

ชื่อวิทยานิพนธ์ การมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคม
กรณีศึกษา : สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน
ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ

ผู้วิจัย นางสาวกุลวิณี วุฒิกุล ปรินญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต อาจารย์ที่ปรึกษา

(1) รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ (2) รองศาสตราจารย์ ดร.จิตตินันท์ ชะเนติยัง

(3) รองศาสตราจารย์ นवलเสน่ห์ วงศ์เชิดธรรม ปีการศึกษา 2546

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการมีส่วนร่วม และความต้องการมีส่วนร่วมของ ผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคม (2) เปรียบเทียบความแตกต่างของการมีส่วนร่วมและความต้องการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคม โดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารระดับต้นซึ่งประกอบด้วย หัวหน้าฝ่ายและหัวหน้างานที่เป็นข้าราชการ ระดับ 6,7 และ 8 ทั้งห้าสำนัก ของสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ จำนวน 105 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและความต้องการมีส่วนร่วมใน 4 ด้านคือ การค้นหาปัญหาและสาเหตุ การวางแผนดำเนินกิจกรรม การลงทุนและปฏิบัติงาน และการติดตามและประเมินผล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ อัตราร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และ ทดสอบรายคู่ด้วยวิธี L.S.D

ผลการวิจัยพบว่า (1) การมีส่วนร่วมในปัจจุบันของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหารงาน สวัสดิการสังคมในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และความต้องการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้น ต่อการบริหารงาน สวัสดิการสังคมอยู่ในระดับมาก (2) เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหารงาน สวัสดิการสังคมโดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่าไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคม โดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า วุฒิกุลการศึกษา การฝึกอบรมด้านบริหารจัดการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนั้นไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ การมีส่วนร่วม ผู้บริหารระดับต้น สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็กฯ

Thesis title: THE PARTICIPATION OF FRONT-LINE ADMINISTRATORS IN SOCIAL WELFARE ADMINISTRATION A CASE STUDY FROM THE OFFICE OF WELFARE PROMOTION, PROTECTION AND EMPOWERMENT OF VULNERABLE GROUPS

Researcher: Miss Kulavee Vuthikorn; **Degree:** Master of Business Administration;

Thesis advisors: (1) Dr.Kingporn Thongbai, Associate Professor; (2) Dr .Chitinan Chanetiyoung, Associate Professor; (3)Nuansanae Wongchirdthum, Associate Professor;

Academic year: 2003

ABSTRACT

The purposes of this study were (1) to determine the participation level and needs to participate of front-line administrators in social welfare management and (2) to compare the front-line administrators participation in social welfare management classified by sex, age, education, organizations, job position and level, range of position, and management training.

The sample for this study consisted of 105 front-line administrators including department heads, division heads, and the C6, C7, C8 officials in the office of welfare Promotion, Protection and Empowerment of Vulnerable Groups. The research instruments were questionnaires developed by researchers consisting of participation level and needs to participate in the areas of problems finding and causes, activity planning, investment and implementation, as well as follow – up and evaluation. The statistics employed to analyse the data were percentage, mean, standard deviation, One Way ANOVA, and multiple comparison with the L.S.D. method.

Based on the findings of the study, it was concluded that: 1. The front-line administrators, participation in social welfare in general was at a medium level, but the participation needs were at a high level. 2. There was no significant difference between the front-line administrators and the social welfare administration in terms of personal data, but there was significant difference between the need for participation of the front-line administrators and social welfare administration classified by their personal data of educational levels and training management at the level of .05.

Keywords: Participation Front-line Administrators The Office of Welfare Promotion

กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ ประธานกรรมการประจำสาขาวิทยาการจัดการ รองศาสตราจารย์ นवलเสน่ห์ วงศ์เชิดธรรม ศูนย์พัฒนาแบบทดสอบ สำนักทะเบียนและวัดผล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช และ รองศาสตราจารย์ ดร.จิตตินันท์ ชะเนติขัง รองประธานกรรมการบริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต (M.B.A.) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ที่ได้ให้ความกรุณาแนะนำและ ติดตามการทำวิทยานิพนธ์อย่างใกล้ชิดเสมอมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัย รู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณนางสมพิศ เจริญทอง ศึกษานิเทศก์ ระดับ 9 การศึกษานอกโรงเรียน และนางสุนีย์ สายสุพรรณผล นักพัฒนาสังคม 8 หัวหน้าสถาบันส่งเสริมและพัฒนาอาชีพคนพิการ สำนักส่งเสริมและพิทักษ์คนพิการ ที่ได้กรุณาตรวจสอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยได้รับคำแนะนำจาก นายโอภาส พิมลวิษยกิจ หัวหน้ากลุ่มการพัฒนามาตรการกลไก นายพัฒนา วัฒนสินธุ์ นักสังคมสงเคราะห์ 5 สำนักส่งเสริมและพิทักษ์คนพิการ จึงขอขอบคุณไว้ ณ ที่นี้

ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ คือท่านสุรณี วัฒนสินธุ์ ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยและ ได้รับความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างดีจากข้าราชการระดับ 5 6 และ 7 กลุ่มตัวอย่าง 5 สำนัก ของสำนักส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ จึงขอขอบคุณไว้ ณ ที่นี้

เนื่องด้วยผู้วิจัยเป็นเจ้าของหน้าที่ของสำนักส่งเสริมและพิทักษ์คนพิการ ผู้วิจัยจึงต้องขอ ขอบพระคุณ ท่านอ้อมพร นิตยสุทธิ ผู้อำนวยการส่งเสริมและพิทักษ์คนพิการที่ให้โอกาสในการศึกษา ในครั้งนี้

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้รับการสนับสนุนกำลังใจจากคุณแม่ คุณแม่ น้องสาว และเพื่อนที่ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่คอยเป็นกำลังใจจากอย่างดีเสมอมา ซึ่งผู้วิจัยถือว่ามีค่าเป็นอย่างยิ่ง

คุณค่าอันพึงมีของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบเพื่อตอบแทนพระคุณบิดา มารดา และ บุรพจารย์ ที่ได้อบรมสั่งสอน ตลอดจนทุกท่านที่มีส่วนส่งเสริมสนับสนุนงานวิจัยในครั้งนี้

กุลวิณี วุฒิกิจ

พฤศจิกายน 2546

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
กรอบแนวคิดการวิจัย	5
สมมติฐานในการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม	9
แนวคิดเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม	29
การบริหารงานของสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ	33
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	39
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	50
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	50
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	51
การเก็บรวบรวมข้อมูล	53
การวิเคราะห์ข้อมูล	54
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
ตอนที่ 1 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	56

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมและความต้องการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคม จำแนกรายด้าน และรายชื่อ.....	59
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ย (t-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างการมีส่วนร่วมและความต้องการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคม โดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล.....	68
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ONE-WAY ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง การมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคมโดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล	71
ตอนที่ 5 จำนวนและร้อยละของการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะของการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคม...	74
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ	82
สรุปการวิจัย	82
อภิปราย	83
ข้อเสนอแนะ	90
บรรณานุกรม	94
ภาคผนวก	
แบบสอบถาม	102
หนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย.....	108
หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม.....	110
ยุทธศาสตร์ของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	112
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม.....	117
ประวัติผู้วิจัย.....	120

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1	สัดส่วนระหว่างประชากรแต่ละสำนัก50
ตารางที่ 3.2	จำนวนข้อในแบบสอบถามการมีส่วนร่วมและความต้องการ มีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคม..... 52
ตารางที่ 3.3	เกณฑ์การให้คะแนนในมาตรวัดส่วนที่ 2 52
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 56
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมและความต้องการ มีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคม จำแนกตามรายด้าน..... 59
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมและความต้องการ มีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคม ด้านการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา จำแนกตามรายข้อ 60
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมและความต้องการ มีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคม ด้านการวางแผนและดำเนินกิจกรรม จำแนกตามรายข้อ..... 62
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมและความต้องการ มีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคม ด้านการลงทุนและปฏิบัติงาน จำแนกตามรายข้อ..... 64
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมและความต้องการ มีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคม ด้านการติดตามผลและประเมินผล จำแนกเป็นรายข้อ..... 66
ตารางที่ 4.7	ผลการวิเคราะห์ ค่าสถิติทดสอบที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมและความต้องการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้น ต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคม โดยจำแนกตามเพศ..... 68
ตารางที่ 4.8	ผลการวิเคราะห์ ค่าสถิติทดสอบที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมและความต้องการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้น ต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคม โดยจำแนกตามการดำรงตำแหน่ง..... 69

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ ค่าสถิติทดสอบที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมและความต้องการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้น ต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคม โดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ด้านการฝึกอบรมด้านบริหารจัดการ.....	70
ตารางที่ 4.10 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Anova) ของค่าเฉลี่ย การมีส่วนร่วมจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล.....	71
ตารางที่ 4.11 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Anova) ของค่าเฉลี่ย ความต้องการมีส่วนร่วมจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล.....	72
ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความต้องการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ระดับต้นต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคม จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	73
ตารางที่ 4.13 จำนวนและร้อยละของปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะของการมีส่วนร่วม ด้านการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหาร งานสวัสดิการสังคม.....	74
ตารางที่ 4.14 จำนวนและร้อยละของปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะของการมีส่วนร่วม ด้านการวางแผนดำเนินกิจกรรม ของปัญหาของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหาร งานสวัสดิการสังคม.....	76
ตารางที่ 4.15 จำนวนและร้อยละของปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะของการมีส่วนร่วม ด้านการลงทุนและปฏิบัติงาน ของปัญหาของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหาร งานสวัสดิการสังคม.....	77
ตารางที่ 4.16 จำนวนและร้อยละของปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะของการมีส่วนร่วม ด้านการติดตามและประเมินผล ของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหาร งานสวัสดิการสังคม.....	78

ฉ

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1	กรอบแนวคิดการวิจัย 5
ภาพที่ 1.2	โครงสร้างของสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาสคนพิการ และผู้สูงอายุ.....116

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปี พ.ศ. 2545 ที่ผ่านมารัฐบาลได้มีความพยายามในการพัฒนาระบบราชการอย่างจริงจัง เพื่อแก้ไขปัญหาอันเป็นจุดอ่อนที่สั่งสมกันมาเป็นเวลานาน และเร่งเสริมสร้างขีดสมรรถนะให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลรวดเร็ว และเป็นที่ยังพอใจของประชาชนผู้รับบริการ จนนำไปสู่การผลักดันให้มีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายรวม 2 ฉบับ อันได้แก่กฎหมายระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 และกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 เพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารงานและโครงสร้างส่วนราชการให้มีความเหมาะสม สามารถรองรับกับยุทธศาสตร์และนโยบายการบริหารราชการแผ่นดินของรัฐบาล

เจตนารมณ์ของการพัฒนาระบบราชการ คือ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อกิจการของรัฐ เพื่อความมีประสิทธิภาพ เพื่อความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ เพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น เพื่อการกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น เพื่อกระจายอำนาจตัดสินใจ เพื่ออำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน ด้วยการใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน(ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดี ประกอบด้วยหลักพื้นฐาน 6 ประการ

1. หลักนิติธรรม ได้แก่ การตรากฎหมาย กฎ ข้อบังคับต่างๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม และสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย กฎข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจ หรืออำนาจของตัวบุคคลในการนำหลักนี้มาปฏิบัติจะต้องคำนึงถึงเรื่องความเป็นธรรมและความยุติธรรม

2. หลักคุณธรรม ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยตรงค้ำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคมและส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

3. หลักความโปร่งใส ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติโดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและเข้าใจง่ายและมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้

4. หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะยอมรับผลดีและเสียจากการกระทำของตน

5. หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนร่วม โดยธรรมาภิบาลให้คนไทยมีความประหยัด ใช้จ่ายอย่างคุ้มค่าสร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลกและรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

6. หลักความมีส่วนร่วม ระบบราชการต่อไปนี้ การทำงานต้องมีส่วนร่วม นายกับลูกน้องต้องมีส่วนร่วม ประชาชนกับภาคราชการต้องมีส่วนร่วม ท้องถิ่นกับภาครัฐต้องมีส่วนร่วม ถ้าทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการที่จะออกกฎระเบียบ ออกกติกาต่าง ๆ กำหนดกฎเกณฑ์วิธีการทำงาน ออกคู่มือมาจะเป็นที่เข้าอกเข้าใจคนจะพอใจจะยอมรับ เพราะฉะนั้น ทักษะคติข้าราชการต่อไปนี้ต้องเน้นการมีส่วนร่วม ได้แก่การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจ ปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าจะด้วยแจ้งความเห็นการไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติ

รัฐบาลภายใต้ พ.ต.อ. ดร. ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี ได้ตระหนักในเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนและคนในองค์กร ดังนั้นจึงเน้นในนโยบายการบริหารประเทศว่า ประชาชนคือศูนย์กลางการบริหาร โดยนำแนวคิดประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม (Participatory democracy) ซึ่งแนวคิดนี้ได้ตั้งอยู่บนหลักการพื้นฐานเกี่ยวกับสิทธิเสรีภาพของประชาชน และการส่งเสริมให้ประชาชนได้มีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการร่วมคิด-ร่วมตัดสินใจ-ร่วมทำ-ร่วมตรวจสอบ และรวมถึงการมีส่วนร่วมของภาครัฐและเอกชนทั้งในองค์กรและนอกองค์กร(มติคณะรัฐมนตรีเห็นชอบการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐแนวใหม่ เมื่อ วันที่ 11 พฤษภาคม 2542) จึงเห็นได้ว่า ผู้บริหารยุคใหม่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมซึ่งการบริหารแบบมีส่วนร่วมก่อให้เกิด วัฒนธรรมการทำงานแบบเป็นทีม (Teamwork) และเป็นการเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานแบบบนลงล่าง (Top-Down Management) เป็นล่างขึ้นบน (Bottom-up Management) การบริหารในลักษณะนี้จะก่อให้เกิดการพัฒนาแนวความคิดในเชิงสร้างสรรค์ (Creative) และก่อให้เกิดนวัตกรรม (Innovation) อันจะนำไปสู่การบริการที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และการที่ประชาชนมีส่วนร่วมใน

การตัดสินใจที่สำคัญของภาครัฐจะสะท้อนให้เห็นถึงความต้องการที่แท้จริงของประชาชน ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลในปัจจุบัน สำนักส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการและผู้สูงอายุ (กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์) ได้นำนโยบายของรัฐมาเป็นแนวทางในการกำหนด วัตถุประสงค์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกับเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของประเทศ ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้แถลงนโยบายต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2544 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (แผนปฏิบัติการของสำนักงานส่งเสริมและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ ประจำปีงบประมาณ 2546 : 2) คือ ข้อ 10 นโยบายเสริมสร้างสังคมให้เข้มแข็ง “รัฐบาลจะพัฒนาคนให้สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา รวมทั้งเสริมสร้างสังคมให้เข้มแข็งและยั่งยืน เพื่อให้ประเทศไทยเป็นสังคมที่มีคุณภาพ สังคมคุณธรรม และสังคมสมดุล” ได้แก่ นโยบายด้านครอบครัว เด็ก เยาวชน สตรี และผู้สูงอายุ รัฐบาลมีนโยบายในการสร้างครอบครัวให้อบอุ่นและเข้มแข็งเป็นหน่วยพื้นฐานในการฟื้นฟูเศรษฐกิจและเป็นภูมิคุ้มกันจากปัญหาสังคมแก่สมาชิกทุกวัยในครอบครัว และนโยบายด้านการ ส่งเสริมผู้ด้อยโอกาส จากนโยบายของรัฐ จึงกล่าวได้ว่าในปัจจุบันนี้ งานสวัสดิการสังคมสงเคราะห์มีความสำคัญยิ่ง ซึ่งผู้บริหารงานสวัสดิการสังคม หรือนักสังคมสงเคราะห์เป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงในการให้ความช่วยเหลือผู้เดือดร้อน ให้สามารถช่วยเหลือตัวเองและพึ่งตนเองได้ โดยใช้หลักการวิธีการกระบวนการทางสังคมสงเคราะห์ ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการทำงานและบูรณาการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับปัญหาของแต่ละบุคคล ดังนั้นผู้วิจัยได้ให้ความสำคัญของผู้บริหารงานระดับต้น ได้แก่ หัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน ซึ่งมีบทบาทสำคัญยิ่งในการบริหารงานสวัสดิการสังคม เนื่องจากเป็น ผู้บังคับบัญชาค่อนักสังคมสงเคราะห์โดยตรง ซึ่งนักสังคมสงเคราะห์มีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้บริหารโดยตรงจึงทำให้ทราบปัญหาและความต้องการที่แท้จริง

ตามที่รัฐบาลมีนโยบายในการปฏิรูประบบราชการ โดยการปรับโครงสร้างการบริหารงานใหม่และจัดตั้งกระทรวงเพิ่มเติม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความคล่องตัวในการทำงานยิ่งขึ้น นั้น จึงมีการจัดตั้งกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จึงเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิรูประบบราชการ (แผนปฏิบัติการของสำนักงานส่งเสริมและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการและผู้สูงอายุ ประจำปีงบประมาณ 2546 : 5) โดยรวมส่วนราชการด้านนโยบายและการปฏิบัติ ประกอบด้วย กรมประชาสงเคราะห์ สังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม สำนักคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานเยาวชนแห่งชาติ (สยช.) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ (กสส.) สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กองพัฒนาสตรี เด็ก และเยาวชน กรมการพัฒนาชุมชน การเคหะแห่งชาติ (กคช.) สังกัดกระทรวงมหาดไทย สถาบันพัฒนาองค์กร

ชุมชน (พอช.) สังกัดกระทรวงการคลัง เป็นส่วนราชการในสังกัดกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เพื่อเป็นองค์กร และกลไกด้านสังคมในการบรรลุนโยบายของรัฐบาล ที่ให้ประชาชนทุกกลุ่มเป้าหมาย โดยเฉพาะเด็ก เยาวชน สตรี ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตให้มีการพิทักษ์ และคุ้มครองสิทธิตามกรอบรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 โดยบูรณาการแนวคิด ทิศทาง และการบริหารให้เป็นระบบจากภาคีทุกภาคส่วนและทุกระดับ ดังนั้นจึงเป็นที่มาของสำนักงานส่งเสริมและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ และเนื่องจาก สำนักงานส่งเสริมและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นภายใต้การปฏิรูประบบราชการจึงมีการกิจและ โครงสร้างใหม่ จึงพบปัญหาอุปสรรคพร้อมที่จะ ปรับเปลี่ยนบทบาทการทำงานให้สอดคล้องกับการบริหารภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ซึ่งสามารถจำแนกได้เป็น 3 มิติ คือ (นิตยสารการประชาสงเคราะห์ : 16-18) 1. มิติของการปรับ บทบาทภารกิจ และโครงสร้างองค์กรของรัฐ ได้แก่ การทบทวนภารกิจที่ดำเนินการอยู่ว่าภารกิจใดไม่มีความจำเป็นให้ยุบเลิก ภารกิจใดรัฐไม่ต้องดำเนินการเอง โอนให้เอกชนดำเนินการ ภารกิจใดเข้าซ้อนตัดไป ให้หน่วยงานที่เป็นภาระ กิจหลัก ภารกิจใดที่ท้องถิ่นดำเนินการ ได้ให้ตัดโอนไปให้ท้องถิ่นดำเนินการ และภารกิจใดที่มีความจำเป็นให้จัดรูปแบบเป็นหน่วยงานบริหารพิเศษ รวมถึง การปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเป็นการบริหารมุ่งสัมฤทธิ์

2. มิติของการบริหารกำลังคนภาครัฐ ได้แก่ การจำกัดจำนวนอัตรากำลังคนของภาครัฐ การจ้างเหมาเอกชนให้เป็นผู้ดำเนินการ และการถ่ายโอนอัตรากำลังจากหน่วยงานอื่นหรือเกลี้ยอัตรากำลังในหน่วยงาน

3. มิติของผู้รับบริการของรัฐ ได้แก่ การปรับปรุงกระบวนการ รูปแบบและคุณภาพของการให้บริการต่างๆ รวมถึงการเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการมีส่วนร่วมในการจัดบริการ โดยเสริมสร้างการมีส่วนร่วมและเครือข่ายในการดำเนินงานจากทุกภาคส่วนของสังคม การสนับสนุนองค์กรภาคเอกชนให้มีความสามารถในการช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ครอบครัว และชุมชน มีส่วนร่วมในการดูแลและแก้ไขปัญหาในชุมชน การประสานความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภายในและต่างประเทศในการช่วยเหลือคุ้มครองกลุ่มเป้าหมาย การปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแบบสหวิชาชีพ รวมถึงการจัดตั้งศูนย์ประสานงาน และจัดบริการด้านสวัสดิการในรูปแบบต่างๆ

ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐในสำนักส่งเสริมและพิทักษ์คนพิการ สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคม และคาดว่าผลการศึกษาจะทำให้ทราบว่าผู้บริหารระดับต้น ได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานสวัสดิการสังคมระดับ

ใด และมีความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการบริหารงานสวัสดิการสังคมในระดับใด ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะนำเสนอผู้บริหารระดับสูงและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อปรับปรุงแก้ไขและนำไปพัฒนาต่อไป

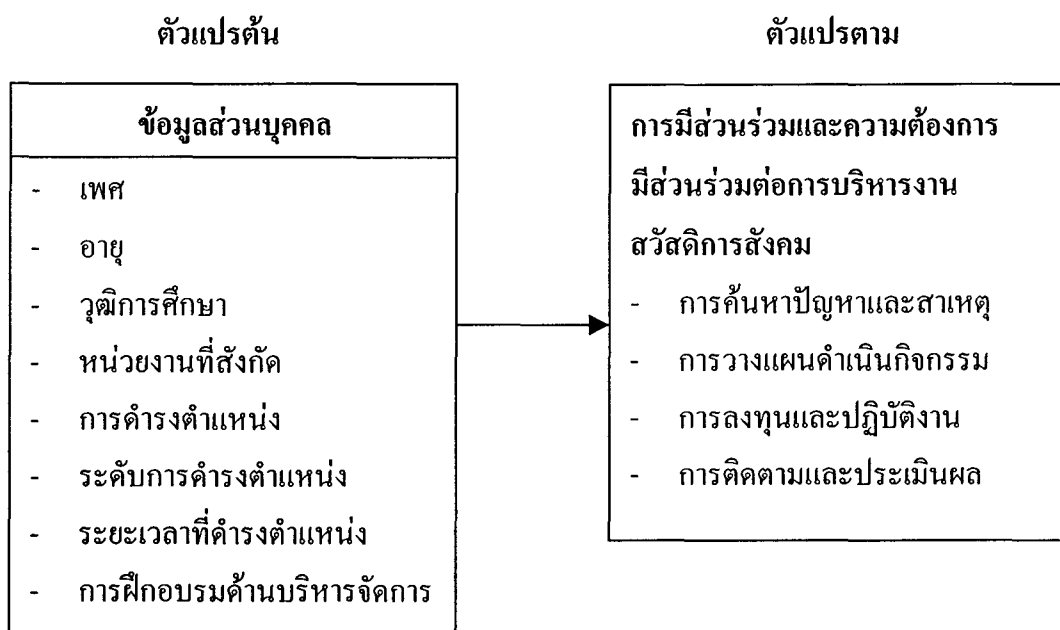
2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมและความต้องการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคม

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างการมีส่วนร่วมและความต้องการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้น ต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้นและการบริหารงานสวัสดิการสังคม ผู้วิจัยได้นำมาบูรณาการเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. สมมุติฐานในการวิจัย

4.1 ผู้บริหารระดับต้นมีส่วนร่วมในการบริหารงานสวัสดิการสังคมในระดับต่ำ

4.2 ผู้บริหารระดับต้นต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานสวัสดิการสังคมในระดับสูง

4.3 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้บริหารระดับต้นที่แตกต่างกันมีผลทำให้การมีส่วนร่วมและความต้องการมีส่วนร่วม ในการบริหารงานสวัสดิการสังคมแตกต่างกัน

5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาการมีส่วนร่วมและความต้องการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคม : กรณีศึกษาสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ ในด้าน

- การค้นหาปัญหาและสาเหตุ
- การวางแผนดำเนินกิจกรรม
- การลงทุนและการปฏิบัติงาน
- การติดตามและประเมินผล

5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

5.2.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้บริหารระดับต้น ได้แก่ หัวหน้าฝ่าย และหัวหน้างานที่เป็นข้าราชการระดับ 6,7,8 ทั้ง 5 ของสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ จำนวน 141 คน

5.2.2 กลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้บริหารระดับต้น ได้แก่ หัวหน้าฝ่าย และหัวหน้างานที่เป็นข้าราชการระดับ 6,7,8 ทั้ง 5 ของสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ จำนวน 105 คน

5.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

5.3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

ข้อมูลส่วนบุคคล

- เพศ
- อายุ

- วุฒิกการศึกษา
- หน่วยงานที่สังกัด
- การดำรงตำแหน่ง
- ระดับการดำรงตำแหน่ง
 - หัวหน้าฝ่าย/กลุ่ม
 - หัวหน้างาน
- ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง
- การฝึกอบรมด้านบริหารจัดการ

5.3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การมีส่วนร่วมและความต้องการมีส่วนร่วมต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคม ผู้วิจัยมุ่งเน้นในด้าน

- การค้นหาปัญหาและสาเหตุ
- การวางแผนดำเนินกิจกรรม
- การลงทุนและปฏิบัติงาน
- การติดตามและประเมินผล

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัยการมีส่วนร่วมและความต้องการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคม : กรณีศึกษาสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันดังนี้

6.1 การมีส่วนร่วม หมายถึง การเข้าไปดำเนินงานที่เกี่ยวข้องในกิจกรรมการบริหารงานสวัสดิการสังคมในเชิงบริหารหรือปฏิบัติการ ซึ่งมีการแบ่งระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานทั้งหมดออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การค้นหาปัญหาและสาเหตุ การวางแผนกิจกรรม การลงทุนและปฏิบัติงาน การติดตามและประเมินผล

6.1.1 การค้นหาปัญหาและสาเหตุ หมายถึง การร่วมคิด ร่วมหาแนวทาง หรือโอกาสทางด้านงานสวัสดิการสังคม โดยศึกษาปัญหาในด้านต่างๆ ที่ต้องการแก้ไขให้อยู่ในสภาพที่พึงประสงค์ รวมทั้งเสนอแนะข้อคิดเห็นต่าง ๆ ในงานสวัสดิการสังคม

6.1.2 การวางแผนดำเนินกิจกรรม หมายถึง การกำหนดแผนงาน การกำหนดโครงการ การกำหนดกิจกรรมต่างๆ รวมทั้งการจัดสรรงบประมาณของงานสวัสดิการสังคม

6.1.3 การลงทุนและปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินงานตามแผน รวมทั้งการพัฒนาและปรับปรุงงานสวัสดิการสังคม

6.1.4 การติดตามและประเมินผล หมายถึง การควบคุมดูแลและตรวจสอบว่างานสำเร็จไปตามวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด เพื่อใช้ตกลงว่างานนั้นควรยุบเลิกหรือปรับปรุงปรับแผนงานด้านสวัสดิการสังคมต่อไป

6.2 การบริหารงาน หมายถึง การดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่งภายในองค์กรเพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

6.3 ผู้บริหารระดับต้น หมายถึง ข้าราชการระดับ 6-8 ที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายและหัวหน้างาน ทั้ง 5 สำนัก ของสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ (สท.) มีดังนี้

- สำนักส่งเสริมและพิทักษ์เด็ก
- สำนักส่งเสริมและพิทักษ์เยาวชน
- สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้ด้อยโอกาส
- สำนักส่งเสริมและพิทักษ์คนพิการ
- สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ

6.4 งานสวัสดิการสังคม หมายถึง กิจกรรมที่เกิดจากการกำหนดนโยบายสังคมของรัฐ ที่สร้างความกินดีอยู่ดีของประชาชน โดยครอบคลุมงานทั้ง 7 ด้าน ดังนี้ คือ การศึกษา สุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัย การทำงานและมีรายได้ ความมั่นคงทางสังคม บริการสังคม นันทนาการ

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทำให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคม ของสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ

7.2 ได้ข้อมูลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารสวัสดิการสังคมให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม และงานสวัสดิการสังคม มาเป็นแนวทางดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม
2. แนวคิดเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม
3. การดำเนินงานของสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน

ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ

4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม จัดว่าเป็นแนวคิดทางการบริหารที่ยอมรับกันในสมัยปัจจุบัน นับว่าเป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับการปกครองระบอบประชาธิปไตยเพราะคำนึงถึงความสำคัญของผู้ร่วมงานทุกระดับ การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีที่มาจากแนวคิดทางการบริหาร งานเชิงมนุษยสัมพันธ์และการบริหารเชิงพฤติกรรม บุคคลสำคัญที่เป็นผู้เริ่มต้นแนวคิดนี้ คือ Mary Parker Follet (Hay and Miskel 1987) ซึ่งเน้นความสำคัญของกลุ่มมากกว่าตัวบุคคลและมีความเชื่อว่า การทำงานกลุ่มจะก่อให้เกิดผลงานที่ดีกว่าส่วนบุคคล และยังเชื่ออีกว่าการมีส่วนร่วม (Participation) การร่วมมือ (Cooperation) การติดต่อสื่อสาร (Communication) การประสานงาน (Coordination) และการแบ่งปันอำนาจ (Sharing of Authority) (Hodge and Anthony. 1988) จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด

1.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม

บราว และ โมเบอร์ก (Brown and Moberg, 1980: 483) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมว่าเป็นกระบวนการซึ่งบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมีอิทธิพลซึ่งกันและกันในการตัดสินใจที่จะส่งผลกระทบต่อพวกเขาในอนาคต ซึ่งอาจจะถูกกำหนดขึ้นมาอย่างเป็นทางการ หรือได้รับการสนับสนุนอย่างไม่เป็นทางการได้

พุตตี (Putti, อ้างใน สนอง เกรือมาก 2543: 15) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นพื้นฐานของกิจกรรมทุกกิจกรรม กระบวนการตัดสินใจของกลุ่มจะเกิดจากการมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคนในกลุ่ม การมีส่วนร่วมในการบริหารจะทำให้การบริหารเปิดกว้าง มีอิสระ ทำให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหาร อันเป็นวิถีทางในการขยายอิทธิพลของสายการบังคับบัญชาลงไปสู่ระดับปฏิบัติในองค์การ

สมบุรณ์ อัมพนพารัตน์ (2542 : 16) ได้ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง แนวทางที่เปิดโอกาสให้ชุมชนในพื้นที่นั้น ๆ สามารถเข้ามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับเรื่องที่มีผลกระทบร่วมกันเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามที่ต้องการโดยมีการจัดการ การควบคุมการใช้และกระจายทรัพยากร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยการผลิต เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตทางเศรษฐกิจและสังคมตามความจำเป็น

สายสุนีย์ ปวุตินันท์ (2541: 41) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง ความร่วมมือจากบุคคลหรือกลุ่มคนที่เห็นพ้องต้องกัน ร่วมรับผิดชอบ หรือเข้าร่วมทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ โดยการร่วมวางแผน คิดแก้ไข ปฏิบัติ ติดตามผล และร่วมรักษามาตรฐานที่กลุ่มกำหนดขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการพัฒนาต่อองค์การ และเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

หวาง (Whang, อ้างใน ชูชาติ พ่วงสมจิตร 2540: 13) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง กระบวนการเข้าไปดำเนินงานของบุคคลหรือของกลุ่ม เพื่อสะท้อนถึงความสนใจของตน หรือเพื่อให้การสนับสนุนทางด้านกำลังงาน หรือทรัพยากรต่อสถาบัน ระบบที่ครอบคลุมการดำเนินชีวิตของพวกเขา

รีเดอร์ (Reeder, อ้างใน วัลลภ พลอยทับทิม 2541: 8) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การปะทะสังสรรทางสังคมซึ่งรวมทั้งการมีส่วนร่วมของปัจเจกบุคคลและการมีส่วนร่วมของกลุ่ม

ไซเฮน และ อัฟฮอฟ (Cohen and Uphoff, อ้างใน นิคม ผัดแสน 2540: 11) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) แต่ก็ไม่หมายความว่า จะเป็นการตัดสินใจแต่เพียงอย่างเดียว ยังใช้การตัดสินใจควบคู่ไปกับการดำเนินงาน (Implementation)

สมยศ นาวิการ และสุสติ รุชมาคม (อ้างใน คารา เรือนเป็ง 2540: 24-25) กล่าวถึงลักษณะ การมีส่วนร่วมว่า เป็นการที่บุคคลต่าง ๆ เข้าไปมีส่วนร่วมอยู่ในองค์การนั้น ก็เพื่อที่จะตอบสนองความต้องการส่วนบุคคลของเขา องค์การดังกล่าวจะช่วยให้เขาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายส่วนบุคคลได้ โดยที่พวกเขาไม่อาจประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการได้โดยลำพัง และให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง การที่บุคคลหลายคนหรือหลายส่วนร่วมกันทำงานเพื่อส่วนรวม การเข้ามามีส่วนร่วมของบุคคลมีสาเหตุหลายประการ เช่น มีผลประโยชน์ร่วมกัน มีแรงจูงใจเป็นตัวเงิน ถูกปลุกกระดมให้เข้ามามีส่วนร่วม อยากมีเพื่อน หรือต้องการมีความสำคัญในสังคม อยากทดลองหรืออยากแก้ตัวทดแทนความผิดที่เคยทำมา

ปวิวรรต วรวิวัฒน์กุล (2538: 13) ได้ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วมหมายถึง ความร่วมมือของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีความคิดเห็นตรงกัน และเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานกิจกรรมของโครงการหนึ่งเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของโครงการที่ตั้งไว้

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2537: 182-183) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม (Participation) ว่าเป็นการที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามาช่วยเหลือ สนับสนุนทำประโยชน์ในเรื่องต่าง ๆ หรือกิจกรรมต่าง ๆ อาจเป็นการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจหรือกระบวนการบริหาร

สุเมธ ทราชแก้ว (2536: 15) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า การที่ปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มคนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง ร่วมมือ และรับผิดชอบในกิจกรรมการพัฒนาที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ในขั้นตอนต่าง ๆ ของการดำเนินกิจกรรมนั้น ๆ โดยมีกลุ่มหรือองค์กรรองรับประชาชนที่เข้าร่วมมีการพัฒนาภูมิปัญญาและการรับรู้ สามารถวิเคราะห์และตัดสินใจเพื่อกำหนดการดำเนินชีวิตได้ด้วยตนเอง

สุรีย์พร ไชยภักดี (2536: 11) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นการทำงานร่วมกันกับกลุ่มเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้วยความตั้งใจ (ความร่วมมือร่วมใจ) โดยกระทำดังกล่าวในห้วงเวลา และลำดับเหตุการณ์ที่มีประสิทธิภาพ คือถูกจังหวะและเหมาะสม (การประสานงาน) กับทั้งกระทำการงานดังกล่าวด้วยความผูกพันให้ประจักษ์ว่าเชื่อถือไว้ใจได้ (ความรับผิดชอบ)

เบอร์กลี (Berkly, อ้างใน อรุณ รักรธรรม 2536: 270) ได้ให้ความหมาย การมีส่วนร่วมไว้ว่า หมายถึง การที่ผู้นำอนุญาตให้ผู้ตามเป็นจำนวนมากที่สุดเท่าที่จะมากได้ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากที่สุดเท่าที่จะมากได้

เอินสเทีย (Amstein, อ้างใน อรุณ รักรธรรม 2536: 270) เห็นว่า การมีส่วนร่วมที่มี “คุณภาพ” นั้น ผู้เข้าไปมีส่วนร่วมจะต้องมีอำนาจและการควบคุมอย่างแท้จริงในอันที่จะกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งให้บังเกิดผลขึ้น มิใช่เพียงแต่เข้าไปมีส่วนร่วมเฉยๆ

ไวท์ (White อ้างใน กิตติ คันธา 2536: 14) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมประกอบด้วย 3 มิติ มิติที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่าควรทำอะไรและทำอย่างไร มิติที่ 2 มีส่วนร่วมเสียสละในการพัฒนาลงมือปฏิบัติตามที่ได้ตัดสินใจ และมิติที่ 3 มีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินงาน

จากความหมายของการมีส่วนร่วมของนักวิชาการข้างต้นจะเห็นว่า ส่วนใหญ่มีความหมายที่คล้ายคลึงกันในประเด็นที่สำคัญๆ แต่กล่าวสรุปแล้วในทัศนะของผู้วิจัยเองนั้นเห็นว่า การมีส่วนร่วมหมายถึง การทำงานร่วมกันของกลุ่มสมาชิกด้วยความมุ่งมั่น มีความตั้งใจ โดยมีการประสานงานและมีปฏิสัมพันธ์ด้วยความรู้สึกที่ผูกพันในหน้าที่การงาน ซึ่งได้ประจักษ์ว่ามีความน่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ จึงกล่าวได้ว่า การมีส่วนร่วมจึงเป็นหัวใจของการเสริมสร้างพลังในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม (Teamwork) ที่มีประสิทธิภาพในการเสริมสร้างการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา เพราะการมีส่วนร่วมทำให้สมาชิกในกลุ่มมีความตั้งใจและมีความเข้าใจสถานการณ์ของตนเองที่จะอุทิศตนให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

1.2 ความหมายและความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

แอนโทนี (Anthony, 1978) ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) ว่าเป็นกระบวนการของการให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และใช้ความคิดสร้างสรรค์ ความเชี่ยวชาญในการแก้ปัญหาของการบริหารที่สำคัญ การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีแนวคิดพื้นฐานในการแบ่งอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารให้ผู้บังคับบัญชา ด้วยการบริหารแบบนี้ผู้บริหารยังคงตัดสินใจอยู่แต่การตัดสินใจจะเกิดภายหลังจากที่มีความคล้ายคลึงในข้อตกลงของกลุ่ม ผู้บริหารแบบมีส่วนร่วมจะถูกมองว่าเป็นผู้นำทีมที่รักษาสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดี มีความเข้าใจความต้องการของคน เป็นผู้มีทักษะในการสื่อสารและ

สามารถจัดข้อขัดแย้งและประนีประนอมในแง่ที่ตอบสนองความคาดหวังของกลุ่มและองค์การได้ดี

ดวงแก้ว กอแก้ว (2543: 17) ได้สรุปความหมายของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม หมายถึง

1. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ด้วยการที่ผู้บังคับบัญชาได้ขอความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชา หรือให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ มีการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของงาน
2. การกระจายอำนาจในการบริหาร ได้แก่ การใช้คณะกรรมการและกลุ่มงานเฉพาะกิจในการปฏิบัติงาน การให้อิสระกับพนักงานในการดำเนินงานที่รับผิดชอบ
3. การให้อำนาจในการตัดสินใจ ได้แก่ การให้พนักงานมีสิทธิในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องปรึกษาผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารระดับสูงให้การสนับสนุนผู้บริหารทุกคนในการใช้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม
4. การไว้วางใจซึ่งกันและกันในองค์การ ได้แก่ การมอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถและมีการมอบหมายให้พนักงานได้ปฏิบัติงานใหม่ๆ

ธงชัย สันติวงษ์ (อ้างใน อิทธิ โลหะชาละ 2542: 7) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมหมายถึง การที่ผู้บริหาร หรือผู้นำได้เปิดโอกาสหรือให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชา ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องบางประการขององค์การที่ผู้บริหารได้พิจารณาแล้วว่า จะช่วยให้เกิดประโยชน์แก่องค์การมากกว่าที่ผู้บริหารจะตัดสินใจเพียงผู้เดียว

จอร์ท (George S. Ordione, อ้างใน สิรินันท์ ศรีวีระสกุล 2540: 60) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานตามเป้าหมาย หมายถึง กระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาได้ร่วมกันพิจารณากำหนดเป้าหมายต่างๆ โดยที่จะมีการกำหนดขอบเขตสิ่งที่ต้องรับผิดชอบในรูปแบบของผลงานที่ต้องการให้แก่ผู้ปฏิบัติรับไปและด้วยเป้าหมายที่ต้องรับผิดชอบนี้เอง ผู้ปฏิบัติจะใช้เป็นแนวทางสำหรับการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบในหน่วยงานของตน ตลอดจนถึงสำหรับการประเมินผลของงานที่ได้ปฏิบัติไปแล้วด้วย

อนงค์ อนันตริเวช (อ้างใน สนอง เกรือมาก 2543: 15-16) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสำคัญต่อการบริหารในองค์กร เพราะองค์กรที่ใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมจึงมักจะมีเป้าหมายขององค์กร คือ เพื่อเพิ่มคุณภาพของการตัดสินใจทางการบริหารให้ดีขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กรเพื่อเพิ่มขวัญ กำลังใจและความพอใจในงานให้มากขึ้น และเพื่อให้องค์กรตอบสนองต่อความต้องการของสภาพแวดล้อมได้ดีขึ้น

ธรรมรส โชติคุณุช (อ้างใน เฉลิม นิลแก้ว 2542: 6) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของผู้บริหารและหน่วยงาน และการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชามีความราบรื่นมากขึ้น ความไม่พอใจและการร้องทุกข์น้อยลง ความผูกพันของบุคคลในองค์กรจะรู้สึกผูกพันมากยิ่งขึ้น บุคลากรจะไว้วางใจฝ่ายบริหารมากขึ้นเพราะบุคลากรรู้แรงจูงใจและความต้องการของฝ่ายบริหาร ตลอดจนการบริหารผู้ใต้บังคับบัญชามีความง่ายขึ้น เพราะผู้ใต้บังคับบัญชามีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ความคิดไปในทิศทางเดียวกับผู้บริหารมากยิ่งขึ้น การตัดสินใจทางการบริหารมีคุณภาพดีขึ้น การติดต่อสื่อสารระหว่างองค์กรระดับสูงกับระดับต่ำดีขึ้นและก่อให้เกิดการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพได้

ศิริอร ชันรหัตต์ (2536: 162-163) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหาร หรือผู้จัดการควรใช้เทคนิคของหลักการทางพฤติกรรมศาสตร์เป็นหลักในการบริหาร โดยให้สมาชิกในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการบริหารอันแสดงถึงความเป็นเจ้าขององค์กรทำให้สมาชิกรู้จักองค์การ เข้าใจองค์การ รักองค์การ ศรัทธาองค์การ กตัญญูต่อองค์การ และซื่อสัตย์ต่อองค์การ หลักการนี้เรียกว่า “การมีส่วนร่วมในการบริหาร” (Participative management) หรือการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ (Management By Objective)

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม หรือการบริหารงานตามวัตถุประสงค์เป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงานในองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะผู้บริหารงานระดับสูงเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน และมีอิสระในการทำงาน ตลอดจนมีสิทธิในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา ซึ่งลักษณะดังกล่าวย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพอใจและมีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

รูปแบบและประเภทของการมีส่วนร่วม

ไซเฮน และฮอฟ (Cohen and Uphoff, อ้างใน สมเกียรติ กาติบ 2542: 30) ได้สร้างกรอบพื้นฐาน

เพื่อการอธิบายและวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในแง่ของรูปแบบ หรือชนิดของการมีส่วนร่วม โดยแบ่งออกเป็น 4 รูปแบบ คือ

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision-Making) ซึ่งประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การริเริ่มตัดสินใจ การดำเนินการตัดสินใจ และการตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมหรือปฏิบัติการ
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมหรือการปฏิบัติการ (Implementation) ซึ่งอาจเป็นไปในรูปของการเข้าร่วม โดยการให้มีการสนับสนุนทางด้านทรัพยากร การเข้าร่วมในการบริหารและการร่วมมือ รวมทั้งการเข้าร่วมในการร่วมแรงร่วมใจ
3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefit) ซึ่งอาจจะเป็นผลประโยชน์ทางวัตถุ ทางสังคม หรือโดยส่วนตัว
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) ซึ่งนับเป็นการควบคุมและตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมทั้งหมดและเป็นการแสดงถึงการปรับตัวในการมีส่วนร่วมต่อไป

พุดดี (Putti, อ้างใน ทศนา แสงศักดิ์ 2539: 25-26) ได้สรุปวิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่ามี 8 รูปแบบ คือ

1. การวางแผนแบบสแกนลอน (The Scanlon Plan) เป็นแนวทางที่ประสบความสำเร็จมากที่สุดแนวทางหนึ่ง เป็นการทำงานแบบทีมระหว่างคนงานกับผู้บริหารเพื่อลดต้นทุนการผลิตและเพิ่มผลผลิต ค่าจ้าง และผลกำไร
2. เจเคกรุป (Jishu Kanri-JK) เป็นการจัดตั้งกลุ่มอิสระเล็กๆ ที่มีอำนาจเด็ดขาด กลุ่มเหล่านี้จะพิจารณาปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน แล้วพยายามที่จะหาข้อยุติอย่างสร้างสรรค์ ผู้นำกลุ่มอาจได้รับการเลือกตั้งหรือสับเปลี่ยนกันระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม กลุ่มจะต้องมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
3. การปรึกษาตามสายการบังคับบัญชา (Consultative Hierarchy) เป็นวิธีการที่ให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยเครือข่ายคณะกรรมการต่างๆ ซึ่งเป็นตัวแทนของกลุ่มต่างๆ ภายในบริษัท
4. ทีกรุป (T-Group Approach or Sensitivity) วิธีการนี้ใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการฝึกอบรมและพัฒนามนุษยสัมพันธ์ของฝ่ายบริหาร เทคนิคชนิดนี้ใช้เพื่อทำความเข้าใจคนอื่น

และทำงานร่วมกับคนอื่น รู้ถึงค่านิยม แรงจูงใจ จุดอ่อนและจุดแข็งของผู้ได้บังคับบัญชาโดยที่แต่ละคนจะต้องเข้าใจตนเองเสียก่อน

5. การบริหารที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้บริหารระดับต่างๆ ในองค์กร (Multiple Management) เป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ โดยมีความตั้งใจที่จะแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจเพียงคนเดียว จึงต้องการที่จะให้บุคคลในระดับต่างๆ มีส่วนร่วมในการบริหารด้วย

6. กิวซีซี (Quality Control Circle) ระบบกิวซีซีเป็นการทำงานของกลุ่มเล็กๆ ซึ่งมีบุคลากร

ตั้งแต่ 3-15 คน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน โดยวิเคราะห์ปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน จากนั้นจะหาแนวทางแก้ไข

7. แนวทางการใช้คณะกรรมการในการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Committee Approach for Participation) คณะกรรมการเป็นเครื่องมือสำคัญในการนำแนวความคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมไปใช้ปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับที่สูงกว่าพนักงานปฏิบัติ คณะกรรมการจะเป็นกลุ่มที่จัดตั้งชั่วคราวเพื่อศึกษาปัญหาเฉพาะหน้า

8. การมีส่วนร่วมและการสร้างทีมงาน (Participation and Team Building) กิจกรรมการมีส่วนร่วมและการสร้างทีมงานมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด เมื่อการมีส่วนร่วมในการบริหารของบุคลากรในองค์กรมีความมั่นคง สมาชิกของกลุ่มจะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความริเริ่ม

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538: 328-332) กล่าวถึงระบบบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน และเป็นที่ยอมรับว่าได้ผลในเชิงปฏิบัติมากมี 3 ระบบ คือ

1. ระบบการปรึกษาหารือ (Consulting Management) เป็นการบริหารแบบเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในรูปของคณะกรรมการ (Committee) ซึ่งเป็นการกระจายอำนาจบริหารและการตัดสินใจให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานร่วมมีความรับผิดชอบ ระบบการปรึกษาหารือนี้เหมาะสำหรับใช้กับผู้บริหารระดับต้นขึ้นไปโดยการมอบหมายให้ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าคณะกรรมการ ประธานโครงการ ประธานคณะกรรมการหรือกรรมการ เป็นต้น

2. ระบบกลุ่มคุณภาพ (QC Circles) เป็นการบริหารแบบเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในรูปของกลุ่มทำงาน ซึ่งคงเรียกชื่อได้หลายอย่าง เช่น กลุ่มคุณภาพ กลุ่มกิจกรรมกิวซีซี กลุ่มพัฒนาคุณภาพงาน ฯลฯ ระบบบริหารนี้เหมาะสำหรับใช้กับพนักงานระดับปฏิบัติ (Work) หรือระดับหัวหน้างาน (Foreman) เพราะเป็นการฝึกฝนและเปิดโอกาสให้บุคคล

เหล่านั้นมีโอกาสร่วมกันเพื่อค้นหาปัญหา วิเคราะห์ปัญหา หาสาเหตุของปัญหา ตลอดจนแนวทางในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง

3. ระบบข้อเสนอแนะ (Suggestion System) ระบบนี้มีความแตกต่างจากข้อเสนอแนะที่พบเห็นทั่วไปที่มีลักษณะเป็นกล่องหรือตู้รับฟังความคิดเห็นเท่านั้น แต่วิธีนี้จัดให้มีแบบฟอร์มข้อเสนอแนะเพื่อให้พนักงานเพื่อผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้กรอกแบบที่กำหนด เช่น ปัญหาที่พบคืออะไร สาเหตุปัญหามาจากอะไร วิธีการแก้ปัญหามีอะไรบ้าง และผลที่คาดว่าจะได้รับนั้นดีกว่าเดิมอย่างไร เป็นต้น ซึ่งวิธีดังกล่าวนี้ใช้ได้ผลในหลายบริษัท เช่น ธนาคารพาณิชย์บางแห่ง บริษัทเครือซีเมนต์ไทย ซึ่งแต่ละบริษัทจะมีคณะกรรมการพิจารณาข้อเสนอแนะว่า แต่ละข้อเสนอแนะเป็นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพียงใด ความเป็นไปได้ในการนำไปสู่การปฏิบัติมีมากน้อยเพียงใด และสมควรทดลองดำเนินการตามข้อเสนอแนะหรือไม่ อย่างไรก็ตามหากข้อเสนอแนะใดสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ผล ทางบริษัทก็จะให้รางวัลตอบแทนแก่ผู้เสนอความคิด

สุเมธ ทราชแก้ว (2536: 15-16) ได้แบ่งชนิดของการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision marking) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ
 - 1.1 ริเริ่ม (Initial Decisions)
 - 1.2 ดำเนินการตัดสินใจ (Ongoing Decisions)
 - 1.3 ตัดสินใจปฏิบัติงาน (Operational Decisions)
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน (Implementation) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ
 - 2.1 การสนับสนุนด้านทรัพยากร (Resource Contribution)
 - 2.2 การบริหารจัดการและการประสานความร่วมมือ (Administration and Coordination)
 - 2.3 การขอความร่วมมือ (Enlistment)
3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits) แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ
 - 3.1 ผลประโยชน์ทางด้านวัตถุ (Materieal)
 - 3.2 ผลประโยชน์ทางสังคม (Social)
 - 3.3 ผลประโยชน์ส่วนบุคคล (Personal)
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation)

ไบแอท และไวท์ (Bryant and White, 1982: 206) แบ่งกรณีการมีส่วนร่วมเป็น 3 ประเภท คือ

1. การมีส่วนร่วมในแนวนอน (Horizontal Form of Participation) เป็นการมีส่วนร่วมแบบดั้งเดิมที่กำหนดโดยการเข้าร่วมเป็นสมาชิกพรรคการเมือง หรือพฤติกรรมทางการเมือง การมีส่วนร่วมแบบนี้ประชาชนจะเข้ามีส่วนร่วมในความพยายามที่จะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจนโยบายต่าง ๆ
2. การมีส่วนร่วมในแนวตั้ง (Vertical Form of Participation) เกิดต่อจากแบบที่ 1 การมีส่วนร่วมในแนวตั้งเป็นการที่ประชาชนมีความสัมพันธ์ในเรื่องต่างๆ กับผู้นำหรือเจ้าหน้าที่เพื่อได้รับผลประโยชน์จากกันและกัน
3. การมีส่วนร่วมในกระบวนการ (Participation in Administrative Process) เป็นการมีส่วนร่วมที่เป็นทั้งในแนวนอน และแนวตั้ง อาจเป็นระบบของกิจกรรมที่กลุ่มผลประโยชน์กำหนดการตัดสินใจในการบริหาร หรือการแลกเปลี่ยนอย่างใดอย่างหนึ่ง

จากความเห็นต่างๆ ข้างต้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่า รูปแบบและประเภทของการมีส่วนร่วมมี 4 รูปแบบ คือ 1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมหรือการปฏิบัติการ 3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ 4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

1.4 กระบวนการมีส่วนร่วม

ขั้นตอนของกระบวนการมีส่วนร่วมในทัศนะของนักวิชาการได้แบ่งออกเอาไว้แตกต่างกัน ดังความเห็นของนักวิชาการ ดังต่อไปนี้

โซเฮน และ อัฟฮอฟ (Cohen และ Uphoff, อ้างใน สมเกียรติ กาติ๊บ. 2542 : 30) ได้กล่าวถึงขั้นตอนของการมีส่วนร่วมไว้ว่ามี 5 ขั้นตอน ได้แก่ การค้นหาหรือกำหนดปัญหา การหาสาเหตุของปัญหา การหาวิธีการแก้ปัญหา การลงมือปฏิบัติในการแก้ปัญหา และการประเมินผล การดำเนินการแก้ปัญหา

เจมส์ ค็อกซ์ ปิ่นทอง (อ้างใน สดภาพ สมศักดิ์. 2541 : 12-14) ได้แยกขั้นตอนการมีส่วนร่วมไว้ 4 ขั้นตอน คือ

1. การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนเริ่มแรกที่สำคัญที่สุด เพราะหากเรายังไม่สามารถเข้าใจปัญหาและสาเหตุด้วยตัวเองแล้ว กิจกรรม

ต่างๆ ที่ตามมาก็ไร้ประโยชน์ เพราะเราจะขาดความเข้าใจและมองไม่เห็นความสำคัญของกิจกรรมนั้น หรือเป็นการศึกษาถึงสภาพที่เป็นอยู่ว่ามีอะไรเดือดร้อนและมีสาเหตุมาจากอะไร ตลอดจนมีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและมีการคัดเลือกปัญหาที่จะแก้ไขตามลำดับก่อนหลัง

2. การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรม การวางแผนดำเนินกิจกรรมเป็นขั้นตอนที่ขาดไม่ได้เพราะหากเจ้าหน้าที่หรือนักพัฒนาที่ต้องการเพียงแต่ผลงานการพัฒนาวัตถุประสงคฺ์ให้เสร็จสิ้น โดยจับไวก็จะดำเนินกิจกรรมการวางแผนงานด้วยตนเอง ผลที่ตามมาคือ ผู้ที่มีส่วนร่วมก็จะไม่สามารถดำเนินการวางแผนได้ด้วยตนเอง หรืออาจจะกล่าวได้ว่า การร่วมวางแผนเป็นการวิเคราะห์ถึงสาเหตุของปัญหา การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา และการพิจารณาทางเลือกในการแก้ไขปัญหา ซึ่งจะเป็นไปแนวเดียวกับลักษณะที่ว่า การมีส่วนร่วมในการวางแผนจะทำให้รู้จักวิธีการคิด การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล รู้จักการนำเอาปัจจัยข้อมูลข่าวสารมาใช้ในการวางแผน

3. การมีส่วนร่วมในการลงทุนและปฏิบัติงาน ถึงแม้บางครั้ง ผู้ร่วมดำเนินกิจกรรมมีทรัพยากรบางอย่างที่ไม่เพียงพอต่อการลงทุน แต่การมีส่วนร่วมในการลงทุนลงแรงในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการลงทุนที่ง่ายที่สุด ก็ทำให้ผู้ดำเนินกิจกรรมเกิดความรู้สึกของการมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของ ทำให้การปฏิบัติงานร่วมกันทำให้เกิดหน้าที่และความรับผิดชอบในการดูแลรักษาร่วมกันหรืออาจจะกล่าวได้ว่า การมีส่วนร่วมในการลงทุนและปฏิบัติงาน จะทำให้สามารถคิดค้นทุนการดำเนินงานได้ มีการเรียนรู้การดำเนินงานอย่างใกล้ชิด และเมื่อเห็นผลประโยชน์ก็สามารถดำเนินกิจกรรมเหล่านั้นด้วยตัวเองได้

4. การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลงาน การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลงานเป็นขั้นตอนที่สำคัญอีกเช่นกัน เพราะวัตถุประสงค์ที่สำคัญของการประเมินผลคือ เพื่อศึกษาให้ทราบถึงความก้าวหน้าและการสัมฤทธิ์ผลของการดำเนินกิจกรรมในด้านต่างๆ การติดตามจึงเป็นการรวบรวมข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากร วิธีการปฏิบัติในการดำเนินกิจกรรม การประมวลผลที่เกิดขึ้น รวมทั้งการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ทั้งนี้เพื่อรายงานให้ผู้มีส่วนรับผิดชอบในการดำเนินงานได้ทราบ และได้มีส่วนร่วมในการพิจารณาทบทวนทั้งจุดเด่นและจุดอ่อนในการดำเนินงานว่าอยู่ตรงไหน ขั้นตอนไหน และในเรื่องอะไร โดยการประเมินผลอาจจะทำการแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นไปด้วย และอาจจะทำระหว่างการดำเนินงาน หรือภายหลังโครงการเสร็จสิ้นแล้วก็ได้

อิระวัชร จันทระประเสริฐ (2541: 84) ให้ความสำคัญเรื่องการวางแผนในกระบวนการมีส่วนร่วมโดยกล่าวถึงขั้นตอนการมีส่วนร่วมประกอบด้วย

1. ร่วมคิด หมายถึง การให้โอกาสผู้ที่เกี่ยวข้องในทุกระดับ เข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอข้อมูล สภาพปัญหา ค้นคว้าปัญหา ค้นหาสาเหตุปัญหา
2. ร่วมตัดสินใจ หมายถึง ให้ร่วมตัดสินใจในทางเลือกที่จะใช้ทางเลือกที่มีอยู่หรือทรัพยากรที่มีจำกัดให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม โดยอาศัยข้อมูลผ่านการวิเคราะห์ ประมวลประกอบการตัดสินใจ
3. ร่วมงานวางแผน หมายถึง ให้โอกาสการวางนโยบาย แผนงาน โครงการ กิจกรรม เพื่อจัดและแก้ปัญหาความต้องการของชุมชน
4. ร่วมทำ หมายถึง ร่วมปฏิบัติดำเนินกิจกรรม แผนงาน โครงการ หรือนโยบายที่วางไว้เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย
5. ร่วมติดตาม ประเมินผล หมายถึง มีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม ประเมินผล และร่วมบำรุงรักษาโครงการกิจกรรมที่ได้ปฏิบัติไป

จากความเห็นต่างๆ ข้างต้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่า กระบวนการมีส่วนร่วมควรประกอบขึ้นตอนหลัก 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1. การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุ 2. การวางแผนดำเนินกิจกรรม 3. การลงทุนและปฏิบัติงาน 4. การติดตามและประเมินผล

1.5 ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นวิธีการทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคคลเติบโต และประสบความสำเร็จในงาน สร้างความรับผิดชอบ ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ รวมทั้งเป็นการแก้ไขปัญหาคือความไม่สอดคล้องกันระหว่างความต้องการของบุคคลกับองค์การด้วย จึงมีผลดีต่อการบริหารงานดังนี้ (อนงค์ อนันตริยเวช. 2539 : 34-35)

1. การยอมรับการเปลี่ยนแปลงมีมากขึ้น เมื่อบุคคลมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการเปลี่ยนแปลง ทำให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น ถ้าการเปลี่ยนแปลงถูกมองว่าเป็นสิ่งบังคับก็จะมีแนวโน้มที่จะเกิดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

2. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาทวีมากขึ้น การบริหารแบบมีส่วนร่วม ทำให้ความไม่พอใจของกลุ่มถูกเปิดเผยออกมา และสามารถยุติได้โดยการอภิปรายอย่างตรงไปตรงมา

3. ความผูกพันของบุคคลต่อองค์กรมีมากขึ้น เพราะสมาชิกรู้สึกถึงความสำคัญและคุณค่าในองค์กร ดังที่ เกษม สุวรรณกุล (อ้างใน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2530: ก) อธิบายถึงผลของการมีส่วนร่วมในการบริหารต่อบุคลากรในองค์กรไว้ว่า

“Moral ของคนจะกระเจิดกระเจิง ถ้าเราปกครองกันแบบ big dictatorial moral ของคนจะตกต่ำทันที คนเรามีความต้องการทางจิตใจที่ต้องการอยู่ เราต้องส่งเสริมความต้องการทางอารมณ์ หรือความต้องการทางจิตใจของเขาให้มันเกิดขึ้นแล้วจะมี moral เช่น จะต้องมีการ recognition หรือการยอมรับ มี sense of importance มี sense of belonging เพราะฉะนั้นหน้าที่อันหนึ่งของผู้บริหารคือ ต้องพยายามให้ลูกน้องมี good moral ข้อสำคัญในการที่จะให้มี good moral คนที่ไม่มีส่วนร่วมในการ participate จะมี sense of belonging ไม่ได้...”

4. มีความเข้าใจฝ่ายบริหารมากขึ้น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญขององค์กร ทำให้สมาชิกแข็งแรงใจและความต้องการของฝ่ายบริหาร ทำให้มีความไว้วางใจกันมากขึ้นอันนำไปสู่ความรับผิดชอบให้เกียรติและมีการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา

5. การบริหารจะง่ายขึ้นเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีความไว้วางใจในผู้บริหารยอมรับการเปลี่ยนแปลง การบริหารจะง่ายขึ้นการควบคุมจะน้อยลง สมาชิกมีความรับผิดชอบมากขึ้น

6. การตัดสินใจทางการบริหารมีคุณภาพมากขึ้น การรวมความรู้ความสามารถของผู้รู้ในหลายสาขาที่แตกต่างกันทำให้การตัดสินใจรอบคอบขึ้น

7. การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนดีขึ้นอันเป็นการพัฒนาการสื่อสารแบบสองทางให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

8. เป็นการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

อุปสรรคของการบริหารแบบมีส่วนร่วม (อนงค์ อนันตริยเวช. 2539 : 36)

อย่างไรก็ตาม การใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมอาจพบอุปสรรคบางประการที่ทำให้การบริหารแบบนี้ไม่ประสบความสำเร็จ หรือไม่อาจนำไปใช้ได้กับองค์กรบางประเภท อุปสรรคเหล่านั้น ได้แก่

1. อุปสรรคด้านองค์กร (Organizational Barriers) ได้แก่ วัฒนธรรม ประเพณีการบริหารแบบเดิม ประชญาและค่านิยมขององค์กร คุณภาพของนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติที่เห็นว่า การทำตามนโยบายสำคัญกว่าการพัฒนา บุคลากรขาดคุณภาพ ไม่มีทักษะ ความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม โครงสร้างขององค์กรที่มีสายการบังคับบัญชามากเกินไป ขาดการสนับสนุนจากฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และขาดระบบการให้รางวัลแก่การมีส่วนร่วมในการบริหาร

2. อุปสรรคด้านผู้บริหาร (Managerial Barriers) ได้แก่ อุปนิสัยของผู้บริหารที่ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารไม่เข้าใจและไม่เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหาร ผู้บริหารเชื่อในสมมติฐาน ทฤษฎี X ของ McGragor ที่ว่า โดยธรรมชาติคนไม่ชอบทำงาน ไม่มีความสามารถ ผู้บริหารขาดความมั่นใจในการทำงานเพราะขาดความสามารถ และที่สำคัญคือ ผู้บริหารมีความกลัวด้วยเหตุ 5 ประการ คือ กลัวสูญเสียอำนาจ กลัวถูกน้องเก่งกว่า กลัวว่าจะปะกครองยากเพราะทำให้ขาดระเบียบวินัย กลัวถูกลดความสำคัญ และกลัวว่าจะทำงานไม่สำเร็จ เพราะการบริหารแบบนี้ต้องใช้เวลา

3. อุปสรรคด้านผู้ใต้บังคับบัญชา (Subordinate Barriers) ได้แก่ การขาดความสามารถในการเข้ามีส่วนร่วม ไม่มีความสนใจและไม่ต้องการเข้าร่วม ไม่มีความรู้เฉพาะด้านที่จะไปร่วมอภิปรายได้ คิดว่าตนเองไม่ได้ถูกคาดหวังให้เข้าร่วมบริหาร และมีความกลัวด้วยเหตุต่างๆ คือ กลัวความล้มเหลว กลัวที่จะเป็นต้นเหตุแห่งความไม่สงบ กลัวถูกคว่ำบาตรจากกลุ่ม กลัวการทำงานมากขึ้น หรือกลัวถูกยกเลิกงาน

4. อุปสรรคด้านสถานการณ์ (Situation Barriers) ได้แก่ ใช้เวลามากเกินไป งานบางอย่างไม่มีทางเลือก ต้องทำโดยวิธีใดวิธีหนึ่งเท่านั้น จึงไม่ต้องการการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นสภาพการณ์บางอย่างไม่เหมาะสมกับการมีส่วนร่วม เช่น ถูกกำหนดโดยกฎหมายข้อบังคับของทางราชการ หรือองค์กรมีเป้าหมายที่ชัดเจนแล้ว

อย่างไรก็ตาม หากไม่มีอุปสรรคด้านสถานการณ์แล้วจะเห็นได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นรูปแบบการบริหารที่เหมาะสมกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบันเป็นอย่างยิ่ง การเอาชนะอุปสรรคดังกล่าวข้างต้นจึงไม่ใช่เรื่องยาก อาจทำได้โดยวิธีการต่างๆ ดังนี้

1. การสร้างบรรยากาศในองค์กร โดยการกำหนดโครงสร้าง นโยบายและวิธีการทำงานให้ง่ายโดยเฉพาะการใช้สมมติฐานทฤษฎี Y ที่เน้นการมองคนในแง่ดี และมีความสามารถเข้าช่วย

2. การปรับนโยบายและระบบการให้รางวัล ให้เหมาะสมกับรูปแบบการบริหารงานแบบนี้

3. การให้การฝึกอบรม และให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมแก่บุคคลในองค์กร ซึ่งถือเป็นหัวใจของความสำเร็จในการบริหารงานแบบนี้

4. การรับรู้และตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอย่างทันทีทันใด

5. พยายามใช้เวลาเสมือนเป็นทรัพยากรอีกประเภทหนึ่งขององค์กรและต้องใช้ให้คุ้มค่า

2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหาร โดยตรงนั้นยังไม่มีปรากฏหลักฐานชัดเจนแต่มีทฤษฎีเกี่ยวข้อง ดังนี้

รามศ และราว (Ramesh and Rao, 1990: 24-25) ได้กล่าวถึงคำอธิบายของ Likert และเพื่อนร่วมงานของเขาที่สถาบันวิจัยทางสังคมแห่งมหาวิทยาลัยมิชิแกน ได้เน้นถึงความจำเป็นในการพิจารณาทั้งทรัพยากรมนุษย์ และทรัพยากรทุนว่าเป็นทรัพยากรที่ต้องการจัดที่เหมาะสม Likert ได้พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนารูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ที่รู้จักกันใน System 4 เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะขององค์กร และผลการปฏิบัติงาน 4 แบบ ดังนี้

ระบบที่ 1 เป็นการใช้อำนาจเพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว (Exploitative-Authority) เป็นการบริหารองค์กรที่เน้นหน้าที่ และโครงสร้างแบบอำนาจนิยมสูง

ระบบที่ 2 เป็นการใช้อำนาจแบบเมตตา (Benevolent-Authority) เป็นความสัมพันธ์แบบนายกับบ่าว ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง นายจ้างต้องทำให้ลูกจ้างมีความเชื่อมั่น

ระบบที่ 3 เป็นการให้คำปรึกษา (Consultative) ภายใต้การระบบนี้ การบริหารงานแบบมีความมั่นคง แต่ฝ่ายบริหารไม่มีความเชื่อมั่น และความไว้วางใจอย่างเต็มที่ในตัวผู้ได้บังคับบัญชา

ระบบที่ 4 นี้มีการขยายขอบเขตความสัมพันธ์ และความเป็นมิตรกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในระดับสูงจากการมีส่วนร่วมในการทำงานแบบกลุ่ม

ลิเคอร์ท (Likert, 1971) ยังชี้ให้เห็นอีกว่าการที่พนักงานได้รับโอกาสในการมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารผลเชิงบวกก็จะเกิดขึ้นกับองค์กรไปจนกระทั่งถึงผลผลิตที่สูงขึ้นและยังเป็นการลดพฤติกรรมทางลบของพนักงานในรูปแบบต่างๆ ด้วย นอกจากนี้ Likert ยังได้เสนอผลงานเกี่ยวกับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมว่าเป็นการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมนั้นเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้อง

กับเป้าหมาย และการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งจะกระทำโดยกลุ่มผู้บริหารที่มีความเชื่อมั่น และไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ การติดต่อสื่อสารไม่เพียงแต่ติดต่อจากระดับบนลงล่าง (Downward Communication) และจากระดับล่างขึ้นไปข้างบน (Upward Communication) เท่านั้น แต่ยังมี การติดต่อสื่อสารในแนวนอน (Horizontal Communication) ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่อยู่ระดับเดียวกันในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารไม่เพียงแต่ให้ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่พยายามให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึ่ว่าพวกเขามีความสำคัญ ความเกี่ยวพันระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาและองค์การอย่างไม่เป็นทางการจะเข้ากันได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้แล้ว Likert ยังได้แสดงให้เห็นสาระสำคัญของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาถกเถียงปัญหาเกี่ยวกับตนได้ ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ต่างยอมรับนับถือและไว้วางใจกัน
2. ผู้บังคับบัญชากระตุ้นจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยให้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารกิจการขององค์การกระตุ้นให้เกิดเจตคติในการถือคุณองค์การ นำองค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

ดวงแก้ว กอแก้ว (2543: 17-18) ได้สรุปแนวคิดของ Tannenbaum และ Massarik ไว้ว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนร่วม กับลักษณะการเข้ามามีส่วนร่วม ในการเข้าไปมีส่วนร่วมของสมาชิก หรือผู้ใต้บังคับบัญชา อาจจะเป็นไปโดยตรง และมีลักษณะเป็นทางการ ซึ่งจะมีผลประโยชน์เป็นแรงผลักดันให้เกิดการมีส่วนร่วม และเกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างไรก็ตามในกรณีที่มีส่วนร่วมของสมาชิกเป็นไปโดยทางอ้อมและไม่เป็นทางการ การมีส่วนร่วมอาจไม่ได้เกิดประโยชน์ก็ได้ Tannenbaum และ Massarik ยังได้เสนอต่อไปว่า ในการเข้าไปมีส่วนร่วมนั้นคือ การเข้าไปแบ่งปัน หรือการแบ่งส่วนนั่นเอง นอกจากนี้ ในประเด็นเรื่อง การปฏิบัติงานนั้น กระบวนการมีส่วนร่วมเป็นผลที่ก่อให้เกิดสินค้าและบริการ ซึ่งทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับเงินเดือน หรือค่าจ้างเป็นการตอบแทนนั่นเอง ต่อมา Tannenbaum และ Massarik ยังเสนอต่อไปอีกว่า แนวความคิดเรื่องการมีส่วนร่วม ต่อมาได้มีการเปลี่ยนแปลงโดยหันมามุ่งเน้น เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจกระบวนการตัดสินใจจะเกิดขึ้นโดยผู้บริหาร เมื่อเวลาที่ต้องการประสานสิ่งต่างๆ ตลอดจนจนเป็นการควบคุมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามหน้าที่ และเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ ผู้บริหารจะเป็นผู้ที่ผลักดันผลสำเร็จ ให้แก่องค์การโดยผ่านผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งจะเป็นผู้ดูแลผลประโยชน์ขององค์การ ซึ่งในเรื่องประเด็นผลประโยชน์นี้

เองที่ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดสิ่งต่างๆ ภายในองค์กร

กระบวนการตัดสินใจที่มีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกของการเลือกพฤติกรรมหนึ่งๆ ท่ามกลางทางเลือกมากมายที่ปรากฏอยู่ ซึ่งกระบวนการในการตัดสินใจประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้คือ ขั้นตอนแรก บุคคลจะต้องมีความรู้พอสมควรต่อทางเลือกของพฤติกรรมเหล่านั้น ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับประเด็นที่กำลังพิจารณาเพื่อทำการตัดสินใจ ขั้นที่สอง คือ บุคคลที่เข้าไปมีส่วนร่วมจะต้องให้ความหมายของทางเลือกแต่ละอัน ซึ่งคำนิยามดังกล่าวจะมีความเกี่ยวข้องกับข้อกำหนดที่เป็นไปได้มากที่สุด ตลอดจนมีความเป็นเหตุเป็นผลกัน สำหรับขั้นตอนสุดท้ายนั้น บุคคลจะต้องเลือกพฤติกรรมอันใดอันหนึ่งท่ามกลางทางเลือกต่างๆ เหล่านั้น ผู้ได้บังคับบัญชาไม่สามารถเข้าไปมีส่วนร่วมได้ ทั้งนี้เพราะโดยข้อเท็จจริงแล้ว ทางเลือกต่างๆ ถูกเสนอ และได้รับการยอมรับมาแล้ว จากตัวผู้บริหาร ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่อการตัดสินใจ อย่างไรก็ตาม ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถเข้าร่วมถกเถียงข่าวสารกับผู้บริหาร โดยคำนึงถึงประเด็นและความเป็นเหตุเป็นผลต่างๆ ของบรรดาทางเลือกที่ถูกเสนอขึ้นมา

วรูม และเยทตัน (Vroom and Yetton, อ้างใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ 2537: 183-184) ได้เสนอแนวทางในการที่จะกำหนดว่าเมื่อไรควรจะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และควรจะมีส่วนร่วมมากน้อยอย่างไรในการตัดสินใจ ตัวแบบ (Model) ของวรูมและเยทตัน ได้เสนอแนะว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจนี้ ควรจะขึ้นกับธรรมชาติของปัญหาและสถานการณ์ ในการกำหนดรูปแบบและปริมาณของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจนั้นของวรูมและเยทตัน ได้เสนอกฎไว้ 2 กลุ่มคือ

1. กฎกลุ่มแรกเป็นการส่งเสริมคุณภาพของการตัดสินใจ
2. กฎกลุ่มที่สองเป็นการส่งเสริมการยอมรับการตัดสินใจ

ในการตัดสินใจนั้นมีทางเลือกอยู่ 5 วิธีตั้งแต่ผู้บริหารตัดสินใจเองคนเดียว (Unilateral) ไปจนถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างเต็มที่ (Shared) ทางเลือกในการตัดสินใจทั้ง 5 วิธีมีดังนี้

1. ผู้บริหารใช้ข้อมูลที่มีอยู่แล้วตัดสินใจเองตามลำพัง
2. ผู้บริหารแสวงหาข้อมูลจากผู้อื่นแล้วตัดสินใจเอง
3. ผู้บริหารหารือกับผู้เกี่ยวข้องเป็นรายคนแสวงหาความคิดและข้อเสนอแนะแล้วตัดสินใจเอง

ตัดสินใจเอง

4. ผู้บริหารปรึกษากับผู้เกี่ยวข้องเป็นกลุ่ม แสวงหาความคิดเห็นร่วมกัน โดยการอภิปรายแล้วตัดสินใจ

5. ผู้บริหารร่วมคิดกับกลุ่มเกี่ยวข้องกับสถานการณ์และปัญหาแล้วให้กลุ่มตัดสินใจ

เฮอร์เชย์ และเบลนชาร์ด (Hersey and Blanchard: 1982) เป็นนักวิชาการอีกท่านหนึ่งที่ได้มีแนวคิดการมีส่วนร่วมในทฤษฎีสถานการณ์ (Situation Theory) ซึ่งได้กล่าวถึง พฤติกรรมผู้นำตามสถานการณ์ โดยพิจารณาสถานการณ์จากวุฒิภาวะของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยพิจารณาจากการมีวุฒิภาวะไปจนถึงการไม่มีวุฒิภาวะของผู้ใต้บังคับบัญชา วุฒิภาวะพิจารณาจากวุฒิภาวะเกี่ยวกับงาน และวุฒิภาวะทางจิตวิทยา เฮอร์เชย์ และเบลนชาร์ดได้แบ่งความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาโดยคำนึงถึงวุฒิภาวะแบ่งออกได้ 4 ระดับ คือ ระดับแรก ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถแต่เพียงเล็กน้อยและไม่ค่อยมีความเต็มใจที่จะทำงาน ผู้บังคับบัญชาต้องกระตุ้นและให้ความสำคัญกับงานมากที่สุด ระดับสอง ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถและมีความเต็มใจในการทำงานบ้างบางครั้งผู้บริหารจะให้ความสำคัญกับงานน้อยลง ระดับที่สาม ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถค่อนข้างมาก และมีความเต็มใจที่จะทำงานบ่อยๆ ผู้บริหารจะให้ความสำคัญกับงานน้อยลงไปกว่าระดับที่สอง และระดับที่สี่ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถมากที่สุดและมีความเต็มใจที่จะทำงานเสมอ สามารถสั่งงานและรับผิดชอบด้วยตัวเองได้ ผู้บริหารจะลดการกระตุ้นในเรื่องงาน

สุพิน เกษาคุปต์ (2527: 92-95) กล่าวว่า Peter F Drucker ได้เสนอเทคนิคในการบริหารแบบมีส่วนร่วมซึ่งใช้การบริหาร โดยยึดวัตถุประสงค์ (Management by Objective) ในการบริหารธุรกิจ ซึ่งนักธุรกิจทุกระดับจะต้องกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน สำหรับหน่วยงานของตนและเป้าหมายต่างๆ ให้สอดคล้องกับเป้าหมายใหญ่ขององค์การ สิ่งที่ตามมาจากการกำหนดเป้าหมายคือความร่วมมือระหว่างบุคคล ความร่วมกันประสานเป้าหมายของการปฏิบัติงานตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การ การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ทำให้พนักงานมีความภูมิใจ และรับผิดชอบในกิจกรรมและสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้น

การบริหารแนว Management by Objective เป็นการบริหารที่เริ่มโดยฝ่ายบริหารระดับสูงสุดจะกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายหลักเสียก่อน และจึงกระจายลงไปสู่เบื้องล่างหรือในบางองค์การจะเริ่มทำพร้อมๆ กันกับการบริหารที่เริ่มต้นจากเบื้องล่างขึ้นสู่เบื้องบน อย่างไรก็ตามแนวทางที่ได้รับความนิยมและใช้เป็นเกณฑ์มีดังต่อไปนี้

1. การเสนอเป้าหมาย ผู้จัดการแต่ละหน่วยจะร่างเป้าหมายและแผนงานที่ตนคิดว่าจะทำในปีงบประมาณต่อไป เสนอให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงพิจารณาตามลำดับขั้น หรือบางองค์การ

ผู้บริหารระดับสูงจะร่วมกันกับหนคนโยบายการบริหารในปีต่อไป และตั้งเป้าหมายรวมเอาไว้และกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผล รวมทั้งแผนการปฏิบัติการเอาไว้ด้วย

2. การตั้งเป้าหมายในหน่วยงานที่เสนอเป้าหมายเริ่มต้นจากระดับล่าง ผู้บริหารระดับต่อเนื่อกันจะต้องมาปรึกษาหารือเพื่อตกลงยอมรับเป้าหมายระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อเห็นชอบร่วมกันก็นำไปใช้เป็นแผนปฏิบัติการได้ ขั้นที่สอง ให้หน่วยงานรองลงมา กำหนดเป้าหมายและแผนงานของหน่วยให้สอดคล้องรองรับเป้าหมายรวมขององค์การ เมื่อกำหนดเป้าหมายหน่วยงานแล้ว ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาจะหารือเพื่อให้ความเห็นชอบร่วมกัน เป็นสิ่งสำคัญเพราะเป็นการประสานงานขององค์การให้เป็นระบบ ขณะเดียวกันก็ทำให้ทุกคนมีส่วนเสนอความคิดเห็นและความเป็นไปได้ของเป้าหมายและแผนงานต่างๆ ตลอดจนความรับผิดชอบต่อความสำเร็จในงานของตน

3. การตรวจสอบผลงานเป็นระยะ ขั้นนี้จะมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ เพื่อดูความก้าวหน้าและปัญหาต่างๆ เพื่อการแก้ไขปัญหาร่วมกัน ดังนั้นข้อมูลป้อนกลับจึงมีความสำคัญต่อการพิจารณา เพื่อการปรับปรุงงานให้ดีขึ้นตลอดระยะเวลาการดำเนินงาน ซึ่งอาจทำให้มีการปรับเป้าหมายและแผนงานใหม่ได้เมื่อองค์การเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป

4. การประเมินผลเมื่อสิ้นสุดโครงการ เป็นการประเมินผลว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ ปัญหาที่เป้าหมายไม่บรรลุผล อยู่ ณ จุดใด การประเมินผลจะใช้เป็นข้อมูลป้อนกลับในการตั้งเป้าหมายในครั้งต่อไป

เฮาส์ และมิทเชล (House and Mitchell, 1974) ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย (Path-Goal Theory) มุ่งเน้นที่พฤติกรรมของผู้นำเป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงวิธีการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับเป้าหมายของงาน เป้าหมายของบุคคล และวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมาย ผู้นำจะมีประสิทธิผล

ถ้าหากสามารถยกระดับการยอมรับ ความพอใจและแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ทฤษฎีนี้ได้แบ่งพฤติกรรมผู้นำเป็น 4 แบบและมีแบบหนึ่งเรียกว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) ผู้นำลักษณะนี้จะปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชา และนำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาไปใช้ในการตัดสินใจ ซึ่งเหมาะกับทั้งงานที่มีโครงสร้างชัดเจนหรือมีโครงสร้างซับซ้อน

มาสโลว์ (Abraham H. Maslow, 1943: 370-396) นักจิตวิทยาได้ค้นคว้าเกี่ยวกับด้านพฤติกรรมมนุษย์ ซึ่งเชื่อว่ามนุษย์เป็นตัวกำหนดค้นหา หรือความอยาก และจะพยายามขวนขวายให้

ได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการตอบสนอง และความอยากนี้ เกิดจากมนุษย์มีความจำเป็น (Need) ซึ่งแต่ละ
 เผ่าพันธุ์จะแสดงออกถึงความต้องการ ไม่เหมือนเดิม แต่อย่างน้อยที่สุดก็จะมีขั้นพื้นฐานที่เหมือนกัน
 เป็นลำดับไป แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่าได้รับการตอบสนองความต้องการระดับใด มากน้อยแค่ไหน ซึ่ง
 Maslow สรุปว่า

1. มนุษย์เราจะมีความต้องการและความต้องการนี้มีอยู่ตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองแล้วย่อมสิ้นสุดลงและความต้องการใหม่
 ในลำดับต่อไปนี้ที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเกิดขึ้น
3. มนุษย์เราจะมีความต้องการตามลำดับขั้นของความสำเร็จจากต่ำไปหาสูง

Maslow ได้ตั้งเป็นสมมุติฐาน เรียกว่า ลำดับขั้นแห่งความต้องการของมนุษย์
 (Hierarchy of Needs) แบ่งได้ 5 ลำดับ ดังนี้

1. ความต้องการสิ่งจำเป็นทางร่างกาย (Physiological Needs)
2. ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety Needs)
3. ความต้องการด้านสังคม (Social or Belongingness Needs)
4. ความต้องการที่จะได้รับยกย่องนับถือ (Esteem needs)
5. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต (Self-realization or Self -
 actualization Needs)

รามศ และราว (Ramesh and Rao, 1990: 24) ได้สรุปทฤษฎีของ Maslow เกี่ยวกับ
 Hierarchy of Needs ได้ว่าเป็นอีกความพยายามหนึ่งที่อธิบายถึงพฤติกรรมมนุษย์ในสถานที่ทำงาน
 ทฤษฎีดังกล่าวได้แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและผลการปฏิบัติงานของ
 พนักงานแต่ละคน ทฤษฎีนี้ได้เน้นความต้องการของพนักงานที่มีอยู่มากมาย ซึ่งแต่ละคนให้ความ
 สำคัญกับความต้องการแต่ละขั้นไม่เท่ากันขึ้นอยู่กับเงื่อนไขในการปฏิบัติงานของแต่ละคน ความ
 ต้องการแบบเฉพาะเจาะจงมีความสำคัญต่อพนักงาน ดังนั้นแต่ละคนจะถูกจูงใจ และพฤติกรรมของ
 พวกเขาจะเป็นไปในลักษณะที่ตอบสนองความต้องการในปัจจุบันของพวกเขา ในลำดับขั้นของ
 Maslow กล่าวว่า ความต้องการทางจิตวิทยาจะถูกแทนที่ด้วยความต้องการในลำดับที่สูงกว่า และ
 ยังเน้นอีกว่า ถ้าความต้องการในลำดับที่ต่ำกว่ายังไม่ได้รับการตอบสนอง พนักงานก็จะไม่คิดถึง
 ความต้องการในลำดับที่สูงขึ้นไป ประเด็นเรื่องการมีส่วนร่วมของพนักงานในการบริหารเกิดขึ้น
 โดยไม่จำเป็นต้องมีการจูงใจสมาชิกในองค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ยิ่งไปกว่านั้นการ
 บริหารแบบมีส่วนร่วมยังเป็นการทำให้พนักงานสามารถบรรลุความต้องการในลำดับ Esteem Need

ในขณะที่เดียวกันพวกเขาก็จะสามารถบรรลุความต้องการในระดับที่สูงกว่าได้เช่น Self-Actualization

2. แนวคิดเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม

2.1 ความหมายของงานสวัสดิการสังคม

ความหมายของงานสวัสดิการสังคมนั้น ได้มีผู้เชี่ยวชาญหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังนี้คือ

พี เนลสัน ริด (P.Nelson Reid, 1996: 206) ได้ให้ความหมายสวัสดิการสังคม คือ ความคิดที่แสดงให้เห็นว่าเป็นพันธะทางจริยธรรมทางสังคมที่จะช่วยเหลือผู้ยากไร้ ในลักษณะของกิจกรรมที่จัดระบบ โดยผ่านนโยบายและแผนงานของรัฐเพื่อตอบสนองปัญหาสังคมที่เห็นได้ เพื่อปรับปรุงความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของผู้ที่อยู่ในภาวะเสี่ยงทางสังคม

โรเทอร์ (Rotert M. Mutchins and others 1968 : 773) ได้ให้ความหมาย สวัสดิการสังคม ไว้ว่า การปฏิบัติจัดทำทั้งหลายไม่ว่าในส่วนราชการหรือเอกชนเป็นการปฏิบัติจัดทำเพื่อช่วยเหลือบุคคล ครอบครัว กลุ่มชนและชุมชนให้มีมาตรฐานการครองชีพอันดี มีสุขภาพและสังคมที่น่าพึงพอใจ โดยมุ่งให้สามารถช่วยเหลือตนเองได้ และช่วยเหลือผู้อื่นในสังคมเดียวกันได้ต่อไป

วอลด์เตอร์ (Walter A. Friedlander, 1980: 4) อธิบายว่า งานสวัสดิการสังคม เป็นระเบียบ นโยบาย ผลประโยชน์และบริการ ซึ่งจะทำให้การจัดบริการต่างๆ ดำเนินไปได้อย่างแน่นอน เพื่อให้ตรงหรือสอดคล้องกับความต้องการของสังคม เป็นที่ยอมรับว่าเป็นบริการพื้นฐานในการจัดสวัสดิการให้แก่ประชาชน ซึ่งเป็นหน้าที่ของสังคม สวัสดิการสังคมจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและถาวรที่จะทำให้สังคมของเราซึ่งเดิมเคยยากลำบากเปลี่ยนแปลงไปสู่ความคาดหวังที่ตีรวมไปถึงความอุดมสมบูรณ์ในที่สุด

จากความหมายของงานสวัสดิการสังคมจากนักวิชาการได้กล่าวไว้หลายท่าน จะเห็นได้ว่าส่วนใหญ่มีความหมายคล้ายคลึงกันในประเด็นที่สำคัญๆ แต่กล่าวสรุปแล้วในทัศนะของผู้วิจัยเองนั้นเห็นว่า งานสวัสดิการสังคมหมายถึงระบบการจัดบริการทางสังคม ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้อง

กับกิจกรรมหลายๆ ด้านที่จะช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมายในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน สังคม หรือประชาชนให้มีความเป็นอยู่ที่ดี (well-being) และมีคุณภาพแห่งชีวิต (Quality of life) อย่างเสมอภาคเท่าเทียมกันและเป็นธรรม ซึ่งหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการ ดำเนินการนั้น ได้แก่ หน่วยงานทั้งภาครัฐบาลและเอกชน รวมถึงหน่วยงานอาสาสมัครที่มีจิตใจอยาก ช่วยเหลือสังคม โดยจะมีรูปแบบเป็นทางการหรือไม่ทางการก็ได้ แต่หน่วยงานที่มีบทบาทภาระหน้าที่รับผิดชอบที่สำคัญที่สุด คือ หน่วยงานภาครัฐ เนื่องจากในการทำงานด้านสวัสดิการสังคมส่วนใหญ่เป็นงานที่ไม่มุ่งผลกำไร

2.2 องค์ประกอบของงานสวัสดิการสังคม

สวัสดิการสังคมเป็นงานที่ดำเนินการ โดยภาครัฐ เพื่อมุ่งหวังช่วยเหลือคนทุกคนในสังคมให้ได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน และความมั่นคงในสังคมโดยสามารถได้รับการบริการจากภาครัฐโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ซึ่งการดำเนินงานจำเป็นต้องอาศัยหลักวิชาและทักษะของนักวิชาชีพหลายสาขาร่วมกันดำเนินงานแบบสหวิชาชีพ หรือสหวิทยาการและมีระบบการจัดการสวัสดิการสังคมที่ทำให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดี สามารถแบ่งเป็นประเภทใหญ่ได้ 3 ประเภทคือ (มาริสสา ภู่งษ์ศรี. 2540 : 17)

1. การประกันสังคม (Social Insurance) คือ ระบบการจัดการที่มุ่งเน้นการป้องกันปัญหา ที่อาจจะเกิดขึ้นแก่บุคคลและครอบครัว ด้วยการสร้างหลักประกันไว้ก่อนที่จะเกิดปัญหา เป็นแนวคิดของการป้องกันปัญหาที่รู้จักกันทั่วไปคือ รูปแบบของการประกันสังคมที่ประชาชน นายจ้าง และรัฐบาลเสริมสร้างหลักประกันในการดำรงชีวิต ด้วยการออมเงินเก็บไว้เป็นค่าใช้จ่าย เมื่อมีความจำเป็น เช่น ยามเจ็บป่วย ว่างงาน ประสบอุบัติเหตุ หรือชราภาพ เป็นต้น

2. บริการสังคม (Social Service) คือ ระบบการจัดการบริการที่จำเป็นต่อการยังชีพ และเป็นบริการที่รัฐหรือเอกชนจัดให้มีขึ้นเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน เพราะประชาชนไม่สามารถซื้อหาหรือจัดหาบริการนั้นได้ด้วยตนเองตามลำพังหรือโดยกลไกของตลาด ซึ่งประกอบด้วยบริการหลัก 7 ประการ

2.1 การศึกษา (Education)

2.2 สุขภาพอนามัย (Health)

2.3 ที่อยู่อาศัย(Housing)

2.4 การทำงานและการมีรายได้ (Employment and Income Maintenance)

2.5 ความมั่นคงทางสังคม (Social Security)

2.6 บริการสังคม(General Social service)

2.7 นันทนาการ (Recreation)

3. การสงเคราะห์ประชาชน หรือสาธารณูปการ (Public Assistance) คือระบบการจัดบริการเพื่อเสริมสร้างหรือสนับสนุนการแก้ไขปัญหาของผู้ประสบปัญหา ในช่วงระยะเวลาที่ผู้มีปัญหาไม่สามารถทำหน้าที่ดั้งเดิมที่มีอยู่ได้ เช่น ประสบอุบัติเหตุ มีปัญหาสุขภาพ หรือตกงาน การให้บริการช่วยเหลือโดยวิธีนี้จะเป็นบริการทดแทนชั่วคราวในสิ่งที่ผู้มีปัญหาขาดแคลนไปชั่วคราว ซึ่งสามารถให้บริการในรูปแบบต่างๆ ความเหมาะสมดังนี้

3.1 การให้ความช่วยเหลือเป็นเงิน (Cash)

3.2 การให้ความช่วยเหลือเป็นสิ่งของ (In Kind)

3.3 การให้ความช่วยเหลือเป็นบริการ (Services) เช่น บริการให้คำแนะนำคำปรึกษา หรือการฝึกอาชีพ

3.3 การให้ความช่วยเหลือโดยรับเข้าอยู่ในสถานสงเคราะห์ (Institutional Care)

2.3 ขอบเขตของงานสวัสดิการสังคม

คณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการสังคมแห่งชาติ (2545: 5) กล่าวว่า งานสวัสดิการสังคมเกี่ยวข้องกับการพัฒนาสภาพความเป็นอยู่ของประชาชนในสังคมให้มีความเป็นอยู่ที่ดี 7 ด้าน ดังนี้

1. การมีสุขภาพอนามัยที่ดี หมายถึง ประชาชนพึงได้รับการป้องกัน โรคภัยไข้เจ็บ การรักษาพยาบาล การส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคมอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกันโดยประชาชนไทยไม่ว่าเพศใด อายุวัยใด เชื้อชาติใด ศาสนาใด อยู่ในภูมิภาคใดหรืออยู่ในวัฒนธรรมใดมีความสนใจในการเมือง มีแบบแผนการดำรงชีวิตเช่นใด หรือมีสถานภาพทางเศรษฐกิจสังคมในระดับชั้นใดก็ตาม พึงได้รับการสวัสดิการสังคมด้านสุขภาพอนามัยที่ได้มาตรฐานอย่างทั่วถึง เสมอภาค เป็นธรรมสอดคล้องกับความต้องการและสถานการณ์ปัญหาของบุคคล กลุ่มบุคคลและประชาชน

2. การมีการศึกษาที่ดี หมายถึง ประชาชนพึงได้รับการที่ส่งเสริมและพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ทักษะ ตลอดจนปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อนำไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพต่อไป และแม้ว่าประชาชนจะมีข้อบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์และสังคม หรือด้อยโอกาสทางการศึกษา ก็จะได้รับบริการการศึกษาพิเศษและจัดรูปแบบการศึกษาที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนที่มีข้อ

จำกัดเหล่านั้น ทั้งนี้ประชาชนทุกคนต้องได้รับการศึกษาในระดับอย่างน้อยที่สุด คือ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ความพิการ ความบกพร่องด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์และสังคม ผู้ยากจนและผู้ด้อยโอกาส ชนกลุ่มน้อย คนต่างวัฒนธรรม ต่างศาสนา ต่างความเชื่อ ต่างความสนใจทางการเมือง ต่างแบบแผนการดำเนินชีวิต ผู้อยู่ในภูมิภาคท้องถิ่นห่างไกล เป็นผู้ด้อยโอกาส หรือแม้แต่เพศ วัย พิพัตร์รณ ต้องไม่เป็นเหตุให้ประชาชนผู้ใดขาดโอกาสทางการศึกษาหรือได้รับบริการทางการศึกษา น้อยกว่าหรือด้อยกว่าไม่เป็นธรรมหรือไม่เท่าเทียมกับประชาชนโดยทั่วไป

3. การมีที่อยู่อาศัย หมายความว่า การที่ประชาชนมีที่อยู่อาศัยตามควรแก่อัฒภาพ ช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี ในทำนองเดียวกันประชาชนทุกคนควรจะได้มีที่อยู่อาศัยตามกำลังความสามารถของบุคคลที่จะได้มาอย่างน้อยที่สุดที่อยู่อาศัยต้องให้ความปลอดภัย ความมั่นคง อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี ไม่มีสภาพเสื่อมโทรมแออัด สภาพแวดล้อมด้วยมลพิษหรือเสียงต่อภัยพิบัติเสี่ยงต่อความเสื่อมเสียทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม

4. การมีงานทำ การมีรายได้ และการมีสวัสดิการแรงงาน หมายถึง ประชาชนมีงานทำที่ให้มีรายได้อย่างน้อยเพียงพอแก่การดำรงชีพ งานที่ทำมีสวัสดิการที่ดีหรืออย่างน้อยตามกฏหมายกำหนดงานที่ต้องไม่เสี่ยงต่อการเจ็บป่วย อุบัติเหตุและอุบัติเหตุต่างๆ ไม่เป็นงานที่สร้างความเสื่อมเสียแก่ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ไม่ผิดศีลธรรมหรือผิดกฎหมาย ประชาชนมีความภูมิใจในงานที่ทำและมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานนั้นๆ ประชาชนต้องได้รับรายได้และสวัสดิการจากการทำงานอย่างเสมอภาคเท่าเทียมและยุติธรรม ประชาชนสามารถรวมกลุ่ม รวมตัวกันปกป้องผลประโยชน์ของตนในรูปของสหภาพแรงงาน เมื่อมีการเลือกปฏิบัติหรือประชาชนทราบว่าไม่ได้รับความยุติธรรมในเรื่องรายได้ สภาพการทำงาน การจ้างงานและสวัสดิการแรงงาน ประชาชนได้รับความคุ้มครองจากหน่วยงานหรือองค์กรที่มีอำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง กระบวนการและกลไกด้านแรงงานสัมพันธ์ต้องสามารถรองรับปัญหาและความต้องการของประชาชนด้านนี้ได้

5. การมีความมั่นคงทางรายได้ หมายความว่า ประชาชนทุกคนที่มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพได้รับการคุ้มครองในเรื่องความมั่นคงในการดำเนินชีวิตของตนและครอบครัว ในรูปของการประกันสังคมซึ่งครอบคลุมเรื่องผลประโยชน์จากการประกันสุขภาพ การสงเคราะห์บุตร การชดเชยการขาดรายได้จากการเจ็บป่วย พิกัดรทุพพลภาพ ชราภาพ และการว่างงาน การประกันสังคมเป็นมาตรการหนึ่งสร้างความมั่นคงโดยเฉพาะกับประชาชนผู้มีรายได้ประจำไม่ได้รับความสะดวกอื่นเมื่อมีเหตุให้สูญเสียรายได้ทั้งหมด บางส่วนหรือไม่พอเพียงแก่การยังชีพ

6. นันทนาการ หมายความว่า ประชาชนมีกิจกรรมนันทนาการเพื่อการบันเทิงและการพักผ่อนใจอย่างมีคุณภาพ โดยกิจกรรมนันทนาการนั้นๆ ไม่เป็นการทำให้เสื่อมเสียศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

ไม่ผิดศีลธรรมและไม่ผิดกฎหมาย ไม่เป็นการเอาไรด์เอาเปรียบกดขี่ข่มเหงหรือละเมิดสิทธิเสรีภาพ
ของประชาชนในกลุ่มอื่นๆ

7. การบริการสังคมทั่วไป หมายถึง การให้บริการแก่ประชาชนโดยเฉพาะผู้คนยากจน
ผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มเปราะบางพิเศษ เพื่อช่วยเสริมสร้างการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ช่วยพัฒนาชีวิต
ความเป็นอยู่ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุขตามควรแก่อัตภาพ

จากประเภทบริการสังคมประเภทต่าง ๆ ที่กล่าวมานี้ จะเห็นว่าบริการสังคมที่จัดขึ้นมี
ลักษณะที่จะตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของประชาชนทุกๆ ไป อันถือเป็นสิทธิที่พลเมือง
ของประเทศควรจะได้รับ การตอบสนองจากรัฐโดยเท่าเทียมกันเพื่อก่อให้เกิดสวัสดิภาพที่ดีของ
ประชาชน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า องค์ประกอบของสวัสดิการสังคมจึงประกอบไปด้วยปัจจัยด้าน
ต่างๆ 7 ประการ โดยถือว่า ประชาชนจะมีความเป็นอยู่ที่ดีได้จำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัย ดังนี้

1. การศึกษา (Education)
2. สุขภาพอนามัย (Health)
3. ที่อยู่อาศัย(Housing)
4. การทำงานและการมีรายได้ (Employment and Income Maintenance)
5. ความมั่นคงทางสังคม (Social Security)
6. บริการสังคม (General Social Service)
7. นันทนาการ (Recreation)

3. การบริหารงานของสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อย โอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ

ตามที่รัฐบาลมีนโยบายในการปฏิรูประบบราชการ โดยการปรับโครงสร้างการบริหาร
งานใหม่และจัดตั้งกระทรวงเพิ่มเติม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความคล่องตัวในการทำงานยิ่งขึ้น
จึงมีการจัดแบ่งกลุ่มภารกิจเพื่อให้มีหน่วยงานที่มีงานหรือภารกิจใกล้เคียงกัน หรือเกี่ยวข้องกันเข้า
เป็นหน่วยงานเดียวกัน ดังนั้นจะเห็นได้ว่า แม้จะมีการจัดตั้งกระทรวงเพิ่มเติมขึ้นเป็น 20 กระทรวง
จากเดิม 14 กระทรวง แต่แต่ละกระทรวงจะมีการจัดตั้งกระทรวงพัฒนาสังคมและ
ความมั่นคงของมนุษย์ขึ้นเป็นกระทรวงด้านสังคมรับผิดชอบในแต่ภารกิจด้านการพัฒนาสังคมและ

จัดบริการสวัสดิการแก่ประชาชนทุกกลุ่มเป้าหมาย การจัดตั้งกระทรวงนี้จึงเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิรูประบบราชการ (แผนปฏิบัติการของสำนักงานส่งเสริมและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ ประจำปีงบประมาณ 2546: 5) โดยรวมส่วนราชการด้านนโยบายและการปฏิบัติ ประกอบด้วยกรมประชาสงเคราะห์ สังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม สำนักคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานเยาวชนแห่งชาติ (สยช.) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ (กสส.) สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กองพัฒนาสตรี เด็ก และเยาวชน กรมการพัฒนาชุมชน การเคหะแห่งชาติ (กคช.) สังกัดกระทรวงมหาดไทย สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (พอช.) สังกัดกระทรวงการคลัง เป็นส่วนราชการในสังกัดกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เพื่อเป็นองค์กร และกลไกด้านสังคมในการบรรลุ นโยบายของรัฐบาลที่ให้ประชาชนทุกกลุ่มเป้าหมาย โดยเฉพาะเด็ก เยาวชน สตรี ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตให้มีการพิทักษ์ และคุ้มครองสิทธิตามกรอบรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 โดยบูรณาการแนวคิด ทิศทาง และการบริหารให้เป็นระบบจากภาคีทุกภาคส่วนและทุกระดับ ดังนั้นจึงเป็นที่มาของสำนักงานส่งเสริมและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ และเนื่องจาก สำนักงานส่งเสริมและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ มีนโยบายการบริหารงานที่สอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และนโยบายรัฐบาล ซึ่งมีนายกรัฐมนตรี ฯพณฯ พันตำรวจโท ดร.ทักษิณ ชินวัตร ได้แถลงต่อรัฐสภา ในส่วนนโยบาย 2 ด้าน ได้แก่

1. ด้านครอบครัว เด็ก เยาวชน สตรี และผู้สูงอายุ โดยรัฐบาลมีนโยบายในการสร้างครอบครัวให้อบอุ่นและเข้มแข็ง เป็นหน่วยพื้นฐานในการฟื้นฟูเศรษฐกิจ และเป็นภูมิคุ้มกันจากปัญหาสังคมแก่สมาชิกทุกวันในครอบครัว ดังนี้

(1) จัดตั้งศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรในชุมชน เพื่อให้คำปรึกษาและบริการต่าง ๆ เกี่ยวกับครอบครัว ทั้งด้านสุขภาพ และการวางแผนและแก้ไขปัญหาครอบครัว

(2) สนับสนุนให้มีศูนย์เลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียนที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานในชุมชนและสถานประกอบการ

(3) แก้ไข ปรับปรุงกฎหมาย และบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด เพื่อป้องกันปราบปราม และลงโทษอย่างจริงจังต่อผู้กระทำผิดที่ละเมิดสิทธิเด็ก และกระทำทารุณกรรมต่อเด็กในทุกด้าน

(4) มุ่งส่งเสริมสิทธิ สถานภาพ และบทบาทของสตรี การพัฒนาศักยภาพของสตรี ให้สามารถมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการพัฒนาชุมชนและประเทศ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง รวมทั้งส่งเสริมความเท่าเทียมกันของสตรีในการรับราชการ

(5) ยกย่องและให้หลักประกันแก่ผู้สูงอายุ โดยการสร้างเครือข่ายความปลอดภัยทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุ พัฒนาบริการสุขภาพอนามัย รวมทั้งนำประสบการณ์และภูมิปัญญาของผู้สูงอายุมาช่วยในการพัฒนาสังคม

2. ด้านการส่งเสริมผู้ด้อยโอกาส

(1) ให้การสงเคราะห์และสนับสนุนการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วมแก่ผู้ยากไร้ ผู้พิการ หรือทุพพลภาพ และผู้ด้อยโอกาส ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และสามารถพึ่งพาตนเองได้

(2) สนับสนุนองค์กรสาธารณกุศลเพื่อการบรรเทาสาธารณภัยและสงเคราะห์ผู้ประสบภัยในระดับชาติและในระดับชุมชน

(3) จัดระบบการศึกษาและการฝึกอาชีพที่สอดคล้องกับระดับและลักษณะของ ความพิการหรือทุพพลภาพ รวมทั้งพัฒนาสื่อการเรียนการสอนการเสริมทักษะพิเศษเฉพาะด้าน และการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นสำหรับผู้พิการหรือทุพพลภาพ

อำนาจหน้าที่ของสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ

จากนโยบายการปฏิรูประบบราชการและการพัฒนาระบบราชการ จะเห็นได้ว่า กระทรวงที่จัดตั้งขึ้นใหม่จะมีขนาดเล็กแต่มีภารกิจที่ชัดเจน ซึ่งจะจะเป็นไปในแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่มุ่งเน้นให้ภาคราชการดำเนินงานเฉพาะส่วนที่เป็นภารกิจหลักที่รัฐจำเป็นต้องทำ ภารกิจใดที่เอกชน ภาคประชาคมท้องถิ่นสามารถทำได้ รัฐจะถ่ายโอนงานดังกล่าวส่งไปให้ และจะให้การสนับสนุนงานวิชาการ การอำนวยความสะดวกในการทำงาน อาทิ การปรับแก้กฎหมายที่ล้าสมัยและไม่เอื้อต่อการทำงาน ดังนั้นในด้านการบริหารจัดการภาครัฐจึงมุ่งเน้นเรื่องเครือข่ายในการทำงาน โดยอาศัยภาคเอกชน ประชาคม ดังจะเห็นได้จากการจัดโครงสร้างของ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งเป็นกระทรวงขนาดเล็ก และส่วนราชการในสังกัดจะเป็นหน่วยงานนโยบายเป็นส่วนใหญ่ จะมีกรมปฏิบัติเพียง 1 กรม ซึ่งในส่วนของสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ เป็นหน่วยงานนโยบาย จะเห็นได้จากการแบ่งส่วนราชการภายใน และอัตรากำลังที่ได้รับมาจากกรอบ งานส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องการกำหนดนโยบายการพัฒนามาตรการกลไก การสร้างมาตรฐานการคุ้มครอง และการจัดสวัสดิการ การทำงานส่วนใหญ่เป็นการทำงานในลักษณะการสร้างเครือข่าย เน้นการ

ทำงานบูรณาการร่วมกับส่วนราชการด้วยกันและประสานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาสังคม และเอกชน ซึ่งสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ มีบทบาทและอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

กองกลาง มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ศึกษา วิเคราะห์และประสานการจัดทำแผนงาน โครงการ แผนปฏิบัติงานและงบประมาณให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนแม่บทของกระทรวง ติดตามและรายงานผลตามการปฏิบัติงานของหน่วยงานภายในสำนักงานดำเนินการช่วยอำนวยความสะดวกงานสนับสนุน และงานเลขานุการ บริหาร ผู้บริหารงาน สารบรรณและธุรการของสำนักงาน
2. พัฒนาระบบงานและการบริหารงานบุคลากร
3. การบริหารทางการเงิน บัญชี งบประมาณ การพัสดุ
4. งานให้คำปรึกษาทางด้านกฎหมายของสำนักงาน
5. การประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ผลงานของสำนักงาน

กองส่งเสริมและพัฒนาเครือข่าย มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ส่งเสริมความเข้มแข็งในการดำเนินงาน
2. พัฒนาระบบและกลไก
3. ประสานข้อมูลแลสารสนเทศเผยแพร่วิทยากรและเทคโนโลยี

สำนักส่งเสริมและพิทักษ์เด็ก มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ส่งเสริมศักยภาพและปกป้องเด็กทุกกลุ่ม โดยเน้นความร่วมมือกับทุกภาคส่วน
2. สร้างมาตรฐานกลางในการส่งเสริมและพิทักษ์เด็ก โดยมีตัวชี้วัดเพื่อการประเมินที่ชัดเจน เช่น มาตรฐานการเลี้ยงดูขั้นต่ำมาตรฐานทางวิชาชีพของผู้ทำหน้าที่ช่วยเหลือที่ช่วยเหลือดูแลเด็ก มาตรฐานของสภาพที่เลี้ยงดูเด็กต่างๆ
3. สร้างศักยภาพให้ระดับท้องถิ่นสามารถเป็นกลไกที่สำคัญที่สุดในการส่งเสริมและพิทักษ์เด็ก และเป็นหลักในการสร้างฐานข้อมูล แผนงาน และโครงการ
4. สร้างองค์ความรู้ให้ทุกท้องถิ่นสามารถระดมทรัพยากรและสรรพกำลังทั้งหลาย เพื่อสร้างระบบการเฝ้าระวังเพื่อป้องกันเด็ก และระบบเตือนภัย ตลอดจนการรายงานเมื่อพบเด็กอยู่ในภาวะเสี่ยง

5. สร้างองค์ความรู้ในการดูแล และพัฒนาเด็กให้แก่ ครอบครัว ชุมชน และผู้เกี่ยวข้อง

สำนักส่งเสริมและพิทักษ์เยาวชน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. พัฒนามาตรการและกลไกส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เยาวชน ทั้งในระดับชุมชนและระดับชาติ
2. พัฒนาองค์ความรู้ ความเข้าใจในแนวคิดการพัฒนาการ ส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์สิทธิเยาวชนและเพื่อสร้างระบบฐานข้อมูลด้านเยาวชน
3. พัฒนาศักยภาพเยาวชนให้เป็นผู้มีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาเพื่อให้มีบทบาทในสังคม พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในสังคมโลก
4. ประชาททุกส่วนของสังคมให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาเยาวชนอย่างบูรณาการเพื่อสร้างเครือข่ายในลักษณะภาคีพัฒนา
5. ระดมทรัพยากรและสรรพกำลังเพื่อส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เยาวชน
6. สร้างตัวชี้วัดเป็นกลไก การติดตามตรวจสอบและการประเมินผล เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้ด้อยโอกาส มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. สร้าง โอกาสและเสริมศักยภาพแก่ผู้ด้อย โอกาส
2. พัฒนาระบบบริหารจัดการและรูปแบบทางสังคมแก่ผู้ด้อยโอกาส
3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมพิทักษ์คุ้มครองสิทธิผู้ด้อยโอกาส
4. การจัดระบบข้อมูลข่าวสารสนเทศผู้ด้อยโอกาส

สำนักส่งเสริมและพิทักษ์คนพิการ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ส่งเสริมความตระหนักรู้และการเสริมสร้างเจตคติเชิงสร้างสรรค์
2. ส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดความเข้าใจในสิทธิและหน้าที่ของคนพิการ มีมาตรการที่จะปกป้องคุ้มครองการถูกละเมิด และปรับปรุงกฎหมายที่จำกัดสิทธิคนพิการ
3. พัฒนาศักยภาพคนพิการ โดยการส่งเสริมสนับสนุนและประสานการเสริมสร้างสุขภาพที่ดีในทุกด้านสำหรับคนพิการฟื้นฟูสมรรถภาพ
4. ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับคนพิการ มีการเผยแพร่ นำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

5. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่คนพิการเข้าถึง ทั้งทางสังคม กายภาพและเทคโนโลยี มีระบบข้อมูลและการบริหารจัดการที่อำนวยความสะดวกคนพิการทุกประเภท
6. การเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรด้านคนพิการ
7. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แผนงาน กฎหมาย
8. การบริหารจัดการแบบบูรณาการ โดยประสานการดำเนินงานและแผนปฏิบัติการ เสริมสร้างเครือข่ายหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง สนับสนุนทรัพยากรในการบริหารจัดการมีการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน

สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. เสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมการใช้ศักยภาพ การคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิ และการจัดสวัสดิการสังคมแก่ผู้สูงอายุ
2. พัฒนามาตรการ กลไก และกำหนดมาตรฐานการส่งเสริมศักยภาพ คุ้มครองและพิทักษ์สิทธิ การจัดสวัสดิการสังคมแก่ผู้สูงอายุ และการกำกับดูแลให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด
3. ส่งเสริมและประสานเครือข่ายในการคุ้มครองพิทักษ์สิทธิ การเสริมสร้างบทบาททางสังคม และการจัดสวัสดิการสังคมแก่ผู้สูงอายุ ให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงทางสังคม พันธกรณี หรือข้อตกลงระหว่างประเทศ
4. พัฒนาองค์ความรู้ในการคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิ และการจัดสวัสดิการสังคมแก่ผู้สูงอายุ
5. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สืบเนื่องจากนโยบายการบริหารราชการที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจ และการทำงานอย่างบูรณาการ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายข้างต้น ผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ มีนโยบายและมุ่งเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมคือ

1. มีการมอบหมายอำนาจการบริหารงานภายในหน่วยงานให้กับผู้บริหารระดับรองอธิบดี และผู้อำนวยการกอง/สำนัก ในการตัดสินใจ และบริหารจัดการภายในกอง/สำนัก ในหลายๆเรื่อง เช่น การฝึกอบรมมารพัฒนาข้าราชการ การจัดอัตรากำลังภายในกอง/สำนัก การอนุมัติค่าใช้จ่ายบางประเภท ฯลฯ

2. ด้านการบริหารงานอย่างมีส่วนร่วม ได้มีการเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ คือ การจัดทำวิสัยทัศน์ พันธกิจ การจัดทำแผนปฏิบัติหน่วยงานของสำนักงานฯ การจัดทำงบประมาณ การจัดทำระบบควบคุมภายใน การจัดสวัสดิการ และการพัฒนาข้าราชการ ฯลฯ

3. ด้านการบูรณาการและการสร้างเครือข่าย ภายในสำนักงานฯ จัดให้มีการทำแผนบูรณาการ ในหน่วยงาน สท. เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันซึ่งเป็นการประหยัดทรัพยากร บุคลากร และงบประมาณ และมีการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานในกระทรวง โดยเฉพาะการสร้างเครือข่ายการทำงาน สท. ไม่มีหน่วยงานในภูมิภาค ต้องอาศัยหน่วยงานส่วนภูมิภาคของกระทรวง คือ พัฒนาสังคมและสวัสดิการจังหวัด ซึ่งต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเป็นพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด ในการดำเนินงานจึงมีการประสานงานและมีการทำงานอย่างบูรณาการกับจังหวัดในด้านเอกชน ประชาสังคม และเอกชน

4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

มัย สุขเอี่ยม (2534) ได้วิจัย เกี่ยวกับรูปแบบการวางแผนพัฒนาการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการพัฒนาการศึกษาของสถาบันควรแบ่งออกเป็น 10 ขั้นตอน ได้แก่ การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหา การกำหนดวัตถุประสงค์และนโยบาย การกำหนดมาตรการ การกำหนดเป้าหมาย การจัดทำแผนงาน/งาน/โครงการ การกำหนดค่าใช้จ่ายตามแผน การจัดทำแผนพัฒนาประจำปี การนำแผนไปปฏิบัติ การติดตามและประเมินผล และการทบทวนและปรับปรุงแผนพัฒนาการศึกษาและยังได้แบ่งบุคลากรที่จะให้มีส่วนร่วมเป็น 4 กลุ่ม ปรากฏว่า ระดับในการมีส่วนร่วมของกลุ่มมากขึ้นแตกต่างกันไปตามตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบและความเกี่ยวข้อง

กิตติ คันธา (2536) ได้วิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการหมู่บ้านในการพัฒนาชนบท : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอเวียงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น พบว่า อายุ ระดับการศึกษา ขนาดครอบครัว รายได้ และความคิดเห็นของกรรมการไม่มีความสัมพันธ์ กับการมีส่วนร่วม แต่การเป็นสมาชิกกลุ่มสังคมกับการได้รับการฝึกอบรมไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชนบท แต่มีความสัมพันธ์กับความต้องการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชนบท กรรมการที่ได้รับข่าว

สารเกี่ยวกับการพัฒนาชนบท จะมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วม แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชนบท ส่วนปัญหาและอุปสรรคสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาชนบท ได้แก่ กรรมการไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ขาดแคลนคู่มือในการปฏิบัติงานและไม่ได้รับการฝึกอบรมงานด้านพัฒนาชนบทอย่างต่อเนื่อง

คมสิน ศรีมานะศักดิ์ (2537) ได้วิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดกรมสามัญ จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม มีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนอยู่ในระดับมาก การมีส่วนร่วมในการบริหารของครูในโรงเรียนทุกขนาดมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ข้อเสนอแนะในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารควรให้ครูเข้าไปมีส่วนร่วมในการวางแผนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวิชาการเป็นอันดับแรก และให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความสำคัญในลำดับรองลงมา

นริวรรณ พรหมขุม และคณะ (2537) ได้วิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของกรรมการศึกษาประจำโรงเรียน ในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน จังหวัดขอนแก่น พบว่า กรรมการศึกษา ไม่มีลักษณะเป็นตัวแทนของคนในชุมชนทั้งเพศ อายุ และฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม สำหรับปัญหาในการมีส่วนร่วมของกรรมการศึกษาส่วนใหญ่ คือขาดความรู้เกี่ยวกับงานและบทบาทของตนเอง ไม่มีเวลาพอ และถูกขอปรึกษาทรัพย์สินของ ส่วนปัญหาของกรรมการศึกษาเกือบครึ่งหนึ่งคือ ผู้บริหาร โรงเรียน ไม่ให้โอกาสในการมีส่วนร่วมและขาดความร่วมมือจากประชาชนไปติดต่อ

คำตา ราชมณี (2537) ได้วิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ครูมีส่วนร่วมในการบริหารในงานในระดับมาก ครู ผู้บริหารและวิธีการบริหารไม่ก่อให้เกิดปัญหาในการมีส่วนร่วมของครูมากนัก ผลการเปรียบเทียบพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนประเมินผลการมีส่วนร่วมของครูและปัญหาการมีส่วนร่วม มีความแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ครูและผู้บริหารมีความคิดเห็นว่า ครูควรมีส่วนร่วมในการวางแผน การดำเนินงานการตัดสินใจ โดยให้ความสำคัญกับงานวิชาการมากที่สุด และโรงเรียนควรใช้วิธีการมอบหมายงานตามความถนัดและความสนใจ

สุจินต์ ดาววิระกุล (2537) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน ในโครงการพัฒนาหมู่บ้าน : ศึกษาเฉพาะกรณีหมู่บ้านชนะเลิศการประกวดหมู่บ้านดีเด่นระดับ จังหวัดของจังหวัดนครสวรรค์ ปี 2527 ผลการวิจัย พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการ พัฒนาหมู่บ้านมักมีลักษณะของการเข้าร่วมประชุมแสดงความคิดเห็นร่วมเป็นผู้รับผิดชอบหรือ ควบคุมการดำเนินงานร่วมในการเป็นผู้ประสานงานร่วมในการเป็นผู้ชักชวนเพื่อนบ้านเสียสละเงิน วัสดุอุปกรณ์ แรงงาน และร่วมในการติดตามผลการดำเนินงาน

ปัทมา จันทภาโส (2538) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยการมีส่วนร่วมของสตรี : ศึกษา เฉพาะกรณีพนักงานรัฐวิสาหกิจการสื่อสารแห่งประเทศไทย พบว่า เหตุผลและความต้องการใน การเข้ามีส่วนร่วมของสตรี ตลอดจนความหวังและกิจกรรมที่พนักงานสตรีมีส่วนร่วมส่วนใหญ่ เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการที่คาดว่าจะได้รับ ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม คือการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน แนวทางสำคัญสำหรับการส่งเสริมให้สตรีเข้ามามีส่วน ร่วมในทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างคือการให้หน่วยงานและสถาบันการศึกษาของรัฐมีส่วนช่วยส่งเสริม การมีส่วนร่วมของพนักงานสตรี โดยเฉพาะเรื่องเวลาและสถานที่จัดกิจกรรมนั้นควรเป็นช่วงนอก เวลาทำงานปกติ และควรเป็นสถานที่ซึ่งอยู่ในบริเวณเดียวกันกับหน่วยงาน

กังสดาล สุวรรณรงค์ (2539) ได้ทำการวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครสา ธารณสุขมูลฐานชุมชน อำเภอพระยืน จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัย พบว่า อาสาสมัครสาธารณสุข มูลฐานอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 4 ลักษณะกิจกรรม ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการกำหนดความ ต้องการตัดสินใจวางแผน การมีส่วนร่วมดำเนินการ การมีส่วนร่วมรับรองผลประโยชน์ และการมี ส่วนร่วมในการประเมินผล

กัมพล พันแสน (2539) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษารูปแบบการตัดสินใจสั่งการของผู้ บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ เขตการศึกษา 10 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ใช้รูปแบบการตัดสินใจสั่งการด้วยตนเองโดยภาพรวมมากกว่าการตัดสินใจโดยกลุ่ม เมื่อพิจารณา รูปแบบการตัดสินใจสั่งการที่ผู้บริหารใช้ในการบริหารงานเป็นรายด้าน พบว่าผู้บริหารตัดสินใจ ด้วยตนเองในการบริหารงาน ด้านการบริหารทั่วไป และงานธุรการ ตัดสินใจโดยกลุ่มในการ บริหารงานด้านงานวิชาการ งานปกครองนักเรียน งานบริการ และงานโรงเรียนกับชุมชน

ทัศนาศาสตร์ (2539) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพพระยะสั้น ช่างอุตสาหกรรม กรมอาชีวศึกษา พบว่า เรื่องที่ควรมีส่วนร่วมกับบริหารและกิจกรรม 5 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนอาชีพ ขั้นตอนที่ 2 การประสานงานการฝึกอาชีพ ขั้นตอนที่ 3 การติดตามงานจัดฝึกอาชีพ ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการจัดฝึกอาชีพ ขั้นตอนที่ 5 การรายงานจัดฝึกอาชีพ สำหรับรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพพระยะสั้น ควรจะร่วมมือกันทุกฝ่ายอย่างหลากหลายระหว่างสถานประกอบการ หน่วยงานราชการ สมาคมองค์กร สถานการศึกษา ชุมชนท้องถิ่น ฯลฯ และรัฐควรส่งเสริมให้ภาคเอกชนมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการพัฒนาอาชีวศึกษาให้มากขึ้น

สุพรรณ วงศ์คำพันธ์ (2539) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นในเขตสุขาภิบาล ศึกษาเฉพาะกรณี เขตสุขาภิบาลนิคมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร พบว่า ประชาชนมีส่วนร่วมมากในการดำเนินการพัฒนาท้องถิ่น และค้นหาปัญหา ส่วนการกำหนดปัญหาและวางแผนในการพัฒนาท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นนั้น ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมน้อย นอกจากนี้พบว่า ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในท้องถิ่นและความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในเขตสุขาภิบาลอย่างมีนัยสำคัญ

ยงยุทธ โขศพระสมบัติ (2539) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า 1. ความต้องการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ จังหวัดศรีสะเกษ รวมทุกด้านและในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามตัวแปรเพศ วุฒิต่างการศึกษา และประสบการณ์ พบว่า รวมทุกด้านและในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการที่อาจารย์เพศหญิง และอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่ำกว่า 10 ปี มีความต้องการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลาง 2. เปรียบเทียบความต้องการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดศรีสะเกษ ระหว่างเพศชายและเพศหญิง พบว่า อาจารย์เพศชายมีระดับความต้องการมากกว่าเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3. เปรียบเทียบความต้องการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ จังหวัดศรีสะเกษ ระหว่างอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี

และประสบการณ์ในตำแหน่งอาจารย์ต่ำกว่า 10 ปี กับประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป พบว่ามีความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สิรินันท์ ศรีวีระสกุล (2540) ได้ศึกษาสภาพปัจจุบันของการมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาการศึกษาของบุคคล โรงเรียนปรีณิสร์อเขตส่ววิทยาลัย และศึกษาความต้องการและการเตรียมตัวเพื่อเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนในอนาคต พบว่าความต้องการเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการวางแผนปานกลาง

อนงค์ อนันตริยเวช (2540) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารมหาวิทยาลัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยไทย : การศึกษาเชิงประวัติศาสตร์ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารมหาวิทยาลัยของอาจารย์ มีทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกมหาวิทยาลัย ซึ่งปัจจัยภายใน ได้แก่ 1. ความซับซ้อนของโครงสร้างการบริหารภายในมหาวิทยาลัย 2. จำนวนและคุณวุฒิของอาจารย์ 3. การรับแนวความคิดตะวันตกในการบริหารมหาวิทยาลัย 4. การปรับปรุงพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยและสถาบันที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม ส่วนปัจจัยภายนอก ได้แก่ 1. นโยบายการบริหารมหาวิทยาลัยของรัฐ 2. การกระจายสังกัดและรวมสังกัดของมหาวิทยาลัย 3. สภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองที่เป็นประชาธิปไตย นอกจากนี้ ผู้บริหารต้องมีทัศนคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารของอาจารย์โดยการรับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้อาจารย์ได้ร่วมในการตัดสินใจอย่างกว้างขวาง ส่วนอาจารย์ต้องมีวินัยในตนเอง มีความรับผิดชอบต่อน้ำที่ มีความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างชัดเจน ถูกต้องและควรมีการพัฒนาอาจารย์ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหาร และการจัดการยุคใหม่ประการสำคัญต้องสร้างจิตสำนึกร่วมกันระหว่างผู้บริหารและอาจารย์ว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารของอาจารย์ ซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลที่สำคัญที่สุดในมหาวิทยาลัยจะมีผลโดยตรงต่อคุณภาพของสถาบันและสังคมโดยรวม

ปฎิภาณ จุมผา (2541) ได้ทำวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของสมาชิกในการดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์ : ศึกษากรณีเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมืองและเทศบาลเมืองขลุง อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของสมาชิกในการดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ เพศ อายุ การได้รับความรู้ข้อมูลข่าวสาร ผลประโยชน์ที่ได้รับและทัศนคติ

แวมูเนาะ สะดี (2541) ได้ทำวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการหมู่บ้านต่อโครงการแก้ไขปัญหาความยากจน ปี 2539 : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดตรัง พบว่า คณะกรรมการหมู่บ้านส่วนใหญ่มีระดับการมีส่วนร่วมต่อโครงการแก้ไขปัญหาความยากจนในระดับปานกลาง โดยมีส่วนร่วมกำหนดปัญหาและวางแผนมากที่สุด รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมติดตามผลการดำเนินงาน และปัจจัยด้านตำแหน่ง รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ การเป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคม การได้รับการฝึกอบรม ความคิดเห็นต่อโครงการแก้ไขปัญหาความยากจน การได้รับข้อมูลข่าวสาร เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการหมู่บ้านต่อโครงการแก้ไขปัญหาความยากจน

ชุติมา แก่นอากาศ (2541) ได้ทำวิจัยเรื่องการติดต่อสื่อสารที่มีผลต่อระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานสุขศึกษาในเขตสาธารณสุขเขต 7 ผลการวิจัย พบว่า ประชาชนมีส่วนร่วมในระดับต่ำในทุกกิจกรรม ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการประเมินสภาพปัญหา การมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และการมีส่วนร่วมในการประเมินผลงาน

แพรวพรรณ บุญมมาลัย (2541) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในกิจกรรมการดำเนินงานศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน (ศสมช.) ศึกษากรณีกิ่งอำเภอกองปี่นัง จังหวัดยะลา พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ความรู้ ความเข้าใจในการเป็นอาสาสมัครสาธารณสุขและกิจกรรมดำเนินงานในศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน มีผลต่อการมีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วิเชียร มีทอง (2541) ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการมีส่วนร่วมของประชาชนในโครงการก่อสร้างแหล่งน้ำผิวดิน ศึกษากรณีฝายน้ำล้นสามัคคี พบว่า ประชาชนซึ่งเป็นสมาชิกกลุ่มต่างๆในพื้นที่โครงการและใกล้เคียง เข้าร่วมโครงการตั้งแต่การรวมตัวจัดตั้งกลุ่ม การกำหนดข้อบังคับ การดำเนินกิจกรรม การร่วมประเมินผล และการแก้ไขปัญหาคูปลรรค โดยมีข้อเสนอแนะว่าประชาชนเห็นว่าควรกำหนดเวลาร่วมกิจกรรมให้สอดคล้องกับการอบรมให้ความรู้ การศึกษาดูงาน พัฒนากิจกรรมกลุ่มให้มีรายได้ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการช่วยกิจกรรมของกลุ่ม และให้เจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องเข้าไปในพื้นที่ดำเนินกิจกรรมเพื่อตรวจเยี่ยมเป็นกำลังใจเพื่อให้เกิดความรู้สึกไม่ถูกละทิ้งจากทางราชการ

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2541) ทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตปริมณฑล กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า คนในชุมชนที่เข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียนมากที่สุด คือ กลุ่มกรรมการศึกษา หรือกลุ่มกรรมการโรงเรียนโดยชุมชนจะเข้ามามีส่วนร่วมในการบริจาคทรัพย์สินและวัสดุสิ่งของมากที่สุด สำหรับวิธีการเข้ามามีส่วนร่วมของชุมชนทั้งทางตรงและทางอ้อมนั้น เมื่อโรงเรียนมีกิจกรรมสำคัญ และร้องขอความร่วมมือแล้วชุมชนจะให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี สำหรับปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการเข้ามามีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนนั้นก็มียปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ เศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยี ปัจจัยเกี่ยวกับชุมชน ได้แก่ ประวัติความเป็นมา ลักษณะและองค์ประกอบของชุมชนและคุณลักษณะของบุคคลในชุมชน ปัจจัยเกี่ยวกับโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารและครู ผลงานและวิธีปฏิบัติงาน และปัจจัยเกี่ยวกับโรงเรียนด้านอื่นๆ จากประชาชน

อินทร์น้อย มะลิขัยวงศ์ (2541) ได้ศึกษาภาวะผู้นำปวีรรถของผู้บริหารดีเด่น โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำพูน พบว่า ผู้บริหารดีเด่นเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการวางแผน มีส่วนร่วมในการบริหารกระจายงานให้บุคลากรได้รับผิดชอบกันอย่างทั่วถึง และสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีความกล้าในการแสดงความคิดเห็นอย่างทั่วถึงมากและให้อำนาจการตัดสินใจแก่บุคลากรในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางานด้วยตนเองปานกลาง

ธิดาวรรณ นาคเสน (2542) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาความต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เกี่ยวกับภารกิจการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุดรธานี พบว่า 1. ครู-อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุดรธานี โดยส่วนรวมและจำแนกตามเพศ และขนาดโรงเรียนมีความต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับภารกิจการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยภาพรวมและเป็นรายหมวดทั้งหมดอยู่ในระดับมาก ยกเว้นครู-อาจารย์โดยภาพรวมมีความต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในหมวดงานธุรการอยู่ในระดับปานกลาง 2. ครู-อาจารย์เพศชาย มีความต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยภาพรวมและรายหมวดทั้ง 7 หมวด มากกว่าครู-อาจารย์เพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3. ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดต่างกันต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยภาพรวมและเป็นรายหมวด 3. หมวดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเหลืออีก 4 หมวด มีความต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจไม่แตกต่างกัน

อำนาจ นาไชย (2542) ได้วิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครูอาจารย์ในงานบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม พบว่า ครู-อาจารย์ต้องการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจมากที่สุด ตามภารกิจงานบริหารโรงเรียนรวมทุกด้าน ในขั้นตอนที่ 3 การกำหนดทางเลือก เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ครู-อาจารย์ในโรงเรียนขนาดเล็ก ต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากที่สุด ขั้นตอนที่ 1 ขั้นตอนการกำหนดและวิเคราะห์ปัญหา และขั้นตอนที่ 5 ขั้นตอนการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด ครู-อาจารย์ในโรงเรียนขนาดกลาง ต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากที่สุด ขั้นตอนที่ 2 ขั้นตอนการค้นหา รวบรวมและกลั่นกรองข่าวสารข้อมูลต่างๆ ส่วนครู-อาจารย์ในโรงเรียนขนาดใหญ่ต้องการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจมากที่สุด ขั้นตอนที่ 3 ขั้นตอนการกำหนดทางเลือกและ ขั้นตอนที่ 4 ขั้นตอนประเมินทางเลือก 2. ผลการเปรียบเทียบความต้องมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ ตามภารกิจงานบริหารโรงเรียนของครู-อาจารย์โดยภาพรวม ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน พบว่ามีจำนวนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดวงแก้ว กอแก้ว (2543) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานความผูกพันในองค์กรและเจตคติต่อองค์กร ศึกษากรณีธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขาบางกะปิ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารในหน่วยงานมักขอความคิดเห็นในด้านการวางแผนและกำหนดนโยบายเป็นบางครั้ง และการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนใหญ่มีส่วนร่วมเป็นบางครั้ง ในด้านการกระจายอำนาจ พนักงานมีอิสระในการดำเนินงานที่รับผิดชอบ ปานกลาง ด้านการใช้อำนาจในการตัดสินใจ พนักงานมีสิทธิตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องปรึกษาผู้บังคับบัญชา ปานกลาง และด้านการไว้วางใจ พนักงานส่วนใหญ่มีการมอบหมายงานโดยตรงตามความสามารถของผู้ปฏิบัติงานปานกลาง

งานวิจัยต่างประเทศ

บาก (Baksh, 1995: 351) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม และเจตคติในการทำงาน พบว่า ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติถูกพบระหว่างโปรแกรมการมีส่วนร่วม และความพึงพอใจในคำตอบแทน, ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในการมีอิสระในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม ความสัมพันธ์ระหว่าง โปรแกรมการมีส่วนร่วมและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน, การมีส่วนร่วมในงาน, ความพึงพอใจในโอกาสที่จะเติบโต และความพึงพอใจในหัวหน้างาน การค้นพบสิ่งเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่าการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมสามารถเพิ่มระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

พอตเตอร์ (Porter, 1995) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบรรณารักษ์ของวิทยาลัยชุมชน เมื่อบรรณารักษ์ของวิทยาลัยชุมชนเผชิญกับความต้องการการบริการที่เพิ่มขึ้นจากการปฏิวัติเทคโนโลยีข้อมูล พวกเขาจะต้องเผชิญกับความกดดันด้านการให้บริการภายใต้ข้อจำกัดของงบประมาณ และโอกาสความก้าวหน้าที่จำกัด การศึกษาครั้งนี้ เป็นการแสดงบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารงานเพื่อความพึงพอใจทางจิตวิทยา สังคม และอธิบายความต้องการของการบรรลุความต้องการด้วยทฤษฎีของ Maslow และ Herzberg ในทฤษฎีมนุษย์สัมพันธ์ของการบริหารงานตามทฤษฎี Y' ทฤษฎีสถานการณ์

อเมนู-เทกกา (Amenu - Tekaa, อ้างใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ 2537 : 185) ได้วิจัยเกี่ยวกับทัศนคติของชาวอินเดีย ในประเทศแคนาดา เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการศึกษา ซึ่งผลวิจัยพบว่า การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จในชุมชนที่มีประชาชนมีส่วนร่วม ในการพัฒนาหลักสูตรการจัดการศึกษาที่สามารถตอบสนองความต้องการของชุมชน และสอดคล้องกับวัฒนธรรมนั้นๆ เมื่อประชาชนมีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็ง การจัดการศึกษาก็จะประสบผลสำเร็จ

สคูเลอร์ (Schuler, อ้างใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2537: 185) ได้วิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารการศึกษาในมหาวิทยาลัยมินนิโซตา สหรัฐอเมริกา โดยศึกษารูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ พบว่า การเข้ามีส่วนร่วมอย่างไม่มีประสิทธิภาพเกิดจากความบกพร่องในการติดต่อสื่อสาร เป็นปัญหามีส่วนร่วม ได้แก่ ระดับของการเข้าร่วมเพียงเรื่องเดียว การเข้าร่วมโดยขาดความเข้าใจในสถานการณ์ทั้งหมด ขาดข้อตกลงเกี่ยวกับขอบเขตของการมีส่วนร่วม เป็นต้น

แอบเดล (Abdel Hady, อ้างใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ 2537: 185) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารการศึกษาในประเทศอียิปต์ พบว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นหลักสำคัญของประชาธิปไตย จำเป็นจะต้องปรับปรุงรูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชน ควรจะกำหนดเป้าหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชน ช่องทางการติดต่อสื่อสารระหว่างประชาชนกับสถานศึกษาประเด็นหรือกิจกรรมที่ประชาชนควรจะมีส่วนร่วม

ไอแซกซอน (Isacson, 1997) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วม : ผลกระทบของการแก้ปัญหาเรื่องผลการปฏิบัติงาน (นวัตกรรม) ระหว่างเภสัชกรในโรงพยาบาล การวิจัยใน

ครั้งนี้เป็นการตรวจสอบความสัมพันธ์ของความเป็นอิสระ, บัญชีแสดงลักษณะของงาน, บรรยายภาคในองค์การ, การแก้ปัญหา, การทำการตัดสินใจอย่างมีส่วนร่วม, การขาดการมีส่วนร่วม, ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน, การให้รางวัลสำหรับการเปลี่ยนแปลง, การทำทนายและความมั่นคงในการพึ่งพานวัตกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป การวิเคราะห์ ในการตัดสินใจเรื่องความสัมพันธ์เหล่านี้ใช้ ANOVA พบว่า ตำแหน่งงานแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

มิลเลอร์ (Miller, 1989: 320-A) ได้วิจัยเรื่อง การกำหนดการมีส่วนร่วมของครูในการวางแผนพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ของโรงเรียนชนบทในสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างการเข้ามีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ ซึ่งการให้ครูมีส่วนร่วมจะมีผลประโยชน์อย่างมากในด้านการยอมรับและความเข้าใจ

ฟาวเลอร์ (Fawler, 1986: 3204 – A) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการกับขวัญกำลังใจในการทำงานของครู อาจารย์ในโรงเรียนประถมศึกษาในรัฐต่างๆ ทางตะวันออกเฉียงใต้ของสหรัฐอเมริกาเกี่ยวกับงานการบริหารการศึกษา 5 ด้าน คือ ด้านหลักสูตร ด้านกิจการนักเรียน ด้านบุคลากร ด้านทรัพยากร และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ผลการวิจัย พบว่า 1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับขวัญกำลังใจในการทำงาน 2. ครู-อาจารย์โรงเรียนที่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการกับครู-อาจารย์โรงเรียนที่ไม่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการมีขวัญและกำลังใจในการทำงานแตกต่างกัน

เรแมน (Rahman 1986 : 1448-A) ได้วิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในซาอุดีอาระเบีย โดยศึกษารายกรณี King Faisal University ทำการศึกษาการตัดสินใจสั่งการเกี่ยวกับงาน 3 ประเภท คือ การตัดสินใจเมื่อผู้ได้บังคับบัญชาเสนอขึ้นมา การตัดสินใจเกี่ยวกับงานประจำ และการตัดสินใจที่ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ขึ้นมาเอง ผลการวิจัยสรุปว่า 1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการของผู้บริหารเกี่ยวกับงานทั้ง 3 ประเภทแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2. ผู้บริหารระดับสูงมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการมากกว่าผู้บริหารระดับต่ำกว่า

โฮกแลนด์ (Hoagland, 1986: 3550 – A) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา เกี่ยวกับกระบวนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการ

ของผู้บริหาร โรงเรียน โดยมุ่งเปรียบเทียบทัศนะของครู-อาจารย์และผู้บริหารในเรื่อง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและความพึงพอใจในบทบาท โดยศึกษาจากผู้บริหารและครู-อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา ในรัฐอิลลินอยส์ ผลวิจัยพบว่าผู้บริหารและครู-อาจารย์ ที่มีอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการแตกต่างกัน

จากผลการวิจัยที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ความสำเร็จของการบริหารนั้นจำเป็นที่จะต้องให้ผู้เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานได้มีส่วนร่วม ตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงจนถึงผู้ปฏิบัติ ระดับของการมีส่วนร่วมและความต้องการมีส่วนร่วมอาจจะแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับสถานการณ์และเวลา ส่วนเนื้อหาของสาระของการมีส่วนร่วมอาจจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ การค้นหาปัญหา และสาเหตุ การวางแผนจัดกิจกรรม การลงทุนและปฏิบัติงาน การติดตามและประเมินผล

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคม โดยผู้วิจัยได้ดำเนินงานตามระเบียบวิจัยในประเด็นดังนี้

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

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้บริหารระดับต้น ได้แก่ หัวหน้าฝ่ายและหัวหน้างานที่เป็นข้าราชการระดับ 6, 7, 8 ทั้ง 5 สำนัก ของสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ ซึ่งข้อมูลที่สำรวจเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2546 จำนวน 141 คน

1.2 ขนาดตัวอย่าง (Sample Size) ขนาดตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยใช้ตาราง เครซี่ มอร์แกน Krejcie & Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง 105 คน จึงใช้วิธีการสุ่มแบบ 2 ขั้นตอน (Two – stage Random Sampling) ดังนี้

ตารางที่ 3.1 หารัดส่วนระหว่างประชากรแต่ละสำนัก

สำนัก	ระดับตำแหน่ง			จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง			รวมกลุ่มตัวอย่าง
	6	7	8		6	7	8	
สำนักส่งเสริมและพิทักษ์เด็ก	26	6	3	35	24	4	2	30
สำนักส่งเสริมและพิทักษ์เยาวชน	25	7	3	35	24	4	2	30
สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้ด้อยโอกาส	15	6	1	22	10	4	1	15
สำนักส่งเสริมและพิทักษ์คนพิการ	20	6	2	28	10	4	1	15
สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ	15	3	3	21	11	2	2	15
รวม	101	28	12	141	79	18	8	105

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าในเรื่อง การมีส่วนร่วม การบริหารงานสวัสดิการสังคม ตลอดจนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้ จากเอกสาร ตำรา งานวิจัยต่างๆ
2. นำแนวคิด ทฤษฎีและกรอบแนวคิด หรือขอบเขตในการวิจัยมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
3. ทำการสร้างแบบสอบถาม โดยนำประเด็นที่ได้จากการศึกษามาจัดเป็นหมวดหมู่ให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบประมาณค่าที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาจากแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด การดำรงตำแหน่งของผู้บริหารระดับต้น ระดับการดำรงตำแหน่ง ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งการฝึกอบรมด้านบริหารจัดการ ลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายปิด

ตอนที่ 2 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม และความต้องการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้น ต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคม ลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายปิด ประกอบด้วยการบริหารงานสวัสดิการสังคม 4 ด้านดังนี้ คือ การค้นหาปัญหาและสาเหตุ การวางแผนดำเนินกิจกรรม การลงทุนและปฏิบัติงาน การติดตามและประเมินผล

ตารางที่ 3.2 จำนวนข้อในแบบสอบถามการมีส่วนร่วมและความต้องการมีส่วนร่วม
ของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคมเป็นรายด้าน ดังนี้

การมีส่วนร่วมและความต้องการมีส่วนร่วม	จำนวนข้อ	ข้อ
1. การค้นหาปัญหาและสาเหตุ	5	1 – 5
2. การวางแผนกิจกรรม	5	6 – 10
3. การลงทุนและปฏิบัติงาน	5	11 – 15
4. การติดตามและประเมินผล	5	16 – 20
รวม	20	

ลักษณะแบบสอบถามเป็นการประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert's Scale) โดยแบ่งเป็น 5
ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตารางที่ 3.3 เกณฑ์การให้คะแนนในมาตรวัดส่วนที่ 2

ระดับการมีส่วนร่วม	ระดับคะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

ตอนที่ 3 คำถามปลายเปิด สำหรับข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับ
ปัญหาและอุปสรรคของการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคม

2.2 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

การหาคุณภาพของแบบสอบถามในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ แยกออกเป็นการหาความ
เที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

2.2.1 การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามนี้ โดยการนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา จำนวน 5 คน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา (ดูรายนามภาคผนวก)

2.2.2 การหาความเชื่อมั่น (Reliability) การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

นำแบบสอบถามชุดที่ปรับปรุงแล้วนี้ไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ จำนวน 30 คนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่จะมีลักษณะเหมือนประชากร ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม พบว่า ข้อคำถามวัดการมีส่วนร่วมในปัจจุบัน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9546 ข้อคำถามวัดความต้องการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9762 และแบบสอบถามรวมทั้งฉบับ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9654

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.1 นำหนังสือจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา ถึงผู้อำนวยการ สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการจัดเก็บข้อมูล

3.2 มอบแบบสอบถามให้แก่ผู้บริหารระดับต้น ได้แก่ หัวหน้าฝ่ายและหัวหน้างานของสท. จำนวน 141 ชุด และรับคืนด้วยตนเอง ภายในหนึ่งเดือน ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์คืนมาจำนวน 105 ชุด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

4.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

4.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลการมีส่วนร่วมและความต้องการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคม

4.3 ใช้สถิติทดสอบที (t-test) เพื่อใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ย 2 กลุ่ม

4.4 ใช้สถิติเอฟ (F-test) ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยสองกลุ่มขึ้นไป โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA)

4.5 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธี L.S.D.

4.6 การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ข้อมูลความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคของการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคม

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนที่แสดงระดับการมีส่วนร่วม และความต้องการมีส่วนร่วม โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) แล้วนำเอาค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์ การแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2535: 100)

ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	4.51 – 5.00	หมายถึง	การมีส่วนร่วมและความต้องการมีส่วนร่วมมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	3.51 – 4.50	หมายถึง	การมีส่วนร่วมและความต้องการมีส่วนร่วมมาก
ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	2.51 – 3.50	หมายถึง	การมีส่วนร่วมและความต้องการมีส่วนร่วมปานกลาง
ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	1.51 – 2.50	หมายถึง	การมีส่วนร่วมและความต้องการมีส่วนร่วมน้อย
ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	1.00 – 1.50	หมายถึง	การมีส่วนร่วมและความต้องการมีส่วนร่วมน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 105 ชุด เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคม ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยดังนี้

ตอนที่ 1 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมและความต้องการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคม จำแนกรายด้านและรายชื่อ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ย (t-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างการมีส่วนร่วมและความต้องการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคม โดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างการมีส่วนร่วมและความต้องการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคม โดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 5 จำนวนและร้อยละของการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะของการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคม

เพื่อความสะดวกในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำอักษรย่อและสัญลักษณ์ทางสถิติมาใช้ดังนี้

\bar{X} = ค่าคะแนนเฉลี่ย (Means)

S.D. = ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

n = จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

F = ค่าสถิติการแจกแจง F

t = สถิติ(t-test)ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ของกลุ่มที่ไม่เป็นอิสระต่อกัน

MS = ส่วนเบี่ยงเบนกำลังสองเฉลี่ย (Mean Squares)

SS = ผลบวกของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานยกกำลังสอง (Sum of Squares)

df = ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of freedom)

P = ความน่าจะเป็น (Probability) ที่แสดงระดับความมีนัยสำคัญ

* = มีนัยสำคัญที่ระดับ.05

ตอนที่ 1 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (n = 105)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	25	23.8
หญิง	80	76.2
รวม	105	100.0
2. อายุ		
21 – 30 ปี	3	2.9
31 – 40 ปี	29	27.6
41 – 50 ปี	44	41.9
51 – 59 ปี	29	27.6
รวม	105	100.0
3. วุฒิกการศึกษา		
อนุปริญญา	2	1.9
ปริญญาตรี	60	57.1
ปริญญาโท	41	39.0
อื่น ๆ เช่น ปวช. และ ม.ศ.3	2	1.9
รวม	105	100.0
4. สาขาที่ศึกษา		
สังคมสงเคราะห์ศาสตร์	20	19.0
สังคมวิทยา	14	13.3
พัฒนาสังคม	12	11.4
บริหารนโยบายสวัสดิการสังคม	9	8.6
ศิลปศาสตร์	9	8.6
รัฐศาสตร์	8	7.6
จิตวิทยา	8	7.6
ครุศาสตร์	6	5.7
บริหารธุรกิจ	3	2.9
วิทยาศาสตร์	2	1.9
พัฒนาชุมชน	2	1.9
เศรษฐศาสตร์	2	1.9

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (n = 105)	ร้อยละ
รัฐประศาสนศาสตร์	1	1.0
วิศวะโยธา	1	1.0
ไม่ตอบ	8	7.6
รวม	105	100.0
4. หน่วยงานที่สังกัด		
สำนักส่งเสริมและพิทักษ์เด็ก	30	29
สำนักส่งเสริมและพิทักษ์เยาวชน	30	29
สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้ด้อยโอกาส	15	14
สำนักส่งเสริมและพิทักษ์คนพิการ	15	14
สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ	15	14
รวม	105	100.0
5. การดำรงตำแหน่ง		
หัวหน้าฝ่าย/กลุ่ม	16	15.2
หัวหน้างาน	89	84.8
รวม	105	100.0
6. ระดับตำแหน่ง		
8	8	7.6
7	18	17.2
6	79	75.2
รวม	105	100.0
7. ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน		
1 – 3 ปี	41	39.0
4 – 6 ปี	25	23.8
7 – 10 ปี	17	16.2
มากกว่า 10 ปี	22	21.0
รวม	105	100.0
8. การฝึกอบรมด้านบริหารจัดการ		
เคย	66	62.9
ไม่เคย	39	37.1
รวม	105	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 105 คน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้ดังนี้

1. เพศ ผู้บริหารระดับต้นเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 76.2 รองลงมาเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 23.8
2. อายุ ผู้บริหารระดับต้นส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41– 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.9 รองลงมาอายุระหว่าง 31 – 40 ปี และ 51 – 59 ปี จำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 27.6 อายุระหว่าง 21 – 30 ปี มีน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 2.9
3. วุฒិการศึกษา ผู้บริหารระดับต้นส่วนใหญ่จบการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 57.1 รองลงมาจบการศึกษาปริญญาโท 39.0 จบการศึกษาอนุปริญญาและอื่น ๆ เช่น ปวช.และมศ.3 น้อยที่สุดเท่ากันคิดเป็นร้อยละ 1.9 ผู้บริหารระดับต้นส่วนใหญ่จบสาขาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 19.0 รองลงมาจบสาขาสังคมวิทยาคิดเป็นร้อยละ 13.3 จบสาขาครุศาสตร์น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 5.7
4. หน่วยงานที่สังกัด ผู้บริหารระดับต้นสังกัดสำนักส่งเสริมและพิทักษ์เด็กและสำนักส่งเสริมและพิทักษ์เยาวชน มากที่สุด จำนวนเท่ากันคิดเป็นร้อยละ 29 รองลงมาสังกัดสำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้ด้อยโอกาส สำนักส่งเสริมและพิทักษ์คนพิการ และสำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ จำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 15
5. การดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารระดับต้น ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานคิดเป็นร้อยละ 84.8 รองลงมาดำรงตำแหน่ง หัวหน้าฝ่าย/กลุ่ม 15.2
6. ระดับตำแหน่ง ผู้บริหารระดับต้นส่วนใหญ่เป็นข้าราชการระดับ 6 คิดเป็นร้อยละ 75.2 รองลงมาเป็นข้าราชการระดับ 7 คิดเป็นร้อยละ 17.2 เป็นข้าราชการระดับ 8 น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 7.6
7. ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารระดับต้นดำรงตำแหน่งปัจจุบันระหว่าง 1 – 3 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39.0 รองลงมา ดำรงตำแหน่งปัจจุบันระหว่าง 4 – 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.8 และดำรงตำแหน่งระหว่าง 7 – 10 ปี น้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 21.0
8. การฝึกอบรมด้านบริหารจัดการ ผู้บริหารระดับต้นส่วนใหญ่เคยเข้ารับการฝึกอบรมด้านการบริหารจัดการมากที่สุด 62.9 รองลงมาผู้บริหารระดับต้นไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมด้านการบริหารจัดการคิดเป็น 37.1

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมและความต้องการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคม จำแนกตามรายด้าน

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมและความต้องการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคม จำแนกตามรายด้าน

การมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้น	\bar{X}	S.D.	ระดับตำแหน่ง	ความต้องการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคม	\bar{X}	S.D.	ระดับตำแหน่ง
ต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคม							
1. ด้านการค้นหาปัญหาและสาเหตุ	2.94	1.01	ปานกลาง	1. ด้านการค้นหาปัญหาและสาเหตุ	3.70	0.93	มาก
2. ด้านการวางแผนและดำเนินกิจกรรม	2.55	1.09	ปานกลาง	2. ด้านการวางแผนและดำเนินกิจกรรม	3.53	1.07	มาก
3. ด้านการลงทุนและปฏิบัติงาน	2.75	1.08	ปานกลาง	3. ด้านการลงทุนและปฏิบัติงาน	3.68	0.99	มาก
4. การติดตามผลและประเมินผล	2.39	1.10	น้อยที่สุด	4. การติดตามผลและประเมินผล	3.49	1.05	ปานกลาง
รวม	2.66	1.07	ปานกลาง		3.60	1.01	มาก

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมและความต้องการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคม ด้านการ
ค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา จำแนกตามรายชื่อ

รายชื่อ	การมีส่วนร่วม			ความต้องการมีส่วนร่วม		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	X	S.D.	ระดับ
1. เมื่อเกิดปัญหาในงานสวัสดิการสังคม ท่านมีส่วนร่วมกับในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของการเกิดปัญหาเพียงใด	3.10	.98	ปานกลาง	3.80	.81	มาก
2. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหางานสวัสดิการสังคมเพียงใด	3.00	1.02	ปานกลาง	3.74	.90	มาก
3. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกแนวทางการแก้ไขปัญหาสวัสดิการสังคมเพียงใด	2.74	1.08	ปานกลาง	3.56	.97	มาก
4. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหางานสวัสดิการสังคมเพียงใด	2.97	1.01	ปานกลาง	3.71	.96	มาก
5. ท่านมีส่วนร่วมในการนำข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นของบุคคลต่าง ๆ มาปรับปรุงงานสวัสดิการสังคมเพียงใด	2.87	1.00	ปานกลาง	3.67	1.02	มาก
รวม	2.94	1.01	ปานกลาง	3.70	0.93	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า การมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคม ด้านการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.94$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารระดับต้นมีระดับการมีส่วนร่วมด้านการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาต่อข้อคำถาม “เมื่อเกิดปัญหาในงานสวัสดิการสังคม ผู้บริหารระดับต้นมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของการเกิดปัญหาเพียงใด” สูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาข้อคำถาม “ผู้บริหารระดับต้นมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหางานสวัสดิการสังคมเพียงใด” และต่อข้อคำถาม “ผู้บริหารระดับต้นมีส่วนร่วมในการนำข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นของบุคคลต่าง ๆ มาปรับปรุงงานสวัสดิการสังคมเพียงใด” น้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความต้องการมีส่วนร่วม พบว่า ผู้บริหารระดับต้นมีระดับความต้องการมีส่วนร่วมด้านการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารระดับต้นมีระดับความต้องการมีส่วนร่วมด้านการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาต่อข้อคำถาม “เมื่อเกิดปัญหาในงานสวัสดิการสังคม ผู้บริหารระดับต้นมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของการเกิดปัญหาเพียงใด” สูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาข้อคำถาม “ผู้บริหารระดับต้นมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหางานสวัสดิการสังคมเพียงใด” และต่อข้อคำถาม “ผู้บริหารระดับต้นมีส่วนร่วมในการนำข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นของบุคคลต่าง ๆ มาปรับปรุงงานสวัสดิการสังคมเพียงใด” น้อยที่สุด อยู่ในระดับมาก

๓ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมและความต้องการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคม ด้านการวางแผนและดำเนินกิจกรรม จำแนกตามรายชื่อ

รายชื่อ	การมีส่วนร่วม		ความต้องการมีส่วนร่วม		ระดับ	
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}		S.D.
1. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานสวัสดิการสังคมประจำปีเพียงใด	2.86	1.06	ปานกลาง	3.80	.99	มาก
2. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานสวัสดิการสังคมระยะยาวเพียงใด	2.47	1.09	ปานกลาง	3.50	1.07	มาก
3. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมในงานสวัสดิการสังคมเพียงใด	2.76	1.09	ปานกลาง	3.57	1.02	มาก
4. ท่านมีส่วนร่วมในการที่จะให้ ได้มาซึ่งงบประมาณประจำปีของงานสวัสดิการสังคมให้เพียงพอในการดำเนินงานเพียงใด	2.49	1.08	น้อย	3.46	1.04	ปานกลาง
5. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดสรรงบประมาณประจำปีของงานสวัสดิการสังคมเพียงใด	2.15	1.12	น้อย	3.30	1.14	ปานกลาง
รวม	2.55	1.02	ปานกลาง	3.53	1.07	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า การมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้น ต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคม ด้านการวางแผนและดำเนินกิจกรรมในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารระดับต้นมีระดับการมีส่วนร่วมด้านการวางแผนและดำเนินกิจกรรมต่อข้อคำถาม “ผู้บริหารระดับต้นมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน สวัสดิการสังคมประจำปีเพียงใด” สูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา ข้อคำถาม “ผู้บริหารระดับต้นมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมในงาน สวัสดิการสังคมเพียงใด” อยู่ในระดับปานกลาง และต่อข้อคำถาม “ผู้บริหารระดับต้นมีส่วนร่วมในการจัดสรรงบประมาณประจำปีของงานสวัสดิการสังคมเพียงใด” น้อยที่สุด อยู่ในระดับน้อย

ด้านความต้องการมีส่วนร่วม พบว่า ผู้บริหารระดับต้นมีระดับความต้องการมีส่วนร่วมด้านการวางแผนและดำเนินกิจกรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารระดับต้นมีระดับความต้องการมีส่วนร่วมด้านการวางแผนและดำเนินกิจกรรมต่อข้อคำถาม “ผู้บริหารระดับต้นมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานสวัสดิการสังคมประจำปีเพียงใด” สูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมา ข้อคำถาม “ผู้บริหารระดับต้นมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมในงาน สวัสดิการสังคมเพียงใด” อยู่ในระดับมาก และต่อข้อคำถาม “ผู้บริหารระดับต้นมีส่วนร่วมในการจัดสรรงบประมาณประจำปีของงานสวัสดิการสังคมเพียงใด” น้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคม ด้านการลงทุนและปฏิบัติงาน จำนวน ตามรายชื่อ

รายชื่อ	การมีส่วนร่วม			ความต้องการมีส่วนร่วม		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามกิจกรรมตามแผนงานสวัสดิการสังคมเพียงใด	3.31	1.11	ปานกลาง	3.89	.92	มาก
2. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการในงานสวัสดิการสังคมเพียงใด	2.34	1.05	น้อย	3.42	1.07	ปานกลาง
3. ท่านมีส่วนร่วมในการประสานแผนงานร่วมกับงานของกองหรือฝ่ายอื่น ๆ ภายในหน่วยงานของท่านเพียงใด	2.84	1.11	ปานกลาง	3.77	.86	มาก
4. ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในการบริหารงานสวัสดิการสังคมเพียงใด	2.66	1.04	ปานกลาง	3.70	.98	มาก
5. ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาปรับปรุงระบบงานสวัสดิการสังคมเพียงใด	2.60	1.08	ปานกลาง	3.64	1.08	มาก
รวม	2.75	1.08	ปานกลาง	3.68	0.99	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า การมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคม ด้านการลงทุนและปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารระดับต้นมีระดับการมีส่วนร่วมด้านการลงทุนและปฏิบัติงานต่อข้อคำถาม “ผู้บริหารระดับต้นมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามกิจกรรมตามแผนงานสวัสดิการสังคมเพียงใด” สูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา ข้อคำถาม “ผู้บริหารระดับต้นมีส่วนร่วมในการประสาน แผนงานร่วมกับงานของกองหรือฝ่ายอื่น ๆ ภายในหน่วยงานของท่านเพียงใด” และข้อคำถาม “ผู้บริหารระดับต้นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการในงาน สวัสดิการสังคมเพียงใด” น้อยที่สุด อยู่ในระดับน้อย

ด้านความต้องการมีส่วนร่วม พบว่า ผู้บริหารระดับต้นมีระดับความต้องการมีส่วนร่วมด้านการลงทุนและปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารระดับต้นมีระดับความต้องการมีส่วนร่วมด้านการลงทุนและปฏิบัติงานต่อข้อคำถาม “ผู้บริหารระดับต้นมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามกิจกรรมตามแผนงานสวัสดิการสังคมเพียงใด” สูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมา ข้อคำถาม “ผู้บริหารระดับต้นมีส่วนร่วมในการประสานแผนงานร่วมกับงานของกองหรือฝ่ายอื่นๆ ภายในหน่วยงานของท่านเพียงใด” ในระดับมาก และข้อคำถาม “ผู้บริหารระดับต้นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการในงาน สวัสดิการสังคมเพียงใด” น้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมและความต้องการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคม ด้านการติดตามผลและประเมินผล จำแนกตามรายชื่อ

รายชื่อ	การมีส่วนร่วม		ความต้องการมีส่วนร่วม		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านมีส่วนร่วมในการควบคุมดูแลการบริหารงานสวัสดิการสังคมในภาพรวมเพียงใด	2.36	1.13	3.36	1.06	มาก
2. ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามการดำเนินงานด้านสวัสดิการสังคมเพียงใด	2.61	1.11	3.70	.95	มาก
3. ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานด้านสวัสดิการสังคมเพียงใด	2.58	1.02	3.60	.85	มาก
4. ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้งบประมาณประจำปีของแผนงานสวัสดิการสังคมเพียงใด	2.00	1.11	3.13	1.26	ปานกลาง
5. ท่านมีส่วนร่วมในการควบคุมดูแลการบริหารงานสวัสดิการสังคมในภาพรวมเพียงใด	2.42	1.11	3.46	1.11	ปานกลาง
รวม	2.39	1.10	3.49	1.05	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า การมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหารงาน
 สวัสดิการสังคม ด้านการติดตามผลและประเมินผลในภาพรวม อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.39$) เมื่อ
 พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารระดับต้นมีระดับการมีส่วนร่วมด้านการติดตามและประเมินผล
 ต่อข้อคำถาม “ผู้บริหารระดับต้นมีส่วนร่วมในการติดตามการดำเนินงานด้านสวัสดิการสังคมเพียง
 ใด” สูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาข้อคำถาม “ผู้บริหารระดับต้นมีส่วนร่วมในการ
 ประเมินผลการดำเนินงานด้านสวัสดิการสังคมเพียงใด” อยู่ในระดับปานกลาง และข้อคำถาม
 “ผู้บริหารระดับต้นมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้งบประมาณประจำปีของแผนงานสวัสดิการ
 สังคมเพียงใด” น้อยที่สุด อยู่ในระดับน้อย

ด้านความต้องการมีส่วนร่วม พบว่า ผู้บริหารระดับต้นมีระดับความต้องการมีส่วนร่วม
 ด้านการติดตามผลและประเมินผลในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 3.49$) เมื่อ
 พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารระดับต้นมีระดับความต้องการมีส่วนร่วมด้านการติดตามและ
 ประเมินผลต่อข้อคำถาม “ผู้บริหารระดับต้นมีส่วนร่วมในการติดตามการดำเนินงานด้านสวัสดิการ
 สังคมเพียงใด” สูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาข้อคำถาม “ผู้บริหารระดับต้นมีส่วนร่วมในการ
 ประเมินผลการดำเนินงานด้านสวัสดิการสังคมเพียงใด” อยู่ในระดับมาก และข้อคำถาม “ผู้บริหาร
 ระดับต้นมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้งบประมาณประจำปีของแผนงานสวัสดิการสังคม
 เพียงใด” น้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ย (t-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างการมีส่วนร่วมและความต้องการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคม โดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ ค่าสถิติทดสอบที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมและความต้องการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้น ต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคม โดยจำแนกตามเพศ

เพศ	ชาย	หญิง	t	P
	\bar{X}	\bar{X}		
1. การมีส่วนร่วม	2.81	2.61	1.139	0.102
2. ความต้องการมีส่วนร่วม	3.71	3.57	0.751	0.539
รวมเฉลี่ย	3.26	3.09	1.067	0.078

$P < .05$

จากตารางที่ 4.7 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของการมีส่วนร่วมและความต้องการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้น ต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคม โดยจำแนกตามเพศ พบว่าไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ ค่าสถิติทดสอบที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ย การมีส่วนร่วมและความต้องการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้น ต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคม โดยจำแนกตามการดำรงตำแหน่ง

การดำรงตำแหน่ง	หัวหน้าฝ่าย	หัวหน้างาน	t	P
	\bar{X}	\bar{X}		
1. การมีส่วนร่วม	3.08	2.58	2.375	0.366
2. ความต้องการมีส่วนร่วม	3.95	3.53	1.895	0.817
รวมเฉลี่ย	3.52	3.06	2.427	0.685

$P < .05$

จากตารางที่ 4.8 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของการมีส่วนร่วมและความต้องการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้น ต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคม โดยจำแนกตามการดำรงตำแหน่ง พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ ค่าสถิติทดสอบที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ย การมีส่วนร่วมและความต้องการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหารงาน สวัสดิการสังคม โดยจำแนกตามการฝึกอบรมด้านบริหารจัดการ

การฝึกอบรมด้านบริหารจัดการ	เคยฝึกอบรม	ไม่เคยฝึกอบรม	t	P
	\bar{X}	\bar{X}		
3. การมีส่วนร่วม	2.71	2.57	0.86	0.719
4. ความต้องการมีส่วนร่วม	3.61	3.59	0.124*	0.031
รวมเฉลี่ย	3.16	3.08	0.548	0.141

*P < .05

จากตารางที่ 4.9 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของการมีส่วนร่วมและความต้องการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้น ต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคม โดยจำแนกตามการฝึกอบรมด้านบริหารจัดการ พบว่า ผู้บริหารระดับต้นมีส่วนร่วมในการฝึกอบรมด้านบริหารจัดการไม่แตกต่าง แต่ผู้บริหารระดับต้นมีความต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างการมีส่วนร่วมและความต้องการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคม โดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.10 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

การมีส่วนร่วม	แหล่งความแปรปรวน					
		df	SS	MS	F	P
1. อายุ	ระหว่างกลุ่ม	3	2.279	.760	1.210	.310
	ภายในกลุ่ม	101	63.390	.628		
	รวม	104	65.668			
2. วุฒิมัธยมศึกษาสูงสุด	ระหว่างกลุ่ม	3	1.119	.373	.583	.627
	ภายในกลุ่ม	101	64.550	.639		
	รวม	104	65.668			
3. หน่วยงานที่สังกัด	ระหว่างกลุ่ม	4	1.632	.408	.637	.637
	ภายในกลุ่ม	100	64.036	.640		
	รวม	104	65.668			
4. ระดับการดำรงตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	2	2.146	1.073	1.723	.184
	ภายในกลุ่ม	102	63.522	.623		
	รวม	104	65.668			
5. ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	3	.333	.111	.171	.915
	ภายในกลุ่ม	101	65.336	.647		
	รวม	104	65.668			

P < .05

จากตารางที่ 4.10 เมื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ วุฒิมัธยมศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ระดับการดำรงตำแหน่ง ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง พบว่าไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยความ
ต้องการมีส่วนร่วมจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ความต้องการมีส่วนร่วม	แหล่งความแปรปรวน	แหล่งความแปรปรวน				
		df	SS	MS	F	P
1. อายุ	ระหว่างกลุ่ม	3	3.581	1.194	1.775	.157
	ภายในกลุ่ม	101	67.929	.673		
	รวม	104	71.510			
2. วุฒิการศึกษาสูงสุด	ระหว่างกลุ่ม	3	7.527	2.509	3.961*	.010
	ภายในกลุ่ม	101	63.983	.633		
	รวม	104	71.510			
3. หน่วยงานที่สังกัด	ระหว่างกลุ่ม	4	2.474	.618	.896	.469
	ภายในกลุ่ม	100	69.016	.690		
	รวม	104	71.510			
4. ระดับการดำรง การดำรงตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	2	2.035	1.017	1.494	.229
	ภายในกลุ่ม	102	69.475	.681		
	รวม	104	71.510			
7. ระยะเวลาที่ดำรง ตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	3	2.254	.751	1.096	.354
	ภายในกลุ่ม	101	69.256	.686		
	รวม	104	71.510			

*P < .05

จากตารางที่ 4.11 เมื่อเปรียบเทียบความต้องการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะวุฒิการศึกษา นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ในกรณีที่ทดสอบได้ว่าความต้องการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคม จำแนกตามวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน ต้องทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ต่อไปโดยใช้วิธีทดสอบค่าเฉลี่ย โดยใช้เทคนิควิธี L.S.D ดังตาราง 4.9

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของระดับความต้องการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร
ระดับต้นต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคม จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยวิธี
L.S.D

วุฒิการศึกษา	ปวช./มศ.3	อนุปริญญา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
	X	2.850	3.000	3.431
ปวช และ มศ.3	2.850	.15	.581	1.061
อนุปริญญา	3.000		.431	.911
ปริญญาตรี	3.431			.48
ปริญญาโท	3.911			

*P < .05

ตารางที่ 4.12 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคม จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยใช้เทคนิควิธี L.S.D คู่ที่ 1 พบว่า ระดับความต้องการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้น ที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญาและปวช. และมศ. 3 ซึ่งมี Probability (P) เท่ากับ .004 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารระดับต้นที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญามีความต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานสวัสดิการสังคมสูงกว่าผู้บริหารระดับระดับ ปวช. และมศ.3 คู่ที่ 2 พบว่า ค่าเฉลี่ยความต้องการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้น ที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาตรีไม่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารระดับต้นที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทมีความต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานสวัสดิการสังคม มากกว่าผู้บริหารระดับต้นที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

**ตอนที่ 5 จำนวนและร้อยละของการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะของ
การมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคม**

ในตอนนี้เป็นผลการนำเสนอปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้น ต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคม รายละเอียดดังตารางที่ 4.13-4.16

**ตารางที่ 4.13 จำนวนและร้อยละของปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะของการมีส่วนร่วม
ด้านการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหาร
งานสวัสดิการสังคม**

ข้อที่	ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะด้านการค้นหาปัญหา และสาเหตุของปัญหา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.	หน่วยงานควรให้ความสำคัญต่อการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาก่อนที่จะวางแผนแก้ไข เพื่อจะได้ดำเนินการแก้ไขปัญหาไปในทิศทางที่ถูกต้อง	23	21.91
2.	การยึดหลักการทำงานตามระบบราชการทำให้เข้าถึงปัญหาไม่ครอบคลุมทั่วถึง	18	17.14
3.	ยังขาดฐานข้อมูลที่เป็นเอกภาพหรือขาดความชัดเจน และความพร้อมในการเตรียมการ	14	13.33
4.	ควรให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้รับบริการได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน เรียนรู้ประสบการณ์ในการดำเนินงานร่วมกัน	12	11.43
5.	ผู้บริหารต้องติดตามการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด คอยช่วยเหลือชี้แนะ และรับฟังความคิดเห็นจากผู้ปฏิบัติงาน	10	9.52
6.	ในด้านระบบข้อมูล ควรมีข้อมูลเผยแพร่แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้นำไปเป็นข้อมูลในการวางแผนแก้ไขปัญหาได้	9	8.57
7.	ควรแก้ไขปัญหาเชิงรุกมากกว่าเชิงรับ	7	6.67
8.	ปรับแผนการดำเนินงาน ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน	5	4.76
9.	เจ้าหน้าที่ไม่มีเวลาในการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่ประสบปัญหา โดยเฉพาะใน ส่วนภูมิภาคเนื่องจากมีบุคลากรและงบประมาณที่จำกัด	4	3.81
10.	จากการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหามักกระทำกันอยู่ในกลุ่มนักวิชาการ โดยไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสเสนอความคิดเห็นหรือประชุมร่วมกัน	3	2.86
รวมผู้ให้ข้อเสนอแนะด้านการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา		105	100.00

จากตารางที่ 4.13 พบว่าปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะของการมีส่วนร่วม ด้านการ
ค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา ของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคม
ที่ผู้บริหารระดับต้น ระบุมากที่สุด คือ หน่วยงานควรให้ความสำคัญต่อการค้นหาปัญหาและสาเหตุ
ของปัญหาก่อนที่จะวางแผนแก้ไข เพื่อจะได้ดำเนินการแก้ไขปัญหาไปในทิศทางที่ถูกต้อง คิดเป็น
ร้อยละ 21.91 รองลงมา คือการยึดหลักการทำงานตามระบบราชการทำให้เข้าถึงปัญหาไม่ครอบคลุม
ทั่วถึง คิดเป็นร้อยละ 17.14 รองลงมา คือ ยังขาดฐานข้อมูลที่เป็นเอกภาพหรือขาดความชัดเจน และ
ความพร้อมในการเตรียมการ คิดเป็นร้อยละ 13.33 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 จำนวนและร้อยละของปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะของการมีส่วนร่วม
ด้านการวางแผนดำเนินกิจกรรม ของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหารงานสวัสดิการ
สังคม

ข้อที่	ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะด้านการวางแผนดำเนินกิจกรรม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.	การวางแผนดำเนินกิจกรรมควรให้ผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผน และดำเนินการจัดกิจกรรมควรใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด	22	20.95
2.	จำเป็นต้องมีหน่วยประสานดูแลควบคุม ประเมินผลการดำเนินงาน การดำเนิน กิจกรรมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้	20	19.05
3.	ควรให้ผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการในการวางแผนร่วมกัน	16	15.24
4.	การวางแผนงานเป็นลักษณะการทำงาน โดยบุคคลบางกลุ่ม หรือต่างคนต่างทำจึง เกิดความไม่สอดคล้องกัน	12	11.43
5.	ผู้วางแผนจำเป็นต้องมีความรู้ในการจัดทำแผน	10	9.52
6.	หน่วยงานควรจัดอบรมให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงานด้านนี้เป็นระยะ ๆ	7	6.67
7.	ทุกภาคส่วนของสังคมควรเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรม	6	5.71
8.	ปัญหาด้านนี้คือฝ่ายนโยบายจะเป็นผู้กำหนดแผนงานโดยไม่ให้ผู้ปฏิบัติมีส่วน ร่วมในด้านนี้	5	4.76
9.	การวางแผนหรือการจัดทำแผนทำให้สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าแม่นยำ	4	3.81
10.	ขาดความต่อเนื่องและความสม่ำเสมอในการวางแผนดำเนินกิจกรรม	3	2.86
รวมผู้ให้ข้อเสนอแนะด้านการวางแผนดำเนินกิจกรรม		105	100.00

จากตารางที่ 4.14 พบว่าปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะของการมีส่วนร่วม ด้านการ
วางแผนดำเนินกิจกรรมของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคมที่ผู้บริหาร
ระดับต้นระบุนมากที่สุด คือ การวางแผนดำเนินกิจกรรมควรให้ผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายมีส่วนร่วมใน
การวางแผนและดำเนินการจัดกิจกรรมควรใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด คิดเป็น
ร้อยละ 20.95 รองลงมา คือจำเป็นต้องมีหน่วยประสานดูแลควบคุม ประเมินผลการดำเนินงาน
การดำเนินกิจกรรมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้คิดเป็นร้อยละ
19.05 รองลงมา คือควรให้ผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการในการวางแผนร่วมกัน คิดเป็น
ร้อยละ 15.24 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 จำนวนและร้อยละของปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะของการมีส่วนร่วม
ด้านการลงทุนและปฏิบัติงาน ของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหารงานสวัสดิการ
สังคม

ข้อที่	ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะด้านการลงทุนและปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.	ผู้บริหารระดับต้นควรมีส่วนในการชี้แจงถึงความจำเป็นในแผนงานแต่ละด้าน โดยฟังความคิดเห็นจากผู้ปฏิบัติงาน	20	19.05
2.	ผู้บริหารระดับสูงควรผลักดันด้านงบประมาณในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง	18	17.14
3.	ต้องมีตัวชี้วัดเพื่อให้การลงทุนและการปฏิบัติงานมีทิศทางที่ตอบสนองต่อ เป้าหมายได้ชัดเจน เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์	15	14.29
4.	ควรใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าให้เกิดประโยชน์สูงสุดและบรรล วัตถุประสงค์	13	12.38
5.	การลงทุนและการปฏิบัติงานควรเพิ่มงบประมาณในการพัฒนาศักยภาพที่เป็น รูปธรรมแก่กลุ่มเป้าหมาย	10	9.82
6.	ต้องมีตัวชี้วัดเพื่อให้การลงทุนและการปฏิบัติงานมีทิศทางที่ตอบสนอง ต่อเป้าหมายได้ชัดเจน เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์	8	7.62
7.	จากการปฏิบัติงานตามเวลาทำให้ขาดการทุ่มเทอย่างจริงจัง ขาดการประเมินผล ที่มีประสิทธิภาพ	7	6.67
8.	หน่วยงานควรลงทุนด้านงานวิจัยและระบบข้อมูล	6	5.71
9.	การปฏิบัติงานยังไม่สามารถให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ประสบปัญหาความเดือดร้อน ที่แท้จริงได้	5	4.76
10.	ขาดตัวชี้วัดในการดำเนินงานและขาดการลงทุนในด้านกรวิจัย	3	2.86
รวมผู้ให้ข้อเสนอแนะด้านการลงทุนและปฏิบัติงาน		105	100.00

จากตารางที่ 4.15 พบว่าปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะของการมีส่วนร่วม ด้านการ
ลงทุนและปฏิบัติงาน ของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคมที่ผู้บริหารระดับต้น
ระบุนมากที่สุด คือ ผู้บริหารระดับต้นควรมีส่วนในการชี้แจงถึงความจำเป็นในแผนงานแต่ละด้าน
โดยฟังความคิดเห็นจากผู้ปฏิบัติงานคิดเป็นร้อยละ 19.05 รองลงมา คือ ผู้บริหารระดับสูงควรผลัก
ดันด้านงบประมาณในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง คิดเป็นร้อยละ 17.14 รองลงมา คือ ต้องมีตัวชี้
วัดเพื่อให้การลงทุนและการปฏิบัติงานมีทิศทางที่ตอบสนองต่อเป้าหมายได้ชัดเจนเพื่อให้เกิดผล
สัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ คิดเป็นร้อยละ 14.29 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 จำนวนและร้อยละของปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะของการมีส่วนร่วม
ด้านการติดตามและประเมินผลของผู้บริหารระดับต้น ต่อการบริหารงานสวัสดิการ
สังคม

ข้อที่	ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะด้านการติดตามและประเมินผล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.	ผู้บริหารควรมีการติดตามประเมินผลอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง เพื่อช่วยในการ วินิจฉัย วิเคราะห์สาเหตุที่ไม่สามารถปฏิบัติตามแผนได้ และช่วยแก้ไขปัญห ที่เกิดขึ้น รวมทั้งนำข้อมูลไปประกอบการวางแผนในระยะต่อไป	22	20.95
2.	เนื่องจากผู้บริหารระดับต้นมีส่วนร่วมในด้านการติดตามและประเมินผลน้อย ดังนั้นผู้บริหารระดับสูงควรให้ความสำคัญในด้านนี้มากขึ้น	18	17.14
3.	หน่วยงานยังขาดการติดตามผลอย่างเป็นระบบ	15	14.29
4.	ควรมีการจัดทำตัวชี้วัดผลสำเร็จของกิจกรรมและแผนงาน	13	12.38
5.	ขาดหน่วยงานในด้านการติดตามประเมินผลที่เป็นระบบ หน่วยงานควรนำผลที่ ได้จากการติดตามประเมินผลไปประกอบการวางแผนต่อไป	10	9.52
6.	เจ้าหน้าที่ไม่ให้ความสำคัญกับการติดตามและประเมินผล อันเนื่องมาจาก ความจำกัดในด้านบุคลากร เวลา ยานพาหนะ ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ	9	8.57
7.	ขาดความชัดเจนในเรื่องการติดตามและประเมินผล	6	5.71
8.	ขาดหน่วยงานกลางที่รวบรวมเพื่อให้เกิดภาพรวม ดังนั้นควรขอความร่วมมือ จากเครือข่ายในการดำเนินงาน	5	4.76
9.	ผู้ที่ปฏิบัติงานด้านนี้ควรมีความเป็นกลางและมีความรู้ในเรื่องนั้น ๆ อย่างแท้จริง	4	3.82
10.	ประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลของงานโดยใช้ระบบการมุ่งผลสัมฤทธิ์ รวมทั้งมีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ	3	2.86
	รวมผู้ให้ข้อเสนอแนะด้านการติดตามและประเมินผล	105	100.00

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะของการมีส่วนร่วม ด้านการติดตามและประเมินผลของปัญหาของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคมที่ผู้บริหารระดับต้นระบุมากที่สุด คือ ผู้บริหารควรมีการติดตามประเมินผลอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง เพื่อช่วยในการวินิจฉัย วิเคราะห์สาเหตุที่ไม่สามารถปฏิบัติตามแผนได้และช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นรวมทั้งนำข้อมูลไปประกอบการวางแผนในระยะต่อไป คิดเป็นร้อยละ 20.95 รองลงมา คือ เนื่องจากผู้บริหารระดับต้นมีส่วนร่วมในด้านการติดตามและประเมินผลน้อยดังนั้นผู้บริหารระดับสูงควรให้ความสำคัญในด้านนี้มากขึ้น คิดเป็นร้อยละ 17.14 รองลงมา คือ หน่วยงานยังขาดการติดตามผลอย่างเป็นระบบ คิดเป็นร้อยละ 14.29 ตามลำดับ

สรุปการวิเคราะห์เนื้อหาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะของการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคม

1. ด้านการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา

หน่วยงานควรให้ความสำคัญต่อการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาก่อนที่จะวางแผนแก้ไขเพื่อจะได้ดำเนินการแก้ไขปัญหาไปในทิศทางที่ถูกต้อง ยึดหลักการทำงานตามระบบราชการ ทำให้เข้าถึงปัญหาไม่ครอบคลุมทั่วถึง และเนื่องจากการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหามักกระทำกันอยู่ในกลุ่มนักวิชาการ โดยไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสเสนอความคิดเห็นหรือประชุมร่วมกัน นอกจากนี้เจ้าหน้าที่ไม่มีเวลาในการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่ประสบปัญหาโดยเฉพาะในส่วนของภูมิภาคเนื่องจากมีบุคลากรและงบประมาณที่จำกัด และที่สำคัญคือการค้นหาปัญหาและสาเหตุยังขาดฐานข้อมูลที่เป็นเอกภาพหรือขาดความชัดเจนและความพร้อมในการเตรียมการ

การแก้ไขปัญหาด้านนี้คือ ควรให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้รับบริการได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน เรียนรู้ประสบการณ์ในการดำเนินงานร่วมกัน ในด้านระบบข้อมูลควรมีข้อมูลเผยแพร่แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจะได้นำไปเป็นข้อมูลในการวางแผนแก้ไขปัญหาได้ ผู้บริหารต้องติดตามการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด คอยช่วยเหลือชี้แนะและรับฟังความคิดเห็นจากผู้ปฏิบัติงานหรือปรับแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

2. ด้านการวางแผนดำเนินกิจกรรม

ผู้วางแผนจำเป็นต้องมีความรู้ในการจัดทำแผนสามารถคาดเดาเหตุการณ์ล่วงหน้าได้อย่างแม่นยำ หน่วยงานควรจัดอบรมให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงานด้านนี้เป็นระยะๆ ปัญหาด้านนี้คือ ฝ่ายนโยบายจะเป็นผู้กำหนดแผนงาน โดยไม่ให้ผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วมในด้านนี้ การวางแผนงานเป็นลักษณะการทำงานโดยบุคคลบางกลุ่มหรือต่างคนต่างทำจึงเกิดความไม่สอดคล้องกัน ขาดความต่อเนื่องและความสม่ำเสมอในการวางแผนดำเนินกิจกรรม

การวางแผนดำเนินกิจกรรมควรให้ผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผน และดำเนินการจัดกิจกรรมควรใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด และที่สำคัญคือหน่วยงานของสำนักงาน ฯ เป็นหน่วยงานด้านวิชาการ การสนับสนุน การส่งต่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปปฏิบัติ ซึ่งจำเป็นต้องมีหน่วยประสานดูแลควบคุม ประเมินผลการดำเนินงาน การดำเนิน

กิจกรรมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้และทุกภาคส่วนของสังคมควรเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรม

3. ด้านการลงทุนและปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานยังไม่สามารถให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนที่แท้จริงได้ ขาดตัวชี้วัดในการดำเนินงาน ดังนั้นจึงต้องมีตัวชี้วัดเพื่อให้การลงทุนและการปฏิบัติงานมีทิศทางที่ตอบสนองต่อเป้าหมายได้ชัดเจน เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์และจากการปฏิบัติงานตามเวลาทำให้ขาดการทู่หมัดอย่างจริงจัง ขาดการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ

การลงทุนและปฏิบัติงานควรเพิ่มงบประมาณในการพัฒนาศักยภาพที่เป็นรูปธรรมแก่กลุ่มเป้าหมายผู้บริหารระดับต้นควรมีส่วนในการชี้แจงถึงความจำเป็นในแผนงานแต่ละด้านโดยฟังความคิดเห็นจากผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารระดับสูงควรผลักดันด้านงบประมาณในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

4. ด้านการติดตามและประเมินผล

การมีส่วนร่วมในด้านนี้มีน้อยมาก เจ้าหน้าที่ไม่ให้ความสำคัญกับการติดตามและประเมินผล อันเนื่องมาจากความจำกัดในด้านบุคลากร เวลา ยานพาหนะ ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ขาดหน่วยงานในด้านการติดตามประเมินผลที่เป็นระบบ ขาดหน่วยงานกลางที่รวบรวมเพื่อให้เกิดภาพรวม ดังนั้นควรขอความร่วมมือจากเครือข่ายในการดำเนินงาน นอกจากนี้ควรมีการจัดทำตัวชี้วัดผลสำเร็จของกิจกรรมและแผนงานและประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลของงาน โดยใช้ระบบการมุ่งผลสัมฤทธิ์ รวมทั้งมีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ

การติดตามและประเมินผลควรดำเนินการอย่างต่อเนื่องโดยผู้ที่ปฏิบัติงานด้านนี้ควรมีความเป็นกลางและมีความรู้ในเรื่องนั้น ๆ อย่างแท้จริง ผู้บริหารควรมีการติดตามประเมินผลอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่องเพื่อช่วยในการวินิจฉัย วิเคราะห์สาเหตุที่ไม่สามารถปฏิบัติตามแผนได้และช่วยแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น รวมทั้งนำข้อมูลไปประกอบการวางแผนในระยะต่อไป

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคม กรณีศึกษา: สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ เป็นการวิจัยพรรณนา (Descriptive Research) ประเภทวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ได้สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับ ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย มีดังนี้

(1) เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมและความต้องการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคม (2) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างการมีส่วนร่วมและความต้องการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคม โดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย มีดังนี้

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารระดับต้น ได้แก่ หัวหน้าฝ่าย หัวหน้างานที่เป็นข้าราชการ ระดับ 6,7,8 ทั้ง 5 สำนัก ของสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ จำนวน 105 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่าง แบบ 2 ขั้นตอน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและความต้องการมีส่วนร่วมใน 4 ด้าน คือ การค้นหาปัญหาและสาเหตุ การวางแผนดำเนินกิจกรรม การลงทุนและปฏิบัติงาน การติดตามและประเมินผล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบแบบที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวด้วยการทดสอบแบบเอฟ ทดสอบรายคู่ด้วยวิธี L.S.D และการวิเคราะห์เนื้อหา

1.3 ผลการวิจัยพบว่า (1) การมีส่วนร่วมในปัจจุบันของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคมในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และความต้องการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้น ต่อการบริหารงาน สวัสดิการสังคมอยู่ในระดับมาก (2) เมื่อเปรียบเทียบความ

แตกต่างการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหารงาน สวัสดิการสังคมโดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่าไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคม โดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านวุฒิการศึกษา การฝึกอบรมด้านบริหารจัดการ นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

2. อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหารงาน สวัสดิการสังคมครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญที่พบมาอภิปรายผลดังนี้

2.1 การศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหารงาน สวัสดิการสังคม

จากการวิจัยพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.66$) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กังสดาน สุวรรณรงค์ (2539) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของอาสาสมัครสาธารณสุขชุมชนอำเภอพระยืน จังหวัดขอนแก่น พบว่า อาสาสมัครสาธารณสุขมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ แวมูเนาะ สะดี (2541) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการหมู่บ้านต่อโครงการแก้ไขปัญหาคความยากจนปี 2539 : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดตรัง พบว่า คณะกรรมการหมู่บ้านส่วนใหญ่มีระดับการมีส่วนร่วมต่อโครงการแก้ไขปัญหาคความยากจนในระดับปานกลาง แต่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ คมสิน ศรีมานะศักดิ์ (2537) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดกรมสามัญ จังหวัดนครพนมพบว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดกรมสามัญ จังหวัดนครพนมมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุพัฒน์ วงศ์คำพันธ์ (2539) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นในเขตสุขภาพ 1 ศึกษาเฉพาะกรณี เขตสุขภาพ 1 นครพนมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร พบว่า ประชาชนมีส่วนร่วมมากในการดำเนินการพัฒนาท้องถิ่น ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ คำตา ราชมณี (2537) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม พบว่า ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานในระดับมาก และไม่สอดคล้องกับ

ผลการวิจัยของ ชูติมา แก่นอากาศ (2541) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการติดต่อสื่อสารที่มีผลต่อระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานสุขศึกษาในเขตสาธารณสุขเขต 7 พบว่า ประชาชนมีส่วนร่วมในระดับต่ำในทุกกิจกรรม

จากการศึกษาพบว่าผู้บริหารระดับต้นมีส่วนร่วมในการบริหารงานสวัสดิการสังคมโดยรวมและรายด้านปานกลางเกือบทุกด้าน ซึ่งเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับโลกปัจจุบันที่มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็วทำให้คนๆ หนึ่งไม่สามารถรู้และเชี่ยวชาญในงานต่างๆ ในทุกตำแหน่งได้ งานหนึ่งอย่างจำเป็นต้องใช้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถต่างกันไป ดังนั้นการมีส่วนร่วมในการบริหารงานจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน ดังนั้นสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ จึงควรมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารระดับต้นหรือผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการมีส่วนร่วม และมีความกล้าที่จะออกความเห็นเพื่อเป็นผลดีต่อองค์กร และส่งผลให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่วนระดับการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคมไม่อยู่ในระดับมากนัก อาจเป็นเพราะองค์การอยู่ในช่วงการปฏิรูปราชการ ซึ่งมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างราชการทั้งภายในและภายนอกองค์กร ดังนั้นจึงทำให้ขาดความชัดเจนในเรื่องโครงสร้างขององค์กร สายการบังคับบัญชา สถานภาพ ตำแหน่งหน้าที่ และความรับผิดชอบ ขอบเขตงาน ดังนั้นจึงทำให้เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคม ของสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ

เมื่อจำแนกการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคมตามรายชื่อ คือ

1. ในด้านการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา ผู้บริหารระดับต้นมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหามากที่สุดในระดับปานกลาง เนื่องจากการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาเป็นกระบวนการแรกและเป็นกระบวนการขั้นพื้นฐานที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ผู้บริหารระดับต้นจำเป็นต้องหาวิธีการในการแก้ไขปัญหาและทราบความเป็นมาของปัญหา ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาคด้วยตนเองเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อำนวย นาไชย (2542) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครูอาจารย์ในงาน

บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครพนม พบว่า ในโรงเรียนขนาดเล็กมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากที่สุดในการค้นหา รวบรวม และกลั่นกรองข่าวสาร ข้อมูลต่าง ๆ มากที่สุด

2. ในด้านการวางแผนและดำเนินกิจกรรม ผู้บริหารระดับต้นมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานสวัสดิการประจำปีมากที่สุดในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ คมสิน ศรีมานะศักดิ์ (2537) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม เสนอแนะว่าในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารควรให้ครูเข้าไปมีส่วนร่วมในการวางแผน มีส่วนร่วมในการดำเนินงานวิชาการเป็นอันดับแรก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อินทร์น้อย มะลิชัยวงศ์ (2541) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำปรวิรรตของผู้บริหารดีเด่น โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำพูน พบว่า ผู้บริหารดีเด่นเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการวางแผน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของมิลเลอร์ (1989) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การกำหนดการมีส่วนร่วมของครูในการวางแผนพัฒนาหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ของโรงเรียนชนบทในสหรัฐอเมริกา พบว่า ความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างการเข้ามีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ ซึ่งการให้ครูมีส่วนร่วมจะมีผลประโยชน์อย่างมากในด้านการยอมรับและความเข้าใจ

3. การลงทุนและปฏิบัติงาน ผู้บริหารระดับต้นมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามกิจกรรมตามแผนงานสวัสดิการสังคมมากที่สุดในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของเจมส์ค็อกซ์ ปิ่นทอง (2541) ที่กล่าวว่า ผู้ดำเนินการจะรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของงาน ทำให้เกิดความเรียบร้อยในการดูแลการปฏิบัติงาน มีการเรียนรู้กันอย่างใกล้ชิด และเห็นประโยชน์ของการทำงานมากขึ้น

4. ในด้านการติดตามและประเมินผล ผู้บริหารระดับต้นมีส่วนร่วมในการติดตามการดำเนินงานด้านสวัสดิการสังคมมากที่สุดในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เจมส์ค็อกซ์ ปิ่นทอง (2541) ซึ่งกล่าวว่า การติดตามประเมินผลเป็นการทบทวนจุดเด่นและจุดอ่อนของการดำเนินงาน อาจทำให้การแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น ไปด้วยหรืออาจทำระหว่างการดำเนินงานหรือภายหลังเสร็จสิ้น โครงการก็ได้ ซึ่งการดำเนินงานติดตามและประเมินผลจะเป็นส่วนสำคัญขั้นตอนหนึ่งที่จะทำให้ทราบถึงความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินกิจกรรมด้วย ซึ่งสอดคล้อง

คล้องกับผลการวิจัยของ สุจินต์ ดาววีระกุล (2537) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในโครงการพัฒนาหมู่บ้าน : ศึกษาเฉพาะกรณีหมู่บ้านชนะเลิศการประกวดหมู่บ้านดีเด่นระดับจังหวัด พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาหมู่บ้าน มีลักษณะของการเข้าร่วมประชุมแสดงความคิดเห็นร่วมเป็นผู้รับผิดชอบหรือควบคุมแผนการดำเนินงานร่วมในการเป็นผู้ประสานงานร่วมในการเป็นผู้ชักชวนเพื่อนบ้านเสียสละเงิน วัสดุอุปกรณ์ แรงงาน และร่วมในการติดตามผลการดำเนินงาน

1.2 การศึกษาระดับความต้องการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคม

จากการวิจัยพบว่า ระดับความต้องการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ยงยุทธ โงกพระสมบัติ (2539) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ความต้องการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดศรีสะเกษ รวมทุกด้านและในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธิดาวรรณ นาคเสน (2542) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับภารกิจการบริหารงาน โรงเรียนมัธยมศึกษาของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุดรธานี พบว่า ครู-อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุดรธานี โดยส่วนรวมและจำแนกตามเพศ และขนาดโรงเรียน มีความต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาโดยภาพรวมและเป็นรายหมวดทั้งหมดอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อำนวย นาไชย (2542) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครูอาจารย์ในงานบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม พบว่า ครู-อาจารย์ ต้องการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจมากที่สุดแต่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิรินันท์ ศรีวีระสกุล (2540) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพปัจจุบันของการมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาการศึกษาของบุคคล โรงเรียนปรินส์รอแยลส์ วิทยาลัย พบว่า ความต้องการเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการวางแผนปานกลาง

จากการที่ผู้บริหารระดับต้นมีความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการบริหารงานสวัสดิการสังคมโดยรวมและรายด้านมากเกือบทุกด้าน ซึ่งเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารระดับต้นส่วนใหญ่แล้วนั้น จะมีความรู้สึกริอยากเข้ามามีส่วนร่วมในองค์การในทุกด้าน เพราะพวกเขาจะมีความรู้สึก

ผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดวงแก้ว กอแก้ว (2543) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วม ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพัน ในองค์กรและเจตคติต่อองค์กร ศึกษากรณีธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขาบางกะปิ จากการที่ผู้บริหารระดับสูงเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นในด้านการวางแผนและ กำหนดนโยบายบางครั้ง การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การกระจายอำนาจในการ ตัดสินใจ การมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้แก่พนักงาน

ดังนั้นผู้บริหารระดับสูง หรือผู้นำของสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุควรให้ความสำคัญและคำนึงถึงความต้องการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคม โดยเปิดโอกาสให้ผู้บริหารระดับต้นมีส่วนร่วมมากขึ้นในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้พนักงานพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเกิดความผูกพันในองค์กร และมีเจตคติที่ดีต่อองค์กร

จากการศึกษาพบว่าผู้บริหารระดับต้นมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลตามรายด้าน น้อยที่สุดในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อผู้บริหารระดับต้นมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการ ใช้งบประมาณประจำปีของงานสวัสดิการสังคมน้อยที่สุดในระดับน้อย ดังนั้น ผู้บริหารระดับสูง ของสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ ควร ให้ความสำคัญและตระหนักถึงในเรื่องความโปร่งใส โดยนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) มาใช้ในสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ โดยให้การสนับสนุนและส่งเสริมการให้ผู้บริหารระดับต้นมีส่วนร่วม ในการตรวจสอบการใช้งบประมาณประจำปีของแผนงานสวัสดิการสังคมมากขึ้น เพื่อตอบสนอง ความต้องการมีส่วนร่วมในเรื่องนี้ต่อไป

เมื่อจำแนกความต้องการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหารงานสวัสดิการ สังคมตามรายชื่อในด้านการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา ผู้บริหารระดับต้นมีความต้องการมี ส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของการเกิดปัญหามากที่สุดในระดับมาก ตามรายชื่อในด้านการวางแผนดำเนินกิจกรรมผู้บริหารระดับต้น ความต้องการมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน สวัสดิการสังคม ประจำปีมากที่สุดในระดับมาก ตามรายชื่อในด้านการลงทุนและการปฏิบัติงาน ผู้บริหารระดับต้นมีความต้องการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามกิจกรรมตามขอบเขตงาน สวัสดิการสังคมมากที่สุดในระดับมาก ตามรายชื่อในด้านการติดตามผลและประเมินผล ผู้บริหาร

ระดับต้นมีความต้องการมีส่วนร่วมในการติดตามการดำเนินงานด้านสวัสดิการสังคมมากที่สุดในระดับมาก ซึ่งตามรายชื่อทั้ง 4 ด้านดังกล่าว สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อำนาจ นาไชย (2542) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครูอาจารย์ในโรงเรียนขนาดเล็ก ต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากที่สุด 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1. ขั้นตอนการกำหนดและวิเคราะห์ปัญหา 2. ขั้นตอนการค้นหา รวบรวม และกลั่นกรองข่าวสารข้อมูล ต่าง ๆ 3. ขั้นตอนในการกำหนดแนวทางเลือก 4. ขั้นตอนการประเมินทางเลือก

2.1 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคม โดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลคือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด การดำรงตำแหน่ง ระดับการดำรงตำแหน่ง ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง การฝึกอบรมด้านบริหารจัดการ พบว่าไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของกิตติ คันทา (2536) ได้ศึกษาการวิจัย เรื่องการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการหมู่บ้านในการพัฒนาชนบท : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอเวียงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น พบว่า อายุ ระดับการศึกษา ขนาดครอบครัว รายได้ และความคิดเห็นของกรรมการไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วม และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ คำดา ราชมณี (2537) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารของครู ผลการเปรียบเทียบโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม พบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนประเมินผลการมีส่วนร่วมของครูและปัญหาการมีส่วนร่วม มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปฎิภาณ จุมผา (2541) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของสมาชิกในการดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์ : ศึกษากรณีเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมืองและเทศบาลเมืองขลุง อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของสมาชิกในการดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ เพศ อายุ การได้รับความรู้ข้อมูลข่าวสาร ผลประโยชน์ที่ได้รับ และทัศนคติไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของแพรวพรรณ นุชขมาลัย (2541) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในกิจกรรมการดำเนินงานศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน (ศสมช.) ศึกษากรณีกิ่งอำเภอกองปี่นัง จังหวัดยะลา พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ความรู้ ความเข้าใจในการเป็นอาสาสมัครสาธารณสุขและกิจกรรมดำเนินงานในศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน มีผลต่อการมีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของไอแซกซอน (Isacson, 1997) ได้ศึกษาการวิจัย เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วม : ผลกระทบของการแก้ปัญหาเรื่องผลการปฏิบัติงาน (นวัตกรรม) ระหว่างเภสัชกรในโรงพยาบาล พบว่า ตำแหน่งงานแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ

เรแมน (Rahman, 1986) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยในซาอุดีอาระเบีย พบว่า ระดับการดำรงตำแหน่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของโฮกแลนด์ (Hoagland, 1986) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครู – อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการของผู้บริหารโรงเรียน พบว่าผู้บริหารและครู – อาจารย์ที่มีอายุ ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีทัศนคติเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการแตกต่างกัน

2.2 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ความต้องการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคม โดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด การดำรงตำแหน่งของผู้บริหารระดับต้น ระดับการดำรงตำแหน่ง ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง การฝึกอบรมด้านบริหารจัดการ พบว่าวุฒิการศึกษา การฝึกอบรมด้านบริหารจัดการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนในด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

จากการศึกษาที่พบว่าผู้บริหารระดับต้นมีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานสวัสดิการสังคมแตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วย โดยใช้เทคนิควิธี LSD คู่ที่ 1 พบว่า ระดับความต้องการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้น ที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา และ ปวช.และมศ. 3 ซึ่งมี Probability (P) เท่ากับ .004 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารระดับต้นที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญามีความต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานสวัสดิการสังคมสูงกว่าผู้บริหารระดับ ปวช. และมศ. 3 คู่ที่ 2 พบว่า ค่าเฉลี่ยความต้องการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้น ที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาตรี ไม่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารระดับต้นที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโทมีความต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานสวัสดิการสังคมมากกว่าผู้บริหารระดับต้นที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ดังนั้นผู้บริหารระดับสูงควรให้ความสำคัญกับผู้บริหารระดับต้นที่มีการศึกษาสูงและผู้บริหารระดับต้นทุกระดับการศึกษาเพื่อให้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานสวัสดิการสังคมมากขึ้นและให้ผู้บริหารระดับต้นได้รับการฝึกอบรมและปลูกฝังแนวคิดการทำงานแบบมีส่วนร่วมในการบริหารงานว่าสอดคล้องกับผลของ ดวงแก้ว กอแก้ว (2543) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการแบบมีส่วนร่วม ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันในองค์กรและเจตคติ พบว่าผู้บริหารส่วนใหญ่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจะเป็นฝ่ายเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดและตัดสินใจนโยบายมากกว่าปริญญาตรีที่เป็นส่วนใหญ่ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ยงยุทธ โชคพระสมบัติ (2539) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการมีส่วนร่วมใน

กระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสามัญศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ เมื่อเปรียบเทียบความต้องการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญ จังหวัดศรีสะเกษ ระหว่างอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี พบว่าความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธิดาวรรณ นาคเกิน (2542) ได้ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาความต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับภาวะการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดอุดรธานี พบว่า เพศชายมีความต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากกว่าเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการศึกษาพบว่าผู้บริหารระดับต้นที่ได้รับการฝึกอบรมด้านบริหารจัดการแตกต่างกันมีความต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานสวัสดิการสังคมแตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารระดับสูง การเปิดโอกาสให้ผู้บริหารระดับต้นเข้าฝึกอบรมด้านบริหารจัดการมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อนงค์ อมันตริยเวช (2540) กล่าวว่า การให้การฝึกอบรมและการให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมแก่บุคคลในองค์กรซึ่งเป็นหัวใจของความสำเร็จในการบริหารงาน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย

3.1.1. ผู้บริหารระดับสูงควรให้ความสำคัญกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยเปิดโอกาสให้ผู้บริหารระดับต้นมีบทบาทในการเป็นผู้ค้นหาปัญหาและสาเหตุ การวางแผนการดำเนินงาน กิจกรรมการลงทุนและปฏิบัติงาน และการติดตามประเมินผลให้มากขึ้น เนื่องจากพบว่าระดับการมีส่วนร่วมดังกล่าว ยังอยู่ในระดับปานกลาง และผู้บริหารระดับต้นมีความต้องการมีส่วนร่วมในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารระดับสูงจึงควรให้โอกาสให้ผู้บริหารระดับต้นมีส่วนร่วมมากขึ้น

3.1.2 ผู้บริหารระดับสูงควรส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้น โดยเฉพาะการให้ความเท่าเทียมกันระหว่างเพศหญิงและเพศชาย ซึ่งพบว่าผู้บริหารระดับต้นที่เป็นเพศหญิง มีส่วนร่วมในการบริหารงานสวัสดิการสังคมน้อยกว่าเพศชาย ดังนั้นควรส่งเสริมเพศหญิงมีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เห็นว่าการบริหารงานสวัสดิการสังคมของสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพ

และพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ ประกอบด้วยการดำเนินงานหลายด้าน อีกทั้งยังมีกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลาย ดังนั้น การให้โอกาส และการสร้างความเท่าเทียมกันของผู้บริหารระดับต้น ซึ่งเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานด้วย

3.1.3 ผู้บริหารระดับสูงควรมีการพิจารณาปรับระบบการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารระดับต้นหรือจัดสรรการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารระดับต้นให้มีความเท่าเทียมกัน โดยให้มีเกณฑ์วัดหรือให้อยู่ภายในมาตรฐานเดียวกันในการบริหารงานสวัสดิการสังคม เนื่องจากผลการศึกษา พบว่าหัวหน้าฝ่ายมีส่วนร่วมและมีความต้องการส่วนร่วมมากกว่าหัวหน้างานส่วนหัวหน้างานมีส่วนร่วมน้อยกว่าหัวหน้าฝ่าย ดังนั้นผู้บริหารระดับสูงตระหนักถึงความสำคัญของปัญหานี้ โดยการเปิดโอกาสให้ผู้บริหารระดับต้น ทั้งหัวหน้าฝ่ายและหัวหน้างานมีส่วนร่วมในการบริหารงานสวัสดิการสังคมมากขึ้น

3.1.4 จากผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารระดับต้นที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า มีความต้องการมีส่วนร่วมมากกว่าผู้บริหารระดับต้นที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ดังนั้นผู้บริหารระดับสูง ควรให้ความสำคัญกับผู้บริหารระดับต้นที่มีระดับการศึกษาสูง และเปิดโอกาสให้ผู้บริหารระดับต้นทุกระดับการศึกษาเข้ารับการฝึกอบรมและปลูกฝังแนวคิดการทำงานแบบมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

3.1.5 ผู้บริหารระดับสูงควรเปิด โอกาสให้ผู้บริหารระดับต้นเข้าการฝึกอบรมด้านบริหารจัดการมากขึ้นเนื่องจากผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารระดับต้นมีความต้องการมีส่วนร่วมในการฝึกอบรมด้านบริหารจัดการ

3.2 ข้อเสนอแนะระดับปฏิบัติ

3.2.1. ผู้บริหารระดับสูงควรพิจารณาให้ผู้บริหารระดับต้นมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมกันในทุกเพศ โดยยึดความชอบธรรมตามระเบียบของการบริหารราชการ และการให้โอกาสแก่ผู้บริหารระดับต้นได้แสดงความสามารถในการบริหารจัดการทุกระดับ

3.2.2 ผู้บริหารระดับสูงควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้นในด้านการตรวจสอบการใช้งบประมาณประจำปีของ แผนงานสวัสดิการสังคมมากขึ้น เนื่องจากพบว่า ผู้บริหารระดับต้นมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งผู้บริหารระดับต้นโดยปกติดำเนินงานควบคู่กันในระดับเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ดังนั้น การเพิ่มบทบาทการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบงบประมาณแผนงาน และโครงการ มากยิ่งขึ้น โดยนำเอาหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ในเรื่อง หลักความโปร่งใส มาใช้ในในสำนักงานฯ

3.2.3 สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ ในฐานะที่เป็นองค์กรตั้งใหม่ ในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งมีบทบาทในการทำงานกับกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลาย ดังนั้น จึงควรสนองต่อความต้องการของผู้บริหารระดับต้นที่มีความต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานสวัสดิการสังคมทุกด้าน ได้แก่ การค้นหาปัญหาและสาเหตุ การวางแผนการดำเนินกิจกรรม การลงทุนและการปฏิบัติงาน และการติดตามประเมินผลให้มากขึ้น โดยให้ความสำคัญว่า ผู้บริหารระดับต้นเหล่านี้เป็นทรัพยากรที่สำคัญในการปฏิบัติงาน จึงสมควรให้มีส่วนร่วมและได้รับการเรียนรู้ทางด้านสวัสดิการสังคมมากขึ้น เพื่อที่จะให้ผู้บริหารระดับต้นได้มีบทบาทในฐานะเป็นผู้บริหารระดับสูงต่อไป

3.2.4 ผู้บริหารระดับสูงควรส่งเสริมให้บุคลากรซึ่งเป็นผู้บริหารระดับต้นได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนระดับความรู้ในด้านการบริหารการจัดการ เนื่องจากพบว่า ส่วนใหญ่ผู้บริหารระดับต้นมีส่วนร่วมระดับปานกลาง และเคยได้รับการฝึกอบรมในด้านการบริหารการจัดการอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นจึงควรมีการพัฒนาบุคลากรซึ่งจะทำให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงานสวัสดิการสังคมมากยิ่งขึ้น

3.2.5 ผู้บริหารระดับสูงควรให้ความสำคัญและสนับสนุนให้ผู้บริหารระดับต้นที่มีแนวคิดในการพัฒนาโดยให้โอกาสในการนำเสนอข้อเสนอแนะต่างๆ และใช้เกณฑ์การพิจารณาคัดสรรและนำมาปฏิบัติโดยให้ความเห็นชอบของคนในองค์กร อย่างจริงจังและต่อเนื่อง

3.2.6 จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารระดับต้นต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานสวัสดิการสังคมหลายด้าน ดังนั้นผู้บริหารระดับสูงควรให้เห็นความสำคัญของผู้บริหารระดับต้นต่อการมีส่วนร่วมงานสวัสดิการสังคมทุกด้าน ทั้งเชิงนโยบายและการปฏิบัติ

3.2.7 ผู้บริหารระดับต้นควรมีความสนใจที่จะมีส่วนร่วมต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคมทุกด้าน เนื่องจากสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ เป็นองค์กรที่มีภารกิจหลักในการดำเนินงานด้านสวัสดิการสังคม ซึ่งผู้บริหารทุกระดับต้องตระหนักถึงความสำคัญการมีส่วนร่วม

3.3 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.3.1 ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมและความต้องการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง และผู้บริหารระดับสูงเกี่ยวกับการบริหารงานสวัสดิการสังคม

3.3.2 ควรทำการศึกษาความพึงพอใจในการมีส่วนร่วมของการบริหารงานสวัสดิการสังคมของผู้บริหารระดับต้น

3.3.3 ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับต้นต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคมระดับกระทรวง

3.3.4 ควรมีเรื่องการศึกษาเรื่องของการติดต่อสื่อสารในองค์กรเข้าเป็นส่วนหนึ่งในการศึกษาวิจัยด้านการบริหารด้วย เพราะในปัจจุบันเรื่องของการติดต่อสื่อสารได้กลายเป็นปัญหาสำคัญและประเด็นหลักความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กรด้วย

3.3.5 ถ้าทำการศึกษาในรูปแบบโครงสร้างใหญ่ ควรมีการนำตัวแปรอื่นๆ เข้ามาร่วมพิจารณาด้วยนอกเหนือจากการศึกษาตัวแปรข้อมูลส่วนบุคคลทั้ง 8 ตัว อันได้แก่เพศ อายุ วุฒิการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด การดำรงตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง การฝึกอบรมด้านการบริหารการจัดการ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กังสกาล สุวรรณรงค์ “การมีส่วนร่วมของอาสาสมัครสาธารณสุขในกิจกรรมศูนย์สาธารณสุข
มูลฐานชุมชน อ.พระยืน จ.ขอนแก่น” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น 2539
- กัมพล พันแสน “การศึกษารูปแบบการตัดสินใจสั่งการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด
กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 2539
- กิตติ กัณฑ์ “การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการหมู่บ้านในการพัฒนาชนบท ศึกษาเฉพาะกรณี
อำเภอเวียงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น” วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต
คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2536
- คณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการสังคมแห่งชาติ *แผนพัฒนางานสวัสดิการสังคมและสังคม
สงเคราะห์แห่งชาติ ฉบับที่ 4* (พ.ศ.2545-2549) (เอกสาร โรเนียว)
- คมสัน ศรีมานะศักดิ์ “การมีส่วนร่วมในการบริหารของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครพนม”
วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น 2537
- คำตา ราชมณี “การมีส่วนร่วมในการบริหารของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
2537
- เฉลิม นิลแก้ว “การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการโรงเรียนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษา
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
เชียงใหม่
- ชุติมา แก่นอากาศ “การติดต่อสื่อสารที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหาร
งานสุศึกษา ในเขตสาธารณสุขเขต 7” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
2541

ชุชาติ พ่วงสมจิตร “การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของ
ชุมชนกับโรงเรียนประถมศึกษาในเขตปริมณฑลกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์
ครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์ สาขาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย 2540

ดวงแก้ว กอแก้ว “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานความผูกพันในองค์กรและการติดต่อองค์กร กรุงเทพมหานคร”
วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

คารา เรือนเป็ง “ความรู้ความเข้าใจการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม
ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข จังหวัดลำพูน เชียงใหม่” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตร
มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2540

ทัศนาศ แสงศักดิ์ “รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม
กรมอาชีวศึกษา” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศึกษาศาสตร์ สาขาบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2539

ธิดาวรรณ นาคเสน “การศึกษาความต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับภารกิจการบริหาร
งานโรงเรียนมัธยมศึกษา ของครู อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ
ศึกษา จังหวัดอุดรธานี” รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 2542

นาลินี ศรีกสิกุล “การมีส่วนร่วมของลูกจ้างในสถานประกอบการ : ศึกษาในอุตสาหกรรม
ตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป” วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมวิทยามหาบัณฑิต สาขาสังคม
และมนุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2536

นริวรรณ พรหมชุมและคณะ “การมีส่วนร่วมของกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนในโครงการ
ศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตยากจน จังหวัดขอนแก่น” ผลงานการวิจัยของ
มหาวิทยาลัยขอนแก่น คณะศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น 2537

นิคม ผัดแสน “การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษาต่อการพัฒนาการศึกษา
ของกลุ่มโรงเรียนอุดมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเชียงดาว
จังหวัดเชียงใหม่” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2540

- ปฏิภาณ จุมผา “การมีส่วนร่วมของสมาชิกในการดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์ : ศึกษากรณี เทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง และเทศบาลเมืองขลุง อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี” วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนา สังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2541
- ปรีวรรต วรวิวัฒน์กุล “การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการหมู่บ้านในการพัฒนาชนบท ศึกษาเฉพาะ กรณี อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์” วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหา บัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2538
- ปัทมา จันทราโส “ปัจจัยการมีส่วนร่วมของสตรี : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานรัฐวิสาหกิจ การสื่อสารแห่งประเทศไทย” วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2538
- แพรวพรรณ บุญมาลัย “การศึกษาการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน(อสม.) ในกิจกรรมการดำเนินงานศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน (ศสมช.) ศึกษากรณีกิ่งอำเภอกรงปินัง จังหวัดยะลา” วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตร์ มหาบัณฑิต พัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2541
- มาริสสา ภูเพ็ชร. “สวัสดิการสังคม : แนวคิดและทฤษฎี” เอกสารอัดสำเนาประกอบการบรรยาย วิชาทฤษฎีและการปฏิบัติงานสวัสดิการสังคมภาคที่ 1/2540
- มัย สุขเยี่ยม “รูปแบบการวางแผนพัฒนาการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของสถาบันเทคโนโลยี ราชมนัก” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร 2535
- ยงยุทธ์ โชคพระสมบัติ “การศึกษาความต้องการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับ บริหารโรงเรียน ของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัด ศรีสะเกษ” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาสารคาม มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 2539
- วัลลภ พลอยทับทิม “การนำภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพสตรีของกรมประชา สงเคราะห์” เอกสารขอประเมินตำแหน่งเจ้าหน้าที่มีวิเคราะห์นโยบายและแผน 9 ด้านนโยบาย และแผน (แรงงานและสวัสดิการสังคม) สิงหาคม 2541 (อัดสำเนา)
- วิเชียร มีทอง “พฤติกรรมการมีส่วนร่วมของประชาชนในโครงการก่อสร้างแหล่งน้ำผิวดิน ศึกษากรณีฝายน้ำล้นสามัคคี” วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2541

- แวมูเนาะ สะดี “การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการหมู่บ้านต่อโครงการแก้ไขปัญหา
ความยากจน ปี 2539 : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดศรีสะเกษ” วิทยานิพนธ์ปริญญา
พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์ 2541
- ศิริอร ชันธหัตถ์ *องค์การและการจัดการ* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์ พิมพ์ครั้งที่ 3
องค์การและการจัดการ กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์ 2536
- สถาพร สมศักดิ์ การมีส่วนร่วมของประชาชนในโครงการนำร่องปลูกป่าพัฒนาชุมชนมูลนิธิ
“วันพฤษภุชเฉลิมพระเกียรติ ร.9” อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี วิทยานิพนธ์
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2541
- สนอง เกรือมาก “งานรายการวิจัย: บทบาทของสถาบันอุดมศึกษาในการพัฒนาผู้บริหารให้มี
ความสามารถในการบริหารแบบมีส่วนร่วม” คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัย
เชียงใหม่ 2543
- สมบูรณ์ อัมพนาวัฒน์ “การมีส่วนร่วมของชุมชนในการป้องกันไฟป่า กรุงเทพมหานคร”
วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์ 2542
- สมเกียรติ กาคี๊็บ “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการป้องกันและควบคุมไฟป่าในพื้นที่ป่า
สงวนแห่งชาติ : กรณีศึกษาคำบลาอ่างทอง อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา เชียงใหม่”
วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
2542
- สายสุรีย์ ปวุฒินันท์ “ความรู้ ทักษะ และ การมีส่วนร่วมทำกิจกรรมในโครงการบริหาร
คุณภาพทั่วทั้งองค์กรของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลทั่วไปของรัฐ กรุงเทพมหานคร”
วิทยานิพนธ์ปริญญาจิตวิทยาอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
2541
- สิรินันท์ ศรีวีระสกุล “การมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาการศึกษาของบุคลากร โรงเรียน
ปรีณสรอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ เชียงใหม่” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษา
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
เชียงใหม่ 2540

- สุจินต์ คาวีระกุล “ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในโครงการพัฒนาหมู่บ้าน :
ศึกษาเฉพาะกรณีหมู่บ้านชนะเลิศการประกวดหมู่บ้านดีเด่นระดับจังหวัดของจังหวัด
นครสวรรค์ ประจำปี พ.ศ. 2527” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2527
- สุพัฒน์ วงศ์คำพันธ์ “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นในเขตสุขภาพ
ศึกษาเฉพาะกรณีเขตสุขภาพนิกมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร” วิทยานิพนธ์
ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์ 2539
- สุพิน เกชาคุปต์ “พฤติกรรมองค์การ วิทยาลัยธรรมศาสตร์ ชุมชน อ.พระยืน จ.ขอนแก่น”
วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต 2527
- สุเมธ ทราชแก้ว “ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทรัพยากรธรรมชาติ :
ศึกษาเฉพาะกรณีโครงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ
จังหวัดอุตรธานี” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2536
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ “หน่วยที่ 7 ปัญหาและแนวโน้มเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนใน
การบริหารการศึกษา” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาสัมมนาปัญหาและแนวโน้มทาง
การบริหารการศึกษา* หน้า 178 – 215 นนทบุรี สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมมาธิราช 2537
- อนงค์ อนันตริยเวช “การมีส่วนร่วมในการบริหารมหาวิทยาลัยของอาจารย์ มหาวิทยาลัยไทย :
การศึกษาเชิงประวัติศาสตร์” วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต ภาควิชาอุดมศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2540
- อรุณ รักธรรม. “หน่วยที่ 2 ทฤษฎีองค์การ” ใน *ประมวลสาระวิชาชุดทฤษฎี และ แนวปฏิบัติในการ
บริหารการศึกษา* หน้า 86 นนทบุรี สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัย
ธรรมมาธิราช 2536
- อิทธิ โลหะชาละ “การมีส่วนร่วมในงานวิชาการของครูและอาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงราย”
วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2542
- อินทรน้อย มะลิข่วงค์ “ภาวะผู้นำปริวรรตของผู้บริหารดีเด่นโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดลำพูน เชียงใหม่” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2541

- อิระวัชร จันทรประเสริฐ “การมีส่วนร่วมของประชาชน” งานพระราชทานเพลิงศพ นางสมศรี
จันทรประเสริฐ กรุงเทพมหานคร ม.ป.ท 2541
- อำนาจ นาไชย “ศึกษาร่วมมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครูอาจารย์ในงานบริหาร โรงเรียนประถม
ศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม รายงานการศึกษาค้นคว้า
อิสระ” ปรินญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 2542
- เอกชัย กี่สุขพันธ์ *การบริหาร ทักษะและการปฏิบัติ* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์สุขภาพใจ 2538
- Anthony, W.P. *Participative Management. Manila Philippines* : Addison Wesley
Publishing, 1978.
- Baksh A.M *The Relationship Between Participative Management And Job Attitudes.*
(CD-ROM) UMI ,1994.
- Brown, W.B. and D.J. Moberg *Organization Theory and Management* : A Macro
Approach. New York: John Wiley & Sons., 1980.
- Bryant, C., & White, L.G. *Managing Development in the Third World.* Boulder : Westview
Press, 1982.
- Cronbach, Lee J. *Essentials of Psychological Testing.* 5th ed. New York : Harper Collins, 1990.
- Fawler , Marcella Babb. “The Relational Decision-Making and Teacher Morale in Selected
Elementary Schools in Targeted Southeastern States, “ *Dissertation Abstracts
International.* 46(6) : 3204-A ; April, 1986.
- Hoagland, James Lee. “Principal’ s and teacher’s Perceptions of Teacher participation in the
Decision-Making Process in Public Secondary Schools with and without a
Collective Bargaining Contract, “ *Dissertation Abstracts International.* 46(2) :
3550-A ; November, 1986.
- Hodge, B.J. and Anthony, W.P. *Organization Theory.* Boston : Allyn and Bacon, 1988/1978
- Hoy, Wayne K. and Eccil G. Miskel. *Education Administration* : Theory, Research
and Practice. 4 th ed. New York : Mc Graw-Hill, 1991.
- Gardon, Judith R. and Others. *Management and Organizational Behavior.* Boston : Allyn
and Bacon, 1990.

- Isaacson L.M. Participative Management : The Impact of Problem Solving on Performance (Innovation) Among Hospital Pharmacists,1996.
- Kreps, Gary. Organizational Communication : *Theory and Practice*. New York : Longman, 1986.
- Likert, R. New Pattern of Management New York: McGraw-Hill Book, 1977.
- Maslow, A.H “A Theory of Human Motiration,” *The Psychological Review*, Vol. 50,No. 4 (July , 1943.) New York : McGraw – Hill Book., 1960.
- Miller, Jeffrey A. “Required Teacher Participation in Curriculum Planning and *Implementation of Curriculum Guides*, “Dissertation Abstracts International. 50(2) : 320-A ; August, 1985.
- Nelson. R.P, “Social Welfare History”. in *Encyclopedia of Social work*. Washington, Pc. National Association of Social Workers, 1996 : 206.
- Porter, E.L. Participative Management And Job Satisfaction Among Community College Librarians. (CD-ROM) UMI ,1994.
- Rahman, Alnajim Saad Abdul. “*Administrators’ Participation in Decision-Making Process . Case Study of King Faisal University in Saudi Arabia,*” Dissertation Abstracts International. 46(15) : 1448-A ; June, 1986.
- Ramesh. K. and N.Rao Participative Management-A Case Study.India: Ajanta Publication, 1990.
- Robbins, Stephen P. *Management. 3 rd ed. Englewood Cliffs*, New Jersey : Prentice-Hall International, 1991.
- Rotert M.Mutchins and the others, “Social Welfare”, *Encychopeadia Britannica* 20 (1968), : 773.
- Walter A. Friedlander and Robert Z. Apte. “*Introduction to Social Welfare*”. Englewood Cliff, N.J. : prentice-Hall, 1980 : 4.
- Yukl, Gary A. Leadership in Organizations and ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, 1989.

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น									
	การมีส่วนร่วมในปัจจุบัน					ความต้องการมีส่วนร่วม				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล										
16. ท่านมีส่วนร่วมในการควบคุมดูแลการบริหารงาน สวัสดิการสังคมในภาพรวมเพียงใด										
17. ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามการดำเนินงานด้าน สวัสดิการสังคมเพียงใด										
18. ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงาน ด้านสวัสดิการสังคมเพียงใด										
19. ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้งบประมาณ ประจำปีของแผนงานสวัสดิการสังคมเพียงใด										
20. ท่านมีส่วนร่วมในการควบคุมดูแลการบริหารงาน สวัสดิการสังคมในภาพรวมเพียงใด										

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคของการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร
ระดับต้นต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคม

ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคม

1. ด้านการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา

.....

.....

.....

.....

.....

2. ด้านการวางแผนดำเนินกิจกรรม

.....

.....

.....

.....

.....

3. ด้านการลงทุนและปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

.....

.....

4. ด้านการติดตามและประเมินผล

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย



ที่ ศธ. 0522/17/บ. 303

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

1 กันยายน 2546

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ
และผู้สูงอายุ

เนื่องด้วย นางสาวกุลวิณี วุฒิกิจร นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาวิทยาการ
จัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร
ระดับต้นต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคม กรณีศึกษา : สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์
เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ” ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูล
เพื่อการวิจัยจากข้าราชการระดับ 5 – 7 ในหน่วยงานของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บ
ข้อมูลเพื่อการวิจัย ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความ
กรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิทยาการจัดการ

โทร. 0-2503-3568

โทรสาร. 0-2503-3612

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบความเที่ยงตรงแบบสอบถาม

✓



ที่ ทม. 1308/บ

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

กรกฎาคม 2546

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจสอบความเที่ยงตรงแบบสอบถาม
เรียน

ด้วย นางสาวกุลวิณี วุฒิกกร นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยา
การจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร
ระดับต้นต่อการบริหารงานสวัสดิการสังคม กรณีศึกษา : สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก
เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ” ในการนี้ นักศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม
ให้นักศึกษาเพื่อจะได้้นำแบบสอบถามไปปรับปรุงข้อมูลต่อไป และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 0-2503-3568

โทรสาร. 0-2503-3612

ภาคผนวก ง

ยุทธศาสตร์ของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ยุทธศาสตร์ของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ตามอำนาจหน้าที่ของพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พุทธศักราช 2545 หมวด 6 และภายใต้เงื่อนไขที่เป็นปัจจัยภายใน และภายนอกองค์กร มีกลยุทธ์ และวิธีการหลัก ดังนี้

วิสัยทัศน์

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นองค์กรและกลไกระดับชาติที่เอื้ออำนวยและประสานเชื่อมโยงกับภาคีทุกภาคส่วน เพื่อให้ประชาชนมีความมั่นคงในกาดำรงชีวิตมีบริการ สวัสดิการและคุ้มครองอย่างทั่วถึง เป็นธรรม และเสมอภาค สามารถช่วยเหลือและพัฒนาตนเอง ครอบครัวและชุมชนให้เป็นสังคมสันติสุข นำอยู่และยั่งยืน

พันธกิจ

1. เพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการพัฒนาสังคม
2. พัฒนาหลักประกันความมั่นคงและส่งเสริมการพัฒนาทุนทางสังคม

ยุทธศาสตร์

1. การพัฒนานโยบายและระบบสารสนเทศการพัฒนาสังคม

วัตถุประสงค์

- 1.1 เพื่อมีข้อมูล เครือข่าย และสารสนเทศของกลุ่มเป้าหมายในมิติต่างๆ ทั้งสถานภาพ เศรษฐกิจ พื้นที่ สภาพการอยู่อาศัย ที่เป็นปัจจุบันและเชื่อถือได้
- 1.2 เพื่อประโยชน์จากข้อมูลและสารสนเทศในการพัฒนานโยบาย และจัดบริการได้อย่างเป็นธรรมทั่วถึงและไม่เลือกปฏิบัติ

- 1.3 เพื่อสนับสนุนมาตรการเฝ้าระวังสังคมในชุมชน

2. การสร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิต

วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ครอบครัวและชุมชน
- 2.2 เพื่อกระจาย โอกาสและทรัพยากรลงในพื้นที่ชุมชน
- 2.3 เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนสวัสดิการในชุมชน
- 2.4 เพื่อสร้างความมั่นคงในการอยู่อาศัย

3. การพัฒนาการบริการทางสังคมเชิงรุก

วัตถุประสงค์

- 3.1 เพื่อส่งเสริมศักยภาพของกลุ่มเป้าหมายให้มีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง
- 3.2 เพื่อสร้างกระบวนการทัศนข้าราชการให้ทำงานป้องกันและเฝ้าระวังปัญหา

4. การรวมพลังพัฒนาทุนทางสังคม

วัตถุประสงค์

- 4.1 เพื่อสร้างทัศนคติของประชาชนให้เห็นคุณค่าและเข้าใจหลักการของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

- 4.2 เพื่อคุ้มครองและเสริมสร้างความเสมอภาคในสังคม

- 4.3 เพื่อเสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาสังคม

และคุณภาพชีวิต

- 4.4 เพื่อส่งเสริมคุณค่าของภูมิปัญญาท้องถิ่น

5. เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์

การบริหารกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ให้บรรลุวิสัยทัศน์ ในช่วงปี พ.ศ. 2546 - 2548 มีเป้าหมายการดำเนินงานในปี พ.ศ. 2547 ดังนี้

1. ระบบข้อมูล สารสนเทศของกลุ่มเป้าหมาย ครอบครัว และการจัดสวัสดิการในระดับชุมชน

2. ระบบเครือข่ายเฝ้าระวังทางสังคมในชุมชน

3. นโยบายทางสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

4. ความเข้มแข็งของครอบครัว

5. ส่งเสริมและสนับสนุนชุมชนและท้องถิ่นจัดสวัสดิการสังคม

6. จัดบริการสวัสดิการและสงเคราะห์กลุ่มเป้าหมาย

7. การมีที่อยู่อาศัยมั่นคง

8. เครือข่ายการดูแลกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่

9. มาตรฐานทางสังคมที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย

10. มาตรฐานการจัดสวัสดิการประเภทต่างๆ ที่ได้คุณภาพตามมาตรฐานสากล

11. กลุ่มเป้าหมายมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาชุมชนและสังคม

12. ความเสมอภาคหญิงและชาย

3.2 ยุทธศาสตร์ของสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ

ยุทธศาสตร์

1. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมสวัสดิการสังคมในชุมชน
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบริการทางสังคมเชิงรุก
3. ยุทธศาสตร์ร่วมพลังพิทักษ์สิทธิ
1. ยุทธศาสตร์การบริหารข้อมูลของประชากรกลุ่มเป้าหมาย

เป้าหมายการให้บริการ

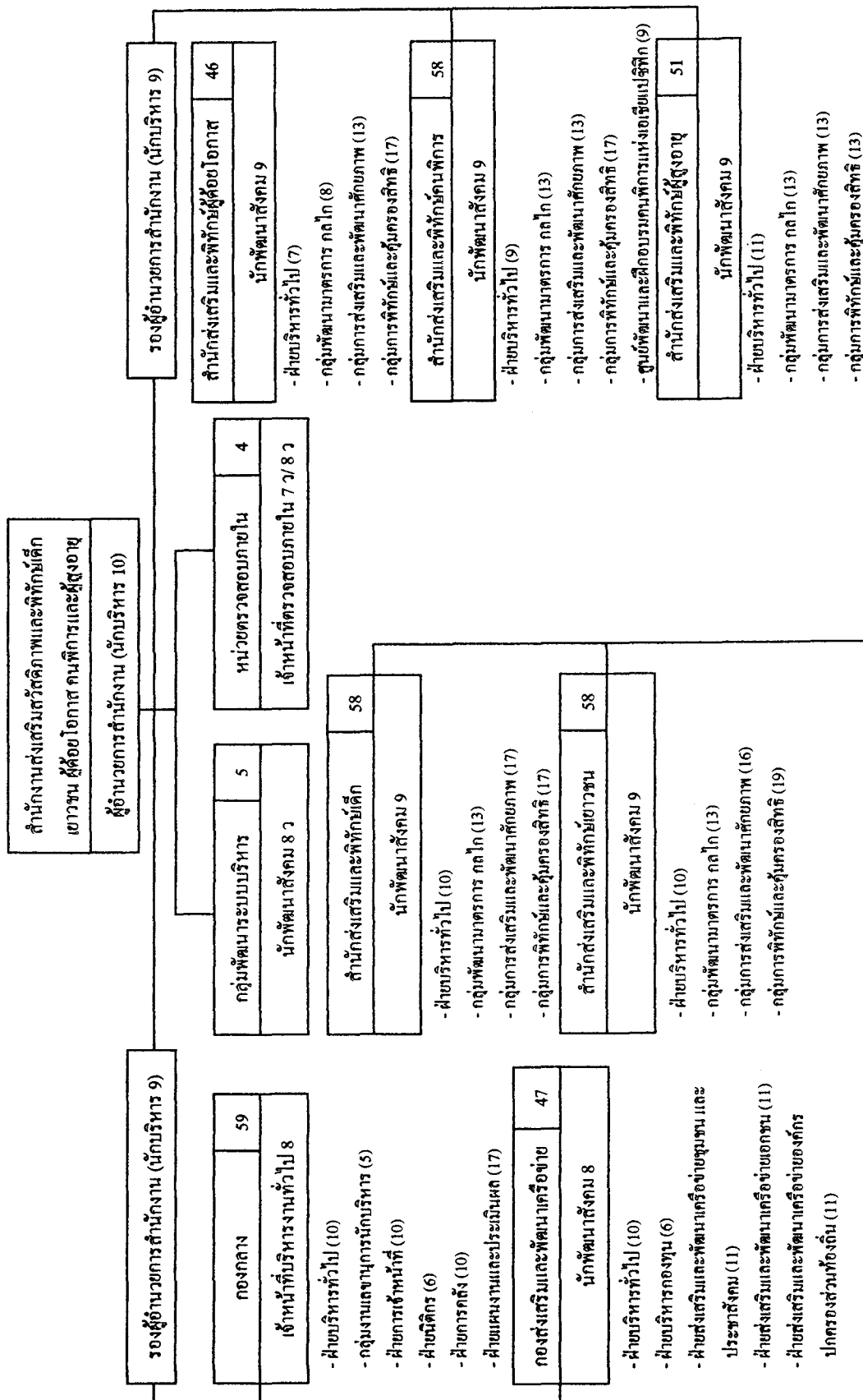
1. เพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการจัดสวัสดิการสังคม
2. พัฒนาหลักประกันความมั่นคงและพิทักษ์สิทธิของประชากร

วิสัยทัศน์

ส่งเสริมศักยภาพ การคุ้มครองพิทักษ์สิทธิประชาชนในแต่ละกลุ่มเป้าหมาย โดยกำหนด มาตรการ กลไก ส่งเสริมสนับสนุนภาครัฐและภาคเอกชนในการดำเนินการตามนโยบาย และ มาตรการที่กำหนด เพื่อให้เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต

พันธกิจ

1. เสนอแนะนโยบาย แนวทางการจัดสวัสดิการสังคมและพัฒนามาตรการ กลไก ในการส่งเสริมศักยภาพ การคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิ กลุ่มเป้าหมาย
2. กำหนดมาตรฐานการส่งเสริมศักยภาพ การคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิ และการ จัดสวัสดิการสังคมแก่กลุ่มเป้าหมาย และกำกับดูแลให้เป็นไปตามมาตรฐาน
3. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมและบริการทางสังคม เพื่อพัฒนาศักยภาพ คุ้มครองและพิทักษ์ สิทธิ กลุ่มเป้าหมาย
4. ศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมศักยภาพ การคุ้มครองและพิทักษ์ สิทธิ กลุ่มเป้าหมาย
5. ส่งเสริมและสนับสนุนทางวิชาการและทรัพยากรในการดำเนินการของเครือข่ายเพื่อ การพัฒนาศักยภาพ และการคุ้มครองพิทักษ์สิทธิตามกฎหมาย
6. บริหารจัดการองค์การให้ทันสมัย เป็นองค์กร



ภาคผนวก จ.

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

5. นางสุนีย์ สายสุพัฒนผล

วุฒิ ศศ.บ. (สังคมศาสตร์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มสถาบันส่งเสริมและพัฒนาอาชีพคนพิการ
(สำนักส่งเสริมและพิทักษ์คนพิการ)

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวกุลวีณ์ วุฒิกิจ
วัน เดือน ปีเกิด	14 สิงหาคม 2517
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบริหารทรัพยากรมนุษย์) สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา คุรุศาสตร์บัณฑิต (การศึกษานอกระบบ) ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู สถาบันราชภัฏสวนดุสิต
สถานที่ทำงาน	สำนักส่งเสริมและพิทักษ์คนพิการ
ตำแหน่ง	นักพัฒนาสังคม