



ปัญหาการนำสิ่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์ที่คนไร้ที่พึ่งที่บึงวาง
จังหวัดสระบุรี

บุญทิศา สุขอร่าม

๘๕๗ ๑ ๕
สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช ๒๕๕๐

ปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทัບกวาง
จังหวัดสระบุรี



บุญทิศา สุขอร่าม



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช ๒๕๕๑

B 146693

**PROBLEMS OF SENDING THE DESTITUTE TO TUBKWANG HOME FOR
DESTITUTE, SARABURI PROVINCE**



BUNTITA SUKARAM

A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS

FOR THE DEGREE OF MASTER OF ARTS

DEPARTMENT OF GOVERNMENT

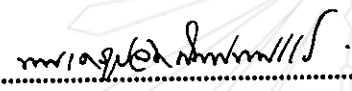
GRADUATE SCHOOL

MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

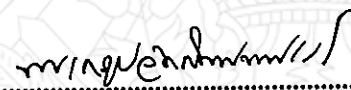
B.E. 2551 [2008]

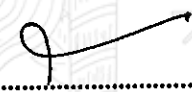
หัวข้อสารนิพนธ์ : ปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวง
จังหวัดสระบุรี
ชื่อนักศึกษา : บุญทิศา สุขอร่าม
สาขาวิชา : รัฐศาสตร์การปกครอง
อาจารย์ที่ปรึกษา : พ.ต.ท.ดร.นพดล บุรณันท์
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : อาจารย์เอกชาติ สุขแสน


บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นำสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต


..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(พระครูปลัดสัมพิพัฒนวิริยาจารย์ (ดร.))

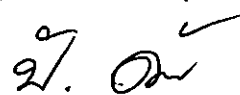
คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(พระครูปลัดสัมพิพัฒนวิริยาจารย์ (ดร.))


..... อาจารย์ที่ปรึกษา
(พ.ต.ท.ดร.นพดล บุรณันท์)


..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(อาจารย์เอกชาติ สุขแสน)


..... กรรมการ
(ผศ.(พิเศษ) ดร.สุกิจ ชัยมุสิก)


..... กรรมการ
(ดร.ปัญญา คล้ายเดช)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thematic Title : Problems of Sending the Destitute To Tubkwang Home for
Destitute, Saraburi Province

Student's Name : Buntita Sukaram

Department : Government

Advisor : Pol.Lt.Col Dr. Nopadol Boorananuth

Co-Advisor : Lect. Akchatree Suksen

Accepted by the Graduate School, Mahamakut Buddhist University in Partial
Fulfillment of the Requirements for Master's Degree.

P. Sampipattanaviriyajarn
..... Dean of Graduate School
(Phrakhrupaladsampipattanaviriyajarn, Dr.)

Thematic Committee

P. Sampipattanaviriyajarn
..... Chairman
(Phrakhrupaladsampipattanaviriyajarn, Dr.)

Nopadol
..... Advisor
(Pol.Lt.Col Dr. Nopadol Boorananuth)

Akchatree
..... Co-Advisor
(Lect. Akchatree Suksen)

S. Chaimusik
..... Member
(Asst. Prof.(Emeritus) Dr.Sukit Chaimusik)

P. Klaydesh
..... Member
(Dr. Panya Klaydesh)

หัวข้อสารนิพนธ์	: ปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวน จังหวัดสระบุรี
ชื่อนักศึกษา	: บุญทิศา สุขอร่าม
สาขาวิชา	: รัฐศาสตร์การปกครอง
อาจารย์ที่ปรึกษา	: พันตำรวจโท ดร.นพดล บุรณัญญ์
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	: อาจารย์เอกชาติ สุขเสน
ปีการศึกษา	: 2551

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่ง เข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวน จังหวัดสระบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งในสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวน จังหวัดสระบุรี 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวน จังหวัดสระบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ เจ้าหน้าที่ผู้ที่เคยประสานงานนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่ง เข้ารับการสงเคราะห์ในสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวน จังหวัดสระบุรี จาก 25 หน่วยงาน จำนวน 125 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยสถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีและการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวหากพบความแตกต่างจะทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ้

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวน จังหวัดสระบุรี โดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง
2. เจ้าหน้าที่ที่มีเพศ อายุ หน่วยงานที่สังกัดและตำแหน่ง แตกต่างกันมีปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวน จังหวัดสระบุรีแตกต่างกัน แต่เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีปัญหาในการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวน จังหวัดสระบุรี ไม่แตกต่างกัน
3. ข้อเสนอแนะในการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวน จังหวัดสระบุรี คือ 1) ควรมีการประชาสัมพันธ์การส่งคนไร้ที่พึ่งให้มากกว่านี้ 2) ควรมีการประชุมระดับผู้ปฏิบัติงาน 3) ปัจจุบันคนไร้ที่พึ่งหรือไม่มีที่พักอาศัยมีเป็นจำนวนมากและขาดเอกสารนำส่งตัวทำให้เป็นอุปสรรค 4) หน่วยงานสถานสงเคราะห์มีข้อจำกัดในการรองรับบุคคลไร้ที่พึ่งได้ 5)

อยากประสานงานโดยตรงกับสถานสงเคราะห์ไม่ต้องผ่านศูนย์ประชาบดีเพื่อนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่ง
เข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวน จังหวัดสระบุรี



**Thematic Title : Problems of Sending the Destitute to Tubkwang Home for Destitute,
Saraburi Province**

Student's Name : Buntita Sukaram

Department : Government

Advisor : Pol.Lt.Col Dr. Nopadol Boorananuth

Co – Advisor : Lect. Akchatree Suken

Academic Year : B.E. 2551 (2008)

ABSTRACT

The objectives of this thematic paper (independent study) were 1) to study problems of sending the destitute to Tubkwang Home for Destitute, Saraburi province, 2) to compare problems of sending the destitute to Tubkwang Home for Destitute, Saraburi province, and 3) to study suggestions on problems of sending the Destitute to Tubkwang Home for Destitute, Saraburi province. The sampling units were 125 staffs who had ever coordinated sending the destitute to Tubkwang Home for Destitute, Saraburi province. The data were collected by the questionnaires. Statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and One-Way ANOVA. If the differentiation was found in analyzing process, it was tested in a pair by means of Scheffe.

The results of research were found as follows:

1. Problems of sending the destitute to Tubkwang Home for Destitute, Saraburi province in overall aspects and each aspect was at the moderate level.
2. Staffs with different sex, age, related institute and position had different problems of sending the destitute to Tubkwang Home for Destitute, Saraburi province. But staffs with different education level had no different problems of sending the destitute to Tubkwang Home for Destitute, Saraburi province.
3. Staffs gave the suggestions; 1) it should publicize more about sending the destitute to Tubkwang Home for Destitute, 2) it should have meeting among staffs, 3) at present there are a lot of the destitute and they lack the documents, causing problems in sending them to Tubkwang Home for Destitute, 4) Home for Destitute has limitation in receiving the destitute, 5) staffs want

to contact directly with the destitute home without passing Prachabodi institute in sending the destitute to Tubkwang Home for Destitute, Saraburi province.



กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งได้ให้แหล่งความรู้ให้ประสิทธิภาพวิชาความรู้ต่างๆ ในการศึกษา ค้นคว้า ตลอดระยะเวลาที่ศึกษาในมหาวิทยาลัยแห่งนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาเหล่านี้ จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณในความกรุณาช่วยเหลือแนะนำอย่างดียิ่งจาก พ.ต.ท.ดร.นพดล บุรณันธุ์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ อาจารย์เอกชาติ สุขเสน อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ร่วม และขอขอบคุณ ดร.ปัญญา คล้ายเดช ผู้ที่ให้คำแนะนำด้านเนื้อหาการบันทึกข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ พร้อมทั้งคุณจารย์ทุกท่านที่กรุณาสละเวลาในการให้ความรู้ แนะนำ ปรับปรุง แก้ไขรูปแบบสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ มากยิ่งขึ้น และตลอดจนให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยอย่างยิ่งดีเสมอมา

ขอขอบคุณคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ทุกท่าน ที่ให้ความรู้ คำแนะนำ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนเสร็จสมบูรณ์

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ทุกท่านในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย รวมทั้งเจ้าหน้าที่จากส่วนกลางทุกคนที่มีส่วนในการช่วยตรวจสอบความสมบูรณ์ของสารนิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบคุณประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ซึ่งทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สุดท้ายขอขอบคุณมารดาและสมาชิกทุกคนในครอบครัว พร้อมทั้งเพื่อนๆ นักศึกษาปริญญาโทสาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง รุ่นที่ 2 ทุกท่าน ที่ให้คำปรึกษา แนะนำ เป็นกำลังใจ และขอขอบคุณอีกหลายๆ ท่านที่มีไ้เอ่ยนามไว้ ณ ที่นี้ด้วย ที่ให้โอกาสและให้กำลังใจในการจัดทำสารนิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายทุกประการ หากมีสิ่งหนึ่งสิ่งใดขาดตกบกพร่องหรือผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขออภัยเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้ด้วย

บุญทิศา สุขอร่าม

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญแผนภูมิ	ท
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 สมมติฐานการวิจัย	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 ทฤษฎีองค์การ	6
2.2 ทฤษฎีระบบราชการ	13
2.3 ทฤษฎีการบริหาร	14
2.4 แนวคิดการประสานงาน	16
2.5 ข้อมูลของสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทิมทอง จังหวัดสระบุรี	23
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	25
2.7 สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย	28

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	29
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	29
3.2 เทคนิคและวิธีการสุ่มตัวอย่าง	30
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	32
3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	33
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	34
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	34
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	35
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	37
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	37
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล	38
ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม	38
ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คน ไร้ที่พึ่งทับทวน จังหวัดสระบุรี	42
ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานในการวิจัย	46
ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ ที่พึ่งทับทวน จังหวัดสระบุรี	66
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	67
5.1 สรุปผลการวิจัย	68
5.2 การอภิปรายผล	69
5.3 ข้อเสนอแนะ	72
5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	72
5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย	73

บรรณานุกรม	74
ภาคผนวก	76
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	77
ภาคผนวก ข หนังสือขออนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	79
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	83
ประวัติผู้วิจัย	89



สารบัญตาราง

	หน้า	
ตารางที่ 3.1	ตารางแสดงการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง	30
ตารางที่ 4.1	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ	39
ตารางที่ 4.2	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ	39
ตารางที่ 4.3	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา	40
ตารางที่ 4.4	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด	40
ตารางที่ 4.5	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง	41
ตารางที่ 4.6	แสดงค่าเฉลี่ย (X) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวน จังหวัดสระบุรี ในภาพรวม	42
ตารางที่ 4.7	แสดงค่าเฉลี่ย (X) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวน จังหวัดสระบุรี ในระดับหน่วยงาน	43
ตารางที่ 4.8	แสดงค่าเฉลี่ย (X) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวน จังหวัดสระบุรี ในระดับผู้ปฏิบัติ	44
ตารางที่ 4.9	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ของการเปรียบเทียบปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวน จังหวัดสระบุรี ในภาพรวม และรายด้านจำแนกตามเพศ	46
ตารางที่ 4.10	แสดงผลเปรียบเทียบระดับปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวน จังหวัดสระบุรี โดยรวม จำแนกตามอายุ	47
ตารางที่ 4.11	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวน จังหวัดสระบุรี โดยรวม จำแนกตามอายุ	48
ตารางที่ 4.12	แสดงผลเปรียบเทียบระดับปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวน จังหวัดสระบุรี โดยรวมจำแนกตามอายุ เป็นรายคู่	48

ตารางที่ 4.23	แสดงผลเปรียบเทียบระดับปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสู่สถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับกวาง จังหวัดสระบุรี ระดับผู้ปฏิบัติจำแนกตามระดับการศึกษา	54
ตารางที่ 4.24	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสู่สถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับกวาง จังหวัดสระบุรี ระดับผู้ปฏิบัติจำแนกตามระดับการศึกษา	54
ตารางที่ 4.25	แสดงผลเปรียบเทียบระดับปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสู่สถานสงเคราะห์คน ไร้ที่พึ่งทับกวาง จังหวัดสระบุรี โดยรวมจำแนกตามหน่วยงาน	55
ตารางที่ 4.26	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสู่สถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับกวาง จังหวัดสระบุรี โดยรวมจำแนกตามหน่วยงาน	55
ตารางที่ 4.27	แสดงผลเปรียบเทียบระดับปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสู่สถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับกวาง จังหวัดสระบุรี โดยรวมจำแนกตามหน่วยงาน เป็นรายคู่	56
ตารางที่ 4.28	แสดงผลเปรียบเทียบระดับปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสู่สถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับกวาง จังหวัดสระบุรี ระดับหน่วยงาน จำแนกตามหน่วยงาน	57
ตารางที่ 4.29	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสู่สถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับกวาง จังหวัดสระบุรี ระดับหน่วยงานจำแนกตามหน่วยงาน	57
ตารางที่ 4.30	แสดงผลเปรียบเทียบระดับปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสู่สถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับกวาง จังหวัดสระบุรี ระดับหน่วยงาน จำแนกตามหน่วยงาน เป็นรายคู่	58
ตารางที่ 4.31	แสดงผลเปรียบเทียบระดับปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสู่สถานสงเคราะห์คน ไร้ที่พึ่งทับกวาง จังหวัดสระบุรี ระดับผู้ปฏิบัติ จำแนกตามหน่วยงาน	59

ตารางที่ 4.32	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทิวา จังหวัดสระบุรี ระดับผู้ปฏิบัติ จำแนกตามหน่วยงาน	59
ตารางที่ 4.33	แสดงผลเปรียบเทียบระดับ ปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทิวา จังหวัดสระบุรี ระดับผู้ปฏิบัติจำแนกตามหน่วยงาน เป็นรายคู่	60
ตารางที่ 4.34	แสดงผลเปรียบเทียบระดับปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทิวา จังหวัดสระบุรี โดยรวมจำแนกตามตำแหน่ง	61
ตารางที่ 4.35	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทิวา จังหวัดสระบุรี โดยรวม จำแนกตามตำแหน่ง	61
ตารางที่ 4.36	แสดงผลเปรียบเทียบระดับปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์ คนไร้ที่พึ่งทับทิวา จังหวัดสระบุรี โดยรวมจำแนกตามตำแหน่ง เป็นรายคู่	62
ตารางที่ 4.37	แสดงผลเปรียบเทียบระดับปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทิวา จังหวัดสระบุรี ระดับหน่วยงาน จำแนกตามตำแหน่ง	62
ตารางที่ 4.38	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทิวา จังหวัดสระบุรี ระดับหน่วยงาน จำแนกตามตำแหน่ง	63
ตารางที่ 4.39	แสดงผลเปรียบเทียบระดับปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทิวา จังหวัดสระบุรี ระดับหน่วยงาน จำแนกตามตำแหน่ง เป็นรายคู่	63
ตารางที่ 4.40	แสดงผลเปรียบเทียบระดับปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทิวา จังหวัดสระบุรี ระดับผู้ปฏิบัติ จำแนกตามตำแหน่ง	64

- ตารางที่ 4.41 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถาน
สงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับกวาง จังหวัดสระบุรี ระดับผู้ปฏิบัติ จำแนกตาม
ตำแหน่ง 64
- ตารางที่ 4.42 แสดงผลเปรียบเทียบระดับปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้า
สถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับกวาง จังหวัดสระบุรี ระดับผู้ปฏิบัติ จำแนก
ตามตำแหน่ง เป็นรายดู 65
- ตารางที่ 4.43 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่ง 66



สารบัญแผนภูมิ

	หน้า
แผนภูมิที่ 2.1 ระดับชั้นการบริหารองค์การเป็นหลายระดับ	12
แผนภูมิที่ 2.2 ปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อการประสานงานการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่ง เข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทิมทอง จังหวัดสระบุรี	28



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับกวาง จังหวัดสระบุรี สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ได้ก่อตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.2545 เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2545 โดยการปรับอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการขึ้นใหม่ ซึ่งเป็นการนำภารกิจบางส่วนของกรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และภารกิจเฉพาะในส่วนของงานส่งเสริมอาชีพและรายได้ กรมการเร่งรัดพัฒนาชนบท กระทรวงมหาดไทย มากำหนดเป็นภารกิจ ภายใต้กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยให้มีหน้าที่หลักในการจัดบริการสวัสดิการสังคม การสังคมสงเคราะห์แก่ผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากไร้ คนไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบปัญหาทางสังคม โดยการช่วยเหลือและแก้ไขปัญหารูปแบบของสถานสงเคราะห์และการประสานส่งต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการส่งเสริมสนับสนุนให้ชุมชนและท้องถิ่นจัดสวัสดิการสังคม เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายที่มีปัญหาทางสังคมสามารถดำรงชีวิตและพึ่งตนเองได้อย่างมีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ และจากเหตุผลที่บุคคลเร่ร่อนขอทานซึ่งอาศัยอยู่ที่ชุมชนต่างๆ มีจำนวนมากก่อให้เกิดความรำคาญให้แก่ประชาชน และนักท่องเที่ยว ทำให้เกิดภาพไม่น่าดูสร้างนิสัยไม่ดี ทำให้เกิดความเกลียดชัง ไม่มีความกระตือรือร้นที่จะหางานทำเป็นหลักฐาน รัฐบาลจึงมีนโยบายแก้ไขปัญหานี้โดยตราพระราชบัญญัติควบคุมการขอทานพุทธศักราช 2484 และได้มอบหมายให้กรมประชาสงเคราะห์ (ปัจจุบันเป็นกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ) จัดสร้างสถานที่สำหรับใช้ในการควบคุมผู้ที่ถูกจับกุมในข้อหากระทำการขอทาน เพื่อนำมาอบรมและฝึกอาชีพ ตามแนวนโยบายที่ได้จัดตั้งสถานแรกรับและสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งตามภาคต่างๆ จำนวนทั้งสิ้น 11 แห่ง ได้แก่ สถานแรกรับคนไร้ที่พืงนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี สถานแรกรับคนไร้ที่พืงสัมมาพณ จังหวัดเชียงใหม่ สถานสงเคราะห์คนไร้ที่พืงหญิงธัญบุรี สถานสงเคราะห์คนไร้ที่พืงชายธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี สถานสงเคราะห์คนไร้ที่พืงวังทอง จังหวัดพิษณุโลก สถานสงเคราะห์คนไร้ที่พืงบ้านเมตตา จังหวัดนครราชสีมา สถานสงเคราะห์คนไร้ที่พืงกลุ่มสะแก

กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ, รายงานประจำปี 2547, (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ฝึกอาชีพสตรีภาคกลาง กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ, 2547), หน้า 1

จังหวัดเพชรบุรี สถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวน จังหวัดสระบุรี สถานสงเคราะห์บ้านนิคม
ปรือใหญ่ จังหวัดศรีสะเกษ สถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราช และ
สงเคราะห์ประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

สถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวน จังหวัดสระบุรี เป็นหน่วยหนึ่งที่ทำให้การสงเคราะห์
บุคคลไร้ที่พึ่ง เร่รอน ขอดาน ปัจจุบันมีผู้รับการสงเคราะห์ เพศชาย และหญิง จำนวน 327 คนซึ่ง
บุคคลไร้ที่พึ่งนำส่งมาจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้แก่หน่วยงานสังกัดกรมพัฒนาสังคมและ
สวัสดิการ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด หน่วยงานโรงพยาบาล สถานี
ตำรวจ ผลดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่ามีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้นำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งที่ไม่ตรงตาม
วัตถุประสงค์ให้การสงเคราะห์ และสถานสงเคราะห์ไม่อาจปฏิเสธได้ ทำให้เกิดอุปสรรคในการ
ดูแลและฟื้นฟูสภาพบุคคล ผู้รับการสงเคราะห์ที่มีสภาพร่างกายพิการ หรือมีอาการและโรคจิต
ประสาธ อาจไม่ได้รับโอกาสในการดูแลที่ถูกต้องเหมาะสม แต่สามารถพัฒนาตนเองได้ในระดับ
หนึ่งเท่านั้น ดังนั้น เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดตามมาภายหลัง เช่น อาการคลุ้มคลั่งอาละวาด และ
เพื่อหลีกเลี่ยงการทำงานซ้ำซ้อนเพราะหากสถานสงเคราะห์รับอุปการะไว้เมื่อผู้รับการสงเคราะห์
คลุ้มคลั่งอาละวาดสถานสงเคราะห์จำเป็นต้องแจ้งความและให้เจ้าหน้าที่ตำรวจดำเนินการส่ง
โรงพยาบาลทางด้านจิตเวชทันที ซึ่งในปัจจุบัน พบว่า โดยส่วนใหญ่แล้วเจ้าหน้าที่ตำรวจ
โรงพยาบาลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องก็ยังคงนำส่งบุคคลที่มีอาการทางจิตประสาธเข้าสถาน
สงเคราะห์ทันทีแทนที่จะนำส่งไปบำบัดรักษาให้ถูกต้อง

จากการปฏิบัติงานของสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวน จังหวัดสระบุรี ในขณะนี้
ประสบปัญหาการบริหารงาน ในด้านการประสานงานกับหน่วยงานที่นำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้ารับการ
สงเคราะห์ในเรื่องต่างๆ เช่นหน่วยงานที่นำส่งไม่เข้าใจระเบียบคุณสมบัติของผู้รับบริการ ที่จะเข้า
มาอยู่ในสถานสงเคราะห์ หรือหน่วยงานที่นำส่ง ไม่เข้าใจการให้บริการของสถานสงเคราะห์
รวมถึงหน่วยงานที่นำส่งขาดการประสานงานก่อนนำส่งผู้รับการสงเคราะห์ เข้าสถานสงเคราะห์
เมื่อนำบุคคลไร้ที่พึ่งเข้ามา บางครั้งสถานสงเคราะห์ไม่สามารถให้การอุปการะได้ เนื่องจาก
สถานที่ไม่เหมาะสมกับสภาพของผู้รับการสงเคราะห์ เช่น คนพิการ คนชรา โดยเฉพาะบุคคลที่มี
อาการทางจิตประสาธ เป็นต้น

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่ง
เข้ารับการสงเคราะห์ในสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวนจังหวัดสระบุรี เพื่อนำผลจากการวิจัย
มาปรับปรุงการบริหารงานของสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวน จังหวัดสระบุรี ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัย เรื่องปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวน จังหวัดสระบุรี ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ 3 ประเด็นหลัก ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่ง เข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวน จังหวัดสระบุรี

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวน จังหวัดสระบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ตำแหน่ง

1.2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวน จังหวัดสระบุรี

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 เจ้าหน้าที่ที่มีเพศต่างกัน มีปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวน จังหวัดสระบุรี ต่างกัน

1.3.2 เจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่างกัน มีปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวน จังหวัดสระบุรี ต่างกัน

1.3.3 เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวน จังหวัดสระบุรี ต่างกัน

1.3.4 เจ้าหน้าที่ที่มีหน่วยงานต่างกัน มีปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวน จังหวัดสระบุรี ต่างกัน

1.3.5 เจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวน จังหวัดสระบุรี ต่างกัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวน จังหวัดสระบุรี โดยมีขอบเขตการศึกษาดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร

ได้แก่ เจ้าหน้าที่ที่เฝ้าคนนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่ง เข้ารับการสงเคราะห์ในสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวน จังหวัดสระบุรี จำนวน 25 หน่วยงาน รวมทั้งสิ้น 354 คน

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ผู้ที่เคยนำเสนอบุคคลไร้ที่พึ่ง เข้ารับการสงเคราะห์ในสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวน จังหวัดสระบุรี ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ผู้ที่เคยนำเสนอ ตามตำแหน่งได้แก่ ตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ ตำแหน่งพยาบาล ตำแหน่งนักพัฒนาสังคม ตำแหน่งนักจิตวิทยา และเจ้าหน้าที่ตำรวจ กำหนดขนาดกลุ่มประชากรโดยการเจาะจงจากหน่วยงานที่เคยนำเสนอบุคคลไร้ที่พึ่ง จำนวน 25 หน่วยงาน ๆ ละ 5 คน รวมทั้งสิ้น 125 คน

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ได้แก่ ปัญหาการนำเสนอบุคคลไร้ที่พึ่ง ระดับหน่วยงาน และปัญหาการนำเสนอบุคคลไร้ที่พึ่งระดับผู้ปฏิบัติ

1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

1. หน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ จำนวน 9 หน่วยงาน ได้แก่ สถานแรกรับคนไร้ที่พึ่งนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี สถานแรกรับคนไร้ที่พึ่งสันมหาพน จังหวัดเชียงใหม่ สถานสงเคราะห์วังทอง จังหวัดพิษณุโลก สถานสงเคราะห์คนชราวาสนเวศน์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา บ้านพักเด็กและครอบครัวจังหวัดสระบุรี บ้านพักเด็กและครอบครัวจังหวัดชลบุรี บ้านพักเด็กและครอบครัวจังหวัดสุรินทร์ บ้านพักเด็กและครอบครัวจังหวัดขอนแก่น บ้านพักเด็กและครอบครัวจังหวัดมุกดาหาร

2. หน่วยงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด จำนวน 5 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดสระบุรี จังหวัดลพบุรี จังหวัดสิงห์บุรี จังหวัดอ่างทอง จังหวัดสุรินทร์

3. หน่วยงานสถานีตำรวจ จำนวน 4 หน่วยงาน ได้แก่ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองสระบุรี สถานีตำรวจภูธรอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี สถานีตำรวจภูธรอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี สถานีตำรวจภูธรอำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรี

4. หน่วยงานโรงพยาบาล จำนวน 7 หน่วยงาน ได้แก่ โรงพยาบาลแก่งคอย จังหวัดสระบุรี โรงพยาบาลพระพุทธบาทจังหวัดสระบุรี โรงพยาบาลศูนย์จังหวัดสระบุรี โรงพยาบาลจิตเวชสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว วชิรพยาบาล กรุงเทพมหานคร สถาบันกัลยาธนา นครินทร์ จังหวัดนครปฐม โรงพยาบาลจิตเวชนครพนม จังหวัดนครพนม

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ทำให้ทราบถึงปัญหาที่เกิดจากการนำเสนอบุคคลไร้ที่พึ่ง เข้าสถานสงเคราะห์คน ไร้ที่พึ่ง ทับทวน จังหวัดสระบุรี

1.5.2 ทำให้ทราบถึงการเปรียบเทียบปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คน ไร้ที่พึ่งทับกวาง จังหวัดสระบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ตำแหน่ง

1.5.3 ทำให้ทราบถึงข้อเสนอแนะการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คน ไร้ที่พึ่ง ทับกวาง จังหวัดสระบุรี

1.5.4 สามารถนำผลการวิจัยที่ได้นำเสนอต่อผู้บริหารสถานสงเคราะห์ เพื่อจะได้นำไป ปรับปรุงการบริหารงานในสถานสงเคราะห์ ต่อไป

1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ปัญหา หมายถึง ข้อขัดข้องต่างๆ ที่หน่วยงานนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งไม่สามารถประสานงาน นำส่งบุคคลไร้ที่พึ่ง ให้เข้ารับบริการในสถานสงเคราะห์คน ไร้ที่พึ่งทับกวาง จังหวัดสระบุรี ให้ บรรลุตามวัตถุประสงค์ ซึ่งปัญหาและอุปสรรคในการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่ง ในที่นี้ศึกษา 2 ประเด็น คือ ปัญหาอุปสรรคในการประสานงานระดับหน่วยงาน ได้แก่ นโยบาย ระเบียบ งบประมาณ บุคลากร การประเมินผล และปัญหาอุปสรรคในการประสานงานระดับผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจ การบริการ การวางแผนงานร่วมกัน

สถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับกวาง จังหวัดสระบุรี หมายถึง สถานที่ให้การอุปการะเลี้ยง ดูบุคคลเร่ร่อน ขอดาน บุคคลขาดที่พึ่งพาอาศัย และบุคคลไร้ความสามารถในการประกอบอาชีพ ที่เข้ามาอยู่ในสถานสงเคราะห์ ทั้งโดยสมัครใจและจากการนำส่งของหน่วยงานต่างๆ

การนำส่ง หมายถึง ขั้นตอนแรกของการประสานส่งเรื่องต่อที่หน่วยงานต่างๆ นำส่งบุคคล ไร้ที่พึ่ง เข้ารับบริการในสถานสงเคราะห์คน ไร้ที่พึ่งทับกวาง จังหวัดสระบุรี

เจ้าหน้าที่ หมายถึง เจ้าหน้าที่ที่เคยประสานงานนำส่งบุคคล ไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คน ไร้ที่พึ่งทับกวาง จังหวัดสระบุรี ซึ่งประกอบด้วย นักสังคมสงเคราะห์ พยาบาล นักพัฒนาสังคม นักจิตวิทยา และเจ้าหน้าที่ตำรวจ

เพศ หมายถึง เพศชาย และ เพศหญิง ของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้

อายุ หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด ของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสาร นิพนธ์ฉบับนี้

หน่วยงานที่สังกัด หมายถึง หน่วยงานภาครัฐที่ผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้

ตำแหน่ง หมายถึง บทบาทและหน้าที่ตามสายงานที่รับผิดชอบ ได้แก่ นักสังคมสงเคราะห์ พยาบาล นักพัฒนาสังคม นักจิตวิทยา และเจ้าหน้าที่ตำรวจ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง ปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวน จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นพื้นฐานสำหรับการวิจัยแบ่งออกเป็น 7 ส่วนคือ

- 2.1 ทฤษฎีองค์การ
- 2.2 ทฤษฎีระบบราชการ
- 2.3 ทฤษฎีการบริหาร
- 2.4 แนวคิดการประสานงาน
- 2.5 ข้อมูลของสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวน จังหวัดสระบุรี
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.7 สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 ทฤษฎีองค์การ (Organization Theory)

ริชาร์ด แอล.ดราฟท์ (Richard L. Draft) กล่าวว่า “ทฤษฎีองค์การ” ไม่ใช่ที่รวมข้อความจริง แต่เป็นวิธีการคิดเกี่ยวกับองค์กร “ทฤษฎีองค์การ” หมายถึง วิธีการที่จะทำความเข้าใจ และวิเคราะห์ องค์กร ให้ถูกต้องและลึกซึ้งยิ่งขึ้น โดยอาศัยพื้นฐานสำคัญเกี่ยวกับรูปแบบ และกฎเกณฑ์ในการ ออกแบบองค์กร และพฤติกรรมองค์กร แนวความคิดที่เกี่ยวกับองค์กรได้ถูกรวบรวม และคิดค้น อย่างมีรูปแบบ¹ จนกลายเป็นทฤษฎีเมื่อประมาณต้นศตวรรษที่ 20 ทฤษฎีเป็นนามธรรมที่อธิบาย และวิเคราะห์ถึงความจริง และปรากฏการณ์ต่างๆ ของธรรมชาติที่เกิดขึ้นรอบๆตัว อย่างมีระบบ และมีแบบแผนเชิงวิทยาศาสตร์ ซึ่งการศึกษาแบบแผนทางวิทยาศาสตร์ก็เพื่อนำความรู้ (Knowledge) มาใช้แก้ปัญหาขององค์กร (Problem Solving) หรือเพื่อ

¹พนารัตน์ อักษรถึง, ทฤษฎีองค์การ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรม ศาสตร์, 2547), หน้า12.

การตัดสินใจในองค์กรและยังพบว่าองค์กรเป็น Self Organization กล่าวคือ องค์กรสามารถพัฒนาและอยู่ได้ด้วยตัวขององค์กรเอง ดูตนเอง และคิดเองเป็น การที่องค์กรคิดเป็นเกิดจากการปล่อยให้คนในองค์กรคิด โดยอิสระ มีการสื่อสาร และแลกเปลี่ยนข้อมูลจะนำไปสู่การคิดและเรียนรู้

สรุปจากทฤษฎีองค์การของริชาร์ด แอล.ดราฟท์ (Richard L.Draft) แสดงให้เห็นว่าองค์กรอาศัยพื้นฐานเกี่ยวกับรูปแบบและกฎเกณฑ์ในการออกแบบขององค์กร และพฤติกรรมองค์กร ได้ถูกรวบรวม และคิดค้นอย่างมีรูปแบบ

ทฤษฎีองค์การสมัยดั้งเดิม (Classical Theory)

แมก เวเบอร์ (Max Weber) ซึ่งเป็นผู้นำในการพัฒนารูปแบบที่เกี่ยวกับโครงสร้าง อันที่จะช่วยให้การทำงานลุล่วง เรียกว่าเป็น โครงสร้างรูปแบบที่เป็นราชการ(Bureaucracy) เป็นการแบ่งงานชัดเจน มีการแบ่งสายบังคับบัญชา มีลักษณะที่มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือมีระเบียบแบบแผน มีสายการบังคับบัญชา ไม่มีความยืดหยุ่นการบริหารองค์กรมักเป็นขั้นตอน โดยเริ่มจากการวางแผนลงมือปฏิบัติ และควบคุม²

ลูเธอร์ กุลลิค (Luther Gulick) ผู้มีชื่อเสียงเรื่องทฤษฎีองค์การและกระบวนการบริหารงาน ทฤษฎีองค์การสมัยดั้งเดิมได้เริ่มคิดค้น และก่อตั้งขึ้นเมื่อปลายศตวรรษที่ 19 จากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในปลายศตวรรษที่ 19 นี้ แนวความคิดเกี่ยวกับองค์กรก็เปลี่ยนแปลงตามไปด้วย เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมซึ่งสภาพแวดล้อมของสังคมยุคนั้นเป็นสังคมอุตสาหกรรม ทฤษฎีองค์การสมัยดั้งเดิม จึงมีโครงสร้างที่แน่นอน มีการกำหนดกฎเกณฑ์และเวลาอย่างมีระเบียบแบบแผน มุ่งให้ผลผลิตมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล (Effective and Efficient Productivity) จากลักษณะดังกล่าว ทฤษฎีองค์การสมัยดั้งเดิม จึงมีลักษณะที่มุ่งเน้นเฉพาะความเป็นทางการ ความมีรูปแบบหรือรูปนัยขององค์กรเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อจะได้ผลผลิตสูง และรวดเร็ว ของมนุษย์เสมือนเครื่องจักรกล (Mechanistic) กล่าวอีกนัยหนึ่ง ทฤษฎีองค์การสมัยมนุษย์ในเชิงจิตวิทยา สังคมวิทยา และมนุษยวิทยา ทุกอย่างจะเป็นไปตามกฎเกณฑ์ ตามกรอบและโครงสร้างที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน ปราศจากความยืดหยุ่น (Flexibility)

²Max Weber ,The human side of enterprise, อ้างใน สิริโสภาค บูรพาเดชะ, จิตวิทยาธุรกิจ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528), หน้า 65.

หลักการทฤษฎีองค์การสมัยดั้งเดิม มุ่งเน้นองค์การที่มีรูปแบบ (Formal Organization) ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานหลัก 4 ประการ ได้แก่การแบ่งระดับชั้นสายการบังคับบัญชา การแบ่งงานช่วงการควบคุม และเอกภาพในการบริหารงาน³

สรุปจากทฤษฎีองค์การสมัยดั้งเดิม องค์การสร้างขึ้นมาเพื่อตอบสนองความต้องการเบื้องต้นทางด้านเศรษฐกิจขององค์การและสังคม โครงสร้างองค์การทางสังคม มีกรอบ มีรูปแบบก็เพื่อความสะดวกในการบริหาร และปกครอง มุ่งเน้นผลผลิตสูงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้นั่นเอง แสดงให้เห็นว่าการบริหารองค์การอาศัยรูปแบบการบริหารงานที่มีหลักเกณฑ์ มีโครงสร้างที่เป็นราชการ มีการแบ่งงาน มีกฎระเบียบ ข้อบังคับ

ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ (Neo-Classical Theory of Organization)

เอลตัน มาโย (Elton Mayo) ซึ่งเป็นนักวิชาการทางด้านมนุษยสัมพันธ์ คนแรกที่ค้นพบถึงเรื่องสำคัญว่าพฤติกรรมมนุษย์ในการทำงานนั้นมิได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ การเงินเพียงอย่างเดียว หากแต่ขึ้นอยู่กับความพอใจทางด้านจิตใจ หรือสังคมด้วย ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่พัฒนามาจากทฤษฎีองค์การสมัยเดิมโดยพัฒนามาพร้อมกับวิชาการด้านสังคมวิทยา การพัฒนาที่สำคัญเกิดขึ้นระหว่าง ค.ศ.1910 และ1920 ได้ศึกษาด้านมนุษย พฤติกรรมศาสตร์ มนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Movement)⁴

สรุปได้ว่าทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ ให้ความสำคัญในด้านความรู้สึกรู้สึกของบุคคล ยอมรับถึงอิทธิพลทางสังคมที่มีผลกระทบต่อการทำงาน อาทิเช่น กลุ่มคนงานและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจซึ่งมีความเชื่อว่าขบวนการมนุษยสัมพันธ์ จะให้ประโยชน์ในการผ่อนคลาย ความตายตัวในโครงสร้างขององค์การสมัยดั้งเดิมลง

สมยศ นาวิการ ได้ให้ความหมายขององค์การ หมายถึง กระบวนการของโครงสร้างที่ประกอบด้วยบุคคล ซึ่งเข้ามามีความสัมพันธ์กันเพื่อให้ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นการจัดรูปโครงสร้างของ ระบบความสัมพันธ์ของอำนาจหน้าที่ (Authority) กับความรับผิดชอบในงาน

³Luther Gulick, Basic Psychology, อ่างใน วุฒิชัย จำนง, แนวคิดเรื่องพฤติกรรมองค์การ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528), หน้า 65

⁴Elton Mayo, The Human Problems of An Industrial Civilization, อ่างใน อรุณ รักรธรรม, ทฤษฎีองค์การศึกษาเชิงมนุษยสัมพันธ์, (กรุงเทพมหานคร : หจก.สหภาพบล็อกและการพิมพ์, 2540), หน้า 45

(Task Responsibility) ทั้งนี้โดยการกำหนดออกมาว่า ใครทำอะไรใครต้องรายงานต่อใคร และโครงสร้างขององค์การจะเป็นตัวกำหนดว่าจะใช้ยุทธวิธีอะไรบ้าง ที่จะทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ และองค์การ เป็นระบบการประสานกิจกรรมของกลุ่มคน ซึ่งร่วมงานกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วม ภายใต้การสั่งการ และความเป็นผู้นำ หรือองค์การจะเกิดขึ้นก็เมื่อมีคนมาร่วมมือกันทำงาน โดยงานนั้นๆ มีจุดมุ่งหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง หรืออาจสรุปการเกิดขึ้นขององค์การว่าต้องประกอบด้วย

1. มีบุคคลจำนวนหนึ่งตั้งแต่สองคนขึ้นไป

2. มีการดำเนินงานหรือการบริหารงาน ทำกิจกรรมต่างๆ โดยอาศัยทรัพยากรต่าง ๆ เช่น วัสดุเงินเครื่องจักรและเทคโนโลยี

3. มีเป้าหมายร่วมกันของบุคคล

องค์การแบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. องค์การที่เป็นทางการ หรือองค์การรูปนัยเป็นองค์การที่มีการรวมตัวของกลุ่มบุคคลอย่างมีระบบ มีการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ในการทำงานอย่างชัดเจน มีการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบในการทำงาน และการมอบหมายที่ชัดเจน

องค์การที่เป็นทางการเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นโดยมีการกำหนดโดยกฎหมาย หรือการจัดตั้งขึ้นโดยความเห็นชอบของบุคคลเป็นส่วนใหญ่ และมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (position) ไม่ใช่กำหนดแต่ตัวบุคคลลงมายังหน่วยล่าง โดยมีการบังคับบัญชาตามลำดับชั้นและตามระเบียบแบบแผน

2. องค์การที่ไม่เป็นทางการ หรือองค์การรูปนัยเป็นองค์การที่ไม่ได้วางระเบียบ หรือกำหนดกฎเกณฑ์ไว้เป็นแบบแผน ไม่มีการกำหนดหน้าที่ของหน่วยงานและของแต่ละบุคคล ไม่มีสายการบังคับบัญชา วัตถุประสงค์ขององค์การหรือการบังคับบัญชาอยู่ที่ความพอใจ และความสมัครใจของบุคคลที่เข้า มารวมกันเป็นสำคัญ อำนาจในการบริหารและการบังคับบัญชามอบให้ด้วยความยินยอม และโดยมีความสัมพันธ์กันเป็นส่วนตัว ความแตกต่างทางโครงสร้าง ระหว่างองค์การที่เป็นทางการ กับองค์การที่ไม่เป็นทางการดังนี้

องค์การที่เป็นทางการ

1. มีโครงสร้างชัดเจน

2. คงตัวมาก

3. ระบุตำแหน่งหน้าที่

4. เปลี่ยนแปลงยาก

องค์การที่ไม่เป็นทางการ

1. โครงสร้างแบบหลวม

2. ยืดหยุ่นได้ง่าย

3. ไม่ระบุตำแหน่งหน้าที่แน่นอน 4. เปลี่ยนแปลงได้ง่าย⁵

กระบวนการบริหารองค์การ

เรวัตร์ ชาติวิศิษฐ์ ได้ให้ความหมาย การบริหาร คือ ศาสตร์และศิลปะในการทำงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคคลอื่นเพื่อหน้าที่ในการจัดการและกระบวนการจัดการ การเป็นผู้นำมีศิลปะในการทำงานและสามารถชักจูงให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติหน้าที่จนเป็นผลสำเร็จโดยมุ่งหลักประหยัด ประสิทธิภาพ จริยธรรม และเนื่องจากหน้าที่หรือกระบวนการบริหารนี้สามารถนำไปใช้ได้กับองค์การทุกระดับทุกประเภท และได้แบ่งกระบวนการบริหารองค์การดังต่อไปนี้

1. การวางแผน(Planning) หมายถึง กระบวนการของการปฏิบัติ ซึ่งจะต้องคำนึงถึงนโยบายขององค์การ เพื่อให้แผนงานมีความสอดคล้องต้องกันในการดำเนินงาน แผนงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการใช้ความรู้ในทางวิชาการและวิจารณ์เหตุผลการวินิจฉัยเหตุการณ์ในอนาคต แล้วกำหนดวิธีการ โดยถูกต้อง มีเหตุผลเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปโดยถูกต้องสมบูรณ์ การวางแผน เป็นการใช้ความคิด จินตนาการคาดคะเนวิธีการเพื่อคัดเลือกหาทางที่ดีที่สุดวิธีหนึ่ง เพื่อกำหนดนโยบายและวางโครงการในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การจัดส่วนราชการหรือองค์การให้เหมาะสมกับการปฏิบัติ เช่น การจัดแบ่งงานเป็นกรม กอง แผนก โดยอาศัยปริมาณงานคุณภาพงานหรือจัดตามลักษณะของงานเฉพาะอย่าง โดยหลักสำคัญของการจัดองค์การ ประกอบด้วย

2.1 วัตถุประสงค์และนโยบายผู้ร่วมปฏิบัติงานจะต้องทราบว่างค์การมีวัตถุประสงค์อะไร และมีนโยบายอย่างไร

2.2 อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ จะต้องมอบบุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงและระบุหน้าที่การทำงานอย่างชัดเจน

2.3 จัดให้มีระบบการทำงานอย่างเหมาะสมการกำหนดสายการบังคับบัญชาขอบเขตการควบคุมงานแบ่งงาน ออกเป็นหน่วยย่อยที่ต้องการความชำนาญเฉพาะหน้าที่ และมีเอกภาพในการบังคับบัญชา

2.4 มีการร่วมประสานงานเป็นอย่างดี รวมถึงการจัดให้มีระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

2.5 การจัดองค์การให้มีความสามารถสนองตอบต่อภาวะการณ์อันผันแปรได้

⁵สมยศ นาวิการ, ทฤษฎีองค์การ, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์หนังสือจุฬา, 2547), หน้า 115-116.

3. การอำนวยการและการวินิจฉัยสั่งการ (Directing and Decision - Making) หมายถึง การกำกับหรือการอำนวยการ รวมทั้งการวินิจฉัยสั่งการ ภาวะผู้นำ มนุษย์สัมพันธ์และการจูงใจให้ปฏิบัติงาน หน้าที่ของนักบริหาร ผู้นำ มีส่วนคล้ายคลึงกัน มีหน้าที่ดังนี้ คือ

- 3.1 มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และสามารถถ่ายทอดให้บุคคลอื่นได้
- 3.2 ชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติงานอย่างได้ผล
- 3.3 มอบหมายอำนาจหน้าที่
- 3.4 ฝึกอบรม ปรับปรุงสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน
- 3.5 สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร
- 3.6 ความสามารถตัดสินใจเนื่องจากตลอดเวลาการทำงานของนักบริหารจะต้องเผชิญปัญหา หรือการเลือกปฏิบัติ เพียงทางใดทางหนึ่งเท่านั้น

4. การบริหารงานบุคคล (Staffing) หมายถึง การจัดหาบุคคลและเจ้าหน้าที่มาปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับการจัดองค์การ รวมถึงการที่จะเสริมสร้างและธำรงสัมพันธ์ภาพในการทำงานของ คนงานด้วยหรืออาจกล่าวได้ว่าการบริหารงานบุคคลนั้นเป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับการวางแผน การวางแผน โครงการ ระเบียบและวิธีดำเนินงาน เกี่ยวกับตัวบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานใน องค์กรหนึ่งตลอดจนการบำรุงรักษาไว้ ซึ่งทรัพยากรด้านมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและมีปริมาณ เพียงพอเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

5. การประสานงานและการสื่อข้อความ (Co-Ordinating and Communication) หมายถึง ความร่วมมือประสานงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและราบรื่น ศึกษา หลักเกณฑ์และวิธีการ ที่จะช่วยให้การประสานงานดีขึ้นเพื่อช่วยแก้ปัญหาข้อขัดข้องในการทำงาน และการประสานในทุกระดับ การร่วมประสานงานเป็นปัจจัยสำคัญในอันที่จะช่วยให้เกิด ความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

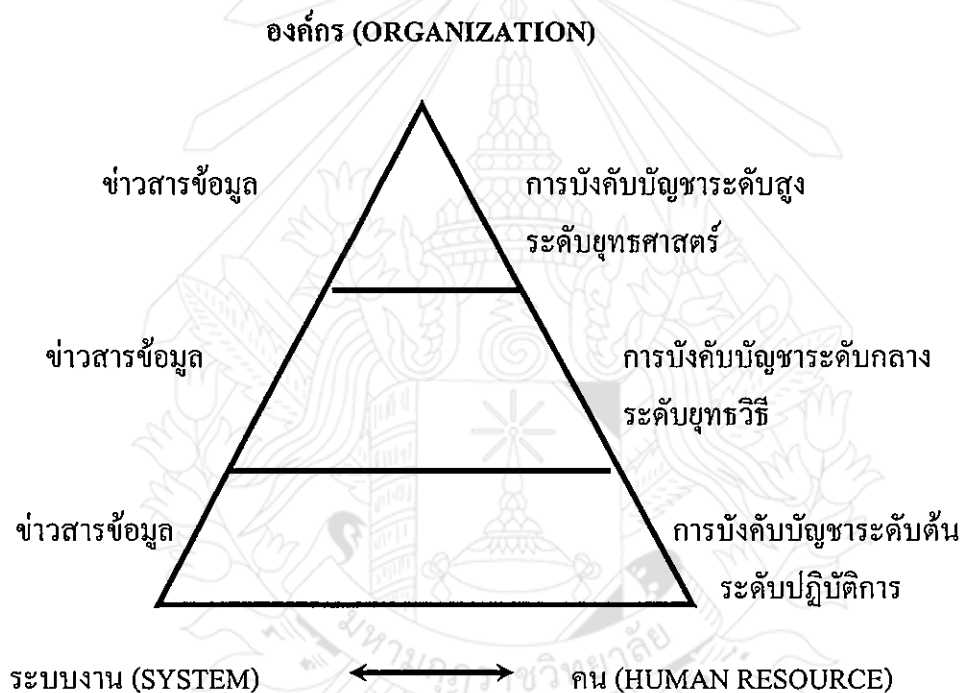
การสื่อข้อความ (Communication) การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร จะมีลักษณะเป็น กระบวนการอย่างหนึ่งซึ่งมีสาระสำคัญ คือ เป็นการผ่านข่าวสารข้อมูลและความเข้าใจ เพื่อให้ทำให้ ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่ต้องการ กระบวนการสื่อข้อความ ประกอบด้วย

1. การส่งข่าวสารข้อมูล
2. ผู้รับข่าวสารข้อมูล
3. ช่องทางการติดต่อสื่อสาร
4. สัญลักษณ์ต่าง ๆ

การสื่อสารที่สมบูรณ์แบบจะต้องสามารถถ่ายทอดความคิดจากฝ่ายหนึ่ง ไปยังฝ่ายหนึ่งได้
อย่างถูกต้องที่สุด

6. การควบคุม (Controlling) การควบคุมงานเป็นภาระหน้าที่อันสำคัญ ของนักบริหาร
หรือหัวหน้างาน เพราะในการบริหารงานนั้นมีความสำคัญอยู่ประการหนึ่ง คือ ความพยายามในอัน
ที่จะใช้พลังของกลุ่มให้ร่วมมือประสานกันทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

การควบคุมงาน เป็นความประสงค์ขององค์การที่จะให้บุคคลในองค์การได้รู้ถึง อำนาจ
หน้าที่และความรับผิดชอบของตนที่มีต่อองค์การ ต้องการให้การแบ่งแยกการทำงานที่ได้กำหนด
ไว้ดำเนินไปถูกต้องตามมาตรฐาน มีการตรวจสอบการทำงานให้ได้สัดส่วนสมดุลกัน และพิจารณา
ว่างานนั้นได้ดำเนินไปตามแผนที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด ดังแผนภูมิต่อไปนี้



แผนภูมิที่ 2.1 : ระดับชั้นการบริหารองค์การเป็นหลายระดับ

สรุป การบริหารองค์การ เป็นเรื่องเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายแผนงานและกระบวนการปฏิบัติ การจัดการทรัพยากร นักบริหารเป็นบุคคลที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อการดำเนินงาน การวินิจฉัยสั่งการ การประสานงาน และเป็นผู้ใช้อำนาจหน้าที่ในการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายที่ได้กำหนดไว้ หน้าที่และกระบวนการบริหารประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การอำนาจการ การจัดการงานบุคคล การประสานงาน และการควบคุม

2.2 ทฤษฎีระบบราชการ (Bureaucratic Model)

แมก เวเบอร์ (Max Weber) นักปราชญ์ชาวเยอรมันได้เสนอความคิดแบบระบบราชการว่าเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพที่สุด เหนือกว่าวิธีใดๆ การศึกษาแนวความคิดของเวเบอร์พิจารณาองค์ประกอบระบบราชการคือ

1. เน้นสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน Hierarchy
2. มีระเบียบ ขอบเขต การแบ่งอำนาจหน้าที่การทำงานอย่างเป็น ลายลักษณ์อักษร
3. ทำงานโดยยึดตัวบทกฎหมาย มีกฎระเบียบเคร่งครัด System of Rules
4. ข้าราชการวางตัวเป็นกลาง Impartiality
5. การรับราชการถือเป็นอาชีพที่มั่นคง Security
6. ระบบราชการมีลักษณะมั่นคงถาวร
7. ระบบราชการมีแนวโน้มของระบบการทำงานที่ปิดความรู้สำหรับคนภายนอก เพื่อความ

เสริมสร้างอำนาจของตัวระบบราชการ⁷

สรุปทฤษฎีระบบราชการ ของเวเบอร์มี 3 ลักษณะคือ Impersonality ในการทำงานราชการนั้นไม่คำนึงถึงความเป็นส่วนตัว Rationality ยึดหลักความมีเหตุมีผล Rule Orientation ยึดกฎระเบียบเป็นแนวทางในการทำงาน ดังนั้นรูปของระบบราชการนี้ถือว่าเป็นวิธีการจัดการเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสังคมที่ดีที่สุด เป็นการบริหารที่มีเหตุผล แม่นยำถูกต้อง

⁷Max Weber, *The human side of enterprise*, อ้างใน สิริโสภาค บุรพาเดชะ, จิตวิทยาธุรกิจ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528), หน้า 65.

2.3 ทฤษฎีการบริหาร (The Principles Administration)

ความหมายของการบริหาร

ศาสตราจารย์ชูป กาญจนประกร ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่าการบริหาร หมายถึง การทำงานของคณะบุคคล (Group) ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่ร่วมกันปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ฉะนั้น คำว่าการบริหารนี้จึงใช้กำกับการแสดงให้เห็นลักษณะการบริหารงานแต่ละประเภทได้เสมอแล้วแต่กรณีไป แต่ถ้าเป็นการทำงานโดยบุคคลเดียว เราเรียกว่าเป็นการทำงานเฉยๆ เท่านั้น⁸

ธงชัย สันติวงษ์ กล่าวว่า การบริหาร คืองานของหัวหน้าหรือผู้นำที่จะต้องกระทำเพื่อให้กลุ่มต่างๆ ที่มีคนหมู่มากมาอยู่ร่วมกันและร่วมกันทำงานเพื่อวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้จนสำเร็จผลโดยได้ประสิทธิภาพ⁹

นพพงษ์ บุญจิตราดุล ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า หมายถึงกิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง ที่บุคคลร่วมกันกำหนด โดยใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบ และใช้ทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม¹⁰

เสนาะ ติยาวั ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า หมายถึง กระบวนการทำงานกับคนและโดยอาศัยคนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

จากความหมาย ของการบริหารที่นักวิชาการหลายๆ ท่านได้กล่าวไว้ข้างต้นนั้น ในความหมายทั่วไป คำว่า การบริหารหรือ Administration หมายถึง “การร่วมมือดำเนินการปฏิบัติการในองค์กร” จากคำจำกัดความข้างต้นจะเห็นว่า การบริหารก็คือ การทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรเมื่อเป็นเช่นนี้ การบริหารหรือการทำงานก็พอสรุปเป็นหลักการได้ว่า

1. ต้องมีองค์การ (Organization) และองค์การนั้นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective) อันแน่ชัด

⁸ชูป กาญจนประกร, หลักรัฐศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2540), หน้า 15.

⁹ธงชัย สันติวงษ์, หลักการบริหาร (คิดและทำอย่างผู้จัดการใหญ่), (กรุงเทพมหานคร : เอเชียเพรส, 2529), หน้า 1.

¹⁰นพพงษ์ บุญจิตราดุล, หลักบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาสน์, 2529), หน้า 2.

2. ต้องมีคนทำงาน คนซึ่งทำงานนี้จะต้องมีการทำงานร่วมกัน ดังนั้นคนจึงเป็นส่วนอันสำคัญในการบริหารหรือการทำงาน

3. ต้องมีทรัพยากรในการบริหาร ซึ่งนอกจากคน (Men) แล้วจะต้องมีทรัพยากรอื่นที่สำคัญ ได้แก่ เงิน (Money) วัสดุ (Material) วิธีการ (Method) ในการทำงาน

4. ต้องมีการจัดการในการบริหารหรือการทำงาน เป็นต้นว่า การจัดสายการบังคับการ

5. กำหนดระเบียบวิธีการทำงานเพื่อให้การทำงานเป็นไปโดยราบรื่นและบรรลุวัตถุประสงค์ลักษณะทั้ง 4 ประการนี้ถือว่าสำคัญของการบริหารหรือการทำงาน¹¹

พิทยา บวรรัตน์ กล่าวว่า องค์การเกิดขึ้นมาเพราะมนุษย์ที่มาอยู่ร่วมกัน ได้ช่วยกันทำตามความชำนาญพิเศษของแต่ละคน ซึ่งต้องอาศัยหลักการบริหารงาน หลักในการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่มีอยู่สองวิธีที่ต้องใช้กันไป คือ วิธีแรกเรียกว่าการประสานงานโดยสร้างกลไกในการควบคุมภายในองค์การ หรือระดับหน่วยงาน ซึ่งหมายถึงการจัดตั้งโครงสร้างอำนาจ (Structure of Authority) อันประกอบด้วยสายการบังคับบัญชาระหว่างหน่วยงาน หรือหัวหน้าองค์การ และวิธีที่สองเรียกว่าการประสานงานโดยการผูกสัมพันธ์ทางใจหรือส่วนตัวซึ่งบรรยากาศการทำงานต้องอาศัยความสามารถของผู้นำ (Leadership) และกระบวนการบริหารงานของรัฐในองค์การจะประกอบด้วยหน้าที่ 7 ประการ ซึ่งได้ใช้ตัวย่อภาษาอังกฤษที่รู้จักกันดีคือ POSCORB โดยย่อมาจาก

P = Planning คือ การวางแผน เป็นเรื่องเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายขององค์การและการบริหาร

O = Organize คือ การจัดการองค์การ ได้แก่ การจัดกลุ่มงานในองค์การ โครงสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มงานต่าง ๆ และลำดับชั้นในองค์การ

S = Staffing คือ การจัดการด้านบุคลากร เริ่มตั้งแต่การออกแบบงาน วางแผนกำลังคน การสรรหา และการคัดเลือกพนักงาน ไปจนถึงการพัฒนาฝึกอบรม สวัสดิการ

D = Directing คือ การสั่งการอำนวยการ ได้แก่ รูปแบบของการบังคับบัญชา ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร และมนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ

Co = Coordinating คือการประสานงาน ได้แก่ การติดต่อประสานงาน การสื่อสารทางระดับ (Horizontal) ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน หรือระหว่างองค์การในระดับเดียวกัน ทั้งในองค์การเดียวกัน และภายนอกองค์การ

¹¹เสนาะ ตีเขาว์, หลักการบริหาร (ฉบับแก้ไขปรับปรุงใหม่), (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2544), หน้า 1.

R = Report คือ การรายงานผลการปฏิบัติงาน ซึ่งหมายถึงการติดต่อผลเพื่อการประเมิน ทั้งระหว่างปฏิบัติงานและหลังปฏิบัติงาน เพื่อการประเมินทั้งระหว่างปฏิบัติงานและหลังปฏิบัติงานเสร็จสิ้นลงแล้ว

B = Budgeting คือ งบประมาณ หมายถึง ขั้นตอนหนึ่งของการประเมินประสิทธิภาพหลัง การบริหารจัดการ¹²

สรุป ทฤษฎีการบริหารคือ การใช้ศาสตร์และศิลป์ของบุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป ร่วมมือกัน ดำเนินกิจกรรม หรืองานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ร่วมกัน โดยอาศัยกระบวนการ และ ทรัพยากรทางการบริหารเป็นปัจจัยอย่างประหยัด และให้เกิดประโยชน์ สูงสุด ผู้บริหารจะ บริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้นต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องของทฤษฎี และหลักการบริหาร เพื่อจะได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับ การทำงานสถานการณ์และ สิ่งแวดล้อม จึงพูดได้ว่าผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ คือ ผู้ที่สามารถประยุกต์เอาศาสตร์การ บริหาร ไปใช้ได้ อย่าง มีศิลปะ นั่นเอง

2.4 แนวคิดการประสานงาน

ความหมายของการประสานงาน

สุธี สุธิสมบูรณ์ และ สมาน รังสิโยกฤษฎ์ นิยามการประสานงานว่า หมายถึง การจัด ระเบียบวิธีการทำงาน เพื่อให้งานและเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่างๆ ร่วมมือปฏิบัติงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวไม่ ทำงานซ้ำซ้อนกัน ขัดแย้งกัน อาจเหลื่อมล้ำกัน ทั้งนี้เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่นสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์และกิจกรรมขององค์กรนั้นอย่างสมานฉันท์และมีประสิทธิภาพ¹³

हरररर हररररररर ได้สรุปว่า การประสานงาน คือ การปฏิบัติงานอย่างร่วมมือร่วมใจกัน ของบุคลากรภายในองค์กร โดยรวบรวมความสามารถในการทำงานแต่ละด้านของบุคคลที่มีอยู่มา ประสานกัน ในการดำเนินงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล¹⁴

¹²พิทยา บวรรัตน์, รัฐประศาสนศาสตร์ในประเทศไทย : ผลงานของนักวิชาการไทย สมัยใหม่, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พีระพัชรา, 2526), หน้า 33-34.

¹³สุธี สุธิสมบูรณ์ และ สมาน รังสิโยกฤษฎ์, หลักการบริหารเบื้องต้น, (กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2542), หน้า 12.

¹⁴हरररर हररररररर, การประสานงานเพื่อสงเคราะห์และคุ้มครองเด็กที่ถูกทารุณกรรม, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทสำนักพิมพ์ธรรมนิติจำกัด, 2548), หน้า 21.

สรุปการประสานงาน หมายถึง กระบวนการหนึ่งในการบริหารงานขององค์กร โดยบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาทำงานร่วมกัน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกันมาปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างเดียวกันไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนหรือความขัดแย้งเหลื่อมล้ำกัน และเพื่อความสะดวกรวดเร็วในการทำงานให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบของการประสานงาน

สมทรง อินสว่าง กล่าวว่า การประสานงานภายในหน่วยงาน และการประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องจะดำเนินการประสานงานที่ดีได้นั้นจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ

1. ตัวบุคคล ตัวบุคคลนับได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการประสานงาน การประสานงานจะเกิดขึ้นหรือไม่อยู่ที่ตัวบุคคล เพราะบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญของการบริหารงานหากหน่วยงานหรือองค์กรใดมีคนดี ประกอบด้วยความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงาน การบริหารงานในหน่วยงานนั้นจะมีโอกาสเจริญก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพถ้าหน่วยงานใดมีปัญหาเกี่ยวกับตัวบุคคลผู้ปฏิบัติงานกล่าวคือ ไม่สนใจไม่รับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน มีปัญหาความขัดแย้งระหว่างกัน เกียจคร้านการงานไม่มีระเบียบวินัย หน่วยงานนั้นก็ยากที่จะมีความร่วมมือประสานงานในการปฏิบัติงาน

2. การจัดองค์การ ปัจจัยสำคัญในการบริหารงานที่จะก่อให้เกิดการประสานงานที่ดีนั้นการจัดองค์การนับว่ามีส่วนสำคัญอย่างมาก การจัดองค์การเป็นการแบ่งอำนาจหน้าที่ในการดำเนินงานทั้งหมด ออกเป็นส่วนต่างๆคยแต่ส่วนกำหนดหน้าที่อย่างชัดเจน และกำหนดความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับระหว่างหน้าที่การงานที่แบ่งออกไป กำหนดสายการบังคับบัญชาตั้งแต่หน่วยงานที่เล็กที่สุดตามตำแหน่งต่างๆ จนถึงหน่วยงานขนาดใหญ่ที่มีอำนาจครอบคลุมหน่วยงานนั้นทั้งหมด¹⁵

หลักการประสานงาน

เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฐ์ ได้กล่าวถึงหลักการประสานงานเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายตามเวลาที่กำหนดไว้ 5 ข้อ ดังนี้

1. ผู้มีอำนาจสั่งงานชัดเจนไม่ก้าวก่ายกัน ในการดำเนินงานประสานงานกันระหว่างหน่วยงานหรือกลุ่มบุคคลนั้น ทุกคนต่างก็มีความคิดเห็นเป็นของตนเอง ซึ่งแต่ละคนจะเห็นว่าสิ่งที่ตนคิดนั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้อง หากทุกคนต่างคนต่างทำงานที่เกิดขึ้นจะไม่ไปในทิศทางเดียวกันหรือไม่

¹⁵สมทรง อินสว่าง, องค์ประกอบของการประสานงาน, (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัย
ธรรมาธิราช : 2538), หน้า 112-115.

บรรลุผลตามเป้าหมายของการทำงาน ดังนั้นการประสานงานกันจำเป็นต้องมีสายการบังคับบัญชา หรือผู้มีอำนาจในการตัดสินใจหรือ สิ่งการที่ชัดเจน

2. การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานที่อยู่คนละองค์กร หากไม่มีการติดต่อสื่อสารที่ดีถึงกันแล้วจะทำให้เกิดความเข้าใจผิดต่อกันได้ และจะไม่สามารถทราบได้ว่าแต่ละองค์กรที่รับผิดชอบทำงานไปได้มากน้อยเพียงไร ซึ่งจะเปรียบเสมือนการต่างคนต่างทำไม่ประสานงานกัน ดังนั้น การประสานงานที่ดีจำเป็นต้องมีระบบการติดต่อสื่อสารที่ดี

3. การร่วมมือซึ่งกันและกัน เงื่อนไขของการประสานงานกันเพื่อให้บรรลุผลตามความมุ่งหมายแล้ว ผู้ร่วมประสานงานจะต้องให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน เพราะการประสานงานมิใช่เป็นเรื่องเกี่ยวกับการจัดงานให้ประสานกันเท่านั้น หากแต่เป็นการปฏิบัติงานของทุกฝ่ายงานให้สอดคล้องกันและกันเพื่อเสริมให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้เร็วขึ้น การทำงานร่วมกันหากบุคลากรแต่ละคนที่อยู่ในองค์กรไม่มีความตั้งใจเต็มที่ที่จะอุทิศเวลาแรงกายของตน ตลอดจนขาดการร่วมมือเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ไม่มีทางที่จะบรรลุผลตามความมุ่งหมายได้

4. การวางแผนและกำหนดวิธีการทำงาน การที่จะให้เกิดการประสานงานกันระหว่างองค์กรจำเป็นต้องมีการกำหนดชี้ให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบถึงแนวทางหรือวิธีการทำงานเพื่อจะได้ประสานงานได้สอดคล้องกัน การกำหนดแผนงานดังกล่าวได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์และนโยบายของแผน ขั้นตอนการทำงาน แผนงานและระยะเวลาปฏิบัติงาน

5. การประสานนโยบายการปฏิบัติงานร่วมกัน ไม่ว่าจะ เป็นหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงานก็ตาม แต่ละหน่วยงานจะมีวัตถุประสงค์และนโยบายที่แตกต่างกัน ดังนั้นการทำงานร่วมกันหรือประสานกัน จะต้องมีการประสานระหว่างนโยบายของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกันจึงจะเป็นการประสานการปฏิบัติงานของทั้งสอง ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ¹⁶

วรรณลักษณ์ เมียนกิต กล่าวถึงปัจจัยที่สนับสนุนให้เกิดการประสานงานที่มีประสิทธิภาพว่าการประสานงานที่มีประสิทธิภาพนั้น ต้องประสานแบบไม่เป็นทางการผสมกับการประสานงานแบบเป็นทางการ ซึ่งการประสานงานอย่างไม่เป็นทางการนั้น ต้องอาศัยวิธีการสื่อสารระหว่างบุคคล โดยส่วนหนึ่งก็เกิดจากการรู้จักคุ้นเคยสามารถพูดคุยกันได้ ปัจจัยที่จะสนับสนุนให้เครือข่าย การประสานงานสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการทำความเข้าใจลักษณะงานและขั้นตอนการทำงานของอีกฝ่ายหนึ่ง ก็เป็นผลต่อการประสานงานด้วย เพราะถ้าหาก

¹⁶เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฎ์, การบริหารองค์การยุคใหม่, อ่างแล้ว, หน้า 21.

ไม่เข้าใจการทำงานของอีกฝ่ายจะทำให้เกิดความรู้สึกหือแค้นและไม่อยากจะประสานงานรวมทั้งเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่อหน่วยงานนั้น¹⁷

ลักษณะการประสานงานระหว่างองค์กร

นิตยา เงินประเสริฐ ได้แบ่งลักษณะของการประสานงานมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานขององค์กรและเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบอื่น ๆ ดังนี้

1. การประสานงานกับการประสานนโยบาย การประสานงานเป็นอุปกรณ์อันสำคัญในอันที่จะก่อให้เกิดเอกภาพของการบริหารงาน (Unity of Administration) ตามความมุ่งหมายหลักของการบริหารเพราะการจัดระบบและแบ่งงานนั้นจะต้องดำเนินงานไปตามความมุ่งหมายวัตถุประสงค์นโยบายและแผน ดังนั้น การประสานงานจึงเป็นการประสานการปฏิบัติงานกับนโยบายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรเข้าด้วยกัน

2. การประสานงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับคน งานและจิตใจ ทั้งนี้เพราะว่าการประสานงานมิได้เพียงแต่หมายความว่า จัดให้มีการประสานงานกันเท่านั้น หากต้องชักจูง “คน” คือ ผู้ปฏิบัติงานเข้าร่วมทำงานกันอย่างสมานฉันท์เป็นกลุ่มทำงานร่วมกัน ได้เข้ายึดถือผลสำคัญของการประสานงาน คือ การร่วมมือประสานงานจึงเป็นเรื่องของจิตใจในการทำงานร่วมกัน

3. ชาติเหตุของการประสานงาน คือ เวลา เวลาเป็นสิ่งจำเป็นหัวใจของการประสาน เพราะจังหวะและระยะเวลาตลอดจนกำหนดแผนงานและการคาดคะเนนับว่ามีความสำคัญต่อการประสานงาน มีตัวอย่าง เช่น การประกอบรถยนต์ในโรงงานที่ใช้สายพาน จะเห็นได้ว่าการกำหนดเวลาของชิ้นส่วนประกอบแต่ละชิ้นแต่ละช่องให้เหมาะสมพอดีกันช่วยให้การดำเนินงานประสานสอดคล้องกัน งานก็ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย

4. การประสานงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับเทคนิคการบริหาร จึงมีลักษณะเป็นส่วนที่ใส่เข้าไปกับส่วนที่เป็นผลออกมา สำหรับส่วนที่ใส่เข้าไปได้แก่ทรัพยากรทางการบริหาร เช่น คน เงิน วัสดุ สิ่งของ อันเป็นหลักสำคัญ นอกจากนั้น ยังมีผู้ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า ทรัพยากรทางการบริหารนั้นควรจะมีอำนาจหน้าที่ เวลา ความตั้งใจในการทำงาน และความสะอาดต่างๆ รวมอยู่ด้วย ทั้งนี้เพื่อหวังที่จะให้ได้ผลออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการประสานงานที่ดี จะต้องอาศัยเทคนิคการบริหารงานรูปแบบต่าง ๆ เช่น การจัดให้มีการวางแผนที่ดี การจัดให้มีแผนผังขององค์กร (Organization Charts) แผนผังเกี่ยวกับหน้าที่การงาน (Functional Charts) แผนผังเกี่ยวกับการเคลื่อนไหวของงาน (Process of Work Flowcharts) แผนผังเกี่ยวกับการกระจายงาน (Work

¹⁷วรรณลักษณ์ เมียนเกิด, เครื่องข่ายการประสานงาน, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทสำนักพิมพ์ธรรมนิติจำกัด, 2544), หน้า 65 .

Distribution Charts) และแผนผังแสดงสถานที่ทำงาน (Space and Physical Layout) เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะเป็นเครื่องมือช่วยในการดำเนินงาน การขัดแย้งก็จะลดน้อยลง ขณะเดียวกันการประสานงานก็ย่อมดีขึ้นด้วย

5. การประสานงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับการสื่อสารข้อความ หลักการสำคัญประการหนึ่งในการบริหารงาน คือ บุคคลอื่น หรือหน่วยงานอื่นจะให้ความร่วมมือประสานงานกับหน่วยงานของเราได้ก็ต่อเมื่อเขามีความเข้าใจในวัตถุประสงค์หรือความต้องการนั้น ๆ กระจ่างแจ้งดีแล้ว ทั้งนี้ไม่จำกัดว่าจะเป็นความร่วมมือประสานงานภายในหน่วยงานหรือระหว่างหน่วยงานก็ตาม ดังที่พูดกันในเชิงปรัชญาเสมอว่า “ถ้าผู้ได้บังคับบัญชาไม่ทราบเรื่อง ก็หมายความว่าผู้บังคับบัญชาไม่สอนงาน” จากคำกล่าวนี้ จะเห็นได้ว่าอุปกรณ์สำคัญในการที่จะก่อให้เกิดความเข้าใจ เกิดความร่วมมือและเกิดการประสานงานขึ้นคือ การสื่อข้อความ ลักษณะของการสื่อข้อความที่ดี จะต้องเป็นการสื่อข้อความสองทางทั้งนี้ เพื่อที่จะเกิดความเข้าใจที่ไม่ผิดพลาด การประสานงานจึงจะบังเกิดผลเต็มที่

6. การประสานงานเป็นการประสานความคิดเห็นการน้อมนำ หรือผสมความคิดเห็นของสมาชิกกลุ่มหรือผู้ร่วมงาน ให้มีความเห็นสอดคล้องต้องกัน เป็นปัจจัยสำคัญของการประสานงาน ดังนั้นการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่จะผสมความคิดเห็นของกลุ่มจึงเป็นเรื่องสำคัญและมีใช่เป็นเพียงแต่แต่ละต่อมาให้ ผู้อื่นมีความเห็นสอดคล้องตามเท่านั้น ไม่ หากแต่ต้องพยายามให้เกิดความเข้าใจในสถานการณ์นั้น ๆ ด้วย การประสานงานจึงจะเกิดผลเต็มที่

7. การประสานงานมีอยู่ทุกระดับชั้น การประสานงานย่อมมีอยู่ทุกระดับชั้น ทั้งในรูปพิธีการและไม่เป็นพิธีการการประสานงานจะทวีความสำคัญยิ่งขึ้น ถ้าองค์การขยายใหญ่โตขึ้น และการประสานงานจะทวีความสำคัญยิ่งขึ้นเพราะการขาดความร่วมมือประสานงาน แม้เพียงในระดับใดระดับหนึ่งก็ย่อมมีผลกระทบไปถึงส่วนร่วมได้ด้วยเสมอ

8. การประสานงานกับภาวะแวดล้อม ไม่ว่าจะเป็นองค์กรของรัฐหรือเอกชนก็ตามก็ย่อมมีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงให้เข้ากับภาวะแวดล้อมที่ห่อหุ้ม องค์กรนั้นอยู่โดยรอบได้เสมอ แม้ว่าองค์กรนั้นจะมีแผนที่วางไว้อย่างดีและสามารถพยากรณ์อนาคตได้แม่นยำเพียงใดก็ตาม หากแต่การเปลี่ยนแปลงก็อาจจะเกิดขึ้นได้เสมอ โดยนัยนี้กับบริหารที่ดีจึงควรเป็นผู้ที่ไวต่อปัญหาและฉับพลันต่อการเปลี่ยนแปลง อันว่าเป็นอันที่จะดำเนินให้มีการประสานงานสอดคล้องกับสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ได้เสมอ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้ควรจะได้ทำด้วยความมีเหตุผลเหมาะสมกับจังหวะเวลา ตลอดจนการวางหลักเกณฑ์โดยรัดกุมและเหมาะสม¹⁸

¹⁸ นิตยา เงินประเสริฐศรี, ทฤษฎีองค์การ : แนวการศึกษาเชิงบูรณาการ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2540), หน้า 21.

ปัญหาและอุปสรรคในการประสานงาน

สมทรง อินสว่าง ได้กล่าวถึงปัญหาและอุปสรรคของการประสานงาน ไว้ดังนี้

1. ขาดการวางแผนการดำเนินงานที่ดี การวางแผนเป็นเรื่องที่เราสามารถกำหนดแนวทางการดำเนินงานได้ และสามารถกำหนดแนวทางการประสานงานได้ด้วย หน่วยงานใดที่มีการวางแผนการดำเนินงานดีจะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดการประหยัดทั้งกำลังคน ทรัพยากรและเวลา เพราะการมีแผนงานที่ดีจะสามารถระดมกำลังคนและทรัพยากรต่างๆ ของหน่วยงานมาใช้อย่างได้ผล หน่วยงานใดที่ทำงานแบบไม่มีแผนชอบแก้ปัญหาเฉพาะหน้าและทำงานเท่าที่ส่งให้ทำเท่านั้น หน่วยงานนั้นจะมีปัญหาอุปสรรคทั้งในด้านการบริหารงานและการประสานงาน

2. ขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในระหว่างผู้ร่วมงาน มนุษย์สัมพันธ์เป็นทั้งหลักการและวิธีการที่สำคัญ ที่จะก่อให้เกิดการร่วมมือประสานงานขึ้นในหมู่ผู้ร่วมงานด้วยกัน ดังนั้น ถ้าหน่วยงานใดมีมักจะมีปัญหาความขัดแย้ง ไม่มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน และไม่มีการทำงานร่วมกันในการปฏิบัติงาน

3. ขาดการติดต่อสื่อสารที่ดี การติดต่อสื่อสาร การพบปะพูดคุยกันจะช่วยให้เกิดความเข้าใจในหน่วยงานและผู้ร่วมงานดีขึ้น การติดต่อสื่อสารเป็นสื่อสำคัญที่ก่อให้เกิดการประสานงาน เมื่อหน่วยงานขาดการติดต่อสื่อสารที่ดีแล้วจึงเป็นการยากที่จะให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงาน โดยมีการประสานงานกันอย่างดีได้

4. นโยบายของหน่วยงาน แต่ละหน่วยงานปฏิบัติแตกต่างกันตามนโยบายที่ตนสังกัดอยู่เท่านั้น โดยมีได้คำหนึ่งถึงนโยบายของหน่วยงานอื่นจึงทำให้ไม่มีการ ประสานงานกันระหว่างหน่วยงานทั้งสองนั้น

5. ขาดการควบคุมกำกับงานที่ดี หน่วยงานที่ขาดการควบคุมกำกับงานที่ดีผู้ปฏิบัติงานอาจดำเนินงานไม่ตรงตามนโยบายและแผนที่กำหนดไว้ การปฏิบัติงานอาจมีปัญหาอุปสรรคและไม่ได้รับการช่วยเหลือปรับปรุงแก้ไข จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาทั้งด้านการบริหารงานและการประสานงาน

6. การกำหนดอำนาจหน้าที่ไม่ชัดเจน ทำให้การปฏิบัติงานก้าวก่ายซ้ำซ้อนกัน เกิดความขัดแย้งแย่งงานกันทำยากที่จะประสานงานกันได้

7. เทคนิคหรือวิธีการปฏิบัติงานไม่ดีหน่วยงานที่มีเจ้าหน้าที่ใช้หลักเทคนิคการปฏิบัติงานที่ดีมีประสิทธิภาพ การบริหารงานจะบรรลุวัตถุประสงค์อย่างรวดเร็วและเรียบร้อย ตรงกันข้ามหน่วยงานที่ขาดเทคนิควิธีการที่ดีในการปฏิบัติงาน ไม่รู้จักกลวิธีการดำเนินงาน ไม่รู้จักการปรับปรุง

แก้ไขเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับสภาวะการณ์ หน่วยงานนั้นจะมีปัญหาทางด้านการบริหารรวมทั้งมีปัญหาทางด้านการประสานงานด้วย

8. ทักษะของผู้ร่วมงานแตกต่างกัน ทักษะคิดและความรู้สึกรู้สีก็นึกคิดของผู้ร่วมงานนับว่ามีความสำคัญต่อการประสานงานมาก ผู้ร่วมงานที่มีแนวความคิดมีทัศนคติคล้ายคลึงกันใกล้ชิดยิ่งกันมักจะคบหาสมาคมกันได้ดี แต่ถ้ามมีทัศนคติแตกต่างกันมาก การพบปะคบหาสมาคมระหว่างกันจะมีน้อยลง เป็นเหตุให้การร่วมมือประสานงานในหน่วยงานนั้นลดน้อยลงไปด้วย

9. ประสิทธิภาพของหน่วยงาน แตกต่างกันไปซึ่งก็เป็นปัญหา ในการประสานงานบางหน่วยงานผู้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงจะทำงานเสร็จได้อย่างรวดเร็ว แต่บางหน่วยงานมีประสิทธิภาพในการทำงานค่อนข้างต่ำจะทำงานล่าช้า จึงทำให้หน่วยงานทั้งสองทำงานประสานกันไม่ได้

10. สาเหตุส่วนตัวทำให้ไม่มีการประสานงานกันหน่วยงานบางแห่งผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาในระดับสูงไม่ลงรอยกันไม่ชอบกันเป็นส่วนตัว หรือเคยมีปัญหาส่วนตัวระหว่างกันจะเป็นสาเหตุให้งานในความรับผิดชอบของผู้บริหารทั้งสองหน่วยงานนั้นไม่ประสานกันด้วย¹⁹

รูปแบบของการประสานงานระหว่างองค์กร

ปาริชาติ จันทรจรัส และคณะ ได้กล่าวถึงรูปแบบการประสานงานระหว่างองค์กรไว้ว่า

เป็นรูปแบบที่เกิดขึ้นกรณีหน่วยงานแรกที่ได้รับเรื่อง ไม่สามารถจัดบริการช่วยเหลือแก้ไข ปัญหาหรือตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการได้เนื่องจากข้อจำกัดของบริการในหน่วยงาน หรือของผู้ปฏิบัติงานนั้นจึงจำเป็นต้องอาศัยการส่งเรื่องต่อหรือการขอรับการสนับสนุนช่วยเหลือจากหน่วยงานอื่นเพิ่มเติม ในการประสานงานระหว่างองค์กรสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 รูปแบบ คือ

1. รูปแบบการประสานงานที่เป็นทางการ การประสานงานรูปแบบนี้จะใช้ในรูปของการ ทำหนังสือตามระเบียบราชการ หรือตามฟอร์มและขั้นตอนที่กำหนดไว้ ตามระเบียบของแต่ละ หน่วยงานที่วางไว้ การประสานงานแบบนี้จะเป็นการประสานงาน ตามบทบาทหน้าที่และขอบเขต ของงานที่รับผิดชอบอย่างไรก็ตามจากการต้องปฏิบัติตามระเบียบขั้นตอนบางครั้งการประสานงาน แบบนี้อาจค่อนข้างล่าช้าและไม่สอดคล้องกับสถานการณ์เร่งด่วนที่ต้องการความรวดเร็ว

2. รูปแบบการประสานงานไม่เป็นทางการ เช่นการใช้โทรศัพท์ การเขียนจดหมายส่งตัว แบบไม่เป็นทางการเป็นต้น เพื่อลดระเบียบขั้นตอนซึ่งตอนซึ่งต้องใช้เวลามากในการดำเนินงาน

¹⁹สมทรง อินสว่าง, องค์ประกอบของการประสานงาน, (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมราช, 2538), หน้า 126 -127.

ออกไปโดยส่วนใหญ่รูปแบบนี้ มักจะถูกนำมาใช้กรณีผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด แต่รูปแบบนี้อาจไม่เหมาะสมกับระเบียบ และไม่ถูกต้องตามขั้นตอนที่จำเป็นต้องมีลายลักษณ์อักษร

3. รูปแบบการประสานงานแบบผสม เป็นการประสานงานโดยใช้รูปแบบไม่เป็นทางการ และแบบเป็นทางการร่วมกัน เพื่อแก้ไขปัญหาความล่าช้าของระเบียบขั้นตอนในสถานการณ์ที่ต้องการความเร่งด่วนในการปฏิบัติงาน โดยอาจจะเป็นการติดต่อแบบไม่เป็นทางการแล้วจึงทำเรื่องประสานงานแบบเป็นทางการตามเพื่อให้เป็นไปตามระเบียบกฎเกณฑ์ที่วางไว้เป็นหลักฐานไว้²⁰

โดยสรุป การประสานงานเป็นกระบวนการหนึ่งในการบริหารงานขององค์กรมีทั้งการประสานงานภายในองค์กรและการประสานงานระหว่างองค์กร ซึ่งในการประสานงานจะมีรูปแบบต่างๆ ได้แก่ รูปแบบการประสานงานที่เป็นทางการ การประสานงานที่ไม่เป็นทางการ และการประสานงานแบบผสมผสาน

2.5 ข้อมูลของสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทิวา จังหวัดสระบุรี

สถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทิวา จังหวัดสระบุรี เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้น เพื่อให้การอุปการะ คนขอทาน เร่ร่อน และไร้ที่พึ่ง ซึ่งมีนโยบาย ดังนี้

1. สงเคราะห์และจัดสวัสดิการแก่บุคคลขอทาน เร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นได้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุข
2. เป็นองค์กรในการจัดสวัสดิการแก่บุคคลตามเป้าหมาย คือ กลุ่มบุคคลขอทาน เร่ร่อน และไร้ที่พึ่ง โดยการประสานงานกับองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ บุคคลกลุ่มเป้าหมายได้รับประโยชน์และเกิดความพึงพอใจ

2.5.1 วัตถุประสงค์

1. เพื่อควบคุมบุคคลที่เจ้าหน้าที่ตำรวจจับกุมนำส่งเข้ารับการอุปการะในสถานสงเคราะห์เนื่องจากกระทำผิดตามพระราชบัญญัติควบคุมการขอทาน พ.ศ. 2484
2. เพื่อให้การสงเคราะห์แก่บุคคลเร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ขาดผู้อุปการะเลี้ยงดู ไม่สามารถช่วยเหลือ ตนเองได้ หรือไม่สามารถอยู่กับครอบครัวได้
3. เพื่อให้การสงเคราะห์ด้านปัจจัยสี่ และด้านสวัสดิการต่าง ๆ

²⁰ปารีชาติ จันทร์จรัส และคณะ, การพัฒนาบริหารทางสังคมกรณีโรคเอดส์, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทสำนักพิมพ์ธรรมนิติจำกัด, 2540), หน้า 62.

4. อบรมความประพฤติและนิสัย ให้เป็นพลเมืองดี จัดฝึกอาชีพตามแนวถนน เพื่อให้ได้นำไปประกอบอาชีพเลี้ยงตนเอง และครอบครัว ภายหลังจากการสงเคราะห์ไปแล้ว

2.5.2 สาเหตุการเข้าสถานสงเคราะห์

ผู้รับบริการสงเคราะห์ ในสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทิมทอง จังหวัดสระบุรี มีสาเหตุในการเข้ารับบริการสงเคราะห์ สวัสดิการสังคม เนื่องจากฐานะยากจน ไม่มีที่อยู่อาศัย ขาดผู้อุปการะเลี้ยงดู ขาดผู้ดูแลไม่สามารถอยู่กับครอบครัวได้ขอเข้ารับการฝึกอาชีพอยู่ชั่วคราวก่อนหรือหลังเข้าโรงพยาบาล กระทำผิดพระราชบัญญัติควบคุมคนขอทาน เร่ร่อนจรจัด กำพร้าอนาถามีปัญหาความประพฤติ และสมัครใจ

2.5.3 คุณสมบัติและระเบียบการรับคนไร้ที่พึ่งเข้ารับบริการในสถานสงเคราะห์

1. เป็นบุคคลสัญชาติไทย อายุตั้งแต่ 18 ปี ขึ้นไป
2. ต้องมีความสมัครใจในกรณีที่มาสมัครด้วยตนเอง
3. ต้องไม่อยู่ระหว่างต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา หรืออยู่ระหว่างการสอบสวนของพนักงานเจ้าหน้าที่ หรือถูกดำเนินคดีอาญา
4. ต้องเป็นผู้ประสบปัญหาความเดือดร้อนอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนี้
 - 4.1 ที่อยู่อาศัย
 - 4.2 สุขภาพร่างกายไม่แข็งแรง หรือบกพร่องความสามารถ ทำให้ไม่สามารถประกอบอาชีพ หรือไม่มีรายได้เลี้ยงตนเองได้
 - 4.3 ขาดผู้ดูแลและขาดผู้ให้ความช่วยเหลือ
5. ต้องเป็นผู้ที่สามารถช่วยตนเองได้ในกิจวัตรประจำวัน
6. ไม่พิการทุพพลภาพจนไม่สามารถดูแลตนเองได้หรือมีจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ
7. กรณีเจ็บป่วยต้องได้รับการรักษาจากสถานพยาบาลจนพ้นขีดอันตราย และสิ้นสุดการรักษาแล้วหากเป็นโรคติดต่ออันตรายต้องมีใบรับรองแพทย์ว่า ไม่อยู่ในระยะแพร่เชื้อ

2.5.4 การสมัครเข้ารับบริการ

1. สมัครด้วยตนเอง
2. หน่วยงานต่าง ๆ นำส่ง ได้แก่ หน่วยงานของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ สำนักงานพัฒนาสังคมความมั่นคงของมนุษย์ โรงพยาบาล และสถานีตำรวจต่างๆ

2.5.5 การให้บริการในสถานสงเคราะห์

1. บริการเลี้ยงดู การจัดที่พักอาศัย อาหารซึ่งมีปริมาณและคุณภาพเหมาะสม จัดหาเสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่มตามฤดูกาล ให้การรักษาพยาบาลสำหรับผู้รับบริการสงเคราะห์ที่เจ็บป่วย เบื้องต้นในกรณีที่เจ็บป่วยเบื้องต้น และกรณีที่เจ็บป่วยหนักเกินความสามารถที่จะปฐมพยาบาลได้

จะนำส่งไปรับการรักษาทางกายจากสถานเอนามัยทัບควาง โรงพยาบาลแก่งคอย โรงพยาบาลสระบุรี และรักษาทางจิตจากโรงพยาบาลสระบุรี และโรงพยาบาลศรีธัญญา จังหวัดนนทบุรี โดยได้รับงบประมาณค่าอาหารในอัตรา วันละ 40.- บาท / คน

2. บริการด้านสังคมสงเคราะห์ จัดทำทะเบียนประวัติผู้รับการสงเคราะห์ ที่เข้ารับการสงเคราะห์เพื่อทราบข้อเท็จจริง และพิจารณาให้ความช่วยเหลือแต่ละรายได้ถูกต้องเหมาะสม และเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาต่าง ๆ บริการให้คำปรึกษาหารือ เพื่อให้เขาสามารถช่วยเหลือตนเองได้และกระตุ้นให้กำลังใจยอมรับสภาพความเป็นจริง

3. บริการด้านการฟื้นฟูร่างกาย และจิตใจ ทางร่างกายมีการฝึกอาชีพบำบัด ฝึกอาชีพ ตามความเหมาะสม เช่น งานฝึกอาชีพการเกษตร ปลูกผักปลอดสารพิษ ทำปุ๋ยหมักอีเอ็ม ทำน้ำยาล้างจานและด้านจิตใจ มีการจัดบริการด้านนันทนาการ มีการแสดงดนตรี มีการร่วมประกอบพิธีทางศาสนา เช่นออกไปเวียนเทียน ในวันสำคัญๆ รวมทั้งกิจกรรมทัศนศึกษาตามสถานที่ต่างๆ เช่น ทะเล น้ำตก

4. บริการด้านอาชีพสงเคราะห์ สถานสงเคราะห์ดำเนินการการอาชีวศึกษาให้แก่ผู้รับการสงเคราะห์เป็นครั้งคราวพร้อมประสานนำศพเพื่อไปเก็บไว้ที่มูลนิธิสว่างรัตนตรัยธรรมสถาน ตำบลบ้านป่า อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี แต่สำหรับในรายที่มีญาติประสงค์จะรับศพไปกระทำพิธีทางศาสนาเองก็จะมอบศพให้ญาติไปทำบุญตามประเพณี

5. งานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ สถานสงเคราะห์ได้พยายามประชาสัมพันธ์ทางเคเบิลทีวี วิทยุกระจายเสียงของจังหวัดสระบุรีเพื่อเชิญชวนประชาชนตลอดจนหน่วยงานภาครัฐ เยี่ยมเยียน กิจกรรมพร้อมทั้งประชาสัมพันธ์กิจการของสถานสงเคราะห์ให้เป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป

6. งานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ สถานสงเคราะห์ได้พยายามประชาสัมพันธ์ เชิญชวนให้ประชาชนตลอดจนหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ได้รู้จักและเยี่ยมชมผู้รับการสงเคราะห์ โดยการแจกเอกสารประชาสัมพันธ์ จัดทำเว็บไซต์งานสถานสงเคราะห์ ติดป้ายเชิญชวนเยี่ยมชม และประชาสัมพันธ์กิจการงานของสถานสงเคราะห์ ให้เป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กาญจนาภรณ์ ช่อนภู่ ศึกษา เรื่อง การพัฒนาระบบการประสานงานในสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พบว่ารูปแบบของการประสานงาน มีรูปแบบต่างๆ 8 รูปแบบ คือ การประสานงานจากระดับล่างขึ้นบน ได้แก่การเสนอนโยบายเพื่อไปปฏิบัติงาน การประสานงานในแนวนอน ได้แก่ การติดต่องานโดยทั่วไปจะอาศัยความสัมพันธ์ส่วนตัวในการติดต่อ และการตกลงเรื่องงานกับเพื่อร่วมงาน ส่วนใหญ่จะมีลักษณะที่ไม่เป็นทางการ การ

ประสานงานโดยกลุ่มได้แก่ การทำงานเป็นกลุ่มช่วยให้งานบรรลุผลสำเร็จได้เร็ว การประสานงานตามแผนงาน โครงการ ได้แก่ การจัดทำแผนการดำเนินงานและโครงการประจำปี การประสานงานจากระดับบนลงล่างได้แก่ การที่ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ปฏิบัติงาน โดยการบันทึกผ่านสายการบังคับบัญชา การประสานงานโดยใช้ระบบคณะกรรมการ ได้แก่ มีการจัดฝึกอบรมปฐมนิเทศข้าราชการใหม่จัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและ การประสานงานโดยใช้ระบบการประชุม เป็นการประชุมเพื่อติดตามประเมินผลการดำเนินงานเป็นประจำ แสดงให้เห็นว่าภาพรวมของการประสานงานอยู่ในระดับที่เหมาะสม กล่าวคือ มีการประสานงานในทุกรูปแบบทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ รวมถึงการประสานงานตามลักษณะและระบบบริหารขององค์กร และมีการเลือกใช้รูปแบบของการประสานงานตามนโยบายและระบบระเบียบของแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ²¹

วรรณลักษณ์ เมียนเกิด ศึกษา เรื่องการประสานงานเพื่อพิทักษ์สิทธิเด็กที่ถูกกระทำทารุณระหว่างองค์กรสวัสดิการเด็กภาครัฐและเอกชน พบว่าลักษณะการประสานงานระหว่างองค์กรสวัสดิการเด็กภาครัฐและภาคเอกชน มี 3 ลักษณะ คือ

1. การประสานงาน โดยแผนหรือข้อตกลงการประสานงานตามรูปแบบนี้ เป็นกรณีที่ไม่มีโครงสร้างของอำนาจระบุไว้ล่วงหน้าหรือชัดเจน แต่ละองค์กรสามารถกลายเป็นผู้นำองค์กรอื่นๆ ในการประสานงาน แต่ก็สามารถกลายเป็นองค์กรตามหรือเสริมการทำงานให้องค์กรอื่นได้
2. การประสานงานโดยข้อตกลงร่วมกันเป็นลายลักษณ์อักษร หรือมีบทบาทร่วมกันด้านการจัดสรรทรัพยากร การตัดสินใจตกลงใจกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งให้เป็นระบบร่วมกัน
3. การประสานงานโดยอาศัยความสัมพันธ์ ซึ่งแต่ละองค์กรที่ปฏิบัติงานร่วมกันมีการแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างกัน²²

บุษบา สร้อยมุกดา ศึกษาเรื่องการพัฒนากระบวนการส่งต่อในการปฏิบัติงานสังคมของสำนักงานพัฒนาสังคมและสวัสดิการจังหวัด พบว่า กระบวนการประสานงาน แบ่งเป็น 6 ขั้นตอน

²¹กาญจนาภรณ์ ช่อนภู, “การพัฒนากระบวนการประสานงานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม”, วิทยานิพนธ์คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตมหาวิทาลัยธรรมศาสตร์), 2543, 118 หน้า.

²²วรรณลักษณ์ เมียนเกิด, “การประสานงานเพื่อพิทักษ์สิทธิเด็กที่ถูกกระทำทารุณระหว่างองค์กรสวัสดิการเด็กภาครัฐและภาคเอกชน”, วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), 2544, 181 หน้า.

1. การทำความเข้าใจกับนโยบายของแต่ละหน่วยงานเพื่อที่จะนำไปเป็นจุดมุ่งหมายของการดำเนินการต่อไป
2. การวินิจฉัยถึงความเหมาะสมของปัญหาความต้องการกับทรัพยากรทางสังคมที่มีอยู่
3. ผู้ให้บริการและผู้รับบริการอภิปรายถึงข้อดีข้อเสียของทางเลือกต่างๆ ที่จะสามารถตอบสนองปัญหาความต้องการของผู้รับบริการได้ และตกลงเลือกหนทางที่เหมาะสม
4. การวางแผนและดำเนินการประสานงานเชื่อมโยงปัญหาความต้องการของผู้รับบริการให้ได้พบกับแหล่งทรัพยากรที่เลือกไว้แล้วในขั้นที่สาม
5. ผู้รับบริการได้พบกับบริการที่เหมาะสม (ที่ได้เลือกไว้)
6. การติดตามผลโดยผู้ที่ส่งเรื่อง เพื่อให้แน่ใจว่าผู้รับบริการได้รับบริการจากหน่วยงานที่รับเรื่องไปหรือเพื่อติดตามว่าการส่งเรื่องต่อประสบความสำเร็จหรือไม่²³

สมชัย สุชาติเจริญยิ่ง ได้ศึกษาเรื่องการประสานงานเพื่อป้องกันปัญหามลพิษ และสิ่งแวดล้อม ศึกษาเฉพาะกรณี กองสิ่งแวดล้อม โรงงาน กรมโรงงานอุตสาหกรรมผลการศึกษาพบว่า เรื่องรูปแบบของการประสานอย่างเป็นทางการภายในองค์กร พบว่า มีการติดต่อกันด้วยการประชุมและใช้หนังสือร้อยละ 55 รองลงมาใช้การประชุมอย่างเดียวร้อยละ 30 นอกนั้นใช้ หนังสือติดต่อกันอย่างเดียวร้อยละ 15 ส่วนรูปแบบของการประสานงานอย่างไม่เป็นทางการภายในองค์กรพบว่า ใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวติดต่อกันระหว่างเจ้าหน้าที่ระดับเดียวกันมากที่สุดร้อยละ 50 รองลงมาใช้ทั้งความสัมพันธ์ส่วนตัวติดต่อกันระหว่างเจ้าหน้าที่ระดับเดียวกัน และใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวติดต่อกับเจ้าหน้าที่ระดับสูงร้อยละ 40 ส่วนรูปแบบของการประสานงาน อย่างเป็นทางการภายนอกองค์กรพบว่ามีการประสานงานกัน โดยใช้หนังสือราชการอย่างเดียว และมีการประชุมร่วมกัน กับมีการใช้หนังสือด้วยอย่างละเท่าๆ กัน ร้อยละ 30 นอกนั้นมีการประชุมร่วมกันอย่างเดียว ร้อยละ 15 สำหรับรูปแบบของการประสานงานอย่างไม่เป็นทางการ ภายนอกองค์กร พบว่า อาศัยความสัมพันธ์ส่วนตัวติดต่อกันระหว่างเจ้าหน้าที่ระดับเดียวกันร้อยละ 25 รองลงมาใช้โทรศัพท์ติดต่อ รวมทั้งการอาศัย ความสัมพันธ์ส่วนตัว ติดต่อกับเจ้าหน้าที่ระดับเดียวกัน ร้อยละ 15²⁴

²³บุษบา สร้อยมุกดา, “การพัฒนาระบบส่งต่อในการปฏิบัติงานสังคมของสำนักงานพัฒนาสังคมและสวัสดิการจังหวัด”, วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), 2546, 186 หน้า.

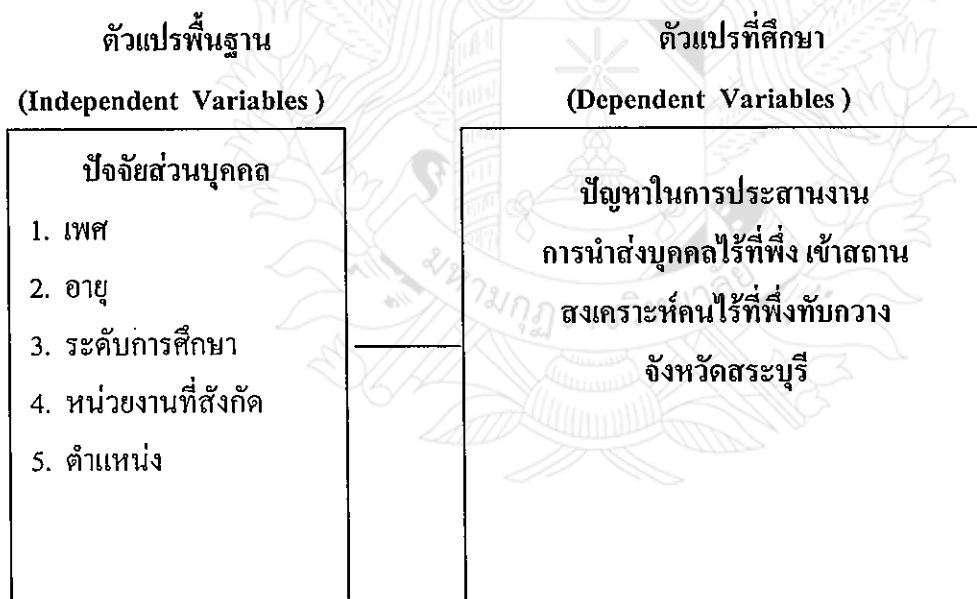
²⁴สมชัย สุชาติเจริญยิ่ง, “การประสานงานเพื่อป้องกันปัญหามลพิษและสิ่งแวดล้อม : ศึกษาเฉพาะกรณีกองสิ่งแวดล้อมโรงงาน กรมโรงงานอุตสาหกรรม”, วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), 2535, 177 หน้า.

จากแนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการประสานงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินงานร่วมกันของหลายหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน โดยเฉพาะการปฏิบัติงานทางด้านการจัดบริการสวัสดิการสังคม เนื่องจากผู้รับบริการมีปัญหาความต้องการที่แตกต่างกัน ทำให้หน่วยงานที่รับเรื่องบางครั้งไม่สามารถตอบสนองความต้องการเหล่านั้นได้ จำเป็นต้องประสานงานขอความร่วมมือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นจำเป็นต้องอาศัยการประสานงานที่ดีที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างกันและกัน มีแนวทางการทำงานที่สอดคล้องกัน สามารถลดความขัดแย้ง การซ้ำซ้อนและความเหลื่อมล้ำในการดำเนินงาน

2.7 สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย

จากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการวิจัยเรื่อง ปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวน จังหวัดสระบุรี สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิด ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ตำแหน่ง
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวน จังหวัดสระบุรี ดังนั้น ผู้วิจัยได้สรุปเป็นแผนภูมิกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้



แผนภูมิที่ 2.2 : ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการประสานงานการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์ คนไร้ที่พึ่งทับทวน จังหวัดสระบุรี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่องปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวน จังหวัดสระบุรี ครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการศึกษาและสำรวจตัวแปรในปรากฏการณ์และการค้นหาความแตกต่างของตัวแปรต่างๆ ด้วยวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เทคนิคและวิธีการสุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร (Population)

ได้แก่ เจ้าหน้าที่ผู้ที่เคยประสานงานการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวน จังหวัดสระบุรี จำนวน 354 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

ได้แก่ เจ้าหน้าที่ผู้ที่เคยประสานงานการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวน จังหวัดสระบุรี จำนวน 125 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดโควตาอย่างเฉพาะเจาะจงจากหน่วยงานที่คนนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งจำนวน 25 หน่วยงานๆละ 5 คน รวมจำนวน 125 คน ซึ่งประกอบไปด้วย นักสังคมสงเคราะห์ พยาบาล นักพัฒนาสังคม นักจิตวิทยา และเจ้าหน้าที่ตำรวจ

3.2 เทคนิคและวิธีการสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้เลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง(Purposive Sampling) จากหน่วยงานที่เคยประสานงานการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับกวาง จังหวัดสระบุรี จำนวน 25 หน่วยงานๆ ละ 5 คน รวมทั้งสิ้น 125 คน จากหน่วยงานต่างๆ ดังนี้

ตารางที่ 3.1 ตารางการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง

ที่	ชื่อหน่วยงาน	สังกัด	จำนวนประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	สถานแรกรับคนไร้ที่พืงนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี	กรมพัฒนาสังคม และสวัสดิการ	28	5
2	สถานแรกรับคนไร้ที่พืงสัมมาหาพนจังหวัดเชียงใหม่		17	5
3	สถานสงเคราะห์วังทอง จังหวัดพิษณุโลก		27	5
4	สถานสงเคราะห์คนชราวาสนเวศน์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา		28	5
5	บ้านพักเด็กและครอบครัวจังหวัดสระบุรี		12	5
6	บ้านพักเด็กและครอบครัว จังหวัดชลบุรี		8	5
7	บ้านพักเด็กและครอบครัว จังหวัดสุรินทร์		8	5
8	บ้านพักเด็กและครอบครัว จังหวัดขอนแก่น		11	5
9	บ้านพักเด็กและครอบครัว จังหวัดมุกดาหาร		8	5
10	พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสระบุรี	พัฒนาสังคมและ ความมั่นคงของ มนุษย์ จังหวัด	16	5
11	พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดลพบุรี		19	5

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ที่	ชื่อหน่วยงาน	สังกัด	จำนวน ประชากร(คน)	กลุ่ม ตัวอย่าง (คน)
12	พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสิงห์บุรี	ฝ่ายสวัสดิการ สังคม	17	5
13	พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดอ่างทอง		15	5
14	พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสุรินทร์		14	5
15	สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัด สระบุรี	สถานีตำรวจภูธร งานบริการ ประชาชน	15	5
16	สถานีตำรวจภูธรอำเภอแก่งคอย จังหวัด สระบุรี		16	5
17	สถานีตำรวจภูธรอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี		15	5
18	สถานีตำรวจภูธรอำเภอวิหารแดง จังหวัด สระบุรี		17	5
19	โรงพยาบาลแก่งคอย จังหวัดสระบุรี		7	5
20	โรงพยาบาลศูนย์สระบุรี จังหวัดสระบุรี	8	5	
21	โรงพยาบาลพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี	โรงพยาบาล งานสังคม สงเคราะห์ใน โรงพยาบาล	7	5
22	โรงพยาบาลจิตเวชสระแก้ว จังหวัด สระแก้ว		9	5
23	โรงพยาบาลจิตเวชนครพนม จังหวัด นครพนม		8	5
24	วชิรพยาบาล กรุงเทพมหานคร		9	5
25	สถาบันกัลยาธนากรนครินทร์ จังหวัด นครปฐม		15	5
	รวม		354	125

ที่มา : ข้อมูลบุคลากรของแต่ละหน่วยงาน ปี 2551

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) โดยแบ่งโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ตำแหน่ง เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close – Ended)

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทิม กวาง จังหวัดสระบุรี แบ่งเป็น 2 ระดับ คือปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งระดับหน่วยงาน และปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งระดับผู้ปฏิบัติงาน ผู้ศึกษาได้สร้างแบบสอบถาม โดยใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale ซึ่งจะมีข้อคำถามที่ใช้วัด 5 ระดับ (Rating Scale) มีคำตอบแบบ 5 ตัวเลือก และมีเกณฑ์การให้คะแนน¹ ดังนี้

คำถามเชิงนิมิต (Positive Questions)

มากที่สุด	ให้คะแนน	5	คะแนน
มาก	ให้คะแนน	4	คะแนน
ปานกลาง	ให้คะแนน	3	คะแนน
น้อย	ให้คะแนน	2	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน

คำถามเชิงนิเสธ (Negative Questions)

มากที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน
มาก	ให้คะแนน	2	คะแนน
ปานกลาง	ให้คะแนน	3	คะแนน
น้อย	ให้คะแนน	4	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้คะแนน	5	คะแนน

จากเกณฑ์ดังกล่าว สามารถจัดช่วงคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1-5 คะแนน โดยกำหนดในการแบ่งช่วงคะแนนออกเป็น 3 ช่วง ได้ดังนี้

¹บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ 6, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สามเจริญพาณิชย์, 2535), หน้า 58.

$$\begin{aligned} \text{ช่วงชั้นคะแนน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการวัด}} \\ &= \frac{5-1}{3} = 1.33 \end{aligned}$$

จากเกณฑ์ดังกล่าว สามารถจัดช่วงคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1-5 คะแนน โดยกำหนดในการแบ่งช่วงคะแนนออกเป็น 3 ช่วง ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 2.33	หมายถึง	ระดับต่ำ
คะแนนเฉลี่ย	2.34 – 3.67	หมายถึง	ระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	3.68 – 5.00	หมายถึง	ระดับสูง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่นๆในการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open – Ended)

3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

สำหรับการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีวิธีการดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. สร้างเครื่องมือตามวัตถุประสงค์ในการวิจัยที่กำหนดไว้
3. นำเครื่องมือที่ได้ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจแก้ไขเพื่อตรวจสอบความชัดเจนความถูกต้องของการใช้ภาษาและความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือ
4. นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจแก้ไขมาปรับปรุงแล้วนำไปใช้ต่อไป
5. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน คือ 1) ผศ.ดร.ไพโรจน์ บัวสุข 2) ดร.ปัญญา คล้ายเดช 3) นายนฤชาติ อภิชัยณรงค์

ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา แล้วนำมาวิเคราะห์ตามวิธีการทดสอบความเที่ยงตรงเนื้อหาของ IOC โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Object Congruence : IOC) หรือ IOC ซึ่งผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องหรือค่า IOC เท่ากับ 0.86 ซึ่งมีค่าดัชนีมากกว่า 0.67 จึงมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

6. จากการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแล้ว ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือไปทดลองใช้กับเจ้าหน้าที่ ผู้ที่เคยประสานงานการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้า สถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งกลุ่มสะแก จังหวัดเพชรบุรี ซึ่งมีใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด และนำไปหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดย

ใช้วิธีการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient)² ตามวิธีการของ ครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.7696

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลโดยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ขอความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยอธิบายและชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามด้วยตนเองและการประสานงานทางโทรศัพท์ และวิธีการเก็บข้อมูลกับผู้ตอบแบบสอบถามเป็นรายบุคคล ตลอดจนถึงการรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง

ขั้นที่ 2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจดูความสมบูรณ์ในแต่ละข้อและนับจำนวนแบบสอบถามให้ครบตามจำนวนที่ต้องการ เมื่อได้ข้อมูลครบแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลแบบสอบถามไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ตามที่ต้องการแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจความสมบูรณ์ของข้อมูลเพื่อพร้อมที่จะนำไปวิเคราะห์ และเมื่อข้อมูลมีความสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป ดังนี้

นำแบบสอบถามที่ได้รับการลงรหัส (Code Book) และตรวจสอบแล้วไปดำเนินการ ตามขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม
2. บันทึกรหัสลงในแบบสอบถาม
3. บันทึกรหัสแบบสอบถามลงในเครื่องประมวลผล (Computer)
4. ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่บันทึกในเครื่องประมวลผล (Computer)
5. ประมวลผลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป
6. ประมวลคำถามปลายเปิด
7. วิเคราะห์ข้อมูลและตีความเพื่อนำไปเขียนรายงานฉบับสมบูรณ์

²บุญเรียง ขจรศิลป์, วิธีวิจัยทางการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท พี เอ็น การพิมพ์, 2543), หน้า 21.

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง นำเสนอโดยใช้สถิติร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) และการวิเคราะห์ความแตกต่างกันระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ใช้ สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) สถิติทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปร ต่าง ๆ โดยใช้สถิติที่ทดสอบที (t-test) ในกรณีที่มีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้มี 2 กลุ่ม และในการเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป ใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนชนิดทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe)

3. สูตรการหาค่าสถิติที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้

3.1 การหาค่าร้อยละ (Percentage)³

$$P = \frac{X \times 100}{N}$$

P = ค่าร้อยละ

X = จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

N = จำนวนประชากร

3.2 การหาค่าเฉลี่ย (Mean)⁴

$$\bar{X} = \frac{\sum fx}{N}$$

\bar{X} = ค่าเฉลี่ย

$\sum x$ = ผลรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม

N = จำนวนประชากร

³นิภา เมธชาวิชัย, วิทยาการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏธนบุรี, 2543), หน้า 128.

⁴สังศรี ชมภูวงศ์, การวิจัย, (นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 2547), หน้า 55.

3.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation)⁵

$$S = \sqrt{\frac{N \sum fx^2 - (\sum fx)^2}{N(N-1)}}$$

S = ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

$\sum fx$ = ผลรวมของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละระดับ

N = จำนวนประชากร

3.4 ทดสอบสมมติฐาน (t-test)⁶

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ t = ค่าที-เทสต์ ((t-test)

$\bar{X}_1 - \bar{X}_2$ = ค่าเฉลี่ยของคะแนนกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

$S_1^2 - S_2^2$ = ความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

3.5 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว(One-Way Analysis of Variance) หรือ (F-test)⁷

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

F = อัตราส่วนของความแปรปรวน

MS_b = ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_w = ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

⁵ ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ, เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, 2540), หน้า 53.

⁶ นิภา เมธธาวิชัย, วิทยาการวิจัย, อ่างแล้ว, หน้า 238.

⁷ เรื่องเดียวกัน, หน้า 110

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวน จังหวัดสระบุรี เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้ารับการสงเคราะห์ในสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวน จังหวัดสระบุรี และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้ารับการสงเคราะห์ในสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวน จังหวัดสระบุรี ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือคือ แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม จากประชากรกลุ่มตัวอย่างจำนวน 125 คน ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ เพื่อแปลผลนำเสนอการแปลผลการวิเคราะห์เป็นรูปแบบตารางโดยจำแนกผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ตำแหน่ง ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับ ปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวน จังหวัดสระบุรี ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานในการวิจัย ใช้การทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีที่มีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้มี 2 กลุ่ม และในการเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป ใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนชนิดทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe)

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวน จังหวัดสระบุรี เป็นแบบปลายเปิด (Open-Ended Question) ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลนั้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้แสดงสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
N	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ t (t-distribution)
F	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F (F-distribution)
d.f.	แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน ผลรวมกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน (Sum of Squares)
MS	แทน ค่าเฉลี่ยของค่าเบี่ยงเบนกำลังสอง (Mean Square)
*	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการวิจัยเรื่องนี้ กลุ่มตัวอย่าง (Sample) คือเจ้าหน้าที่ผู้ที่เคยประสานงานการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวง จังหวัดสระบุรี จำนวน 125 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดโควตาอย่างเฉพาะเจาะจงจากหน่วยงานที่เคยนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งจำนวน 25 หน่วยงานๆ ละ 5 คน รวมจำนวน 125 คน ซึ่งประกอบไปด้วย นักสังคมสงเคราะห์ พยาบาล นักพัฒนาสังคม นักจิตวิทยา และเจ้าหน้าที่ตำรวจ ซึ่งมีคุณลักษณะข้อมูลทั่วไป คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ตำแหน่ง ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ปราบกฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	45	36
หญิง	80	64
รวม	125	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายคือ เพศหญิง จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 64 และเป็นเพศชาย จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 36

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม อายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 25 ปี	18	14.4
26 - 35 ปี	46	36.8
36 - 45 ปี	45	36.0
46 - 55 ปี	16	12.8
56 ปีขึ้นไป	-	-
รวม	125	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 รองลงมาคืออายุระหว่าง 36-45 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 มีอายุน้อยกว่า 25 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 14.4 มีอายุระหว่าง 46-55 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	19	15.2
ปริญญาตรี	76	60.8
สูงกว่าปริญญาตรี	30	24.0
รวม	125	100

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 60.8 รองลงมา มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 15.2

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ	45	36.0
สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	25	20.0
สถานีตำรวจ	20	16.0
โรงพยาบาล	35	28.0
รวม	125	100

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 รองลงมา สังกัดหน่วยงานโรงพยาบาล จำนวน 35 คนคิดเป็นร้อยละ 28.0 และสังกัดหน่วยงานสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 กลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดคือสังกัดสถานีตำรวจ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 16.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
นักสังคมสงเคราะห์	43	34.4
พยาบาล	30	24.0
นักพัฒนาสังคม	23	18.4
นักจิตวิทยา	9	7.2
เจ้าหน้าที่ตำรวจ	20	16.0
รวม	125	100

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 34.4 รองลงมาตำแหน่งพยาบาล จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 ตำแหน่งนักพัฒนาสังคม จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 18.4 ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ตำรวจ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 16.0 กลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือตำแหน่งนักจิตวิทยา จำนวน 9 คนคิดเป็นร้อยละ 7.2



ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่ง ทับกวาง จังหวัดสระบุรี

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับกวาง
จังหวัดสระบุรี ออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่

1) ระดับหน่วยงาน

2) ระดับผู้ปฏิบัติ โดยการวิเคราะห์หาค่าความถี่(Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)
ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยายปรากฏดังตาราง
ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผล ปัญหาการ
นำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับกวางจังหวัดสระบุรี ในภาพรวม

ปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่ง	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ปัญหาและอุปสรรคในการประสานงานเพื่อ นำส่งบุคคลไร้ที่พึ่ง ระดับหน่วยงาน	3.63	0.45	ปานกลาง
2. ปัญหาและอุปสรรคในการประสานงานเพื่อ นำส่งบุคคลไร้ที่พึ่ง ระดับผู้ปฏิบัติ	3.37	0.61	ปานกลาง
รวม	3.50	0.49	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่ง
ทับกวาง จังหวัดสระบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่ง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก
มากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่ง ระดับหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 รองลงมาคือ ปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่ง ระดับผู้ปฏิบัติอยู่ในระดับปาน
กลางเช่นเดียวกันซึ่งโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผล ปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสู่สถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งที่บึงกาฬ จังหวัดสระบุรี ในระดับหน่วยงาน

ปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่ง ระดับหน่วยงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.หน่วยงานของท่านมีนโยบายการประสานงานที่ชัดเจนก่อนนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสู่สถานสงเคราะห์	4.08	0.62	สูง
2.ระบบระเบียบในหน่วยงานของท่านเอื้ออำนวยในการติดต่อประสานงาน	4.03	0.66	สูง
* 3.หน่วยงานของท่านมีงบประมาณในการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้ารับความช่วยเหลือในสถานที่ที่เหมาะสม	3.38	1.03	ปานกลาง
4.หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงาน	4.06	0.64	สูง
* 5.หน่วยงานของท่านมีแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงานด้านการประสานงาน	3.30	0.79	ปานกลาง
6. หน่วยงานของท่านมีการติดตามประเมินผลหลังการให้ความช่วยเหลือบุคคลไร้ที่พึ่ง	2.95	0.96	ปานกลาง
รวม	3.63	0.45	ปานกลาง

*เป็นคำถามเชิงลบปรับมาเป็นคำถามเชิงบวก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่ง ระดับหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่ง ระดับหน่วยงาน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยปัญหาจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ หน่วยงานมีนโยบายการประสานงานที่ชัดเจนก่อนนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสู่สถานสงเคราะห์ มีปัญหาอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 รองลงมาหน่วยงานมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงาน มีปัญหาอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และระบบระเบียบในหน่วยงานของท่านเอื้ออำนวยในการติดต่อประสานงาน มีปัญหาอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 หน่วยงานขาดงบประมาณในการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้ารับความช่วยเหลือในสถานที่ที่เหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 หน่วยงานขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงานด้านการประสานงาน อยู่ในระดับปาน

กลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 หน่วยงานมีการติดตามประเมินผลหลังการให้ความช่วยเหลือบุคคล ไร้ที่พึ่ง พบว่ามีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผล ปัญหาการ นำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทัບกว้าง จังหวัดสระบุรี ในระดับผู้ ปฏิบัติ

ปัญหาในการประสานงานเพื่อนำส่ง บุคคลไร้ที่พึ่ง ระดับผู้ปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านเข้าใจคุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้าอยู่ในสถาน สงเคราะห์คนไร้ที่พึ่ง	3.54	1.05	ปานกลาง
2. ท่านเข้าใจหลักเกณฑ์การให้ความช่วยเหลือบุคคล ไร้ที่พึ่ง	3.42	0.94	ปานกลาง
3. ท่านทราบสถานที่ส่งต่อบุคคลไร้ที่พึ่งที่มีอาคาร ทาง จิต ประสาท	3.13	1.12	ปานกลาง
4. ท่านสามารถให้บริการแนะนำกับญาติของบุคคลไร้ที่พึ่ง ที่มีอาการทางจิตประสาท	3.09	1.04	ปานกลาง
5. ท่านกับเจ้าหน้าที่สถานสงเคราะห์มีการตกลงวางแผน ร่วมกันในการดำเนินงานให้ความช่วยเหลือบุคคลไร้ที่ พึ่ง	3.42	1.02	ปานกลาง
6. ท่านได้รับความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ของสถาน สงเคราะห์เมื่อนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่ง	3.60	0.82	ปานกลาง
รวม	3.37	0.61	ปานกลาง

*เป็นค่าถามเชิงลบปรับมาเป็นค่าถามเชิงบวก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่ง ระดับผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปาน กลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ของสถานสงเคราะห์เมื่อนำส่ง บุคคลไร้ที่พึ่งอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ความเข้าใจคุณสมบัติของบุคคลที่ จะเข้าอยู่ในสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งระดับผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.54 การตกลงวางแผนร่วมกันในการดำเนินงานให้ความช่วยเหลือบุคคลไร้ที่พึ่ง อยู่ใน

ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ความเข้าใจหลักเกณฑ์การให้ความช่วยเหลือบุคคลไร้ที่พึ่งอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ความรู้เรื่องสถานที่ส่งต่อบุคคลไร้ที่พึ่งที่มีอาการทางจิตประสาท 3.13 และความสามารถให้บริการแนะนำกับญาติของบุคคลไร้ที่พึ่งที่มีอาการทางจิตประสาท อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09



ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ว่า เจ้าหน้าที่ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด และตำแหน่ง แตกต่างกัน มีปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทิว จังหวัดสระบุรี แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 เจ้าหน้าที่ที่มีเพศต่างกัน มีปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทิว จังหวัดสระบุรี ต่างกัน

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถาน สงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทิว จังหวัดสระบุรี ในภาพรวม และรายด้าน จำแนกตามเพศ

ปัญหาและอุปสรรคในการ ประสานงานเพื่อนำส่งบุคคล ไร้ที่พึ่ง	เพศ				t	Sig.
	เพศชาย		เพศหญิง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ปัญหาและอุปสรรคในการ ประสานงานเพื่อนำส่งบุคคล ไร้ที่พึ่ง ระดับหน่วยงาน	3.49	0.41	3.71	0.45	-2.715	.008*
2. ปัญหาและอุปสรรคในการ ประสานงานเพื่อนำส่งบุคคล ไร้ที่พึ่ง ระดับผู้ปฏิบัติ	3.36	0.53	3.38	0.66	-0.207	.837
รวม	3.42	0.46	3.55	0.50	-1.362	.176

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทิว จังหวัดสระบุรี จำแนกตามเพศ เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่าเจ้าหน้าที่ที่มีเพศต่างกันมี ปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และหากจำแนกตามเพศ พบว่า เพศหญิงมีปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทิว จังหวัดสระบุรี มากกว่าเพศชาย

สำหรับผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทิว จังหวัดสระบุรี จำแนกตามเพศ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

1. เพศต่างกัน มีปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งระดับหน่วยงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. เพศต่างกัน มีปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งระดับผู้ปฏิบัติไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 เจ้าหน้าที่ที่อายุต่างกันมี ปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้ารับการสงเคราะห์ในสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวง จังหวัดสระบุรี แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 แสดงผลเปรียบเทียบระดับปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวง จังหวัดสระบุรี โดยรวม จำแนกตามอายุ

อายุ	N	\bar{X}	S.D.	แปลผล
น้อยกว่า 25 ปี	18	3.8241	.47131	สูง
26 - 35 ปี	46	3.4293	.31816	ปานกลาง
36 - 45 ปี	45	3.5074	.38877	ปานกลาง
46 - 55 ปี	16	3.3385	.88426	ปานกลาง
รวม	125	3.5027	.48567	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวง จังหวัดสระบุรี โดยรวม จำแนกตามอายุ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกตามช่วงอายุ มีรายละเอียดดังในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับกวาง จังหวัดสระบุรี โดยรวม จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.539	3	.846	3.834	.012*
ภายในกลุ่ม	26.710	121	.221		
รวม	29.249	124			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.11 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสู่สถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับกวาง จังหวัดสระบุรี โดยรวมจำแนกตามอายุ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผู้วิจัย ได้นำทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe ปรากฏผลดังตารางที่ 4.12 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.12 แสดงผลเปรียบเทียบระดับปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์ คนไร้ที่พึ่งทับกวาง จังหวัดสระบุรี โดยรวม จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

ด้านอายุ	\bar{X}	น้อยกว่า25ปี	26 - 35 ปี	36-45 ปี	46 - 55 ปี
		3.8241	3.4293	3.5074	3.3385
น้อยกว่า25ปี	3.8241	-	.3947*	.3167	.4855*
26 - 35 ปี	3.4293		-	.0781	.0908
36-45 ปี	3.5074			-	.1689
46 - 55 ปี	3.3385				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.12 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสู่สถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับกวาง จังหวัดสระบุรี แตกต่างจากเจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 26-35 ปี และอายุ 46 - 55 ปี

ตารางที่ 4.13 แสดงผลเปรียบเทียบระดับปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คน ไร้ที่พึ่งทับกวาง จังหวัดสระบุรี ระดับหน่วยงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	N	\bar{X}	S.D.	แปลผล
น้อยกว่า 25 ปี	18	3.8981	.45424	สูง
26 - 35 ปี	46	3.5254	.34241	ปานกลาง
36 - 45 ปี	45	3.6704	.35620	ปานกลาง
46 - 55 ปี	16	3.5521	.76429	ปานกลาง
รวม	125	3.6347	.44986	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.13 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คน ไร้ที่พึ่งทับกวาง จังหวัดสระบุรี ระดับหน่วยงาน จำแนกตามอายุ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยก ตามช่วงอายุ มีรายละเอียดดังในตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถาน สงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับกวาง จังหวัดสระบุรี ระดับหน่วยงาน จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.966	3	.655	3.428	.019*
ภายในกลุ่ม	23.129	121	.191		
รวม	25.094	124			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.14 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่างกัน มีปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสู่สถาน สงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับกวาง จังหวัดสระบุรี ระดับหน่วยงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางที่ สถิติที่ .05

ผู้วิจัย ได้นำทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe ปรากฏผลดังตารางที่ 4.15 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.15 แสดงผลเปรียบเทียบระดับปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับกวาง จังหวัดสระบุรี ระดับหน่วยงาน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

ด้านอายุ	\bar{X}	น้อยกว่า 25 ปี	26 - 35 ปี	36-45 ปี	46 - 55 ปี
		3.8981	3.5254	3.6704	3.5521
น้อยกว่า 25 ปี	3.8981	-	.3728*	.2278	.3461
26 - 35 ปี	3.5254		-	-.1450	-.0267
36-45 ปี	3.6704			-	.1183
46 - 55 ปี	3.5521				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับกวาง จังหวัดสระบุรี ด้านปัญหาระดับหน่วยงาน แตกต่างจากเจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 26-35 ปี

ตารางที่ 4.16 แสดงผลเปรียบเทียบระดับปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับกวาง จังหวัดสระบุรี ระดับผู้ปฏิบัติ จำแนกตามอายุ

อายุ	N	\bar{X}	S.D.	แปลผล
น้อยกว่า 25 ปี	18	3.7500	.56084	สูง
26 - 35 ปี	46	3.3333	.37515	ปานกลาง
36 - 45 ปี	45	3.3444	.56003	ปานกลาง
46 - 55 ปี	16	3.1250	1.06892	ปานกลาง
รวม	125	3.3707	.61086	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.16 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับกวาง จังหวัดสระบุรี ระดับผู้ปฏิบัติ จำแนกตามอายุ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกตามช่วงอายุ มีรายละเอียดดังในตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์ คนไร้ที่พึ่งทับทวง จังหวัดสระบุรี ระดับผู้ปฏิบัติ จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3.651	3	1.217	3.455	.019*
ภายในกลุ่ม	42.619	121	.352		
รวม	46.270	124			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่างกัน มีปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวง จังหวัดสระบุรี ด้านปัญหาระดับผู้ปฏิบัติ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผู้วิจัย ได้นำทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe ปรากฏผลดังตารางที่ 4.18 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.18 แสดงผลเปรียบเทียบระดับปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์ คนไร้ที่พึ่งทับทวง จังหวัดสระบุรี ระดับผู้ปฏิบัติ จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

ด้านอายุ	\bar{X}	น้อยกว่า25ปี	26 – 35 ปี	36-45 ปี	46 – 55 ปี
		3.7500	3.3333	3.3444	3.1250
น้อยกว่า25ปี	3.7500	-	.4167	.4056	.6250*
26 – 35 ปี	3.3333		-	-.0111	.2083
36-45 ปี	3.3444			-	-.2194
46 – 55 ปี	3.1250				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสู่สถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวง จังหวัดสระบุรี ระดับผู้ปฏิบัติ แตกต่างจาก เจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 46-55 ปี

สมมติฐานที่ 3 เจ้าหน้าที่ที่ระดับการศึกษาต่างกัน มีปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับกวาง จังหวัดสระบุรี แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 แสดงผลเปรียบเทียบระดับปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับกวาง จังหวัดสระบุรี โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

การศึกษา	N	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	19	3.3816	.31220	ปานกลาง
ปริญญาตรี	76	3.5471	.52393	ปานกลาง
สูงกว่าปริญญาตรี	30	3.4667	.47120	ปานกลาง
รวม	125	3.5027	.48567	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.19 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับกวาง จังหวัดสระบุรี โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกตามช่วงอายุ มีรายละเอียดดังในตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับกวาง จังหวัดสระบุรี โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.468	2	.234	.992	.374
ภายในกลุ่ม	28.781	122	.236		
รวม	29.249	124			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาต่างกัน มีปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสู่สถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับกวาง จังหวัดสระบุรี โดยรวม ไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.21 แสดงผลเปรียบเทียบระดับปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คน ไร้ที่พึ่งทับกวาง จังหวัดสระบุรี ระดับหน่วยงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	N	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	19	3.4474	.38108	ปานกลาง
ปริญญาตรี	76	3.6623	.45540	ปานกลาง
สูงกว่าปริญญาตรี	30	3.6833	.45978	สูง
รวม	125	3.6347	.44986	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.21 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คน ไร้ที่พึ่งทับกวาง จังหวัดสระบุรี ระดับหน่วยงาน จำแนกตามระดับการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกตามระดับการศึกษา มีรายละเอียดดังในตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถาน สงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับกวาง จังหวัดสระบุรี ระดับหน่วยงาน จำแนกตามระดับ การศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.796	2	.398	1.997	.140
ภายในกลุ่ม	24.299	122	.199		
รวม	25.094	124			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่ พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับกวาง จังหวัดสระบุรี ด้านปัญหาระดับหน่วยงาน ไม่แตกต่าง กัน

ตารางที่ 4.23 แสดงผลเปรียบเทียบระดับปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คน ไร้ที่พึ่งทับทวน จังหวัดสระบุรี ระดับผู้ปฏิบัติ จำแนกตามระดับการศึกษา

การศึกษา	N	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	19	3.3158	.29863	ปานกลาง
ปริญญาตรี	76	3.4320	.68377	ปานกลาง
สูงกว่าปริญญาตรี	30	3.2500	.55147	ปานกลาง
รวม	125	3.3707	.61086	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.23 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คน ไร้ที่พึ่งทับทวน จังหวัดสระบุรี ระดับผู้ปฏิบัติ จำแนกตามระดับการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกตามระดับการศึกษา มีรายละเอียดดังในตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถาน สงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวน จังหวัดสระบุรี ระดับผู้ปฏิบัติ จำแนกตามระดับ การศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.780	2	.390	1.046	.354
ภายในกลุ่ม	45.490	122	.373		
รวม	46.270	124			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.24 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาต่างกัน มีปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้า สถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวน จังหวัดสระบุรี ระดับผู้ปฏิบัติ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 เจ้าหน้าที่ที่หน่วยงานต่างกัน มีปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับกวาง จังหวัดสระบุรี แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 แสดงผลเปรียบเทียบระดับปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับกวาง จังหวัดสระบุรี โดยรวม จำแนกตามหน่วยงาน

หน่วยงาน	N	\bar{X}	S.D.	แปลผล
กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ	45	3.6759	.36464	สูง
สำนักงานพัฒนาและสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	25	3.5033	.30188	ปานกลาง
สถานีตำรวจ	20	3.0958	.17990	ปานกลาง
โรงพยาบาล	35	3.5119	.68455	ปานกลาง
รวม	125	3.5027	.48567	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.25 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับกวาง จังหวัดสระบุรี โดยรวม จำแนกตามหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกตามระดับการศึกษา มีรายละเอียดดังในตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับกวาง จังหวัดสระบุรี โดยรวม จำแนกตามหน่วยงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4.664	3	1.555	7.652	.000*
ภายในกลุ่ม	24.585	121	.203		
รวม	29.249	124			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.26 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีหน่วยงานต่างกัน มีปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับกวาง จังหวัดสระบุรี โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผู้วิจัย ได้นำทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe ปรากฏผลดังตารางที่ 4.27 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.27 แสดงผลเปรียบเทียบระดับปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คน ไร้ที่พึ่งทับทวน จังหวัดสระบุรี โดยรวม จำแนกตามหน่วยงาน เป็นรายคู่

ด้านหน่วยงาน	\bar{X}	กรมพัฒนา สังคมและ สวัสดิการ	สำนักงาน พัฒนาและ ความ มั่นคงของ มนุษย์	สถานี ตำรวจ	โรงพยาบาล
		3.6759	3.5033	3.0958	3.5119
กรมพัฒนาสังคมและ สวัสดิการ	3.6759	-	.1726	.5801*	.1640
สำนักงานพัฒนาและ ความมั่นคงของ มนุษย์	3.5033		-	.4075*	-.0086
สถานีตำรวจ	3.0958			-	-.4161*
โรงพยาบาล	3.5119				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.27 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่สังกัดหน่วยงานสถานีตำรวจ มีปัญหาการนำส่งบุคคล ไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวน จังหวัดสระบุรี แตกต่างจากเจ้าหน้าที่ที่มีสังกัด หน่วยงานกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เจ้าหน้าที่สังกัดหน่วยงานสำนักงานพัฒนาสังคมและ ความมั่นคงของมนุษย์ และเจ้าหน้าที่สังกัดหน่วยงานโรงพยาบาล

ตารางที่ 4.28 แสดงผลเปรียบเทียบระดับปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คน ไร้ที่พึ่งทั้บกวาง จังหวัดสระบุรี ระดับหน่วยงาน จำแนกตามหน่วยงาน

หน่วยงาน	N	\bar{X}	S.D.	แปลผล
กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ	45	3.7407	.31892	สูง
สำนักงานพัฒนาและความมั่นคงของมนุษย์	25	3.6333	.31914	ปานกลาง
สถานีตำรวจ	20	3.2000	.16754	ปานกลาง
โรงพยาบาล	35	3.7476	.61619	สูง
รวม	125	3.6347	.44986	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.28 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คน ไร้ที่พึ่งทั้บกวาง จังหวัดสระบุรี ระดับหน่วยงาน จำแนกตามหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกตามระดับการศึกษา มีรายละเอียดดังในตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.29 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถาน สงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทั้บกวาง จังหวัดสระบุรี ระดับหน่วยงาน จำแนกตาม หน่วยงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4.732	3	1.577	9.372	.000*
ภายในกลุ่ม	20.363	121	.168		
รวม	25.094	124			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.29 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีหน่วยงานต่างกัน มีปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้า สถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทั้บกวาง จังหวัดสระบุรี ระดับหน่วยงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางที่สถิติที่ .05

ผู้วิจัย ได้นำทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe ปรากฏผลดังตารางที่ 4.30 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.30 แสดงผลเปรียบเทียบระดับปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งที่บึงกาฬ จังหวัดสระบุรี ระดับหน่วยงาน จำแนกตามหน่วยงาน เป็นรายคู่

ด้านหน่วยงาน	\bar{X}	กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ	สำนักงานพัฒนาและความมั่นคงของมนุษย์	สถานีตำรวจ	โรงพยาบาล
		3.7407	3.6333	3.2000	3.7476
กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ	3.7407	-	.1074	.5407*	-.0069
สำนักงานพัฒนาและความมั่นคงของมนุษย์	3.6333		-	.4333*	-.1143
สถานีตำรวจ	3.2000			-	-.5476*
โรงพยาบาล	3.7476				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.30 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่สังกัดหน่วยงานสถานีตำรวจ มีปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งที่บึงกาฬ จังหวัดสระบุรี ระดับหน่วยงาน แตกต่างจากเจ้าหน้าที่ที่มีสังกัดหน่วยงานกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เจ้าหน้าที่สังกัดหน่วยงานสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และเจ้าหน้าที่สังกัดหน่วยงานโรงพยาบาล

ตารางที่ 4.31 แสดงผลเปรียบเทียบระดับปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คน ไร้ที่พึ่งทับกวาง จังหวัดสระบุรี ระดับผู้ปฏิบัติ จำแนกตามหน่วยงาน

หน่วยงาน	N	\bar{X}	S.D.	แปลผล
กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ	45	3.6111	.47805	ปานกลาง
สำนักงานพัฒนาและความมั่นคงของมนุษย์	25	3.3733	.42568	ปานกลาง
สถานีตำรวจ	20	2.9917	.23863	ปานกลาง
โรงพยาบาล	35	3.2762	.85744	ปานกลาง
รวม	125	3.3707	.61086	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.31 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คน ไร้ที่พึ่งทับกวาง จังหวัดสระบุรี ระดับผู้ปฏิบัติ จำแนกตามหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกตามระดับการศึกษา มีรายละเอียดดังในตารางที่ 4.32

ตารางที่ 4.32 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถาน สงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับกวาง จังหวัดสระบุรี ระดับผู้ปฏิบัติ จำแนกตามหน่วยงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	5.787	3	1.929	5.766	.001
ภายในกลุ่ม	40.483	121	.335		
รวม	46.270	124			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.32 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีหน่วยงานต่างกัน มีปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้า สถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับกวาง จังหวัดสระบุรี ระดับผู้ปฏิบัติ จำแนกตามหน่วยงาน แตกต่าง กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผู้วิจัย ได้นำทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe ปรากฏผลดังตารางที่ 4.33 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.33 แสดงผลเปรียบเทียบระดับปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวน จังหวัดสระบุรี ระดับผู้ปฏิบัติ จำแนกตามหน่วยงาน เป็นรายคู่

ด้านหน่วยงาน	\bar{X}	กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ	สำนักงานพัฒนาและความมั่นคงของมนุษย์	สถานีตำรวจ	โรงพยาบาล
		3.6111	3.3733	2.9917	3.2762
กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ	3.6111	-	.2378	.6194*	.3349
สำนักงานพัฒนาและความมั่นคงของมนุษย์	3.3733		-	.3817	.0971
สถานีตำรวจ	2.9917			-	-.2845
โรงพยาบาล	3.2762				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.33 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่สังกัดหน่วยงานกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ มีปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวน จังหวัดสระบุรี ระดับหน่วยงานแตกต่างจากเจ้าหน้าที่ที่มีสังกัดหน่วยงานสถานีตำรวจ

สมมติฐานที่ 5 เจ้าหน้าที่ที่ตำแหน่งต่างกัน มีปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวน จังหวัดสระบุรี แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.34 แสดงผลเปรียบเทียบระดับปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คน ไร้ที่พึ่งทับกวาง จังหวัดสระบุรี โดยรวม จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	N	\bar{X}	S.D.	แปลผล
นักสังคมสงเคราะห์	43	3.5310	.57102	ปานกลาง
พยาบาล	30	3.4722	.43403	ปานกลาง
นักพัฒนาสังคม	23	3.7500	.38271	สูง
นักจิตวิทยา	9	3.7407	.34722	สูง
เจ้าหน้าที่ตำรวจ	20	3.0958	.17990	ปานกลาง
รวม	125	3.5027	.48567	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.34 พบว่าเจ้าหน้าที่ที่มีปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คน ไร้ที่พึ่งทับกวาง จังหวัดสระบุรี โดยรวม จำแนกตามตำแหน่ง อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกตามตำแหน่ง มีรายละเอียดดังในตารางที่ 4.35

ตารางที่ 4.35 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถาน สงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับกวาง จังหวัดสระบุรี โดยรวม จำแนกตามตำแหน่ง

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	5.290	4	1.322	6.623	.000*
ภายในกลุ่ม	23.959	120	.200		
รวม	29.249	124			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.35 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้า สถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับกวาง จังหวัดสระบุรี โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผู้วิจัย ได้นำทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe ปรากฏผลดังตารางที่ 4.36 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.36 แสดงผลเปรียบเทียบระดับปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสู่สถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับกวาง จังหวัดสระบุรี โดยรวมจำแนกตามตำแหน่ง เป็นรายคู่

ด้านตำแหน่ง	\bar{X}	นักสังคมสงเคราะห์	พยาบาล	นักพัฒนาสังคม	นักจิตวิทยา	เจ้าหน้าที่ตำรวจ
		3.5310	3.4722	3.7500	3.7407	3.7407
นักสังคมสงเคราะห์	3.5310	-	.0588	-.2190	-.2097	.4352*
พยาบาล	3.4722		-	-.2778	-.2685	.3764
นักพัฒนาสังคม	3.7500			-	.0093	.6542*
นักจิตวิทยา	3.7407				-	.6449*
เจ้าหน้าที่ตำรวจ	3.7407					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.36 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจ มีปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสู่สถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับกวาง จังหวัดสระบุรี โดยรวม แตกต่างจากเจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งเป็นนักสังคมสงเคราะห์ นักพัฒนาสังคม และนักจิตวิทยา

ตารางที่ 4.37 แสดงผลเปรียบเทียบระดับปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสู่สถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับกวาง จังหวัดสระบุรี ระดับหน่วยงาน จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	N	\bar{X}	S.D.	แปลผล
นักสังคมสงเคราะห์	43	3.6977	.48285	สูง
พยาบาล	30	3.5833	.46269	ปานกลาง
นักพัฒนาสังคม	23	3.9275	.28349	สูง
นักจิตวิทยา	9	3.7222	.30046	สูง
เจ้าหน้าที่ตำรวจ	20	3.2000	.16754	ปานกลาง
รวม	125	3.6347	.44986	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.37 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสู่สถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับกวาง จังหวัดสระบุรี ระดับหน่วยงาน จำแนกตามตำแหน่ง อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกตามตำแหน่ง มีรายละเอียดดังในตารางที่ 4.38

ตารางที่ 4.38 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คน ไร้ที่พึ่งทับกวาง จังหวัดสระบุรี ระดับหน่วยงาน จำแนกตามตำแหน่ง

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	6.070	4	1.518	9.572	.000*
ภายในกลุ่ม	19.024	120	.159		
รวม	25.094	124			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.38 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับกวาง จังหวัดสระบุรี ระดับหน่วยงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผู้วิจัย ได้นำทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe ปรากฏผลดังตารางที่ 4.39 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.39 แสดงผลเปรียบเทียบระดับปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คน ไร้ที่พึ่งทับกวาง จังหวัดสระบุรี ระดับหน่วยงาน จำแนกตามตำแหน่ง เป็นรายคู่

ด้านตำแหน่ง	\bar{X}	นักสังคมสงเคราะห์	พยาบาล	นักพัฒนาสังคม	นักจิตวิทยา	เจ้าหน้าที่ตำรวจ
		3.6977	3.5833	3.9275	3.7222	3.2000
นักสังคมสงเคราะห์	3.6977	-	.1143	-.2299	-.0245	.4977*
พยาบาล	3.5833		-	-.3442	-.1389	.3833*
นักพัฒนาสังคม	3.9275			-	.0093	.2053
นักจิตวิทยา	3.7222				-	.7275*
เจ้าหน้าที่ตำรวจ	3.2000					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.39 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจ มีปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับกวาง จังหวัดสระบุรี แตกต่างจากเจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งเป็นนักสังคมสงเคราะห์ พยาบาล และนักจิตวิทยา

ตารางที่ 4.40 แสดงผลเปรียบเทียบระดับปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คน ไร้ที่พึ่งทับกวาง จังหวัดสระบุรี ระดับผู้ปฏิบัติ จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	N	\bar{X}	S.D.	แปลผล
นักสังคมสงเคราะห์	43	3.3643	.77174	ปานกลาง
พยาบาล	30	3.3611	.45503	ปานกลาง
นักพัฒนาสังคม	23	3.5725	.57258	ปานกลาง
นักจิตวิทยา	9	3.7593	.47222	สูง
เจ้าหน้าที่สำรวจ	20	2.9917	.23863	ปานกลาง
รวม	125	3.3707	.61086	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.40 พบว่าเจ้าหน้าที่ที่มีปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คน ไร้ที่พึ่งทับกวาง จังหวัดสระบุรี ระดับผู้ปฏิบัติ จำแนกตามตำแหน่ง อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกตามตำแหน่ง มีรายละเอียดดังในตารางที่ 4.41

ตารางที่ 4.41 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์ คนไร้ที่พึ่งทับกวาง จังหวัดสระบุรี ระดับผู้ปฏิบัติ จำแนกตามตำแหน่ง

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	5.173	4	1.293	3.776	.006
ภายในกลุ่ม	41.097	120	.342		
รวม	46.270	124			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.41 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้า สถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับกวาง จังหวัดสระบุรี ด้านปัญหาระดับผู้ปฏิบัติ แตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ .05

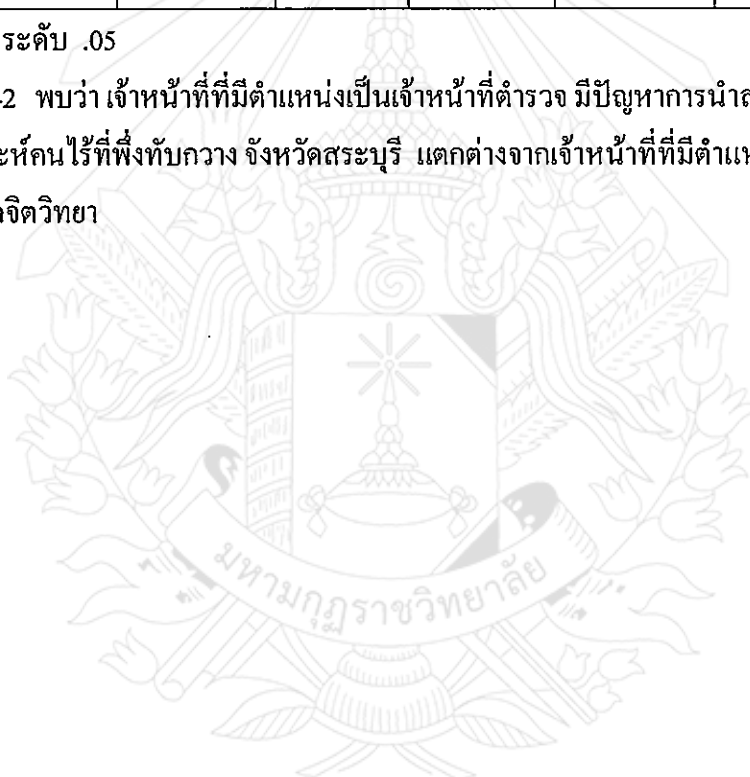
ผู้วิจัย ได้นำทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe ปรากฏผลดังตารางที่ 4.42 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.42 แสดงผลเปรียบเทียบระดับปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวน จังหวัดสระบุรี ระดับผู้ปฏิบัติ จำแนกตามตำแหน่ง เป็นรายคู่

ด้านตำแหน่ง	\bar{X}	นักสังคมสงเคราะห์	พยาบาล	นักพัฒนาสังคม	นักจิตวิทยา	เจ้าหน้าที่ตำรวจ
		3.3643	3.3611	3.5725	3.7593	2.9917
นักสังคมสงเคราะห์	3.3643	-	.0032	-.2081	-.3949	.3727
พยาบาล	3.3611		-	-.2114	-.3981	.3694
นักพัฒนาสังคม	3.5725			-	-.1868	.5808*
นักจิตวิทยา	3.7593				-	.7676*
เจ้าหน้าที่ตำรวจ	2.9917					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.42 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจ มีปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวน จังหวัดสระบุรี แตกต่างจากเจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งเป็นนักพัฒนาสังคม และนักจิตวิทยา



ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่ง ทับทวง จังหวัดสระบุรี

ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามแบบปลายเปิด (Open-Ended Question) สำหรับให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้นำเสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะรวมถึงปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้ารับการสงเคราะห์ในสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวง จังหวัดสระบุรี และใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

ตารางที่ 4.43 แสดงค่าความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่ง

ที่	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่ง	ความถี่
1	ควรมีการประชาสัมพันธ์การส่งคนไร้ที่พึ่งให้มากกว่านี้	3
2	น่าจะมีการประชุมระดับผู้ปฏิบัติ เพราะว่าบางครั้งผู้บริหารไม่ได้สื่อสารให้ผู้ปฏิบัติ	2
3	ปัจจุบันคนไร้ที่พึ่ง หรือไม่มีที่พักอาศัยมีเป็นจำนวนมาก และขาดเอกสารนำส่งตัวทำให้เป็นอุปสรรค	1
4	หน่วยงานสถานสงเคราะห์มีข้อจำกัดในการรองรับบุคคลไร้ที่พึ่งได้	1
5	อยากประสานงานโดยตรงกับสถานสงเคราะห์ไม่ต้องผ่านศูนย์ประชาบดี	1
รวม		8

จากตารางที่ 4.43 พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการประสานงานเพื่อนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวง จังหวัดสระบุรี มีข้อเสนอแนะว่าควรมีการประชาสัมพันธ์การส่งคนไร้ที่พึ่งให้มากกว่านี้ จำนวน 3 ราย น่าจะมีการประชุมระดับผู้ปฏิบัติ เพราะว่าบางครั้งผู้บริหารไม่ได้สื่อสารให้ผู้ปฏิบัติ จำนวน 2 ราย ปัจจุบันคนไร้ที่พึ่งหรือไม่มีที่พักอาศัยมีเป็นจำนวนมากและขาดเอกสารนำส่งตัวทำให้เป็นอุปสรรค จำนวน 1 ราย หน่วยงานสถานสงเคราะห์มีข้อจำกัดในการรองรับบุคคลไร้ที่พึ่งได้ จำนวน 1 ราย อยากประสานงานโดยตรงกับสถานสงเคราะห์ไม่ต้องผ่านศูนย์ประชาบดี จำนวน 1 ราย

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทิวทองจังหวัดสระบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ(Quantitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทิวทอง จังหวัดสระบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทิวทอง จังหวัดสระบุรี
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่ง เข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทิวทอง จังหวัดสระบุรี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ที่เคยนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่ง เข้ารับการสงเคราะห์ในสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทิวทอง จังหวัดสระบุรี ประกอบด้วยผู้ที่เคยนำส่งตามตำแหน่งหน้าที่ได้แก่ ตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ ตำแหน่งพยาบาล ตำแหน่งนักพัฒนาสังคม ตำแหน่งนักจิตวิทยา และเจ้าหน้าที่ตำรวจ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบเจาะจงหน่วยงานละ 5 คน จำนวน 25 หน่วยงาน รวมทั้งสิ้น 125 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้ารับการสงเคราะห์ ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่ง

การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้บรรลุ ตามวัตถุประสงค์ จึงได้ทำการสุ่มตัวอย่างและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยเครื่องมือทางการวิจัย คือ แบบสอบถาม แล้วนำมาดำเนินการวิเคราะห์และมวผลข้อมูลเพื่อตอบปัญหาการวิจัย ด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างนำเสนอโดยใช้สถิติร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) และการวิเคราะห์ความแตกต่างกันระหว่างตัวแปรต่างๆ ใช้ สถิติค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) สถิติทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปร ต่าง ๆ โดยใช้สถิติที่ทดสอบที (t-test) ในกรณีที่มีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้มี 2 กลุ่ม และในการเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป ใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนชนิดทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) จึงขอสรุปตามลำดับดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย ปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวน จังหวัดสระบุรี สรุปผลได้ดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 64 อายุระหว่าง 26 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.8 การศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 60.8 หน่วยงานที่สังกัดเป็นกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ คิดเป็นร้อยละ 36.0 ส่วนใหญ่ตำแหน่งสังคมสงเคราะห์ คิดเป็นร้อยละ 34.4

2. ผลการศึกษาภาพรวม ปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวน จังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวน จังหวัดสระบุรี แบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ

ปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวน จังหวัดสระบุรีในระดับหน่วยงาน พบว่า ประชากรที่ศึกษาเห็นว่าปัญหาในการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่ง อยู่ในระดับปานกลาง และปัญหาการนำส่งที่พบส่วนใหญ่เป็นปัญหา นโยบายประสานงานที่ชัดเจนก่อนนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสู่สถานสงเคราะห์ ซึ่งอยู่ในระดับสูง ปัญหาอุปสรรคอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงาน อยู่ในระดับสูง ตลอดจนระบบระเบียบในหน่วยงานที่เอื้ออำนวยในการติดต่อประสานงาน อยู่ในระดับสูง

ปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวน จังหวัดสระบุรีในระดับผู้ปฏิบัติ พบว่า ประชากรที่ศึกษาเห็นว่าปัญหาในการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่ง อยู่ในระดับปานกลาง และปัญหาการนำส่งที่พบส่วนใหญ่ เป็นปัญหาความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ของสถานสงเคราะห์เมื่อนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่ง อยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาความเข้าใจคุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้าอยู่ในสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่ง อยู่ในระดับปานกลาง และปัญหาความเข้าใจหลักเกณฑ์การให้ความช่วยเหลือบุคคลไร้ที่พึ่ง อยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการเปรียบเทียบปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวน จังหวัดสระบุรี พบว่า เพศ อายุ หน่วยงานที่สังกัดและตำแหน่ง ที่แตกต่างกันมีปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวน จังหวัดสระบุรีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สำหรับระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีปัญหาในการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวน จังหวัดสระบุรี ไม่แตกต่างกัน

4. ข้อเสนอแนะอื่นๆ ในการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวน จังหวัดสระบุรี พบว่ากลุ่มตัวอย่าง เสนอว่าควรมีการประชาสัมพันธ์การส่งคนไร้ที่พึ่งให้มากกว่านี้

และควรมีการประชุมระดับผู้ปฏิบัติงาน และพบว่า ปัจจุบันคนไร้ที่พึ่งหรือไม่มีที่พักอาศัยมีเป็นจำนวนมากและขาดเอกสารนำส่งตัวทำให้เป็นอุปสรรค หน่วยงานสถานสงเคราะห์มีข้อจำกัดในการรองรับบุคคลไร้ที่พึ่งได้ และเสนอแนะว่าอยากประสานงาน โดยตรงกับสถานสงเคราะห์ไม่ต้องผ่านศูนย์ประชาบดีเพื่อนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวน จังหวัดสระบุรี

5.2 การอภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวน จังหวัดสระบุรี สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ปัญหาการนำส่งคนไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวน จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยโดยรวมในรายด้าน คือระดับหน่วยงาน และระดับผู้ปฏิบัติงานพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง

ปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวน จังหวัดสระบุรี ระดับหน่วยงาน

1.1 เมื่อพิจารณารายในรายชื่อจะพบว่า เจ้าหน้าที่จะมีปัญหาเกี่ยวกับหน่วยงานที่มีนโยบายการประสานงาน ไม่ชัดเจนก่อนนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสู่สถานสงเคราะห์มีระบบระเบียบในหน่วยงานที่ไม่เอื้ออำนวยในการติดต่อประสานงานและไม่มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานที่เพียงพอซึ่งมีปัญหาอยู่ในระดับสูง ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า การทำงานของหน่วยงานขาดนโยบาย ที่ชัดเจนในการนำส่งคนไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์ และมีระบบระเบียบพร้อมวัสดุอุปกรณ์สำหรับการประสานงานการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่ง เนื่องจากการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งหากไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการให้การช่วยเหลืออาจทำให้ผู้ไร้ที่พึ่งได้รับการดูแลที่ไม่เหมาะสมตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ สอดคล้องกับผลการงานของบุษบา สร้อยมุกดา ที่ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนากระบวนการประสานงานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมพบว่า กระบวนการประสานงานโดยการทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายเป็นขั้นตอนหนึ่งในการประสานงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และยังสอดคล้องกับทฤษฎี องค์การสมัยดั้งเดิมของแมก เวเบอร์ (Max Weber) ได้สรุปแนวคิดไว้ว่า โครงสร้างรูปแบบที่เป็นราชการ(Bureaucracy) เป็นการแบ่งงานชัดเจน มีการแบ่งสายบังคับบัญชา มีลักษณะที่มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือมีระเบียบแบบแผน มีสายการบังคับบัญชา ไม่มีความยืดหยุ่นการบริหารองค์การมักเป็นขั้นตอน โดยเริ่มจากการวางแผน ลงมือปฏิบัติ และควบคุม

ปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทัບกว้าง จังหวัดสระบุรีระดับ ผู้ปฏิบัติงาน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง

1.2 เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า เจ้าหน้าที่มีปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทัບกว้าง จังหวัดสระบุรีในระดับปฏิบัติ โยจะมีปัญหาไม่ได้รับความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ของสถานสงเคราะห์เมื่อนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่ง และมีปัญหาในเรื่องความเข้าใจคุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้าอยู่ในสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่ง โยมีค่าเฉลี่ยมากกว่าปัญหาข้ออื่นๆ ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า การประสานงานต่างๆต้องอาศัยความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ของสถานสงเคราะห์เมื่อนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่ง และจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในคุณสมบัติของบุคคลที่จะนำเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่ง โดยเจ้าหน้าที่สถานสงเคราะห์ควรมีการตกลงวางแผนร่วมกันในการดำเนินงานให้ความช่วยเหลือบุคคลไร้ที่พึ่ง หรือทำเป็นหลักเกณฑ์ในการให้ความช่วยเหลือเพื่อให้บุคคลไร้ที่พึ่งได้รับบริการที่ถูกต้องเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาคหรรษา เจริญทรัพย์ ที่ได้ศึกษาเรื่องการประสานงานเพื่อสงเคราะห์และคุ้มครองเด็กที่ถูกทารุณกรรม พบว่าการประสานงาน คือการปฏิบัติงานอย่างร่วมมือร่วมใจกันของบุคลากรภายในองค์กร โดยรวบรวมความสามารถในการทำงานแต่ละด้านของบุคคลที่มีอยู่มาประสานกันในการดำเนินงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และยังสอดคล้องกับผลงานของ สมทรง อินสว่าง องค์ประกอบของการประสานงาน กล่าวว่าการประสานงานภายในหน่วยงาน และการประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง จะดำเนินการประสานงานที่ดีได้นั้น จะต้องม้องค์ประกอบที่สำคัญ คือ ตัวบุคคล ตัวบุคคลนับได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการประสานงาน การประสานงานจะเกิดขึ้นหรือไม่อยู่ที่ตัวบุคคล เพราะบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญของการบริหารงานหากหน่วยงานหรือองค์กรใดมีคนดี ประกอบด้วยความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงาน การบริหารงานในหน่วยงานนั้นจะมีโอกาสเจริญก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพถ้าหน่วยงานใดมีปัญหาเกี่ยวกับตัวบุคคลผู้ปฏิบัติงาน กล่าวคือ ไม่สนใจไม่รับผิดชอบต่อนหน้าที่การงาน มีปัญหาความขัดแย้งระหว่างกัน เกียจคร้านการงานไม่มีระเบียบวินัย หน่วยงานนั้นก็ยากที่จะมีความร่วมมือประสานงานในการปฏิบัติงาน

2. เปรียบเทียบปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทัບกว้าง จังหวัดสระบุรี ผลการเปรียบเทียบพบว่า ระดับการศึกษาต่างกันปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทัບกว้าง จังหวัดสระบุรี ไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐานสำหรับ เพศ อายุ หน่วยงานที่สังกัด ตำแหน่ง มีปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสู่สถานสงเคราะห์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเนื่องจากยังไม่มีผู้วิจัย ที่ศึกษาวิจัยเปรียบเทียบเกี่ยวข้องกับปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่ง จึงไม่มี

ผลงานการวิจัยที่สอดคล้องมาอภิปรายผลการเปรียบเทียบ ดังนั้นผู้วิจัยจึงอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ปรากฏดังนี้

2.1 เจ้าหน้าที่ที่มีเพศต่างกัน มีปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสู่สถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับกวาง จังหวัดสระบุรีแตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าเพศหญิงมีปัญหาการนำส่งคนไร้ที่พึ่งมากกว่าเพศชาย ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า ปัญหาการประสานนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสู่สถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับกวาง จังหวัดสระบุรี ระดับหน่วยงาน เพศหญิงมีการประสานงานการนำส่งมากกว่าเพศชายจึงทำให้ ปัญหาในการประสานการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งมากกว่าเพศชาย และเป็นไปตามสมมติฐาน แต่เมื่อพิจารณาปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งระดับ ผู้ปฏิบัติพบว่าเพศมีปัญหาในการประสานงานการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

2.2 เจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่างกัน มีปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสู่สถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับกวางจังหวัดสระบุรีแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสู่สถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับกวาง จังหวัดสระบุรี สูงและแตกต่างจากเจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 26-35 ปี 36-45 ปี และ อายุ 46-55 ปี ซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้จากค่าเฉลี่ยในการวิจัย ทั้งด้านปัญหาระดับหน่วยงานและปัญหาระดับผู้ปฏิบัติ ประกอบกับผู้ที่ประสานการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งที่มีอายุน้อย ประสบการณ์ในการประสานงานการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสู่สถานสงเคราะห์มีน้อย ปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสู่สถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับกวาง จังหวัดสระบุรี จึงแตกต่างกันและเป็นไปตามสมมติฐาน

2.3 เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสู่สถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับกวาง จังหวัดสระบุรีแตกต่างกัน ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐาน ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่าปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสู่สถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับกวาง จังหวัดสระบุรี ผู้ที่ประสานนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสู่สถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับกวางมีประสบการณ์ในการประสานการนำส่ง และระดับการศึกษาจึงไม่มีผลต่อการประสานงานการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสู่สถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับกวาง จังหวัดสระบุรี จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

2.4 เจ้าหน้าที่ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสู่สถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับกวาง จังหวัดสระบุรีแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า หน่วยงานสังกัดสถานีตำรวจ มีระบบการประสานงานการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่ง ทำให้ปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสู่สถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับกวาง จังหวัดสระบุรี แตกต่างไปจากหน่วยงานสังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ หน่วยงานสังกัดสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และหน่วยงานสังกัดโรงพยาบาล ซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้จากผลการวิจัย

ประกอบกับหน่วยงานสถานีตำรวจเป็นหน่วยงานที่รักษากฎระเบียบ มีการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด มีการประสานงานที่เป็นระบบ จึงทำให้มีปัญหาน้อยกว่าหน่วยงานอื่น จึงเป็นไปตามสมมติฐาน

2.5 เจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งต่างกันมีปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสู่สถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับกวาง จังหวัดสระบุรีแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ประสานการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสู่สถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับกวาง จังหวัดสระบุรี มีปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่ง เข้าสู่สถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับกวาง จังหวัดสระบุรี น้อยกว่าเจ้าหน้าที่ตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ พยาบาล และนักจิตวิทยา ผลปรากฏตามผลการวิจัย ซึ่งวิเคราะห์ได้ว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจเป็นผู้รักษากฎระเบียบ การปฏิบัติงานตามกฎระเบียบจึงทำให้มีปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสู่สถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับกวาง จังหวัดสระบุรี แตกต่างกับตำแหน่งอื่นๆ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการวิจัยพบว่าปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสู่สถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับกวาง จังหวัดสระบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารควรพัฒนาปรับปรุงระบบการประสานงานการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสู่สถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับกวางให้เป็นระบบมากที่สุด ดังนี้

1. หน่วยงานต้องมีนโยบายการประสานงานการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสู่สถานสงเคราะห์ที่ชัดเจน เพื่อมิให้เกิดปัญหาในการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งที่ไม่ถูกต้องตามคุณสมบัติที่กำหนดก่อนนำเข้าสู่สถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับกวาง จังหวัดสระบุรี
2. หน่วยงานต้องมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานเช่น โทรศัพท์ โทรสาร รถยนต์ เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกในการประสานงานการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสู่สถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับกวางจังหวัดสระบุรี
3. หน่วยงานจะต้องมีระบบระเบียบที่ชัดเจนและเอื้ออำนวยต่อการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสู่สถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับกวาง จังหวัดสระบุรี
4. เจ้าหน้าที่ของสถานสงเคราะห์ต้องให้ความร่วมมือเมื่อมีการประสานนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสู่สถานสงเคราะห์
5. หน่วยงานจะต้องมีการประชาสัมพันธ์ ถึงคุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้าสู่สถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่ง และมีการตกลงวางแผนร่วมกันในการดำเนินงานช่วยเหลือบุคคลไร้ที่พึ่ง เพื่อให้การสื่อสาร

ความหมายที่ตรงกัน และเพื่อลดปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสู่สถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับ
ทวง จังหวัดสระบุรี

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้ารับการสงเคราะห์ ในสถาน
สงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวง จังหวัดสระบุรี ระดับพื้นที่ปฏิบัติภายในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
เท่านั้น ในโอกาสต่อไปควรมีการวิจัยปัญหาและรูปแบบและแนวทางการประสานงานระหว่าง
หน่วยงานที่นำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสู่สถานสงเคราะห์ในพื้นที่อื่น ๆ หรือทั่วประเทศ เพื่อจะได้มี
แนวทางในการประสานงานช่วยเหลือบุคคลไร้ที่พึ่งในแนวทางเดียวกัน



บรรณานุกรม

1. หนังสือทั่วไป

- ชูบ กาญจนประกร. หลักรัฐศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2540.
- ธงชัย สันติวงษ์. หลักการบริหาร(คิดและทำอย่างผู้จัดการใหญ่). กรุงเทพมหานคร : เอเชียเพรส, 2529.
- นิตยา เงินประเสริฐศรี. ทฤษฎีองค์การ : แนวการศึกษาเชิงบูรณาการ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2540 .
- นพพงษ์ บุญจิตราดุล. หลัก บริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาสน์, 2529.
- นิภา เมธธาวิชัย. วิทยาการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏธนบุรี, 2543.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สามเจริญพาณิชย์, 2535.
- บุญเรียง ขจรศิลป์. วิธีวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : บริษัท พี เอ็น การพิมพ์, 2543.
- ปาริชาติ จันทร์จรัส และคณะ. การพัฒนาบริการทางสังคมกรณีโรคเอดส์. กรุงเทพมหานคร : เอเอส การพิมพ์, 2540 .
- พิทยา บวรรัตน์. รัฐประศาสนศาสตร์ในประเทศไทย : ผลงานของนักวิชาการไทยสมัยใหม่. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พีระพัฒนา , 2526.
- พนารัตน์ อักษรถึง. ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2547 .
- เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฐ์. การบริหารองค์การยุคใหม่. กรุงเทพมหานคร : บริษัท สำนักพิมพ์ธรรมนิติ จำกัด, 2539.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาสน์, 2540.
- วรรณลักษณ์ เมียนเกิด. เครือข่ายการประสานงาน. กรุงเทพมหานคร : บริษัท สำนักพิมพ์ธรรมนิติ จำกัด , 2544.
- วุฒิชัย จำนง. แนวคิดเรื่องพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.
- ส่งศรี ชมพูนงศ์. การวิจัย. นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 2547.
- สิริโสภาค บูรพาเดชะ. จิตวิทยาธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.

สุธี สุทธิสมบูรณ์และสมาน รังสิโยภุชฎ์. หลักการบริหารเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการ
สำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2542 .

สมทรง อินสว่าง. องค์ประกอบของการประสานงาน. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช,
2538

สมยศ นาวิการ . ทฤษฎีองค์การ, กรุงเทพมหานคร : ศูนย์หนังสือจุฬา, 2547

เสนาะ ดิเขาว์. หลักการบริหาร(ฉบับแก้ไขปรับปรุงใหม่). กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2544.

หรรษา เจริญทรัพย์. การประสานงานเพื่อสงเคราะห์และคุ้มครองเด็กที่ถูกทารุณกรรม.
กรุงเทพมหานคร : บริษัทสำนักพิมพ์ธรรมนิติจำกัด, 2548

อรุณ รักธรรม. ทฤษฎีองค์การศึกษาระดับมัธยมศึกษา. กรุงเทพมหานคร : หจก.สหภาพสื่อและการ
พิมพ์, 2540.

2. วิทยานิพนธ์

กาญจนกัญจน์ ช่อนภู. การพัฒนาระบบการประสานงานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและ
สวัสดิการสังคม. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2543.

บุษบา สร้อยมุกดา. การพัฒนาระบบส่งต่อในการปฏิบัติงานสังคมของสำนักงานพัฒนาสังคมและ
สวัสดิการจังหวัด. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2546.

วรรณลักษณ์ เมียนกิด. การประสานงานเพื่อพิทักษ์สิทธิเด็กที่ถูกกระทำทารุณระหว่างองค์กร
สวัสดิการเด็กภาครัฐและภาคเอกชน. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต.
บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2544 .

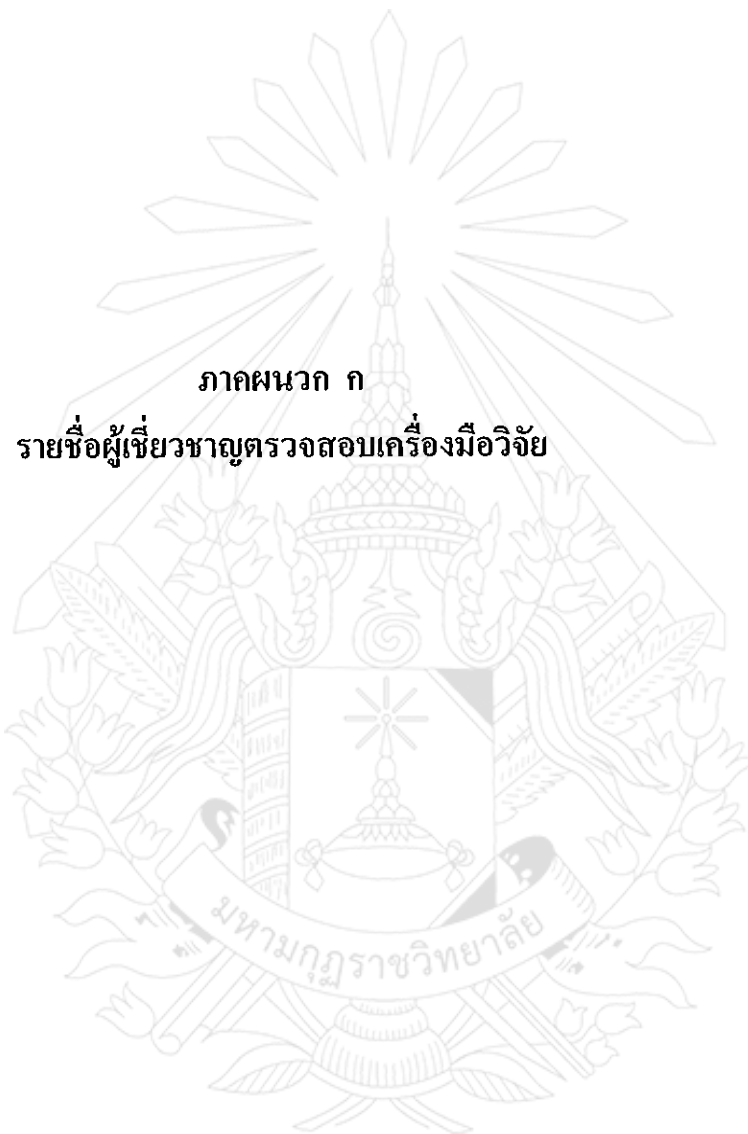
สมชัย สุชาติเจริญยิ่ง. การประสานงานเพื่อป้องกันปัญหาหมอลพิษและสิ่งแวดล้อม : ศึกษาเฉพาะ
กรณีกองสิ่งแวดล้อมโรงงาน กรมโรงงานอุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศา
สตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2535.

3. เอกสารอื่น ๆ

กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ. รายงานประจำปี 2547. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ฝึกอาชีพสตรีภาค
กลาง กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ, 2547



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ผศ. ดร.ไพโรจน์ บัวสุข

ตำแหน่ง

อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย

2. ดร.ปัทมา คลัยเดช

ตำแหน่ง

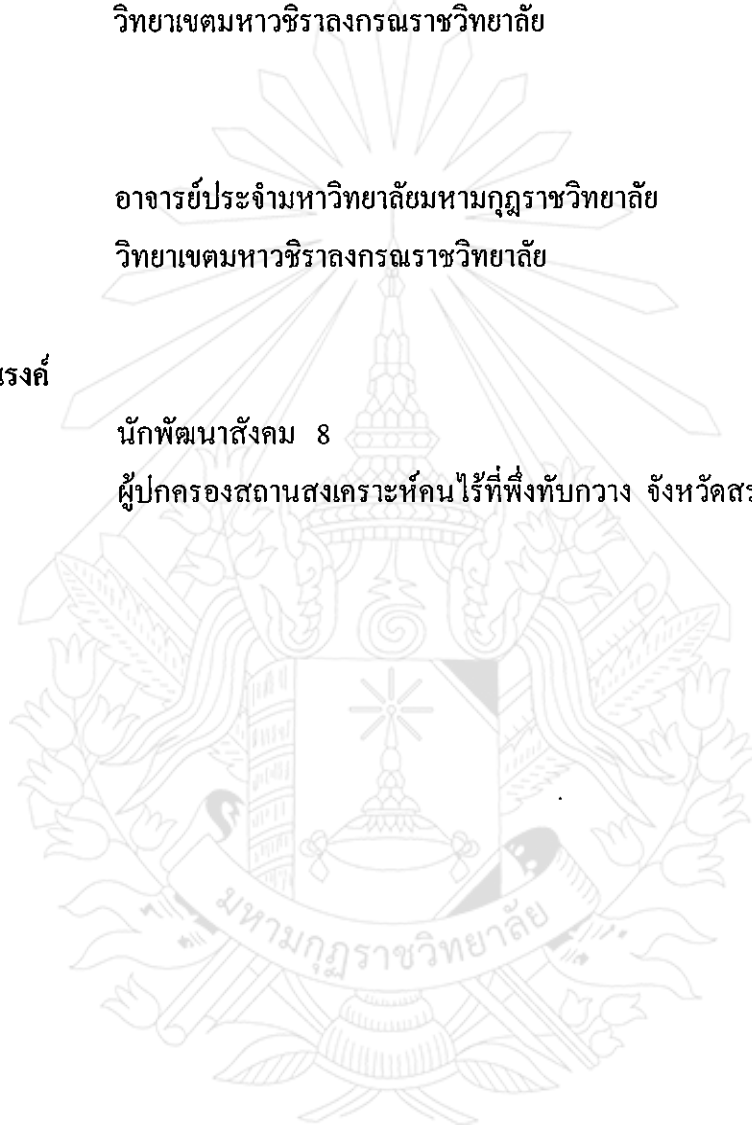
อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย

3. นายนฤชาติ อภิชัยณรงค์

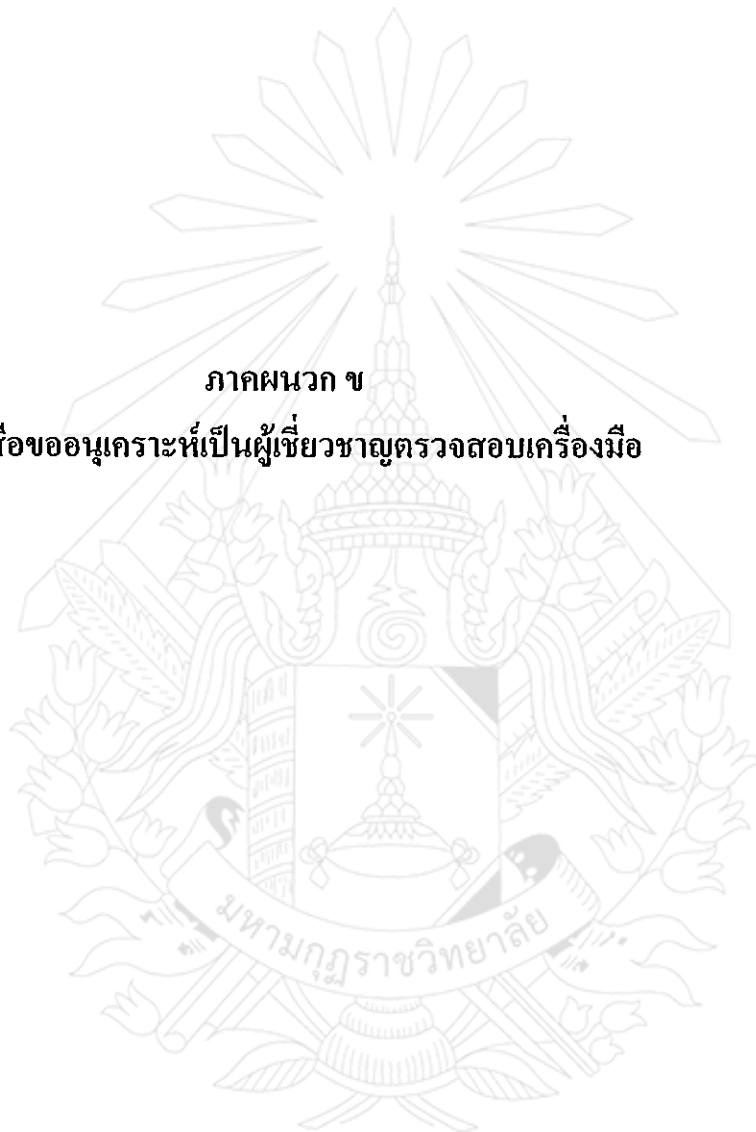
ตำแหน่ง

นักพัฒนาลังคม 8

ผู้ปกครองสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทิมทอง จังหวัดสระบุรี



ภาคผนวก ข
หนังสือขออนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ



ที่ ศธ ๖๐๑๐(๒.๓)/๑๖



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย
อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เจริญพร **๘๗ ตง.ไพโรจน์ ม่วง**

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวบุญจิตา สุขอร่าม รหัสประจำตัว ๕๕๑๒๗๐๔๑๘๗ นักศึกษา
ปริญญาโท สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิรา-
ลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาวจัย เรื่อง“ปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งของสถาน
สงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวน จังหวัดสระบุรี” โดยมีกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ดังนี้

- ๑. พ.ต.ท. ดร. นพดล บุรณันท์ อาจารย์ที่ปรึกษา
- ๒. นายเอกชาติ สุขแสน อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ มหาวิทยาลัยฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความเข้ตามระจ
ในด้านนี้โดยเฉพาะ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจแบบสอบถามของ
นักศึกษาดังกล่าว ตามแบบสอบถามที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ จากท่านและขอเจริญพร
ขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เจริญพร

(Signature)

(พระวินัยเมธี)

รองอธิการบดี

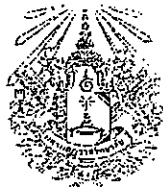
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

ศูนย์วิจัยศึกษา

โทร ๐-๓๕๗๔-๕๐๑๕ ต่อ ๑๑๓

โทรสาร ๐-๓๕๗๔-๕๐๓๗



๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๑

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เจริญพร **ดร. ปิยะดา กล้ายเดช**

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวบุญทิศา สุขอร่าม รหัสประจำตัว ๔๕๑๒๗๐๔๑๘๗ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง“ปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งของสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวน จังหวัดสระบุรี” โดยมีกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|-----------------------------|----------------------|
| ๑. พ.ศ.ท. ดร. นพดล บุรณันท์ | อาจารย์ที่ปรึกษา |
| ๒. นายเอกชาติ สุขเสน | อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม |

ในการนี้ มหาวิทยาลัยฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถในด้านนี้โดยเฉพาะ จึงใคร่ขอกความอนุเคราะห์จากท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาดังกล่าว ตามแบบสอบถามที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ จากท่านและขอเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เจริญพร

ปิยะดา กล้ายเดช

(พระวินัยเมธี)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย

ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี

ที่ ศธ ๖๐๑๐(๒.๓)/๑๑๖



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย

อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๖๐

๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๑

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เจริญพร นายอนุชาต อภิไธยวงค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวบุญชิตา สุขอร่าม รหัสประจำตัว ๔๕๑๒๖๐๔๑๘๗ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง“ปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งของสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งที่ทักวาง จังหวัดสระบุรี” โดยมีกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ดังนี้

๑. พ.ต.ท. ดร. นพดล นุรณันธุ์

อาจารย์ที่ปรึกษา

๒. นายเอกชาติ สุขแสน

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ มหาวิทยาลัยฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถในด้านนี้โดยเฉพาะ จึงใคร่ขอกความอนุเคราะห์จากท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาดังกล่าว ตามแบบสอบถามที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ จากท่านและขอเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เจริญพร

(พระวินัยเมธี)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

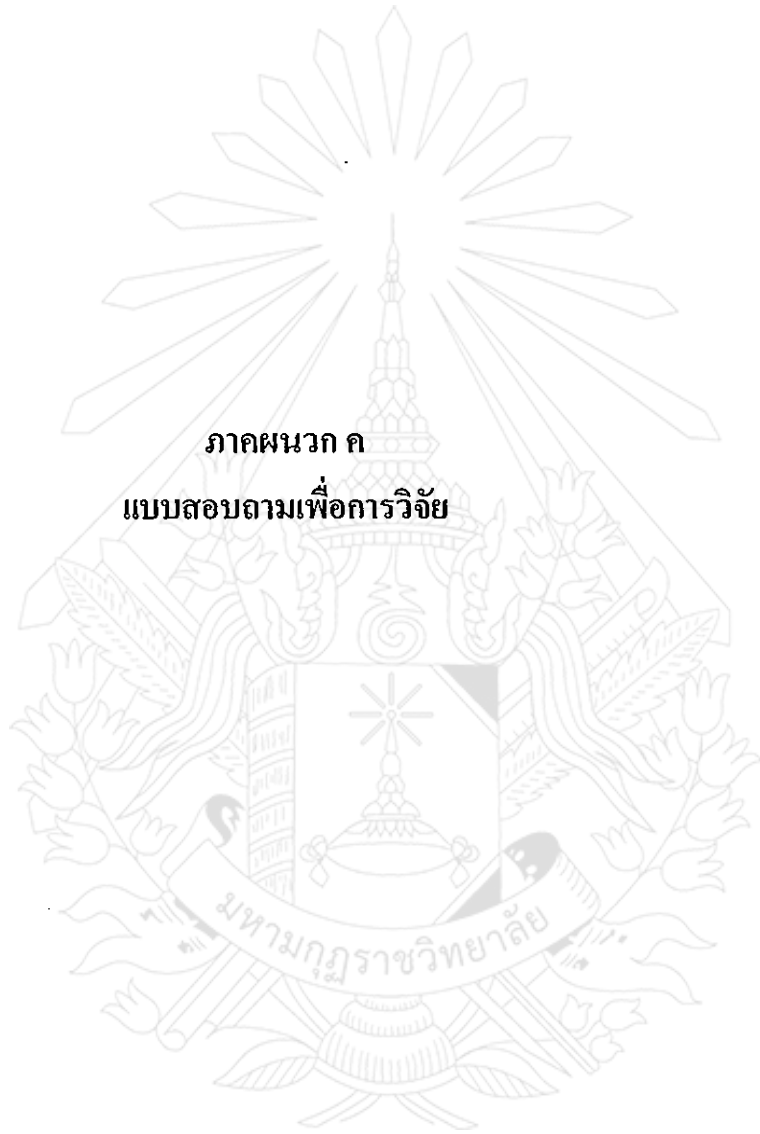
วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

ศูนย์วิจัยศึกษา

โทร ๐-๓๕๓๔-๕๐๑๕ ต่อ ๑๑๓

โทรสาร ๐-๓๕๓๔-๕๐๑๗



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวน จังหวัดสระบุรี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ตำแหน่ง เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close – ended)

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวน จังหวัดสระบุรี แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ระดับหน่วยงาน และระดับผู้ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่น ๆ ในการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่ง

2. กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ เพราะข้อมูลทุกข้อมีความสำคัญในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง และจะมีผลเฉพาะด้านวิชาการนำไปปรับปรุงการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งต่อไปไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด

ขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

(บุญจิตา สุขอร่าม)

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย

แบบสอบถาม

เรื่อง

ปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่ง เข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวน จังหวัดสระบุรี

คำชี้แจง โปรดตอบแบบสอบถามโดยทำเครื่องหมาย หน้าข้อที่ตรงตามความเป็นจริง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

- () 1. ชาย () 2. หญิง

2. อายุ

- () 1. น้อยกว่า 25 ปี () 2. 26-35 ปี
 () 3. 36-45 ปี () 4. 46-55 ปี
 () 5. 56 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- () 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี () 2. ปริญญาตรี
 () 3. สูงกว่าปริญญาตรี

4. หน่วยงานที่สังกัด

- () 1. หน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ
 () 2. สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด
 () 3. สถานีตำรวจ
 () 4. โรงพยาบาล

5. ตำแหน่ง

- () 1. นักสังคมสงเคราะห์ () 2. พยาบาล
 () 3. นักพัฒนาสังคม () 4. นักจิตวิทยา
 () 5. เจ้าหน้าที่ตำรวจ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่ง
ทับทวน จังหวัดสระบุรี

ข้อ	ปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถาน สงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทวน	ระดับปัญหา				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
1	<u>ระดับหน่วยงาน</u> หน่วยงานของท่านมีนโยบายการประสานงานที่ชัดเจนก่อนนำส่งบุคคล ไร้ที่พึ่งเข้าสู่สถานสงเคราะห์					
2	ระบบระเบียบในหน่วยงานของท่านเอื้ออำนวยในการติดต่อประสานงาน					
3	หน่วยงานของท่านขาดงบประมาณในการนำส่งบุคคล ไร้ที่พึ่งเข้ารับการช่วยเหลือในสถานที่ที่เหมาะสม					
4	หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงาน					
5	หน่วยงานของท่านขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงานด้านการประสานงาน					
6	หน่วยงานของท่านมีการติดตามประเมินผลหลังการให้ความช่วยเหลือบุคคลไร้ที่พึ่ง					
7	<u>ระดับผู้ปฏิบัติ</u> ท่านเข้าใจคุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้าอยู่ในสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่ง					
8	ท่านเข้าใจหลักเกณฑ์การให้ความช่วยเหลือบุคคลไร้ที่พึ่ง					
9	ท่านไม่ทราบสถานที่ส่งต่อบุคคลไร้ที่พึ่งที่มีอาการทางจิตประสาท					

ข้อ	ปัญหาการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่งเข้าสถาน สงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทั้บกวาง	ระดับปัญหา				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
10	ท่านไม่สามารถให้บริการแนะนำกับญาติของ บุคคลไร้ที่พึ่งที่มีอาการทางจิตประสาท					
11	ท่านกับเจ้าหน้าที่สถานสงเคราะห์มีการตกลง วางแผนร่วมกันในการดำเนินงานให้ความ ช่วยเหลือบุคคลไร้ที่พึ่ง					
12	ท่านได้รับความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ของ สถานสงเคราะห์เมื่อนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่ง					



ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำส่งบุคคลไร้ที่พึ่ง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

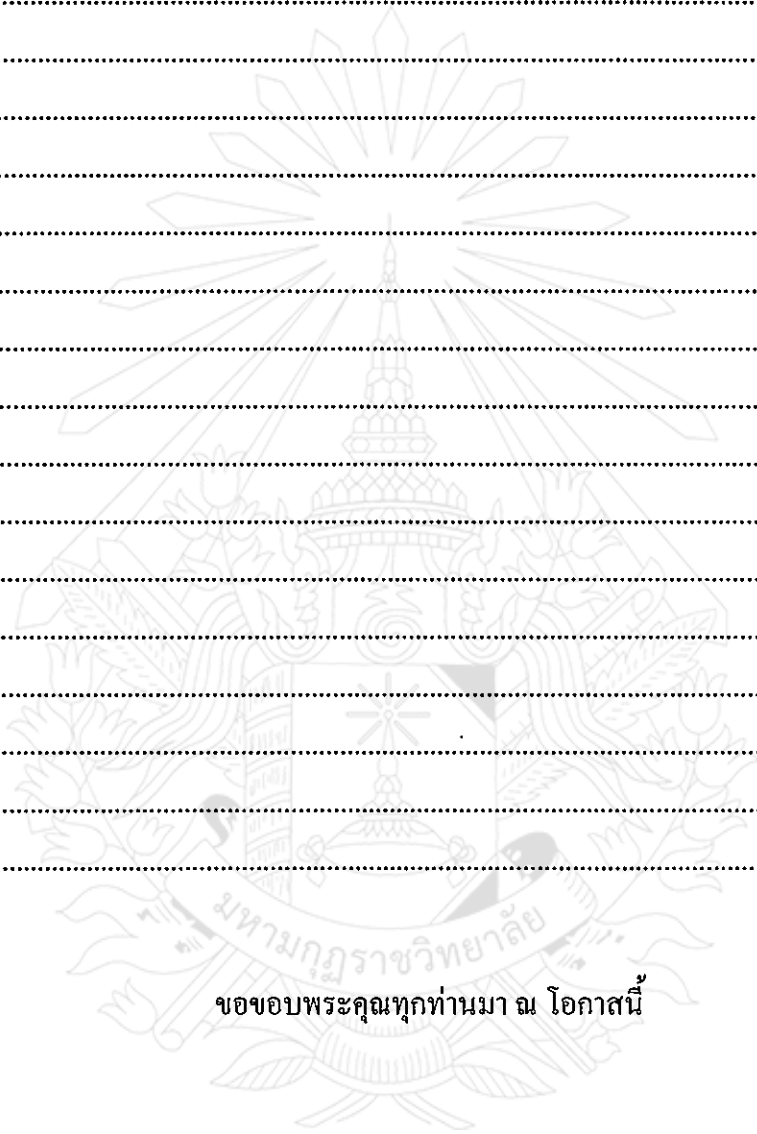
.....

.....

.....

.....

.....



ขอขอบพระคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้



ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ- นามสกุล : นางสาวนุญชิตา สุขอร่าม
- วัน เดือน ปีเกิด : 28 มกราคม 2512
- ที่อยู่ปัจจุบัน : 37 หมู่ 4 ตำบลหนองปลาหมอ อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี
- การศึกษา
- พ.ศ.2533 : ปริญญาตรีศึกษาศาสตร์บัณฑิต (ว.ท.บ.)
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ตำแหน่ง/สถานที่ทำงานปัจจุบัน
- พ.ศ.2539 : นักสังคมสงเคราะห์ 3 วชิรพยาบาล เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร
- พ.ศ.2541 : นักสังคมสงเคราะห์ 3 สถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทิมทอง
จังหวัดสระบุรี
- พ.ศ.2542 : นักสังคมสงเคราะห์ 4 สถานสงเคราะห์เด็กหญิง
จังหวัดสระบุรี
- พ.ศ.2548-ปัจจุบัน : นักสังคมสงเคราะห์ 7 ว สถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งทับทิมทอง
จังหวัดสระบุรี