ ของกระทรวงแรงงาน ตลอดจนแจ้งเบาะแสข้อมูลความเคลื่อนไหว สถานการณ์แรงงาน รวมทั้งติดต่อประสานกับคนหางานหรือผู้ใช้แรงงานในพื้นที่ในเบื้องต้น ให้นำหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดทราบ เพื่อใช้ประโยชน์เป็นข้อมูลปรับแนวทางการดำเนินงานในพื้นที่ต่อไป

**6.7.3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์** หมายถึง อาสาสมัครแรงงานเข้ามามีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ที่พึงได้รับจากการให้บริการด้านแรงงาน รวมถึงการได้รับการแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน

**6.7.4 การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล** หมายถึง การที่อาสาสมัครแรงงานร่วมสังเกตการณ์ ดูแล สอบถาม และตัดสินใจว่าการดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประโยชน์ และมีคุณค่าอย่างแท้จริงต่อชุมชน ตลอดจนการวิเคราะห์ปัญหา และเสนอแนะแนวทางแก้ไข

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทำให้ทราบระดับการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

7.2 ทำให้ทราบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

7.3 สามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ไปปรับใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงาน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลดียิ่งขึ้นต่อไป

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงาน ในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสาร ระเบียบเรียง แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
2. แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับอาสาสมัคร
3. แนวคิดการจัดการภาครัฐแบบภาคีสาธารณะแนวใหม่ (New Public Governance: NPG)
4. แนวคิดการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Governance)
5. อาสาสมัครแรงงาน
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วม เป็นการที่ประชาชนหรือกลุ่มบุคคลมีแนวคิดหรือจุดมุ่งหมาย ที่เหมือนกันเข้ามาดำเนินการนั้นให้แล้วเสร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดแล้วรับผลประโยชน์ร่วมกัน ด้วยความสมัครใจและเต็มใจ ทั้งนี้ การมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการ ด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา นั้น เกี่ยวข้องกับแนวคิดต่าง ๆ ในหลายด้าน ซึ่งผู้ศึกษา ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

##### 2.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม

ในปัจจุบันแนวคิดเรื่องการมีส่วนร่วมมีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย ผู้ศึกษาจะ นำเสนอเฉพาะที่สอดคล้องกับเรื่องที่ทำการศึกษา ดังนี้

ยูว์ฒัน วุฒิเมธี (2526: 25) ได้ให้ความหมายว่าการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิด โอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม การพิจารณาตัดสินใจ การร่วมปฏิบัติ และร่วม รับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ อันมีผลกระทบถึงตัวประชาชนเอง มนุษย์ทุกคนต่างมีความปรารถนาที่จะ อยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น และพร้อม

ที่จะอุทิศเพื่อกิจกรรมของชุมชน ขณะเดียวกันมนุษย์นั้นสามารถพัฒนาได้ถ้ามีโอกาสและได้รับการชี้แนะอย่างถูกต้อง

ไพรัตน์ เดชะรินทร์ (2527 : 6-7) ได้ให้ความหมายว่าการมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่รัฐบาลทำการส่งเสริม ชักนำ สนับสนุนและสร้างโอกาสให้ประชาชนในชุมชน ทั้งรูปส่วนบุคคล กลุ่มคน ชมรม สมาคม มูลนิธิและองค์กรอาสาสมัครต่าง ๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือหลายเรื่องรวมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และนโยบาย การพัฒนาที่กำหนดไว้ โดยมีส่วนร่วมในลักษณะต่อไปนี้

1. ร่วมทำการศึกษาค้นคว้าปัญหา และสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชนตลอดจนความต้องการของชุมชน
2. ร่วมคิดและสร้างรูปแบบและวิธีการพัฒนาเพื่อแก้ไขและลดปัญหาของชุมชน หรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนหรือตอบสนองความต้องการของชุมชน
3. ร่วมวางแผนนโยบายหรือแผนงานหรือ โครงการ หรือกิจกรรม เพื่อจัดและแก้ไขปัญหา และสนองความต้องการของชุมชน
4. ร่วมตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม
5. ร่วมจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารงานพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
6. ร่วมการลงทุนในกิจกรรม โครงการของชุมชนตามขีดความสามารถตนเอง และหน่วยงาน
7. ร่วมปฏิบัติตามนโยบาย แผนงาน โครงการ และกิจกรรมให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้
8. ร่วมควบคุม ติดตามประเมินผล และบำรุงรักษาโครงการและกิจกรรมที่ได้ทำไว้ ทั้งโดยเอกชนและรัฐบาลให้ใช้ประโยชน์ได้ตลอดไป

เกียรติศักดิ์ เรือนทองดี (2536 : 14) สรุปว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน หมายถึง การร่วมคิดแก้ไขปัญหา การดำเนินการและกิจกรรมในชุมชน ร่วมวางแผน โครงการ ร่วมปฏิบัติงานในรูปของการเสียดสละแรงงาน การบริจาคเงิน วัสดุ สิ่งของ และร่วมติดตามผลงาน บำรุงรักษา สาธารณประโยชน์ในชุมชน ทั้งนี้ การแสดงออกในการมีส่วนร่วมอาจจะเป็นการแสดงออกของบุคคลโดยตรง โดยผ่านองค์กรประชาชนในชุมชนนั้นๆ เอง

Erwin (อ้างถึงใน ยุพาพร รูปงาม 2545: 6) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม คือ กระบวนการให้บุคคลเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนา ร่วมคิด ตัดสินใจ แก้ไข ปัญหาด้วยตนเอง เน้นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องอย่างแข็งขันของบุคคล แก้ไขปัญหา ร่วมกับการใช้ วิทยาการที่เหมาะสม และสนับสนุน ติดตามการปฏิบัติงานขององค์กรและบุคคลที่เกี่ยวข้อง

สัญญา เคนาภูมิ (2551) ได้ให้ความหมายการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่สมาชิก ได้มีโอกาสร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติตามโครงการ ร่วมติดตามประเมินผล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์ ทั้งนี้ การมีส่วนร่วมจะต้องมาจากความสมัครใจ พึงพอใจ และได้รับผลประโยชน์ที่เกิดจากชุมชน โดยส่วนรวมร่วมกัน

จากความหมายดังกล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ทุกคนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินการในกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งหรือหลายกิจกรรม ไม่ว่าจะเริ่มต้นด้วยการชักนำของส่วนราชการหรือการรวมกลุ่มกันเอง โดยมีส่วนร่วมในแสดงความคิดเห็น ร่วมวางแผน ปฏิบัติตามแผน หรือโครงการต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ ร่วมรับประโยชน์ และร่วมติดตามประเมินผล เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาโครงการ

### 1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

ทฤษฎีการกระทำทางสังคม (The Theory of Social Action) ของ เฮอมาลย์ จ็อยซ์พี (2542, หน้า 15 -16) ได้อธิบายถึงการกระทำของมนุษย์ (Action of Human) ในลักษณะที่สามารถนำไปปรับใช้ทางสังคมทั่วไป กล่าวคือ การกระทำใด ๆ ของมนุษย์จะขึ้นอยู่กับความสนใจ และระบบค่านิยมของบุคคล

1. บุคลิกภาพของแต่ละบุคคล (Personality)
2. ระบบสังคมที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิกอยู่ (Social System)
3. วัฒนธรรม (Culture) ในสังคมที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิกอยู่และวัฒนธรรมนี้จะเป็นตัวกำหนดเกี่ยวกับความคิด ความเชื่อถือ (Idea of Believes) ความสนใจ (Primary of Interest) และระบบค่านิยมของบุคคล (Ystem of Value Orientation)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow อ้างถึงใน อารดา พุ่มหิรัญ, 2551: 39) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการนี้ได้พัฒนาขึ้นเพื่อเป็นแรงจูงใจ ลำดับความต้องการทั้ง 5 ขั้นตอน ได้แก่

1) ความต้องการทางร่างกาย หรือความต้องการทางสรีระ ซึ่งจะอยู่ลำดับที่ต่ำสุด และเป็นความต้องการมากที่สุด ความต้องการเหล่านี้จะหมายถึง แรงผลักดันทางชีววิทยา เบื้องต้น เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย เป็นต้น

2) ความต้องการความปลอดภัย หรือความต้องการความมั่นคง ปลอดภัย หรือสวัสดิภาพ ความต้องการเหล่านี้จะถูกระตุ้นภายหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายตอบสนองแล้ว โดยหมายถึงความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ปราศจากอันตรายทางร่างกาย และจิตใจ

3) ความต้องการทางสังคม หรือความต้องการความรักและเป็นส่วนหนึ่ง ของหมู่คณะ ความต้องการนี้หมายถึง ความต้องการที่จะเกี่ยวพัน การมีเพื่อนและได้รับการยอมรับ จากบุคคลอื่น

4) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ความต้องการที่จะรู้สึกว่าคุณค่า ความ ต้องการที่จะสร้างการเคารพตนเองและการชมเชยจากผู้อื่น

5) ความต้องการความสมหวังของชีวิต หรือความต้องการรู้จักตนเองอย่างแท้จริง และพัฒนาเต็มศักยภาพของตน ความต้องการนี้เป็นความต้องการระดับสูงสุด

ทฤษฎีความต้องการการเรียนรู้ของ McClelland (McClelland อ้างถึงใน อารดา พุ่มหิรัญ, 2551:41) ได้นำเสนอความต้องการถูกพัฒนาขึ้นในช่วงชีวิตมนุษย์ ประกอบด้วย ความต้องการ 3 ด้าน ได้แก่

1) ความต้องการความสำเร็จ หมายถึง ความปรารถนาที่จะกระทำบางสิ่ง บางอย่าง ให้ดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่กระทำมาก่อน หรือเป็นการต่อสู้ดิ้นรน แรงขับที่จะ นำไปสู่สิ่งที่ดีกว่าและให้ประสบความสำเร็จตามมาตรฐานที่มีอยู่

2) ความต้องการอำนาจ คือ ความปรารถนาที่จะได้มาและรักษาควบคุม บุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการอำนาจสูงจะพอใจกับการควบคุม ดิ้นรนที่จะมีอิทธิพลเหนือกว่าผู้อื่นชอบสถานการณ์ ที่มีการแข่งขัน ความต้องการอำนาจ มี 2 แบบ คือ อำนาจต่อบุคคลและอำนาจต่อสถาบัน บุคคลที่มีความ ต้องการอำนาจ บุคคลต้องการที่จะครอบงำบุคคลอื่นเพื่อที่จะแสดงความสามารถของเขาในการใช้ อำนาจและบุคคลที่มีความต้องการอำนาจต่อสถาบันสูง จะมุ่งที่การทำงานร่วมกับบุคคล เพื่อจะแก้ปัญหา และส่งเสริมเป้าหมาย เต็มใจที่จะเสียสละผลประโยชน์ส่วนตัว เพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม

3) ความต้องการความผูกพัน หมายถึง ความต้องการเป็นมิตรและความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลใกล้ชิด รวมทั้งการยอมรับของกลุ่มและบุคคลอื่นและการรักษาความสัมพันธ์ที่ดีเอาไว้ การมีความต้องการผูกพันสูงจะมีประสิทธิภาพต่อการบรรลุเป้าหมาย โดยทั่วไปบุคคลมีความต้องการ ทั้ง 3 อย่าง ในระดับที่แตกต่างกัน ถ้าต้องการด้านใดเด่น ก็จะเป็นคุณลักษณะของบุคคลนั้น ซึ่งส่วนใหญ่ จะเน้นความต้องการความสำเร็จ ซึ่งสามารถชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการ ทั้ง 3 ด้าน กับเรื่องอื่น ดังนี้

(1) บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูง จะเลือกสภาพการทำงานที่ต้อง อาศัยความรับผิดชอบ การให้ข้อมูลย้อนกลับและมีอัตราการเสี่ยงระดับปานกลาง

(2) ลักษณะความต้องการความสำเร็จสูง บุคคลจะปฏิบัติงานของตนให้ดี โดย ไม่สนใจที่จะให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้ดีตามตนเอง

(3) ความต้องการความผูกพันและความต้องการอำนาจ คือ การมีแนวโน้มที่จะมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จ นักบริหารที่ดีจะต้องมีความต้องการอำนาจสูงและมีความต้องการความผูกพันต่ำ ซึ่งความต้องการอำนาจสูงอาจเกิดจากหน้าที่ของบุคคลตามลำดับชั้นการบริหาร

(4) ถ้าต้องการบุคคลที่มีความสำเร็จสูง วิธีการที่ดีก็คือ การคัดเลือกบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูง หรือบุคคลที่สามารถพัฒนาตนเองได้จากการฝึกอบรมในเรื่องการประสบผลสำเร็จ จากแนวคิดทฤษฎีความต้องการการเรียนรู้ของ McClelland ที่สำคัญหนึ่งอย่างสำหรับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน คือ ความต้องการความสำเร็จและความต้องการความผูกพัน ซึ่งเป็นไปตามกระแสความเปลี่ยนแปลงของโลก เพื่อให้เกิดการพัฒนา อย่างมีประสิทธิภาพเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

### 1.3 ลักษณะการมีส่วนร่วม

Huntington & Nelson (1975) เห็นว่า ลักษณะการมีส่วนร่วมของประชาชนจะพิจารณาจาก กิจกรรม และการบริหาร ซึ่งจะต้องมีการศึกษาควบคู่กันไป ในระดับกิจกรรมนั้นจะเป็นพื้นฐานเบื้องต้นของการทำให้ประชาชนได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมมากที่สุด ส่วนในด้านการบริหารนั้น จะเป็นลักษณะของผู้มีอำนาจหน้าที่ที่จะเปิดทางให้ประชาชนได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น หรือแสดงออกถึงการเข้าร่วมในกิจกรรม โดย Huntington & Nelson ได้มีหลักในการพิจารณาถึงลักษณะการมีส่วนร่วมดังมีรายละเอียด ดังนี้

1) กิจกรรม ลักษณะของการมีส่วนร่วมประเภทนี้ให้ดูจากกิจกรรมที่เข้าร่วม เช่น ด้านการเมือง อาจพิจารณาจากการมีส่วนร่วมของประชาชนในการเลือกตั้ง การลงประชามติ การประท้วง กรณีที่รัฐมีโครงการที่มีผลกระทบต่อประชาชน เป็นต้น ว่าสามารถกระทำได้เพียงใด

2) ระดับการบริหาร โครงสร้างขององค์กรหนึ่งจะต้องมีสายการบังคับบัญชา ดังนั้น การมีส่วนร่วมจะพิจารณาได้จาก

(1) ในแนวราบ ทุกแผนกทุกฝ่ายจะมีความเสมอกันในตำแหน่ง ดังนั้น การมีส่วนร่วมในแนวราบจึงเป็นไปอย่างหลวมๆ ไม่จริงจัง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีสถานะหรือตำแหน่งเท่ากัน

(2) ในแนวตั้ง เป็นการมีส่วนร่วมตามสายการบังคับบัญชา เช่น มีหัวหน้าลูกน้อง มีฝ่าย แผนกต่าง ๆ ลดหลั่นกันไป เป็นต้น การทำงานจึงมีการตรวจสอบตามลำดับชั้น การแสวงหาผลประโยชน์เพื่อตนเองหรือผู้อื่นจะได้รับการตรวจสอบจากผู้บังคับบัญชา

(3) การมีส่วนร่วมทั้งแนวราบและแนวตั้งนั้น ในบางครั้งจะต้องทำงานร่วมกัน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในแผนกอื่น จึงต้องแสดงบทบาทตามสถานภาพของแนวราบ และแนวตั้ง



แอนดรูว์ และสตีเฟล (Andrew & Stiefel, 1980 อ้างถึงใน ทานตะวัน อินทร์จันทร์, 2546: 19)

ได้กล่าวถึงลักษณะของการมีส่วนร่วมไว้ 4 ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
2. การมีส่วนร่วมในขั้นปฏิบัติการ
3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ปรัชญา เวสารัชช์ (2528 : 11-12) ได้กล่าวถึงลักษณะของการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ดังนี้

1. ร่วมแสดงความคิดเห็น
2. ร่วมสละทรัพยากร วัสดุ
3. ร่วมสละแรงกาย
4. ร่วมสละเวลา

วิไลพร สมบูรณ์ชัย (2534: 14) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะการมีส่วนร่วมเพื่อเป็นกรอบในการศึกษาไว้ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมศึกษาปัญหา
2. การมีส่วนร่วมวางแผน
3. การมีส่วนร่วมปฏิบัติงาน
4. การมีส่วนร่วมติดตามผล
5. การมีส่วนร่วมบำรุงรักษา

ไพบุลย์ วัฒนศิริธรรม และพรณทิพย์ เพชรมาก (2551) ได้กล่าวถึงลักษณะการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนไว้ใน เอกสารประกอบการสอนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาเมืองและชนบท โดยได้ข้อสรุปลักษณะการมีส่วนร่วมแบ่งออกเป็น 6 ลักษณะ ได้แก่

1. การรับรู้ข่าวสาร (Public Information) การมีส่วนร่วมแบบนี้ ประชาชนเป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย และบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องได้รับการแจ้งให้ทราบถึงรายละเอียดของโครงการที่จะดำเนินการ รวมทั้งผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ทั้งนี้ การแจ้งข่าวสารดังกล่าวจะต้องเป็นการแจ้งก่อนที่จะมีการตัดสินใจดำเนินโครงการ

2. การปรึกษาหารือ (Public Consultation) เป็นรูปแบบของการมีส่วนร่วมที่มีการจัดการหารือระหว่างผู้ดำเนินการโครงการกับประชาชนที่เกี่ยวข้องและได้รับผลกระทบ เพื่อรับฟังความคิดเห็นและการตรวจสอบข้อมูลเพิ่มเติม นอกจากนี้ ยังเป็นช่องทางการกระจายข่าวสารข้อมูล

ไปยังประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้เกิดความเข้าใจ และเพื่อให้มีการให้ข้อเสนอแนะ เพื่อประกอบทางเลือกการตัดสินใจ

3. การประชุมรับฟังความคิดเห็น (Public Meeting) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประชาชน และฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับโครงการหรือกิจกรรมและผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจ ใช้เวทีสาธารณะในการทำความเข้าใจ การประชุมรับฟังความคิดเห็นมีหลายวิธีการ เช่น การประชุมระดับชุมชน (Community Meeting) การประชุมรับฟังความคิดเห็นเชิงวิชาการ (Technical Meeting)

4. การประชาพิจารณ์ (Public Hearing) เป็นการประชุมที่มีขั้นตอนการดำเนินงานที่เป็นระบบ และมีความชัดเจนมากขึ้น เป็นเวทีในการเสนอข้อมูลอย่างเปิดเผยไม่มีการปิดบังของผู้ที่มีส่วนได้และเสียของโครงการ การประชาคมและคณะกรรมการจัดประชุมจะต้องมีองค์ประกอบของผู้เข้าร่วมที่เป็นที่ยอมรับ มีหลักเกณฑ์และประเด็นในการพิจารณาที่ชัดเจน และมีการแจ้งให้ทุกฝ่ายทราบอย่างชัดเจน

5. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) เป็นเป้าหมายสูงสุดของการมีส่วนร่วมของประชาชนให้ประชาชนเป็นผู้ตัดสินใจต่อประเด็นปัญหานั้น ๆ ซึ่งอาจจะดำเนินการโดยการเลือกตัวแทนเข้าไปเป็นกรรมการที่มีอำนาจการตัดสินใจ

6. การใช้กลไกทางกฎหมาย รูปแบบนี้ไม่ถือว่าเป็นการมีส่วนร่วมของประชาชนโดยตรงในเชิงการป้องกันและแก้ไข แต่เป็นลักษณะของการเรียกร้องและการป้องกันสิทธิของตนเอง อันเนื่องมาจากการไม่ได้รับความเป็นธรรม เพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ที่ตนเองควรจะได้รับ ซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้ให้หลักเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้หลายประการ และประชาชนสามารถใช้สิทธิตามรัฐธรรมนูญทั้งในรูปแบบของปัจเจกหรือในรูปแบบกลุ่ม องค์กร ตามที่กฎหมายบัญญัติไว้

#### 1.4 ขั้นตอนการมีส่วนร่วม

ทศนิยม ไทยภิรมย์ (2526) ได้แบ่งขั้นตอนของการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ร่วมคิด: สภาพปัญหาที่มีอยู่ และสภาพปัญหา
2. ร่วมวางแผน: วิเคราะห์สาเหตุ จัดลำดับความสำคัญของปัญหาพิจารณาทางเลือก
3. ร่วมดำเนินการ: ดำเนินงานตามโครงการและแผนกำหนดโครงการและแผนงาน
4. ร่วมติดตามประเมินผล: ประเมินผลความสำเร็จหรือล้มเหลวเป็นระยะ ๆ

และแก้ไข

เจมส์ คีดี ปิ่นทอง (2527 : 10) ได้สรุปการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหา และสาเหตุปัญหา
2. การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจการ
3. การมีส่วนร่วมในการลงทุนและปฏิบัติงาน
4. การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล

อภิญญา กังสนารักษ์ (2544) ได้นำเสนอขั้นตอนการมีส่วนร่วมของชุมชนว่า ชุมชนต้องมีส่วนร่วมใน 4 ขั้นตอน คือ

1. การมีส่วนร่วมในการริเริ่มโครงการ ร่วมค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา ภายในชุมชน ร่วมตัดสินใจกำหนดความต้องการและร่วมลำดับความสำคัญของความต้องการ
2. การมีส่วนร่วมในขั้นการวางแผน กำหนดวัตถุประสงค์ วิธีการ แนวทางการดำเนินงาน รวมถึงทรัพยากรและแหล่งวิทยากรที่ใช้ใน โครงการ
3. การมีส่วนร่วมในขั้นตอนการดำเนินโครงการ ทำประ โยชน์ให้แก่โครงการ โดยร่วมช่วยเหลือด้านทุนทรัพย์ วัสดุอุปกรณ์ และแรงงาน
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการ เพื่อให้รู้ว่าผลจากการดำเนินงาน บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยสามารถกำหนดการประเมินผลเป็นระยะต่อเนื่อง หรือ ประเมินผลรวมทั้งโครงการในคราวเดียวกันได้

โกวิท พวงงาม (2545) ได้สรุปถึงการมีส่วนร่วมที่แท้จริงของประชาชนในการพัฒนา ควรจะมี 4 ขั้นตอน คือ

1. การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาของแต่ละท้องถิ่น กล่าวคือ ถ้าหากชาวบ้านยังไม่สามารถทราบถึงปัญหาและเข้าใจถึงสาเหตุของปัญหาในท้องถิ่นของตนเป็นอย่างดีแล้วการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหาของท้องถิ่นย่อมไร้ประโยชน์ เพราะชาวบ้านจะไม่เข้าใจและมองไม่เห็นถึงความสำคัญของการดำเนินงานเหล่านั้น
2. การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรม เพราะการวางแผนดำเนินงานเป็นขั้นตอนที่จะช่วยให้ชาวบ้านรู้จักวิธีการคิด การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล รู้จักการนำเอาปัจจัย ข่าวสาร ข้อมูลต่าง ๆ มาใช้ในการวางแผน
3. การมีส่วนร่วมในการลงทุนและการปฏิบัติงาน แม้ชาวบ้านส่วนใหญ่จะมีฐานะยากจน แต่ก็มีความสามารถที่สามารถใช้เข้าร่วมได้ การร่วมลงทุนและปฏิบัติงานจะทำให้ชาวบ้านสามารถคิดค้นทุนดำเนินงานได้ด้วยตนเอง ทำให้ได้เรียนรู้การดำเนินกิจกรรมอย่างใกล้ชิด

4. การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลงาน ถ้าหากการติดตามงาน และประเมินผลงานขาดการมีส่วนร่วมแล้วชาวชนบทย่อมจะไม่ทราบด้วยตนเองว่างานที่ทำไปนั้น ได้รับผลดี ได้รับประโยชน์หรือไม่อย่างไร การดำเนินกิจกรรมอย่างเดียวกันในโอกาสต่อไป จึงอาจจะประสบความยากลำบาก

### 1.5 ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน

Chapin (1977 อ้างถึงใน สาลีณี อ่อนวงษ์, 2551 : 30) ได้เสนอว่าระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยได้กำหนดระดับความสำคัญของการมีส่วนร่วมกิจกรรมของสมาชิกในองค์กรของชุมชนไว้ ดังนี้

1. มีความสนใจและเข้าร่วมประชุม ได้แก่ ให้ความสนใจติดตามข่าวสารต่าง ๆ ของส่วนรวม และการเข้าร่วมประชุม เสนอแนะต่าง ๆ ในที่ประชุมกิจกรรมของส่วนรวม
2. ให้ความสนับสนุนและช่วยเหลือ เช่น การอุทิศเงิน เวลา ให้แก่ส่วนรวม
3. เข้าเป็นสมาชิกหรือกรรมการ ได้แก่ การอุทิศแรงงานในการทำกิจกรรมของส่วนรวม โดยการสมัครเป็นสมาชิกหรือเป็นกรรมการชุมชน
4. เป็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ การยอมรับใช้ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจสั่งการ

ซึ่งทั้งหมดนี้ สามารถดูจากลักษณะต่าง ๆ ที่แสดงออกคือ การเป็นสมาชิกกลุ่ม การเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ การบริหารทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ การเสียสละเวลา แรงกาย การเป็นสมาชิกของกรรมการ หรือเป็นผู้ดำเนินการในกิจกรรมนั้น ๆ โดยตรง

ณรงค์ มหรรณพ และดุสิต เวชกิจ (2534 : 28) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อองค์กรประชาชนในท้องถิ่นมี 7 ระดับ จากน้อยไปหามาก ดังนี้

- ระดับที่ 1 ไม่มีส่วนร่วมเลย ประชาชนเข้ามาร่วมโครงการเพราะถูกบังคับ
- ระดับที่ 2 มีส่วนร่วมน้อยมาก ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม โดยการถูกล่อใจด้วยผลประโยชน์บางอย่าง

ระดับที่ 3 มีส่วนร่วมน้อย ประชาชนจะถูกชักชวนให้ความร่วมมือ เพราะการโฆษณาประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งพยายามชี้ให้เห็นถึงความดีของโครงการให้ประชาชนหลงเชื่อจนให้ความร่วมมือ

ระดับที่ 4 มีส่วนร่วมปานกลาง ประชาชนจะถูกเรียกประชุมแล้วสอบถาม หรือสัมภาษณ์ว่ามีปัญหาความต้องการอะไร ทางราชการจะเป็นผู้หาทางแก้ไขและวางแผนการปฏิบัติ

ระดับที่ 5 มีส่วนร่วมค่อนข้างสูง ประชาชนเริ่มเข้าไปมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผนและการดำเนินงานบ้าง แต่การตัดสินใจยังเป็นของส่วนราชการ

ระดับที่ 6 มีส่วนร่วมสูง ประชาชนมีโอกาสในการให้คำปรึกษาหารืออย่างใกล้ชิด มีโอกาสในการตัดสินใจปัญหาและหาทางแก้ไขด้วยตนเองจนกระทั่งมีสิทธิ์เสนอโครงการ และเข้าร่วมปฏิบัติด้วย

ระดับที่ 7 มีส่วนร่วมในอุดมคติ ประชาชนจะเป็นหลักสำคัญของการตัดสินใจในทุกเรื่อง ตั้งแต่การวางแผน การปฏิบัติงาน และการประเมินโครงการ

อำพล พรอารักษ์สกุล (2544: 15) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของประชาชน มี 3 ระดับ คือ

1. ประชาชนมีระดับการมีส่วนร่วมสูง คือ ประชาชนได้มีส่วนร่วมตั้งแต่เริ่มหาปัญหาตัดสินใจ เลือกลงแนวทางแก้ปัญหา ปฏิบัติกิจกรรมและประเมินผลกิจกรรมที่ทำ กล่าวคือ ประชาชนเป็นผู้ดำเนินกิจกรรมเองทั้งหมด

2. ประชาชนมีระดับการมีส่วนร่วมปานกลาง คือ ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมเพียงบางส่วนของกิจกรรม เช่น ได้รับการบอกเล่าหรือปรึกษาในกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งซึ่งบางเรื่องประชาชนไม่ได้มีส่วนร่วมตั้งแต่ริเริ่มต้นของกิจกรรม

3. ประชาชนมีระดับการมีส่วนร่วมน้อยหรือไม่มีส่วนร่วมเลย คือ กิจกรรมต่าง ๆ ที่จะกระทำขึ้น ประชาชนไม่มีส่วนร่วมเลย ประชาชนเป็นผู้ฟัง รอรับคำสั่งเป็นผู้รับบริการเท่านั้น รายละเอียดของกิจกรรมในขั้นตอนต่าง ๆ นั้น ประชาชนไม่มีส่วนร่วม

#### 1.6 ความสำคัญของการมีส่วนร่วม

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2542: 8) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ ดังนี้

1. ประชาชนตระหนักในปัญหาของตนเอง และตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา

2. ประชาชนมีโอกาสที่จะได้ใช้และพัฒนาความสามารถของตนเอง

3. เป็นการระดมทรัพยากรบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

4. ประชาชนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ ทำให้การพัฒนาที่มีความมั่นคงถาวรและต่อเนื่อง

5. เป็นกระบวนการส่งเสริมระบบประชาธิปไตย ทำให้ประชาชนมีความคิดอิสระในการตัดสินใจ

6. เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับผิดชอบ และมีอำนาจสูงสุดในการพัฒนาชุมชนของตนเอง

### 1.7 องค์ประกอบของการมีส่วนร่วม

ปฐา สุวรรณมงคล (2527: 83) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการมีส่วนร่วมว่า ประกอบด้วยกิจกรรมใหญ่ ๆ 4 ลักษณะ คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมตามโครงการ การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินโครงการซึ่งสามารถอธิบายและขยายความได้ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participation in Decision-making) หมายถึง เป็นขั้นเริ่มต้นของการมีส่วนร่วม ทั้งนี้ต้องกำหนดระดับของการมีส่วนร่วม กำหนดวิธีการเข้ามามีส่วนร่วม กำหนดตัวบุคคลที่จะเข้ามามีส่วนร่วม และกำหนดกิจกรรมที่จะดำเนินการ ซึ่งในขั้นนี้เป็นการร่วมตัดสินใจ หรือกำหนดรายละเอียดที่จะดำเนินโครงการ อาจจะเป็นการตัดสินใจโดยคณะกรรมการของกลุ่มหรือชุมชน (Abraham Sagle and Meni Koslowsky, 2000: 33-35)

2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ (Participation in Implementation) โดยการที่ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ โดยร่วมแรงงาน ร่วมสมทบค่าใช้จ่าย ร่วมสมทบวัสดุอุปกรณ์ และร่วมในการให้ข่าวสารข้อมูลที่จำเป็น ตลอดจนเข้ามามีส่วนร่วมโดยเป็นกรรมการของคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องในโครงการ หรือร่วมในการบริหารและการประสานงาน

3. การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ (Participation in Benefits) คือ ประชาชนได้รับผลประโยชน์จากการมีส่วนร่วมในโครงการพัฒนา เช่น มีรายได้เพิ่มขึ้น มีเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ เพิ่มขึ้น หรือมีการกระจายโอกาสทางการศึกษา ประชาชนได้รับการศึกษาเพิ่มขึ้น มีจำนวนบุคลากรด้านการแพทย์ต่อประชาชนเพิ่มขึ้น หรือมีอำนาจในการปกครองเพิ่มขึ้น เป็นต้น

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการ (Participation in Evaluation) หมายถึง การประเมินผลด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนว่า เป็นไปอย่างสม่ำเสมอหรือไม่ และมีอำนาจมากน้อยเพียงใดในการเข้าไปมีส่วนร่วม รวมถึงการประเมินโครงการโดยผ่านกระบวนการทางการเมือง หรือผ่านสื่อมวลชนต่าง ๆ

สรุปองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมของประชาชน ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 3) การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ และ 4) การมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลโครงการของหมู่บ้านหรือชุมชน

### 1.8 ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม

ปรัชญา เวสารัชช์ (2528) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ผลักดันให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นนั้นประกอบด้วย

1) ปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพ เศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และความปลอดภัย

2) ปัจจัยผลักดันจากบุคคลอื่น โดยเฉพาะผู้นำ

3) ปัจจัยที่เป็นรางวัลตอบแทน เช่นค่าตอบแทนแรงงาน เงินปันผลจากสหกรณ์  
ออมทรัพย์

4) ปัจจัยภายในตัวบุคคล ได้แก่ ความคาดหวังในประโยชน์ส่วนรวม ความรู้สึก  
เกรงใจไม่กล้าปฏิเสธเมื่อถูกชักชวนหรือความรู้สึกว่าเป็นพันธะที่ต้องเข้าร่วมเพื่อให้เกิดความ  
สามัคคี ในประเด็นเดียวกัน

อรพินท์สพโชคชัย (2538: 36-43) กล่าวว่า ปัจจัยที่เอื้อให้เกิดผลสำเร็จในการมีส่วนร่วม  
ของประชาชนในกระบวนการวางแผน การตัดสินใจและการพัฒนาหมู่บ้าน ได้แก่ การเตรียมความพร้อม  
ของชุมชนและการศึกษาของชุมชน โดยการประสานงานกับพัฒนากรในพื้นที่ เพื่อทำความเข้าใจ  
ในเป้าหมาย วัตถุประสงค์รูปแบบการดำเนินงานร่วมกับผู้นำในชุมชน คณะกรรมการหมู่บ้าน  
และเจ้าหน้าที่ระดับตำบลและอำเภอ นอกจากนี้ยังรวมทั้งการติดตามผล และการให้การสนับสนุนอีกด้วย

ประยูรศรีประสาธน์ (2542: 5) นำเสนอปัจจัยของการมีส่วนร่วม ว่าปัจจัยที่ส่งผล  
ต่อการมีส่วนร่วม มีด้วยกัน 3 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่อายุเพศ
2. ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจ ได้แก่การศึกษาอาชีพ รายได้และการเป็น สมาชิกกลุ่ม
3. ปัจจัยด้านการสื่อสาร ได้แก่การรับข่าวสารจากสื่อมวลชนและสื่อบุคคล

Cohen and Uphoff (อ้างถึงในคณะนิจ ศรีบัวเอี่ยม และคนอื่นๆ 2545 : 16) ได้เสนอ  
บริบทของการมีส่วนร่วมว่า ในการพิจารณาการมีส่วนร่วมจะต้องคำนึงถึงปัจจัยสภาพแวดล้อม ซึ่ง  
มีความซับซ้อนอย่างมาก ได้แก่

1. ปัจจัยทางกายภาพและชีวภาพ
2. ปัจจัยทางเศรษฐกิจ
3. ปัจจัยทางการเมือง
4. ปัจจัยทางสังคม
5. ปัจจัยทางวัฒนธรรม
6. ปัจจัยทางประวัติศาสตร์

นอกจากนั้น Cohen and Uphoff ยังได้เสนอเพิ่มเติมอีกว่ามีบุคคล 4 กลุ่ม ที่มีส่วนสำคัญ  
ในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสิ่งแวดล้อมชนบทประกอบด้วย ประชาชนในท้องถิ่น ผู้นำท้องถิ่น  
เจ้าหน้าที่ของรัฐ และบุคคลภายนอก สำหรับการมีส่วนร่วมของประชาชนนั้น มีปัจจัยหลายอย่างที่มี  
ส่วนเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ได้แก่

1. อายุและเพศ
2. สถานภาพในครอบครัว
3. ระดับการศึกษา
4. สถานภาพทางสังคม
5. อาชีพ
6. รายได้และทรัพย์สิน
7. ระยะเวลาในท้องถิ่น และระยะเวลาที่อยู่ในโครงการ
8. พื้นที่ดินถือครอง และสถานภาพการทำงาน

ปารีชาติ วลัยเสถียรและคณะ (2546: 216-217) ได้สรุปปัจจัยที่เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในงานพัฒนา ได้ 4 กลุ่ม ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยด้านกลไกของรัฐ โดยรัฐจะต้อง
  - 1) การกำหนดนโยบายจะต้องคำนึงถึงความแตกต่างของวัฒนธรรมในท้องถิ่น
  - 2) สนับสนุนกิจกรรมที่มีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมือง
  - 3) การสร้างช่องทางในการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชน โดยระบบต่าง ๆ ของราชการจะต้องเอื้ออำนวย และเพิ่มโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม
  - 4) มีการติดตามประเมินผล และการให้การสนับสนุนในภายหลัง
2. ปัจจัยด้านประชาชน โดยประชาชนในชุมชนจะต้อง
  - 1) มีความรู้ ความเข้าใจ และมีประสบการณ์ในการทำงานพัฒนา
  - 2) เป็นฝ่ายตัดสินใจ ริเริ่มกิจกรรม และรับผลประโยชน์
  - 3) เป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคม หรือผู้นำท้องถิ่น
  - 4) มีการติดต่อ ประสานงานกับเจ้าหน้าที่ หรือหน่วยงานอื่น
  - 5) ได้รับการฝึกอบรม การศึกษาคูงาน และรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
3. ปัจจัยด้านนักพัฒนา โดยนักพัฒนาต้อง
  - 1) ศึกษาชุมชน เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน และได้เรียนรู้สภาพแวดล้อมในทุก ๆ ด้านในชุมชน
  - 2) มีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาของกระบวนการมีส่วนร่วม
  - 3) ค้นหาผู้นำที่มีศักยภาพ ซึ่งจะเป็นผู้ที่กระตุ้นให้ชาวบ้านแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในงานพัฒนา
  - 4) รวมกลุ่มชาวบ้านเพื่อหาหนทางแก้ไขปัญหา



5) เป็นผู้สนับสนุนด้านการศึกษา การให้ข้อมูลข่าวสาร วิทยาการใหม่ ๆ วัสดุ-อุปกรณ์ที่จำเป็นและประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

6) มีความจริงใจ และมีความผูกพันกับท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนเชื่อถือ และ ศรัทธา

7) ดำเนินงานพัฒนาที่มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น

#### 4. ปัจจัยจูงใจ

1) การได้รับผลประโยชน์จากการได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนา

2) โครงการพัฒนาตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน

พัทธา สายหู (2549:20-21) อธิบายถึงปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนว่าการที่ประชาชนจะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขึ้นอยู่กับ

1. ปัจจัยที่เป็นลักษณะของโครงการ เช่น เป็นโครงการที่ประชาชนต้องการ

2. ปัจจัยที่เป็นลักษณะของชาวบ้านเอง เช่น ความขยันขันแข็ง สามัคคีมีผู้นำดี

3. ปัจจัยที่มาจากทางราชการ เช่น ถือเป็นโครงการสำคัญ มีงบประมาณเหลือ เพียงพอ

มีเจ้าหน้าที่วิชาการสนับสนุน

4. ปัจจัยที่มีส่วนประกอบ เช่น การคมนาคมสะดวก วัสดุพร้อม เศรษฐกิจของหมู่บ้าน

ไม่ฝืดเคือง

จากการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน ผู้ศึกษาได้แบ่งปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ระยะเวลาการเป็นอาสาสมัครแรงงาน

2. ปัจจัยความรู้ความเข้าใจในบทบาทของอาสาสมัครแรงงาน

3. ปัจจัยการรับรู้ (การติดต่อสื่อสาร)

4. ปัจจัยความคาดหวัง

5. ปัจจัยแรงจูงใจ

## 1. แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับอาสาสมัคร

### 1.1 ความหมายของอาสาสมัคร

Susan J. Ellis และ Katerines H. Noyes (อ้างในศุภรัตน์ รัตนมูขย์.2544) ให้ความหมายว่าเป็นการเลือกกระทำสิ่งต่าง ๆ ที่เห็นว่าเป็นสิ่งที่ควรกระทำและเป็นความรับผิดชอบต่อสังคม โดยไม่หวังผลตอบแทนเป็นเงินทอง และการกระทำนี้ไม่ใช่ภาระงานที่ต้องทำตามหน้าที่จาก ความหมายนี้จะเห็นองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 4 ประการ คือ

1. การเลือก (Choose) เป็นการเน้นที่เจตจำนงที่อิสระที่จะกระทำหรือไม่กระทำในสิ่งใด ๆ
2. ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility) หมายถึง การกระทำที่มุ่งเน้นเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นซึ่งอาจเป็นได้ทั้งบุคคล กลุ่มคน หรือสังคมส่วนรวม
3. ไม่หวังผลตอบแทนเป็นเงินทอง (Without Monetary) หมายถึง ไม่ได้หวังผลรายได้ทางเศรษฐกิจ แต่อาจรับเป็นรางวัลหรือค่าใช้จ่ายทดแทนที่ตนเองได้ใช้จ่ายไปแต่ไม่อาจเทียบได้กับค่าของสิ่งที่ได้กระทำ
4. ไม่ใช่ภาระงานที่ต้องทำตามหน้าที่ (Beyond Basic Obligations) หมายถึง สิ่งที่ทำนั้นอยู่นอกเหนือความจำเป็นหรือสิ่งที่ถูกคาดหวังว่าจะต้องทำตามภาระหน้าที่

ปานศักดิ์ ชินพรมราช (2550) ให้ความหมายคำว่า "อาสาสมัคร" คือ การให้ผู้อื่น โดยไม่หวังผลตอบแทน ซึ่งการให้นั้นไม่ได้ระบุว่าเป็นแรงงาน เป็นเงิน เป็นสิ่งของ แต่การให้ที่ ต้องแน่ที่จะส่งผลให้เกิดความสุขทางจิตใจทั้งผู้ให้และผู้รับ

ฉัตรวิญ องค์กรสิงห์ (2550) ได้ให้ ความหมายของอาสาสมัครที่เป็นที่เข้าใจกันโดยทั่วไป คือ ผู้ที่ทำงานเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น โดยไม่รับค่าตอบแทน ซึ่งจิตสำนึกของผู้ที่อุทิศตนทำงาน เช่นนี้มีทั่วไปในทุกท้องถิ่น

คำว่า "อาสาสมัคร" มีผู้ให้คำนิยามและความหมายไว้เป็นจำนวนมาก ซึ่งส่วนใหญ่แล้วจะมีความหมายที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้

1. ผู้ที่สมัครใจทำงานเพื่อประโยชน์แก่ประชาชนและสังคมโดยไม่หวังผลตอบแทน เป็นเงินหรือสิ่งอื่นใด ผลตอบแทนที่อาสาสมัครได้รับคือ ความสุข ความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์แก่ประชาชน สังคม และประเทศชาติ
2. ผู้ที่สมัครใจทำงานเพื่อประโยชน์สาธารณะ โดยไม่หวังผลตอบแทนเป็นเงินหรือสิ่งอื่นใด

3. บุคคลที่อาสาเข้ามาช่วยเหลือสังคมด้วยความสมัครใจ เสียสละเพื่อช่วยเหลือผู้อื่น ป้องกัน แก้ไขปัญหา และพัฒนาสังคมโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน

4. บุคคลที่มีใจอาสาเข้ามาช่วยเหลือ หรือเยียวยาสังคมด้วยความสมัครใจ ด้วยความเสียสละ เพื่อช่วยเหลือผู้อื่นในการดูแลป้องกัน แก้ไขปัญหา พัฒนาสังคม ผลตอบแทนที่อาสาสมัครได้รับ เป็นความสุข ความปกติ ความภาคภูมิใจ

5. การให้ร่างกาย แรงใจ แรงสติปัญญา ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูล อาสาทำความดีเพื่อสังคม บำเพ็ญตน เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ด้วยความเมตตากรุณาและปรารถนาดีอย่างจริงใจ

## 1.2 แนวคิดอาสาสมัคร

ฉัตรวรรษ องคสิงห์ (2552: ออนไลน์) กล่าวว่าเส้นแบ่งของผู้ที่เป็นอาสาสมัคร และผู้ที่ทำงานให้บริการทางสังคม อาจจะมีเส้นแบ่งที่เบาบางมากหากจะใช้เพียงเงื่อนไขของการทำงาน โดยปราศจากค่าตอบแทน หรือพอมีค่าตอบแทนบ้าง แต่ให้เป็นไปอย่างพอเพียง หรือผลที่ได้รับไม่อาจทดแทนกับค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายไป การคิดในเชิงเศรษฐกิจหรือการแลกเปลี่ยนเชิงตัวเงินนี้อาจจะไม่เพียงพอสำหรับผู้ที่มีแนวคิดของการทำงานอย่างอุทิศตัวเพื่อสังคม วิธีคิดของคนทำงานอาสาสมัครจึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจซึ่งสรุปได้ดังนี้

### 1. การยึดมั่นในอุดมการณ์

อุดมการณ์ของผู้ที่จะเป็นอาสาสมัครคือมีสำนึกถึงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง และสังคม ความปรารถนาอันเร้นลับภายในใจที่ต้องการเห็นสังคมมีการปฏิบัติต่อกันอย่างเท่าเทียม มีการเอาใจเขามาใส่ใจเราเปรียบต่อกันน้อยที่สุด ซึ่งสังคมจะเป็นเช่นนั้นได้ ก็จะต้องอาศัยกระบวนการจัดการทรัพยากร อย่างเป็นธรรมและแพร่กระจายไปยังคนทุกชั้น ทุกกลุ่มทางสังคม ให้มากที่สุดเท่าที่จะสามารถทำได้ ดังนั้น ปัจจัยสำคัญที่ทำให้มีจิตวิญญาณของการเป็นอาสาสมัคร คือ การเห็นความไม่ยุติธรรมหรือการเอาใจเขามาใส่ใจเรา เปรียบ ซึ่งสิ่งที่เกิดขึ้นในสังคมไทย คือการใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่มุ่งเน้นการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ สนับสนุน และส่งเสริมแนวคิดบริโภคนิยม

แนวคิดแบบ “อุดมการณ์อาสาสมัคร” กับ “แนวคิดบริโภคนิยม” มาจากคนละฐานความคิดที่อยู่ตรงกันข้าม คืออุดมการณ์ทางสังคม มุ่งให้เราไปสัมพันธ์กับเพื่อนมนุษย์ มีความสุขกับเพื่อนมนุษย์ ในขณะที่ระบบบริโภคนิยม มุ่งนิยม เป็นระบบที่เอาใจเขามาใส่ใจเรา เป็นความสัมพันธ์เชิงอำนาจและผลประโยชน์เฉพาะกลุ่มเท่านั้น และสอนให้ หากความสุขตามลำพังตนเองโดยไม่คิดถึงคนอื่น แต่แม้ว่าสังคมบริโภคนิยมจะมีอันตรายมาก แต่ก็ยังไม่หมดหวังเสียทีเดียว เพราะเมื่อถึงเวลาหนึ่งสังคมบริโภคนิยมก็จะพบกับปัญหาด้วยเช่นกันนั่นก็คือ ความเหงา แล้วกลไกนี้มันจะสร้างเงื่อนไขให้เกิดอาสาสมัครในที่สุด อย่างไรก็ตาม อุดมการณ์อาสาสมัครจะเกิดขึ้น และมีอยู่ได้

ไม่ได้ขึ้นอยู่กับบุคคลเดียว แต่ต้องขึ้นอยู่กับความเข้าใจในโลกความเป็นไปในชีวิตอย่างมีเหตุมีผล และกระบวนการที่จะเข้าใจความเป็นไปของสังคมคือการ เข้าใจในหลักธรรมคำสอนของศาสนา ที่นับถืออยู่ให้แตกฉาน ต้องมีความเข้าใจในประวัติศาสตร์และวิวัฒนาการของโลก มีความเข้าใจ เป็นพื้นฐานของการเคลื่อนไหว ไป การแปรเปลี่ยน และอุดมการณ์ที่ดี จำเป็นต้องอาศัยการบ่มเพาะ จะรอให้เกิดและเติบโตเองไม่ได้ ข้อสำคัญคืออุดมการณ์อาสาสมัครไม่ใช่ความดีอันยิ่งใหญ่แต่เป็น พันธกิจทางใจที่จะต้องกระทำ

## 2. การยึดมั่นในหลักศาสนา

อาสาสมัครที่ยึดมั่นในหลักศาสนา ยึดถือจารีตประเพณี โดยมุ่งทำความดีและ อุทิศตน เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น เมื่อลงมือทำงานแล้วไม่คิดว่าตนเองจะได้อะไรหรือจะเสียอะไร แต่มุ่งทำงานไปอย่างปราศจากเงื่อนไข การมุ่งบำเพ็ญประโยชน์ให้กับผู้อื่นหรือสังคมนั้นจะต้องทำ ที่ตนเองก่อน เรียกว่า ประโยชน์ตน คือ มีการประพฤติดี รักษาระเบียบวินัย รักษาความสัตย์สุจริต ขยันหมั่นเพียร ปฏิบัติกิจการ งานด้วยความเข้มแข็งหนักแน่นจนคิดเป็นนิสัย เมื่อทำประโยชน์ตน แล้วก็ทำประโยชน์ให้ผู้อื่น เช่น การให้ การสงเคราะห์แก่ผู้ยากจน ขาดแคลน ผู้ด้อยโอกาสผู้ประสบ ความทุกข์ยากเดือดร้อน พร้อมกับการทำประโยชน์ส่วนรวมหรือประโยชน์สังคม เช่น ช่วยในการ ป้องกันแก้ไขปัญหาสังคมในการพัฒนาสังคมการส่งเสริมความมั่นคงของสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

อาสาสมัครที่ทำงานด้วยหลักการของการยึดมั่นในหลักศาสนาและต้องการ ทำงานเพื่อสละตัวตน หรือเข้าถึงการปล่อยวางทางวัตถุ สิ่งของ เงินทอง ข้าวของเครื่องใช้ต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการดำรงชีพ เพื่อให้สามารถเข้าถึงความสุขที่ลึกซึ้งกว่า อาสาสมัครเหล่านี้จะมุ่งอุทิศ แรงกายและทรัพย์สิน เพื่อเป็นการบริจาคทาน คือ มีน้ำใจเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ ของผู้อื่น อาสาสมัครที่ได้ศึกษาและเข้าใจใน หลักธรรมคำสั่งสอนของศาสนา จะหาหลักธรรม ประจำใจเพื่อเป็นเป้าหมาย หรือเครื่องมือในการเดินทาง ไปสู่บั้นปลายชีวิต และพยายามหาหนทาง ที่จะอุทิศตน ถ่ายทอดความรู้ ความสามารถให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นที่เจ็บป่วยและยากไร้ ด้อยโอกาส กว่าตน

## 3. ค่านิยมบางประการ

การอุทิศตนเป็นอาสาสมัครอาจจะก่อกำเนิดมาจากค่านิยมบางประการที่มีอยู่ ภายใต้วรรู้สึกนึกคิดของคนๆ นั้น เป็นค่านิยมที่ได้รับการพัฒนามาจากการหล่อหลอมของ ครอบครัว จากสถาบันการศึกษา จากหลักธรรมคำสอนในศาสนา จากการเฝ้าสังเกตและตั้งคำถาม กับความเป็นไปในสังคม หรือการได้อ่านประวัติชีวิตของนักพัฒนา หรือบุคคลที่เป็นแบบอย่างในใจ ค่านิยมดังกล่าวได้แก่ การเสียสละ ผู้ที่อุทิศตนเป็นอาสาสมัครกล่าวว่า การจะเข้าถึงความเสียสละได้

จำเป็นต้องผ่านกระบวนการของการบังคับจิตใจให้ลด ละ สละ เลิก วิธีความสุขส่วนตัวการบริจาค ทรัพย์สิน เงินทอง เวลาและบางคนรวมถึงความสัมพันธ์กับสมาชิกในครอบครัว เพื่ออุทิศตนมาทำงานอาสาสมัคร ความมั่นคงทางจิตใจ การอุทิศตนโดยยึดมั่นในอุดมการณ์นั้น จำต้องมีความหนักแน่น อดทน และความมั่นคงอย่างสูงทางจิตใจ ถึงจะสามารถเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้ โดยเฉพาะการทำงานที่เปลี่ยนเป้าหมายจากการรับเป็นตัวแทน เป็นการทำบุญความเชื่อ และความยึดถือในอุดมการณ์ ความสามารถในการรักษาสมดุล ผู้ที่ทำงานอาสาสมัครจำเป็นต้องสามารถรักษาสมดุลระหว่างความต้องการเชิงเศรษฐกิจที่สนองรับต่อความต้องการทางกาย และความต้องการที่จะบรรลุ อุดมการณ์ซึ่งเป็นความต้องการภายใน

#### 4. แรงผลักดันที่ก่อให้เกิดจิตวิญญาณอาสาสมัคร

แรงผลักดันที่ก่อให้เกิดจิตวิญญาณอาสาสมัคร (spirit of voluntarism) เป็นหลักคิดประการสำคัญของผู้อุทิศตนเป็นอาสาสมัคร จิตวิญญาณอาสาสมัคร คือ การมีจิตใจที่เสียสละทำงานด้วยความสมัครใจ เพื่อเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่น ประชาชนและสังคม โดยไม่หวังผลตอบแทนที่เป็นเงินหรือ วัตถุ เช่น การทำหน้าที่เพื่อหน้าที่ที่ไม่มีบำเหน็จรางวัล หรือผลประโยชน์ส่วนตน และดำเนินชีวิตในรูปแบบที่แตกต่างไปจากกระแสหลัก คือ กระแสเศรษฐกิจบริโภคนิยมที่มุ่งเน้นเรื่องการสร้างรายได้เป็นหลัก จะมีแรงผลักดันภายในตนเองที่ทำให้เลือกใช้ชีวิตที่อุทิศตนทำงานให้โดยไม่มีผลตอบแทน หรือได้ ผลตอบแทนน้อย และไม่อาจนับรวมเข้ากับมาตรฐานของการตีค่าแรงงานเป็นเงินได้ตามแบบของสังคม แรงงานที่กำหนดกันอยู่ แรงผลักดันของอาสาสมัครที่มีจิตใจเป็นอุทิศตน เช่นนี้ มีปัจจัยหลักของการมาเป็น อาสาสมัคร คือ

4.1 การหล่อหลอมหรือมีพื้นฐานมาจากครอบครัว จิตวิญญาณการอุทิศตนเพื่อผู้อื่น หรือเพื่อความสุขของส่วนรวมนั้น มาจากการหล่อหลอมของครอบครัวเป็นหลัก ระบบคุณค่าที่ได้รับจากการถ่ายทอดจากหรือคนในครอบครัว โดยการสอนการทำให้เห็นเป็นตัวอย่าง ล้วนมีผลอย่างยิ่งต่อบุคลิกภาพของปัจเจกบุคคลและการมีจิตใจที่จะทำตัวให้ เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น

4.2 การปรารถนาการยอมรับและการพัฒนาตน อาสาสมัครเป็นผู้ที่อุทิศตนเป็นอาสาสมัครมีความต้องการการยอมรับจากสังคมและคนรอบข้างในระดับหนึ่ง การยอมรับนี้สามารถสะท้อนได้จากการได้รับรางวัลในรูปของวัตถุ สิ่งของ โล่ประกาศเกียรติคุณ หรือการได้รับการยกย่อง ชมเชย การยอมรับในความสามารถของตนเอง แต่อย่างไรก็ตาม การได้รับการยอมรับนี้มีแนวคิดว่าเป็นการสร้างตัวตนให้กับมนุษย์ แทนที่จะให้การอุทิศตนเป็นแนวทางของการ บรรลุถึงความสุขในขั้นที่แตกต่างจากทรัพย์สิน เงินทอง และความต้องการอันเป็นแรงขับจากภายใน โดยสรุปแล้วการทำงานอาสาสมัครจึงเป็นการทำงานเพราะมีความรัก มีความสุขในงาน

### 3. แนวคิดการจัดการภาครัฐแบบภาคีสาธารณะแนวใหม่ (New Public Governance: NPG)

นราธิป ศรีธรรม, กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย และชลัช ทรัพย์ชัย (2556) กล่าวว่า การพัฒนาการของรัฐประศาสนศาสตร์ ประกอบด้วย แนวคิดรัฐประศาสนศาสตร์ดั้งเดิม (Old Public Administration: OPA) แนวคิดทฤษฎีและหลักการเกี่ยวกับการบริหารงานภาครัฐ ตั้งแต่ ค.ศ.1887-1968 ซึ่งเป็นยุค หรือช่วงเวลาให้ความสำคัญกับค่านิยมทางการบริหารตามหลัก 3 E's คือ ประสิทธิภาพ (Efficiency) ประสิทธิภาพ (Effectiveness) และประหยัด (Economy) โดยแนวคิดทฤษฎีที่สำคัญในช่วงนี้ คือ แนวคิดการบริหารแยกจากการเมือง (Political – Administration) ทฤษฎีองค์การที่มีระเบียบแบบแผนหรือทฤษฎีระบบราชการ (The Bureaucracy Theory) แนวคิดการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ หลักการบริหาร (Administrative Principles) แนวคิดการจัดการเชิงมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งจำแนกกลุ่มหรือสำนักที่ศึกษาออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ คือ สำนักมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) เน้นให้ความสำคัญในเรื่องที่ว่าคนในองค์การต้องการความยอมรับจากผู้อื่น และสำนักมนุษยนิยม (Humanism) เน้นให้ความสำคัญในเรื่องที่ว่าคนต้องการบรรลุความพึงพอใจที่จะได้ปฏิบัติงานเต็มศักยภาพ แนวคิดรัฐประศาสนศาสตร์แนวใหม่ (New Public Administration: NPA) จัดว่าเป็นยุคแห่งวิกฤตการณ์ด้านเอกลักษณ์ของสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ จนต้องมีการแสวงหาคำตอบใหม่ๆ เพื่อมาปรับใช้ในการบริหารงานภาครัฐให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สาระสำคัญของแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ประกอบด้วย ประการแรก มีการนำแนวคิดการจัดการภาคเอกชนมาใช้ในภาครัฐ โดยมองว่ารูปแบบการบริหารและการจัดองค์การแบบภาคเอกชนทำงานได้ดีกว่าภาครัฐในการบริหารงานและการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ (Henry, 1995; Hood, 1991) เน้นหลักประสิทธิภาพโดยการส่งเสริมให้มีการแข่งขันกันภายในองค์การต่างๆ ของภาครัฐ และการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า (Hood, 1991) เน้นเรื่องผลการดำเนินงานการบริหารแบบมืออาชีพ การมีมาตรฐาน และตัวชี้วัดในการทำงานที่ชัดเจน ประการที่สอง การกระจายอำนาจและผ่อนคลายนโยบาย (delegation and deregulation) เพื่อให้้องค์การภาครัฐทำงานได้อย่างคล่องตัวจึงเน้นการกระจายอำนาจและมอบอำนาจและผ่อนคลายนโยบายต่างๆ เพื่อทำให้องค์การของรัฐมีความเป็นอิสระและคล่องตัวมากขึ้นและเปิดโอกาสให้ผู้บริหารได้ใช้วิจารณญาณมากขึ้นรูปแบบองค์การที่ได้รับความนิยมจึงมีขนาดเล็ก ลักษณะแบบแบนราบ และประการที่สาม ใช้กลไกการตลาดและการทำสัญญา (contract) เป็นกลไกในการบริหาร

แนวคิด NPM มีจุดอ่อนสำคัญคือ 1) ไม่สนใจประเด็นการมีส่วนร่วมของประชาชน 2) เกิดจากความต้องการให้หน่วยงานภาครัฐเลียนแบบการทำงานจากภาคเอกชนที่มุ่งสร้างความพึงพอใจสูงสุดแก่ลูกค้า ซึ่งเป็นประโยชน์ระยะสั้นของผู้ใช้บริการแต่ละคน แนวคิดนี้จึงขาดการมองเป้าหมายระยะยาว

ในการพัฒนางานสาธารณะ 3) ลักษณะพิเศษของประชาชนในยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งพวกเขาไม่ได้ต้องการเป็นเพียงลูกค้าที่รอคอยบริการจากรัฐแต่เพียงฝ่ายเดียวอีกต่อไปแต่พวกเขาคาดหวังถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี โดยมองว่าลำพังภาครัฐมีอาจตอบสนองต่อการพัฒนาดังกล่าวได้ในแง่หนึ่งจึงทำให้ภาคธุรกิจและภาคประชาสังคมในหลายๆ แห่ง ลุกขึ้นมาเพื่อเข้าร่วมในฐานะเป็น “ภาคี” (Partner) ที่มีความเท่าเทียมกับรัฐ เพื่อร่วมมือกันดำเนินงาน และให้บริการสาธารณะแก่ NPM ไม่มีพื้นที่ว่างสำหรับภาคธุรกิจ และภาคประชาสังคมที่ผันตัวเองจากการเป็นเพียง “ลูกค้า” (ผู้รอรับบริการ) มาเป็น “ภาคี” เพื่อนำไปสู่ความร่วมมือกับภาครัฐในรูปแบบของ “เครือข่าย” (Networks) ในการดำเนินงานสาธารณะได้

Stephen P. Osborne (2010) ได้มองว่าแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการสาธารณะในช่วงกว่า 100 ปีที่ผ่านมาได้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยสามารถจำแนกออกเป็น 3 แนวคิด คือ 1) ระเบียบราชการ (Bureaucracy) หรือ การบริหารสาธารณะแบบดั้งเดิม (Traditional Public Administration-TPA) 2) ระเบียบการจัดการสาธารณะแนวใหม่ (New Public Management-NPM) และ 3) ระเบียบการจัดการภาคีสาธารณะแนวใหม่ (New Public Governance-NPG) ซึ่งระเบียบการจัดการภาคีสาธารณะแนวใหม่ (New Public Governance-NPG) เกิดขึ้นตั้งแต่เริ่มต้นศตวรรษที่ 21 และหลังจากนั้นได้ขยายตัวเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ จนถึงปัจจุบันนี้ แม้จะมีได้มีฐานะเป็นแนวคิดที่ครอบงำ การบริหารจัดการงานสาธารณะในหลายๆ ประเทศก็ตาม แต่เป็นแนวคิดที่ทำทลายและเข้าไปเสริมจุดอ่อนของระเบียบ TPA และ NPM ได้อย่างมาก จนกระทั่งได้รับความสนใจและมีแนวโน้มที่จะขยายตัวมากขึ้นเรื่อยๆ

แนวคิด NPG เกิดขึ้นภายใต้บริบทที่ภาคประชาสังคม ภาคธุรกิจ ชุมชน องค์กรพัฒนาเอกชน และกลุ่มผลประโยชน์ทางวิชาชีพต่าง ๆ ได้เข้าร่วมดำเนินงานสาธารณะในรูปแบบของการจัดการภาคีอันหลากหลาย เช่น ภาคธุรกิจและภาคประชาสังคมเข้าร่วมกับหน่วยงานปกครองในการวางแผนพัฒนาระดับภูมิภาคและท้องถิ่น ชุมชนเข้าร่วมเป็นภาคีกับรัฐในการจัดการศึกษา การรักษาความปลอดภัยของชุมชน การสร้างศูนย์เลี้ยงเด็ก การดำเนินงานเกี่ยวกับกิจกรรมของผู้สูงอายุ การจัดการป่าชุมชน และการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ฯลฯ แม้ว่า NPG มีอาจเข้าไปแทนที่ TPA และ NPM ได้ทั้งหมด และจะพบว่าการจัดการภาครัฐในรูปแบบของ TPA และ NPM จะยังคงเป็นรูปแบบหลักในหลายๆ พื้นที่ แต่การจัดการในรูปแบบ NPG ได้ขยายตัวอย่างมากในช่วงกว่าสิบปี ที่ผ่านมา (Osborne, 2010a; Peters, 2010; Bovaird and Löffler, 2005b; Cheema, 2005) มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของการจัดการภาครัฐแบบภาคีสาธารณะแนวใหม่ (New Public Governance: NPG) ดังนี้

ธนาคารโลกได้ให้นิยาม “Governance” ว่าหมายถึง “เป็นการใช้อำนาจทางการเมืองในการจัดการต่อกิจการของชาติ” (the exercise of political power to manage a nation’s affairs) ธนาคารโลกได้นำคำว่า “governance” มาใช้ในความหมายใหม่ที่แสดงถึงนัยของการพัฒนาประเทศ อันวางอยู่บนพื้นฐาน

ของความเชื่อที่ว่า ความเจริญรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจจะเป็นไปไม่ได้ ถ้าประเทศนั้นปราศจากการปกครอง โดยเคารพกฎหมาย (rule of law) และความเป็นประชาธิปไตย (democracy)

Stephen P. Osborne ได้กล่าวไว้อย่างน่าสนใจว่า (2010, pp. 7, 9, 11) NPG เป็นแนวคิดที่มี คุญูปการสำคัญต่อการทำความเข้าใจ การนำ นโยบายสาธารณะไปปฏิบัติและการให้บริการสาธารณะ ในศตวรรษที่ 21 อัน ประกอบด้วยความซับซ้อนของ “รัฐแบบพหุ” (Complexities of The Plural State) และ ความซับซ้อนของ “รัฐพหุนิยม” (Complexities of The Pluralist State) โดยที่ “รัฐแบบพหุ” หมายถึง รัฐ ที่ประกอบด้วยผู้กระทำกรจำนวนหลายฝ่ายที่พึ่งพิงต่อกัน โดยต่างฝ่ายต่างพยายาม เข้ามามีคุญูปการต่อ การให้ บริการสาธารณะ (A Plural State: Where Multiple Interdependent Actors Contribute to The Delivery of Public Services) ส่วน “รัฐพหุนิยม” หมายถึง รัฐที่มีกระบวนการหลาย ๆ กระบวนการ ในการส่งข้อมูล (ผ่านการเรียกร่องต่าง ๆ) เข้าสู่ระบบของการกำหนดนโยบาย (A Pluralist State: Where Multiple Processes Inform The Policy-making System) แนวคิด NPG จึงเป็นความพยายามที่จะทำความเข้าใจถึงการพัฒนา และการนำ นโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ ภายใต้บริบทที่กำลังเปลี่ยนแปลงอยู่ในปัจจุบันนี้ ในแง่นี้ “จึงกล่าวได้ว่า NPG เป็นทั้งผลิตภัณฑ์และการตอบโต้ต่อการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติและการ ให้บริการสาธารณะ ที่มีความซับซ้อน พหุ และ แดก/ แยก/ ย่อย แห่งศตวรรษที่ 21” (The NPG is thus both a product of and a response to the increasingly complex, plural and fragmented nature of public policy implementation and service delivery in the twenty-first century.)

นอกจากนี้ Stephen P. Osborne (2010: 6-7) ยังได้กล่าวไว้อีกด้วยว่า ในแวดวงวิชาการ มีการศึกษาเกี่ยวกับ “การจัดการภาคีสาธารณะ” กันอย่างมากในห้วงสิบกว่าปีที่ผ่านมานี้ สามารถ จำแนกแนวทางการศึกษาเรื่องดังกล่าวนี้ของนักวิชาการต่าง ๆ ออกเป็น 5 แนวทาง ดังนี้

แนวทางแรก การจัดการภาคีเชิงสังคมการเมือง (Socio-Political Governance) แนวทางนี้ พุ่งความสนใจไปที่การศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่าง สถาบันที่สำคัญต่าง ๆ ที่อยู่ในสังคมหนึ่ง ๆ โดยเสนอว่า จะต้องวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถาบัน และปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน โดยการมอง แบบส่วนทั้งหมด (Totality) เพื่อจะได้เข้าใจถึงการกำหนดนโยบายและการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ แนวคิดนี้มองว่า การวิเคราะห์แบบส่วนทั้งหมดดังกล่าวนี้ จะทำให้สามารถมองเห็นได้ว่า แท้จริงแล้ว รัฐบาลมิได้มีความสำคัญในกระบวนการนโยบายมากนัก แต่กระบวนการนโยบายมักขึ้นอยู่กับ ผู้กระทำกรทางสังคมอันหลากหลายต่าง ๆ (Societal Actors) ที่จะให้ความชอบธรรมแก่นโยบายเหล่านั้น และจะส่งผลกระทบต่อกระบวนการนโยบายดังกล่าว นักคิดสำคัญในแนวทางนี้ได้แก่ J. Kooiman (1999)

แนวทางที่สอง การจัดการภาคีเชิงนโยบายสาธารณะ (Public Policy Governance) แนวคิดนี้พุ่งความสนใจไปที่ วิธีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างชนชั้น นำทางด้านนโยบายกับเครือข่ายต่าง ๆ ในการสรรค์สร้างและมีอิทธิพลต่อการกำหนดกระบวนการนโยบายสาธารณะ โดยมองว่า ในยุคปัจจุบัน



ที่กิจกรรมสาธารณะมิได้รวมศูนย์อำนาจอยู่ที่ส่วนกลางอีกต่อไป แต่กลับกระจายอำนาจไปยังท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น ภายใต้บริบทดังกล่าว ชนชั้นนำจะมีปฏิสัมพันธ์กับเครือข่ายทางสังคมต่างๆ อย่างไรในกระบวนการนโยบาย นักคิดสำคัญในแนวทางนี้ ได้แก่ D. Marsh and R. Rhodes (1992); T. Borzel (1997); และ E. H. Klijn and J. Koppenjan (2000) นอกจากนี้ Gay Peter (2010, pp. 36- 51) ยังได้เสนอแนวคิดที่ว่าด้วย “meta-governance” ซึ่งหมายถึง กระบวนการที่ชนชั้นนำภาครัฐเข้าไปกำกับทิศทาง (Steering) โดยนำมือมาจับหางเสือ ไม่ต้องทำหน้าที่พายเรือเอง (Keep a Hand on The Tiller, Rather Than Doing the Rowing-Ewalt, 2001, pp. 13-14) กิจกรรมสาธารณะที่ดำเนินการในรูปแบบเครือข่าย จะต้องมีการจัดการซอมนการจัดการภาคีอีกทีหนึ่ง (Governance by Governance แนวคิดดังกล่าวนี้จะได้กล่าวต่อไปอย่างละเอียดในภายหลัง) อันเป็นรูปแบบของการจัดการภาคีสาธารณะของภาครัฐ ที่เน้นการกำกับ ทางอ้อม ขณะเดียวกันก็พยายามพิจารณาให้เกิดสภาวะดุลยภาพระหว่างความเป็นอิสระกับการควบคุม (Balancing of Control and Autonomy)

แนวทางที่สาม การจัดการภาคีเชิงการบริหาร (Administrative Governance) แนวคิดนี้พุ่งความสนใจไปที่การประยุกต์ใช้การบริหารสาธารณะแบบดั้งเดิม (Traditional Public Administration-TPA) ให้เหมาะสมกับการบริหารงานสาธารณะในปัจจุบันอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมกับเสนอให้ปรับปรุง TPA เสียใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการภาครัฐที่มีความซับซ้อนของยุคสมัยปัจจุบัน อันจะทำให้สามารถรักษาความเป็นสาขาวิชาที่สำคัญในโลกสมัยใหม่ต่อไปได้ แนวคิดนี้มองการนำนโยบายไปปฏิบัติและการให้บริการสาธารณะภายใต้กรอบของแนวคิดแบบดั้งเดิม เพียงแต่ยอมรับที่จะปรับเปลี่ยนใหม่ในบางด้าน โดยการนำแนวคิดการจัดการภาคีสาธารณะมาปรับใช้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การนำบริการสาธารณะของรัฐจำนวนมาก มาให้เครือข่ายขององค์กรไม่แสวงหากำไร และองค์กรเอกชนแสวงหากำไรเป็นผู้รับเหมาช่วง จนทำให้ภาครัฐเองกลายเป็น “รัฐกลวง” (hollow state อ้างจาก Ewalt, 2001, p. 4) มีนักคิดสำคัญ ได้แก่ L. Salamon (2002); L. Lynn; C. Heinrich; and C. Hill (2001); และ G. Frederickson (1999)

แนวทางที่สี่ การจัดการภาคีในรูปแบบของการรับเหมาช่วง (Contract Governance) แนวคิดนี้พุ่งความสนใจไปที่การดำเนินงานภายในองค์กรภายใต้กรอบแนวคิด “การจัดการสาธารณะแนวใหม่” (New Public Management-NPM) โดยเสนอให้นำรูปแบบของการจัดการภาคีมาใช้ ในฐานะของการเปิดให้บริษัทเอกชนทำหน้าที่รับเหมาช่วงในการให้บริการสาธารณะแก่สาธารณชน โดยรัฐจะต้องมีการประสานงานและกำกับติดตามการดำเนินงานของบริษัทรับเหมาช่วงต่างๆ เหล่านั้นได้อย่างไรจึงจะทำให้ประชาชนมีความพึงพอใจในบริการที่ได้รับ แนวคิดนี้มองว่ารัฐสมัยใหม่ต้องแบกความรับผิดชอบในระบบการให้บริการสาธารณะที่พวกเขามีอำนาจควบคุมได้น้อย นักคิดในแนวนี้ ได้แก่ D. Kettl (1993; 2000)

แนวทางที่ห้า การจัดการภาคีในรูปแบบของเครือข่าย (Network Governance) แนวคิดนี้พุ่งความสนใจไปที่การวิเคราะห์ถึงวิธีการในการจัดตั้งตนเองของเครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร (Self-Organizing of Interorganizational Networks) ซึ่งเครือข่ายดังกล่าวนี้ ทำหน้าที่ให้บริการสาธารณะ โดยมีรัฐเข้าร่วมเป็นภาคีหนึ่ง (a partner) ของเครือข่ายดังกล่าวอยู่ด้วยหรือไม่ก็ได้ แนวคิดนี้คล้ายคลึงกับแนวคิด “การจัดการภาคีเชิงนโยบาย สาธารณะ” (Public Policy Governance) หากแตกต่างกันตรงที่ “แนวคิดการจัดการภาคีเชิงนโยบายสาธารณะ” ให้ความสนใจต่อบทบาทของชนชั้นนำทาง นโยบายในการเข้าไปมีปฏิสัมพันธ์กับเครือข่าย เพื่อการริเริ่มและกำหนด กระบวนการนโยบายสาธารณะ แต่ “แนวคิดการจัดการภาคีในรูปแบบของ เครือข่าย” พุ่งความสนใจไปที่บทบาทของเครือข่าย ในการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ และการให้บริการสาธารณะ นักคิดสำคัญในแนวนี้ ได้แก่ R. Rhodes (1997); W. Kickert (1993); D. Denters and L. Rose (2005); T. Entwistle and S. Martin (2005)

Patricia Kennett มองว่า “การจัดการภาคีสาธารณะ” (Public Governance) เป็นรูปแบบใหม่ ของความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับสังคม โดยที่ภารกิจในการแก้ไขปัญหาสาธารณะมิได้ผูกขาดอยู่ในกำมือของรัฐบาลกลางอีกต่อไป แต่เป็นผลมาจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้กระทำกรอันหลากหลาย (A Plurality of Actors) ที่มีความสนใจผลประโยชน์ ค่านิยม การรับรู้ และทรัพยากรเชิงอำนาจที่แตกต่างกัน สำหรับเขาแล้วถือว่า “การจัดการภาคีสาธารณะ” เป็นการเปลี่ยนแปลงทางความคิด จากทัศนะแบบเก่า ที่มองการปกครองในเชิงสังคมนิยม (The Realist Perception of Old Government) และระบบเวสต์ฟาเลียน (Westphalian System) ซึ่งได้แบ่งโลกออกเป็นรัฐชาติ ที่แยกออกจากกันในเชิงพื้นที่และมีอำนาจอธิปไตยเป็นของตนเอง แต่ละรัฐชาติต่างผูกขาดความชอบธรรมในการใช้ความรุนแรง แต่ละรัฐชาติต่างมีกลไกการปกครองที่ขึ้นต่อกันตามลำดับชั้น มีระบบการสั่งการจากบนลงล่าง และรวมศูนย์อำนาจอยู่ที่ชั้นบนสุด ซึ่งวิธีคิดแบบเก่าเช่นนี้ได้เปลี่ยนไปสู่ “การจัดการภาคีสาธารณะ” กล่าวคือ กลไกการปกครองแบบเดิมทำหน้าที่เป็นเพียง “ภาคีหนึ่ง” ท่ามกลางเหล่าภาคีอันหลากหลาย (อาทิ NGOs ภาคธุรกิจเอกชน ภาคประชาชน องค์กร วิชาชีพ นักวิชาการ ฯลฯ) ที่เข้าร่วมในสมรภูมิเชิงนโยบาย (Policy Arena) เมื่อเป็นเช่นนี้ในสมรภูมิเชิงนโยบายก็จะคับคั่งไปด้วยผู้คน และการต่อสู้ อันทำให้เส้นแบ่งระหว่างปริมาตรส่วนตัวกับปริมาตรสาธารณะถูกลบเลือนลง (Kennett, 2010, pp. 20-21)

Tony Bovaird and Ulke Löffler (2005a, p. 6) ได้ให้นิยามคำว่า NPG เอาไว้ดังนี้: “หมายถึงวิถีทางที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าไปมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน เพื่อมีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ทางด้านนโยบายสาธารณะ มโนทัศน์ว่า ด้วย NPG ได้ก่อให้เกิดชุดของคำถามที่แตกต่างกัน ได้แก่ ใครเป็นผู้มีสิทธิที่จะทำการตัดสินใจและมีอิทธิพลในปริมาตรสาธารณะควรที่จะปฏิบัติตาม หลักการอะไรบ้างในการตัดสินใจเกี่ยวกับปริมาตรสาธารณะ และเราจะมี ความมั่นใจได้อย่างไรว่าการกระทำร่วมกันเกี่ยวกับปริมาตร

สาธาณะนั้น จะส่งผลให้เกิดการปรับปรุงสวัสดิการที่ดีขึ้นสำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งเป็น ผู้ที่เราให้ความสำคัญสูงสุด”

Victor Pretoff (2010) ได้นิยาม “การจัดการภาคีสาธารณะแบบใหม่” (New public Governance) ว่าหมายถึง การจัดการที่วางอยู่บนพื้นฐานของ “การผลิตร่วมกัน” (Co-Production-ทั้งสินค้าและการบริการ) การจัดการที่ประกอบด้วยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายฝ่าย รวมทั้งการให้บริการเกี่ยวกับสวัสดิการที่จัดขึ้น โดยฝ่ายที่สาม (Third Sector Provision of Welfare Services) โดยกล่าวว่า “การจัดการภาคีสาธารณะ (Public Governance) หมายถึงมีหลายๆ ส่วนที่เข้าร่วมในการให้บริการ สาธารณะ โฉมหน้าใหม่ขององค์กรฝ่ายที่สาม ได้ถูกดึงให้เข้าร่วมจัดบริการสาธารณะ กล่าวอีกด้านหนึ่งก็คือ มีการจัดการร่วมกัน (Co-management) ระหว่างฝ่ายที่สามกับรัฐ” นอกจากนี้ การผลิตร่วมกันระหว่างภาครัฐกับฝ่ายที่สาม ยังก่อให้เกิดผลดี 2 ประการ คือ ประการแรก การทำให้สังคมมีความเป็นประชาธิปไตยมากขึ้น (Democratization) จากการที่พลเมืองเข้าไปมีส่วนร่วมโดยตรง ในการผลิตบริการสาธารณะ และประการที่สอง การสร้างสรรค์นวัตกรรม (Creation of Innovation) เนื่องจากกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างภาคีต่าง ๆ จะเป็นแรงผลักดันให้เกิดการเปลี่ยน ในกระบวนการผลิตได้อย่างมีนัยสำคัญ ขณะเดียวกัน การเชื่อมประสานกันในรูปแบบของเครือข่าย จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้นวัตกรรมสามารถแพร่ขยายไปสู่องค์กรต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว และ กว้างขวางมากขึ้น (Pestoff and Brandsen, 2010: 227-33)

คำสำคัญที่ Pestoff นำมาใช้บ่อย ๆ ในผลงานของเขา คือ “การผลิตร่วมกัน” (Co-Production) กับ “ฝ่ายที่สาม” (Third Sector) ซึ่งคำทั้งสองจำเป็นที่จะต้องมีการขยายความให้เกิดความชัดเจน กล่าวคือ Pestoff มองว่า “การผลิตร่วมกัน” หมายถึง การใช้ความพยายามร่วมกัน ระหว่างผู้ผลิตที่ทำงานประจำ หรือมืออาชีพ (เช่น เจ้าหน้าที่ตำรวจระดับล่าง ครูใน โรงเรียน หรือเจ้าหน้าที่สาธารณสุข) กับผู้ใช้บริการที่ต้องการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ตนได้รับบริการที่ทำให้เกิดความปลอดภัยมากขึ้น ได้รับการศึกษาสูงขึ้น และมีสุขภาพดีขึ้น (Pestoff, 2010) ส่วนคำว่า “ฝ่ายที่สาม” นั้น Pestoff กับ Brandsen ได้ขยายความไว้ดังนี้ “ฝ่ายที่สาม” ได้ปรากฏภายใต้ชื่อเรียกอื่น ๆ อีกหลายชื่อ อาทิ ภาคอาสาสมัคร ภาคเอกชนที่ไม่แสวงหากำไร ภาคเศรษฐกิจเพื่อสังคมภาคประชาสังคม ทุกคำต่างมีการนิยามถึงคุณลักษณะที่แตกต่างกันบ้าง แต่มีความหมายที่ซ้ำซ้อนกันอย่างมาก เนื่องจากฝ่ายที่สามเข้าร่วมในการให้บริการสาธารณะมากขึ้นเรื่อย ๆ และการรับจ้างเหมาช่วง รวมทั้งมีการวัดผลการปฏิบัติงานอีกด้วย อันทำให้เส้นแบ่งพรมแดนแบบเก่าที่แยกขาดออกจากกันระหว่างตลาด รัฐ และฝ่ายที่สามนั้น ต้องขาดสะบั้นลง เมื่อมีชั้นขององค์กรแบบไฮบริดที่มีอาจกำหนดได้เกิดขึ้นมา (Where a Class of Indeterminate Organizational Hybrids has Emerged) ซึ่งหมายความว่า องค์กรของฝ่ายที่สามปรับตัวให้มีลักษณะแบบองค์กรของรัฐมากขึ้น (เช่น มีการจัดตั้งที่เป็นทางการ) พร้อม ๆ กับพัฒนา

ให้มีลักษณะแบบองค์การในระบบตลาดมากขึ้น (เช่น การมุ่งทำรายได้สูงสุด แต่ไม่ถึงกับแสวงหากำไรสูงสุด) จนถึงขณะนี้ได้มาสู่จุดที่ การจำแนกประเภทแบบอุดมคติ (Ideal Types) ที่แบ่งเป็นรัฐตลาด กับภาคที่สาม อาจไม่ช่วยให้เราเข้าใจมันอย่างจริงๆ อีกต่อไป” (Pestoff and Brandsen, 2010, p. 224) การจำแนกระหว่าง ภาคสาธารณะกับภาคเอกชนก็จะถูกฉาบปกคลุมไปพร้อม ๆ กัน (Ewalt, 2001, p. 8)

#### 4. แนวคิดการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Governance)

การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Governance) เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการบริหารงานของภาครัฐในปัจจุบัน เนื่องจากบริบทของการบริหารราชการมีการเปลี่ยนแปลงหลายประการ ทั้งจากบริบทในระดับนานาชาติ กรอบการเมือง การปกครอง และการบริหารประเทศ กล่าวคือ ในระดับนานาชาติ มีวาระชัดเจน (Global Agenda) เกี่ยวกับการบริหารภาครัฐแบบมีส่วนร่วมและการเสริมสร้างธรรมาภิบาล (Participatory and Good Governance) ซึ่งการบริหารราชการยุคใหม่มิใช่เพียงการทำงานตามกฎระเบียบหรือสายการบังคับบัญชา แต่เป็นเรื่องความสัมพันธ์กับประชาชน (Shifting from Government to Governance) ที่ภาครัฐต้องยึดหลักความโปร่งใส (Transparency) หลักการมีส่วนร่วมของประชาชน (Public Participation) หลักนิติรัฐ (Rule of Law) และหลักความพร้อมรับผิดชอบ (Accountability) ในการบริหารจัดการภาครัฐ และในระดับประเทศ สังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องกรอบความคิดทางการเมืองจากการให้ความสำคัญกับประชาธิปไตยแบบตัวแทน (Representative Democracy) ไปสู่ประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม (Participatory Democracy) ที่กำหนดกลไกให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมโดยตรงทั้งในทาง การเมือง และการบริหาร

##### 4.1 ความเป็นมาของการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารราชการแผ่นดิน อาจกล่าวได้ว่าเกิดขึ้นมาตั้งแต่ในสมัยรัชกาลที่ 5 ที่ทรงปฏิรูปการปกครองให้มีกำนัน มีเขตสุขาภิบาล ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมจนถึงยุคหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครองในปี พ.ศ. 2475 ที่เปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชมาเป็นระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และภายใต้การปกครองในระบอบประชาธิปไตยนี้ ประชาชนได้เข้ามามีบทบาทในการบริหารราชการแผ่นดินมากขึ้น จนถึงช่วงประชาธิปไตยแบ่งบานเกิดกระบวนการประชาอาสา เช่น อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน อาสาพัฒนาชุมชน หรือการเข้ามามีส่วนร่วมในทางอ้อมอย่างอาสาสมัครของมูลนิธิการกุศลต่าง ๆ

และมีจุดเปลี่ยนที่สำคัญเมื่อกระแสโลกาภิวัตน์ในเรื่องธรรมาภิบาล (Good Governance) หรือการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเข้ามามีอิทธิพลในประเทศไทย ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2543 มีการขยายแนวความคิดเรื่องธรรมาภิบาล โดยได้มีการกำหนดเป็นพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เพื่อให้ส่วนราชการต่าง ๆ ยึดถือเป็นหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารราชการที่เป็นการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ตามเจตนารมณ์ของการปฏิรูประบบราชการที่ต้องการให้ระบบราชการเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นสำคัญ

#### 4.2 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม

1) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 การบริหารราชการตามพระราชบัญญัตินี้ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การตัดสิ้นใจ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้คำนึงถึงความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมของประชาชน การเปิดเผยข้อมูล การติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานตามความเหมาะสมของแต่ละภารกิจ

2) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 1 การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาตรา ๖ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีซึ่งให้เห็นถึงวัตถุประสงค์ของการบริหารราชการและแนวทางปฏิบัติราชการของทุกส่วนราชการในการกระทำการกิจว่าจะต้องมีเป้าหมาย ดังนี้

- (1) เกิดประโยชน์สุขของประชาชน
- (2) เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
- (3) มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ
- (4) ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น
- (5) มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อเหตุการณ์
- (6) ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการ
- (7) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

#### 4.3 การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม

สำนักงาน ก.พ.ร. (2563) ได้ระบุว่า การส่งเสริมการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมจะบรรลุเป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรมนั้น จำเป็นต้องกำหนดรูปแบบและกระบวนการบริหารของหน่วยงานภาครัฐ การสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ โดยมีการปรับระบบและกลไกการบริหารราชการ และพัฒนาทักษะและความพร้อมของ

เจ้าหน้าที่ภาครัฐ เพื่อรองรับการเปิดระบบราชการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม รวมทั้งต้องพัฒนา และส่งเสริมศักยภาพของภาคประชาชนในการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารราชการ ซึ่งต้องมีการพัฒนา ใน 2 ส่วนพร้อม ๆ กัน คือ การพัฒนาจากภายในภาคราชการ (Inside-out Approach) และการพัฒนา จากภายนอกภาคราชการ (Outside-in Approach)

## 5. อาสาสมัครแรงงาน

### 5.1 ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยอาสาสมัครแรงงาน พ.ศ. 2548

สำนักงานแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ใช้ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วย อาสาสมัครแรงงาน พ.ศ. 2548 เป็นแนวทางการดำเนินงานอาสาสมัครแรงงานในระดับพื้นที่ เพื่อ นำบริการด้านแรงงานลงสู่ประชาชนในพื้นที่/ชุมชนให้ครอบคลุมอย่างทั่วถึง โดยกระทรวง แรงงานได้ออกระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยอาสาสมัครแรงงาน พ.ศ. 2548 เพื่อใช้เป็นแนวทาง ในการดำเนินงานด้านอาสาสมัครแรงงานให้มีความเป็นเอกภาพและมีประสิทธิภาพในการ ให้บริการด้านแรงงาน และเพื่อให้ประชาชนทั้งในและต่างประเทศได้เข้ามามีส่วนร่วมเป็นเครือข่าย ช่วยเหลืองานกระทรวงแรงงาน

### 5.2 ความเป็นมาของอาสาสมัครแรงงาน

กระทรวงแรงงานได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาชุมชนตั้งแต่ระดับรากหญ้า โดยการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานมากยิ่งขึ้น โดยการสร้างเครือข่ายในรูปแบบของ “อาสาสมัคร” เพื่อทำหน้าที่ให้ข้อมูลข่าวสาร ประชาสัมพันธ์ งานด้านต่าง ๆ ของกระทรวงแรงงาน ตลอดจนแจ้งเบาะแสข้อมูลความเคลื่อนไหวสถานการณ์ แรงงาน รวมทั้งติดต่อประสานกับคนหางาน หรือผู้ใช้แรงงานในพื้นที่ ในเบื้องต้นให้หน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงแรงงาน หรือหน่วยงานในสังกัดกระทรวง แรงงานในจังหวัดทราบ เพื่อใช้ ประโยชน์เป็นข้อมูลปรับแนวทางการดำเนินงานในพื้นที่ต่อไป

ปัจจุบันการดำเนินภารกิจขององค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความสำคัญต่อการดำเนินงาน แบบ “องค์กรร่วม” หรือ “บูรณาการ ” กระทรวงแรงงาน จึงได้ปรับเปลี่ยน และขยายบทบาทหน้าที่ ของ “อาสาสมัคร” ที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงแรงงานมาบูรณา การเป็น “ อาสาสมัครแรงงาน ” จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว “อาสาสมัครแรงงาน” จึงต้อง มีบทบาทสำคัญมากยิ่งขึ้นในฐานะ เป็นสื่อกลางและผู้ประสานงานข้อมูลข่าวสารด้านแรงงาน ระหว่างประชาชนในพื้นที่กับกระทรวงแรงงาน หรือ หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด

รวมทั้งปฏิบัติการกิจสำคัญอื่นของกระทรวงแรงงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน “อาสาสมัครแรงงาน” ที่ตั้งไว้ต่อไป

### 5.3 ความหมายของอาสาสมัครแรงงาน

อาสาสมัครแรงงาน หมายถึง ผู้ที่สมัครใจทำงานให้กับกระทรวงแรงงาน เพื่อให้เกิดสันติสุขด้านแรงงานแก่ผู้ใช้แรงงาน นายจ้าง ลูกจ้าง และประชาชนทั่วไป รวมทั้งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงแรงงาน ทั้งในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และในต่างประเทศในการให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชน หรือผู้ใช้แรงงานที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนด้านแรงงานในพื้นที่

### 5.4 ประเภทของอาสาสมัครแรงงาน

ตามระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วย “อาสาสมัครแรงงาน” พ.ศ. 2548 มี 2 ประเภท คือ อาสาสมัครแรงงานในประเทศ โดยใช้ชื่อย่อเป็นภาษาไทยว่า “อสร.ท.” และอาสาสมัครแรงงานในต่างประเทศใช้ชื่อย่อภาษาไทยว่า “อสร.ต.”

### 5.5 คุณสมบัติของอาสาสมัครแรงงาน

**5.5.1 อาสาสมัครแรงงานในประเทศ (อสร.ท.)** อาสาสมัครแรงงานในประเทศ คือ บุคคลที่ได้รับ การแต่งตั้งโดยปลัดกระทรวงแรงงาน (ในเขตกรุงเทพมหานคร) และโดยผู้ว่าราชการจังหวัด (ในส่วนภูมิภาค) และต้อง มีคุณสมบัติ ดังนี้

- 1) มีสัญชาติไทย และอายุไม่ต่ำกว่า 20 ปี
- 2) มีความประพฤติเรียบร้อย ชื่อสัตย์สุจริต และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
- 3) สมัครใจและเสียสละเวลาเพื่อช่วยเหลือการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน

**5.5.2 อาสาสมัครแรงงานในต่างประเทศ (อสร.ต.)** อาสาสมัครแรงงานในต่างประเทศ คือบุคคล ที่ได้รับการแต่งตั้งโดยหัวหน้าคณะผู้แทนในการบริหารราชการในต่างประเทศ และต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

- 1) มีอายุไม่ต่ำกว่า 20 ปี
- 2) มีภูมิลำเนาหรือมีถิ่นพำนักหรือประกอบอาชีพหรือมีถิ่นแรงงานอยู่ในประเทศนั้น
- 3) มีความประพฤติเรียบร้อย ชื่อสัตย์สุจริต และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
- 4) สมัครใจ และเสียสละเวลาเพื่อช่วยเหลือการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน

### 5.6 การรับสมัครและขึ้นทะเบียนเป็นอาสาสมัครแรงงาน

สำหรับการรับสมัครอาสาสมัครแรงงานในประเทศ คือ บุคคลที่มีคุณสมบัติเป็นอาสาสมัครแรงงานในประเทศข้างต้น สามารถสมัครเข้ารับการคัดเลือกเป็นอาสาสมัครแรงงานในประเทศได้ที่ในเขตกรุงเทพมหานคร สมัครที่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สำนักตรวจ และ

ประเมินผล กลุ่มสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาค ชั้น 2 ภายในบริเวณกระทรวงแรงงาน ถนนมิตรไมตรี กรุงเทพมหานคร ส่วนภูมิภาค สมัครงานที่สำนักงานแรงงานจังหวัดทุกจังหวัด และการขึ้นทะเบียนเป็นอาสาสมัครแรงงาน เมื่อได้ชื่อบุคคลผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนเป็นอาสาสมัครแรงงานแล้ว ให้เสนอชื่อบุคคลดังกล่าวต่อปลัดกระทรวงแรงงาน ผู้ว่าราชการจังหวัด และหัวหน้าคณะผู้แทน แต่งตั้งเป็นอาสาสมัครแรงงานในประเทศ และอาสาสมัครแรงงานในต่างประเทศ และให้จัดประชุม อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ภารกิจของ กระทรวงแรงงาน และชี้แจงหน้าที่ ความรับผิดชอบของอาสาสมัครแรงงาน ในส่วนที่รับผิดชอบ ให้อาสาสมัคร แรงงานรับทราบ และให้ได้รับวุฒิบัตร และบัตรประจำตัวอาสาสมัครไว้เป็นหลักฐาน โดยรูปแบบของวุฒิบัตร บัตรประจำตัวอาสาสมัคร และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้เป็นไปตามที่กระทรวงแรงงานกำหนด ทั้งนี้ หากมีส่วนราชการอื่นใดในสังกัดกระทรวงแรงงาน ได้ออกบัตรประจำตัวอาสาสมัครแรงงาน ไว้ก่อนหน้าแล้ว ให้ใช้บัตรประจำตัวตามระเบียบนี้แทน

## 5.7 บทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงาน

### 5.7.1 อาสาสมัครแรงงานในประเทศ มีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- 1) ประสานงานด้านแรงงานในพื้นที่ ระหว่างประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนกับกระทรวงแรงงาน หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องในการขยายบริการด้านแรงงาน ไปสู่ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนอย่างทั่วถึง เช่น สอดส่อง ดูแล และเฝ้าระวังพฤติกรรมที่จะนำไปสู่ปัญหาการหลอกลวงคนหางาน การใช้แรงงานทั่วไป โดยเฉพาะ แรงงานเด็กและแรงงานหญิงที่ไม่เป็นธรรม โดยแจ้งเบาะแสให้กระทรวงแรงงาน หรือหน่วยงานในสังกัดกระทรวง แรงงานในจังหวัดทราบอย่างรีบด่วน
- 2) เป็นสื่อกลางในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ ให้คำปรึกษา และแนะนำด้านแรงงาน ให้แก่ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชน เช่น ด้านการจัดหางาน ให้ข้อมูลตำแหน่งงานว่าง ข่าวสารตลาดแรงงาน ข้อมูลเกี่ยวกับการหลอกลวงคนหางาน ด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ให้ข้อมูลเกี่ยวกับข่าวสารการใช้แรงงาน โดยเฉพาะแรงงานเด็กและแรงงานหญิง สิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานเด็กและแรงงานหญิงที่ถูกต้องตามกฎหมาย คุ้มครองแรงงาน ตลอดจนสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ผู้ใช้แรงงานพึงได้รับจากกระทรวงแรงงาน
- 3) รวบรวมข้อมูลพื้นฐานด้านแรงงานในพื้นที่ ซึ่งกระทรวงแรงงานสามารถนำมาใช้วางแผนใน การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยรวบรวมข้อมูลด้านแรงงานเบื้องต้นในพื้นที่ และจัดทำรายงานตามแบบ และระยะเวลาที่กำหนดแนบท้าย ส่งกระทรวงแรงงาน หรือหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดทราบ
- 4) ส่งเสริมประชาชนให้มีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหา ด้านแรงงานในหมู่บ้านและ ชุมชนของตนเอง



5) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องด้านแรงงานที่ได้รับมอบหมาย

### 5.7.2 อาสาสมัครแรงงานในต่างประเทศ มีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- 1) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบด้านแรงงานให้กับคนไทยในต่างประเทศ
- 2) รวบรวมข้อมูล เหตุการณ์ และปัญหาข้อขัดแย้งด้านแรงงานที่เกิดขึ้นในพื้นที่ที่รับผิดชอบและ รายงานต่อสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศหรือสถานเอกอัครราชทูตไทยในต่างประเทศ
- 3) ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานของสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ หรือสถานเอกอัครราชทูตไทยในต่างประเทศให้แก่คนไทยในต่างประเทศ
- 4) สำรวจ ติดตามสภาพความเป็นอยู่ของแรงงานไทยในต่างประเทศ เพื่อเป็นข้อมูลในการ ให้ความช่วยเหลือ
- 5) ส่งเสริมให้มีการรวมตัวของแรงงานไทยในต่างประเทศเพื่อจัดกิจกรรมด้านแรงงานอันเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม
- 6) ประสานความช่วยเหลือด้านแรงงานระหว่างแรงงานไทยกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ
- 7) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องด้านแรงงานที่ได้รับมอบหมาย

### 5.8 สิทธิประโยชน์ของอาสาสมัครแรงงาน

ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยอาสาสมัครแรงงาน พ.ศ. 2548 กำหนดสิทธิประโยชน์ของอาสาสมัครแรงงานไว้ ดังนี้

1. อาสาสมัครแรงงาน อาจได้รับค่าใช้จ่ายที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ และสิทธิประโยชน์อื่นตามหลักเกณฑ์ที่ปลัดกระทรวงแรงงานกำหนด โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง
2. อาสาสมัครแรงงานที่ปฏิบัติงานดีเด่นอย่างต่อเนื่องสมควรให้ปลัดกระทรวงแรงงาน ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือหัวหน้าคณะผู้แทน คัดเลือกเพื่อเข้ารับโล่และเข็มประกาศเกียรติคุณอาสาสมัคร แรงงานดีเด่น

### 5.9 ระยะเวลาและการสิ้นสุดสภาพเป็นอาสาสมัครแรงงาน

ตามระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยอาสาสมัครแรงงาน พ.ศ. 2548 กำหนดระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ และการสิ้นสุดสภาพการเป็นอาสาสมัครแรงงาน ดังนี้ ระยะเวลา

1. อาสาสมัครแรงงานในประเทศ มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่คราวละ 3 ปี

2. อาสาสมัครแรงงานในต่างประเทศ มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่คราวละ 1 ปี อาสาสมัคร แรงงานซึ่งพ้นจากหน้าที่อาจได้รับแต่งตั้งใหม่ได้

การสิ้นสุดสภาพเป็นอาสาสมัครแรงงาน

1. ตาย
2. ลาออก
3. ครบวาระการดำรงตำแหน่ง (3 ปี)

4. ปลัดกระทรวงแรงงาน ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือหัวหน้าคณะผู้แทนให้ออก เพราะขาดคุณสมบัติ หรือกระทำการอาจเป็นผลเสียหายแก่ทางราชการ เมื่อครบกำหนดระยะเวลา การปฏิบัติหน้าที่ หรือสิ้นสุดสภาพการเป็นอาสาสมัครแรงงานแล้วใน เขตกรุงเทพมหานคร ให้สำนักตรวจและประเมินผล เป็นผู้เสนอปลัดกระทรวงแรงงาน ในส่วนภูมิภาค ให้สำนักงาน แรงงานจังหวัดเป็นผู้เสนอผู้ว่าราชการจังหวัด ในต่างประเทศ ให้สำนักงานแรงงานไทย ใน ต่างประเทศ ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต หรือสถานกงสุล เป็นผู้เสนอหัวหน้าคณะ ผู้แทนเพื่อมีคำสั่งให้พ้นจากหน้าที่

## 6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัคร แรงงาน ในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษา โดย การนำงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

วันเพ็ญ นพ ไรสง (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วม ของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในจังหวัด นครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) มีส่วนร่วมในการ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในจังหวัดนครราชสีมาในภาพรวม และด้านการมีส่วนร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติตามแผน ร่วมใช้ประโยชน์ และร่วมติดตามและประเมินผล อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัย ที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ในการป้องกัน และ บรรเทาสาธารณภัย ได้แก่ อาชีพ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาการเป็นสมาชิก อปพร. สังกัดของสมาชิก อปพร. ประสบการณ์เกี่ยวกับสาธารณภัย และความถี่ของการได้รับการฝึกอบรม/ สัมมนาเกี่ยวกับสาธารณภัย สำหรับเพศ อายุ ระยะเวลาที่อยู่อาศัยในชุมชน พื้นที่เสี่ยงภัย และ ความถี่ของการรับรู้ข้อมูลข่าวสารสาธารณภัย ไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วม

ประยูร พุทธชาติ (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการดำเนินงานตามโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนระดับหมู่บ้าน จังหวัดชายแดนภาคใต้อำเภอไม้แก่น จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนระดับหมู่บ้าน จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการดำเนินงานตามโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนระดับหมู่บ้าน จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า อายุ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง อาชีพ รายได้ของครอบครัว การแสดงความคิดเห็นในคราวประชุมประจำเดือน มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามโครงการ ส่วนเพศ ระดับการศึกษา การได้รับ/ไม่ได้รับการฝึกอบรม จากศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) ไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามโครงการ

โดมศักดิ์ คำใสแสง (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลท่าคล้อ อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลท่าคล้อ โดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลท่าคล้อ อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ได้แก่ ปัจจัยภาวะผู้นำ ปัจจัยโอกาสในการแสดงออกของประชาชน ปัจจัยความสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ปัจจัยการมีกิจกรรมร่วมกันในชุมชน ปัจจัยการได้รับข่าวสาร และปัจจัยความรู้ความเข้าใจในบทบาทของประชาชน ส่วนปัจจัยด้านการคาดหวังผลตอบแทน ไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน

ยุทธพงษ์ เข้าประมงค์ (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการชุมชน ในการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลตำบลบางพระ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการชุมชนในการพัฒนาชุมชน ในเขตเทศบาลตำบลบางพระ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการชุมชนในการพัฒนาชุมชน ในเขตเทศบาลตำบลบางพระ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และปัจจัยทางสังคม ได้แก่ การได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน และการได้รับข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน ในภาพรวมมีส่วนร่วม ไม่แตกต่างกัน

ประภาพร แก่นจันทร์ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยของเทศบาลในจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในเขตเทศบาลจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ประชาชนที่มีเพศ อายุ อาชีพ ความยาวนานในการอาศัยอยู่ การชักชวนจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ

การเป็นสมาชิกกลุ่ม ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร และการได้รับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอยมีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการขยะมูลฝอยของเทศบาลในจังหวัดปทุมธานี

สิริกานต์ กองทอง (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของอาสาสมัครพลังงานชุมชนในโครงการวางแผนพลังงานชุมชนของจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครพลังงานชุมชนในโครงการวางแผนพลังงานชุมชนของจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้แก่ ปัจจัยด้านการเป็นนักพัฒนา ปัจจัยความคาดหวัง ปัจจัยแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ส่วนเพศที่ต่างกันและระยะเวลาที่นานกว่าในการเป็นอาสาสมัครพลังงานชุมชนมีผลต่อการมีส่วนร่วมในโครงการวางแผนพลังงานชุมชนของจังหวัดนครศรีธรรมราช ในขณะที่ความรู้ ความเข้าใจด้านพลังงานของอาสาสมัครพลังงานชุมชนที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในโครงการวางแผนพลังงานชุมชนของจังหวัดนครศรีธรรมราช

ธารินี แสงสว่าง (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของอาสาสมัครคุมประพฤติในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชนในสังกัดสำนักงานคุมประพฤติภาค 7 ผลการวิจัย พบว่าการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครคุมประพฤติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยพื้นฐานที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครคุมประพฤติอย่างมีนัยสำคัญ โดยปัจจัยด้านความสามารถมีค่าความสัมพันธ์สูงสุด

ศศิวิมล เนตรสว่าง (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน กรณีศึกษาสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอวัดเพลง จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนในพื้นที่อำเภอวัดเพลง จังหวัดราชบุรี ทั้ง 4 ด้านในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนพื้นที่อำเภอวัดเพลง จังหวัดราชบุรี เรียงจากมากไปหาน้อยคือ ปัจจัยความคาดหวัง ปัจจัยผู้นำ ปัจจัยการรับรู้ และปัจจัยด้านพัฒนากร

### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

ในการดำเนินการศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษา “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” โดยมีขั้นตอนในการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ อาสาสมัครแรงงานในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 209 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เพื่อเป็นตัวแทนของประชากร ตามแนวคิดของสูตรทาโร ยามาเน (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% ดังนี้

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

เมื่อ  $n$  = ขนาดตัวอย่าง

$N$  = ขนาดประชากร

$e$  = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

แทนค่าโดย

ประชากร ( $N$ ) = 209 คน

ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง ( $e$ ) = 0.05

$$n = \frac{209}{1 + 209(0.05)^2}$$

$$n = 137.2742$$

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวนทั้งสิ้น 138 คน

เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้ศึกษาได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามโควต้า และสุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 138 คน จัดลงตามสัดส่วนของอาสาสมัครแรงงานใน 16 อำเภอ ดังนี้

อำเภอ	ประชากร	จำนวนตัวอย่าง
1. พระนครศรีอยุธยา	21	14
2. ท่าเรือ	10	7
3. นครหลวง	12	8
4. บางไทร	23	15
5. บางบาล	16	11
6. บางปะอิน	18	12
7. บางปะหัน	17	11
8. ผักไห่	16	11
9. ภาชี	8	5
10. ลาดบัวหลวง	7	5
11. วังน้อย	10	7
12. เสนา	17	11
13. บางซ้าย	6	3
14. อุทัย	11	7
15. มหาราช	12	8
16. บ้านแพรก	5	3
<b>รวม</b>	<b>209</b>	<b>138</b>

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้ศึกษาได้สร้างขึ้นจากการศึกษา ทบทวนแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการเป็นอาสาสมัครแรงงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถาม ปลายปิดแบบเลือกตอบ (Check list)

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในบทบาทของอาสาสมัครแรงงาน การรับรู้ (การติดต่อสื่อสาร) ความคาดหวัง และแรงจูงใจ โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 20 ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้น้ำหนักของคะแนน ดังนี้

5	คะแนน	หมายความว่า	ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
4	คะแนน	หมายความว่า	ระดับความคิดเห็นร่วมมาก
3	คะแนน	หมายความว่า	ระดับความคิดเห็นปานกลาง
2	คะแนน	หมายความว่า	ระดับความคิดเห็นน้อย
1	คะแนน	หมายความว่า	ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

**ส่วนที่ 3** แบบสอบถามเพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ การวางแผนและตัดสินใจ การดำเนินการ การรับผลประโยชน์ และการติดตามและประเมินผล โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 20 ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้น้ำหนักของคะแนน ดังนี้

5	คะแนน	หมายความว่า	ระดับการมีส่วนร่วมมากที่สุด
4	คะแนน	หมายความว่า	ระดับการมีส่วนร่วมมาก
3	คะแนน	หมายความว่า	ระดับการมีส่วนร่วมปานกลาง
2	คะแนน	หมายความว่า	ระดับการมีส่วนร่วมน้อย
1	คะแนน	หมายความว่า	ระดับการมีส่วนร่วมน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พร้อมข้อเสนอแนะหรือแนวทางแก้ไข และข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่จะเกิดประโยชน์ต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงาน

การรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่ โดยจะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมาพิจารณาระดับความคิดเห็น ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

เกณฑ์การแบ่งช่วงระดับคะแนนด้วยวิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \text{ค่าพิสัย/จำนวนชั้น} \\ &= (\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด})/\text{จำนวนชั้น} \\ &= (5 - 1)/5 \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

การแปลผลของความคิดเห็นพิจารณาจากค่าเฉลี่ยดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถามและการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

- 1) ศึกษาค้นคว้าข้อมูลทางวิชาการ โดยการทบทวนวรรณกรรมในเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2) ดำเนินการสร้างเครื่องมือ เก็บรวบรวมข้อมูลตามกรอบแนวคิดของการวิจัย ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย
- 3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา และให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) จากนั้นนำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item – Objective Congruence: IOC) โดยค่าตัวเลขความสอดคล้องในแต่ละข้อคำถามควรมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป โดยใช้เกณฑ์ประเมินความสอดคล้องกำหนดค่าตัวเลข ดังนี้



- ค่า +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นตรงตามเนื้อหาที่ต้องการศึกษา  
 ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นตรงตามเนื้อหาที่ต้องการศึกษา  
 -1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่ตรงตามเนื้อหาที่ต้องการศึกษา

$$\text{สูตรการคำนวณค่า } \underline{\text{IOC}} = \frac{\sum R}{n}$$

R = ผลคูณของคะแนนกับจำนวนผู้เชี่ยวชาญในแต่ละระดับความสอดคล้อง

n = จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

สรุปค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruency Index : IOC) มีข้อกำหนด

2 ค่า ดังนี้

- 1) ค่า IOC ที่คำนวณได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 แสดงว่าข้อคำถามนั้นตรงตามเนื้อหาหรือสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวิจัย
- 2) ค่า IOC ที่คำนวณได้มีค่าดัชนีต่ำกว่า 0.50 แสดงว่าข้อคำถามนั้นไม่ตรงตามเนื้อหาหรือสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวิจัย

จากการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม พบว่า ข้อคำถามมีค่าระหว่าง 0.50 – 1.00

4) ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน แล้วนำส่งให้กับอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาอีกครั้ง เพื่อปรับปรุงก่อนนำไปทดลอง Try Out กับประชากรที่คล้ายคลึงกับประชากรจริงต่อไป

5) นำแบบสอบถามไปทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำไปทดลอง Try Out กับประชากรที่คล้ายคลึงกับประชากรจริง จำนวน 30 คน คือ อาสาสมัครแรงงานจังหวัดลพบุรี แล้วนำมาหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ในการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ต้องมีค่ามากกว่า 0.70 จึงจะถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือเพียงพอที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลต่อไป

ตารางที่ 3.1 แสดงผลค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

ตัวแปร	จำนวน ข้อคำถาม	Cronbach's Alpha
<b>ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงาน</b>		
<b>ในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา</b>		
ความรู้ความเข้าใจในบทบาทของอาสาสมัครแรงงาน	6	0.79
การรับรู้ (การติดต่อสื่อสาร)	4	0.88
ความคาดหวัง	5	0.89
แรงจูงใจ	5	0.80
<b>การมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้าน</b>		
<b>แรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา</b>		
การวางแผนและการตัดสินใจ	5	0.82
การดำเนินการ	5	0.81
การรับผลประโยชน์	5	0.83
การติดตามและประเมินผล	5	0.84

จากตารางที่ 3.1 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย ปัจจัยความรู้ความเข้าใจในบทบาทของอาสาสมัครแรงงาน ปัจจัยการรับรู้ (การติดต่อสื่อสาร) ปัจจัยความคาดหวัง ปัจจัยแรงจูงใจ และการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย การวางแผน และการตัดสินใจ การดำเนินการ การรับผลประโยชน์ และการติดตามและประเมินผล อยู่ระหว่าง 0.79 – 0.89 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.70 แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ในการศึกษาได้อย่างเหมาะสม

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้แบ่งการศึกษาออกเป็น 2 ส่วน คือ

**3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)** เก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง อาสาสมัครแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 138 คน

**3.2 ข้อมูลทุติภูมิ (Secondary Data)** รวบรวมข้อมูลจากเอกสารวิชาการ ทั้งที่เป็น แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กฎหมาย และเอกสารต่าง ๆ ของทางราชการ

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติมาใช้ในการวิเคราะห์ เพื่อให้ข้อมูลมีความถูกต้องและรวดเร็ว โดยใช้โปรแกรมประมวลผลสำเร็จรูปแบบสอบถาม 138 ชุด และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

#### 4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ประกอบด้วย

1) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพหลัก รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการเป็นอาสาสมัครแรงงาน วิเคราะห์ด้วยการใช้การแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentages)

2) การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย ความรู้ความเข้าใจในบทบาทของอาสาสมัครแรงงาน การรับรู้ (การติดต่อสื่อสาร) ความคาดหวัง และแรงจูงใจ วิเคราะห์ด้วยสถิติค่าเฉลี่ย (mean :  $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : S.D.)

3) การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย ด้านการวางแผนและตัดสินใจ ด้านการดำเนินการ ด้านการรับผลประโยชน์ และด้านการติดตามและประเมินผล วิเคราะห์ด้วยสถิติค่าเฉลี่ย (mean :  $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : S.D.)

**3.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)** เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการศึกษา ดังนี้

1) การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างสำหรับกลุ่มตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ ใช้สถิติการทดสอบ t-test และการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าความแตกต่างสำหรับกลุ่ม

ตัวแปรอิสระที่มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ การศึกษา อาชีพหลัก รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการเป็นอาสาสมัครแรงงาน ใช้ค่าการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One – way ANOVA และการเปรียบเทียบรายคู่ ได้แก่ LSD (Least significant different test)

2) การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงาน กับการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s product moment Correlation Coefficient)

3.3 สรุปข้อมูลคำถามปลายเปิด ซึ่งเป็นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 138 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 นำเสนอผลการศึกษา เพื่อตอบวัตถุประสงค์ในการศึกษาและตรวจสอบสมมติฐานการศึกษา ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงาน ในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 5 ปัญหา และข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

#### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาสาสมัครแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 138 คน ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา อาชีพหลัก รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการเป็นอาสาสมัครแรงงาน โดยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentages) แสดงตามตาราง 4.1 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 138)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>		
ชาย	48	34.79
หญิง	90	62.21
<b>รวม</b>	<b>138</b>	<b>100.00</b>
<b>2. อายุ</b>		
21 – 30 ปี	2	1.45
31 – 40 ปี	7	5.07
41 – 50 ปี	31	22.46
51 – 60 ปี	53	38.41
60 ปี ขึ้นไป	45	32.61
<b>รวม</b>	<b>138</b>	<b>100.00</b>
<b>3. การศึกษา</b>		
ประถมศึกษา	32	23.19
มัธยมศึกษาตอนต้น	17	12.32
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	53	38.41
อนุปริญญา/ปวส.	22	15.94
ปริญญาตรี	12	8.70
สูงกว่าปริญญาตรี	2	1.44
<b>รวม</b>	<b>138</b>	<b>100.00</b>
<b>4. อาชีพหลัก</b>		
เกษตรกร	18	13.04
รับจ้างทั่วไป	36	26.09
ค้าขาย	34	24.64
รับราชการ/เจ้าหน้าที่ของรัฐ	24	17.39
อื่น ๆ	26	18.84
<b>รวม</b>	<b>138</b>	<b>100.00</b>

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

(n = 138)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน</b>		
ไม่เกิน 5,000 บาท	31	22.46
5,001 – 10,000 บาท	54	39.13
10,001 – 15,000 บาท	30	21.74
15,001 – 20,000 บาท	13	9.42
มากกว่า 20,000 บาท	10	7.25
<b>รวม</b>	<b>138</b>	<b>100.00</b>
<b>6. ระยะเวลาในการเป็นอาสาสมัครแรงงาน</b>		
ต่ำกว่า 1 ปี	5	3.63
1 – 3 ปี	20	14.49
4 – 6 ปี	29	21.01
7 – 9 ปี	38	27.54
10 ปี ขึ้นไป	46	33.33
<b>รวม</b>	<b>138</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 62.21 และเป็นเพศชาย จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 34.79

อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 51 – 60 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 38.41 รองลงมาคือ อายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 32.61 อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 22.46 อายุ 31 – 40 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.07 และอายุ 21 – 30 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.45

การศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 38.41 รองลงมาคือ การศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 23.19 การศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 15.94 การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 12.32 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 8.70 และศึกษาอยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.44

อาชีพหลัก พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอาชีพรับจ้างทั่วไป จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 26.09 รองลงมาคือ อาชีพค้าขาย จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 24.64 อาชีพ อื่น ๆ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 18.84 อาชีพรับราชการ/เจ้าหน้าที่ของรัฐ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 17.39 และ มีอาชีพเกษตรกร จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 13.04

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ 5,001 – 10,000 บาท จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 39.13 รองลงมาคือ รายได้ไม่เกิน 5,000 บาท จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 22.46 รายได้ 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 21.74 รายได้ 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 9.42 และรายได้มากกว่า 20,000 บาท จำนวน 10 คน ร้อยละ 7.25

ระยะเวลาในการเป็นอาสาสมัครแรงงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการเป็นอาสาสมัครแรงงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 รองลงมา คือ ระยะเวลา 7 – 9 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 27.54 ระยะเวลา 4 – 6 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 21.01 ระยะเวลา 1 – 3 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 14.49 และระยะเวลาต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.63

## **ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงาน ในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา**

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย ด้านการวางแผน และการตัดสินใจ ด้านการดำเนินการ ด้านการรับผลประโยชน์ และด้านการติดตามและประเมินผลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 138 คน ซึ่งสอดคล้องตามวัตถุประสงค์การศึกษา ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงตามตาราง 4.2 – 4.6 ดังนี้



ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม

(n = 138)

การมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการ ด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านการวางแผนและตัดสินใจ	3.69	0.69	มาก
ด้านการดำเนินการ	3.98	0.62	มาก
ด้านการรับผลประโยชน์	3.89	0.60	มาก
ด้านการติดตามและประเมินผล	3.73	0.66	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.82</b>	<b>0.55</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.2 ผลการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.82$ , S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการดำเนินการ ด้านการรับผลประโยชน์ ด้านการติดตามและประเมินผล และด้านการวางแผนและตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x} = 3.98$ , S.D. = 0.62,  $\bar{x} = 3.89$ , S.D. = 0.60,  $\bar{x} = 3.73$ , S.D. = 0.66,  $\bar{x} = 3.69$ , S.D. = 0.69) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผนและตัดสินใจ

(n = 138)

ด้านการวางแผนและตัดสินใจ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านได้เข้าร่วมในการประชุมชี้แจงแนวทางการให้บริการด้านแรงงาน โดยผู้บริหารและเจ้าหน้าที่จากกระทรวงแรงงาน	4.00	0.85	มาก
2. ท่านมีโอกาสนำเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการให้บริการด้านแรงงาน	3.61	0.85	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ด้านการวางแผนและตัดสินใจ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
3. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแผนงาน/โครงการ ด้านแรงงานในพื้นที่ที่รับผิดชอบ	3.54	0.86	มาก
4. ท่านมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความ ต้องการด้านแรงงานของประชาชนในพื้นที่	3.64	0.85	มาก
5. ท่านมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหา และสาเหตุ ของปัญหาด้านแรงงานในพื้นที่	3.65	0.83	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.69</b>	<b>0.69</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อด้านการวางแผนและตัดสินใจ ภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.69$ , S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ เข้าร่วมการประชุมชี้แจงแนวทางการให้บริการด้านแรงงาน โดยผู้บริหารและเจ้าหน้าที่จากกระทรวงแรงงาน มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x} = 4.00$ , S.D. = 0.85) มีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหา และสาเหตุของปัญหาด้านแรงงานในพื้นที่ มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x} = 3.65$ , S.D. = 0.83) มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการด้านแรงงานของประชาชนในพื้นที่ มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x} = 3.64$ , S.D. = 0.85) มีโอกาสได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการให้บริการด้านแรงงาน มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x} = 3.61$ , S.D. = 0.85) และมีส่วนร่วมในการเสนอแผนงาน/โครงการด้านแรงงานในพื้นที่ที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x} = 3.54$ , S.D. = 0.86) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ  
ด้านการดำเนินการ

(n = 138)

ด้านการดำเนินการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ ข้อมูล ความรู้ และให้คำแนะนำด้านแรงงานแก่ ประชาชนในพื้นที่	4.25	0.65	มากที่สุด
2. ท่านมีส่วนร่วมในการให้บริการด้านแรงงานแก่ ผู้มารับบริการหรือมาขอรับความช่วยเหลือ	3.88	0.79	มาก
3. ท่านมีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้ประชาชน ป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน	3.86	0.77	มาก
4. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดเก็บข้อมูลด้านแรงงาน ในพื้นที่	4.11	0.73	มาก
5. ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างเครือข่าย อาสาสมัครแรงงาน	3.80	0.85	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.98</b>	<b>0.62</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อด้านการดำเนินการ ภาพรวมมีความ  
คิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.98$ , S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย  
มากที่สุด คือ มีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ ข้อมูล ความรู้ และให้คำแนะนำด้านแรงงาน  
แก่ประชาชนในพื้นที่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x} = 4.25$ , S.D. = 0.65)  
ในส่วนข้อที่เหลือมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้  
มีส่วนร่วมในการจัดเก็บข้อมูลด้านแรงงานในพื้นที่ มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x} = 4.11$ , S.D. = 0.73) มีส่วนร่วม  
ในการให้บริการด้านแรงงานแก่ผู้มารับบริการหรือมาขอรับความช่วยเหลือ ( $\bar{x} = 3.88$ , S.D. = 0.79)  
มีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้ประชาชนป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน ( $\bar{x} = 3.86$ , S.D. = 0.77) และ  
มีส่วนร่วมในการสร้างเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน ( $\bar{x} = 3.80$ , S.D. = 0.85) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับผลประโยชน์

(n = 138)

ด้านการรับผลประโยชน์	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ช่วยสร้างรายได้แก่ประชาชนในพื้นที่ และลดปัญหาการว่างงาน	3.87	0.81	มาก
2. การแก้ไขปัญหาด้านแรงงานในชุมชน ทำให้คุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชนดีขึ้น	3.86	0.72	มาก
3. การดำเนินงานการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ ทำให้ประชาชนได้รับความสะดวกสบาย รวดเร็วมากยิ่งขึ้น	3.93	0.63	มาก
4. ปัญหาด้านแรงงานในชุมชนของท่านได้รับการแก้ไข	3.78	0.72	มาก
5. ท่านได้รับการสนับสนุนในการดำเนินกิจกรรมการให้บริการด้านแรงงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน	3.99	0.70	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.89</b>	<b>0.60</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อด้านการรับผลประโยชน์ ภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.89$ , S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ได้รับการสนับสนุน ในการดำเนินกิจกรรมการให้บริการด้านแรงงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x} = 3.99$ , S.D. = 0.70) การดำเนินงานการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ ทำให้ประชาชนได้รับความสะดวกสบาย รวดเร็วมากยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x} = 3.93$ , S.D. = 0.63) การให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ช่วยสร้างรายได้แก่ประชาชนในพื้นที่ และลดปัญหาการว่างงาน มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x} = 3.87$ , S.D. = 0.81) การแก้ไขปัญหาด้านแรงงานในชุมชน ทำให้คุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชนดีขึ้น มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x} = 3.86$ , S.D. = 0.72) และปัญหาด้านแรงงานในชุมชนของท่านได้รับการแก้ไข มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x} = 3.78$ , S.D. = 0.72) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการติดตามและประเมินผล

(n = 138)

ด้านการติดตามและประเมินผล	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านรับทราบรายงานความคืบหน้าในการให้บริการด้านแรงงานจากกระทรวงแรงงาน	4.04	0.70	มาก
2. ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินผลความสำเร็จของการดำเนินงานการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่	3.75	0.83	มาก
3. ท่านมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามแผนฯ ว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่	3.65	0.79	มาก
4. ท่านมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงาน	3.56	0.79	มาก
5. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานการให้บริการด้านแรงงาน	3.66	0.81	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.73</b>	<b>0.66</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อด้านการติดตามและประเมินผล ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.73$ , S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ รับทราบรายงานความคืบหน้าในการให้บริการด้านแรงงานจากกระทรวงแรงงาน มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x} = 4.04$ , S.D. = 0.70) มีส่วนร่วมในการประเมินผลความสำเร็จของการดำเนินงานการให้บริการด้านแรงงาน ในพื้นที่มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x} = 3.75$ , S.D. = 0.83) มีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานการให้บริการด้านแรงงาน มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x} = 3.66$ , S.D. = 0.81) มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามแผนฯ ว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ ( $\bar{x} = 3.65$ , S.D. = 0.79) และมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงาน ( $\bar{x} = 3.56$ , S.D. = 0.79) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการ ด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าอยู่ในระดับมาก มาก ( $\bar{x} = 3.82$ ) โดยอยู่ใน ระดับมากทั้งด้านการดำเนินการ ด้านการรับผลประโยชน์ ด้านการติดตามและประเมินผล และด้านการวางแผนและตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x} = 3.98, S.D. = 0.62, \bar{x} = 3.89, S.D. = 0.60, \bar{x} = 3.73, S.D. = 0.66, \bar{x} = 3.69, S.D. = 0.69$ ) ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 4.1

### ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตามวัตถุประสงค์การศึกษาข้อที่ 2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเพศ

(n = 138)

การมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงาน ในการให้บริการด้านแรงงานของ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	ชาย		หญิง		t	Sig.
	n = 48		n = 90			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านการวางแผนและตัดสินใจ	3.68	0.63	3.69	0.72	-0.12	0.91
2. ด้านการดำเนินการ	3.94	0.53	4.00	0.66	-0.48	0.63
3. ด้านการรับผลประโยชน์	3.85	0.56	3.90	0.63	-0.46	0.65
4. ด้านการติดตามและประเมินผล	3.76	0.59	3.71	0.70	0.36	0.72
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.81</b>	<b>0.54</b>	<b>3.83</b>	<b>0.58</b>	<b>-0.19</b>	<b>0.85</b>

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (\*P < 0.05)

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ในภาพรวมอาสาสมัครแรงงานที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไม่แตกต่างกัน (Sig. = 0.85) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 4 ด้าน พบว่า อาสาสมัครแรงงานที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 4.8 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามอายุ

(n = 138)

การมีส่วนร่วมของ อาสาสมัครแรงงาน ในการให้บริการ ด้านแรงงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการวางแผน และการตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	5.199	4	1.300	2.908	0.02*
	ภายในกลุ่ม	59.443	133	0.447		
	รวม	64.641	137			
2. ด้านการดำเนินการ	ระหว่างกลุ่ม	2.061	4	0.515	1.375	0.25
	ภายในกลุ่ม	49.834	133	0.375		
	รวม	51.895	137			
3. ด้านการรับ ผลประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	1.177	4	0.294	0.804	0.53
	ภายในกลุ่ม	48.654	133	0.366		
	รวม	49.831	137			
4. ด้านการติดตาม และประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	1.728	4	0.432	0.991	0.42
	ภายในกลุ่ม	57.992	133	0.436		
	รวม	59.720	137			

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

การมีส่วนร่วมของ						
อาสาสมัครแรงงาน ในการให้บริการ ด้านแรงงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.133	4	0.533	1.790	0.13
	ภายในกลุ่ม	39.616	133	0.298		
	รวม	41.749	137			

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (\*P < 0.05)

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ในภาพรวมอาสาสมัครแรงงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไม่แตกต่างกัน (Sig. = 0.13) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาสาสมัครแรงงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการ ด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการดำเนินการ ด้านการรับผลประโยชน์ และด้านการติดตามและประเมินผล ไม่แตกต่างกัน ในส่วนด้านการวางแผนและการตัดสินใจ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.02) และทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD (Least significant different test) แสดงผลการเปรียบเทียบดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามอายุ ด้านการวางแผนและการตัดสินใจ

(n = 138)

อายุ	21 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี	60 ปีขึ้นไป
21 – 30 ปี					
31 – 40 ปี			0.04*	0.02*	0.00*
41 – 50 ปี					
51 – 60 ปี					
60 ปีขึ้นไป		0.00*			

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (\*P < 0.05)



จากตารางที่ 4.9 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามอายุ ด้านการวางแผน และการตัดสินใจ พบว่า อาสาสมัครแรงงานที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานแตกต่างกัน จำนวน 4 คู่ ได้แก่ อาสาสมัครแรงงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี กับอาสาสมัครแรงงานที่มีอายุ 41 – 50 ปี, อายุ 56 – 60 ปี, อายุ 60 ปีขึ้นไป และอาสาสมัครแรงงานที่มีอายุ 60 ปี ขึ้นไป กับอาสาสมัครแรงงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี ในขณะที่คู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

ตารางที่ 4.10 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามการศึกษา

(n = 138)

การมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการวางแผนและการตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	6.223	5	1.245	2.812	0.02*
	ภายในกลุ่ม	58.418	132	0.443		
	รวม	64.641	137			
2. ด้านการดำเนินการ	ระหว่างกลุ่ม	5.278	5	1.056	2.989	0.01*
	ภายในกลุ่ม	46.617	132	0.353		
	รวม	51.895	137			

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

การมีส่วนร่วมของ						
อาสาสมัครแรงงาน ในการให้บริการ ด้านแรงงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
3. ด้านการรับ ผลประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	1.672	5	0.334	0.917	0.472
	ภายในกลุ่ม	48.159	132	0.365		
	รวม	49.831	137			
4. ด้านการติดตาม และประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	6.720	5	1.344	3.347	0.01*
	ภายในกลุ่ม	53.000	132	0.402		
	รวม	59.720	137			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.332	5	0.666	2.290	0.050
	ภายในกลุ่ม	38.417	132	0.291		
	รวม	41.749	137			

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (\*P < 0.05)

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ในภาพรวมอาสาสมัครแรงงานที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไม่แตกต่างกัน (Sig. = 0.05) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาสาสมัครแรงงานที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการรับผลประโยชน์ ไม่แตกต่างกัน ในส่วนด้านการวางแผนและการตัดสินใจ ด้านการดำเนินการ และด้านการติดตามและประเมินผล พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.02, 0.01, 0.01) และทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD (Least significant different test) แสดงผลการเปรียบเทียบ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.11 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามการศึกษา ด้านการวางแผนและการตัดสินใจ

(n = 138)

การศึกษา	ประถม ศึกษา	มัธยมศึกษา ตอนต้น	มัธยมศึกษา ตอนปลาย/ ปวช.	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญา ตรี	สูงกว่า ปริญญา ตรี
ประถมศึกษา			0.01*			0.02*
มัธยมศึกษา ตอนต้น			0.03*			0.02*
มัธยมศึกษาตอน ปลาย/ปวช. อนุปริญญา/ ปวส. ปริญญาตรี	0.01*	0.03*				
สูงกว่าปริญญาตรี	0.02*	0.02*				

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (\*P < 0.05)

จากตารางที่ 4.11 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามการศึกษา ด้านการวางแผนและการตัดสินใจ พบว่า อาสาสมัครแรงงานที่มีการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานแตกต่างกัน จำนวน 8 คู่ ได้แก่

- 1) อาสาสมัครแรงงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษากับระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.
- 2) อาสาสมัครแรงงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษากับระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี
- 3) อาสาสมัครแรงงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น กับระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.

- 4) อาสาสมัครแรงงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น กับระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี
- 5) อาสาสมัครแรงงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.กับระดับการศึกษาประถมศึกษา
- 6) อาสาสมัครแรงงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.กับระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น
- 7) อาสาสมัครแรงงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี กับระดับการศึกษาประถมศึกษา
- 8) อาสาสมัครแรงงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี กับระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น

โดยมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่คู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามการศึกษา ด้านการดำเนินการ

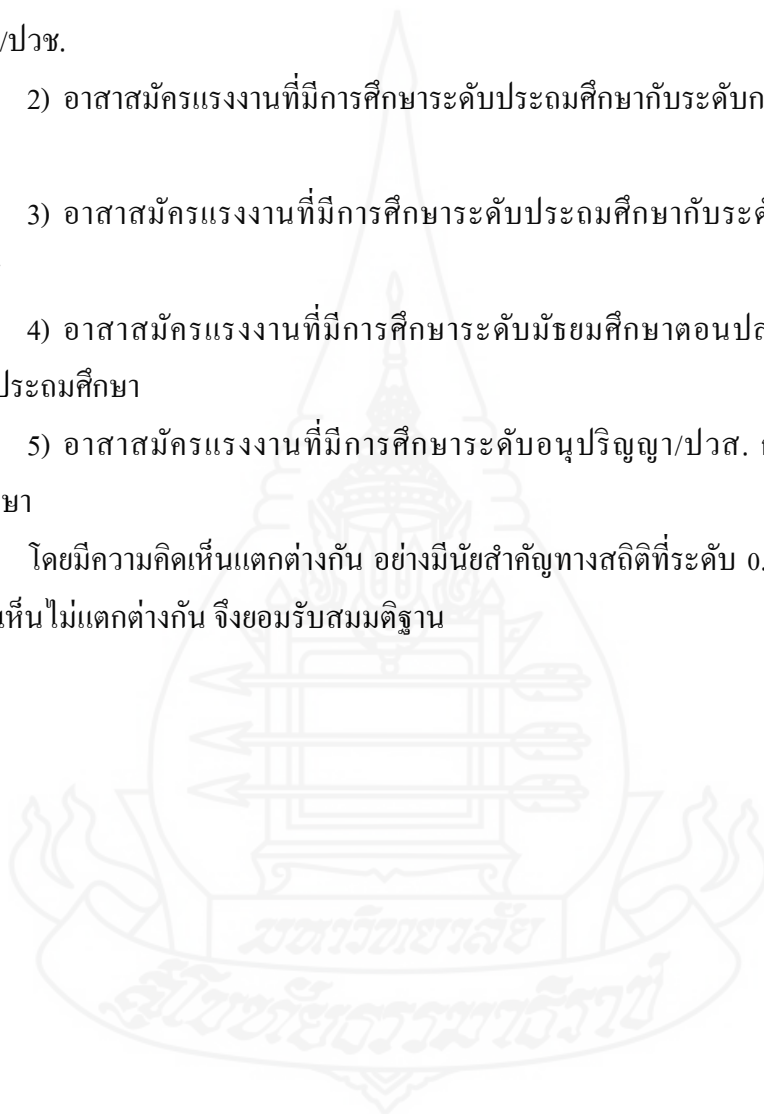
(n = 138)						
การศึกษา	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ประถมศึกษา			0.00*	0.01*		0.03*
มัธยมศึกษาตอนต้น						
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	0.00*					
อนุปริญญา/ปวส.		0.01*				
ปริญญาตรี						
สูงกว่าปริญญาตรี						

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (\*P < 0.05)

จากตารางที่ 4.12 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามการศึกษา ด้านการดำเนินการ พบว่า อาสาสมัครแรงงานที่มีการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานแตกต่างกัน จำนวน 5 คู่ ได้แก่

- 1) อาสาสมัครแรงงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษากับระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.
- 2) อาสาสมัครแรงงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษากับระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส.
- 3) อาสาสมัครแรงงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษากับระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี
- 4) อาสาสมัครแรงงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. กับระดับการศึกษาประถมศึกษา
- 5) อาสาสมัครแรงงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. กับระดับการศึกษาประถมศึกษา

โดยมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่คู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน



ตารางที่ 4.13 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงาน ในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามการศึกษา ด้านการติดตามและประเมินผล

(n = 138)

การศึกษา	ประถม ศึกษา	มัธยมศึกษา ตอนต้น	มัธยมศึกษา ตอนปลาย/ ปวช.	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญา ตรี	สูงกว่า ปริญญา ตรี
ประถมศึกษา						
มัธยมศึกษา ตอนต้น			0.00*	0.01*		
มัธยมศึกษาตอน ปลาย/ปวช.		0.00*			0.01*	
อนุปริญญา/ ปวส.		0.01*			0.02*	
ปริญญาตรี			0.01*	0.02*		
สูงกว่าปริญญาตรี						

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (\*P < 0.05)

จากตารางที่ 4.13 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามการศึกษา ด้านการติดตามและประเมินผล พบว่า อาสาสมัครแรงงานที่มีการศึกษาดังกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานแตกต่างกัน จำนวน 8 คู่ ได้แก่

- 1) อาสาสมัครแรงงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นกับระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.
- 2) อาสาสมัครแรงงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นกับระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส.
- 3) อาสาสมัครแรงงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.กับระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น
- 4) อาสาสมัครแรงงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.กับระดับการศึกษاپริญญาตรี

5) อาสาสมัครแรงงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส.กับระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น

6) อาสาสมัครแรงงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส.กับระดับการศึกษาปริญญาตรี

7) อาสาสมัครแรงงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีกับระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.

8) อาสาสมัครแรงงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีกับระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวส.

โดยมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่กลุ่มอื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

ตารางที่ 4.14 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามอาชีพหลัก

(n = 138)

การมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการวางแผนและการตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.361	4	0.340	0.715	0.583
	ภายในกลุ่ม	63.280	133	0.476		
	รวม	64.641	137			
2. ด้านการดำเนินการ	ระหว่างกลุ่ม	1.883	4	0.471	1.252	0.292
	ภายในกลุ่ม	50.012	133	0.376		
	รวม	51.895	137			
3. ด้านการรับผลประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	2.816	4	0.704	1.992	0.099
	ภายในกลุ่ม	47.015	133	0.353		
	รวม	49.831	137			

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

(n = 138)

การมีส่วนร่วมของ						
อาสาสมัครแรงงาน ในการให้บริการ ด้านแรงงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
4. ด้านการติดตาม และประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	1.426	4	0.356	0.813	0.519
	ภายในกลุ่ม	58.294	133	0.438		
	รวม	59.720	137			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	<b>0.934</b>	<b>4</b>	<b>0.233</b>	<b>0.760</b>	<b>0.553</b>
	ภายในกลุ่ม	<b>40.816</b>	<b>133</b>	<b>0.307</b>		
	รวม	<b>41.749</b>	<b>137</b>			

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (\*P &lt; 0.05)

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ในภาพรวมอาสาสมัครแรงงานที่มีอาชีพหลักต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไม่แตกต่างกัน (Sig. = 0.553) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาสาสมัครแรงงานที่มีอาชีพหลักต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน



ตารางที่ 4.15 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

(n = 138)

การมีส่วนร่วมของ						
อาสาสมัครแรงงาน ในการให้บริการ ด้านแรงงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการวางแผน และการตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	6.159	4	1.540	3.502	0.01*
	ภายในกลุ่ม	58.483	133	0.440		
	รวม	64.641	137			
2. ด้านการดำเนินการ	ระหว่างกลุ่ม	2.275	4	0.569	1.525	0.199
	ภายในกลุ่ม	49.619	133	0.373		
	รวม	51.895	137			
3. ด้านการรับ ผลประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	0.701	4	0.175	0.474	0.755
	ภายในกลุ่ม	49.130	133	0.369		
	รวม	49.831	137			
4. ด้านการติดตาม และประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	2.535	4	0.634	1.474	0.214
	ภายในกลุ่ม	57.184	133	0.430		
	รวม	59.720	137			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.942	4	0.486	1.622	0.172
	ภายในกลุ่ม	39.807	133	0.299		
	รวม	41.749	137			

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (\*P < 0.05)

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ในภาพรวมอาสาสมัครแรงงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัด พระนครศรีอยุธยา ไม่แตกต่างกัน (Sig. = 0.172) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาสาสมัครแรงงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการดำเนินการ ด้านการรับผลประโยชน์ และด้านการติดตามและประเมินผล ไม่แตกต่างกัน ในส่วนด้านการวางแผนและการตัดสินใจ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.01) และทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD (Least significant different test) แสดงผลการเปรียบเทียบ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้านการวางแผนและการตัดสินใจ

(n = 138)

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ไม่เกิน 5,000 บาท	5,001 – 10,000 บาท	10,001 – 15,000 บาท	15,001 – 20,000 บาท	มากกว่า 20,000 บาท
ไม่เกิน 5,000 บาท		0.03*			
5,001 – 10,000 บาท	0.03*	0.00*			
10,001 – 15,000 บาท		0.00*		0.01*	0.02*
15,001 – 20,000 บาท			0.02*		
มากกว่า 20,000 บาท			0.02*		

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (\*P < 0.05)

จากตารางที่ 4.16 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้านการวางแผนและการตัดสินใจ พบว่า อาสาสมัครแรงงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานแตกต่างกัน จำนวน 8 คู่ ได้แก่

- 1) อาสาสมัครแรงงานที่มีรายได้ไม่เกิน 5,000 บาทกับรายได้ 5,001 – 10,000 บาท
- 2) อาสาสมัครแรงงานที่มีรายได้ 5,001 – 10,000 บาทกับรายได้ไม่เกิน 5,000 บาท
- 3) อาสาสมัครแรงงานที่มีรายได้ 5,001 – 10,000 บาทกับรายได้ 5,001 – 10,000 บาท

- 4) อาสาสมัครแรงงานที่มีรายได้ 10,001 – 15,000 บาทกับรายได้ 5,001 – 10,000 บาท
- 5) อาสาสมัครแรงงานที่มีรายได้ 10,001 – 15,000 บาทกับรายได้ 15,001 – 20,000 บาท
- 6) อาสาสมัครแรงงานที่มีรายได้ 10,001 – 15,000 บาทกับรายได้มากกว่า 20,000 บาท
- 7) อาสาสมัครแรงงานที่มีรายได้ 15,001 – 20,000 บาทกับรายได้ 10,001 – 15,000 บาท
- 8) อาสาสมัครแรงงานที่มีรายได้มากกว่า 20,000 บาทกับรายได้ 10,001 – 15,000 บาท

โดยมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่คู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามระยะเวลาในการเป็นอาสาสมัครแรงงาน

(n = 138)

การมีส่วนร่วมของ อาสาสมัครแรงงาน ในการให้บริการ ด้านแรงงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการวางแผน และการตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	3.837	4	0.959	2.098	0.085
	ภายในกลุ่ม	60.805	133	0.457		
	รวม	64.641	137			
2. ด้านการดำเนินการ	ระหว่างกลุ่ม	2.484	4	0.621	1.671	0.160
	ภายในกลุ่ม	49.411	133	0.372		
	รวม	51.895	137			
3. ด้านการรับ ผลประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	1.418	4	0.354	0.974	0.424
	ภายในกลุ่ม	48.413	133	0.364		
	รวม	49.831	137			

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

(n = 138)

การมีส่วนร่วมของ อาสาสมัครแรงงาน ในการให้บริการ ด้านแรงงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
3. ด้านการรับ ผลประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	1.418	4	0.354	0.974	0.424
	ภายในกลุ่ม	48.413	133	0.364		
	รวม	49.831	137			
4. ด้านการติดตาม และประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	2.055	4	0.514	1.185	0.320
	ภายในกลุ่ม	57.665	133	0.434		
	รวม	59.720	137			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.170	4	0.542	1.823	0.128
	ภายในกลุ่ม	39.579	133	0.298		
	รวม	41.749	137			

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (\*P &lt; 0.05)

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ในภาพรวมอาสาสมัครแรงงานที่มีระยะเวลาในการเป็นอาสาสมัคร  
แรงงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงาน  
ของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไม่แตกต่างกัน (Sig = 0.128) เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า อาสาสมัคร  
แรงงานที่มีระยะเวลาในการเป็นอาสาสมัครแรงงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วม  
ของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน  
จึงปฏิเสธสมมติฐาน

#### ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงาน ในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งสอดคล้องตามวัตถุประสงค์การศึกษา ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์หรือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้วยวิธีการ Correlation

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงาน		การมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา			
		ด้านการวางแผนและตัดสินใจ	ด้านการดำเนินการ	ด้านการรับผลประโยชน์	ด้านการติดตามและประเมินผล
ด้านความรู้ความเข้าใจในบทบาทของอาสาสมัครแรงงาน	Pearson Correlation	0.593**	0.661*	0.626**	0.477*
	Sig.(2 tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	138	138	138	138
ด้านการรับรู้ (การติดต่อสื่อสาร)	Pearson Correlation	0.586**	0.583**	0.573**	0.491**
	Sig.(2 tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	138	138	138	138
ด้านความภาคภูมิใจ	Pearson Correlation	0.673**	0.586**	0.683**	0.610**
	Sig.(2 tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	138	138	138	138

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงาน		การมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา			
		ด้านการวางแผนและตัดสินใจ	ด้านการดำเนินการ	ด้านการรับผลประโยชน์	ด้านการติดตามและประเมินผล
ด้านแรงจูงใจ	Pearson Correlation	0.579**	0.626*	0.585**	0.525**
	Sig.(2 tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	138	138	138	138

\*\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (\*P < 0.01)

จากตารางที่ 4.18 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์หรือหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานกับการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้วยวิธีการ Correlation พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการทดสอบ มีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านความรู้ความเข้าใจในบทบาทของอาสาสมัครแรงงาน มีความสัมพันธ์กับด้านการวางแผนและตัดสินใจ ( $r=0.593^{**}$ ) ด้านการดำเนินการ ( $r=0.661^{**}$ ) ด้านการรับผลประโยชน์ ( $r=0.626^{**}$ ) และด้านการติดตามและประเมินผล ( $r=0.593^{**}$ ) จึงยอมรับสมมติฐาน
2. ด้านการรับรู้ (การติดต่อสื่อสาร) มีความสัมพันธ์กับด้านการวางแผนและตัดสินใจ ( $r=0.586^{**}$ ) ด้านการดำเนินการ ( $r=0.583^{**}$ ) ด้านการรับผลประโยชน์ ( $r=0.573^{**}$ ) และด้านการติดตามและประเมินผล ( $r=0.491^{**}$ ) จึงยอมรับสมมติฐาน
3. ด้านความคาดหวัง มีความสัมพันธ์กับด้านการวางแผนและตัดสินใจ ( $r=0.673^{**}$ ) ด้านการดำเนินการ ( $r=0.586^{**}$ ) ด้านการรับผลประโยชน์ ( $r=0.683^{**}$ ) และด้านการติดตามและประเมินผล ( $r=0.610^{**}$ ) จึงยอมรับสมมติฐาน
4. ด้านการติดตามและประเมินผล มีความสัมพันธ์กับ ด้านการวางแผนและตัดสินใจ ( $r=0.579^{**}$ ) ด้านการดำเนินการ ( $r=0.626^{**}$ ) ด้านการรับผลประโยชน์ ( $r=0.585^{**}$ ) และด้านการติดตามและประเมินผล ( $r=0.525^{**}$ ) จึงยอมรับสมมติฐาน

## ตอนที่ 5 ปัญหา และข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของอาสาสมัคร แรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากการแสดงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นคำถามแบบ  
ปลายเปิด โดยเปิดโอกาสให้ผู้ตอบสามารถตอบได้อย่างเต็มที่ ตรงกับสภาพความเป็นจริง  
ซึ่งสอดคล้องตามวัตถุประสงค์การศึกษาข้อที่ 3 คือ เพื่อศึกษาปัญหา และข้อเสนอแนะแนวทาง  
การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัด  
พระนครศรีอยุธยา โดยผลการวิเคราะห์ภาพรวมเป็น ดังนี้

ตารางที่ 4.19 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่เกิด  
จากการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัด  
พระนครศรีอยุธยา

(n=138)		
การแสดงความคิดเห็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วม ของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัด พระนครศรีอยุธยา	จำนวน	ร้อยละ
<b>ปัญหาและอุปสรรค</b>		
ไม่เลือกตอบ	88	63.77
อาสาสมัครแรงงานตำบลละ 1 คน ไม่เพียงพอต่อการให้บริการด้าน แรงงาน	14	10.14
ประชาชนในบางพื้นที่ยังไม่รู้จักอาสาสมัครแรงงาน	12	8.70
การปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานในพื้นที่ไม่ได้รับความร่วมมือจาก ชุมชน และสถานประกอบการเท่าที่ควร	12	8.70
ค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อการลงพื้นที่ประชาสัมพันธ์ภารกิจด้านแรงงาน	7	5.07
อาสาสมัครแรงงานบางคนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภารกิจของ กระทรวงแรงงาน	5	3.62
<b>รวม</b>	<b>138</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากการจากการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยไม่เลือกตอบ จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 63.77 รองลงมา คือ อาสาสมัครแรงงานตำบลละ 1 คน ไม่เพียงพอต่อการให้บริการด้านแรงงาน จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 10.14 ประชาชนในบางพื้นที่ยังไม่รู้จักอาสาสมัครแรงงานและการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานในพื้นที่ไม่ได้รับความร่วมมือจากชุมชน และสถานประกอบการเท่าที่ควร มีจำนวนเท่ากัน คือ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 8.70 ค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อการลงพื้นที่ประชาสัมพันธ์ภารกิจด้านแรงงาน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.07 และอาสาสมัครแรงงานบางคนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภารกิจของกระทรวงแรงงาน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.62

ตารางที่ 4.20 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาของการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

(n=138)		
การแสดงความคิดเห็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัคร แรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	จำนวน	ร้อยละ
<b>แนวทางการส่งเสริม</b>		
ไม่เลือกตอบ	96	69.56
เพิ่มจำนวนอาสาสมัครแรงงานให้มีตำบลละ 2-3 คน เพื่อจะได้ทำงานเป็นทีม	12	8.70
ประชาสัมพันธ์ให้ผู้นำชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชน ในพื้นที่รู้จักบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นอาสาสมัครแรงงาน	10	7.25
ควรมีเบี้ยเลี้ยงให้อาสาสมัครแรงงานในการประสานงานพื้นที่ นอกเหนือจากค่าตอบแทนที่ได้รับ	8	5.80
จัดอบรมเพื่อแนะนำวิธีการปฏิบัติงานซึ่งเป็นการสร้างความรู้ด้านแรงงานให้กับอาสาสมัครแรงงาน	7	5.07
เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ควรลงพื้นที่เพื่อเยี่ยมเยียนอาสาสมัครแรงงานเป็นประจำทุกเดือน เพื่อจะได้ติดตามงานและเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน	5	3.62
<b>รวม</b>	<b>138</b>	<b>100</b>



จากตารางที่ 4.20 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยไม่เลือกตอบจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 69.56 รองลงมาคือ เพิ่มจำนวนอาสาสมัครแรงงานให้มีค่าบดละ 2-3 คน เพื่อจะได้ทำงานเป็นทีม จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 8.70 ประชาสัมพันธ์ให้ผู้นำชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนในพื้นที่รู้จักบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นอาสาสมัครแรงงาน จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.25 ควรมีเบี้ยเลี้ยงให้อาสาสมัครแรงงานในการประสานงานพื้นที่ นอกเหนือจากค่าตอบแทนที่ได้รับ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.80 จัดอบรมเพื่อแนะนำวิธีการปฏิบัติงานซึ่งเป็นการสร้างความรู้ด้านแรงงานให้กับอาสาสมัครแรงงาน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.07 และเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ควรลงพื้นที่เพื่อเยี่ยมเยียนอาสาสมัครแรงงานเป็นประจำทุกเดือน เพื่อจะได้ติดตามงานและเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.62



## บทที่ 5

### สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ในครั้งนี้ผู้ศึกษา ได้นำเสนอประเด็นสำคัญ ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

1. สรุปการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

#### 1. สรุปการวิจัย

ผู้ศึกษาขอสรุปผลการศึกษา จำนวน 4 ประเด็น ได้แก่ วัตถุประสงค์การศึกษา สมมติฐานการศึกษา วิธีดำเนินการศึกษา และผลการศึกษา โดยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

##### 1.1 วัตถุประสงค์การศึกษา

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์การศึกษา ดังนี้

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.1.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน

1.1.3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.1.4 เพื่อศึกษาปัญหา และข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

##### 1.2 สมมติฐานการศึกษา

1.2.1 ระดับการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยาอยู่ในระดับมาก

1.2.2 ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีผลต่อระดับการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงาน ในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยาต่างกัน

1.2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

### 1.3 วิธีดำเนินการศึกษา

1.3.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ อาสาสมัครแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 35 คน

1.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการเป็นอาสาสมัครแรงงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด แบบเลือกตอบ (Check list)

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจ ในบทบาทของอาสาสมัครแรงงาน การรับรู้ (การติดต่อสื่อสาร) ความคาดหวัง และแรงจูงใจ โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 20 ข้อ

**ส่วนที่ 3** แบบสอบถามเพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ การวางแผน และตัดสินใจ การดำเนินการ การรับผลประโยชน์ และการติดตามและประเมินผล โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 20 ข้อ

**ส่วนที่ 4** ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหา และอุปสรรคในการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พร้อมข้อเสนอแนะหรือแนวทางแก้ไข และข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่จะเกิดประโยชน์ต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงาน

### 1.3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1) นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ตามโครงสร้างของเนื้อหา โดยการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ได้ค่า IOC ภาพรวมได้ที่ 0.97

2) ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน แล้วนำเสนอให้กับอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาอีกครั้ง เพื่อปรับปรุงก่อนนำไปทดลอง Try Out กับประชากรที่คล้ายคลึงกับประชากรจริงต่อไป

3) นำแบบสอบถามไปทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำไปทดลอง Try Out กับประชากรที่คล้ายคลึงกับประชากรจริง จำนวน 30 คน คือ อาสาสมัครแรงงานจังหวัดลพบุรี แล้วนำมาหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ในการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ต้องมีค่ามากกว่า 0.70 จึงจะถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือเพียงพอที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลต่อไป

## 1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างอาสาสมัครแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 138 คน

1.4.2 ข้อมูลทุติภูมิ (Secondary Data) รวบรวมข้อมูลจากเอกสารวิชาการ ทั้งที่เป็นแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กฎหมาย และเอกสารต่าง ๆ ของทางราชการ

## 1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติมาใช้ในการวิเคราะห์ เพื่อให้ข้อมูลมีความถูกต้องและรวดเร็ว โดยใช้โปรแกรมประมวลผลสำเร็จรูปแบบสอบถาม 138 ชุด และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

### 1.5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ประกอบด้วย

1) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพหลัก รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการเป็นอาสาสมัครแรงงาน วิเคราะห์ด้วยการใช้การแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentages)

2) การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย ความรู้ความเข้าใจในบทบาทของอาสาสมัครแรงงาน การรับรู้

(การติดต่อสื่อสาร) ความคาดหวัง และแรงจูงใจ วิเคราะห์ด้วยสถิติค่าเฉลี่ย (mean :  $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : S.D.)

3) การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงาน ในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย ด้านการวางแผนและตัดสินใจ ด้านการดำเนินการ ด้านการรับผลประโยชน์ และด้านการติดตามและประเมินผล วิเคราะห์ด้วยสถิติค่าเฉลี่ย (mean :  $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : S.D.)

**1.5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)** เป็นการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อทดสอบสมมติฐานการศึกษา ดังนี้

1) การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างสำหรับกลุ่มตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ ใช้สถิติการทดสอบ t-test และการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าความแตกต่างสำหรับกลุ่มตัวแปรอิสระที่มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ การศึกษา อาชีพหลัก รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการเป็นอาสาสมัครแรงงาน ใช้ค่าการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One – way ANOVA และการเปรียบเทียบรายคู่ ได้แก่ LSD (Least significant different test)

2) การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงาน กับการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment Correlation Coefficient)

3) สรุปข้อมูลคำถามปลายเปิด ซึ่งเป็นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

## 1.6 ผลการศึกษา

**1.6.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม** พบว่า อาสาสมัครแรงงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 62.21 และเป็นเพศชาย จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 34.79 โดยกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 51 – 60 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.41 มีการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.41 ประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 26.09 โดยมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,001 – 10,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39.13 และระยะเวลาในการเป็นอาสาสมัครแรงงานส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 33.33

**1.6.2 เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา**

การศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา

เป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าระดับการมีส่วนร่วมด้านการดำเนินการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการรับผลประโยชน์ ด้านการติดตามผลและประเมินผล และด้านการวางแผนและและตัดสินใจ ตามลำดับ

### 1.6.3 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน สรุปได้ดังนี้

1) เพศ พบว่า โดยเฉลี่ยมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ทั้ง 4 ด้าน พบว่า อาสาสมัครแรงงานที่มีเพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน

2) อายุ พบว่า โดยเฉลี่ยมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ทั้ง 4 ด้าน พบว่า อาสาสมัครแรงงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในด้านการวางแผนและการตัดสินใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.02\*) จึงยอมรับสมมติฐาน

3) การศึกษา พบว่า โดยเฉลี่ยระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ทั้ง 4 ด้าน พบว่า อาสาสมัครแรงงานที่มีการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในด้านการวางแผนและการตัดสินใจ ด้านการดำเนินการ และด้านการติดตามและประเมินผลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.02, 0.01, 0.01) จึงยอมรับสมมติฐาน

4) อาชีพหลัก พบว่า โดยเฉลี่ยมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ทั้ง 4 ด้าน พบว่า อาสาสมัครแรงงานที่มีอาชีพหลักต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน

5) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยเฉลี่ยระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ทั้ง 4 ด้าน พบว่า อาสาสมัครแรงงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในด้านการวางแผนและการตัดสินใจ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.172) จึงยอมรับสมมติฐาน

6) ระยะเวลาในการเป็นอาสาสมัครแรงงาน โดยเฉลี่ยมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ทั้ง 4 ด้าน พบว่า อาสาสมัครแรงงานที่มีระยะเวลาในการเป็นอาสาสมัครแรงงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงาน

ในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน

#### 1.6.5 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า แรงจูงใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ การรับรู้ (การติดต่อสื่อสาร) ความคาดหวัง และด้านความรู้ความเข้าใจในบทบาทของอาสาสมัครแรงงาน ตามลำดับ

จากการทดสอบความสัมพันธ์หรือหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานกับการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้วยวิธีการ Correlation พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการทดสอบมีรายละเอียดดังนี้

1) ด้านความรู้ความเข้าใจในบทบาทของอาสาสมัครแรงงาน มีความสัมพันธ์กับการวางแผนและตัดสินใจ ( $r = 0.593$ ) ด้านการดำเนินการ ( $r = 0.661$ ) ด้านการรับผลประโยชน์ ( $r = 0.626$ ) และด้านการติดตามและประเมินผล ( $r = 0.593$ ) จึงยอมรับสมมติฐาน

2) ด้านการรับรู้ (การติดต่อสื่อสาร) มีความสัมพันธ์กับการวางแผนและตัดสินใจ ( $r = 0.586$ ) ด้านการดำเนินการ ( $r = 0.583$ ) ด้านการรับผลประโยชน์ ( $r = 0.573$ ) และด้านการติดตามและประเมินผล ( $r = 0.491$ ) จึงยอมรับสมมติฐาน

3) ด้านความคาดหวัง มีความสัมพันธ์กับการวางแผน และตัดสินใจ ( $r = 0.673$ ) ด้านการดำเนินการ ( $r = 0.586$ ) ด้านการรับผลประโยชน์ ( $r = 0.683$ ) และด้านการติดตามและประเมินผล ( $r = 0.610$ ) จึงยอมรับสมมติฐาน

4) ด้านการติดตามและประเมินผล มีความสัมพันธ์กับการวางแผนและตัดสินใจ ( $r = 0.579$ ) ด้านการดำเนินการ ( $r = 0.626$ ) ด้านการรับผลประโยชน์ ( $r = 0.585$ ) และด้านการติดตามและประเมินผล ( $r = 0.525$ ) จึงยอมรับสมมติฐาน

#### 1.6.6 เพื่อศึกษาปัญหา และข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การศึกษาปัญหา และข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สามารถสรุปปัญหาได้ดังนี้

1) อาสาสมัครแรงงานตำบลละ 1 คน ไม่เพียงพอต่อการให้บริการด้านแรงงาน  
 2) ประชาชนในบางพื้นที่ยังไม่รู้จักอาสาสมัครแรงงาน  
 3) การปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานในพื้นที่ไม่ได้รับความร่วมมือจากชุมชน และสถานประกอบการเท่าที่ควร

4) ค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อการลงพื้นที่ประชาสัมพันธ์ภารกิจด้านแรงงาน  
 5) อาสาสมัครแรงงานบางคนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภารกิจของกระทรวงแรงงาน

สามารถสรุปข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้ ดังนี้

1) เพิ่มจำนวนอาสาสมัครแรงงานให้มีตำบลละ 2-3 คน เพื่อจะได้ทำงานเป็นทีม  
 2) ประชาสัมพันธ์ให้ผู้นำชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนในพื้นที่รู้จักบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นอาสาสมัครแรงงาน

3) ควรมีเบี้ยเลี้ยงให้อาสาสมัครแรงงานในการประสานงานพื้นที่ นอกเหนือจากค่าตอบแทนที่ได้รับ

4) จัดอบรมเพื่อแนะนำวิธีการปฏิบัติงานซึ่งเป็นการสร้างความรู้ด้านแรงงานให้กับอาสาสมัครแรงงาน

5) เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ควรลงพื้นที่ เพื่อเยี่ยมเยียนอาสาสมัครแรงงานเป็นประจำทุกเดือน เพื่อจะได้ติดตามงานและเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน

## 2. อภิปรายผล

ผลการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

### 2.1 ผลการศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผลการศึกษา พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าส่วนใหญ่เป็นด้านการดำเนินการ รองลงมาคือ ด้านการรับผลประโยชน์ ด้านการติดตาม และประเมินผล และด้านการวางแผนและตัดสินใจ ทั้งนี้ การดำเนินการเป็นปัจจัย ที่สำคัญต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่ง



อาจจะเกิดจากการที่อาสาสมัครแรงงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานจังหวัด นครศรีธรรมราช และได้รับการส่งเสริมให้มีบทบาทสำคัญอย่างต่อเนื่องในการมีส่วนร่วมทุก ขั้นตอน ซึ่งผู้ศึกษาจะทำการอภิปรายในภาพรวม ดังนี้

บทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงานเป็นกลไกสำคัญในการประสานการทำงาน ระหว่างกระทรวงแรงงาน และตัวของแรงงานในหลายระดับด้วยกัน (คู่มือปฏิบัติงานอาสาสมัคร แรงงาน, มปป) ซึ่งประเด็นการมีส่วนร่วมจึงเป็นประเด็นที่สำคัญในการให้บริการด้านแรงงาน มีความสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ที่มุ่งเน้นให้ ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารมากขึ้น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ได้กำหนดหลักสำคัญเพื่อส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนในการเข้ามามีบทบาท หรือมีส่วนร่วมในการบริหารปกครองประเทศ และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ซึ่งเป็นฉบับปัจจุบัน ได้รับรองสิทธิของประชาชนไว้มากมาย และได้มีการกำหนดช่องทางที่ประชาชน สามารถมีส่วนร่วมได้โดยการใช้สิทธิทางตรงตามที่บัญญัติไว้ในหลายมาตรา สอดคล้องกับแผน ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556 – 2561) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การส่งเสริมระบบ การบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมมือกันระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ส่งเสริม ให้หน่วยงานราชการทบทวนบทบาทและภารกิจของตนให้มีความเหมาะสม โดยให้ความสำคัญ ต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน

สำหรับขั้นตอนการมีส่วนร่วม ผู้ศึกษาได้สรุปการมีส่วนร่วมประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ (1) การมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ (2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ (3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และ (4) การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกันแนวคิดของ โคเฮน และ อัฟฮอฟ (Cohen, J.M. and Uphoff, 1980: 219-222 อ้างอิง ใน สุทธิชัย สุขสีเสน 2550: 27-28) ซึ่งแบ่งขั้นตอนการมีส่วนร่วมเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สิริกานต์ กองทอง (2556) ที่ศึกษาเรื่อง “การมีส่วนร่วมของอาสาสมัครพลังงานชุมชนใน โครงการวางแผนพลังงาน ชุมชนของจังหวัดนครศรีธรรมราช” พบว่าระดับการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครพลังงานชุมชนใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

## 2.2 ผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงาน มีปัจจัยที่สำคัญ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ (1) แรงจูงใจ (2) การรับรู้ (การติดต่อสื่อสาร) (3) ความคาดหวัง และ (4) ความรู้ความเข้าใจในบทบาทของอาสาสมัครแรงงาน ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

**2.2.1 แรงจูงใจ** พบว่า แรงจูงใจของอาสาสมัครแรงงานมีผลต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จะเห็นได้ว่าอาสาสมัครแรงงานมีความภูมิใจที่มีส่วนทำให้การบริการด้านแรงงานประสบความสำเร็จมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด อาจจะมาจากการที่หัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน และเจ้าหน้าที่จากสำนักงานแรงงานจังหวัดได้เปิดโอกาสให้มีการฝึกอบรม จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์มีการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด และมีการคัดเลือกอาสาสมัครแรงงานที่มีผลงานดีเด่น มอบเกียรติบัตร ประกาศให้คนอื่นได้ทราบ และถือเป็นแบบอย่าง ทำให้อาสาสมัครแรงงานรู้สึกมีคุณค่า ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham H. Maslow, 1954 อ้างอิงใน พิทยา บวรวัฒนา 2554: 158-160) ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ถ้าความต้องการของมนุษย์ในลำดับขั้นหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์จะเกิดความต้องการในลำดับขั้นถัดขึ้นไป ซึ่งการจูงใจให้มนุษย์ทำงานได้ดีนั้น จะต้องเข้าใจว่าเขามีความต้องการอะไรบ้าง เพื่อหาแนวทางว่าควรจะใช้วิธีการจูงใจแบบไหน สอดคล้องกับทฤษฎีจูงใจของเฮอริช เบอร์ก (Herzberg Frederick et al, 1990 อ้างอิงใน พรชูลี จันทร์แก้ว 2550: 30-33) ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ทำ ซึ่งถ้าผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจ จะมีความตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริกานต์ กองทอง (2556) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของอาสาสมัครพลังงานชุมชนในโครงการวางแผนพลังงานชุมชนของจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่พบว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครพลังงานชุมชนในโครงการวางแผนพลังงานชุมชนของจังหวัดนครศรีธรรมราช, สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ บุญน้อม ศิลาอาสน์ (2551) ที่ศึกษาเรื่อง “การมีส่วนร่วมขององค์กรเครือข่ายชุมชนในการแก้ไขปัญหา ความยากจนอย่างยั่งยืนจังหวัดตราด” พบว่า แรงจูงใจ มีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กรเครือข่ายชุมชนในการแก้ไขปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืนจังหวัดตราด

**2.2.2 การรับรู้ (การติดต่อสื่อสาร)** พบว่า การรับรู้ (การติดต่อสื่อสาร) ของอาสาสมัครแรงงาน มีผลต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นลำดับรองลงมา เนื่องจากการได้รับข่าวสารมากกว่ามีส่วนร่วมมากกว่าการได้รับข่าวสารน้อยกว่า จะทำให้อาสาสมัครแรงงานเกิดความเข้าใจในสถานการณ์ด้านแรงงาน อีกทั้งข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานแรงงานจังหวัด รวมทั้งหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้ให้ความสำคัญกับอาสาสมัครแรงงาน ให้คำปรึกษาหารือตลอดจนสนับสนุนเอกสารวารสาร หรือข่าวสารด้านแรงงานให้กับอาสาสมัครแรงงานเพื่อสร้างการรับรู้เกี่ยวกับการให้บริการด้านแรงงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวารสาร รุ่งเรืองกลกิจ และคณะที่พบว่า การได้รับข่าวสารเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารองค์กรส่วนท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี

**2.2.3 ความคาดหวัง** พบว่า ความคาดหวัง มีผลต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากสำนักงานแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้เปิดโอกาสให้อาสาสมัครแรงงานมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติกิจกรรมด้านแรงงาน รวมทั้งการเสนอโครงการที่เกี่ยวข้องกับงานด้านแรงงานกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานระดับจังหวัด เพื่อพิจารณาให้การสนับสนุนงบประมาณเพื่อช่วยเหลือชุมชน/หมู่บ้านเสริมสร้างอาชีพ มีรายได้เพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสิริกานต์ กองทอง (2556) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของอาสาสมัครพลังงานชุมชนในโครงการวางแผนพลังงานชุมชนของจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่พบว่า ความคาดหวัง เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครพลังงานชุมชนในโครงการวางแผนพลังงานชุมชนของจังหวัดนครศรีธรรมราช

**2.2.4 ความรู้ความเข้าใจในบทบาทของอาสาสมัครแรงงาน** พบว่า ความรู้ความเข้าใจในบทบาทของอาสาสมัครแรงงาน มีผลต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เนื่องมาจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้ชี้แจงให้ความรู้กับอาสาสมัครแรงงานก่อนที่จะมีการลงพื้นที่ เพื่อให้ทราบว่ามีข้อมูลอะไรบ้างที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการด้านแรงงาน ข้อมูลมีความสำคัญ และประโยชน์อย่างไร พร้อมทั้งเทคนิควิธีการจัดเก็บข้อมูล การรายงานต้องให้อาสาสมัครแรงงานรู้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวารสาร รุ่งเรืองกลกิจ และคณะที่พบว่าความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารองค์กรส่วนท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี, โคมศักดิ์ คำใสแสง (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลท่าคล้อ อำเภอกำแพงคอย จังหวัดสระบุรี ที่พบว่าความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม เป็นปัจจัยที่มีผล

ต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลท่าคล้อ อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี

### 3. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงาน ในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ มีรายละเอียด ดังนี้

#### 3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

3.1.1 ระดับการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งถือเป็นจุดแข็งในระดับพื้นที่ ระดับอำเภอ ตำบล หมู่บ้าน หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรนำจุดแข็งดังกล่าวมาใช้ประโยชน์ในการดำเนินนโยบาย ทั้งด้านการส่งเสริมการพัฒนา และการเสริมสร้างความเข้มแข็งของหมู่บ้าน/ชุมชน โดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน และควรจัดอบรมให้ความรู้แก่อาสาสมัครแรงงานตามนโยบายของกระทรวงแรงงานประจำปีงบประมาณ และนโยบายของรัฐบาล เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.1.2 อาสาสมัครแรงงานถือเป็นกลุ่มคนที่ทำหน้าที่แทนกระทรวงแรงงาน เพื่อเข้าถึงปัญหาของประชาชนในชุมชน และนำปัญหาที่เกิดขึ้นมารายงานให้หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานได้รับรู้ แต่จะมีอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบายเพื่อนำไปปฏิบัติหรือไม่นั้น ต้องอาศัยการผลักดันจากภาครัฐ และระบุนความชัดเจนในบทบาทของอาสาสมัครแรงงาน โดยที่แต่ละบุคคลอาจไม่ต้องทำหน้าที่เหมือนกัน แต่ให้เกิดการจัดแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบตามคุณลักษณะเฉพาะ

3.1.3 การพัฒนาองค์ความรู้ให้กับอาสาสมัครแรงงาน ควรจัดให้มีการสอบวัดระดับองค์ความรู้ทางด้านแรงงานในทุกภารกิจของกระทรวง รวมถึงพระราชบัญญัติ พระราชกำหนด กฎกระทรวง ระเบียบต่าง ๆ โดยส่วนกลางเป็นผู้จัดทำแบบทดสอบเพื่อเป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งประเทศ

#### 3.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

3.2.1 ส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานอาสาสมัครแรงงาน ให้อาสาสมัครแรงงานเป็นผู้สนับสนุนการปฏิบัติงานในพื้นที่ อาสาสมัครแรงงานสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของทุกหน่วยงาน หรือมีโอกาส

แสดงความคิดเห็นในงานของกระทรวงแรงงานมากขึ้น รวมทั้งกระตุ้นให้เกิดการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในส่วนของงานพัฒนาอาสาสมัครแรงงาน ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นอาสาสมัครแรงงานให้ประชาชนในพื้นที่ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับทราบข้อมูลอย่างทั่วถึง เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับประชาชน ผู้รับบริการ และการประสานการปฏิบัติกับภาคส่วนต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสนับสนุนให้อาสาสมัครแรงงานระดับหมู่บ้านร่วมกันวางแผนการพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานในชุมชน/หมู่บ้านของตนเอง โดยอาศัยทรัพยากรจากภายนอก มาประสานความต้องการของชุมชนผ่านทางแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ของกระทรวงแรงงาน หรือกระทรวงอื่น รวมทั้งมีการถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับอาสาสมัครแรงงานตำบลอื่น ๆ ช่วยเหลือกลุ่มแรงงานเป้าหมายของกระทรวงแรงงานได้รับประโยชน์ ทำให้อาสาสมัครแรงงานมีกำลังใจ ในการปฏิบัติงานต่อไป

3.2.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของอาสาสมัครแรงงาน โดยการส่งเสริมสนับสนุนให้อาสาสมัครแรงงานระดับหมู่บ้านร่วมกันวางแผนการพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานในชุมชน/หมู่บ้านของตนเอง โดยอาศัยทรัพยากรจากภายนอกมาประสานความต้องการของชุมชนผ่านทางแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ของกระทรวงแรงงาน หรือกระทรวงอื่น รวมทั้งมีการถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับอาสาสมัครแรงงานตำบลอื่น ๆ ช่วยเหลือกลุ่มแรงงานเป้าหมายของกระทรวงแรงงานได้รับประโยชน์ อาสาสมัครแรงงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3.2.3 การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานในพื้นที่ เพื่อแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง โดยใช้กระบวนการกลุ่มวิเคราะห์สภาพปัญหาด้านแรงงานของแต่ละชุมชน/หมู่บ้านแล้วคัดเลือกชุมชน/หมู่บ้านที่จะดำเนินการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน รวมทั้งเปิดโอกาสให้อาสาสมัครแรงงานระดับหมู่บ้านศึกษา คู่มือ และแนวทางการแก้ไขปัญหาจากผู้มีประสบการณ์ เพื่อนำมาพัฒนากิจกรรมของตนเอง ถือเป็นส่งเสริมให้อาสาสมัครแรงงานเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ทำให้มีความเข้าใจในขั้นตอนการดำเนินงาน สามารถแนะนำประชาชนได้อย่างถูกต้อง

### 3.3 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.3.1 ควรมีการศึกษาอาสาสมัครแรงงานจังหวัดอื่น ๆ เพื่อจะได้ทราบถึงระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานในภาพรวมได้อย่างครอบคลุมทุกพื้นที่มากยิ่งขึ้น

3.3.2 ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงาน

3.3.3 ควรมีการศึกษาประสิทธิผลของการดำเนินการให้บริการด้านแรงงานว่ามีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานเพียงใด

บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

- กระทรวงแรงงาน. (2550). *คู่มืออาสาสมัครแรงงาน*. กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน
- เกรียงศักดิ์ วงศ์สุวรรณ.(2550). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต "ไม่" ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- จตุศักดิ์ ชาญณรงค์. (มกราคม-มิถุนายน 2563). *แนวทางการศึกษาพัฒนาการรัฐประศาสนศาสตร์.วารสารรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์*, 11(1), หน้า 115-140.
- เดือนใจ ระดมทอง. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันการติดเชื้อเอชไอวี ในจังหวัดปทุมธานี*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต "ไม่" ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- โคมศักดิ์ คำใสแสง. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลท่าคล้อ อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี*. (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต "ไม่" ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- ชนภูมิ นราธิปกร. *การจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่*. สืบค้นเมื่อ 16 กรกฎาคม 2564.  
จาก <https://conference.kku.ac.th/colaimg/files/articles/38a83-o-2-.pdf>
- ธานี สามารถกิจ. (2546) . *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรณีศึกษาอำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์*. (ปัญหาพิเศษ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต "ไม่" ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ธาราทิพย์ นามวงศ์ษา.(2559).*ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน กระทรวงพลังงาน*. (รายงานการค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต "ไม่" ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- ธารินี แสงสว่าง. (2557). *การมีส่วนร่วมของอาสาสมัครคุมประพฤติในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชนในสังกัดสำนักงานคุมประพฤติภาค 7*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต "ไม่" ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.

- นราเขต ยิ้มสุข. (2560). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร  
แรงงาน. (บทความวิจัย). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.*
- นันทนา เชี่ยวชาญ. (2553). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสร้างเสริม  
สุขภาพในชุมชน ของอาสาสมัครสาธารณสุข เขตสายไหม. กรุงเทพมหานคร.  
(การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.*
- ประยูร พุทธชาติ. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการดำเนินงานตาม  
โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนระดับหมู่บ้าน จังหวัดชายแดนภาคใต้  
อำเภอไม้แก่น จังหวัดปัตตานี. (การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.*
- ประภาพร แก่นจันทร์. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูล  
ฝอยของเทศบาลในจังหวัดปทุมธานี. (รายงานการศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตร  
มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.*
- พิรพัฒน์ แปะหวิน. (2552). *ทักษะต่อบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงาน: กรณีศึกษาอาสาสมัคร  
แรงงานจังหวัดนครปฐม. (สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต  
ไม่ได้ตีพิมพ์). คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,  
กรุงเทพมหานคร.*
- พิทยา บวรวัฒนา. (2554). *แนวคิด ทฤษฎี และหลักการรัฐประศาสนศาสตร์สหรัฐอเมริกา 2”  
ใน ประมวลสาระชุดวิชาแนวคิด ทฤษฎี และหลักการรัฐประศาสนศาสตร์.  
หน่วยที่ 4 หน้า 158-164. สาขาวิชาวิทยาการจัดการมหาวิทาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช,  
นนทบุรี.*
- ยุทธพงษ์ เข้าประมณต์. (2555). *การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการชุมชนในการพัฒนาชุมชนในเขต  
เทศบาลตำบลบางพระ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญา  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช,  
นนทบุรี.*
- วาทินี เทพวิระพงศ์. (2561). *ประสิทธิผลการให้บริการของที่ทำกรไปรษณีย์ตลาดค้าที่เยง อำเภอเมือง  
จังหวัดเชียงใหม่. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.*



- วันเพ็ญ นพไชตง. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในจังหวัดนครราชสีมา. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ศศิวิมล เนตรสว่าง. (2559). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน กรณีศึกษาสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอวัดเพลง จังหวัดราชบุรี. (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- สำนักงานแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (2559). สถานการณ์ด้านแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. กระทรวงแรงงาน.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2546). พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546. หน้า 1-15. กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.). (2564). การบริหารงานภาครัฐแบบมีส่วนร่วม. สืบค้นเมื่อ 5 มิถุนายน 2564 จาก <https://www.opdc.go.th/content/Mjc4Nw>
- สิริกานต์ กองทอง. (2556). การมีส่วนร่วมของอาสาสมัครพลังงานชุมชนในโครงการวางแผนพลังงานชุมชนของจังหวัดนครศรีธรรมราช. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- สมบัติ นามบุรี. ทฤษฎีการมีส่วนร่วมในงานรัฐประศาสนศาสตร์. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2564. จาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jra/article/view/179213>.



ภาคผนวก

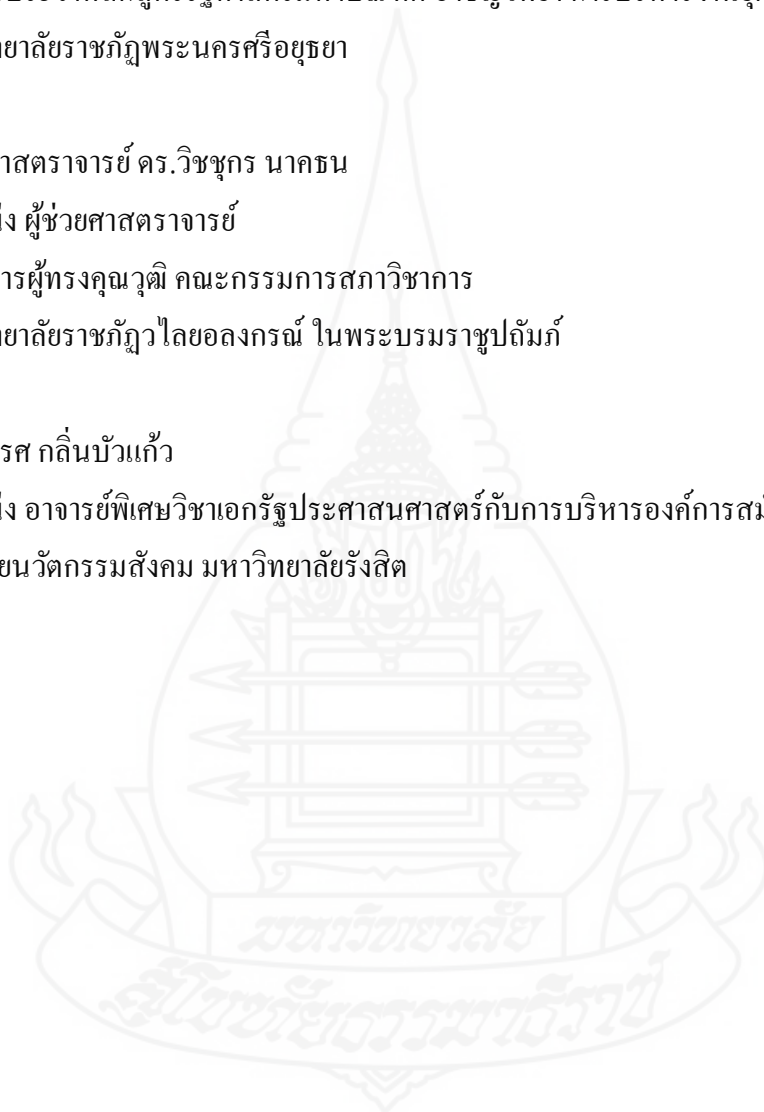
ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ



## รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล อนุสนธิ์พัฒน์  
ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์  
อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต อาชญวิทยา การบริหารงานยุติธรรมและสังคม  
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิษุกร นาคชน  
ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์  
กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ คณะกรรมการสภาวิชาการ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
3. ดร.อมเรศ กลิ่นบัวแก้ว  
ตำแหน่ง อาจารย์พิเศษวิชาเอกรัฐประศาสนศาสตร์กับการบริหารองค์การสมัยใหม่  
วิทยาลัยนวัตกรรมการสังคม มหาวิทยาลัยรังสิต



ภาคผนวก ข

หนังสือเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือ



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๙๗/บ ๕๕๗



สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐๐

๒๗ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล อนุสนธิ์พัฒน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด  
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวธารินี ทิพย์รัตน์ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา" ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ คือ รองศาสตราจารย์ ดร. กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลข โทรศัพท์ ๐๘๙-๐๓๘-๖๓๕๖

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณล่วงหน้า ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๑๘๓-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๓๖๒๒

ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๕๕๗



สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๖๗ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชชุกร นาคธน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด  
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวธารินี ทิพย์รัตน์ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา" ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ คือ รองศาสตราจารย์ ดร. กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลข โทรศัพท์ ๐๘๙-๐๓๘-๖๓๕๖

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณล่วงหน้า ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๙๘๑๑๑-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๓๖๑๒



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๙/บ ๑๑๓

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพลู อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๗ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.อมเรศ กลิ่นบัวแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด  
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวธารินี ทิพย์รัตน์ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา" ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ คือ รองศาสตราจารย์ ดร. กิตติพงษ์ เกียรติวิชรชัย ไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลข โทรศัพท์ ๐๘๙-๐๓๘-๖๓๕๖

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณล่วงหน้า ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปาวิน ชินะโชติ)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๖-๕๐๔๔๔๔๔๒-๖

โทรสาร. ๐๖-๕๐๓๖๖๒๒



**ภาคผนวก ค**

ตารางแสดงระดับความสอดคล้องระหว่างข้อกำหนด



**ตารางแสดงผลการพิจารณาระดับความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามที่ต้องการ**

ประเด็นที่ต้องการ	ผู้เชี่ยวชาญ			คะแนนรวม	IOC	ความหมาย	ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
<b>ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา</b>							
<b>ความรู้ความเข้าใจในบทบาทของอาสาสมัครแรงงาน</b>							
1. ท่านเคยเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	ตัดคำว่า “เคย” ออก
2. ท่านให้บริการประชาชนเกี่ยวกับการจัดหางาน/การหางานทำ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
3. ท่านเคยผ่านการส่งเสริมการฝึกอาชีพ/พัฒนาทักษะฝีมือ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
4. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ด้านคุ้มครองแรงงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
5. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
6. ท่านเคยสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
<b>การรับรู้ (การติดต่อสื่อสาร)</b>							
7. ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานจากผู้บริหารและเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
8. ข้อมูลด้านแรงงานที่ท่านได้รับช่วยทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
9. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมหรือการอบรมเกี่ยวกับงานอาสาสมัครแรงงานที่กระทรวงแรงงานจัดขึ้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
10. ท่านและเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงานมีโอกาสได้พบปะ พูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่อการให้บริการด้านแรงงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	

ประเด็นที่ต้องการ	ผู้เชี่ยวชาญ			คะแนนรวม	ค่า IOC	แปลผล	ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
<b>ด้านความคาดหวัง</b>							
11. ท่านคิดว่าอาสาสมัครแรงงาน มีบทบาทสำคัญในการให้บริการด้านแรงงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
12. อาสาสมัครแรงงานสามารถให้ความช่วยเหลือครอบครัวและประชาชนในชุมชนของท่านด้านแรงงาน	+1	1	+1	3	1	ใช้ได้	
13. การที่ท่านเป็นอาสาสมัครแรงงาน ทำให้ได้รับการยกย่อง สรรพคุณจากชุมชนและหน่วยงานต่าง ๆ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
14. การเข้ามามีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานมีส่วนช่วยให้ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	0	+1	+1	2	0.66	ใช้ได้	ตัดคำว่า “ในการให้บริการด้านแรงงานมีส่วน”
15. อาสาสมัครแรงงานมีส่วนช่วยสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในพื้นที่	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
<b>แรงจูงใจ</b>							
16. ท่านต้องการมีส่วนร่วมในการให้บริการด้านแรงงานตามนโยบายของรัฐบาล	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
17. การเข้ามามีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงาน จะมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านแรงงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
18. กระทรวงแรงงานตอบสนองความต้องการและท่านสามารถนำความรู้ด้านแรงงานมาใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันได้	+1	+1	0	2	0.66	ใช้ได้	เพิ่มคำว่า “มีหลักสูตรที่” หน้า <u>ตอบสนองความต้องการ</u>

ประเด็นที่ต้องการ	ผู้เชี่ยวชาญ			คะแนนรวม	IOC	ความหมาย	ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
19. การดำเนินงานในการให้บริการด้านแรงงานมีความท้าทายความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	ตัดคำว่า “การ
20. ท่านภูมิใจที่มีส่วนทำให้การบริการด้านแรงงานประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
<b>ระดับการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา</b>							
<b>การมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ</b>							
1. ท่านได้เข้าร่วมในการประชุมชี้แจงแนวทางการให้บริการด้านแรงงาน โดยผู้บริหารและเจ้าหน้าที่จากกระทรวงแรงงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
2. ท่านมีโอกาสดำเนินการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการให้บริการด้านแรงงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
3. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแผนงาน/โครงการด้านแรงงานในพื้นที่ที่รับผิดชอบ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
4. ท่านมีส่วนร่วมแสดงความเห็นเกี่ยวกับความต้องการด้านแรงงานของประชาชนในพื้นที่	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
5. ท่านมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหา และสาเหตุของปัญหาด้านแรงงานในพื้นที่	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
<b>การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ</b>							
6. ท่านมีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลความรู้ และให้คำแนะนำด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	

ประเด็นที่ต้องการ	ผู้เชี่ยวชาญ			คะแนนรวม	IOC	ความหมาย	ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
<b>การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์</b>							
7. ท่านมีส่วนร่วมในการให้บริการด้านแรงงานแก่ผู้มารับบริการหรือมาขอรับความช่วยเหลือ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
8. ท่านมีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้ประชาชนป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
9. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดเก็บข้อมูลด้านแรงงานในพื้นที่	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
10. ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
11. การให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ช่วยสร้างรายได้แก่ประชาชนในพื้นที่ และลดปัญหาการว่างงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
12. การแก้ไขปัญหาด้านแรงงานในชุมชน ทำให้คุณภาพชีวิตของประชาชนดีขึ้น	+1	+1	0	2	0.66	ใช้ได้	เพิ่มคำว่า “ในชุมชน” หน้าคำว่า <u>ดีขึ้น</u>
13. การดำเนินงานการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ ทำให้ประชาชนได้รับความสะดวกสบาย รวดเร็วมากยิ่งขึ้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
14. ปัญหาด้านแรงงานในชุมชนของท่านได้รับการแก้ไข	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
15. ท่านได้รับการสนับสนุนในการดำเนินกิจกรรมการให้บริการด้านแรงงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	

ประเด็นที่ต้องการ	ผู้เชี่ยวชาญ			คะแนน รวม	IOC	ความหมาย	ข้อเสนอแนะ ของผู้เชี่ยวชาญ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
<b>การติดตามและประเมินผล</b>							
16. ท่านรับทราบรายงานความคืบหน้าในการดำเนินงานให้บริการด้านแรงงานจากกระทรวงแรงงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
<b>การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์</b>							
17. ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินผลความสำเร็จของการดำเนินงานการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
18. ท่านมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามแผนฯ ว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
19. ท่านมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
20. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานการให้บริการด้านแรงงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
<b>รวม</b>				<b>117</b>	<b>0.97</b>		



**ภาคผนวก ง**  
**การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม**

**การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม**  
เรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการ  
ด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา”

ผู้ศึกษาได้นำไปทดลอง Try Out กับประชากรที่คล้ายคลึงกับประชากรจริง จำนวน 30 คน คือ อาสาสมัครแรงงานจังหวัดลพบุรี แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ในการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ต้องมีค่ามากกว่า 0.70 จึงจะถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือเพียงพอที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลต่อไป

ตารางแสดงผลค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

ตัวแปร	จำนวน ข้อคำถาม	Cronbach's Alpha
<b>ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการ ให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา</b>		
ความรู้ความเข้าใจในบทบาทของอาสาสมัครแรงงาน	6	0.79
การรับรู้ (การติดต่อสื่อสาร)	4	0.88
ความคาดหวัง	5	0.89
แรงจูงใจ	5	0.80
<b>การมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้าน แรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา</b>		
การวางแผนและการตัดสินใจ	5	0.82
การดำเนินการ	5	0.81
การรับผลประโยชน์	5	0.83
การติดตามและประเมินผล	5	0.84



ภาคผนวก จ  
แบบสอบถามเพื่อการศึกษา



## แบบสอบถาม

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการ  
ด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามสำหรับการศึกษาค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช โดยใช้สอบถามอาสาสมัครแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2. แบบสอบถามฉบับนี้มีเนื้อหาแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ส่วนที่ 3 ระดับการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ส่วนที่ 4 ปัญหา และข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3. ข้อมูลที่ได้รับจากท่าน จะนำไปใช้ทางการศึกษาเท่านั้น และจะนำเสนอข้อมูลในภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามจะไม่ได้รับผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้น ข้อมูลดังกล่าวจะนำไปใช้ เพื่อประโยชน์ของการศึกษาเท่านั้น

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามชุดนี้

นางสาวธารินี ทิพย์รัตน์

นักศึกษาปริญญาโท แผนกวิชาบริหารรัฐกิจ วิชาเอกรัฐประศาสนศาสตร

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

E-mail : [tharinee\\_toy@hotmail.com](mailto:tharinee_toy@hotmail.com) โทร. 08 9038 6

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย  ลงใน  หน้าข้อความให้ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

- 1) ชาย  2) หญิง

2. อายุ

- 1) 21-30 ปี  2) 31-40 ปี  
 3) 41-50 ปี  4) 51-60 ปี  
 5) 60 ปีขึ้นไป

3. การศึกษา

- 1) ประถมศึกษา  2) มัธยมศึกษาตอนต้น  
 3) มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.  4) อนุปริญญา/ปวส.  
 5)ปริญญาตรี  6) สูงกว่าปริญญาตรี

4. อาชีพหลัก

- 1) เกษตรกร  2) รับจ้างทั่วไป  
 3) ค้าขาย  4) รับราชการ/เจ้าหน้าที่ของรัฐ  
 5) อื่น ๆ

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- 1) ไม่เกิน 5,000 บาท  2) 5,001-10,000 บาท  
 3) 10,001-15,000 บาท  4) 15,001-20,000 บาท  
 5) มากกว่า 20,000 บาท

6. ระยะเวลาในการเป็นอาสาสมัครแรงงาน

- 1) ต่ำกว่า 1 ปี  2) 1-3 ปี  
 3) 4-6 ปี  4) 7-9 ปี  
 5) 10 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการ

ด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย  ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อเดียว

ระดับ 5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
ระดับ 3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
<b>ความรู้ความเข้าใจในบทบาทของอาสาสมัครแรงงาน</b>					
1. ท่านเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงาน					
2. ท่านให้บริการประชาชนเกี่ยวกับการจัดหางาน/ การหางานทำ					
3. ท่านเคยผ่านการส่งเสริมการฝึกอาชีพ/พัฒนาทักษะฝีมือ					
4. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ด้านคุ้มครองแรงงาน					
5. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม					
6. ท่านเคยสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ					
<b>การรับรู้ (การติดต่อสื่อสาร)</b>					
7. ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานจากผู้บริหารและเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงาน					
8. ข้อมูลด้านแรงงานที่ท่านได้รับ ช่วยทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น					
9. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมหรือการอบรมเกี่ยวกับงานอาสาสมัครแรงงานที่กระทรวงแรงงานจัดขึ้น					
10. ท่านและเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงานมีโอกาสได้พบปะพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่อการให้บริการด้านแรงงาน					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>ด้านความคาดหวัง</b>					
11. ท่านคิดว่าอาสาสมัครแรงงานมีบทบาทสำคัญในการให้บริการด้านแรงงาน					
12. อาสาสมัครแรงงานสามารถให้ความช่วยเหลือครอบครัวและประชาชนในชุมชนของท่านด้านแรงงาน					
13. การที่ท่านเป็นอาสาสมัครแรงงานทำให้ได้รับการยกย่อง สรรเสริญ จากชุมชนและหน่วยงานต่าง ๆ					
14. การเข้ามามีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานช่วยให้ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง					
15. อาสาสมัครแรงงานมีส่วนช่วยสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในพื้นที่					
<b>แรงจูงใจ</b>					
16. ท่านต้องการมีส่วนร่วมในการให้บริการด้านแรงงานตามนโยบายของรัฐบาล					
17. การเข้ามามีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านแรงงาน					
18. กระทรวงแรงงานมีหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการและท่านสามารถนำความรู้ด้านแรงงาน มาใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันได้					
19. การให้บริการด้านแรงงานท้าทายความสามารถของท่าน					
20. ท่านภูมิใจที่มีส่วนทำให้การบริการด้านแรงงานประสบความสำเร็จ					

ส่วนที่ 3 ระดับการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา  
คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อเดียว

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1
<b>การมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ</b>					
1. ท่านได้เข้าร่วมในการประชุมชี้แจงแนวทางการให้บริการด้านแรงงาน โดยผู้บริหารและเจ้าหน้าที่จากกระทรวงแรงงาน					
2. ท่านมีโอกาสได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการให้บริการด้านแรงงาน					
3. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแผนงาน/โครงการด้านแรงงานในพื้นที่ที่รับผิดชอบ					
4. ท่านมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการด้านแรงงานของประชาชนในพื้นที่					
5. ท่านมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหา และสาเหตุของปัญหาด้านแรงงานในพื้นที่					
<b>การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ</b>					
6. ท่านมีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลความรู้ และให้คำแนะนำด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่					
7. ท่านมีส่วนร่วมในการให้บริการด้านแรงงานแก่ผู้มารับบริการหรือมาขอรับความช่วยเหลือ					
8. ท่านมีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้ประชาชนป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน					
9. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดเก็บข้อมูลด้านแรงงานในพื้นที่					
10. ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
<b>การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์</b>					
11. การให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ช่วยสร้างรายได้แก่ประชาชนในพื้นที่ และลดปัญหาการว่างงาน					
12. การแก้ไขปัญหาด้านแรงงานในชุมชน ทำให้คุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชนดีขึ้น					
13. การดำเนินงานการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ทำให้ประชาชนได้รับความสะดวกสบาย รวดเร็วมากยิ่งขึ้น					
14. ปัญหาด้านแรงงานในชุมชนของท่านได้รับการแก้ไข					
15. ท่านได้รับการสนับสนุนในการดำเนินกิจกรรมการให้บริการด้านแรงงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน					
<b>การติดตามและประเมินผล</b>					
16. ท่านรับทราบรายงานความคืบหน้าในการให้บริการด้านแรงงานจากกระทรวงแรงงาน					
17. ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินผลความสำเร็จของการดำเนินงานการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่					
18. ท่านมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามแผนฯ ว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่					
19. ท่านมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงาน					
20. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานการให้บริการด้านแรงงาน					

**ส่วนที่ 4 ปัญหา และข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงาน  
ในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา**

1. ท่านคิดว่าการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีปัญหา/อุปสรรค อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

2. เพื่อให้การมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงานในการให้บริการด้านแรงงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา บรรลุผลสัมฤทธิ์มากยิ่งขึ้นท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม





## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อสกุล	นางสาวธารินี ทิพย์รัตน์
วัน เดือน ปีเกิด	27 ธันวาคม 2522
สถานที่เกิด	อำเภอมหาราช จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (สาขาการบัญชี) สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพระนครศรีอยุธยา วาสุกรี พ.ศ. 2545
สถานที่ทำงาน	สำนักงานแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ตำแหน่ง	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ

