



ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Department of Research and Applied Psychology, Faculty of Education, Burapha University



วารสารวิจัยทางจิตวิทยา การศึกษาและสังคมศาสตร์

Journal of Psychological Educational
and Social Sciences Research

JPESS

ปีที่ 20 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2567

Vol. 20 No. 1 January - June 2024

<http://so18.tci-thaijo.org/index.php/JPESS>

ISSN: 3027-642x (Online)

ข้อมูลทั่วไปของวารสาร

ชื่อวารสาร (ภาษาไทย)	วารสารวิจัยทางจิตวิทยา การศึกษาและสังคมศาสตร์
ชื่อวารสาร (ภาษาอังกฤษ)	Journal of Psychological Educational and Social Sciences Research
ISSN	3027-642X (Online)
ชื่อหน่วยงานเจ้าของวารสาร	ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ชื่อบรรณาธิการ	รองศาสตราจารย์ ดร.จุฑามาศ แหนจวน
ผู้ช่วยบรรณาธิการ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมพงษ์ ปั้นหุ่น ดร.จตุพร นามเย็น อาจารย์เกศรา น้อยมานพ
ผู้ประสานงาน	นางสาวมินทิรา เจริญยิ่ง
สถานที่ติดต่อ	QS1-307 ชั้น 3 ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา 169 ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131 โทรศัพท์ 038-102076
E-mail	psychological.buu@gmail.com
เว็บไซต์ของวารสาร	https://so18.tci-thaijo.org/index.php/JPESS
วัตถุประสงค์ในการพิมพ์	1. เพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัยทางจิตวิทยา ศึกษาศาสตร์ การวัดผล ประเมินผลและสถิติทางการศึกษา และสังคมศาสตร์ 2. เพื่อเป็นสื่อกลางการแสดงความคิดเห็นเชิงวิชาการของ คณาจารย์ นิสิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา สถาบันอุดมศึกษาอื่น และหน่วยงานภายนอก 3. เพื่อส่งเสริมการเสนอผลงานทางวิชาการ ด้านจิตวิทยา ศึกษาศาสตร์ การวัดผลประเมินผลและสถิติทางการศึกษา และสังคมศาสตร์ของนักวิชาการทั่วไปในรูปแบบ บทความทางวิชาการ และบทความพิเศษ

กำหนดตีพิมพ์วารสาร	<p>ราย 6 เดือน ปีละ 2 ฉบับ</p> <p>ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม – มิถุนายน</p> <p>ฉบับที่ 2 เดือน กรกฎาคม - ธันวาคม</p> <p>ภาษาที่ตีพิมพ์ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ</p> <p>ประเภทสิ่งตีพิมพ์ วารสารอิเล็กทรอนิกส์</p>
ที่ปรึกษาบรรณาธิการ	รองศาสตราจารย์ ดร.สฎายุ ธีระวณิชตระกูล
ที่ปรึกษาบรรณาธิการกิตติมศักดิ์	<p>รองศาสตราจารย์ ดร.นิยพินิจ คชภักดี</p> <p>รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง กับศรี</p> <p>รองศาสตราจารย์ ดร.มนตรี แยมกสิกร</p> <p>ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรินทร์ สุทธิธาทิพย์</p> <p>ดร.สมศักดิ์ ลิลา</p>
บรรณาธิการ	รองศาสตราจารย์ ดร.จุฑามาศ แหนจอน
ผู้ช่วยบรรณาธิการ	<p>ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมพงษ์ ปั้นหุ่น</p> <p>ดร.จตุพร นามเย็น</p> <p>อาจารย์เกศรา น้อยมานพ</p>
กองบรรณาธิการ	<p>รองศาสตราจารย์ ดร.นพ.วรสิทธิ์ ศิริพรพานิชย์</p> <p>รองศาสตราจารย์ ดร.นิรันดร์ จุลทรัพย์</p> <p>รองศาสตราจารย์ พ.ต.ท.ดร.สุขอรุณ วงษ์ทิม</p> <p>รองศาสตราจารย์ พลตรีหญิง ดร.สายสมร เฉลยกิตติ</p> <p>รองศาสตราจารย์ ดร.ประยูกร ไทยธานี</p> <p>รองศาสตราจารย์ ดร.รัตติกรณ์ จงวิศาล</p> <p>รองศาสตราจารย์ ดร.สังวรณ์ จัดกระโทก</p> <p>รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา</p> <p>ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชยุตม์ ภิรมย์สมบัติ</p> <p>ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิรันดร์ เงินแยม</p>

บทบรรณาธิการ

สวัสดีค่ะ ท่านผู้อ่านทุกท่าน วารสารวิจัยทางจิตวิทยา การศึกษาและสังคมศาสตร์ ISSN 3027-642X (Online) เป็นวารสารใน TCI กลุ่ม 3 มีการตีพิมพ์เผยแพร่ต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบันเป็นปีที่ 20 ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม – มิถุนายน 2567 โดยเผยแพร่บทความวิชาการ และบทความวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจิตวิทยา การศึกษา ประสาทวิทยาศาสตร์ การวัดผลประเมินผลและสถิติทางการศึกษา และสังคมศาสตร์ ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยทุกบทความได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณวุฒิ และประสบการณ์ตรงตามสาขาของบทความ จำนวน 3 ท่าน

วารสารวิจัยทางจิตวิทยา การศึกษาและสังคมศาสตร์ ปีที่ 20 ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม – มิถุนายน 2567 นี้ มีบทความวิจัยจำนวน 3 บทความ ได้แก่ 1) การศึกษาการมีส่วนร่วมในระบบการยกระดับทักษะของพนักงานโรงแรมที่ชาลลรรมชาติในจังหวัดระยอง 2) กุณทางจิตวิทยา และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่พยากรณ์พฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งหนึ่ง และ 3) แนวทางการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาด้านสุขภาวะ ผู้มีภาวะพึ่งพิง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางคนที่ อำเภอบางคนที่ จังหวัดสมุทรสงคราม

กองบรรณาธิการวารสารวิจัยทางจิตวิทยา การศึกษาและสังคมศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า ข้อค้นพบที่น่าสนใจต่าง ๆ ของบทความจากวารสารฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านทั้งในแง่ของการวิจัยและทางวิชาการ และในโอกาสนี้ขอขอบคุณท่านผู้อ่าน ผู้เขียนบทความ และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อให้ได้บทความวิจัยที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน หากท่านผู้อ่านมีข้อคิดเห็นประการใดโปรดแจ้งความเห็นของท่านมายังวารสาร ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงคุณภาพของวารสารวิจัยทางจิตวิทยา การศึกษาและสังคมศาสตร์เพื่อให้เป็นสื่อกลางในการเผยแพร่องค์ความรู้ใหม่ทางจิตวิทยา การศึกษาและสังคมศาสตร์ที่มีคุณภาพ มาตรฐานต่อไป

รองศาสตราจารย์ ดร.จุฑามาศ แหนจอน

บรรณาธิการ

วารสารการวิจัยทางจิตวิทยา การศึกษาและสังคมศาสตร์

สารบัญ

หน้า

ข้อมูลทั่วไปของวารสาร	
บทบรรณาธิการ	
บทความวิจัย	
การศึกษาการมีส่วนร่วมในระบบการยกระดับทักษะของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ ในจังหวัดระยอง The Participation of the Employees in Upskill System at the Natural Gas Separation Plant in Rayong Province วสันต์ ว่องวิภา, ศุภกร อันศิริ, ณัฐกั บีนทอง และดุสิต ชาวเหลือง	1
นุทางจิตวิทยา และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่พยากรณ์พฤติกรรมนวัตกรรม ในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งหนึ่ง Psychological Capital and Transformational Leadership Predicting Innovative Work Behavior of Personnel from Provincial Administrative Organization คณศ จุลสุนทร, กุสุมา พูลเฉลิม, รังสิมา หอมเศรษฐี และ ณัชชามน เปรมปลื้ม	16
แนวทางการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาด้านสุขภาพ: ผู้มีภาวะพึ่งพิง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางคนที่ อำเภอบางคนที่ จังหวัดสมุทรสงคราม A Participatory Development Approach for Improving the Health of Dependent People of Bang Khonthi Subdistrict Administrative Organization, Bang Khonthi District, Samut Songkhram Province วัชร อรุณราช และ สมพันธ์ เตชะอิริก	31

การศึกษาการมีส่วนร่วมในระบบการยกระดับทักษะของพนักงาน
โรงแยกก๊าซธรรมชาติในจังหวัดระยอง
The Participation of the Employees in Upskill System
at the Natural Gas Separation Plant in Rayong Province

วสันต์ ว่องวิกาล*¹, ศุภกร อ้นศิริ², ณัฐทิ ปิ่นทอง³ และดุสิต ขาวเหลือ⁴
Vasan Vongwikan¹, Supakorn Ounsiri², Nattee Pinthong³ and Dusit Khawloueng⁴
*Corresponding Author, email: dusit@buu.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาการมีส่วนร่วม 2) ศึกษาแนวทางเสริมสร้างการมีส่วนร่วม และ 3) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในระบบการยกระดับทักษะของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติในจังหวัดระยองจำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงาน จำนวน 217 คน โดยใช้แบบสอบถามประเภทมาตราประมาณค่า และตรวจสอบรายการเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัย พบว่า 1) การมีส่วนร่วมในระบบการยกระดับทักษะของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติในจังหวัดระยองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางในการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในระบบการยกระดับทักษะของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติในจังหวัดระยองของพนักงานอันดับแรก คือ ควรพัฒนาให้มีโครงสร้างหลักสูตรการเรียนรู้เพื่อการยกระดับทักษะให้เป็นมาตรฐานและเหมาะสมโดยแยกตามความต้องการของแต่ละหน่วยการผลิต และ 3) ตำแหน่งของพนักงานมีผลต่อการมีส่วนร่วมในระบบการยกระดับทักษะของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติในจังหวัดระยองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: พฤติกรรมองค์กร, การพัฒนาบุคลากร, การมีส่วนร่วม, ระบบการยกระดับทักษะ

¹ นิสิตหลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา

¹ Student, Bachelor of Education Program in Industrial Technology Education, Faculty of Education, Burapha University

² อาจารย์, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา, อาจารย์ที่ปรึกษา

² Lecturer, Faculty of Education, Burapha University, Co-Advisor

³ อาจารย์, ดร., คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา, อาจารย์ที่ปรึกษา

³ Lecturer, Dr., Faculty of Education, Burapha University, Co-Advisor

⁴ รองศาสตราจารย์, ดร., คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา, อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

⁴ Assoc Prof., Dr., Faculty of Education, Burapha University, Advisor

Abstract

This study aims to 1) examine participation, 2) explore ways to enhance participation, and 3) compare participation in the upskill system of employees at a natural gas separation plant in Rayong Province based on career positions and work experience. The participants in this study were 217 employees. Data collection was carried out using a Likert scale questionnaire with a checklist. The reliability of the questionnaire items was 0.93. Statistical analysis included percentages, means, standard deviations, and one-way ANOVA.

The results demonstrated that 1) the overall participation in the upskill system of employees at the natural gas separation plant in Rayong Province was at a high level 2) the primary way to enhance participation in the upskill system of employees at the natural gas separation plant in Rayong Province is to develop a standardized and appropriate upskill learning curriculum tailored to the needs of each production unit, and 3) participation in the upskill system of employees at the natural gas separation plant in Rayong Province, categorized by career position, showed statistically significant differences in overall and individual aspects at the 0.05 level ($p < .05$).

Keywords: Organizational Behavior, Personnel Development, Participation, Upskill System

บทนำ

อุตสาหกรรมปิโตรเคมีเป็นกลุ่มอุตสาหกรรมที่ส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและการพัฒนาประเทศไทยเป็นอย่างมาก ในปี พ.ศ. 2566 อุตสาหกรรมปิโตรเคมีมีแนวโน้มการผลิตสูงขึ้น ประกอบกับการเปิดประเทศในหลาย ๆ ประเทศหลังจากสถานการณ์โควิด-19 ทำให้มีความต้องการผลิตภัณฑ์ปิโตรเคมีและพลังงานเพิ่มขึ้น บริษัทโรงแยกก๊าซธรรมชาติในจังหวัดระยอง เป็นกลุ่มบริษัทพลังงานชั้นนำของประเทศที่ดำเนินธุรกิจด้านปิโตรเลียม และเป็นผู้ผลิตซึ่งครอบคลุมตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำ รวมทั้งธุรกิจเกี่ยวเนื่องอื่น ๆ ทั้งในและต่างประเทศ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีเป็นอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ที่มีกระบวนการผลิตซับซ้อน และมีความเชื่อมโยงกันสูงในแต่ละขั้นตอนการผลิต โรงงานแยกก๊าซธรรมชาติจึงมีลักษณะเป็นอุตสาหกรรม ปิโตรเคมีใช้เงินลงทุนจำนวนมากและพึ่งพิงเทคโนโลยีขั้นสูง การทำงานกับเทคโนโลยีที่ทันสมัยต้องอาศัยกำลังคนที่มีทักษะและมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในพัฒนาองค์กรให้ยั่งยืนและเติบโตของอุตสาหกรรมปิโตรเคมีในอนาคต (ธนากรกรุงศรี, 2567) แต่การแพร่ระบาดของโควิด-19 ได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรงทั้งต่อประเทศที่เป็นมหาอำนาจทางเศรษฐกิจและประเทศที่กำลังพัฒนาในช่วงปี พ.ศ. 2562-2564 ปริมาณการค้าโลกลดลงไปถึง 1 ใน 3 เทียบกับในปีก่อนหน้าการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นจุดหักเหที่ทำให้เศรษฐกิจโลกหดตัวต่ำสุดส่งผลกระทบต่อการทำงานภาคอุตสาหกรรม ดังนั้นการดูแลปัญหาการจ้างงานภายหลังจากการแพร่ระบาดของโควิด-19 และนำมาเป็นหนทางในการพัฒนาทักษะฝีมือ (Reskill) การยกระดับทักษะฝีมือแรงงาน (Upskill) และ

การพัฒนาทักษะใหม่ (New Skill) เพื่อศึกษาหาข้อมูลปัญหา และข้อเสนอแนะจากการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ในการทำงานภาคอุตสาหกรรมจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างมาก (วรรณพร ชูอำนาจ, 2564, หน้า 3-5) การเตรียมความพร้อมหลังจากช่วงการแพร่ระบาดของโควิด-19 นั้น สมพร ปานดำ (2564, หน้า 150) ได้กล่าวถึงความสำคัญในการพัฒนาและยกระดับทักษะผู้ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของ โควิด-19 พร้อมกลับสู่ตลาดแรงงานหรือประกอบอาชีพใหม่ สร้างทักษะให้กับกลุ่มว่างงาน แรงงานคืนถิ่น และผู้ประกอบการอาชีพอิสระเพื่อให้สามารถสร้างงาน สร้างอาชีพด้วยตนเอง รวมทั้งเพิ่มทักษะขั้นสูงและการทำงานสมัยใหม่ให้กับกำลังคนในภาควิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมและภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ตามแนวคิดการมุ่งพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning)

การยกระดับทักษะ (Upskill) เป็นสิ่งที่หลายองค์กรให้ความสำคัญ โดยพนักงานต้องพร้อมที่จะพัฒนาทักษะเดิมที่มีอยู่ ควบคู่ไปกับการเรียนรู้สิ่งใหม่ แต่ก่อนที่จะเกิดการยกระดับทักษะได้นั้น สิ่งแรกที่ต้องทำคือการปรับกรอบความคิด (Mindset) ของพนักงานหรือแรงงาน โดยต้องมีแนวคิดอยู่เสมอว่าจะสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาตนเองได้เสมอและตลอดเวลา การพัฒนาทักษะและการเรียนรู้สิ่งใหม่อาจเริ่มจากการเรียนรู้เทคโนโลยีที่สามารถเข้ามาช่วยปรับการทำงานเดิมให้สะดวกมากยิ่งขึ้น หรือค้นหาสิ่งที่ชอบและสนใจ และเริ่มลงมือพัฒนาตนเอง รวมทั้งนำมาช่วยในการยกระดับทักษะและเรียนรู้สิ่งใหม่ของคนในยุคดิจิทัลและผู้ที่สนใจพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ตลอดชีวิต (ฐาปนีย์ ธรรมเมธา และคณะ, 2566) นอกจากนี้แล้วการยกระดับทักษะนอกจากจะเป็นการเพิ่มคุณค่าให้กับตนเอง ยังเพิ่มคุณค่าให้กับองค์กรอีกด้วย การยกระดับทักษะของพนักงาน นับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างมากในยุคที่อุตสาหกรรมพลังงานที่กำลังจะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและท้าทาย อีกทั้งการพัฒนาทักษะและความรู้ของพนักงานเป็นปัจจัยที่เสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กรในการทำงาน หรือถือได้ว่าเป็นหัวใจที่ทำให้องค์กรมีความสามารถในการทำงานและตอบสนองต่อความต้องการของตลาดได้ การทำงานในอุตสาหกรรมนี้ต้องคำนึงถึงเทคโนโลยี ใหม่ ๆ นวัตกรรม และขั้นตอนการผลิตที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การยกระดับทักษะยังช่วยให้พนักงานมีความคล่องตัวในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและยังทำให้พนักงานมีโอกาสที่จะได้รับการอบรมและพัฒนาทักษะที่เป็นประโยชน์ในการทำงานที่ตนรับผิดชอบ นอกจากนี้ การยกระดับทักษะยังช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอีกด้วย การเพิ่มทักษะและการยกระดับทักษะของพนักงานสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การฝึกอบรม (training) การจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการ (workshop) การสัมมนาและศึกษาดูงาน การมีแหล่งเรียนรู้สำหรับค้นคว้าด้วยตัวเอง การเรียนรู้ผ่านงานที่ได้รับมอบหมาย และการเรียนรู้จากการทำงานร่วมกัน หรือการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กร

การมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กร เป็นการให้ความร่วมมือกับองค์กรในทุก ๆ ด้านอย่างสมัครใจและเต็มใจ ความผูกพันต่อองค์กรและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริงด้วยการมีส่วนร่วมตามแนวคิดของโคเฮนและอัฟฮอฟ (Cohen and Uphoff, 1980) แบ่งออกเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision making) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ริเริ่ม ตัดสินใจ ดำเนินการตัดสินใจ และตัดสินใจปฏิบัติการ 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านทรัพยากรการบริหาร และการประสานขอความร่วมมือ 3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ทางด้านวัตถุผลประโยชน์ทางสังคมหรือผลประโยชน์ส่วนบุคคล และ

4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) เป็นการควบคุมตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมทั้งหมดและเป็นการแสดงถึงการปรับตัวในการมีส่วนร่วม

โรงเรียนก้าชธรรมชาติในจังหวัดระยองจึงควรนำหลักการและแนวคิดการมีส่วนร่วมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากรและศึกษาพฤติกรรมองค์กร เพราะว่าการมีส่วนร่วมของบุคลากรเป็นกระบวนการพัฒนาอย่างเป็นอิสระที่เน้นการทำงานในรูปของกลุ่มที่มีวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน เกิดเป็นพลังกลุ่มซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้งานพัฒนาต่าง ๆ บรรลุความสำเร็จตามความมุ่งหมาย (จินตนา สุจจนันท์, 2556) และทุกขั้นตอนมีความสัมพันธ์โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมที่ขั้นตอนการตัดสินใจเป็นประการสำคัญ ซึ่งในแนวทางการมีส่วนร่วมนั้นมุ่งให้พนักงานเป็นผู้คิดค้นปัญหาเป็นผู้ที่มีบทบาทในทุก ๆ เรื่อง (Cohen & Uphoff, 1981) สำหรับการดำเนินงานขององค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน จะพบว่า มีการนำแนวคิดการมีส่วนร่วมมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กร ดังเช่น ธนาชัย สุขวงนิช และสิทธิชัย อรรถยกานนท์ (2561) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่มีผลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี พบว่า การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับคุณภาพชีวิตของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง ดังนั้นผู้วิจัยที่จำเป็นต้องเข้าไปมีส่วนร่วมกับระบบเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัด จึงมีความสนใจที่จะศึกษาการมีส่วนร่วมในระบบการยกระดับทักษะของพนักงานโรงเรียนก้าชธรรมชาติในจังหวัดระยอง เพื่อจะนำข้อมูลที่ได้มาประกอบการพิจารณาแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการยกระดับทักษะให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการนำไปสู่ความสำเร็จของโรงเรียนก้าชธรรมชาติต่อไป

คำถามการวิจัย

1. พนักงานโรงเรียนก้าชธรรมชาติในจังหวัดระยองมีส่วนร่วมในระบบการยกระดับทักษะอยู่ในระดับใด
2. พนักงานโรงเรียนก้าชธรรมชาติในจังหวัดระยองมีส่วนร่วมในระบบการยกระดับทักษะในด้านใดมากที่สุด
3. แนวทางการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในระบบการยกระดับทักษะควรทำอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในระบบการยกระดับทักษะของพนักงานโรงเรียนก้าชธรรมชาติในจังหวัดระยอง
2. เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในระบบการยกระดับทักษะของพนักงานโรงเรียนก้าชธรรมชาติในจังหวัดระยอง
3. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในระบบการยกระดับทักษะของพนักงานโรงเรียนก้าชธรรมชาติในจังหวัดระยองจำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้ทราบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในระบบการยกระดับทักษะของพนักงาน โรงแยกก๊าซธรรมชาติในจังหวัดระยองเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น
2. ได้ข้อมูลสารสนเทศสำหรับปรับปรุงแผนและเนื้อหาการฝึกอบรมในหัวข้อที่ตรงกับความต้องการของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติในจังหวัดระยอง

สมมติฐานการวิจัย

พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองที่มีตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน จะมีส่วนร่วมในระบบการยกระดับทักษะแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาของการวิจัย มุ่งศึกษาความคิดเห็นของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติในจังหวัดระยองที่มีต่อการมีส่วนร่วมในระบบการยกระดับทักษะโดยศึกษาความคิดเห็นของพนักงาน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 3) ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และ 4) ด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พนักงานของโรงแยกก๊าซธรรมชาติในจังหวัดระยอง จำนวน 500 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานของโรงแยกก๊าซธรรมชาติในจังหวัดระยอง ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยจำนวนกลุ่มตัวอย่างนี้ได้มาจากการเทียบจากตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 217 คน และมีการพิทักษ์สิทธิ์โดยมีป้ายประชาสัมพันธ์เพื่อเปิดโอกาสให้กลุ่มตัวอย่างตัดสินใจเข้าร่วมการวิจัยได้อย่างอิสระ

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือและการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า (Rating scale) ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในระบบการยกระดับทักษะ ของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติในจังหวัดระยอง ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง และ ประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมในระบบการยกระดับทักษะของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติในจังหวัดระยอง มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ได้แก่ 5 หมายถึง มีระดับการมีส่วนร่วมมากที่สุด, 4 หมายถึง มีระดับการมีส่วนร่วมมาก, 3 หมายถึง มีระดับการมี

ส่วนร่วมปานกลาง, 2 หมายถึง มีระดับการมีส่วนร่วมน้อย, และ 1 หมายถึง มีระดับการมีส่วนร่วมน้อยที่สุด ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert; Best & Kahn, 1993, pp. 246-250) ซึ่งสอบถามใน 4 ด้านดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จำนวน 8 ข้อ
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม จำนวน 8 ข้อ
3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ จำนวน 8 ข้อ
4. การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางเสริมสร้างแนวทางการมีส่วนร่วมในระบบการยกระดับทักษะของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติในจังหวัดระยอง ด้วยการหาค่าน้ำหนักของทางการมีส่วนร่วมในระบบการยกระดับทักษะ ซึ่งเป็นแบบจัดอันดับ 5 อันดับ และแปลผลคะแนนด้วยวิธีการหาค่าน้ำหนักของแนวทางเสริมสร้างการมีส่วนร่วมแต่ละด้าน 5 อันดับ โดยข้อที่อยู่ในอันดับ 1 จะคูณด้วย 5, ข้อที่อยู่ในอันดับ 2 จะคูณด้วย 4, ข้อที่อยู่ในอันดับ 3 จะคูณด้วย 3, ข้อที่อยู่ในอันดับ 4 จะคูณด้วย 2 และข้อที่อยู่ในอันดับ 5 จะคูณด้วย 1 แล้วนำผลคูณของข้อนั้น ๆ มารวมกัน

ซึ่งมีขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารตำรา เกี่ยวกับระบบการยกระดับทักษะ (Upskill)
2. ศึกษาเอกสาร ตำรา เกี่ยวกับวิธีสร้างแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า
3. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในระบบการยกระดับทักษะของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติในจังหวัดระยอง ตามแนวคิดของโคเฮนและอัฟฮอฟ (Cohen and Uphoff, 1980) ได้แบบสอบถาม จำนวน 32 ข้อ
4. นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ความเหมาะสมของข้อความและความถูกต้องของภาษา ซึ่งผลจากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญพบว่าแบบสอบถามมีความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00
5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับพนักงานในสถานประกอบการ ซึ่งไม่ใช่แต่คล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการคำนวณหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งพบว่ามีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.24 – 0.72 จำนวน 29 ข้อ และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 เท่ากับ 0.93
6. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ติดต่อ ประสานงานโดยใช้ป้ายประชาสัมพันธ์เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูล
2. เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามโดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบสอบถามผ่านระบบอินเทอร์เน็ต โดยใช้ Google Form

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ จากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์เชิงปริมาณโดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลผลการวิจัยตอนที่ 1, 2, และ 4 ส่วนตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการหาน้ำหนักของแนวทางเสริมสร้างการมีส่วนร่วม 5 อันดับ

ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

จำนวนและร้อยละของของพนักงานโรงงานแยกก๊าซธรรมชาติในจังหวัดระยอง จำแนกตามตำแหน่งพบว่า ของพนักงานโรงงานแยกก๊าซธรรมชาติในจังหวัดระยองส่วนใหญ่เป็นพนักงานควบคุมการผลิต (Operator) คิดเป็นร้อยละ 57.10 รองลงมาเป็นหัวหน้าพนักงานควบคุมการผลิต (Shift Supervisor) และ หัวหน้าหน่วยควบคุมกระบวนการผลิต (Shift Manager) คิดเป็นร้อยละ 21.70 นอกนั้นเป็นพนักงานควบคุมการผลิต (อาวุโส) (Senior Operator) คิดเป็นร้อยละ 21.20

จำนวนและร้อยละของของพนักงานโรงงานแยกก๊าซธรรมชาติในจังหวัดระยองจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ของพนักงานโรงงานแยกก๊าซธรรมชาติในจังหวัดระยองส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 78.30 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.30 นอกนั้นเป็นพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.40

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในระบบการยกระดับทักษะของพนักงานโรงงานแยกก๊าซธรรมชาติในจังหวัดระยอง ในภาพรวมทั้งหมด แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในระบบการยกระดับทักษะของพนักงานโรงงานแยกก๊าซธรรมชาติในจังหวัดระยอง ทั้ง 4 ด้าน ในภาพรวมทั้งหมด

การมีส่วนร่วมในระบบการยกระดับทักษะของพนักงานโรงงานแยกก๊าซธรรมชาติในจังหวัดระยอง	n=217			
	\bar{x}	SD	ระดับ	อันดับที่
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.87	0.83	มาก	4
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม	3.98	0.72	มาก	3
3. ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	4.10	0.61	มาก	1
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล	3.99	0.70	มาก	2
รวม	3.98	0.68	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่าในภาพรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของพนักงานโรงงานแยกก๊าซธรรมชาติในจังหวัดระยอง อยู่ในระดับมาก (\bar{x} =3.98, SD=0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการมี

ส่วนร่วมในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม และด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ตามลำดับ

ตอนที่ 3 แนวทางเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของระบบการยกระดับทักษะของพนักงานโรงงานแยกก๊าซธรรมชาติในจังหวัดระยอง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความถี่น้ำหนักคะแนน และอันดับที่เกี่ยวข้องกับแนวทางเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของระบบการยกระดับทักษะของพนักงานโรงงานแยกก๊าซธรรมชาติในจังหวัดระยอง ในภาพรวมทั้งหมด

ข้อ	รายการ	ความถี่					น้ำหนักคะแนน	อันดับที่
		อันดับที่ 1	อันดับที่ 2	อันดับที่ 3	อันดับที่ 4	อันดับที่ 5		
1	ควรพัฒนาให้มีโครงสร้างหลักสูตรการเรียนรู้เพื่อการยกระดับทักษะให้เป็นมาตรฐานและเหมาะสม โดยแยกตามความต้องการของแต่ละหน่วยการผลิต	81	26	30	34	32	699	1
2	ควรให้พนักงานแสดงความคิดเห็น และสามารถเลือกการยกระดับทักษะผ่านหัวหน้างานหรือช่องทางออนไลน์ให้ตรงตามตำแหน่งและหน้าที่ของงาน เช่น ความต้องการในการยกระดับทักษะในหน่วยการผลิต และการบำรุงรักษาอุปกรณ์ การตรวจสอบอุปกรณ์ และการตัดแยกระบบ (Isolation)	23	81	53	31	14	674	2
3	ควรมีการสร้างพื้นที่ที่สนับสนุนการแบ่งปันความรู้และส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ของระบบการยกระดับทักษะ เช่น มีห้องเรียนรู้พร้อมทั้งมีสื่อวิดีโอ แบบจำลองที่เข้าถึงได้ง่าย	18	45	81	35	24	607	3
4	ควรจัดทำเวทีหรือพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการนำเสนอและให้โอกาสพนักงาน แลกเปลี่ยน แบ่งปันความรู้ และประสบการณ์ที่ได้จากการเข้าร่วมระบบการยกระดับทักษะเช่น มีกิจกรรมประชุมเชิงปฏิบัติการ	31	25	16	86	44	519	5

ข้อ	รายการ	ความถี่					น้ำหนัก คะแนน	อันดับ ที่
		อันดับ	อันดับ	อันดับ	อันดับ	อันดับ		
		ที่ 1	ที่ 2	ที่ 3	ที่ 4	ที่ 5		
	ระหว่างปี และ สร้างเว็บบอร์ด (Web board) กระดานถาม-ตอบ ของหน่วยงาน							
5	ควรมีการตั้งเป้าหมายและรางวัล เช่น การเพิ่มคะแนนผลการประเมิน ประจำปี KPI ร้อยละ 5 รับเงินพิเศษ และบัตรของขวัญจำนวน 2,000 บาท สำหรับผู้ที่สามารถทำผลงานได้ตาม เป้าหมายที่วางไว้ เพื่อตอบแทน ที่สามารถสร้างความกระตือรือร้น ในการเข้าร่วมการยกระดับทักษะ	50	26	23	17	87	544	4

จากตารางที่ 2 พบว่าแนวทางเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของระบบการยกระดับทักษะของพนักงาน
โรงแยกก๊าซธรรมชาติในจังหวัดระยอง ในภาพรวมทั้งหมด เมื่อพิจารณาจากน้ำหนักคะแนนรวมของแต่ละ
แนวทางแล้ว ปรากฏว่า

อันดับที่ 1 คือ ควรพัฒนาให้มีโครงสร้างหลักสูตรการเรียนรู้เพื่อการยกระดับทักษะให้เป็นมาตรฐาน
และเหมาะสมโดยแยกตามความต้องการของแต่ละหน่วยการผลิต

อันดับที่ 2 คือ ควรให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและสามารถเลือกการยกระดับทักษะผ่านหัวหน้า
งานหรือช่องทางออนไลน์ ให้ตรงตามตำแหน่งและหน้าที่ของงาน เช่น ความต้องการในการยกระดับทักษะ
ในหน่วยการผลิตและการบำรุงรักษาอุปกรณ์ การตรวจสอบอุปกรณ์ และการตัดแยกกระบอก (Isolation)

อันดับที่ 3 คือ ควรมีการสร้างพื้นที่ที่สนับสนุนการแบ่งปันความรู้และส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้
ของระบบการยกระดับทักษะ เช่น มีห้องเรียนรู้พร้อมทั้งมีสื่อวิดีโอ แบบจำลองที่เข้าถึงได้ง่าย

อันดับที่ 4 คือ ควรมีการตั้งเป้าหมายและรางวัล เช่น การเพิ่มคะแนนผลการประเมินประจำปี KPI
ร้อยละ 5 รับเงินพิเศษ และบัตรของขวัญจำนวน 2,000 บาท สำหรับผู้ที่สามารถทำผลงานได้ตามเป้าหมาย
ที่วางไว้ เพื่อตอบแทนที่สามารถสร้างความกระตือรือร้นในการเข้าร่วมการยกระดับทักษะ

อันดับที่ 5 คือ ควรจัดทำเวทีหรือพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการนำเสนอและให้โอกาสพนักงาน
แลกเปลี่ยน แบ่งปันความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการเข้าร่วมระบบการยกระดับทักษะ เช่น มีกิจกรรม
ประชุมเชิงปฏิบัติการระหว่างปี และ สร้างเว็บบอร์ด (Web board) กระดานถาม-ตอบของหน่วยงาน

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบการศึกษาการมีส่วนร่วมในระบบการยกระดับทักษะของพนักงาน
โรงแยกก๊าซธรรมชาติในจังหวัดระยอง จำแนกตาม ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน ผลการวิเคราะห์
ข้อมูลดังตารางที่ 3 – 4

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในระบบการยกระดับทักษะของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติในจังหวัดระยอง จำแนกตามตำแหน่ง

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	26.99	13.49	23.49*	.00
	ภายในกลุ่ม	214	122.94	.57		
	รวม	216	149.94			
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	15.73	7.86	17.01*	.00
	ภายในกลุ่ม	214	98.93	.46		
	รวม	216	114.66			
3. ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	2	8.49	4.24	12.25*	.00
	ภายในกลุ่ม	214	74.14	.34		
	รวม	216	82.63			
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	2	13.91	6.95	15.68*	.00
	ภายในกลุ่ม	214	94.92	.44		
	รวม	216	108.83			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	15.58	7.79	19.76*	.00
	ภายในกลุ่ม	214	84.36	.39		
	รวม	216	99.95			

* $p < .05$

จากตารางที่ 3 พบว่า การมีส่วนร่วมในระบบการยกระดับทักษะของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติในจังหวัดระยอง ที่มีตำแหน่งต่างกัน ได้แก่ พนักงานควบคุมการผลิต, พนักงานควบคุมการผลิต (อาวุโส) หัวหน้าพนักงานควบคุมการผลิต และ หัวหน้าหน่วยควบคุมกระบวนการผลิต โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p < .05$) เมื่อมีการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ของพนักงานที่มีตำแหน่งต่างกันแล้วพบว่า ตำแหน่งหัวหน้าพนักงานควบคุมการผลิต และ หัวหน้าหน่วยควบคุมกระบวนการผลิต มีการมีส่วนร่วมมากกว่าพนักงานควบคุมการผลิต และพนักงานควบคุมการผลิต (อาวุโส)

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในระบบการยกระดับทักษะของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติในจังหวัดระยอง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.58	.79	1.14	.32
	ภายในกลุ่ม	214	148.35	.69		
	รวม	216	149.94			

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	.39	.20	.37	.68
	ภายในกลุ่ม	214	114.26	.53		
	รวม	216	114.66			
3. ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	2	.67	.33	.87	.41
	ภายในกลุ่ม	214	81.96	.38		
	รวม	216	82.63			
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	2	.38	.19	.37	.68
	ภายในกลุ่ม	214	108.45	.50		
	รวม	216	108.83			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.47	.23	.51	.59
	ภายในกลุ่ม	214	99.47	.46		
	รวม	216	99.95			

จากตารางที่ 4 พบว่าการมีส่วนร่วมในระบบการยกระดับทักษะของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติในจังหวัดระยอง ที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี ตั้งแต่ 5 – 10 ปี และ ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

ข้อค้นพบที่ได้จากงานวิจัยเป็นข้อค้นพบจากการที่ผู้วิจัยศึกษาการมีส่วนร่วมในระบบการยกระดับทักษะของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติในจังหวัดระยอง ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปผลและอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

1. การศึกษาการมีส่วนร่วมและแนวทางเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของระบบการยกระดับทักษะของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติในจังหวัดระยองใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลในภาพรวมทั้งหมดยู่ในระดับมาก โดยมีส่วนร่วมทั้งด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์มากที่สุดเป็นอันดับที่ 1 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบริษัทมีนโยบายและโครงสร้างที่สนับสนุนการมีส่วนร่วมของพนักงานในการตัดสินใจ ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ รวมทั้งมีการติดตามและประเมินผล อีกทั้งบริษัทยังมีวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง สนับสนุนและยอมรับความคิดเห็น มีการสร้างชุมชนที่สนับสนุนการแบ่งปันความรู้ ประสบการณ์ และการเรียนรู้ร่วมกัน จึงทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในระบบการยกระดับทักษะอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพิ่มพร บุพพวงษ์และคณะ (2565) ซึ่งทำการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ผลปรากฏว่ามีระดับการมีส่วนร่วมทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องมาจากบริษัทมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยการสนับสนุน มีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลของกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ และการมีส่วนร่วมดังกล่าวได้สร้างความเชื่อมโยงและ

ความร่วมมือระหว่างกลุ่มพนักงานกับบริษัทในการทำงานร่วมกันเพื่อความสำเร็จของกิจกรรมหรือโครงการนั้น ๆ มีการสร้างโอกาสให้พนักงานได้รับข้อมูลและเข้าใจวัตถุประสงค์และวิสัยทัศน์ของบริษัทช่วยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมของบริษัทมากขึ้น มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความร่วมมือ มีการสื่อสารที่เปิดเผยและการสนับสนุนการทำงานเป็นทีม มีผลให้พนักงานมีส่วนร่วมในองค์กร ส่งผลให้พนักงานรู้สึกถึงความสำคัญ มีความเชื่อมั่นในการมีส่วนร่วมในการสร้างผลประโยชน์ร่วมกัน และเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนา จึงทำให้ระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของลักษณะ จันทราโยธากร และกัญจน์ชยารัตน์ อุดคำมี (2564) ซึ่งได้ทำการศึกษาผลของโปรแกรมการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพในการปฏิบัติตามแนวทางการดูแลผู้ป่วยต่อคุณภาพการบริการพยาบาลด้านความปลอดภัยในการผ่าตัด โรงพยาบาลแพร์ ซึ่งมีการมีส่วนร่วมในด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ในระดับมากเช่นเดียวกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพร อ่อนพุทธา และคณะ (2562, หน้า 219) ได้ศึกษาแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรกรณีศึกษา บริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขารังสิต ซึ่งปรากฏว่ามีการมีส่วนร่วม ในด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม ในระดับมากเช่นเดียวกัน รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นงลักษณ์ วงศ์สุข และวิทร วิภาหัตน์ (2563) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารของบุคลากรกับประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองบัวลำภู ซึ่งปรากฏว่ามีระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นเดียวกัน

2. แนวทางการมีส่วนร่วมในระบบการยกระดับทักษะของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติในจังหวัดระยอง พนักงานเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างการมีส่วนร่วม อันดับแรก คือ ควรพัฒนาให้มีโครงสร้างหลักสูตรการเรียนรู้เพื่อการยกระดับทักษะให้เป็นมาตรฐานและเหมาะสมโดยแยกตามความต้องการของแต่ละหน่วยการผลิต ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานคิดว่า การมีโครงสร้างหลักสูตรที่มีมาตรฐานมีความเหมาะสมและมีการพัฒนาเนื้อหาของแต่ละหน่วยการผลิต จะช่วยให้การมีส่วนร่วมในระบบการยกระดับทักษะของพนักงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้พนักงานได้รับความรู้ของหน่วยการผลิตที่ปฏิบัติงานอยู่นั้น ได้มีการเรียนรู้และพัฒนาทักษะให้ตรงกับความต้องการและสามารถนำทักษะไปใช้ในการทำงานจริงได้ อีกทั้งยังทำให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาทักษะและความรู้เพื่อโอกาสในการเติบโตและความสำเร็จในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอภิซจ พุกสวัสดิ์ (2564) ที่ได้อธิบายเกี่ยวกับกระบวนการมีส่วนร่วมว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานโครงการพัฒนาเป็นแนวคิดเชิงระบบ ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้พัฒนาศักยภาพการแสดงความคิดเห็น และร่วมตัดสินใจในทุกขั้นตอน หลักการมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการทางสังคมที่เปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในชุมชนในฐานะที่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการรับรู้ข้อมูล/ข่าวสาร การวิเคราะห์ปัญหา การแสดงความคิดเห็น การดำเนินการติดตามตรวจสอบผลกระทบของการดำเนินงาน

3. การมีส่วนร่วมในระบบการยกระดับทักษะของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติในจังหวัดระยอง จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p < .05$) และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในระบบการยกระดับทักษะของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติในจังหวัดระยอง จำแนกตามตำแหน่ง ระหว่างพนักงานที่มีตำแหน่ง พนักงานควบคุมการผลิต พนักงานควบคุมการผลิต (อาวุโส) หัวหน้าพนักงานควบคุมการผลิต และ หัวหน้าหน่วยควบคุมกระบวนการผลิต โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p < .05$) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากแต่ละตำแหน่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบแตกต่างกัน มีการวางแผนกำหนดกิจกรรมและมีการกำหนดตัวชี้วัดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่เหมือนกัน มีแผนการฝึกอบรมที่แตกต่างกัน โดยที่ หัวหน้าพนักงานควบคุมการผลิต และ หัวหน้าหน่วยควบคุมกระบวนการผลิต ต้องมีการฝึกอบรมการจำลองสถานการณ์ที่บ่อยครั้งมากกว่า พนักงานควบคุมการผลิต, พนักงานควบคุมการผลิต (อาวุโส) ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าฝ่ายบริหารที่ต้องเกี่ยวข้องกับงานด้านการฝึกอบรม และการบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการ จึงทำให้บุคลากรในตำแหน่ง หัวหน้าพนักงานควบคุมการผลิต และ หัวหน้าหน่วยควบคุมกระบวนการผลิต มีส่วนร่วมสูงกว่าตำแหน่งอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2560) ที่ได้อธิบายไว้ว่า เพื่อความสำเร็จในการบริหาร องค์กรจะต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง จะต้องอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วมจากบุคลากรในการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในอย่างรอบคอบ เพื่อกำหนดทางเลือกหรือ กลยุทธ์ที่ดีที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของนงลักษณ์ วงศ์สุขและวิทร วิภาหัตสน์ (2563) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารของบุคลากรกับประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดหนองบัวลำภู ผลปรากฏว่าการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารของบุคลากร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกัน

3.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในระบบการยกระดับทักษะของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติในจังหวัดระยอง จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ระหว่างพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี, ตั้งแต่ 5 – 10 ปี และ ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานไม่ว่าจะมีประสบการณ์การทำงานมากหรือน้อยก็ต้องเรียนรู้หรือฝึกอบรมในหลักสูตรเดียวกันซึ่งมีเนื้อหาเหมือนกัน กล่าวคือพนักงานบางคนมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 30 ปีแต่ก็ยังดำรงตำแหน่งเป็นพนักงานควบคุมการผลิต ที่ต้องเรียนรู้เหมือนกับพนักงานที่จบมาใหม่หรือมีประสบการณ์การทำงานน้อย จึงทำให้มีการมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาวดี ใจภักดี และอัจฉรา วัฒนารงค์ (2563) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การมัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของธนาชัย สุขวณิช และสิทธิชัย อรัณยกานนท์ (2561) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่มีผลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วม และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีระดับการมีส่วนร่วมและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ต่างกัน เช่นเดียวกัน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่ง ทำให้ทราบข้อมูลว่าบริษัทควรส่งเสริมหรือจัดให้มีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างพนักงานและหัวหน้าส่วนงาน และควรมีการเปิดรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากพนักงานทุกตำแหน่งรวมทั้งควรนำปัญหาหรือ ข้อมูลที่ได้มากำหนดนโยบายและเพิ่มระดับการมีส่วนร่วมของระบบการยกระดับทักษะของพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. บริษัทควรเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถตัดสินใจในการเลือกเนื้อหาการฝึกอบรมในหัวข้อตามมาตรฐานและตรงกับความต้องการของหน่วยการผลิตได้ตามแนวทางเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงาน โรงแยกก๊าซธรรมชาติในจังหวัดระยอง

3. บริษัทควรมีการเสริมสร้างแรงจูงใจแก่พนักงานเพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมในระบบการยกระดับทักษะ เช่น การให้เงินรางวัล ของสัมมนาคุณและเพิ่มเงินโบนัสประจำปีและควรมีการจัดทำแผนและเป้าหมาย เพื่อจ่ายต่อการติดตามและประเมินผลของระบบการยกระดับทักษะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการยกระดับมาตรฐานการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับการพัฒนาที่ยั่งยืนระหว่างผู้บริหาร พนักงาน และผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย

2. จากผลการวิจัยพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในด้านการตัดสินใจอยู่ในลำดับสุดท้าย และการมีส่วนร่วม ในการทำกิจกรรมอยู่ในลำดับรองสุดท้าย ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาหรือทำวิจัยเชิงคุณภาพในเรื่องดังกล่าวว่า เพราะเหตุใดจึงเป็นเช่นนั้น หรือควรทำอะไรหรือทำกิจกรรมลักษณะอย่างไร เพื่อที่จะช่วยส่งเสริมหรือพัฒนาระบบการยกระดับทักษะการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

จินตนา สุขจางานันท์. (2556). *การศึกษาและการพัฒนาชุมชนในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

ฐาปนี ธรรมเมธาและคณะ. (2566). Work based skill by MOOCs: วิธีการเรียนรู้ใหม่ของคนยุคดิจิทัล.

ครูสภาวิทยากร Journal of Teacher Professional Development, 4(3), 36-49.

ธนาคารกรุงศรี. (2567). *แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรม ปี 2567 – 2568: อุตสาหกรรมปิโตรเคมี*. เข้าถึงได้จาก [https://www.krungsri.com/th/research/industry/industry-](https://www.krungsri.com/th/research/industry/industry-outlook/petrochemicals/petrochemicals/io/io-petrochemicals-2023-2025)

[outlook/petrochemicals/petrochemicals/io/io-petrochemicals-2023-2025](https://www.krungsri.com/th/research/industry/industry-outlook/petrochemicals/petrochemicals/io/io-petrochemicals-2023-2025)

ธนาชัย สุขวณิช และสิทธิชัย อรัณยกานนท์. (2561). การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่มีผลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี. *วารสารสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย*, 24(2), 85-96.

นงลักษณ์ วงศ์สุข และวิทร วิภาหส์น. (2563). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารของบุคลากรกับประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดหนองบัวลำภู. *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล*, 6(2), 74-85.

- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2560). *กลยุทธ์ การวางแผนและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- เพิ่มพร บุพพวงษ์, สมชาย ประเสริฐศรี, นัยนา บุพพวงษ์, วรันธร เฉลิมโฉม, ปิติโชค จันทร์หนองไทร และ กษมา สุขุมาลจันทร์. (2565) การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนา การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ. *วารสารสังคมศาสตร์วิจัย*, 13(1), 53-70.
- ลักษณะ จันทราโยธากร และกัญจน์ชยารัตน์ อุดคำมี. (2564). ผลของโปรแกรมการมีส่วนร่วมของพยาบาล วิชาชีพในการปฏิบัติตามแนวทางการดูแลผู้ป่วย ต่อคุณภาพการบริการพยาบาลด้านความปลอดภัย ในการผ่าตัดโรงพยาบาลแพร่. *Journal of the Phrae Hospital*, 29(1), 28-38.
- วรรณพร ชูอำนาจ. (2564). *รายงานการศึกษาวเคราะห์ เรื่อง การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน (Reskill/ Upskill/ New skill) เพื่อยกระดับการทำงานและพัฒนาสู่อาชีพใหม่*. กรุงเทพฯ: สำนักปลัดกระทรวงแรงงาน
- สมพร ปานดำ. (2564). พัฒนาทักษะ เพิ่มทักษะและสร้างทักษะใหม่สิ่งสำคัญสำหรับคนอาชีวศึกษาในโลกยุค ปกติใหม่. *วารสารวิจัยและนวัตกรรมการอาชีวศึกษา*, 5(2), 150-160.
- สุภาวดี ใจภักดี และอัจฉรา วัฒนาณรงค์. (2563). การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การมัธยมศึกษา เขต 1. *วารสารสังคมศาสตร์วิจัย*, 11(2), 16-34.
- สุรพร อ่อนพุทธาและคณะ. (2562). *แรงจูงใจและการมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงานที่ส่งผล ต่อความผูกพันองค์กรกรณีศึกษา บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขารังสิต*. การประชุมทางวิชาการ ระดับชาติด้านวิทยาการจัดการสาขาวิชาวิทยาการจัดการ ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อภิซจ พุกสวัสดิ์. (2564). *นวัตกรรมการสื่อสารแบบมีส่วนร่วม*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย
- Best, J. W. & Kahn, J. V. (1993). *Research in education* (7th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Cohen, J. M., & Uphoff, N. T. (1980). *Participations place in rural development: Seeking clarity through specificity*. New York: World Developments.
- Cohen, J. M., & Uphoff, N.T. (1981). *Rural Development Participation: Concept and Measure For Project Design Implementation and Evaluation: Rural Development Committee Center for international Studies*. New York: Cornell University Press.

ทุนทางจิตวิทยา และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่พยากรณ์พฤติกรรมนวัตกรรม
ในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งหนึ่ง
Psychological Capital and Transformational Leadership Predicting
Innovative Work Behavior of Personnel from
Provincial Administrative Organization

คณิศ จุลสุคนธ์¹, กุสุมา พูลเฉลิม^{*2}, รังสิมา หอมเศรษฐี³ และ นัชชามน เปรมป्ली้ม⁴
Khanet Junsukhon¹, Kusuma Poolchalerm^{*2}, Rungsima Homsettee³
and Nuchchamon Premepluem⁴

*Corresponding Author, email: kusuma.p@fba.kmutnb.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับทุนทางจิตวิทยา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากร 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากร และ 3) พยากรณ์พฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรด้วยทุนทางจิตวิทยา และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งหนึ่งในเขตปริมณฑล จำนวน 212 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรมีทุนทางจิตวิทยาอยู่ในระดับสูง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง และพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานอยู่ในระดับสูง 2) ทุนทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมนวัตกรรม

¹ อาจารย์, ดร., คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

¹ Lecturer, Dr., Faculty of Technical Education, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

² อาจารย์, ดร., คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

² Lecturer, Dr., Faculty of Business Administration, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

³ อาจารย์, ดร., คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

³ Lecturer, Dr., Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

⁴ ผู้ช่วยศาสตราจารย์, ดร., คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

⁴ Asst. Prof., Dr., Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

ในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ทฤษฎีจิตวิทยาต้านความยืดหยุ่น ทฤษฎีจิตวิทยา ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานได้ร้อยละ 27.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ทฤษฎีจิตวิทยา, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, พฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงาน

Abstract

The purposes of this research study were 1) to study the psychological capital, transformational leadership, and innovative work behavior, 2) to study the relationship between psychological capital, transformational leadership with innovative work behavior, and 3) to predict an innovative work behavior with psychological capital and transformational leadership. The participants consisted of 212 personnel from a provincial administrative organization located in metropolitan areas. The research instrument was a questionnaire. Statistical analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis. The results demonstrated that 1) the personnel were in high level of psychological capital, transformational leadership and innovative work behavior 2) the psychological capital and innovative work behavior had a meaningful correlation at a statistically significant level of .01. 3) the transformational leadership and innovative work behavior had a meaningful correlation at a statistically significant level of .01, and 4) resilience, self-efficacy, and individual consideration accounted for 27.6 percent of the variance in predicting innovative work behavior, with a statistically significant level of .01.

Keywords: Psychological Capital, Transformational Leadership, Innovative Work Behavior

บทนำ

การบริหารองค์การสมัยใหม่มุ่งสู่การบริหารที่ถูกลงกว่า (Cost) การบริหารที่มีคุณภาพดีกว่า (Quality) การบริหารที่เร็วกว่า (Speed) และการบริหารที่พึงพอใจกว่า (Satisfaction) ซึ่งในทุกองค์การที่ต้องการความสำเร็จจำเป็นต้องหาวิธีการเพื่อมุ่งสู่แนวคิดและหลักการดังกล่าวในอนาคตจะเพิ่มความเข้มข้นในการแข่งขันมากขึ้น คู่แข่งขันมีมากขึ้น และมีความสามารถมากขึ้น การที่องค์การจะชนะคู่แข่งได้ต้องมีอะไรที่ดีกว่าเหนือกว่า และแตกต่างจากคนอื่น สิ่งซึ่งจะทำให้เกิดความดีที่เหนือกว่า และแตกต่าง ก็คือ นวัตกรรม

(Innovation) หากสามารถสร้างและพัฒนานวัตกรรมได้ก่อนได้ดีกว่า ย่อมจะทำให้ก้าวไปสู่ความเป็นเลิศ (เสนห์ จุ้ยโต, 2554)

องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ สามารถนำความรู้ที่มีอยู่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน เน้นการสร้างกระบวนการทางความคิดและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยให้การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะการทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับพันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การ โดยหนึ่งในแนวทางการปฏิบัติ คือ การส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาศักยภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่ม สามารถสร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรมในการพัฒนาองค์การไปสู่เป้าหมาย (องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี, 2566)

นวัตกรรม (Innovation) เป็นเรื่องที่ได้รับการสนใจมานาน โดยเป็นที่ยอมรับกันว่านวัตกรรมมีความสำคัญในการเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน มีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์ และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี (นพดล เหลืองภิรมณ์, 2555) หากพนักงานมีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานจะผลักดัน ให้เกิดผลการปฏิบัติงานของแต่ละคน ซึ่งจะช่วยปรับปรุงผลการดำเนินงานขององค์การ (Harlianto & Rudi, 2018) ดังนั้นองค์การจึงต้องให้ความสนใจเป็นพิเศษกับพฤติกรรมด้านนวัตกรรมและการมีความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร (Patterson, Kerrin & Gatto-Roissard, 2009) ซึ่ง ลักษณะ ศรีบุญวงศ์ (2563) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานว่า หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานในการสร้างสรรค์ความคิด การแนะนำการนำแนวคิดใหม่หรือการปรับปรุงวิธีการ แนวคิดแบบเดิมไปสู่แนวคิดใหม่และนำความคิดหรือวิธีการนั้น ๆ ไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้จริงกับบทบาทในการทำงานของตนเองกับกลุ่มงานและองค์การ

แม้ว่าการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในยุคโลกาภิวัตน์ องค์การต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างไร้รูปแบบ ผู้นำองค์การต้องตระหนักถึงพลวัตการเปลี่ยนแปลง โดยภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลง หรือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีคุณลักษณะ และพฤติกรรมความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การและหากองค์การนั้นต้องการทำการเปลี่ยนแปลงองค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลอย่างมากต่อความสำเร็จและนำพาองค์การไปสู่สถานการณ์ใหม่ที่ดีขึ้น (นุช สัทธาฉัตร มงคล และอรุณพล ธรรมไพบูลย์, 2559) หากผู้นำต้องการก้าวเข้าสู่ความสำเร็จขององค์การ ประการแรก ผู้นำต้องเป็นผู้ที่กำหนดเส้นทางหรือหาทางเลือกที่ดีที่สุด ที่จะนำองค์การให้เจอ เพื่อที่จะก้าวไปสู่เป้าหมายสูงสุดขององค์การ ดังนั้นผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ มีมุมมองที่ท้าทายเกี่ยวกับอนาคตขององค์การ และกำหนดภารกิจ ประการที่สอง ผู้นำต้องมีทักษะที่จำเป็นในการบริหาร 4 ประการได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงานมีกำลังใจและตั้งใจปฏิบัติงานที่ดีและคิดเชิงบวก 3) การกระตุ้นทางปัญญา ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานรู้จักวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลสนับสนุน และ 4) คำมั่นถึงความซื่อสัตย์ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและพัฒนาจุดด้อยของตนเองอยู่เสมอ (อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขสกุล และธีระวัฒน์ จันทิก, 2559)

การบรรลุเป้าหมายขององค์การ นอกจากจะพัฒนาผู้นำให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง และต้องพัฒนาพฤติกรรมนวัตกรรมควบคู่กับทุนทางจิตวิทยา ซึ่งเป็นการแสดงออกทางการคิด เป็นคุณลักษณะด้านบวกเฉพาะในแต่ละบุคลากรที่สามารถพัฒนาได้ และส่งผลให้เกิดสมรรถนะที่ดีทางจิตใจส่งผลให้เกิดพฤติกรรมทางบวกในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงานในองค์การ (ปัญญาณัฐ เนมิตตกพงศ์, 2562) ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Luthans, Youssef & Avolio (2007 อ้างถึงใน จารุวรรณ ยอดระชัง, 2563) ที่อธิบายถึงองค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยา ได้แก่ 1) การรับรู้ความสามารถของตนเอง ที่ก่อให้เกิดประสบการณ์จากการฝึกหัด กลายเป็นความเชื่อมั่นในตนเอง และใช้ความพยายามในการทำงานที่ท้าทายให้บรรลุเป้าหมาย 2) ความหวัง ซึ่งก่อให้เกิดการฝึกปฏิบัติ โดยมีลักษณะของความอดทน มานะพยายามต่อเป้าหมาย มีการวางแผนเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ 3) การมองโลกในแง่ดี ซึ่งเป็นการตีความหมายจากเหตุการณ์ด้านบวกว่าเกิดจากตนเอง และตีความเหตุการณ์ด้านลบว่าเกิดจากปัจจัยภายนอกที่เกิดขึ้นเพียงชั่วคราว และ 4) ยืดหยุ่น โดยหากเกิดความรู้สึกว่ายากลำบาก กัดดัน ล้มเหลว และขัดแย้ง หากเกิดความยืดหยุ่นจะช่วยลดความเสี่ยงและปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียด โดยที่ต้องให้ความสำคัญกับสิ่งที่สามารถควบคุมได้ และจำเป็นต้องทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยองค์ประกอบทั้ง 4 นี้สามารถก่อให้เกิดผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานที่ยั่งยืน

จากเหตุผลดังกล่าวคณะผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาทุนทางจิตวิทยา และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่พยากรณ์พฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางของรัฐบาลที่พยายามลดการพึ่งพาเทคโนโลยีจากต่างประเทศ โดยมุ่งขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรม เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ เปลี่ยนจากเน้นภาคการผลิตสินค้าสู่ภาคบริการมากขึ้น ปัจจัยเหล่านี้จะนำไปสู่ความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจของประเทศ จะเห็นได้ว่าไม่ใช่เรื่องของรัฐบาลแต่เพียงอย่างเดียว เพราะบุคคลสำคัญที่จะนำพาประเทศไทยให้เดินไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนมากกว่าก็คือ “คนไทย” ทุก ๆ คน (สำนักโฆษก สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี, 2560) ซึ่งวิสุทธิ สีนวล และนงลักษณ์ ไหว้พรหม (2565) กล่าวว่าการศึกษาพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานในบริบทของประเทศไทยนั้นมีความซับซ้อน งานศึกษาส่วนใหญ่ที่พบเป็นการศึกษาในภาคองค์กรธุรกิจ ซึ่งการพัฒนาในเชิงทฤษฎีจำเป็นต้องขยายขอบเขตการอธิบายไปสู่องค์กรทุกประเภท ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงมุ่งเน้นการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งหนึ่ง เนื่องจากมีลักษณะงานที่สามารถปรับปรุงและพัฒนาวิธีการทำงาน หรือการให้บริการโดยใช้นวัตกรรมได้ ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้ องค์กรสามารถนำไปปรับใช้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจ สามารถต่อยอดเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมได้ด้วยคามมั่นคง โดยการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรให้มีทุนทางจิตวิทยา และมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จนนำไปสู่การมีพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงาน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทุนทางจิตวิทยา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งหนึ่ง

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งหนึ่ง

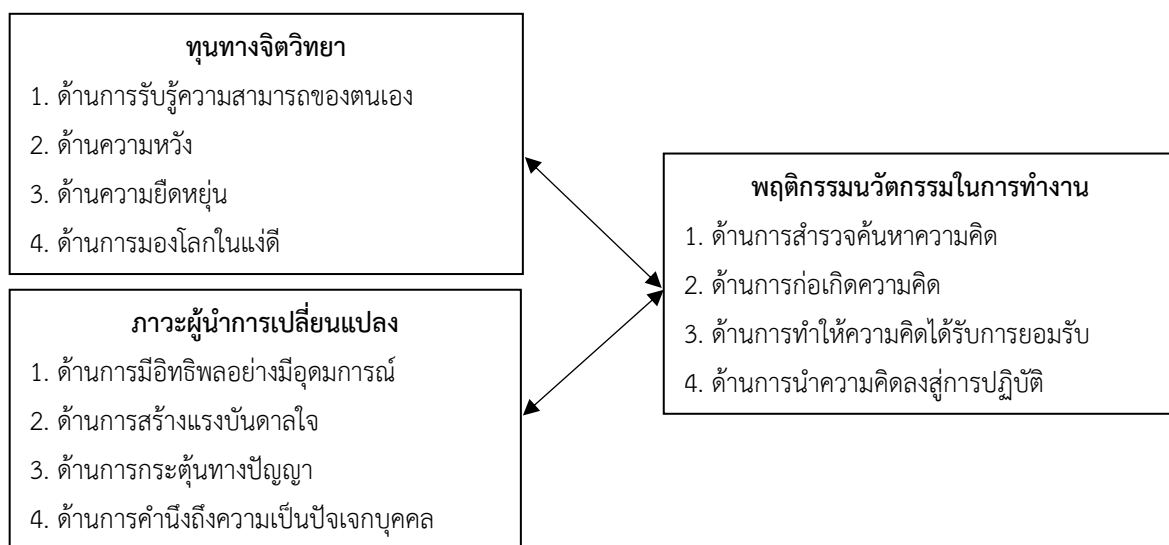
3. เพื่อพยากรณ์พฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งหนึ่งด้วยทุนทางจิตวิทยา และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

สมมติฐานการวิจัย

1. ทุนทางจิตวิทยา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากร
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากร
3. ทุนทางจิตวิทยา และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถทำนายพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากร ได้อย่างน้อย 1 ตัวแปร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ทุนทางจิตวิทยา และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่พยากรณ์พฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งหนึ่ง โดยพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานตามแนวความคิดของ De Jong & Den Hartog (2008) ประกอบด้วย ด้านการสำรวจค้นหาความคิด ด้านการก่อเกิดความคิด ด้านการทำให้ความคิดได้รับการยอมรับ และด้านการนำความคิดลงสู่การปฏิบัติ ส่วนทุนทางจิตวิทยา ตามแนวความคิดของ Luthans, Youssef & Avolio (2007) ประกอบด้วย ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านความหวัง ด้านความยืดหยุ่น และด้านการมองโลกในแง่ดี และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามแนวความคิดของ Bass & Avolio (1994) ประกอบด้วย ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สามารถกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งหนึ่งในเขตปริมณฑลมีจำนวน 449 คน ใช้วิธีกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% (Yamane, 1973) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 212 คน และสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก โดยสุ่มรายชื่อหน่วยงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัด และสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนที่คำนวณได้ โดยผู้วิจัยได้ทำการชี้แจงวัตถุประสงค์และขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย และขอความร่วมมือกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามด้วยความสมัครใจ โดยข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามถือเป็นความลับ และนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น ข้อมูลที่อาจนำไปสู่การเปิดเผยตัวตนได้รับการปกปิดและไม่เปิดเผยแก่สาธารณชน ซึ่งนำมาใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น จึงไม่มีผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้น

2. เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบไปด้วยแบบสอบถามทั้งหมด 4 ตอน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน ทั้งหมดจำนวน 7 ข้อ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมนวัตกรรมการทำงาน ได้พัฒนาจากแบบสอบถามมาจาก De Jong & Den Hartog (2008) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามทุนทางจิตวิทยา ได้พัฒนาแบบสอบถามมาจาก Luthans, Youssef & Avolio (2007) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 21 ข้อ ส่วนที่ 4 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้พัฒนาแบบสอบถามมาจาก Ho, Fie, Ching & Ooi (2009) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ ซึ่งแบบสอบถามตอนที่ 2, 3 และ 4 เป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญทางด้านจิตวิทยาและภาษา จำนวน 3 ท่าน และทำการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of Item-Objective Congruence) พบว่า แบบสอบถามทุกฉบับมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป แสดงให้เห็นว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาผ่านเกณฑ์ทุกข้อ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553) จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discriminant Power) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบ Item-Total Correlation ซึ่งเป็นการหาสหสัมพันธ์ระหว่าง “คะแนนรายข้อ” และ “คะแนนรวมทั้งฉบับ” และตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่า แบบสอบถามพฤติกรรมนวัตกรรมการทำงานมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .891 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .372 - .803 แบบสอบถามทุนทางจิตวิทยามีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .938 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .272 - .817 และแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .983 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .585 - .948

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลติดต่อผู้ประสานงาน เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นดำเนินการนำแบบสอบถามส่งให้กับกลุ่มตัวอย่าง ด้วยตนเอง พร้อมทั้งชี้แจงข้อมูลในการวิจัย และเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนจากผู้ประสานงาน โดยตรวจสอบ และคัดเลือกแบบสอบถามที่มีข้อมูลสมบูรณ์ นำมาใช้วิเคราะห์ จำนวน 212 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์ระดับทุนทางจิตวิทยา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงาน ของบุคลากร โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรม นวัตกรรมในการทำงานของบุคลากร โดยใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และ .05

4.4 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยใช้ วิเคราะห์ตัวพยากรณ์ร่วมเพื่อทำนายตัวแปรที่จะศึกษาโดยพยากรณ์พฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงาน ของบุคลากรด้วยทุนทางจิตวิทยา และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 69.34 อายุ 36 - 45 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 38.21 ระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 66.04 สถานภาพการสมรสโสด จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 54.25 ประสบการณ์ ในการทำงาน 6 - 10 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 30.19 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 - 15,000 บาท จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 45.75 และรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน 10,000 - 15,000 บาท จำนวน 89 คน คิดเป็น ร้อยละ 41.98

ผลการศึกษาระดับทุนทางจิตวิทยา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมนวัตกรรม ในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทุนทางจิตวิทยา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงาน

ตัวแปร	\bar{X}	SD	ระดับ
1. พฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงาน	3.95	.570	สูง
1.1 การสำรวจค้นหาความคิด	3.92	.649	สูง
1.2 การก่อเกิดความคิด	4.06	.500	สูง
1.3 การทำให้ความคิดได้รับการยอมรับ	3.71	.670	สูง
1.4 การนำความคิดลงสู่การปฏิบัติ	3.99	.531	สูง
2. ทุนทางจิตวิทยา	4.01	.489	สูง
2.1 การรับรู้ความสามารถของตนเอง	3.94	.524	สูง
2.2 ความหวัง	4.00	.492	สูง
2.3 ความยืดหยุ่น	3.92	.551	สูง
2.4 การมองโลกในแง่ดี	3.93	.549	สูง
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.83	.744	สูง
3.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.88	.754	สูง
3.2 การสร้างแรงบันดาลใจ	3.93	.743	สูง
3.3 การกระตุ้นทางปัญญา	3.83	.769	สูง
3.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.81	.816	สูง

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรมีพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .570 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการก่อเกิดความคิดมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.06 รองลงมาคือ ด้านการนำความคิดลงสู่การปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.99 และด้านการทำให้ความคิดได้รับการยอมรับมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 3.71 สำหรับทุนทางจิตวิทยาโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .489 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความหวังมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.00 รองลงมาคือ ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.94 และด้านความยืดหยุ่นมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 3.92 และมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.83 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .744 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.93 รองลงมาคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.88 และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 3.81

ผลการทดสอบเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมนวัตกรรม
ในการทำงาน

ตัวแปร	พฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงาน
ทุนทางจิตวิทยา	.436**
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	.433**
ความหวัง	.415**
ความยืดหยุ่น	.443**
การมองโลกในแง่ดี	.386**
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	.257**
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	.242**
การสร้างแรงบันดาลใจ	.277**
การกระตุ้นทางปัญญา	.269**
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	.286**

จากตารางที่ 2 พบว่า ทุนทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .436 เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านความยืดหยุ่นมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด เท่ากับ .443 รองลงมาคือ ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .433 และด้านการมองโลกในแง่ดี มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุดเท่ากับ .386

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .257 เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด เท่ากับ .286 รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .277 และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด เท่ากับ .242

ผลการทดสอบเพื่อพยากรณ์พฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากร ด้วยทุนทางจิตวิทยา และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอนของการพยากรณ์พฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงาน
ของบุคลากรด้วยทุนทางจิตวิทยา และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตัวแปรที่มีอิทธิพล	b	SE b	β	t	p
ค่าคงที่	1.33	.30		4.476**	.001
- ความยืดหยุ่น	.30	.07	.29	4.203**	.001
- การรับรู้ความสามารถของตนเอง	.28	.07	.26	3.757**	.001
- การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	.09	.04	.13	2.149*	.033

$R = .525, R^2 = .276, \text{Adj } R^2 = .266, \text{S.E.} = .489, F = 26.429^{**}, p = .001$

จากตารางที่ 3 พบว่า ตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์พฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงาน
ของบุคลากรได้มีทั้งหมด 3 ตัว คือ ทุนทางจิตวิทยาด้านความยืดหยุ่น ทุนทางจิตวิทยาด้านการรับรู้
ความสามารถของตนเอง และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลได้ร้อยละ
27.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ .489 ซึ่งสามารถ
สร้างสมการพยากรณ์พฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากร ได้ดังนี้

พฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงาน = $1.33 + .30(\text{ความยืดหยุ่น}) + .28 (\text{การรับรู้ความสามารถของตนเอง}) + .09 (\text{การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล})$

เมื่อแปลงคะแนนดิบให้เป็นคะแนนมาตรฐาน (Z-Score) แล้ว ได้สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนน
มาตรฐานดังนี้

พฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงาน = $.29 (\text{ความยืดหยุ่น}) + .26 (\text{การรับรู้ความสามารถของตนเอง}) + .13 (\text{การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล})$

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ทำให้ทราบข้อเท็จจริงซึ่งนำมาอภิปรายดังนี้

1. ระดับทุนทางจิตวิทยา

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีระดับทุนทางจิตวิทยาโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และ
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .489 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีสภาวะจิตใจในทางบวก มีความมั่นใจใน
ความสามารถของตนเอง มองโลกในแง่ดี ถึงแม้จะประสบกับปัญหาในการทำงานก็สามารถฟันตัว และมานะ
พยายามที่จะทำให้งานให้สำเร็จตามเป้าหมายจึงทำให้มีทุนทางจิตวิทยาโดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้อง
กับงานวิจัยของ ทิพย์นภา ชูแก้ว (2562) ที่ศึกษาเรื่อง ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและการฝังตัวในงานที่พยากรณ์
ความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตและจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์
ผลการวิจัยพบว่า ระดับทุนทางจิตวิทยาโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน เท่ากับ .510

2. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .744 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีอิทธิพลที่สามารถจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลที่อยู่รอบข้างคล้อยตาม เป็นต้นแบบที่ดีให้กับผู้อื่น กระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในการทำงาน รวมทั้งสนใจและยอมรับในความต้องการและความแตกต่างของแต่ละบุคคลจึงทำให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิขริน เลขาวิจิตร (2558) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของข้าราชการครู โดยมีสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อ และการเสริมสร้างพลังอำนาจในเชิงจิตวิทยาเป็นตัวแปรกำกับ ผลการวิจัยพบว่า ระดับทุนทางจิตวิทยาโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .480

3. ระดับพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีระดับพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .570 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีความริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน พยายามหาโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สนใจและสนับสนุนการพัฒนาระบบงานหรือขั้นตอนในการทำงานใหม่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อนร่วมงาน และประชาชน จึงทำให้มีพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญกัญญา เนรมิตตกพงศ์ (2562) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก บรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรฝ่ายปฏิบัติการขนส่งทรัพย์สินธุรกิจธนาคาร ผลการวิจัยพบว่า ระดับพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .540

4. ทุนทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า ทุนทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ .436 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีทุนทางจิตวิทยาจะมีคุณลักษณะหรือศักยภาพทำงานที่ท้าทายให้ประสบความสำเร็จพร้อมแก้ไขปัญหาดด้วยความมุ่งมั่น ทำให้มีความคิดที่จะปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาระบบงานการปฏิบัติงานจนกระทั่งสามารถนำเอาความคิดนั้นมาใช้ปฏิบัติงานได้จริงจนเกิดเป็นพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Dong, Wang & Ding (2016) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยา การแบ่งปันความรู้ และพฤติกรรมนวัตกรรมของพนักงานรัฐวิสาหกิจ โลจิสติกส์ ผลการวิจัยพบว่า ทุนทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .755

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ

.257 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีความเชื่อมั่น แรงจูงใจ และพยายามพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้น จึงพยายามค้นคว้าหาวิธีการ เทคนิค หรือเครื่องมือในการทำงานใหม่ ๆ ที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย เกิดความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม และนำไปสู่การมีพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมนึก เพชรช่วย และสมเดช สิทธิพงศ์ พิทยา (2560) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 1, 2, 3, 4 และ 6 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .548

6. ทุนทางจิตวิทยา และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำนายพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากร ได้อย่างน้อย 1 ตัวแปร

ผลการวิจัยพบว่า ทุนทางจิตวิทยาด้านความยืดหยุ่น ทุนทางจิตวิทยาด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .525 สามารถพยากรณ์พฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรได้ร้อยละ 27.6 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ .489 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรรู้สึกมั่นใจว่าตนเองมีความสามารถในการปฏิบัติงาน และสามารถรับมือกับความกดดันในการทำงานได้เป็นอย่างดี หากพบว่ามีปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานก็สามารถจัดการกับงานหลาย ๆ อย่างในเวลาเดียวกันได้ ไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง ก่อเกิดเป็นพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญ์กณัฐ เนรมิตตภพพงศ์ (2562) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก บรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรฝ่ายปฏิบัติการขนส่งทรัพย์สินธุรกิจธนาคาร ผลการวิจัยพบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และบรรยากาศขององค์กร สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรฝ่ายปฏิบัติการขนส่งทรัพย์สินธุรกิจธนาคาร ได้ร้อยละ 58.8 โดยทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสามารถพยากรณ์พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานได้มากกว่าบรรยากาศขององค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ .439 และ .423 ตามลำดับ และอาจเป็นเพราะบุคลากรให้คุณค่ากับเพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติต่อบุคคลอื่นในฐานะตัวบุคคลมากกว่าเป็นเพียงสมาชิกของกลุ่ม รวมทั้งแนะนำแนวทางใหม่ ๆ ที่จะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ หรือสามารถทำงานได้รวดเร็วแต่มีคุณภาพมากขึ้น ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวจะนำพาบุคลากรไปสู่การมีพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงาน อยากปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น หรือแม้กระทั่งมีความคิดเอาใจใส่กับปัญหาที่นอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จก้าวหน้าต่อไปอย่างเท่าทันการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชชา สุขุมวัฒน์ (2564) ที่ศึกษาเรื่อง อำนาจการพยากรณ์ของการรับรู้ความสามารถในด้านนวัตกรรมของตนเอง การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่มีต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของวิศวกร ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถในด้านนวัตกรรมของตนเอง การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการรับรู้การสนับสนุนจาก

องค์การร่วมกันทำนายพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของวิศวกร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การถดถอยเท่ากับ .42, .11 และ .18 ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัย พบว่า ทูนทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากร โดยองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดคือ ความยืดหยุ่น ดังนั้นองค์การควรส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะในการจัดการกับปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน สามารถรับมือกับความกดดันในการทำงานได้ โดยยิ่งบุคลากรมีทูนทางจิตวิทยามาก พฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานจะมากไปด้วย

2. จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากร โดยองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดคือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ดังนั้นองค์การควรส่งเสริมให้บุคลากรมองเห็นความแตกต่างของแต่ละคน มอบหมายงานตามความถนัดหรือความชำนาญของแต่ละคน พร้อมทั้งให้คำแนะนำและการสนับสนุนบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่พฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรได้มากขึ้นตามลำดับ

3. จากผลการวิจัย พบว่า ทูนทางจิตวิทยาด้านความยืดหยุ่น ทูนทางจิตวิทยาด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรได้ ดังนั้นองค์การควรส่งเสริมตัวแปรดังกล่าวที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานให้คงอยู่ต่อไปและมีระดับสูงขึ้น เพื่อให้สามารถพยากรณ์พฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาถึงสาเหตุที่ทำให้ทูนทางจิตวิทยาด้านการมองโลกในแง่ดีและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานต่ำกว่าด้านอื่น ๆ รวมทั้งองค์ประกอบของทูนทางจิตวิทยา และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ไม่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานได้ เช่น ความหวัง การมองโลกในแง่ดี การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ หรือการกระตุ้นทางปัญญา

2. ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงาน เช่น การจัดการความรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้ ความสำเร็จในงาน ความเครียดในงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ ความพึงพอใจ การรับรู้ความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น

3. ควรขยายผลการศึกษาวิจัยไปยังประชากรและกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ เช่น เพศชาย รวมถึงสถานภาพด้านอื่น ๆ เพราะงานวิจัยนี้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง การศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี ซึ่งจะทำให้เกิดมุมมองต่อพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานใหม่ หรือบุคลากรในองค์การอื่น ๆ ทั้งที่เป็นหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อช่วยกันส่งเสริมให้การทำงานของบุคลากรในทุกองค์การมีพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงาน และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ได้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- จารุวรรณ ยอดระฆัง. (2563). การพัฒนาพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานของบุคลากรผู้มีศักยภาพสูงผ่านกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการบนฐานแนวคิดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก. (ปริญญาณิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทิพย์นภา ชูแก้ว. (2562). ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและการฝังตัวในงานที่พยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตและจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- นุช สัทธานัตร์มงคล และอรุณพล ธรรมไพบุลย์. (2559). ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน. *ธุรกิจปริทัศน์*, 8(1), 170-172.
- นพดล เหลืองภิรมณ์. (2555). การจัดการนวัตกรรม. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ ดวงกลมพับลิชชิง.
- ปัญญาภิญโญ เนรมิตตกพงศ์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรฝ่ายปฏิบัติการขนส่งทรัพย์สินธุรกิจธนาคาร. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พิชชา สุขุมวัฒน์. (2564). อำนาจการพยากรณ์ของการรับรู้ความสามารถในด้านนวัตกรรมของตนเอง การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ที่มีต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของวิศวกร. (การค้นคว้าแบบอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ลักขณา ศรีบุญวงศ์. (2563). โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานและผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยวิทยาลัยคริสเตียน.
- วิสุทธิ สีนวล และนางลักษณ์ ไหว้พรหม. (2565). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงาน สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*, 28(2), 155-174.
- ศิขริน เลขาวิจิตร. (2558). การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของข้าราชการครู โดยมีสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อและการเสริมสร้างพลังอำนาจในเชิงจิตวิทยาเป็นตัวแปรกำกับ. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมนึก เพชรช่วย และสมเดช สิทธิพงศ์พิทยา. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้ และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1,2,3,4, และ 6. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 22(1), 193-204.

- เสนห์ จุ้ยโต. (2554). *การบริหารนวัตกรรมแนวใหม่*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี : โครงการส่งเสริมการแต่งตำรา
สำนักวิชาการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- สำนักโฆษก สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี. (2560). *ไทยคู่ฟ้า*. เข้าถึงได้จาก https://media.thaigov.go.th/uploads/document/66/2017/09/pdf/Thaikhufah03_2560.pdf
- อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขสกุล และธีระวัฒน์ จันทิก. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง : เปลี่ยนความท้าทายมุ่งสู่
ความสำเร็จ ขององค์การอย่างยั่งยืน. *บทความ : มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 9(1), 845-860.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี. (2566). *ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีเรื่อง นโยบายการ
บริหารทรัพยากรบุคคล*. เข้าถึงได้จาก <https://www.pathumpao.go.th/public/list/data/detail/id/12941/menu/1592/page/1/catid/96>
- De Jong, J. P. J., & Den Hartog, D. N. (2008). *Innovative Work Behaviour: Measurement and Validation*. Retrieved from <https://core.ac.uk/download/pdf/7074524.pdf>
- Dong, B., Wang, F. X. & Ding, Y. (2016). Research on the relationship between psychological capital, knowledge sharing and innovation behavior of logistics enterprises employees. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 87, 394-400.
- Harlianto, J. & Afandy, D. (2018). The role of leaders in stimulating innovative work behavior and its impacts towards job performance (Case Study: PT. XYZ). *International Journal of Engineering & Technology*, 7(3.30), 571-574.
- Ho, Y. S. J., Fie, G. Y. D., Ching, W. P., & Ooi, B. K. (2009). Relationship between the Full-Range Leadership and Insurance Salesperson's Job Satisfaction. *International Journal of Business and Management Science*, 2(1), 43-60.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.
- Patterson, F., Kerrin, M. & Gatto-Roissard, G. (2009). *Characteristics and behaviors of innovative people in organizations*. Retrieved from <https://www.guanaitong.com/uploadfile/2018/0905/201809051536114251.pdf>
- Yamane, T. (1973). *Statistics : An Introductory Analysis*. (3rd ed). Tokyo : Harpa International Edition.

แนวทางการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาด้านสุขภาวะ ผู้มีภาวะพึ่งพิง
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางคนที่ อำเภอบางคนที่ จังหวัดสมุทรสงคราม
A Participatory Development Approach for Improving the Health
of Dependent People of Bang Khonthi Subdistrict Administrative
Organization, Bang Khonthi District, Samut Songkhram Province

วัชรีย์ อรุณราช¹ และ สมพันธ์ เตชะอธิก²

Watcharee Arunratch¹ and Somphant Techaatik²

*Corresponding Author, email: m.watcharee1988@gmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลบางคนที่ในการพัฒนาด้านสุขภาวะของผู้มีภาวะพึ่งพิง เพื่อพัฒนาแนวทางการดูแลผู้มีภาวะพึ่งพิงจากผู้มีส่วนร่วมกับกระบวนการของระบบการดูแลระยะยาวทั้งกระบวนการ และเพื่อพัฒนาแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาด้านสุขภาวะของผู้มีภาวะพึ่งพิง ดำเนินการวิจัยตามระเบียบและวิธีวิจัยของงานวิจัยเชิงคุณภาพ รวบรวมข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้มีภาวะพึ่งพิงทั้งหมด จำนวน 110 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหาเชื่อมโยงกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการดูแลผู้มีภาวะพึ่งพิงและการมีส่วนร่วม

ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์การบริหารส่วนตำบลบางคนที่ที่มีบทบาทในการพัฒนาด้านสุขภาวะของผู้มีภาวะพึ่งพิง ดังนี้ 1.1 จัดตั้งกองทุนผู้ป่วยผู้มีภาวะพึ่งพิง เพื่อให้สามารถดูแลครอบคลุมทั้งพื้นที่ 1.2 ประสานงานกับภาคีท้องถิ่นและท้องถิ่นในการออกตรวจเยี่ยมเวลากลางคืน และ 1.3 มีการติดเครื่องเตือนไว้ที่บ้านผู้มีภาวะพึ่งพิงสำหรับแจ้งเหตุฉุกเฉินเพื่อขอความช่วยเหลือจากผู้นำชุมชน และ 2) แนวทางการดูแลผู้มีภาวะพึ่งพิงจากผู้มีส่วนร่วมกับกระบวนการของระบบการดูแลระยะยาวทั้งกระบวนการ ควรใช้แนวคิด “คนในชุมชนไม่ทอดทิ้งกัน”

คำสำคัญ: สุขภาวะ, ผู้มีภาวะพึ่งพิง, การมีส่วนร่วม, การบริหารจัดการในชุมชน

¹ นักศึกษาลัทธิศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาท้องถิ่นแบบบูรณาการ คณะศิลปศาสตร์, สถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน

¹ Master of Arts program students Integrated local development field of study Faculty of Liberal Arts, Institute of Learning for the People

² ดร., คณะศิลปศาสตร์, สถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน, อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

² Dr., Faculty of Liberal Arts, Institute of Learning for the People, Main Advisor

Abstract

This qualitative research aimed to study the role of the Bang Khonthi Subdistrict Administrative Organization in enhancing the health of dependent people. The objectives were to develop guidelines for caring for dependent individuals by involving all stakeholders in the long-term care system and to establish participatory management strategies to improve their health. Qualitative research methodology was used for the data collection with semi-structured interviews from 110 people involved with dependent people. Data were analyzed using content analysis, incorporating concepts and theories related to caring for dependent people and participation. The results indicated that the Bang Khonthi Subdistrict Administrative Organization played a significant role in enhancing the health of dependent individuals. Specifically, the organization has established a fund to provide comprehensive care coverage for dependent patients across the area. Additionally, they coordinated with local sectors and communities to conduct nighttime inspections, ensuring the safety and well-being of dependent individuals. Moreover, the installation of emergency alarm bells at the homes of dependent persons facilitated prompt notification of emergencies, enabling timely assistance from community leaders. Furthermore, guidelines for caring for dependent people, involving all stakeholders in the entire long-term care system process, should embody the concept of “People in the community do not abandon each other.”

Keywords: Good Health, Dependent persons, Participation, Community management

บทนำ

สังคมไทยก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์โดยมีสัดส่วนผู้สูงอายุเข้าสู่จำนวน 20 เปอร์เซ็นต์ของประชากรทั้งหมดซึ่งนำไปสู่ความสำคัญเกี่ยวกับระบบการดูแลผู้สูงอายุระยะยาว (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2564) โดยเฉพาะผู้ที่ต้องอยู่ในภาวะพึ่งพิง เช่น ผู้ป่วยติดบ้าน ผู้ป่วยติดเตียง และคนพิการ ในปี 2559 สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) จึงได้จัดตั้งกองทุนเพื่อให้บริการการดูแลสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุที่อยู่ในภาวะพึ่งพิงโดยมีผู้ให้การดูแล (Care giver) เป็นกำลังสำคัญงานหลักคือการลงเยี่ยมบ้านช่วยเหลือดูแลผู้สูงอายุติดบ้านติดเตียง หรือบางครั้งเรียกกันว่าผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง บุคคลเหล่านี้ทำหน้าที่ดูแลด้านกิจวัตรประจำวัน เช่น อาบน้ำ แต่งตัว ป้อนข้าว ป้อนยา คัดกรอง ประเมินปัญหาสุขภาพและให้บริการด้านสุขภาพเบื้องต้น โดยให้บริการตามแผนการดูแลรายบุคคล (Care plan) ตามระบบการดูแลระยะยาวในชุมชน

แนวคิดในการพัฒนาระบบการดูแลระยะยาวสำหรับผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงด้านสาธารณสุขมุ่งเน้นการพัฒนาบนฐานของทุนทางสังคมและทรัพยากรของชุมชนมีอยู่ (สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ,

2558) เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นกลไกหลักในการบูรณาการการจัดบริการต่าง ๆ สู่ชุมชนและสนับสนุนการดำเนินงานต่าง ๆ ในชุมชน ขณะเดียวกันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังสามารถแสวงหาทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในชุมชนเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานเรื่องนี้ได้ เช่น อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) อาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ (อผส.) ผู้ช่วยเหลือดูแลผู้สูงอายุมถึงชมรมผู้สูงอายุที่มีการจัดตั้งในทุกพื้นที่เพื่อให้ผู้สูงอายุได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังเป็นการสำรวจและจำแนกผู้สูงอายุเพื่อให้ความช่วยเหลือตามระดับการพึ่งพิงของผู้สูงอายุโดยจำแนกผู้สูงอายุเป็นกลุ่มติดบ้านและกลุ่มติดเตียง โดยต้องมีการประเมินระดับการพึ่งพิงและความต้องการสนับสนุนในการดูแลระยะยาวซ้ำๆ โดยผู้จัดการระบบการดูแลระยะยาวด้านสาธารณสุข (Care manager) เพื่อประเมินว่าผู้สูงอายุแต่ละรายจำเป็นต้องได้รับการดูแลด้านสาธารณสุขอะไรบ้าง และจัดการให้เข้าถึงบริการที่จำเป็น ขณะเดียวกันก็ทำการประเมินซ้ำและติดตามเป็นระยะ ๆ เพื่อการเปลี่ยนแปลงและการเข้าถึงบริการ ผู้กำหนดแผนการดูแลรายบุคคล (Care plan) ต้องนำข้อมูลของผู้สูงอายุที่จำเป็นต้องได้รับการดูแลประชุมร่วมกับภาคีภาคส่วนที่เกี่ยวข้องและทีมสหวิชาชีพ เพื่อวางแผนการดูแลแก่ผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงแต่ละรายรวมถึงกำหนดบทบาทว่าภาคีภาคส่วนใดต้องเข้าไปสนับสนุนและช่วยเหลือการดูแลอย่างไรบ้าง ระบบการดูแลที่จัดครอบคลุมบริการด้านสาธารณสุข โดยในกลุ่มที่มีภาวะพึ่งพิงมากหรือเคลื่อนไหวเองไม่ได้ (ติดเตียง) มุ่งเน้นการฟื้นฟูป้องกันภาวะแทรกซ้อนที่จะตามมาและการดูแลช่วยเหลือด้านการกินอยู่ในชีวิตประจำวัน ส่วนกลุ่มที่เคลื่อนไหวได้บ้าง (ติดบ้าน) มุ่งเน้นการฟื้นฟูป้องกันการเข้าสู่ภาวะพึ่งพิง เพื่อให้ผู้สูงอายุดำรงชีพได้อย่างอิสระได้นานที่สุดและลดภาระในการดูแลในระยะยาว (สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ, 2559) WHO ได้ความสำคัญกับสุขภาพว่าเป็นไปเพื่อให้บุคคลรับรู้ศักยภาพของตน เพื่อรับมือกับความเครียดในชีวิตสามารถทำงานได้และสร้างสรรค์สามารถเกิดประโยชน์ ได้แก่ สังคมของตนได้ (WHO 2001, p.1) ทั้งนี้ประเทศไทยให้ความสำคัญของสุขภาพผ่านแผนพัฒนาเศรษฐกิจและพัฒนาแห่งชาติ โดยให้ความหมายครอบคลุมถึงสิ่งแวดล้อมน่าอยู่ เพื่อฟื้นฟูสภาพร่างกายและจิตใจ เสริมสร้างรายได้ คนไทยลดละเลิกพฤติกรรมเสี่ยงต่อสุขภาพ หน่วยงานในระดับชุมชนตั้งแต่สังกัดกระทรวงสาธารณสุขให้ความสำคัญในประเด็นด้านสุขภาพและเริ่มส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในการสร้างสุขภาพชุมชน (กองกิจการทางกายเพื่อสุขภาพ, 2562)

การดูแลในระยะยาวเพื่อให้ผู้สูงอายุดำรงชีพได้อย่างอิสระได้นานที่สุด ลดภาระของครอบครัวและภาครัฐจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากที่จะต้องดำเนินการให้เกิดการมีส่วนร่วมในการดูแลผู้ที่มีภาวะพึ่งพิงโดยชุมชนร่วมกัน การทำสิ่งนี้ให้เกิดขึ้นได้จึงต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่ ผู้นำชุมชนเพื่อเป็นผู้นำในการจัดการด้านการดูแลสุขภาพของผู้ที่อยู่ในสภาวะพึ่งพิง หรือการสร้างให้เกิดชุมชนเข้มแข็งในการจัดการการดูแลผู้ที่มีภาวะพึ่งพิงร่วมกัน (วริสรา ทากัน, 2559) อย่างไรก็ตาม ความท้าทายในการดูแลบุคคลกลุ่มนี้ยังคงต้องเผชิญอยู่เสมอด้วยสถานการณ์ด้านสุขภาพที่เกิดขึ้นร่วมกับสถานการณ์ของจำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มจำนวนมากขึ้นจนอยู่ในขั้นวิกฤตตั้งในพื้นที่การดูแลของ องค์การบริหารส่วนตำบลบางคนที่ (อบต. บางคนที่) ที่มีสัดส่วนผู้สูงอายุมากกว่าในระดับประเทศโดยมีจำนวนผู้สูงอายุอยู่ที่ 24 เปอร์เซ็นต์ (สำนักสนับสนุนสุขภาพชุมชน, 2565) สะท้อนให้เห็นถึงความรุนแรงของสถานการณ์ผู้สูงอายุ อย่างไรก็ตาม อบต. บางคนที่ ได้รับการยอมรับว่าเป็น อบต. ที่ประสบความสำเร็จอย่างเป็นที่ประจักษ์ต่อสาธารณสุขว่าเป็นพื้นที่ซึ่งให้การดูแลผู้ที่มีภาวะพึ่งพิง

ได้ในระดับดีเด่นด้วยรางวัลจากเวทีประชุมวิชาการระดับชาติด้านการส่งเสริมสุขภาพและนวัตกรรมการดูแลผู้สูงอายุครั้งที่ 3 ปีงบประมาณ 2567 รางวัล “องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ขับเคลื่อนการดำเนินงานตำบลที่มีระบบการส่งเสริมสุขภาพดูแลผู้สูงอายุระยะยาว (Long-term Care) ในชุมชนผ่านเกณฑ์ดีเด่น” (สำนักอนามัยผู้สูงอายุ, 2567)

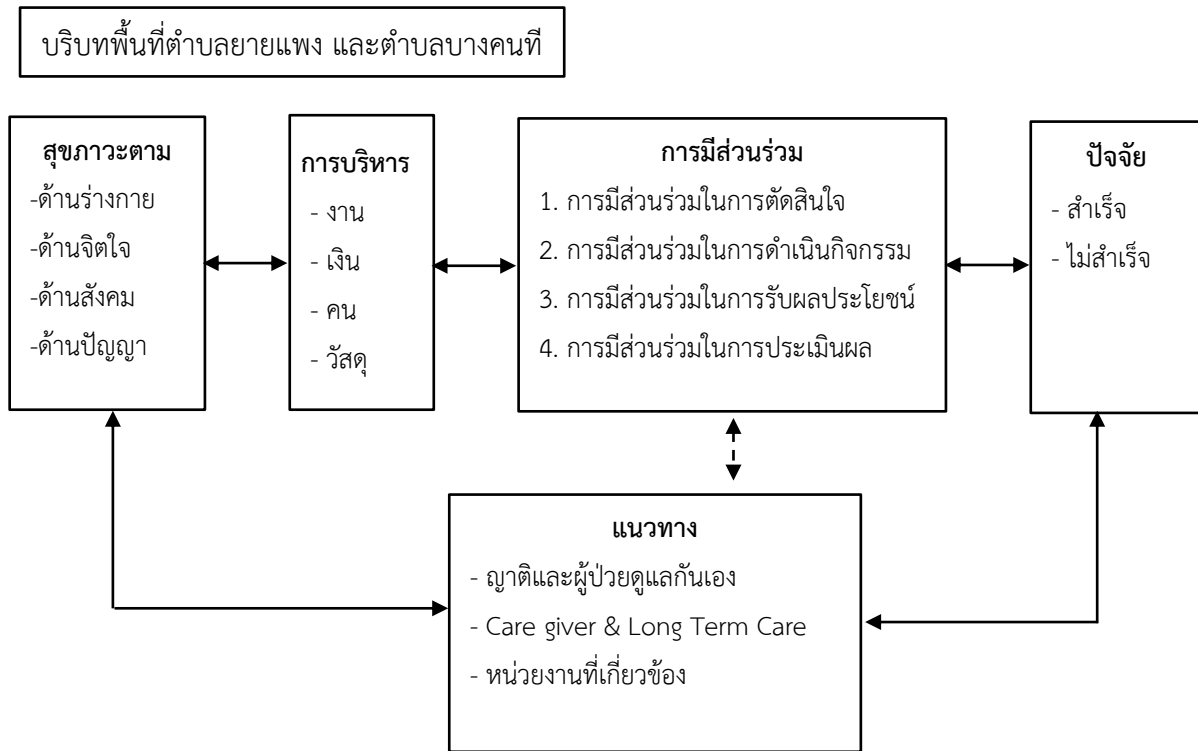
ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลบางคนที่ในการพัฒนาด้านสุขภาวะของผู้มีภาวะพึ่งพิงเพื่อพัฒนาแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาด้านสุขภาวะของผู้มีภาวะพึ่งพิงขององค์การบริหารส่วนตำบลบางคนที่ เพื่อให้ผู้มีภาวะพึ่งพิงเข้าถึงบริการอย่างมีคุณภาพมีประสิทธิภาพและพึงพอใจ ชุมชนขับเคลื่อนการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนการจัดบริการทั้งด้านสาธารณสุข และบริการด้านสังคมที่มีประสิทธิภาพครอบคลุมและเหมาะสมกับบริบทของชุมชน โดยการมีส่วนร่วมของชุมชนและภาคีเครือข่ายในการเพิ่มการเข้าถึงระบบการดูแลระยะยาว และพัฒนาบริการดูแลต่อเนื่องต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลบางคนที่ในการพัฒนาด้านสุขภาวะของผู้มีภาวะพึ่งพิง
2. เพื่อพัฒนาแนวทางการดูแลผู้มีภาวะพึ่งพิงจากผู้มีส่วนร่วมในกระบวนการของระบบการดูแลระยะยาว ทั้งกระบวนการ
3. เพื่อพัฒนาแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาด้านสุขภาวะของผู้มีภาวะพึ่งพิงขององค์การบริหารส่วนตำบลบางคนที่

กรอบแนวคิดในการวิจัย

เป็นการศึกษาบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลบางคนที่ในการพัฒนาด้านสุขภาวะของผู้มีภาวะพึ่งพิง (สุขภาวะตามพรบ. สุขภาพแห่งชาติ, 2550) เพื่อนำไปสู่แนวทางการแก้ไขปัญหาในการดูแลผู้มีภาวะพึ่งพิงจากผู้มีส่วนร่วมในกระบวนการของระบบการดูแลระยะยาวทั้งกระบวนการ โดยมีปัจจัยการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางคนที่ จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ งาน เงิน คน และวัสดุ (4' M) โดยใช้แนวคิดจักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ (2541) ของระบบการดูแลระยะยาว นำผลที่ได้มาพัฒนาแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยใช้แนวคิดการมีส่วนร่วมของ Cohen and Uphoff (1980, pp. 213-218 อ้างถึงในบุษยา ชุ่มชื่น, 2555) ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ในการพัฒนาด้านสุขภาวะของผู้มีภาวะพึ่งพิงขององค์การบริหารส่วนตำบลบางคนที่ และวิเคราะห์ข้อมูลเนื้อหาเพื่อให้ได้ปัจจัยสำเร็จและปัจจัยไม่สำเร็จ เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาของญาติและผู้ป่วยดูแลตนเอง ผู้ช่วยเหลือดูแลผู้ที่มีภาวะพึ่งพิง (Care giver) ระบบการดูแลระยะยาว (Long term care) และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบางคนที มีการเขตการปกครอง 2 ตำบล ได้แก่ ตำบลบางคนที และตำบลยายแพง

1.1. กลุ่มที่เกี่ยวข้องกับผู้ที่มีภาวะพึ่งพิง แบ่งเป็น 2 กลุ่ม โดยใช้เทคนิคการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง

1.1.1 กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้ดูแลคนพิการที่อยู่หลังบัตรคนพิการ (มาตรา 35) เขตตำบลบางคนที และตำบลยายแพง จำนวน 8 คน

1.1.2 เจ้าหน้าที่จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดูแลผู้ป่วยติดเตียง จำนวน 8 คน

1.2. กลุ่มผู้ที่มีภาวะพึ่งพิง ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดขนาดตัวอย่าง จำนวน 2 กลุ่ม

1.2.1 กลุ่มผู้ที่มีภาวะพึ่งพิง จำนวน 47 คน

1.2.2 ญาติผู้ที่มีภาวะพึ่งพิง จำนวน 47

2. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยแนวทางดังนี้

2.1 การศึกษาเอกสาร (Documentary Research) โดยผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าและรวบรวม รายงานการศึกษาวิจัย วิทยานิพนธ์ เอกสาร บทความ วารสาร หนังสือ บทสัมภาษณ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่มี เนื้อหาหรือแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับเรื่องวิจัย เพื่อจัดทำฐานข้อมูล (Data Based) ของงานวิจัย เพื่อมาวิเคราะห์ ให้เห็นที่มาของความสำคัญของการพัฒนาด้านสุขภาวะของผู้มีภาวะพึ่งพิง

2.2 วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

2.2.1 เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling Method) โดยทำการเลือก เจาะจงผู้มีภาวะพึ่งพิง จากพื้นที่ของตำบลบางคนที และตำบลยายแพง เพื่อคัดเลือกกลุ่มที่สามารถให้ข้อมูล จากการสังเกตสภาพร่างกายและความสามารถในการให้ข้อมูล ที่ประสบปัญหาในระยะหนึ่ง รวมทั้งญาติ ผู้ดูแลที่ต้องดูแลอยู่ในภาวะพึ่งพิงต้องมีความยินยอมควบคุมให้กับผู้มีภาวะพึ่งพิง และทีมกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องกับ ผู้ดูแลคนพิการที่อยู่หลังบัตรคนพิการ (มาตรา 35) เขตตำบลบางคนที และตำบลยายแพง ที่ปฏิบัติงานจริง ในพื้นที่ จำนวน 8 คน และเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดูแลผู้ป่วยติดเตียง จำนวน 8 คน ตามข้อมูลในรูปแบบคณะกรรมการ

2.3 การศึกษาภาคสนาม (Field Research) เป็นการเก็บข้อมูลภาคสนามในพื้นที่เพื่อเก็บ รวบรวมข้อมูล และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล เข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมของคนในชุมชน เพื่อให้เห็น ข้อมูลที่เป็นจริง

2.3.1 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In - depth Interview) โดยสัมภาษณ์เชิงลึกตัวแทนกลุ่ม ผู้มีภาวะพึ่งพิง จำนวน 47 คน และญาติผู้มีภาวะพึ่งพิง จำนวน 47 คน สัมภาษณ์ควบคู่กัน วันที่สัมภาษณ์ ได้แก่ วันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2566 วันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2566 วันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2566 วันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2566 วันที่ 24 มีนาคม 2566 วันที่ 25 มีนาคม 2566 และวันที่ 30 มีนาคม 2566 ทำการสัมภาษณ์ ช่วงเวลา 8.00 - 16.00 น. ในประเด็นที่เกี่ยวกับการปฏิบัติตนเองในการดูแลผู้มีภาวะพึ่งพิง ตลอดจนการสะท้อนความคิดเห็นต่อแนวทางการดูแลผู้มีภาวะพึ่งพิงในชุมชน เพื่อให้เข้าถึงข้อมูลที่หลากหลาย มีตัวแทนผู้มีส่วน เกี่ยวข้องในชุมชน จำนวน 8 คน วันที่สัมภาษณ์ ได้แก่ วันที่ 8 มกราคม 2566 และ วันที่ 5 พฤษภาคม 2566 ช่วงเวลา 9.00 - 12.00 น. โดยเน้นการสัมภาษณ์เป็นการสนทนาแบบไม่เป็นทางการ (Non - Structural Interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลและประเด็นที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ การบริหาร หน้าที่ ปัญหา ความต้องการ ความสัมพันธ์ ปัจจัยสำเร็จและปัจจัยที่ไม่สำเร็จ ความสัมพันธ์ภายในชุมชน และภายนอกชุมชนในแต่ละ องค์ประกอบ เพื่อวิเคราะห์ให้เห็นความคิดเห็นหรือเหตุผลแต่ละกลุ่ม เพื่อหาแนวทางและบทบาทให้การดูแล ผู้มีภาวะพึ่งพิงที่เหมาะสมเป็นไปได้ในชุมชน

2.3.2 การสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) ผู้วิจัยลงพื้นที่ปฏิบัติการ ร่วมกับผู้ช่วยเหลือดูแลผู้มีภาวะพึ่งพิงในชุมชนตามแผนการดูแลรายบุคคล ในช่วงวันจันทร์ - ศุกร์ เวลา 8.00 - 16.00 น. เพื่อดูแลผู้มีภาวะพึ่งพิง และการร่วมแลกเปลี่ยนประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนิน กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการดูแลผู้มีภาวะพึ่งพิงในชุมชน

2.3.3 การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (Non-Participant Observation) ผู้วิจัยสังเกตและจดบันทึกกิจกรรมของกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้ดูแลคนพิการที่อยู่หลังบัตรคนพิการ (มาตรา 35) จำนวน 8 คน และผู้เกี่ยวข้องกับการดูแลผู้มีภาวะพืงพืงในชุมชน ช่วงที่มีกิจกรรมตามแผนการดูแลรายบุคคล วันจันทร์ - ศุกร์ เวลา 8.00 - 16.00 น. โดยลงพื้นที่ติดตามเพื่อวิเคราะห์กระบวนการทำงาน ปัญหาอุปสรรคในการทำงาน รวมไปถึงการทวนสอบความสอดคล้องหรือขัดแย้งของข้อมูลวิจัยที่ได้รับรวบรวมมาแล้ว

2.3.4 การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้วิจัยจัดให้เกิดการสนทนากลุ่มกับเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดูแลผู้พิการเพียงอย่างเดียว จำนวน 8 คน และกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้ดูแลคนพิการที่อยู่หลังบัตรคนพิการ (มาตรา 35) จำนวน 8 คน ในพื้นที่ อบต.บางคนที วันที่ 28 กรกฎาคม 2566 ในช่วงเวลา 16.00 - 18.00 น. เพื่อถกประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม และเพื่อส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาการมีส่วนร่วมเพื่อการดูแลกลุ่มผู้มีภาวะพืงพืงในชุมชน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกตแบบมีส่วนร่วม การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม และการสนทนากลุ่มมาสรุปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุด้านสุขภาวะที่ทำให้ต้องตกเป็นผู้มีภาวะพืงพืง การกำหนดบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลบางคนที และแนวทางดูแลผู้มีภาวะพืงพืงโดยใช้แนวคิดสุขภาวะ แนวคิดผู้มีภาวะพืงพืง แนวคิดการมีส่วนร่วม และแนวคิดการบริหารจัดการ

ผลการวิจัย

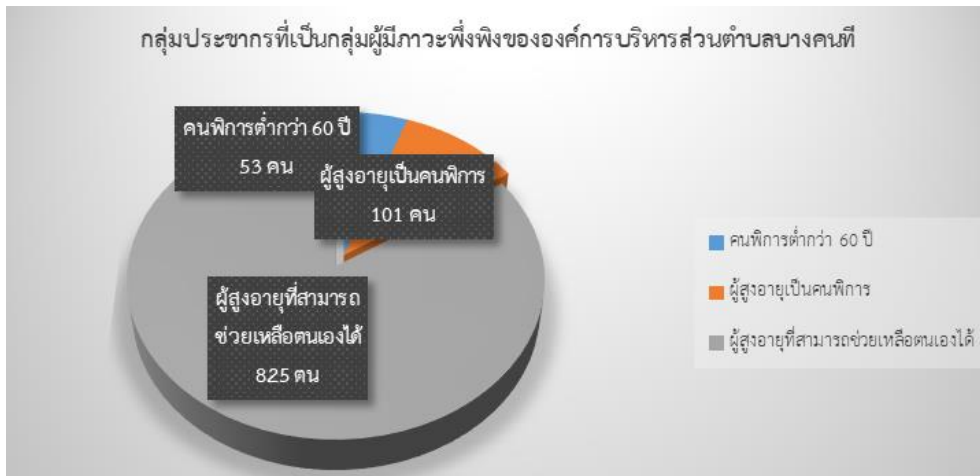
การวิจัยแนวทางการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาด้านสุขภาวะ ผู้มีภาวะพืงพืง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางคนที อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลบางคนทีในการพัฒนาด้านสุขภาวะของผู้มีภาวะพืงพืง เพื่อพัฒนาแนวทางการดูแลผู้มีภาวะพืงพืงจากผู้มีส่วนร่วมในกระบวนการของระบบการดูแลระยะยาวทั้งกระบวนการ และเพื่อพัฒนาแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาด้านสุขภาวะของผู้มีภาวะพืงพืง ซึ่งจากการเก็บรวบรวมข้อมูลสามารถนำเสนอผลการวิจัยดังนี้

1. ผลการศึกษาบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลบางคนทีในการพัฒนาด้านสุขภาวะของผู้มีภาวะพืงพืง

1.1 บริบทองค์การบริหารส่วนตำบลบางคนที

องค์การบริหารส่วนตำบลบางคนที ดูแลบริหารจัดการควมรวมพื้นที่ 2 ตำบล คือ ตำบลบางคนที จำนวน 8 หมู่บ้าน โดย หมู่ที่ 6 ตำบลบางคนที ได้อยู่ในเขตพื้นที่ดูแลของเทศบาลตำบลบางนกแขวก และตำบลยายแพง จำนวน 5 หมู่บ้าน ซึ่งสภาพพื้นที่ตำบลบางคนทีและตำบลยายแพง มีขนาดพื้นที่ 6,003 ไร่

หรือ 9.60 ตารางกิโลเมตร มีลักษณะพื้นที่เป็นพื้นที่ราบลุ่ม สภาพดินเป็นดินร่วน มีความอุดมสมบูรณ์ เหมาะต่อการทำการเกษตรกรรม ขนาดพื้นที่ทำเกษตรกรรม มีขนาด 4,690 ไร่ หรือ 7.25 ตารางกิโลเมตร อาชีพส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ เกษตรกรรม และรับจ้าง



ภาพที่ 2 กลุ่มประชากรที่เป็นกลุ่มผู้มีความพิการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางคนที
ที่มา : คู่มือหลักสูตรการเรียนรู้ตามโครงการ “ชุมชนท้องถิ่นเข้มแข็งร่วมสร้างพัฒนาคุณภาพชีวิต”

จากภาพแสดงให้เห็นถึง กลุ่มประชากรที่เป็นกลุ่มผู้มีความพิการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางคนที มีกลุ่มคนพิการจำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 4.83 ของประชากรที่อาศัยอยู่จริง โดยในกลุ่มคนพิการนี้ แบ่งเป็นกลุ่มประชากรที่มีอายุต่ำกว่า 60 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 34.42 ของกลุ่ม ประชากรคนพิการ และคนพิการเป็นกลุ่มผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 65.58 ของกลุ่มประชากรคนพิการ

1.2 บทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลบางคนทีในการพัฒนาด้านสุขภาพของผู้มีความพิการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบางคนที เน้นให้เกิดกระบวนการพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต ลดความเหลื่อมล้ำในสังคม พัฒนาศักยภาพให้กับคนพิการ ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส ไม่เป็นภาระต่อสังคม และครอบครัว และหนุนเสริมความช่วยเหลือด้านสวัสดิการ ความช่วยเหลือด้านกาย อุปกรณ์ หรือเครื่องใช้ อุปโภคบริโภค แก่ผู้ป่วยติดเตียง ซ่อมบ้านผู้ยากไร้ โดยกิจกรรมที่เป็นรูปธรรมในการดำเนินงานในพื้นที่ ได้ดังนี้

1. กิจกรรมให้ความช่วยเหลือคนพิการ ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส องค์การบริหารส่วนตำบลบางคนที เป็นตัวกลางประสานการให้ความช่วยเหลือมอบเงินสงเคราะห์ ซ่อมแซมบ้าน และอุปกรณ์ เป็นต้น ส่งผลให้ผู้ได้รับความช่วยเหลือ เกิดความรู้สึกว่ายังไม่ถูกทอดทิ้งจากสังคม และมีความสุขในการดำเนินชีวิต

2. จัดตั้งกองทุนขยะ เพื่อเป็นกองทุนจัดซื้อเครื่องใช้จำเป็น เครื่องอุปโภคบริโภคให้แก่ผู้ป่วยติดเตียง ผู้สูงวัย และผู้ด้อยโอกาสในพื้นที่ ซึ่งกองทุนขยะเป็นกองทุนที่ได้จากการทอดผ้าป่าขยะจากโครงการ

คัดแยกขยะในชุมชนที่บริจาคขยะที่สามารถขายได้ให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลนำไปจำหน่ายและนำรายได้ที่ได้มาสมทบเข้ากองทุนขยะ แสดงให้เห็นถึงการช่วยเหลือกันภายในชุมชน ภายใต้แนวคิดเปลี่ยนขยะให้เป็นบุญ

3. ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการที่มีศักยภาพในการทำงาน ให้ได้รับการจ้างงาน ภายใต้มาตรา 33 และ มาตรา 35 เป็นการพัฒนาศักยภาพให้คนพิการได้มีบทบาทในการพัฒนาสังคมมากขึ้น ทำให้คนพิการไม่รู้สึกรู้ว่าเป็นภาระให้กับครอบครัว และสังคมอีกต่อไป คนพิการมีความภาคภูมิใจในศักยภาพของตนเอง และเกิดการพัฒนาด้านการสื่อสารและการเข้าสังคมมากขึ้น

4. สร้างกิจกรรมลดช่องว่างระหว่างวัยอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากข้อมูลตำบลแสดงให้เห็นว่าพื้นที่ตำบลบางคนทีและตำบลยายแพ่งนั้น ได้เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ เพื่อเป็นการลดปัญหาผู้สูงอายุถูกทอดทิ้งและขาดการดูแลด้านสุขภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลบางคนที จึงสร้างกิจกรรมที่หนุนเสริมให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างผู้สูงวัยต่อเด็กและเยาวชน ส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนได้มีโอกาสดูแลพูดคุยกับผู้สูงวัยที่มีภาวะติดบ้านและติดเตียง เป็นการลดความรุนแรงทางด้านอารมณ์ของเด็กและเยาวชน และลดความรุนแรงที่อาจจะเกิดขึ้นภายในครอบครัว

5. ส่งเสริมงานด้านประเพณี ศาสนา และวัฒนธรรมเป็นกิจกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความร่วมมือของ ภาคท้องที่ ท้องถิ่น หน่วยงานและกลุ่มองค์กรในพื้นที่ตำบลบางคนทีและตำบลยายแพ่งที่จะสมทบทุน/บริจาคทรัพย์สินของ เพื่อจัดกิจกรรมให้กับชาวบ้านในชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการสืบสานประเพณีวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่องทุกปี

องค์การบริหารส่วนตำบลบางคนที ดำเนินการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบลบางคนที ให้กลุ่มที่เปราะบางสามารถมีงานทำในพื้นที่ และสร้างคุณประโยชน์ต่อชุมชนให้มีกองทุนผู้ป่วยผู้พิการพิงพิง เพื่อให้สามารถดูแลครอบคลุมทั้งพื้นที่ และยังบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วมทั้งชุมชน การป้องกันปัญหากรณีเกิดเหตุเจ็บป่วยและลักขโมย โดยจะเป็นการประสานงานระหว่างภาคท้องที่กับท้องถิ่น ในการออกตรวจเยี่ยม ในเวลาค่าคืน โดยติดกริ่งเตือนไว้ที่บ้านผู้พิการพิงพิง ให้ผู้นำชุมชนสามารถติดตามและส่งต่อผู้ป่วยได้ทันเวลา เกิดจากการนำบทเรียนที่เคยเกิดขึ้นมาปรับปรุงและป้องกันการเกิดเหตุในปัจจุบัน

การส่งเสริมการมีส่วนร่วมด้วยการให้สวัสดิการด้วยการหาช่องทางหางานจ้างงานผู้ดูแลหลังบัตรคนพิการเพื่อดูแลผู้พิการพิงพิง และส่งเสริมกิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ และความเป็นอยู่ในแก่ชุมชนให้เข้ากระบวนการดำเนินงานที่โดยลดการเหลื่อมล้ำในหมู่บ้าน ทำให้ชุมชนเป็นพื้นที่เรียนรู้และศึกษาดูงาน การเพิ่มรายได้ และการออกแบบกิจกรรมในกิจกรรมปันผักปันสุข ให้ทุกหน่วยงานในพื้นที่ ไม่ว่าจะเป็นผู้นำในชุมชน กำนัน อสม. วัด โรงเรียน ทีมผู้ช่วยเหลือดูแลผู้พิการพิงพิง เข้ามามีส่วนร่วมด้วยกัน โดยใช้กิจกรรมนำเพื่อการสร้างการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมเริ่มต้นจากความพยายามในการจัดหางบประมาณเพื่อการดูแลผู้มีภาวะพึ่งพิง ในเขตการดูแลของ อบต. บางคนที่ตั้งใจ การประสานงานระหว่าง อบต.บางคนก็ กับมูลนิธิธรรมาภิบาลทางสังคม ในการประสานการจ้างงานผู้ดูแลผู้ที่อยู่หลังบัตรคนพิการ มาตรา 35 จากบริษัท เอเชีย คอร์ปอเรชั่น จำกัด จำนวน 8 คน ในตำบลบางคนที่และตำบลยายแพง เงินเดือนปัจจุบัน 9,240 บาท ทั้งนี้ ทางอบต. ได้แนะนำให้เมื่อทีมผู้ช่วยเหลือดูแลผู้ที่มีภาวะพึ่งพิง เป็นผู้รับแล้ว ต้องเป็นผู้ให้โดยมีโมเดลลออมวันละ 8 บาท เพื่อขอวันละ 8 บาทเท่ากับแบ่งให้ เดือนละ 240 บาท รวบรวมกันและแบ่งปัน ชื่อของต่างๆ เพราะว่าปีที่ดำเนินการ เงินเดือนของทีมได้ปรับขึ้นเป็นจำนวน 308 บาทต่อวัน ก็คือรวบรวมกันแล้วก็ชื่อของต่าง ๆ มีจำนวนทั้งหมด 8 คน รวมแล้วจะได้ทุนเดือนละ 1,920 บาท เฉพาะส่วน ทีมผู้ช่วยเหลือดูแลผู้ที่มีภาวะพึ่งพิง และนำไปเข้าร่วมกิจกรรมปันผักปันสุข ชื่อผักและของใช้ที่จำเป็น มาเข้าร่วมกิจกรรม และนำไปแบ่งปันให้ครอบครัวผู้ที่มีภาวะพึ่งพิง

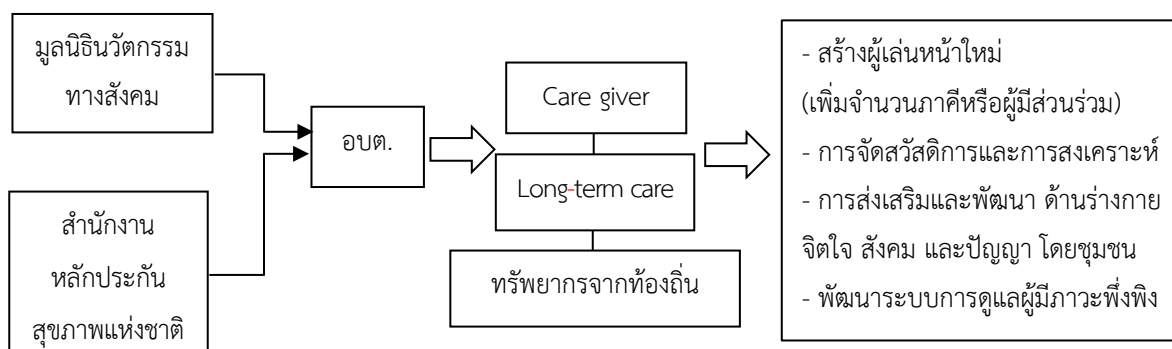
2. ผลการพัฒนาแนวทางการดูแลผู้มีภาวะพึ่งพิงจากผู้มีส่วนร่วมในกระบวนการของระบบการดูแลระยะยาวทั้งกระบวนการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบางคนที่ มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลในพื้นที่ จำนวน 2 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบางคนที่ดูแลเขตพื้นที่ตำบลบางคนที่ที่มีจำนวนอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) จำนวน 58 ราย และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลยายแพง ดูแลเขตพื้นที่ตำบลยายแพง มีจำนวนอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) จำนวน 29 ราย โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบางคนที่ จะเป็นหน่วยงานกลางที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพทั้ง 2 ตำบล ร่วมทำงานด้านการดูแลสุขภาพ ใ้ระวังควบคุมการแพร่ระบาดของโรคส่งเสริมสุขภาพพื้นฐาน ให้ประชากรได้รับการตรวจสุขภาพ/คัดกรองสุขภาพกลุ่มประชากรเสี่ยงเป็นประจำทุกปี นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบางคนที่ ยังมีกลุ่มระบบการดูแลระยะยาวที่อยู่ภายใต้โครงการของกลุ่มงาน สปสช. จัดสรรงบประมาณในการจ้างงาน อสม.ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง จำนวน 6 คน กลุ่มผู้ช่วยเหลือดูแลผู้ที่มีภาวะพึ่งพิง จำนวน 8 คน ที่ได้รับการจ้างงานจากบริษัทเอกชนจ้างงานผู้ดูแลคนพิการหลังบัตรให้ได้รับการจ้างงานตามมาตรา 35 ที่ให้การดูแลคนพิการและผู้ป่วยติดเตียงเชิงรุก นอกจากนี้กลุ่มคนพิการที่มีศักยภาพสามารถทำงานได้ องค์การบริหารส่วนตำบลบางคนที่ ร่วมกับมูลนิธิธรรมาภิบาลทางสังคม บริษัทเอกชนจ้างงานคนพิการในพื้นที่ โดยสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสมุทรสงคราม จัดหางานจังหวัดสมุทรสงครามร่วมกันควบคุมดูแลพร้อมทั้งให้คำปรึกษาจัดทำเอกสารรับรองให้กับคนพิการได้รับการจ้างงานคนพิการที่มีอายุน้อยกว่า 59 ปี ให้ได้รับการจ้างงานตามมาตรา 33 และคนพิการที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปให้ได้รับการส่งเสริมอาชีพคนพิการมาตรา 35

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ผู้มีภาวะพึ่งพิงถูกละเลยเกิดจากความเชื่อว่า “ผู้มีภาวะพึ่งพิงมีญาติดูแลอยู่แล้ว” ทำให้เกิดการละเว้นไม่เข้าไปดูแลตามตารางที่วางแผน เช่น ความคิดที่ว่าวันนี้น่าจะมียาติดอยู่บ้าน ไม่จำเป็นต้องเข้า อีกประการหนึ่งญาติบางรายมีปฏิกิริยาไม่พอใจต่อการเข้ามาดูแลผู้มีภาวะพึ่งพิง

ทีมผู้ช่วยเหลือดูแลผู้ที่มีภาวะพึ่งพิง จึงหาทางเข้ามาดูแลเฉพาะวันที่ญาติไม่อยู่เพื่อหลีกเลี่ยงภัยต่อตัว
จากญาติของผู้มีภาวะพึ่งพิง

จากการวิจัยนำมาเขียนเป็นแผนภาพเพื่อสรุปรูปแบบการพัฒนาการมีส่วนร่วมเพื่อดูแลกลุ่มผู้ที่มีภาวะ
พึ่งพิง ดังนี้



ภาพที่ 3 รูปแบบการพัฒนาการมีส่วนร่วมเพื่อดูแลกลุ่มผู้ที่มีภาวะพึ่งพิง

3. ผลการพัฒนาแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาด้านสุขภาวะของผู้มีภาวะพึ่งพิงขององค์การบริหารส่วนตำบลบางคนที

การบริหารจัดการของระบบการดูแลระยะยาว (สปสช.) ของตำบลบางคนที มีทีมระบบการดูแลระยะยาว จำนวน 1 คน ดูแลผู้ที่มีภาวะพึ่งพิง จำนวน 6 คน และตำบลยายแพ่ง จำนวน 4 คน ดูแลผู้ที่มีภาวะพึ่งพิง จำนวน 20 คน แต่ได้รับค่าตอบแทน เดือนละ 1,500 บาท ดูแลผู้ที่มีภาวะพึ่งพิง อย่างน้อย 5 คน ซึ่งผู้ที่มีภาวะพึ่งพิงจะต้องไม่ซ้ำกับ ทีมผู้ช่วยเหลือดูแลผู้ที่มีภาวะพึ่งพิง การดำเนินงานของระบบการดูแลระยะยาว มีคณะกรรมการ จำนวน 2 ชุด 1) คณะกรรมการของ สปสช. จำนวน 21 คน 2) คณะกรรมการระบบการดูแลระยะยาว จำนวน 9 คน

การบริหารจัดการของผู้ช่วยเหลือดูแลผู้ที่มีภาวะพึ่งพิง โดยเริ่มจากการประสานงานโดยผ่านทางมูลนิธินวัตกรรมทางสังคม เป็นคนที่ติดต่อบริษัท ซึ่งเป็นบริษัทเอกชนทั้งหมด แต่ละบริษัทมีการจ้างงานในพื้นที่การทำงานพนักงานจำนวนมาก ต้องดำเนินการส่งเงินสนับสนุนกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (มาตรา 34) มูลนิธินวัตกรรมทางสังคมไปประสานงานในการเปลี่ยนจากการส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (มาตรา 34) โดยมาจ้างคนในพื้นที่ ทั้งนี้ คนพิการจะได้รับสิทธิ์ตาม มาตรา 35 มาตรา 33 โดยเข้ากระบวนการนี้ตามกฎหมาย

ข้อมูลจากการสังเกตเพื่อทำแผนที่ชุมชนพบว่าสภาพทางภูมิศาสตร์ของพื้นที่ตำบลบางคนที และตำบลยายแพ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้การเดินทางเพื่อช่วยเหลือหรือขอความช่วยเหลือลำบากเนื่องจากพื้นที่

เป็น สวน มีร่องน้ำ สะพาน และทางลัด ซึ่งลำบากต่อการคมนาคมมีความลำบากต่อคนเปราะบาง บางบ้านอยู่ห่างไกลจากสถานที่สำคัญที่ต้องการความช่วยเหลือของกลุ่มเปราะบาง

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยแนวทางการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาด้านสุขภาวะผู้ที่มีภาวะพึ่งพิงขององค์การบริหารส่วนตำบลบางคนที่ อำเภอบางคนที่ จังหวัดสมุทรสงคราม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อศึกษาบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลบางคนที่ในการพัฒนาด้านสุขภาวะของผู้ที่มีภาวะพึ่งพิง เพื่อพัฒนาแนวทางการดูแลผู้ที่มีภาวะพึ่งพิงจากผู้มีส่วนร่วมในกระบวนการของระบบการดูแลระยะยาวทั้งกระบวนการ และเพื่อพัฒนาแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาด้านสุขภาวะของผู้ที่มีภาวะพึ่งพิง สรุปได้ดังนี้

1. การบริหารมีความสัมพันธ์กับระบบด้านสุขภาวะชุมชน ที่เชื่อมโยงกับเรื่องงานซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการจัดการให้เกิดการดำเนินงานที่ต่อเนื่อง โดย อบต.บางคนที่ นายก อบต.บางคนที่ ทำงานร่วมกับผู้นำชุมชน รพ.สต. พม. และหน่วยงานอื่น โดยเริ่มตั้งแต่มีงานกองทุนสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ร่วมกับผู้นำชุมชน อบต. ผู้ใหญ่บ้าน กำนัน อสม. กลุ่มผู้สูงอายุ ชมรมผู้สูงอายุ ฯลฯ หน่วยงานจะมีการประชุมด้วยกันอย่างสม่ำเสมอโดยเฉพาะกองทุน สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ มีเรื่องตำบลด้านสุขภาวะเข้ามาเกี่ยวข้อง การบริหารเพื่อการดูแลผู้ที่มีภาวะพึ่งพิงการบริหารงานเน้นส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคนในพื้นที่บางคนที่และขยายแพ่ง การบริหารงานเริ่มตั้งแต่ งานสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) ร่วมกับผู้นำชุมชน อบต. ผู้ใหญ่บ้าน กำนัน อสม.กลุ่มผู้สูงอายุ ชมรมผู้สูงอายุ ฯลฯ และการบริหารจัดการด้านงบประมาณเพื่อการดำเนินงานระบบการดูแลระยะยาว อบต.บางคนที่ ได้รับการจัดสรรงบประมาณในส่วนนี้ร่วมกับงบ สปสช. ซึ่งจะมิงบในส่วนของ อบต. ถึงแม้จะมีงบประมาณไม่เพียงพอ แต่ อบต.บางคนที่ ก็ให้ความสำคัญในการบริหารจัดการ และทำให้มีการเชื่อมโยงต่อยอดกลุ่มกิจกรรมที่เกี่ยวกับสุขภาพของคนในพื้นที่ได้อย่างหลากหลายและมีประสิทธิภาพ อีกทั้งใช้กลไกหนึ่งของการพัฒนาชีวิตกลุ่มด้อยโอกาสในชุมชนจนทำให้กองทุนหลักประกันสุขภาพ อบต.บางคนที่ กลายเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคนอยากมาเยี่ยมชมและร่วมกิจกรรมอยู่ตลอด สอดคล้องกับงานวิจัยของประเสริฐ เก็มประโคน, มณฑิชา เจนพานิชทรัพย์ และวิไลพร คลีกร (2565) ที่ศึกษาการพัฒนากระบวนการดูแลระยะยาวและเข้าถึงบริการสำหรับผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ ที่พบว่า ท้องถิ่นมีบทบาทหลักในการบริหารจัดการ แต่การมีส่วนร่วมของชุมชนยังน้อย

2. แนวทางการดูแลผู้ที่มีภาวะพึ่งพิงจากผู้มีส่วนร่วมในกระบวนการของระบบการดูแลระยะยาว การมีส่วนร่วมด้านสุขภาวะของผู้ที่มีภาวะพึ่งพิง ตำบลบางคนที่ การมีส่วนร่วมเริ่มต้นจากความพยายามในการจัดหางบประมาณเพื่อการดูแลผู้ที่มีภาวะพึ่งพิงในเขตการดูแลของ อบต.บางคนที่ ดังนั้น การประสานงานระหว่าง อบต.บางคนที่ กับมูลนิธินวัตกรรมทางสังคม ในการประสานการจ้างงานผู้ดูแลผู้ที่อยู่หลังบัตรคนพิการ สอดคล้องกับบรรณทวารณ หิรัญเคราะห์ และคณะ (2561) ที่เสนอว่าการมีส่วนร่วมของชุมชน ต้องเริ่มจากรู้ เข้าใจบริบทที่เกี่ยวข้อง การวางแผนแก้ไขปัญหามาตามศักยภาพจริงของชุมชน สิ่งสนับสนุนในสังคม

ดำเนินการและติดตามประเมินผลการแก้ไขปัญหาที่ ๑ ผู้ริเริ่มโครงการ/นักวิจัย ควรประสานการทำงานร่วมกันระหว่างกลุ่มองค์กร หรือการสร้างเครือข่ายการทำงานกับผู้นำต่าง ๆ ในชุมชน ผู้บริหารแต่ละระดับ เพื่อให้เกิดเครือข่ายสุขภาพจากทุกภาคส่วนในชุมชน ให้สามารถก่อเกิดทีมที่ใหญ่และมีความสามัคคีร่วมกัน นอกจากนี้ยังเน้นการส่งเสริมความร่วมมือในการแก้ไขปัญหา และการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานที่เป็นไปในทิศทางที่เพิ่มคุณค่าแก่ผู้อยู่ในสภาวะพึ่งพิง ส่งเสริมการรับรู้และการเข้าใจในสังคมเกี่ยวกับความสำคัญของความหลากหลายและสร้างสิ่งแวดล้อมที่มีความเป็นมิตรต่อผู้ที่มีภาวะพึ่งพิง ปัจจัยความสำเร็จในการดูแลผู้ที่มีภาวะพึ่งพิงมี ผู้นำชุมชน (ผู้นำท้องถิ่น) ความพยายามและความร่วมมือในการพัฒนางานความพร้อมของนักปฏิบัติการในชุมชน โดยเฉพาะทีมผู้ช่วยเหลือดูแลผู้ที่มีภาวะพึ่งพิง ซึ่งบางคนประสบปัญหาลักษณะเดียวกัน ทำให้ ทีมผู้ช่วยเหลือดูแลผู้ที่มีภาวะพึ่งพิง มีความพร้อมและความสามารถ มีเป้าหมายร่วมกัน มีความมุ่งมั่นร่วมกันที่จะพัฒนาวิธีการทำงานได้ดีขึ้น ทรัพยากรในชุมชนมีทรัพยากรหลักด้านบุคลากร คือ ผู้นำชุมชน และทีมผู้ช่วยเหลือดูแลผู้ที่มีภาวะพึ่งพิง ที่สนับสนุน สามารถทำให้ชุมชนพัฒนาได้ในหลายๆ รูปแบบจนเกิดภูมิปัญญาการทำลูกประคบ การหัตถกรรมจักสานจากใบมะพร้าว ฯลฯ ที่สามารถพัฒนาคนในชุมชน รวมทั้งคนพิการ และผู้ด้อยโอกาส ในสามารถร่วมกันเป็นพื้นที่เรียนรู้ สร้างรายได้ และอาชีพ คนในชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา วัฒนประไพจิตร, สมัทนา กลางคาร, รัชชานันท์ ศรีสุภักดิ์ (2562) ปัจจัยที่ทำให้เกิดความสำเร็จในการจัดการเรื่องการดูแลผู้ที่มีภาวะพึ่งพิงคือ เกิดจากมีผู้นำชุมชนดี เข้มแข็ง แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวรางคณา ศรีภูวงษ์,ชาญยุทธ ศรีภูวงษ์ และสุรศักดิ์ เทียบฤทธิ์ (2563) ที่ศึกษาการพัฒนาแบบการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุระยะยาวในกลุ่มที่มีภาวะพึ่งพิง ตำบลท่าขนอย อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ที่พบปัจจัยแห่งความสำเร็จคือ การมีส่วนร่วมที่เข้มแข็งของเครือข่ายชุมชน การมีศูนย์บริการสุขภาพผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง การประชุมหารือกันของเครือข่ายอย่างสม่ำเสมอ และการสนับสนุนจากภาคีที่เกี่ยวข้อง

3. แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาด้านสุขภาวะของผู้มีภาวะพึ่งพิงขององค์การบริหารส่วนตำบลบางคนที่ การบริหารจัดการภายใต้งบประมาณจำกัด และต้องหาวิธีใช้งบประมาณต้องเริ่มจากท้องถิ่นสร้างการมีส่วนร่วม การดำเนินการในลักษณะเดียวกันนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของบรรณทวารณ หิรัญเคราะห์ และคณะ(2562) พบว่าการพัฒนาบ้านต้นแบบด้านสุขภาวะสำหรับผู้มีภาวะพึ่งพิงประชาชน ผู้บริหารเทศบาล บุคลากรวิชาชีพด้าน สาธารณสุข อาสาสมัครสาธารณสุข ผู้นำชุมชนและภาคเอกชนในพื้นที่ มีส่วนร่วมในการสร้างแนวทางการพัฒนาร่วมกันทำให้เกิดรูปแบบและระบบการดูแลอย่างต่อเนื่องสำหรับผู้ที่มีภาวะพึ่งพิง อย่างไรก็ตาม การดูแลกลุ่มผู้ที่มีภาวะพึ่งพิงในพื้นที่นี้มีพัฒนาการจากวางแผนและการพัฒนาเป็น “โมเดลบ้านต้นแบบด้านสุขภาวะสำหรับผู้มีภาวะพึ่งพิง” สำหรับผู้ป่วยที่ภาวะพึ่งพิงหรือสูงอายุที่อาศัยอยู่ในพื้นที่อื่น ๆ เพื่อเป็นการไม่ทอดทิ้งและเป็นส่งเสริมสุขภาพให้สามารถช่วยเหลือตนเองได้ การสร้างการมีส่วนร่วมด้านสุขภาวะของผู้มีภาวะพึ่งพิง ตำบลบางคนที่และตำบลยายแพ่ง จาก การชักชวนให้เห็นความสำคัญร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของวริสรา ทากัน (2559) การพัฒนารูปแบบ

การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนตำบลศรีภูมิ อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน พบว่า การเกิดศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการในชุมชนเกิดจากภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดตั้ง การจัดรูปแบบบริการและร่วมแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน และยังพบว่า ผู้ให้บริการผู้รับบริการและคนพิการ ได้รับกำลังใจไม่ท้อแท้ จากการได้พบปะกับคนพิการที่มีปัญหาคล้ายคลึงกันและทีมผู้ให้บริการภายในศูนย์ มีจิตอาสาเพิ่มขึ้น และสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้กับบุคคลอื่นในครอบครัวได้ยังลดปัญหาด้านจิตใจของผู้ให้และผู้รับบริการลดความเครียดจากการพบปะและพูดคุย

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรผลักดันประเด็นการดูแลผู้ที่มีภาวะพึ่งพิง เป็นวาระการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของจังหวัด ภายใต้การบูรณาการหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดูแลผู้สูงอายุ เพื่อสนับสนุนนโยบายการพัฒนาระบบ การดูแลผู้สูงอายุระยะยาว
2. ควรบูรณาการระบบการดูแลผู้สูงอายุระยะยาว กับการดูแลสุขภาพที่บ้าน เพื่อทำให้เกิดรูปแบบ การดูแลผู้สูงอายุที่บ้าน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาเชิงคุณภาพในพื้นที่ประสบความสำเร็จในการดูแลผู้ที่มีภาวะพึ่งพิง
2. ควรทำการศึกษาต้นทุนการบริการผู้ที่มีภาวะพึ่งพิงในชุมชน

เอกสารอ้างอิง

- กองกิจการทางกายเพื่อสุขภาพ. (2562). *การส่งเสริมสุขภาพจิต แนวคิดหลักฐาน และแนวทางปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : แผนงานพัฒนานวัตกรรมเชิงระบบเพื่อการสร้างเสริมสุขภาพจิต.
- จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ. (2541). *การจัดการด้านปัจจัยในการบริหารงาน*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- บรรณทวารณ หิรัญเคราะห์และคณะ. (2562). *บ้านต้นแบบด้านสุขภาพสำหรับผู้ที่มีภาวะพึ่งพิง*. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย*, 14(2), 131-144.
- บุษยา ชุ่มชื่น. (2555). *การมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนในการพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบล เขตอุดมศักดิ์ อำเภอ สัตหีบ จังหวัดชลบุรี*. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประเสริฐ เก็มประโคน, มณฑิชา เจนพานิชทรัพย์, วิไลพร คลีกร. (2565). *การพัฒนากระบวนการดูแลระยะยาว และเข้าถึงบริการสำหรับผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง พื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์*. *วารสารศูนย์อนามัยที่ 9*, 16(1),140-155
- พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ. (2550). (2550. 19 มีนาคม) *ราชกิจจานุเสกษา*. เล่ม 124 ตอนที่ 16 ก หน้า สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ หน้า 1-2.

- วรารงค์ ศรีภูวรงค์, ชาญุฑธ ศรีภูวรงค์ และสุรศักดิ์ เทียบฤทธิ์ (2563). การพัฒนารูปแบบการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุระยะยาวในกลุ่มที่มีภาวะพึ่งพิง ตำบลท่าขอนยาง อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม. *วารสารสาธารณสุข*, 6(2). น.13-28.
- วรสิริ ทากัน (2559) *การพัฒนารูปแบบการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนตำบลศรีภูมิ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดน่าน* (รายงานวิจัย). น่าน : โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านดอนตัน
- สุกัญญา วัฒนประไพจิตร, สุภัทนา กลางคาร, รัชชานันท์ ศรีสุภักดิ์ (2562) *การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุกลุ่มติดบ้าน เป็นปัญหาที่ต้องเร่งรัดการดูแลเพื่อให้ผู้สูงอายุกลุ่มติดบ้าน* (รายงานวิจัย). มหาสารคาม : คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ. (2559). *คู่มือระบบการดูแลระยะยาวด้านสาธารณสุขสำหรับผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง ในพื้นที่ (Long Term Care) ในระบบหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ* ปีงบประมาณ 2558. กรุงเทพฯ : สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.).
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2564). *รายงานการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ.2564 กลุ่มสถิติประชากร สำนักงานสถิติสังคม*. กรุงเทพฯ : สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สำนักสนับสนุนสุขภาวะชุมชน (สำนัก 3). (2565). *นำคิด-นำทำ อย่างบางคนก็*. กรุงเทพฯ : สำนักสนับสนุนสุขภาวะชุมชน (สำนัก 3).
- สำนักอนามัยผู้สูงอายุ. (2567). *ขับเคลื่อนสุขภาวะผู้สูงอายุด้วยพลังเครือข่ายชุมชน ในการประชุมวิชาการระดับชาติด้านการส่งเสริมสุขภาพและนวัตกรรมการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ ครั้งที่ 3* (หน้า 17-21). กรุงเทพฯ : สำนักอนามัยผู้สูงอายุ.
- อภิญาตีสสินทะเกิด. (2559). *การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการชุมชนในการฟื้นฟูสมรรถภาพ คนพิการในเขตเทศบาลนครสมุทรสาคร* (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Fawley-King, K., Haine-Schlagel, R., Trask, E. V., Zhang, J., & Garland, A. F. (2013). Caregiver participation in community-based mental health services for children receiving outpatient care. *The journal of behavioral health services & research*, 40, 180-190.