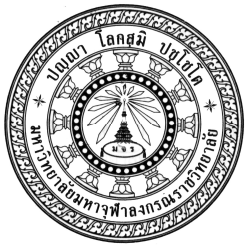


การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

WELFARE MANAGEMENT FOR PEOPLE WITH MOBILITY OR PHYSICAL DISABILITIES OF LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS

นายสิงห์คำ มณีจันสุข

ดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๒

การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

นายสิงห์คำ มณีจันสุข

ดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๒

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

.....

(พระมหาสมบูรณ์ วุฑฺฒิกโร, รศ.ดร.)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบดุษฎีนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(รศ.พล.ท.ดร.วีระ วงศ์สรรค์)

..... กรรมการ
(รศ.วิชัย ธรรมชอบ)

..... กรรมการ
(รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม)

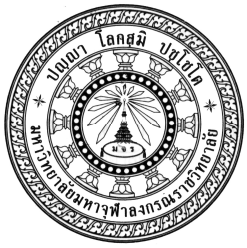
..... กรรมการ
(ศ.ดร.กฤช เพิ่มทันจิตต์)

..... กรรมการ
(รศ.ดร.สุรินทร์ นิยมางกูร)

คณะกรรมการควบคุมดุษฎีนิพนธ์ ศ.ดร.กฤช เพิ่มทันจิตต์ ประธานกรรมการ
รศ.ดร.สุรินทร์ นิยมางกูร กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย .....

(นายสิงห์คำ มณีจันสุข)



Welfare Management for People with Mobility or Physical Disabilities of Local Administrative Organizations

Mr. Singkam Maneechansuk

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of
the Requirements for the Degree of
Doctor of Philosophy
(Public Administration)

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
C.E. 2019

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)

ชื่อดุษฎีนิพนธ์ : การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ผู้วิจัย : นายสิงห์คำ มณีจันสุข
ปริญญา : ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)
คณะกรรมการควบคุมดุษฎีนิพนธ์
: ศ. ดร.กฤช เพิ่มทันจิตต์, สถ.บ. (สถาปัตยกรรม), M.C.P. (Master of City Planning), M.Sc. (Human Settlenent Planning and Development), Ph.D. (Political Economy)
: รศ. ดร สุรินทร์ นิยมางกูร, วท.บ. (วิทยาศาสตร์ทั่วไป), M.S. (Statistics), M.S. (Applied Statistics), Ph.D. (Development Administration)
วันสำเร็จการศึกษา : ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๓

บทคัดย่อ

ดุษฎีนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ ๓ ประการคือ ๑. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ ๓. เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) การดำเนินการแบ่งเป็น ๒ ระยะ ระยะที่ ๑ การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๔๒ ตัวอย่าง วิเคราะห์ข้อมูลเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ระยะที่ ๒ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการศึกษาภาคสนามด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๑๗ รูป/คน และการสนทนากลุ่มเฉพาะจำนวน ๑๒ คน เพื่อยืนยันโมเดลหลังจากการสังเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า

๑. การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=๓.๖๐, S.D.=๐.๗๘๖) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ๑) สวัสดิการเบี้ยคนพิการ ๒) การแพทย์และสุขภาพ ๓) การลดหย่อนค่าโดยสารขนส่งสาธารณะสำหรับคนพิการ ๔) การมีงานทำ ๕) บริการกู้ยืมเงินประกอบอาชีพสำหรับคนพิการ ๖) การปรับสภาพที่อยู่อาศัย ๗) การศึกษา และ ๘) การจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวก ตามลำดับ

๒. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า การปฏิบัติตามหลัก สังคหวัตถุ ๔, การบริหารจัดการองค์กรที่ดี และปัจจัยการบริหาร มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการ

ทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R Square) เท่ากับ .๔๙๒, .๖๕๖ และ .๗๐๒ ตามลำดับ

๓. รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามตัวแปร ๓ ด้านดังนี้ ๑) การปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ ๔ มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย โดยเรียงจากความสำคัญคือ การวางตนพอดี การสงเคราะห์ประชาชน การโอบอ้อมอารี และวจีไพเราะ ๒) การบริหารจัดการองค์กรที่ดีมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย โดยเรียงจากความสำคัญคือ ประกอบด้วยความคุ้มค่า เมตตาธรรมต่อผู้อื่น เคารพและปฏิบัติตามกติกา ยืนหยัดความโปร่งใส เน้นความรับผิดชอบ และเต็มใจมีส่วนร่วม ๓) ปัจจัยการบริหารมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย โดยเรียงจากความสำคัญคือ ประกอบด้วย การประสานงาน การบังคับบัญชาสั่งการ การจัดองค์การ การควบคุม และการวางแผน

Dissertation Title : Welfare Management for People with Mobility or Physical Disabilities of Local Administrative Organizations
Researcher : Mr. Singkam Maneechansuk
Degree : Doctor of Philosophy (Public Administration)
Dissertation Supervisory Committee
: Prof. Dr. Grit Permtanjit, B.Arch. (Architecture), M.C.P. (Master of City Planning), M.Sc. (Human Settlenent Planning and Development), Ph.D. (Political Economy),
: Assoc. Prof. Dr. Surin Niyamangkoon, B.S. (General Sciences), M.S. (Statistics), M.S. (Applied Statistics), Ph.D. (Development Administration),
Date of Graduation : March 24, 2020

Abstract

Objectives of this research were of: 1. To study welfares management for people with mobility or physical disabilities of Local Administrative Organizations, 2. To study factors affecting the welfare management for people with disabilities or movement Body of the local Administrative organizations and 3. To propose a model of welfare management for People with mobility or physical disabilities of the local administrative organizations.

Methodology was the mixed methods, divided into 2 steps: Step 1; the quantitative research collected data from 342 samples. Data were analyzed with descriptive statistics; frequency, percentage, mean, standard deviation (S.D.). Also correlation analysis and analysis of multiple regression analysis by using statistical software. Step 2 was the qualitative research which was the field study, collected data from 17 key informants by in-depth-interviewing and from 12 participants in focus group discussions to confirm the model after data synthesis.

Findings were as follow:

1. The welfare management for people with mobility or physical disabilities was at high level ($\overline{X}$=3.60, SD=0.786) Considering each aspect, it was found that the mean value was ranked as follows: 1) welfares and disable money, 2) Medical and health 3) Reduction of public transport fares for people with disabilities 4) employment 5) money loan for career services for people with disabilities 6) housing adjustment 7) education and 8) providing facilities respectively.

2. Factors affecting the welfare management for people with mobility or physical disabilities of Local Administrative Organizations was found that the compliance with Sangahavatthu 4, good administration organization and management factors had Influence on welfare management for people with mobility or physical disabilities with statistically significant value at the level of 0.01 with the coefficient of decision making (R Square) equal to .492, .656 and .702 respectively.

3. The model for the development of welfare management for people with the movement or physical disabilities of the local administrative organization in Samut Prakan Province according to the following 3 variables: 1) The compliance with Sangahavatthu 4 had influences on the administration of the welfare management for mobility or physical disabilities, ranging by the importance as appropriate behavior, helping the public, being generous to people and sweet words. 2) Good governance administration had influences on the management of the welfare for movement or body disability, ranging by importance as; worthiness, loving others, rules and regulations abiding, transparence and responsibility emphasis and participatory willingness. 3) Management factor that had influences on the welfares management for movement or body disability, ranging by the importance as coordination, command, organizing, controlling and planning.

กิตติกรรมประกาศ

ดุษฎีนิพนธ์เรื่องนี้สำเร็จเรียบร้อยตามความมุ่งหมายได้ ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ศ. ดร.กฤช เพิ่มทันจิตต์ และ รศ. ดร. สุรินทร์ นิยมางกูร ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาและที่ปรึกษาร่วม และยังได้รับความอนุเคราะห์ให้คำปรึกษาจาก รศ. ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์ ฝ่ายวิชาการ ที่ได้ให้คำแนะนำและให้ข้อเสนอแนะต่างๆ ด้วยความเมตตา รวมทั้งให้ความอนุเคราะห์เกื้อกูลในการตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ และช่วยปรับปรุงให้เกิดความถูกต้อง มีความสมบูรณ์ของเนื้อหาเพิ่มมากขึ้น ด้วยความเอาใจใส่ตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อย ซึ่งผู้ทำการศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการควบคุมการสอบป้องกันดุษฎีนิพนธ์ทั้ง ๕ ท่าน ประกอบด้วย รศ.พล.ท.ดร.วีระ วงศ์สรรค์ ประธานกรรมการ, รศ.วิชัย ธรรมชอบ กรรมการ, รศ.ดร. สุรพล สุยะพรหม กรรมการ, ศ.ดร.กฤช เพิ่มทันจิตต์ กรรมการ, รศ.ดร.สุรินทร์ นิยมางกูร กรรมการและเลขานุการ ที่ได้ให้คำแนะนำและเสนอปรับปรุงงานวิจัยนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณคณาจารย์บัณฑิตศึกษาภาควิชารัฐศาสตร์ทุกท่าน ที่ได้ให้ความช่วยเหลือชี้แนะถึงข้อบกพร่องทุกอย่าง ทั้งตอนเรียนจนถึงเมื่อทำดุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ได้ลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบพระคุณผู้บริหารและบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปผลการศึกษาในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง ๑๗ รูป/คนที่เมตตาให้ข้อมูลอย่างดียิ่งและเต็มใจในการสัมภาษณ์เชิงลึก และขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมสนทนากลุ่มจำนวน ๑๒ ท่านและให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะอย่างดียิ่ง

ท้ายนี้ผู้จัดทำดุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ ได้รับกำลังใจเป็นอย่างสูงจากบิดา มารดา ซึ่งเป็นที่รักและเคารพบูชายิ่ง และจากญาติพี่น้องทุกท่าน รวมทั้งเพื่อนสนิทที่ได้คอยให้กำลังใจจนประสบความสำเร็จขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขออานิสงส์แห่งความเพียรพยายามในการศึกษาในระดับปรัชญาดุษฎีบัณฑิต หากเป็นกุศลข้าพเจ้าขอน้อมถวายเป็นพุทธบูชาแด่องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ขอน้อมเกล้าน้อมกระหม่อมถวายแด่พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว พระองค์ผู้ทรงสถาปนามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อุทิศให้กับบูรพาจารย์ของมหาวิทยาลัย และบูชาพระคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์ทุกท่านที่สั่งสอนข้าพเจ้าในทุกระดับชั้น และผู้มีพระคุณทั้งหลายทุกท่าน

นายสิงห์คำ มณีจันสุข
๒๔ มีนาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

เรื่อง		หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย		(๑)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ		(๓)
กิตติกรรมประกาศ		(๕)
สารบัญ		(๖)
สารบัญตาราง		(๘)
สารบัญภาพ		(๑๐)
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ		(๑๒)
บทที่ ๑	**บทนำ**	๑
	๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
	๑.๒ คำถามการวิจัย	๕
	๑.๓ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๕
	๑.๔ ขอบเขตการวิจัย	๕
	๑.๕ สมมติฐานการวิจัย	๗
	๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๗
	๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๑๐
บทที่ ๒	**แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**	๑๑
	๒.๑ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร	๑๑
	๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับสิทธิและสวัสดิการคนพิการ	๒๐
	๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล	๓๕
	๒.๔ หลักสังคหวัตถุ ๔	๔๕
	๒.๕ ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย	๕๙
	๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๖๕
	๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๘๔
บทที่ ๓	**วิธีดำเนินการวิจัย**	๘๕
	๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๘๕
	๓.๒ ระยะที่ ๑ การออกแบบการวิจัยเชิงปริมาณ	๘๖
	๓.๒.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๘๖
	๓.๒.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๘๗
	๓.๒.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๙๐
	๓.๒.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล	๙๑
	๓.๓ ระยะที่ ๒ การออกแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ	๙๒

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
๓.๒.๑ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๙๓
๓.๒.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๙๔
๓.๒.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๙๔
๓.๒.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล	๙๔
บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๙๖
๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น	๙๖
๔.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์	๑๐๘
๔.๒.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย	๑๐๘
๔.๒.๒ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๑๕
๔.๒.๓ รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๖๓
๔.๓ องค์ความรู้	๑๖๘
๔.๓.๑ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย	๑๖๘
๔.๓.๒ องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากงานวิจัย	๑๗๖
บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	๑๗๗
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๑๗๘
๕.๒ อภิปรายผล	๑๘๒
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๘๘
๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	๑๘๘
๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ	๑๘๘
๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	๑๘๙
บรรณานุกรม	๑๙๐
ภาคผนวก	๑๙๙
ภาคผนวก ก การวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC	๒๐๐
ภาคผนวก ข ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	๒๑๖
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	๒๒๐
ภาคผนวก ง แบบสัมภาษณ์	๒๓๑
ภาคผนวก จ Out put ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๒๓๗
ประวัติผู้วิจัย	๒๗๓

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๒.๑	แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยการบริหาร	๑๙
๒.๒	แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย	๓๔
๒.๓	แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารจัดการองค์กรที่ดี	๔๔
๒.๔	แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบหลักสังคหวัตถุ ๔	๕๙
๒.๕	สรุปงานวิจัยการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย	๗๑
๒.๖	สรุปงานวิจัยหลักสังคหวัตถุ ๔	๗๕
๒.๗	สรุปงานวิจัยการบริหารจัดการองค์กรที่ดี	๘๐
๒.๘	สรุปงานวิจัยปัจจัยการบริหาร	๘๒
๓.๑	แสดงการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งตามสัดส่วน	๘๗
๔.๑	จำนวน และร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	๙๖
๔.๒	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลการปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ในภาพรวม	๙๘
๔.๓	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลการปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ ๔ จำแนกเป็นรายข้อ	๙๘
๔.๔	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลการบริหารจัดการองค์กรที่ดีในภาพรวม	๑๐๐
๔.๕	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลการบริหารจัดการองค์กรที่ดีจำแนกเป็นรายข้อ	๑๐๑
๔.๖	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลปัจจัยการบริหารในภาพรวม	๑๐๔
๔.๗	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลปัจจัยการบริหารจำแนกเป็นรายข้อ	๑๐๕
๔.๘	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายในภาพรวม	๑๐๘
๔.๙	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายจำแนกเป็นรายข้อ	๑๐๙
๔.๑๐	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างหลักสังคหวัตถุ ๔ การบริหารจัดการองค์กรที่ดี และปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๑๓
๔.๑๑	ค่า Tolerance และค่า Variance Inflation Factor (VIF) ของหลักสังคหวัตถุ ๔ การบริหารจัดการองค์กรที่ดี และปัจจัยการบริหาร	๑๑๔
๔.๑๒	แสดงการปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๑๕

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๑๓	แสดงการบริหารจัดการองค์กรที่ดีมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๑๖
๔.๑๔	แสดงปัจจัยการบริหารมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๑๘

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่		หน้า
๒.๑	ขั้นตอนการจัดตั้งและดำเนินการของศูนย์บริการคนพิการทั่วไป	๖๒
๒.๒	มาตรฐานและตัวชี้วัดการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	๖๓
๒.๓	แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย	๘๔
๓.๑	รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ	๙๓
๔.๑	สวัสดิการเบี้ยคนพิการจากการสัมภาษณ์เชิงลึก	๑๒๑
๔.๒	การแพทย์และสุขภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึก	๑๒๓
๔.๓	การแพทย์และสุขภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึก	๑๒๕
๔.๔	การปรับสภาพที่อยู่อาศัยจากการสัมภาษณ์เชิงลึก	๑๒๗
๔.๕	การจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกจากการสัมภาษณ์เชิงลึก	๑๒๙
๔.๖	การลดหย่อนค่าโดยสารขนส่งสาธารณะสำหรับคนพิการจากการสัมภาษณ์เชิงลึก	๑๓๐
๔.๗	การมีงานทำจากการสัมภาษณ์เชิงลึก	๑๓๒
๔.๘	บริการกู้ยืมเงินประกอบอาชีพจากการสัมภาษณ์เชิงลึก	๑๓๔
๔.๙	ความโอบอ้อมอารีจากการสัมภาษณ์เชิงลึก	๑๓๖
๔.๑๐	วจีไพเราะจากการสัมภาษณ์เชิงลึก	๑๓๘
๔.๑๑	สงเคราะห์ประชาชนจากการสัมภาษณ์เชิงลึก	๑๔๐
๔.๑๒	วางตนพอดีจากการสัมภาษณ์เชิงลึก	๑๔๒
๔.๑๓	เคารพและปฏิบัติตามกติกาจากการสัมภาษณ์เชิงลึก	๑๔๔
๔.๑๔	เมตตาธรรมต่อผู้อื่นจากการสัมภาษณ์เชิงลึก	๑๔๕
๔.๑๕	ยืนหยัดในความโปร่งใสจากการสัมภาษณ์เชิงลึก	๑๔๗
๔.๑๖	เต็มใจมีส่วนร่วมจากการสัมภาษณ์เชิงลึก	๑๔๙
๔.๑๗	เน้นความรับผิดชอบจากการสัมภาษณ์เชิงลึก	๑๕๐
๔.๑๘	ประกอบด้วยความคุ้มค่าจากการสัมภาษณ์เชิงลึก	๑๕๒
๔.๑๙	การวางแผนจากการสัมภาษณ์เชิงลึก	๑๕๔
๔.๒๐	การจัดการจากการสัมภาษณ์เชิงลึก	๑๕๖
๔.๒๑	การบังคับบัญชาสั่งการจากการสัมภาษณ์เชิงลึก	๑๕๘
๔.๒๒	การประสานงานจากการสัมภาษณ์เชิงลึก	๑๖๐
๔.๒๓	การควบคุมจากการสัมภาษณ์เชิงลึก	๑๖๒
๔.๒๔	แสดงรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๖๓
๔.๒๕	รูปแบบการปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ ๔	๑๗๑
๔.๒๖	รูปแบบการบริหารจัดการองค์กรที่ดี	๑๗๒
๔.๒๗	รูปแบบปัจจัยการบริหาร	๑๗๓

สารบัญแผนภาพ (ต่อ)

แผนภาพที่		หน้า
๔.๒๘	การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๘๔
๔.๒๙	รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๗๕
๔.๓๐	ผังมโนทัศน์การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๗๖

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

อักษรย่อในดุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ ใช้อ้างอิงจากพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ ในการศึกษาค้นคว้าดุษฎีนิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยใช้ชื่อย่อและคำเต็มโดยเรียงลำดับดังนี้

ที.สี.	=	สุตตันตปิฎก	ฑีฆนิกาย	สีลขันธวรรค	(ภาษาไทย)
ที.ปา.	=	สุตตันตปิฎก	ฑีฆนิกาย	ปาฏิกวรรค	(ภาษาไทย)
สำ.ม.	=	สุตตันตปิฎก	สังยุตตนิกาย	มหาวารวรรค	(ภาษาไทย)
องฺ.ทุก.	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	ทุกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง.จตุกฺก.	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	จตุกกนิบาต	(ภาษาไทย)
องฺ.ปญฺจก.	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	ปัญจกนิบาต	(ภาษาไทย)
ขุ.ธ.	=	สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	ธรรมบท	(ภาษาไทย)
ขุ.ม.	=	สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	มหานิทเทส	(ภาษาไทย)
อภิ.ก.	=	อภิธรรมปิฎก	กถาวัตถุ		(ภาษาไทย)

สำหรับการอ้างอิงเลขที่อยู่หลังชื่อย่อของคัมภีร์ใช้แบบ ๓ ตอน และ ๒ ตอน คือ เล่ม/ข้อ/หน้า และ เล่ม/หน้า

ส่วนการอ้างอิงเลขที่อยู่หลังชื่อย่อ เช่น วิ.มหา. ๑/๒. หมายถึง วินัยปิฎก มหาวิภังค์ เล่ม ๑ ข้อ ๒ เป็นต้น

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมไทยในอดีตที่ผ่านมามองว่าผู้พิการมีลักษณะแปลกแยกที่ต้องได้รับการอุ้มชู ประเด็นนี้นักวิชาการได้ให้ทัศนะว่าสังคมไทยควรเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Paradigm Shift) จากการอุ้มชูไปสู่การทำงานเพื่อเป็นการพัฒนาคนพิการ เปลี่ยนกระบวนทัศน์การทำงานจากการกุศล (charity based) เป็นการพัฒนาบนพื้นฐานของสิทธิมนุษยชน (Rights Based) ภายใต้แนวคิดเชิงสังคม (Social Model) รวมถึงต้องมีนโยบายควบคุมและจัดระเบียบสิ่งแวดล้อมที่มนุษย์สร้างขึ้น (built environment)[๑] ถึงแม้ว่าปัจจุบันสังคมได้เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตคนพิการมากขึ้น โดยมีพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ กำหนดให้กลุ่มคนพิการมีสวัสดิการต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับกลุ่มคนพิการค่อนข้างครบถ้วน และกำหนดหน้าที่ของรัฐให้จัดสวัสดิการให้แก่กลุ่มคนพิการทุกคนอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม คนพิการที่ถูกปฏิเสธไม่ให้ได้รับสวัสดิการตามสิทธิสามารถร้องต่อคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติได้ หากคณะกรรมการวินิจฉัยว่า คนพิการถูกเลือกปฏิบัติคณะกรรมการจะต้องสั่งให้ผู้กระทำการให้มีการแก้ไข หากผู้กระทำการไม่ดำเนินการแก้ไข คนพิการมีสิทธิฟ้องต่อศาลเพื่อเรียกค่าเสียหาย และศาลมีสิทธิกำหนดค่าเสียหายให้ได้ไม่เกินสี่เท่าของค่าเสียหายที่แท้จริง ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖[๒]

แต่ยังมีปัญหาของการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัดของบุคคลทั่วไป แม้มีกฎหมายบังคับอย่างชัดเจนในวิธีปฏิบัติต่อคนพิการด้านต่าง ๆ รวมถึงทัศนคติ ความเชื่อของคนทั่วไปที่มองคนพิการอย่างแตกต่าง นำมาซึ่งการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการอย่างไม่ถูกต้อง ทำให้คนพิการมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันและเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมกับบุคคลทั่วไปได้อย่างยากลำบาก อันเนื่องมาจากมีความบกพร่องทางการมองเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญาและการเรียนรู้ และมีความต้องการจำเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตและมีส่วนร่วมในสังคมปกติสุขได้อย่างบุคคลทั่วไป[๓]

---

[๑] ภัทรกิติ์ โกมลกิติ, ชีวิตและข้อจำกัดด้านการเดินทางของผู้พิการไทย, ภาควิชาการออกแบบอุตสาหกรรม และสถาปัตยกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, **เอกสารเผยแพร่** (๒๕๕๑), หน้า ๖๕-๖๖.

[๒] วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์ และจุไร ทัพวงษ์, อ้างถึงใน **ปฏิรูปคุณภาพชีวิตคนพิการ**, สำนักวิชาการ, สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, เอกสารวิชาการอิเล็กทรอนิกส์, (๒๕๕๘), หน้า ๑.

[๓] สำนักวิชาการ, สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, **ปฏิรูปคุณภาพชีวิตคนพิการ**, เอกสารวิชาการอิเล็กทรอนิกส์, (๒๕๕๘), หน้า ๑.

นอกจากข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันและเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมกับบุคคลทั่วไปได้อย่างยากลำบากแล้วการปรับสภาพแวดล้อมในอาคารสถานที่และบริการสาธารณะสิ่งของเครื่องใช้รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกที่เป็นสาธารณะสำหรับผู้พิการ เช่น ห้องน้ำ ที่จอดรถทางลาด ป้ายประชาสัมพันธ์หรือป้ายบอกทาง การเข้าถึงบริการข้อมูล เทคโนโลยีและการสื่อสาร ยังมีไม่มากนักหรือไม่เฉพาะเจาะจงสำหรับผู้พิการ สังคมในปัจจุบันเริ่มตระหนักรู้และเปลี่ยนกระบวนทัศน์ จากการอุ้มชูไปสู่การทำงานเพื่อการพัฒนาคนพิการภายใต้แนวคิดเชิงสังคม รวมถึงมีนโยบายการจัดสวัสดิการสำหรับคนพิการหรือการส่งเสริมและพัฒนา นอกจากเหตุผลของการปรับเปลี่ยนสังคมไปสู่สังคมผู้สูงอายุในอนาคตอันใกล้ รวมสังคมผู้สูงอายุของคนพิการก็จะมีเพิ่มมากขึ้นในลักษณะเช่นเดียวกัน หลักปรัชญาของการอยู่ร่วมกันภายใต้สังคมและวัฒนธรรมเดียวกันโดยไม่มีลักษณะแปลกแยกแบบสังคมพหุลักษณ์ (Plural Society) แต่การปฏิบัติต่อผู้พิการ คือการยอมรับในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และความเท่าเทียมกันตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ. 1975 ปฏิญญาดังกล่าวมีเจตนารมณ์เพื่อรับรองสิทธิมนุษยชนในด้านการประกอบอาชีพรับรองสิทธิทางเศรษฐกิจและสังคม และเพื่อรับรองให้คนพิการมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เช่นเดียวกับบุคคลทั่วไปได้รับ ต่อมาในภายหลังได้มีอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิคนพิการ (Convention on the Rights of Persons with Disabilities: CRPD) สาระสำคัญของอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ (CRPD) เน้นไปที่การขจัดอุปสรรคจากภายนอก ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญของความยากลำบากในการดำเนินชีวิตของผู้พิการตลอดจนการแก้ไขความเสียเปรียบทางสังคมของคนพิการ ซึ่งก่อให้เกิดการเลือกปฏิบัติ และขัดขวางการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเป็นอย่างยิ่งอนุสัญญาดังกล่าวถือเป็นอนุสัญญาด้านสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ ที่ให้หลักประกันในสิทธิ เสรีภาพ และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ต่อคนพิการอย่างเสมอภาคทัดเทียมกับบุคคลทั่วไป และเป็นสนธิสัญญาด้านสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติฉบับแรกในศตวรรษที่ ๒๑ และด้วยแรงผลักดันของเครือข่ายคนพิการ ประเทศไทยจึงได้ร่วมเป็นแกนนำในการยกร่าง เจรจา ลงนามรับรอง รวมทั้งได้ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาดังกล่าวเมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๑[๔]

อนุสัญญาฯ ดังกล่าว เป็นแรงบันดาลใจให้เกิดการปรับปรุงกฎหมายด้านคนพิการในประเทศไทย อย่างมากมาย โดยได้บัญญัติสาระสำคัญอันเกี่ยวข้องกับสิทธิและสวัสดิการของคนพิการไว้ในกฎหมายต่าง ๆ อันเป็นการสร้างหลักประกันสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐานที่เป็นสากลสำหรับคนพิการไว้ในกฎหมายไทยที่สอดคล้องกับความในอนุสัญญาฯ นอกจากนั้นกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (พก.) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้กำหนดกลไกขับเคลื่อนการดำเนินงานโครงการในระดับพื้นที่เพื่อเชื่อมโยงการขับเคลื่อนภารกิจส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการกับกลไกการทำงานที่มีอยู่เดิม ได้แก่ ๑) คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ซึ่งมีนายกรัฐมนตรี เป็นประธาน และมีกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (พก.) เป็นสำนักงานเลขานุการ ๒) คณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนา

---

[๔]สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ (พ.ก.), **อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ (CRPD)**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: http://www.http://neppr56.dep.go.th/index.php/claim/อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ-crpd, [๔ กรกฎาคม ๒๕๖๑].

คุณภาพชีวิตคนพิการประจำจังหวัด ซึ่งมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน ๓) กลไกที่จัดตั้งขึ้นในปี ๒๕๕๗ คือ คณะกรรมการพัฒนามาตรฐานคุณภาพชีวิตคนพิการส่วนกลาง ซึ่งแต่งตั้งโดยกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ และคณะทำงานพัฒนามาตรฐานคุณภาพชีวิตคนพิการจังหวัดซึ่งแต่งตั้งโดยคณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการประจำจังหวัด นอกจากนี้ยังกำหนดให้มีกลไกสำรวจข้อมูลมาตรฐานคุณภาพชีวิตคนพิการ ซึ่งเป็นอาสาสมัครที่ได้รับการคัดเลือกจาก คณะทำงานพัฒนามาตรฐานคุณภาพชีวิตคนพิการจังหวัด ๔) ศูนย์บริการคนพิการจังหวัด ซึ่งเป็นกลไกใหม่ที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ มาตรา ๒๐/๓ และมาตรา ๒๐/๔ และอีกกลไกหนึ่งที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการขับเคลื่อนกฎหมายหรือนโยบายของรัฐสู่การปฏิบัติคือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ในพื้นที่ใกล้ชิดกับประชาชน เป็นองค์กรที่รับรู้ปัญหาและมีบทบาทหน้าที่ในการแก้ไขและพัฒนาโดยเฉพาะอย่างยิงปัญหาด้านสวัสดิการและการพัฒนาคนพิการว่าจะทำอย่างไรให้คนพิการในท้องถิ่นทุกคนสามารถเข้าถึงบริการและสวัสดิการได้อย่างทั่วถึง เพื่อเป็นหนทางสู่การพัฒนา ทั้งนี้เพื่อให้คนพิการสามารถช่วยเหลือตนเองได้อย่างมีคุณภาพ และเพื่อร่วมเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในการพัฒนาสังคมและเทศชาติ[๕]

นอกจากนี้ยังมีหน่วยงานภาคเอกชนที่เป็นกลไกหนึ่งในเพื่อพิทักษ์สิทธิของคนพิการในจังหวัด ได้แก่ สมาคมคนพิการจังหวัดสมุทรปราการ (The Disable Person Association of Samut Prakan Province) เริ่มดำเนินการเมื่อปี ๒๕๒๖ โดยกลุ่มคนพิการทางด้านแขนขา ลำตัว ที่พอจะช่วยเหลือตนเองได้ และระลึกถึงเพื่อนร่วมชะตากรรมอื่น ๆ ที่ยังอ่อนแออีกมาก อีกทั้งปัญหาต่าง ๆ ของคนพิการที่ยังไม่มีใครสามารถแก้ไขหรือแม้แต่จะมองเห็นความไม่สำคัญ เช่น ทัศนคติที่ไม่ดีของสังคมที่มีต่อความพิการ การขาดโอกาสในด้านต่าง ๆ ของคนพิการ การกระตุ้นเตือนคนพิการให้พัฒนาตนเอง เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของสังคม สมาคมฯ ได้รับการจดทะเบียนเป็นนิติบุคคล เมื่อวันที่ ๖ เมษายน ๒๕๒๖ และได้จัดให้มีการประชุมใหญ่สามัญเป็นครั้งแรก เมื่อวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๒๖ นับเป็นการเริ่มต้นอย่างสมบูรณ์ขององค์กรที่ดำเนินการโดยคนพิการเพื่อประโยชน์ของคนพิการอย่างแท้จริง ปัจจุบันมีสมาชิกทั่วจังหวัดประมาณ ๓,๐๐๐ คน[๖]

ปัญหาการวิจัยที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารเกี่ยวกับสถานการณ์ด้านคนพิการในปี พ.ศ. ๒๕๕๙ มีคนพิการมาใช้บริการของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสมุทรปราการ ทั้งการจดทะเบียนและต่อทะเบียนคนพิการ มีคนพิการที่จดทะเบียนแล้วรวม ๒๔,๘๔๖ คน และมีคนพิการประเภทความพิการทางการเคลื่อนไหวมากที่สุด รองลงมาคือ พิการทางการได้ยิน ความพิการซ้ำซ้อน และพิการทางการเห็นตามลำดับ เนื่องจากคนพิการส่วนใหญ่ทราบถึงสิทธิที่จะได้รับจากการจดทะเบียนคนพิการทั้งในด้านการแพทย์ การศึกษา สวัสดิการต่าง ๆ จากรัฐ คนพิการส่วนใหญ่จะประกอบอาชีพรับจ้างมากที่สุด โดยเฉพาะการเข้าทำงานในสถานประกอบการเนื่องจาก

---

[๕] สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ (พ.ก.), **อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ (CRPD)**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: http://www.http://neppr56.dep.go.th/index.php/claim/อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ-crpd, [๔ กรกฎาคม ๒๕๖๑].

[๖] สมาคมคนพิการจังหวัดสมุทรปราการ, **ข้อมูลศูนย์บริหารคนพิการสมาคมคนพิการจังหวัดสมุทรปราการ**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: http://www.sdpa-sp.com/. [๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓].

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๖ ทำให้มีการจ้างงานคนพิการของสถานประกอบการมากขึ้น แต่ก็พบว่ามีปัญหาอยู่เช่น การศึกษาของกองยุทธศาสตร์และแผนงานกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ[๗] พบว่าประเทศไทยมีคนพิการที่ยังขาดโอกาสในการพัฒนาศักยภาพการเข้าถึงสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ตลอดจนการช่วยเหลืออื่นจากรัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งการจัดการศึกษา การบริการทางฟื้นฟูและสมรรถภาพ การมีงานทำ รายได้และบริการทางสังคม ทั้งนี้จำนวนคนพิการที่ได้รับการออกบัตรประจำตัวคนพิการเดือนมิถุนายน ๒๕๖๑ จำนวน ๑,๙๖๗,๔๘๒ คน (ชาย ๑,๐๓๒,๖๐๗ คนหญิง ๙๓๔,๘๗๕ คน) โดยแบ่งคนพิการที่อยู่ในวัยเด็กและวัยศึกษา (แรกเกิด-๑๕ ปี) ร้อยละ ๔.๑๔ จำนวน ๘๑,๔๖๗ คนในจำนวนนี้มีคนพิการที่อยู่ในวัยทำงานอายุ ๑๕-๖๐ ปี ร้อยละ ๔๔.๐๗ มีจำนวนทั้งสิ้น ๘๖๗,๐๙๘ คนแต่เป็นคนพิการที่ประกอบอาชีพและมีงานทำเพียงร้อยละ ๔๑.๗๓ จำนวน ๓๖๑,๘๔๔ คน คนพิการที่สามารถประกอบอาชีพได้แต่ยังคงไม่ได้ประกอบอาชีพถึงร้อยละ ๓๔.๑๒ จำนวน ๒๙๕,๘๒๖ คน และคนพิการที่ไม่สามารถประกอบอาชีพได้ (เนื่องจากพิการมากและช่วยเหลือตนเองไม่ได้) ร้อยละ ๒๔.๑๕ จำนวน ๒๐๙,๔๒๘ คนสำหรับคนพิการที่อยู่ในวัยสูงอายุ (อายุ ๖๐ ปีขึ้นไป) ร้อยละ ๕๑.๗๙ จำนวน ๑,๐๑๘,๙๑๗ คน ซึ่งจะเห็นได้ว่ามีจำนวนไม่น้อยที่ยังไม่ได้รับการจัดสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดไว้ สำหรับจังหวัดสมุทรปราการมีกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพที่จังหวัดทำให้คนพิการในจังหวัดสมุทรปราการสามารถเข้าถึงบริการทางการแพทย์ได้มากขึ้น โดยเฉพาะการขอรับการสนับสนุนกายอุปกรณ์ที่เหมาะสมสำหรับความพิการ และด้วยรัฐบาลได้ให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้หน่วยงาน/องค์กรต่าง ๆ สร้างสิ่งอำนวยความสะดวกแก่คนพิการ การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการในประเทศไทยเป็นสิทธิและสวัสดิการของคนพิการที่พึงจะได้รับและสวัสดิการสำหรับคนพิการที่จำเป็นของคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายจำนวน ๘ ด้าน

จากความสำคัญของปัญหาและเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเกี่ยวกับ การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวม ๘ ด้านว่ามีการบริหารจัดการอยู่ในระดับใดเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔ และแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการสมุทรปราการ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ การศึกษาครั้งนี้ได้นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ามาบูรณาการกับศาสตร์ทางตะวันตกเพื่อให้เห็นถึงแนวทางการพัฒนาโดยอาศัยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ามาพัฒนาด้านจิตใจ โดยศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ ๔ การบริหารจัดการองค์กรที่ดี และปัจจัยการบริหาร ว่ามีอิทธิพลต่อการจัดสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายหรือไม่ ผลจากการศึกษาครั้งนี้ทำให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาการบริหารจัดการสวัสดิการคนพิการ โดยอาศัยการบูรณาการระหว่างศาสตร์ตะวันตก

---

[๗] กลุ่มวิจัยและติดตามประเมินผล กองยุทธศาสตร์และแผนงานกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, **แผนการวิจัยนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔**, พิมพ์ปรับปรุงครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เทพเพ็ญวานิสย์, ๒๕๖๒), หน้า ๓.

และหลักธรรมในพระพุทธศาสนา และช่วยให้นักวิจัย นักวิชาการ หรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง สามารถนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ อันเป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาวิจัยเชิงลึก และการพัฒนาการบริหารจัดการสวัสดิการคนพิการตามแนวทางที่นำเสนอต่อไป

๑.๒ คำถามการวิจัย

๑.๒.๑ การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นอย่างไร

๑.๒.๒ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอะไรบ้าง

๑.๒.๓ รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเป็นอย่างไร

๑.๓ วัตถุประสงค์การวิจัย

๑.๓.๑ เพื่อศึกษาการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๓.๒ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๓.๓ เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่องการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีขอบเขตการวิจัยดังต่อไปนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ประกอบด้วย แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร แนวคิดเกี่ยวกับสิทธิและสวัสดิการคนพิการ พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล หลักพุทธธรรมสังคหวัตถุ ๔ บริบทพื้นที่วิจัย และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

การวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยออกแบบการวิจัยด้วยวิธีวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) ดังนั้นตัวแปรจึงจัดแบ่งออกเป็น ๒ ประเภทตามวิธีการวิจัย ดังนี้

๑) ตัวแปรเชิงปริมาณ (Quantitative Variable) ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดและข้อค้นพบจากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ตัวแปรต้น และตัวแปรตามดังนี้

๑.๑) ตัวแปรต้น ได้แก่

(๑) ปัจจัยด้านการปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ประกอบด้วย โอบอ้อมอารี วจีไพเราะ สงเคราะห์ประชาชน วางตนพอดี

(๒) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการองค์กรที่ดี ประกอบด้วย เคารพและปฏิบัติตามกติกา เมตตาธรรมต่อผู้อื่น ยืนหยัดความโปร่งใส เต็มใจมีส่วนร่วม เน้นความรับผิดชอบ ประกอบด้วยความคุ้มค่า

(๓) ปัจจัยการบริหาร ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชาสั่งการ การประสานงาน การควบคุม

๑.๒) ตัวแปรตามได้แก่ การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย ประกอบด้วย ๑. สวัสดิการเบี้ยคนพิการ ๒. การแพทย์และสุขภาพ ๓. การศึกษา ๔. การปรับสภาพที่อยู่อาศัย ๕. การจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวก ๖. การลดหย่อนค่าโดยสารขนส่งสาธารณะสำหรับคนพิการ ๗. การมีงานทำ ๘. บริการกู้ยืมเงินประกอบอาชีพสำหรับคนพิการ

๒) ตัวแปรเชิงคุณภาพ (Qualitative Variable) ประกอบด้วย การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย และปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย ประกอบด้วย การปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ ๔ การบริหารจัดการองค์กรที่ดี และปัจจัยการบริหาร

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านประชากรละผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๑) ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำกับดูแลคนพิการในจังหวัดสมุทรปราการ แบ่งแยกตามเขตอำนาจการปกครองทั้ง ๖ อำเภอ จำนวนรวมทั้งสิ้น ๒,๓๗๒ คน[๗]

๒) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interviews) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๑๗ รูปหรือคน

ผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จำนวน ๕ คน
ผู้เชี่ยวชาญจากกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	จำนวน ๒ คน
ตัวแทนผู้พิการ	จำนวน ๔ คน
เจ้าหน้าที่ฝ่ายโยธาธิการ	จำนวน ๒ คน
ผู้เชี่ยวชาญด้านรัฐประศาสนศาสตร์	จำนวน ๒ คน
ผู้เชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนา	จำนวน ๒ คน
	รวม ๑๗ คน

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้พื้นที่วิจัยอยู่ในเขตอำนาจการปกครองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ

---

[๗] สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสมุทรปราการ, **หน่วยงานรับผิดชอบคนพิการ**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: http://www.samutprakan.m-society.go.th/ [๒๔ กันยายน ๒๕๖๒].

๑.๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ศึกษาตั้งแต่เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ ถึงเดือนมีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ รวมเป็นระยะเวลา ๑๑ เดือน

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

๑.๕.๑ การปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ประกอบด้วย โอบอ้อมอารี วจีไพเราะ สงเคราะห์ประชาชน วางตนพอดี อย่างน้อย ๑ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ

๑.๕.๒การบริหารจัดการองค์กรที่ดี ประกอบด้วย เคารพและปฏิบัติตามกติกา เมตตาธรรมต่อผู้อื่น ยืนหยัดความโปร่งใส เต็มใจมีส่วนร่วม เน้นความรับผิดชอบ ประกอบด้วยความคุ้มค่า อย่างน้อย ๑ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ

๑.๕.๓ ปัจจัยการบริหาร ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชาสั่งการ การประสานงาน การควบคุม อย่างน้อย ๑ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลนคร เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งสิ้น ๔๙ แห่ง

การบริหารจัดการสวัสดิการ หมายถึง การมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ ในการจัดสวัสดิการสังคมแก่คนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายที่เหมาะสม เป็นธรรม ทั่วถึง เท่าเทียม มีมาตรฐาน เป็นรูปแบบที่มีความหลากหลาย เป็นสวัสดิการแบบทางเลือกให้กับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายในสังคม

คนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีความบกพร่องหรือการสูญเสียอวัยวะในการเคลื่อนไหวได้แก่ มือ เท้า แขน ขา อาจมาจากสาเหตุอัมพาตแขนขาอ่อนแรง แขนขาขาดหรือภาวะเจ็บป่วยเรื้อรัง จนมีผลกระทบต่อการทำงาน มือ เท้า แขน ขา

สวัสดิการเบี้ยคนพิการ หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการประชาสัมพันธ์ให้คนพิการมาลงทะเบียนและทำบัตรประจำตัวคนพิการทุกปี และมีการกำหนดวัน เวลา ให้ผู้ที่ลงทะเบียนขอรับเบี้ยความพิการ รวมทั้งมีการจ่ายสวัสดิการเบี้ยความพิการให้แก่คนพิการเดือนละ ๘๐๐ บาท ต่อคนตามกฎหมายกำหนด

การแพทย์และสุขภาพ หมายถึง คนพิการมีสิทธิได้รับบริการสาธารณสุขของรัฐ โดยได้รับบริการตรวจวินิจฉัย การแนะแนว ให้คำปรึกษา การรักษา ฟื้นฟู รวมถึงการจัดหา ซ่อมแซม หรือเปลี่ยนแปลงอุปกรณ์เครื่องช่วยคนพิการ เป็นต้น

การศึกษา หมายถึง คนพิการทุกคนมีสิทธิได้รับการศึกษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายตั้งแต่เริ่มเข้าเรียนจนถึงปริญญาตรี พร้อมทั้งการได้รับเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา

การปรับสภาพที่อยู่อาศัย หมายถึง คนพิการที่อาศัยอยู่ในสภาพแวดที่ไม่เหมาะสม มีสิทธิได้รับการปรับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยเช่น การปรับปรุงห้องน้ำ ราวจับ พื้นผิวทางเดิน เป็นต้น

การจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวก หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้จัดสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในส่วนขององค์กรภาครัฐเพื่อให้คนพิการเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จริง มีกฎระเบียบให้หน่วยงานเอกชนต้องสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้พิการด้วย และคุ้มครองสิทธิคนพิการและให้เข้ามามีส่วนร่วมทางสังคมสำหรับคนพิการ

การลดหย่อนค่าโดยสารขนส่งสาธารณะสำหรับคนพิการ หมายถึง คนพิการมีสิทธิได้รับการยกเว้นค่าโดยสารรถไฟฟ้า BTS และไฟฟ้าใต้ดินทุกสถานี ได้รับการลดหย่อนค่าโดยสารสาธารณะ ขสมก. บขส. รถไฟ เครื่องบิน ในครึ่งราคา

การมีงานทำ หมายถึง คนพิการมีสิทธิได้รับการส่งเสริมอาชีพ โดยสถานประกอบการหรือหน่วยงานของรัฐ ต้องจ้างงานคนพิการ ในอัตราส่วนพนักงานทั่วไป จำนวน ๑๐๐ คน ต้องจ้างงานคนพิการ ๑ คน

บริการกู้ยืมเงินประกอบอาชีพสำหรับคนพิการ หมายถึง คนพิการและผู้ดูแลคนพิการสามารถขอรับบริการกู้ยืมเงินประกอบอาชีพ รายละไม่เกิน ๖๐,๐๐๐ บาท โดยไม่เสียดอกเบี้ย ซึ่งต้องผ่อนชำระไม่เกิน ๕ ปี

หลักสังคหวัตถุ ๔ หมายถึง หลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจของผู้อื่น ผูกไมตรี เอื้อเฟื้อ เกื้อกูล หรือเป็นหลักการสงเคราะห์ซึ่งกันและกันมีอยู่ ๔ ประการ ประกอบด้วย โอบอ้อมอารี วจีไพเราะ สงเคราะห์ประชาชน วางตนพอดี

โอบอ้อมอารี หมายถึง การอำนวยความสะดวกด้านวัสดุสิ่งของแก่ผู้มาติดต่อราชการและแก่เพื่อนร่วมงานอย่างเต็มใจ หากผู้มาติดต่อราชการเดือดร้อนก็ยินดีให้ความช่วยเหลือ ยินดีให้คำแนะนำหรืออธิบายเกี่ยวกับขั้นตอนต่าง ๆ แก่ผู้มาติดต่ออย่างถูกต้อง ให้ความร่วมมือในกิจกรรมที่เกี่ยวกับการช่วยเหลือคนพิการอย่างเต็มที่ และให้อภัยเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการทำงานหรือล่วงเกินซึ่งกันและกัน

วจีไพเราะ หมายถึง การไม่ใช้คำพูดที่เป็นคำหยาบ พูดจาด้วยถ้อยคำที่สุภาพและถ้อยคำที่มีประโยชน์ ยึดถือและพูดด้วยถ้อยคำที่เป็นจริง หลีกเลี่ยงคำพูดที่จะกระทบกระทั่งต่อผู้อื่นทั้งเวลาพูดทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ พูดคุยเป็นกันเองกับทุกคนโดยไม่ถือตัว และเป็นคนที่พูดเพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อผู้มาติดต่องานและเพื่อนร่วมงาน

สงเคราะห์ประชาชน หมายถึง การให้ความอนุเคราะห์แก่ผู้พิการด้วยความเต็มใจ มีจิตอาสาช่วยเหลือผู้มาติดต่อราชการและคนอื่น ๆ ได้ตลอดเวลา ให้ความช่วยเหลือผู้พิการและเพื่อนร่วมงานด้วยความเป็นกัลยาณมิตร แบ่งปันความรู้ให้แก่ผู้ด้อยโอกาสและคนพิการในพื้นที่รับผิดชอบ เมื่อมีปัญหาติดขัดในการประสานงาน หาวิธีแก้ไข ช่วยคลี่คลายปัญหาเพื่อให้ประชาชนสมหวังกลับไปด้วยความประทับใจ

วางตนพอดี หมายถึง การเรียนรู้และยอมรับในพฤติกรรมของบุคคลอื่น เข้าใจในเหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม วางตัวเสมอต้นเสมอปลายจนได้รับความเชื่อถือจากผู้มาติดต่อและเพื่อนร่วมงาน เป็นคนตรงไปตรงมามีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน มีมาตรฐานในตัวเองทั้งการคิด การกระทำ และการแสดงออก และเป็นแบบอย่างที่ดีให้คนอื่นได้

การบริหารจัดการองค์กรที่ดี หมายถึง กระบวนการความสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐ ภาคสังคม ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไปในการที่จะทำให้การบริหารราชการแผ่นดินดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย เคารพและปฏิบัติตามกติกา เมตตาธรรมต่อผู้อื่น ยืนหยัดความโปร่งใส เต็มใจมีส่วนร่วม เน้นความรับผิดชอบ ประกอบด้วยความคุ้มค่า

เคารพและปฏิบัติตามกติกา หมายถึง การปฏิบัติงานเป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย ยึดหลักความเสมอภาคในการให้บริการ ปฏิบัติตามกฎระเบียบต่าง ๆ โดยยึดถืออำนาจตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์กรมีความทันสมัย เป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับของสังคม

เมตตาธรรมต่อผู้อื่น หมายถึง การปฏิบัติงานด้วยความสุจริตไม่มีเรื่องร้องเรียน มีการตอบสนองความต้องการของประชาชนอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนอย่างเสมอภาค หากกระทำความผิดทางวินัยมีการสอบสวนและพิจารณาโทษด้วยความเป็นธรรม และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นหลัก

ยืนหยัดความโปร่งใส หมายถึง สามารถเปิดเผยข้อมูลข่าวสารสำคัญที่ประชาชนควรรู้ มีการดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้วยวิธีการและรูปแบบต่าง ๆ ได้ ปฏิบัติตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารและมีระบบให้ประชาชนเข้าถึงและรับรู้ข้อมูลข่าวสารได้ ประชาชนสามารถติดตามและตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมขององค์กรได้

เต็มใจมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนทั่วไปเพื่อนำมาใช้ในการบริหารงาน มีการตอบสนองและนำความคิดเห็นที่รับฟังมาใช้ในการตัดสินใจหรือปรับปรุงการปฏิบัติงาน ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการวางแผนโครงการต่าง ๆ และมีกิจกรรมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นส่วนสำคัญ

เน้นความรับผิดชอบ หมายถึง มีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ร่วมใจกันปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาของประชาชน มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

ประกอบด้วยความคุ้มค่า หมายถึง การให้บริการด้วยมาตรฐาน สะดวก รวดเร็ว มีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน มีการจัดสรรงบประมาณพัฒนาเพื่อพัฒนาประชาชนให้ครอบคลุมทุกด้าน และมีการใช้จ่ายงบประมาณตรงกับปัญหาและความต้องการของประชาชน

ปัจจัยการบริหาร หมายถึง การบริหารงานด้านการจัดการสวัสดิการแก่คนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชาสั่งการ การประสานงาน การควบคุม

การวางแผน หมายถึง การจัดทำแผนมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการดำเนินงาน งบประมาณ และระยะเวลาดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน มีการสื่อสาร มีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการตามแผน และมีการนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมากำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาหน่วยงาน

การจัดองค์การ หมายถึง การจัดโครงสร้างให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่และสอดคล้องกับนโยบาย มีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจในระดับต่าง ๆ มีการจัดเจ้าหน้าที่ให้เหมาะสมกับงานและตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายให้เป็นปัจจุบัน ตามสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน โครงสร้างมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์และสภาพแวดล้อม

การบังคับบัญชาสั่งการ หมายถึง ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ หรือมีการชี้นำในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ มอบหมายการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานและประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ส่งเสริมหรือสนับสนุนเจ้าหน้าที่ในการเข้ารับการศึกษาฝึกอบรม หรือหาความรู้ใหม่ ๆ และนำข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นหรือข้อทักท้วงไปปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงาน

การประสานงาน หมายถึง การสื่อสารแบบสองทางทั้งบนลงล่างและล่างขึ้นบน การประสานงานข้ามสายงาน ส่งเสริมกิจกรรมมนุษยสัมพันธ์ระหว่างสายงานในองค์กร สร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอกอยู่เสมอ และส่งเสริมให้มีการสร้างบรรยากาศในการทำงานแบบพี่น้อง

การควบคุม หมายถึง การทำข้อตกลงในการปฏิบัติหน้าที่ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหารในทุก ๆ วาระ มีการออกกฎระเบียบ ข้อบังคับเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน เพิ่มเติมจากที่กฎหมายกำหนดไว้อย่างชัดเจน มีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามระบบคุณธรรม มีการนำมาตรการหรือข้อบังคับมาปฏิบัติ พร้อมมีบทลงโทษกรณีไม่ปฏิบัติตาม มีประโยชน์ตอบแทนต่าง ๆ ตามระเบียบหรือข้อตกลงที่กำหนดไว้

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ทำให้ทราบการบริหารจัดการสวัสดิการคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๗.๒ ทำให้ทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๗.๓ ได้รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการสวัสดิการคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๑.๗.๔ ผลจากการวิจัยเรื่องนี้สามารถนำไปประกอบการพิจารณาปรับปรุงพัฒนาด้านสิทธิและสวัสดิการที่มีความจำเป็นสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อให้คนพิการสามารถช่วยเหลือตนเองได้ ออกสู่สังคมและเข้าถึงบริการต่าง ๆ ได้ โดยไม่เป็นภาระของผู้อื่นรวมถึงจะเป็นหนทางทำให้คนพิการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” มีวัตถุประสงค์คือ ๑) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ ๓) เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยดังต่อไปนี้

๒.๑ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร
๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับสิทธิและสวัสดิการคนพิการ
๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล
๒.๔ หลักสังคหวัตถุ ๔
๒.๕ ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย
๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

คำว่า การบริหารส่วนใหญ่มักจะนึกถึงการบริหารราชการ การบริหาร (Administration) นิยมใช้กับการบริหารราชการหรือการจัดการเกี่ยวกับนโยบาย อย่างไรก็ตามมีนักวิชาการให้ความหมายของการบริหารไว้ดังต่อไปนี้

๒.๑.๑ ความหมายของการบริหาร

การบริหารในลักษณะที่เป็นกระบวนการโดย หมายถึง กระบวนการนำเอาการตัดสินใจและนโยบายไปปฏิบัติ ส่วนการบริหารรัฐกิจ หมายถึง เกี่ยวข้องกับการนาเอานโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ[๑] การบริหาร คือ การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล องค์การหรือประเทศหรือการจัดการเพื่อผลกำไรของทุกคนในองค์การ[๒] การบริหาร หมายถึง กระบวนการวางแผน การจัดองค์การ ภาวะผู้นำ และการควบคุมการทำงานของ

---

[๑] ติน ปรัชญพฤทธิ์, **การบริหารการพัฒนา : ความหมาย เนื้อหา แนวทาง และปัญหา,** (กรุงเทพมหานคร: สำหนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๕), หน้า ๘.

[๒] บุญทัน ดอกไธสง, **การจัดการองค์การ,** (กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๗), หน้า ๑.

สมาชิกขององค์กรและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ[๓] การบริหารว่าเป็นกระบวนการที่ทำให้เป้าหมายขององค์กรประสบผลสำเร็จโดยการวางแผน การจัดองค์การ การใช้ภาวะผู้นำและการควบคุม[๔] การบริหาร หมายถึง ศิลปะการดำเนินการนำวัตถุดิบสู่ระบบด้วยระบบกระบวนการผลิตจนได้ผลผลิตตามที่กำหนดไว้การบริหารจึงเป็นการดำเนินการให้ทุกโครงการทำหน้าที่สัมพันธ์กัน เป็นเรื่องยากที่จะทำให้เกิดการผสมผสานกันถ้าไม่วางแผนการดำเนินการที่ดี ซึ่งขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่วางแผนบริหารอย่างไร อย่างไรก็ดี ผู้บริหารมีหน้าที่อำนวยการ (Directing) ตามอำนาจหน้าที่จากหน่วยงาน (Organizing) ที่เป็นผู้รับผิดชอบควบคุม (Controlling) ในการนาแผนงาน (Planning) ที่ได้กำหนดไว้แล้วไปดำเนินการร่วมกันทรัพยากร (Assembling Resource) ทำให้การผลิตหรือการใช้ปัจจัยการบริหาร (ได้แก่ คน งบประมาณ เครื่องมือ อุปกรณ์ สวัสดิการ ฯลฯ) ก่อให้เกิดผลผลิตขั้นสุดท้าย[๕]

นอกจากนั้นความหมายของคำว่า “การบริหารจัดการ” แยกออกจากกันได้ดังนี้ การบริหาร (Administration) จะใช้ในการบริหารระดับสูงโดยเน้นที่การกำหนดนโยบายที่สำคัญและการกำหนดแผนของผู้บริหารระดับสูงเป็นคานิยมใช้ในการบริหารรัฐกิจ (Public Administration) หรือใช้ในหน่วยงานราชการและคำว่า “ผู้บริหาร” (Administrator) จะหมายถึงผู้บริหารที่ทำงานอยู่ในองค์กรของรัฐหรือองค์กรที่ไม่มุ่งหวังกำไร[๖] การบริหาร คือ กลุ่มของกิจกรรม ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การสั่งการ (Leading/ Directing) หรืออำนวยการและการควบคุม (Controlling) ซึ่งจะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับทรัพยากรขององค์กร (6M’s) เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์และด้วยจุดมุ่งหมายสำคัญในการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลครบถ้วน[๗]

สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการนำเอาการตัดสินใจและนโยบายไปปฏิบัติการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลองค์การหรือประเทศ โดยเริ่มจากกระบวนการวางแผน การจัดองค์การ ภาวะผู้นำ และการควบคุมการทำงานของสมาชิกขององค์กร

๒.๑.๒ องค์ประกอบของการบริหาร

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การบริหารประกอบด้วย ๕ ประการ ได้แก่

๑. การวางแผน (Planning) มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการวางแผนดังนี้

---

[๓] Freeman, R. E., **Management**, (5th ed.), (New Jersey: Practice – Hall, 1992), p. 3.

[๔] Bartol, K. M., & Martin, D. C., **Management,** (2nd ed.), (New York: McGraw–Hill, 1997), p. 6.

[๕] เกษม จันทร์แก้ว, **วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม,** (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๐), หน้า ๕๑๒-๕๑๔.

[๖] ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, **องค์การและการจัดการ,** (กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาร, ๒๕๔๕), หน้า ๑๘-๑๙.

[๗] Schermerhorn. J. R., **Management,** (5th ed.), (USA: John Wiley and Sons, 1999), pp. G-2.

การวางแผน (Planning) หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำการคาดการณ์ล่วงหน้าหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะมีผลกระทบต่อการดำเนินงาน และกำหนดขึ้นเป็นแผนการปฏิบัติงานหรือวิถีทางที่จะปฏิบัติเอาไว้ เพื่อสาหรับเป็นแนวทางของการทำงานในอนาคต[๘]

การวางแผนงานจะต้องคำนึงถึงนโยบาย (Policy) ทั้งนี้ เพื่อให้แผนงานที่กำหนดขึ้นไว้มีความสอดคล้องกันในการดำเนินงาน แผนเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการใช้ความรู้ในทางวิทยาการและวิจารณญาณวินิจฉัยเหตุการณ์ในอนาคตแล้วกำหนดวิธีการ โดยถูกต้องอย่างมีเหตุมีผล เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปโดยถูกต้องและสมบูรณ์[๙]

การวางแผน (Planning) เป็นหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญประการหนึ่งซึ่งนักวิชาการทั้งหลายกำหนดขึ้น จะเริ่มต้นด้วยหน้าที่ทางการวางแผนเป็นอันดับแรกจึงแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการวางแผนเป็นอย่างดี โดยที่องค์ประกอบของกระบวนการวางแผนองค์การหนึ่ง ๆ ประกอบด้วย ภารกิจ จุดหมายและแผน โดยภารกิจเป็นข้อประกาศอย่างกว้าง ๆ เกี่ยวกับจุดมุ่งหมายหรือเหตุผลพื้นฐานในการดำรงอยู่ขององค์การและขอบข่ายงานเฉพาะขององค์การหรือที่ทำให้องค์การแตกต่างจากองค์การอื่น สำหรับจุดหมายเป็นเป้าหมายแห่งอนาคต หรือผลลัพธ์สุดท้ายที่องค์การต้องการให้บรรลุผล ขณะเดียวกันแผนงานหมายถึงวิถีทางที่จะก่อให้เกิดการกระทำเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์สุดท้ายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับองค์การ[๑๐]

การวางแผน (Planning) เป็นยุทธศาสตร์หรือแผนปฏิบัติเพื่อนำไปสู่แนวทางในการแสวงหาวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์การ มีการวางแผนเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่เฉพาะเจาะจงกำหนดจุดศูนย์กลางของการบริหารและการปฏิบัติงาน[๑๑]

การวางแผน (Planning) หมายถึง กระบวนการระบุปัญหาขององค์การ ความต้องการของชุมชนและทรัพยากรการกำหนดลำดับความสำคัญของวัตถุประสงค์และการกำหนดแนวทางสำหรับการบริหารเพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์เหล่านั้น[๑๒]

การวางแผน หมายถึง การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการพิจารณาถึงความพร้อมขององค์การตลอดจนปัจจัยที่ช่วยให้องค์การหรือหน่วยงานบรรลุเป้าหมายและจัดทำแผนงานขึ้นมาเพื่อดำเนินงาน[๑๓]

---

[๘] Fayol, Henri, **General and Industrial Management**, (London: Sir Isaac Pitman & Sons, 1961), p. 112.

[๙] Luther, Gulick and Lydall Urwick, **Papers on the Science of Administration,** (New York: Columbia University, 1973), pp. 47-88.

[๑๐] วิโรจน์ สารรัตนะ, **การบริหาร หลักการ ทฤษฎี ประเด็นทางการศึกษาและบทวิเคราะห์องค์การศึกษาไทย,** พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์พิสุทธ์, ๒๕๔๕), หน้า ๓.

[๑๑] Straub, J. T., & Attner, R. F., **Introduction to Business**, (Boston: Kent, 1985) pp. 86-91.

[๑๒] Brown, R. B., "Meta-Competence: A Recipe for Reframing the Competence Debate", **Personnel Review**, 22 (6) (1993): 273.

[๑๓] สมยศ นาวีการ, **การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ, ๒๕๔๔), หน้า ๒๔-๒๕.

การวางแผน เป็นขั้นตอนในการกำหนดวัตถุประสงค์และพิจารณาถึงวิธีการที่ควรปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องตัดสินใจว่าบริษัทมีวัตถุประสงค์อะไรในอนาคตและจะต้องดำเนินการอย่างไรเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์นั้น ลักษณะการวางแผนมีดังนี้[๑๔]

๑) การดำเนินการตรวจสอบตัวเองเพื่อกำหนดสถานภาพในปัจจุบันขององค์การ

๒) การสำรวจสภาพแวดล้อม

๓) การกำหนดวัตถุประสงค์

๔) การพยากรณ์สถานการณ์ในอนาคต

๕) การกำหนดแนวทางปฏิบัติงานและความจำเป็นในการใช้ทรัพยากร

๖) การประเมินแนวทางการปฏิบัติงานที่วางไว้

๗) การทบทวนและปรับแผนเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ของการควบคุมไม่เป็นไปตามที่กำหนด

๒. การจัดองค์การ (Organizing)

การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีโครงสร้างของงานต่าง ๆ และอำนาจหน้าที่ทั้งนี้เพื่อให้เครื่องจักร สิ่งของและตัวคนอยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสมในอันที่จะช่วยให้งานขององค์การบรรลุผลสำเร็จได้[๑๕]

การจัดองค์การ (Organizing) เป็นหน้าที่ทางการบริหารที่สืบเนื่องจากการวางแผน กล่าวคือ เมื่อองค์การจัดทำจุดหมายและแผนเชิงยุทธศาสตร์แล้ว ผู้บริหารควรต้องออกแบบโครงสร้างองค์การเพื่อให้การบริหารงานบรรลุจุดหมายแผนเชิงยุทธศาสตร์ขององค์การนั้นการออกแบบ โครงสร้างองค์การเป็นกิจกรรมที่ควรได้รับการตรวจสอบอยู่เสมอเนื่องจากปัจจัยที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบโครงสร้างองค์การเกิดขึ้นมากมาย[๑๖]

การจัดองค์การ (Organizing) เป็นการจัดแบ่งงานขององค์การเพื่อที่จะทำให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดและสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นการปฏิบัติงานโดยผ่านสายการบังคับบัญชา[๑๗]

การจัดองค์การ หมายถึง การให้รายละเอียดงานทุกอย่างที่ต้องกระทำเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายขององค์การ การแบ่งปริมาณงานทั้งหมดเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่สามารถปฏิบัติได้โดยบุคคลคนเดียวและการกำหนดกลไกของการประสานงานของสมาชิกขององค์การเพื่อทำให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน[๑๘]

---

[๑๔] ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, **องค์การและการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาร, ๒๕๔๕), หน้า ๑๙.

[๑๕] Fayol, Henri, **General and Industrial Management**, (London: Sir Isaac Pitman & Sons, 1961), p. 112.

[๑๖] Luther, Gulick and Lydall Urwick, **Papers on the Science of Administration**, (New York: Columbia University, 1973), pp. 47-88.

[๑๗] Straub, J. T., & Attner, R. F., **Introduction to Business**, (Boston: Kent, 1985), pp. 86-91.

[๑๘] สมยศ นาวีการ, **การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ, ๒๕๔๔), หน้า ๒๔-๒๕.

การจัดองค์การ เป็นขั้นตอนในการจัดบุคคลและทรัพยากรที่ใช้ในการทำงาน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายในการทำงานนั้นหรือเป็นการจัดแบ่งงานและจัดสรรทรัพยากรสำหรับงานเพื่อให้งานเหล่านั้นสำเร็จ การจัดองค์การประกอบด้วย[๑๙]

๑) การระบุและอธิบายงานที่จะถูกนำไปดำเนินการ

๒) การกระจายงานออกเป็นหน้าที่

๓) การรวมหน้าที่ต่าง ๆ เข้าเป็นตำแหน่งงาน

๔) การอธิบายสิ่งที่จำเป็นหรือความต้องการของตำแหน่งงาน

๕) การรวมตำแหน่งงานต่าง ๆ เป็นหน่วยงานที่มีความสัมพันธ์อย่างเหมาะสมและสามารถบริหารจัดการได้

๖) การมอบหมายงานความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่

๗) การทบทวนและปรับโครงสร้างขององค์การเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ของการควบคุมไม่เป็นไปตามที่กำหนด

๘) การติดต่อสื่อสารในกระบวนการของการจัดองค์การเป็นไปอย่างทั่วถึง

๙) การกำหนดความจำเป็นของทรัพยากรมนุษย์

๑๐) การสรรหาผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

๑๑) การคัดเลือกจากบุคคลที่สรรหามา

๑๒) การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่าง ๆ

๑๓) การทบทวนและปรับคุณภาพและปริมาณของทรัพยากรมนุษย์เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ของการควบคุมไม่เป็นไปตามที่กำหนด

๑๔) การติดต่อสื่อสารในกระบวนการของการจัดคนเข้าทำงานเป็นไปอย่างทั่วถึง

๓. การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding)

การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) หมายถึง หน้าที่ในการสั่งงานต่าง ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งกระทำให้งานสำเร็จผลด้วยดี โดยที่ผู้บริหารจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี จะต้องเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชาการนำ (Leading) เป็นสภาวะที่ผู้นำใช้ความพยายามที่จะให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การที่ผู้นำจะเป็นผู้นำที่มีศักยภาพดังกล่าวได้พึงทำความเข้าใจทฤษฎีการจูงใจ (Motivation) ภาวะผู้นำ (Leadership) การติดต่อสื่อสาร (Communication) และการบริหารกลุ่ม (Group) เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม[๒๐]

การสั่งการ หมายถึง กระบวนการของการสั่งการและการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของสมาชิกของกลุ่ม[๒๑]

---

[๑๙] ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, **องค์การและการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาร, ๒๕๔๕), หน้า ๑๙.

[๒๐] วิโรจน์ สารรัตนะ, **การบริหาร หลักการ ทฤษฎี ประเด็นทางการศึกษาและบทวิเคราะห์องค์การศึกษาไทย,** พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์พิสุทธ์, ๒๕๔๕), หน้า ๔.

[๒๑] สมยศ นาวีการ, **การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ, ๒๕๔๔), หน้า ๒๔-๒๕.

การนำเป็นขั้นตอนในการกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นและชักนำความพยายามของพนักงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการใช้ความพยายามของผู้จัดการที่จะกระตุ้นให้พนักงานมีศักยภาพในการทำงานสูง ดังนั้นการนาจะช่วยให้งานบรรลุผลสำเร็จเสริมสร้างขวัญและจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา การนำประกอบด้วย[๒๒]

๑) การติดต่อสื่อสารและอธิบายวัตถุประสงค์ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทราบ

๒) การมอบหมายมาตรฐานของการปฏิบัติงานต่าง ๆ

๓) การให้คำแนะนำและคำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานของการปฏิบัติงาน

๔) การให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาบนพื้นฐานของผลการปฏิบัติงาน

๕) การยกย่องและสรรเสริญและการตำหนิติเตียนอย่างยุติธรรมและถูกต้องเหมาะสม

๖) การจัดหาสภาพแวดล้อมมากระตุ้นการจูงใจโดยการติดต่อสื่อสารเพื่อสำรวจความต้องการและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง

๗) การทบทวนและปรับวิธีการของภาวะความเป็นผู้นำเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ของการควบคุมไม่เป็นไปตามที่กำหนด

๘) การติดต่อสื่อสารโดยทั่วทุกแห่งในกระบวนการของภาวะความเป็นผู้นำ

๔. การประสานงาน (Coordinating)

การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่จะต้องเชื่อมโยงงานของทุกคนให้เข้ากันได้และกำกับให้ไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกันการประสานงาน หมายถึงความร่วมมือประสานงานเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและราบรื่น ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการที่จะช่วยให้การประสานงานดีขึ้นเพื่อช่วยแก้ปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน การร่วมมือประสานงานเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากในการบริหารเพราะเป็นกิจวัตรประจำวันที่จะต้องพึงกระทำในการปฏิบัติงานและเป็นสิ่งที่มีอยู่ทุกระดับของงาน การร่วมมือประสานงานเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่จะต้องจัดให้มีขึ้นในหน่วยงานของตนเพราะเป็นปัจจัยสำคัญในอันที่จะช่วยให้เกิดความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ[๒๓]

การประสานงาน คือการที่บุคคลหรือหน่วยงานในองค์กรทำงานร่วมกับบุคคลและหน่วยงานอื่นเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกันมีลักษณะเป็นกระบวนการที่ต้องกระทำต่อเนื่องสอดคล้องกันไปเพื่อให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ[๒๔]

การประสานงาน คือการจัดการระเบียบในการทำงานเพื่อให้เกิดเอกภาพในการปฏิบัติให้ตรงตามความมุ่งหมายขององค์กร[๒๕]

---

[๒๒] ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, **องค์การและการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาร, ๒๕๔๕), หน้า ๑๙.

[๒๓] วิโรจน์ สารรัตนะ, **การบริหาร หลักการ ทฤษฎี ประเด็นทางการศึกษาและบทวิเคราะห์องค์การศึกษาไทย,** พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์พิสุทธ์, ๒๕๔๕), หน้า ๔.

[๒๔] สมิต สัชฌุกร, **การต้อนรับและบริการที่เป็นเลิศ**, (กรุงเทพมหานคร: สายธาร, ๒๕๕๐), หน้า ๙๖.

[๒๕] James D. Mooney, **The Principle of Organization**, revised edition (New York: Harper & Rows, Pulisher, 1947), pp. 5-14.

กระบวนการที่ทำให้กิจกรรมต่าง ๆ ดำเนินไปอย่างสอดคล้องกลมกลืนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้[๒๖]

การประสานงาน คือความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติจัดระเบียบคนเรียบร้อยและสอดคล้องกลมกลืนกันเพื่อให้งานสมดุลย์และสำเร็จตามเป้าหมายในเวลาที่กำหนด[๒๗]

๕. การควบคุม (Controlling)

การควบคุม (Controlling) หมายถึง ภาระหน้าที่ในการที่จะต้องกำกับให้สามารถประกันได้ว่า กิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำไปนั้นสามารถเข้ากันได้กับแผนที่ได้วางไว้แล้ว[๒๘]

การควบคุม (Controlling) เป็นกระบวนการวางระเบียบกฎเกณฑ์เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์การบรรลุผลตามจุดหมายที่กำหนดไว้มุ่งให้เกิดความมั่นใจว่าสมาชิกในองค์การได้ประพฤติปฏิบัติไปในทิศทางที่จะทำให้บรรลุผลตามมาตรฐานการทางานที่กำหนดไว้เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งขององค์การ การเสริมสร้างพฤติกรรมที่พึงประสงค์และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของสมาชิกในองค์กร[๒๙]

การควบคุม (Controlling) เป็นระบบเพื่อกำหนดมาตรฐานและเปรียบเทียบความก้าวหน้าในการดำเนินงานของพนักงานให้เป็นไปตามแผนและที่คาดหวังไว้[๓๐]

การควบคุม หมายถึง ความพยายามอย่างมีระบบเพื่อกำหนดมาตรฐานของการปฏิบัติงาน การออกแบบระบบข้อมูลย้อนกลับ การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ล่วงหน้า พิจารณาว่ามีข้อแตกต่างหรือไม่และทำการแก้ไขใด ๆ ที่ต้องการเพื่อเป็นหลักประกันว่าทรัพยากรทุกอย่างขององค์การได้ถูกใช้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายขององค์การ[๓๑]

การควบคุม เป็นการติดตามผลการทำงานและแก้ไขปรับปรุงสิ่งที่จำเป็นหรือเป็นขั้นตอนของการวัดผลการทำงานและดำเนินการแก้ไขเพื่อให้บรรลุผลที่ต้องการซึ่งประกอบด้วย[๓๒]

๑) การกำหนดมาตรฐาน

๒) การเปรียบเทียบและติดตามผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐาน

๓) การแก้ไขข้อบกพร่อง

---

[๒๖] Thee Haiman, William G. Scott and Potvik E. **Conner, Managing the Modern Organization**, 3rd ed., (Boston: Houghton F Miffin Company, 1978), pp. 217-224.

[๒๗] สมพงษ์ เกษมสิน, **การบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เกษมสุวรรณ, ๒๕๑๕), หน้า ๓๑๙.

[๒๘] Luther, Gulick and Lydall Urwick, **Papers on the Science of Administration**, (New York: Columbia University, 1973), pp. 47-88.

[๒๙] วิโรจน์ สารรัตนะ, **การบริหาร หลักการ ทฤษฎี ประเด็นทางการศึกษาและบทวิเคราะห์องค์การศึกษาไทย,** พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์พิสุทธ์, ๒๕๔๕), หน้า ๔.

[๓๐] Straub, J. T., & Attner, R. F., **Introduction to business**, (Boston: Kent, 1985), pp. 86-91.

[๓๑] สมยศ นาวีการ, **การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ, ๒๕๔๔), หน้า ๒๔-๒๕.

[๓๒] ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, **องค์การและการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาร, ๒๕๔๕), หน้า ๑๙.

๔) การทบทวนและปรับวิธีการควบคุมเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง และผลลัพธ์ของการควบคุมไม่เป็นไปตามที่กำหนด

๕) การติดต่อสื่อสารในกระบวนการของการควบคุมเป็นไปอย่างทั่วถึง

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารข้างต้นสรุปองค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ๕ องค์ประกอบดังนี้

การวางแผน (Planning) หมายถึง การจัดทำแผนมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการดำเนินงาน งบประมาณ และระยะเวลาดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน มีการสื่อสาร มีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการตามแผน และมีการนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมากำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาหน่วยงาน

การจัดองค์การ หมายถึง การจัดโครงสร้างให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่และสอดคล้องกับนโยบาย มีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจในระดับต่าง ๆ มีการจัดเจ้าหน้าที่ให้เหมาะสมกับงานและตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายให้เป็นปัจจุบัน ตามสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน โครงสร้างมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์และสภาพแวดล้อม

การบังคับบัญชาสั่งการ หมายถึง ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ หรือมีการชี้นำในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ มอบหมายการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานและประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ส่งเสริมหรือสนับสนุนเจ้าหน้าที่ในการเข้ารับการศึกษาฝึกอบรม หรือหาความรู้ใหม่ ๆ และนำข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นหรือข้อทักท้วงไปปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงาน

การประสานงาน หมายถึง การสื่อสารแบบสองทางทั้งบนลงล่างและล่างขึ้นบน การประสานงานข้ามสายงาน ส่งเสริมกิจกรรมมนุษยสัมพันธ์ระหว่างสายงานในองค์กร สร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอกอยู่เสมอ และส่งเสริมให้มีการสร้างบรรยากาศในการทำงานแบบพี่น้อง

การควบคุม หมายถึง การทำข้อตกลงในการปฏิบัติหน้าที่ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหารในทุก ๆ วาระ มีการออกกฎระเบียบ ข้อบังคับเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน เพิ่มเติมจากที่กฎหมายกำหนดไว้อย่างชัดเจน มีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามระบบคุณธรรม มีการนำมาตรการหรือข้อบังคับมาปฏิบัติ พร้อมมีบทลงโทษกรณีไม่ปฏิบัติตาม มีประโยชน์ตอบแทนต่าง ๆ ตามระเบียบหรือข้อตกลงที่กำหนดไว้

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารสามารถสังเคราะห์ตัวแปรสรุปได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๑ แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยการบริหาร

นักวิชาการ	ตัวแปร
Fayol, Henri (1961, p.112), Luther, Gulick and Lydall Urwick (1973, pp.47-88), วิโรจน์ สารรัตนะ (๒๕๔๕,หน้า ๓), Straub, J. T., & Attner, R. F. (1985, pp.86-91), Brown, R. B. (1993: 273), สมยศ นาวีการ (๒๕๔๔, หน้า ๒๔-๒๕), ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (๒๕๔๕, หน้า ๑๙.)	การวางแผน หมายถึง การจัดทำแผนมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการดำเนินงาน งบประมาณ และระยะเวลาดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน มีการสื่อสาร มีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการตามแผน และมีการนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมากำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาหน่วยงาน
Fayol, Henri (1961, p.112), Luther, Gulick and Lydall Urwick (1973, pp.47-88), วิโรจน์ สารรัตนะ (๒๕๔๕, หน้า ๓), Straub, J. T., & Attner, R. F. (1985, pp.86-91), Brown, R. B. (1993: 273), สมยศ นาวีการ (๒๕๔๔, หน้า ๒๔-๒๕), ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (๒๕๔๕, หน้า ๑๙.)	การจัดองค์การ หมายถึง การจัดโครงสร้างให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่และสอดคล้องกับนโยบาย มีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจในระดับต่าง ๆ มีการจัดเจ้าหน้าที่ให้เหมาะสมกับงานและตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายให้เป็นปัจจุบัน ตามสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน โครงสร้างมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์และสภาพแวดล้อม
วิโรจน์ สารรัตนะ (๒๕๔๕, หน้า ๓), สมยศ นาวีการ (๒๕๔๔, หน้า ๒๔-๒๕), ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (๒๕๔๕, หน้า ๑๙.)	การบังคับบัญชาสั่งการ หมายถึง ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ หรือมีการชี้นำในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ มอบหมายการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานและประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นส่งเสริมหรือสนับสนุนเจ้าหน้าที่ในการเข้ารับการศึกษาฝึกอบรมหรือหาความรู้ใหม่ ๆ และนำข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นหรือข้อทักท้วงไปปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงาน
วิโรจน์ สารรัตนะ (๒๕๔๕, หน้า ๔), สมิต สัชฌุกร (๒๕๕๐,หน้า ๙๖.), James D. Mooney, (1947, pp. 5-14), Thee Haiman, William G. Scott and Potvik E. Conner (1978, pp. 217-224) สมพงษ์ เกษมสิน (๒๕๑๕,หน้า ๓๑๙)	การประสานงาน หมายถึง การสื่อสารแบบสองทางทั้งบนลงล่างและล่างขึ้นบน การประสานงานข้ามสายงาน ส่งเสริมกิจกรรมมนุษยสัมพันธ์ระหว่างสายงานในองค์กร สร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอกอยู่เสมอ และส่งเสริมให้มีการสร้างบรรยากาศในการทำงานแบบพี่น้อง

ตารางที่ ๒.๑ (ต่อ)

นักวิชาการ	ตัวแปร
Luther, Gulick and Lydall Urwick (1973, pp. 47-88), วิโรจน์ สารรัตนะ (๒๕๔๕, หน้า ๔), Straub, J. T., & Attner, R. F. (1985, pp. 86-91), สมยศ นาวีการ (๒๕๔๔, หน้า ๒๔-๒๕), ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (๒๕๔๕, หน้า ๑๙)	การควบคุม หมายถึง การทำข้อตกลงในการปฏิบัติหน้าที่ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหารในทุก ๆ วาระ มีการออกกฎระเบียบ ข้อบังคับเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน เพิ่มเติมจากที่กฎหมายกำหนดไว้อย่างชัดเจน มีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามระบบคุณธรรม มีการนำมาตรการหรือข้อบังคับมาปฏิบัติ พร้อมมีบทลงโทษกรณีไม่ปฏิบัติตาม มีประโยชน์ตอบแทนต่าง ๆ ตามระเบียบหรือข้อตกลงที่กำหนดไว้

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับสิทธิและสวัสดิการคนพิการ

เรื่องของสิทธิได้กำหนดเอาไว้ในหลายมาตราด้วยกันในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งเป็นการให้สิทธิเสรีภาพและความสำคัญในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์สำหรับประชาชนทุกคน แต่สิ่งที่สำคัญสำหรับคนพิการให้ดูในมาตราที่ ๓๐ มาตราที่ ๓๐ ได้กำหนดให้การที่คนทุกคนจะต้องมีความเท่าเทียมกัน มีความเสมอภาคกัน จะมีการเลือกปฏิบัติว่าคนพิการปฏิบัติอย่างหนึ่ง คนไม่พิการปฏิบัติอีกอย่างหนึ่งไม่ได้ถือว่าผิดกฎหมายรัฐธรรมนูญ ดังนั้นถ้ามีการประพฤติปฏิบัติที่ผิดไปจากสิ่งที่กฎหมายรัฐธรรมนูญกำหนดก็เป็นสิ่งที่คนพิการ และครอบครัวสามารถที่จะเรียกร้องสิทธิของคนพิการได้ นอกจากนั้นสิ่งที่สำคัญก็คือในเรื่องของศักดิ์ศรี ศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นคนพิการ คนไม่พิการทุกคนมีศักดิ์ศรี สิ่งที่สำคัญที่กฎหมายรัฐธรรมนูญได้กำหนดเอาไว้เป็นสิทธินั้นนำไปสู่ในเรื่องของสวัสดิการ สวัสดิการคือสิ่งที่ทางรัฐบาลจะต้องมีการกำหนดหรือให้บริการสำหรับคนพิการแล้วก็ครอบครัวที่เกี่ยวข้องด้วย

๒.๒.๑ ความหมายของคนพิการ

คนพิการ หมายถึง “บุคคลซึ่งมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคม เนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้ หรือความบกพร่องอื่นใด ประกอบกับมีอุปสรรคในด้านต่างๆ และมีความจำเป็นเป็นพิเศษ ที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านหนึ่งด้านใด เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป ทั้งนี้ ตามประเภทและหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์กำหนด”[๓๓]

๒.๒.๒ แนวคิดการสงเคราะห์และจัดสวัสดิการให้แก่คนพิการ

การสงเคราะห์และจัดสวัสดิการให้แก่คนพิการในระยะแรกตั้งอยู่บนพื้นฐานของการให้แก่ผู้ที่ด้อยโอกาสโดยมุ่งแก้ไขหรือบรรเทาปัญหาเฉพาะหน้าขณะเดียวกันเพื่อปลดเปลื้องความรู้สึก

---

[๓๓] สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, **คู่มือสิทธิของคนพิการ**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ, ๒๕๕๔), หน้า ๖.

เวทนาสงสารที่เกิดขึ้นในจิตใจของผู้ให้เมื่อพบเห็นคนพิการโดยสิ่งที่จัดให้คนพิการส่วนใหญ่อยู่ในรูปของเงินหรือเครื่องอุปโภค บริโภค ตลอดจนความช่วยเหลืออื่น ๆที่เป็นรูปธรรม การสงเคราะห์และการจัดสวัสดิการในลักษณะนี้ดำเนินการร่วมกับผู้ด้อยโอกาสกลุ่มอื่น ๆ เช่น เด็กกำพร้า คนยากจน คนชรา การเกิดรูปแบบของการสงเคราะห์ในยุคนั้นไม่แตกต่างกันในแต่ละประเทศเช่นประเทศอังกฤษ เมื่อมี Elizabeth Poor Law สำหรับช่วยเหลือผู้ที่มีปัญหาเดือดร้อนทำให้เป็นจุดเริ่มต้นของการให้ความสนใจกลุ่มบุคคลที่ต้องการความช่วยเหลือในประเทศต่าง ๆ เมื่อมีการปรับปรุงกฎหมายในระยะต่อมาทำให้ลักษณะของการสงเคราะห์เริ่มให้เป็นเงิน ในรูปของเงินประกัน เบี้ยเลี้ยงเพื่อยังชีพ เป็นต้น ในสหรัฐอเมริกาจุดเริ่มต้นของการสงเคราะห์คนพิการเริ่มจากการตั้ง Alm House เพื่อให้ความช่วยเหลือผู้ยากไร้คนป่วยคนพิการและหลังจากได้รับเอกราชจากอังกฤษรัฐให้ความสนใจและรับผิดชอบต่อการช่วยเหลือผู้มีปัญหากลุ่มต่าง ๆ จนทำให้เกิดสถานสงเคราะห์คนพิการหลายแห่ง จะเห็นได้ว่าลักษณะให้ความช่วยเหลือคนพิการในระยะแรก ๆ มักจะเป็นในลักษณะของการสงเคราะห์ที่เป็นรูปธรรมเป็นการช่วยเหลือให้คนพิการสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้[๓๔]

การสงเคราะห์และจัดสวัสดิการให้แก่คนพิการส่วนใหญ่มีแนวคิดวิธีปฏิบัติและจุดมุ่งหมายที่โน้มเอียงไปทางทฤษฎีการจัดสวัสดิการแบบชั่วคราวบรรเทาปัญหาหรือแบบเก็บตก (Residual Model of Social Welfare, or Residualism) เป็นการจัดสวัสดิการสังคมใหม่ให้แก่ประชาชนที่เหลือจากประชาชนทั่วไปซึ่งมีอำนาจซื้อหาบริการในตลาดของระบบเศรษฐกิจเสรี ทั้งนี้ด้วยความเชื่อว่าระบบเศรษฐกิจจะทำหน้าที่ของมันเอง โดยกลไกของตลาดเสรีจะปรับตัวเองได้อย่างอัตโนมัติ รัฐบาลไม่ควรเข้าแทรกแซงตลาดหรือเข้ามาในสัดส่วนที่น้อยที่สุด มองอีกด้านหนึ่งเป็นการรอให้ปัญหาเกิดขึ้นก่อนแล้วจึงให้บริการในลักษณะตามแก้ไขมากกว่าเป็นการป้องกันปัญหาหรือเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมให้แก่ประชาชน ทำให้เกิดการรับรู้ว่าประชาชนที่ใช้บริการของรัฐบาลเป็นผู้ที่ช่วยตนเองไม่ได้เป็นภาระของสังคมและไม่สามารถสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจสวัสดิการสังคมแบบนี้เป็นการตามแก้ปัญหาในลักษณะของการสงเคราะห์ช่วยเหลือและบรรเทาความเดือดร้อนเฉพาะหน้ามากกว่าเป็นการแก้ปัญหาความทุกข์ยากเดือดร้อนของประชาชนอย่างจริงจัง[๓๕]

๒.๒.๓ มาตรฐานการส่งเสริมสวัสดิภาพและคุ้มครองพิทักษ์สิทธิคนพิการ

มาตรฐานการส่งเสริมสวัสดิภาพและคุ้มครองพิทักษ์สิทธิคนพิการประกอบด้วย ๕ ข้อกำหนด ๑๙ ข้อกำหนดย่อยได้แก่[๓๖]

๑) ข้อกำหนดความมั่นคงในชีวิต ประกอบด้วย ๔ ข้อกำหนดย่อยได้แก่

---

[๓๔] กิติพงศ์ สุทธิ, **การดำเนินงานด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. ๒๕๓๔**, (กรุงเทพมหานคร: คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๓), หน้า ๑.

[๓๕] กิติพัฒน์ นนทปัทมะดุล, **ทฤษฎีวิพากษ์ในนโยบายและการวางแผนสังคม**, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๙), หน้า ๑๒.

[๓๖] วีระชัย วีระฉันทชาติ และสโรทร ม่วงเกลี้ยง, **คู่มือมาตรฐานการส่งเสริมสวัสดิภาพและคุ้มครองพิทักษ์สิทธิคนพิการ**, สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็กเยาวชนผู้ด้อยโอกาสคนพิการและผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๐), หน้า ๒๑-๒๓.

๑.๑) ด้านสุขภาพคนพิการควรได้รับการส่งเสริมสุขภาพแบบองค์รวมและต่อเนื่อง โดยได้รับความช่วยเหลือเมื่อแรกพบความพิการได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์ การส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันภาวะแทรกซ้อนครอบครัว คนพิการควรได้รับการแนะนาในการป้องกันความพิการหากต้องการมีบุตรเพิ่ม

๑.๒) ด้านความมั่นคงในการมีที่อยู่อาศัยที่ปลอดภัย คนพิการควรได้รับการส่งเสริมสวัสดิภาพด้านที่อยู่อาศัยเป็นหลักแหล่ง สะอาด ถูกสุขลักษณะ สะดวก สอดคล้องกับกิจวัตรประจำวันและเอื้อให้คนพิการใช้พื้นที่ได้ทุกส่วนในบ้านได้

๑.๓) ด้านการเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวกและสถานที่สาธารณะ คนพิการควรได้รับการส่งเสริมสวัสดิภาพพิทักษ์และคุ้มครองสิทธิด้านการเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวกและสถานที่สาธารณะตามความต้องการจำเป็นของแต่ละคนและสามารถใช้ระบบขนส่งสาธารณะได้

๑.๔) ด้านการคุ้มครองความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน คนพิการควรได้รับการคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิให้ได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒. ข้อกำหนดด้านการศึกษาของคนพิการประกอบด้วย ๓ ข้อกำหนดย่อยได้แก่

๒.๑) ด้านการศึกษาและฝึกอบรมคนพิการควรได้รับการส่งเสริมพิทักษ์และคุ้มครองสิทธิในด้านการศึกษา การฝึกอบรมศักยภาพ และความต้องการ

๒.๒) ด้านการเตรียมความพร้อมด้านการช่วยเหลือตนเองในกิจวัตรประจำวัน คนพิการควรได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการฝึกฝนทักษะการช่วยเหลือตนเองในกิจวัตรประจำวันตามศักยภาพ

๒.๓) ด้านการฝึกทักษะการดำรงชีวิต คนพิการควรได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการฝึกทักษะการดำรงชีวิตตามศักยภาพของตนเอง และสามารถออกสู่สังคมภายนอกมากขึ้น

๓. ข้อกำหนดด้านเศรษฐกิจอาชีพการงานและรายได้ประกอบด้วย ๓ ข้อกำหนดย่อย

๓.๑) ด้านการเตรียมความพร้อมด้านอาชีพคนพิการควรได้รับการส่งเสริมในการเตรียมความพร้อมด้านอาชีพ

๓.๒) ด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพคนพิการควรได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการฝึกและพัฒนาทักษะด้านอาชีพที่สอดคล้องกับศักยภาพและความต้องการ

๓.๓) ด้านการประกอบอาชีพคนพิการควรได้รับการส่งเสริมโอกาสในการประกอบอาชีพ โดยอาชีพนั้นสามารถสร้างรายได้สมควรแก่การดำรงชีพและได้รับคำปรึกษาด้านอาชีพอย่างต่อเนื่อง

๔. ข้อกำหนดด้านสังคมประกอบด้วย ๕ ข้อกำหนดย่อยได้แก่

๔.๑) ด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพทางสังคม คนพิการควรได้รับการส่งเสริมให้เข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม ได้รับการฝึกอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรม ประเพณี ศาสนา และเป็นสมาชิก กลุ่มชมรมของคนพิการโดยเฉพาะหรือทั่วไป

๔.๒) ด้านการยอมรับจากครอบครัวชุมชนและสังคม คนพิการควรได้รับการส่งเสริมในการเข้าร่วมกิจกรรมของครอบครัวชุมชนในฐานะสมาชิกคนหนึ่ง

๔.๓) ด้านการมีส่วนร่วม คนพิการควรได้รับการส่งเสริมในการจัดตั้งกลุ่มพึ่งตนเอง กลุ่มสนับสนุนคนพิการและพัฒนากลุ่มอย่างต่อเนื่อง

๔.๔) ด้านการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร คนพิการควรได้รับการส่งเสริมพิทักษ์และคุ้มครองสิทธิในการได้รับข้อมูลข่าวสารโดยผ่านช่องทางการสื่อสารที่สอดคล้องกับความพิการแต่ละประเภท

๔.๕) ด้านกีฬาและนันทนาการ คนพิการควรได้รับการส่งเสริมการออกกำลังกายนันทนาการ เล่นกีฬาเพื่อสุขภาพ และการแข่งขันกีฬาที่เหมาะสมกับสภาพความพิการ

๕. ข้อกำหนดด้านการพิทักษ์และคุ้มครองสิทธิทางสังคม ประกอบด้วย ๔ ข้อกำหนดย่อยได้แก่

๕.๑) ด้านสวัสดิการคนพิการ คนพิการควรได้รับการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิในการรับความช่วยเหลือในรูปแบบต่าง ๆ

๕.๒) ด้านสวัสดิการสำหรับคนพิการระดับรุนแรง คนพิการรุนแรงควรได้รับการส่งเสริมสวัสดิภาพพิทักษ์และคุ้มครองสิทธิได้รับเบี้ยยังชีพเพียงพอต่อการดำรงชีวิตและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของคนพิการและครอบครัว

๕.๓) ด้านสวัสดิการสำหรับคนพิการไร้ผู้อุปการะ คนพิการไร้ผู้อุปการะควรได้รับการอุปการะเลี้ยงดูอย่างเหมาะสม

๕.๔) ด้านนวัตกรรมบริการสวัสดิการสังคม คนพิการควรได้รับการส่งเสริมสวัสดิภาพพิทักษ์และคุ้มครองสิทธิในการใช้อาคารสถานที่ราชการ สถานที่สาธารณะ ส่งเสริมให้มีการแก้ไขกฎระเบียบที่ไม่เอื้อให้คนพิการใช้สถานที่หรือบริการสาธารณะและสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ

๒.๒.๔ สิทธิและสวัสดิการคนพิการ

ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐[๓๗] ในมาตรา ๒๐ ได้อธิบายเกี่ยวคนพิการมีสิทธิเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะตลอดจนสวัสดิการและความช่วยเหลืออื่นจากรัฐดังต่อไปนี้

๑) การบริการฟื้นฟูสมรรถภาพโดยกระบวนการทางการแพทย์และค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลค่าอุปกรณ์เครื่องช่วยความพิการและสื่อส่งเสริมพัฒนาการเพื่อปรับสภาพทางร่างกายจิตใจอารมณ์สังคมพฤติกรรมสติปัญญาการเรียนรู้หรือเสริมสร้างสมรรถภาพให้ดีขึ้นตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขประกาศกำหนด

๒) การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติหรือแผนการศึกษาแห่งชาติตามความเหมาะสมในสถานศึกษาเฉพาะหรือในสถานศึกษาทั่วไปหรือการศึกษาทางเลือกหรือการศึกษานอกระบบโดยให้หน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกสื่อบริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาสำหรับคนพิการให้การสนับสนุนตามความเหมาะสม

๓) การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพการให้บริการที่มีมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานมาตรการเพื่อการมีงานทำตลอดจนได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระและบริการสื่อสิ่งอำนวยความสะดวกเทคโนโลยีหรือความช่วยเหลืออื่นใดเพื่อการทำงานและประกอบอาชีพของคนพิการตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานประกาศกำหนด

---

[๓๗] พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐, เล่ม ๒๔ ตอนที่ ๖๑ ก, **ราชกิจจานุเบกษา**, (๒๗ กันยายน ๒๕๕๐): ๑๖-๑๘.

๔) การยอมรับและมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมเศรษฐกิจและการเมืองอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานแห่งความเท่าเทียมกับบุคคลทั่วไปตลอดจนได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการต่างๆที่จำเป็นสำหรับคนพิการ

๕) การช่วยเหลือให้เข้าถึงนโยบายแผนงานโครงการกิจกรรมการพัฒนาและบริการอันเป็นสาธารณะผลิตภัณฑ์ที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตการช่วยเหลือทางกฎหมายและการจัดหาทนายความว่าต่างแก้ต่างคดีให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

๖) ข้อมูลข่าวสารการสื่อสารบริการโทรคมนาคมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการสื่อสารสำหรับคนพิการทุกประเภทตลอดจนบริการสื่อสาธารณะจากหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากรัฐตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารกำหนดในกฎกระทรวง

๗) บริการล่ามภาษามือตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

๘) สิทธิที่จะนำสัตว์นำทางเครื่องมือหรืออุปกรณ์นำทางหรือเครื่องช่วยความพิการใด ๆ ติดตัวไปในยานพาหนะหรือสถานที่ใด ๆ เพื่อประโยชน์ในการเดินทางและการได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะโดยได้รับการยกเว้นค่าบริการค่าธรรมเนียมและค่าเช่าเพิ่มเติมสำหรับสัตว์เครื่องมืออุปกรณ์หรือเครื่องช่วยความพิการดังกล่าว

๙) การจัดสวัสดิการเบี้ยความพิการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ

๑๐) การปรับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยการมีผู้ช่วยคนพิการหรือการจัดให้มีสวัสดิการอื่นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ

ผู้ช่วยคนพิการให้มีสิทธิได้รับการลดหย่อนหรือยกเว้นค่าบริการค่าธรรมเนียมตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

คนพิการที่ไม่มีผู้ดูแลคนพิการมีสิทธิได้รับการจัดสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยและการเลี้ยงดูจากหน่วยงานของรัฐในกรณีที่มีสถานสงเคราะห์เอกชนจัดที่อยู่อาศัยและสวัสดิการให้แล้วรัฐต้องจัดเงินอุดหนุนให้แก่สถานสงเคราะห์เอกชนนั้นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ

ผู้ดูแลคนพิการมีสิทธิได้รับบริการให้คำปรึกษาแนะนำฝึกอบรมทักษะการเลี้ยงดูการจัดการศึกษาการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตลอดจนความช่วยเหลืออื่นใดเพื่อให้พึ่งตนเองได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ

คนพิการและผู้ดูแลคนพิการมีสิทธิได้รับการลดหย่อนภาษีหรือยกเว้นภาษีตามที่กฎหมายกำหนด

องค์กรเอกชนที่จัดให้คนพิการได้รับสิทธิประโยชน์ตามมาตรานี้มีสิทธิได้รับการลดหย่อนภาษีหรือยกเว้นภาษีเป็นร้อยละของจำนวนเงินค่าใช้จ่ายตามที่กฎหมายกำหนด

สำหรับสิทธิและสวัสดิการคนพิการที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้สามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้[๓๘]

๑) การมีบัตรประจำตัวคนพิการ

---

[๓๘] สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, **คู่มือสิทธิของคนพิการ**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ, ๒๕๕๔), หน้า ๘-๒๑.

คนพิการอาจยื่นคำขอมีบัตรประจำตัวคนพิการและออกบัตรประจำตัวคนพิการได้ที่ศูนย์บริการคนพิการกรุงเทพมหานคร กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

สำหรับต่างจังหวัด ยื่นคำขอมีบัตรประจำตัวคนพิการและออกบัตรประจำตัวคนพิการได้ที่สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ หรือศูนย์บริการคนพิการระดับจังหวัด

๒) สวัสดิการเบี้ยคนพิการ

คนพิการที่มีบัตรประจำตัวคนพิการ และได้ลงทะเบียนขอรับเบี้ยความพิการไว้แล้ว มีสิทธิได้รับสวัสดิการเบี้ยความพิการทุกคน เดือนละ ๘๐๐ บาท

๓) การช่วยเหลือทางกฎหมายแก่คนพิการ

คนพิการมีสิทธิได้รับความช่วยเหลือทางกฎหมาย และจัดหาทนายความว่าต่างแก้ต่างให้แก่คนพิการ การจัดทำนิติกรรมสัญญา การไกล่เกลี่ยหรือการประนีประนอม และการให้ความช่วยเหลืออื่น ๆ ในทางคดี

๔) การขจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ

คนพิการมีสิทธิร้องขอกรณีการถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม อาทิ การปฏิบัติที่แตกต่างกันการกีดกัน การหน่วงเหนี่ยว หรือการลำเอียงจากเหตุแห่งความแตกต่างของเพศ อายุ ศาสนา ภาษา สภาพความพิการ

๕) การจัดบริการล่ามภาษามือไทย

คนพิการทางการได้ยินหรือการสื่อสารความหมาย มีสิทธิได้รับบริการล่ามภาษามือ ได้แก่ การใช้บริการทางการแพทย์ การสมัครงาน การร้องทุกข์ หรือเป็นพยาน การเข้าร่วมสัมมนาหรือการฝึกอบรม

๖) การสนับสนุนผู้ช่วยคนพิการ

คนพิการที่มีความเดือดร้อนต้องการได้รับการช่วยเหลือ มีสิทธิได้รับบริการผู้ช่วยคนพิการ เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจวัตรที่สำคัญในการดำรงชีวิตประจำวันได้

๗) การแพทย์และสุขภาพ

คนพิการมีสิทธิได้รับบริการสาธารณสุขของรัฐ โดยได้รับบริการตรวจวินิจฉัย การแนะแนว ให้คำปรึกษา การรักษา ฟื้นฟู รวมถึงการจัดหา ซ่อมแซม หรือเปลี่ยนแปลงอุปกรณ์เครื่องช่วยคนพิการ เป็นต้น

๘) การศึกษา

คนพิการทุกคนมีสิทธิได้รับการศึกษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายตั้งแต่เริ่มเข้าเรียนจนถึงปริญญาตรี พร้อมทั้งการได้รับเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใด ทางการศึกษา

๙) การปรับสภาพที่อยู่อาศัย

คนพิการที่อาศัยอยู่ในสภาพแวดที่ไม่เหมาะสม มีสิทธิได้รับการปรับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยเช่น การปรับปรุงห้องน้ำ ราวจับ พื้นผิวทางเดิน เป็นต้น

๑๐) การลดหย่อนภาษีของคนพิการและผู้ดูแลคนพิการ

คนพิการที่มีรายได้ไม่เกิน ๑๙๐,๐๐๐ บาทต่อปี มีสิทธิได้รับการยกเว้นภาษี และผู้ดูแลคนพิการ ที่อุปการะเลี้ยงดูคนพิการ สามารถลดหย่อนภาษี ได้คนละ ๖๐,๐๐๐ บาทต่อปี

๑๑) การลดหย่อนค่าโดยสารขนส่งสาธารณะสำหรับคนพิการ

คนพิการมีสิทธิได้รับการยกเว้นค่าโดยสารรถไฟฟ้า BTS และไฟฟ้าใต้ดิน ทุกสถานี ได้รับการลดหย่อนค่าโดยสารสาธารณะ ขสมก. รถไฟ เครื่องบิน ครึ่งราคา

๑๒) การมีงานทำ

คนพิการมีสิทธิได้รับการส่งเสริมอาชีพ โดยสถานประกอบการหรือหน่วยงานของรัฐ ต้องจ้างงานคนพิการ ในอัตราส่วนพนักงานทั่วไป จำนวน ๑๐๐ คน ต้องจ้างงานคนพิการ ๑ คน

๑๓) บริการกู้ยืมเงินประกอบอาชีพสำหรับคนพิการและผู้ดูแลคนพิการ

คนพิการและผู้ดูแลคนพิการสามารถขอรับบริการกู้ยืมเงินประกอบอาชีพ รายละไม่เกิน ๖๐,๐๐๐ บาท โดยไม่เสียดอกเบี้ย ซึ่งต้องผ่อนชำระไม่เกิน ๕ ปี

๒.๒.๕ กฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงานและจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ ๒)[๓๙]

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๔ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๔๕ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกความในวรรคสองของข้อ ๕ แห่งกฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงานและจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๔ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“การส่งเงินตามวรรคหนึ่งให้ส่งเป็นเงินสดเช็คขีดคร่อมหรือธนาณัติสั่งจ่ายกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการโดยส่งต่อกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการหรือสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดที่สถานประกอบการตั้งอยู่หรือส่งทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ตามที่กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการกำหนดทั้งนี้ภายในวันที่ ๓๑ มีนาคมของแต่ละปี”

ข้อ ๒ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นข้อ ๖ และข้อ ๗ แห่งกฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงานและจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๔

“ข้อ ๖ ในกรณีที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการผู้ใดได้รับคนพิการเข้าทำงานตามที่กำหนดในข้อ ๓ หรือได้ดำเนินการตามมาตรา ๓๕ แต่ปฏิบัติไม่ครบตามเงื่อนไขที่กำหนดตามมาตรา ๓๓ หรือมาตรา ๓๕ ให้ส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามจำนวน

---

[๓๙] กฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงานและจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ ๒), **ราชกิจจานุเบกษา**, เล่ม ๑๓๔ ตอนที่ ๑๐๓ ก (๕ ตุลาคม ๒๕๖๐): ๔๗-๔๘.

วันที่ไม่ได้ปฏิบัติให้ครบตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้เว้นแต่ได้มีการดำเนินการตามที่กฎหมายกำหนด ภายในสี่สิบห้าวันนับแต่วันที่ไม่ได้ปฏิบัติให้ครบตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด

ข้อ ๗ ในกรณีที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการผู้ใดได้รับคนพิการเข้าทำงานตามที่กำหนดในข้อ๓หรือได้ดำเนินการตามมาตรา ๓๕ ภายหลังจากครบกำหนดระยะเวลาตามข้อ ๕ วรรคสองให้ยื่นคำขอต่อกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเพื่อขอรับเงินที่ได้ส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามข้อ ๕ วรรคหนึ่งคืนได้ตามจำนวนค่าจ้างที่ได้จ่ายไปจริงแต่ไม่เกินจำนวนเงินเฉลี่ยเป็นรายวันที่ได้ส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการคูณด้วยจำนวนวันที่ได้จ้างจริงและคูณด้วยจำนวนคนพิการที่ได้จ้างจริง”

๒.๒.๖ สิทธิและหน้าที่ทางการศึกษา

พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้อธิบายถึงสิทธิและหน้าที่ทางการศึกษาสำหรับคนพิการเอาไว้ในหมวด ๑ ดังนี้[๔๐]

มาตรา ๕ คนพิการมีสิทธิทางการศึกษาดังนี้

(๑) ได้รับการศึกษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายตั้งแต่แรกเกิดหรือพบความพิการจนตลอดชีวิตพร้อมทั้งได้รับเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกสื่อบริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา

(๒) เลือกบริการทางการศึกษาสถานศึกษาระบบและรูปแบบการศึกษาโดยคำนึงถึงความสามารถความสนใจความถนัดและความต้องการจำเป็นพิเศษของบุคคลนั้น

(๓) ได้รับการศึกษาที่มีมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษารวมทั้งการจัดหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้การทดสอบทางการศึกษาที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการแต่ละประเภทและบุคคล

มาตรา ๖ ให้ครูการศึกษาพิเศษในทุกสังกัดมีสิทธิได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษตามที่กฎหมายกำหนด

ให้ครูการศึกษาพิเศษครูและคณาจารย์ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพองค์ความรู้การศึกษาต่อเนื่องและทักษะในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา ๗ ให้สถานศึกษาของรัฐและเอกชนที่จัดการเรียนร่วมสถานศึกษาเอกชนการกุศลที่จัดการการศึกษาสำหรับคนพิการโดยเฉพาะและศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการที่ได้รับการรับรองมาตรฐานได้รับเงินอุดหนุนและความช่วยเหลือเป็นพิเศษจากรัฐ

หลักเกณฑ์และวิธีการในการรับเงินอุดหนุนและความช่วยเหลือเป็นพิเศษให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา ๘ ให้สถานศึกษาในทุกสังกัดจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลโดยให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการ และต้องมีการปรับปรุงแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในประกาศกระทรวง

สถานศึกษาในทุกสังกัดและศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการอาจจัดการศึกษาสำหรับคนพิการทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัยในรูปแบบที่หลากหลายทั้งการเรียนร่วม การจัดการ

---

[๔๐] พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๑, **ราชกิจจานุเบกษา**, เล่ม ๑๒๕ ตอนที่ ๒๘ ก (๕กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑): ๓-๕.

ศึกษาเฉพาะความพิการ รวมถึงการให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพ การพัฒนาศักยภาพในการดำรงชีวิตอิสระการพัฒนาทักษะพื้นฐานที่จำเป็นการฝึกอาชีพหรือการบริการอื่นใด

ให้สถานศึกษาในทุกสังกัดจัดสภาพแวดล้อมระบบสนับสนุนการเรียนการสอน ตลอดจนบริการเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาที่คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้

ให้สถานศึกษาระดับอุดมศึกษาในทุกสังกัดมีหน้าที่รับคนพิการเข้าศึกษาในสัดส่วนหรือจำนวนที่เหมาะสม ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

สถานศึกษาใดปฏิเสธไม่รับคนพิการเข้าศึกษาให้ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามกฎหมาย

ให้สถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสนับสนุนผู้ดูแลคนพิการและประสานความร่วมมือจากชุมชนหรือนักวิชาชีพเพื่อให้คนพิการได้รับการศึกษาทุกระดับ หรือบริการทางการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการ

มาตรา ๙ ให้รัฐจัดเงินอุดหนุนเพื่อส่งเสริมการวิจัยพัฒนาองค์ความรู้และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องและการพัฒนาครูบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจทักษะและความสามารถในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

ให้รัฐจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษาอื่นเป็นพิเศษให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการและสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

มาตรา ๑๐ เพื่อประโยชน์ในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการให้ราชการส่วนท้องถิ่นออกข้อบัญญัติเทศบัญญัติข้อกำหนดระเบียบหรือประกาศแล้วแต่กรณีให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

๒.๒.๗ พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖

มีเนื้อหาสาระสำคัญที่นำมาอธิบายในการศึกษาครั้งนี้ดังนี้[๔๑]

มาตรา ๔ ในพระราชบัญญัตินี้

“คนพิการ” หมายความว่าบุคคลซึ่งมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมเนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็นการได้ยินการเคลื่อนไหวการสื่อสารจิตใจอารมณ์พฤติกรรมสติปัญญาการเรียนรู้หรือความบกพร่องอื่นใดประกอบกับมีอุปสรรคในด้านต่าง ๆ และมีความจำเป็นเป็นพิเศษที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านหนึ่งด้านใดเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไปทั้งนี้ตามประเภทและหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ประกาศกำหนด

“การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ” หมายความว่าการเสริมสร้างสมรรถภาพหรือความสามารถของคนพิการให้มีสภาพที่ดีขึ้นหรือดารงสมรรถภาพหรือความสามารถที่มีอยู่เดิมไว้โดยอาศัยกระบวนการทางการแพทย์การศาสนาการศึกษาสังคมอาชีพหรือกระบวนการอื่นใดเพื่อให้คนพิการได้มีโอกาสทางานหรือดารงชีวิตในสังคมอย่างเต็มศักยภาพ

---

[๔๑] สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ, **พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖**, (กรุงเทพมหานคร: ร้านดีสุวรรณชัพพลายเซอร์วิส, ๒๕๕๖), หน้า ๒-๑๕.

“การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต” หมายความว่าการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการการจัดสวัสดิการการส่งเสริมและพิทักษ์สิทธิการสนับสนุนให้คนพิการสามารถดารงชีวิตอิสระมีศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์และเสมอภาคกับบุคคลทั่วไปมีส่วนร่วมทางสังคมอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพภายใต้สภาพแวดล้อมที่คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้

“หน่วยงานของรัฐ” หมายความว่ากระทรวงทบวงกรมส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นและมีฐานะเป็นกรมราชการส่วนภูมิภาคราชการส่วนท้องถิ่นรัฐวิสาหกิจที่ตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกาหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

“องค์การคนพิการแต่ละประเภท” หมายความว่าองค์กรสมาชิกระดับชาติตามประเภทความพิการที่ได้แจ้งชื่อไว้กับสานักงานตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

“กองทุน” หมายความว่ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

“คณะกรรมการ” หมายความว่าคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ

มาตรา ๕ ให้มีคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติประกอบด้วยนายกรัฐมนตรีเป็นประธานกรรมการรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นรองประธานกรรมการปลัดกระทรวงการคลังปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ปลัดกระทรวงคมนาคมปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารปลัดกระทรวงมหาดไทยปลัดกระทรวงยุติธรรมปลัดกระทรวงแรงงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการปลัดกระทรวงสาธารณสุขผู้อำนวยการสานักงบประมาณผู้แทนองค์การคนพิการแต่ละประเภทจานวนเจ็ดคนซึ่งนายกรัฐมนตรีแต่งตั้งโดยคำนึงถึงจานวนสมาชิกขององค์การคนพิการนั้นและผู้ทรงคุณวุฒิอีกหกคนซึ่งนายกรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการให้เลขาธิการเป็นกรรมการและเลขานุการและให้คณะกรรมการแต่งตั้งข้าราชการในสานักงานเป็นผู้ช่วยเลขานุการ

มาตรา ๒๐ คนพิการมีสิทธิเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณตลอดจนสวัสดิการและความช่วยเหลืออื่นจากรัฐโดยสาระสำคัญของพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ ฉบับนี้เพื่อแก้ไขปัญหาในการเข้าถึงและใช้ประโยชน์สิ่งอานวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะตลอดจนสวัสดิการและความช่วยเหลืออื่นจากรัฐโดยได้กำหนดให้สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติมีฐานะเป็นกรมและกำหนดให้มีอำนาจหน้าที่ในการตรวจสอบให้คำแนะนำและช่วยเหลือคนพิการให้ได้รับสิทธิประโยชน์และการอำนวยความสะดวกเพิ่มขึ้นรวมทั้งกำหนดให้องค์กรด้านคนพิการหรือองค์กรอื่นใดที่ให้บริการแก่คนพิการมีบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการมากขึ้นตลอดจนกำหนดให้มีศูนย์บริการคนพิการเพื่อทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการบริการ

๒.๒.๘ กฎกระทรวง กระทรวงมหาดไทย: กำหนดสิ่งอำนวยความสะดวกในอาคารสำหรับผู้พิการหรือทุพลภาพและคนชรา พ.ศ. ๒๕๔๘[๔๒]

กฎกระทรวงฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๔๒) อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๕ (๓) แห่งพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. ๒๕๒๒ และมาตรา ๘ (๑) (๔) (๕) (๖) (๗) (๘) และ (๙) แห่งพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. ๒๕๒๒ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๓ อันเป็นพระราชบัญญัติที่มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลซึ่งมาตรา ๒๙ ประกอบกับมาตรา ๓๑ มาตรา ๓๕ มาตรา ๔๘ มาตรา ๔๙ และมาตรา ๕๐ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยโดยกฎกระทรวงฉบับนี้ได้กำหนดให้อาคารบางประเภทต้องมีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้พิการหรือทุพพลภาพและคนชราเพื่อให้บุคคลดังกล่าวมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในสังคมได้ประกอบกับมาตรา ๕๕ และมาตรา ๘๐ วรรคสองของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ได้บัญญัติว่าบุคคลดังกล่าวมีสิทธิได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะความช่วยเหลืออื่นและการสงเคราะห์จากรัฐ ซึ่งในกฎกระทรวงกำหนดสิ่งอำนวยความสะดวกในอาคารสาหรับคนพิการหรือทุพพลภาพและคนชรา พ.ศ. ๒๕๔๘ มีการกำหนดประเภทและลักษณะอาคารที่ต้องจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการหรือทุพพลภาพและคนชราตามที่กำหนดในข้อที่ ๓ ของกฎกระทรวงฯ ในบริเวณที่เปิดให้บริการแก่บุคคลทั่วไป (๑) โรงพยาบาล สถานพยาบาลศูนย์บริการสาธารณสุขสถานีอนามัยอาคารที่ทำการของราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การของรัฐที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมาย สถานศึกษา หอสมุด และพิพิธภัณฑสถานของรัฐ สถานีขนส่งมวลชน เช่น ท่าอากาศยาน สถานีรถไฟ สถานีรถ ท่าเทียบเรือ ที่มีพื้นที่ส่วนใดของอาคารที่เปิดให้บริการแก่บุคคลทั่วไปเกิน ๓๐๐ ตารางเมตรและ (๒) สำนักงานโรงมหรสพโรงแรมหอประชุมสนามกีฬา ศูนย์การค้าห้างสรรพสินค้าประเภทต่าง ๆ ที่มีพื้นที่ส่วนใดของอาคารที่เปิดให้บริการแก่บุคคลทั่วไปเกิน ๒,๐๐๐ ตารางเมตรโดยมีการกำหนดรายละเอียดสิ่งอำนวยความสะดวกไว้ ๙ หมวดคือ (๑) ป้ายแสดงสิ่งอำนวยความสะดวก (๒) ทางลาดและลิฟต์ (๓) บันได (๔) ที่จอดรถทางเข้าอาคาร (๕) ทางเดินระหว่างอาคารและทางเชื่อมระหว่างอาคาร (๖) ประตู (๗) ห้องส้วม (๘) พื้นผิวต่างสัมผัส (๙) โรงมหรสพหอประชุมและโรงแรม

๒.๒.๙ กฎกระทรวง กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์: กำหนดลักษณะหรือการจัดให้มีอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกหรือบริการในอาคารสถานที่หรือบริการสาธารณะอื่นเพื่อให้คนพิการเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ พ.ศ. ๒๕๕๕[๔๓]

จากพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๓๗ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคม และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยออกกฎกระทรวงเพื่อกำหนดลักษณะหรือการจัดให้มีอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกหรือบริการในอาคารสถานที่ ยานพาหนะ บริการขนส่งหรือบริการ

---

[๔๒] กฎกระทรวง กำหนดสิ่งอำนวยความสะดวกในอาคาร สำหรับผู้พิการหรือทุพพลภาพ และคนชรา พ.ศ. ๒๕๔๘, **ราชกิจจานุเบกษา**, เล่ม ๑๒๒ ตอนที่ ๕๒ ก, (๒ กรกฎาคม ๒๕๔๘): ๕-๑๙.

[๔๓] กฎกระทรวง กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์: กำหนดลักษณะหรือการจัดให้มีอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกหรือบริการในอาคารสถานที่หรือบริการสาธารณะอื่นเพื่อให้คนพิการเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ พ.ศ. ๒๕๕๕, **ราชกิจจานุเบกษา**, เล่ม ๑๓๐ ตอนที่ ๔ ก, (๑๖ มกราคม ๒๕๕๖): ๑-๑๒.

สาธารณะอื่นให้คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ จึงทำให้เกิดกฎกระทรวงกำหนดลักษณะหรือการจัดให้มีอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกหรือบริการในอาคารสถานที่หรือบริการสาธารณะอื่นเพื่อให้คนพิการเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ พ.ศ. ๒๕๕๕ เพื่อให้เจ้าของอาคารสถานที่ยานพาหนะบริการขนส่งหรือผู้ให้บริการสาธารณะอื่นที่ปฏิบัติตามกฎกระทรวงนี้ได้รับสิทธิการลดหย่อนภาษีหรือยกเว้นภาษีเป็นร้อยละของจำนวนเงินค่าใช้จ่ายตามที่กฎหมายกำหนด[๔๔]

ข้อ ๕ อาคารหรือสถานที่ของหน่วยงานของรัฐองค์กรเอกชนหรือองค์กรอื่นใดให้มีอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกหรือบริการเพื่อให้คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้อย่างหนึ่งอย่างใดดังนี้ (๑) ที่นั่งสำหรับคนพิการหรือพื้นที่สำหรับจอดรถเข็นคนพิการ (๒) ทางลาด (๓) พื้นผิวต่างสัมผัสสำหรับคนพิการทางการเห็น (๔) บันไดเลื่อนสำหรับคนพิการ (๕) ทางลาดเลื่อนหรือทางเลื่อนในแนวราบ (๖) ราวกันตกหรือผนังกันตก (๗) ถังขยะแบบยกเคลื่อนที่ได้ (๗) สถานที่ติดต่อหรือประชาสัมพันธ์สาหรับคนพิการ (๙) โทรศัพท์สาธารณะสำหรับคนพิการ (๑๐) จุดบริการน้ำดื่มสำหรับคนพิการ (๑๑) ตู้บริการเงินด่วนสำหรับคนพิการ (๑๒) ประตูสำหรับคนพิการ (๑๓) ห้องน้ำสำหรับคนพิการ (๑๔) ลิฟต์สำหรับคนพิการ (๑๕) ที่จอดรถสำหรับคนพิการ (๑๖) สัญญาณเสียงและสัญญาณแสงขอความช่วยเหลือสำหรับคนพิการ (๑๗) ป้ายแสดงอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ (๑๘) ทางสัญจรสำหรับคนพิการ (๑๙) ตู้ไปรษณีย์สำหรับคนพิการ (๒๐) พื้นที่สำหรับหนีภัยของคนพิการ (๒๑) การประกาศเตือนภัยสาหรับคนพิการทางการเห็นและตัวอักษรไฟวิ่งหรือสัญญาณไฟเตือนภัยสำหรับคนพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย (๒๒) การประกาศข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับคนพิการทางการเห็นและตัวอักษรไฟวิ่งหรือป้ายแสดงความหมายสำหรับคนพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย (๒๓) เจ้าหน้าที่ซึ่งผ่านการฝึกอบรมและมีคุณสมบัติตรงกับความต้องการของคนพิการแต่ละประเภทอย่างน้อยหนึ่งคนเพื่อให้บริการคนพิการในกฎกระทรวงฯ มีการกำหนดอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกหรือบริการสำหรับคนพิการทั้งสิ้น ๒๓ รายการโดยสามารถใช้กับโครงการทั้ง ๒๓ รายการและสามารถใช้รวมกับกฎกระทรวงกำหนดสิ่งอำนวยความสะดวกในอาคารสำหรับคนพิการหรือทุพพลภาพและคนชรา พ.ศ. ๒๕๔๘ ของกระทรวงมหาดไทย ๘ รายการ ดังนั้นมีอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกหรือบริการสำหรับคนพิการที่ต้องออกแบบหรือปรับปรุงตามกฎกระทรวงฯ นี้เพิ่มเติมทั้งสิ้น ๑๕ รายการได้แก่ (๑) ที่นั่งสำหรับคนพิการหรือพื้นที่สำหรับจอดรถเข็นคนพิการ (๒) บันไดเลื่อนสำหรับคนพิการ (๓) ทางลาดเลื่อนหรือทางเลื่อนในแนวราบ (๔) ราวกันตกหรือผนังกันตก (๕) ถังขยะแบบยกเคลื่อนที่ได้ (๖) สถานที่ติดต่อหรือประชาสัมพันธ์สำหรับคนพิการ (๗) โทรศัพท์สาธารณะสำหรับคนพิการ (๘) จุดบริการน้ำดื่มสำหรับคนพิการ (๙) ตู้บริการเงินด่วนสำหรับคนพิการ (๑๐) สัญญาณเสียงและสัญญาณแสงขอความช่วยเหลือสำหรับคนพิการ (๑๑) ตู้ไปรษณีย์สำหรับคนพิการ (๑๒) พื้นที่สำหรับหนีภัยของคนพิการ (๑๓) การประกาศเตือนภัยสำหรับคนพิการทางการเห็น (๑๔) การประกาศข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับคนพิการทางการเห็น (๑๕) เจ้าหน้าที่ซึ่งผ่านการฝึกอบรมและมีคุณสมบัติตรงกับความต้องการของคนพิการแต่ละประเภทอย่างน้อยหนึ่งคนเพื่อให้บริการคนพิการ

---

[๔๔] สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ, **คู่มือรายการอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกหรือบริการที่สอดคล้องกับความต้องการพิเศษของคนพิการ ๒๕๕๖**, (กรุงเทพมหานคร: ร้านดีสุวรรณชัพพลายเซอร์วิส, พ.ศ. ๒๕๕๖), หน้า ๔.

๒.๒.๑๐ กฎกระทรวง กระทรวงคมนาคม: กำหนดลักษณะหรือการจัดให้มีอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกหรือบริการในอาคารสถานที่ยานพาหนะและบริการขนส่งเพื่อให้คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ พ.ศ. ๒๕๕๖[๔๕]

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๗ วรรคหนึ่งและมาตรา ๔๕ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ อันเป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจากัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลซึ่งมาตรา ๒๙ ประกอบกับมาตรา ๔๑ และมาตรา ๔๓ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยบัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคมออกกฎกระทรวงไว้ในกฎกระทรวงฯ มีการกำหนดอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกหรือบริการในอาคารสถานที่ยานพาหนะและบริการขนส่งทั้งสิ้น ๓ หมวดโดยมีรายละเอียดดังนี้

(๑) หมวดทั่วไปกำหนดให้อุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่จัดให้มีในอาคารสถานที่ยานพาหนะและบริการขนส่งตามกฎกระทรวงนี้ต้องมีสภาพมั่นคงแข็งแรงและปลอดภัยในการใช้งานเพื่อให้คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการพิเศษของคนพิการแต่ละประเภทและการจัดให้มีอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกหรือบริการในอาคารหรือสถานที่เพื่อให้คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ให้นาบทบัญญัติแห่งกฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคารมาใช้บังคับโดยอนุโลม

(๒) หมวดยานพาหนะได้แบ่งยานพาหนะออกเป็น๖ประเภทโดยมีรายละเอียดดังนี้

ประเภทที่ ๑ รถที่ใช้ในการขนส่งผู้โดยสารประเภทการขนส่งประจำทางและไม่ประจำทางตามกฎหมายว่าด้วยการขนส่งทางบก

ประเภทที่ ๒ รถยนต์สาธารณะและรถยนต์บริการตามกฎหมายว่าด้วยรถยนต์

ประเภทที่ ๓ รถไฟตามกฎหมายว่าด้วยการจัดวางการรถไฟและทางหลวง

ประเภทที่ ๔ รถไฟฟ้าตามกฎหมายว่าด้วยการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย

ประเภทที่ ๕ เรือโดยสารตามกฎหมายว่าด้วยการเดินเรือในน่านน้าไทย

ประเภทที่ ๖ อากาศยานขนส่งตามกฎหมายว่าด้วยการเดินอากาศ

รายละเอียดการจัดอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกหรือบริการเพื่อให้คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้สำหรับยานพาหนะตามกฎกระทรวงกำหนดลักษณะหรือการจัดให้มีอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกหรือบริการในอาคารสถานที่ยานพาหนะและบริการขนส่งเพื่อให้คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ พ.ศ. ๒๕๕๖ กระทรวงคมนาคมที่พาหนะทั้ง ๖ ประเภทต้องจัดให้มีสำหรับคนพิการและผู้สูงอายุมีรายละเอียดทั้งสิ้น ๒๐ รายการโดยมีเพียงหนึ่งรายการที่พาหนะทั้ง ๖ ประเภทต้องจัดให้มีได้แก่คู่มือแปลภาษาหรือป้ายสัญลักษณ์ภาษาสำหรับเจ้าหน้าที่ประจำพาหนะเพื่อใช้สื่อสารกับคนพิการสำหรับการจัดอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกหรือบริการอื่น ๆ นั้นจะจำแนกตามประเภทของยานพาหนะ

(๓) หมวดบริการขนส่งได้แบ่งบริการขนส่งออกเป็น๖ประเภทโดยมีรายละเอียดดังนี้

---

[๔๕] กฎกระทรวง กระทรวงคมนาคม: กำหนดลักษณะหรือการจัดให้มีอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกหรือบริการในอาคารสถานที่ยานพาหนะและบริการขนส่งเพื่อให้คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ พ.ศ. ๒๕๕๖, **ราชกิจจานุเบกษา**, เล่ม ๑๓๐ ตอนที่ ๓๑ ก, (๓ เมษายน ๒๕๕๖): ๒๒-๓๐.

ประเภทที่ ๑ สถานีขนส่งผู้โดยสาร

ประเภทที่ ๒ ทางหลวงพิเศษทางหลวงแผ่นดินทางหลวงชนบทและทางหลวงสัมปทาน

ประเภทที่ ๓ อาคารหรือสถานที่ในเขตทางหลวงพิเศษทางหลวงแผ่นดินทางหลวงชนบท ทางหลวงสัมปทานและทางพิเศษ

ประเภทที่ ๔ สถานีรถไฟและสถานีรถไฟฟ้า

ประเภทที่ ๕ ท่าเทียบเรือ

ประเภทที่ ๖ ท่าอากาศยาน

รายละเอียดการจัดอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกหรือบริการเพื่อให้คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้สำหรับบริการขนส่งตามกฎกระทรวงกำหนดลักษณะหรือการจัดให้มีอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกหรือบริการในอาคารสถานที่ยานพาหนะและบริการขนส่งเพื่อให้คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ พ.ศ. ๒๕๕๖ กระทรวงคมนาคมที่บริการขนส่งทั้ง ๖ ประเภทต้องจัดให้มีสำหรับคนพิการและผู้สูงอายุมีรายละเอียดทั้งสิ้น ๒๔ รายการโดยมีเพียงสามรายการที่บริการขนส่งทั้ง ๖ ประเภทต้องจัดให้มีได้แก่ทางลาดพื้นผิวต่างสัมผัสสำหรับคนพิการทางการเห็นและโทรศัพท์สาธารณะสำหรับคนพิการ

๒.๒.๑๑ บันทึกข้อตกลงพร้อมรับประชาคมอาเซียน: บันทึกข้อตกลงความร่วมมือเพื่อสนับสนุนมาตรการผลักดันการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้คนพิการและทุกคนในสังคมเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้พร้อมรับประชาคมอาเซียน

บันทึกข้อตกลงความร่วมมือฉบับนี้ทำขึ้นระหว่างกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์กับสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงกลาโหม กระทรวงการคลัง กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงคมนาคม กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กระทรวงพลังงาน กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงยุติธรรม กระทรวงแรงงาน กระทรวงวัฒนธรรม กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงสาธารณสุขกระทรวงอุตสาหกรรม และสำนักงานตำรวจแห่งชาติเห็นชอบและตระหนักร่วมกันในการสนับสนุนมาตรการผลักดันการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้คนพิการและทุกคนในสังคมเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ถือเป็นภารกิจสำคัญที่ส่วนราชการตามข้อตกลงนี้ต้องร่วมมือกันขับเคลื่อนมาตรการดังกล่าวโดยการจัดให้มีอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกหรือบริการในอาคารสถานที่ยานพาหนะบริการขนส่งหรือบริการสาธารณะอื่นและคุ้มครองสิทธิให้ครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนดเพื่อให้คนพิการและทุกคนในสังคมเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้พร้อมรับประชาคมอาเซียน สรุปได้ว่าการจัดให้มีบันทึกข้อตกลงความร่วมมือของทั้ง ๒๑ หน่วยงาน (๑๙ กระทรวง ๒ หน่วยงาน) นั้นนับว่าเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีที่ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้เล็งเห็นความสำคัญและตระหนักในเรื่องของการให้ความสำคัญกับคนพิการ โดยมองว่าคนพิการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมจึงได้มีการที่จะขับเคลื่อนงานการผลักดันการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้คนพิการและทุกคนในสังคมเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้อย่างเป็นรูปธรรมให้เกิดขึ้นจริงในสังคมเพื่อที่จะให้คนพิการสามารถที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ในสังคมได้อย่างได้อย่างเต็มที่และเสมอภาคเท่าเทียมกับบุคคลปกติทั่วไป

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายสามารถสังเคราะห์ตัวแปรสรุปได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๒ แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย

นักวิชาการ	ตัวแปร
สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (๒๕๕๔, หน้า ๖), กิติพงศ์ สุทธิ (๒๕๔๓, หน้า ๑) กิติพัฒน์ นนทปัทมะดุล (๒๕๔๙, หน้า ๑๒) วีระชัย วีระฉันทชาติ และสโรทร ม่วงเกลี้ยง (๒๕๕๐, หน้า ๒๑-๒๓)	สวัสดิการเบี้ยคนพิการ หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการประชาสัมพันธ์ให้คนพิการมาลงทะเบียนและทำบัตรประจำตัวคนพิการทุกปี และมีการกำหนดวัน เวลา ให้ผู้ที่ลงทะเบียนขอรับเบี้ยความพิการ รวมทั้งมีการจ่ายสวัสดิการเบี้ยความพิการให้แก่คนพิการเดือนละ ๘๐๐ บาท ต่อคนตามกฎหมายกำหนด
สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (๒๕๕๔, หน้า ๖), กิติพงศ์ สุทธิ (๒๕๔๓, หน้า ๑) กิติพัฒน์ นนทปัทมะดุล (๒๕๔๙, หน้า ๑๒) วีระชัย วีระฉันทชาติ และสโรทร ม่วงเกลี้ยง (๒๕๕๐, หน้า ๒๑-๒๓)	การแพทย์และสุขภาพ หมายถึง คนพิการมีสิทธิได้รับบริการสาธารณสุขของรัฐ โดยได้รับบริการตรวจวินิจฉัย การแนะแนว ให้คำปรึกษา การรักษาฟื้นฟู รวมถึงการจัดหา ซ่อมแซม หรือเปลี่ยนแปลงอุปกรณ์เครื่องช่วยคนพิการ เป็นต้น
สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (๒๕๕๔, หน้า ๖), กิติพงศ์ สุทธิ (๒๕๔๓, หน้า ๑) กิติพัฒน์ นนทปัทมะดุล (๒๕๔๙, หน้า ๑๒) วีระชัย วีระฉันทชาติ และสโรทร ม่วงเกลี้ยง (๒๕๕๐, หน้า ๒๑-๒๓)	การศึกษา หมายถึง คนพิการทุกคนมีสิทธิได้รับการศึกษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายตั้งแต่เริ่มเข้าเรียนจนถึงปริญญาตรี พร้อมทั้งการได้รับเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา
สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (๒๕๕๔, หน้า ๖), กิติพงศ์ สุทธิ (๒๕๔๓, หน้า ๑) กิติพัฒน์ นนทปัทมะดุล (๒๕๔๙, หน้า ๑๒) วีระชัย วีระฉันทชาติ และสโรทร ม่วงเกลี้ยง (๒๕๕๐, หน้า ๒๑-๒๓)	การปรับสภาพที่อยู่อาศัย หมายถึง คนพิการที่อาศัยอยู่ในสภาพแวดที่ไม่เหมาะสม มีสิทธิได้รับการปรับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยเช่น การปรับปรุงห้องน้ำ ราวจับ พื้นผิวทางเดิน เป็นต้น

ตารางที่ ๒.๒ (ต่อ)

นักวิชาการ	ตัวแปร
สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (๒๕๕๔, หน้า ๖), กิติพงศ์ สุทธิ (๒๕๔๓, หน้า ๑) กิติพัฒน์ นนทปัทมะดุล (๒๕๔๙, หน้า ๑๒) วีระชัย วีระฉันทชาติ และสโรทร ม่วงเกลี้ยง (๒๕๕๐, หน้า ๒๑-๒๓)	การจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวก หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้จัดสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในส่วนขององค์กรภาครัฐเพื่อให้คนพิการเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จริง มีกฎ ระเบียบให้หน่วยงานเอกชนต้องสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้พิการด้วย และคุ้มครองสิทธิคนพิการและให้มีส่วนร่วมทางสังคมสำหรับคนพิการ
สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (๒๕๕๔, หน้า ๖), กิติพงศ์ สุทธิ (๒๕๔๓, หน้า ๑) กิติพัฒน์ นนทปัทมะดุล (๒๕๔๙, หน้า ๑๒) วีระชัย วีระฉันทชาติ และสโรทร ม่วงเกลี้ยง (๒๕๕๐, หน้า ๒๑-๒๓)	การลดหย่อนค่าโดยสารขนส่งสาธารณะสำหรับคนพิการ หมายถึง คนพิการมีสิทธิได้รับการยกเว้นค่าโดยสารรถไฟฟ้า BTS และไฟฟ้าใต้ดินทุกสถานี ได้รับการลดหย่อนค่าโดยสารสาธารณะ ขสมก. รถไฟ เครื่องบิน ครึ่งราคา
สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (๒๕๕๔, หน้า ๖), กิติพงศ์ สุทธิ (๒๕๔๓, หน้า ๑) กิติพัฒน์ นนทปัทมะดุล (๒๕๔๙, หน้า ๑๒) วีระชัย วีระฉันทชาติ และสโรทร ม่วงเกลี้ยง (๒๕๕๐, หน้า ๒๑-๒๓)	การมีงานทำ หมายถึง คนพิการมีสิทธิได้รับการส่งเสริมอาชีพ โดยสถานประกอบการหรือหน่วยงานของรัฐ ต้องจ้างงานคนพิการ ในอัตราส่วนพนักงานทั่วไป จำนวน ๑๐๐ คน ต้องจ้างงานคนพิการ ๑ คน
สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (๒๕๕๔, หน้า ๖), กิติพงศ์ สุทธิ (๒๕๔๓, หน้า ๑) กิติพัฒน์ นนทปัทมะดุล (๒๕๔๙, หน้า ๑๒) วีระชัย วีระฉันทชาติ และสโรทร ม่วงเกลี้ยง (๒๕๕๐, หน้า ๒๑-๒๓)	บริการกู้ยืมเงินประกอบอาชีพสำหรับคนพิการ หมายถึง คนพิการและผู้ดูแลคนพิการสามารถขอรับบริการกู้ยืมเงินประกอบอาชีพ รายละไม่เกิน ๖๐,๐๐๐ บาท โดยไม่เสียดอกเบี้ย ซึ่งต้องผ่อนชำระไม่เกิน ๕ ปี

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล

แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองที่ดีหรือที่เรียกกันว่า Good Governance หรือธรรมาภิบาล ไม่ใช่เรื่องใหม่แต่เป็นการสะสมความรู้ที่เป็นวัฒนธรรมในการอยู่ร่วมกันในบ้านเมืองและสังคมอย่างมีความสงบสุขสามารถประสานประโยชน์และคลี่คลายปัญหาความขัดแย้งโดยสันติวิธี และสังคมที่มีการพัฒนาที่ยั่งยืน[๔๖]

แนวคิดเรื่อง Good governance หรือหลักธรรมาภิบาลสากลนี้ ยังเป็นแนวคิดที่ใหม่และจากการอ้างอิงข้อมูลจากองค์กรบางองค์กรพบว่าเพิ่งมีการใช้ครั้งแรกของธนาคารโลกเมื่อปี ๑๙๘๙ ในรายงานเรื่อง Sub-Sahara Africa: From Crisis to Sustainable Growth ซึ่งเป็นรายงานของธนาคารโลกในยุคแรกที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของการมี Good governance และการฟื้นฟูเศรษฐกิจถึงกระนั้นก็ตามธนาคารโลกเองก็มิได้มีการพัฒนาให้เป็นที่ยอมรับเท่าที่ควร ฝ่ายองค์กรที่ได้นำแนวคิดนี้มาใช้อย่างจริงจังอีกทั้งได้เป็นแกนนำในการผลักดันแนวคิดและสร้างความยอมรับร่วมกันในระดับโลกว่ากลไกประชารัฐที่ดี และการพัฒนาคนที่ยั่งยืนเป็นประเด็นสำคัญที่ไม่สามารถจะแยกออกจากกันได้ กลไกประชารัฐเป็นรากฐานที่ทำให้คนในสังคมโดยรวมอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขคือองค์กรพัฒนาแห่งประชาชาติ (United Nations Development Programmed (UNDP)) โดยที่ UNDP ได้นำแนวคิดดังกล่าวไปศึกษาวิเคราะห์และได้อธิบายรายละเอียดไว้ในเอกสารนโยบายเรื่อง Governance for Sustainable Human Development[๔๗]

๒.๓.๑ ความหมายของหลักธรรมาภิบาล

นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนาได้พูดถึงธรรมาภิบาลในหัวข้อเรื่องพระพุทธศาสนากับหลักธรรมาภิบาล สรุปได้ว่าธรรมาภิบาล ต้องมีองค์ประกอบ ๓ ด้านคือ ๑) ธรรมาภิบาลด้านธุรกิจ คือ Economic good governance ประเทศไทยเศรษฐกิจตกต่ำในปี พ.ศ. ๒๕๔๐ เพราะมีปัญหาด้านเศรษฐกิจ เรียกว่าธรรมาภิบาลด้านธุรกิจบกพร่อง ๒) ธรรมาภิบาลด้านการเมืองคือ Political good governance การเมืองลุ่ม ๆ ดอน ๆ ปัญหากฎหมายรัฐธรรมนูญใช้ไม่ต่อเนื่อง เรียกว่าธรรมาภิบาลด้านการเมืองบกพร่อง ๓) ธรรมาภิบาลด้านราชการคือ Bureaucracy good governance พัฒนาประเทศทีไรก็มีปัญหาการทุจริตคอรัปชั่นเราไม่ต้องพูดมากรู้กันดีด้านราชการเรียกว่าธรรมาภิบาลด้านราชการบกพร่องทั้ง ๓ ด้านนี้หมายถึง Processes ของการตัดสินใจที่ดี เป็นกระบวนการของการตัดสินใจหรืออำนาจสั่งการที่ดีจะเป็น Good governance คือ ต้องมีธรรมะประกอบ[๔๘]

ในหนังสือเรื่อง หลักธรรมาภิบาลและประมุขศิลป์มีใจความตอนหนึ่งว่าการปกครองการบริหารแบบบูรณาการ (Integration) ของหัวหน้าฝ่ายบริหาร (CEO: Chief Executive Officer) ขององค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรของทางราชการในส่วนกลางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็ดี องค์กรรัฐวิสาหกิจและองค์กรธุรกิจเอกชนก็ดีองค์กรทางศาสนาและองค์กรสาธารณะอื่น ๆ ก็ดี จะให้บังเกิด

---

[๔๖] สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, *การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี* (Good Governance), **รายงานประจำปี ๒๕๔๑-๒๕๔๓**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ๒๕๔๔), หน้า ๑.

[๔๗] อรพินท์ สพโชคชัย, สังคมเสถียรภาพและกลไกประชารัฐที่ดี (Good Governance), **รายงานทีดีอาร์ไอ (TDRI),** (๒๐), (๒๕๔๑), หน้า ๒.

[๔๘] พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พระพุทธศาสนากับธรรมาภิบาล**, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐), หน้า ๖.

ผลสำเร็จด้วยดีมีประสิทธิภาพสูงจะต้องมีหลักการบริหารที่ชื่อว่าการบริหารการปกครองที่ดี (Good Governance) นั้นประมวลรวมย่อลงใน “หลักธรรมาภิบาล”[๔๙]

Good Governance เป็นการปกครองที่ดีโดยรัฐและรัฐบาลเป็นด้านหลัก รัฐและรัฐบาลมีระบบและการใช้กฎหมายที่ยุติธรรมมีความรับผิดชอบเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม มีความโปร่งใส มีความคงเส้นคงวาสามารถตรวจสอบได้[๕๐]

ธรรมาภิบาลคือวิธีที่จะทำให้รัฐกับประชาคมรัฐกับสังคมหรือรัฐกับชุมชนนั้นมีรูปแบบความสัมพันธ์มีการปฏิบัติต่อกันอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อจะให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศและประชาชน[๕๑]

ธรรมรัฐคือการวางกรอบการทำงานในระบบราชการเพื่อให้เกิดระบบที่ดีเอื้อต่อคนดีให้อยู่ในระบบที่ดี และไม่ให้คนเลวดำรงตำแหน่งที่ดีในวงราชการซึ่งคือเป้าหมายสำคัญของการปฏิบัติราชการธรรมรัฐจะเป็นตัวเชื่อมให้สังคมที่มีการแยกส่วนทั้งภาครัฐบาล เอกชน ประชาชน และองค์กรเอกชน เกิดความสัมพันธ์กันทุกส่วนให้เป็นหนึ่งเดียวเพื่อเป็นการตอบสนองต่อสังคม[๕๒]

ธรรมาภิบาล หมายถึง ระบบโครงสร้างและกระบวนการต่าง ๆ ที่วางกฎเกณฑ์ความสัมพันธ์ระหว่างเศรษฐกิจการเมืองและสังคมของประเทศเพื่อที่ภาคต่าง ๆ ของสังคมจะพัฒนาและอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข[๕๓]

ความคิดธรรมรัฐเป็นการมอบอำนาจการเมืองการปกครองแบบใหม่ที่แข็งที่อตายตัวแต่ให้ปฏิสัมพันธ์กับภาคประชาชนและให้มีลักษณะแยกย่อยมากขึ้นแนวคิดธรรมรัฐคือการเป็นหุ้นส่วนกันในการบริหารและการปกครองโดยรัฐประชาชนและเอกชน ซึ่งกระบวนการนี้ทำให้เกิดความเป็นธรรม ความโปร่งใส ความยุติธรรม โดยเน้นการมีส่วนร่วมของคนดีซึ่งแนวคิดนี้เกิดจากการที่ประชาชนเห็นว่าระบบราชการที่ล้าหลัง ทุกส่วนต้องการการปฏิรูปต้องมีการปรับโครงสร้างราชการให้ดีขึ้น ให้ประชาชนมีส่วนร่วมมากขึ้นและประชาชนต้องการให้มีการตรวจสอบโดยสื่อมวลชนและนักวิชาการในการสร้างธรรมาภิบาลและอธิบายว่าธรรมรัฐคือ กระบวนความสัมพันธ์ (Interactive Relation) ระหว่างภาครัฐภาคสังคม ภาคเอกชนและประชาชนทั่วไปในการที่จะทำให้การบริหารราชการแผ่นดินดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรมโปร่งใส ยุติธรรมและตรวจสอบได้ มีความร่วมมือของฝ่ายที่เกี่ยวข้องการที่จะสร้างธรรมาภิบาลในสังคมไทยได้นั้นต้องปฏิรูประบบ ๔ ส่วนคือ ปฏิรูปภาคราชการ ภาคธุรกิจเอกชน ภาคเศรษฐกิจสังคมและปฏิรูปกฎหมาย[๕๔]

---

[๔๙] พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงฺคโล), **หลักธรรมาภิบาลและประมุขศิลป์: คุณลักษณะความเป็นผู้นำที่ดี**, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กองงานสื่อ/สิ่งพิมพ์ วัดหลวงพ่อสดธรรมกายาราม, ๒๕๕๒), หน้า ๑๑๔.

[๕๐] ชัยอนันต์ สมุทวณิช, **Good Governance กับการปฏิรูปการศึกษา การปฏิรูปการเมือง**, (กรุงเทพมหานคร: สายธาร, ๒๕๔๑), หน้า ๑๒๓.

[๕๑] ประมวล รุจนเสรี, **การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ๒๕๔๒), หน้า ๙๘.

[๕๒] ทิพาวดี เมฆสวรรค์, **ปฏิรูประบบราชการเพื่อความอยู่รอด**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ สำนักงานข้าราชการพลเรือน, ๒๕๔๑), หน้า ๒๓.

[๕๓] บวรศักดิ์ อุวรรณโณ, **การสร้างธรรมาภิบาลในสังคมไทย**, (กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน, ๒๕๔๒), หน้า ๑๖๔.

[๕๔] ธีรยุทธ บุญมี, **ธรรมรัฐแห่งชาติยุทธศาสตร์กู้หายนะประเทศไทย**, (กรุงเทพมหานคร: สายธาร, ๒๕๔๑), หน้า ๕๒.

ธรรมาภิบาลเป็นการบริหารการปกครองที่มีการจัดสรรและบริหารจัดการทรัพยากรในการตอบสนองต่อปัญหาของประชาชนได้เป็นอย่างดีโดยการบริหารการปกครองที่ดีนั้นจะมีลักษณะการบริหารแบบส่วนร่วม(Participation) โปร่งใส (transparency) เสมอภาค (Equity) ประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นธรรม (Rule of law) และรับผิดชอบต่อประชาชน (Responsiveness)[๕๕]

Good Governance หมายถึง การกำกับดูแลที่ดีหรือหมายถึงการใช้สิทธิของความเป็นเจ้าของที่จะปกป้องดูแลผลประโยชน์ของตนเองโดยผ่านกลไกที่เกี่ยวข้องในการบริหารโดยหัวใจของธรรมาภิบาลคือความโปร่งใส (Transparency) ความยุติธรรม (Fairness) และความรับผิดชอบในผลของการตัดสินใจ (Accountability) การกำกับดูแลที่ดีมีความจำเป็นทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน ในกรณีภาครัฐจะเรียกว่า Good Political Governance ผู้เป็นเจ้าของคือประชาชนซึ่งใช้สิทธิของตนเองเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเข้าไปทำหน้าที่ในรัฐสภาเพื่อกำกับดูแลผู้บริหารคือรัฐบาลให้บริหารประเทศในทางที่ถูกต้องสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนส่วนในภาคเอกชนเรียกว่า Good Corporate Governance ผู้เป็นเจ้าของคือผู้ถือหุ้นใช้สิทธิในการเลือกคณะกรรมการบริษัทเข้าไปทำหน้าที่กำหนดนโยบายคัดเลือกและกำกับดูแลผู้บริหารให้บริหารงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของบริษัทสมตามเจตนารมณ์ของผู้ถือหุ้น[๕๖]

ในหนังสือเรื่อง ธรรมาภิบาลกับสังคมไทยมีใจความตอนหนึ่งว่าธรรมาภิบาล (Good Governance) หมายถึงการบริหารจัดการทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคมเพื่อการพัฒนาของประเทศโดยมีการเชื่อมโยงองค์ประกอบทั้ง ๓ ส่วนของสังคมคือ ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมและให้มีการสนับสนุนซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างเศรษฐกิจสังคม การเมืองอย่างสมดุลส่งผลให้สังคมดำรงอยู่ร่วมกันอย่างสันติตลอดจนมีการใช้อำนาจในการพัฒนาประเทศชาติให้เป็นไปอย่างมั่นคงยั่งยืนและมีเสถียรภาพ[๕๗]

สรุป หลักธรรมาภิบาล หมายถึง กระบวนการความสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐ ภาคสังคม ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไปในการที่จะทำให้การบริหารราชการแผ่นดินดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีการบริหารแบบส่วนร่วม โปร่งใส เสมอภาค มีประสิทธิผล มีความเป็นธรรม และรับผิดชอบต่อประชาชน

๒.๓.๒ องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล

ธรรมาภิบาลหรือการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหมายถึงขบวนการหรือขั้นตอนในการทำงานหรือกิจกรรมใด ๆ ที่จัดขึ้นในสถาบันฯ เริ่มจากงานในหน้าที่รับผิดชอบแต่ละคน งานที่ได้รับคำสั่งให้ทำหรืองานที่ร่วมกันทำจะต้องเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ๖ หลักคือ[๕๘]

---

[๕๕] ไพโรจน์ พรหมสาส์น, การบริหารที่ดีมีประสิทธิภาพ, **วารสารพัฒนาชุมชน**, ๓๗ (๗), (๒๕๔๑): ๑๕-๑๙.

[๕๖] วรภัทร โตธนะเกษม, การสร้าง Good Governance ในองค์กร, **วารสาร กสท**, ๘, (๒๕๔๒): ๑๓.

[๕๗] ปัญญา ฉายะจินดาวงศ์ และรัชนี ภู่ตระกูล, **ธรรมาภิบาล (Good Governance) กับสังคมไทย**, (กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์, ๒๕๔๙), หน้า ๓.

[๕๘] สถาบันราชประชาสมาสัย, **ธรรมาภิบาลบันดาลสุข**, (กรุงเทพมหานคร: กระทรวงสาธารณสุข, ๒๕๔๙), หน้า ๖.

๑) หลักนิติธรรมเคารพและปฏิบัติตามกติการะเบียบแบบแผนและกฎหมายต่าง ๆ โดยไม่ละเมิดอย่างตั้งใจหรือจงใจหลีกเลี่ยงหรือไม่ตั้งใจเพราะไม่รู้ฉะนั้นถ้าไม่แน่ต้องศึกษาก่อนว่าจะผิดหลักนิติธรรมหรือไม่ก่อนที่จะทำลงไป

๒) หลักคุณธรรมในหลายแง่มุมเช่น เมตตาธรรมคือความปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุข จริยธรรมทำอะไรให้ถูกต้องครบถ้วนทุกขั้นตอน กตัญญูกตเวทิตา การรู้จักบุญคุณและคิดจะตอบแทน หิริโอตัปปะ การรู้จักละอายและเกรงกลัวบาปกรรม การมีคุณธรรมจะช่วยยกคุณค่าความเป็นมนุษย์ให้สูงขึ้นเป็นที่ยกย่องของคนทั่วไป

๓) ความโปร่งใสตรวจสอบได้ทุกเรื่องราวในการทำงานตามภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่ตอบข้อสงสัยได้ชัดเจนทุกคำถาม

๔) การมีส่วนร่วมพึงระลึกไว้ว่าตนเองเป็นสมาชิกของสถาบันฯ นอกเหนือจากงานในหน้าที่แล้วกิจกรรมอื่นที่มีผลต่อสถาบันฯ จะต้องร่วมมือกันอะไรที่ไม่ดีต้องทักท้วง

๕) ร่วมรับผิดชอบต่อผลงานที่ทำเอง ทำโดยกลุ่ม ทำในนามสถาบันฯ ถ้าดีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้นถ้าผิดพลาดบกพร่องต้องช่วยกันแก้ไขไม่วางเฉย

๖) ความคุ้มค่าทั้งในแง่รูปธรรมและนามธรรมที่สัมผัสจับต้องมองเห็นได้หรือรู้สึกคุ้มค่าหรือไม่คุ้มค่าถ้าทำตามหลักข้างต้นทั้ง ๕ มาครบถ้วนแล้วเมื่อพิจารณาถึงหลักความคุ้มค่าแล้วไม่ผ่านก็ควรทบทวนปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อผลงานให้มากที่สุด

ในการกล่าวปาฐกถาพิเศษเรื่องจริยธรรมของการบริหารภาครัฐเมื่อวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๔๘ ที่สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า) ในการจัดงานครบรอบ ๕๐ ปีคณะรัฐประศาสนศาสตร์มีเนื้อหาว่า การบริหารต้องพูดถึงผู้บริหารเพราะเป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวโยงกันบางกรณีเป็นเรื่องเดียวกัน จริยธรรมของการบริหารภาครัฐจะไม่มีทางเกิดผลสำเร็จได้ถ้าผู้บริหารไม่มีจริยธรรม การใช้จริยธรรมและคุณธรรมในการบริหารงานภาครัฐและภาคเอกชน ผู้บริหารจะต้องมีจิตสำนึกที่จะนำสิ่งที่ดีไปใช้และขจัดสิ่งที่ไม่ดีให้หมดไปสิ่งเหล่านี้คือ[๕๙]

๑) ความซื่อสัตย์เป็นจริยธรรมทั้งของการบริหารภาครัฐและภาคเอกชนของผู้บริหารความซื่อสัตย์ไม่ได้ หมายถึงการประพฤติปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายเท่านั้นแต่ต้องตามจริยธรรมและศีลธรรมด้วย

๒) กฎหมายเป็นที่ยอมรับกันว่ากฎหมายไม่สามารถอุดช่องโหว่การบริหารที่ผู้บริหารจะแสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ กฎหมายวางมาตรฐานขั้นต่ำของการประพฤติมิชอบไว้เท่านั้น แต่มาตรฐานทางจริยธรรมในเรื่องของการประพฤติชอบและความซื่อสัตย์นั้นสูงกว่ากฎหมาย

๓) ความเป็นธรรมบอกยากว่าความเป็นธรรมคืออะไรบ้างว่าความเป็นธรรมอยู่ที่จิตสำนึกของผู้บริหารก็ไม่น่าจะถูกนัก เพราะผู้บริหารลำเอียงได้ถ้าคนส่วนใหญ่ได้ประโยชน์สูงสุดถือว่าเป็นธรรม

๔) ประสิทธิภาพเป็นเรื่องเข้าใจง่ายและจริยธรรมของการบริหารที่ถกเถียงกันเกี่ยวกับเรื่องนี้คือในตัวประสิทธิภาพเองอาจไม่สอดคล้องกับจริยธรรมกรณีนี้ จริยธรรมมีความสำคัญมากเราสามารถหาหนทางที่จะให้ประสิทธิภาพไปด้วยกันได้กับจริยธรรมไม่ว่าจะเป็นเรื่องความซื่อสัตย์ความโปร่งใสหรือความเป็นธรรม

---

[๕๙] เปรม ติณสูลานนท์, “จริยธรรมการบริหารภาครัฐ”, **มติชนรายวัน**, (๙ กรกฎาคม ๒๕๔๘): ๒.

๕) ความโปร่งใสเป็นเรื่องเข้าใจง่ายและเป็นจริยธรรมของการบริหารเช่นเดียวกัน ปัจจุบันมีการเรียกร้องหาความโปร่งใสกันมากเพื่อให้ประชาชนตรวจสอบการบริหารภาครัฐได้เรามีบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญและในพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร บัญญัติให้รัฐเปิดเผยข้อมูลอันเป็นสาธารณประโยชน์แก่ประชาชนการหลีกเลี่ยงไม่เปิดเผยข้อมูลถือได้ว่าขัดจริยธรรม

๖) ความมั่นคงของรัฐเราใช้จริยธรรมในการบริหารงานเพื่อผลประโยชน์ของรัฐความมั่นคงของรัฐคือผลประโยชน์ของรัฐอย่างหนึ่งการใช้จริยธรรมการบริหารความมั่นคงอาจกระทบสิทธิและเสรีภาพของประชาชนจึงหาความสมดุลให้ได้

๗) ค่านิยมของคนไทยส่วนใหญ่ยังเชื่อว่าความร่ำรวยสร้างชื่อเสียงเกียรติยศและฐานะได้จึงมีคนจำนวนไม่น้อยรีบสร้างความร่ำรวยโดยไม่แย่แสต่อจริยธรรม สิ่งหนึ่งที่คิดว่าไม่มีในตำราคือความรัก มีคำกล่าวว่าความรักเป็นสิ่งศักดิ์สิทธิ์เป็นความปรารถนาเป็นความห่วงหาอาทรใครก็ตามที่มีความรักย่อมมุ่งพยายามที่จะให้สิ่งที่เรารักมีความสุขมีความเจริญมีความมั่นคง

มีนักวิชาการที่ทำให้คำว่า “ธรรมรัฐ” เป็นคำที่ใช้แทนคำว่า“Governance” โดยให้คำจำกัดความว่าหมายถึงการปกครองประเทศที่มีการบริหารที่เน้นการกระจายอำนาจเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนให้มากขึ้น ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนเป้าหมาย วิธีการทัศนคติของการบริหารของประเทศมาเน้นที่ประชาชนผู้รับบริการเน้นความเป็นพลเมือง เน้นความเป็นชุมชน เน้นผลงานมากกว่าเน้นผู้ผลิต การจะเกิดธรรมรัฐได้ต้องมีการปฏิรูปสังคมคำว่า “ธรรมรัฐ” จึงเป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวางโดยการเปิดแถลงข่าวเมื่อวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๔๑ เรียกร้องให้รัฐบาลนายชวน หลีกภัย นายกรัฐมนตรีขณะนั้นสร้าง “ธรรมรัฐแห่งชาติ” หรือ “Governance” โดยการระดมผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้นำสถาบันหลักและเครือข่ายทางสังคมมาร่วมกันแก้ไขวิกฤติเศรษฐกิจไทย นับจากนั้นมามีการใช้คำว่าธรรมรัฐเป็นคำแปลของคำว่า “Good Governance” ในภาษาไทยในช่วงแรกดูจะสร้างความคลุมเครือมากกว่าความกระจ่างชัดด้วยความไม่ครอบคลุมของตัวศัพท์ที่เป็นการผสมคำว่า“ธรรม” กับคำว่า “รัฐ” และต่อมาคำว่า “ธรรมาภิบาล” ถูกบัญญัติใช้เป็นความหมายของคำว่า“Good Governance” หรือธรรมาภิบาล โดยสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) ภายหลังจากที่สถาบันฯได้รับมอบหมายจากรัฐบาลให้หาแนวทางในการแก้ไขปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจโดยทาง TDRI ได้กำหนดเรื่องธรรมาภิบาลในสังคมไทยให้เป็น ๑ ใน ๔ ของหัวข้อหลัก ๆ และมีข้อเสนอเพื่อส่งเสริมธรรมาภิบาลของไทยออกมา โดยนิยามธรรมาภิบาลว่าหมายถึง “กฎเกณฑ์การปกครองบำรุงรักษาสังคมบ้านเมืองที่ดี” อันหมายถึงการจัดการบริหารสังคมที่ดีในทุก ๆ ด้าน และทุก ๆ ระดับรวมถึงการจัดระบบองค์การและกลไกของคณะรัฐมนตรี ส่วนราชการ องค์การของรัฐ และรัฐบาลที่ไม่ใช่ส่วนราชการ การบริการราชการส่วนภูมิภาคและท้องถิ่น องค์การอิสระ(Independent Organizations) องค์การภาคเอกชน ชมรม และสมาคมเพื่อกิจกรรมต่าง ๆ นิติบุคคลภาคเอกชน และภาคประชาสังคม (Civil Society)” (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI), ๒๕๔๑)

ซึ่งตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๖ ได้ให้ความหมายไว้ว่าหมายถึง “คุณความดีความถูกต้อง” และ“อภิบาล” ซึ่งตรงกับรากศัพท์ภาษาอังกฤษประการที่สอง “ธรรมาภิบาล” ใช้ได้ในความหมายอย่างกว้างซึ่งรวมทั้งการบริหารที่ดีขององค์การธุรกิจเอกชน (Corporate Governance) และการปกครองที่ดีของภาครัฐใน พ.ศ. ๒๕๔๒ รัฐบาลไทยได้บัญญัติความหมายที่เป็นทางการของคำว่า “Good Governance” ว่าหมายถึง “การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี” และให้นิยามว่า “การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี” เป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบ

ให้สังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน ซึ่งครอบคลุมถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการ และฝ่ายธุรกิจ สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขมีความรู้รักสามัคคีและร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน[๖๐]

โดยคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบวาระแห่งชาติสำหรับการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีโดยกำหนดเป็นระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๒ ขึ้นมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๔๑ โดยทุกส่วนราชการต้องถือปฏิบัติและรายงานผลการปฏิบัติต่อคณะรัฐมนตรีและรัฐสภาตามระเบียบนี้ได้ระบุถึงหลักสำคัญของธรรมาภิบาล ๖ หลักคือ[๖๑]

๑) หลักนิติธรรมเป็นการตรากฎหมายและกฎข้อบังคับให้ทันสมัยและเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคมอันจะทำให้สังคมยินยอมพร้อมใจกันปฏิบัติตามกฎหมายและกฎข้อบังคับเหล่านั้นโดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่อำเภอใจหรืออำนาจของบุคคล

๒) หลักคุณธรรมเป็นการยึดมั่นในความถูกต้องดีงามโดยรณรงค์ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อเป็นตัวอย่างแก่สังคมและส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกันเพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์จริงใจขยันอดทนมีระเบียบวินัยประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

๓) หลักความโปร่งใสเป็นการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติโดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์การทุกวงการให้มีความโปร่งใสมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่ายประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความชัดเจน

๔) หลักการมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศไม่ว่าจะด้วยการแสดงความคิดเห็นการไต่สวนสาธารณะประชาพิจารณ์และการแสดงประชามติ

๕) หลักความรับผิดชอบเป็นการตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคมการใส่ใจในปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาตลอดจนการเคารพในการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

๖) หลักความคุ้มค่าเป็นการบริหารและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนร่วมโดยรณรงค์ให้คนไทยมีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่าสร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีนานาชาติและพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

จะเห็นได้ว่าในประเทศไทยทั้งภาครัฐและภาคเอกชนได้ตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นในสังคมไทย การนำระบบบริหารตามหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารภาครัฐและภาคเอกชนรวมถึงในแวดวงวิชาการได้ให้ความสำคัญต่อแนวคิดธรรมาภิบาลอย่าง

---

[๖๐] ธีรยุทธ บุญมี, “ธรรมรัฐกับการปฏิรูปสังคมไทยในขั้น ๒”, **วารสารกรมประชาสัมพันธ์**, ๑๑, (๒๕๔๑): ๑๑.

[๖๑] ธีระพล อรุณะกสิกร, **ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๒**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, ๒๕๔๒), หน้า ๘-๑๐.

แพร่หลายดังนั้นการประชุมวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์แห่งชาติครั้งที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๗ ได้มีการกำหนดหลักการพิจารณาเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลดังนี้[๖๒]

๑) หลักนิติธรรมหลักการที่ควรพิจารณาคือ

๑.๑) มีกฎที่จำเป็นรองรับโดยไม่ให้กฎทำลายกฎเสียเอง

๑.๒) มีการบังคับใช้ได้

๑.๓) ผลการใช้กฎมีความถูกต้องโดยไม่ให้สนองเป้าหมายของผู้ถือและใช้กฎเสียเองเหนือกว่าเป้าหมายของกฎ

๒) หลักคุณธรรมหลักการที่ควรพิจารณาคือ

๒.๑) มีกรอบกำหนดจรรยาบรรณที่เป็นรูปธรรมโดยไม่เพียงแต่คาดหวังเฉพาะจากจิตสำนึกในความมีคุณธรรมที่เป็นนามธรรมเท่านั้น

๒.๒) มีมาตรการกำกับควบคุมให้ต้องยึดถือปฏิบัติตามโดยไม่เพียงแต่พึ่งพาอาศัยเฉพาะบรรทัดฐานของข้อห้ามและความเชื่อทางศีลธรรม

๒.๓) มีมาตรฐานพิสูจน์ความผิด กำหนดความผิด และการลงโทษโดยไม่เพียงแต่การใช้มาตรฐานทางความรู้สึกเป็นเครื่องวัดและไม่มีบทลงโทษ

๓) หลักความโปร่งใสหลักการที่ควรพิจารณาคือ

๓.๑) มีการจัดโครงสร้างองค์การการจัดการและขั้นตอนไหลเวียนของงานแบบเปิดโดยออกแบบโครงสร้างและการทำหน้าที่ขององค์การแบบเปิดครอบคลุมทั้งองค์การ

๓.๒) มีการจัดระบบงานและข้อมูลข่าวสารแบบเปิดโดยการออกแบบระบบงานและข้อมูลข่าวสารแบบเปิดกระจายทั่วทั้งระบบและมีการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ

๓.๓) มีกระบวนการทำงานและกระบวนการตัดสินใจแบบเปิดโดยการออกแบบกระบวนการทำงานและการตัดสินใจให้เป็นแบบเปิดตลอดในทุกขั้นตอนที่สำคัญ

๔) หลักการมีส่วนร่วมหลักการที่ควรพิจารณาคือ

๔.๑) การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร นโยบาย แผนงาน และงบประมาณ โดยการเข้าร่วมในมิติของข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นเนื้อหาของการเข้าร่วมในระดับของการรับรู้

๔.๒) การเข้าถึงการปฏิบัติงานและการตัดสินใจโดยการเข้าร่วมในมิติของการตกลงใจซึ่งเป็นเนื้อหาของการเข้าร่วมในระดับของการกระทาหรือการปฏิบัติการ

๔.๓) การเข้าถึงการกำกับควบคุมผลกระทบมาตรฐานเป้าหมายและผลกระทบโดยการเข้าร่วมในมติของการคาดหวังผลซึ่งเป็นเนื้อหาของการเข้าร่วมในระดับของการปกป้องคุ้มครองผลประโยชน์

๕) หลักความรับผิดชอบรับการตรวจสอบสาธารณะมีหลักประกันสามารถตรวจสอบได้หลักการที่ควรพิจารณาคือ

๕.๑) มีการกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานที่ชัดเจนเป็นพันธะสัญญาโดยวางกรอบความรับผิดชอบให้มีขอบเขตชัดเจนและมีข้อผูกพันที่แน่นอน

---

[๖๒] เชาวนะ ไตรมาศ, **การนำระบบบริหารธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์กับการบูรณาการการบริหารจัดการเพื่อสร้างความเป็นเลิศทางพิสัยสามารถของคนในองค์การ**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, ๒๕๔๗), หน้า ๑-๘.

๕.๒) มีมาตรการกำกับควบคุมที่แน่นอนสม่ำเสมอโดยสามารถรักษากรอบที่กำหนดไว้ให้ดำเนินอย่างต่อเนื่องได้

๕.๓) มีการติดตามประเมินวัดผลที่ต่อเนื่องและน่าเชื่อถือโดยรักษามาตรฐานไว้ให้อยู่ในกรอบที่ยอมรับได้

๖) หลักความคุ้มค่าหรือหลักการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหลักการที่ควรพิจารณาคือ

๖.๑) มีการเพิ่มความสามารถในการทำงานโดยให้มีการเพิ่มในเรื่องของความสามารถมีสัดส่วนที่มากกว่าการเพิ่มของต้นทุนที่เป็นมูลค่าและเป็นคุณค่า

๖.๒) มีการวัดการสร้างความสามารถและศักยภาพการทำงานเพื่อผลผลิตโดยให้การเพิ่มของผลผลิตมีสัดส่วนที่ผันไปในทางบวกตามต้นทุนในการเพิ่มความสามารถ

๖.๓) มีการวัดเพิ่มผลผลิตการทำงานการควบคุมความเสี่ยง และการลดความสูญเสียเพื่อเพิ่มมูลค่าและประโยชน์ที่ได้

การนำหลักธรรมาภิบาลไปเป็นแนวทางการปฏิรูปการบริหารการปกครองของหน่วยงานต่าง ๆ ของภาครัฐเป็นการส่งสัญญาณว่าประเทศไทยมีการพัฒนาที่เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดี และอธิบายองค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาลไว้ดังนี้[๖๓]

๑) ความชอบธรรม (Legitimacy) ซึ่งมีความหมายรวมถึงหลักนิติธรรม (rule of law) และความเป็นอิสระของกระบวนการยุติธรรม (independence of judiciary) ได้แก่การทำให้กฎหมายเป็นบรรทัดฐานและทุกคนเคารพกฎหมายโดยกรอบกฎหมายที่ใช้ในประเทศต้องมีความยุติธรรมและบังคับใช้กับคนทุกกลุ่มอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน

๒) ความโปร่งใส (Transparency) เป็นการพิจารณาที่เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายกระบวนการทำงานกฎกติกา และความตั้งใจจริงในการบริหารงานของหน่วยงานต่อสาธารณชนมีความอิสระในการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารทั้งทางเศรษฐกิจการค้าสังคมและสิ่งแวดล้อมข้อมูลที่เผยแพร่ต้องมีความทันสมัย

๓.) ความรับผิดชอบและการตรวจสอบได้ (Accountability) การตัดสินใจใด ๆ ต้องกระทำโดยมีพันธะความรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองกระทำกับสาธารณชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับหน่วยงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นแก่ส่วนรวมเป็นหลักมีจิตใจเสียสละและเห็นคุณค่าสังคมที่ตนเองสังกัดอยู่

๔) ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Efficiency and Effectiveness) กระบวนการและสถาบันของรัฐสามารถจัดสรรและใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ได้อย่างคุ้มค่าและเหมาะสมเพื่อตอบสนองความต้องการของคนในสังคมโดยรวมรวมถึงการทำงานที่รวดเร็วมีคุณภาพและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๕) การมีส่วนร่วม (Participation) หลักธรรมาภิบาลข้อนี้อยู่บนพื้นฐานการมีส่วนร่วมของประชาชนประชาชนหมายรวมถึงคนไทยทุกคนไม่ว่าจะประกอบอาชีพใดต้องรู้จักสิทธิและการใช้สิทธิต้องตื่นตัวกระตือรือร้นที่จะรับรู้ตรวจสอบกระบวนการตัดสินใจของภาครัฐที่มีผลกระทบต่อชีวิต

---

[๖๓] บุษบง ชัยเจริญวัฒนะ และบุญมีลี้, “ตัวชี้วัดธรรมาภิบาล”, **รายงานการวิจัยสถาบันพระปกเกล้า**, (กรุงเทพมหานคร: คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๔๔), หน้า ๔๙.

ความเป็นอยู่สนับสนุนการมีส่วนร่วมของคนอื่นสร้างภาคประชาชนและสังคมที่เข้มแข็งมีทัศนคติต่อส่วนรวมที่ถูกต้องและมีคุณธรรม

สรุป จากการทบทวนวรรณกรรมเพื่อใช้ในการศึกษาครั้งนี้เรียกว่า การบริหารจัดการองค์กรที่ดี สามารถสังเคราะห์ตัวแปรสรุปได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๓ แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารจัดการองค์กรที่ดี

ตัวแปร	นักวิชาการ
สถาบันราชประชาสมาสัย (๒๕๔๙, หน้า ๖), เปรม ติณสูลานนท์ (๒๕๔๘: ๒), ธีรยุทธ บุญมี (๒๕๔๑: ๑๑), ธีระพล อรุณะกสิกร (๒๕๔๒, หน้า ๘-๑๐), เชาวนะ ไตรมาศ (๒๕๔๗, หน้า ๑-๘), บุษบง ชัยเจริญวัฒนะ และบุญ มีลี้ (๒๕๔๔, หน้า ๔๙)	เคารพและปฏิบัติตามกติกา หมายถึง การปฏิบัติงานเป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย ยึดหลักความเสมอภาคในการให้บริการ ปฏิบัติตามกฎระเบียบต่าง ๆ โดยยึดถืออำนาจตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์กรมีความทันสมัยเป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับของสังคม
สถาบันราชประชาสมาสัย (๒๕๔๙, หน้า ๖), เปรม ติณสูลานนท์ (๒๕๔๘: ๒), ธีรยุทธ บุญมี (๒๕๔๑: ๑๑), ธีระพล อรุณะกสิกร (๒๕๔๒, หน้า ๘-๑๐), เชาวนะ ไตรมาศ (๒๕๔๗, หน้า ๑-๘), บุษบง ชัยเจริญวัฒนะ และบุญ มีลี้ (๒๕๔๔, หน้า ๔๙)	เมตตาธรรมต่อผู้อื่น หมายถึง การปฏิบัติงานด้วยความสุจริตไม่มีเรื่องร้องเรียน มีการตอบสนองความต้องการของประชาชนอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนอย่างเสมอภาค หากกระทำความผิดทางวินัยมีการสอบสวนและพิจารณาโทษด้วยความเป็นธรรม และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นหลัก
สถาบันราชประชาสมาสัย (๒๕๔๙, หน้า ๖), เปรม ติณสูลานนท์ (๒๕๔๘: ๒), ธีรยุทธ บุญมี (๒๕๔๑: ๑๑), ธีระพล อรุณะกสิกร (๒๕๔๒, หน้า ๘-๑๐), เชาวนะ ไตรมาศ (๒๕๔๗, หน้า ๑-๘), บุษบง ชัยเจริญวัฒนะ และบุญ มีลี้ (๒๕๔๔, หน้า ๔๙)	ยืนหยัดความโปร่งใส หมายถึง สามารถเปิดเผยข้อมูลข่าวสารสำคัญที่ประชาชนควรรู้ มีการดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้วยวิธีการและรูปแบบต่าง ๆ ได้ ปฏิบัติตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารและมีระบบให้ประชาชนเข้าถึงและรับรู้ข้อมูลข่าวสารได้ ประชาชนสามารถติดตามและตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมขององค์กรได้
สถาบันราชประชาสมาสัย (๒๕๔๙, หน้า ๖), เปรม ติณสูลานนท์ (๒๕๔๘: ๒), ธีรยุทธ บุญมี (๒๕๔๑: ๑๑), ธีระพล อรุณะกสิกร (๒๕๔๒, หน้า ๘-๑๐), เชาวนะ ไตรมาศ (๒๕๔๗, หน้า ๑-๘), บุษบง ชัยเจริญวัฒนะ และบุญ มีลี้ (๒๕๔๔, หน้า ๔๙)	เต็มใจมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนทั่วไปเพื่อนำมาใช้ในการบริหารงาน มีการตอบสนองและนำความคิดเห็นที่รับฟังมาใช้ในการตัดสินใจหรือปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการวางแผนโครงการต่าง ๆ และมีกิจกรรมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นส่วนสำคัญ

ตารางที่ ๒.๓ (ต่อ)

นักวิชาการ	ตัวแปร
สถาบันราชประชาสมาสัย (๒๕๔๙, หน้า ๖), เปรม ติณสูลานนท์ (๒๕๔๘: ๒), ธีรยุทธ บุญมี (๒๕๔๑: ๑๑), ธีระพล อรุณะกสิกร (๒๕๔๒, หน้า ๘-๑๐), เชาวนะ ไตรมาศ (๒๕๔๗, หน้า ๑-๘), บุษบง ชัยเจริญวัฒนะ และบุญ มีลี้ (๒๕๔๔, หน้า ๔๙)	เน้นความรับผิดชอบ หมายถึง มีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ร่วมใจกันปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาของประชาชน มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ
สถาบันราชประชาสมาสัย (๒๕๔๙, หน้า ๖), เปรม ติณสูลานนท์ (๒๕๔๘: ๒), ธีรยุทธ บุญมี (๒๕๔๑: ๑๑), ธีระพล อรุณะกสิกร (๒๕๔๒, หน้า ๘-๑๐), เชาวนะ ไตรมาศ (๒๕๔๗, หน้า ๑-๘), บุษบง ชัยเจริญวัฒนะ และบุญ มีลี้ (๒๕๔๔, หน้า ๔๙)	ประกอบด้วยความคุ้มค่า หมายถึง การให้บริการด้วยมาตรฐาน สะดวก รวดเร็ว มีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน มีการจัดสรรงบประมาณพัฒนาเพื่อพัฒนาประชาชนให้ครอบคลุมทุกด้าน และมีการใช้จ่ายงบประมาณตรงกับปัญหาและความต้องการของประชาชน

๒.๔ หลักสังคหวัตถุ ๔

๒.๔.๑ ความหมายของหลักสังคหวัตถุ ๔

สังคหวัตถุ ๔ หมายถึง หลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจของผู้อื่น ผูกไมตรี เอื้อเฟื้อเกื้อกูล หรือเป็นหลักการสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน มีอยู่ ๔ ประการ ได้แก่ ๑) ทาน การให้การเสียสละ ๒) ปิยวาจา การพูดจาด้วยถ้อยคำสุภาพ ๓) อัตถจริยา การประพฤติในสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น ๔) สมานัตตตา การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอ หรือมีความประพฤติเสมอต้นเสมอปลาย

สังคหวัตถุเป็นเรื่องที่จะสงเคราะห์ คุณเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจของผู้อื่นไว้ได้ หลักการสงเคราะห์ คือ ช่วยเหลือกันยึดเหนี่ยวใจกันไว้ และเป็นเครื่องเกาะกุมประสานโลก คือ สังคมแห่งหมู่สัตว์ไว้ดุจสลัก ยึดรถที่กำลังแล่นไปให้คงเป็นรถและวิ่งแล่นไปได้ มี ๔ อย่าง คือ ๑) ทาน การแบ่งปันเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ กัน ๒) ปิยวาจา พูดจาน่ารัก น่านิยมนับถือ ๓) อัตถจริยา บำเพ็ญประโยชน์ ๔) สมานัตตตา ความมีตน เสมอ คือ ทำตัวให้เข้ากันได้ เช่น ไม่ถือตัว ร่วมสุขร่วมทุกข์กัน เป็นต้น[๖๔]

สังคหวัตถุ ๔ หมายถึง เรื่องที่จะสงเคราะห์กัน, คุณเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจของผู้อื่นไว้ได้, หลักการสงเคราะห์ คือช่วยเหลือกันยึดเหนี่ยวใจกันไว้ และเป็นเครื่องเกาะกุมประสานโลกคือสังคมแห่งหมู่สัตว์ไว้ดุจสลักยึดรถที่กำลังแล่นไปให้คงเป็นรถและวิ่งแล่นไปได้ มี ๔ อย่าง คือ ทาน การแบ่งปันเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน ปิยวาจา พูดจาน่ารัก น่านิยมนับถือ อัตถจริยา การบำเพ็ญประโยชน์ สมานัตตตา ความมีตนเสมอ คือ ทำตัวให้เข้ากันได้ เช่น ไม่ถือตัว ร่วมสุขร่วมทุกข์กัน[๖๕]

---

[๖๔] ราชบัณฑิตยสถาน, **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์, ๒๕๕๖), หน้า ๔๐๗.

[๖๕] พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), **พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๖, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ บริษัทสหธรรมิก จำกัด, ๒๕๕๔), หน้า ๔๑๒.

ความหมายเกี่ยวกับสังคหวัตถุ ๔ คือเมื่อทุกคนต่างประพฤติสังคหวัตถุทั่วถึงกันแล้ว อย่าว่าแต่เฉพาะคน เฉพาะครอบครัว จะรักใคร่นับถืออยู่เป็นสุขสบายเลย ถึงคนทั้งหมู่บ้าน ทั้งเมือง ทั้งประเทศ ทั้งโลก ก็ต้องอยู่เป็นสุขสบายตลอดไปเหมือนกัน เพราะฉะนั้นท่านจึงว่าสังคหวัตถุทั้ง ๔ อย่าง เป็นคุณสาหรับยึดเหนี่ยวน้ำใจ ผู้อื่นให้รักใคร่นับถือ ช่วยเหลือกัน อย่างวิเศษแท้[๖๖]

สังคหวัตถุ ๔ คือธรรมอันเป็นที่ตั้งแห่งความยึดเหนี่ยวจิตใจของกันและกัน อันเป็นไปเพื่อการสงเคราะห์กัน ซึ่งมีอยู่ ๔ ข้อดังนี้[๖๗]

๑) ทาน หมายถึง การให้ การเฉลี่ยเผื่อแผ่กันและกัน ซึ่งเป็นข้อสำคัญเพราะว่าทุก ๆ คนนั้น ย่อมต้องการความช่วยเหลือจากกันและกันอยู่ในด้านต่าง ๆ ในด้านวัตถุ เช่น ทรัพย์สินเงินทอง เครื่องอุปโภคบริโภคต่าง ๆ ในด้านกำลังกาย ช่วยกระทำกิจการของกันและกันทางกาย ในด้านวาจา พูดจาช่วยเหลือกันเรื่องที่ควรพูดจา ในด้านสติปัญญา ช่วยให้ความรู้ ให้การแนะนำ ในข้อที่ควรจะแนะนำต่าง ๆ การให้การเฉลี่ยเผื่อแผ่เจือจุนทุกคนทั้งผู้ใหญ่ ทั้งผู้น้อย ต่างก็ควรมีทาน คือ การให้ช่วยเหลือกัน ผู้ใหญ่ให้การช่วยเหลือผู้น้อย ผู้น้อยให้การช่วยเหลือผู้ใหญ่ ด้วยมีจิตใจมุ่งที่จะช่วยให้บรรลุถึงประโยชน์ที่ต้องการ หรือเพื่อที่จะให้พ้นจากอุปสรรคขัดข้องทั้งหลาย

๒) ปิยวาจา หมายถึง การเจรจาถ้อยคำซึ่งเป็นที่รักที่จับใจแก่กันและกัน อันเป็น ถ้อยคำสุภาพ เพราะ วาจาที่พูดออกไปนั้น ถ้าเป็นวาจาที่ไม่สุภาพไม่เป็นที่รักที่พอใจ ก็เป็นวาจาที่อาจเสียดแทงน้ำใจของผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นเสียใจ เจ็บใจ ไม่สบายใจ เพราะฉะนั้นจึงสมควรที่ทุกคนจะต้องมีสติควบคุมใจ ควบคุมวาจา ที่จะพูดออกไปให้เป็นวาจาที่สุภาพที่เหมาะสม แม้ว่าในบางคราวต้องทำงานเหน็ดเหนื่อยก็ตาม สิ่งที่จะเป็นเครื่องในการควบคุมการพูดของเราให้ไพเราะก็คือ สติ นั่นเอง ดังนั้นการทูตหรือการแสดงออกทุกครั้งต้องมีสติอยู่เสมอ

๓) อัตถจริยา หมายถึง การประพฤติประโยชน์ต่อกันและกัน คือ การทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสถาบัน เช่น โรงพยาบาล มหาวิทยาลัย สังคมที่ตนอาศัยอยู่ ตลอดถึงประเทศชาติสิ่งใดที่เป็นโทษก็ควรละเว้นไม่กระทำการประพฤติตนให้เป็นประโยชน์สามารถปฏิบัติได้ทั้ง กาย วาจา และใจ ในทุกเวลาทุกโอกาส

๔) สมานัตตตา หมายถึง ความเป็นผู้วางตนสม่ำเสมอ หรือเสมอต้นเสมอปลายซึ่งหมายถึง การรักษาระเบียบวิจัยอันใดที่ทุกคนพึงปฏิบัติทั้งผู้ใหญ่ทั้งผู้น้อยตามหน้าที่ ที่บัญญัติเอาไว้เป็นระเบียบของสถานที่ ของหน่วยงาน เช่น กฎระเบียบของสถาบันการศึกษา กฎระเบียบของสถานที่ราชการต่าง ๆ เป็นต้น ตลอดถึงกฎหมายบ้านเมือง ในพระพุทธศาสนาก็คือ พระวินัย บัญญัติสำหรับพระภิกษุทั้งหลายนั้นเอง

และ “สังคหวัตถุ คือ วิธีสงเคราะห์ วิธีปฏิบัติเพื่อยึดเหนี่ยวน้ำใจคนอื่น ที่ยังไม่เคยรักใคร่นับถือให้เกิดความรักใคร่นับถือ และที่มีความรักใคร่นับถืออยู่แล้ว ก็ทำให้เกิดความแน่นแฟ้นยิ่งขึ้น”[๖๘]

---

[๖๖] สมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ (วาศน์ วาสโน), **สังคหวัตถุ ๔**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๒๘), หน้า ๕๓.

[๖๗] บุญสิริ ชวลิตธำรง, **ธรรมโอสถ**, (กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์การพิมพ์, ๒๕๒๙), หน้า ๓๑.

[๖๘] ปิ่น มุทุกันต์, **มงคลชีวิต ภาค ๑**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๓๕), หน้า ๑๕.

สรุปสังคหวัตถุ ๔ หมายถึง เครื่องมือ หรือหลักธรรมที่ช่วยประสานคนหมู่มากให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เป็นเครื่องช่วยขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นทำให้คนอยู่ร่วมกันด้วยความรัก สามารถนำไปใช้ได้ตั้งแต่ระดับครอบครัวจนถึงระดับสังคม เป็นธรรมอันจะก่อให้เกิดความผาสุกในบ้านเมืองและประเทศชาติ

๒.๔.๒ ความสำคัญของหลักสังคหวัตถุ ๔

หลักธรรมที่ก่อให้เกิดความสามัคคีที่กล่าวไว้ในพุทธศาสนาเถรวาท ในแง่ของการมีมิตรสหายหรือบริวารที่ดีจริง พระพุทธเจ้าได้ตรัสถึงความสำคัญของการมีมิตรสหายที่ดีไว้ในอุปัฑฒสูตรว่า “ความเป็นผู้มีมิตรดี มีสหายดี มีเพื่อนดี นี้เป็นพรหมจรรย์ทั้งสิ้นทีเดียว”[๖๙] แต่การที่จะสร้างมิตรหรือยึดเหนี่ยวจิตใจของบุคคลที่เป็นมิตรสหายกันแล้วไว้ได้นั้นก็เป็นสิ่งที่สำคัญมากเหมือนกัน เพราะเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของมิตรหรือบริวารเรียกว่า หลักสังคหวัตถุ ซึ่งมีด้วยกัน ๔ ประการ คือ[๗๐]

๑) ทาน การให้ปัน การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่สิ่งของของตนแก่บุคคลอื่น ด้วยเห็นว่าสิ่งของที่ตนเสียสละไปนั้นจะเป็นประโยชน์แก่ผู้รับ เป็นการแสดงความมีน้ำใจและเป็นการยึดเหนี่ยวจิตใจของมิตรสหายหรือบริวารไว้ได้พระพุทธเจ้าทรงสรรเสริญการให้ไว้มากมา เช่น ผู้ให้ย่อมเป็นที่รัก ผู้ให้ย่อมผูกมิตรไว้ได้เป็นต้น ผู้ที่มีความตระหนี่นั้นไม่สามารถที่จะผูกมิตรหรือยึดเหนี่ยวจิตใจของมิตรและบริวารไว้ได้[๗๑]

๒) ปิยวาจา หรือ เปยยวัชชะ การมีวาจาเป็นที่รัก เป็นที่ดูดดื่มจิตใจของผู้ฟัง มีวาจาสุภาพอ่อนหวานชวนฟัง เป็นวาจาที่ไม่หยาบคายและก่อให้เกิดประโยชน์ การมีปิยวาจานี้มีความสำคัญเป็นอย่างมากในการผูกมิตรหรือรักษาน้ำใจมิตร บุคคลที่ได้รับมอบหมายให้เป็นทูตหรือเป็นตัวแทนของประเทศในการเจรจาเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติจะต้องมีเทคนิคในการใช้คำพูดอย่างดีเยี่ยม เพราะถ้าหากใช้คำพูดที่ไม่ดีก็จะส่งผลให้ประชาชนและประเทศชาติสูญเสียผลประโยชน์ได้

๓) อัตถจริยา การประพฤติตนเป็นประโยชน์ เช่น การช่วยเหลือผู้อื่นในเวลาที่จาเป็นไม่เป็นคนนิ่งดูดายในเมื่อตนเองมีกำลังความสามารถที่พอจะช่วยเหลือได้ ในการผูกสัมพันธไมตรีระหว่างประเทศก็เช่นเดียวกัน จะต้องเป็นผู้ที่รู้จักให้การช่วยเหลือในเวลาที่สมควรช่วยเหลือ เช่น เมื่อถึงคราวที่มิตรประเทศต้องประสบกับภัยพิบัติต่าง ๆ ที่ประเทศสัมพันธมิตรพอที่จะช่วยเหลือได้ก็ให้ช่วยเหลือตามกำลังความสามารถ เพื่อเป็นการผูกสัมพันธไมตรี หรือแสดงถึงความมีสัมพันธไมตรีอันดีต่อกัน

๔) สมานัตตตา ความมีตนเสมอต้นเสมอปลาย ไม่คบมิตรเพราะเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน มิใช่ว่าเมื่อเห็นว่ามิตรหมดประโยชน์สำหรับตนแล้วก็เริ่มห่างเหิน หรือเลิกคบไป การคบหามิตรจะต้องคบด้วยความจริงใจและมีความเสมอต้นเสมอปลาย ทั้งในยามที่มิตรรุ่งเรืองและในคราวตกต่ำ

สรุปได้ว่าวิธีการทั้ง ๔ นี้ เมื่อปฏิบัติได้ ย่อมให้เกิดความสามัคคีร่วมมือร่วมใจในกลุ่มชนนั้น ๆ ถ้าไม่มีหลักปฏิบัติเช่นนี้ ผู้นั้นย่อมไม่เป็นที่รักของคนทั่วไป ข้อนี้บางท่านจึงเรียกว่า มนต์มหาเสน่ห์ เพราะทำให้ตนเข้าไปนั่งในใจของผู้อื่นต่อไป จะได้พูดถึงความสำคัญของสังคหวัตถุธรรมที่เป็นส่วนสำคัญในการอยู่ร่วมกันดังนี้

---

[๖๙] สำ.ม. (ไทย) ๑๙/๕/๒.

[๗๐] องฺ.จตุกฺก. (ไทย) ๒๑/๓๒/๔๒.

[๗๑] องฺ.จตุกฺก. (ไทย) ๒๑/๓๒/๔๒.

๒.๔.๓ สังคหวัตถุ ๔ หลักธรรมเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ

ซึ่งการอยู่ร่วมกันในสังคมหรือในหมู่คณะจาเป็นต้องมีสิ่งที่จะมายึดเหนี่ยวจิตใจและประสานหมู่คณะไว้ให้เกิดความสามัคคีและเพื่อให้อยู่ด้วยกันอย่างสงบสุข ได้แก่ หลักสังคหวัตถุ ๔ ดังต่อไปนี้[๗๒]

๑) ทาน คือ การให้ปันสิ่งของตนแก่ผู้อื่นที่ควรให้ คือการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เสียสละแบ่งปันเฉลี่ยให้ ไม่ใช่ให้จนร่ำรวยหรือให้จนหมดเนื้อหมดตัว แต่เป็นการแบ่งปันให้เพื่อแสดงอัธยาศัยไมตรี ผู้ให้ไม่จำเป็นต้องร่ำรวยหรือมีฐานะดีกว่าผู้รับเสมอไป และยังรวมถึงการช่วยเหลือสงเคราะห์ด้วยปัจจัยสี่ทุนหรือทรัพย์สินสิ่งของตลอดจนให้ความรู้ความเข้าใจ

๒) ปิยวาจา พูดอย่างรักกัน คือกล่าวคำสุภาพไพเราะน่าฟังชี้แจงแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์มีเหตุผล เป็นหลักฐานชักจูงในทางที่ดีงาม หรือคำแสดงความเห็นอกเห็นใจให้กำลังใจรู้จักพูดให้เกิดความเข้าใจดีสมานสามัคคีเกิดไมตรี ทำให้รักใคร่นับถือช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ซึ่งแต่ละกลุ่มที่ได้ จัดตั้งขึ้นมาจะมีการแบ่งหน้าที่กันและสิ่งที่ขาดเสียไม่ได้คือฝ่ายประชาสัมพันธ์ หากฝ่ายประชาสัมพันธ์พูดจาไม่ดี ถึงโครงการหรือกิจกรรมจะดีแค่ไหนก็ไม่สามารถที่จะโน้มน้าวจิตใจของสมาชิกกลุ่มได้

๓) อัตถจริยา การทำประโยชน์ คือ ช่วยเหลือด้วยแรงกายและขวนขวายช่วยเหลือกิจการต่าง ๆ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ทั้งช่วยแก้ไขปัญหาและช่วยปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นในด้านคุณธรรมจริยธรรมเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี

๔) สมานัตตตา วางตนเสมอต้นเสมอปลายให้ความเสมอภาคปฏิบัติสม่ำเสมอกันต่อคนผู้ที่เป็นสมาชิกกลุ่มและบุคคลทั่วไปไม่เอาเปรียบบุคคลที่ด้อยกว่า และเสมอในสุขทุกข์ คือ ร่วมสุขร่วมทุกข์ ร่วมรับรู้ ร่วมแก้ไขปัญหาเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกัน

๒.๔.๔ สังคหวัตถุ ๔ เป็นเครื่องผูกใจคน

การที่จะผูกมัดใจคนได้นั้นก็ต้องอาศัยธรรมะที่จะช่วยผูกมัดจิตใจคน จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นมากจะเห็นได้จากการใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ การแสดงพฤติกรรมโต้ตอบระหว่างบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง หรือไปยังกลุ่มบุคคลจะเกิดขึ้นในลักษณะพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันเกิดความเข้าใจอันดี มีทัศนคติที่ดีต่อกัน รู้จักการให้และการรับความช่วยเหลือหรือคำแนะนาต่าง ๆ โดยที่บุคคลสามารถให้การช่วยเหลือและสนับสนุนเมื่อบุคคลอื่นต้องการ การปฏิบัติตนหรือการแสดงออกต่อกัน เช่น ครูกับนักเรียน ในลักษณะที่เป็นมิตรโดยให้การสนับสนุน ช่วยเหลือสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกันมีความใกล้ชิดสนิทสนมโดยที่ครูสามารถให้ความช่วยเหลือและเป็นที่พึ่งได้ เมื่อนักเรียนต้องการในการเรียนการสอนนั้นเป็นสิ่งที่จะช่วยให้บรรยากาศในการเรียนเป็นไปอย่างราบรื่นโดยนักเรียนที่รับรู้ว่าครูปฏิบัติกับตนด้วยความจริงใจให้ความรักเอาใจใส่ตนด้วยความจริงใจ จะเป็นนักเรียนที่มีความรู้สึกที่ดีกับครูเข้าใจและยอมรับในคำสอนของครูว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง เป็นประโยชน์แก่การนำไปปฏิบัติ

ลักษณะการปฏิบัติตนของครูกับนักเรียนจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ นักเรียนยอมรับคำสอนของครู และนาสิ่งที่ครูสอนไปปฏิบัติได้ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียนโดยอาศัยการปฏิบัติต่อนักเรียนด้วยความจริงใจ ให้นักเรียนเกิดความรู้สึกที่ดีและยอมรับการปฏิบัติของครูนั้น เป็นการ

---

[๗๒] พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), **ธรรมนูญชีวิต**, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์พระพุทธศาสนา, ๒๕๕๐), หน้า ๑๓-๑๔.

เสริมสร้างลักษณะทางจิต และพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของนักเรียน เช่น พฤติกรรมเอื้อต่อสังคม ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ดีงามพฤติกรรมหนึ่งนั้น ครูสามารถปฏิบัติโดยให้ความสำคัญกับนักเรียนของตนเอง เข้าใจความแตกต่างของนักเรียนแต่ละคน ทำตนเป็นกันเองกับเด็กไม่เข้มงวดหรือปล่อยปละละเลยนักเรียนจนเกินไป ให้ความยุติธรรมกับนักเรียนทุกคน ยอมรับฟังความคิดเห็นและเหตุผลของนักเรียน และแสดงออกทางอารมณ์ที่เหมาะสมกับนักเรียน ลักษณะของครูเหล่านี้จะเป็นลักษณะที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน ซึ่งจะช่วยให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างราบรื่น ทำให้นักเรียนเกิด ทัศนคติที่ดีต่อครู และยอมรับคำสั่งสอนของครูไปปฏิบัติต่อไปได้[๗๓]

๒.๔.๕ สังคหวัตถุ ๔ หลักสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน

การให้เพื่อสงเคราะห์นี้ หมายถึง การให้เพื่อยึดเหนี่ยวน้ำใจ ร้อยรัดใจให้รวมกันเป็นหมู่และเห็นอกเห็นใจกัน รักใคร่นับถือสนิทสนมกันมั่นคง จะเห็นได้จากมีกองทุนช่วยสมาชิกในชุมชนยอมเสียสละเงินของทุกคนที่สมัครใจเข้าเป็นสมาชิกกองทุนถือเป็นการช่วยเหลือกัน

แสดงให้เห็นว่าทุกคนมีความคิดที่จะช่วยเหลือกันเอง ก่อนที่จะไปขอรับความช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แบ่งปันสิ่งของ ๆ ตนช่วยเหลือกันด้วยตลอดถึงให้ความรู้และแนะนำ ทั้งเสียสละแรงกายและเวลาเพื่อส่วนรวม และสิ่งที่มุ่งมั่นด้วยการพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะ อ่อนหวาน วาจาเป็นที่รัก วาจาดูดดื่มน้ำใจ หรือวาจาซาบซึ้งใจ จะก่อให้เกิดความสมานสามัคคี เกิดมิตรไมตรีและความรักใคร่นับถือ ตลอดถึงสิ่งที่ทุกคนยอมรับในกฎกติกาที่ได้ตั้งขึ้นมาร่วมกัน ทาให้แสดงถึงการประพฤติปฏิบัติร่วมกันและผลประโยชน์ที่จะได้รวมร่วมกันก็คือไมตรีที่ดีต่อกันที่ทุกคนจะได้รับร่วมกัน จึงเป็นแรงจูงใจในการแก้ไขปัญหาในการสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน[๗๔]

ดังนั้นการให้ความเกื้อหนุนโอบอ้อมอารีด้วยเมตตา และการให้อุดหนุนเอื้อเฟื้อช่วยเหลือกันด้วยความกรุณา คนที่มีทรัพย์คิดช่วยเหลือคนอื่นให้ตั้งตัวได้ ย่อมเป็นกำลังสำคัญของชุมชนเพื่อให้เกิดความเข้มแข็งและเพื่อเป็นกาลังที่สำคัญของประเทศชาติ เพราะฉนั้นการให้เกื้อหนุน โอบอ้อมอารีกันด้วยเมตตา และการให้อุดหนุนเอื้อเฟื้อช่วยเหลือกันด้วยความกรุณาจึงถือว่าให้เพื่ออนุเคราะห์[๗๕] หลักสังคหวัตถุ ๔ คือ ธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ การสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน หรือหลักมนุษยสัมพันธ์ที่ดีที่ทำให้คนในสังคมอยู่ร่วมกันได้อย่างสมัครสมานสามัคคีและมีความสุขมี ๔ ประการ คือ ทาน ปิยวาจา อัตถจริยา และ สมานัตตตา ดังนี้

๑) ทาน

ทาน เป็นหลักธรรมเบื้องต้นในพระพุทธศาสนา เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจกันและกันไว้ พระพุทธศาสนาให้ความสำคัญแก่ทาน เพราะจัดเป็นการทาบุญอย่างหนึ่งในบุญกิริยาวัตถุ ๓ อย่าง คือ[๗๖] บุญสำเร็จด้วยการให้ บุญสำเร็จด้วยการรักษาศีล และบุญสำเร็จด้วยการเจริญภาวนา การทำบุญทั้ง ๓ ประการนี้เป็นหนทางในการปฏิบัติตนเพื่อจะเข้าสู่เป้าหมายตามเจตนาของผู้กระทำนั้น ๆ ในคัมภีร์พระพุทธศาสนา ได้กล่าวความหมายของทานไว้ดังนี้

---

[๗๓] พุทธทาสภิกขุ, **บริหารธุรกิจแบบพุทธ**, (กรุงเทพมหานคร: อตัมมโย, มปป.).

[๗๔] สมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ (วาศน์ วาสโน), **สังคหวัตถุ ๔**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๒๘), หน้า ๑๑.

[๗๕] สุจิตรา รณรื่น, **ศาสนาเปรียบเทียบ**, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทสหธรรมิก จำกัด, ๒๕๓๘), หน้า ๑๕.

[๗๖] ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๐๕/๒๖๙.

๑.๑) ความหมายตามรูปศัพท์

ทาน หมายถึง การให้วัตถุที่ควรให้ ทาน หมายถึง การให้ความรู้ ทาน หมายถึง การให้อภัยแก่คนหรือสัตว์อื่น ตามความหมายนี้ คือ การงดเว้นจากเวรภัย ได้แก่ การรักษาศีล มีเว้นจากการฆ่าสัตว์ เป็นต้น การรักษาศีล เป็นการให้ทานอย่างหนึ่งถือเป็นการให้ที่ยิ่งใหญ่ เพราะเป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตแก่สัตว์ทั้งหลาย[๗๗]

๑.๒) ความหมายของทานในอรรถกถา

ทาน หมายถึง ทานวัตถุ เพราะบุคคลให้ทานด้วยวัตถุนี้ ฉะนั้นวัตถุนี้ จึงชื่อว่าทาน อธิบายว่า เขามอบทรัพย์ที่มีอยู่ของตนแก่ผู้อื่น ทาน หมายถึง จาคเจตนา เจตนาเป็นเหตุบริจาค อันมีสิ่งของที่ควรให้ ๑๐ อย่าง มีข้าว เป็นต้น อันมีสัมมาทิฏฐิเป็นตัวนาแก่บุคคลอื่น ทาน หมายถึง ความไม่โลภ ซึ่งประกอบด้วยเจตนาอันเป็นเหตุบริจาคทาน ๕ ทาน โดยเนื้อความมีเพียง ๒ อย่าง คือ จาคเจตนา และไทยธรรม กล่าวโดยสรุปแล้ว ทาน หมายถึง การให้ การให้ธรรมะเป็นทาน การแบ่งปันสิ่งที่เป็นวัตถุและสิ่งที่ไม่ใช่วัตถุแก่สรรพสัตว์ เพื่ออนุเคราะห์ สงเคราะห์ ตอบแทนคุณและบูชาคุณ ด้วยเจตนาอันบริสุทธิ์โดยไม่หวังสิ่งใดตอบแทนนั่นเอง รวมถึงการให้อภัยด้วย

นอกจากนั้นยังพบว่ามีนักวิชาการทางด้านพระพุทธศาสนาได้ให้ความหมายของทานไว้ดังนี้

ทาน หมายถึง การให้ (โอบอ้อมอารี) นักบริหารที่ดีต้องมีน้ำใจรู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้ทานแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา การให้ทานจะช่วยให้ผูกคนอื่นไว้ได้ ดังพุทธพจน์ที่ว่า “ทโท คนฺถติมิตฺตานิ ผู้ให้ย่อมผูกใจมิตรไว้ได้” นักบริหารอาจให้ทานได้ ๓ วิธี คือ[๗๘]

ก. อามิสทาน หมายถึง การให้สิ่งของแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเฉพาะการให้เพื่อผูกใจในยามที่เขาตกต่ำหรือมีความเดือดร้อน ดังภาษิตอังกฤษที่ว่า “เพื่อนแท้ คือ เพื่อนที่ช่วยเหลือในยามตกยาก” การให้รางวัลหรือขึ้นเงินเดือนจัดเข้าในอามิสทาน

ข. วิทยาทาน คือ ธรรมทาน หมายถึง การให้คำแนะนำหรือสอนวิธีทำงานที่ถูกต้อง รวมถึงการจัดหลักสูตรพัฒนาบุคลากรหรือส่งไปศึกษาและดูงาน

ค. อภัยทาน หมายถึง การให้อภัยเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในกาทำงาน หรือล่วงเกินซึ่งกันและกัน การให้อภัยไม่ทำให้ผู้ให้ต้องสูญเสียอะไร เป็นการลงทุนราคาถูกแต่ได้ผลตอบแทนราคาสูง นั่นคือได้มิตรภาพกลับคืนมา และมีคนสนองงานเพิ่มขึ้นอีกคนหนึ่งมีภาษิตจีนที่ว่า “มีมิตร ๕๐๐ คน นับว่ายังน้อยเกินไป มีศัตรู ๑ คนนับว่ามากเกินไป”

ทาน หมายถึงการให้การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เสียสละแบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยการให้สิ่งของหรือให้ความรู้และแนะนำสั่งสอนด้วยน้ำใจไมตรี มีความโอบอ้อมอารี จะช่วยผูกใจคนไว้ได้ การทำทานจะไม่สูญเปล่า ผู้ที่ให้สิ่งที่ดีย่อมได้รับสิ่งที่ดีตอบแทน ดังพุทธพจน์ที่ว่า “มนาปทายี ลภเต มนาปํ”[๗๙] แปลว่า ผู้ให้สิ่งที่น่าพอใจย่อมได้รับสิ่งที่น่าพอใจการให้ทานอาจให้ได้ ๒ วิธีด้วยกัน คือ[๘๐]

---

[๗๗] อภิ.ก. (ไทย) ๓๗/๒๘๙-๒๙๐/๔๕๕.

[๗๘] พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๗๐-๗๕.

[๗๙] องฺ.ปญฺจก. (ไทย) ๒๒/๔๔/๗๒.

[๘๐] พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๖, (กรุงเทพมหานคร: เอส.อาร์. พริ้นติ้งแมสโปรดักส์, ๒๕๕๑), หน้า ๗๑.

๑) อามิสทาน หมายถึงให้สิ่งของแก่เพื่อนหรือผู้อื่นที่ด้อยกว่ารวมทั้งการให้รางวัลต่าง ๆ เป็นต้น

๒) ธรรมทานหรือวิทยาทาน หมายถึง การให้ธรรม การให้ความรู้และแนะนำสั่งสอนให้รู้ดีรู้ชั่วหรือการแนะนำให้รู้ศิลปวิทยาในการประกอบสัมมาชีพ

ทาน มาจากคำว่า ทาน แปลว่า การให้ การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ โอบอ้อมอารี บุคคลจะเป็นที่รักใคร่เป็นที่เคารพนับถือของบุคคลอื่น[๘๑]

ทาน หมายถึงการให้ การเฉลี่ยเผื่อแผ่แก่กันและกัน ซึ่งเป็นข้อสำคัญเพราะว่าทุก ๆ คนนั้นย่อมต้องการความช่วยเหลือจากกันและกันอยู่ในด้านต่าง ๆ ในด้านวัตถุ เช่น ทรัพย์สินเงินทอง เครื่องอุปโภคบริโภคต่าง ๆ ในด้านกำลังกาย ช่วยกระทำกิจการของกันและกันทางกาย ในด้านวาจาพูดจาช่วยเหลือกันในเรื่องที่ควรพูดจา ในด้านสติปัญญาช่วยให้ความรู้ให้การแนะนำในข้อที่ควรจะแนะนำต่าง ๆ การให้การเฉลี่ยเผื่อแผ่เจือจานทุกคนทั้งผู้ใหญ่ ทั้งผู้น้อย ต่างก็ควรจะมีทาน คือ ให้การช่วยเหลือกัน ผู้ใหญ่ให้การช่วยเหลือผู้น้อยผู้น้อยให้การช่วยเหลือผู้ใหญ่ ด้วยมีจิตใจมุ่งที่จะช่วยให้บรรลุถึงประโยชน์ที่ต้องการ หรือเพื่อที่จะให้พ้นจากอุปสรรคขัดข้องทั้งหลาย[๘๒]

สรุป ทาน หมายถึง การให้สิ่งของแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเฉพาะการให้เพื่อผูกใจในยามที่เขาตกต่ำหรือมีความเดือดร้อน การให้คำแนะนำหรือสอนวิธีทำงานที่ถูกต้อง รวมถึงการจัดหลักสูตรพัฒนาบุคลากรหรือส่งไปศึกษาและดูงาน รวมถึงการให้อภัยเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน หรือล่วงเกินซึ่งกันและกัน การให้อภัยไม่ทำให้ผู้ให้ต้องสูญเสียอะไร เป็นการลงทุนราคาถูกแต่ได้ผลตอบแทนราคาสูงนั่นคือ ได้มิตรภาพกลับคืนมา

๒) ปิยวาจา

๒.๑) ความเป็นมาของปิยวาจา

พระพุทธศาสนาเถรวาทมีแนวคิดว่า การกระทำทางกาย วาจา หรือพฤติกรรม (Behavior) ของมนุษย์ที่ปฏิบัติการและสัมพันธ์กับโลก ไม่ว่าจะเป็นการกระทำภายใน คือ การรับรู้ทางตา หู จมูกลิ้น กาย ตลอดจนความรู้สึก ความจำ ความคิด หรือการกระทำที่แสดงออกภายนอกในทางที่ดี (กุศล) ไม่ดี (อกุศล) และเฉย ๆ (อพยากต) เหล่านี้ ศูนย์กลางหรือที่ตั้งของการรับรู้และการปฏิบัติการเพื่อสัมพันธ์กับโลก คือ จิต มโน วิญญาณซึ่งใช้เป็นไวพจน์กันได้หรือที่เรียกทั่ว ๆ ไปดังมีคาถาธรรมบทว่า

มโนปุพฺพงฺคมา ธมฺมา มโนเสฏฺฐา มโนมยา
มนสา เจ ปทุฏฺเฐน ภาสติ วา กโรติวา
ตโต น ทุกฺขมเนฺวติ จกฺก ว วหโต ปท
...มนสา เจ ปสนฺเนน ภาสติ วา กโรติวา
ตโต น สุขมเนฺวติ ฉายาว อนุปายินี

---

[๘๑] คูณ โทขันธ์, **พุทธศาสนากับชีวิตประจำวัน**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๗), หน้า ๒๕-๒๘.

[๘๒] บุญสิริ ชวลิตธำรง, **ธรรมโอสถ**, (กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์การพิมพ์, ๒๕๒๙), หน้า ๒๓-๓๑.

ธรรมทั้งหลายมีใจเป็นหัวหน้า มีใจเป็นใหญ่สำเร็จด้วยใจ ถ้าคนมีใจชั่ว ก็จะพูดชั่วหรือทำชั่วตามไปด้วยเพราะความชั่วนั้นทุกข์ย่อมติดตามเขาไป เหมือนล้อหมุนตามรอยเท้าโคที่ลากเกวียนไปฉะนั้น

...ถ้าคนมีใจดี ก็จะพูดดีหรือทำดีตามไปด้วย เพราะความดีนั้นสุขย่อมติดตามเขาไปเหมือนเงาติดตามตัวเขาไปฉะนั้น[๘๓]

จากพุทธพจน์ดังกล่าว เห็นได้ว่าวาจาที่กล่าวออกมานั้นเป็นเครื่องมือของใจที่แสดงให้ผู้อื่นรับรู้ได้ว่าเป็นวาจาที่สร้างสรรค์หรือไม่ และวาจานั่นเองที่ทำให้เกิดทุกข์ สุขในชีวิต ขณะเดียวกันใจยังเป็นผู้สร้างสรรค์สรรพสิ่งให้วิจิตร ปราณีต พิศดาร ดังมีบาลีแสดงไว้ในปรมัตถทีปนีว่า

จิตฺตวิจิตฺตตาย สญฺญาวิจิตฺตา
สญฺญาวิจิตฺตตาย ตณฺหาวิจิตฺตา
ตณฺหาวิจิตฺตตาย กมฺมานิวิจิตฺตานิ
กมฺมวิจิตฺตตาย เตส ติรจฺฉานคตานิ วิจิตฺตตา เวทิตพฺพา[๘๔]

ความวิจิตรของสัตว์ดิรัจฉานทั้งหลายนั้น เพราะกำเนิดวิจิตร กำเนิดวิจิตรเพราะการกระทำทางกาย วาจา ใจ วิจิตร การกระทำทางกาย วาจา ใจที่วิจิตรนั้น เพราะตัณหาคือความพอใจวิจิตร ตัณหาวิจิตร ก็เพราะสัญญา คือความจำเรื่องราวต่าง ๆ วิจิตร สัญญาวิจิตร ก็เพราะจิตวิจิตร

ปิยวาจา หรือ เปยยวัชชะ ความเป็นผู้มีวาจาน่ารัก พูดอย่างรักกัน วาจาเป็นที่รัก วาจาดูดดื่มน้ำใจ หรือวาจาซาบซึ้งใจ คือกล่าววาจาสุภาพไพเราะอ่อนหวาน มีหางเสียง สมานสามัคคี ซาบซึ้งใจ ทำให้เกิดไมตรีรักใคร่นับถือ ตลอดถึงคำแสดงประโยชน์ประกอบด้วยเหตุผลเป็นหลักฐานจูงใจให้นิยมยอมตามพระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ทรงตรัสเตือนพระภิกษุให้พยายามหลีกเลี่ยงถ้อยคำ ที่ขัดแย้งกัน พูดจาส่อเสียด เสียดสีกัน อันนำไปสู่การทะเลาะวิวาทกัน[๘๕]

๒.๒) ความหมายของปิยวาจา

ความหมายของปิยวาจา ตามทัศนะของนักวิชาการ ดังนี้

ปิยวาจา หมายถึง ถ้อยคำที่สุภาพ ไพเราะอ่อนหวาน คำแนะนำชี้แจงสิ่งที่เป็นประโยชน์ มีเหตุมีผล มีหลักฐาน ชักจูงให้ประชาชนเกิดความสามัคคี ปรองดอง เห็นอกเห็นใจเกื้อกูลกัน[๘๖]

ปิยวาจา หมายถึง การพูดถ้อยคำไพเราะอ่อนหวาน (วจีไพเราะ) นักบริหารที่ดีจะรู้จักผูกใจคนด้วยคำพูดอ่อนหวาน หลีกเลี่ยงคำพูดหยาบกระด้างผูกใจใครไม่ได้ ตามปกติคนเราจะมัดสิ่งของต้องใช้ของอ่อน เช่น เชือก หรือลวดมัด ในทำนองเดียวกันเราจะมัดใจคนได้ก็ด้วยถ้อยคำอ่อนหวาน ดังโคลงโลกนิติที่ว่า

อ่อนหวานมานมิตรล้น เหลือหลาย
หยาบบ่มีเกลอกราย เกลื่อนใกล้

---

[๘๓] ขุ.ธ. (ไทย) ๒๕/๑-๒/๒๓–๒๔.

[๘๔] พระสัทธัมมโชติกะ ธัมมาจริยะ, **ปรมัตถโชติกะ ปริเฉท ๑-๒-๖**, ฎีกาใหม่, หน้า ๖.

[๘๕] ขุ.ม.(ไทย) ๑๓/๘๓/๘๘.

[๘๖] พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), **ธรรมนูญชีวิต**, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์พระพุทธศาสนา, ๒๕๕๐), หน้า ๑๑.

ดุจดวงศศิฉาย ดาวดาษ ประดับนา
สุริยส่องดาราไร้ เมื่อร้อนแรงแสง[๘๗]

นอกจากนั้นคำว่า ปิ มาจากคำว่า ปิยวาจา แปลว่า วจีไพเราะ คือ การเจรจาสนทนาด้วยถ้อยคำที่อ่อนหวาน นิ่มนวล ไพเราะ ผู้ฟัง ๆ แล้วสบายหู[๘๘]

ปิยวาจา หมายถึง การเจรจาถ้อยคำซึ่งเป็นที่รักเป็นที่จับใจแก่กันและกัน อันเป็นถ้อยคำสุภาพ เพราะวาจาที่พูดออกไปนั้น ถ้าเป็นวาจาที่ไม่สุภาพไม่เป็นที่รักที่พอใจ ก็เป็นวาจาที่อาจเสียดแทงน้ำใจของผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นเสียใจ เจ็บใจ ไม่สบายใจเพราะฉะนั้นจึงสมควรที่ทุกคนจะต้องมีสติควบคุมใจ ควบคุมวาจา ที่จะพูดออกไปให้เป็นวาจาที่สุภาพ ที่เหมาะสมแม้ว่าในบางคราวต้องทำงานเหน็ดเหนื่อยก็ตาม สิ่งที่จะเป็นเครื่องในการควบคุมการพูดของเราให้ไพเราะก็คือสตินั้นเอง ดังนั้นการพูดหรือการแสดงออกทุกครั้งต้องมีสติอยู่เสมอ[๘๙]

สรุป ปิยวาจา หมายถึงการแสดงออกทางเจตนาวาจา ด้วยคำพูดที่เป็นกุศล การเจรจาด้วยถ้อยคำที่สุภาพและถ้อยคำที่มีประโยชน์ พูดถ้อยคำที่เป็นจริง และถ้อยคำที่ไม่กระทบกระทั่งผู้อื่น พูดแต่ในสิ่งที่เป็นประโยชน์ ทำให้เกิดความเลื่อมใสศรัทธาในตัวผู้พูด จูงใจให้ละเว้นความชั่ว ทำให้การงานสำเร็จเป็นประโยชน์ในการดำรงชีวิตและการงาน

๒.๓ ประโยชน์ของการกล่าววาจาเป็นที่รัก

การพูดจาที่ดีนั้น ไม่เพียงแต่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อความเจริญ ความสงบสุขของสังคมส่วนรวมยามมีชีวิตอยู่เท่านั้น ยังมีประโยชน์เกื้อกูลที่ส่งผลติดตามไปถึงปรโลก ทั้งนี้ก็ด้วยวจีกรรมที่ได้ประพฤติปฏิบัติดี ปฏิบัติชอบอย่างสม่ำเสมอ ตายไปแล้วจะไปเกิดในสุคติโลกสวรรค์ ดังที่พระผู้มีพระภาคได้ตรัสถึงเรื่องทิพพจักขุญาณ ซึ่งมองเห็นสัตว์ผู้ประกอบด้วยวจีทุจริตและวจีสุจริตไปสู่ปรโลกแล้วว่า เมื่อจิตเป็นสมาธิบริสุทธิ์ผุดผ่อง ไม่มีกิเลสเพียงดังเนินปราศจากความเศร้าหมอง เหมาะแก่การใช้งาน ตั้งมั่น ไม่หวั่นไหวอย่างนี้ ภิกษุนั้นน้อมจิตไปเพื่อจุตูปปาตญาณ เห็นหมู่สัตว์ผู้กำลังจุติ กำลังเกิด ทั้งชั้นต่ำและชั้นสูง งามและไม่งาม เกิดดีและเกิดไม่ดี ด้วยตาทิพย์อันบริสุทธิ์เหนือมนุษย์ รู้ชัดถึงหมู่สัตว์ผู้เป็นไปตามกรรมว่า หมู่สัตว์ที่ประกอบด้วยกายทุจริต วจีทุจริต และมโนทุจริต กล่าวร้ายพระอริยะ มีความเห็นผิดและชักชวนผู้อื่นให้ทำกรรมตามความเห็นผิด พวกเขาหลังจากตายแล้วจะไปบังเกิดในอบาย ทุคติ วินิบาต นรก แต่หมู่สัตว์ประกอบกายสุจริต วจีสุจริต และมโนสุจริต ไม่กล่าวร้ายพระอริยะ มีความเห็นชอบและชักชวนผู้อื่นให้ทากรรมตามความเห็นชอบ พวกเขาหลังจากตายแล้วจะไปบังเกิดในสุคติโลกสวรรค์[๙๐]

การจัดระดับความดีในทางพุทธศาสนาจึงสรุปได้ใน ๓ ลักษณะกว้าง ๆ คือ ความดีขั้นต้น ความดีขั้นกลาง และความดีขั้นสูง ซึ่งท่านเรียกว่า “อาทิกัลยาณะ มัชเฌกัลยาณะ ปริโยสานกัลยาณะบ้าง เรียกว่า ประโยชน์ปัจจุบัน ประโยชน์ภายหน้า ประโยชน์อย่างยิ่งบ้าง ซึ่งมีความหมาย

---

[๘๗] พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๗๐-๗๕.

[๘๘] คูณ โทขันธ์, **พุทธศาสนากับชีวิตประจำวัน**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๗), หน้า ๒๕-๒๘.

[๘๙] บุญสิริ ชวลิตธำรง, **ธรรมโอสถ**, (กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์การพิมพ์, ๒๕๒๙), หน้า ๒๓-๓๑.

[๙๐] ที.สี. (ไทย) ๙/๒๔๖/๘๒-๘๓.

ครอบคลุมความดีในทุกระดับชีวิตของมนุษย์”[๙๑] ในการประกอบสัมมาวาจา ก็คือการกระทำความดี ความหมายนี้เช่นเดียวกัน

๓) อัตถจริยา

อัตถจริยา หมายถึง การประพฤติประโยชน์ ทาประโยชน์แก่เขา หลักธรรมข้อนี้มุ่งสอนตน ๒ ด้าน คือ การทำตนให้เป็นประโยชน์ และการทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ ตลอดถึงช่วยแก้ไข ปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม

๑) การทำตนให้เป็นประโยชน์ หมายถึง ทำตนให้มีคุณค่าในสังคมที่ตนอาศัยอยู่ ด้วยการตั้งใจศึกษาเล่าเรียน ฝึกฝนอบรมตนให้เป็นคนเจริญด้วยความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรมเป็นบุตรที่ดีของบิดามารดา เป็นศิษย์ที่ดีของครูอาจารย์ เป็นนักเรียนที่ดีของสถานศึกษา เป็นพลเมืองที่ดีของประเทศชาติ ตลอดจนเป็นศาสนิกชนที่ดีของพระพุทธศาสนาตลอดไป

๒) การทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ คือ เมื่อทำตนให้เป็นประโยชน์แล้ว ก็ต้องสร้างตนให้เป็นประโยชน์กับผู้อื่นด้วยการให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ไม่นิ่งดูดาย มีน้ำ ใจไมตรีต่อกันบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ตามสติกำลังทางพระพุทธศาสนาเรียกว่า “คนทำหมู่คณะให้งดงาม”

๓.๑) ความหมายของอัตถจริยา

ความหมายของอัตถจริยา ตามทัศนะของนักวิชาการ ดังนี้

อัตถจริยา หมายถึง การประพฤติประโยชน์ คือ ขวนขวายช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม[๙๒]

อัตถจริยา หมายถึง การทำตัวให้เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น (สงเคราะห์ประชาชน) ตรงกับคำพังเพยที่ว่า “อยู่บ้านท่านอย่านิ่งดูดาย ปั้นวัวปั้นควายให้ลูกท่านเล่น” นักบริหารทำอัตถจริยาได้หลายวิธี เช่น บริการช่วยเหลือยามเขาป่วยไข้หรือเป็นประธานในงานพิธีของผู้ใต้บังคับบัญชาดังโคลงโลกนิติที่ว่า

อาศัยเรือนท่านให้ วิจารณ์
เห็นท่านทำการงาน ช่วยพร้อง
แม้มีกิจโดยสาร นาเวศ
พายค่อยช่วยค้าจ้วง จรดให้จนถึง
สุริยส่องดาราไร้ เมื่อร้อนแรงแสง[๙๓]

นอกจากนั้นคำว่า อะ มาจากคำว่า อัตถจริยา แปลว่า ช่วยเหลือผู้อื่นหรือเรียกว่าสงเคราะห์ผู้คนโดยการกระทำหรือประพฤติสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้คนทางกาย วาจาและใจ[๙๔]

---

[๙๑] สุเชาวน์ พลอยชุม, **เอกสารประกอบการบรรยายวิชาพุทธปรัชญาในสุตตันตปิฎก**, (ม.ป.ท.) หน้า ๑๐๐-๑๐๑.

[๙๒] พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), **ธรรมนูญชีวิต**, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์พระพุทธศาสนา, ๒๕๕๐), หน้า ๑๑.

[๙๓] พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๗๐-๗๕.

[๙๔] คูณ โทขันธ์, **พุทธศาสนากับชีวิตประจำวัน**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๗), หน้า ๒๕-๒๘.

อัตถจริยา หมายถึง การประพฤติประโยชน์ต่อกันและกัน คือ การทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสถาบัน เช่น โรงพยาบาล มหาวิทยาลัย สังคมที่ตนอาศัยอยู่ตลอดถึงประเทศชาติ สิ่งใดที่เป็นโทษก็ควรละเว้นไม่กระทำ การประพฤติตนให้เป็นประโยชน์สามารถปฏิบัติได้ทั้งกาย วาจา ใจ ในทุกเวลาทุกโอกาส[๙๕]

๓.๒) หลักการบำเพ็ญประโยชน์ต่อผู้อื่น

หลักการบำเพ็ญประโยชน์ต่อผู้อื่น คือ ได้นำเอาสิ่งที่ตนได้รู้เผยแผ่ แก่ผู้อื่นประโยชน์อย่างยิ่ง ทรงสอนให้มนุษย์มุ่งแสวงหาประโยชน์ขั้นสูงสุด เพื่อความหลุดพ้นจากทุกข์ทั้งปวงด้วย การบำเพ็ญภาวนาให้จิตเข้าสู่ความสะอาด สว่าง สงบ แห่งมรรคผลนิพพาน ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต กายใจไม่หวั่นไหวไปตามอารมณ์ต่าง ๆ ที่ผันแปรอยู่เป็นประจำ ละความยึดมั่น ถือมั่น รักษาใจให้ปลอดโปร่ง แจ่มใส สดชื่นเบิกบาน อยู่ตลอดเวลา ดำเนินชีวิตไปด้วยปัญญา

อัตถจริยา มาจากคำว่า อัตถ+จริยา คำว่า อัตถะ แปลว่า ประโยชน์ จริยา แปลว่า ความประพฤติ กิริยาที่ควรประพฤติปฏิบัติ ดังนั้น อัตถจริยา คือ การประพฤติสิ่งที่เป็นประโยชน์การบำเพ็ญประโยชน์ พุทธจริยา คือการบำเพ็ญประโยชน์ของพระพุทธเจ้ามี ๓ ประการ คือ

๑) โลกัตถจริยา คือ พระพุทธจริยาเพื่อประโยชน์แก่ชาวโลกทรงอาศัยพระมหากรุณาเสด็จไปประกาศพระพุทธศาสนาเพื่อประโยชน์สุขแก่มหาชนในถิ่นฐานแว่นแคว้นต่าง ๆ เป็นอันมาก

๒) ญาตัตถจริยา คือ พระพุทธจริยาเพื่อประโยชน์แก่พระญาติตามฐานะ เช่น ทรงโปรดพระบิดา พระมารดา ตลอดถึงพระประยูรญาติ พระบรมวงศานุวงศ์ให้เข้าถึงพระรัตนตรัย เข้าถึงพระธรรม และเสด็จไปห้ามพระญาติที่วาทกันด้วยเรื่องน้ำ เป็นต้น

๓) พุทธัตถจริยา คือ พระพุทธจริยาที่ทรงบำเพ็ญประโยชน์ตามหน้าที่ของพระพุทธเจ้า การทรงประพฤติเป็นประโยชน์แก่สัตว์โลก โดยฐานเป็นพระพุทธเจ้า เช่น ทรงแสดงธรรมแก่เวไนยสัตว์และบัญญัติวินัยขึ้นบริหารหมู่คณะ ทรงประดิษฐานพระพุทธศาสนาให้ยั่งยืนตราบเท่าทุกวันนี้

๓.๓) ประโยชน์ของการบำเพ็ญประโยชน์ต่อผู้อื่น

พระพุทธเจ้าทรงมุ่งหมายและสั่งสอนเฉพาะสิ่งที่จะนามาใช้ปฏิบัติให้เป็นประโยชน์ในชีวิตจริงได้ เกี่ยวข้องกับชีวิตมนุษย์ การแก้ไขปัญหาชีวิต และการลงมือทำจริง ๆ ไม่ทรงสนับสนุนการพยายามเข้าถึงสัจธรรมด้วยวิธีครุ่นคิดและถกเถียงหาเหตุผลเกี่ยวกับปัญหาทางอภิปรัชญา[๙๖] ดังนั้นพระพุทธศาสนาเถรวาทถือเอาความสำเร็จอันก่อให้เกิดเป็นความสุขกายใจด้วยการลงมือประพฤติ ปฏิบัติด้วยตนเองจากระดับพื้นฐานไปสู่ระดับสูง ครอบคลุมประโยชน์ ๓ ระดับด้วยกัน ได้แก่[๙๗]

๑) ทิฏฐธัมมิกัตถประโยชน์ ประโยชน์ในปัจจุบัน

๒) สัมปรายิกัตถประโยชน์ ประโยชน์ในอนาคต

๓) ปรมัตถประโยชน์ ประโยชน์อย่างยิ่ง

---

[๙๕] บุญสิริ ชวลิตธำรง, **ธรรมโอสถ**, (กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์การพิมพ์, ๒๕๒๙), หน้า ๒๓-๓๑.

[๙๖] พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), **พุทธธรรมฉบับปรับปรุงและขยายความ**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๘๕.

[๙๗] พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), **พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอส. อาร์. พริ้นติ้ง แมสโปรดักส์ จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๒๔๕.

ประโยชน์ทั้ง ๓ ข้างต้นนี้ถือเป็นขอบเขต เป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายทางจริยศาสตร์ของพุทธศาสนาเถรวาทซึ่งสรุปลงเป็น ๓ ลักษณะ ได้แก่

๑) สั่งสอนเพื่อให้รู้ (อภิญญายธรรมเทศนา) หมายความว่า เรื่องใดที่ไม่จำเป็นสำหรับผู้ฟังหรือผู้รับคำสอน พระองค์ก็ไม่ทรงสอนสิ่งนั้น ทรงสอนเฉพาะเรื่องเท่าที่จำเป็นสำหรับชีวิตเท่านั้น

๒) สั่งสอนอย่างมีเหตุมีผล (สนิทานธรรมเทศนา) หมายความว่า พระธรรมเทศนาของพระพุทธองค์ไม่ยากเกินไปจนถึงกับตรองตามแล้วก็ไม่เห็น และไม่ง่ายเกินไปจนไม่ต้องตรึกตรองขบคิดก็เห็นได้ พุทธวิธีในการสอนจึงอยู่ท่ามกลางระหว่างความยากเกินไปกับความง่ายเกินไป

๓) สั่งสอนเพื่อให้รู้เข้าใจ และมีเหตุผล (สัปปาฏิหาริยธรรมเทศนา) หมายความว่า ผู้ฟังสามารถได้รับผลแห่งการฟัง การปฏิบัติตามสมควรแก่กำลังแห่งการปฏิบัติของตนเป็นที่ตั้งไม่ต้องรอใครมาหยิบยื่นให้ เพราะปฏิบัติเหตุและได้ผลในชาตินี้เอง ไม่ต้องรอไปถึงชาติหน้า

สรุป อัตถจริยา หมายถึง การให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันนั้น สมาชิกในชุมชนจะต้องให้ช่วยเหลือกันด้วยความเป็นกัลยาณมิตร มีความปรารถนาดี เต็มใจที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างเต็มความสามารถเมื่อมีปัญหาติดขัดหรือขัดข้องด้านใด ๆ ก็คิดหาวิธีแก้ไข ช่วยคลี่คลายปัญหาให้ สมหวังกลับไปด้วยความซาบซึ้งประทับใจได้

๔) สมานัตตตา

สมานัตตตา แปลว่า ความเป็นผู้มีตนเสมอต้นเสมอปลาย หมายถึง การวางตัวดี วางตัวเสมอต้นเสมอปลายกับทุกคน การทำตัวให้เป็นคนน่ารัก น่าเคารพนับถือ และน่าให้ความช่วยเหลือ ร่วมมือ การทำตัวได้เหมาะสมแก่ฐานะ ภาวะ บุคคล เหตุการณ์ลักษณะนิสัยของผู้มีสมานัตตตา คือ

๑) ปฏิบัติตัวเหมาะสมกับภาวะที่ตัวเป็น

๒) เป็นกันเอง ไม่ถือเนื้อถือตัว แต่ไม่ปล่อย

๓) เข้าหา พูดจาด้วยง่าย

๔) อ่อนน้อมถ่อมตน แต่เข้มแข็ง ไม่หวั่นไหว “ความเสมอภาคที่แท้ มากับความเป็นธรรม ที่สร้างสามัคคี มิใช่มีไว้เพื่อให้แก่งแย่งความเป็นธรรม” ยังมีความหมายของสมานัตตตา อีกแง่หนึ่ง ซึ่งเป็นความหมายหลักเลยท่านเน้นไว้โดยใช้คาบาลีว่า สมานสุขทุกขตา แปลว่า มีสุขทุกข์เสมอกัน หมายความว่า เธอสุขฉันก็สุขด้วย เธอทุกข์ฉันก็ไม่ทิ้ง ทั้งร่วมความสุขความเจริญ และร่วมเผชิญร่วมแก้ปัญหาหรือว่า ทุกข์ก็ทุกข์ด้วย สุขก็สุขด้วย

ภาษาไทยเรียกว่า ร่วมสุขร่วมทุกข์ แง่นี้เป็นลักษณะสำคัญของสมานัตตตา ที่จะทำให้มนุษย์อยู่ร่วมกันด้วยดี เมื่อเราอยู่ร่วมสังคมเดียวกับเขา ก็ร่วมสุขร่วมทุกข์กัน โดยมีความหมายครบมาทุกแง่ตั้งแต่สามข้อแรก ความเสมอภาคจึงจะสมบูรณ์ แล้วก็ไม่ใช่เสมอภาคกันเฉย ๆ ยังช่วยเหลือดูแลกันด้วย ทาน ปิยวาจา และอัตถจริยา ครบทุกด้าน ทุกสถานการณ์ แล้วก็ไม่ใช่มีเพียงแค่การแสดงออกภายนอก แต่การแสดงออกนั้นมาจากใจจริง โดยมีคุณธรรมในใจเป็นฐานที่มาอีกด้วย ทั้งเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา

๔.๑) ความหมายของสมานัตตตา

สมานัตตตา หมายถึง ทำตัวให้เข้ากับเขาได้ วางตนเสมอต้นเสมอปลาย ให้ความเสมอภาค ปฏิบัติสม่ำเสมอต่อคนทั้งหลาย ไม่เอาเปรียบ และเสมอในสุข ทุกข์ คือ ร่วมทุกข์ร่วมสุข ร่วมรับรู้แก้ไขปัญหา เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกัน[๙๘]

สมานัตตตา หมายถึง การวางตัวสม่ำเสมอ (วางตนพอดี) เมื่อนักบริหารไม่ทอดทิ้งผู้ร่วมงานทั้งหลาย เขาจึงจะสามารถสร้างทีมงานขึ้นมาได้ นั่นคือถือคติว่า “มีทุกข์ร่วมทุกข์ มีสุขร่วมเสพ” นักบริหารต้องกล้ารับผิดชอบในผลการตัดสินใจของตนเอง ถ้าผลเสียตกมาถึงผู้ปฏิบัติตามคำสั่งของตน นักบริหารต้องออกมาปกป้องคนนั้น ไม่ใช่หนีเอาตัวรอดตามลำพัง ตัวอย่างคนที่มีสมานัตตตาก็คือคนที่เป็น “เพื่อนตาย” ในโคลงบทนี้

เพื่อนกิน สิ้นทรัพย์แล้ว แหนงหนี หาง่ายหลายหมื่นปี มากได้
เพื่อนตาย ถ่ายแทนชีวาวาตม์ หายาก ฝากผีไข้ ยากแท้จักหา[๙๙]

นอกจากนั้นคำว่า สะ มาจากคำว่า สมานัตตตา แปลว่า มีตนเสมอต้นเสมอปลาย คือ รู้จักวางตนเหมาะสมกับฐานะที่ควรจะเป็นหรือที่ตนเป็น[๑๐๐]

สมานัตตตา หมายถึง ความเป็นผู้วางตนสม่ำเสมอ หรือเสมอต้นเสมอปลาย ซึ่งหมายถึง การรักษาระเบียบวินัยอันใดที่ทุกคนพึงปฏิบัติทั้งผู้ใหญ่ทั้งผู้น้อยตามหน้าที่ที่บัญญัติเอาไว้เป็นระเบียบของสถานที่ ของหน่วยงานเช่น กฎระเบียบของสถาบันการศึกษากฎระเบียบของสถานที่ราชการต่าง ๆ เป็นต้น ตลอดถึงกฎหมายบ้านเมือง ในทางพระพุทธศาสนาก็คือ พระวินัยบัญญัติสำหรับพระภิกษุทั้งหลายนั้นเอง[๑๐๑]

และสมานัตตตา คือ วางตนสม่ำเสมอ เสมอต้น เสมอปลาย ปฏิบัติสม่ำเสมอกัน ในชนทุกชั้น วางตนให้เหมาะแก่ฐานะ ภาวะ บุคคล เหตุการณ์ และสิ่งแวดล้อมให้ถูกทาง[๑๐๒]

๔.๒) โทษของการไม่วางตนเสมอต้นเสมอปลาย

โทษอันเกิดจากการไม่วางตนเสมอต้นเสมอปลาย ย่อมก่อให้เกิดความทุกข์หลายประการแก่ผู้ไม่วางตนเสมอต้นเสมอปลายโทษหรือทุกข์อันเกิดจากความมืดด้วยโมหะ ไม่รักษาศีล ๕ ไม่พัฒนาปัญญาไม่ขัดเกลาจิตใจให้ผ่องใส จึงเป็นโทษทุกข์แก่คนอื่นหรือเป็นปัญหาทางสังคมอีกด้วย เช่น การประทุษร้ายกัน การลักทรัพย์ การประพฤติผิดในกาม การดื่มสุรา จนมึนเมาแล้วก่อโทษต่อคนอื่นให้รำคาญ และเสียทรัพย์ด้วยความประมาทของผู้ดื่มนั้น เป็นต้นดังตัวอย่างต่อไปนี้

๔.๒.๑) ไม่มีศีล ก็เป็นคนจิตใจโหดร้ายทารุณ ฆ่าแม้กระทั่งบุตรของตน ดังความตอนหนึ่งว่า ตัวอย่างเช่น บางคน แม่ฆ่าลูก แม่เอาลูกไปทิ้งกองขยะ ลูกฆ่าพ่อแม่ เป็นลูกทรพีอกตัญญู

---

[๙๘] พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), **ธรรมนูญชีวิต**, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์พระพุทธศาสนา, ๒๕๕๐), หน้า ๑๑.

[๙๙] พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๗๐-๗๕.

[๑๐๐] คูณ โทขันธ์, **พุทธศาสนากับชีวิตประจำวัน**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๗), หน้า ๒๕-๒๘.

[๑๐๑] บุญสิริ ชวลิตธำรง, **ธรรมโอสถ**, (กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์การพิมพ์, ๒๕๒๙), หน้า ๒๓-๓๑.

[๑๐๒] บรรเทิง พาวิจิตร, **การปกครองตามแนวพุทธศาสตร์**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๘), หน้า ๓๕-๓๖.

ทำให้ตกนรกทั้งเป็น ตายแล้วยังตกนรกอีก เหมือนอย่างเรื่องนายพรานชั่วโกกะ ส่วนกิเลสข้อที่ ๓ คือ โมหะเป็นสิ่งปิดบังดวงตาซึ่งมีอยู่มาก ถ้ายังไม่ถูกเปิดเผย ไม่ถูกขัดเกลาก็จะยังมืดอยู่ เหมือนอย่างไฟฟ้าที่มีแต่เขม่าจับ ถ้าไม่เช็ดถูหลอดไฟ แสงสว่างไฟฟ้าจะแรงขนาดไหนก็ยังไม่สว่าง ถ้าเอาอะไรบิดมากเข้าแสงสว่างมากเพียงใดมันก็จะอยู่ข้างใน มันออกข้างนอกไม่ได้ จึงต้องมีการขัดเกลา ขัดถูจึงจะทำให้แสงสว่างออกมาปรากฏได้ คนเราก็ต้องอาศัยภูมิปัญญา ที่เกิดจากการเรียนรู้นั่นแหละ จึงจะทำให้หลุดพ้นจากโมหะ[๑๐๓]

๔.๒.๒) การละเมิดคู่ครองคนอื่นทำให้สังคมปั่นป่วน เพราะกามคุณนั้น จัดว่าให้โทษร้ายแรงในบางครั้งก็ทำให้ผู้ละเมิดต่อคู่ครองคนอื่น อันเป็นที่รักของเขา ถึงสิ้นชีวิตก็มี ดังความตอนหนึ่งว่า การที่คนเรามีโทษมากกว่านี้ เพราะไม่สารวมในเรื่องกามคุณ ลืมคนเก่าหาคนใหม่เรื่อยไป นี้สิอันตราย เห็นน้ำพริกถ้วยเก่าไม่มีความหมาย กลายเป็นนักเลงเล่นสวาท ไม่เพียงแต่ทะเลาะวิวาทเท่านั้น เมื่อยับยั้งไว้ไม่ได้ก็เอากันถึงตาย ไม่ตายเดี่ยวก็ตายหมู่ อย่างที่รู้เห็นกันอยู่ในปัจจุบัน[๑๐๔]

สรุปสมานัตตตา หมายถึง การยอมรับในพฤติกรรมของบุคคลอื่น เข้าใจในเหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ความสมานฉันท์ก็คงจะเกิดขึ้นโดยธรรมชาติ จากสังคมส่วนเล็กไปสู่สังคมส่วนใหญ่ได้อย่างลื่นไหล ความเสมอต้นเสมอปลายจะได้รับความเชื่อถืออย่างสูง และในที่สุดจะกลายเป็นความนับถือที่ถาวรด้วย คนเราทุกคนควรมีความเสมอต้นเสมอปลาย ไม่ใช่เพียงเพื่อดูดีแต่มันคือคุณสมบัติของคนดี ความเสมอต้นเสมอปลายเป็นเครื่องบ่งชี้ความจริงใจ ตรงไปตรงมา ไม่มีนอกไม่มีในและมีความชัดเจน มีมาตรฐานในการคิด การทำ และการแสดงออก เป็นหลักให้คนอื่นได้ เพราะเลือกที่จะยืนอยู่บนความจริงกับความถูกต้อง

สรุป จากการทบทวนหลักธรรมสังคหวัตถุ ๔ สามารถสังเคราะห์ตัวแปรสรุปได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๔ แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบหลักสังคหวัตถุ ๔

นักวิชาการ	ตัวแปร
พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (๒๕๓๙), พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (๒๕๕๔, หน้า ๔๑๒), สมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ (วาศน์ วาสโน) (๒๕๒๘, หน้า ๕๓), พุทธทาสภิกขุ, (มปป.), พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (๒๕๔๙, หน้า ๗๐-๗๕)	โอบอ้อมอารี หมายถึง การอำนวยความสะดวกด้านวัสดุสิ่งของแก่ผู้มาติดต่อราชการและแก่เพื่อนร่วมงานอย่างเต็มใจ หากผู้มาติดต่อราชการเดือดร้อนก็ยินดีให้ความช่วยเหลือ ยินดีให้คำแนะนำหรืออธิบายเกี่ยวกับขั้นตอนต่าง ๆ แก่ผู้มาติดต่ออย่างถูกต้อง ให้ความร่วมมือในกิจกรรมที่เกี่ยวกับการช่วยเหลือคนพิการอย่างเต็มที่ และให้อภัยเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการทำงานหรือล่วงเกินซึ่งกันและกัน

[๑๐๓] พระเทพวรคุณ (สมาน สุเมโธ), “อบรมจิตใจดีมีสุขทุกที่”, **แสงอีสาน**, ปีที่ ๒, ฉบับที่ ๗ (ธันวาคม ๒๕๔๖-กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗): ๖๒-๖๓.

[๑๐๔] พระเทพวรคุณ (สมาน สุเมโธ), ปีใหม่สุขใจด้วยธรรมะ, **แสงอีสาน**, ปี ๒ ฉบับที่ ๗ (ธันวาคม ๒๕๔๖–กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗): ๔.

ตารางที่ ๒.๔ (ต่อ)

นักวิชาการ	ตัวแปร
พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (๒๕๓๙), พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (๒๕๕๔, หน้า ๔๑๒), สมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ (วาศน์ วาสโน) (๒๕๒๘, หน้า ๕๓), พุทธทาสภิกขุ, (มปป.), พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (๒๕๔๙, หน้า ๗๐-๗๕)	วจีไพเราะ หมายถึง การไม่ใช้คำพูดที่เป็นคำหยาบ พูดจาด้วยถ้อยคำที่สุภาพและถ้อยคำที่มีประโยชน์ ยึดถือและพูดด้วยถ้อยคำที่เป็นจริง หลีกเลี่ยงคำพูดที่จะกระทบกระทั่งต่อผู้อื่นทั้งเวลาพูดทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ พูดคุยเป็นกันเองกับทุกคนโดยไม่ถือตัว และเป็นคนที่พูดเพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อผู้มาติดต่องานและเพื่อนร่วมงาน
พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (๒๕๓๙), พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (๒๕๕๔, หน้า ๔๑๒), สมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ (วาศน์ วาสโน) (๒๕๒๘, หน้า ๕๓), พุทธทาสภิกขุ, (มปป.), พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (๒๕๔๙, หน้า ๗๐-๗๕)	สงเคราะห์ประชาชน หมายถึง การให้ความอนุเคราะห์แก่ผู้พิการด้วยความเต็มใจ มีจิตอาสาช่วยเหลือผู้มาติดต่อราชการและคนอื่น ๆ ได้ตลอดเวลา ให้ความช่วยเหลือผู้พิการและเพื่อนร่วมงานด้วยความเป็นกัลยาณมิตร แบ่งปันความรู้ให้แก่ผู้ด้อยโอกาสและคนพิการในพื้นที่รับผิดชอบ เมื่อมีปัญหาติดขัดในการประสานงาน หาวิธีแก้ไขช่วยคลี่คลายปัญหาเพื่อให้ประชาชนสมหวังกลับไปด้วยความประทับใจ
พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (๒๕๓๙), พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (๒๕๕๔, หน้า ๔๑๒), สมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ (วาศน์ วาสโน) (๒๕๒๘, หน้า ๕๓), พุทธทาสภิกขุ, (มปป.), พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (๒๕๔๙, หน้า ๗๐-๗๕)	วางตนพอดี หมายถึง การเรียนรู้และยอมรับในพฤติกรรมของบุคคลอื่น เข้าใจในเหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม วางตัวเสมอต้นเสมอปลายจนได้รับความเชื่อถือจากผู้มาติดต่อและเพื่อนร่วมงาน เป็นคนตรงไปตรงมามีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน มีมาตรฐานในตัวเองทั้งการคิด การกระทำ และการแสดงออก และเป็นแบบอย่างที่ดีให้คนอื่นได้

๒.๕ ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย

๒.๕.๑ ข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ[๑๐๕]

๑) วิสัยทัศน์ (Vision)

"มุ่งสร้างท้องถิ่นไทยให้เข้มแข็ง โปร่งใส ก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐ อย่างมั่นคงตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง"

---

[๑๐๕] สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสมุทรปราการ, **ข้อมูลพื้นฐาน สถจ.**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: http://samutprakanlocal.go.th/public/visionmision/data/index/menu/244, [๒๘ กันยายน ๒๕๖๒].

๒) พันธกิจ (Mission)

พัฒนากรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความทันสมัย มีขีดสมรรถนะสูงและพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ

นำนวัตกรรมมาใช้และพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศในการบริหารและการจัดการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสอดคล้องกับประเทศไทย ๔.๐

สร้างการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น เพื่อนำไปสู่ความเข้มแข็ง

ให้คำปรึกษาแนะนำ (Consult) ประสานและสนับสนุน (Facilitate) การบริหารจัดการและการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้หลักธรรมาภิบาล

พัฒนาการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้

๓) ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)

ปัจจุบันกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้ปฏิบัติภารกิจตามประเด็นยุทธศาสตร์ ๔ ประเด็น ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ยกระดับความสามารถของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization: HPO)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : เพิ่มความเข้มแข็งในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายใต้หลักธรรมาภิบาล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : เพิ่มความเข้มแข็งและศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการให้บริการสาธารณะ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เสริมสร้างการมีส่วนร่วม การบูรณาการและการบริหารเครือข่ายในทุกภาคส่วน

๔) อำนาจหน้าที่

ดำเนินการพัฒนาระบบ รูปแบบ และโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ส่งเสริมและสนับสนุนในการจัดทำ ประสานและบูรณาการแผนพัฒนาท้องถิ่นและวางระบบในการติดตามและประเมิน ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่น

ดำเนินการจัดทำ แก้ไข ปรับปรุงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้คำปรึกษา แนะนำ และกำกับดูแลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

กำหนดแนวทางและจัดทำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ตามกฎหมายว่าด้วยการบริการงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ส่งเสริม สนับสนุน และประสานการดำเนินงานด้านการเงิน การคลัง การงบประมาณ การพัสดุการจัดเก็บรายได้ และการประกอบกิจการพาณิชย์ขององค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น รวมทั้งวางระบบตรวจสอบระบบการเงิน การบัญชี และการพัสดุขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

ส่งเสริมสนับสนุนและประสานการจัดการบริการสาธารณะและการศึกษาในอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กำหนดแนวทาง วางระบบ และสร้างตัวชี้วัดเพื่อเป็นมาตรฐานการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนกำกับดูแลให้เป็นไปตามมาตรฐาน

ส่งเสริมภาคประชาชนให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานและตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

พัฒนาบุคลากรขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและของกรม

ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

๕) อำนาจหน้าที่ของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด มีดังต่อไปนี้

ดำเนินการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของกรมในเขตพื้นที่จังหวัด

อำนวยการ ประสาน ปฏิบัติงาน และสนับสนุนงานอันเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัดและนายอำเภอด้านการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

๒.๕.๔ แนวทางการดำเนินงานของศูนย์บริการคนพิการทั่วไป

กลไกที่สำคัญในการนำนโยบายส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการไปสู่การปฏิบัติกลไกหนึ่ง คือ ศูนย์บริการคนพิการที่ตั้งขึ้นโดยองค์กรด้านคนพิการหรือองค์กรอื่นใดที่ให้บริการแก่คนพิการ ราชการส่วนท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา หรือราชการส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง) หรือหน่วยงานภาครัฐเพื่อให้บริการแก่คนพิการในระดับพื้นที่หรือตามประเภทความพิการหรือให้บริการแก่คนพิการเป็นการเฉพาะในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง การขอจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการทั่วไปของราชการส่วนท้องถิ่น ให้ผู้มีอำนาจทำการแทนองค์กรเป็นผู้ยื่นคำขอจัดตั้งต่อผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติหรือผู้ว่าราชการจังหวัดแล้วแต่กรณีพร้อมด้วยเอกสารหลักฐานดังต่อไปนี้

๑) ร่างข้อบังคับหรือระเบียบของศูนย์บริการคนพิการอย่างน้อยประกอบด้วย ชื่อศูนย์บริการ สถานที่ตั้ง ศูนย์บริการคนพิการ วัตถุประสงค์โครงสร้างและการบริหารงานการให้บริการและคุณภาพการให้บริการ

๒) รายชื่อผู้ดำเนินการศูนย์บริการคนพิการ

๓) แผนผังแสดงสถานที่ตั้งของศูนย์บริการคนพิการ

สามารถยื่นคำขอจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการทั่วไปได้ที่ศูนย์บริการคนพิการระดับจังหวัด โดยศูนย์บริการคนพิการทั่วไปมีอำนาจหน้าที่

๑) ให้บริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์สวัสดิการ ความช่วยเหลือตามที่คนพิการร้องขอและตามที่หน่วยงานของรัฐกำหนด รวมทั้งการให้คำปรึกษาหรือช่วยดำเนินการเกี่ยวกับการขอใช้สิทธิประโยชน์แก่คนพิการ

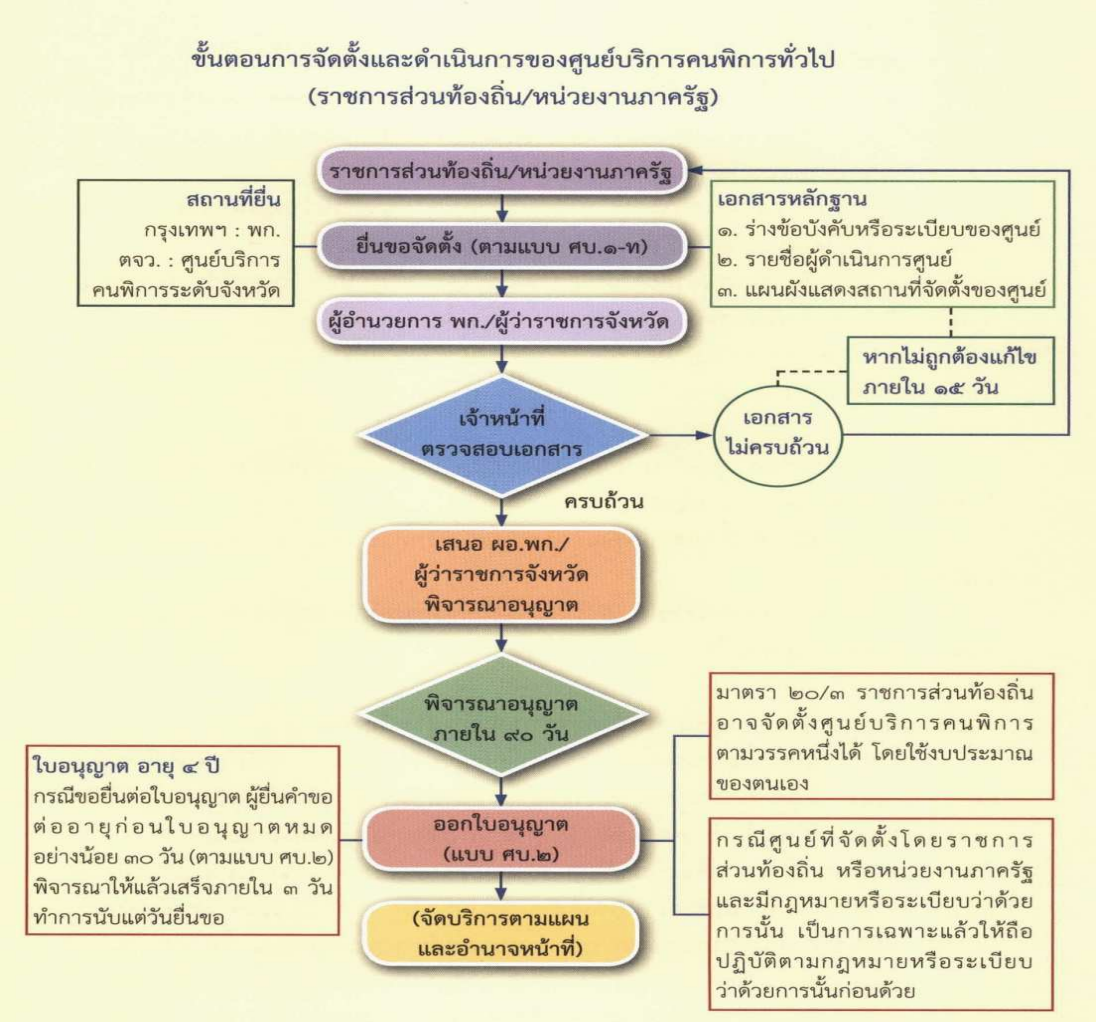
๒) เรียกร้องแทนคนพิการให้ได้รับสิทธิประโยชน์สำหรับคนพิการหรือขอให้ขจัดการเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการตามพระราชบัญญัติ

๓) ให้บริการความช่วยเหลือในการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐาน การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ การฝึกอาชีพและการจัดหางานให้แก่คนพิการ

๔) ให้บริการความช่วยเหลือคนพิการหรือผู้ที่มีแนวโน้มจะพิการให้ได้รับการรักษาพยาบาลและฟื้นฟูสมรรถภาพหรือได้รับเครื่องมือหรืออุปกรณ์ตามความต้องการจำเป็นพิเศษเฉพาะบุคคล

๕) ประสานความช่วยเหลือกับหน่วยงานของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อให้ความช่วยเหลือคนพิการตามประเภทความพิการ

๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการ หรือสำนักงาน หรือศูนย์บริการคนพิการระดับจังหวัดมอบหมายหากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการทั่วไป สามารถให้ศูนย์บริการคนพิการดำเนินการในส่วนที่มีอำนาจหน้าที่ได้



แผนภาพที่ ๒.๑ ขั้นตอนการจัดตั้งและดำเนินการของศูนย์บริการคนพิการทั่วไป (คู่มือมาตรฐานการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, หน้า ๕๑)[๑๐๖]

---

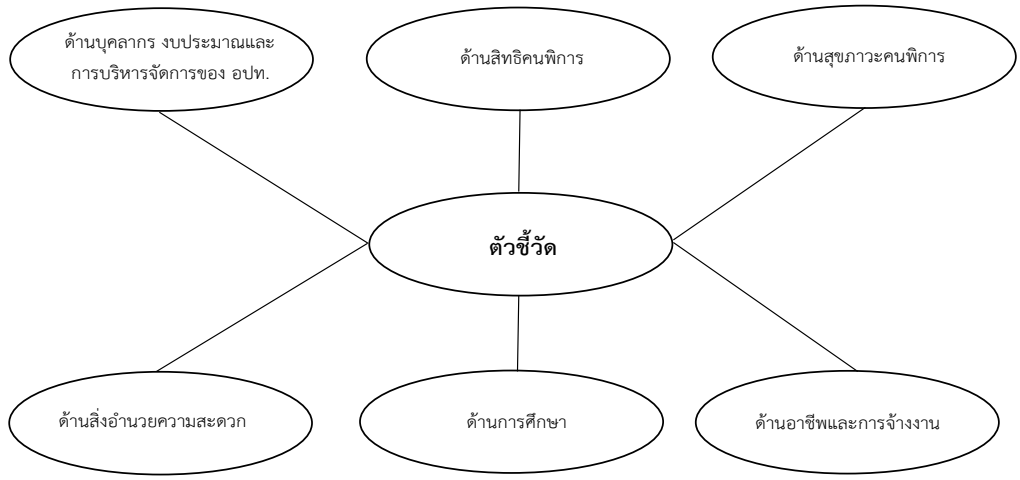
[๑๐๖] กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, **คู่มือมาตรฐานการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, ๒๕๖๐), หน้า ๕๑.

๒.๕.๕ มาตรฐานและตัวชี้วัดการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

การดำเนินงานด้านคนพิการ จัดเป็นภารกิจการจัดบริการสาธารณะอย่างหนึ่งที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการและสนับสนุนให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามที่กฎหมายกำหนด จึงต้องมีการกำหนดมาตรฐานและตัวชี้วัดการดำเนินงานด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้สอดคล้องกับกฎหมาย ข้อกำหนด และแผนการดำเนินงานของประเทศ เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดหน้าที่และขั้นตอนในการปฏิบัติงานการสนับสนุนส่งเสริมและประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีความสมบูรณ์ครบถ้วนและบรรลุเป้าหมายได้โดยมาตรฐานตัวชี้วัดขั้นพื้นฐานและตัวชี้วัดขั้นพัฒนาดังนี้[๑๐๗]

๑) ตัวชี้วัดขั้นพื้นฐาน หมายถึง ตัวชี้วัดที่มีความสำคัญและเป็นภารกิจพื้นฐานตามกฎหมายที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งต้องดำเนินการ

๒) ตัวชี้วัดขั้นพัฒนา หมายถึง ตัวชี้วัดที่มีความสำคัญและเป็นภารกิจที่มีการพัฒนาตามศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเลือกดำเนินการตามศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ โดยการกำหนดเกณฑ์ชี้วัดต่าง ๆ ได้พิจารณาจากระเบียบ กฎหมายที่ให้อำนาจในการดำเนินการแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) และเกณฑ์การประเมินต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องดังแสดงในรูปที่ ๒.๒



แผนภาพที่ ๒.๒ มาตรฐานและตัวชี้วัดการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, ๒๕๖๓)[๑๐๘]

---

[๑๐๗] กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, **คู่มือมาตรฐานการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, ๒๕๖๐), หน้า ๕๗.

[๑๐๘] กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, **มาตรฐานและตัวชี้วัดการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ**, [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล: http://portal.dep.go.th/Content/View/1400/2 [๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓].

หลักการของตัวชี้วัดในการดำเนินการด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการของ อปท. มีดังนี้[๑๐๙]

๑) ด้านบุคลากร งบประมาณและการบริหารจัดการขององค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นดัชนีชี้ที่สำคัญ คือ หน่วยงานมีระบบอาสาสมัครที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดให้มีขึ้นหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นจัดขึ้นเพื่อช่วยเหลือคนพิการในชุมชนอย่างต่อเนื่องมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรที่รับผิดชอบงานด้านส่งเสริมและพัฒนาคนพิการได้รับการอบรมศึกษาดูงาน เข้าร่วมกิจกรรมด้านคนพิการเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานสนับสนุนการจัดตั้งกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ การดำเนินการและการให้บริการแก่คนพิการศึกษาและดำเนินการให้มีแหล่งรายได้ เพื่อสนับสนุนการเงิน การคลังและงบประมาณเพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการอย่างเพียงพอและยั่งยืนมีแผนงาน/โครงการส่งเสริมและพัฒนาคนพิการ โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานตามกิจกรรมต่าง ๆ ควบคุมกำกับงานอย่างชัดเจน สามารถตรวจสอบได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด รวมถึงสนับสนุนและให้ความร่วมมือแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการสำรวจลงพื้นที่ตรวจเยี่ยมคนพิการเพื่อดำเนินการจดทะเบียน จัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับคนพิการในด้านข้อมูลพื้นฐานความพิการ รายได้ของคนพิการและครอบครัว การศึกษา ให้สมบูรณ์ครบถ้วน ทันสมัย เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดกรอบงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

๒) ด้านสิทธิคนพิการดัชนีชี้วัดที่สำคัญ คือ หน่วยงานมีศูนย์บริการคนพิการทั่วไป เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ สามารถให้บริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ สวัสดิการและความช่วยเหลือตามที่คนพิการร้องขอและตามที่หน่วยงานของรัฐกำหนด รวมทั้งการให้คำปรึกษาหรือช่วยดำเนินการเกี่ยวกับการขอใช้สิทธิประโยชน์จากศูนย์บริการคนพิการทั่วไปมีการรณรงค์ เผยแพร่ และประชาสัมพันธ์เพื่อส่งเสริมทุกภาคส่วนของสังคม บูรณาการให้มีส่วนร่วม สนับสนุนการเข้าถึงสิทธิและขจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการและผู้ดุแลคนพิการ รวมถึงสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัย มีความสะดวกปลอดภัยและเหมาะสมต่อคนพิการแต่ละประเภท

๓) ด้านสุขภาวะคนพิการดัชนีชี้วัดที่สำคัญ คือ การพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการช่วยเหลือในระยะเริ่มแรกแก่คนพิการ ผู้ดูแลคนพิการและผู้ที่เกี่ยวข้อง สนับสนุนและประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยเหลือคนพิการที่อยู่ในความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้บริการความช่วยเหลือคนพิการหรือผู้ที่มีแนวโน้มจะพิการให้ได้รับการดูแลรักษาพยาบาลและฟื้นฟูสมรรถภาพ หรือได้รับเครื่องมือหรืออุปกรณ์ตามความต้องการจำเป็นพิเศษเฉพาะบุคคล รวมถึงประสานความช่วยเหลือกับหน่วยงานของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อให้ความช่วยเหลือคนพิการตามประเภทความพิการ

๔) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกดัชนีชี้วัดที่สำคัญ คืออาคารหรือสถานที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิ่งอำนวยความสะดวกขั้นพื้นฐานสำหรับคนพิการ ได้แก่ ป้ายแสดงสิ่งอำนวยความสะดวกทางลาดและลิฟท์บันไดที่จอดรถทางเข้าอาคารทางเดินระหว่างอาคารและทางเชื่อมระหว่างอาคารประตูห้องส้วมพื้นผิวต่างสัมผัสอาคารหรือสถานที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกหรือบริการเพื่อให้คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้

---

[๑๐๙] กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, **คู่มือมาตรฐานการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, ๒๕๖๐), หน้า ๕๗.

ผลิตภัณฑ์ อุปกรณ์ และเครื่องช่วยความพิการรวมถึงเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ มีการซ่อมแซม ปรับปรุงให้คนพิการเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ รวมถึงจัดส่งเสริมให้องค์กรทุกภาคส่วน รวมถึงองค์กรธุรกิจเอกชนจัดให้คนพิการเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากผลิตภัณฑ์ อุปกรณ์และเครื่องช่วยความพิการ รวมถึงเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ เพื่อการดำรงชีวิตประจำวันโดยมีการประเมินความต้องการและความเหมาะสมในการใช้งานของผู้พิการ

๕) ด้านการศึกษาดัชนีชี้วัดที่สำคัญ คือการสนับสนุน ประสานงานและอำนวยความสะดวกให้มีการจัดบริการการศึกษาสำหรับคนพิการทุกประเภท ทุกระดับความพิการ ทุกระดับอายุ ทั้งในระบบการศึกษาแบบเรียนร่วม และโรงเรียนพิเศษเฉพาะความพิการในรูปแบบการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัยทั้งภาครัฐและเอกชน

๖) ด้านอาชีพและการงานดัชนีชี้วัดที่สำคัญ คือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมีผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่หนึ่งร้อยคนขึ้นไปต้องรับคนพิการที่ทำงานได้ไม่ว่าอยู่ในตำแหน่งใดในอัตราส่วนผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ใช่คนพิการทุกหนึ่งร้อยคนต่อคนพิการหนึ่งคน สนับสนุนและประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยเหลือคนพิการที่อยู่ในความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ประสงค์ขอรับการฝึกอาชีพ ได้รับการพัฒนาทักษะอาชีพอย่างเหมาะสมโดยไม่มีค่าใช้จ่าย จัดบริการและอำนวยความสะดวกในการจัดหางาน ส่งเสริมโอกาสในการมีงานทำของคนพิการ โดยอาศัยความร่วมมือของเครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชน

กล่าวโดยสรุปการนำนโยบายสิ่งอำนวยความสะดวกและอารยสถาปัตย์สำหรับคนพิการสู่การปฏิบัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการนั้น กลไกที่สำคัญคือมาตรฐานและตัวชี้วัดการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่สามารถดำเนินการผ่านหน่วยงานที่มีหน้าที่เฉพาะในการดูแลสิทธิประโยชน์ของคนพิการร่วมด้วย ได้แก่ ศูนย์บริการคนพิการทั่วไปที่มีอำนาจหน้าที่ ๖ ประการได้แก่ ๑) ให้บริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์สวัสดิการ ๒) เรียกร้องแทนคนพิการให้ได้รับสิทธิประโยชน์สำหรับคนพิการ ๓) ให้บริการความช่วยเหลือในการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐาน ๔) ให้บริการความช่วยเหลือคนพิการหรือผู้ที่มีแนวโน้มจะพิการให้ได้รับการรักษาพยาบาลและฟื้นฟูสมรรถภาพ ๕) ประสานความช่วยเหลือกับหน่วยงานของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อให้ความช่วยเหลือคนพิการตามประเภทความพิการและ ๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการ หรือสำนักงานหรือศูนย์บริการคนพิการระดับจังหวัดมอบหมาย ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการทั่วไป สามารถให้ศูนย์บริการคนพิการดำเนินการในส่วนที่มีอำนาจหน้าที่ เร่งรัดและเรียกร้องแทนคนพิการให้ได้รับสิทธิประโยชน์สำหรับคนพิการโดยเฉพาะสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้พิการที่บัญญัติไว้ในกฎกระทรวงกำหนดสิ่งอำนวยความสะดวกในอาคารสำหรับคนพิการหรือทุพพลภาพและคนชรา พ.ศ. ๒๕๔๘

๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นการนำเอาผลงานวิจัยของผู้อื่นที่พิจารณาแล้วว่าเป็นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและมีความสำคัญ พร้อมทำการทบทวนว่ามีใครทำการวิจัยที่ใกล้เคียงที่ผู้วิจัยทำการวิจัยหรือไม่และได้ผลการวิจัยเป็นอย่างไร เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับงานวิจัยที่ทำเพื่อให้สามารถอธิบายงานวิจัยที่ทำได้อย่างเหมาะสมกับงานของผู้วิจัยดังนี้

๒.๖.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย

การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย เป็นการทบทวนว่ามีใครทำการวิจัยที่ใกล้เคียงที่ผู้วิจัยทำการวิจัยหรือไม่ และได้ผลการวิจัยเป็นอย่างไร เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับงานวิจัยที่ทำเพื่อให้สามารถอธิบายงานวิจัยที่ทำได้อย่างเหมาะสมกับงานของผู้วิจัยดังนี้

ฐิติกานต์ นิยมอดุลย์[๑๑๐] ได้ศึกษาเรื่องความต้องการของคนพิการต่อสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการเข้าถึงบริการทางสังคม กรณีศึกษาอำเภอกะทู้ จังหวัดภูเก็ต ผลการศึกษาพบว่าการเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวกของคนพิการในหน่วยงานภาครัฐคนพิการส่วนใหญ่ใช้บริการที่โรงพยาบาล สำหรับหน่วยงานภาคเอกชนใช้บริการที่สวนสาธารณะ ห้องน้ำเป็นสิ่งอำนวยความสะดวกที่คนพิการเข้าถึงมากที่สุด ปัญหาและอุปสรรคต่อการเข้าถึงบริการสิ่งอำนวยความสะดวกของคนพิการแบ่งออกเป็น ๓ ด้าน คือ ด้านการเข้าถึงด้านความเพียงพอ และด้านมาตรฐาน ภาพรวมทั้ง ๓ ด้านอยู่ในระดับมาก ความต้องการของคนพิการต่อการจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกแบ่งออกเป็น ๓ ด้าน คือ ด้านอาคาร ด้านสถานที่ ด้านสัญลักษณ์ ภาพรวมทั้ง ๓ ด้านอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะปัญหาด้านอาคาร อยู่ในระดับมากที่สุด ในประเด็นพื้นผิวของบันไดต้องมีพื้นผิวที่ไม่ลื่น พื้นผิวของทางลาดต้องเรียบไม่สะดุด ปัญหาด้านสัญลักษณ์อยู่ในระดับมากที่สุด ในประเด็นปัญหาสถานที่ควรติดตั้งสิ่งอำนวยความสะดวกแก่คนพิการและควรติดตั้งสัญลักษณ์ระบุประเภทของคนพิการที่สามารถเข้าใช้บริการได้ให้ชัดเจน ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งนี้ รัฐควรมีนโยบายและให้การสนับสนุนแก่คนพิการในด้านการเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ อย่างเต็มที่ และหน่วยงานภาครัฐและเอกชนควรมีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่คนพิการเพื่อให้คนพิการสามารถใช้ชีวิตร่วมกับคนปกติได้อย่างเสมอภาคในสังคม

จิตรา ศิริสมบูรณ์ลาภ[๑๑๑] ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการในประเทศไทยเพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ผลการศึกษาพบว่าบริการสาธารณะเนื่องจากเป็นช่องทางสำคัญที่สนับสนุนให้คนพิการสามารถเข้าถึงและมีส่วนร่วมในกิจกรรมกับสมาชิกอื่นในสังคมด้วยความเสมอภาค เท่าเทียมและเป็นมาตรฐานและหลักปฏิบัติในหลายประเทศสำหรับการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการในประเทศอาเซียน มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการในด้านสถาปัตยกรรม สิ่งแวดล้อมในรูปแบบใกล้เคียงกัน โดยมีการกำหนดจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในด้านอาคาร สถานที่ให้บริการสาธารณะสำหรับคนพิการ ในรูปแบบของการออกกฎหมายหลักและมีกฎหมายลูกกำหนดรายละเอียดสิ่งอำนวยความสะดวก ในประเทศไทยการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการเป็นสิทธิและสวัสดิการของคนพิการที่พึงจะได้รับ โดยมีรูปแบบการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ ประกอบด้วย สิ่งอำนวยความสะดวกด้านการ

---

[๑๑๐] ฐิติกานต์ นิยมอดุลย์, “ความต้องการของคนพิการต่อสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการเข้าถึงบริการทางสังคม: กรณีศึกษาอำเภอกะทู้ จังหวัดภูเก็ต”, **สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ**, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๓), หน้า ๑.

[๑๑๑] จิตรา ศิริสมบูรณ์ลาภ, “แนวทางการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการในประเทศไทยเพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน”, **รายงานการวิจัย**, (สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, ๒๕๕๖), หน้า ๑-๖.

ดำรงชีวิตประจำวัน ด้านการศึกษา ด้านสถาปัตยกรรม อาคาร สถานที่ และบริการขนส่งสาธารณะ ด้านการทำงาน และประกอบอาชีพ ด้านข้อมูลข่าวสาร การสื่อสาร และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เป็นบุคคล/สิ่งที่ทำหน้าที่ช่วยเหลือคนพิการ ซึ่งสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสถาปัตยกรรม อาคาร สถานที่ และบริการสาธารณะมีความก้าวหน้ามากที่สุด และถือเป็นนโยบายสำคัญในการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่ส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จเพื่อคนพิการและทุกคนเข้าใช้ประโยชน์ร่วมกันได้ (Universal Design) ปัญหา อุปสรรค และข้อจำกัดที่สำคัญ ได้แก่เรื่องงบประมาณเป็นข้อจำกัดและอุปสรรคที่สำคัญในการขับเคลื่อนการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกตามนโยบาย รวมถึงการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ ไม่ได้เป็นมาตรการเชิงบังคับให้หน่วยงานราชการต้องดำเนินการ

ธาริกา ศักดิ์เศรษฐ[๑๑๒] ได้ศึกษาเรื่องการนำนโยบายด้านการจัดสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุไปปฏิบัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิชล จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติและการนำนโยบายด้านการจัดสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุไปปฏิบัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสิชล จังหวัดนครศรีธรรมราชในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางปัจจัยด้านการทำความเข้าใจชี้แจงในกระบวนการนโยบายและหลักปฏิบัติให้แก่ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติทราบด้านการติดตามผลและประเมินผลในการนำนโยบายไปปฏิบัติการกระจายอำนาจให้แก่ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติอย่างทั่วถึงด้านความสอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่นในการนำนโยบายไปปฏิบัติด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติที่มีความต่อเนื่องด้านการกำหนดระยะเวลาในการนำนโยบายไปปฏิบัติที่ชัดเจนด้านการส่งเสริมหลักคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติและด้านการมีส่วนร่วมของผู้รับบริการในกระบวนการนโยบายสามารถร่วมกันทำนายผลการนำนโยบายด้านการจัดสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุไปปฏิบัติของอำเภอสิชล จังหวัดนครศรีธรรมราชได้ร้อยละ ๓๘.๕ แนวทางที่เหมาะสมในการจัดสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอสิชล จังหวัดนครศรีธรรมราชได้แก่การจัดทำโครงการอบรมผู้ดูแลผู้สูงอายุที่บ้านจัดตั้งศูนย์ดูแลผู้สูงอายุกลางวันประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านผู้สูงอายุให้ได้รับทราบโดยทั่วกันและพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานให้มีทักษะและคุณธรรมจริยธรรมในการให้บริการผู้สูงอายุ

อนัญญา เจียนรัมย์[๑๑๓] ได้ศึกษาเรื่องความต้องการได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า ๑) ความต้องการได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจ ด้านที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม ด้านการศึกษา ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอาชีพและรายได้อยู่ในระดับปานกลาง และด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคม อยู่ในระดับน้อยที่สุด ๒) ผลการเปรียบเทียบ พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน และสาเหตุความ

---

[๑๑๒] ธาริกา ศักดิ์เศรษฐ, “การนำนโยบายด้านการจัดสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุไปปฏิบัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิชล จังหวัดนครศรีธรรมราช”, **การประชุมวิชาการระดับชาติครั้งที่ ๒**, (สถาบันวิจัยและพัฒนา: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, ๒๕๕๖): ๓๗๙.

[๑๑๓] อนัญญา เจียนรัมย์, “ความต้องการได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”, **วารสารวิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**, ปีที่ ๒๕ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-เมษายน ๒๕๕๗): ๖๓.

พิการ ที่แตกต่างกันไม่ทำให้ความต้องการได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการแตกต่างกัน แต่ลักษณะความพิการที่แตกต่างกัน ทำให้ความต้องการได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ๓) ข้อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ควรดำเนินการ ดังนี้ ๑) จัดให้มีการฝึกอบรม เพื่อให้ความรู้ในด้านสุขภาพร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านอาชีพและด้านรายได้ ๒) จัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษาสำหรับคนพิการ ๓) ปรับปรุงที่อยู่อาศัย สภาพแวดล้อมและจัดสิ่งจำเป็นในชีวิตให้คนพิการ

สมาน ลอยฟ้า และคณะ[๑๑๔] ได้ศึกษาเรื่องการจัดให้บริการของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาสำหรับนักศึกษาผู้พิการ ผลการศึกษา พบว่า สภาพการจัดให้บริการของห้องสมุดสำหรับนักศึกษาผู้พิการพบว่า ห้องสมุดส่วนใหญ่ยังไม่มีนโยบายและแผนการดำเนินการให้บริการนักศึกษาผู้พิการด้านกายภาพห้องสมุดส่วนใหญ่ยังไม่ได้จัดสิ่งอำนวยความสะดวกด้านกายภาพสำหรับนักศึกษาผู้พิการ อาทิที่จอดรถทางเข้าห้องสมุดลิฟต์และห้องน้ำสำหรับผู้พิการโดยเฉพาะด้านทรัพยากรสารสนเทศห้องสมุดส่วนใหญ่ไม่มีหนังสือเสียง E-Book และหนังสืออักษรเบรลล์ ด้านบุคลากรไม่มีบุคลากรที่ผ่านการอบรมมาโดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่มีเครื่องคอมพิวเตอร์สำหรับผู้พิการและนักศึกษาผู้พิการยังไม่สามารถเข้าถึงและใช้งานเว็บไซต์ของห้องสมุดได้สะดวก ส่วนปัญหาและความต้องการใช้ห้องสมุดของนักศึกษาผู้พิการได้แก่สภาพทางกายภาพของห้องสมุดไม่เอื้อต่อนักศึกษาผู้พิการขาดทรัพยากรสารสนเทศสำหรับนักศึกษาผู้พิการไม่มีบุคลากรที่ได้รับการฝึก อบรมเพื่อให้บริการแก่นักศึกษาพิการและบริการคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตสำหรับนักศึกษาผู้พิการมีไม่เพียงพอส่วนความต้องการของนักศึกษาผู้พิการได้แก่การมีบุคลากรที่รับผิดชอบช่วยเหลือนักศึกษาผู้พิการโดยเฉพาะทรัพยากรสารสนเทศสำหรับนักศึกษาผู้พิการที่ทันสมัยและเพียงพอคอมพิวเตอร์สำหรับให้บริการและมีห้องหรือมุมสำหรับนักศึกษาผู้พิการ

กิตติ ภูพันธ์หงษ์[๑๑๕] ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้พิการด้านร่างกายในเขตเทศบาลตำบลเวียงคำ อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้พิการด้านร่างกายไม่ได้รับการบริการจากหน่วยงานราชการหรือเอกชนเท่าที่ควรการเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากสิทธิตามมาตรา ๒๐ ของพระราชบัญญัติส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้พิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ผู้พิการยังไม่มีความรู้เรื่องสิทธิประโยชน์ของผู้พิการว่ามีสิทธิอะไรบ้างผู้พิการรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของตนเองจากสื่อโทรทัศน์วิทยุและหอกระจายข่าวประจำหมู่บ้านปัญหาการได้รับบริการตามระบบสารธารณสุขตามหลักประกันสุขภาพว่าด้วยสิทธิประโยชน์ของผู้พิการ ๒๖ รายการผู้พิการทุกคนได้รับสิทธิการใช้บัตรทองผู้พิการ (ท.๗๔) การรักษาพยาบาลฟรีตลอดชีพผู้พิการส่วนมากได้รับการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดูแลตนเองจากโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล ผู้พิการส่วนใหญ่มีศักยภาพที่จะช่วยเหลือตนเองได้ลดภาระให้กับครอบครัวต้องการศึกษาหาความรู้เรื่องการประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองได้หรืออาชีพเป็นต้น ผู้พิการ

---

[๑๑๔] สมาน ลอยฟ้า และคณะ, “การจัดให้บริการของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาสำหรับนักศึกษาผู้พิการ”, **วารสารสารสนเทศศาสตร์**, ปีที่ ๓๒ ฉบับที่ ๓ (๒๕๕๗): ๑๙-๓๕.

[๑๑๕] กิตติ ภูพันธ์หงษ์, “แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้พิการด้านร่างกายในเขตเทศบาลตำบลเวียงคำ อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี”, **การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ**, (ราชธานีวิทยาการ ครั้งที่ ๑, ๒๕๕๙): ๑.

ส่วนใหญ่ยอมรับได้กับสภาพความพิการทั้งก่อนกำเนิดและหลังกำเนิด แต่ผู้พิการยังคงต้องการการดูแลเอาใจใส่จากสังคมรอบข้างและคนในครอบครัวจากการสัมภาษณ์ผู้พิการส่วนมากไม่ต้องการคำปรึกษาด้านสภาพจิตใจและปัญหาการดำรงชีวิตที่เป็นอยู่ในปัจจุบันแต่ผู้พิการต้องการทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาจิตใจเช่นกิจกรรมบุญประเพณีท้องถิ่นการมีส่วนร่วมกับสังคมกลุ่มอาชีพชมรมเป็นต้นซึ่งเป็นสิทธิคุณค่าและศักดิ์ศรีของตนเองเป็นที่ยอมรับในชุมชนผู้พิการส่วนใหญ่ยังมีความรู้สึกไม่เท่าเทียมกับคนอื่นในสังคม ผู้พิการด้านร่างกายได้รับการดูแลเอาใจใส่จากครอบครัวและสังคมทำให้ผู้พิการไม่เกิดภาวะความเครียดไม่ความรู้สึกว่าเป็นภาระของสังคม ผู้พิการมีความต้องการที่จะรวมกลุ่มชมรมเพื่อทำกิจกรรมร่วมกันในกลุ่มผู้พิการ และมีการเข้าร่วมแสดงความคิดเห็นบ้างในการประชุมหรือการประชาคมหมู่บ้าน แต่ยังไม่มีส่วนร่วมในการผลักดันแผนงาน โครงการเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้พิการในการแสดงความคิดเห็นต่อสังคมผู้พิการเสนอให้สังคมดูแลเรื่องที่อยู่อาศัย นอกจากนี้พบว่า ผู้พิการส่วนใหญ่มีฐานะยากจนมีที่อยู่อาศัยไม่เอื้ออำนวยต่อการทำกิจวัตรประจำวันและสิ่งที่ผู้พิการต้องการความช่วยเหลือจากสังคมคือการช่วยเหลือเบี้ยยังชีพให้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตของผู้พิการ ผู้พิการมีความต้องการกายอุปกรณ์ที่ใช้อำนวยความสะดวกในการทำกิจวัตรประจำวันเช่น ไม้เท้าสำหรับผู้พิการ รถเข็น และกายอุปกรณ์อื่น ๆ การเข้าถึงประโยชน์จากสิ่งอำนวยความสะดวกที่หน่วยงานราชการหรือเอกชนผู้พิการไม่สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างทั่วถึงเนื่องจากมีอยู่อย่างจำกัด สิ่งที่ผู้พิการต้องการหรือคาดหวังจากหน่วยงานราชการและเอกชนในการอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้พิการเช่น ห้องน้ำสำหรับผู้พิการ ทางลาด ที่นั่งสำหรับผู้พิการ การไปติดต่อประสานงานกับหน่วยงานราชการหรือเอกชนไม่ต้องรอคิวเหมือนคนปกติทั่วไป สภาพแวดล้อมที่ดีมีผลต่อสุขภาพผู้พิการหมายถึงการได้รับการดูแลเอาใจใส่มีความเป็นอยู่ที่เหมาะสมกับการทำกิจวัตรประจำวันส่วนใหญ่มีสภาพความเป็นอยู่ตามสภาพฐานะของครอบครัวผู้พิการยังต้องการกิจกรรมและโครงการเพื่อพัฒนาที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม

จักรภพ ดุลศิริชัย[๑๑๖] ได้ศึกษาเรื่องการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับคนพิการในจังหวัดขอนแก่น: กรณีศึกษาบุคคลที่มีความบกพร่องทางการเห็น ผลการศึกษาพบว่า การจัดสวัสดิการสังคมให้กับบุคคลที่มีความบกพร่องทางการเห็นนั้นมี ๓ ขั้นตอน คือ การขึ้นทะเบียนคนพิการ การขอรับสิทธิของคนพิการและการใช้สิทธิของคนพิการ สำหรับประเภทการจัดสวัสดิการสังคมให้กับบุคคลที่มีความบกพร่องทางการเห็นนั้น ประกอบด้วย ๘ ประเภทตามมาตรา ๒๐ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ปัญหาและความต้องการจะแตกต่างกันออกไปตามประเภทของการใช้สิทธิตามสวัสดิการสังคมนั้น ๆ แนวทางการพัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมให้กับบุคคลที่มีความบกพร่องทางการเห็น ได้แก่ ๑) มาตรการกฎหมาย ๒) กลไกในการดำเนินงานด้านการจัดสวัสดิการสำหรับคนพิการ ๓) การส่งเสริมและการสนับสนุนด้านงบประมาณและบุคลากร และ ๔) การรับรู้ข้อมูลข่าวสารในการจัดสวัสดิการสังคม

---

[๑๑๖] จักรภพ ดุลศิริชัย, “การจัดสวัสดิการสังคมสำหรับคนพิการในจังหวัดขอนแก่น: กรณีศึกษาบุคคลที่มีความบกพร่องทางการเห็น”, **วารสารวิจัย มข. มส. (บศ.)** ๑ (๑), (ม.ค.-เม.ย. ๒๕๖๐): ๔๑

ตารางที่ ๒.๕ สรุปงานวิจัยการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย

นักวิจัย	ผลการวิจัย
ฐิติกานต์ นิยมอดุลย์, สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๓)	การเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวกของคนพิการในหน่วยงานภาครัฐคนพิการส่วนใหญ่ใช้บริการที่โรงพยาบาล สำหรับหน่วยงานภาคเอกชนใช้บริการที่สวนสาธารณะ ห้องน้ำเป็นสิ่งอำนวยความสะดวกที่คนพิการเข้าถึงมากที่สุด ปัญหาและอุปสรรคต่อการเข้าถึงบริการสิ่งอำนวยความสะดวกของคนพิการแบ่งออกเป็น ๓ ด้าน คือ ด้านการเข้าถึงด้านความเพียงพอ และด้านมาตรฐาน
จิตรา ศิริสมบูรณ์ลาภ, (สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, ๒๕๕๖)	รูปแบบการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการประกอบด้วย สิ่งอำนวยความสะดวกด้านการดำรงชีวิตประจำวัน ด้านการศึกษา ด้านสถาปัตยกรรม อาคารสถานที่ และบริการขนส่งสาธารณะด้านการทำงาน และประกอบอาชีพ ด้านข้อมูลข่าวสาร การสื่อสาร และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เป็นบุคคล/สิ่งที่ทำหน้าที่ช่วยเหลือคนพิการ ซึ่งสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสถาปัตยกรรม อาคาร สถานที่ และบริการสาธารณะมีความก้าวหน้ามากที่สุด
ธาริกา ศักดิ์เศรษฐ, (สถาบันวิจัยและพัฒนา: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, ๒๕๕๖)	แนวทางที่เหมาะสมในการจัดสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอสิชลจังหวัดนครศรีธรรมราชได้แก่การจัดทำโครงการอบรมผู้ดูแลผู้สูงอายุที่บ้านจัดตั้งศูนย์ดูแลผู้สูงอายุกลางวันประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านผู้สูงอายุให้ได้รับทราบโดยทั่วกันและพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานให้มีทักษะและคุณธรรมจริยธรรมในการให้บริการผู้สูงอายุ
อนัญญา เจียนรัมย์ (วารสารวิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๕๗)	แนวทางในการปรับปรุงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ควรดำเนินการ ดังนี้ ๑) จัดให้มีการฝึกอบรม เพื่อให้ความรู้ในด้านสุขภาพร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านอาชีพ และด้านรายได้ ๒) จัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษาสำหรับคนพิการ ๓) ปรับปรุงที่อยู่อาศัยสภาพแวดล้อมและจัดสิ่งจำเป็นในชีวิตให้คนพิการ

ตารางที่ ๒.๕ (ต่อ)

นักวิจัย	ผลการวิจัย
สมาน ลอยฟ้า และคณะ, (วารสารสารสนเทศศาสตร์, ๒๕๕๗)	ปัญหาและความต้องการใช้ห้องสมุดของนักศึกษาผู้พิการได้แก่สภาพทางกายภาพของห้องสมุดไม่เอื้อต่อนักศึกษาผู้พิการขาดทรัพยากรสารสนเทศสำหรับนักศึกษาผู้พิการไม่มีบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อให้บริการแก่นักศึกษาพิการและบริการคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต
กิตติ ภูพันธ์หงษ์, (ราชธานีวิทยาการ ครั้งที่ ๑, ๒๕๕๙)	ผู้พิการส่วนใหญ่มีฐานะยากจนมีที่อยู่อาศัยไม่เอื้ออำนวยต่อการทำกิจวัตรประจำวันและสิ่งที่ผู้พิการต้องการความช่วยเหลือจากสังคมคือการช่วยเหลือเบี้ยยังชีพให้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตของผู้พิการ ผู้พิการมีความต้องการกายอุปกรณ์ที่ใช้อำนวยความสะดวกในการทำกิจวัตรประจำวันเช่น ไม้เท้าสำหรับผู้พิการ รถเข็น และกายอุปกรณ์อื่น ๆ
จักรภพ ดุลศิริชัย, (วารสารวิจัย มข. มส. (บศ.), ๒๕๖๐)	การจัดสวัสดิการสังคมให้กับบุคคลที่มีความบกพร่องทางการเห็นนั้นมี ๓ ขั้นตอน คือ การขึ้นทะเบียนคนพิการ การขอรับสิทธิของคนพิการและการใช้สิทธิของคนพิการ

๒.๖.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักสังคหวัตถุ ๔

การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักสังคหวัตถุ ๔ เป็นการทบทวนว่ามีใครทำการวิจัยที่ใกล้เคียงที่ผู้วิจัยทำการวิจัยหรือไม่และได้ผลการวิจัยเป็นอย่างไร เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับงานวิจัยที่ทำเพื่อให้สามารถอธิบายงานวิจัยที่ทำได้อย่างเหมาะสมกับงานของผู้วิจัยดังนี้

พระมหากฤษร โชติธมฺโม (คำแสง)[๑๑๗] ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองลำสามแก้ว อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ผลการศึกษาพบว่า ๑) การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองลำสามแก้ว อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ประชาชนมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ คือ ด้านสุขภาพมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๐, ด้านสังคมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๙, ด้านครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๑ และด้านอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๙ ๒) เปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองลำสามแก้ว อำเภอลำลูกกาจังหวัดปทุมธานี ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, และอาชีพ พบว่า ประชาชนมีเพศ, อายุ, สถานภาพ, และอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองลำสามแก้ว

[๑๑๗] พระมหากฤษร โชติธมฺโม (คำแสง), “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองลำสามแก้ว อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ตามหลักสังคหวัตถุ ๔”, **พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙), หน้า (ก).

อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

พระครูวินัยธรยิ่งยง ธมฺมวโร (โหมดศิริ)[๑๑๘] ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกะไห อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัย พบว่า การให้บริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกะไห อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๑ และเมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้าน พบว่า ด้านทาน ด้านปิยวาจา ด้านอัตถจริยา ด้านสมานัตตตา อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน เมื่อเปรียบเทียบความเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ขององค์การบริการส่วนตำบลบางกะไห อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ประชาชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และมีระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในตำบลบางกะไหที่ต่างกัน มีความเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกะไหโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ชัชพงศ์ เทียมทันวณิช[๑๑๙] ได้ศึกษาเรื่องการนำหลักสังคหวัตถุธรรม ๔ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนบ้านห้องพอก ตำบลนาคำใหญ่ อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักสังควัตถุธรรม ๔ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนบ้านห้องพอกมีความคิดเห็นในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย= ๔.๓๘) การนำหลักสังคหวัตถุธรรม ๔ ไปประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนบ้านห้องพอกมีผลการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๑๙ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กัน ปัจจัยด้านสังคหวัตถุธรรม ๔ กับความเข้มแข็งของชุมชนมีความสัมพันธ์กันในทางบวก ผลการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ๓.๑๙

พระวาทิน กนฺตสีโล (บัวบุญ)[๑๒๐] ได้ศึกษาเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองทุ่ม อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า ๑) การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองทุ่ม อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้งสี่ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านปิยวาจา: การพูด การแสดงออกด้วยความจริงใจ รองลงมาคือ ด้านทาน : การให้สิ่งของ และให้การช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ ด้าน

---

[๑๑๘] พระครูวินัยธรยิ่งยง ธมฺมวโร (โหมดศิริ), “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกะไห อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา” **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒), หน้า (ก).

[๑๑๙] ชัชพงศ์ เทียมทันวณิช, “การนำหลักสังคหวัตถุธรรม ๔ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนบ้านห้องพอก ตำบลนาคำใหญ่ อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร”, **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี**, ปีที่ ๙ ฉบับที่ ๒ (กรกฎาคม-ธันวาคม ๒๕๖๑): ๒๑๒.

[๑๒๐] พระวาทิน กนฺตสีโล (บัวบุญ), “การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองทุ่ม อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม”, สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด, **วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด**, ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๕๘): ๑๘๔-๑๘๕.

อัตถจริยา : การทำประโยชน์ ทั้งเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัวด้วยความเต็มใจโดยไม่หวังผลตอบแทน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสมานัตตตา: การวางตนเหมาะสม ถูกกาลเทศะ ๒) ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ประชาชนที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ ในการบริหารงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ๓) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองทุ่ม อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม โดยเรียงลำดับจากความถี่มากไปหาน้อย สามลำดับแรก คือ ควรมีความเต็มใจช่วยเหลือผู้อื่น ทั้งกำลังกาย กำลังความคิด และให้การช่วยเหลือในการ ทำงานร่วมกับผู้อื่น ไม่เห็นแก่ตัว ควรปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ให้ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และควรปฏิบัติกับทุก ๆ คนโดยเฉพาะประชาชน ด้วยความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ

เทียรพชร พิมพ์ขุมเหล็ก[๑๒๑] ได้ศึกษาเรื่องแนวคิดธรรม ๔ ประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยกู้ภัยมูลนิธิธรรมรัศมีมณีรัตน์ จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ๑) การนำแนวคิดธรรม ๔ ประการ ไปใช้ในการปฏิบัติงานโดยรวมของบุคลากรหน่วยกู้ภัยมูลนิธิธรรมรัศมีมณีรัตน์ จังหวัดชลบุรี มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ หลักธรรมประจำใจอย่างประเสริฐหรือพรหมวิหาร ๔ หลักธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานหรืออิทธิบาท ๔ หลักการครองตนหรือฆราวาสธรรม ๔ และหลักประสานหมู่ชนไว้ในสามัคคีหรือสังคหวัตถุ ๔ ๒) ผลการวิจัยพบว่าการนำแนวคิดธรรม ๔ ประการมาใช้ในการปฏิบัติงานของหน่วยกู้ภัย มูลนิธิธรรมรัศมีมณีรัตน์ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สังกัดอาชีพที่ทำงานประจำ และความคาดหวังของบุคลากรต่อหน่วยกู้ภัย โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ยกเว้นด้านประสบการณ์ในการทำงานกู้ภัยและรายได้ต่อเดือน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ๓) ผลการวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยกู้ภัยมูลนิธิธรรมรัศมีมณีรัตน์ จังหวัดชลบุรี มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ภาวะผู้นำ ทรัพยากรที่นำเข้าสู่กระบวนการทำงาน กระบวนการทำงาน นโยบายและกลยุทธ์ขององค์การ และการบริหารบุคคลในองค์การ ๔) ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการนำแนวคิดธรรม ๔ ประการโดยรวม มาใช้ในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของบุคลากร สามารถอธิบายการผันแปรของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ ๕๔% โดยน้ำหนักความสำคัญของธรรม ๔ ประการ เรียงลำดับได้ดังนี้คือ ๑) หลักประสานหมู่ชนไว้ในสามัคคี ๒) หลักประจำใจอย่างประเสริฐ ๓) หลักที่นำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานและ ๔) หลักการครองตนและสามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบได้

---

[๑๒๑] เทียรพชร พิมพ์ขุมเหล็ก, “แนวคิดธรรม ๔ ประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยกู้ภัยมูลนิธิธรรมรัศมีมณีรัตน์ จังหวัดชลบุรี”, **สหศาสตร์ศรีปทุม ชลบุรี**, ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๑ (มิถุนายน-กันยายน ๒๕๕๓): ๑-๒.

พระไทยรัฐ ผันอากาศ[๑๒๒] ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาการให้บริการตามหลักพุทธธรรมสังคหวัตถุ ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ๑) ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา มีความคิดเห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลให้บริการตามหลักพุทธธรรมสังคหวัตถุ ๔ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยเป็นดังนี้ ด้านทาน ด้านสมานัตตา ด้านปิยวาจา และด้านอัตถจริยา ตามลำดับ ๒) ประชาชนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการให้การบริการตามหลักพุทธธรรมสังคหวัตถุ ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะขบโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ ๓) ประชาชนที่มีระดับการศึกษาและอาชีพต่างกันมีความคิดเห็นต่อการให้การบริการตามหลักพุทธธรรมสังคหวัตถุ ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๒.๖ สรุปงานวิจัยหลักสังคหวัตถุ ๔

นักวิจัย	ผลการวิจัย
พระมหากฤษร โชติธมฺโม (คำแสง), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙)	ความคิดเห็นของประชาชนต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองลำสามแก้ว อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานีตามหลักสังคหวัตถุ ๔ พบว่า ประชาชนมีเพศ, อายุ, สถานภาพ, และอาชีพ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองลำสามแก้ว อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕
พระครูวินัยธรยิ่งยง ธมฺมวโร (โหมดศิริ), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒)	การให้บริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกะไห อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทราโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้านพบว่า ด้านทาน ด้านปิยวาจา ด้านอัตถจริยา ด้านสมานัตตตา อยู่ในระดับมาก
ชัชพงศ์ เทียมทันวณิช, (วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๒๕๖๑)	การนำหลักสังคหวัตถุธรรม ๔ ไปประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนบ้านห้องพอกมีผลการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๑๙ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กัน ปัจจัยด้านสังคหวัตถุธรรม ๔ กับความเข้มแข็งของชุมชนมีความสัมพันธ์กันในทางบวก ผลการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ๓.๑๙

[๑๒๒] พระไทยรัฐ ผันอากาศ, “การศึกษาการให้บริการตามหลักพุทธธรรมสังคหวัตถุ ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา”, **วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา ฉบับพิเศษ ๑ “ก้าวสู่ทศวรรษที่ ๒ ของวิทยาลัยนครราชสีมา”** (๒๕๕๙): ๕๖๒-๕๖๓.

ตารางที่ ๒.๖ (ต่อ)

นักวิจัย	ผลการวิจัย
พระวาทิน กนฺตสีโล (บัวบุญ), (วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด, ๒๕๕๘)	ควรมีความเต็มใจช่วยเหลือผู้อื่น ทั้งกำลังกาย กำลังความคิด และให้การช่วยเหลือในการ ทำงานร่วมกับผู้อื่น ไม่เห็นแก่ตัว ควรปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ให้ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และควรปฏิบัติกับทุก ๆ คน โดยเฉพาะประชาชน ด้วยความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ
เทียรพชร พิมพ์ขุมเหล็ก, (สหศาสตร์ศรีปทุม ชลบุรี, ๒๕๕๓)	การนำแนวคิดธรรม ๔ ประการโดยรวม มาใช้ในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของบุคลากร สามารถอธิบายการผันแปรของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ ๕๔% โดยน้ำหนักความสำคัญของธรรม ๔ ประการ เรียงลำดับได้ดังนี้คือ ๑) หลักประสานหมู่ชนไว้ในสามัคคี ๒) หลักประจำใจอย่างประเสริฐ ๓) หลักที่นำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานและ ๔) หลักการครองตนและสามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบได้
พระไทยรัฐ ผันอากาศ, (วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา ฉบับพิเศษ ๑ “ก้าวสู่ทศวรรษที่ ๒ ของวิทยาลัยนครราชสีมา”, ๒๕๕๙)	ความคิดเห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลให้บริการตามหลักพุทธธรรมสังคหวัตถุ ๔ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยเป็นดังนี้ ด้านทาน ด้านสมานัตตา ด้านปิยวาจา และด้านอัตถจริยา ตามลำดับ

๒.๗.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์กรที่ดี

การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์กรที่ดีเป็นการทบทวนว่ามีใครทำการวิจัยที่ใกล้เคียงที่ผู้วิจัยทำการวิจัยหรือไม่และได้ผลการวิจัยเป็นอย่างไร เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับงานวิจัยที่ทำเพื่อให้สามารถอธิบายงานวิจัยที่ทำได้อย่างเหมาะสมกับงานของผู้วิจัยดังนี้

กิตติ์รวี เลขะกุล[๑๒๓] ได้ศึกษาเรื่องธรรมาภิบาล วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของเทศบาลในเขตภาคใต้ของประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ๑) ระดับธรรมาภิบาลของเทศบาลในเขตภาคใต้ของประเทศไทยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= ๔.๐๙) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านหลักความโปร่งใส ($\overline{X}$=๔.๒๗) ด้านหลักความรับผิดชอบ ($\overline{X}$=๔.๒๕) ด้านหลักนิติธรรม ($\overline{X}$=๔.๒๓) และด้านหลักคุณธรรม ($\overline{X}$=๔.๒๓) อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านหลักการมีส่วนร่วม ($\overline{X}$=๔.๒๑) ด้านหลักการบริหารจัดการ ($\overline{X}$=๔.๐๖) ด้านหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

[๑๒๓] กิตติ์รวี เลขะกุล, “ธรรมาภิบาล วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของเทศบาลในเขตภาคใต้ของประเทศไทย”, **หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน** (มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, ๒๕๖๑), หน้า ๓-๔.

($\overline{X}$=๔.๐๓) ด้านหลักความคุ้มค่า ($\overline{X}$=๓.๙๗) ด้านหลักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ($\overline{X}$=๓.๘๙) และด้านหลักองค์กรแห่งการเรียนรู้ ($\overline{X}$=๓.๗๘) อยู่ในระดับมาก ๒) ระดับวัฒนธรรมองค์การของเทศบาลในเขตภาคใต้ของประเทศไทยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=๓.๘๗) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม ($\overline{X}$=๓.๙๐) ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว ($\overline{X}$=๓.๘๙) ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ ($\overline{X}$=๓.๘๙) และด้านวัฒนธรรมเอกภาพ ($\overline{X}$=๓.๘๑) อยู่ในระดับมาก 3) ระดับประสิทธิผลองค์การของเทศบาลในเขตภาคใต้ของประเทศไทยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=๓.๘๗) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพการให้บริการ ($\overline{X}$=๔.๐๕) ด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติราชการ ($\overline{X}$=๓.๙๖) ด้านการพัฒนาองค์กร ($\overline{X}$=๓.๘๒) และด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานราชการ ($\overline{X}$=๓.๖๘) อยู่ในระดับมาก ๔) ปัจจัยด้านธรรมาภิบาล และวัฒนธรรมองค์การที่เข้าสมการถดถอยพหุคูณแบบหลายขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การของเทศบาลในเขตภาคใต้ของประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๐๑ โดยวัฒนธรรมพันธกิจส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของเทศบาลในเขตภาคใต้ของประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๐๑ ส่วนธรรมาภิบาลด้านหลักการบริหารจัดการส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของเทศบาลในเขตภาคใต้ของประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ โดยสามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิผลองค์การของเทศบาลในเขตภาคใต้ของประเทศไทยได้ร้อยละ ๕๖.๘๐ (R^2=.568)

ศรีสกุล เจริญศรี[๑๒๔] ได้ศึกษาเรื่องธรรมาภิบาล วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลองค์การของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า ระดับธรรมาภิบาล ระดับวัฒนธรรมองค์การ และระดับประสิทธิผลองค์การของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติอยู่ในระดับสูง ปัจจัยด้านธรรมาภิบาล และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลองค์การของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ โดยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๑ ปัจจัยด้านธรรมาภิบาล และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลองค์การของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ได้ร้อยละ ๗๘.๗ โดยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๑

ไพโรจน์ วงศ์วิภานนท์ และคณะ[๑๒๕] ได้ศึกษาวิจัยเรื่องธรรมาภิบาลในองค์การของรัฐ: กรณีศึกษารัฐวิสาหกิจไทย ผลการศึกษาพบว่า ด้านกลไกภายนอกองค์การเช่นกฎระเบียบของรัฐวิสาหกิจ ปัญหาโครงสร้างและกลไกภายในองค์การล้วนมีบทบาทที่คล้าย ๆ กันขณะเดียวกันก็มีความแตกต่างกันมากบ้าง น้อยบ้างในการกำหนดและมีธรรมาภิบาลของรัฐวิสาหกิจทั้งเจ็ดแห่ง กลไกภายนอกองค์การที่สำคัญได้แก่ กฎระเบียบที่ทำให้รัฐวิสาหกิจมีข้อจำกัดในการทำงานไม่เอื้อหรือไม่เกิดแรงจูงใจให้ทำงานอย่างมีประสิทธิผล รัฐวิสาหกิจได้สิทธิประโยชน์หลายอย่างเหนือเอกชนทำให้การแข่งขันมีความไม่เท่าเทียมกัน รัฐวิสาหกิจมักไม่มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนหรือมีหลายเป้าหมายที่ขัด

---

[๑๒๔] ศรีสกุล เจริญศรี, “ธรรมาภิบาล วัฒนธรรมองค์การ กับประสิทธิผลองค์การของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ”, **วารสารช่อพะยอม**, ปีที่ ๒๗ ฉบับที่ ๑ (มกราคม–มิถุนายน, ๒๕๕๙): ๔๗.

[๑๒๕] ไพโรจน์ วงศ์วิภานนท์ และคณะ, “ธรรมาภิบาลในองค์กรของรัฐ: กรณีศึกษารัฐวิสาหกิจไทย”, **รายงานการวิจัย**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, ๒๕๕๔), หน้า ๑-๓๓.

กันเองจนทำให้ทุกฝ่ายไม่สามารถประเมินประสิทธิผลได้อย่างเป็นวัตถุวิสัย ไม่สามารถทำให้คณะกรรมการฯ และผู้บริหารต้องรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการดำเนินงานโดยเฉพาะเมื่อมีการทำงานที่ผิดพลาด มีการทับซ้อนขององค์การหรือบุคคลในฝ่ายกำกับดูแลกับฝ่ายที่ดำเนินงานทำให้ขาดความโปร่งใส ขณะเดียวกันมีการแทรกแซงการดำเนินงานของฝ่ายการเมืองรัฐวิสาหกิจมีปัญหาโครงสร้างที่ขาดเจ้าของที่แท้จริง รัฐวิสาหกิจจึงเหมือนเป็นของทุกคนและไม่เป็นของใครเลย ในเวลาเดียวกันไม่มีใครใส่ใจเดือดเนื้อร้อนใจในปัญหาของรัฐวิสาหกิจทำให้ฝ่ายการเมืองเข้ามาแสวงหาประโยชน์โดยประชาชนไม่สามารถควบคุมหรือตรวจสอบได้ ด้านกลไกภายในองค์การในส่วนของการเปิดเผยข้อมูลแม้ว่ารัฐวิสาหกิจที่ดำเนินการในรูปที่เป็นบริษัทจำกัด (มหาชน) ผู้มีส่วนได้เสียโดยเฉพาะผู้ถือหุ้นจะเข้าถึงข้อมูลได้รวดเร็วกว้างขวาง แต่ปัญหาที่มีร่วมกันทุกแห่งที่พบในการศึกษาก็คือกระบวนการการได้มาของคณะกรรมการฯ ยังมีลักษณะของการตอบแทนทางการเมืองสูงมากและคุณสมบัติของคณะกรรมการฯ นั้นพบว่า กรรมการส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ตรงและเหมาะกับงาน หรือวัตถุประสงค์ขององค์การมีกรรมการที่เป็นข้าราชการเกินความจำเป็นทำให้ภาพรวมของคณะกรรมการฯ เป็นภาระและเป็นต้นทุนมากกว่าการเป็นประโยชน์หรือเป็นสินทรัพย์ต่อองค์การ กระบวนการคัดเลือกการกำหนดค่าตอบแทนและคุณสมบัติของคณะกรรมการฯ มีปัญหาการทับซ้อนของผลประโยชน์ค่อนข้างมากคณะกรรมการฯ ส่วนใหญ่ขาดความรับผิดชอบในการทำงานหรือการตัดสินใจที่ผิดพลาด นอกจากนี้ผลการศึกษายังพบว่าในการปฏิบัติแก่ผู้มีส่วนได้เสีย ผู้ถือหุ้นรายย่อยมักได้รับความไม่เป็นธรรมจากนโยบายของรัฐบาลที่มุ่งตอบสนองนโยบายของฝ่ายการเมืองและสังคม

ชัญญา ลี้ศัตรูพ่าย[๑๒๖] ได้ศึกษาเรื่องการทำงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจสังกัดกรุงเทพมหานครภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล ได้รับอิทธิพลทางบวก โดยตรงจากเจตคติของพฤติกรรมการทำงาน ภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล การมีแบบอย่างในการทำงานและความพึงพอใจในงาน และได้รับอิทธิพลทางบวกโดยอ้อมจากลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม การมีแบบอย่างในการทำงาน และได้รับอิทธิพลทางลบโดยอ้อมจากการรับรู้ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ผ่านเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล และได้รับอิทธิพลทางบวกโดยอ้อมจากการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การผ่านความพึงพอใจในการทำงานเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล ได้รับอิทธิพลทางบวกโดยตรงจากลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรมการมีแบบอย่างในการทำงาน และอิทธิพลทางลบโดยตรงจากการรับรู้ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ซึ่งตัวแปรทั้งหมดร่วมกันสามารถอธิบายเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล ความพึงพอใจในการทำงานได้รับอิทธิพลทางบวกโดยตรงจากการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และได้รับอิทธิพลทางลบโดยตรงจากความขัดแย้งในบทบาท

---

[๑๒๖] ชัญญา ลี้ศัตรูพ่าย, “การทำงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจสังกัดกรุงเทพมหานครภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล”, **วารสารพฤติกรรมศาสตร์**, ปีที่ ๑๕ ฉบับ ๑ (กันยายน ๒๕๕๒): ๑๗๙-๑๘๐.

อุทัย จันทรรัตนกานต์[๑๒๗] ได้ศึกษาเรื่องหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า ๑) หลักธรรมาภิบาลของเทศบาลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดปทุมธานีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าหลักความโปร่งใสอยู่ในระดับมากที่สุดรองลงมาได้แก่หลักความรับผิดชอบหลักนิติธรรมหลักคุณธรรมหลักการมีส่วนร่วมและหลักความคุ้มค่าตามลำดับ ๒) ประสิทธิผลของเทศบาลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดปทุมธานีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านคุณภาพการให้บริการอยู่ในระดับมากที่สุดรองลงมาได้แก่ด้านการพัฒนาองค์กรด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการและด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติราชการตามลำดับ ๓) หลักธรรมาภิบาลส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิผลของเทศบาลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดปทุมธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ โดยหลักความโปร่งใสส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิผลของเทศบาลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดปทุมธานีสูงสุดและหลักนิติธรรมส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิผลของเทศบาลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดปทุมธานีต่ำสุดโดยที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของเทศบาลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดปทุมธานีได้ร้อยละ ๖๘.๒๐

ประจักษ์ โคชะถา[๑๒๘] ได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การและธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ๑) ระดับวัฒนธรรมองค์การ ธรรมาภิบาลและประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือ แต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ๒) วัฒนธรรมองค์การ ธรรมาภิบาลและประสิทธิผลโรงเรียนในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ๓) วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (y=0.286, p<.01) และธรรมาภิบาลมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (y=0.675, p<.01) ๔) วัฒนธรรมองค์การและธรรมาภิบาลสามารถอธิบายหรือทำนายประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสานักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือในระดับสูงมากได้ร้อยละ ๙๐.๕ (R^2=0.905) และ ๕) ตัวแบบสมการโครงสร้างมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่า Chi-square เท่ากับ ๕๐๑.๒๑ ค่าดัชนี Chi-square/df เท่ากับ ๔.๕๒ ค่าดัชนี RMSEA เท่ากับ ๐.๑๐ ค่าดัชนี CFI เท่ากับ ๐.๖๖ ค่าดัชนี NNFI (TLI) เท่ากับ ๐.๙๘ และค่าดัชนี SRMR เท่ากับ ๐.๐๒

---

[๑๒๗] อุทัย จันทรรัตนกานต์, “หลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี”, **JOURNAL OF NAKHONRATCHASIMA COLLEGE**, ปีที่ ๑๑ ฉบับที่ ๒ (พ.ค.–ส.ค. ๒๕๖๐): ๑๑๙.

[๑๒๘] ประจักษ์ โคชะถา, “วัฒนธรรมองค์การและธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือ”, **วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**, ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๒ (กรกฎาคม–ธันวาคม ๒๕๕๙): ๑๑๖-๑๑๗.

ตารางที่ ๒.๗ สรุปงานวิจัยการบริหารจัดการองค์กรที่ดี

นักวิจัย	ผลการวิจัย
กิตติ์รวี เลขะกุล, (หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, ๒๕๖๑)	ปัจจัยด้านธรรมาภิบาล และวัฒนธรรมองค์การที่เข้าสมการถดถอยพหุคูณแบบหลายขั้นตอน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การของเทศบาลในเขตภาคใต้ของประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๐๑ โดยธรรมาภิบาลด้านหลักการบริหารจัดการส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของเทศบาลในเขตภาคใต้ของประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ โดยสามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิผลองค์การของเทศบาลในเขตภาคใต้ของประเทศไทยได้ร้อยละ ๕๖.๘๐ (R^2=.568)
ศรีสกุล เจริญศรี, (วารสารช่อพะยอม, ๒๕๕๙)	ปัจจัยด้านธรรมาภิบาล และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลองค์การของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ได้ร้อยละ ๗๘.๗ โดยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๑
ไพโรจน์ วงศ์วิภานนท์ และคณะ, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, ๒๕๕๔)	ด้านกลไกภายนอกองค์การเช่นกฎระเบียบของรัฐวิสาหกิจ ปัญหาโครงสร้างและกลไกภายในองค์การล้วนมีบทบาทที่คล้าย ๆ กันขณะเดียวกันก็มีความแตกต่างกันมากบ้างน้อยบ้างในการกำหนดและมีธรรมาภิบาลของรัฐวิสาหกิจทั้งเจ็ดแห่ง
ชัญญา ลี้ศัตรูพ่าย, (วารสารพฤติกรรมศาสตร์, ๒๕๕๒)	พฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล ได้รับอิทธิพลทางบวกโดยตรงจากเจตคติของพฤติกรรมการทำงาน ภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล การมีแบบอย่างในการทำงานและความพึงพอใจในงาน
อุทัย จันทรรัตนกานต์, (JOURNAL OF NAKHONRATCHASIMA COLLEGE, ๒๕๖๐)	หลักธรรมาภิบาลส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิผลของเทศบาลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดปทุมธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ โดยหลักความโปร่งใสส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิผลของเทศบาลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดปทุมธานีสูงสุดและหลักนิติธรรมส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิผลของเทศบาลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดปทุมธานีต่ำสุดโดยที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของเทศบาลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดปทุมธานีได้ร้อยละ ๖๘.๒๐

ตารางที่ ๒.๗ (ต่อ)

นักวิจัย	ผลการวิจัย
ประจักษ์ โคชะถา, (วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ๒๕๕๙)	ระดับวัฒนธรรมองค์การ ธรรมาภิบาลและประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง วัฒนธรรมองค์การ ธรรมาภิบาลและประสิทธิผลโรงเรียนในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

๒.๗.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหาร

การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหารเป็นการทบทวนว่ามีใครทำการวิจัยที่ใกล้เคียงที่ผู้วิจัยทำการวิจัยหรือไม่และได้ผลการวิจัยเป็นอย่างไร เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับงานวิจัยที่ทำเพื่อให้สามารถอธิบายงานวิจัยที่ทำได้อย่างเหมาะสมกับงานของผู้วิจัยดังนี้

วาสนา เจริญสอน[๑๒๙] ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการบริหารจัดการการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (๑) ระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล (๒) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารจัดการการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน (๓) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล (๔) เพื่อนำเสนอแนวการบริหารรัฐกิจที่ส่งเสริมการบริหารจัดการการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในประเทศไทยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ ระดับการศึกษา ปัจจัยด้านการบริหาร ด้านภาวะผู้นำ ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ด้านเทคนิคการบริหาร ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา เทคโนโลยีทางการศึกษา และการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อการศึกษา

ฉัตรา โพธิ์พุ่ม[๑๓๐] ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) อยู่ในระดับมาก ทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจภาครัฐ และด้านประโยชน์สุขต่อประชาชน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ในด้านตามตำแหน่งวิชาชีพ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านการบังคับบัญชาและอำนาจการตัดสินใจ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านภาวะผู้นำ และด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ประกอบด้วย ในด้านปัจจัยส่วนบุคคลคือ ความแตกต่างด้านตำแหน่งวิชาชีพ อายุงาน และรายได้ ส่วนปัจจัยอีก ๕ ด้าน ที่

---

[๑๒๙] วาสนา เจริญสอน, “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในประเทศไทย”, **หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย, ๒๕๕๒), หน้า ๓๓.

[๑๓๐] ฉัตรา โพธิ์พุ่ม, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว(องค์การมหาชน)”, **วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย (สสอท.)**, ปีที่ ๒๐ ฉบับที่ ๒ (๒๕๕๘): ๑๑๒.

ส่งผลต่อการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การส่งผลต่อการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการบังคับบัญชาและอำนาจการตัดสินใจ ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และด้านภาวะผู้นำ ตามลำดับ ปัญหาอุปสรรคที่พบมากที่สุดคือ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รองลงมาคือด้านวัฒนธรรมองค์การ ส่วนด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และด้านโครงสร้างองค์การมีสัดส่วนเท่ากัน

สุรจิต อุดมสัตย์[๑๓๑] ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการจัดการปัจจัยเพื่อพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสถาบันการพลศึกษาในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสถาบันการพลศึกษาในประเทศไทย ๒) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรสถาบันการพลศึกษาในประเทศไทย และ ๓) สร้างรูปแบบ (Model) การจัดการปัจจัยในการสร้างความผูกพันต่อองค์การของสถาบันการพลศึกษาในประเทศไทย ผลการวิเคราะห์รูปแบบการจัดการปัจจัยในการสร้างความผูกพันต่อองค์การของสถาบันการพลศึกษาในประเทศไทย ผลการวิเคราะห์พบว่าความผูกพันต่อองค์การของสถาบันการพลศึกษาในประเทศไทยได้รับอิทธิพลทางตรงจาก ภาวะผู้นำ (β = ๐.๘๖) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ (β = ๐.๕๒) บรรยากาศองค์การ (β = ๐.๑๑) และวัฒนธรรมองค์การ (β = ๐.๐๘) ตามลำดับ ในขณะที่ภาวะผู้นำต่อองค์การของสถาบันการพลศึกษาในประเทศไทยจะได้รับอิทธิพลทางตรงจากการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ (๐.๖๑) บรรยากาศองค์การ (๐.๒๓) และวัฒนธรรมองค์การ (๐.๑๗) ตามลำดับ

ตารางที่ ๒.๘ สรุปงานวิจัยปัจจัยการบริหาร

นักวิจัย	ผลการวิจัย
วาสนา เจริญสอน, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย, ๒๕๕๒)	๑) ระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล (๒) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารจัดการการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน (๓) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล
ฉัตรา โพธิ์พุ่ม, (วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย (สสอท.), ๒๕๕๘)	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ในด้านตามตำแหน่งวิชาชีพ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านการบังคับบัญชาและอำนาจการตัดสินใจ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านภาวะผู้นำ และด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

[๑๓๑] สุรจิต อุดมสัตย์, “รูปแบบการจัดการปัจจัยเพื่อพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสถาบันการพลศึกษาในประเทศไทย”, **วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม**, ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๕๘): ๖๐.

ตารางที่ ๒.๘ (ต่อ)

นักวิจัย	ผลการวิจัย
สุรจิต อุดมสัตย์, (วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, ๒๕๕๘)	ความผูกพันต่อองค์การของสถาบันการพลศึกษาในประเทศไทยได้รับอิทธิพลทางตรงจาก ภาวะผู้นำ (β = ๐.๘๖) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ (β = ๐.๕๒) บรรยากาศองค์การ (β = ๐.๑๑) และวัฒนธรรมองค์การ (β = ๐.๐๘) ตามลำดับ ในขณะที่ภาวะผู้นำต่อองค์การของสถาบันการพลศึกษาในประเทศไทยจะได้รับอิทธิพลทางตรงจากการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ (๐.๖๑) บรรยากาศองค์การ (๐.๒๓) และวัฒนธรรมองค์การ (๐.๑๗) ตามลำดับ

๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง “การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ” ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดทฤษฎี เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยสรุปที่มาของแต่ละตัวแปรดังนี้

๑. สวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย ในครั้งนี้ได้จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีของสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, คู่มือสิทธิของคนพิการ, (๒๕๕๔) ประกอบด้วย

๑) สวัสดิการเบี้ยคนพิการ
๒) การแพทย์และสุขภาพ
๓) การศึกษา
๔) การปรับสภาพที่อยู่อาศัย
๕) การจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวก
๖) การลดหย่อนค่าโดยสารขนส่งสาธารณะสำหรับคนพิการ
๗) การมีงานทำ
๘) บริการกู้ยืมเงินประกอบอาชีพสำหรับคนพิการ

๒. หลักสังคหวัตถุ ๔ ในครั้งนี้ ได้สังเคราะห์จาก พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (๒๕๓๙), พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (๒๕๕๔), พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์ (๒๕๕๔), สมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ (วาศน์ วาสโน), สังคหวัตถุ ๔, (๒๕๒๘) ประกอบด้วย

๑) โอบอ้อมอารี
๒) วจีไพเราะ
๓) สงเคราะห์ประชาชน
๔) วางตนพอดี

๓. การบริหารจัดการองค์กรที่ดี ในครั้งนี้ได้จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีของสถาบันราชประชาสมาสัย, ธรรมาภิบาลบันดาลสุข, (๒๕๔๙) ประกอบด้วย

๑) เคารพและปฏิบัติตามกติกา

๒) เมตตาธรรมต่อผู้อื่น

๓) ยืนหยัดความโปร่งใส

๔) เต็มใจมีส่วนร่วม

๕) เน้นความรับผิดชอบ

๖) ประกอบด้วยความคุ้มค่า

๔. ปัจจัยการบริหาร ในครั้งนี้ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีของ Luther, Gulick and Lydall Urwick, (1973) ประกอบด้วย

๑) การวางแผน

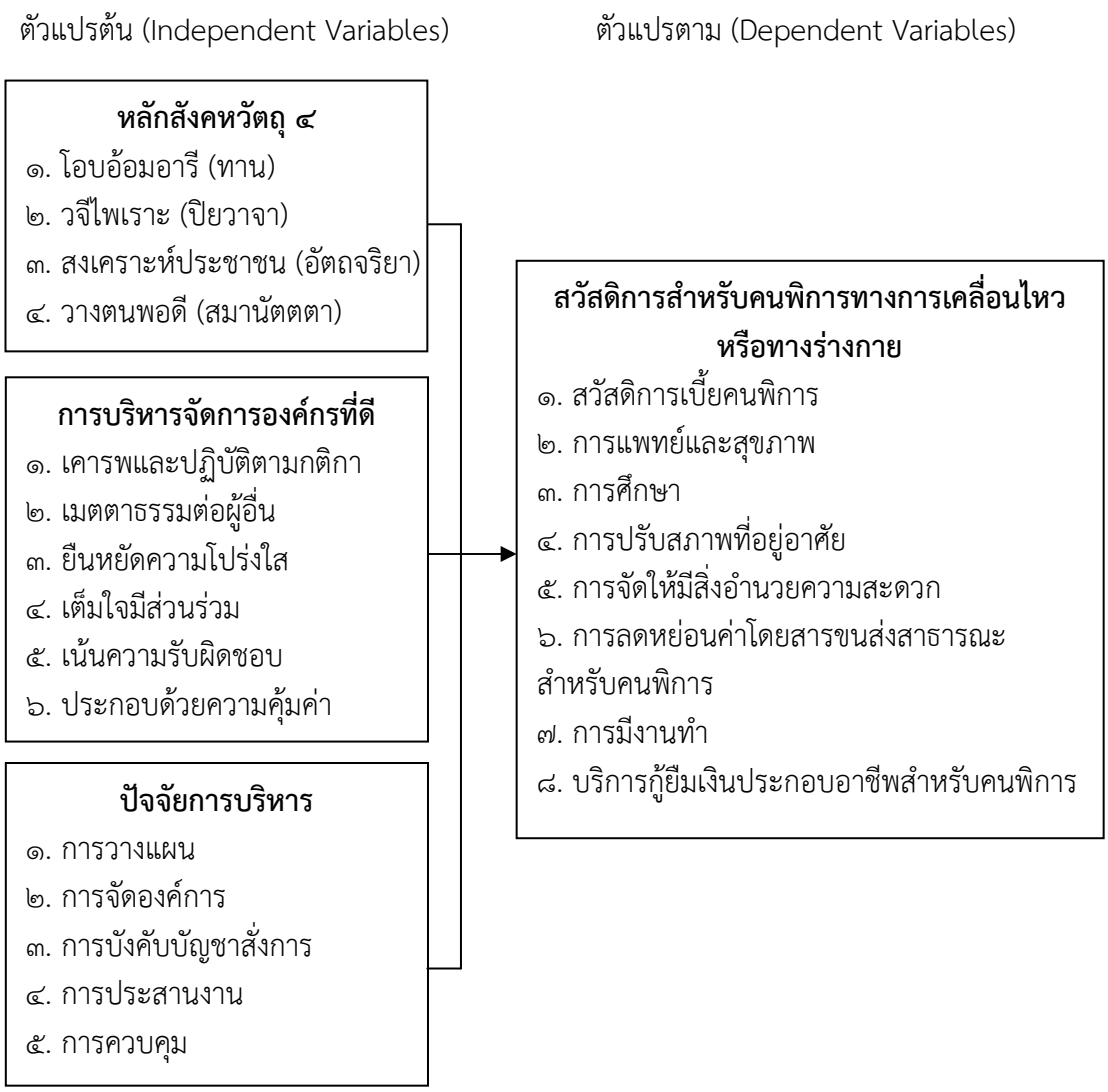
๒) การจัดองค์การ

๓) การบังคับบัญชาสั่งการ

๔) การประสานงาน

๕) การควบคุม

กรอบแนวคิดที่ได้จากการสังเคราะห์ประกอบด้วยตัวแปรต้น และตัวแปรตามดังนี้



แผนภาพที่ ๒.๓ แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” มีวัตถุประสงค์คือ ๑) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ ๓) เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) มีทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) หลังจากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์นำมาสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) เพื่อยืนยันผลการศึกษา และวิธีดำเนินการวิจัยประกอบด้วยกระบวนการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

๓.๒ ระยะที่ ๑ การออกแบบการวิจัยเชิงปริมาณ

๓.๒.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๓.๒.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๒.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๒.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๓ ระยะที่ ๒ การออกแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ

๓.๓.๑ กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๓.๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๓.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบการวิจัย โดยใช้การวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) มีทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มุ่งเน้นการวิเคราะห์ในเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) มีแบบแผนการวิจัยแบบกลุ่มเดียวศึกษาสภาวการณ์โดยไม่มีการทดลอง (The One Shot Non-Experiment Case Study)

๓.๒ ระยะที่ ๑ การออกแบบการวิจัยเชิงปริมาณ

๓.๒.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๑) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ เจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำกับดูแลคนพิการในจังหวัดสมุทรปราการ แบ่งแยกตามเขตอำนาจการปกครองทั้ง ๖ อำเภอ จำนวนผู้พิการรวมทั้งสิ้น ๒,๓๗๒ คน[๑]

๒) กลุ่มตัวอย่าง

๒.๑) การกำหนดขนาดตัวอย่าง

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane[๒]

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

เมื่อ N = จำนวนประชากรทั้งหมด

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

e = ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างกำหนดให้มีค่าเท่ากับ ๐.๐๕ ที่ระดับความเชื่อมั่น ๙๕%

แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{๒,๓๗๒}{๑+๒,๓๗๒(๐.๐๕)^๒}$$

$$n = \frac{๒,๓๗๒}{๖.๙๓}$$

$$n = ๓๔๒ \text{ คน}$$

ขนาดกลุ่มตัวอย่างของเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำกับดูแลคนพิการในจังหวัดสมุทรปราการครั้งนี้มี จำนวน ๓๔๒ ตัวอย่าง

๒.๒) การสุ่มตัวอย่างผู้วิจัยเลือกใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนโดย

ขั้นตอนที่ ๑ สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) โดยการจัดแบ่งกลุ่มประชากรซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำกับดูแลคนพิการในจังหวัดสมุทรปราการ โดยแบ่งกลุ่มตามเขตอำนาจการปกครองทั้ง ๖ อำเภอ และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งตามสัดส่วน (Proportional) คำนวณจากสูตร ดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด X จำนวนประชากรแต่ละกลุ่ม}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

---

[๑] สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสมุทรปราการ, **หน่วยงานรับผิดชอบคนพิการ**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: http://www.samutprakan.m-society.go.th/ [๒๔ กันยายน ๒๕๖๒].

[๒] Yamane, T., **Statistic: An Introductory Analysis**, 3rd ed, (New York: Harper and Row 1973), p. 125.

การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งตามสัดส่วน แสดงไว้ในตารางที่ ๓.๑

ตารางที่ ๓.๑ การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งตามสัดส่วน

ลำดับที่	ชื่อหน่วยงาน (องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)	จำนวนประชากร	สัดส่วน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
๑	เมืองสมุทรปราการ	๔๖๗	๓๔๒x๔๖๗ / ๒,๓๗๒	๖๗
๒	บางบ่อ	๓๑๓	๓๔๒x๓๑๓ / ๒,๓๗๒	๔๕
๓	บางพลี	๓๗๐	๓๔๒x๓๗๐ / ๒,๓๗๒	๕๔
๔	พระประแดง	๓๔๒	๓๔๒x๓๔๒ / ๒,๓๗๒	๔๙
๕	พระสมุทรเจดีย์	๔๖๗	๓๔๒x๔๖๗ / ๒,๓๗๒	๖๗
๖	บางเสาธง	๔๑๓	๓๔๒x๔๑๓ / ๒,๓๗๒	๖๐
	รวมประชากร	๒,๓๗๒	**รวมกลุ่มตัวอย่าง**	**๓๔๒**

ขั้นตอนที่ ๒ จากนั้นใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลากจนกระทั่งครบตัวอย่างตามที่ต้องการ

๓.๒.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน ๒ ชนิด ได้แก่

๑) แบบบันทึกเอกสาร (Document Recording Forms) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาประสิทธิผลของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

๒) แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แบ่งเป็น ๕ ส่วน

ส่วนที่ ๑ สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน ๕ ข้อ

ส่วนที่ ๒ สอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด ๒๐ ข้อโดยแยกตามตัวแปรดังนี้

๑) โอบอ้อมอารี จำนวน ๕ ข้อ

๒) วจีไพเราะ จำนวน ๕ ข้อ

๓) สงเคราะห์ประชาชน จำนวน ๕ ข้อ
๔) วางตนพอดี จำนวน ๕ ข้อ

ส่วนที่ ๓ สอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรที่ดี ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด ๒๔ ข้อโดยแยกตามตัวแปรดังนี้

๑) เคารพและปฏิบัติตามกติกา จำนวน ๔ ข้อ
๒) เมตตาธรรมต่อผู้อื่น จำนวน ๔ ข้อ
๓) ยืนหยัดความโปร่งใส จำนวน ๔ ข้อ
๔) เต็มใจมีส่วนร่วม จำนวน ๔ ข้อ
๕) เน้นความรับผิดชอบ จำนวน ๔ ข้อ
๖) ประกอบด้วยความคุ้มค่า จำนวน ๔ ข้อ

ส่วนที่ ๔ สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด ๒๕ ข้อโดยแยกตามตัวแปรดังนี้

๑) การวางแผน จำนวน ๕ ข้อ
๒) การจัดองค์การ จำนวน ๕ ข้อ
๓) การบังคับบัญชาสั่งการ จำนวน ๕ ข้อ
๔) การประสานงาน จำนวน ๕ ข้อ
๕) การควบคุม จำนวน ๕ ข้อ

ส่วนที่ ๕ สอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด ๒๔ ข้อโดยแยกตามตัวแปรดังนี้

๑) สวัสดิการเบี้ยคนพิการ จำนวน ๓ ข้อ
๒) การแพทย์และสุขภาพ จำนวน ๓ ข้อ
๓) การศึกษา จำนวน ๓ ข้อ
๔) การปรับสภาพที่อยู่อาศัย จำนวน ๓ ข้อ
๕) การจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวก จำนวน ๓ ข้อ
๖) การลดหย่อนค่าโดยสารขนส่งสาธารณะ สำหรับคนพิการ จำนวน ๓ ข้อ
๗) การมีงานทำ จำนวน ๓ ข้อ
๘) บริการกู้ยืมเงินประกอบอาชีพสำหรับคนพิการ จำนวน ๓ ข้อ

ส่วนที่ ๒ ถึงส่วนที่ ๔ ผู้ศึกษาได้สร้างแบบสอบถามโดยใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale[๓] ซึ่งจะมีข้อคำถามแบบประมาณค่าที่ใช้วัด ๕ ระดับ (Rating Scale) และมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

---

[๓] Likert, Rensis, "The Method of Constructing and Attitude Scale", **Reading in Attitude Theory and Measurement**, (Fishbeic, Matin, Ed. New York: Wiley & Son, 1967), pp. 90-95.

มากที่สุด	ให้คะแนน	๕	คะแนน
มาก	ให้คะแนน	๔	คะแนน
ปานกลาง	ให้คะแนน	๓	คะแนน
น้อย	ให้คะแนน	๒	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้คะแนน	๑	คะแนน

จากเกณฑ์ดังกล่าว ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการอภิปรายผล ซึ่งผลจากการคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น มีดังนี้[๕] จากสูตร

$$\text{ช่วงชั้นคะแนน} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการวัด}}$$

$$= \frac{๕-๑}{๕} = ๐.๘๐$$

จะได้เกณฑ์การแปลผล ๕ ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	๔.๒๑ – ๕.๐๐	หมายถึง มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	๓.๔๑ – ๔.๒๐	หมายถึง มาก
คะแนนเฉลี่ย	๒.๖๑ – ๓.๔๐	หมายถึง ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	๑.๘๑ – ๒.๖๐	หมายถึง น้อย
คะแนนเฉลี่ย	๑.๐๐ – ๑.๘๐	หมายถึง น้อยที่สุด

๓) การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

๓.๑) ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร ตำรา ภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา และสร้างเครื่องมือเป็นแบบบันทึกเอกสาร เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและนำมาวิเคราะห์ เก็บผลการวิเคราะห์ไว้ในแบบบันทึกเอกสาร

๓.๒) นำความรู้และแนวคิดที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาประมวลเพื่อกำหนดโครงสร้างของเครื่องมือและขอบเขตเนื้อหา โดยการสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้สอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการนำข้อมูลสรุปประเด็นจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์มาจัดทำเป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปรการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง ๒๓ ตัวแปร รวมข้อคำถามทั้งสิ้น ๙๓ ข้อคำถาม ภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ ๕ คน แล้วจึงนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยพิจารณาจากค่า IOC มากกว่า ๐.๖๐ ขึ้นไป

---

[๕] มัลลิกา บุนนาค, **สถิติเพื่อการตัดสินใจ, (**กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๗), หน้า ๑๔๓.

๓.๓) นำความรู้และแนวคิดที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าและผลการวิเคราะห์องค์ประกอบมาเป็นฐานในการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลและนำมาวิเคราะห์เพื่อหาการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔) การหาค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

การหาค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนของการวิจัย ดังต่อไปนี้

๔.๑) การตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจ จากนั้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๕ คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความชัดเจนของภาษา ความครอบคลุมของโครงสร้างและความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item-Objective Congruence) โดยผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่านจะประเมินให้คะแนน ๓ ระดับ คือ +๑ = มีความสอดคล้อง ๐ = ไม่แน่ใจ -๑ = ไม่สอดคล้อง แล้วคำนวณค่าและคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง .๖๐ ขึ้นไป ส่วนคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า .๖๐ จะนำไปปรับปรุงแก้ไข การคำนวณค่าดัชนีใช้สูตรดังนี้

$$IOC = \sum R / N$$

IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้องตามข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Concurrence)

R หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

N หมายถึง จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

๔.๒) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๐ คน

๔.๓) นำแบบสอบถามที่ได้มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α – Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นในภาพรวมเท่ากับ ๐.๙๗๓

๔.๔) แก้ไขปรับปรุงแบบสอบถาม โดยนำข้อมูลจากการทดลองใช้ในขั้นตอนที่ผ่านมา ทำการปรับปรุงแก้ไขโดยผ่านอาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง หลังจากนั้นจึงนำมาสร้างเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

๓.๒.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนของการวิจัย ดังต่อไปนี้

๑) การศึกษาและวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ ๔ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรที่ดี แนวคิดการบริหาร แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย เพื่อสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย และสังเคราะห์ตัวแปรการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยทำการรวบรวมเอกสารจากแหล่งต่าง ๆ แล้ววิเคราะห์เอกสารโดยการจัดทำแบบบันทึกการวิเคราะห์เอกสาร บันทึกเกี่ยวกับลักษณะเอกสาร

แหล่งที่มา และสาระสำคัญของเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสารจะเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาด้วยวิธีการอื่น ๆ ต่อไป

๒) การศึกษาการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน ๓๔๒ คน

๓.๒.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงปริมาณเป็นหลัก โดยการดำเนินการขั้นแรก คือ

๑) นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสำรวจ (Editing) แล้วดำเนินการลงรหัสตามคู่มือการลงรหัส (Code Book)

๒) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

(๑) สถานภาพส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

(๒) ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. (Standard Deviation) วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อหาค่าทางสถิติ ตามเกณฑ์การตัดสินระดับความคิดเห็นมีช่วงค่าเฉลี่ย การตอบที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า ๕ ระดับ

(๓) การทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นก่อนการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ[๕] ดังนี้

(๓.๑) ตรวจสอบการแจกแจงของกลุ่มประชากร (Normality) ด้วยวิธีการทดสอบ One Simple Kolmogorov - Simonov Test พบว่ามีค่า Z มีค่ามากกว่านัยสำคัญที่ .๐๕ แสดงว่าข้อมูลมีการแจกแจงปกติเป็นไปตามข้อตกลง

(๓.๒) ตรวจสอบความเป็น Linearity ดูความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรงของตัวแปร ตรวจสอบจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ r_{xy} พบว่าตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

(๓.๓) ตรวจสอบตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง (Multicollinearity) โดยพิจารณาจากค่า Variance Inflation Factor (VIF) ซึ่งต้องมีค่าไม่เกิน ๕.๓ พบว่า และค่า Tolerance ต้องมากกว่า .๑๙ ซึ่งแสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเองเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

(๓.๓.๑) กราฟ Normal Prob. Plot มีการแจกแจงแบบปกติ มีการเรียงตัวใกล้เส้นตรงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

---

[๕] กัลยา วานิชย์บัญชา, **การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล,** พิมพ์ครั้งที่ ๑๖ (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ๓๗๐.

(๓.๓.๒) มีตรวจสอบความคงที่ของความแปรปรวนของค่าความคลาดเคลื่อน (Heteroscedasticity) โดยการพล๊อตกราฟระหว่างค่ามาตรฐานของเศษเหลือ (ei) กับค่าประมาณของตัวแปรตาม ถ้าความแปรปรวนของค่าความคลาดเคลื่อนมีค่าคงที่ กราฟที่ได้จะต้องต่างจากศูนย์ไม่มากนักเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

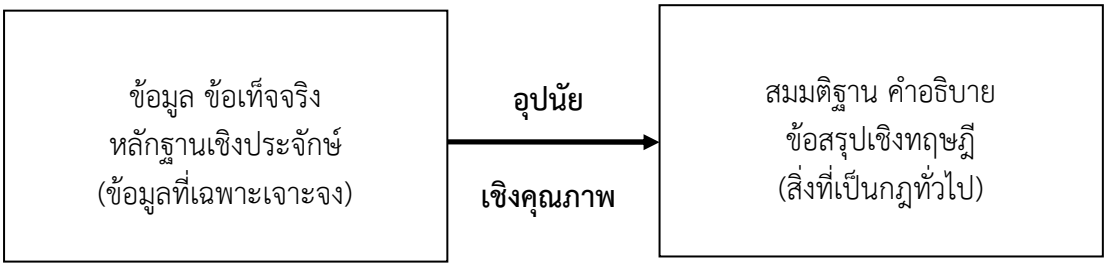
(๓.๓.๓) มีความแปรปรวนคงที่ โดยพิจารณาจากกราฟ Scatter plot ความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระกัน (Autocorrelation) พิจารณาค่า Durbin-Watson ซึ่งต้องมีค่าไม่เกิน ๑.๕–๒.๕ สรุปได้ว่าความคาดเคลื่อนเป็นอิสระกัน เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

(๔) ข้อมูลที่ได้จากคำถามปลายเปิด นำมาจัดกลุ่มคำตอบวิเคราะห์รายข้อวิเคราะห์โดยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท (Content Analysis Techniques) นำเสนอข้อมูลโดยเขียนเป็นความเรียงประกอบตาราง

(๕) การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Question) วิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท นำเสนอเป็นความเรียงประกอบตาราง

๓.๓ ระยะที่ ๒ การออกแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ

สำหรับรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ ในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีดำเนินการวิจัยที่เรียกว่าวิธีอุปนัย[๖] (Inductive Approach) คือเริ่มจากข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เจาะจงเลือกมาจำนวนหนึ่ง แล้วจึงวิเคราะห์หาข้อสรุป หรือคำอธิบายเชิงทฤษฎีที่มีลักษณะทั่วไปของข้อมูลนั้นดังแผนภาพที่ ๓.๑



แผนภาพที่ ๓.๑ รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ

๓.๓.๑ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน ๑๗ คน ประกอบด้วย

พระครูสังฆรักษ์ ชัยวัฒน์ ชยวฑฺฒโน, เจ้าอาวาสวัดโมกข์ พระประแดง สมุทรปราการ

---

[๖] พรศักดิ์ ผ่องแผ้ว, **ศาสตร์แห่งการวิจัย,** (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๙), หน้า ๙.

พระปลัดระพิน พุทฺธิสาโร, ผศ.ดร. อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬากรณราชวิทยาลัย

นางสาวนงนุช มีสุข, ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลบางน้ำผึ้ง

นายวิรัช ศิโรดม, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ

นายสำเนาว์ รัศมิทัต, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางน้ำผึ้ง

นางสาวดวงใจ อุปคง, นักพัฒนาชุมชนองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ

นายจงรัก แป้นเล็ก, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางกอบัว

นาวสาวปิยาภรณ์ พ่วงสุด, นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ องค์การบริหารส่วนตำบลบางยอ

นายนายวีระพล พืชทองหลัง, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางยอ

นายประเสริฐ วชิรเขื่อนขันธ์, นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองพระประแดง

นางสาวสุรีย์ จรกล, หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ ทม.ปู่เจ้าสมิงพราย

ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง, ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬากรณราชวิทยาลัย

ผศ.ดร.รัฐพล เย็นใจมา, อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬากรณราชวิทยาลัย

นางนัยนา สุทธิพธษ์, ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ทม.พระประแดง

นายวัชระ เติมวรรณภัตร์, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทรงคะนอง

นายวิริศิรินทร์ ประนอมชัย, ผู้อำนวยกองสวัสดิ์การองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระเจ้า

นายณรงค์ ดวงดี, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระเจ้า

๓.๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ตามวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังนี้

๑. สวัสดิการเบี้ยคนพิการ ๒. การแพทย์และสุขภาพ ๓. การศึกษา ๔. การปรับสภาพที่อยู่อาศัย ๕. การจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวก ๖. การลดหย่อนค่าโดยสารขนส่งสาธารณะสำหรับคนพิการ ๗. การมีงานทำ ๘. บริการกู้ยืมเงินประกอบอาชีพสำหรับคนพิการ เป็นอย่างไร

๒) ปัจจัยด้านการปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ประกอบด้วย โอบอ้อมอารี วจีไพเราะ สงเคราะห์ประชาชน วางตนพอดี ส่งผลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือไม่ อย่างไร

๓) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการองค์กรที่ดี ประกอบด้วย เคารพและปฏิบัติตามกติกา เมตตาธรรมต่อผู้อื่น ยืนหยัดความโปร่งใส เต็มใจมีส่วนร่วม เน้นความรับผิดชอบ ประกอบด้วยความคุ้มค่า ส่งผลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือไม่ อย่างไร

๔) ปัจจัยการบริหาร ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชาสั่งการ การประสานงาน การควบคุม ส่งผลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือไม่ อย่างไร

๓.๓.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้จะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง ๓ อย่าง ประกอบด้วย

๑) เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณโดยการเก็บจากแบบสอบถาม

๒) เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ เป็นการสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการ (Structured Interview) ทำการสัมภาษณ์โดย เจาะจงคำตอบเฉพาะเรื่องตามจุดมุ่งหมาย โดยสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย

๓) การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากผู้เชี่ยวชาญจากกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ตัวแทนผู้พิการ และผู้เชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนา จำนวน ๑๒ รูปหรือคน เป็นการจัดประชุมสนทนากลุ่มตามสถานการณ์หรือสถานที่ที่เหมาะสม โดยการสร้างบรรยากาศในการสนทนาเป็นลักษณะพูดคุยเรื่องทั่ว ๆ ไปที่เกี่ยวกับข้อมูลที่ต้องการจะศึกษา เพื่อรวบรวมข้อมูลให้เข้าประเด็นเนื้อหาที่ต้องการวิจัย โดยไม่ปิดกั้นความคิดและเปิดโอกาสให้มีการซักถามเพื่อสร้างความไว้วางใจ และสุดท้ายผู้วิจัยกล่าวขอบคุณผู้ร่วมสนทนาพร้อมกับกล่าวสรุปและมอบของสมนาคุณแก่ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ต่อไป

๓.๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการจำแนกชนิดข้อมูล (Typological Analysis) การวิเคราะห์โดยการจำแนกชนิดข้อมูล คือ การจำแนกข้อมูลเป็นชนิด (Typologles) คำว่า “Typologles” หมายถึง ขั้นตอนของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในกรณีที่นักวิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว นักวิจัยจำเป็นที่จะต้องจัดระบบข้อมูลโดยอาศัยหลักเกณฑ์ ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น ซึ่งการจำแนกหรือการจัดกลุ่มข้อมูลนี้ แบ่งได้เป็น ๒ ประเภท ได้แก่[๗]

๑) การจำแนกข้อมูลในระดับจุลภาค การจำแนกข้อมูลระดับนี้แบ่งเป็น ๒ ประเภทย่อย ได้แก่ การวิเคราะห์คำหลัก (Domain Analysis) กับการวิเคราะห์สารระบบ (Taxonomy Analysis) การวิเคราะห์คำหลัก หมายถึงการจำแนกจัดกลุ่มคำชุดหนึ่งให้อยู่ภายใต้คำอีกชุดหนึ่ง ซึ่งคำดังกล่าวนี้มีความหมายครอบคลุมคำชุดนั้น ๆ หรืออาจกล่าวได้ว่า การวิเคราะห์คำหลัก เป็นการจัดกลุ่มคำชุดหนึ่งให้อยู่ร่วมกันโดยอาศัยลักษณะความสัมพันธ์บางอย่างของคำแต่ละคำที่นำมาใช้จัดกลุ่ม ทั้งนี้ลักษณะความสัมพันธ์บางอย่างที่ว่านี้เป็นความสัมพันธ์เชิงวัฒนธรรมที่บุคคลแต่ละสังคมเป็นผู้จัดจำแนก

---

[๗] สุภางค์ จันทวานิช, **การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ, (**กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ๗๔.

๒) การจำแนกข้อมูลในระดับมหภาค การจำแนกข้อมูลในระดับมหภาค เป็นการจำแนกข้อมูลตามเหตุการณ์ (Event) หรือการวิเคราะห์เหตุการณ์ตามเรื่องราว (Event Analysis) ที่ปรากฏ

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาเรื่อง “การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” มีวัตถุประสงค์คือ ๑) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ ๓) เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลและทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์โดยแบ่งออกเป็น ๓ ประเด็นดังนี้

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์

๔.๓ องค์ความรู้

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

๔.๑.๑ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน

ตารางที่ ๔.๑ จำนวน และร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล (n=๓๔๒)

ลำดับ	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
๑	**เพศ**		
	ชาย	๑๐๑	๒๘.๕
	หญิง	๒๔๑	๗๐.๕
	รวม	**๓๔๒**	**๑๐๐.๐**
๒	**อายุ**		
	๒๐-๓๐ ปี	๙๒	๒๖.๙
	๓๑-๔๐ ปี	๑๑๗	๓๔.๒
	๔๑-๕๐ ปี	๗๘	๒๒.๘
	๕๑-๖๐ ปี	๕๕	๑๖.๑
	รวม	**๓๔๒**	**๑๐๐.๐**

ตารางที่ ๔.๑ (ต่อ) (n=๓๔๒)

ลำดับ	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
๓	**สถานภาพสมรส**		
	โสด	๑๑๒	๓๒.๗
	สมรส	๒๑๘	๖๓.๗
	หย่าร้าง/หม้าย	๑๒	๓.๖
	รวม	**๓๔๒**	**๑๐๐.๐**
๔	**ระดับการศึกษา**		
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑๐	๒.๙
	ปริญญาตรี	๑๘๙	๕๕.๓
	ปริญญาโท	๑๓๙	๔๐.๖
	ปริญญาเอก	๔	๑.๒
	รวม	**๓๔๒**	**๑๐๐.๐**
๕	**รายได้เฉลี่ยต่อเดือน**		
	๑๐,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท	๑๒๑	๓๕.๔
	๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท	๑๐๕	๓๐.๗
	๓๐,๐๐๑-๔๐,๐๐๐ บาท	๘๖	๒๕.๑
	๔๐,๐๐๑ ขึ้นไป	๓๐	๘.๘
	รวม	**๓๔๒**	**๑๐๐.๐**

จากตารางที่ ๔.๑ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตาม จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๓๔๒ คน สรุปได้ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๒๔๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๕ และเพศชาย จำนวน ๑๐๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๕ ตามลำดับ

ด้านอายุ พบว่า อันดับแรกมีอายุอยู่ระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี จำนวน ๑๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๒ รองลงมามีอายุระหว่าง ๒๐-๓๐ ปี จำนวน ๙๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๙ มีอายุระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี จำนวน ๗๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๘ และมีอายุ ๕๑-๖๐ ปี จำนวน ๕๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๑ ตามลำดับ

ด้านสถานภาพสมรส พบว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน ๒๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๗ รองลงมามีสถานภาพโสด จำนวน ๑๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๗ และมีสถานะหย่าร้าง/หม้าย จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๖ ตามลำดับ

ด้านระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๑๘๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๓ รองลงมาคือปริญญาโท จำนวน ๑๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๖ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๙ และปริญญาเอก จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๒ ตามลำดับ

ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า อันดับแรกมีรายได้อยู่ระหว่าง ๑๐,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๔ รองลงมาคือ ๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๐๕ คน คิด

เป็นร้อยละ ๓๐.๗ มีรายได้ระหว่าง ๓๐,๐๐๑-๔๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๘๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๑ และมีรายได้ ๔๐,๐๐๑ ขึ้นไป จำนวน ๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๘ ตามลำดับ

๔.๑.๒ ข้อมูลการปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ ๔

ประกอบด้วย ความโอบอ้อมอารี วจีไพเราะ สงเคราะห์ประชาชน วางตนพอดี

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลการปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ในภาพรวม (n=๓๔๒)

ข้อ	การปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ ๔	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
๑	ความโอบอ้อมอารี	๓.๔๐	๐.๖๖๒	ปานกลาง
๒	วจีไพเราะ	๓.๗๑	๐.๕๘๘	มาก
๓	สงเคราะห์ประชาชน	๓.๕๙	๐.๖๙๓	มาก
๔	วางตนพอดี	๓.๒๕	๐.๗๕๒	ปานกลาง
	ภาพรวม	**๓.๔๙**	**๐.๕๗๖**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า การปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๙ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๗๖ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยอันดับแรกได้แก่ วจีไพเราะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๑ รองลงมาคือ สงเคราะห์ประชาชน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๙ ความโอบอ้อมอารี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๐ และวางตนพอดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๒๕ ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของแต่ละด้านพบผลการศึกษาดังนี้

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลการปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ ๔ จำแนกเป็นรายข้อ (n=๓๔๒)

ข้อ	๑. ความโอบอ้อมอารี	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
๑	อำนวยความสะดวกด้านวัสดุสิ่งของแก่ผู้มาติดต่อราชการและแก่เพื่อนร่วมงานอย่างเต็มใจ	๓.๕๒	๐.๗๙๕	มาก
๒	หากผู้มาติดต่อราชการเดือดร้อน ยินดีให้ความช่วยเหลือทันที	๓.๔๒	๐.๗๘๓	มาก
๓	ยินดีให้คำแนะนำหรืออธิบายเกี่ยวกับขั้นตอนต่าง ๆ แก่ผู้มาติดต่ออย่างถูกต้อง	๓.๒๕	๐.๘๑๑	ปานกลาง
๔	ให้ความร่วมมือในกิจกรรมที่เกี่ยวกับการช่วยเหลือคนพิการอย่างเต็มที่	๓.๕๙	๐.๙๑๑	มาก
๕	ให้อภัยเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน หรือล่วงเกินซึ่งกันและกัน	๓.๒๕	๐.๘๗๙	ปานกลาง
	ภาพรวม	**๓.๔๐**	**๐.๖๖๒**	**ปานกลาง**

ตารางที่ ๔.๓ (ต่อ) (n=๓๔๒)

ข้อ	**๒. วจีไพเราะ**	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
๖	ไม่ใช้คำพูดที่เป็นคำหยาบ พูดจาด้วยถ้อยคำที่สุภาพและถ้อยคำที่มีประโยชน์	๓.๓๕	๐.๗๘๐	ปานกลาง
๗	ยึดถือและพูดด้วยถ้อยคำที่เป็นจริง	๓.๖๒	๐.๘๗๘	มาก
๘	เวลาพูดทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการหลีกเลี่ยงคำพูดที่จะกระทบกระทั่งต่อผู้อื่น	๓.๖๗	๐.๗๔๕	มาก
๙	พูดคุยเป็นกันเองกับทุกคนโดยไม่ถือตัว	๓.๘๗	๐.๗๑๘	มาก
๑๐	เป็นคนที่พูดเพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อผู้มาติดต่องานและเพื่อนร่วมงาน	๔.๐๕	๐.๖๙๖	มาก
	ภาพรวม	**๓.๗๑**	**๐.๕๘๘**	**มาก**
ข้อ	**๓. สงเคราะห์ประชาชน**			**แปลผล**
๑๑	ให้ความอนุเคราะห์แก่ผู้พิการด้วยความเต็มใจ	๓.๖๒	๐.๙๒๓	มาก
๑๒	หากมีโอกาสเป็นจิตอาสา เพื่อช่วยเหลือผู้มาติดต่อราชการและคนอื่น ๆ ได้ตลอดเวลา	๓.๘๗	๐.๗๖๑	มาก
๑๓	ให้ความช่วยเหลือผู้พิการและเพื่อนร่วมงานด้วยความเป็นกัลยาณมิตร	๓.๖๖	๐.๘๘๕	มาก
๑๔	ช่วยเหลือแบ่งปันความรู้ให้แก่ผู้ด้อยโอกาสและคนพิการในพื้นที่รับผิดชอบ	๓.๕๒	๐.๘๗๕	มาก
๑๕	เมื่อมีปัญหาติดขัดในการประสานงาน คิดหาวิธีแก้ไขช่วยคลี่คลายปัญหาเพื่อให้ประชาชนสมหวังกลับไปด้วยความประทับใจ	๓.๒๗	๐.๙๘๘	ปานกลาง
	ภาพรวม	**๓.๕๙**	**๐.๖๙๓**	**มาก**
	๔. วางตนพอดี			**แปลผล**
๑๖	เรียนรู้และยอมรับในพฤติกรรมของบุคคลอื่น เข้าใจในเหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม	๓.๑๒	๐.๙๐๓	ปานกลาง
๑๗	วางตัวเสมอต้นเสมอปลายจนได้รับความเชื่อถือจากผู้มาติดต่อและเพื่อนร่วมงาน	๓.๑๗	๐.๙๘๒	ปานกลาง
๑๘	เป็นคนตรงไปตรงมา ไม่มีนอกไม่มีในและมีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน	๓.๒๒	๐.๙๔๙	ปานกลาง
๑๙	มีมาตรฐานในตัวเองทั้งการคิด การกระทำ และการแสดงออก	๓.๓๙	๐.๙๒๑	ปานกลาง
๒๐	เป็นแบบอย่างที่ดีให้คนอื่นได้ เพราะเลือกที่จะยืนอยู่บนความจริงและความถูกต้อง	๓.๓๓	๐.๙๐๙	ปานกลาง
	ภาพรวม	**๓.๒๕**	**๐.๗๕๒**	**ปานกลาง**
	ภาพรวมการปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ ๔	**๓.๔๙**	**๐.๕๗๖**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๙ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๗๖ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบผลการศึกษาดังนี้

๑. ความโอบอ้อมอารี พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๐ เมื่อพิจารณาข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ๓ ลำดับแรกได้แก่ ให้ความร่วมมือในกิจกรรมที่เกี่ยวกับการช่วยเหลือคนพิการอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๙ รองลงมาคือ อำนวยความสะดวกด้านวัสดุสิ่งของแก่ผู้มาติดต่อราชการและแก่เพื่อนร่วมงานอย่างเต็มใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๒ และหากผู้มาติดต่อราชการเดือดร้อน ยินดีให้ความช่วยเหลือทันที มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๐

๒. วจีไพเราะ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๑ เมื่อพิจารณาข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ๓ ลำดับแรกได้แก่ เป็นคนที่พูดเพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อผู้มาติดต่องานและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๕ รองลงมาคือพูดคุยเป็นกันเองกับทุกคนโดยไม่ถือตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๗ และเวลาพูดทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการหลีกเลี่ยงคำพูดที่จะกระทบกระทั่งต่อผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๗

๓. สงเคราะห์ประชาชน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๙ เมื่อพิจารณาข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ๓ ลำดับแรกได้แก่ หากมีโอกาสเป็นจิตอาสาเพื่อช่วยเหลือผู้มาติดต่อราชการและคนอื่น ๆ ได้ตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๙ รองลงมาคือให้ความช่วยเหลือผู้พิการและเพื่อนร่วมงานด้วยความเป็นกัลยาณมิตร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๖ และให้ความอนุเคราะห์แก่ผู้พิการด้วยความเต็มใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๒

๔. วางตนพอดี พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๒๕ เมื่อพิจารณาข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ๓ ลำดับแรกได้แก่ มีมาตรฐานในตัวเองทั้งการคิด การกระทำ และการแสดงออก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๓๙ รองลงมาคือเป็นแบบอย่างที่ดีให้คนอื่นได้เพราะเลือกที่จะยืนอยู่บนความจริงและความถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๓๓ และเป็นคนตรงไปตรงมา ไม่มีนอกไม่มีในและมีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๒๒

๔.๑.๓ ข้อมูลการบริหารจัดการองค์กรที่ดี

ประกอบด้วย เคารพและปฏิบัติตามกติกา เมตตาธรรมต่อผู้อื่น ยืนหยัดความโปร่งใส เต็มใจมีส่วนร่วม เน้นความรับผิดชอบ ประกอบด้วยความคุ้มค่า

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลการบริหารจัดการองค์กรที่ดีในภาพรวม

(n=๓๔๒)

ข้อ	การบริหารจัดการองค์กรที่ดี	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
๑	เคารพและปฏิบัติตามกติกา	๔.๑๘	๐.๖๑๓	มาก
๒	เมตตาธรรมต่อผู้อื่น	๔.๑๔	๐.๕๖๐	มาก
๓	ยืนหยัดความโปร่งใส	๔.๒๒	๐.๖๑๑	มากที่สุด
๔	เต็มใจมีส่วนร่วม	๔.๒๖	๐.๖๑๖	มากที่สุด
๕	เน้นความรับผิดชอบ	๔.๓๐	๐.๖๖๘	มากที่สุด

ตารางที่ ๔.๔ (ต่อ) (n=๓๔๒)

ข้อ	การบริหารจัดการองค์กรที่ดี	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
๖	ประกอบด้วยความคุ้มค่า	๓.๙๑	๐.๖๕๖	มาก
	ภาพรวมการบริหารจัดการองค์กรที่ดี	**๔.๑๗**	**๐.๕๑๓**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า การบริหารจัดการองค์กรที่ดีภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๗ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๑๓ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยพบผลการศึกษาเน้นความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๐ รองลงมาคือ เต็มใจมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๖ ยืนหยัดความโปร่งใส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๒ เคารพและปฏิบัติตามกติกา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๘ เมตตาธรรมต่อผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๔ ประกอบด้วยความคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๑ ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของแต่ละด้านพบผลการศึกษาดังนี้

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลการบริหารจัดการองค์กรที่ดีจำแนกเป็นรายข้อ (n=๓๔๒)

ข้อ	**๑. เคารพและปฏิบัติตามกติกา**	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
๑	ปฏิบัติงานเป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย	๔.๒๑	๐.๖๗๔	มากที่สุด
๒	ยึดหลักความเสมอภาคในการให้บริการ	๔.๒๓	๐.๖๘๑	มากที่สุด
๓	ปฏิบัติตามกฎระเบียบต่าง ๆ โดยยึดถืออำนาจตามกฎหมาย	๔.๑๕	๐.๗๑๗	มาก
๔	กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์กร มีความทันสมัย เป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับของสังคม	๔.๑๓	๐.๗๐๑	มาก
	ภาพรวม	**๔.๑๘**	**๐.๖๑๓**	**มาก**
	๒. เมตตาธรรมต่อผู้อื่น			**แปลผล**
๕	ปฏิบัติงานด้วยความสุจริต ไม่มีเรื่องร้องเรียน	๔.๐๘	๐.๗๐๘	มาก
๖	มีการตอบสนองความต้องการของประชาชน เช่น การอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนอย่างเสมอภาค	๔.๒๓	๐.๗๐๘	มากที่สุด
๗	เมื่อกระทำความผิดทางวินัย องค์กรจะสอบสวนและพิจารณาโทษด้วยความเป็นธรรม	๔.๐๐	๐.๗๔๘	มาก
๘	ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถโดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นหลัก	๔.๒๕	๐.๖๖๕	มากที่สุด
	ภาพรวม	**๔.๑๔**	**๐.๕๖๐**	**มาก**

ตารางที่ ๔.๕ (ต่อ) (n=๓๔๒)

ข้อ	๓. ยืนหยัดความโปร่งใส	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
๙	สามารถเปิดเผยข้อมูลข่าวสารสำคัญที่ประชาชนควรรู้ เช่น ข้อบัญญัติ งบประมาณ และข้อมูลการจัดซื้อ-จัดจ้าง	๔.๑๐	๐.๗๔๔	มาก
๑๐	มีการดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้วยวิธีการและรูปแบบต่าง ๆ ได้ เช่น ปิดประกาศประชุมชี้แจง และเว็ปไซด์ของหน่วยงาน	๔.๒๒	๐.๗๒๕	มากที่สุด
๑๑	ปฏิบัติตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารและมีระบบให้ประชาชนเข้าถึงและรับรู้ข้อมูลข่าวสารได้	๔.๓๖	๐.๗๒๑	มากที่สุด
๑๒	ประชาชนสามารถติดตามและตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมขององค์กรได้	๔.๑๙	๐.๗๖๓	มาก
	ภาพรวม	**๔.๒๒**	**๐.๖๑๑**	**มากที่สุด**
	๔. เต็มใจมีส่วนร่วม			**แปลผล**
๑๓	เปิดรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนทั่วไปเพื่อนำมาใช้ในการบริหารงาน	๔.๓๒	๐.๗๓๑	มากที่สุด
๑๔	มีการตอบสนองและนำความคิดเห็นที่รับฟัง มาใช้ในการตัดสินใจหรือปรับปรุงการปฏิบัติงาน	๔.๓๐	๐.๗๗๓	มากที่สุด
๑๕	ประชาชนมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการวางแผนโครงการต่าง ๆ ขององค์กรเสมอมา	๓.๙๙	๐.๙๐๙	มาก
๑๖	องค์กรมีกิจกรรมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นส่วนสำคัญ	๔.๔๕	๐.๖๗๓	มากที่สุด
	ภาพรวม	**๔.๒๖**	**๐.๖๑๖**	**มากที่สุด**
	๕. เน้นความรับผิดชอบ			**แปลผล**
๑๗	มีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	๔.๕๔	๐.๖๗๘	มากที่สุด
๑๘	ร่วมใจกันปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	๔.๓๓	๐.๘๐๗	มากที่สุด
๑๙	มีความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาของประชาชน	๔.๒๓	๐.๘๐๔	มากที่สุด
๒๐	องค์กรมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ	๔.๑๑	๐.๘๕๓	มาก
	ภาพรวม	**๔.๓๐**	**๐.๖๖๘**	**มากที่สุด**
	๖. ประกอบด้วยความคุ้มค่า			**แปลผล**
๒๑	ให้บริการด้วยมาตรฐาน สะดวก รวดเร็ว เพื่อให้เกิดความคุ้มค่า	๓.๙๖	๐.๗๒๑	มาก

ตารางที่ ๔.๕ (ต่อ) (n=๓๔๒)

ข้อ		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
๒๒	มีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน	๓.๘๗	๐.๗๕๑	มาก
๒๓	องค์กรมีการจัดสรรงบประมาณพัฒนาเพื่อพัฒนาประชาชนครอบคลุมทุกด้าน	๓.๘๘	๐.๗๔๙	มาก
๒๔	องค์กรมีการใช้จ่ายงบประมาณตรงกับปัญหาและความต้องการของประชาชน	๓.๙๑	๐.๗๕๕	มาก
	ภาพรวม	**๓.๙๑**	**๐.๖๕๖**	**มาก**
	ภาพรวมการบริหารจัดการองค์กรที่ดี	**๔.๑๗**	**๐.๕๑๓**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๕ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรที่ดีภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๗ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๑๓ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบผลการศึกษาดังนี้

๑. เคารพและปฏิบัติตามกติกา พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๘ เมื่อพิจารณาข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ๓ ลำดับแรกได้แก่ ยึดหลักความเสมอภาคในการให้บริการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๓ ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือปฏิบัติงานเป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๑ อยู่ในระดับมากที่สุด และปฏิบัติตามกฎระเบียบต่าง ๆ โดยยึดถืออำนาจตามกฎหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๕

๒. เมตตาธรรมต่อผู้อื่น พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๔ เมื่อพิจารณาข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ๓ ลำดับแรกได้แก่ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถโดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นหลัก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๕ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือมีการตอบสนองความต้องการของประชาชน เช่น การอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนอย่างเสมอภาค มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๓ อยู่ในระดับมากที่สุด และปฏิบัติงานด้วยความสุจริต ไม่มีเรื่องร้องเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๘

๓. ยืนหยัดความโปร่งใส พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๒ เมื่อพิจารณาข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ๓ ลำดับแรกได้แก่ ปฏิบัติตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารและมีระบบให้ประชาชนเข้าถึงและรับรู้ข้อมูลข่าวสารได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๖ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือมีการดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ด้วยวิธีการและรูปแบบต่าง ๆ ได้ เช่น ปิดประกาศ ประชุมชี้แจง และเว็ปไซต์ของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๒ อยู่ในระดับมากที่สุด และประชาชนสามารถติดตามและตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมขององค์กรได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๙ อยู่ในระดับมากที่สุด

๔. เต็มใจมีส่วนร่วม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๖ เมื่อพิจารณาข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ๓ ลำดับแรกได้แก่ องค์กรมีกิจกรรมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นส่วนสำคัญ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๕ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือเปิดรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนทั่วไปเพื่อนำมาใช้ในการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๒ อยู่ในระดับมาก

ที่สุด และมีการตอบสนองและนำความคิดเห็นที่รับฟัง มาใช้ในการตัดสินใจหรือปรับปรุงการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๐ อยู่ในระดับมากที่สุด

๕. เน้นความรับผิดชอบ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๐ เมื่อพิจารณาข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ๓ ลำดับแรกได้แก่ มีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๔ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือร่วมใจกันปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๓ อยู่ในระดับมากที่สุด และมีความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาของประชาชน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๓ อยู่ในระดับมากที่สุด

๖. ประกอบด้วยความคุ้มค่า พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๑ เมื่อพิจารณาข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ๓ ลำดับแรกได้แก่ ให้บริการด้วยมาตรฐาน สะดวก รวดเร็ว เพื่อให้เกิดความคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๖ รองลงมาคือองค์กรมีการจัดสรรงบประมาณพัฒนาเพื่อพัฒนาประชาชนครอบคลุมทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๘ และมีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๗

๔.๑.๔ ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร

ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชาสั่งการ การประสานงาน การควบคุม

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลปัจจัยการบริหารในภาพรวม

(n=๓๔๒)

ข้อ	ปัจจัยการบริหาร	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
๑	การวางแผน	๓.๖๙	๐.๖๘๑	มาก
๒	การจัดองค์การ	๓.๔๒	๐.๗๖๕	มาก
๓	การบังคับบัญชาสั่งการ	๓.๗๕	๐.๗๐๒	มาก
๔	การประสานงาน	๓.๕๓	๐.๖๘๐	มาก
๕	การควบคุม	๓.๗๕	๐.๖๓๑	มาก
	ภาพรวมปัจจัยการบริหาร	๓.๖๓	**๐**.๕๗๔	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า ปัจจัยการบริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๓ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๗๔ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยพบผลการศึกษาคือ การบังคับบัญชาสั่งการ และการควบคุม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๕ เท่ากัน รองลงมาคือ การวางแผน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๙ การประสานงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๓ และการจัดองค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๒ ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของแต่ละด้านพบผลการศึกษาดังนี้

ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลปัจจัยการบริหารจำแนกเป็นรายข้อ

(n=๓๔๒)

ข้อ	๑. การวางแผน	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
๑	ฝ่ายบริหารมีการจัดทำแผนเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการดำเนินงานที่กำหนด	๓.๖๗	๐.๗๙๒	มาก
๒	แผนที่จัดทำมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการดำเนินงาน งบประมาณ และระยะเวลาดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน	๓.๖๘	๐.๗๙๙	มาก
๓	มีการสื่อสารให้กับเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบปฏิบัติตามแผนทราบ	๓.๖๗	๐.๗๗๖	มาก
๔	มีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการตามแผนให้แก่เจ้าหน้าที่	๓.๗๑	๐.๘๒๕	มาก
๕	มีการนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมากำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาหน่วยงาน	๓.๗๓	๐.๗๙๕	มาก
	ภาพรวม	**๓.๖๙**	**๐.๖๘๑**	**มาก**
	๒. ด้านการจัดองค์การ			**แปลผล**
๖	องค์กรมีการจัดโครงสร้างเป็นไปตามอำนาจหน้าที่และสอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหาร	๓.๕๕	๐.๘๑๒	มาก
๗	ผู้บริหารขององค์กรมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจให้แก่ผู้บริหารระดับรองลงมา	๓.๔๒	๐.๘๗๕	มาก
๘	องค์กรมีการจัดเจ้าหน้าที่ให้เหมาะสมกับงานและตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นปัจจุบัน	๓.๓๘	๐.๙๑๐	ปานกลาง
๙	องค์กรมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบตามสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน	๓.๓๓	๐.๙๙๙	ปานกลาง
๑๐	โครงสร้างขององค์กรมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์และสภาพแวดล้อม	๓.๓๙	๐.๙๓๑	ปานกลาง
	ภาพรวม	**๓.๔๒**	**๐.๗๖๕**	**มาก**
	๓. ด้านการบังคับบัญชาสั่งการ			**แปลผล**
๑๑	ผู้บังคับบัญชาในองค์กรให้คำแนะนำ หรือมีการชี้นำในการปฏิบัติงานผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ	๓.๘๗	๐.๘๐๕	มาก
๑๒	องค์กรมีการมอบหมายการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบ	๓.๗๗	๐.๘๓๑	มาก
๑๓	องค์กรมีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานและประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	๓.๘๒	๐.๘๐๒	มาก

ตารางที่ ๔.๗ (ต่อ) (n=๓๔๒)

ข้อ		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
๑๔	องค์กรมีการส่งเสริมหรือสนับสนุนเจ้าหน้าที่ในการเข้ารับการศึกษาฝึกอบรม หรือหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ	๓.๖๘	๐.๘๑๐	มาก
๑๕	องค์กรมีการนำข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นหรือข้อทักท้วงไปปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงาน	๓.๖๓	๐.๘๔๕	มาก
	ภาพรวม	**๓.๗๕**	**๐.๗๐๒**	**มาก**
	๔. ด้านการประสานงาน			**แปลผล**
๑๖	องค์กรมีการการสื่อสารแบบสองทางทั้งบนลงล่างและล่างขึ้นบน	๓.๗๘	๐.๗๙๑	มาก
๑๗	องค์กรมีการประสานงานข้ามสายงานเช่น จากหน่วยงานภาครัฐกับหน่วยงานภาคเอกชน	๓.๒๔	๐.๘๘๕	ปานกลาง
๑๘	องค์กรส่งเสริมกิจกรรมมนุษยสัมพันธ์ระหว่างสายงานในองค์กร	๓.๖๓	๐.๘๐๓	มาก
๑๙	องค์กรมีการสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอกอยู่เสมอ	๓.๕๘	๐.๘๕๘	มาก
๒๐	องค์กรส่งเสริมให้มีการสร้างบรรยากาศในการทำงานแบบพี่น้อง	๓.๓๙	๐.๘๖๓	ปานกลาง
	ภาพรวม	**๓.๕๓**	**๐.๖๘๐**	**มาก**
	๕. ด้านการควบคุม			**แปลผล**
๒๑	องค์กรมีการทำข้อตกลงการปฏิบัติหน้าที่ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหารในทุก ๆ วาระ	๓.๗๗	๐.๘๗๔	มาก
๒๒	องค์กรมีการออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน เพิ่มเติมจากที่กฎหมายกำหนดไว้อย่างชัดเจน	๓.๙๖	๐.๗๔๓	มาก
๒๓	องค์กรมีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามระบบคุณธรรม	๓.๖๑	๐.๘๓๔	มาก
๒๔	องค์กรมีการนำมาตรการ หรือข้อบังคับมาปฏิบัติพร้อมมีบทลงโทษกรณีไม่ปฏิบัติตาม	๓.๘๔	๐.๗๕๑	มาก
๒๕	องค์กรมีประโยชน์ตอบแทนต่าง ๆ กรณีผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตามกฎ ระเบียบหรือข้อตกลงที่กำหนดไว้	๓.๕๗	๐.๘๗๖	มาก
	ภาพรวม	**๓.๗๕**	**๐.๖๓๑**	**มาก**
	ภาพรวมปัจจัยการบริหาร	**๓.๖๓**	**๐.๕๗๔**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๗ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๓ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๗๔ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบผลการศึกษาดังนี้

๑. การวางแผน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๙ เมื่อพิจารณาข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ๓ ลำดับแรกได้แก่ มีการนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมากำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๓ รองลงมาคือมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการตามแผนให้แก่เจ้าหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๑ และแผนที่จัดทำมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการดำเนินงาน งบประมาณ และระยะเวลาดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๘

๒. การจัดองค์การ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๒ เมื่อพิจารณาข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ๓ ลำดับแรกได้แก่ องค์กรมีการจัดโครงสร้างเป็นไปตามอำนาจหน้าที่และสอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๕ รองลงมาคือผู้บริหารขององค์กรมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจให้แก่ผู้บริหารระดับรองลงมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๒ และองค์กรมีการจัดเจ้าหน้าที่ให้เหมาะสมกับงานและตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๓๘

๓. การบังคับบัญชาสั่งการ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๕ เมื่อพิจารณาข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ๓ ลำดับแรกได้แก่ ผู้บังคับบัญชาในองค์กรให้คำแนะนำ หรือมีการชี้นำในการปฏิบัติงานผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๗ รองลงมาคือองค์กรมีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานและประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๒ และองค์กรมีการมอบหมายการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๗

๔. การประสานงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๓ เมื่อพิจารณาข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ๓ ลำดับแรกได้แก่ องค์กรมีการการสื่อสารแบบสองทางทั้งบนลงล่าง และล่างขึ้นบน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๘ รองลงมาคือองค์กรส่งเสริมกิจกรรมมนุษยสัมพันธ์ระหว่างสายงานในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๓ และองค์กรมีการสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอกอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๘

๕. การควบคุม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๕ เมื่อพิจารณาข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ๓ ลำดับแรกได้แก่ องค์กรมีการออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน เพิ่มเติมจากที่กฎหมายกำหนดไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๖ รองลงมาคือองค์กรมีการนำมาตรการ หรือข้อบังคับมาปฏิบัติ พร้อมมีบทลงโทษกรณีไม่ปฏิบัติตาม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๔ และองค์กรมีการทำข้อตกลงการปฏิบัติหน้าที่ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหารในทุก ๆ วาระ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๗

๔.๒ การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์

๔.๒.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย

ประกอบด้วย สวัสดิการเบี้ยคนพิการ การแพทย์และสุขภาพ การศึกษา การปรับสภาพที่อยู่อาศัย การจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวก การลดหย่อนค่าโดยสารขนส่งสาธารณะสำหรับคนพิการ การมีงานทำ บริการกู้ยืมเงินประกอบอาชีพสำหรับคนพิการ

ตารางที่ ๔.๘ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายในภาพรวม (n=๓๔๒)

ข้อ	การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
๑	สวัสดิการเบี้ยคนพิการ	๓.๗๕	๐.๖๙๗	มาก
๒	การแพทย์และสุขภาพ	๓.๖๘	๐.๗๒๔	มาก
๓	การศึกษา	๓.๕๑	๐.๘๔๐	มาก
๔	การปรับสภาพที่อยู่อาศัย	๓.๕๒	๐.๗๘๔	มาก
๕	การจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวก	๓.๕๐	๐.๘๐๖	มาก
๖	การลดหย่อนค่าโดยสารขนส่งสาธารณะสำหรับคนพิการ	๓.๖๒	๐.๗๘๔	มาก
๗	การมีงานทำ	๓.๖๒	๐.๘๒๓	มาก
๘	บริการกู้ยืมเงินประกอบอาชีพสำหรับคนพิการ	๓.๕๗	๐.๗๘๖	มาก
	ภาพรวมการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย	**๓.๖๐**	**๐.๗๐๒**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๐ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๗๘๖ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยพบผลการศึกษาคือ สวัสดิการเบี้ยคนพิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๕ รองลงมาคือ การแพทย์และสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๘ การลดหย่อนค่าโดยสารขนส่งสาธารณะสำหรับคนพิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๒ การมีงานทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๒ บริการกู้ยืมเงินประกอบอาชีพสำหรับคนพิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๗ การปรับสภาพที่อยู่อาศัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๒ การศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๑ และการจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๐ ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของแต่ละด้านพบผลการศึกษาดังนี้

ตารางที่ ๔.๙ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายจำแนกเป็นรายข้อ (n=๓๔๒)

ข้อ	**๑. สวัสดิการเบี้ยคนพิการ**	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
๑	องค์กรมีการประชาสัมพันธ์ให้คนพิการมาลงทะเบียนและทำบัตรประจำตัวคนพิการทุกปี	๓.๗๗	๐.๗๕๗	มาก
๒	องค์กรมีการประชาสัมพันธ์ วัน เวลา ให้ผู้ที่ลงทะเบียนขอรับเบี้ยความพิการตามกำหนด	๓.๘๒	๐.๗๘๑	มาก
๓	องค์กรมีการจ่ายสวัสดิการเบี้ยความพิการให้แก่คนพิการเดือนละ ๘๐๐ บาท ต่อคน	๓.๗๔	๐.๗๗๘	มาก
	ภาพรวม	**๓.๗๘**	**๐.๖๙๗**	**มาก**
	๒. การแพทย์และสุขภาพ			**แปลผล**
๔	องค์กรมีการให้ความรู้เกี่ยวกับการบริการทางการแพทย์และค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลแก่คนพิการ	๓.๘๔	๐.๘๐๗	มาก
๕	องค์กรมีการส่งเสริมค่าใช้จ่ายอุปกรณ์เครื่องช่วยความพิการ	๓.๕๘	๐.๘๑๓	มาก
๖	องค์กรช่วยส่งเสริมพัฒนาการเพื่อปรับสภาพทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม พฤติกรรม สติปัญญา และการเรียนรู้	๓.๕๘	๐.๘๗๙	มาก
	ภาพรวม	**๓.๖๗**	**๐.๗๒๔**	**มาก**
	๓. การศึกษา			**แปลผล**
๗	องค์กรได้เข้าไปดูแลส่งเสริมการศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติแก่คนพิการ	๓.๖๕	๐.๘๙๖	มาก
๘	องค์กรส่งเสริมการศึกษาตามความเหมาะสมในสถานศึกษาเฉพาะหรือการศึกษานอกระบบแก่คนพิการ	๓.๔๔	๐.๙๔๕	มาก
๙	องค์กรส่งเสริมสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นทางการศึกษาสำหรับคนพิการ	๓.๔๓	๐.๘๙๓	มาก
	ภาพรวม	**๓.๕๑**	**๐.๘๔๐**	**มาก**
ข้อ	**๔. การปรับสภาพที่อยู่อาศัย**			**แปลผล**
๑๐	องค์กรได้เข้าไปช่วยปรับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยของผู้พิการโดยเฉพาะการปรับปรุงห้องน้ำ	๓.๓๗	๐.๙๐๖	ปานกลาง
๑๑	องค์กรได้เข้าไปสำรวจและช่วยปรับสภาพที่อยู่อาศัยโดยเฉพาะราวจับและพื้นผิวทางเดิน	๓.๖๕	๐.๘๕๖	มาก

ตารางที่ ๔.๙ (ต่อ) (n=๓๔๒)

ข้อ		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
๑๒	องค์กรได้เข้าไปสำรวจและช่วยปรับสภาพที่อยู่อาศัยตามความเหมาะสมตามลักษณะของผู้พิการ	๓.๕๒	๐.๘๙๕	มาก
	ภาพรวม	**๓.๕๒**	**๐.๗๘๔**	**มาก**
	๕. การจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวก			**แปลผล**
๑๓	องค์กรได้จัดสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในส่วนขององค์กรภาครัฐเพื่อให้คนพิการเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จริง	๓.๕๕	๐.๘๘๑	มาก
๑๔	องค์กรมีกฎ ระเบียบให้หน่วยงานเอกชนต้องสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้พิการ	๓.๔๙	๐.๘๙๙	มาก
๑๕	หน่วยงานคุ้มครองสิทธิคนพิการและให้เข้ามามีส่วนร่วมทางสังคมสำหรับคนพิการ	๓.๔๕	๐.๘๖๑	มาก
	ภาพรวม	**๓.๕๐**	**๐.๘๐๖**	**มาก**
ข้อ	**๖. การลดหย่อนค่าโดยสารขนส่งสาธารณะสำหรับคนพิการ**			**แปลผล**
๑๖	องค์กรได้เข้าไปกำกับดูแลอย่างใกล้ชิดเกี่ยวกับการเก็บอัตราค่าโดยสารสำหรับผู้พิการ	๓.๕๗	๐.๘๘๖	มาก
๑๗	องค์กรรณรงค์และประชาสัมพันธ์ให้องค์กรด้านการขนส่งปฏิบัติต่อผู้พิการอย่างเป็นธรรม	๓.๕๘	๐.๘๗๕	มาก
๑๘	คนพิการทุกคนได้รับการยกเว้นค่าโดยสารรถไฟฟ้า BTS และไฟฟ้าใต้ดินทุกสถานี และอื่น ๆ ตามกฎหมายกำหนด	๓.๗๑	๐.๘๖๐	มาก
	ภาพรวม	**๓.๖๒**	**๐.๘๐๒**	**มาก**
	๗. การมีงานทำ			**แปลผล**
๑๙	องค์กรมีการส่งเสริมอาชีพให้แก่คนพิการ	๓.๖๕	๐.๘๙๖	มาก
๒๐	องค์กรมีการเข้าไปสำรวจสถานประกอบการ หรือหน่วยงานของรัฐ ให้มีการจ้างงานคนพิการทุกแห่ง	๓.๖๘	๐.๘๕๐	มาก
๒๑	องค์กรส่งเสริมให้ภาคเอกชนรับผู้พิการเข้าไปทำงานตามอัตราส่วน ๑๐๐ คนต่อผู้พิการ ๑ คน	๓.๕๓	๐.๘๔๑	มาก
	ภาพรวม	**๓.๖๒**	**๐.๗๘๔**	**มาก**
	๘. บริการกู้ยืมเงินประกอบอาชีพสำหรับคนพิการ			**แปลผล**
๒๒	องค์กรเปิดโอกาสให้คนพิการสามารถขอรับบริการกู้ยืมเงินประกอบอาชีพ	๓.๖๓	๐.๘๕๒	มาก
๒๓	องค์กรเปิดโอกาสให้ผู้ดูแลคนพิการสามารถขอรับบริการกู้ยืมเงินประกอบอาชีพ	๓.๕๒	๐.๘๔๘	มาก

ตารางที่ ๔.๙ (ต่อ) (n=๓๔๒)

ข้อ		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
๒๔	องค์กรไม่คิดดอกเบี้ยเงินกู้ยืมสำหรับการประกอบอาชีพของผู้พิการ	๓.๕๔	๐.๘๗๒	มาก
	ภาพรวม	**๓.๕๗**	**๐.๗๘๖**	**มาก**
	ภาพรวมการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย	**๓.๖๐**	**๐.๗๐๒**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๙ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๐ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๗๐๒ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบผลการศึกษาดังนี้

๑. สวัสดิการเบี้ยคนพิการ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๘ เมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ องค์กรมีการประชาสัมพันธ์ วัน เวลา ให้ผู้ที่ลงทะเบียนขอรับเบี้ยความพิการตามกำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๒ รองลงมาคือองค์มีการประชาสัมพันธ์ให้คนพิการมาลงทะเบียนและทำบัตรประจำตัวคนพิการทุกปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๗ และองค์กรมีการจ่ายสวัสดิการเบี้ยความพิการให้แก่คนพิการเดือนละ ๘๐๐ บาท ต่อคน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๔

๒. การแพทย์และสุขภาพ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๗ เมื่อพิจารณาเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ องค์กรมีการให้ความรู้เกี่ยวกับการบริการทางการแพทย์และค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลแก่คนพิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๒ รองลงมาคือองค์กรมีการส่งเสริมค่าใช้จ่ายอุปกรณ์เครื่องช่วยความพิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๘ และองค์กรช่วยส่งเสริมพัฒนาการเพื่อปรับสภาพทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม พฤติกรรม สติปัญญา และการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๘

๓. การศึกษา พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๑ เมื่อพิจารณาเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ องค์กรได้เข้าไปดูแลส่งเสริมการศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติแก่คนพิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๕ รองลงมาคือองค์กรส่งเสริมการศึกษาตามความเหมาะสมในสถานศึกษาเฉพาะหรือการศึกษานอกระบบแก่คนพิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๔ และองค์กรส่งเสริมสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นทางการศึกษาสำหรับคนพิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๓

๔. การปรับสภาพที่อยู่อาศัย พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๒ เมื่อพิจารณาเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ องค์กรได้เข้าไปสำรวจและช่วยปรับสภาพที่อยู่อาศัยโดยเฉพาะราวจับและพื้นผิวทางเดิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๕ รองลงมาคือองค์กรได้เข้าไปสำรวจและช่วยปรับสภาพที่อยู่อาศัยตามความเหมาะสมตามลักษณะของผู้พิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๒ และองค์กรได้เข้าไปช่วยปรับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยของผู้พิการโดยเฉพาะการปรับปรุงห้องน้ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๓๗

๕. การจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวก พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๐ เมื่อพิจารณาเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ องค์กรได้จัดสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในส่วน

ขององค์กรภาครัฐเพื่อให้คนพิการเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จริง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๕ รองลงมาคือ องค์กรมีกฎ ระเบียบให้หน่วยงานเอกชนต้องสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้พิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๙ และหน่วยงานคุ้มครองสิทธิคนพิการและให้เข้ามามีส่วนร่วมทางสังคมสำหรับคนพิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๕

๖. การลดหย่อนค่าโดยสารขนส่งสาธารณะสำหรับคนพิการ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๒ เมื่อพิจารณาเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ คนพิการทุกคนได้รับการยกเว้นค่าโดยสารรถไฟฟ้า BTS และไฟฟ้าใต้ดินทุกสถานี และอื่น ๆ ตามกฎหมายกำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๑ รองลงมาคือองค์กรรณรงค์และประชาสัมพันธ์ให้องค์กรด้านการขนส่งปฏิบัติต่อผู้พิการอย่างเป็นธรรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๘ และองค์กรได้เข้าไปกำกับดูแลอย่างใกล้ชิดเกี่ยวกับการเก็บอัตราค่าโดยสารสำหรับผู้พิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๗

๗. การมีงานทำ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๒ เมื่อพิจารณาเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ องค์กรมีการเข้าไปสำรวจสถานประกอบ การหรือหน่วยงานของรัฐ ให้มีการจ้างงานคนพิการทุกแห่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๘ รองลงมาคือองค์กรมีการส่งเสริมอาชีพให้แก่คนพิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๕ และองค์กรส่งเสริมให้ภาคเอกชนรับผู้พิการเข้าไปทำงานตามอัตราส่วน ๑๐๐ คนต่อผู้พิการ ๑ คน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๓

๘. บริการกู้ยืมเงินประกอบอาชีพสำหรับคนพิการ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๗ เมื่อพิจารณาเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ องค์กรเปิดโอกาสให้คนพิการสามารถขอรับบริการกู้ยืมเงินประกอบอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๓ รองลงมาคือองค์กรไม่คิดดอกเบี้ยเงินกู้ยืมสำหรับการประกอบอาชีพของผู้พิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๔ และองค์กรเปิดโอกาสให้ผู้ดูแลคนพิการสามารถขอรับบริการกู้ยืมเงินประกอบอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๒

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพื่อใช้สร้างเมทริกซ์สหสัมพันธ์ในการวิเคราะห์การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

X1	แทน	โอบอ้อมอารี	X11	แทน	การวางแผน
X2	แทน	วจีไพเราะ	X11	แทน	การจัดองค์การ
X3	แทน	สงเคราะห์ประชาชน	X13	แทน	การบังคับบัญชาสั่งการ
X4	แทน	วางตนพอดี	X14	แทน	การประสานงาน
X5	แทน	เคารพและปฏิบัติตามกติกา	X15	แทน	การควบคุม
X6	แทน	เมตตาธรรมต่อผู้อื่น	Total_Y	แทน	การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย
X7	แทน	ยืนหยัดความโปร่งใส			
X8	แทน	เต็มใจมีส่วนร่วม			
X9	แทน	เน้นความรับผิดชอบ			
X10	แทน	ประกอบด้วยความคุ้มค่า			

ตารางที่ ๔.๑๐ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างหลักสังคหวัตถุ ๔ การบริหารจัดการองค์กรที่ดี และปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	Total_Y
X1	1.000															
X2	.591**	1.000														
X3	.630**	.651**	1.000													
X4	.595**	.583**	.782**	1.000												
X5	.208**	.270**	.269**	.169**	1.000											
X6	.185**	.266**	.227**	.168**	.721**	1.000										
X7	.206**	.326**	.273**	.185**	.652**	.809**	1.000									
X8	.208**	.307**	.285**	.170**	.660**	.686**	.794**	1.000								
X9	.192**	.273**	.197**	.126*	.510**	.578**	.663**	.662**	1.000							
X10	.322**	.260**	.277**	.190**	.449**	.517**	.575**	.482**	.586**	1.000						
X11	.500**	.461**	.549**	.502**	.428**	.390**	.395**	.427**	.315**	.409**	1.000					
X12	.470**	.418**	.609**	.564**	.198**	.227**	.242**	.158**	.160**	.324**	.679**	1.000				
X13	.514**	.479**	.551**	.524**	.272**	.354**	.346**	.281**	.228**	.337**	.600**	.611**	1.000			
X14	.693**	.559**	.719**	.735**	.275**	.266**	.279**	.271**	.245**	.345**	.654**	.628**	.583**	1.000		
X15	.584**	.647**	.670**	.653**	.394**	.363**	.356**	.379**	.345**	.280**	.546**	.500**	.599**	.691**	1.000	
Total_Y	.575**	.487**	.638**	.643**	.255**	.265**	.272**	.270**	.227**	.322**	.663**	.678**	.695**	.738**	.684**	1.000

** P<.01

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า หลักสังคหวัตถุ ๔ การบริหารจัดการองค์กรที่ดี และปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๑

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างหลักสังคหวัตถุ ๔ การบริหารจัดการองค์กรที่ดี และปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายมีค่าอยู่ระหว่าง (.๑๒๖-.๘๐๙) ถือว่าบางคู่มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง ซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหา Multicollinearity จึงต้องมีการทดสอบ Collinearity Statistics โดยพิจารณาจากค่าความคงทนของการยอมรับ (Tolerance) และค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (Variance Inflation Factor: VIF) ดังตารางที่ ๔.๑๑

ตารางที่ ๔.๑๑ ค่า Tolerance และค่า Variance Inflation Factor (VIF) ของหลักสังคหวัตถุ ๔ การบริหารจัดการองค์กรที่ดี และปัจจัยการบริหาร

	Collinearity Statistics	
หลักธรรมสังคหวัตถุ ๔	Tolerance	VIF
โอบอ้อมอารี (X1)	.๕๓๐	๑.๘๘๗
วจีไพเราะ (X2)	.๕๑๗	๑.๙๓๓
สงเคราะห์ประชาชน (X3)	.๓๑๕	๓.๑๗๔
วางตนพอดี (X4)	.๓๖๘	๒.๗๒๐
การบริหารจัดการองค์กรที่ดี		
เคารพและปฏิบัติตามกติกา (X5)	.๔๒๖	๒.๓๔๙
เมตตาธรรมต่อผู้อื่น (X6)	.๒๗๙	๓.๕๘๐
ยืนหยัดความโปร่งใส (X7)	.๒๒๐	๔.๕๕๕
เต็มใจมีส่วนร่วม (X8)	.๓๐๘	๓.๒๕๐
เน้นความรับผิดชอบ (X9)	.๔๕๔	๒.๒๐๕
ประกอบด้วยความคุ้มค่า (X10)	.๕๘๖	๑.๗๐๗
ปัจจัยการบริหาร		
การวางแผน (X11)	.๔๒๙	๒.๓๓๐
การจัดองค์การ (X12)	.๔๔๔	๒.๒๕๔
การบังคับบัญชาสั่งการ (X13)	.๔๘๘	๒.๐๔๙
การประสานงาน (X14)	.๓๘๓	๒.๖๑๔
การควบคุม (X15)	.๔๖๒	๒.๑๖๗

จากตารางที่ ๔.๑๑ ดัชนีบอกภาวะร่วมเส้นตรงพหุ ค่าความคงทนของการยอมรับ (Tolerance) ได้ค่าระหว่าง .๒๒๐-.๕๘๖ ซึ่งมากกว่าค่าที่กำหนดคือ .๑๙๐ และค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (Variance Inflation Factor: VIF) มีค่าระหว่าง ๑.๗๐๗-๔.๕๕๕ ซึ่งมีค่าไม่เกินตามที่กำหนด คือ ๕.๓ แสดงว่าหลักสังคหวัตถุ ๔ การบริหารจัดการองค์กรที่ดี และปัจจัยการบริหารทุกด้านเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไม่เกิดปัญหา Multicollinearity จึงสามารถวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) ดังตารางที่ ๔.๑๒-๔.๑๔

๔.๒.๒ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สมมติฐานที่ ๑ การปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ประกอบด้วย โอบอ้อมอารี วจีไพเราะ สงเคราะห์ประชาชน วางตนพอดี มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Enter โดยมีตัวแปรที่ศึกษาดังนี้ โอบอ้อมอารี วจีไพเราะ สงเคราะห์ประชาชน วางตนพอดี

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อพิจารณาว่า เมื่อทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Enter โดยใส่ตัวแปรอิสระจำนวน ๔ ตัวแปร แล้วสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ร้อยละเท่าใด และมีตัวแปรใดบ้างที่ส่งผลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญ รายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๑

ตารางที่ ๔.๑๒ แสดงการปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตัวแปรการปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ ๔	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
โอบอ้อมอารี	.๒๔๙	.๐๕๔	.๒๓๔	๔.๕๙๐***	.๐๐๐
วจีไพเราะ	.๐๑๕	.๐๖๔	.๐๑๒	.๒๒๖	.๘๒๑
สงเคราะห์ประชาชน	.๒๕๒	.๐๖๗	.๒๔๙	๓.๗๘๑***	.๐๐๐
วางตนพอดี	.๒๘๘	.๐๕๙	.๓๐๙	๔.๘๕๒***	.๐๐๐
ค่าคงที่	**.๙๐๘**	**.๑๕๘**		**๕.๗๕๐*** **	**.๐๐๐**

Multiple R = 702[c] R Square = .492 Adjusted R Square = .488 Std. Error = .502

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ *** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่าการปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ ๔ มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ โดยเรียงลำดับความสำคัญดังนี้คือ วางตนพอดี สงเคราะห์ประชาชน และโอบอ้อมอารี

ผลการวิเคราะห์มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ .๗๐๒ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R Square) เท่ากับ .๔๙๒ สัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ .๔๘๘ และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการตัดสินใจ (Std. Error) เท่ากับ .๕๐๒

แสดงว่าการปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ทั้งการโอบอ้อมอารี สงเคราะห์ประชาชน และวางตนพอดี สามารถร่วมกันทำนายการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหว

หรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ร้อยละ ๔๙.๒ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า วางตนพอดี สามารถทำนายการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ร้อยละ ๓๐.๙ รองลงมาคือสงเคราะห์ประชาชน สามารถทำนายได้ร้อยละ ๒๔.๙ และโอบอ้อมอารี สามารถทำนายได้ร้อยละ ๒๓.๔ ตามลำดับ ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$\hat{y}$ = +.๒๔๙+.๒๕๒+.๒๘๘

Z = +.๒๓๔+.๒๔๙+.๓๐๙

สมมติฐานที่ ๒ การบริหารจัดการองค์กรที่ดี ประกอบด้วย เคารพและปฏิบัติตามกติกา เมตตาธรรมต่อผู้อื่น ยืนหยัดความโปร่งใส เต็มใจมีส่วนร่วม เน้นความรับผิดชอบ ประกอบด้วยความคุ้มค่า มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Enter โดยมีตัวแปรที่ศึกษาดังนี้ เคารพและปฏิบัติตามกติกา เมตตาธรรมต่อผู้อื่น ยืนหยัดความโปร่งใส เต็มใจมีส่วนร่วม เน้นความรับผิดชอบ ประกอบด้วยความคุ้มค่า

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อพิจารณาว่า เมื่อทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Enter โดยใส่ตัวแปรอิสระจำนวน ๖ ตัวแปร แล้วสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ร้อยละเท่าใด และมีตัวแปรใดบ้างที่ส่งผลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญ รายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๒

ตารางที่ ๔.๑๓ แสดงการบริหารจัดการองค์กรที่ดีมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตัวแปรการบริหารจัดการองค์กรที่ดี	**B**	**Std. Error**	**Beta**	**t**	**Sig.**
เคารพและปฏิบัติตามกติกา	.๑๒๘	.๐๓๔	.๑๖๐	๓.๗๒๙***	.๐๐๐
เมตตาธรรมต่อผู้อื่น	.๒๐๔	.๐๓๘	.๒๕๑	๔.๗๓๓***	.๐๐๐
ยืนหยัดความโปร่งใส	.๑๐๘	.๐๓๑	.๑๔๐	๓.๔๓๑***	.๐๐๑
เต็มใจมีส่วนร่วม	.๐๘๑	.๐๔๗	.๐๙๗	๑.๗๑๘	.๐๘๖
เน้นความรับผิดชอบ	.๑๑๘	.๐๔๕	.๑๓๙	๒.๖๔๐***	.๐๐๙
ประกอบด้วยความคุ้มค่า	.๒๑๖	.๐๔๖	.๒๕๓	๕.๔๒๒***	.๐๐๐
ค่าคงที่	**.๗๘๓**	**.๐๙๘**		**๗.๙๗๖*****	**.๐๐๐**

Multiple R = .810[e] R Square = .656 Adjusted R Square = .652 Std. Error = .304

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ *** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่าการบริหารจัดการองค์กรที่ดีมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ เรียงลำดับความสำคัญดังนี้คือ ประกอบด้วยความคุ้มค่า เมตตาธรรมต่อผู้อื่น เคารพและปฏิบัติตามกติกา ยืนหยัดความโปร่งใส และเน้นความรับผิดชอบ

ผลการวิเคราะห์มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ .๘๑๐ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R Square) เท่ากับ .๖๕๖ สัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ .๖๕๒ และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการตัดสินใจ (Std. Error) เท่ากับ .๓๐๔

แสดงว่าการบริหารจัดการองค์กรที่ดีสามารถร่วมกันทำนายการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ร้อยละ ๖๕.๖ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประกอบด้วยความคุ้มค่า สามารถทำนายการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ร้อยละ ๒๕.๓ รองลงมาคือเมตตาธรรมต่อผู้อื่น สามารถทำนายได้ร้อยละ ๒๕.๑ เคารพและปฏิบัติตามกติกา สามารถทำนายได้ร้อยละ ๑๖.๐ ยืนหยัดความโปร่งใส สามารถทำนายได้ร้อยละ ๑๔.๐ เน้นความรับผิดชอบ สามารถทำนายได้ร้อยละ ๑๓.๙ มีเพียงเต็มใจมีส่วนร่วมที่ไม่ส่งผลโดยตรงต่อการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$\hat{y}$ = +.๑๒๘+.๒๐๔+.๑๐๘+.๑๑๘+.๒๑๖

Z = +.๑๖๐+.๒๕๑+.๑๔๐+.๑๓๙+.๒๕๓

สมมติฐานที่ ๓ ปัจจัยการบริหาร ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชาสั่งการ การประสานงาน การควบคุม มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Enter โดยมีตัวแปรที่ศึกษาดังนี้ การวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชาสั่งการ การประสานงาน การควบคุม

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อพิจารณาว่า เมื่อทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Enter โดยใส่ตัวแปรอิสระจำนวน ๕ ตัวแปร แล้วสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ร้อยละเท่าใด และมีตัวแปรใดบ้างที่ส่งผลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญ รายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๓

ตารางที่ ๔.๑๔ แสดงปัจจัยการบริหารมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตัวแปรปัจจัยการบริหาร	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
การวางแผน	.๑๐๔	.๐๔๗	.๑๐๑	๒.๒๒๗*	.๐๒๗
การจัดองค์การ	.๑๗๕	.๐๔๑	.๒๐๒	๔.๖๐๑***	.๐๐๐
การบังคับบัญชาสั่งการ	.๒๓๖	.๐๔๓	.๒๓๖	๕.๕๔๗***	.๐๐๐
การประสานงาน	.๒๘๓	.๐๕๐	.๒๗๕	๕.๗๐๖***	.๐๐๐
การควบคุม	.๒๒๔	.๐๔๙	.๑๙๑	๔.๒๗๖***	.๐๐๐
ค่าคงที่	**.๙๑๑**	**.๑๓๕**		**๖.๗๒๗*** **	**.๐๐๐**

Multiple R = .838[c] R Square = .702 Adjusted R Square = .697 Std. Error = .386

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ *** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่าปัจจัยการบริหารมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ เรียงลำดับความสำคัญดังนี้คือ การประสานงาน การบังคับบัญชาสั่งการ การจัดองค์การ การควบคุม และการวางแผน

ผลการวิเคราะห์มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ .๘๓๘ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R Square) เท่ากับ .๗๐๒ สัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ .๖๙๗ และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการตัดสินใจ (Std. Error) เท่ากับ .๓๘๖

แสดงว่า ปัจจัยการบริหารสามารถร่วมกันทำนายการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ร้อยละ ๗๐.๒ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การประสานงาน สามารถทำนายการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ร้อยละ ๒๗.๕ รองลงมาคือ การบังคับบัญชาสั่งการ สามารถทำนายได้ร้อยละ ๒๓.๖ การจัดองค์การ สามารถทำนายได้ร้อยละ ๒๐.๒ การควบคุม สามารถทำนายได้ร้อยละ ๑๙.๑ และการวางแผน สามารถทำนายได้ร้อยละ ๑๐.๑

สรุปผลการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า การปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ ๔ มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ แสดงว่าการปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ ๔ สามารถร่วมกันทำนายการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ร้อยละ ๔๙.๒ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า วางตนพอดี สามารถทำนายการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ร้อยละ ๓๐.๙ รองลงมาคือสงเคราะห์ประชาชน สามารถทำนายได้ร้อยละ ๒๔.๙ และโอบอ้อมอารี สามารถทำนายได้ร้อยละ ๒๓.๔ ตามลำดับซึ่งสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$\hat{y}$ = +.๑๐๔+.๑๗๕+.๒๓๖+.๒๘๓+.๒๒๔

Z = +.๑๐๑+.๒๐๒+.๒๓๖+.๒๗๕+.๑๙๑

การบริหารจัดการองค์กรที่ดีมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ แสดงว่าการบริหารจัดการองค์กรที่ดีสามารถร่วมกันทำนายการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ร้อยละ ๖๕.๖ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประกอบด้วยความคุ้มค่า สามารถทำนายการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ร้อยละ ๒๕.๓ รองลงมาคือเมตตาธรรมต่อผู้อื่น สามารถทำนายได้ร้อยละ ๒๕.๑ เคารพและปฏิบัติตามกติกา สามารถทำนายได้ร้อยละ ๑๖.๐ ยืนหยัดความโปร่งใส สามารถทำนายได้ร้อยละ ๑๔.๐ เน้นความรับผิดชอบ สามารถทำนายได้ร้อยละ ๑๓.๙ มีเพียงเต็มใจมีส่วนร่วมที่ไม่ส่งผลโดยตรงต่อการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ปัจจัยการบริหารมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ แสดงว่าปัจจัยการบริหารสามารถร่วมกันทำนายการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ร้อยละ ๗๐.๒ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การประสานงาน สามารถทำนายการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ร้อยละ ๒๗.๕ รองลงมาคือ การบังคับบัญชาสั่งการ สามารถทำนายได้ร้อยละ ๒๓.๖ การจัดองค์การ สามารถทำนายได้ร้อยละ ๒๐.๒ การควบคุม สามารถทำนายได้ร้อยละ ๑๙.๑ และการวางแผน สามารถทำนายได้ร้อยละ ๑๐.๑

การวิจัยเชิงคุณภาพ

จากการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณแล้วผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อยืนยันผลการศึกษาข้างต้นจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๑๗ รูป/คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างตามวัตถุประสงค์และนำเสนอตามลำดับดังนี้

๑. การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย

๑.๑ ประเด็นคำถามคือ การบริหารจัดการเกี่ยวกับ **“สวัสดิการเบี้ยคนพิการ”** ในปัจจุบันเป็นอย่างไร ดีอยู่แล้วหรือควรมีการปรับปรุงเพิ่มเติม ผลการจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง ๑๗ รูป/คน พบผลดังนี้

๑) สวัสดิการเบี้ยคนพิการ ณ ปัจจุบัน คนพิการได้รับการสนับสนุนเดือนละ ๘๐๐ บาท องค์การคนพิการฯจึงมีความเห็นว่าควรปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน เป็น ๑,๐๐๐ บาท และได้รับอย่างทั่วถึง เน้นคนยากจนก่อน[๑]

๒) ถ้าคนพิการที่ลงทะเบียนไว้กับทางกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จะได้รับสวัสดิการเบี้ยคนพิการอยู่แล้ว แต่ควรปรับปรุงเพิ่มเติม เนื่องจากในปัจจุบันเบี้ยคนพิการที่คนพิการได้รับจำนวน ๘๐๐ บาท ยังไม่เพียงพอ อยากให้ปรับเป็น ๑,๐๐๐ บาท[๒]

---

[๑]สัมภาษณ์ นายวีระพล พืชทองหลัง, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางยอ, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๓.

[๒]สัมภาษณ์ นายประเสริฐ วชิรเขื่อนขันธ์, นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองพระประแดง, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๓.

๓) ปัจจุบันคนพิการได้รับสิทธิต่าง ๆ เหมือนปกติอยู่แล้วทั้งสิทธิค่ารักษาพยาบาลฟรี เรียนฟรี หรือสมัครงานเหมือนคนปกติทั่วไปและยังได้สิทธิในการรับบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ หรือได้รับเบี้ยสูงอายุเช่นกัน สิ่งที่ควรปรับปรุงคือสิทธิทางสังคมและคุณภาพชีวิต[๓]

๔) สวัสดิ์การเบี้ยคนพิการ ควรปรับปรุงปรับเพิ่มเติมเพื่อให้สอดคล้องกับค่าครองชีพและฐานนะของผู้พิการ ซึ่งส่วนมากเป็นผู้มีรายได้น้อย[๔]

๕) ในเรื่องเกี่ยวกับสวัสดิการเบี้ยคนพิการในปัจจุบันจัดว่ามีประโยชน์กับคนพิการในระดับดี ขอเสนอแนะควรให้ครอบคลุมทุกด้านทุกระดับ[๕]

๖) ควรมีการปรับปรุงเพิ่มเติมด้วยสภาพเศรษฐกิจ ค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตประจำวันที่สูงขึ้น ทำให้ผู้พิการต้องมีภาระเหมือนบุคคลทั่วไป ถึงแม้ผู้พิการทางคนจะมีรายได้บางส่วนกับเบี้ยผู้พิการแล้วที่ยังไม่เพียงพอและคนพิการที่ไม่มีรายได้อื่นนอกจากเบี้ยคนพิการแล้วไม่เพียงพอใช้จ่ายแน่นอน[๖]

๗) ควรปรับปรุงสวัสดิ์การเบี้ยคนพิการให้มีประสิทธิภาพขึ้นอีก เพราะส่วนใหญ่คนพิการอาศัยอยู่ในพื้นที่ชนบทมีรายได้น้อย มีเพียงบางส่วนอยู่ห่างไกล อาจได้รับช้าควรปรับปรุงเบี้ยคนพิการให้ตอบสนองความต้องการที่จำเป็นจะช่วยผู้พิการมีคุณภาพที่ขึ้น[๗]

๘) สวัสดิการเบี้ยคนพิการ ควรปรับปรุง เดิมคนพิการได้เบี้ยยังชีพเดือนละ ๘๐๐ บาท ซึ่งถือว่าน้อย ควรเพิ่มให้เป็นเดือนละ ๑,๐๐๐ บาท เพราะคนพิการมีค่าใช้จ่ายสูงกว่าคนปกติ[๘]

สรุป การบริหารจัดการเกี่ยวกับสวัสดิการเบี้ยคนพิการ ณ ปัจจุบัน มีการประชาสัมพันธ์วัน เวลา ให้ผู้ที่ลงทะเบียนขอรับเบี้ยความพิการตามกำหนด มีการประชาสัมพันธ์ให้คนพิการลงทะเบียนและทำบัตรประจำตัวคนพิการทุกปี มีการจ่ายสวัสดิการเบี้ยความพิการให้แก่คนพิการเดือนละ ๘๐๐ บาทต่อคน และควรปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน เป็น ๑,๐๐๐ บาท และได้รับอย่างทั่วถึง เน้นคนยากจนก่อน และสามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้

---

[๓]สัมภาษณ์ พระครูสังฆรักษ์ ชัยวัฒน์ ชยวฑฺโน, เจ้าอาวาสวัดโมกข์ พระประแดง สมุทรปราการ, ๑๙ มกราคม ๒๕๖๓.

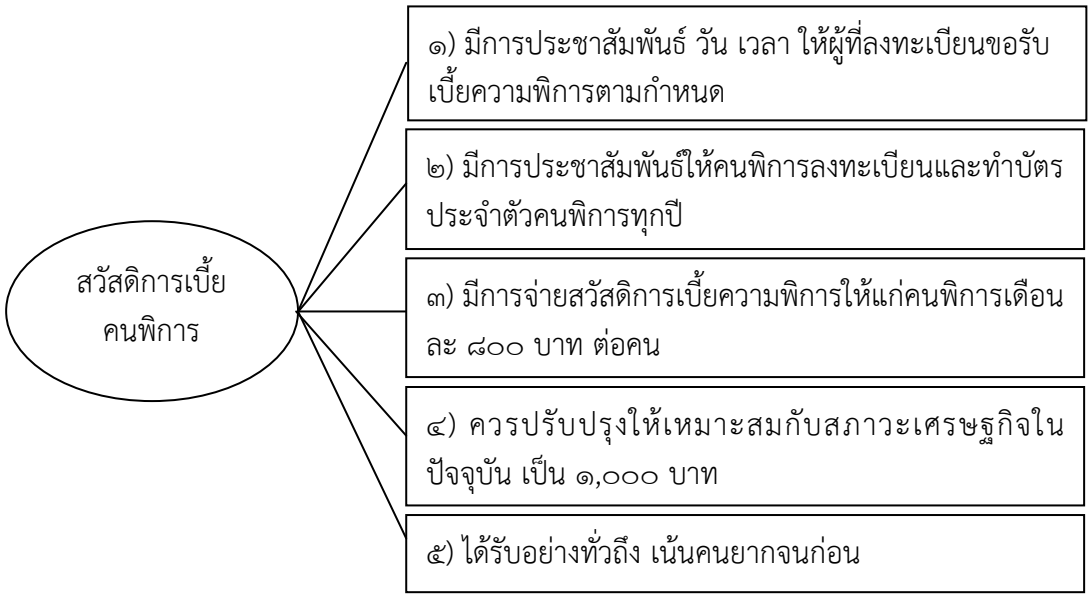
[๔]สัมภาษณ์ นางสาวสุรีย์ จรกล, หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ ทม.ปู่เจ้าสมิงพราย, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๓.

[๕]สัมภาษณ์ พระปลัดระพิน พุทฺธิสาโร, ผศ.ดร. อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬากรณราชวิทยาลัย, ๑๘ มกราคม ๒๕๖๓.

[๖]สัมภาษณ์ ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง, ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬากรณราชวิทยาลัย, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓.

[๗]สัมภาษณ์ นางนัยนา สุทธิพธษ์, ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ทม.พระประแดง, ๒๙ มกราคม ๒๕๖๓.

[๘]สัมภาษณ์ นายวิริศิรินทร์ ประนอมชัย, ผู้อำนวยกองสวัสดิ์การองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระเจ้า, ๒๙ มกราคม ๒๕๖๓.



แผนภาพที่ ๔.๑ สวัสดิการเบี้ยคนพิการจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

๑.๒ ประเด็นคำถามคือ การบริหารจัดการเกี่ยวกับ **“การแพทย์และสุขภาพ”** สำหรับคนพิการในปัจจุบันเป็นอย่างไร ดีอยู่แล้วหรือควรมีการปรับปรุงเพิ่มเติม ผลการจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง ๑๗ รูป/คน พบผลดังนี้

๑) การบริหารจัดการเกี่ยวกับ การแพทย์และสุขภาพ ปัจจุบันดีมากเนื่องจากโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีทีม CE ดูแลผู้พิการถึงบ้าน ถ้าผู้พิการฐานะไม่ดีก็จะมีการบริการโดยกองทุนหลักประกันสุขภาพ สปสช. ดูแลถึงบ้าน[๙]

๒) ควรปรับปรุงเรื่องการแพทย์และสุขภาพ เนื่องจากผู้พิการบางรายยังไม่ได้รับการรักษาจากแพทย์และการดูแลสุขภาพอย่างทั่วถึง ค่ารักษาพยาบาลยังไม่ได้รับการดูแลจากภาครัฐอย่างสมควรด้วย[๑๐]

๓) การบริหารจัดการด้านการแพทย์และสุขภาพน่าจะยังไม่เสถียรภาพสำหรับส่วนนี้ เพราะประชาชนส่วนใหญ่มีความยากจนถึงยากจนมาก ๆ ส่งให้สุขภาพแย่ลงไปอีก เพราะไม่มีเงินเดินทางไปพบคุณหมอ อีกทั้งโรงพยาบาลอยู่ไกลจากตัวเมือง อนามัยที่มีก็ไม่สามารถรักษาได้ครอบคลุมเพราะขาดแพทย์[๑๑]

๔) การแพทย์และสุขภาพ ในปัจจุบันการแพทย์และสุขภาพถูกพัฒนาขึ้นมากอยากให้คงเรื่องสิทธิประโยชน์จาก (สปสช.) ไว้[๑๒]

---

[๙]สัมภาษณ์ นายสำเนาว์ รัศมิทัต, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางน้ำผึ้ง, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓.

[๑๐]สัมภาษณ์ นางสาวดวงใจ อุปคง, นักพัฒนาชุมชนองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๓.

[๑๑]สัมภาษณ์ นางสาวปิยาภรณ์ พ่วงสุด, นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ องค์การบริหารส่วนตำบลบางยอ, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๓.

[๑๒]สัมภาษณ์ นายวีระพล พืชทองหลัง, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางยอ, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๓.

๕) แต่เดิมคนพิการได้รับการบริการทางการแพทย์เพียง ๑๓ รายการ แต่ในปัจจุบันได้ปรับเพิ่มเป็น ๒ เท่าคือ ๒๖ รายการซึ่งก็ดีขึ้นระดับหนึ่ง สิ่งที่ควรปรับปรุงเพิ่มหน่วยดูแลหรือโรงพยาบาลให้มากขึ้นและเป็นสถานีอนามัยหรือโรงพยาบาลที่ดีสะอาด สะดวกในการเดินทาง[๑๓]

๖) ปัจจุบันพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการได้มีการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้มีความเหมาะสมกับปัจจุบันซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพการอยู่ดี[๑๔]

๗) สำหรับคนพิการในปัจจุบัน ถือว่าดีแต่ยังไม่ค่อยสมบูรณ์ บางทียังเห็นผู้พิการยังไม่เข้าถึงของสุขภาพ เช่น สถานที่พักยังไม่ได้มาตรฐานพอ คือบ้านพักส่วนตัวของผู้พิการ[๑๕]

๘) การแพทย์และสุขภาพดีอยู่แล้วแต่จะให้ดีมากยิ่งขึ้นต้องมีการปรับปรุงโรงพยาบาลใหญ่ ๆ ที่ออกนอกระบบเช่น โรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลจุฬาฯลฯ ให้มีสวัสดิการรักษาฟรีสำหรับผู้พิการเช่นเดียวกับโรงพยาบาลของรัฐบาล[๑๖]

๙) ควรปรับปรุง ผู้พิการบางรายยังไม่ได้รับการรักษาจากแพทย์และการดูแลสุขภาพอย่างทั่วถึง ค่ารักษาพยาบาลยังไม่ได้รับการดูแลจากภาครัฐอย่างสมควรด้วย[๑๗]

๑๐) คนพิการเป็นกลุ่มคนที่ขาดโอกาสทางสังคมและการประกอบอาชีพ บางหน่วยงานมีสถานที่ไม่เอื้อต่อลักษณะความพิการ ทำให้คนพิการขาดโอกาสในการทำงานในสถานประกอบการ[๑๘]

สรุป การแพทย์และสุขภาพ ปัจจุบันมีการให้ความรู้เกี่ยวกับการบริการทางการแพทย์และค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลแก่คนพิการ มีการส่งเสริมค่าใช้จ่ายอุปกรณ์เครื่องช่วยความพิการช่วยส่งเสริมพัฒนาการเพื่อปรับสภาพทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม พฤติกรรม สติปัญญา และการเรียนรู้ สิ่งที่ควรปรับปรุงคือโรงพยาบาลใหญ่ ๆ ที่ออกนอกระบบเช่น โรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลจุฬาฯลฯ ให้มีสวัสดิการรักษาฟรีสำหรับผู้พิการเช่นเดียวกับโรงพยาบาลของรัฐบาลอื่นและการดูแล ค่ารักษาพยาบาลยังไม่ได้รับจากภาครัฐอย่างสมควร และสามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้

---

[๑๓]สัมภาษณ์ พระครูสังฆรักษ์ ชัยวัฒน์ ชยวฑฺโน, เจ้าอาวาสวัดโมกข์ พระประแดง สมุทรปราการ, ๑๙ มกราคม ๒๕๖๓.

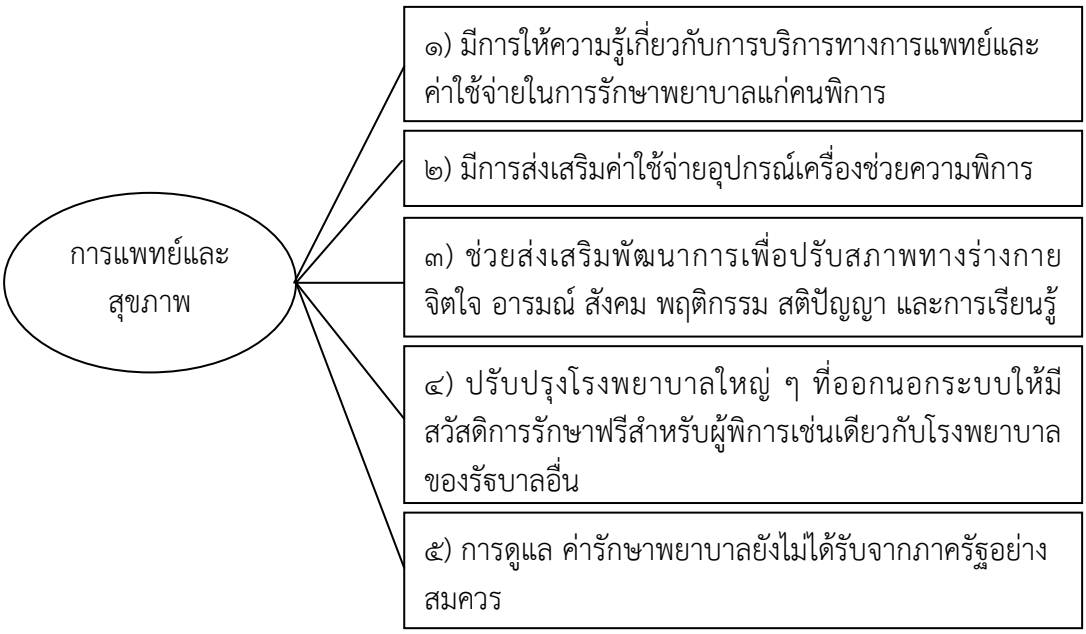
[๑๔]สัมภาษณ์ นางสาวสุรีย์ จรกล, หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ ทม.ปู่เจ้าสมิงพราย, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๓.

[๑๕]สัมภาษณ์ พระปลัดระพิน พุทฺธิสาโร, ผศ.ดร. อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬากรณราชวิทยาลัย, ๑๘ มกราคม ๒๕๖๓.

[๑๖]สัมภาษณ์ ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง, ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬากรณราชวิทยาลัย, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓.

[๑๗]สัมภาษณ์ ผศ.ดร.รัฐพล เย็นใจมา, อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬากรณราชวิทยาลัย, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๓.

[๑๘]สัมภาษณ์ นายวัชระ เติมวรรณภัตร์, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทรงคะนอง, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓.



แผนภาพที่ ๔.๒ การแพทย์และสุขภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

๑.๓ ประเด็นคำถามคือ ท่านคิดว่าการบริหารจัดการเกี่ยวกับ **“การศึกษา”** สำหรับคนพิการในปัจจุบันเป็นอย่างไร ดีอยู่แล้วหรือควรมีการปรับปรุงเพิ่มเติม ผลการจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง ๑๗ รูป/คน พบผลดังนี้

๑) การบริหารจัดการเกี่ยวกับการศึกษาสำหรับคนพิการในปัจจุบัน คิดว่าควรปรับปรุงสำหรับเด็กที่พิการ ด้านสมาธิสั้นซึ่งไม่สามารถเรียนร่วมกับเด็กปกติได้ ควรมีโรงเรียนสำหรับเด็กกลุ่มนี้โดยตรง[๑๙]

๒) ในประเด็นที่เกี่ยวกับการศึกษาในปัจจุบันเปิดกว้างให้กับทุกคน และปัจจุบันสื่อจะเป็นสิ่งสำคัญ และมีหน่วยงานสนับสนุนสำหรับคนพิการ[๒๐]

๓) ผู้พิการบางส่วนยังไม่ได้รับการศึกษาจริงจัง ทำให้เกิดปัญหาการทำงานในอนาคตได้ เนื่องจากผู้พิการมักจะไม่อยากเข้าถึง ด้วยความที่รู้สึกอะไรต่าง ๆ มันลำบาก เลยไม่อยากสนใจส่วนนี้ ทำให้คุณภาพชีวิตแย่ลงไปมากกว่าที่เป็นอยู่แล้ว[๒๑]

๔) ด้านการศึกษาสำหรับถ้าเป็นโรงเรียนเฉพาะทางก็ได้รับการพัฒนาที่ดีตลอด แต่ถ้าเป็นโรงเรียน เรียนร่วมกัน ต้องพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อ ต่ออุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน และมีความเข้าใจและพิการ[๒๒]

---

[๑๙]สัมภาษณ์ นางสาวนงนุช มีสุข, ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลบางน้ำผึ้ง, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓.

[๒๐]สัมภาษณ์ นายสำเนาว์ รัศมิทัต, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางน้ำผึ้ง, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓.

[๒๑]สัมภาษณ์ นางสาวดวงใจ อุปคง, นักพัฒนาชุมชนองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๓.

[๒๒]สัมภาษณ์ นายวีระพล พืชทองหลัง, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางยอ, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๓.

๕) ถ้าเปรียบกับโขนทวีปยุโรป คนพิการในประเทศไทยได้รับการศึกษาน้อยมาก เพราะคนพิการส่วนมากจะไม่ค่อยได้ศึกษากันอาจจะด้วยวัยที่เลยขั้นการศึกษา ซึ่งจะต้องหางานดำรงชีพ ถึงแม้นว่าจะมีส่วนกลางหรือองค์กรที่ดูแลพยายามจัดสรรหลักสูตรเนื้อหาให้สอดคล้องกับผู้พิการ ส่วนที่ควรปรับปรุงคือ สร้างโอกาสและรายได้ให้ผู้พิการก่อน แล้วค่อยพัฒนาบุคคล[๒๓]

๖) ปัจจุบันรัฐบาลไทยให้ความสำคัญกับการจัดการการศึกษาให้คนพิการเป็นอย่างมาก โดยระบุไว้ในกฎหมายสูงสุดของประเทศ มีสิทธ์เท่าเทียบกันในการเข้ารับการบริการการศึกษาที่เหมาะสมโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย[๒๔]

๗) การศึกษาของผู้พอการยังจัดได้ว่ายังไม่พอเหมาะ คือ ส่วนใหญ่ยังขาดโอกาสที่เข้าถึงการศึกษา ส่วนดียังมีน้อยกว่า อาจจะด้วยความพร้อมของครอบครัวและฐานะ[๒๕]

๘) ควรจัดการให้มีการเพิ่มการรับนักเรียนในสถานการศึกษาให้ทุก ๆ สถาบันการศึกษารับผู้พิการเข้าไปศึกษาร่วมกับคนปกติ และเพิ่มสถานการศึกษาพิเศษ เช่น โรงเรียนคนตาบอด โรงเรียนคนใบ้ โรงเรียนออทิสติก ให้มีทุกจังหวัดทั่วประเทศ อาจมอบหมายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น องค์การบริหารสวนจังหวัดหรือเทศบาลที่มีความพร้อมเป็นผู้รับผิดชอบ[๒๖]

๙) การศึกษาคนพิการส่วนใหญ่ได้รับการศึกษาขั้นสูงสุดปริญญาตรีน้อยมาก เนื่องจากขาดความรู้และยังไม่ทราบข้อมูลข่าวสารสำหรับการศึกษาคนพิการ จึงควรมีการปรับปรุงเรื่องประชาสัมพันธ์ และเรื่องสถานศึกษาของคนพิการเฉพาะเพิ่มมากขึ้น[๒๗]

๑๐) คนพิการบางส่วนยังไม่ได้รับการศึกษาจริงจัง ทำให้เกิดปัญหาการทำงานต่อมาในอนาคตได้ ควรมีโรงเรียนร่วมกับคนปกติกับคนพิการมากขึ้น[๒๘]

๑๑) ควรปรับปรุงเกี่ยวกับการศึกษา เนื่องจากคนพิการส่วนใหญ่ยังไม่สามารถเข้าถึงการศึกษาได้ดีเท่าใดนัก เพราะไม่มีโรงเรียนที่สามารถรับคนพิการไปร่วมเรียนกับคนปกติ หรือมีก็น้อยมาก ทำให้ผู้พิการไม่สะดวกในการเดิน ทางเนื่องจากไกลบ้าน[๒๙]

สรุป การบริหารจัดการเกี่ยวกับการศึกษาสำหรับคนพิการในปัจจุบัน มีการดูแลส่งเสริมการศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติแก่คนพิการ ส่งเสริมการศึกษาตามความเหมาะสมในสถานศึกษาเฉพาะหรือการศึกษานอกระบบแก่คนพิการ ส่งเสริมสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นทางการศึกษาสำหรับคนพิการ แต่ควรส่งเสริมให้สถาบันการศึกษารับผู้พิการ

---

[๒๓] สัมภาษณ์ พระครูสังฆรักษ์ ชัยวัฒน์ ชยวฑฒโน, เจ้าอาวาสวัดโมกข์ พระประแดง สมุทรปราการ, ๑๙ มกราคม ๒๕๖๓.

[๒๔] สัมภาษณ์ นางสาวสุรีย์ จรกล, หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ ทม.ปู่เจ้าสมิงพราย, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๓.

[๒๕] สัมภาษณ์ พระปลัดระพิน พุทฺธิสาโร, ผศ.ดร. อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬากรณราชวิทยาลัย, ๑๘ มกราคม ๒๕๖๓.

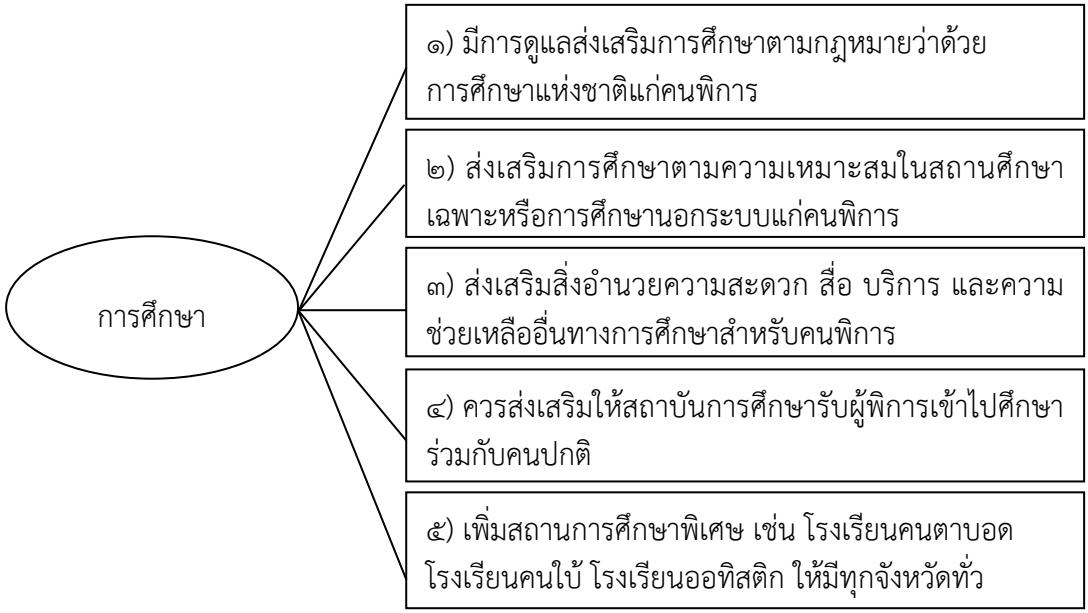
[๒๖] สัมภาษณ์ ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง, ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬากรณราชวิทยาลัย, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓.

[๒๗] สัมภาษณ์ นายวัชระ เติมวรรณภัตร์, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทรงคะนอง, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓.

[๒๘] สัมภาษณ์ นายณรงค์ ดวงดี, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระเจ้า, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓.

[๒๙] สัมภาษณ์ นายประเสริฐ วชิรเขื่อนขันธ์, นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองพระประแดง, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๓.

เข้าไปศึกษาร่วมกับคนปกติ และเพิ่มสถานการศึกษาพิเศษ เช่น โรงเรียนคนตาบอด โรงเรียนคนใบ้ โรงเรียนออทิสติก ให้มีทุกจังหวัดทั่ว และสามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๓ การแพทย์และสุขภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

๑.๔ ประเด็นคำถามคือ การบริหารจัดการเกี่ยวกับ **“การปรับสภาพที่อยู่อาศัย”** สำหรับคนพิการในปัจจุบันเป็นอย่างไร ดีอยู่แล้วหรือควรมีการปรับปรุงเพิ่มเติม ผลการจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง ๑๗ รูป/คน พบผลดังนี้

๑) การบริหารจัดการเกี่ยวกับการปรับสภาพที่อยู่อาศัยสำหรับคนพิการควรมีการกำหนดวงเงินในการให้การช่วยเหลือเพิ่มมากขึ้นจากรายละ ๒๐,๐๐๐ บาท อาจจะปรับตามสภาพที่อยู่อาศัยที่พบอยู่[๓๐]

๒) การบริหารจัดการเกี่ยวกับการปรับสภาพที่อยู่อาศัยสำหรับคนพิการปัจจุบันมีการปรับสภาพที่อยู่อาศัย โดยมีภาคีหน่วยงานสนับสนุน ปรับปรุงให้เหมาะสมกับการพิการของผู้พิการนั้น ๆ อยู่แล้ว[๓๑]

๓) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีโครงการสำหรับการปรับสภาพที่อยู่ เพียงแค่วางบประมาณที่จัดสรรลงมาให้ประชาชนมีค่อนข้างน้อยถึงน้อยมาก ทำให้การทำให้ที่จะดีค่อนข้างไปได้ยาก เนื่องจากมีข้อจำกัดเรื่องงบประมาณ รวมถึงการกำหนดค่าแรงให้คนทำงาน ปรับสภาพบ้านก็มีข้อจำกัด ที่ไม่สมดุลกับค่าแรงปัจจุบัน[๓๒]

---

[๓๐] สัมภาษณ์ นายวิรัช ศิโรดม, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓.

[๓๑] สัมภาษณ์ นายสำเนาว์ รัศมิทัต, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางน้ำผึ้ง, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓.

[๓๒] สัมภาษณ์ นางสาวปิยาภรณ์ พ่วงสุด, นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ องค์การบริหารส่วนตำบลบางยอ, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๓.

๔) ปัจจุบันหน่อยงานภาครัฐให้ความสนใจมากขึ้นกับการปรับสภาพที่อยู่อาศัย ควรกำหนดวิธีการช่วยเหลือให้ชัดเจน และกำหนดกรอบการช่วยเหลือให้กว้างขึ้น[๓๓]

๕) การปรับสภาพที่อยู่อาศัยเป็นเรื่องที่ต้องให้ความสำคัญลำดับต้น ๆ เหมือนกัน เนื่องจากผู้พิการจะมีปัญหาด้านสมรรถนะ หรือความสามารถในการทำกิจวัตรประจำวันลดลง เช่น อาบน้ำ ห้องนอน ห้องนำ โรงอาหาร หรือห้องทำกิจกรรม พักผ่อน สันทนาการ สิ่งที่ควรปรับปรุง จัดสถานที่ให้เหมาะสมกับจำนวนผู้พิการเพียงพอต่อความต้องการ[๓๔]

๖) ในเรื่องเกี่ยวกับการปรับสภาพที่อยู่อาศัยเพื่อลดความเสี่ยงของอันตรายที่จะเกิดขึ้นและข้อป้องกันความพิการซ้ำซ้อน และผู้พิการสามารถดำรงชีวิตได้อย่างอิสระไม่เป็นภาระแค่ผู้อื่นหรือ เป็นภาระน้อยที่สุดควรดำเนินการเพิ่มงบประมาณ หรือมีหลาย ๆ หน่วยงานเข้ามาให้ความช่วยเหลือมากขึ้น[๓๕]

๗) สภาพบ้านเรือนของผู้พิการบางกลุ่มยังต้องปรับปรุงให้เหมาะสมกับความพิการของผู้พิการนั้น ๆ ภาครัฐให้ความสนใจมากขึ้นเกี่ยวกับการปรับสภาพที่อยู่อาศัยควรกำหนดวิธีการช่วยเหลือชัดเจน และช่วยเหลือให้กว้างขึ้น[๓๖]

๘) เกี่ยวกับการปรับสภาพที่อยู่อาศัยอยากให้ลดขั้นตอนในการดำเนินการต่าง ๆ ที่มีความซับซ้อนให้น้อยลง และควรมีกรอบวงเงินที่ช่วยเหลือการปรับสภาพที่อยู่อาศัยให้เพิ่มขึ้นเป็น ๒๐,๐๐๐ บาทต่อ ๑ หลังหรือมากกว่านี้[๓๗]

๙) การปรับสภาพที่อยู่อาศัย ควรมีการปรับปรุงเพิ่มเติม เนื่องจากในปัจจุบันการให้ความช่วยเหลือจากหน่วยงานของรัฐ ในการช่วยเหลือการปรับที่อยู่อาศัยของคนพิการ ต้องใช้ระยะเวลานาน และงบประมาณที่มีให้ค่อนข้างจำกัด ทำให้เกิดความล่าช้า[๓๘]

๑๐) การบริหารจัดการเกี่ยวกับการปรับสภาพที่อยู่อาศัยสำหรับคนพิการในปัจจุบัน คิดว่าควรมีการปรับสภาพที่อยู่อาศัยเพื่อรองรับกับสภาพสังคมในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้ตรงกับความต้องการของผู้พิการ[๓๙]

---

[๓๓] สัมภาษณ์ นายวีระพล พืชทองหลัง, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางยอ, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๓.

[๓๔] สัมภาษณ์ พระครูสังฆรักษ์ ชัยวัฒน์ ชยวฑฺโน, เจ้าอาวาสวัดโมกข์ พระประแดง สมุทรปราการ, ๑๙ มกราคม ๒๕๖๓.

[๓๕] สัมภาษณ์ นางสาวสุรีย์ จรกล, หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ ทม.ปู่เจ้าสมิงพราย, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๓.

[๓๖] สัมภาษณ์ ผศ.ดร.รัฐพล เย็นใจมา, อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬากรณราชวิทยาลัย, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๓.

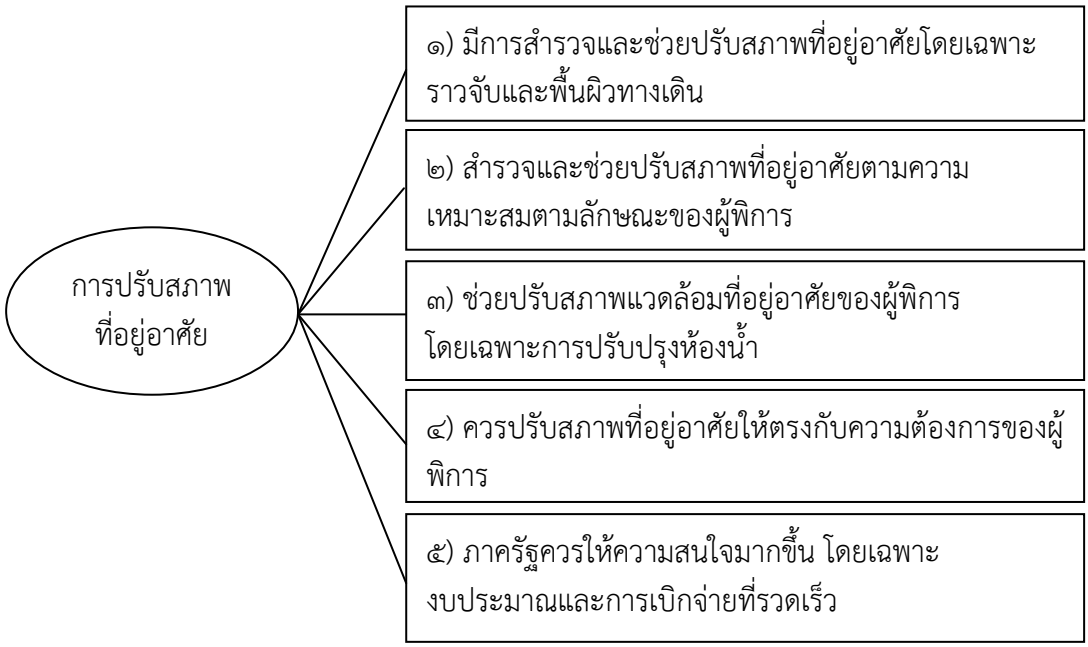
[๓๗] สัมภาษณ์ นายวัชระ เติมวรรณภัตร์, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทรงคะนอง, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓.

[๓๘] สัมภาษณ์ นายประเสริฐ วชิรเขื่อนขันธ์, นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองพระประแดง, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๓.

[๓๙] สัมภาษณ์ นางสาวนงนุช มีสุข, ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลบางน้ำผึ้ง, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓.

๑๑) การปรับสภาพที่อยู่อาศัย ควรปรับปรุงเพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปัจจุบัน ไม่สามารถที่จะไปให้การดูแลปรับสภาพที่อยู่อาศัยขิงคนพิการได้ เพราะไม่มีระเบียบรองรับในการดำเนินการ[๔๐]

สรุป การบริหารจัดการเกี่ยวกับการปรับสภาพที่อยู่อาศัยสำหรับคนพิการในปัจจุบัน มีการสำรวจและช่วยปรับสภาพที่อยู่อาศัยโดยเฉพาะราวจับและพื้นผิวทางเดิน สำรวจและช่วยปรับสภาพที่อยู่อาศัยตามความเหมาะสมตามลักษณะของผู้พิการ ช่วยปรับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยของผู้พิการโดยเฉพาะการปรับปรุงห้องน้ำ แต่ควรปรับสภาพที่อยู่อาศัยให้ตรงกับความต้องการของผู้พิการและภาครัฐควรให้ความสนใจมากขึ้น โดยเฉพาะงบประมาณและการเบิกจ่ายที่รวดเร็ว และสามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๔ การปรับสภาพที่อยู่อาศัยจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

๑.๕ ประเด็นคำถามคือ การบริหารจัดการเกี่ยวกับ **“การจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวก”** สำหรับคนพิการในปัจจุบันเป็นอย่างไร ดีอยู่แล้วหรือควรมีการปรับปรุงเพิ่มเติม ผลการจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง ๑๗ รูป/คน พบผลดังนี้

๑) การบริหารจัดการเกี่ยวกับการจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในปัจจุบัน คิดว่าหลายหน่วยงานให้ความสำคัญกับเรื่องนี้อยู่แล้ว เพื่อช่วยให้ผู้พิการดำรงชีพในปัจจุบันได้[๔๑]

---

[๔๐]สัมภาษณ์ ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง, ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬากรณราชวิทยาลัย, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓.

[๔๑]สัมภาษณ์ นางสาวนงนุช มีสุข, ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลบางน้ำผึ้ง, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓.

๒) การบริหารจัดการเกี่ยวกับการจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวก ฝ่ายชุมชน องค์การบริหารส่วนตำบลได้มีการบริหารจัดการตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ อยู่แล้ว ดังนั้นทุกหน่วยงาน ทุกองค์กรควรก่อสร้างอาคาร สถานที่ตามหลักอารยสถาปัตย์ด้วย[๔๒]

๓) การจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวก มีการดำเนินการของกฎหมายแก่คนพิการอยู่แล้ว แต่ควรปรับให้มีความเหมาะสมด้วย เช่นทางเดินไม่ควรมีความลาดชันจนเกินไปเนื่องจากผู้พิการบางคนต้องดูแล และเดินทางคนเดียว[๔๓]

๔) ปัจจุบันหลายองค์กรเริ่มให้ความสำคัญมากขึ้น แต่ก็คงมีอยู่บ้างที่ยังมีข้อบกพร่อง เช่น อาคารสถานที่เก่า ๆ ที่ต้องปรับปรุงและต่อเติมเพื่อให้รองรับกับการอำนวยความสะดวก[๔๔]

๕) ทางองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นได้มีการควบคุมและดูแลเกี่ยวกับการจัดสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้คนพิการเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จริงในทุก ๆ โครงการที่เกิดขึ้นใหม่ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา เนื่องจากมีกฎหมายเกี่ยวสิ่งปลูกสร้างรองรับ[๔๕]

๖) การจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกนั้นหลายอย่างดีอยู่แล้วแต่ควรเพิ่มบางอย่างเช่น พื้นผิวสัมผัสเฉพาะ เพราะคนตาบอดใช้ไม้เท้า บ่อยครั้งที่พวกเขาไม่สามารถรับรู้ได้ว่าทางตรงนี้มีก้าวขึ้นลงหรือสามารถเดินได้แค่ไหน[๔๖]

๗) การจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกนั้นควรเพิ่มเกี่ยวกับบันไดเลื่อนสำหรับคนพิการ เพราะส่วนใหญ่จะเห็นแค่ตามรถไฟฟ้าหรือห้างสรรพสินค้าเท่านั้น ควรจะมีบันไดเลื่อนแบบพิเศษที่เหมาะสมกับผู้พิการทุกคน[๔๗]

สรุป การบริหารจัดการเกี่ยวกับการจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกปัจจุบัน มีการจัดสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้คนพิการเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จริง มีกฎ ระเบียบให้หน่วยงานเอกชนต้องสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้พิการ คุ้มครองสิทธิคนพิการและให้เข้ามามีส่วนร่วมทางสังคมสำหรับคนพิการ แต่ควรปรับให้มีความเหมาะสมด้วย เช่นทางเดินไม่ควรมีความลาดชันจนเกินไป และสามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้

---

[๔๒]สัมภาษณ์ นายสำเนาว์ รัศมิทัต, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางน้ำผึ้ง, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓.

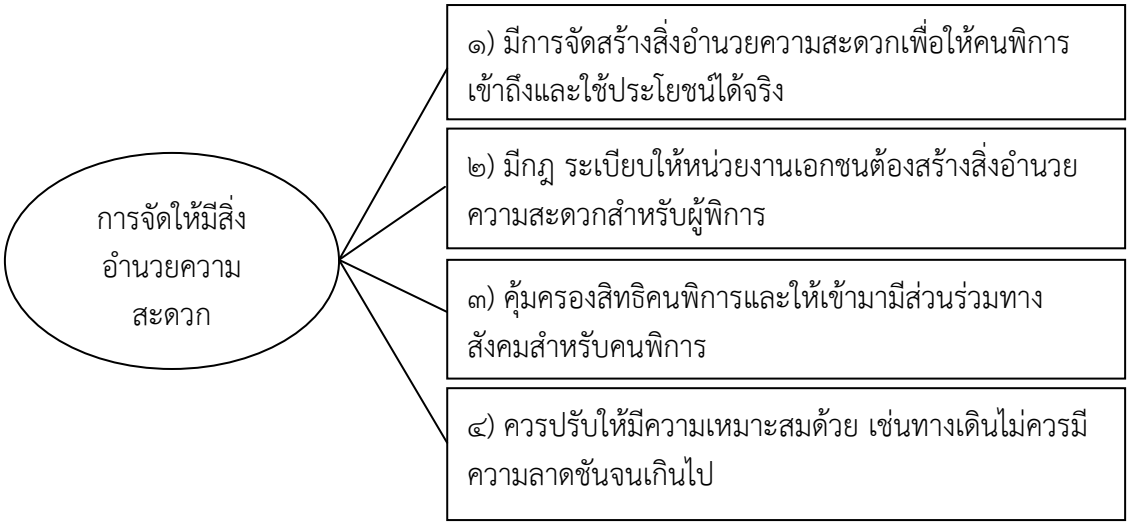
[๔๓]สัมภาษณ์ นายวีระพล พืชทองหลัง, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางยอ, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๓.

[๔๔]สัมภาษณ์ นางสาวสุรีย์ จรกล, หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ ทม.ปู่เจ้าสมิงพราย, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๓.

[๔๕]สัมภาษณ์ ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง, ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬากรณราชวิทยาลัย, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓.

[๔๖]สัมภาษณ์ นายวัชระ เติมวรรณภัตร์, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทรงคะนอง, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓.

[๔๗]สัมภาษณ์ นายวิริศิรินทร์ ประนอมชัย, ผู้อำนวยกองสวัสดิ์การองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระเจ้า, ๒๙ มกราคม ๒๕๖๓.



แผนภาพที่ ๔.๕ การจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

๑.๖ ประเด็นคำถามคือ การบริหารจัดการเกี่ยวกับ “การลดหย่อนค่าโดยสารขนส่งสาธารณะสำหรับคนพิการ” สำหรับคนพิการในปัจจุบันเป็นอย่างไร ดีอยู่แล้วหรือควรมีการปรับปรุงเพิ่มเติม ผลการจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง ๑๗ รูป/คน พบผลดังนี้

๑) การลดหย่อนค่าโดยสารขนส่งสาธารณะสำหรับคนพิการ เหมาะสมและเหมาะควรในการลดหย่อนค่าโดยสาร เพราะแบ่งเบาค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำธุระหรือแม้แต่พบคุณหมอ ส่วนนี้ก็จะช่วยประชาชนได้พอสมควรแต่การขนส่งในประเทศไทยก็ควรปรับปรุงเช่นกัน ยังไม่เอื้ออำนวยความสะดวกเท่าต่างประเทศ[๔๘]

๒) ปัจจุบันการลดหย่อนค่าโดยสารขนส่งสาธารณะดีอยู่แล้วเพราะในปัจจุบันการขนส่งค่าโดยสารสาธารณะของคนพิการมีการลดค่าโดยสารให้อยู่แล้วอีกทั้งในการโดยสาร รถไฟฟ้าก็มีการให้บริการฟรี และยังมีการอำนวยความสะดวกที่ดีจากเจ้าหน้าที่อีกด้วย[๔๙]

๓) เกี่ยวกับสิทธิการได้รับการลดหย่อน ค่าโดยสารขนส่งสาธารณะสำหรับคนพิการนั้นสามารถใช้ได้โดยการนำบัตรประจำบัตรประจำตัวคนพิการมาให้ได้ ถือเป็นเรื่องที่ดี[๕๐]

๔) การลดหย่อนค่าโดยสารขนส่งสาธารณะสำหรับคนพิการ คิดว่าเหมาะสมอยู่แล้วเพราะปัจจุบันผู้พิการที่ต้องเดินทางโดยบริการขนส่งสาธารณะทุกประเภทจะได้รับส่วนลด ๕๐% อยู่แล้ว[๕๑]

---

[๔๘]สัมภาษณ์ นางสาวปิยาภรณ์ พ่วงสุด, นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ องค์การบริหารส่วนตำบลบางยอ, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๓.

[๔๙]สัมภาษณ์ นายประเสริฐ วชิรเขื่อนขันธ์, นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองพระประแดง, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๓.

[๕๐]สัมภาษณ์ นางสาวสุรีย์ จรกล, หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ ทม.ปู่เจ้าสมิงพราย, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๓.

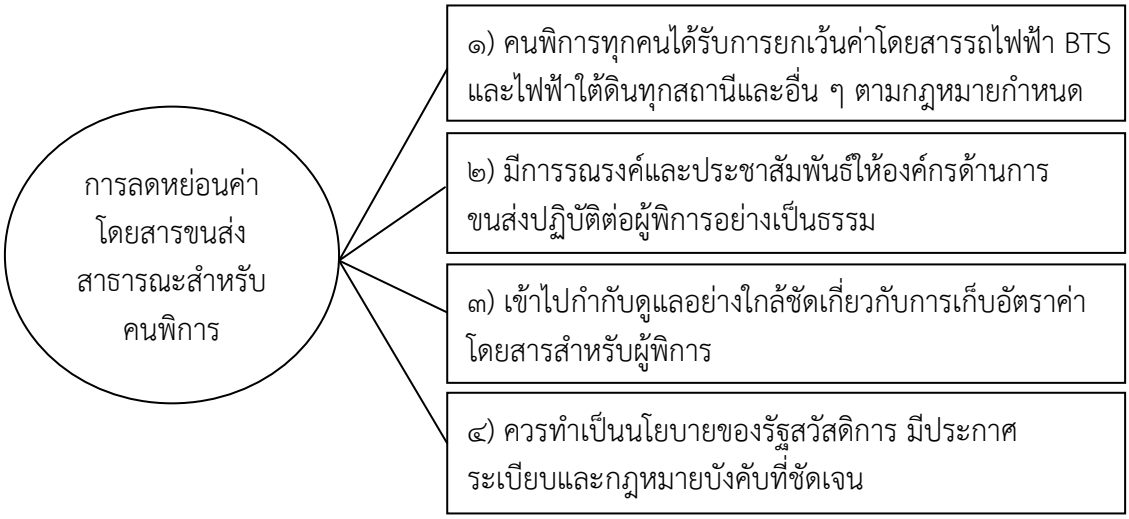
[๕๑]สัมภาษณ์ ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง, ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬากรณราชวิทยาลัย, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓.

๕) รัฐบาลควรทำนโยบายรัฐสวัสดิการขึ้นมาจะได้มีการประกาศที่ชัดเจนในปัจจุบันบางบริษัทมีการลดหย่อนภาษีบางบริษัทมีการเก็บปกติยังมีการสื่อความหมายที่ไม่ชัดเจน ควรปรับปรุงให้ครอบคลุมทุกการขนส่งสาธารณะทางบก, ทางน้ำ, และทางอากาศ[๕๒]

๖) การบริหารจัดการเกี่ยวกับการลดหย่อนค่าโดยสารขนส่งสาธารณะสำหรับคนพิการสำหรับคนพิการในปัจจุบันควรปรับปรุง โดยไม่ควรที่จะเก็บค่าโดยสารผู้พิการ ควรให้บริการสาธารณะฟรีสำหรับผู้พิการ[๕๓]

๗) เห็นด้วยแต่ก็มีสิ่งที่ควรปรับปรุง ถ้าฟรีค่าโดยสารขนส่งสาธารณะได้ก็ควรทำ ส่วนที่เป็นการโดยสารด้านอื่น ๆ เครื่องบิน รถไฟ รถไฟฟ้า ควรจัดให้มีที่เฉพาะคนพิการ เหมือนที่จอดรถตามศูนย์การค้า[๕๔]

สรุป การลดหย่อยค่าโดยสารขนส่งสาธารณะสำหรับคนพิการ ปัจจุบันคนพิการทุกคนได้รับการยกเว้นค่าโดยสารรถไฟฟ้า BTS และไฟฟ้าใต้ดินทุกสถานี และอื่น ๆ ตามกฎหมายกำหนด มีการรณรงค์และประชาสัมพันธ์ให้องค์กรด้านการขนส่งปฏิบัติต่อผู้พิการอย่างเป็นธรรม เข้าไปกำกับดูแลอย่างใกล้ชัดเกี่ยวกับการเก็บอัตราค่าโดยสารสำหรับผู้พิการ แต่ควรทำเป็นนโยบายของรัฐสวัสดิการ จะได้มีประกาศระเบียบเหมือนกันปัจจุบันบางบริษัทลดหย่อน บางบริษัทเก็บปกติ ยังไม่ชัดเจน และสามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๖ การลดหย่อนค่าโดยสารขนส่งสาธารณะสำหรับคนพิการจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

---

[๕๒]สัมภาษณ์ นางนัยนา สุทธิพธษ์, ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ทม.พระประแดง, ๒๙ มกราคม ๒๕๖๓.

[๕๓]สัมภาษณ์ นางสาวนงนุช มีสุข, ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลบางน้ำผึ้ง, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓.

[๕๔]สัมภาษณ์ พระครูสังฆรักษ์ ชัยวัฒน์ ชยวฑฒโน, เจ้าอาวาสวัดโมกข์ พระประแดง สมุทรปราการ, ๑๙ มกราคม ๒๕๖๓.

๑.๗ ประเด็นคำถามคือ การบริหารจัดการเกี่ยวกับ “การมีงานทำ” สำหรับคนพิการในปัจจุบันเป็นอย่างไร ดีอยู่แล้วหรือควรมีการปรับปรุงเพิ่มเติม ผลการจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง ๑๗ รูป/คน พบผลดังนี้

๑) ปัจจุบันเปิดโอกาสให้คนพิการมีอาชีพมีงานทำโดยทางตำบลบางน้ำผึ้งมีแหล่งท่องเที่ยวโดยเปิดโอกาสให้ผู้พิการสามารถนำสลากกินแบ่งรัฐบาลมาจำหน่ายได้ มีกลุ่มอาชีพที่ผู้พิการสามารถมาทำงานได้[๕๕]

๒) การมีงานทำยังคงมีจำนวนน้อยอยู่ อาจด้วยเพราะสถานที่ไม่ได้อำนวยให้มากนัก ยังมีข้อจำกัดตรงนี้ หรือแม้แต่อุปกรณ์ต่าง ๆ มีค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูง ทำให้ยากต่อการทำงานของผู้พิการ[๕๖]

๓) รัฐบาลมีนโยบายให้สถานประกอบการทำตามกฎหมายโดยมีการรับคนพิการเข้ามาทำงานอยู่แล้ว แต่บางส่วนก็พยายามหลบหลีกการจ้างงานและฉ้อฉลต่อคนพิการ นอกจากนั้นควรพิจารณาความสามารถและความเหมาะสมงานที่ได้รับมอบหมายกับคนพิการ[๕๗]

๔) การมีงานทำคิดว่าดีอยู่แล้ว เพราะมีกรมการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการดูแล สิ่งที่ควรปรับปรุง อยากให้มีอาชีพหลากหลายและเปิดกว้างให้คนพิการมากกว่านี้[๕๘]

๕) การมีงานทำดีแต่ยังน้อย บางบริษัท ห้างร้าน ยังมองไม่เห็นความสำคัญของผู้พิการ ผู้พิการบางคนมีความสามารถ มีศักยภาพพอที่จะทำงานและในสังคมปกติได้ ดังนั้นองค์กรต่าง ๆ ที่มีนโยบายรับคนพิการเข้าทำงาน ก่อนอื่นต้องเข้าใจและให้โอกาส อาศัยเวลาและการปรับตัวกับสภาพแวดล้อม[๕๙]

๖) เกี่ยวกับการมีงานทำสิ่งที่ต้องปรับปรุงก็คือสถานประกอบการต้องเคร่งครัดจริงจังในการดำเนินการให้มีผู้พิการทำงาน ๑% จริง ๆ[๖๐]

๗) สถานประกอบการตั้งเกณฑ์รับสมัครเยอะเกินไปสำหรับคนพิการ หมายความว่า คนพิการพร้อมทำงานแต่หน่วยงานนั้น ๆ เลือกเฉพาะคนพิการเดินได้ น่าจะให้โอกาสคนพิการประเภทอื่น ๆ บ้าง[๖๑]

๘) ด้านการมีงานทำยังพบว่าผู้พิการบางรายยังไม่ได้ทำงาน ดังนั้นควรแก้ปัญหาเรื่องนี้อย่างจริงจังเพื่อลดความเลื่อมล้ำในสังคมด้วย[๖๒]

---

[๕๕]สัมภาษณ์ นายสำเนาว์ รัศมิทัต, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางน้ำผึ้ง, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓.

[๕๖]สัมภาษณ์ นางสาวปิยาภรณ์ พ่วงสุด, นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ องค์การบริหารส่วนตำบลบางยอ, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๓.

[๕๗]สัมภาษณ์ นายวีระพล พืชทองหลัง, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางยอ, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๓.

[๕๘]สัมภาษณ์ พระครูสังฆรักษ์ ชัยวัฒน์ ชยวฑฺโน, เจ้าอาวาสวัดโมกข์ พระประแดง สมุทรปราการ, ๑๙ มกราคม ๒๕๖๓.

[๕๙]สัมภาษณ์ พระปลัดระพิน พุทฺธิสาโร, ผศ.ดร. อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬากรณราชวิทยาลัย, ๑๘ มกราคม ๒๕๖๓.

[๖๐]สัมภาษณ์ ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง, ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬากรณราชวิทยาลัย, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓.

[๖๑]สัมภาษณ์ นายวัชระ เติมวรรณภัตร์, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทรงคะนอง, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓.

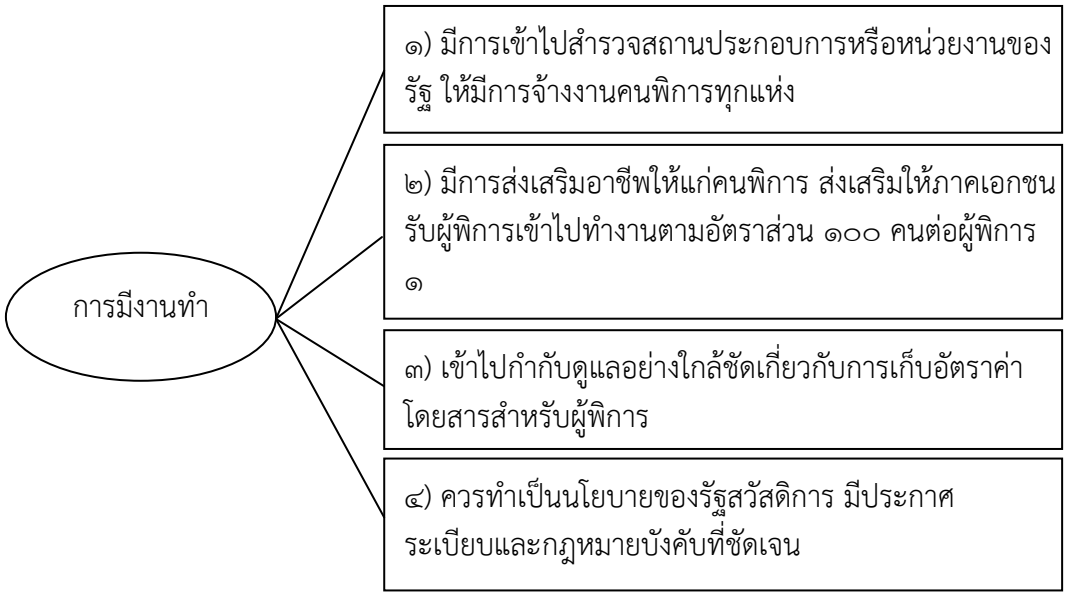
[๖๒]สัมภาษณ์ ผศ.ดร.รัฐพล เย็นใจมา, อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬากรณราชวิทยาลัย, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๓.

๙) ควรมีนโยบายสถานประกอบการที่ตามกฎหมายหรือประชาสัมพันธ์และออกฝึกไปตามหน่วยงานหรือหมู่บ้านให้ทั่วถึงกัน[๖๓]

๑๐) ในเรื่องของการมีงานทำนั้นควรปรับปรุงเช่น ในเรื่องของสถานที่หรือการที่คนพิการการสามารถว่างสินค้าหรือจำหน่ายสินค้ายังมีน้อย อีกทั้งสถานที่ที่มีอยู่ไม่ได้อยู่ในเมือง ทำให้ไม่ค่อยได้รับความสนใจ ขาดการประชาสัมพันธ์ในการส่งเสริมการขายสินค้าของคนพิการ[๖๔]

๑๑) การมีงานทำ ควรมีการประชาสันพันธ์ให้คนพิการได้รู้สิทธิในการจ้างงาน ตามมาตรา. ๓๓, ๓๕ ให้มากขึ้น และควรเปิดโอกาสให้ผู้พิการที่สามารถทำงานได้ได้รับโอกาสจากผู้ประกอบการโดยการออกกฎหมายรองรับ[๖๕]

สรุป การบริหารจัดการเกี่ยวกับการมีงานทำสำหรับคนพิการในปัจจุบัน มีการเข้าไปสำรวจสถานประกอบการหรือหน่วยงานของรัฐ ให้มีการจ้างงานคนพิการทุกแห่ง มีการส่งเสริมอาชีพให้แก่คนพิการ ส่งเสริมให้ภาคเอกชนรับผู้พิการเข้าไปทำงานตามอัตราส่วน ๑๐๐ คนต่อผู้พิการ ๑ คน ควรมีการประชาสัมพันธ์และออกฝึกอาชีพไปตามหน่วยงานหรือหมู่บ้านให้อย่างทั่วถึงมากยิ่งขึ้น และบางแห่งก็ยังหลีกเลี่ยงที่จะปฏิบัติตามกฎหมาย และสามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๗ การมีงานทำจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

---

[๖๓]สัมภาษณ์ นางนัยนา สุทธิพธษ์, ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ทม.พระประแดง, ๒๙ มกราคม ๒๕๖๓.

[๖๔]สัมภาษณ์ นายประเสริฐ วชิรเขื่อนขันธ์, นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองพระประแดง, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๓.

[๖๕]สัมภาษณ์ นายวิริศิรินทร์ ประนอมชัย, ผู้อำนวยกองสวัสดิ์การองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระเจ้า, ๒๙ มกราคม ๒๕๖๓.

๑.๘ ประเด็นคำถามคือ การบริหารจัดการเกี่ยวกับ “บริการกู้ยืมเงินประกอบอาชีพสำหรับคนพิการ” สำหรับคนพิการในปัจจุบันเป็นอย่างไร ดีอยู่แล้วหรือควรมีการปรับปรุงเพิ่มเติม ผลการจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง ๑๗ รูป/คน พบผลดังนี้

๑) บริการกู้ยืมเงินประกอบอาชีพสำหรับคนพิการ ยังมีช่องว่างของกฎหมายทำให้คนกลางเอาเปรียบและละเมิดสิทธิคนพิการ และต้องเสนอแก้ขั้นตอนของกฎหมายการจ้างงานให้ชัดเจนในเรื่องสิทธิตาม ม.๓๕[๖๖]

๒) บริการกู้ยืมเงินประกอบอาชีพสำหรับคนพิการ การกู้เงินมาประกอบอาชีพสำหรับคนพิการไม่มีดอกเบี้ย แต่ใช้เวลาในการดำเนินการและรออนุมัติเป็นเวลานาน[๖๗]

๓) เห็นด้วยที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีบริการกู้ยืมเงินประกอบอาชีพสำหรับคนพิการ แต่สิ่งที่ควรปรับปรุงในเมื่อจะไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลังแล้ว เราควรจะเพิ่มศักยภาพในการประกอบอาชีพให้มากขึ้น ควรจะขยายเพิ่มวงเงินกู้ในกิจการที่วิเคราะห์ IRR ออกมาแล้ว เป็นบวกมาก ๆ[๖๘]

๔) ถ้าจะปรับปรุงเรื่องบริการกู้ยืมเงินประกอบอาชีพ ต้องให้องค์กรปกครองท้องถิ่นสามารถให้ผู้พิการกู้ยืมเงินประกอบอาชีพได้ เหมือนกับกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการได้ก็จะเป็นอีกทางหนึ่งสำหรับคนพิการได้[๖๙]

๕) บริการกู้ยืมเงินประกอบอาชีพสำหรับคนพิการ ควรมีการปรับปรุงเพิ่มเติมให้คนพิการเข้าถึงได้มากขึ้น เพราะยังมีช่องว่างในทางกฎหมายทำให้คนเอาเปรียบและละเมิดสิทธิของคนพิการ[๗๐]

๖) ควรมีการปรับปรุงเรื่องการขอกู้ยืมเงินประกอบอาชีพสำหรับคนพิการที่มีการประชาสัมพันธ์ให้คนพิการออกมาใช้สิทธิ์ให้มากขึ้น และอยากให้ผู้คำประกันเป็นบุคคลธรรมดาที่มีฐานเงินเดือนมั่นคงเป็นผู้ค้ำประกันแทนข้าราชการเนื่องจากหายาก[๗๑]

๗) การบริหารจัดการเกี่ยวกับบริการกู้ยืมเงินประกอบอาชีพสำหรับคนพิการในปัจจุบันคิดว่าควรจะเปิดโอกาสให้ผู้พิการได้มีสิทธิกู้เงินเพื่อประกอบอาชีพได้ โดยให้มีผู้ค้ำประกัน[๗๒]

๘) ปัจจุบันมีกองทุนให้กู้ยืมเงินสำหรับผู้พิการ แต่ต้องมีคนค้ำประกัน ควรเพิ่มเติมกฎระเบียบผู้ที่กู้ยืมเงินสามารถเข้าถึงกองทุนได้มากขึ้น[๗๓]

---

[๖๖]สัมภาษณ์ นายวีระพล พืชทองหลัง, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางยอ, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๓.

[๖๗]สัมภาษณ์ นางสาวสุรีย์ จรกล, หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ ทม.ปู่เจ้าสมิงพราย, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๓.

[๖๘]สัมภาษณ์ พระครูสังฆรักษ์ ชัยวัฒน์ ชยวฑฺโน, เจ้าอาวาสวัดโมกข์ พระประแดง สมุทรปราการ, ๑๙ มกราคม ๒๕๖๓.

[๖๙]สัมภาษณ์ ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง, ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬากรณราชวิทยาลัย, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓.

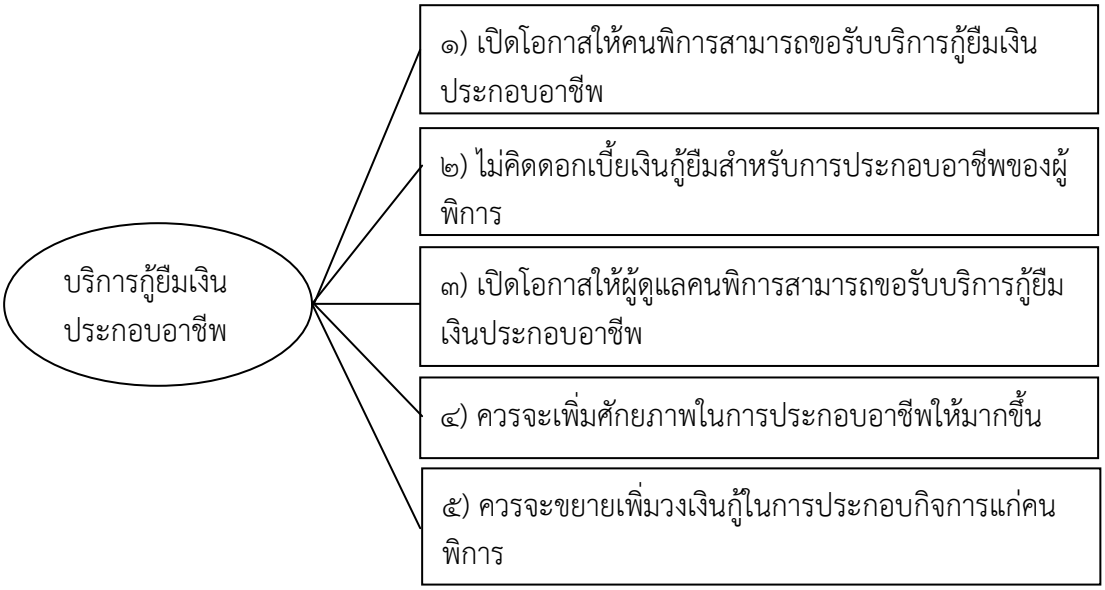
[๗๐]สัมภาษณ์ ผศ.ดร.รัฐพล เย็นใจมา, อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬากรณราชวิทยาลัย, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๓.

[๗๑]สัมภาษณ์ นายวิริศิรินทร์ ประนอมชัย, ผู้อำนวยกองสวัสดิ์การองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระเจ้า, ๒๙ มกราคม ๒๕๖๓.

[๗๒]สัมภาษณ์ นางสาวนงนุช มีสุข, ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลบางน้ำผึ้ง, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓.

[๗๓]สัมภาษณ์ นายสำเนาว์ รัศมิทัต, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางน้ำผึ้ง, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓.

สรุป ๑) การบริหารจัดการเกี่ยวกับบริการกู้ยืมเงินประกอบอาชีพสำหรับคนพิการในปัจจุบัน เปิดโอกาสให้คนพิการสามารถขอรับบริการกู้ยืมเงินประกอบอาชีพ ไม่คิดดอกเบี้ยเงินกู้ยืมสำหรับการประกอบอาชีพของผู้พิการ เปิดโอกาสให้ผู้ดูแลคนพิการสามารถขอรับบริการกู้ยืมเงินประกอบอาชีพ ควรจะเพิ่มศักยภาพในการประกอบอาชีพให้มากขึ้น ควรจะขยายเพิ่มวงเงินกู้ในการประกอบกิจการแก่คนพิการ และสามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๘ บริการกู้ยืมเงินประกอบอาชีพจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

๒. การปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ ๔

๒.๑ ประเด็นคำถามคือ ควรมีการปฏิบัติอย่างไร จึงจะได้ชื่อว่า “**มีความโอบอ้อมอารี**” ในการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง ๑๗ รูป/คน พบผลดังนี้

๑) จะได้ชื่อว่ามีความโอบอ้อมอารีนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรร่วมกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลออกตรวจเยี่ยมผู้พิการทางการเคลื่อนไหวอยู่เป็นประจำทุกสัปดาห์เพื่อให้เห็นถึงความตั้งใจจริง[๗๔]

๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องจัดห้องน้ำสำหรับคนพิการ จัดทางลาดทางขึ้นให้กับคนพิการ จัดหาเงินสงเคราะห์ให้กับคนพิการ อำนวยความสะดวกในการทำพิการคนพิการ และอำนวยความสะดวกในการทำเรื่องเบี้ยยังชีพคนพิการ และควรดูแลผู้พิการ ด้วยความโอบอ้อมอารีเหมือนเป็นบุคคลในครอบครัว[๗๕]

---

[๗๔]สัมภาษณ์ นางสาวนงนุช มีสุข, ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลบางน้ำผึ้ง, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓.

[๗๕]สัมภาษณ์ นายวิรัช ศิโรดม, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓.

๓) มีการดูแลเอาใจใส่ผู้พิการที่มาติดต่อทางราชการ ทั้งหัวหน้างานหน่วยงานและประชาชน ถ้าผู้พิการเดินไม่สะดวกให้เข้าไปช่วยเหลือหรือเดินไปหาในการสอบถาม อำนวยความสะดวกให้ผู้พิการในทุกด้านที่มาติดต่อราชการ[๗๖]

๔) คนพิการมีสิทธิขั้นพื้นฐานในความเป็นพลเมืองและประโยชน์ไม่ควรแบ่งแยก ควรมีสวัสดิการที่รัฐจัดให้และให้คนพิการเข้าถึงและประใช้ประโยชน์ได้ มีความเมตตา รู้จักการแบ่งปัน โอกาส รับฟังปัญหาของประชาชน[๗๗]

๕) ให้ยึดหลักขององค์กรสุขภาวะ ของสำนักงานสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) และกรมสุขภาพจิต ปรับปรุงใช้กับหลัก จิตตะ มานะ ปิยะวาจา และเมตตา อัตถจริยา และความเอื้อเฟื้อต่อมนุษย์โลกด้วยกัน[๗๘]

๖) ต้องแสดงความเป็นมิตรที่ดี ยินดีให้ความช่วยเหลือและมีน้ำใจให้คนพิการ การปฏิบัติด้วยความสุภาพ เห็นใจ จริงใจ และแสดงให้คนพิการ รับรู้ดึงความเต็มใจในการช่วยเหลือ ควรมีการจัดเจ้าหน้าที่ตรวจเยี่ยมเน้นรายสัปดาห์[๗๙]

๗) นอกจากการดำเนินการอารยะสถาปัตขององค์การบริหารส่วนตำบลแล้ว แต่ละแห่งควรจัดให้มีเจ้าหน้าที่ สำหรับให้บริการผู้พิการเป็นพิเศษ เช่น มีรถวิลเชร์สำหรับคนพิการในสำนักงาน จัดบริการรถรับส่งคนพิการที่มารับบริการที่องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น เป็นต้น[๘๐]

๘) มีการดูแลเอาใจใส่ผู้พิการที่มาติดต่อทางราชการ ยิ้มแย้ม ดูเป็นมิตร จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับคนพิการ หรือเงินสงเคราะห์คนพิการหรือสวัสดิการรัฐจัดให้คนพิการเข้าถึงและประยุกต์ใช้ประโยชน์ได้[๘๑]

๙) ควรมีเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีจิตอาสาที่ช่วยเหลือคนพิการที่เวลามาติดต่อกับหน่วยงานเช่น เข็นรถไปยังที่ติดต่องาน[๘๒]

๑๐) มีความโอบอ้อมอารีคือมีการดูแลเอาใจใส่คนพิการที่มาติดต่อทางราชการ ทั้งหัวหน้างานหน่วยงานและประชาชน ถ้าผู้พิการเดินไม่สะดวกให้เข้าไปช่วยเหลือหรือเดินไปหาในการสอบถาม[๘๓]

---

[๗๖] สัมภาษณ์ นางสาวดวงใจ อุปคง, นักพัฒนาชุมชนองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๓.

[๗๗] สัมภาษณ์ นายวีระพล พืชทองหลัง, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางยอ, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๓.

[๗๘] สัมภาษณ์ พระครูสังฆรักษ์ ชัยวัฒน์ ชยวฑฺโน, เจ้าอาวาสวัดโมกข์ พระประแดง สมุทรปราการ, ๑๙ มกราคม ๒๕๖๓.

[๗๙] สัมภาษณ์ นางสาวสุรีย์ จรกล, หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ ทม.ปู่เจ้าสมิงพราย, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๓.

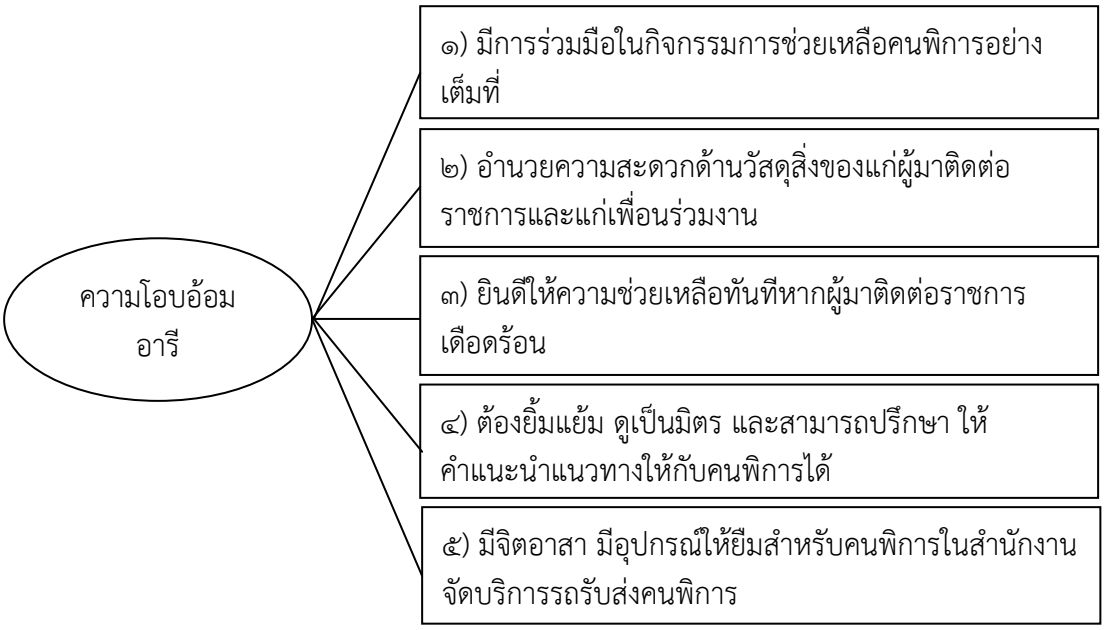
[๘๐] สัมภาษณ์ ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง, ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬากรณราชวิทยาลัย, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓.

[๘๑] สัมภาษณ์ นางนัยนา สุทธิพธช์, ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ทม.พระประแดง, ๒๙ มกราคม ๒๕๖๓.

[๘๒] สัมภาษณ์ นายวิริศิรินทร์ ประนอมชัย, ผู้อำนวยกองสวัสดิ์การองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระเจ้า, ๒๙ มกราคม ๒๕๖๓.

[๘๓] สัมภาษณ์ นายณรงค์ ดวงดี, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระเจ้า, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓.

สรุป ความโอบอ้อมอารีปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการร่วมมือในกิจกรรมการช่วยเหลือคนพิการอย่างเต็มที่ อำนวยความสะดวกด้านวัสดุสิ่งของแก่ผู้มาติดต่อราชการและแก่เพื่อนร่วมงาน ยินดีให้ความช่วยเหลือทันทีหากผู้มาติดต่อราชการเดือดร้อน ต้องยิ้มแย้ม ดูเป็นมิตร และสามารถปรึกษา ให้คำแนะนำแนวทางให้กับคนพิการได้และมีจิตอาสา เช่นมีรถวิลเชร์สำหรับคนพิการในสำนักงาน จัดบริการรถรับส่งคนพิการ และสามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๙ ความโอบอ้อมอารีจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

๒.๒ ประเด็นคำถามคือ ควรมีการปฏิบัติอย่างไร จึงจะได้ชื่อว่า “**วจีไพเราะ**” ในการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง ๑๗ รูป/คน พบผลดังนี้

๑) จะได้ชื่อว่าวจีไพเราะนั้นเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรพูดด้วยวาจาสุภาพและไม่ใช้คำพูดที่ดูถูก และให้ความเป็นกันเอง[๘๔]

๒) ต้องพูดจาไพเราะอ่อนหวาน พูดด้วยความจริงใจไม่ก้าวร้าว และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่คนพิการ ให้บริการด้วยความสุภาพ อ่อนโยน พูดด้วยไมตรีจิต ใช้ความรักต่อผู้พิการ[๘๕]

๓ พูดจาดีกับผู้พิการ ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชา อำนวยความสะดวกในทุกด้านที่มาติดต่อราชการด้วยความเต็มใจ และสมัครใจ[๘๖]

---

[๘๔]สัมภาษณ์ นางสาวนงนุช มีสุข, ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลบางน้ำผึ้ง, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓.

[๘๕]สัมภาษณ์ นายวิรัช ศิโรดม, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓.

[๘๖]สัมภาษณ์ นางสาวดวงใจ อุปคง, นักพัฒนาชุมชนองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๓.

๔) พูดคุยกับประชาชนด้วยเสียงที่อ่อนหวาน มีคำลงท้ายด้วย คะ, ค่ะ, ครับ จะทำให้ดูน่าฟังขึ้นและควรให้เกียรติประชาชนเสมอ[๘๗]

๕) การให้บริการในภาครัฐควรบริการด้วยน้ำใจไมตรีต่อคนพิการ และทุกคนด้วยถ้อยคำสุภาพ ยิ้มแย้ม เอาใจใส่ มีใช้ถ้อยคำที่สภาพและคำพูด และคำพูดที่ไพเราะมีประโยชน์รู้จักพูดขอโทษและขอบคุณ[๘๘]

๖) ยึดหลักคำสอนขององค์พระสัมมาพุทธเจ้าตรัสสอนสาวกของท่านมาปรับในการทำงานและการดำรงชีวิต ให้ใช้สติปัญญาในการบริหารการจัดการ[๘๙]

๗) ผู้บริหารท้องถิ่นต้องมีการอบรมเจ้าหน้าที่อยู่ประจำให้รู้จักเป็นผู้ให้บริการด้วยอัธยาศัยไมตรีอันดี มีน้ำใจต่อผู้มารับบริการ ด้วยหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใส ข้อสำคัญยิ่งของการให้บริหารคือเน้นขวัญกำลังใจของผู้พิการ[๙๐]

๘) การให้บริการควรบริการด้วยน้ำใจไมตรีต่อคนพิการ ต้องพูดจาไพเราะพูดด้วยความจริงใจ และควรให้สิ่งที่เป็นประโยชน์ให้กับคนพิการ ถามปัญหาและพูดคุยกับคนพิการโดยไม่ถือตัว[๙๑]

๙) วจีไพเราะ บุคลากรที่ปฏิบัติงานควรพูดพา ยิ้มแย้ม เอาใจใส่ ให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อคนพิการโดยไม่ถือเป็นภาระ และเต็มใจให้บริการ[๙๒]

สรุป วจีไพเราะเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพูดเพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อผู้มาติดต่องานและเพื่อนร่วมงาน เป็นกันเองกับทุกคน โดยไม่ถือตัว หลีกเลี่ยงคำพูดที่จะกระทบกระทั่งต่อผู้อื่น พูดคุยกับประชาชนด้วยเสียงที่อ่อนหวาน มีคำลงท้ายด้วย คะ, ค่ะ, ครับ พูดจาดีกับคนพิการ ยิ้มแย้มแจ่มใส เต็มใจให้บริการ และสามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้

---

[๘๗]สัมภาษณ์ นางสาวปิยาภรณ์ พ่วงสุด, นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ องค์การบริหารส่วนตำบลบางยอ, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๓.

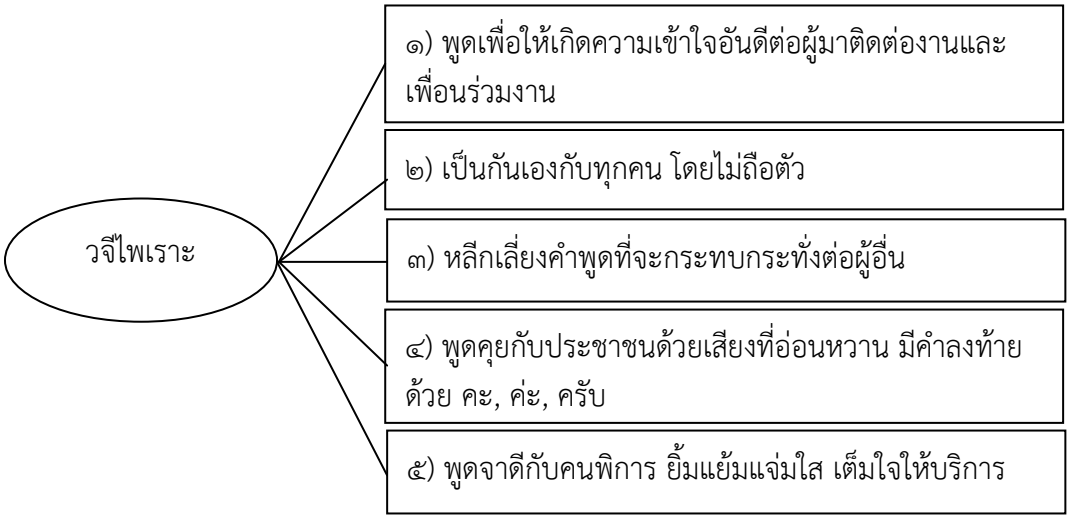
[๘๘]สัมภาษณ์ นายวีระพล พืชทองหลัง, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางยอ, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๓.

[๘๙]สัมภาษณ์ พระครูสังฆรักษ์ ชัยวัฒน์ ชยวฑฺโน, เจ้าอาวาสวัดโมกข์ พระประแดง สมุทรปราการ, ๑๙ มกราคม ๒๕๖๓.

[๙๐]สัมภาษณ์ ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง, ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬากรณราชวิทยาลัย, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓.

[๙๑]สัมภาษณ์ นางนัยนา สุทธิพธษ์, ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ทม.พระประแดง, ๒๙ มกราคม ๒๕๖๓.

[๙๒]สัมภาษณ์ นายวิริศิรินทร์ ประนอมชัย, ผู้อำนวยกองสวัสดิ์การองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระเจ้า, ๒๙ มกราคม ๒๕๖๓.



แผนภาพที่ ๔.๑๐ วจีไพเราะจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

๒.๓ ประเด็นคำถามคือ ควรมีการปฏิบัติอย่างไร จึงจะได้ชื่อว่า **“สงเคราะห์ประชาชน”** ในการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง ๑๗ รูป/คน พบผลดังนี้

๑) จะได้ชื่อว่าสงเคราะห์ประชาชนนั้นเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ อย่างเต็มใจเท่าที่จะสามารถทำได้ เป็นการสงเคราะห์ทุกชนิดที่เป็นประโยชน์ต่อคนพิการ การอำนวยความสะดวกต่าง ๆ[๙๓]

๒) ควรดูแลประชาชนในการติดต่อราชการด้วยความเอาใจใส่ ต้องให้ความช่วยเหลือในทุก ๆ ด้านที่สามารถทำได้[๙๔]

๓) ในเรื่องเกี่ยวกับการสงเคราะห์ประชาชนนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องอำนวยความสะดวกในทุกด้านที่มาติดต่อราชการการช่วยเหลือประชาชนอย่างเต็มความสามารถ และไม่มีการเลือกข้างลำเอียง ช่วยเหลืออย่างยุติธรรมทุกคน[๙๕]

๔) อยากให้เปลี่ยนคำว่าสงเคราะห์มาเป็นสิทธิของประชาชนผู้ขาดโอกาสจะดีกว่า เพราะในประเทศที่เจริญแล้วจะใช้คำว่าสิทธิของพลเมือง[๙๖]

๕) เจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีหน้าที่รับผิดชอบต่อคนพิการต้องให้ความรู้ แนะนำ ให้วิชาอาชีพ สร้างความเชื่อถือแก่เขา และให้การศึกษาช่วยเหลือในบางกรณี[๙๗]

---

[๙๓]สัมภาษณ์ นางสาวนงนุช มีสุข, ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลบางน้ำผึ้ง, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓.

[๙๔]สัมภาษณ์ นายสำเนาว์ รัศมิทัต, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางน้ำผึ้ง, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓.

[๙๕]สัมภาษณ์ นางสาวปิยาภรณ์ พ่วงสุด, นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ องค์การบริหารส่วนตำบลบางยอ, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๓.

[๙๖]สัมภาษณ์ นายวีระพล พืชทองหลัง, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางยอ, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๓.

[๙๗]สัมภาษณ์ พระครูสังฆรักษ์ ชัยวัฒน์ ชยวฑฺโน, เจ้าอาวาสวัดโมกข์ พระประแดง สมุทรปราการ, ๑๙ มกราคม ๒๕๖๓.

๖) คือการรู้จักเสียสละทุ่มเทให้กับงาน ไม่เห็นแก่ความสบายส่วนตัว ยินดีที่จะช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาให้กับผู้พิการ[๙๘]

๗) เทศบาลเมืองปู่เจ้าสมิงพรายจัดให้มีกองทุนให้ยืมอุปกรณ์กับผู้ด้อยโอกาสทุกประเภท เมื่อหมดความจำเป็นแล้วก้อเอามาคืน หรือให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นทุกแห่งได้ดำเนินการเช่นกัน[๙๙]

๘) การเรียกว่าสงเคราะห์ประชาชนฟังแล้วดูไม่สอดคล้องกับคนพิการ ควรเปลี่ยนเป็นสิทธิประชาชนจะดีกว่าเพราะประชาชนยังขาดโอกาสเพราะการสงเคราะห์ทุกชนิดเป็นประโยชน์ต่อคนพิการหมด[๑๐๐]

๙) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรตั้งศูนย์ช่วยเหลือหรือสายด่วน เพื่อช่วยเหลือคนพิการโดยตรง ควรดูแลประชาชนที่มาติดต่อราชการดุจญาติมิตร[๑๐๑]

๑๐) การสงเคราะห์ประชาชนนั้น ควรมีการสงเคราะห์ที่เป็นประโยชน์ต่อคนพิการ เช่น รถเข็น รถโยก ไม้ค้ำยัน ห้องน้ำ ทางลาด[๑๐๒]

สรุป สงเคราะห์ประชาชน เจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องมีจิตอาสาเพื่อช่วยเหลือผู้มาติดต่อราชการและคนอื่น ๆ ได้ตลอดเวลา ให้ความช่วยเหลือผู้พิการและเพื่อนร่วมงานด้วยความเป็นกัลยาณมิตร ให้ความอนุเคราะห์แก่ผู้พิการด้วยความเต็มใจ ให้ความรู้แนะนำ ให้วิชาอาชีพ สร้างความเชื่อถือแก่เขา และให้การศึกษาช่วยเหลือในบางกรณี รวมทั้งควรตั้งศูนย์ช่วยเหลือหรือสายด่วน เพื่อช่วยเหลือคนพิการโดยตรง และสามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้

---

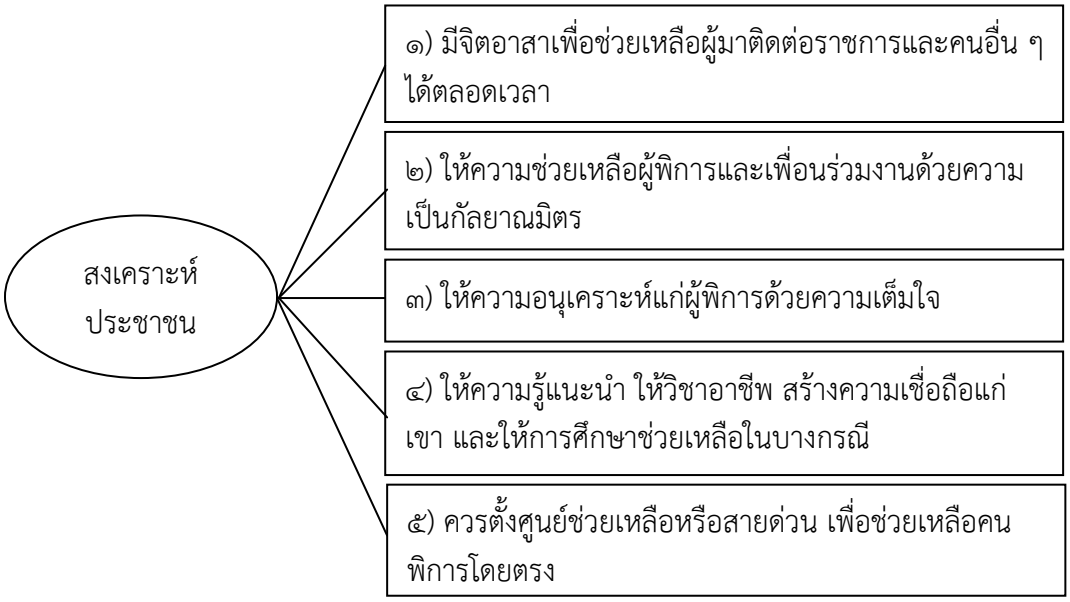
[๙๘]สัมภาษณ์ นางสาวสุรีย์ จรกล, หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ ทม.ปู่เจ้าสมิงพราย, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๓.

[๙๙]สัมภาษณ์ ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง, ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬากรณราชวิทยาลัย, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓.

[๑๐๐]สัมภาษณ์นางนัยนา สุทธิพธษ์, ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ทม.พระประแดง, ๒๙ มกราคม ๒๕๖๓.

[๑๐๑]สัมภาษณ์ นายวัชระ เติมวรรณภัตร์, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทรงคะนอง, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓.

[๑๐๒]สัมภาษณ์ นายวิริศิรินทร์ ประนอมชัย, ผู้อำนวยกองสวัสดิ์การองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระเจ้า, ๒๙ มกราคม ๒๕๖๓.



แผนภาพที่ ๔.๑๑ สงเคราะห์ประชาชนจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

๒.๔ ประเด็นคำถามคือ ควรมีการปฏิบัติอย่างไร จึงจะได้ชื่อว่า **“วางตนพอดี”** ในการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง ๑๗ รูป/คน พบผลดังนี้

๑) จะได้ชื่อว่าวางตนพอดีนั้นเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรทำงานและวางตนอยู่ในความเหมาะสม มีความสม่ำเสมอ วางตัวเป็นกลาง ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ให้บริการทุกคนเท่าเทียมกัน[๑๐๓]

๒) วางตนพอดีในการบริหารจัดการสำหรับผู้พิการ อำนวยความสะดวกในทุกด้าน ถ้าในส่วนตัวไม่สามารถทำได้ให้ขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นที่อยู่ข้างเคียงจะดีกว่า[๑๐๔]

๓) เป็นคนใจดี ใจเย็น ไม่โอ้อวดตำแหน่งหน้าที่การงาน ไม่ใช้หน้าที่การงานในทางที่ผิดเพื่อให้ได้รับผลประโยชน์ที่ไม่ควรได้รับ[๑๐๕]

๔) การวางตนให้เหมาะสมของฝ่ายให้บริการ ด้วยความเต็มใจ ตั้งใจ เอาใจใส่ ในฐานะผู้ให้บริการประชาชน ไม่แสดงท่าทีหรืออาการที่ทำให้คนพิการรู้สึกเป็นภาระ[๑๐๖]

---

[๑๐๓]สัมภาษณ์ นางสาวนงนุช มีสุข, ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลบางน้ำผึ้ง, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓.

[๑๐๔]สัมภาษณ์ นางสาวดวงใจ อุปคง, นักพัฒนาชุมชนองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๓.

[๑๐๕]สัมภาษณ์ นางสาวปิยาภรณ์ พ่วงสุด, นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ องค์การบริหารส่วนตำบลบางยอ, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๓.

[๑๐๖]สัมภาษณ์ นายวีระพล พืชทองหลัง, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางยอ, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๓.

๕) วางตนพอดีนั้นคือต้องวางตัวเป็นกลาง ไม่ตรึง ไม่หย่อน ไม่มีอิจฉาคติ ไม่ลำเอียง ไม่ก่อให้เกิดความวุ่นวายในด้านผลประโยชน์ สร้างมวลชนและความสามัคคีในองค์กรและเครือข่าย[๑๐๗]

๖) การวางตัวให้เหมาะสมอย่างเสมอต้นเสมอปลาย รู้จักวางตัวให้เหมาะสมและปฏิบัติกับคนพิการอย่างเท่าเทียมกัน[๑๐๘]

๗) การวางตนพอดีของเจ้าหน้าที่รัฐจัดเป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะช่วยลดความเลื่อมล้ำของสังคม ไม่ว่าจะเป็นคนปกติหรือคนพิการ ไม่ว่าจะเป็นคนรวยหรือคนยากจน เจ้าหน้าที่รัฐก็ต้องอยู่บนพื้นฐานของการวางตัวให้เป็นกลางอยู่แล้ว[๑๐๙]

๘) องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นทุกแห่งต้องปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบอย่างถูกต้องและเหมาะสมในทุก ๆ ด้าน ไม่เลือกด้านใดด้านหนึ่ง[๑๑๐]

๙) วางตนพอดีคือการวางตนให้เป็นกลาง การเอาใจใส่ในฐานะผู้ให้บริการแก่คนพิการ[๑๑๑]

๑๐) เจ้าหน้าที่ต้องเป็นคนพออยู่ พอกิน พอใช้ ไม่ฟุ่มเฟือย ไม่อยากได้อยากมี ทำงานตามภาระหน้าที่ของตัวเอง[๑๑๒]

๑๑) การวางตนพอดี สำหรับในส่วนงานของรัฐบาลทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบขั้นตอนที่หน่วยงานกำหนดขึ้น[๑๑๓]

สรุป วางตนพอดี เจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีมาตรฐานในตัวเองทั้งการคิด การกระทำ และการแสดงออก ยืนอยู่บนความจริงและความถูกต้อง และเป็นแบบอย่างที่ดีให้คนอื่นได้ ตรงไปตรงมา ไม่มีนอกไม่มีในและมีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน มีความสม่ำเสมอ วางตัวเป็นกลาง ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ให้บริการทุกคนเท่าเทียมกัน ไม่ลำเอียง ไม่ก่อให้เกิดความวุ่นวายในด้านผลประโยชน์ อยู่อย่างพอเพียง และสามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้

---

[๑๐๗]สัมภาษณ์ พระครูสังฆรักษ์ ชัยวัฒน์ ชยวฑฺโน, เจ้าอาวาสวัดโมกข์ พระประแดง สมุทรปราการ, ๑๙ มกราคม ๒๕๖๓.

[๑๐๘]สัมภาษณ์ นางสาวสุรีย์ จรกล, หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ ทม.ปู่เจ้าสมิงพราย, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๓.

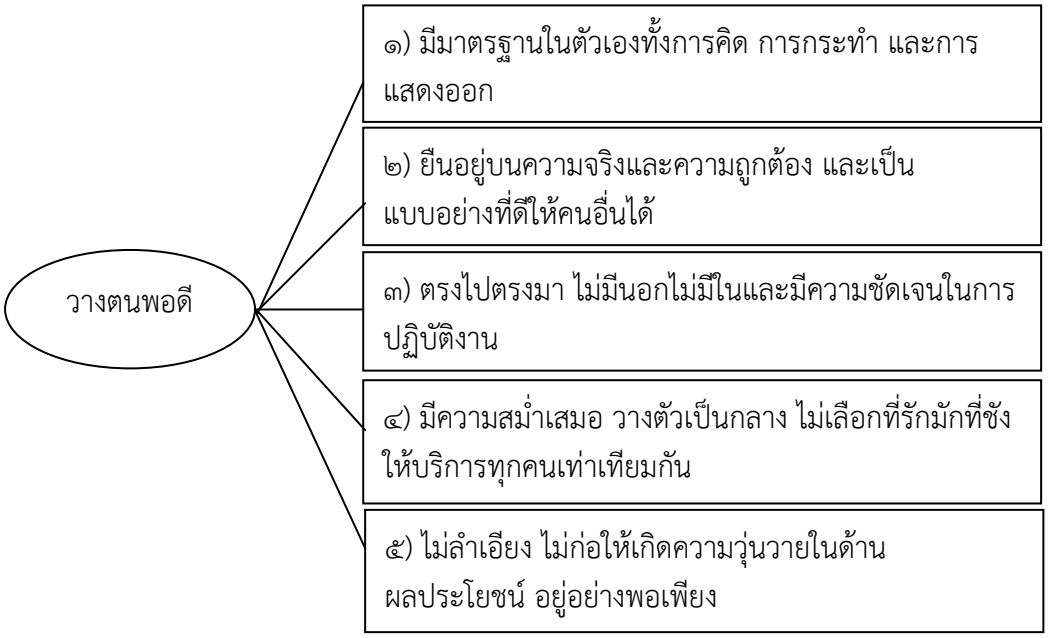
[๑๐๙]สัมภาษณ์ พระปลัดระพิน พุทฺธิสาโร, ผศ.ดร. อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬากรณราชวิทยาลัย, ๑๘ มกราคม ๒๕๖๓.

[๑๑๐]สัมภาษณ์ ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง, ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬากรณราชวิทยาลัย, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓.

[๑๑๑]สัมภาษณ์ นางนัยนา สุทธิพธษ์, ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ทม.พระประแดง, ๒๙ มกราคม ๒๕๖๓.

[๑๑๒]สัมภาษณ์ นายวัชระ เติมวรรณภัตร์, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทรงคะนอง, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓.

[๑๑๓]สัมภาษณ์ นายวิริศิรินทร์ ประนอมชัย, ผู้อำนวยกองสวัสดิ์การองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระเจ้า, ๒๙ มกราคม ๒๕๖๓.



แผนภาพที่ ๔.๑๒ วางตนพอดีจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

๓. การบริหารจัดการองค์กรที่ดี

๓.๑ ประเด็นคำถามคือ ควรมีการปฏิบัติอย่างไร จึงจะได้ชื่อว่า **"เคารพและปฏิบัติตามกติกา"** ในการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง ๑๗ รูป/คน พบผลดังนี้

๑) จะได้ชื่อว่าเคารพและปฏิบัติตามกติกานั้นเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปฏิบัติตนตามกฎและระเบียบอย่างเคร่งครัด[๑๑๔]

๒) เคารพและปฏิบัติตามกฎกติกาก็คือ การเคารพกฎในสังคม เช่น ไม่จอดรถในที่ห้ามจอดรถคนพิการ ไม่เข้าห้องน้ำคนพิการ[๑๑๕]

๓) เคารพและปฏิบัติตามกติกานั้นก็ต้องปฏิบัติตามกติกาอย่างเคร่งครัด หากองค์กรตั้งข้อตกลงใดให้ปฏิบัติตามทุกอย่าง[๑๑๖]

๔) การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการตามระเบียบกฎหมายที่กำหนด โดยไม่มีการทุจริตหรือเอื้อผลประโยชน์ให้กับคนใดเป็นพิเศษนั่นแหละเรียกว่าเคารพและปฏิบัติตามกฎกติกา[๑๑๗]

๕) เจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปฏิบัติงานโดยยึดถือระเบียบและกฎเป็นหลักเพื่อความถูกต้องและให้เป็นที่หน้าเชื่อถือของผู้ร่วมงานและประชาชน[๑๑๘]

---

[๑๑๔]สัมภาษณ์ นางสาวนงนุช มีสุข, ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลบางน้ำผึ้ง, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓.

[๑๑๕]สัมภาษณ์ นายวิรัช ศิโรดม, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓.

[๑๑๖]สัมภาษณ์ นายสำเนาว์ รัศมิทัต, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางน้ำผึ้ง, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓.

[๑๑๗]สัมภาษณ์ นายจงรัก แป้นเล็ก, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางกอบัว, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๓.

[๑๑๘]สัมภาษณ์ นางสาวปิยาภรณ์ พ่วงสุด, นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ องค์การบริหารส่วนตำบลบางยอ, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๓.

๖) ในภาครัฐทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบขั้นตอนที่หน่อยงานกำหนดขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทุกส่วนสิ่งเป็นสาระสำคัญ ควรยืดหยุ่นเป็นบางกรณี[๑๑๙]

๗ เจ้าหน้าที่หรือประชาชนทั่วไปต้องปฏิบัติตามกฎ ข้อบังคับ ในแต่ละสถานที่สารธารณะที่เป็นข้อบังคับต่อคนพิการให้เหมาะสม[๑๒๐]

๘) การเคารพและปฏิบัติตามกติกานั้นต้องรับฟังและยอมรับในการเสนอแนะ ปฏิบัติตามคำแนะนำทันที หากเหตุว่าข้อที่เสนอแนะมีประโยชน์ต่อส่วนรวม และให้ความเป็นกันเองในการแสดงความคิดเห็น[๑๒๑]

๙) การไม่แบ่งแยกหรือปฏิบัติต่อคนพิการอย่างไม่เท่าเทียม ทำตามขั้นตอนของการปฏิบัติงานเหมือนกัน มีความเสมอภาค[๑๒๒]

๑๐) เคารพและปฏิบัติตามกฎกติกา ควรใช้หลัก หิริ = ความละอายต่อการทำบาป และ โอตัปปะ = ความเกรงกลัวต่อการทำบาปเข้ามาเป็นค่านิยมในการทำงาน[๑๒๓]

๑๑) ทุกคนต้องปฏิบัติตามขั้นตอนตามกฎระเบียบทุกคนเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทุกสิ่งเป็นส่วนสำคัญ ปฏิบัติตามระเบียบและดำเนินการจัดสถานที่และดูแลผู้พิการที่มารับบริการอย่างเหมาะสม[๑๒๔]

๑๒) กฎเกณฑ์มีให้ยึดถือปฏิบัติ ทุกคนต้องทำตามไม่มีข้อละเว้น โดยเฉพาะในภาครัฐทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบขั้นตอนที่หน่อยงานกำหนดขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทุกส่วน สิ่งเป็นสาระสำคัญ ควรยืดหยุ่นเป็นบางกรณี[๑๒๕]

สรุป เคารพและปฏิบัติตามกติกา เจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องยึดหลักความเสมอภาคในการให้บริการ ปฏิบัติงานเป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย ปฏิบัติตามกฎระเบียบต่าง ๆ โดยยึดถืออำนาจตามกฎหมาย ไม่จอดรถในที่ห้ามจอดรถคนพิการ ไม่เข้าห้องน้ำคนพิการ ไม่ใช้ของที่เป็นของคนพิการ และควรใช้หลักหิริและโอตัปปะเข้ามาเป็นค่านิยมในการทำงาน และสามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้

---

[๑๑๙]สัมภาษณ์ นายวีระพล พืชทองหลัง, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางยอ, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๓.

[๑๒๐]สัมภาษณ์ นายประเสริฐ วชิรเขื่อนขันธ์, นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองพระประแดง, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๓.

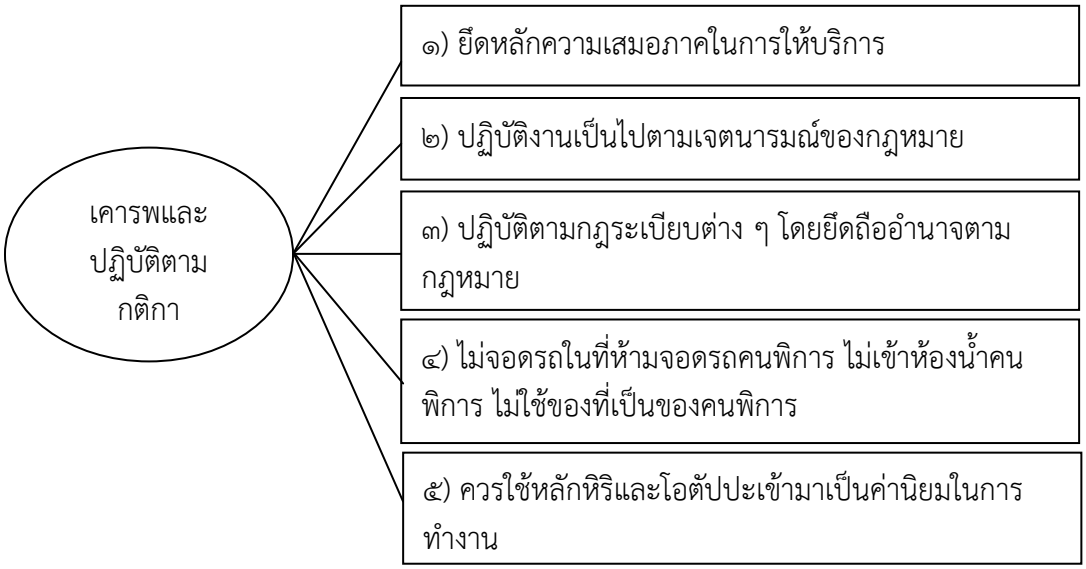
[๑๒๑]สัมภาษณ์ พระครูสังฆรักษ์ ชัยวัฒน์ ชยวฑฺโน, เจ้าอาวาสวัดโมกข์ พระประแดง สมุทรปราการ, ๑๙ มกราคม ๒๕๖๓.

[๑๒๒]สัมภาษณ์ นางสาวสุรีย์ จรกล, หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ ทม.ปู่เจ้าสมิงพราย, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๓.

[๑๒๓]สัมภาษณ์ พระปลัดระพิน พุทฺธิสาโร, ผศ.ดร. อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬากรณราชวิทยาลัย, ๑๘ มกราคม ๒๕๖๓.

[๑๒๔]สัมภาษณ์ นางนัยนา สุทธิพธษ์, ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ทม.พระประแดง, ๒๙ มกราคม ๒๕๖๓.

[๑๒๕]สัมภาษณ์ นายวิริศิรินทร์ ประนอมชัย, ผู้อำนวยกองสวัสดิ์การองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระเจ้า, ๒๙ มกราคม ๒๕๖๓.



แผนภาพที่ ๔.๑๓ เคารพและปฏิบัติตามกติกาจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

๓.๒ ประเด็นคำถามคือ ควรมีการปฏิบัติอย่างไร จึงจะได้ชื่อว่า **“มีเมตตาธรรมต่อผู้อื่น”** ในการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง ๑๗ รูป/คน พบผลดังนี้

๑) จะได้ชื่อว่ามีเมตตาธรรมต่อผู้อื่นนั้นเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องให้ความช่วยเหลือตามความเหมาะสม มีจิตศรัทธา มีคุณธรรม ให้ทานต่อคนพิการ[๑๒๖]

๒) มีเมตตาธรรมต่อผู้อื่นนั้นควรเข้าอกเข้าใจต่อคนพิการ ต้องเข้าใจอกเขาอกเรา การทำงานกับคนในองค์กรต้องไม่แบ่งแยกว่าชอบใครไม่ชอบใคร ดำเนินงานให้เท่าเทียมกันใช้งานเป็นหลัก[๑๒๗]

๓) บริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการด้วยความเป็นธรรม และเป็นกลาง ไม่เลือกปฏิบัติ[๑๒๘]

๔) ปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสและมีความยุติธรรม เพราะความยุติธรรมจะทำให้มีความเมตตาในลำดับต่อมา การใช้ใจและศีลธรรมในการทำงาน ทำให้สามารถใช้ความเมตตาได้อย่างถูกต้องไม่ลำเอียงหรือเลือกข้าง[๑๒๙]

๕) การมีเมตตาธรรมเป็นสิ่งที่ผู้มีอำนาจหน้าที่ควรจะมีเป็นคุณธรรมสำหรับประชาชน ผู้ที่ตกอยู่บนความลำบาก เป็นคติประจำใจของการทำงาน[๑๓๐]

---

[๑๒๖]สัมภาษณ์ นายวิรัช ศิโรดม, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓.

[๑๒๗]สัมภาษณ์ นางสาวดวงใจ อุปคง, นักพัฒนาชุมชนองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๓.

[๑๒๘]สัมภาษณ์ นายจงรัก แป้นเล็ก, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางกอบัว, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๓.

[๑๒๙]สัมภาษณ์ นางสาวปิยาภรณ์ พ่วงสุด, นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ องค์การบริหารส่วนตำบลบางยอ, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๓.

[๑๓๐]สัมภาษณ์ นายวีระพล พืชทองหลัง, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางยอ, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๓.

๖) การเมตตาเป็นสิ่งที่ดีที่สุดองค์พระสัมมาสัมพุทธเจ้าเคยบัญญัติไว้เมตตาค้ำจุลโลก ฉะนั้นการเมตตามนุษย์เป็นกุศลต่อโลก และเป็นกุศลต่อมวลมนุษย์และตนเอง[๑๓๑]

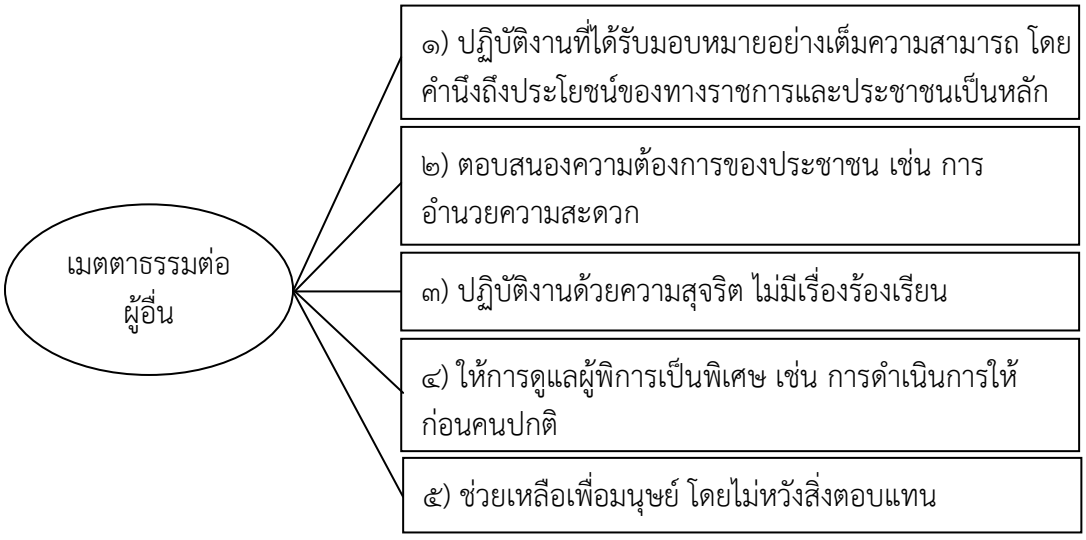
๗) การไม่เลือกปฏิบัติและเคารพความแตกต่าง ยอมรับและยินดี การปฏิบัติงานต่อผู้พิการ[๑๓๒]

๘) การบริหารจัดการให้ต่อเนื่อง ทำแผนไว้ระยะยาว การให้การดูแลผู้พิการเป็นพิเศษ เช่น การดำเนินการให้ก่อนคนปกติ[๑๓๓]

๙) การมีเมตตาธรรมต่อผู้อื่นนั้นควรมีจิตเมตตาและเป็นคุณธรรมสำหรับระชาชนเป็นข้อคิดในส่วนของการทำงาน ช่วยเหลือเพื่อมนุษย์ โดยไม่หวังสิ่งตอบแทนไม่เลือกปฏิบัติ[๑๓๔]

๑๐) มีเมตตาธรรมต่อผู้อื่น การทำงานกับลูกน้องไม่แบ่งแยกว่าชอบใครไม่ชอบใคร ดำเนินงานให้เท่าเทียมกันใช้งานเป็นหลัก[๑๓๕]

สรุป เมตตาธรรมต่อผู้อื่น เจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นหลัก ตอบสนองความต้องการของประชาชน เช่น การอำนวยความสะดวก ปฏิบัติงานด้วยความสุจริต ไม่มีเรื่องร้องเรียน ให้การดูแลผู้พิการเป็นพิเศษ เช่น การดำเนินการให้ก่อนคนปกติ ช่วยเหลือเพื่อมนุษย์ โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน และสามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๑๔ เมตตาธรรมต่อผู้อื่นจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

---

[๑๓๑]สัมภาษณ์ พระครูสังฆรักษ์ ชัยวัฒน์ ชยวฑฺฒโน, เจ้าอาวาสวัดโมกข์ พระประแดง สมุทรปราการ, ๑๙ มกราคม ๒๕๖๓.

[๑๓๒]สัมภาษณ์ นางสาวสุรีย์ จรกล, หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ ทม.ปู่เจ้าสมิงพราย, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๓.

[๑๓๓]สัมภาษณ์ ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง, ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬากรณราชวิทยาลัย, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓.

[๑๓๔]สัมภาษณ์ นางนัยนา สุทธิพธษ์, ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ทม.พระประแดง, ๒๙ มกราคม ๒๕๖๓.

[๑๓๕] สัมภาษณ์ นายณรงค์ ดวงดี, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระเจ้า, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓.

๓.๓ ประเด็นคำถามคือ ควรมีการปฏิบัติอย่างไร จึงจะได้ชื่อว่า **“ยืนหยัดในความโปร่งใส”** ในการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง ๑๗ รูป/คน พบผลดังนี้

๑) จะได้ชื่อว่ายืนหยัดในความโปร่งใสนั้นเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องทำงานตามกฎระเบียบ และยุติธรรมไม่เห็นแก่พวกพ้อง กำหนดหลักเกณฑ์หลักการต่าง ๆ วิธีการที่ชัดเจน หากทำสิ่งไหนต้องมีการประชุมชี้แจ้ง มีการประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึง[๑๓๖]

๒ ในเรื่องเกี่ยวกับยืนหยัดในความโปร่งใสก็คือ ทำทุกสิ่งตามระเบียบและสามารถตรวจสอบได้โดยประชาชนและองค์กรอิสระ นอกจากนั้นยังต้องเปิดโอกาสให้ผู้พิการสามารถสอบถามข้อสงสัยในงานสวัสดิการผู้พิการได้[๑๓๗]

๓) การทำงานต้องมีหลักฐานเสมอเพื่อให้ตรวจสอบได้ง่าย รวมถึงมีการรับทราบงานตามลำดับตำแหน่งงาน[๑๓๘]

๔) ในทุกภาคส่วนต้องการสิ่งนี้เป็นประเภทแรกเพราะจะได้ไม่เกิดปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่ชอบต่อกฎหมาย ขจัดการทุจริต รณรงค์/สร้างจิตสำนึก/ไม่คอรัปชั่น[๑๓๙]

๕) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องสร้างส่งเสริมค่านิยมคนทำดี ความซื่อสัตย์สุจริตต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ และประกาศเจตนารมณ์เจตจำนงสุจริตของผู้บริหารเพื่อเป็นแบบอย่างและสร้างคุณธรรมในการปฏิบัติงาน[๑๔๐]

๖) การสร้างความโปร่งใสในองค์กรในองค์กรที่ดูและคนพิการนั้น คนพิการควรได้รับรู้ข่าวสารทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรมต่าง ๆ ได้อย่างเข้าใจและเท่าเทียมกับบุคคลทั่วไป[๑๔๑]

๗) เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมกับองค์กร และสังคมต้องมีส่วนร่วมด้วย เพราะความคุ้มค่าบางที่ยังไม่ชัดเจน คือ ใช้ทุนสูงไป ใช้ทรัพยากรมากไป[๑๔๒]

๘) หน่วยงานที่ดูแลคนพิการต้องสามารถให้หน่วยงานภาครัฐอื่น หรือประชาชนเข้ามาตรวจสอบประเมินผลการทำเนินงานได้[๑๔๓]

---

[๑๓๖]สัมภาษณ์ นายวิรัช ศิโรดม, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓.

[๑๓๗]สัมภาษณ์ นางสาวดวงใจ อุปคง, นักพัฒนาชุมชนองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๓.

[๑๓๘]สัมภาษณ์ นางสาวปิยาภรณ์ พ่วงสุด, นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ องค์การบริหารส่วนตำบลบางยอ, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๓.

[๑๓๙]สัมภาษณ์ นายวีระพล พืชทองหลัง, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางยอ, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๓.

[๑๔๐]สัมภาษณ์ พระครูสังฆรักษ์ ชัยวัฒน์ ชยวฑฒโน, เจ้าอาวาสวัดโมกข์ พระประแดง สมุทรปราการ, ๑๙ มกราคม ๒๕๖๓.

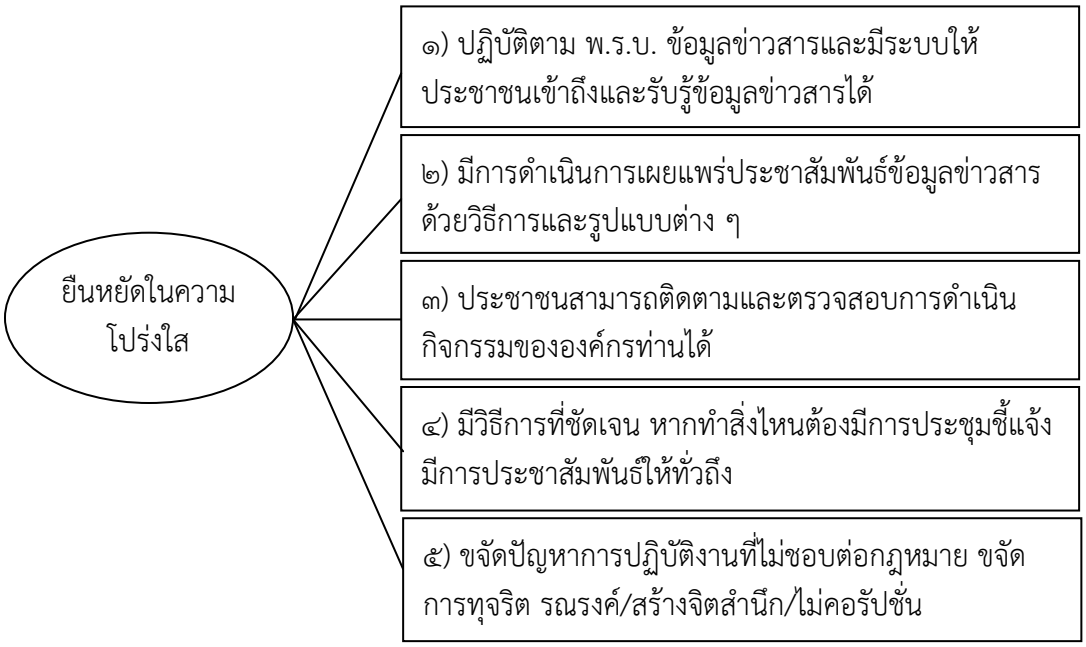
[๑๔๑]สัมภาษณ์ นางสาวสุรีย์ จรกล, หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ ทม.ปู่เจ้าสมิงพราย, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๓.

[๑๔๒]สัมภาษณ์ พระปลัดระพิน พุทฺธิสาโร, ผศ.ดร. อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬากรณราชวิทยาลัย, ๑๘ มกราคม ๒๕๖๓.

[๑๔๓]สัมภาษณ์ ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง, ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬากรณราชวิทยาลัย, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓.

๙) ชัดเจนตรวจสอบได้ ตอบคำถามของประชาชนได้อย่างตรงไปตรงมา และควรทำงานด้วยความโปร่งใส ยุติธรรมไม่เห็นแก่พวกพ้อง มีความเป็นกลาง[๑๔๔]

สรุป ยืนหยัดในความโปร่งใส เจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปฏิบัติตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารและมีระบบให้ประชาชนเข้าถึงและรับรู้ข้อมูลข่าวสารได้ มีการดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ด้วยวิธีการและรูปแบบต่าง ๆ ประชาชนสามารถติดตามและตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมขององค์กรท่านได้ มีวิธีการที่ชัดเจน หากทำสิ่งไหนต้องมีการประชุมชี้แจ้ง มีการประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึง ขจัดปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่ชอบต่อกฎหมาย ขจัดการทุจริต รณรงค์/สร้างจิตสำนึก/ไม่คอรัปชั่น และสามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๑๕ ยืนหยัดในความโปร่งใสจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

๓.๔ ประเด็นคำถามคือ ควรมีการปฏิบัติอย่างไร จึงจะได้ชื่อว่า **“เต็มใจมีส่วนร่วม”** ในการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง ๑๗ รูป/คน พบผลดังนี้

๑) จะได้ชื่อว่าเต็มใจมีส่วนร่วมนั้นเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรด้วยความเต็มใจและสามัคคี[๑๔๕]

๒) การรับฟังความคิดเห็น การให้ข้อมูลเอกสารที่เป็นประโยชน์ การเสนอแนะแนวทางและการให้ความร่วมมือกับหน่วยงาน[๑๔๖]

---

[๑๔๔]สัมภาษณ์ นายสำเนาว์ รัศมิทัต, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางน้ำผึ้ง, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓.

[๑๔๕]สัมภาษณ์ นางสาวนงนุช มีสุข, ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลบางน้ำผึ้ง, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓.

[๑๔๖]สัมภาษณ์ นายวิรัช ศิโรดม, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓.

๓) ต้องมีการประชุมแล้วมีมติที่ประชุมถือเป็นการทำงานอย่างมีส่วนร่วม ทำกิจกรรมทุกอย่างขององค์กรร่วมกัน[๑๔๗]

๔) เปิดโอกาสให้ผู้พิการมีส่วนร่วมในการเสนอข้อคิดเห็นในงานสวัสดิการคนพิการด้วย นอกจากนั้นควรจัดให้มีการอบรม ทำกิจกรรม ระหว่างประชาชนกับหน่วยงานท้องถิ่น[๑๔๘]

๕) การมีส่วนร่วมเป็นสิ่งดี แต่ต้องกำหนดบทบาทและหน้าที่การเข้าร่วมที่ชัดเจน และไม่มีความขัดแย้งและซ้ำซ้อน[๑๔๙]

๖) ให้ความเข้าใจและยึดหลักการอยู่ร่วมกันในสังคม ให้การสนับสนุนในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติตน ให้คำปรึกษาในบางโอกาส เปิดกว้างต้อนรับมิตรไมตรี[๑๕๐]

๗) ผู้ที่เกี่ยวข้องต้องมีการเรียนรู้ เข้าใจ และรับฟังความคิดเห็นของคนพิการอย่างเท่าเทียม เปิดโอกาสในทุก ๆ ด้านให้ผู้พิการเช่นเดี่ยวกับคนปกติได้เข้ามามีส่วนร่วม เช่น การสมัครเป็นกรรมการชุมชนเป็นต้น[๑๕๑]

๘) การมีส่วนร่วมเป็นสิ่งที่ดีการให้ข้อมูลเอกสารที่เป็นประโยชน์การเสนอแนวทางหรือร่วมถึงการรับฟังความคิดเห็น[๑๕๒]

๙) เต็มใจมีส่วนร่วมคือเปิดโอกาสให้คนพิการ มีส่วนร่มแสดงความคิดเห็น ในสิทธิที่พึงจะได้รับ[๑๕๓]

๑๐) การมีส่วนร่วมเป็นสิ่งที่ดี แต่ต้องกำหนดบทบาทและหน้าที่การเข้าร่วมที่ชัดเจน และไม่มีความขัดแย้งและซ้ำซ้อน[๑๕๔]

สรุป เต็มใจมีส่วนร่วม เจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีกิจกรรมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นส่วนสำคัญ เปิดรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนทั่วไปเพื่อนำมาใช้ในการบริหารงาน นำความคิดเห็นที่รับฟัง มาใช้ในการตัดสินใจหรือปรับปรุงการปฏิบัติงาน จัดให้มีการอบรม ทำกิจกรรม ระหว่างประชาชนกับหน่วยงานท้องถิ่น เปิดโอกาสให้คนพิการ มีส่วนร่มแสดงความคิดเห็น ในสิทธิที่พึงจะได้รับ และสามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้

---

[๑๔๗]สัมภาษณ์ นางสาวดวงใจ อุปคง, นักพัฒนาชุมชนองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๓.

[๑๔๘]สัมภาษณ์ นางสาวปิยาภรณ์ พ่วงสุด, นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ องค์การบริหารส่วนตำบลบางยอ, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๓.

[๑๔๙]สัมภาษณ์ นายวีระพล พืชทองหลัง, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางยอ, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๓.

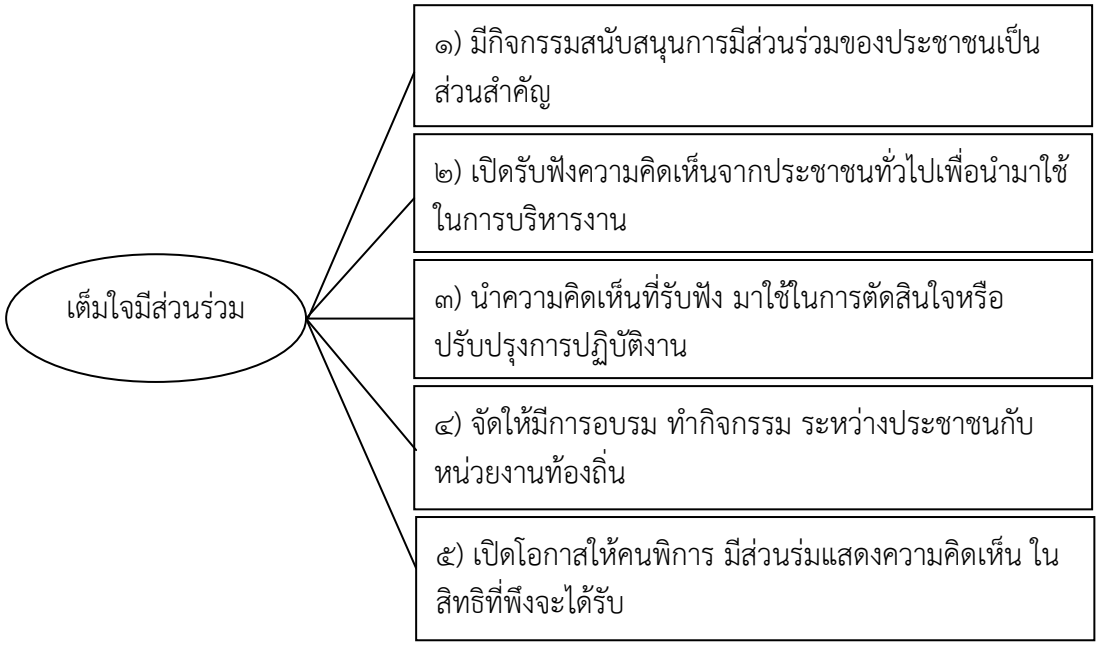
[๑๕๐]สัมภาษณ์ พระครูสังฆรักษ์ ชัยวัฒน์ ชยวฑฺฒโน, เจ้าอาวาสวัดโมกข์ พระประแดง สมุทรปราการ, ๑๙ มกราคม ๒๕๖๓.

[๑๕๑]สัมภาษณ์ นางสาวสุรีย์ จรกล, หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ ทม.ปู่เจ้าสมิงพราย, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๓.

[๑๕๒]สัมภาษณ์ นางนัยนา สุทธิพธษ์, ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ทม.พระประแดง, ๒๙ มกราคม ๒๕๖๓.

[๑๕๓]สัมภาษณ์ นายวัชระ เติมวรรณภัตร์, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทรงคะนอง, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓.

[๑๕๔]สัมภาษณ์ นายวิริศิรินทร์ ประนอมชัย, ผู้อำนวยกองสวัสดิ์การองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระเจ้า, ๒๙ มกราคม ๒๕๖๓.



แผนภาพที่ ๔.๑๖ เต็มใจมีส่วนร่วมจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

๓.๕ ประเด็นคำถามคือ ควรมีการปฏิบัติอย่างไร จึงจะได้ชื่อว่า “**เน้นความรับผิดชอบ**” ในการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง ๑๗ รูป/คน พบผลดังนี้

๑) จะได้ชื่อว่าเน้นความรับผิดชอบนั้นเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องทำหน้าที่ของตนให้รวดเร็ว ลุล่วงไปให้ดีตามงานที่ได้รับมอบหมาย[๑๕๕]

๒) องค์การจะได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากผู้อื่นเมื่อเราให้บริการคนพิการ ด้วยความเต็มใจ ไม่ละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ ไม่เลือกปฏิบัติ[๑๕๖]

๓) เจ้าหน้าที่ต้องมีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ ไม่ปล่อยปะละเลย มีการรับผิดชอบในการทำงานอย่างชัดเจน[๑๕๗]

๔) ต้องมีเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานด้านสวัสดิการโดยตรง ไม่หลีกเลี่ยงหรือหลีกหนีหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองทำงานอย่างตรงต่อเวลา รู้จักหน้าที่ของตนเองในตำแหน่งนั้น ๆ[๑๕๘]

๕) เจ้าหน้าที่ต้องรับผิดชอบต่อการให้บริการ/คำแนะนำ/การช่วยเหลือ ต้องคำนึงถึงเหตุผลความจำเป็น ความลำบาก เป็นสิ่งสำคัญในลำดับต้น ๆ[๑๕๙]

---

[๑๕๕]สัมภาษณ์ นางสาวนงนุช มีสุข, ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลบางน้ำผึ้ง, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓.

[๑๕๖]สัมภาษณ์ นายวิรัช ศิโรดม, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓.

[๑๕๗]สัมภาษณ์ นายสำเนาว์ รัศมิทัต, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางน้ำผึ้ง, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓.

[๑๕๘]สัมภาษณ์ นางสาวปิยาภรณ์ พ่วงสุด, นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ องค์การบริหารส่วนตำบลบางยอ, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๓.

[๑๕๙]สัมภาษณ์ นายวีระพล พืชทองหลัง, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางยอ, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๓.

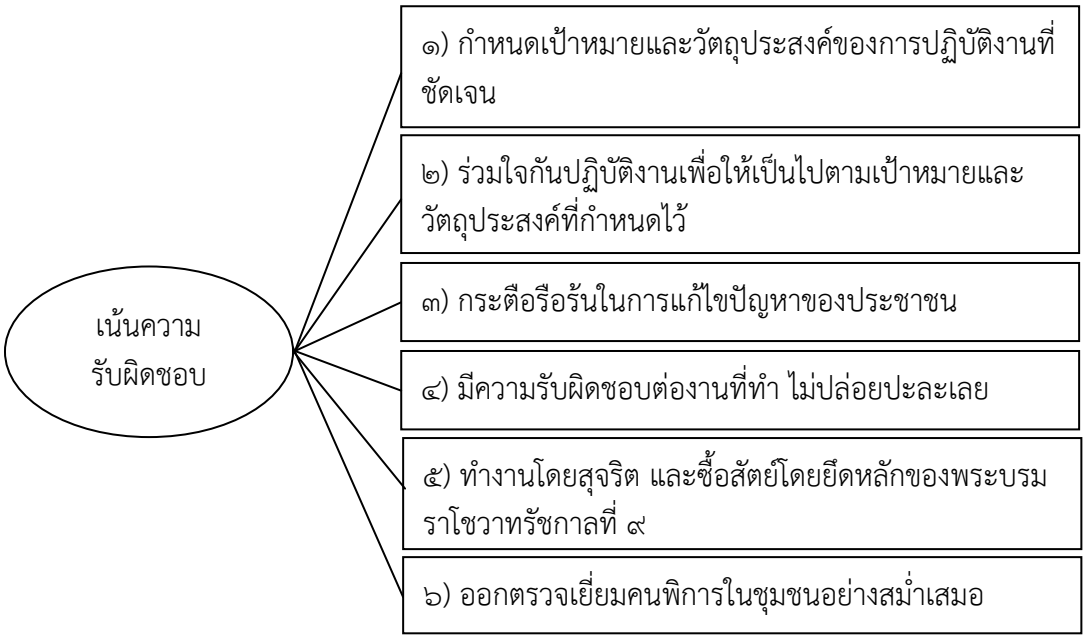
๖) การเน้นความรับผิดชอบคือให้ยึดหลักของการทำงานโดยสุจริต และซื้อสัตย์โดยยึดหลักของโอวาทพ่อหลวง (รัชกาลที่ ๙)[๑๖๐]

๗) มีความใส่ใจและไม่เลือกปฏิบัติต่อคนพิการอย่างไมเท่าเทียมกันคอยอำนวยความสะดวกให้กับผู้พิการ รวมทั้งปฏิบัติตามระเบียบที่วางไว้อย่างเคร่งครัดไม่เลือกปฏิบัติทั้งกับผู้พิการและประชาชนทั่วไป[๑๖๑]

๘) การรับผิดชอบต่อผู้พิการนั้นหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องคอยออกตรวจเยี่ยมคนพิการในชุมชนอย่างสม่ำเสมอคือความรับผิดชอบที่เจ้าหน้าที่พึงปฏิบัติ[๑๖๒]

๙) ความรับผิดชอบต่อการให้บริการคำนึงถึงเหตุผลความจำเป็นเอาใจเขามาใส่ใจเราว่าคนที่มารับบริการก็มีความต้องการความเหลือ เจ้าหน้าที่จึงต้องรับผิดชอบอย่างดียิ่ง[๑๖๓]

สรุป เน้นความรับผิดชอบ เจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ร่วมใจกันปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ กระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาของประชาชน มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำไม่ปล่อยปะละเลย ทำงานโดยสุจริต และซื้อสัตย์โดยยึดหลักของพระบรมราโชวาทรัชกาลที่ ๙ และควรออกตรวจเยี่ยมคนพิการในชุมชนอย่างสม่ำเสมอ และสามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๑๗ เน้นความรับผิดชอบจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

---

[๑๖๐]สัมภาษณ์ พระครูสังฆรักษ์ ชัยวัฒน์ ชยวฑฒโน, เจ้าอาวาสวัดโมกข์ พระประแดง สมุทรปราการ, ๑๙ มกราคม ๒๕๖๓.

[๑๖๑]สัมภาษณ์ ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง, ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬากรณราชวิทยาลัย, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓.

[๑๖๒]สัมภาษณ์ นายวัชระ เติมวรรณภัตร์, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทรงคะนอง, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓.

[๑๖๓]สัมภาษณ์ นายวิริศิรินทร์ ประนอมชัย, ผู้อำนวยกองสวัสดิ์การองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระเจ้า, ๒๙ มกราคม ๒๕๖๓.

๓.๖ ประเด็นคำถามคือ ควรมีการปฏิบัติอย่างไร จึงจะได้ชื่อว่า “**ประกอบด้วยความคุ้มค่า**” ในการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง ๑๗ รูป/คน พบผลดังนี้

๑) จะได้ชื่อว่าประกอบด้วยความคุ้มค่านั้นเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปฏิบัติงานให้คุ้มค่าในการให้บริการแก่ประชาชนอย่างเท่าเทียม[๑๖๔]

๒) ชื่อว่าประกอบด้วยความคุ้มค่านั้นเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรปฏิบัติที่ไม่น้อยเกินและไม่มากจนเกินไปโดยไม่เบียดเบียนผู้อื่น[๑๖๕]

๓) ประกอบด้วยความคุ้มค่าคือตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ให้คุ้มค่าในการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการเพื่อให้ทุกคนอยู่อย่างมีความสุข คนทำงานก็มีความสุข[๑๖๖]

๔) ประกอบด้วยความคุ้มค่าคือ คุ้มค่าในการดำเนินงานด้วยตัวเอง[๑๖๗]

๕) วางแผนการบริหารจัดการสวัสดิการคนพิการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด[๑๖๘]

๖) ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้คุ้มค่ามากที่สุด ไม่ใช้ทรัพยากรอย่างสิ้นเปลืองไม่ว่าจะเป็นตัวบุคคลหรือสิ่งของก็ตาม อีกทั้งสิ่งที่ประชาชนได้รับไปควรเป็นความรู้ที่สามารถต่อยอดให้เกิดประโยชน์สูงสุด[๑๖๙]

๗) การมองถึงความคุ้มค่าก็คือทำให้คุณภาพชีวิตคนพิการดีขึ้น ที่พักอาศัย สะอาด สะดวก ถูกสุขอนามัยที่ดีขึ้น สุขภาพจิตและการมองโลกในแง่บวกดีขึ้น ช่วยให้เขาสามารถเป็นที่พึ่งของคนอื่นได้[๑๗๐]

๘) การให้คนพิการได้รับการบริการที่ครบถ้วน และตอบสนองความต้องการของผู้พิการอย่างทันท่วงที[๑๗๑]

๙) พูดถึงความคุ้มค่า ราคาไม่ใช่เรื่องสำคัญเพราะความสะดวกสบายของคนพิการเป็นเรื่องสำคัญ[๑๗๒]

---

[๑๖๔]สัมภาษณ์ นางสาวนงนุช มีสุข, ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลบางน้ำผึ้ง, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓.

[๑๖๕]สัมภาษณ์ นายวิรัช ศิโรดม, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓.

[๑๖๖]สัมภาษณ์ นายสำเนาว์ รัศมิทัต, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางน้ำผึ้ง, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓.

[๑๖๗]สัมภาษณ์ นางสาวดวงใจ อุปคง, นักพัฒนาชุมชนองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๓.

[๑๖๘]สัมภาษณ์ นายจงรัก แป้นเล็ก, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางกอบัว, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๓.

[๑๖๙]สัมภาษณ์ นางสาวปิยาภรณ์ พ่วงสุด, นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ องค์การบริหารส่วนตำบลบางยอ, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๓.

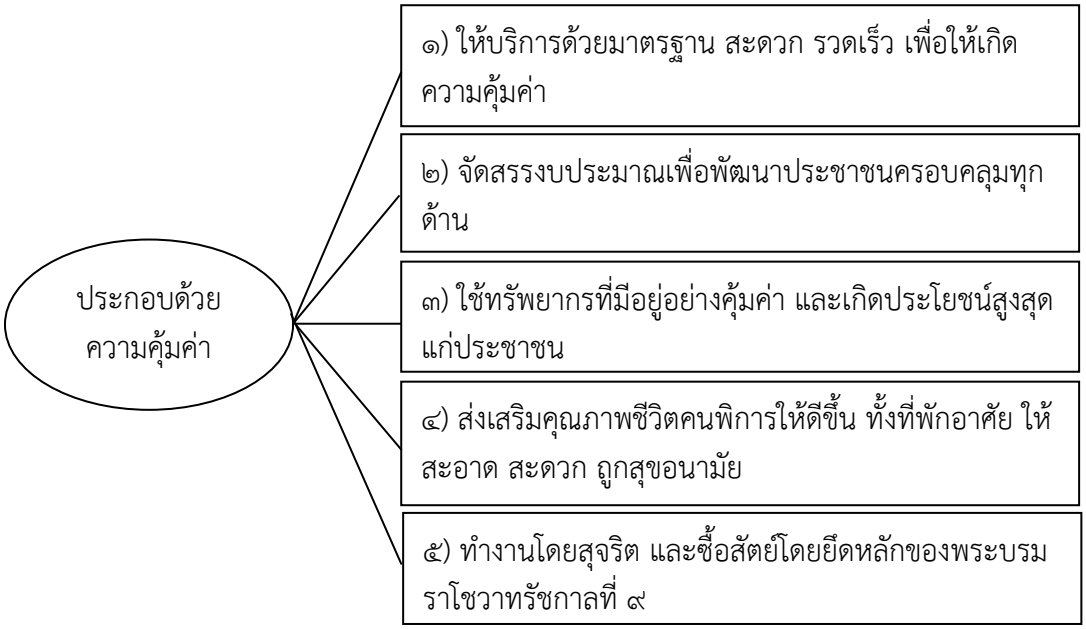
[๑๗๐]สัมภาษณ์ พระครูสังฆรักษ์ ชัยวัฒน์ ชยวฑฺฒโน, เจ้าอาวาสวัดโมกข์ พระประแดง สมุทรปราการ, ๑๙ มกราคม ๒๕๖๓.

[๑๗๑]สัมภาษณ์ นางสาวสุรีย์ จรกล, หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ ทม.ปู่เจ้าสมิงพราย, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๓.

[๑๗๒]สัมภาษณ์ ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง, ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬากรณราชวิทยาลัย, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓.

๑๐) เน้นความความคุ้มค่า ทำงานให้คุ้มค่ากับความรู้ความสามารถที่ได้เข้ามาทำงานในหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งหมายถึงผู้รับใช้ประชาชน[๑๗๓]

สรุป ประกอบด้วยความคุ้มค่า เจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องให้บริการด้วยมาตรฐาน สะดวก รวดเร็ว เพื่อให้เกิดความคุ้มค่า จัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาประชาชนครอบคลุมทุกด้าน ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน ส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการให้ดีขึ้น ทั้งที่พักอาศัย ให้สะอาด สะดวก ถูกสุขอนามัยบริการที่ครบถ้วน และตอบสนองความต้องการของผู้พิการอย่างทันท่วงที และสามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๑๘ ประกอบด้วยความคุ้มค่าจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

๔. ปัจจัยการบริหาร

๔.๑ ประเด็นคำถามคือ ควรมี “**การวางแผน**” อย่างไร เพื่อให้การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดประสิทธิผล ผลการจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง ๑๗ รูป/คน พบผลดังนี้

๑) การวางแผนเพื่อให้การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดประสิทธิผลนั้นควรมีการประชุมและแบ่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบแบบแผน[๑๗๔]

---

[๑๗๓] สัมภาษณ์ นายวัชระ เติมวรรณภัตร์, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทรงคะนอง, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓.

[๑๗๔] สัมภาษณ์ นางสาวนงนุช มีสุข, ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลบางน้ำผึ้ง, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓.

๒) การวางแผนเพื่อให้การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายนั้นจะต้องทราบว่าจะทำอะไร กับกลุ่มเป้าหมายใด สถานที่ใด วันไหน และเวลาใดด้วย[๑๗๕]

๓) มีการประชุมคณะทำงานและทำแผนอย่างสม่ำเสมอมีการวางระบบการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ[๑๗๖]

๔) วางแผนอย่างเป็นระบบ เป็นขั้นตอนให้มากที่สุด พัฒนารูปแบบและวิธีการจัดสวัสดิการเพื่อตอบสนองต่อคนพิการเท่าที่ควรส่วนใหญ่จะเป็นเพียงให้ความช่วยเหลือเฉพาะหน้า และการจ่ายเบี้ยยังชีพสำหรับคนพิการเท่านั้น[๑๗๗]

๕) การวางแผนถือเป็นเรื่องสำคัญสำหรับทุกองค์กร จะต้องมีการวางแผนการดำเนินงาน มีการติดตามงานตามแผน/การใช้งบประมาณ, บุคลากร, ตัวชี้วัด มีรายงานความก้าวหน้าและประเมินความสำเร็จของแผนดำเนินงาน[๑๗๘]

๖) ควรมีแผนร่วมกันของทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ และภาคเอกชนให้เกิดการทำงานร่วมกัน[๑๗๙]

๗) ต้องปฏิบัติตามแผนหน่วยงานและปรับใช้ให้เข้ากับจำนวนคนพิการ จัดให้มีการประชุมและทำกิจกรรมบ่อย ๆ จัดเก็บข้อมูลสม่ำเสมอ ประมวลผลและปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น รายงานผล[๑๘๐]

๘) ควรมีการวางแผนระบบการทำงานของเจ้าหน้าที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่คนพิการ ควรทำแผนให้ชัดเจน ทำให้ต่อเนื่อง[๑๘๑]

๙) ด้านการวางแผนต้องมีการเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นสามารถดูแลผู้พิการได้มากขึ้น[๑๘๒]

๑๐) อันนี้เป็นกระบวนการซึ่งต้องสอดคล้องกัน โดยมีการวางระบบการดำเนินงานบริหารจัดการเป็นระบบตามแผนการดำเนินการ มีการบังคับบัญชาการเป็นระดับให้เหมือนบุคคลทั่วไป ดำเนินงานประสานงานในงานตลอดเวลาให้งานสำเร็จลุล่วง และมีการควบคุมควรมีการดำเนินการเป็นขั้นตอนจึงจะทำการควบคุมได้เป็นอย่างดี[๑๘๓]

---

[๑๗๕]สัมภาษณ์ นายวิรัช ศิโรดม, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓.

[๑๗๖]สัมภาษณ์ นางสาวดวงใจ อุปคง, นักพัฒนาชุมชนองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๓.

[๑๗๗]สัมภาษณ์ นายจงรัก แป้นเล็ก, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางกอบัว, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๓.

[๑๗๘]สัมภาษณ์ นายวีระพล พืชทองหลัง, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางยอ, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๓.

[๑๗๙]สัมภาษณ์ นายประเสริฐ วชิรเขื่อนขันธ์, นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองพระประแดง, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๓.

[๑๘๐]สัมภาษณ์ พระครูสังฆรักษ์ ชัยวัฒน์ ชยวฑฺโน, เจ้าอาวาสวัดโมกข์ พระประแดง สมุทรปราการ, ๑๙ มกราคม ๒๕๖๓.

[๑๘๑]สัมภาษณ์ นางสาวสุรีย์ จรกล, หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ ทม.ปู่เจ้าสมิงพราย, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๓.

[๑๘๒]สัมภาษณ์ ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง, ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬากรณราชวิทยาลัย, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓.

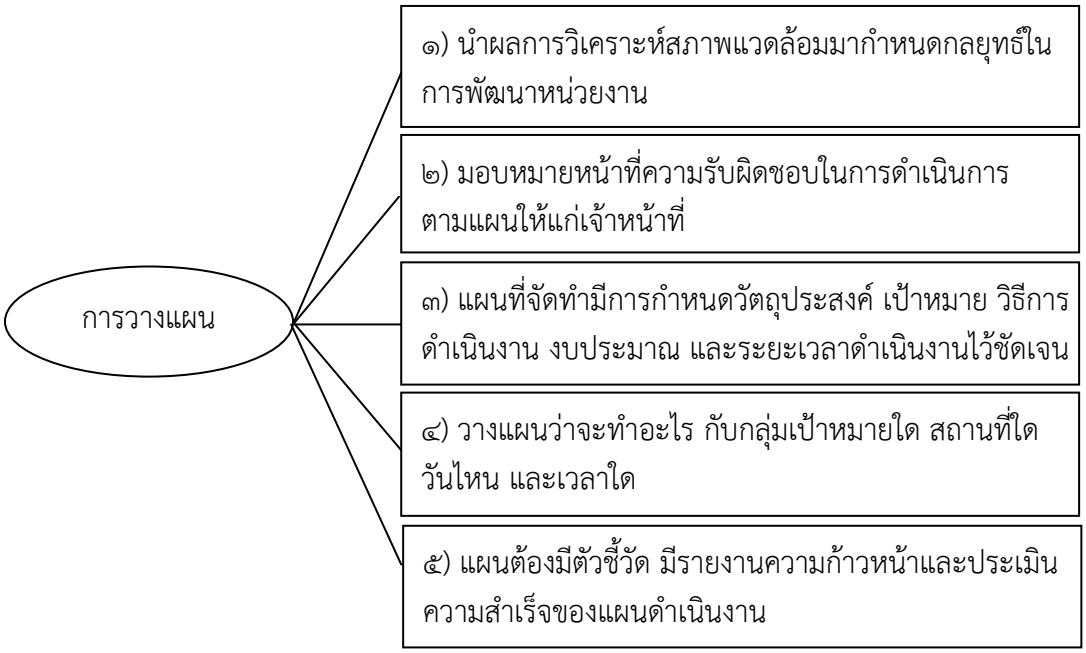
[๑๘๓]สัมภาษณ์ ผศ.ดร.รัฐพล เย็นใจมา, อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬากรณราชวิทยาลัย, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๓.

๑๑) การวางแผนเป็นเรื่องที่สำคัญสำหรับองค์กรจะต้องมีการดำเนินงาน ความก้าวหน้าและประเมินความสำเร็จของแผนงานนั้นๆและในการวางแผนก็ต้องทราบว่าทำไรบ้าง อยู่ที่ไหน เวลาอะไร กับกลุ่มเป้าหมายใด[๑๘๔]

๑๒) เป็นพื้นฐานของเจ้าหน้าที่ต้องรู้จักคนพิการประเภทต่าง ๆ ให้ครบถ้วน และสามารถแยกแยะได้ว่าจะสามารถช่วยเหลือพวกเขาเหล่านั้นอย่างไร[๑๘๕]

๑๓) การวางแผนเป็นเรื่องสำคัญสำหรับทุกองค์กร จะต้องมีการวางแผนการดำเนินงานมีการติดตามงานตามแผน/การใช้งบประมาณ, บุคลากร, ตัวชี้วัด มีรายงานความก้าวหน้าและประเมินความสำเร็จของแผนดำเนินงาน[๑๘๖]

สรุป การวางแผนเพื่อให้การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดประสิทธิผลนั้นต้องนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมากำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาหน่วยงาน มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการตามแผนให้แก่เจ้าหน้าที่ แผนที่จัดทำมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการดำเนินงาน งบประมาณ และระยะเวลาดำเนินงานไว้ชัดเจน วางแผนว่าจะทำอะไร กับกลุ่มเป้าหมายใด สถานที่ใด วันไหน และเวลาใดด้วย แผนต้องมีตัวชี้วัด มีรายงานความก้าวหน้าและประเมินความสำเร็จของแผนดำเนินงาน และสามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๑๙ การวางแผนจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

---

[๑๘๔]สัมภาษณ์ นางนัยนา สุทธิพธษ์, ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ทม.พระประแดง, ๒๙ มกราคม ๒๕๖๓.

[๑๘๕]สัมภาษณ์ นายวัชระ เติมวรรณภัตร์, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทรงคะนอง, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓.

[๑๘๖]สัมภาษณ์ นายวิริศิรินทร์ ประนอมชัย, ผู้อำนวยกองสวัสดิ์การองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระเจ้า, ๒๙ มกราคม ๒๕๖๓.

๔.๒ ประเด็นคำถามคือ ควรมี “**การจัดการ**” อย่างไร เพื่อให้การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดประสิทธิผล ผลการจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง ๑๗ รูป/คน พบผลดังนี้

๑) ปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการจัดตั้งคณะทำงานในการบริหารจัดการ ควรจัดระบบความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานและบุคลากรกำหนดภารกิจให้ชัดเจน[๑๘๗]

๒) การจัดตั้งคณะทำงานโดยทุกภาคส่วนกันในการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการ บริหารจัดการเป็นระบบตามการดำเนินการ[๑๘๘]

๓) จัดตั้งศูนย์บริการคนพิการทั่วไปเพื่อตอบสนองส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการ[๑๘๙]

๔) การจัดองค์การโดยการแบ่งเป็นสัดส่วนอย่างชัดเจน แบ่งงานกันอย่างชัดเจน เพื่อการบริหารจัดการองค์กรที่ดี[๑๙๐]

๕) เห็นควรจัดองค์การ เช่น ศูนย์คนพิการควรมรหน้าที่ให้บริการอะไรบ้าง ควรกำหนดภาระงาน งบประมาณและบุคลากรให้ชัดเจน ควรมีการออกหน่วยเคลื่อนที่[๑๙๑]

๖) ผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรให้ความสำคัญในการจัดการองค์การ ในการดำเนินการด้านต่าง ๆ ของคนพิการ[๑๙๒]

๗) การจัดการคือแผนและทัศนคติของผู้บริหารหรือคณะกรรมการ (โครงสร้างองค์กร) และบทบาท หลักการและเหตุผล แนวร่วมและเครือข่ายสนับสนุน[๑๙๓]

๘) การจัดองค์การนั้นควรมีรูปแบบของจัดองค์การที่มีมาตรฐาน แต่จะนำมาใช้ให้ได้ถูกวิธีอย่างไร[๑๙๔]

๙) การจัดการคือการจัดสภาพแวดล้อมของสำนักงานองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นตามข้อกำหนดของอารยสถาปัตย์[๑๙๕]

---

[๑๘๗]สัมภาษณ์ นายวิรัช ศิโรดม, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓.

[๑๘๘]สัมภาษณ์ นางสาวดวงใจ อุปคง, นักพัฒนาชุมชนองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๓.

[๑๘๙]สัมภาษณ์ นายจงรัก แป้นเล็ก, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางกอบัว, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๓.

[๑๙๐]สัมภาษณ์ นางสาวปิยาภรณ์ พ่วงสุด, นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ องค์การบริหารส่วนตำบลบางยอ, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๓.

[๑๙๑]สัมภาษณ์ นายวีระพล พืชทองหลัง, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางยอ, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๓.

[๑๙๒]สัมภาษณ์ นายประเสริฐ วชิรเขื่อนขันธ์, นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองพระประแดง, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๓.

[๑๙๓]สัมภาษณ์ พระครูสังฆรักษ์ ชัยวัฒน์ ชยวฑฺฒโน, เจ้าอาวาสวัดโมกข์ พระประแดง สมุทรปราการ, ๑๙ มกราคม ๒๕๖๓.

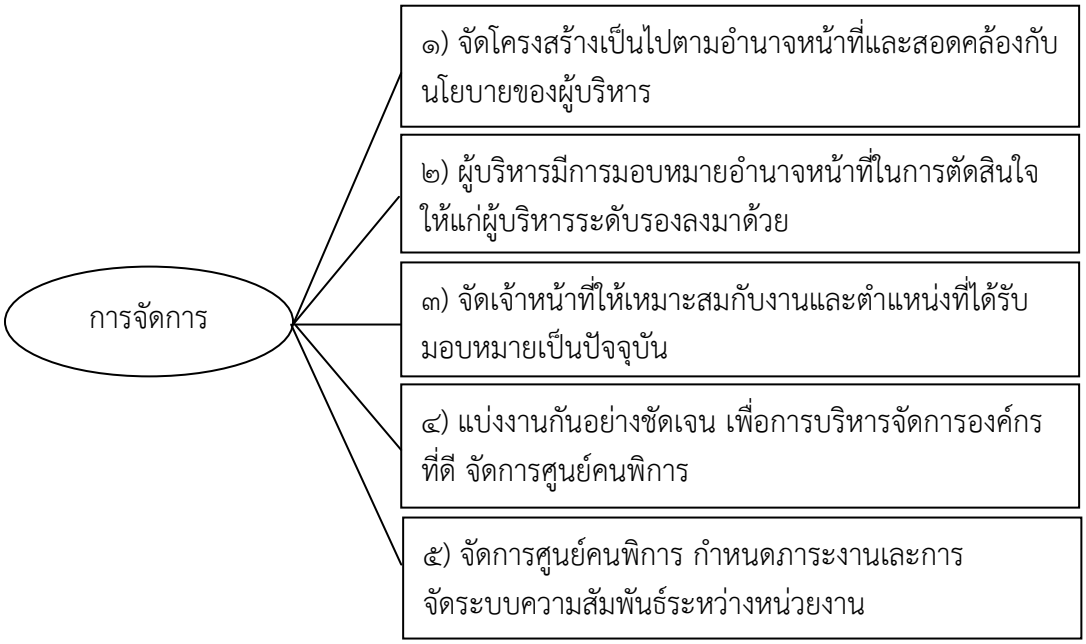
[๑๙๔]สัมภาษณ์ พระปลัดระพิน พุทฺธิสาโร, ผศ.ดร. อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬากรณราชวิทยาลัย, ๑๘ มกราคม ๒๕๖๓.

[๑๙๕]สัมภาษณ์ ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง, ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬากรณราชวิทยาลัย, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓.

๑๐) ควรจัดองค์การเช่น จัดตั้งศูนย์คนพิการมีหน้าที่อะไรบ้างควรกำหนดภาระงานเละการจัดระบบความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานและบุคคลากร[๑๙๖]

๑๑) การจัดการจะต้องมีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ เช่น หน้าน้ำคนพิการ ที่จอดรถ ทางลาด ป้ายต่าง ๆ[๑๙๗]

สรุป การจัดการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องจัดโครงสร้างเป็นไปตามอำนาจหน้าที่และสอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหาร ผู้บริหารมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจให้แก่ผู้บริหารระดับรองลงมาด้วย จัดเจ้าหน้าที่ให้เหมาะสมกับงานและตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายเป็นปัจจุบัน แบ่งเป็นสัดส่วนอย่างชัดเจน แบ่งงานกันอย่างชัดเจน เพื่อการบริหารจัดการองค์กรที่ดี จัดการศูนย์คนพิการ กำหนดภาระงานเละการจัดระบบความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน และสามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๒๐ การจัดการจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

๔.๓ ประเด็นคำถามคือ ควรมี “**การบังคับบัญชาสั่งการ**” อย่างไร เพื่อให้การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดประสิทธิผล ผลการจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง ๑๗ รูป/คน พบผลดังนี้

---

[๑๙๖]สัมภาษณ์ นางนัยนา สุทธิพิธษ์, ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ทม.พระประแดง, ๒๙ มกราคม ๒๕๖๓.

[๑๙๗]สัมภาษณ์ นายวัชระ เติมวรรณภัตร์, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทรงคะนอง, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓.

๑) ด้านการบังคับบัญชาสั่งการควรกำหนดกฎระเบียบและอำนาจหน้าที่ให้เคร่งครัดและชัดเจน[๑๙๘]

๒) การที่ผู้บริหารหรือหัวหน้ามอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำพร้อมทั้งแนะนำวิธีการปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์[๑๙๙]

๓) การบังคับบัญชาสั่งการเป็นอำนาจหน้าที่การบังคับบัญชาสั่งการ ถือว่าทุกคนต้องปฏิบัติตาม[๒๐๐]

๔) มีการบังคับบัญชาการเป็นระดับให้เหมือนบุคคลทั่วไป สั่งการที่เป็นขั้นตอนคำนึงถึงประโยชน์ของผู้พิการ[๒๐๑]

๕) มีความชัดเจนโดยยึดความถูกต้องเป็นหลัก ไม่สับสนและมีขั้นตอนไม่ยุ่งยากวกวน รวดเร็ว รอบคอบ ประหยัดเวลา[๒๐๒]

๖) ด้านการบังคับบัญชาสั่งการนั้นผู้นำท้องถิ่นควรมีการติดตาม กำกับการดำเนินงานต่างที่ที่เกี่ยวกับคนพิการ[๒๐๓]

๗) การบังคับบัญชาสั่งการคือการสั่งการตรงไปตรงมาและมีเหตุผลโดยยึดหลักถูกต้องและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม ออกคำสั่งโดยยึดหลักความยุติธรรมและความจริง[๒๐๔]

๘) ผู้นำควรตระหนักถึงสิทธิและการมีส่วนร่วมของคนพิการในองค์กรมากขึ้น การสั่งการต่าง ๆ ต้องอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรมและถูกต้อง[๒๐๕]

๙) การบังคับบัญชาสั่งการให้กระชับละเอียดทุกมิติ กำหนดเวลา มีการรายงานผลการการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ[๒๐๖]

๑๐) การบังคับบัญชาสั่งการนั้นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีความสนใจกับผู้พิการอย่างจริงจัง[๒๐๗]

---

[๑๙๘]สัมภาษณ์ นางสาวนงนุช มีสุข, ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลบางน้ำผึ้ง, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓.

[๑๙๙]สัมภาษณ์ นายวิรัช ศิโรดม, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓.

[๒๐๐]สัมภาษณ์ นายสำเนาว์ รัศมิทัต, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางน้ำผึ้ง, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓.

[๒๐๑]สัมภาษณ์ นายจงรัก แป้นเล็ก, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางกอบัว, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๓.

[๒๐๒]สัมภาษณ์ นายวีระพล พืชทองหลัง, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางยอ, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๓.

[๒๐๓]สัมภาษณ์ นายประเสริฐ วชิรเขื่อนขันธ์, นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองพระประแดง, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๓.

[๒๐๔]สัมภาษณ์ พระครูสังฆรักษ์ ชัยวัฒน์ ชยวฑฺโน, เจ้าอาวาสวัดโมกข์ พระประแดง สมุทรปราการ, ๑๙ มกราคม ๒๕๖๓.

[๒๐๕]สัมภาษณ์ นางสาวสุรีย์ จรกล, หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ ทม.ปู่เจ้าสมิงพราย, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๓.

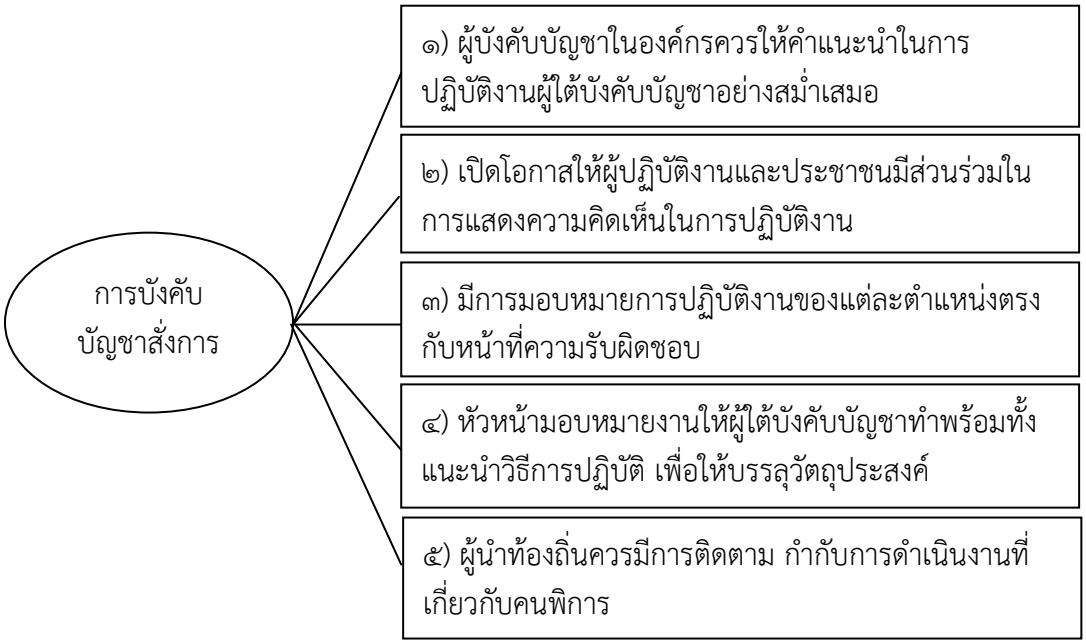
[๒๐๖]สัมภาษณ์ พระปลัดระพิน พุทฺธิสาโร, ผศ.ดร. อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬากรณราชวิทยาลัย, ๑๘ มกราคม ๒๕๖๓.

[๒๐๗]สัมภาษณ์ ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง, ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬากรณราชวิทยาลัย, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓.

๑๑) การบังคับบัญชาสั่งการนั้นผู้บังคับบัญชาต้องมีเมตตาต่อลูกน้อง และเมื่อได้รับคำสั่งลูกน้องควรจัดการเลยอย่าสะสมงาน[๒๐๘]

๑๒) การบังคับบัญชาสั่งการ ขั้นตอนการบัญชาต้องชัดเจนไม่สับสนและมีขั้นตอนไม่ยุ่งยากวกวน รวดเร็ว รอบคอบ ประหยัดเวลา[๒๐๙]

สรุป การบังคับบัญชาสั่งการ ผู้บังคับบัญชาในองค์กรควรให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานและประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน มีการมอบหมายการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบ หัวหน้ามอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำพร้อมทั้งแนะนำวิธีการปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ผู้นำท้องถิ่นควรมีการติดตาม กำกับการดำเนินงานที่เกี่ยวกับคนพิการ และสามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๒๑ การบังคับบัญชาสั่งการจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

๔.๔ ประเด็นคำถามคือ ควรมี “**การประสานงาน**” อย่างไร เพื่อให้การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดประสิทธิผล ผลการจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง ๑๗ รูป/คน พบผลดังนี้

๑) ด้านการประสานงานควรมีเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานโดยตรง[๒๑๐]

---

[๒๐๘]สัมภาษณ์ นางนัยนา สุทธิพธษ์, ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ทม.พระประแดง, ๒๙ มกราคม ๒๕๖๓.

[๒๐๙]สัมภาษณ์ นายวิริศิรินทร์ ประนอมชัย, ผู้อำนวยกองสวัสดิ์การองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระเจ้า, ๒๙ มกราคม ๒๕๖๓.

[๒๑๐]สัมภาษณ์ นางสาวนงนุช มีสุข, ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลบางน้ำผึ้ง, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓.

๒) ควรมีคณะทำงานและมีผู้ประสานงานโดยตรง ที่จัดให้คนในองค์การทำงานสัมพันธ์สอดคล้องกันโดยจะต้องตระหนักถึงความรับผิดชอบ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย[๒๑๑]

๓) การประสานงานจัดให้มีเจ้าหน้าที่ ทำงานหน้าที่ประสานงานกับหน่วยงานด้านสวัสดิการสำหรับคนพิการระดับจังหวัดโดยตรง และให้ดำเนินงานประสานงานในงานตลอดเวลาให้งานสำเร็จลุล่วง[๒๑๒]

๔) การประสานงานควรมีเจ้าหน้าที่รองรับ การประสานงานโดยตรงทำให้การติดต่องานง่ายขึ้นและต่องานง่ายขึ้น[๒๑๓]

๕) การประสานงาน การจัดทำฐานข้อมูลคนพิการ, หน่วยบริการ, ข้อมูลในการประสานต้องพร้อมและชัดเจน เช่นชื่อคน/ชื่อหน่วยงาน/หมายเลขโทรศัพท์ทุกคน/ทุกภาคส่วนที่ต้องประสานเพื่อความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ[๒๑๔]

๖) ควรมีการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภาคเอกชนและชุมชน[๒๑๕]

๗) ควรติดต่อและประสานงานให้ได้ข้อมูลตรงไปตรงมา และยืนยัน อัพเดตข้อมูลด้านเอกสารให้ชัดเจน ให้การอบรมและเรียนรู้การสื่อสารระบบไอซีทีและเครือข่ายไร้สาย ให้การสนับสนุนในด้านข่าวสารทุกช่องทางมากขึ้น[๒๑๖]

๘) ควรมีหน่วยงานเฉพาะหรือคอยรับปัญหาของผู้พิการ และดำเนินการให้ความช่วยเหลืออย่างรวดเร็ว[๒๑๗]

๙) ด้านการประสานงาน ในการประสานงานยังไม่ชัดเจนอาจล่าช้า ต้องให้เร็วกว่านี้[๒๑๘]

๑๐) ด้านการประสานงานมีอยู่แล้ว แต่กฎระเบียบต้องมีการแก้ไข[๒๑๙]

๑๑) การประสานงาน ข้อมูลของการประสานงานต้องเตรียมพร้อม และชัดเจนเพื่อความรวดเร็ว และได้ประสิทธิภาพ[๒๒๐]

---

[๒๑๑] สัมภาษณ์ นายวิรัช ศิโรดม, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓.

[๒๑๒] สัมภาษณ์ นายจงรัก แป้นเล็ก, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางกอบัว, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๓.

[๒๑๓] สัมภาษณ์ นางสาวปิยาภรณ์ พ่วงสุด, นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ องค์การบริหารส่วนตำบลบางยอ, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๓.

[๒๑๔] สัมภาษณ์ นายวีระพล พืชทองหลัง, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางยอ, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๓.

[๒๑๕] สัมภาษณ์ นายประเสริฐ วชิรเขื่อนขันธ์, นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองพระประแดง, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๓.

[๒๑๖] สัมภาษณ์ พระครูสังฆรักษ์ ชัยวัฒน์ ชยวฑฺโน, เจ้าอาวาสวัดโมกข์ พระประแดง สมุทรปราการ, ๑๙ มกราคม ๒๕๖๓.

[๒๑๗] สัมภาษณ์ นางสาวสุรีย์ จรกล, หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ ทม.ปู่เจ้าสมิงพราย, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๓.

[๒๑๘] สัมภาษณ์ พระปลัดระพิน พุทฺธิสาโร, ผศ.ดร. อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬากรณราชวิทยาลัย, ๑๘ มกราคม ๒๕๖๓.

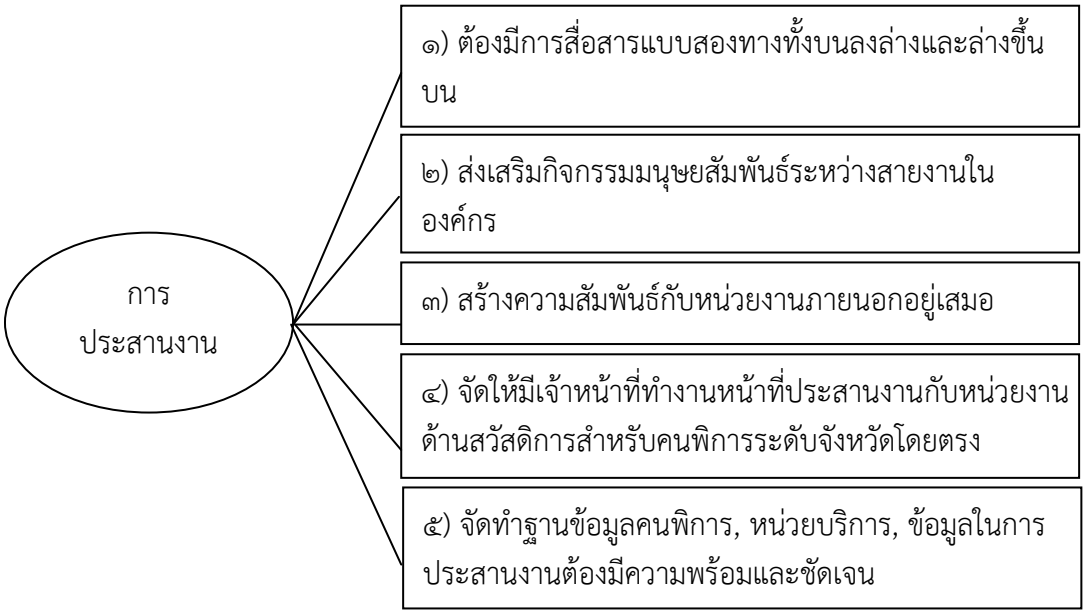
[๒๑๙] สัมภาษณ์ ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง, ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬากรณราชวิทยาลัย, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓.

[๒๒๐] สัมภาษณ์ นางนัยนา สุทธิพธษ์, ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ทม.พระประแดง, ๒๙ มกราคม ๒๕๖๓.

๑๒) เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการประสานงานต้องมีเบอร์ติดต่อให้คนพิการโทรแจ้งได้โดยตรง ถ้ามีเรื่องร้องเรียนหรือเกิดปัญหาก็เสามารถแจ้งเรื่องได้ทันที[๒๒๑]

๑๓) การจัดทำฐานข้อมูลคนพิการ, หน่วยบริการ, ข้อมูลในการประสานต้องพร้อมและชัดเจน เช่น ชื่อคน/ชื่อหน่วยงาน/หมายเลขโทรศัพท์ทุกคน/ทุกภาคส่วนที่ต้องประสาน เพื่อความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ[๒๒๒]

สรุป การประสานงาน ต้องมีการสื่อสารแบบสองทางทั้งบนลงล่างและล่างขึ้นบน ส่งเสริมกิจกรรมมนุษยสัมพันธ์ระหว่างสายงานในองค์กร สร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอกอยู่เสมอ จัดให้มีเจ้าหน้าที่ทำงานหน้าที่ประสานงานกับหน่วยงานด้านสวัสดิการสำหรับคนพิการระดับจังหวัดโดยตรง จัดทำฐานข้อมูลคนพิการ, หน่วยบริการ, ข้อมูลในการประสานงานต้องมีความพร้อมและชัดเจน และสามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๒๒ การประสานงานจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

๔.๕ ประเด็นคำถามคือ ควรมี “**การควบคุม**” อย่างไร เพื่อให้การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดประสิทธิผล ผลการจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง ๑๗ รูป/คน พบผลดังนี้

๑) การควบคุมนั้นต้องเป็นการติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานในส่วนต่าง ๆ ขององค์กร[๒๒๓]

---

[๒๒๑] สัมภาษณ์ นายวัชระ เติมวรรณภัตร์, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทรงคะนอง, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓.

[๒๒๒] สัมภาษณ์ นายวิริศิรินทร์ ประนอมชัย, ผู้อำนวยกองสวัสดิ์การองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระเจ้า, ๒๙ มกราคม ๒๕๖๓.

[๒๒๓] สัมภาษณ์ นายวิรัช ศิโรดม, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓.

๒) คณะทำงานทุกท่านต้องช่วยกันดูแล ควบคุมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ นอกจากนั้นควรสอบถามความคิดเห็นโดยตรงจากคนพิการถึงความต้องการและนำมาทำเพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง[๒๒๔]

๓) ควรมีการดำเนินการเป็นขั้นตอนจึงจะทำการควบคุมได้เป็นอย่างดี และดำเนินการทุกอย่างให้เหมือนบุคคลปกติทั่วไปไม่แยกว่าเป็นคนพิการหรือปกติ ทำให้ดำเนินการออกมาได้อย่างดี[๒๒๕]

๔) การควบคุมสามารถตรวจสอบและมีการแผนในการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการ นอกจากนั้นควรเพิ่มเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ในงานสวัสดิการสำหรับคนพิการ เนื่องจากในปัจจุบัน อปท. ขาดแคลนและมีงานหน้าที่ อปท. รับผิดชอบมากพอแล้ว[๒๒๖]

๕) การควบคุมมีการตรวจสอบโดยการตั้งคณะกรรมการ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและไม่ออกนอกเหนือการควบคุมที่องค์กรได้ตั้งไว้[๒๒๗]

๖) การกำกับดูแลในเรื่องสวัสดิการต้องมารจัดทำเนียบฐานข้อมูลที่ชัดเจน และมีการสำรวจทุกปีในการมาขอสิทธิที่เหมาะสมและทั่วถึงหรือไม่ นอกจากนั้นยังควรเก็บข้อมูลจำนวนกลุ่มเป้าหมาย ของผู้บริหาร/ข้อมูลส่วนตัว/สิทธิในการเข้าถึง การบูรณะการระหว่างหน่วยต่อหน่วย/และความร่วมมือในชุมชน และมีการดำเนินการเก็บข้อมูลสมัยใหม่ในระบบ IT[๒๒๘]

๗) ผู้นำท้องถิ่นเป็นผู้กำกับ ติดตาม ควบคุมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเข้มงวดเพื่อให้การทำงานเกี่ยวกับคนพิการบรรลุผล[๒๒๙]

๘) ด้านการควบคุมนั้นให้ตระหนักถึงการทำความดีใช้ปกครองคน ให้ใช้หลักเมตตาใช้ในการปกครองบริหาร เน้นคุณภาพชีวิตและการประกอบอาชีพในทางสุจริต[๒๓๐]

๙) การควบคุมคือปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ข้อบังคับในการปฏิบัติต่อคนพิการ นอกจากนั้นให้มองเห็นประโยชน์ของการได้เข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้นของคนพิการ รู้จักปฏิบัติตนต่อคนพิการอย่างมีความเท่าเทียมและมีประสิทธ์ภาพ มีความเสมอภาคในโอกาส ไม่เลือกปฏิบัติ[๒๓๑]

๑๐) ควรมีระบบแบบแผนสามารถนำมาใช้ให้เป็นระบบควบคุม การบริหารจัดการจะสะดวกยิ่งขึ้น[๒๓๒]

---

[๒๒๔]สัมภาษณ์ นายสำเนาว์ รัศมิทัต, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางน้ำผึ้ง, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓.

[๒๒๕]สัมภาษณ์ นางสาวดวงใจ อุปคง, นักพัฒนาชุมชนองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๓.

[๒๒๖]สัมภาษณ์ นายจงรัก แป้นเล็ก, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางกอบัว, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๓.

[๒๒๗]สัมภาษณ์ นางสาวปิยาภรณ์ พ่วงสุด, นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ องค์การบริหารส่วนตำบลบางยอ, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๓.

[๒๒๘]สัมภาษณ์ นายวีระพล พืชทองหลัง, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางยอ, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๓.

[๒๒๙]สัมภาษณ์ นายประเสริฐ วชิรเขื่อนขันธ์, นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองพระประแดง, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๓.

[๒๓๐]สัมภาษณ์ พระครูสังฆรักษ์ ชัยวัฒน์ ชยวฑฺฒโน, เจ้าอาวาสวัดโมกข์ พระประแดง สมุทรปราการ, ๑๙ มกราคม ๒๕๖๓.

[๒๓๑]สัมภาษณ์ นางสาวสุรีย์ จรกล, หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ ทม.ปู่เจ้าสมิงพราย, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๓.

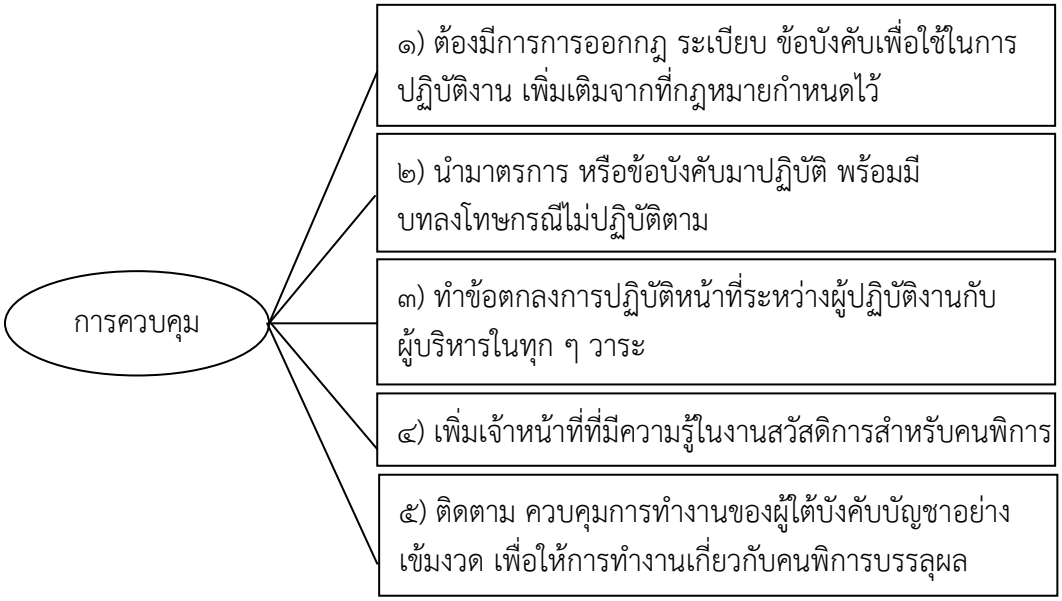
[๒๓๒]สัมภาษณ์ พระปลัดระพิน พุทฺธิสาโร, ผศ.ดร. อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬากรณราชวิทยาลัย, ๑๘ มกราคม ๒๕๖๓.

๑๑) องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นมีกฎหมาย และระเบียบเป็นข้อบังคับ ควบคุมอยู่แล้ว นอกจากนั้นควรมีการแก้ไขกฎระเบียบ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย จึงจะสามารถจัดบริการสวัสดิการสำหรับผู้พิการให้เกิดประสิทธิผลมากขึ้น[๒๓๓]

๑๒) ควรดูแลในเรื่องสวัสดิการข้อมูลชัดเจนและมีการขอสิทธิที่เหมาะสมและทั่วถึง นอกจากนั้นควรเพิ่มเงินสงเคราะห์เบี้ยคนพิการให้มากขึ้น และการบูรณะการระหว่างหน่วยงานและความร่วมมือในชุมชน[๒๓๔]

๑๓) การควบคุมกำกับดูแลในเรื่องสวัสดิการต้องมารจัดทำเนียบฐานข้อมูลที่ชัดเจน และมีการสำรวจทุกปีในการมาขอสิทธิที่เหมาะสมและทั่วถึงหรือไม่[๒๓๕]

สรุป การควบคุม ต้องมีการออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน เพิ่มเติมจากที่กฎหมายกำหนดไว้ นำมาตรการหรือข้อบังคับมาปฏิบัติ พร้อมมีบทลงโทษกรณีไม่ปฏิบัติตาม ทำข้อตกลงการปฏิบัติหน้าที่ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหารในทุก ๆ วาระ เพิ่มเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ในงานสวัสดิการสำหรับคนพิการ ติดตาม ควบคุมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเข้มงวด เพื่อให้การทำงานเกี่ยวกับคนพิการบรรลุผล และสามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๒๓ การควบคุมจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

---

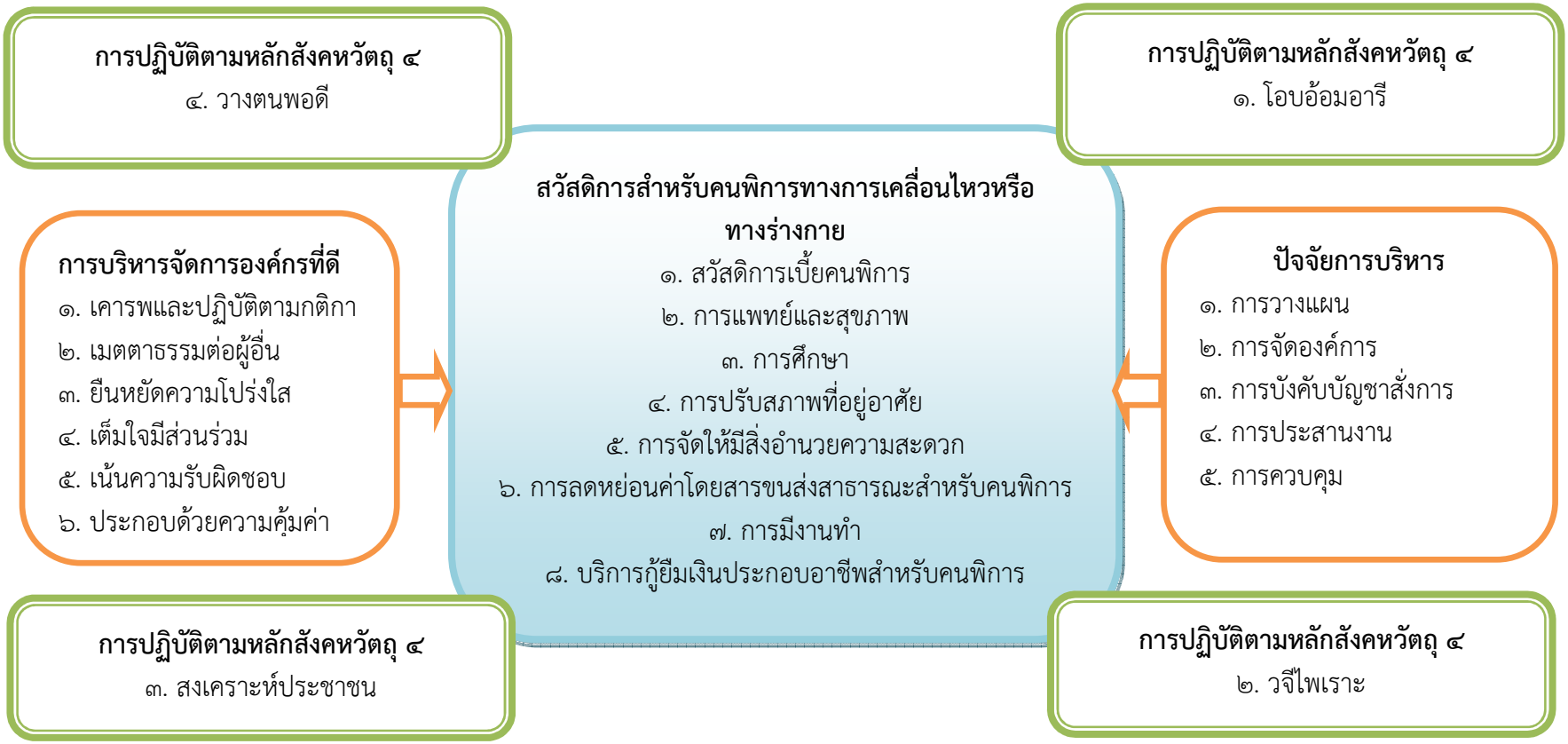
[๒๓๓] สัมภาษณ์ ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง, ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬากรณราชวิทยาลัย, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓.

[๒๓๔] สัมภาษณ์ นางนัยนา สุทธิพธษ์, ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ทม.พระประแดง, ๒๙ มกราคม ๒๕๖๓.

[๒๓๕] สัมภาษณ์ นายวิริศิรินทร์ ประนอมชัย, ผู้อำนวยกองสวัสดิ์การองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระเจ้า, ๒๙ มกราคม ๒๕๖๓.

๔.๒.๓ รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากการศึกษาข้อมูลทั้งเชิงปริมาณ การสัมภาษณ์เชิงลึกสามารถสังเคราะห์เป็นรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของการวิจัยได้ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๒๔ แสดงรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔.๒.๔ ผลการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

จากการศึกษาข้อมูลทางเอกสาร (Documentary Data) ที่เป็นแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย จากนั้นผู้วิจัยได้สร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย และเก็บรวบรวมข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูล และทำการสัมภาษณ์เชิงลึกและสรุปเป็นรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามที่อธิบายไว้ข้างต้น และนำมาสู่กระบวนการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๑๒ คน จนได้รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และจากการที่ผู้ทรงคุณวุฒิได้ทำการสนทนากลุ่มเฉพาะยืนยันรูปแบบ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และนำเสนอประเด็นสำคัญและได้สรุปทัศนะของผู้ร่วมสนทนากลุ่มดังต่อไปนี้

๑. การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย

การบริหารจัดการเกี่ยวกับ **“สวัสดิการเบี้ยคนพิการ”** จากการสนทนากลุ่มสามารถสรุปได้ดังนี้

การบริหารจัดการเกี่ยวกับสวัสดิการเบี้ยคนพิการในปัจจุบันคิดว่าดีอยู่แล้ว โดยคนพิการได้รับการสนับสนุนเดือนละ ๘๐๐ บาท แต่ก็ควรปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจโดยเพิ่มขึ้นเป็น ๑,๐๐๐ บาทหรือมากกว่านี้ก็น่าจะช่วยเหลือผู้พิการได้พอสมควร[๒๓๖] อันที่จริงคนพิการได้รับสิทธิต่าง ๆ เหมือนปกติอยู่แล้ว ทั้งสิทธิค่ารักษาพยาบาลฟรี เรียนฟรี หรือสมัครงานเหมือนคนปกติทั่วไป และยังได้สิทธิในการรับบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ หรือได้รับเบี้ยสูงอายุเช่นกัน แต่สิ่งที่ควรปรับปรุงคือสิทธิทางสังคมและคุณภาพชีวิตอันนี้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องให้ความสำคัญและเร่งพัฒนาเพิ่มขึ้น[๒๓๗] ด้านนี้เห็นด้วยกับหลาย ๆ ท่านว่าควรมีการปรับปรุงเพิ่มเติมด้วยสภาพเศรษฐกิจ ค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตประจำวันที่สูงขึ้น ทำให้ผู้พิการต้องมีภาระเหมือนบุคคลทั่วไป ถึงแม้ผู้พิการบางคนจะมีรายได้บางส่วนกับเบี้ยผู้พิการแล้วที่ยังไม่เพียงพอและคนพิการที่ไม่มีรายได้อื่นนอกจากเบี้ยคนพิการแล้วไม่เพียงพอใช้จ่ายแน่นอน[๒๓๘]

ประเด็นด้านการแพทย์และสุขภาพน่าจะยังไม่เสถียรภาพสำหรับส่วนนี้ เพราะประชาชนส่วนใหญ่มีความยากจนส่งผลให้สุขภาพแย่ลงไปอีก เพราะไม่มีเงินเดินทางไปพบคุณหมอ อีกทั้งโรงพยาบาลอยู่ไกลจากตัวเมือง อนามัยที่มีก็ไม่สามารถรักษาได้ครอบคลุมเพราะขาดแพทย์ที่เชี่ยวชาญแต่ก็ถือว่าดีกว่าสมัยก่อนค่อนข้างมาก[๒๓๙] สำหรับคนพิการในปัจจุบัน ถือว่าดีแต่ยังไม่ค่อยสมบูรณ์ บางทียังเห็นผู้พิการยังเข้าไม่ถึงบริการสุขภาพ เช่น สถานที่พักยังไม่ได้มาตรฐานพอ บ้านพักส่วนตัวของผู้พิการอยู่ห่างจากสถานพยาบาล นอกจากนั้นผู้พิการบางรายยังไม่ได้รับการรักษาจากแพทย์และการดูแลสุขภาพอย่างทั่วถึง ค่ารักษาพยาบาลยังไม่ได้รับการดูแลจากภาครัฐอย่างสมควร

---

[๒๓๖] สนทนากลุ่มเฉพาะ อาจารย์ ดร.สุริยา รักษาเมือง, อาจารย์ประภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓.

[๒๓๗] สนทนากลุ่มเฉพาะ อาจารย์ ดร.สมบัติ นามบุรี, อาจารย์ประภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓.

[๒๓๘] สนทนากลุ่มเฉพาะ ดร.ภูริภัทร ห้วยหงส์ทอง, นักวิชาการอิสระ, ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓.

[๒๓๙] สนทนากลุ่มเฉพาะ ดร.ธงชัย คล้ายแสง, นักวิชาการอิสระ, ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓.

ด้วย[๒๔๐] ด้านการแพทย์และสุขภาพเห็นว่ารัฐบาลควรเพิ่มงบด้านนี้อีกเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้พิการเหล่านั้นให้สามารถช่วยเหลือตัวเองได้[๒๔๑]

ประเด็นด้านการศึกษา จากที่เห็นถ้าเป็นโรงเรียนเฉพาะทางก็ได้รับการพัฒนาที่ดีตลอด แต่ถ้าเป็นโรงเรียนที่ผู้พิการเรียนร่วมกันกับนักเรียนปกติก็จะมีปัญหาอยู่บ้าน ดังนั้นจึงต้องพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อผู้พิการด้วย รวมทั้งอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน[๒๔๒] จากที่ได้ทำงานกับผู้พิการพบว่าคนพิการในประเทศไทยได้รับการศึกษาน้อยมาก เพราะคนพิการส่วนมากจะไม่ค่อยได้ศึกษากันอาจจะด้วยวัยที่เลยขั้นการศึกษา ซึ่งจะต้องหางานดำรงชีพ ถึงแม้ว่าจะมีส่วนกลางหรือองค์กรที่ดูแลพยายามจัดสรรหลักสูตรเนื้อหาให้สอดคล้องกับผู้พิการแต่ก็ถือว่าน้อยอยู่[๒๔๓] ด้านการศึกษาสำหรับผู้พิการยังขาดโรงเรียนเฉพาะหรืออยู่ห่างไกลโรงเรียน แต่ก็เข้าใจว่าการลงทุนด้านการศึกษาเป็นการลงทุนที่สูงและให้ผลตอบแทนช้า ซึ่งก็ขึ้นอยู่กับผู้พิการเองด้วยว่าจะพยายามศึกษาหาความรู้จากการเรียนหรือไม่[๒๔๔]

ประเด็นการปรับสภาพที่อยู่อาศัยสำหรับคนพิการควรมีการกำหนดวงเงินในการให้การช่วยเหลือเพิ่มมากขึ้นจากรายละ ๒๐,๐๐๐ บาทแต่มันก็ไม่เพียงพออยู่ดีเนื่องจากค่าก่อสร้างนั้นสูงเรียกว่าเงิน ๒๐,๐๐๐ บาทแค่ปรับสภาพดินยังไม่เพียงพอเลย[๒๔๕] ถ้าเป็นไปได้รัฐควรจัดสรรบ้านสำหรับผู้พิการแบบบ้านเอื้ออาทรในราคาถูก และให้ผู้พิการสามารถเข้ามาเป็นเจ้าของได้[๒๔๖] การปรับสภาพที่อยู่อาศัยนั้นหน่วยงานที่รับผิดชอบควรให้ความสำคัญเป็นพิเศษเพราะเป็นปัจจัย ๔ ในการดำรงชีวิต และผู้พิการเองมีปัญหาด้านสมรรถนะ หรือความสามารถในการทำกิจวัตรประจำวันลดลง ดังนั้นควรจัดให้มีห้องอาบน้ำ ห้องนอน ห้องน้ำ โรงอาหาร หรือห้องทำกิจกรรม พักผ่อน สันทนาการให้เหมาะสมกับจำนวนผู้พิการและเพียงพอด้วย[๒๔๗] การปรับสภาพที่อยู่อาศัยอันนี้เห็นด้วยที่หน่วยงานต่าง ๆ ควรเข้ามาช่วยเหลือเพื่อลดความเสี่ยงของอันตรายที่จะเกิดขึ้นและป้องกันความ

---

[๒๔๐]สนทนากลุ่มเฉพาะ นายภาวี ศิโรดม, ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสบ, ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓.

[๒๔๑]สนทนากลุ่มเฉพาะ ร.ท. เทิดศักดิ์ อ้นชัยยะ, อุปนายกสมาคมคนพิการจังหวัดสมุทรปราการ, ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓.

[๒๔๒]สนทนากลุ่มเฉพาะ นายกมล นระทีทาน, อุปนายกสมาคมคนพิการจังหวัดสมุทรปราการ, ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓.

[๒๔๓]สนทนากลุ่มเฉพาะ นายภาวี ศิโรดม, ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสบ, ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓.

[๒๔๔]สนทนากลุ่มเฉพาะ ร.ท. เทิดศักดิ์ อ้นชัยยะ, อุปนายกสมาคมคนพิการจังหวัดสมุทรปราการ, ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓.

[๒๔๕]สนทนากลุ่มเฉพาะ นายกมล นระทีทาน, อุปนายกสมาคมคนพิการจังหวัดสมุทรปราการ, ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓.

[๒๔๖]สนทนากลุ่มเฉพาะ อาจารย์ ดร.สุริยา รักษาเมือง, อาจารย์ประภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓.

[๒๔๗]สนทนากลุ่มเฉพาะ อาจารย์ ดร.สมบัติ นามบุรี, อาจารย์ประภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓.

พิการซ้ำซ้อน และผู้พิการ ควรดำเนินการเพิ่มงบประมาณ หรือมีหลาย ๆ หน่วยงานเข้ามาให้ความช่วยเหลือมากขึ้น[๒๔๘]

ประเด็นการลดหล่อนค่าโดยสารขนส่งสาธารณะสำหรับคนพิการ ปัจจุบันดีอยู่แล้วเพราะการขนส่งค่าโดยสารสาธารณะของคนพิการมีการลดค่าโดยสารให้อยู่แล้วอีกทั้งในการโดยสารรถไฟฟ้าก็มีการให้บริการฟรี และยังมีการอำนวยความสะดวกที่ดีจากเจ้าหน้าที่อีกด้วย[๒๔๙] การลดหล่อนค่าโดยสารขนส่งสาธารณะสำหรับคนพิการ คิดว่าเหมาะสมอยู่แล้วเพราะปัจจุบันผู้พิการที่ต้องเดินทางโดยบริการชนส่งสาธารณะทุกประเภทจะได้รับส่วนลด ๕๐% อยู่แล้ว[๒๕๐]

ประเด็นการมีงานทำยังคงมีจำนวนน้อยอยู่ อาจด้วยเพราะสถานที่ไม่ได้อำนวยให้มากนักยังมีข้อจำกัดตรงนี้ หรือแม้แต่อุปกรณ์ต่าง ๆ มีค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูง ทำให้ยากต่อการทำงานของผู้พิการ[๒๕๑] ด้านการมีงานทำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเพิ่มเรื่องของสถานที่ หรือการที่คนพิการการสามารถวางสินค้าหรือจำหน่ายสินค่าตามสถานที่ต่าง ๆ ยังมีน้อย อีกทั้งสถานที่ที่มีอยู่ไม่ได้อยู่ในเมือง ทำให้ไม่ค่อยได้รับความสนใจ ขาดการประชาสัมพันธ์ในการส่งเสริมการขายสินค้าของคนพิการทำให้ส่งผลต่อการสร้างรายได้ด้วย[๒๕๒] ด้านการมีงานทำจากการลงพื้นที่ก็จะพบว่าสถานประกอบการตั้งเกณฑ์รับสมัครเยอะเกินไปสำหรับคนพิการ หมายความว่า คนพิการพร้อมทำงานแต่หน่วยงานนั้น ๆ เลือกเฉพาะคนพิการเดินได้ น่าจะให้โอกาสคนพิการประเภทอื่น ๆ บ้าง[๒๕๓]

ประเด็นการบริการกู้ยืมเงินประกอบอาชีพสำหรับคนพิการปัจจุบันมีกองทุนให้กู้ยืมเงินสำหรับผู้พิการอยู่แล้วแต่ต้องมีคนค้ำประกัน อันนี้ควรเพิ่มเติมกฎระเบียบให้ผู้ที่กู้ยืมเงินสามารถเข้าถึงกองทุนได้ง่ายขึ้น[๒๕๔] อีกประเด็นหนึ่งในเรื่องนี้นั้นควรปรับปรุงให้องค์กรปกครองท้องถิ่นสามารถให้ผู้พิการกู้ยืมเงินประกอบอาชีพได้ เหมือนกับกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการได้ก็จะเป็นอีกทางหนึ่งสำหรับคนพิการได้[๒๕๕] สำหรับการบริการกู้ยืมเงินประกอบอาชีพสำหรับคนพิการ อยากให้ผู้คำประกันเป็นบุคคลธรรมดาที่มีฐานเงินเดือนมั่นคงเป็นผู้ค้ำประกันแทน

---

[๒๔๘] สนทนากลุ่มเฉพาะ ดร.ภูริภัทร ห้วยหงส์ทอง, นักวิชาการอิสระ, ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓.

[๒๔๙] สนทนากลุ่มเฉพาะ ดร.ธงชัย คล้ายแสง, นักวิชาการอิสระ, ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓.

[๒๕๐] สนทนากลุ่มเฉพาะ นายภาวี ศิโรดม, ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสบ, ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓.

[๒๕๑] สนทนากลุ่มเฉพาะ ร.ท. เทิดศักดิ์ อ้นชัยยะ, อุปนายกสมาคมคนพิการจังหวัดสมุทรปราการ, ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓.

[๒๕๒] สนทนากลุ่มเฉพาะ นายกมล นระทีทาน, อุปนายกสมาคมคนพิการจังหวัดสมุทรปราการ, ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓.

[๒๕๓] สนทนากลุ่มเฉพาะ นายภาวี ศิโรดม, ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสบ, ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓.

[๒๕๔] สนทนากลุ่มเฉพาะ ร.ท. เทิดศักดิ์ อ้นชัยยะ, อุปนายกสมาคมคนพิการจังหวัดสมุทรปราการ, ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓.

[๒๕๕] สนทนากลุ่มเฉพาะ นายกมล นระทีทาน, อุปนายกสมาคมคนพิการจังหวัดสมุทรปราการ, ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓.

ข้าราชการเนื่องจากหายากและไม่ค่อยมีข้าราชการค้ำประกันให้ เพราะบางคนไม่มีเครือญาติเป็นข้าราชการเลย[๒๕๖]

การปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ ๔

การปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ ๔ เห็นด้วยอย่างยิ่งที่หน่วยงานราชการผู้ให้บริการประชาชนจะต้องนำไปปฏิบัติให้ได้ทั้ง มีความโอบอ้อมอารี พูดจาไพเราะ ช่วยเหลือประชาชน และวางตนพอดีสมกับเป็นข้าราชการที่ได้รับเงินเดือนจากภาษีของประชาชน[๒๕๗] เจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รับผิดชอบเกี่ยวกับคนพิการต้องเป็นผู้ที่มีความโอบอ้อมอารีอยู่แล้วถึงจะทำงานด้านนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นต้องพูดจาไพเราะอ่อนหวาน พูดด้วยความจริงใจไม่ก้าวร้าว ให้ความช่วยเหลือในทุก ๆ ด้านที่สามารถทำได้ และก็ต้องวางตนเป็นข้าราชการที่ดี[๒๕๘] เรื่องนี้เป็นเรื่องดีที่ต้องให้ความสำคัญเพราะคนที่ปฏิบัติหน้าที่ใกล้ชิดกับผู้พิการโดยตรงต้องมีความโอบอ้อมอารี มีความเมตตา รับฟังปัญหาของประชาชน พูดจายิ้มแย้มแจ่มใส ช่วยเหลือประชาชนอย่างเต็มความสามารถ ไม่เลือกปฏิบัติ และวางตนให้อยู่ในความพอเพียง[๒๕๙] นอกจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว หน่วยงานอื่นก็ควรยึดหลักขององค์กรสุขภาวะของสำนักงานสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) และกรมสุขภาพจิต ปรับปรุงใช้กับหลัก จิตตะ มานะ ปิยะวาจา และเมตตา อัตถจริยา และความเอื้อเฟื้อต่อมนุษย์โลกด้วยกัน[๒๖๐]

การบริหารจัดการองค์กรที่ดี

หลักการบริหารจัดการองค์กรที่ดีถูกตราขึ้นเป็นพระราชกฤษฎีกาเพื่อให้หน่วยงานราชการหรือหน่วยงานของรัฐนำไปปฏิบัติอยู่แล้ว แน่นอนหากปฏิบัติได้จริงจนครบทั้ง ๖ ด้านตามที่ทำการวิจัยจะยิ่งทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ ได้รับการยอมรับจากประชาชนทั่วไป[๒๖๑] ด้วยอย่างยิ่งถ้าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถปฏิบัติได้จริงทั้งเรื่องการเคารพกติกา ปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ หรือพูดง่าย ๆ คือทำตามกฎหมาย มีเมตตาธรรมต่อผู้อื่น หยัดมั่นในความโปร่งใสตรวจสอบได้ เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม เจ้าหน้าที่ทุกคนมีความรับผิดชอบ และสุดท้ายองค์กรที่ปฏิบัติงานก็จะเกิดความคุ้มค่า ทั้งหมดที่ว่ามาเป็นองค์กรที่ทุกคนอยากจะเห็นแต่จะปฏิบัติได้ดีแค่ไหน อันนั้นก็คงต้องขึ้นอยู่กับอีกหลาย ๆ ปัจจัยเช่นกัน[๒๖๒] ถือเป็นเรื่องที่ดีที่หน่วยงานภาครัฐทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบขั้นตอนที่หน่วยงานกำหนดขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการบริหาร เป็นสาระสำคัญ แต่ก็ควรยืดหยุ่นบ้างเป็นบางกรณี ที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือความโปร่งใสตรวจสอบได้

---

[๒๕๖] สนทนากลุ่มเฉพาะ นายภาวี ศิโรดม, ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสบ, ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓.

[๒๕๗] สนทนากลุ่มเฉพาะ อาจารย์ ดร.สุริยา รักษาเมือง, อาจารย์ประภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓.

[๒๕๘] สนทนากลุ่มเฉพาะ อาจารย์ ดร.สมบัติ นามบุรี, อาจารย์ประภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓.

[๒๕๙] สนทนากลุ่มเฉพาะ ดร.ภูริภัทร ห้วยหงส์ทอง, นักวิชาการอิสระ, ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓.

[๒๖๐] สนทนากลุ่มเฉพาะ ดร.ธงชัย คล้ายแสง, นักวิชาการอิสระ, ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓.

[๒๖๑] สนทนากลุ่มเฉพาะ นายภาวี ศิโรดม, ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสบ, ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓.

[๒๖๒] สนทนากลุ่มเฉพาะ ร.ท. เทิดศักดิ์ อ้นชัยยะ, อุปนายกสมาคมคนพิการจังหวัดสมุทรปราการ, ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓.

ถ้าองค์กรไหนไม่มีความโปร่งใส ตรวจสอบไม่ได้เรื่องอื่นก็คงไม่เกิดตามมาเช่นกัน ดังนั้นฝ่ายประชาชนเองก็ต้องเข้าไปมีส่วนในการร่วมตรวจสอบด้วยเพื่อให้การบริหารจัดการองค์กรที่ดีนั้นมันดีจริง ๆ ไม่ใช่แค่การเขียนขึ้นเพื่อความสวยหรู[๒๖๓]

ปัจจัยการบริหาร

สำหรับประเด็นการวางแผน อันนี้เป็นเรื่องสำคัญสำหรับทุกองค์กร จะต้องมีการวางแผนการดำเนินงาน มีการติดตามงานตามแผน/การใช้งบประมาณ, จำนวนบุคลากร, ตัวชี้วัดด้านต่าง ๆ มีรายงานความก้าวหน้าและประเมินความสำเร็จของแผนการดำเนินงานด้วย[๒๖๔] เห็นด้วยที่ต้องใช้ปัจจัยในการบริหารอันนี้เป็นกระบวนการซึ่งต้องสอดคล้องกัน โดยมีการวางระบบการดำเนินงาน บริหารจัดการเป็นระบบตามแผนการดำเนินการ มีการบังคับบัญชาการเป็นระดับให้เหมือนบุคคลทั่วไป ดำเนินงาน ประสานงานในการทำงานงานตลอดเวลาให้งานสำเร็จลุล่วง และมีการควบคุมควรมีการดำเนินการเป็นขั้นตอนจึงจะทำการควบคุมได้เป็นอย่างดี[๒๖๕] ถ้ากระบวนการบริหารมีความชัดเจน เด็ดขาด สามารถปฏิบัติได้จริงการจัดสวัสดิการสำหรับผู้พิการก็คงจะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามมาแน่นอน[๒๖๖]

จากผลการวิจัยเชิงปริมาณ การสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่มผู้วิจัยสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ดังนี้

๔.๓ องค์ความรู้

๔.๓.๑ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

การวิจัยเกี่ยวกับ “การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ได้ศึกษาการจัดสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายเป็นเบื้องต้น นอกจากนั้นยังได้นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ามาบูรณาการกับศาสตร์ตะวันตกเพื่อให้เห็นถึงแนวการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายด้วย โดยพบว่าปัจจัยด้านการปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการองค์กรที่ดี และปัจจัยด้านการบริหาร เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้คือ

๑) การปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ ๔ มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเรียงจากความสำคัญคือ การ

---

[๒๖๓] สนทนากลุ่มเฉพาะ นายกมล นระทีทาน, อุปนายกสมาคมคนพิการจังหวัดสมุทรปราการ, ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓.

[๒๖๔] สนทนากลุ่มเฉพาะ อาจารย์ ดร.สุริยา รักษาเมือง, อาจารย์ประภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓.

[๒๖๕] สนทนากลุ่มเฉพาะ ดร.ภูริภัทร ห้วยหงส์ทอง, นักวิชาการอิสระ, ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓.

[๒๖๖] สนทนากลุ่มเฉพาะ อาจารย์ ดร.สมบัติ นามบุรี, อาจารย์ประภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓.

วางตนพอดี การสงเคราะห์ประชาชน การโอบอ้อมอารี และวจีไพเราะส่งผลโดยตรงต่อการบริหารจัดการสวัสดิการคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

๑.๑) วางตนพอดี ประกอบด้วย มีมาตรฐานในตัวเองทั้งการคิด การกระทำ และการแสดงออก ยืนอยู่บนความจริงและความถูกต้อง และเป็นแบบอย่างที่ดีให้คนอื่นได้ ตรงไปตรงมา ไม่มีนอกไม่มีในและมีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน มีความสม่ำเสมอ วางตัวเป็นกลาง ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ให้บริการทุกคนเท่าเทียมกัน ไม่ลำเอียง ไม่ก่อให้เกิดความวุ่นวายในด้านผลประโยชน์

๑.๒) สงเคราะห์ประชาชน ประกอบด้วย มีจิตอาสา เพื่อช่วยเหลือผู้มาติดต่อราชการและคนอื่น ๆ ได้ตลอดเวลา ให้ความช่วยเหลือผู้พิการและเพื่อนร่วมงานด้วยความเป็นกัลยาณมิตร ให้ความอนุเคราะห์แก่ผู้พิการด้วยความเต็มใจ ให้ความรู้ แนะนำ ให้วิชาอาชีพ สร้างความเชื่อถือแก่เขา และให้การศึกษาช่วยเหลือในบางกรณี ตั้งศูนย์ช่วยเหลือหรือสายด่วน เพื่อช่วยเหลือคนพิการโดยตรง

๑.๓) ความโอบอ้อมอารี ประกอบด้วย ร่วมมือในกิจกรรมการช่วยเหลือคนพิการอย่างเต็มที่ อำนวยความสะดวกด้านวัสดุสิ่งของแก่ผู้มาติดต่อราชการและแก่เพื่อนร่วมงาน ยินดีให้ความช่วยเหลือทันทีหากผู้มาติดต่อราชการเดือดร้อน ยิ้มแย้มดูเป็นมิตร และสามารถปรึกษา ให้คำแนะนำแนวทางให้กับคนพิการได้ จัดหาอุปกรณ์ เช่น รถวิลเชร์สำหรับคนพิการในสำนักงาน จัดบริการรถรับส่งคนพิการ

๑.๔) วจีไพเราะ ประกอบด้วย พูดเพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อผู้มาติดต่องานและเพื่อนร่วมงาน เป็นกันเองกับทุกคน โดยไม่ถือตัว หลีกเลี่ยงคำพูดที่จะกระทบกระทั่งต่อผู้อื่นพูดคุยกับประชาชนด้วยเสียงที่อ่อนหวาน มีคำลงท้ายด้วย คะ, ค่ะ, ครับ พูดจาดีกับคนพิการ ยิ้มแย้มแจ่มใส เต็มใจให้บริการ

๒) การบริหารจัดการองค์กรที่ดีมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเรียงจากความสำคัญคือ ประกอบด้วยความคุ้มค่า เมตตาธรรมต่อผู้อื่น เคารพและปฏิบัติตามกติกา ยืนหยัดความโปร่งใส เน้นความรับผิดชอบ และเต็มใจมีส่วนร่วมส่งผลโดยตรงต่อการบริหารจัดการสวัสดิการคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

๒.๑) ประกอบด้วยความคุ้มค่า ประกอบด้วย ให้บริการด้วยมาตรฐาน สะดวก รวดเร็ว เพื่อให้เกิดความคุ้มค่า จัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาประชาชนครอบคลุมทุกด้าน ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน ส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการให้ดีขึ้น ทั้งที่พักอาศัย ให้สะอาด สะดวก ถูกสุขอนามัย บริการที่ครบถ้วนและตอบสนองความต้องการของผู้พิการอย่างทันท่วงที

๒.๒) เมตตาธรรมต่อผู้อื่น ประกอบด้วย ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นหลัก ตอบสนองความต้องการของประชาชน เช่น การอำนวยความสะดวก ปฏิบัติงานด้วยความสุจริต ไม่มีเรื่องร้องเรียน ให้การดูแลผู้พิการเป็นพิเศษ เช่น การดำเนินการให้ก่อนคนปกติ ช่วยเหลือเพื่อมนุษย์ โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน

๒.๓) เคารพและปฏิบัติตามกติกา ประกอบด้วย ยึดหลักความเสมอภาคในการให้บริการ ปฏิบัติงานเป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย ปฏิบัติตามกฎระเบียบต่าง ๆ โดยยึดถืออำนาจตามกฎหมาย ไม่จอดรถในที่ห้ามจอดรถคนพิการ ไม่เข้าห้องน้ำคนพิการ ไม่ใช้ของที่เป็นของคนพิการ ใช้หลัก หิริ = ความละอายต่อการทำบาป และโอตัปปะ = ความเกรงกลัวต่อการทำบาปเข้ามาเป็นค่านิยมในการทำงาน

๒.๔) ยืนหยัดความโปร่งใส ประกอบด้วย ปฏิบัติตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารและมีระบบให้ประชาชนเข้าถึงและรับรู้ข้อมูลข่าวสารได้ มีการดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ด้วยวิธีการและรูปแบบต่าง ๆ ประชาชนสามารถติดตามและตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมขององค์กรท่านได้ มีวิธีการที่ชัดเจน หากทำสิ่งไหนต้องมีการประชุมชี้แจ้ง มีการประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึง ขจัดปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่ชอบต่อกฎหมาย ขจัดการทุจริต รณรงค์/สร้างจิตสำนึก/ไม่คอรัปชั่น

๒.๕) เน้นความรับผิดชอบ ประกอบด้วย กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ร่วมใจกันปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ กระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาของประชาชน มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ ไม่ปล่อยปะละเลยทำงานโดยสุจริต และซื้อสัตย์โดยยึดหลักของพระบรมราโชวาทรัชกาลที่ ๙ ออกตรวจเยี่ยมคนพิการในชุมชนอย่างสม่ำเสมอ

๒.๖) เต็มใจมีส่วนร่วม ประกอบด้วย มีกิจกรรมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นส่วนสำคัญ เปิดรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนทั่วไปเพื่อนำมาใช้ในการบริหารงาน นำความคิดเห็นที่รับฟัง มาใช้ในการตัดสินใจหรือปรับปรุงการปฏิบัติงาน จัดให้มีการอบรม ทำกิจกรรม ระหว่างประชาชนกับหน่วยงานท้องถิ่น เปิดโอกาสให้คนพิการมีส่วนร่มแสดงความคิดเห็นในสิทธิที่พึงจะได้รับ

๓) ปัจจัยการบริหารมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเรียงจากความสำคัญคือ ประกอบด้วย การประสานงาน การบังคับบัญชาสั่งการ การจัดองค์การ การควบคุม และการวางแผน ส่งผลโดยตรงต่อการบริหารจัดการสวัสดิการคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

๓.๑) การประสานงาน ประกอบด้วย มีการสื่อสารแบบสองทางทั้งบนลงล่างและล่างขึ้นบน ส่งเสริมกิจกรรมมนุษยสัมพันธ์ระหว่างสายงานในองค์กร สร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอกอยู่เสมอ จัดให้มีเจ้าหน้าที่ ทำงานหน้าที่ประสานงานกับหน่วยงานด้านสวัสดิการสำหรับคนพิการระดับจังหวัดโดยตรง จัดทำฐานข้อมูลคนพิการ, หน่วยบริการ, ข้อมูลในการประสานงานต้องมีความพร้อมและชัดเจน

๓.๒) การบังคับบัญชาสั่งการ ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชาในองค์กรให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานและประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน มีการมอบหมายการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบ หัวหน้ามอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำพร้อมทั้งแนะนำวิธีการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ผู้นำท้องถิ่นควรมีการติดตาม กำกับการดำเนินงานที่เกี่ยวกับคนพิการ

๓.๓) การจัดองค์การ ประกอบด้วย จัดโครงสร้างเป็นไปตามอำนาจหน้าที่และสอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหาร ผู้บริหารมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจให้แก่ผู้บริหารระดับรองลงมาด้วย จัดเจ้าหน้าที่ให้เหมาะสมกับงานและตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายเป็นปัจจุบัน แบ่งเป็นสัดส่วนอย่างชัดเจน แบ่งงานกันอย่างชัดเจน เพื่อการบริหารจัดการองค์กรที่ดี จัดการศูนย์คนพิการ กำหนดภาระงานและการจัดระบบความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน

๓.๔) การควบคุม ประกอบด้วย การออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานเพิ่มเติมจากที่กฎหมายกำหนดไว้ นำมาตรการหรือข้อบังคับมาปฏิบัติ พร้อมมีบทลงโทษกรณีไม่ปฏิบัติตาม ทำข้อตกลงการปฏิบัติหน้าที่ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหารในทุก ๆ วาระ เพิ่มเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ในงานสวัสดิการสำหรับคนพิการ ติดตาม ควบคุมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเข้มงวดเพื่อให้การทำงานเกี่ยวกับคนพิการ

๓.๕) การวางแผน ประกอบด้วย นำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมากำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาหน่วยงาน มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการตามแผนให้แก่เจ้าหน้าที่ แผนที่จัดทำมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการดำเนินงาน งบประมาณ และระยะเวลาดำเนินงานไว้ชัดเจนวางแผนว่าจะทำอะไร กับกลุ่มเป้าหมายใด สถานที่ใด วันไหน และเวลาใดด้วย แผนที่มีตัวชี้วัด มีรายงานความก้าวหน้าและประเมินความสำเร็จของแผนดำเนินงาน และสรุปเป็นรูปแบบตามตัวแปรแต่ละตัวได้ดังนี้

๑) รูปแบบการปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ ๔ จากการศึกษาสามารถสังเคราะห์ได้ดังนี้

แผนภาพที่ ๔.๒๕ รูปแบบการปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ ๔

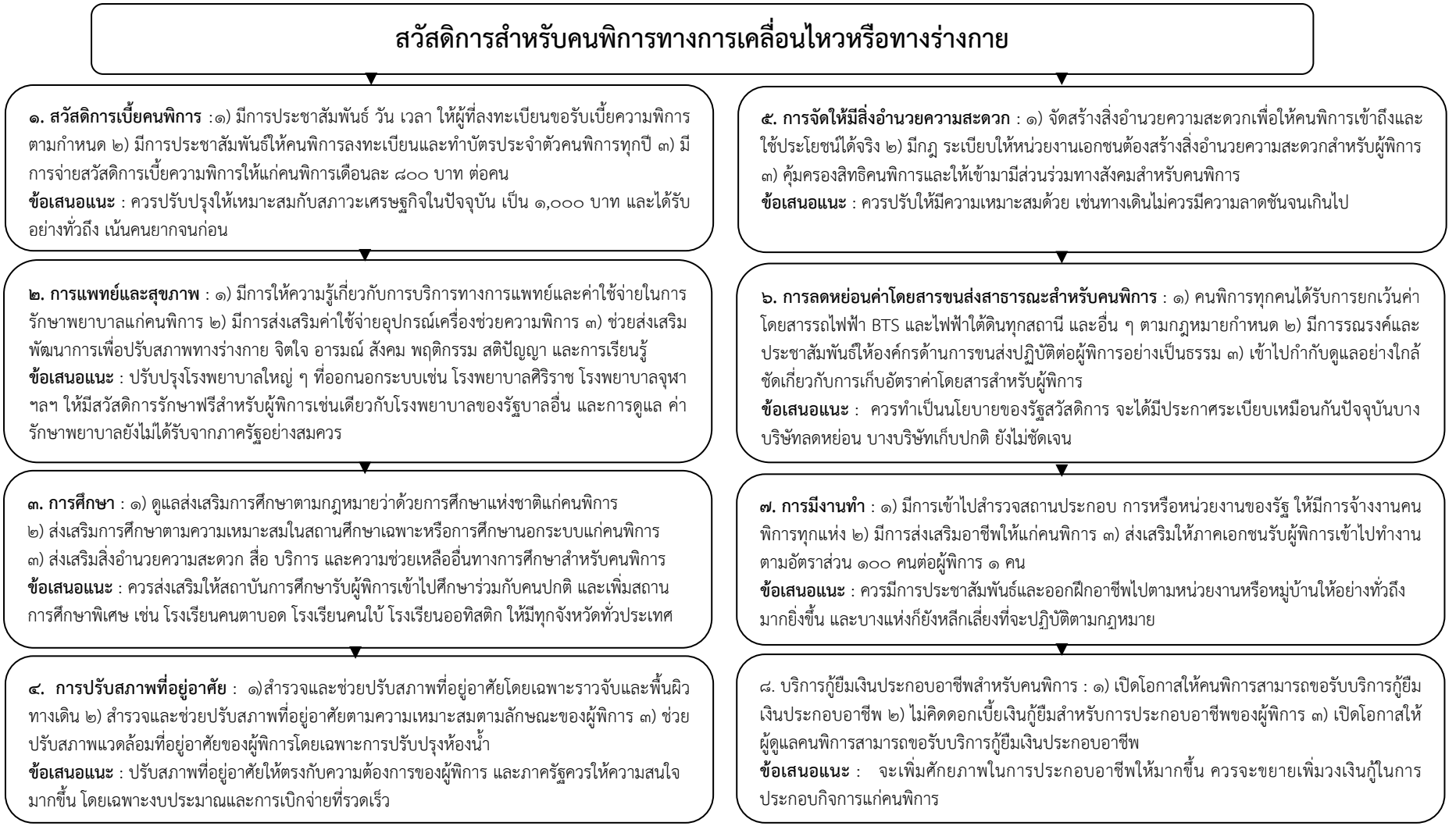
๒) รูปแบบการบริหารจัดการองค์กรที่ดีจากการศึกษาสามารถสังเคราะห์ได้ดังนี้

แผนภาพที่ ๔.๒๖ รูปแบบการบริหารจัดการองค์กรที่ดี

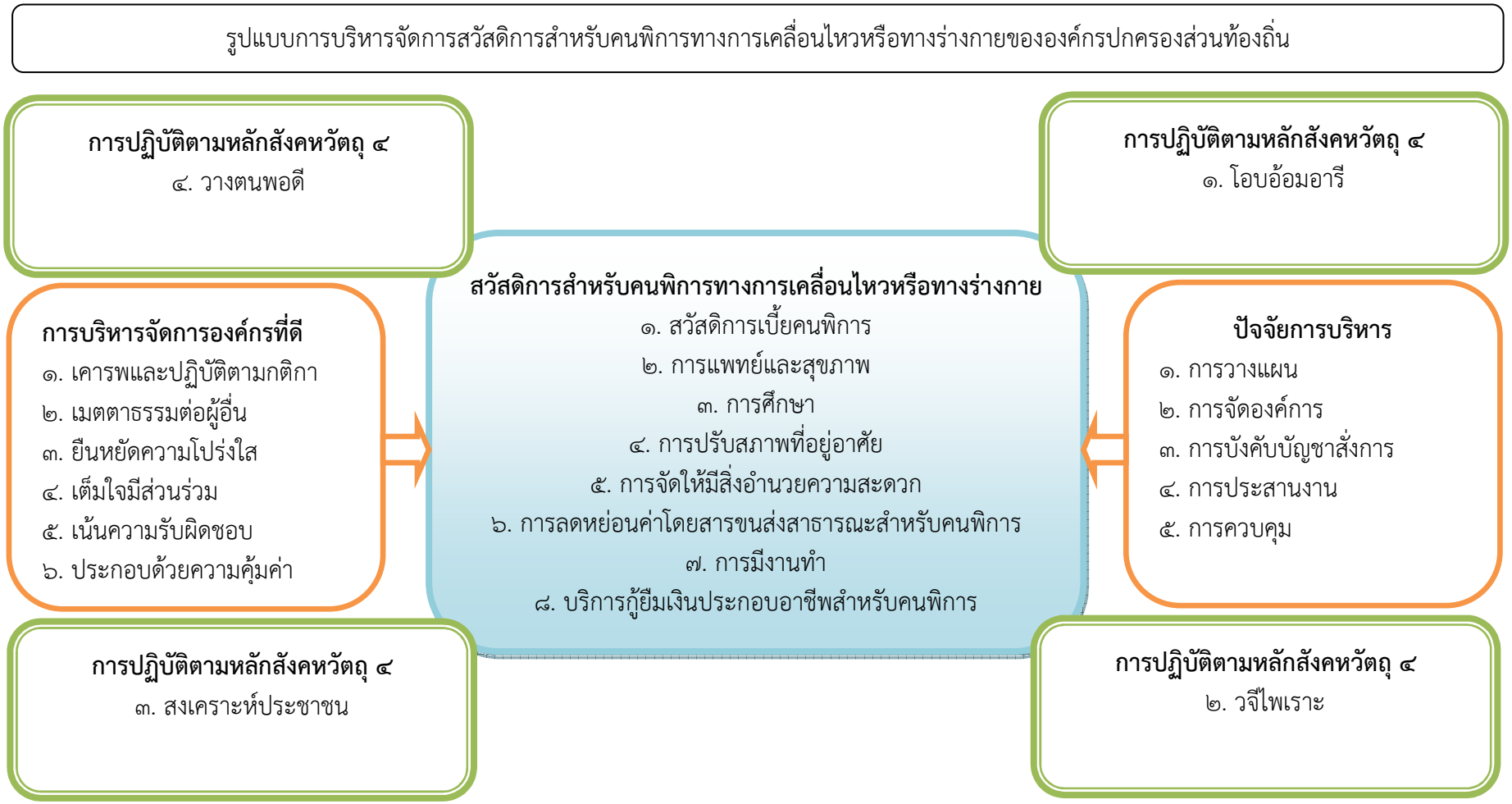
๓) รูปแบบปัจจัยการบริหารจากการศึกษาสามารถสังเคราะห์ได้ดังนี้

แผนภาพที่ ๔.๒๗ รูปแบบปัจจัยการบริหาร

๔. รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายจากการศึกษาสามารถสังเคราะห์ได้ดังนี้



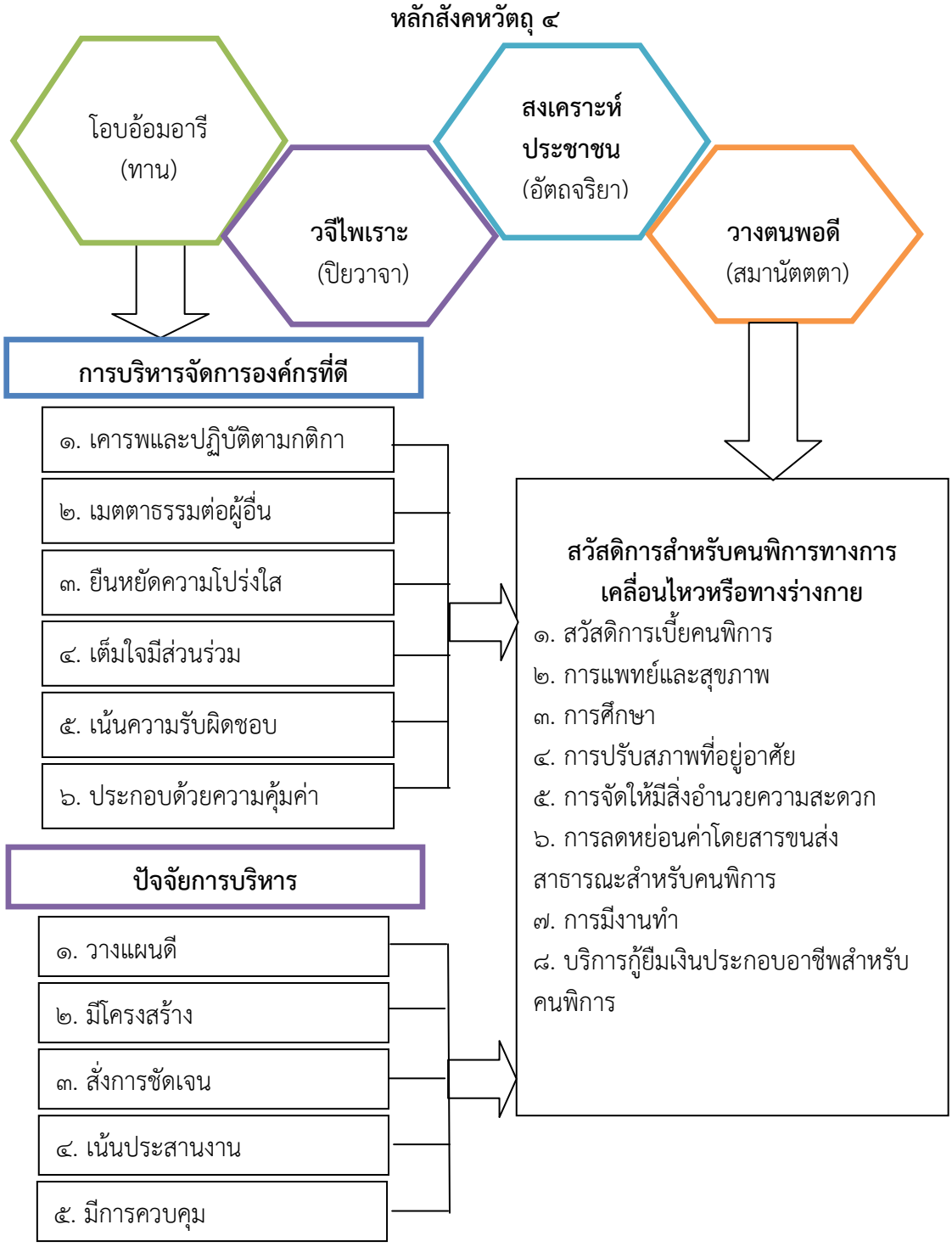
แผนภาพที่ ๔.๒๘ การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ



แผนภาพที่ ๔.๒๙ รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔.๓.๒ องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากงานวิจัย

จากองค์ความรู้ที่ได้สามารถเขียนเป็นผังมโนทัศน์การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๓๐ ผังมโนทัศน์การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง “การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” มีวัตถุประสงค์คือ ๑) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ ๓) เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) การดำเนินการแบ่งเป็น ๒ ระยะ ระยะที่ ๑ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ในรูปของการวิจัยเชิงสำรวจ ระยะที่ ๒ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ศึกษาภาคสนามด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept Interview) เพื่อยืนยันรูปแบบหลังจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ระยะที่ ๑ การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๔๒ ตัวอย่างซึ่งเป็นขนาดที่เหมาะสมในการศึกษาการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แนวทางการสำรวจผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือขึ้นเองโดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น ๕ ส่วน ประกอบด้วย ๑) แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ๒) แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ๓) แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรที่ดี ๔) แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร ๕) แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย ผลการทดสอบคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α-coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .๙๗๓ ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ทั้งการรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้เวลาในการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประมาณ ๒ เดือน จนได้กรอบแนวคิดในการวิจัยที่มีการปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ ๔ การบริหารจัดการองค์กรที่ดี และปัจจัยการบริหารเป็นตัวแปรต้น มีการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายเป็นตัวแปรตาม และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ซึ่งได้แบบสอบถามกลับมาครบ ๓๔๒ ฉบับ สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

การเสนอสรุปผลการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น ๒ ส่วนคือ ส่วนที่ ๑ เป็นการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น และส่วนที่ ๒ เป็นการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

๕.๑.๑ สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

จากผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๕ และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๕ ตามลำดับ อันดับแรกมีอายุอยู่ระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๒ รองลงมามีอายุระหว่าง ๒๐-๓๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๙ ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๗ รองลงมามีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๗ ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๓ รองลงมาคือปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๖ อันดับแรกมีรายได้อยู่ระหว่าง ๑๐,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๔ รองลงมาคือ ๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๗

ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๙ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .๕๗๖ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยอันดับแรกได้แก่ วจีไพเราะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๑ รองลงมาคือ สงเคราะห์ประชาชน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๙ ความโอบอ้อมอารี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๐ และวางตนพอดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๒๕ ตามลำดับ

ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรที่ดีภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๗ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .๕๑๓ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยพบผลการศึกษาเน้นความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๐ รองลงมาคือ เต็มใจมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๖ ยืนหยัดความโปร่งใส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๒ เคารพและปฏิบัติตามกติกา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๘ เมตตาธรรมต่อผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๔ ประกอบด้วยความคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๑ ตามลำดับ

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๓ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .๕๗๔ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยพบผลการศึกษาคือ การบังคับบัญชาสั่งการ และการควบคุม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๕ เท่ากัน รองลงมาคือ การวางแผน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๙ การประสานงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๓ และการจัดองค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๒ ตามลำดับ

๕.๑.๒ สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ ผู้วิจัยนำเสนอสาระจากวิธีการเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ แยกตามวัตถุประสงค์การวิจัยเป็น ๓ ด้านคือ ๑) การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ ๓) รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑) การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากผลการศึกษา การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบผลดังนี้

การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๐ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .๗๘๖ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยพบผลการศึกษาคือ สวัสดิการเบี้ยคนพิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๕ รองลงมาคือ การแพทย์และสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๘ การลดหย่อนค่าโดยสารขนส่งสาธารณะสำหรับคนพิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๒ การมีงานทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๒ บริการกู้ยืมเงินประกอบอาชีพสำหรับคนพิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๗ การปรับสภาพที่อยู่อาศัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๒ การศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๑ และการจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๐ ตามลำดับ

๒) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ ๔ มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ แสดงว่าการปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ ๔ สามารถร่วมกันทำนายการบริหารจัดการสวัสดิการคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ ได้ร้อยละ ๔๙.๒ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า วางตนพอดี สามารถทำนายการบริหารจัดการสวัสดิการคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ ได้ร้อยละ ๓๐.๙ รองลงมาคือสงเคราะห์ประชาชน สามารถทำนายได้ร้อยละ ๒๔.๙ และโอบอ้อมอารี สามารถทำนายได้ร้อยละ ๒๓.๔ ตามลำดับ

การบริหารจัดการองค์กรที่ดีมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ แสดงว่าการบริหารจัดการองค์กรที่ดีสามารถร่วมกันทำนายการบริหารจัดการสวัสดิการคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ ได้ร้อยละ ๖๕.๖ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประกอบด้วยความคุ้มค่า สามารถทำนายการบริหารจัดการสวัสดิการคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ ได้ร้อยละ ๒๕.๓ รองลงมาคือเมตตาธรรมต่อผู้อื่น สามารถทำนายได้ร้อยละ ๒๕.๑ เคารพและปฏิบัติตามกติกา สามารถทำนายได้ร้อยละ ๑๖.๐ ยืนหยัดความโปร่งใส สามารถทำนายได้ร้อยละ ๑๔.๐ เน้นความรับผิดชอบ สามารถทำนายได้ร้อยละ ๑๓.๙ มีเพียงเต็มใจมีส่วนร่วมที่ไม่ส่งผลโดยตรงต่อการบริหารจัดการสวัสดิการคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ

ปัจจัยการบริหารมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ แสดงว่าปัจจัยการบริหารสามารถร่วมกันทำนายการบริหารจัดการสวัสดิการคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ ได้ร้อยละ ๗๐.๒ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การประสานงานสามารถทำนายการบริหารจัดการสวัสดิการคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด

สมุทรปราการ ได้ร้อยละ ๒๗.๕ รองลงมาคือ การบังคับบัญชาสั่งการ สามารถทำนายได้ร้อยละ ๒๓.๖ การจัดองค์การ สามารถทำนายได้ร้อยละ ๒๐.๒ การควบคุม สามารถทำนายได้ร้อยละ ๑๙.๑ และการวางแผน สามารถทำนายได้ร้อยละ ๑๐.๑

๓) รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิจัยในการวิจัยนี้มีรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามตัวแปร ๓ ด้านดังนี้

(๑) การปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ ๔ มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเรียงจากความสำคัญคือ การวางตนพอดี การสงเคราะห์ประชาชน การโอบอ้อมอารี และวจีไพเราะส่งผลโดยตรงต่อการบริหารจัดการสวัสดิการคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

(๑.๑) วางตนพอดี ประกอบด้วย มีมาตรฐานในตัวเองทั้งการคิด การกระทำ และการแสดงออก ยืนอยู่บนความจริงและความถูกต้อง และเป็นแบบอย่างที่ดีให้คนอื่นได้ ตรงไปตรงมา ไม่มีนอกไม่มีในและมีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน มีความสม่ำเสมอ วางตัวเป็นกลาง ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ให้บริการทุกคนเท่าเทียมกัน ไม่ลำเอียง ไม่ก่อให้เกิดความวุ่นวายในด้านผลประโยชน์

(๑.๒) สงเคราะห์ประชาชน ประกอบด้วย มีจิตอาสา เพื่อช่วยเหลือผู้มาติดต่อราชการและคนอื่น ๆ ได้ตลอดเวลา ให้ความช่วยเหลือผู้พิการและเพื่อนร่วมงานด้วยความเป็นกัลยาณมิตร ให้ความอนุเคราะห์แก่ผู้พิการด้วยความเต็มใจ ให้ความรู้ แนะนำ ให้วิชาอาชีพ สร้างความเชื่อถือแก่เขา และให้การศึกษาช่วยเหลือในบางกรณี ตั้งศูนย์ช่วยเหลือหรือสายด่วน เพื่อช่วยเหลือคนพิการโดยตรง

(๑.๓) ความโอบอ้อมอารี ประกอบด้วย ร่วมมือในกิจกรรมการช่วยเหลือคนพิการอย่างเต็มที่ อำนวยความสะดวกด้านวัสดุสิ่งของแก่ผู้มาติดต่อราชการและแก่เพื่อนร่วมงาน ยินดีให้ความช่วยเหลือทันทีหากผู้มาติดต่อราชการเดือดร้อน ยิ้มแย้มดูเป็นมิตร และสามารถปรึกษา ให้คำแนะนำแนวทางให้กับคนพิการได้ จัดหาอุปกรณ์ เช่น รถวิลเชร์สำหรับคนพิการในสำนักงาน จัดบริการรถรับส่งคนพิการ

(๑.๔) วจีไพเราะ ประกอบด้วย พูดเพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อผู้มาติดต่องานและเพื่อนร่วมงาน เป็นกันเองกับทุกคน โดยไม่ถือตัว หลีกเลี่ยงคำพูดที่จะกระทบกระทั่งต่อผู้อื่นพูดคุยกับประชาชนด้วยเสียงที่อ่อนหวาน มีคำลงท้ายด้วย คะ, ค่ะ, ครับ พูดจาดีกับคนพิการ ยิ้มแย้มแจ่มใส เต็มใจให้บริการ

(๒) การบริหารจัดการองค์กรที่ดีมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเรียงจากความสำคัญคือ ประกอบด้วยความคุ้มค่า เมตตาธรรมต่อผู้อื่น เคารพและปฏิบัติตามกติกา ยืนหยัดความโปร่งใส เน้นความรับผิดชอบ และเต็มใจมีส่วนร่วมส่งผลโดยตรงต่อการบริหารจัดการสวัสดิการคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

(๒.๑) ประกอบด้วยความคุ้มค่า ประกอบด้วย ให้บริการด้วยมาตรฐาน สะดวกรวดเร็ว เพื่อให้เกิดความคุ้มค่า จัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาประชาชนครอบคลุมทุกด้าน ใช้

ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน ส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการให้ดีขึ้น ทั้งที่พักอาศัย ให้สะอาด สะดวก ถูกสุขอนามัย บริการที่ครบถ้วนและตอบสนองความต้องการของผู้พิการอย่างทันท่วงที

(๒.๒) เมตตาธรรมต่อผู้อื่น ประกอบด้วย ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นหลัก ตอบสนองความต้องการของประชาชน เช่น การอำนวยความสะดวก ปฏิบัติงานด้วยความสุจริต ไม่มีเรื่องร้องเรียน ให้การดูแลผู้พิการเป็นพิเศษ เช่น การดำเนินการให้ก่อนคนปกติ ช่วยเหลือเพื่อมนุษย์ โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน

(๒.๓) เคารพและปฏิบัติตามกติกา ประกอบด้วย ยึดหลักความเสมอภาคในการให้บริการ ปฏิบัติงานเป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย ปฏิบัติตามกฎระเบียบต่าง ๆ โดยยึดถืออำนาจตามกฎหมาย ไม่จอดรถในที่ห้ามจอดรถคนพิการ ไม่เข้าห้องน้ำคนพิการ ไม่ใช้ของที่เป็นของคนพิการ ใช้หลัก หิริ = ความละอายต่อการทำบาป และโอตัปปะ = ความเกรงกลัวต่อการทำบาปเข้ามาเป็นค่านิยมในการทำงาน

(๒.๔) ยืนหยัดความโปร่งใส ประกอบด้วย ปฏิบัติตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารและมีระบบให้ประชาชนเข้าถึงและรับรู้ข้อมูลข่าวสารได้ มีการดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ด้วยวิธีการและรูปแบบต่าง ๆ ประชาชนสามารถติดตามและตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมขององค์กรท่านได้ มีวิธีการที่ชัดเจน หากทำสิ่งไหนต้องมีการประชุมชี้แจ้ง มีการประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึง ขจัดปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่ชอบต่อกฎหมาย ขจัดการทุจริต รณรงค์/สร้างจิตสำนึก/ไม่คอรัปชั่น

(๒.๕) เน้นความรับผิดชอบ ประกอบด้วย กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ร่วมใจกันปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ กระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาของประชาชน มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ ไม่ปล่อยปะละเลยทำงานโดยสุจริต และซื้อสัตย์โดยยึดหลักของพระบรมราโชวาทรัชกาลที่ ๙ ออกตรวจเยี่ยมคนพิการในชุมชนอย่างสม่ำเสมอ

(๒.๖) เต็มใจมีส่วนร่วม ประกอบด้วย มีกิจกรรมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นส่วนสำคัญ เปิดรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนทั่วไปเพื่อนำมาใช้ในการบริหารงาน นำความคิดเห็นที่รับฟัง มาใช้ในการตัดสินใจหรือปรับปรุงการปฏิบัติงาน จัดให้มีการอบรม ทำกิจกรรม ระหว่างประชาชนกับหน่วยงานท้องถิ่น เปิดโอกาสให้คนพิการมีส่วนร่มแสดงความคิดเห็นในสิทธิที่พึงจะได้รับ

(๓) ปัจจัยการบริหารมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเรียงจากความสำคัญคือ ประกอบด้วย การประสานงาน การบังคับบัญชาสั่งการ การจัดองค์การ การควบคุม และการวางแผน ส่งผลโดยตรงต่อการบริหารจัดการสวัสดิการคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

(๓.๑) การประสานงาน ประกอบด้วย มีการสื่อสารแบบสองทางทั้งบนลงล่างและล่างขึ้นบน ส่งเสริมกิจกรรมมนุษยสัมพันธ์ระหว่างสายงานในองค์กร สร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอกอยู่เสมอ จัดให้มีเจ้าหน้าที่ ทำงานหน้าที่ประสานงานกับหน่วยงานด้านสวัสดิการสำหรับคน

พิการระดับจังหวัดโดยตรง จัดทำฐานข้อมูลคนพิการ, หน่วยบริการ, ข้อมูลในการประสานงานต้องมีความพร้อมและชัดเจน

(๓.๒) การบังคับบัญชาสั่งการ ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชาในองค์กรให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานและประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน มีการมอบหมายการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบ หัวหน้ามอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำพร้อมทั้งแนะนำวิธีการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ผู้นำท้องถิ่นควรมีการติดตาม กำกับการดำเนินงานที่เกี่ยวกับคนพิการ

(๓.๓) การจัดองค์การ ประกอบด้วย จัดโครงสร้างเป็นไปตามอำนาจหน้าที่และสอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหาร ผู้บริหารมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจให้แก่ผู้บริหารระดับรองลงมาด้วย จัดเจ้าหน้าที่ให้เหมาะสมกับงานและตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายเป็นปัจจุบัน แบ่งเป็นสัดส่วนอย่างชัดเจน แบ่งงานกันอย่างชัดเจน เพื่อการบริหารจัดการองค์กรที่ดี จัดการศูนย์คนพิการ กำหนดภาระงานและการจัดระบบความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน

(๓.๔) การควบคุม ประกอบด้วย การออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานเพิ่มเติมจากที่กฎหมายกำหนดไว้ นำมาตรการหรือข้อบังคับมาปฏิบัติ พร้อมมีบทลงโทษกรณีไม่ปฏิบัติตาม ทำข้อตกลงการปฏิบัติหน้าที่ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหารในทุก ๆ วาระ เพิ่มเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ในงานสวัสดิการสำหรับคนพิการ ติดตาม ควบคุมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเข้มงวดเพื่อให้การทำงานเกี่ยวกับคนพิการ

(๓.๕) การวางแผน ประกอบด้วย นำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมากำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาหน่วยงาน มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการตามแผนให้แก่เจ้าหน้าที่ แผนที่จัดทำมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการดำเนินงาน งบประมาณ และระยะเวลาดำเนินงานไว้ชัดเจนวางแผนว่าจะทำอะไร กับกลุ่มเป้าหมายใด สถานที่ใด วันไหน และเวลาใดด้วย แผนที่มีตัวชี้วัด มีรายงานความก้าวหน้าและประเมินความสำเร็จของแผนดำเนินงาน

๕.๒ อภิปรายผล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ๓ ส่วนคือ ๑) การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ ๓) รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๕.๒.๑ การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากผลการศึกษา การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบผลดังนี้

การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๐ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .๗๘๖ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยพบผลการศึกษาคือ สวัสดิการเบี้ยคนพิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

๓.๗๕ รองลงมาคือ การแพทย์และสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๘ การลดหย่อนค่าโดยสารขนส่งสาธารณะสำหรับคนพิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๒ การมีงานทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๒ บริการกู้ยืมเงินประกอบอาชีพสำหรับคนพิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๗ การปรับสภาพที่อยู่อาศัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๒ การศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๑ และการจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๐ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติกานต์ นิยมอดุลย์[๑] ที่พบว่า การเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวกของคนพิการในหน่วยงานภาครัฐคนพิการส่วนใหญ่ใช้บริการที่โรงพยาบาล สำหรับหน่วยงานภาคเอกชนใช้บริการที่สวนสาธารณะ ห้องน้ำเป็นสิ่งอำนวยความสะดวกที่คนพิการเข้าถึงมากที่สุด ปัญหาและอุปสรรคต่อการเข้าถึงบริการสิ่งอำนวยความสะดวกของคนพิการแบ่งออกเป็น ๓ ด้าน คือ ด้านการเข้าถึง ด้านความเพียงพอ และด้านมาตรฐาน ภาพรวมทั้ง ๓ ด้านอยู่ในระดับมาก ความต้องการของคนพิการต่อการจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกแบ่งออกเป็น ๓ ด้าน คือ ด้านอาคาร ด้านสถานที่ ด้านสัญลักษณ์ ภาพรวมทั้ง ๓ ด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตรา ศิริสมบูรณ์ลาภ[๒] ที่พบว่า ในประเทศไทยการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการเป็นสิทธิและสวัสดิการของคนพิการที่พึงจะได้รับ โดยมีรูปแบบการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ ประกอบด้วย สิ่งอำนวยความสะดวกด้านการดำรงชีวิตประจำวัน ด้านการศึกษา ด้านสถาปัตยกรรม อาคาร สถานที่ และบริการขนส่งสาธารณะด้านการทำงาน และประกอบอาชีพ ด้านข้อมูลข่าวสาร การสื่อสาร และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เป็นบุคคล/สิ่งที่ทำหน้าที่ช่วยเหลือคนพิการ ซึ่งสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสถาปัตยกรรม อาคาร สถานที่ และบริการสาธารณะมีความก้าวหน้ามากที่สุด และถือเป็นนโยบายสำคัญในการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่ส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จเพื่อคนพิการและทุกคนเข้าใช้ประโยชน์ร่วมกันได้ (Universal Design) นอกจากนั้นยังสออดคล้องกับงานวิจัยของ อนัญญา เจียนรัมย์[๓] ที่พบว่า ๑) ความต้องการได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจ ด้านที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม ด้านการศึกษา ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอาชีพและรายได้ อยู่ในระดับปานกลาง และด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคม อยู่ในระดับน้อยที่สุด สอดคล้องกันในงานวิจัยของ กิตติ ภูพันธ์หงษ์[๔] ที่พบว่า ปัญหาการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้พิการด้านร่างกายไม่ได้รับการบริการจากหน่วยงานราชการหรือเอกชน

---

[๑] ฐิติกานต์ นิยมอดุลย์, “ความต้องการของคนพิการต่อสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อการเข้าถึงบริการทางสังคม: กรณีศึกษาอำเภอกะทู้ จังหวัดภูเก็ต”, **สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ**, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๓).

[๒] จิตรา ศิริสมบูรณ์ลาภ, “แนวทางการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการในประเทศไทยเพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน”, **รายงานการวิจัย**, (สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, ๒๕๕๖).

[๓] อนัญญา เจียนรัมย์, “ความต้องการได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”, **วารสารวิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**, ปีที่ ๒๕ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-เมษายน ๒๕๕๗).

[๔] กิตติ ภูพันธ์หงษ์, “แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้พิการด้านร่างกายในเขตเทศบาลตำบลเวียงคำ อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี”, **การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ**, (ราชธานีวิทยาการ ครั้งที่ ๑, ๒๕๕๙).

เท่าที่ควรการเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากสิทธิตามมาตรา ๒๐ ของพระราชบัญญัติส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้พิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ผู้พิการยังไม่มีความรู้เรื่องสิทธิประโยชน์ของผู้พิการว่ามีสิทธิอะไรบ้างผู้พิการรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของตนเองจากสื่อโทรทัศน์วิทยุและหอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน ปัญหาการได้รับบริการตามระบบสารธารณสุขตามหลักประกันสุขภาพว่าด้วยสิทธิประโยชน์ของผู้พิการ ๒๖ รายการผู้พิการทุกคนได้รับสิทธิการใช้บัตรทองผู้พิการ (ท.๗๔) การรักษาพยาบาลฟรีตลอดชีพผู้พิการส่วนมากได้รับการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดูแลตนเองจากโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล ผู้พิการส่วนใหญ่มีศักยภาพที่จะช่วยเหลือตนเองได้ลดภาระให้กับครอบครัวต้องการศึกษาหาความรู้เรื่องการประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองได้หรืออาชีพเป็นต้น ผู้พิการส่วนใหญ่ยอมรับได้กับสภาพความพิการทั้งก่อนกำเนิดและหลังกำเนิด แต่ผู้พิการยังคงต้องการการดูแลเอาใจใส่จากสังคมรอบข้างและคนในครอบครัวจากการสัมภาษณ์ผู้พิการส่วนมากไม่ต้องการคำปรึกษาด้านสภาพจิตใจและปัญหาการดำรงชีวิตที่เป็นอยู่ในปัจจุบันแต่ผู้พิการต้องการทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาจิตใจเช่นกิจกรรมบุญประเพณีท้องถิ่นการมีส่วนร่วมกับสังคมกลุ่มอาชีพชมรมเป็นต้น ซึ่งเป็นสิทธิคุณค่าและศักดิ์ศรีของตนเองเป็นที่ยอมรับในชุมชนผู้พิการส่วนใหญ่ยังมีความรู้สึกไม่เท่าเทียมกับคนอื่นในสังคม ผู้พิการด้านร่างกายได้รับการดูแลเอาใจใส่จากครอบครัวและสังคมทำให้ผู้พิการไม่เกิดภาวะความเครียดไม่ความรู้สึกว่าเป็นภาระของสังคม ผู้พิการมีความต้องการที่จะรวมกลุ่มชมรมเพื่อทำกิจกรรมร่วมกันในกลุ่มผู้พิการ และมีการเข้าร่วมแสดงความคิดเห็นบ้างในการประชุมหรือการประชาคมหมู่บ้าน แต่ยังไม่มีส่วนร่วมในการผลักดันแผนงาน โครงการเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้พิการในการแสดงความคิดเห็นต่อสังคมผู้พิการเสนอให้สังคมดูแลเรื่องที่อยู่อาศัย

๕.๒.๒ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๑) ด้านการปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ ๔ มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ โดยเรียงลำดับความสำคัญดังนี้คือ วางตนพอดี สงเคราะห์ประชาชน และโอบอ้อมอารี ผลการวิเคราะห์มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ .๗๐๒ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R Square) เท่ากับ .๔๙๒ สัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ .๔๘๘ และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการตัดสินใจ (Std. Error) เท่ากับ .๕๐๒ แสดงว่าการปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ทั้งการโอบอ้อมอารี วจีไพเราะ สงเคราะห์ประชาชน และวางตนพอดี สามารถร่วมกันทำนายการบริหารจัดการสวัสดิการคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ร้อยละ ๔๙.๒ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า วางตนพอดีสามารถทำนายการบริหารจัดการสวัสดิการคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ร้อยละ ๓๐.๙ รองลงมาคือสงเคราะห์ประชาชน สามารถทำนายได้ร้อยละ ๒๔.๙ และโอบอ้อมอารี สามารถทำนายได้ร้อยละ ๒๓.๔ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เทียรพชร พิมพ์ขุมเหล็ก[๕] ที่พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการนำแนวคิดธรรม ๔ ประการ

[๕] เทียรพชร พิมพ์ขุมเหล็ก, “แนวคิดธรรม ๔ ประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยกู้ภัยมูลนิธิธรรมรัศมีมณีรัตน์ จังหวัดชลบุรี”, **สหศาสตร์ศรีปทุม ชลบุรี**, ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๑ (มิถุนายน-กันยายน ๒๕๕๓).

โดยรวม มาใช้ในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของบุคลากร สามารถอธิบายการผันแปรของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ ๕๔% โดยน้ำหนักความสำคัญของธรรม ๔ ประการ เรียงลำดับได้ดังนี้คือ ๑) หลักประสานหมู่ชนไว้ในสามัคคี ๒) หลักประจำใจอย่างประเสริฐ ๓) หลักที่นำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานและ ๔) หลักการครองตนและสามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบได้ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระไทยรัฐ ผันอากาศ[๖] ที่พบว่า ๑) ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา มีความคิดเห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลให้บริการตามหลักพุทธธรรมสังคหวัตถุ ๔ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยเป็นดังนี้ ด้านทาน ด้านสมานัตตา ด้านปิยวาจา และด้านอัตถจริยา ตามลำดับ ๒) ประชาชนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการให้การบริการตามหลักพุทธธรรมสังคหวัตถุ ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะขบโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ ๓) ประชาชนที่มีระดับการศึกษาและอาชีพต่างกันมีความคิดเห็นต่อการให้การบริการตามหลักพุทธธรรมสังคหวัตถุ ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่แตกต่างกัน

(๒) ด้านการบริหารจัดการองค์กรที่ดีมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ เรียงลำดับความสำคัญดังนี้คือ ประกอบด้วยความคุ้มค่า เมตตาธรรมต่อผู้อื่น เคารพและปฏิบัติตามกติกา ยืนหยัดความโปร่งใส และเน้นความรับผิดชอบ ผลการวิเคราะห์มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ .๘๑๐ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R Square) เท่ากับ .๖๕๖ สัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ .๖๕๒ และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการตัดสินใจ (Std. Error) เท่ากับ .๓๐๔ แสดงว่าการบริหารจัดการองค์กรที่ดีสามารถร่วมกันทำนายการบริหารจัดการสวัสดิการคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ร้อยละ ๖๕.๖ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประกอบด้วยความคุ้มค่าสามารถทำนายการบริหารจัดการสวัสดิการคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ร้อยละ ๒๕.๓ รองลงมาคือเมตตาธรรมต่อผู้อื่น สามารถทำนายได้ร้อยละ ๒๕.๑ เคารพและปฏิบัติตามกติกา สามารถทำนายได้ร้อยละ ๑๖.๐ ยืนหยัดความโปร่งใส สามารถทำนายได้ร้อยละ ๑๔.๐ เน้นความรับผิดชอบ สามารถทำนายได้ร้อยละ ๑๓.๙ มีเพียงเต็มใจมีส่วนร่วมที่ไม่ส่งผลโดยตรงต่อการบริหารจัดการสวัสดิการคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติ์รวี เลขะกุล[๗] ที่พบว่า ปัจจัยด้านธรรมาภิบาล และวัฒนธรรมองค์การที่เข้าสมการถดถอยพหุคูณแบบหลายขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การของเทศบาลในเขตภาคใต้ของประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๐๑ โดยวัฒนธรรมพันธกิจส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของเทศบาลในเขตภาคใต้ของประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๐๑ ส่วนธรรมาภิบาลด้าน

---

[๖] พระไทยรัฐ ผันอากาศ, “การศึกษาการให้บริการตามหลักพุทธธรรมสังคหวัตถุ ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา”, **วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา ฉบับพิเศษ ๑ “ก้าวสู่ทศวรรษที่ ๒ ของวิทยาลัยนครราชสีมา”** (๒๕๕๙).

[๗] กิตติ์รวี เลขะกุล, “ธรรมาภิบาล วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของเทศบาลในเขตภาคใต้ของประเทศไทย”, **หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน** (มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, ๒๕๖๑).

หลักการบริหารจัดการส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของเทศบาลในเขตภาคใต้ของประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ โดยสามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิผลองค์การของเทศบาลในเขตภาคใต้ของประเทศไทยได้ร้อยละ ๕๖.๘๐ (R Square =.๕๖๘) และสอดคล้องกับงานวิจัยของศรีสกุล เจริญศรี[๘] ที่พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลองค์การของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ โดยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๑ ปัจจัยด้านธรรมาภิบาล และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลองค์การของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ได้ร้อยละ ๗๘.๗ โดยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๑ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทัย จันทรรัตนกานต์[๙] ที่พบว่า ๑) หลักธรรมาภิบาลของเทศบาลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดปทุมธานีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าหลักความโปร่งใสอยู่ในระดับมากที่สุดรองลงมาได้แก่หลักความรับผิดชอบหลักนิติธรรมหลักคุณธรรมหลักการมีส่วนร่วมและหลักความคุ้มค่าตามลำดับ ๒) ประสิทธิผลของเทศบาลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดปทุมธานีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านคุณภาพการให้บริการอยู่ในระดับมากที่สุดรองลงมาได้แก่ด้านการพัฒนาองค์กรด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการและด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติราชการตามลำดับ ๓) หลักธรรมาภิบาลส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิผลของเทศบาลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดปทุมธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ โดยหลักความโปร่งใสส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิผลของเทศบาลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดปทุมธานีสูงสุดและหลักนิติธรรมส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิผลของเทศบาลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดปทุมธานีต่ำสุด โดยที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของเทศบาลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดปทุมธานีได้ร้อยละ ๖๘.๒๐

๓) ปัจจัยการบริหารมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ เรียงลำดับความสำคัญดังนี้คือ การประสานงาน การบังคับบัญชาสั่งการ การจัดองค์การ การควบคุม และการวางแผน ผลการวิเคราะห์มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ .๘๓๘ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R Square) เท่ากับ .๗๐๒ สัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ .๖๙๗ และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการตัดสินใจ (Std. Error) เท่ากับ .๓๘๖ แสดงว่า ปัจจัยการบริหารสามารถร่วมกันทำนายการบริหารจัดการสวัสดิการคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ร้อยละ ๗๐.๒ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การประสานงาน สามารถทำนายการบริหารจัดการสวัสดิการคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ร้อยละ ๒๗.๕ รองลงมาคือ การบังคับบัญชาสั่งการ สามารถทำนายได้ร้อยละ ๒๓.๖ การจัดองค์การ สามารถทำนายได้ร้อยละ ๒๐.๒ การควบคุม สามารถทำนายได้ร้อยละ ๑๙.๑ และการวางแผน สามารถทำนายได้ร้อยละ ๑๐.๑ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรา โพธิ์พุ่ม[๑๐] ที่พบว่า ปัจจัยอีก ๕ ด้าน ที่ส่งผลต่อการบริหารงานของ

---

[๘] ศรีสกุล เจริญศรี, “ธรรมาภิบาล วัฒนธรรมองค์การ กับประสิทธิผลองค์การของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ”, **วารสารช่อพะยอม**, ปีที่ ๒๗ ฉบับที่ ๑ (มกราคม–มิถุนายน, ๒๕๕๙).

[๙] อุทัย จันทรรัตนกานต์, “หลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี”, JOURNAL OF NAKHONRATCHASIMA COLLEGE, ปีที่ ๑๑ ฉบับที่ ๒ (พ.ค.–ส.ค. ๒๕๖๐).

[๑๐] ฉัตรา โพธิ์พุ่ม, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว(องค์การมหาชน)”, **วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย (สสอท.)**, ปีที่ ๒๐ ฉบับที่ ๒ (๒๕๕๘).

โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การส่งผลต่อการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการบังคับบัญชาและอำนาจการตัดสินใจ ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และด้านภาวะผู้นำตามลำดับ ปัญหาอุปสรรคที่พบมากที่สุดคือ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รองลงมาคือด้านวัฒนธรรมองค์การ ส่วนด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และด้านโครงสร้างองค์การมีสัดส่วนเท่ากัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรจิต อุดมสัตย์[๑๑] (๒๕๕๘) พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของสถาบันการพลศึกษาในประเทศไทยได้รับอิทธิพลทางตรงจากภาวะผู้นำ (β=๐.๘๖) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ (β=๐.๕๒) บรรยากาศองค์การ (β=๐.๑๑) และวัฒนธรรมองค์การ (β=๐.๐๘) ตามลำดับ ในขณะที่ภาวะผู้นำต่อองค์การของสถาบันการพลศึกษาในประเทศไทยจะได้รับอิทธิพลทางตรงจากการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ (๐.๖๑) บรรยากาศองค์การ (๐.๒๓) และวัฒนธรรมองค์การ (๐.๑๗) ตามลำดับ

๕.๒.๓ รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิจัยในการวิจัยนี้มีรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามตัวแปร ๓ ด้านดังนี้ ๑) การปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ ๔ มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเรียงจากความสำคัญคือ การวางตนพอดี การสงเคราะห์ประชาชน การโอบอ้อมอารี และวจีไพเราะส่งผลโดยตรงต่อการบริหารจัดการสวัสดิการคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒) การบริหารจัดการองค์กรที่ดีมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเรียงจากความสำคัญคือ ประกอบด้วยความคุ้มค่า เมตตาธรรมต่อผู้อื่น เคารพและปฏิบัติตามกติกา ยืนหยัดความโปร่งใส เน้นความรับผิดชอบ และเต็มใจมีส่วนร่วมส่งผลโดยตรงต่อการบริหารจัดการสวัสดิการคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓) ปัจจัยการบริหารมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเรียงจากความสำคัญคือ ประกอบด้วย การประสานงาน การบังคับบัญชาสั่งการ การจัดองค์การ การควบคุม และการวางแผนส่งผลโดยตรงต่อการบริหารจัดการสวัสดิการคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตรา ศิริสมบูรณ์ลาภ[๑๒] ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการในประเทศไทยเพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ผลการศึกษาพบว่าบริการสาธารณะ เนื่องจากเป็นช่องทางสำคัญที่สนับสนุนให้คนพิการสามารถเข้าถึงและมีส่วนร่วมในกิจกรรมกับสมาชิกอื่นในสังคมด้วยความเสมอภาค เท่าเทียมและเป็นมาตรฐานและ

---

[๑๑] สุรจิต อุดมสัตย์, “รูปแบบการจัดการปัจจัยเพื่อพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสถาบันการพลศึกษาในประเทศไทย”, **วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม**, ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๕๘).

[๑๒] จิตรา ศิริสมบูรณ์ลาภ, “แนวทางการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการในประเทศไทยเพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน”, **รายงานการวิจัย**, (สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, ๒๕๕๖).

หลักปฏิบัติในหลายประเทศสำหรับการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการในประเทศอาเซียน มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการในด้านสถาปัตยกรรม สิ่งแวดล้อมในรูปแบบใกล้เคียงกัน โดยมีการกำหนดจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในด้านอาคาร สถานที่ให้บริการสาธารณะสำหรับคนพิการ ในรูปแบบของการออกกฎหมายหลักและมีกฎหมายลูกกำหนดรายละเอียดสิ่งอำนวยความสะดวก ในประเทศไทยการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการเป็นสิทธิและสวัสดิการของคนพิการที่พึงจะได้รับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรภพ ดุลศิริชัย[๑๓] ที่พบว่า การจัดสวัสดิการสังคมให้กับบุคคลที่มีความบกพร่องทางการเห็นนั้นมี ๓ ขั้นตอน คือ การขึ้นทะเบียนคนพิการ การขอรับสิทธิของคนพิการและการใช้สิทธิของคนพิการ สำหรับประเภทการจัดสวัสดิการสังคมให้กับบุคคลที่มีความบกพร่องทางการเห็นนั้น ประกอบด้วย ๘ ประเภทตามมาตรา ๒๐ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ปัญหาและความต้องการจะแตกต่างกันออกไปตามประเภทของการใช้สิทธิตามสวัสดิการสังคมนั้น ๆ แนวทางการพัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมให้กับบุคคลที่มีความบกพร่องทางการเห็น ได้แก่ ๑) มาตรการกฎหมาย ๒) กลไกในการดำเนินงานด้านการจัดสวัสดิการสำหรับคนพิการ ๓) การส่งเสริมและการสนับสนุนด้านงบประมาณและบุคลากร และ ๔) การรับรู้ข้อมูลข่าวสารในการจัดสวัสดิการสังคม

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำมาสรุปเป็นข้อเสนอแนะได้ดังต่อไปนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑) ปัจจุบันคนพิการได้รับการสนับสนุนเดือนละ ๘๐๐ บาท ดังนั้นควรมีการเปลี่ยนกฎหมายปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน เป็น ๑,๐๐๐ บาทหรือมากกว่าตามความเหมาะสม เพื่อให้มีสิทธิทางสังคมและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๒) การแพทย์และสุขภาพควรปรับปรุงโรงพยาบาลใหญ่ ๆ ที่ออกนอกระบบ เช่น โรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลจุฬาฯลฯ ให้มีสวัสดิการรักษาฟรีสำหรับผู้พิการเช่นเดียวกับโรงพยาบาลของรัฐบาลทั่วไป

๓) การบริหารจัดการเกี่ยวกับการศึกษาสำหรับคนพิการในปัจจุบัน ควรมีโรงเรียนสำหรับผู้พิการโดยตรง เพิ่มสถานการศึกษาพิเศษ เช่น โรงเรียนคนตาบอด โรงเรียนคนใบ้ โรงเรียนออทิสติก ให้มีทุกจังหวัดทั่วประเทศ โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น องค์การบริหารสวนจังหวัด หรือเทศบาลที่มีความพร้อมเป็นผู้รับผิดชอบ

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

๑) จากผลการศึกษาพบว่าการให้คำแนะนำหรืออธิบายเกี่ยวกับขั้นตอนต่าง ๆ แก่ผู้มาติดต่อและการให้อภัยแก่กันเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการทำงานหรือล่วงเกินซึ่งกันและกันนั้นอยู่ในระดับปานกลางดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรฝึกอบรมและให้ความสำคัญกับประเด็นดังกล่าวเพื่อให้การให้บริหารงานมีความสมบูรณ์มากขึ้น

---

[๑๓] จักรภพ ดุลศิริชัย, “การจัดสวัสดิการสังคมสำหรับคนพิการในจังหวัดขอนแก่น: กรณีศึกษาบุคคลที่มีความบกพร่องทางการเห็น”, **วารสารวิจัย มข. มส. (บศ.)** ๑ (๑), (ม.ค.-เม.ย. ๒๕๖๐).

๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้ความสำคัญการใส่ใจในการให้บริการ เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่ทำงานใกล้ชิดกับประชาชนและผู้พิการโดยตรง โดยเฉพาะอย่างยิ่งกริยามารยาทในการพูดจากับผู้มาติดต่อราชการควรพึงระวังไม่พูดคำหยาบ ควรพูดจาด้วยถ้อยคำที่สุภาพและถ้อยคำที่มีประโยชน์

๓) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรจัดหลักสูตรที่เกี่ยวกับการวางตัวของเจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอเนื่องจากพบว่าการยอมรับในพฤติกรรมของบุคคลอื่น การวางตัวเสมอต้นเสมอปลายตรงไปตรงมา มาตรฐานในการทำงานและการเป็นแบบอย่างที่ดีให้คนอื่นได้อยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น

๔) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการจัดเจ้าหน้าที่ให้เหมาะสมกับงานและมีใจรักงานบริการ เน้นความรับผิดชอบต่อสังคมและปฏิบัติงานให้รวดเร็วตามสถานการณ์และสภาพแวดล้อมด้วย

๕) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการทำงาน และการประสานงานตลอดเวลาทั้งจากหน่วยงานภาครัฐกับหน่วยงานภาคเอกชน และที่สำคัญคือส่งเสริมให้มีการสร้างบรรยากาศในการทำงานแบบพี่น้อง

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

๑) ควรมีการนำรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในครั้งนี้ไปศึกษากับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดอื่นเพื่อยืนยันรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายให้มีน้ำหนักมากยิ่งขึ้น และจะสามารถใช้เป็นโมเดลให้กับจังหวัดอื่นต่อไป

๒) ควรส่งเสริมให้มีการนำหลักธรรมมาเป็นตัวแปรในการวิจัยให้มากขึ้น และให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำหลักธรรมเข้าไปเป็นค่านิยมร่วมในการทำงาน ศึกษาวิจัยและผลักดันหลักธรรมให้ไปสู่ผลการวิจัยในระดับสากลเป็นที่ยอมรับทั้งในฐานะคำสอนทางศาสนาและข้อบ่งชี้ที่เป็นสากลด้วย

๓) ควรมีการวิจัยในเชิงทดลององค์ความรู้ที่ได้ในครั้งนี้ เพื่อหาปัจจัยเงื่อนไขความสำเร็จในการบริหารจัดการและพัฒนาสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย และประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อื่น ๆ ด้วย

๔) ควรมีการวิจัยโดยใช้คนพิการเป็นประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการตรวจสอบการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการว่าเป็นไปตามประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงานของส่วนงานที่เกี่ยวข้องหรือไม่

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. **พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ :

กัลยา วานิชย์บัญชา. **การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๖กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

กิติพัฒน์ นนทปัทมะดุล. **ทฤษฎีวิพากษ์ในนโยบายและการวางแผนสังคม**. พิมพ์ครั้งที่ ๑. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๙.

กิติพงศ์ สุทธิ. **การดำเนินงานด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. ๒๕๓๔**. กรุงเทพมหานคร: คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๓.

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. **คู่มือมาตรฐานการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, ๒๕๖๐.

คูณ โทขันธ์. **พุทธศาสนากับชีวิตประจำวัน**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๗.

ชัยอนันต์ สมุทวณิช. **Good Governance กับการปฏิรูปการศึกษา การปฏิรูปการเมือง**. กรุงเทพมหานคร: สายธาร, ๒๕๔๑.

เชาวนะ ไตรมาศ. **การนำระบบบริหารธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์กับการบูรณาการการบริหารจัดการเพื่อสร้างความเป็นเลิศทางพิสัยสามารถของคนในองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, ๒๕๔๗.

ติน ปรัชญพฤทธิ์. **การบริหารการพัฒนา : ความหมาย เนื้อหา แนวทาง และปัญหา**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๕.

ทิพาวดี เมฆสวรรค์. **ปฏิรูประบบราชการเพื่อความอยู่รอด**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ สำนักงานข้าราชการพลเรือน, ๒๕๔๑.

ธีระพล อรุณะกสิกร. **ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๒**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, ๒๕๔๒.

ธีรยุทธ บุญมี. **ธรรมรัฐแห่งชาติยุทธศาสตร์กู้หายนะประเทศไทย**. กรุงเทพมหานคร: สายธาร, ๒๕๔๑.

บรรเทิง พาวิจิตร. **การปกครองตามแนวพุทธศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียน สโตร์, ๒๕๔๘.

บุญทัน ดอกไธสง. **การจัดการองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๗.

บรรณานุกรม (ต่อ)

บุญสิริ ชวลิตธำรง. **ธรรมโอสถ**. กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์การพิมพ์, ๒๕๒๙.

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. **การสร้างธรรมาภิบาลในสังคมไทย**. กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน, ๒๕๔๒.

ประมวล รุจนเสรี. **การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี.** กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ๒๕๔๒.

ปัญญา ฉายะจินดาวงศ์ และรัชนี ภู่ตระกูล. **ธรรมาภิบาล (Good Governance) กับสังคมไทย**. กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์, ๒๕๔๙.

ปิ่น มุทุกันต์. **มงคลชีวิต ภาค ๑**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๓๕.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). **พระพุทธศาสนากับธรรมาภิบาล**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). **พุทธวิธีการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). **พุทธธรรมฉบับปรับปรุงและขยายความ**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๑. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖.

_____. **พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๐. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอส. อาร์. พริ้นติ้ง แมสโปรดักส์ จำกัด, ๒๕๔๖.

พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงฺคโล). **หลักธรรมาภิบาลและประมุขศิลป์: คุณลักษณะความเป็นผู้นำที่ดี**. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กองงานสื่อ/สิ่งพิมพ์ วัดหลวงพ่อสดธรรมกายาราม, ๒๕๕๒.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). **ธรรมนูญชีวิต**. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์พระพุทธศาสนา, ๒๕๕๐.

_____. **พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๖. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ บริษัทสหธรรมิก จำกัด, ๒๕๕๔.

พุทธทาสภิกขุ. **บริหารธุรกิจแบบพุทธ**. กรุงเทพมหานคร: อตัมมโย, ม.ป.ป.

พรศักดิ์ ผ่องแผ้ว. **ศาสตร์แห่งการวิจัย**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๙.

มัลลิกา บุนนาค. **สถิติเพื่อการตัดสินใจ**. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๗.

ยุทธ ไกยวรรณ์. **การวิเคราะห์สถิติหลายตัวแปรสำหรับงานวิจัย**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

ราชบัณฑิตยสถาน. **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: ราชบัณฑิตยสถาน, ๒๕๕๖.

วีระชัย วีระฉันทชาติ และสโรทร ม่วงเกลี้ยง. **คู่มือมาตรฐานการส่งเสริมสวัสดิภาพและคุ้มครองพิทักษ์สิทธิคนพิการ.** สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็กเยาวชนผู้ด้อยโอกาสคนพิการและผู้สูงอายุกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๐.

วิโรจน์ สารรัตนะ. **การบริหาร หลักการ ทฤษฎี ประเด็นทางการศึกษาและบทวิเคราะห์องค์การศึกษาไทย**. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์พิสุทธ์, ๒๕๔๕.

บรรณานุกรม (ต่อ)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาร, ๒๕๔๕.

สถาบันราชประชาสมาสัย. **ธรรมาภิบาลบันดาลสุข**. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงสาธารณสุข, ๒๕๔๙.

สมิต สัชฌุกร. **การต้อนรับและบริการที่เป็นเลิศ**. กรุงเทพมหานคร: สายธาร, ๒๕๕๐.

สุภางค์ จันทวานิช. **การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ**. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๙.

สุจิตรา รณรื่น. **ศาสนาเปรียบเทียบ**. กรุงเทพมหานคร: บริษัทสหธรรมิก จำกัด, ๒๕๓๘.

สมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ (วาศน์ วาสโน). **สังคหวัตถุ ๔**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๒๘.

สมพงษ์ เกษมสิน. **การบริหาร**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เกษมสุวรรณ, ๒๕๑๕.

สมยศ นาวีการ. **การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ, ๒๕๔๔.

สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ. **พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖**. กรุงเทพมหานคร: ร้านดีสุวรรณซัพพลายเซอร์วิส, ๒๕๕๖.

สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. **คู่มือสิทธิของคนพิการ**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ, ๒๕๕๔.

สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ. **คู่มือรายการอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกหรือบริการที่สอดคล้องกับความต้องการพิเศษของคนพิการ ๒๕๕๖**. กรุงเทพมหานคร: ร้านดีสุวรรณซัพพลายเซอร์วิส, พ.ศ. ๒๕๕๖.

(๒) ดุษฎีนิพนธ์/วิทยานิพนธ์/ :

กิตติ์รวี เลขะกุล. “ธรรมาภิบาล วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของเทศบาลในเขตภาคใต้ของประเทศไทย”. **หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน**. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, ๒๕๖๑.

จินตนา คงเหมือนเพชร. “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการของเทศบาลเมืองปัตตานี”. กรุงเทพมหานคร: **ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ไทย**, ๒๕๔๐.

เฉลิมพล แก้วแกมเสือ. “การศึกษารูปแบบงานเทศบาลนครศรีอยุธยา”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปกร, ๒๕๕๕.

วาสนา เจริญสอน. “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในประเทศไทย”. **หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย, ๒๕๕๒.

บรรณานุกรม (ต่อ)

(๓) รายงานการวิจัย :

จิตรา ศิริสมบูรณ์ลาภ. “แนวทางการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการในประเทศไทยเพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน”. **รายงานการวิจัย**. สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, ๒๕๕๖.

ฐิติกานต์ นิยมอดุลย์. “ความต้องการของคนพิการต่อสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการเข้าถึงบริการทางสังคม: กรณีศึกษาอำเภอกะทู้ จังหวัดภูเก็ต”. **สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๓.

ธาริกา ศักดิ์เศรษฐ. “การนำนโยบายด้านการจัดสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุไปปฏิบัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิชล จังหวัดนครศรีธรรมราช”. **การประชุมวิชาการระดับชาติครั้งที่ ๒**. สถาบันวิจัยและพัฒนา: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, ๒๕๕๖.

บุษบง ชัยเจริญวัฒนะ และบุญ มีลี้. “ตัวชี้วัดธรรมาภิบาล”. **รายงานการวิจัยสถาบันพระปกเกล้า**. กรุงเทพมหานคร: คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๔๔.

ไพโรจน์ วงศ์วิภานนท์ และคณะ. “ธรรมาภิบาลในองค์กรของรัฐ: กรณีศึกษารัฐวิสาหกิจไทย”. **รายงานการวิจัย**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, ๒๕๕๔.

(๔) บทความ :

กิตติ ภูพันธ์หงษ์. “แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้พิการด้านร่างกายในเขตเทศบาลตำบลเวียงคำ อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี”. **การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ**. (ราชธานีวิทยาการ ครั้งที่ ๑, ๒๕๕๙): ๑.

กองวิชาการ สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. “อารยสถาปัตย์ความเสมอภาค ไม่ใช่ความสงสาร”. **ข่าวเตือนภัย**. ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๒๖ (เมษายน ๒๕๕๙): ๑.

จักรภพ ดุลศิริชัย. “การจัดสวัสดิการสังคมสำหรับคนพิการในจังหวัดขอนแก่น: กรณีศึกษาบุคคลที่มีความบกพร่องทางการเห็น”. **วารสารวิจัย มข. มส. (บศ.)**, ๑ (๑), (ม.ค.-เม.ย. ๒๕๖๐): ๔๑.

ชัชพงศ์ เทียมทันวณิช. “การนำหลักสังคหวัตถุธรรม ๔ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนบ้านห้องพอก ตำบลนาคำใหญ่ อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร”. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี**. ปีที่ ๙ ฉบับที่ ๒ (กรกฎาคม-ธันวาคม ๒๕๖๑): ๒๑๒.

ชัญญา ลี้ศัตรูพ่าย. “การทำงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจสังกัดกรุงเทพมหานครภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล”. **วารสารพฤติกรรมศาสตร์**. ปีที่ ๑๕ ฉบับ ๑ (กันยายน ๒๕๕๒): ๑๗๙-๑๘๐.

บรรณานุกรม (ต่อ)

ฉัตรา โพธิ์พุ่ม. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)”. **วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย (สสอท.)**. ปีที่ ๒๐ ฉบับที่ ๒ (๒๕๕๘): ๑๑๒.

เทียรพชร พิมพ์ขุมเหล็ก. “แนวคิดธรรม ๔ ประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยกู้ภัยมูลนิธิธรรมรัศมีมณีรัตน์ จังหวัดชลบุรี”. **สหศาสตร์ศรีปทุม ชลบุรี**. ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๑ (มิถุนายน-กันยายน ๒๕๕๓): ๑-๒.

ธีรยุทธ บุญมี. “ธรรมรัฐกับการปฏิรูปสังคมไทยในขั้น ๒”. **วารสารกรมประชาสัมพันธ์**. ๑๑, (๒๕๔๑): ๑๑.

ประจักษ์ โคชะถา. “วัฒนธรรมองค์การและธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือ”. **วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**. ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๒ (กรกฎาคม–ธันวาคม ๒๕๕๙): ๑๑๖-๑๑๗.

พระเทพวรคุณ (สมาน สุเมโธ). “อบรมจิตใจดีมีสุขทุกที่”. **แสงอีสาน**. ปีที่ ๒, ฉบับที่ ๗ (ธันวาคม ๒๕๔๖-กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗): ๖๒-๖๓.

พระไทยรัฐ ผันอากาศ. “การศึกษาการให้บริการตามหลักพุทธธรรมสังคหวัตถุ ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา”. **วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา ฉบับพิเศษ ๑.** “ก้าวสู่ทศวรรษที่ ๒ ของวิทยาลัยนครราชสีมา” (๒๕๕๙): ๕๖๒-๕๖๓.

พระวาทิน กนฺตสีโล (บัวบุญ). “การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองทุ่ม อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม”. สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด. **วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด**, ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๕๘): ๑๘๔-๑๘๕.

พรวิทู โค้วคชาภรณ์. “อารยสถาปัตย์ (Universal Design)”. **สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา**. ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๒๑ (พฤศจิกายน ๒๕๕๗): ๒.

ไพโรจน์ พรหมสาส์น. การบริหารที่ดีมีประสิทธิภาพ. **วารสารพัฒนาชุมชน**. ๓๗ (๗), (๒๕๔๑): ๑๕-๑๙.

วรภัทร โตธนะเกษม. **การสร้าง Good Governance ในองค์กร**. วารสาร กสท. ๘, (๒๕๔๒): ๑๓.

ศรีสกุล เจริญศรี. “ธรรมาภิบาล วัฒนธรรมองค์การ กับประสิทธิผลองค์การของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ”. **วารสารช่อพะยอม**. ปีที่ ๒๗ ฉบับที่ ๑ (มกราคม–มิถุนายน, ๒๕๕๙): ๔๗.

สมาน ลอยฟ้า และคณะ. “การจัดให้บริการของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาสำหรับนักศึกษาผู้พิการ”. **วารสารสารสนเทศศาสตร์**. ปีที่ ๓๒ ฉบับที่ ๓ (๒๕๕๗): ๑๙-๓๕.

บรรณานุกรม (ต่อ)

สุรจิต อุดมสัตย์. “รูปแบบการจัดการปัจจัยเพื่อพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสถาบันการพลศึกษาในประเทศไทย”. **วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม**. ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๕๘): ๖๐.

อนัญญา เจียนรัมย์. “ความต้องการได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”. **วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.** ปีที่ ๒๕ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-เมษายน ๒๕๕๗): ๖๓.

อุทัย จันทรรัตนกานต์. “หลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี”. JOURNAL OF NAKHONRATCHASIMA COLLEGE. ปีที่ ๑๑ ฉบับที่ ๒ (พ.ค.–ส.ค. ๒๕๖๐): ๑๑๙.

(๕) เอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่และเอกสารอื่น ๆ :

กฎกระทรวง กำหนดสิ่งอำนวยความสะดวกในอาคาร สำหรับผู้พิการหรือทุพพลภาพ และคนชรา พ.ศ. ๒๕๔๘. เล่ม ๑๒๒ ตอนที่ ๕๒ ก. **ราชกิจจานุเบกษา**, ๒ กรกฎาคม ๒๕๔๘.

กฎกระทรวง กระทรวงคมนาคม: กำหนดลักษณะหรือการจัดให้มีอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกหรือบริการในอาคารสถานที่ยานพาหนะและบริการขนส่งเพื่อให้คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ พ.ศ. ๒๕๕๖. เล่ม ๑๓๐ ตอนที่ ๓๑ ก. **ราชกิจจานุเบกษา**, ๓ เมษายน ๒๕๕๖.

เปรม ติณสูลานนท์. “จริยธรรมการบริหารภาครัฐ”. **มติชนรายวัน**, (๙ กรกฎาคม ๒๕๔๘).

ภัทรกิติ์ โกมลกิติ. ชีวิตและข้อจำกัดด้านการเดินทางของผู้พิการไทย. ภาควิชาการออกแบบอุตสาหกรรม และสถาปัตยกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. **เอกสารเผยแพร่**. ๒๕๕๑. (อัดสำเนา).

วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์ และจุไร ทัพวงษ์. อ้างถึงในปฏิรูปคุณภาพชีวิตคนพิการ. สำนักวิชาการ. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. **เอกสารวิชาการอิเล็กทรอนิกส์**. ๒๕๕๘.

กฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงานและจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ ๒). เล่ม ๑๓๔ ตอนที่ ๑๐๓ ก. **ราชกิจจานุเบกษา**. ๕ ตุลาคม ๒๕๖๐.

กฎกระทรวง กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์: กำหนดลักษณะหรือการจัดให้มีอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกหรือบริการในอาคารสถานที่หรือบริการสาธารณะอื่นเพื่อให้คนพิการเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ พ.ศ. ๒๕๕๕. เล่ม ๑๓๐ ตอนที่ ๔ ก. **ราชกิจจานุเบกษา**, ๑๖ มกราคม ๒๕๕๖.

สุเชาวน์ พลอยชุม. **เอกสารประกอบการบรรยายวิชาพุทธปรัชญาในสุตตันตปิฎก**. (ม.ป.ท.).

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐. เล่ม ๒๔ ตอนที่ ๖๑ ก. **ราชกิจจานุเบกษา**, ๒๗ กันยายน ๒๕๕๐.

บรรณานุกรม (ต่อ)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance). **รายงานประจำปี ๒๕๔๑-๒๕๔๓**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ๒๕๔๔. (อัดสำเนา).

สำนักวิชาการ. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. ปฏิรูปคุณภาพชีวิตคนพิการ. **เอกสารวิชาการอิเล็กทรอนิกส์**. ๒๕๕๘. (อัดสำเนา).

อรพินท์ สพโชคชัย. สังคมเสถียรภาพและกลไกประชารัฐที่ดี (Good Governance). **รายงานทีดีอาร์ไอ (TDRI).** (๒๐), ๒๕๔๑. (อัดสำเนา).

(๖) สื่ออิเล็กทรอนิกส์ :

กระทรวงแรงงาน. **กฎหมายสำหรับคนพิการ: สิทธิคนพิการตามกฎหมายที่สำคัญ**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.mol.go.th/employee/low_disabilitie [๕ กรกฎาคม ๒๕๖๑].

สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสมุทรปราการ. **หน่วยงานรับผิดชอบคนพิการ**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.samutprakan.m-society.go.th/ [๒๔ กันยายน ๒๕๖๒].

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสมุทรปราการ. **ข้อมูลพื้นฐาน สถจ**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://samutprakanlocal.go.th/public/visionmision/data/index/menu/244, [๒๘ กันยายน ๒๕๖๒]

สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ (พ.ก.). **อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ (CRPD)**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.http://neppr56.dep.go.th/index.php/claim/อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ-crpd [๔ กรกฎาคม ๒๕๖๑].

(๗) สัมภาษณ์/สนทนากลุ่ม

สัมภาษณ์

นางสาวนงนุช มีสุข, ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลบางน้ำผึ้ง

นายวิรัช ศิโรดม, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ

นายสำเนาว์ รัศมิทัต, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางน้ำผึ้ง

นางสาวดวงใจ อุปคง, นักพัฒนาชุมชนองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ

นายจงรัก แป้นเล็ก, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางกอบัว

นาวสาวปิยาภรณ์ พ่วงสุด, นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ องค์การบริหารส่วนตำบลบางยอ

นายนายวีระพล พืชทองหลัง, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางยอ

นายประเสริฐ วชิรเขื่อนขันธ์, นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองพระประแดง

พระครูสังฆรักษ์ ชัยวัฒน์ ชยวฑฺโน, เจ้าอาวาสวัดโมกข์ พระประแดง สมุทรปราการ

นางสาวสุรีย์ จรกล, หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ ทม.ปู่เจ้าสมิงพราย

พระปลัดระพิน พุทฺธิสาโร, ผศ.ดร. อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหาจุฬากรณราชวิทยาลัย

ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง, ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬากรณราชวิทยาลัย

ผศ.ดร.รัฐพล เย็นใจมา, อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬากรณราชวิทยาลัย

นางนัยนา สุทธิพธษ์, ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ทม.พระประแดง

นายวัชระ เติมวรรณภัตร์, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทรงคะนอง

นายวิริศิรินทร์ ประนอมชัย, ผู้อำนวยกองสวัสดิ์การองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระเจ้า

นายณรงค์ ดวงดี, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระเจ้า

สนทนากลุ่มเฉพาะ

รศ.ดร.สุรพล สุยะพหรม, รองอธิการบดี ฝ่ายกิจการทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

รศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง, รองคณะบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

อาจารย์ ดร.สุริยา รักษาเมือง, อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

อาจารย์ ดร.สมบัติ นามบุรี, อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

นายวิษณุพงศ์ สงวนสัจพงษ์, นายอำเภอ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

ร.อ. เทิดศักดิ์ อ้นชัยยะ, อุปนายกสมาคมฯ สมาคมคนพิการ จังหวัดสมุทรปราการ

นายกมล นระทีทาน, อุปนายกสมาคมฯ สมาคมคนพิการ จังหวัดสมุทรปราการ

น.ส.จิราพร อรุณพูลทรัพย์, ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการพระประแดง

นายภาวี ศิโรดม, ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ จังหวัดสมุทรปราการ

ดร.ธงชัย คล้ายแสง, นักวิชาการอิสระ

ดร.ภูรีภัทร ห้วยหงส์ทอง, นักวิชาการอิสระ

๒. ภาษาอังกฤษ

(I) Books :

Bartol, K. M., & Martin, D. C. **Management**. (2nd ed.). New York: McGraw – Hill, 1997.

Fayol, Henri. **General and Industrial Management**. London: Sir Isaac Pitman & Sons, 1961.

Freeman, R. E. **Management**. (5th ed.). New Jersey: Practice – Hall, 1992.

บรรณานุกรม (ต่อ)

James D. Mooney. **The Principle of Organization. Revised Edition**. New York: Harper & Rows. Pulisher, 1947.

Luther, Gulick and Lydall Urwick. **Papers on the Science of Administration**. New York: Columbia University, 1973.

Schermerhorn. J. R. **Management**. (5th ed.). USA: John Wiley and Sons, 1999.

Straub, J. T., & Attner, R. F. **Introduction to Business**. Boston: Kent, 1985.

Thee Haiman, William G. Scott and Potvik E. Conner. **Managing the Modern Organization**. 3d. ed . Boston: Houghton F Miffin Company, 1978.

Yamane, T. **Statistic: An Introductory Analysis**, 3rd ed. New York: Harper and Row, 1973.

(II) Articles :

Brown, R. B. Meta-competence: A recipe for reframing the competence debate. **Personnel Review**, 22 (6) (1993): 273.

Likert, Rensis "The Method of Constructing and Attitude Scale". **Reading in Attitude Theory and Measurement**. (Fishbeic. Matin. Ed. New York: Wiley & Son, 1967): 90-95.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก การวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจ IOC

๑. รศ. ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๒. ผศ. ดร. ธิติวุฒิ หมั่นมี	อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๓. ดร.สุริยา รักษาเมือง	อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๔. นายชัยพร ภูผารัต	ผู้อำนวยการสำนักงานสมาคมคนพิการ สำนักงานสมาคมคนพิการทุกประเภทแห่งประเทศไทย
๕. นางสาวจุฑารัตน์ แก้วลอย	ผู้อำนวยการศูนย์บริการคนพิการ สำนักงานพัฒนาสังคมจังหวัดสมุทรปราการ

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์เป็นรายข้อ (IOC) ของแบบสอบถาม
เรื่อง การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น
ผู้วิจัย นายสิงห์คำ มณีจันสุข
หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๒ คำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ ๔

ข้อ	การปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ ๔	ผู้เชี่ยวชาญ					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
	๑. ความโอบอ้อมอารี								
๑	ท่านอำนวยความสะดวกด้านวัสดุสิ่งของแก่ผู้มาติดต่อราชการและแก่เพื่อนร่วมงานอย่างเต็มใจ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒	หากผู้มาติดต่อราชการเดือดร้อน ท่านยินดีให้ความช่วยเหลือทันที	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓	ท่านยินดีให้คำแนะนำหรืออธิบายเกี่ยวกับขั้นตอนต่าง ๆ แก่ผู้มาติดต่ออย่างถูกต้อง	๐	+๑	+๑	+๑	+๑	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๔	ท่านให้ความร่วมมือในกิจกรรมที่เกี่ยวกับการช่วยเหลือคนพิการอย่างเต็มที่	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕	ท่านให้อภัยเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน หรือล่วงเกินซึ่งกันและกัน	+๑	+๑	+๑	๐	+๑	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
	๒. วจีไพเราะ								
๖	ท่านไม่ใช้คำพูดที่เป็นคำหยาบ พูดจาด้วยถ้อยคำที่สุภาพและถ้อยคำที่มีประโยชน์	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๗	ท่านยึดถือและพูดด้วยถ้อยคำที่เป็นจริง	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๘	เวลาพูดทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการท่านหลีกเลี่ยงคำพูดที่จะกระทบกระทั่งต่อผู้อื่น	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๙	ท่านพูดคุยเป็นกันเองกับทุกคน โดยไม่ถือตัว	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๐	ท่านเป็นคนที่พูดเพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อผู้มาติดต่องานและเพื่อนร่วมงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ข้อ	การปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ ๔	ผู้เชี่ยวชาญ					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
	๓. สงเคราะห์ประชาชน								
๑๑	ท่านให้ความอนุเคราะห์แก่ผู้พิการด้วยความเต็มใจ	๐	+๑	+๑	+๑	+๑	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๑๒	หากมีโอกาสท่านจะเป็นจิตอาสา เพื่อช่วยเหลือผู้มาติดต่อราชการและคนอื่น ๆ ได้ตลอดเวลา	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๓	ท่านให้ความช่วยเหลือผู้พิการและเพื่อนร่วมงานด้วยความเป็นกัลยาณมิตร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๔	ท่านช่วยเหลือแบ่งปันความรู้ให้แก่ผู้ด้อยโอกาสและคนพิการในพื้นที่รับผิดชอบ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๕	เมื่อมีปัญหาติดขัดในการประสานงาน ท่านคิดหาวิธีแก้ไข ช่วยคลี่คลายปัญหาเพื่อให้ประชาชนสมหวังกลับไปด้วยความประทับใจ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
	๔. วางตนพอดี								
๑๖	ท่านเรียนรู้และยอมรับในพฤติกรรมของบุคคลอื่น เข้าใจในเหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม	๐	+๑	+๑	+๑	+๑	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๑๗	ท่านวางตัวเสมอต้นเสมอปลายจนได้รับความเชื่อถือจากผู้มาติดต่อและเพื่อนร่วมงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๘	ท่านเป็นคนตรงไปตรงมา ไม่มีนอกไม่มีใน และมีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๙	ท่านมีมาตรฐานในตัวเองทั้งการคิด การกระทำ และการแสดงออก	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๐	ท่านเป็นแบบอย่างที่ดีให้คนอื่นได้ เพราะเลือกที่จะยืนอยู่บนความจริงและความถูกต้อง	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ตอนที่ ๓ เป็นคำถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรที่ดี

ข้อ	การบริหารจัดการองค์กรที่ดี	ผู้เชี่ยวชาญ					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
	๑. เคารพและปฏิบัติตามกติกา								
๑	ท่านปฏิบัติงานเป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒	ท่านยึดหลักความเสมอภาคในการให้บริการ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓	ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบต่าง ๆ โดยยึดถืออำนาจตามกฎหมาย	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔	กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์กรท่านมีความทันสมัย เป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับของสังคม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
	๒. เมตตาธรรมต่อผู้อื่น								
๕	ท่านปฏิบัติงานด้วยความสุจริต ไม่มีเรื่องร้องเรียน	+๑	+๑	+๑	+๑	๐	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๖	ท่านมีการตอบสนองความต้องการของประชาชน เช่น การอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนอย่างเสมอภาค	+๑	+๑	+๑	+๑	๐	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๗	เมื่อท่านกระทำความผิดทางวินัย องค์กรจะสอบสวนและพิจารณาโทษด้วยความเป็นธรรม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๘	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นหลัก	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
	๓. ยืนหยัดความโปร่งใส								
๙	ท่านสามารถเปิดเผยข้อมูลข่าวสารสำคัญที่ประชาชนควรรู้ เช่น ข้อบัญญัติงบประมาณ และข้อมูลการจัดซื้อ-จัดจ้าง	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๐	ท่านมีการดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ด้วยวิธีการและรูปแบบต่าง ๆ ได้ เช่น ปิดประกาศประชุมชี้แจง และเว็ปไซต์ของหน่วยงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ข้อ	การบริหารจัดการองค์กรที่ดี	ผู้เชี่ยวชาญ					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๑๑	ท่านปฏิบัติตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสาร และมีระบบให้ประชาชนเข้าถึงและรับรู้ข้อมูลข่าวสารได้	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๒	ประชาชนสามารถติดตามและตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมขององค์กรท่านได้	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
	๔. เต็มใจมีส่วนร่วม								
๑๓	ท่านเปิดรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนทั่วไปเพื่อนำมาใช้ในการบริหารงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๔	ท่านมีการตอบสนองและนำความคิดเห็นที่รับฟัง มาใช้ในการตัดสินใจหรือปรับปรุงการปฏิบัติงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๕	ประชาชนมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการวางแผนโครงการต่าง ๆ ขององค์กรเสมอมา	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๖	องค์กรมีกิจกรรมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นส่วนสำคัญ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
	๕. เน้นความรับผิดชอบ								
๑๗	ท่านมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	+๑	๐	+๑	+๑	+๑	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๑๘	ท่านกับเพื่อนร่วมใจกันปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๙	ท่านมีความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาของประชาชน	+๑	๐	+๑	+๑	+๑	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๒๐	องค์กรมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
	๖. ประกอบด้วยความคุ้มค่า								
๒๑	ท่านให้บริการด้วยมาตรฐาน สะดวก รวดเร็ว เพื่อให้เกิดความคุ้มค่า	+๑	+๑	+๑	+๑	๐	๕	๐.๘๐	ใช้ได้
๒๒	ท่านมีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ข้อ	การบริหารจัดการองค์กรที่ดี	ผู้เชี่ยวชาญ					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๒๓	องค์กรมีการจัดสรรงบประมาณพัฒนาเพื่อพัฒนาประชาชนครอบคลุมทุกด้าน	+๑	๐	+๑	+๑	+๑	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๒๔	องค์กรมีการใช้จ่ายงบประมาณตรงกับปัญหาและความต้องการของประชาชน	+๑	+๑	+๑	๐	+๑	๔	๐.๘๐	ใช้ได้

ตอนที่ ๔ เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร

ข้อ	ปัจจัยการบริหาร	ผู้เชี่ยวชาญ					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
	๑. ด้านการวางแผน								
๑	ฝ่ายบริหารมีการจัดทำแผนเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการดำเนินงานที่กำหนด	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒	แผนที่จัดทำมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการดำเนินงาน งบประมาณ และระยะเวลาดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓	มีการสื่อสารให้กับเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบปฏิบัติตามแผนทราบ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔	มีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการตามแผนให้แก่เจ้าหน้าที่	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕	มีการนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมากำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาหน่วยงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
	๒. ด้านการจัดองค์การ								
๖	องค์กรมีการจัดโครงสร้าง เป็นไปตามอำนาจหน้าที่และสอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหาร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๗	ผู้บริหารขององค์กรมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจให้แก่ผู้บริหารระดับ รองลงมา	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ข้อ	ปัจจัยการบริหาร	ผู้เชี่ยวชาญ					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๘	องค์กรมีการจัดเจ้าหน้าที่ให้เหมาะสมกับงานและตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็น ปัจจุบัน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๙	องค์กรมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบตามสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๐	โครงสร้างขององค์กรมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์และสภาพแวดล้อม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
	๓. ด้านการบังคับบัญชาสั่งการ								
๑๑	ผู้บังคับบัญชาในองค์กรให้คำแนะนำ หรือมีการชี้นำในการปฏิบัติงานผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๒	องค์กรมีการมอบหมายการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๓	องค์กรมีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานและประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๔	องค์กรมีการส่งเสริมหรือสนับสนุนเจ้าหน้าที่ในการเข้ารับการศึกษาฝึกอบรม หรือหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๕	องค์กรมีการนำข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นหรือข้อทักท้วงไปปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
	๔. ด้านการประสานงาน								
๑๖	องค์กรมีการการสื่อสารแบบสองทางทั้งบนลงล่าง และล่างขึ้นบน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๗	องค์กรมีการประสานงานข้ามสายงาน เช่น จากหน่วยงานภาครัฐกับหน่วยงานภาคเอกชน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ข้อ	ปัจจัยการบริหาร	ผู้เชี่ยวชาญ					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๑๘	องค์กรส่งเสริมกิจกรรมมนุษยสัมพันธ์ระหว่างสายงานในองค์กร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๘	องค์กรมีการสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอกอยู่เสมอ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๐	องค์กรส่งเสริมให้มีการสร้างบรรยากาศในการทำงานแบบพี่น้อง	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
	๕. ด้านการควบคุม								
๒๑	องค์กรมีการทำข้อตกลงการปฏิบัติหน้าที่ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหารในทุก ๆ วาระ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๒	องค์กรมีการออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน เพิ่มเติมจากที่กฎหมายกำหนดไว้อย่างชัดเจน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๓	องค์กรมีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามระบบคุณธรรม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๔	องค์กรมีการนำมาตรการ หรือข้อบังคับมาปฏิบัติ พร้อมมีบทลงโทษกรณีไม่ปฏิบัติตาม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๕	องค์กรมีประโยชน์ตอบแทนต่าง ๆ กรณีผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตามกฎ ระเบียบหรือข้อตกลงที่กำหนดไว้	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ตอนที่ ๕ เป็นคำถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย

ข้อ	การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย	ผู้เชี่ยวชาญ					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
	๑. สวัสดิการเบื้องคนพิการ								
๑	องค์กรท่านมีการประชาสัมพันธ์ให้คนพิการมาลงทะเบียนและทำบัตรประจำตัวคนพิการทุกปี	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ข้อ	การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย	ผู้เชี่ยวชาญ					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๒	องค์กรท่านมีการประชาสัมพันธ์ วัน เวลา ให้ผู้ที่ลงทะเบียนขอรับเบี้ยความพิการตามกำหนด	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓	องค์กรท่านมีการจ่ายสวัสดิการเบี้ยความพิการให้แก่คนพิการเดือนละ ๘๐๐ บาท ต่อคน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
	๒. การแพทย์และสุขภาพ								
๔	องค์กรมีการให้ความรู้เกี่ยวกับการบริการทางการแพทย์และค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลแก่คนพิการ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕	องค์กรมีการส่งเสริมค่าใช้จ่ายอุปกรณ์เครื่องช่วยความพิการ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๖	องค์กรช่วยส่งเสริมพัฒนาการเพื่อปรับสภาพทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม พฤติกรรม สติปัญญา และการเรียนรู้	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
	๓. การศึกษา								
๗	องค์กรท่านได้เข้าไปดูแลส่งเสริมการศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติแก่คนพิการ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๘	องค์กรส่งเสริมการศึกษาตามความเหมาะสมในสถานศึกษาเฉพาะหรือการศึกษานอกระบบแก่คนพิการ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๙	องค์กรส่งเสริมสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อบริการ และความช่วยเหลืออื่นทางการศึกษาสำหรับคนพิการ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
	๔. การปรับสภาพที่อยู่อาศัย								
๑๐	องค์กรได้เข้าไปช่วยปรับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยของผู้พิการโดยเฉพาะการปรับปรุงห้องน้ำ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๐	องค์กรท่านได้เข้าไปสำรวจและช่วยปรับสภาพที่อยู่อาศัยโดยเฉพาะราวจับและพื้นผิวทางเดิน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ข้อ	การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย	ผู้เชี่ยวชาญ					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๑๒	องค์กรท่านได้เข้าไปสำรวจและช่วยปรับสภาพที่อยู่อาศัยตามความเหมาะสมตามลักษณะของผู้พิการ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
	๕. การจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวก								
๑๓	องค์กรท่านได้จัดสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในส่วนขององค์กรภาครัฐเพื่อให้คนพิการเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จริง	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๔	องค์กรท่านมีกฎ ระเบียบให้หน่วยงานเอกชนต้องสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้พิการ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๕	หน่วยงานท่านคุ้มครองสิทธิคนพิการและให้เข้ามามีส่วนร่วมทางสังคมสำหรับคนพิการ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
	๖. การลดหย่อนค่าโดยสารขนส่งสาธารณะสำหรับคนพิการ								
๑๖	องค์กรท่านได้เข้าไปกำกับดูแลอย่างใกล้ชัดเกี่ยวกับการเก็บอัตราค่าโดยสารสำหรับผู้พิการ	๐	+๑	+๑	+๑	+๑	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๑๗	องค์กรท่านรณรงค์และประชาสัมพันธ์ให้องค์กรด้านการขนส่งปฏิบัติต่อผู้พิการอย่างเป็นธรรม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๘	คนพิการทุกคนได้รับการยกเว้นค่าโดยสารรถไฟฟ้า BTS และไฟฟ้าใต้ดินทุกสถานี และ อื่น ๆ ตามกฎหมายกำหนด	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
	๗. การมีงานทำ								
๑๙	องค์กรท่านมีการส่งเสริมอาชีพให้แก่คนพิการ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๐	องค์กรท่านมีการเข้าไปสำรวจสถานประกอบ การหรือหน่วยงานของรัฐ ให้มีการจ้างงานคนพิการทุกแห่ง	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๑	องค์กรท่านส่งเสริมให้ภาคเอกชนรับผู้พิการเข้าไปทำงานตามอัตราส่วน ๑๐๐ คนต่อผู้พิการ ๑ คน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ข้อ	การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย	ผู้เชี่ยวชาญ					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
	๘. บริการกู้ยืมเงินประกอบอาชีพสำหรับคนพิการ								
๒๒	องค์กรท่านเปิดโอกาสให้คนพิการสามารถขอรับบริการกู้ยืมเงินประกอบอาชีพ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๓	องค์กรท่านเปิดโอกาสให้ผู้ดูแลคนพิการสามารถขอรับบริการกู้ยืมเงินประกอบอาชีพ	๐	+๑	+๑	+๑	+๑	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๒๔	องค์กรท่านไม่คิดดอกเบี้ยเงินกู้ยืมสำหรับการประกอบอาชีพของผู้พิการ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลสำไหร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 – 248 – 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 – 248 - 000 ต่อ 8203
Websilte : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ว ๐๐๖

๗ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำดุษฎีนิพนธ์
เรียน นางสาวสุทารัตน์ แก้วลอย ผู้อำนวยการศูนย์บริการคนพิการ
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างดุษฎีนิพนธ์ จำนวน ๑ เล่ม
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการทำดุษฎีนิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ

เนื่องด้วย **นายสิงห์คำ** นามสกุล **มณีจันสุข** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๐๐๑๑๐๔๐๒๙** นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางกาย ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำดุษฎีนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นายสิงห์คำ มณีจันสุข
โทรติดต่อ. ๐๘๑-๘๓๑-๙๕๔๔

ได้ตรวจแก้ไขเรียบร้อยแล้ว
(นางสาวสุทารัตน์ แก้วลอย)
นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ
13 ม.ค. 2563

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ **โทร/แฟกซ์** ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๓

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ว ๐๙๗ **วันที่** ๑๗ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำดุษฎีนิพนธ์

เรียน **อาจารย์ ดร.สุริยา รักษาเมือง**

เนื่องด้วย **นายสิงห์คำ** นามสกุล **มณีจันสุข** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๐๐๑๑๐๔๐๒๙** นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำดุษฎีนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นายสิงห์คำ มณีจันสุข
โทรติดต่อ. ๐๘๑-๘๓๑-๙๕๔๔

ได้ตรวจแก้เครื่องมือแล้ว
ดร. สุริยา รักษาเมือง
๑๗ ม.ค. ๖๓

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ **โทร/แฟกซ์** ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๓

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ว ๐๙ **วันที่** ๑๗ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำดุษฎีนิพนธ์

เรียน **รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง**

เนื่องด้วย **นายสิงห์คำ** นามสกุล **มณีจันสุข** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๐๐๑๑๐๔๐๒๙** นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง **"การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำดุษฎีนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิติวุฒิ หมั่นมี)
เลขานุการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ตรวจเครื่องมือ แก้ไขแล้ว

ผู้ประสานงาน: นายสิงห์คำ มณีจันสุข
โทรติดต่อ. ๐๘๑-๘๓๑-๙๕๔๔

(ผศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
๑๗/ม.ค./๒๐

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ **โทร/แฟกซ์** ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๓

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ว ๐๕๙ **วันที่** ๑๗ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำดุษฎีนิพนธ์

เรียน **ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิติวุฒิ หมั่นมี**

เนื่องด้วย **นายสิงห์คำ** นามสกุล **มณีจันสุข** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๐๐๑๑๐๔๐๒๙** นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำดุษฎีนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นายสิงห์คำ มณีจันสุข
โทรติดต่อ. ๐๘๑-๘๓๑-๙๕๔๔

ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำดุษฎีนิพนธ์

(ผศ.ดร ธิติวุฒิ หมั่นมี)
๑๗ / ม.ค. / ๖๓

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลสำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 – 248 – 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 – 248 - 000 ต่อ 8203
Websilte : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/๑๐๐๖

๗ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำดุษฎีนิพนธ์

เรียน นายชัยพร ภูผารัตน์ ผู้อำนวยการสำนักงานสมาคมสภาคนพิการทุกประเภท แห่งประเทศไทย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างดุษฎีนิพนธ์ จำนวน ๑ เล่ม
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการทำดุษฎีนิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ

เนื่องด้วย **นายสิงห์คำ** นามสกุล **มณีจันสุข** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๐๐๑๑๐๔๐๒๙** นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางกาย ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำดุษฎีนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นายสิงห์คำ มณีจันสุข
โทรติดต่อ. ๐๘๑-๘๓๑-๙๕๔๔

ภาคผนวก ข ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการวิจัย
เรื่อง การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.973	97

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	380.42	1610.452	.442	.973
a2	380.59	1609.534	.344	.973
a3	380.69	1613.604	.319	.973
a4	380.26	1598.198	.474	.973
a5	380.69	1588.491	.638	.973
a6	380.76	1580.670	.586	.973
a7	380.46	1581.393	.491	.973
a8	380.32	1592.516	.610	.973
a9	380.09	1599.641	.467	.973
a10	380.02	1612.557	.300	.973
a11	380.39	1597.696	.390	.973

a12	380.22	1607.619	.417	.973
a13	380.22	1582.005	.678	.973
a14	380.42	1573.461	.731	.973
a15	380.49	1570.783	.754	.973
a16	380.62	1584.730	.702	.973
a17	380.62	1558.229	.731	.973
a18	380.46	1566.156	.739	.973
a19	380.42	1570.872	.767	.973
a20	380.36	1564.514	.809	.973
ภาพรวมสังคหวัตถุ 4	380.43	1588.656	.863	.973
b1	379.92	1632.574	-.101	.974
b2	379.89	1624.076	.098	.974
b3	379.99	1622.438	.117	.974
b4	380.02	1620.032	.172	.974
b5	379.99	1623.178	.102	.974
b6	379.86	1620.956	.167	.974
b7	379.96	1601.466	.428	.973
b8	379.79	1613.685	.291	.973
b9	379.99	1606.899	.346	.973
b10	379.89	1609.113	.337	.973
b11	379.79	1619.230	.179	.974
b12	379.92	1603.953	.407	.973
b13	379.76	1621.568	.167	.974
b14	379.86	1619.957	.169	.974
b15	379.99	1631.068	-.054	.974
b16	379.72	1628.124	.003	.974
b17	379.49	1622.089	.167	.974
b18	379.82	1618.531	.165	.974
b19	379.92	1617.779	.186	.974
b20	380.26	1626.128	.024	.974
b21	380.19	1622.647	.097	.974
b22	380.19	1609.279	.265	.974
b23	380.16	1609.831	.279	.974
b24	380.09	1615.826	.232	.974
ภาพรวมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	379.92	1618.473	.374	.973

c1	380.16	1602.897	.471	.973
c2	380.19	1603.645	.410	.973
c3	380.12	1605.080	.387	.973
c4	380.06	1600.606	.505	.973
c5	380.06	1609.811	.364	.973
c6	380.39	1580.047	.710	.973
c7	380.39	1582.281	.677	.973
c8	380.46	1581.721	.741	.973
c9	380.52	1560.527	.695	.973
c10	380.36	1577.965	.718	.973
c11	380.12	1603.806	.476	.973
c12	380.09	1581.283	.731	.973
c13	380.12	1598.198	.586	.973
c14	380.36	1576.881	.770	.973
c15	380.26	1579.298	.703	.973
c16	380.12	1601.711	.517	.973
c17	380.66	1564.661	.850	.973
c18	380.26	1587.288	.650	.973
c19	380.12	1585.808	.674	.973
c20	380.42	1601.268	.407	.973
c21	380.19	1612.742	.206	.974
c22	380.22	1584.091	.681	.973
c23	380.29	1593.790	.533	.973
c24	380.19	1596.252	.535	.973
c25	380.32	1586.185	.608	.973
ภาพรวมปัจจัยการบริหาร	380.26	1589.911	.972	.973
d1	380.19	1602.460	.499	.973
d2	380.09	1598.601	.558	.973
d3	380.09	1590.405	.663	.973
d4	380.02	1597.845	.541	.973
d5	380.32	1587.985	.611	.973
d6	380.32	1590.415	.646	.973
d7	380.29	1573.264	.815	.973
d8	380.46	1570.747	.793	.973
d9	380.42	1572.319	.747	.973

d10	380.56	1566.793	.719	.973
d11	380.22	1591.920	.558	.973
d12	380.39	1579.768	.714	.973
d13	380.36	1582.138	.690	.973
d14	380.56	1568.818	.742	.973
d15	380.62	1572.169	.749	.973
d16	380.32	1575.062	.708	.973
d17	380.32	1586.699	.600	.973
d18	380.19	1583.420	.673	.973
d19	380.29	1581.954	.651	.973
d20	380.22	1592.432	.622	.973
d21	380.42	1592.418	.544	.973
d22	380.29	1599.191	.507	.973
d23	380.49	1591.435	.546	.973
d24	380.39	1584.135	.649	.973
ภาพรวมการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย	380.33	1584.390	.865	.973

ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในด้านการพัฒนาการบริหารจัดการสวัสดิการคนพิการ โดยอาศัยการบูรณาการระหว่างศาสตร์ตะวันตกและหลักธรรมในพระพุทธศาสนา และช่วยให้นักวิจัย นักวิชาการ หรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง สามารถนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ อันเป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาวิจัยเชิงลึก และการพัฒนาการบริหารจัดการสวัสดิการคนพิการตามแนวทางที่นำเสนอต่อไป คำตอบของท่านจะถือเป็นความลับ และไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด ดังนั้นใคร่ขอความกรุณาตอบแบบสอบถาม ให้ตรงกับความเป็นจริงของท่านให้มากที่สุดและครบทุกข้อ ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัยมา ณ โอกาสนี้ด้วย

แบบสอบถามนี้เป็นคำถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยแบ่งออกเป็น ๖ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ ๒ เป็นคำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ ๔

ตอนที่ ๓ เป็นคำถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรที่ดี

ตอนที่ ๔ เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร

ตอนที่ ๕ เป็นคำถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย

ตอนที่ ๖ ข้อเสนอแนะ

นายสิงห์คำ มณีจันสุข
นิสิตปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๑ คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ( ) ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

๑. เพศ

( ) ชาย ( ) หญิง

๒. อายุ

( ) ๒๐ – ๓๐ ปี ( ) ๓๑ – ๔๐ ปี

( ) ๔๑ – ๕๐ ปี ( ) ๕๑ – ๖๐ ปี

๓. สถานภาพสมรส

( ) โสด ( ) สมรส

( ) หย่าร้าง / หม้าย ( ) อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

๔. ระดับการศึกษา

( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี ( ) ปริญญาตรี

( ) ปริญญาโท ( ) ปริญญาเอก

๕. รายได้ต่อเดือน

( ) ๑๐,๐๐๑–๒๐,๐๐๐ บาท ( ) ๒๐,๐๐๑–๓๐,๐๐๐ บาท

( ) ๓๐.๐๐๑–๔๐,๐๐๐ บาท ( ) ๔๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป

ตอนที่ ๒ คำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ ๔

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้โดยละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ลงในช่องที่ตรงความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่านซึ่งเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อ	การปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ ๔	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
	๑. ความโอบอ้อมอารี					
๑	ท่านอำนวยความสะดวกด้านวัสดุสิ่งของแก่ผู้มาติดต่อราชการและแก่เพื่อนร่วมงานอย่างเต็มใจ					
๒	หากผู้มาติดต่อราชการเดือดร้อน ท่านยินดีให้ความช่วยเหลือทันที					
๓	ท่านยินดีให้คำแนะนำหรืออธิบายเกี่ยวกับขั้นตอนต่าง ๆ แก่ผู้มาติดต่ออย่างถูกต้อง					
๔	ท่านให้ความร่วมมือในกิจกรรมที่เกี่ยวกับการช่วยเหลือคนพิการอย่างเต็มที่					
๕	ท่านให้อภัยเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการทำงานหรือล่วงเกินซึ่งกันและกัน					

ข้อ	การปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ ๔	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
	๒. วจีไพเราะ					
๖	ท่านไม่ใช้คำพูดที่เป็นคำหยาบ พูดจาด้วยถ้อยคำที่สุภาพและถ้อยคำที่มีประโยชน์					
๗	ท่านยึดถือและพูดด้วยถ้อยคำที่เป็นจริง					
๘	เวลาพูดทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ท่านหลีกเลี่ยงคำพูดที่จะกระทบกระทั่งต่อผู้อื่น					
๙	ท่านพูดคุยเป็นกันเองกับทุกคน โดยไม่ถือตัว					
๑๐	ท่านเป็นคนที่พูดเพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อผู้มาติดต่องานและเพื่อนร่วมงาน					
	๓. สงเคราะห์ประชาชน					
๑๑	ท่านให้ความอนุเคราะห์แก่ผู้พิการด้วยความเต็มใจ					
๑๒	หากมีโอกาสท่านจะเป็นจิตอาสา เพื่อช่วยเหลือผู้มาติดต่อราชการและคนอื่น ๆ ได้ตลอดเวลา					
๑๓	ท่านให้ความช่วยเหลือผู้พิการและเพื่อนร่วมงานด้วยความเป็นกัลยาณมิตร					
๑๔	ท่านช่วยเหลือแบ่งปันความรู้ให้แก่ผู้ด้อยโอกาสและคนพิการในพื้นที่รับผิดชอบ					
๑๕	เมื่อมีปัญหาติดขัดในการประสานงาน ท่านคิดหาวิธีแก้ไข ช่วยคลี่คลายปัญหาเพื่อให้ประชาชนสมหวังกลับไปด้วยความประทับใจ					
	๔. วางตนพอดี					
๑๖	ท่านเรียนรู้และยอมรับในพฤติกรรมของบุคคลอื่น เข้าใจในเหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม					
๑๗	ท่านวางตัวเสมอต้นเสมอปลายจนได้รับความเชื่อถือจากผู้มาติดต่อและเพื่อนร่วมงาน					
๑๘	ท่านเป็นคนตรงไปตรงมา ไม่มีนอกไม่มีในและมีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน					
๑๙	ท่านมีมาตรฐานในตัวเองทั้งการคิด การกระทำและการแสดงออก					
๒๐	ท่านเป็นแบบอย่างที่ดีให้คนอื่นได้ เพราะเลือกที่จะยืนอยู่บนความจริงและความถูกต้อง					

ตอนที่ ๓ เป็นคำถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรที่ดี

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้โดยละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ลงในช่องที่ตรงความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่านซึ่งเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อ	การบริหารจัดการองค์กรที่ดี	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
	๑. เคารพและปฏิบัติตามกติกา					
๑	ท่านปฏิบัติงานเป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย					
๒	ท่านยึดหลักความเสมอภาคในการให้บริการ					
๓	ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบต่าง ๆ โดยยึดถืออำนาจตามกฎหมาย					
๔	กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์กรท่านมีความทันสมัย เป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับของสังคม					
	๒. เมตตาธรรมต่อผู้อื่น					
๕	ท่านปฏิบัติงานด้วยความสุจริต ไม่มีเรื่องร้องเรียน					
๖	ท่านมีการตอบสนองความต้องการของประชาชน เช่น การอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนอย่างเสมอภาค					
๗	เมื่อท่านกระทำความผิดทางวินัย องค์กรจะสอบสวนและพิจารณาโทษด้วยความเป็นธรรม					
๘	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นหลัก					
	๓. ยืนหยัดความโปร่งใส					
๙	ท่านสามารถเปิดเผยข้อมูลข่าวสารสำคัญที่ประชาชนควรรู้ เช่น ข้อบัญญัติ งบประมาณ และข้อมูลการจัดซื้อ-จัดจ้าง					
๑๐	ท่านมีการดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ด้วยวิธีการและรูปแบบต่าง ๆ ได้ เช่น ปิดประกาศ ประชุมชี้แจง และเว็ปไซด์ของหน่วยงาน					

ข้อ	การบริหารจัดการองค์กรที่ดี	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
๑๑	ท่านปฏิบัติตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารและมีระบบให้ประชาชนเข้าถึงและรับรู้ข้อมูลข่าวสารได้					
๑๒	ประชาชนสามารถติดตามและตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมขององค์กรท่านได้					
	๔. เต็มใจมีส่วนร่วม					
๑๓	ท่านเปิดรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนทั่วไปเพื่อนำมาใช้ในการบริหารงาน					
๑๔	ท่านมีการตอบสนองและนำความคิดเห็นที่รับฟัง มาใช้ในการตัดสินใจหรือปรับปรุงการปฏิบัติงาน					
๑๕	ประชาชนมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการวางแผนโครงการต่าง ๆ ขององค์กรเสมอมา					
๑๖	องค์กรมีกิจกรรมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นส่วนสำคัญ					
	๕. เน้นความรับผิดชอบ					
๑๗	ท่านมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
๑๘	ท่านกับเพื่อนร่วมใจกันปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้					
๑๙	ท่านมีความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาของประชาชน					
๒๐	องค์กรมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ					
	๖. ประกอบด้วยความคุ้มค่า					
๒๑	ท่านให้บริการด้วยมาตรฐาน สะดวก รวดเร็ว เพื่อให้เกิดความคุ้มค่า					
๒๒	ท่านมีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน					
๒๓	องค์กรมีการจัดสรรงบประมาณพัฒนาเพื่อพัฒนาประชาชนครอบคลุมทุกด้าน					

ข้อ	การบริหารจัดการองค์กรที่ดี	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
๒๔	องค์กรท่านมีการใช้จ่ายงบประมาณตรงกับปัญหาและความต้องการของประชาชน					

ตอนที่ ๔ เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้โดยละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ลงในช่องที่ตรงความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่านซึ่งเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อ	ปัจจัยการบริหาร	ระดับปฏิบัติ				
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
	๑. ด้านการวางแผน					
๑	ฝ่ายบริหารมีการจัดทำแผนเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการดำเนินงานที่กำหนด					
๒	แผนที่จัดทำมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการดำเนินงาน งบประมาณ และระยะเวลาดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน					
๓	มีการสื่อสารให้กับเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบปฏิบัติตามแผนทราบ					
๔	มีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการตามแผนให้แก่เจ้าหน้าที่					
๕	มีการนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมากำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาหน่วยงาน					
	๒. ด้านการจัดองค์การ					
๖	องค์กรมีการจัดโครงสร้าง เป็นไปตามอำนาจหน้าที่และสอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหาร					
๗	ผู้บริหารขององค์กรมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจให้แก่ผู้บริหารระดับรองลงมา					

ข้อ	ปัจจัยการบริหาร	ระดับปฏิบัติ				
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
๘	องค์กรมีการจัดเจ้าหน้าที่ให้เหมาะสมกับงานและตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นปัจจุบัน					
๙	องค์กรมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบตามสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน					
๑๐	โครงสร้างขององค์กรมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์และสภาพแวดล้อม					
	๓. ด้านการบังคับบัญชาสั่งการ					
๑๑	ผู้บังคับบัญชาในองค์กรให้คำแนะนำ หรือมีการชี้นำในการปฏิบัติงานผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ					
๑๒	องค์กรมีการมอบหมายการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบ					
๑๓	องค์กรมีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานและประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน					
๑๔	องค์กรมีการส่งเสริมหรือสนับสนุนเจ้าหน้าที่ในการเข้ารับการศึกษาฝึกอบรม หรือหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
๑๕	องค์กรมีการนำข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นหรือข้อทักท้วงไปปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงาน					
	๔. ด้านการประสานงาน					
๑๖	องค์กรมีการสื่อสารแบบสองทางทั้งบนลงล่างและล่างขึ้นบน					
๑๗	องค์กรมีการประสานงานข้ามสายงานเช่น จากหน่วยงานภาครัฐกับหน่วยงานภาคเอกชน					
๑๘	องค์กรส่งเสริมกิจกรรมมนุษยสัมพันธ์ระหว่างสายงานในองค์กร					
๑๙	องค์กรมีการสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอกอยู่เสมอ					

ข้อ	ปัจจัยการบริหาร	ระดับปฏิบัติ				
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
๒๐	องค์กรส่งเสริมให้มีการสร้างบรรยากาศในการทำงานแบบพี่น้อง					
	๕. ด้านการควบคุม					
๒๑	องค์กรมีการทำข้อตกลงการปฏิบัติหน้าที่ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหารในทุก ๆ วาระ					
๒๒	องค์กรมีการออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน เพิ่มเติมจากที่กฎหมายกำหนดไว้อย่างชัดเจน					
๒๓	องค์กรมีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามระบบคุณธรรม					
๒๔	องค์กรมีการนำมาตรการ หรือข้อบังคับมาปฏิบัติ พร้อมมีบทลงโทษกรณีไม่ปฏิบัติตาม					
๒๕	องค์กรมีประโยชน์ตอบแทนต่าง ๆ กรณีผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตามกฎ ระเบียบหรือข้อตกลงที่กำหนดไว้					

ตอนที่ ๕ เป็นคำถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้โดยละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ลงในช่องที่ตรงความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่านซึ่งเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อ	การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
	๑. สวัสดิการเบี้ยคนพิการ					
๑	องค์ท่านมีการประชาสัมพันธ์ให้คนพิการมาลงทะเบียนและทำบัตรประจำตัวคนพิการทุกปี					
๒	องค์กรทานมีการประชาสัมพันธ์ วัน เวลา ให้ผู้ที่ลงทะเบียนขอรับเบี้ยความพิการตามกำหนด					
๓	องค์กรท่านมีการจ่ายสวัสดิการเบี้ยความพิการให้แก่คนพิการเดือนละ ๘๐๐ บาท ต่อคน					

ข้อ	การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
	๒. การแพทย์และสุขภาพ					
๔	องค์กรมีการให้ความรู้เกี่ยวกับการบริการทางการแพทย์และค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลแก่คนพิการ					
๕	องค์กรมีการส่งเสริมค่าใช้จ่ายอุปกรณ์เครื่องช่วยความพิการ					
๖	องค์กรช่วยส่งเสริมพัฒนาการเพื่อปรับสภาพทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม พฤติกรรม สติปัญญา และการเรียนรู้					
	๓. การศึกษา					
๗	องค์กรท่านได้เข้าไปดูแลส่งเสริมการศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติแก่คนพิการ					
๘	องค์กรส่งเสริมการศึกษาตามความเหมาะสมในสถานศึกษาเฉพาะหรือการศึกษานอกระบบแก่คนพิการ					
๙	องค์กรส่งเสริมสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อบริการ และความช่วยเหลืออื่นทางการศึกษาสำหรับคนพิการ					
	๔. การปรับสภาพที่อยู่อาศัย					
๑๐	องค์กรได้เข้าไปช่วยปรับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยของผู้พิการโดยเฉพาะการปรับปรุงห้องน้ำ					
๑๑	องค์กรท่านได้เข้าไปสำรวจและช่วยปรับสภาพที่อยู่อาศัยโดยเฉพาะราวจับและพื้นผิวทางเดิน					
๑๒	องค์กรท่านได้เข้าไปสำรวจและช่วยปรับสภาพที่อยู่อาศัยตามความเหมาะสมตามลักษณะของผู้พิการ					
	๕. การจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวก					
๑๓	องค์กรท่านได้จัดสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในส่วนขององค์กรภาครัฐเพื่อให้คนพิการเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จริง					
๑๔	องค์กรท่านมีกฎ ระเบียบให้หน่วยงานเอกชนต้องสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้พิการ					

ข้อ	การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
๑๕	หน่วยงานท่านคุ้มครองสิทธิคนพิการและให้เข้ามามีส่วนร่วมทางสังคมสำหรับคนพิการ					
	๖. การลดหย่อนค่าโดยสารขนส่งสาธารณะสำหรับคนพิการ					
๑๖	องค์กรท่านได้เข้าไปกำกับดูแลอย่างใกล้ชิดเกี่ยวกับการเก็บอัตราค่าโดยสารสำหรับผู้พิการ					
๑๗	องค์กรท่านรณรงค์และประชาสัมพันธ์ให้องค์กรด้านการขนส่งปฏิบัติต่อผู้พิการอย่างเป็นธรรม					
๑๘	คนพิการทุกคนได้รับการยกเว้นค่าโดยสารรถไฟฟ้า BTS และไฟฟ้าใต้ดินทุกสถานี และอื่น ๆ ตามกฎหมายกำหนด					
	๗. การมีงานทำ					
๑๙	องค์กรท่านมีการส่งเสริมอาชีพให้แก่คนพิการ					
๒๐	องค์กรท่านมีการเข้าไปสำรวจสถานประกอบการหรือหน่วยงานของรัฐ ให้มีการจ้างงานคนพิการทุกแห่ง					
๒๑	องค์กรท่านส่งเสริมให้ภาคเอกชนรับผู้พิการเข้าไปทำงานตามอัตราส่วน ๑๐๐ คนต่อผู้พิการ ๑ คน					
	๘. บริการกู้ยืมเงินประกอบอาชีพสำหรับคนพิการ					
๒๒	องค์กรท่านเปิดโอกาสให้คนพิการสามารถขอรับบริการกู้ยืมเงินประกอบอาชีพ					
๒๓	มีการให้กู้ยืมรายละไม่เกิน ๖๐,๐๐๐ บาท ซึ่งต้องผ่อนชำระไม่เกิน ๕ ปี					
๒๔	องค์กรท่านไม่คิดดอกเบี้ยเงินกู้ยืมสำหรับการประกอบอาชีพของผู้พิการ					

ตอนที่ ๖ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย

๑. ด้านสวัสดิการเบี้ยคนพิการ

.....

.....

.....

๒. ด้านการแพทย์และสุขภาพ

.....

.....

.....

๓. ด้านการศึกษา

.....

.....

.....

๔. ด้านการปรับสภาพที่อยู่อาศัย

.....

.....

.....

๕. ด้านการจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวก

.....

.....

.....

๖. ด้านการลดหย่อนค่าโดยสารขนส่งสาธารณะสำหรับคนพิการ

.....

.....

.....

๗. ด้านการมีงานทำ

.....

.....

.....

๘. ด้านบริการกู้ยืมเงินประกอบอาชีพสำหรับคนพิการ

.....

.....

.....

"ขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี"

ภาคผนวก ง แบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์
เรื่อง การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์

วัน/เดือน/ปี ที่ให้สัมภาษณ์.....เวลา.....น.

ชื่อ ..... นามสกุล.....
อายุ..... ปี ตำแหน่ง.....

ตอนที่ ๒ การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย

๑) ท่านคิดว่าการบริหารจัดการเกี่ยวกับ **“สวัสดิการเบี้ยคนพิการ”** ในปัจจุบันเป็นอย่างไร ดีอยู่แล้วหรือควรมีการปรับปรุงเพิ่มเติม

.....
.....
.....
.....

๒) ท่านคิดว่าการบริหารจัดการเกี่ยวกับ **“การแพทย์และสุขภาพ”** สำหรับคนพิการในปัจจุบันเป็นอย่างไร ดีอยู่แล้วหรือควรมีการปรับปรุงเพิ่มเติม

.....
.....
.....
.....

๓) ท่านคิดว่าการบริหารจัดการเกี่ยวกับ **“การศึกษา”** สำหรับคนพิการในปัจจุบันเป็นอย่างไร ดีอยู่แล้วหรือควรมีการปรับปรุงเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

๔) ท่านคิดว่าการบริหารจัดการเกี่ยวกับ **“การปรับสภาพที่อยู่อาศัย”** สำหรับคนพิการในปัจจุบันเป็นอย่างไร ดีอยู่แล้วหรือควรมีการปรับปรุงเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

๕) ท่านคิดว่าการบริหารจัดการเกี่ยวกับ **“การจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวก”** สำหรับคนพิการในปัจจุบันเป็นอย่างไร ดีอยู่แล้วหรือควรมีการปรับปรุงเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

๖) ท่านคิดว่าการบริหารจัดการเกี่ยวกับ **“การลดหย่อนค่าโดยสารขนส่งสาธารณะสำหรับคนพิการ”** สำหรับคนพิการในปัจจุบันเป็นอย่างไร ดีอยู่แล้วหรือควรมีการปรับปรุงเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

๗ ท่านคิดว่าการบริหารจัดการเกี่ยวกับ **“การมีงานทำ”** สำหรับคนพิการในปัจจุบันเป็นอย่างไร ดีอยู่แล้วหรือควรมีการปรับปรุงเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

๘) ท่านคิดว่าการบริหารจัดการเกี่ยวกับ **“บริการกู้ยืมเงินประกอบอาชีพสำหรับคนพิการ”** สำหรับคนพิการในปัจจุบันเป็นอย่างไร ดีอยู่แล้วหรือควรมีการปรับปรุงเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ ๓ การปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ ๔

๑) ท่านคิดว่าควรมีการปฏิบัติอย่างไร จึงจะได้ชื่อว่า “**มีความโอบอ้อมอารี**” ในการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

.....

.....

.....

๒) ท่านคิดว่าควรมีการปฏิบัติอย่างไร จึงจะได้ชื่อว่า “**วจีไพเราะ**” ในการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

.....

.....

.....

.....

๓) ท่านคิดว่าควรมีการปฏิบัติอย่างไร จึงจะได้ชื่อว่า “**สงเคราะห์ประชาชน**” ในการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

.....

.....

.....

.....

๔) ท่านคิดว่าควรมีการปฏิบัติอย่างไร จึงจะได้ชื่อว่า “**วางตนพอดี**” ในการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ ๔ การบริหารจัดการองค์กรที่ดี

๑) ท่านคิดว่าควรมีการปฏิบัติอย่างไร จึงจะได้ชื่อว่า “**เคารพและปฏิบัติตามกติกา**” ในการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

.....

.....

.....

.....

๒) ท่านคิดว่าควรมีการปฏิบัติอย่างไร จึงจะได้ชื่อว่า “**มีเมตตาธรรมต่อผู้อื่น**” ในการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

.....

.....

.....

.....

๓) ท่านคิดว่าควรมีการปฏิบัติอย่างไร จึงจะได้ชื่อว่า “**ยืนหยัดในความโปร่งใส**” ในการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

.....

.....

.....

.....

๔) ท่านคิดว่าควรมีการปฏิบัติอย่างไร จึงจะได้ชื่อว่า “**เต็มใจมีส่วนร่วม**” ในการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

.....

.....

.....

.....

๕) ท่านคิดว่าควรมีการปฏิบัติอย่างไร จึงจะได้ชื่อว่า “**เน้นความรับผิดชอบ**” ในการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

.....

.....

.....

.....

๖) ท่านคิดว่าควรมีการปฏิบัติอย่างไร จึงจะได้ชื่อว่า “**ประกอบด้วยความคุ้มค่า**” ในการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ ๕ ปัจจัยการบริหาร

๑) ท่านคิดว่าควรมี “**การวางแผน**” อย่างไร เพื่อให้การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดประสิทธิผล

.....

.....

.....

.....

.....

๒) ท่านคิดว่าควรมี “**การจัดองค์การ**” อย่างไร เพื่อให้การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดประสิทธิผล

.....

.....

.....

.....

๓) ท่านคิดว่าควรมี “**การบังคับบัญชาสั่งการ**” อย่างไร เพื่อให้การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดประสิทธิผล

.....

.....

.....

.....

.....

๔) ท่านคิดว่าควรมี “**การประสานงาน**” อย่างไร เพื่อให้การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดประสิทธิผล

.....

.....

.....

.....

.....

๕) ท่านคิดว่าควรมี “**การควบคุม**” อย่างไร เพื่อให้การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดประสิทธิผล

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ ๖ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดประสิทธิผล

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์เพื่อประโยชน์ในการศึกษาวิจัย

ภาคผนวก จ Out put ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Total_Y	3.60	.702	342
X1	3.40	.662	342
X2	3.71	.588	342
X3	3.59	.693	342
X4	3.25	.752	342

Correlations

		Total_Y	X1	X2	X3	X4
Pearson Correlation	Total_Y	1.000	.575	.487	.638	.643
	X1	.575	1.000	.591	.630	.595
	X2	.487	.591	1.000	.651	.583
	X3	.638	.630	.651	1.000	.782
	X4	.643	.595	.583	.782	1.000
Sig. (1-tailed)	Total_Y	.	.000	.000	.000	.000
	X1	.000	.	.000	.000	.000
	X2	.000	.000	.	.000	.000
	X3	.000	.000	.000	.	.000
	X4	.000	.000	.000	.000	.
N	Total_Y	342	342	342	342	342
	X1	342	342	342	342	342
	X2	342	342	342	342	342
	X3	342	342	342	342	342
	X4	342	342	342	342	342

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.702[a]	.492	.486	.503	.492	81.674	4	337	.000	1.820

a. Predictors: (Constant), X4, X2, X1, X3

b. Dependent Variable: Total_Y

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	82.657	4	20.664	81.674	.000[b]
	Residual	85.265	337	.253		
	Total	167.922	341			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), X4, X2, X1, X3

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.888	.182		4.876	.000
	X1	.245	.057	.231	4.332	.000
	X2	.015	.064	.012	.226	.821
	X3	.248	.070	.244	3.534	.000
	X4	.287	.060	.307	4.800	.000

a. Dependent Variable: Total_Y

Coefficient Correlations[a]

Model			X4	X2	X1	X3
1	Correlations	X4	1.000	-.098	-.173	-.590
		X2	-.098	1.000	-.283	-.300
		X1	-.173	-.283	1.000	-.217
		X3	-.590	-.300	-.217	1.000
	Covariances	X4	.004	.000	-.001	-.002
		X2	.000	.004	-.001	-.001
		X1	-.001	-.001	.003	-.001
		X3	-.002	-.001	-.001	.005

a. Dependent Variable: Total_Y

Residuals Statistics[a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.02	4.86	3.60	.492	342
Residual	-2.121	2.106	.000	.500	342
Std. Predicted Value	-3.202	2.563	.000	1.000	342
Std. Residual	-4.218	4.187	.000	.994	342

a. Dependent Variable: Total_Y

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Total_Y	3.60	.702	342
X5	4.18	.613	342
X6	4.14	.560	342
X7	4.22	.611	342
X8	4.26	.616	342
X9	4.30	.668	342
X10	3.91	.656	342

Correlations

		Total_Y	X5	X6	X7	X8	X9	X10
Pearson Correlation	Total_Y	1.000	.255	.265	.272	.270	.227	.322
	X5	.255	1.000	.721	.652	.660	.510	.449
	X6	.265	.721	1.000	.809	.686	.578	.517
	X7	.272	.652	.809	1.000	.794	.663	.575
	X8	.270	.660	.686	.794	1.000	.662	.482
	X9	.227	.510	.578	.663	.662	1.000	.586
	X10	.322	.449	.517	.575	.482	.586	1.000
Sig. (1-tailed)	Total_Y	.	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	X5	.000	.	.000	.000	.000	.000	.000
	X6	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000
	X7	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000
	X8	.000	.000	.000	.000	.	.000	.000
	X9	.000	.000	.000	.000	.000	.	.000
	X10	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.
N	Total_Y	342	342	342	342	342	342	342
	X5	342	342	342	342	342	342	342
	X6	342	342	342	342	342	342	342
	X7	342	342	342	342	342	342	342
	X8	342	342	342	342	342	342	342
	X9	342	342	342	342	342	342	342
	X10	342	342	342	342	342	342	342

Model Summary[c]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.322[a]	.103	.101	.665	.103	39.207	1	340	.000	
2	.347[b]	.121	.115	.660	.017	6.631	1	339	.010	1.736

a. Predictors: (Constant), X10

b. Predictors: (Constant), X10, X8

c. Dependent Variable: Total_Y

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.362	1	17.362	39.207	.000[b]
	Residual	150.560	340	.443		
	Total	167.922	341			
2	Regression	20.251	2	10.125	23.244	.000[c]
	Residual	147.672	339	.436		
	Total	167.922	341			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), X10

c. Predictors: (Constant), X10, X8

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.252	.218		10.354	.000
	X10	.344	.055	.322	6.262	.000
2	(Constant)	1.827	.272		6.720	.000
	X10	.267	.062	.249	4.289	.000
	X8	.171	.066	.150	2.575	.010

a. Dependent Variable: Total_Y

Excluded Variables[a]

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	X5	.139[b]	2.435	.015	.131	.798
	X6	.135[b]	2.268	.024	.122	.732
	X7	.130[b]	2.085	.038	.113	.670
	X8	.150[b]	2.575	.010	.139	.768
	X9	.059[b]	.924	.356	.050	.657
2	X5	.082[c]	1.187	.236	.064	.542
	X6	.070[c]	.951	.342	.052	.484
	X7	.031[c]	.339	.735	.018	.322
	X9	-.039[c]	-.525	.600	-.029	.470

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors in the Model: (Constant), X10

c. Predictors in the Model: (Constant), X10, X8

Coefficient Correlations[a]

Model			X10	X8
1	Correlations	X10	1.000	
	Covariances	X10	.003	
2	Correlations	X10	1.000	-.482
		X8	-.482	1.000
	Covariances	X10	.004	-.002
		X8	-.002	.004

a. Dependent Variable: Total_Y

Residuals Statistics[a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.48	4.01	3.60	.244	342
Residual	-2.843	1.254	.000	.658	342
Std. Predicted Value	-4.567	1.714	.000	1.000	342
Std. Residual	-4.307	1.899	.000	.997	342

a. Dependent Variable: Total_Y

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Total_Y	3.60	.702	342
X11	3.69	.681	342
X12	3.42	.765	342
X13	3.75	.702	342
X14	3.53	.680	342
X15	3.75	.631	342

Correlations

		Total_Y	X11	X12	X13	X14	X15
Pearson Correlation	Total_Y	1.000	.663	.678	.695	.738	.684
	X11	.663	1.000	.679	.600	.654	.546
	X12	.678	.679	1.000	.611	.628	.500
	X13	.695	.600	.611	1.000	.583	.599
	X14	.738	.654	.628	.583	1.000	.691
	X15	.684	.546	.500	.599	.691	1.000
Sig. (1-tailed)	Total_Y	.	.000	.000	.000	.000	.000
	X11	.000	.	.000	.000	.000	.000
	X12	.000	.000	.	.000	.000	.000
	X13	.000	.000	.000	.	.000	.000
	X14	.000	.000	.000	.000	.	.000
	X15	.000	.000	.000	.000	.000	.
N	Total_Y	342	342	342	342	342	342
	X11	342	342	342	342	342	342
	X12	342	342	342	342	342	342
	X13	342	342	342	342	342	342
	X14	342	342	342	342	342	342
	X15	342	342	342	342	342	342

Model Summary[f]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.738[a]	.545	.544	.474	.545	407.511	1	340	.000	
2	.807[b]	.651	.649	.416	.106	103.064	1	339	.000	
3	.823[c]	.677	.674	.400	.026	27.384	1	338	.000	
4	.835[d]	.698	.694	.388	.020	22.475	1	337	.000	
5	.838[e]	.702	.697	.386	.004	4.959	1	336	.027	1.776

a. Predictors: (Constant), X14

b. Predictors: (Constant), X14, X13

c. Predictors: (Constant), X14, X13, X12

d. Predictors: (Constant), X14, X13, X12, X15

e. Predictors: (Constant), X14, X13, X12, X15, X11

f. Dependent Variable: Total_Y

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	91.544	1	91.544	407.511	.000[b]
	Residual	76.378	340	.225		
	Total	167.922	341			
2	Regression	109.351	2	54.676	316.453	.000[c]
	Residual	58.571	339	.173		
	Total	167.922	341			
3	Regression	113.741	3	37.914	236.516	.000[d]
	Residual	54.181	338	.160		
	Total	167.922	341			
4	Regression	117.128	4	29.282	194.276	.000[e]
	Residual	50.794	337	.151		
	Total	167.922	341			
5	Regression	117.867	5	23.573	158.239	.000[f]
	Residual	50.055	336	.149		
	Total	167.922	341			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), X14

c. Predictors: (Constant), X14, X13

d. Predictors: (Constant), X14, X13, X12

e. Predictors: (Constant), X14, X13, X12, X15

f. Predictors: (Constant), X14, X13, X12, X15, X11

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.911	.135		6.727	.000
	X14	.762	.038	.738	20.187	.000
2	(Constant)	.255	.135		1.888	.060
	X14	.521	.041	.505	12.793	.000
	X13	.401	.039	.401	10.152	.000
3	(Constant)	.200	.131		1.534	.126
	X14	.425	.043	.412	9.823	.000
	X13	.317	.041	.317	7.690	.000
	X12	.207	.040	.225	5.233	.000
4	(Constant)	-.044	.137		-.322	.748
	X14	.312	.048	.303	6.474	.000
	X13	.254	.042	.254	6.035	.000
	X12	.209	.038	.228	5.463	.000
	X15	.232	.049	.209	4.741	.000
5	(Constant)	-.117	.140		-.833	.405
	X14	.283	.050	.275	5.706	.000
	X13	.236	.043	.236	5.547	.000
	X12	.175	.041	.191	4.276	.000
	X15	.224	.049	.202	4.601	.000
	X11	.104	.047	.101	2.227	.027

a. Dependent Variable: Total_Y

Excluded Variables[a]

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	X11	.314[b]	6.934	.000	.352	.572
	X12	.354[b]	8.230	.000	.408	.606
	X13	.401[b]	10.152	.000	.483	.661
	X15	.333[b]	7.022	.000	.356	.522
2	X11	.185[c]	4.164	.000	.221	.500
	X12	.225[c]	5.233	.000	.274	.515
	X15	.205[c]	4.477	.000	.237	.464
3	X11	.116[d]	2.482	.014	.134	.431
	X15	.209[d]	4.741	.000	.250	.464
4	X11	.101[e]	2.227	.027	.121	.429

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors in the Model: (Constant), X14

c. Predictors in the Model: (Constant), X14, X13

d. Predictors in the Model: (Constant), X14, X13, X12

e. Predictors in the Model: (Constant), X14, X13, X12, X15

Residuals Statistics[a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1.10	5.00	3.60	.588	342
Residual	-1.716	1.144	.000	.383	342
Std. Predicted Value	-4.247	2.394	.000	1.000	342
Std. Residual	-4.447	2.964	.000	.993	342

a. Dependent Variable: Total_Y

รายชื่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๑. พระครูสังฆรักษ์ ชัยวัฒน์ ชยวฑฺโน, เจ้าอาวาสวัดโมกข์ พระประแดง สมุทรปราการ
๒. พระปลัดระพิน พุทฺธิสาโร,ผศ.ดร. อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหาจุฬากรณราชวิทยาลัย
๓. นางสาวนงนุช มีสุข, ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลบางน้ำผึ้ง
๔. นายวิรัช ศิโรดม, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ
๕. นายสำเนาว์ รัศมิทัต, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางน้ำผึ้ง
๖. นางสาวดวงใจ อุปคง, นักพัฒนาชุมชนองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ
๗. นายจงรัก แป้นเล็ก, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางกอบัว
๘. นาวสาวปิยาภรณ์ พ่วงสุด, นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ องค์การบริหารส่วนตำบลบางยอ
๙. นายนายวีระพล พืชทองหลัง, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางยอ
๑๐. นายประเสริฐ วชิรเชื่อนขันธ์, นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองพระประแดง
๑๑. นางสาวสุรีย์ จรกล, หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ ทม.ปู่เจ้าสมิงพราย
๑๒. ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง, ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬากรณราชวิทยาลัย
๑๓. ผศ.ดร.รัฐพล เย็นใจมา, อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬากรณราชวิทยาลัย
๑๔. นางนัยนา สุทธิพธษ์, ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ทม.พระประแดง
๑๕. นายวัชระ เติมวรรณภัตร์, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทรงคะนอง
๑๖. นายวิริศิรินทร์ ประนอมชัย, ผู้อำนวยกองสวัสดิ์การองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระเจ้า
๑๗. นายณรงค์ ดวงดี, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระเจ้า

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลสำไพร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 – 248 – 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 – 248 - 000 ต่อ 8203
Websilte : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/๑๓ ๕

๒๗ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นางสาวปิยาภรณ์ พ่วงสุด นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการองค์การบริหารส่วนตำบลบางยอ
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **นายสิงห์คำ** นามสกุล **มณีจันสุข** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๐๐๑๐๔๐๒๙** นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นายสิงห์คำ มณีจันสุข
โทรติดต่อ. ๐๘๑-๘๓๑-๙๕๔๔

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 – 248 – 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 – 248 - 000 ต่อ 8203
Websilte : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ว ๘

มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นายวัชระ เติมวรรธณภัทร์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทรงคะนอง
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **นายสิงห์คำ** นามสกุล **มณีจันสุข** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๐๐๑๐๐๔๐๒๙** นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

19-01-63

ผู้ประสานงาน: นายสิงห์คำ มณีจันสุข
โทรติดต่อ. ๐๘๑-๘๓๓-๙๕๔๔

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 – 248 – 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 – 248 - 000 ต่อ 8203
Websilte : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/๑๓ ๘

๒๑ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นายประเสริฐ วชิรเขื่อนขันธ์ นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองพระประแดง
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **นายสิงห์คำ** นามสกุล **มณีจันสุข** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๐๐๑๑๐๔๐๒๙** นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

๒๕-๐๑-๖๓

ผู้ประสานงาน: นายสิงห์คำ มณีจันสุข
โทรติดต่อ. ๐๘๑-๘๓๑-๙๕๔๔

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 – 248 – 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 – 248 - 000 ต่อ 8203
Websilte : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/

๒๗ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นายวิรัช ศิโรดม นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **นายสิงห์คำ** นามสกุล **มณีจันสุข** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๐๐๑๑๐๔๐๒๙** นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นายสิงห์คำ มณีจันสุข
โทรติดต่อ. ๐๘๑-๘๓๑-๙๕๔๔

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 – 248 – 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 – 248 - 000 ต่อ 8203
Websilte : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/๘๓๕

๒๗ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นายสำเนาว์ รัศมิทัต นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางน้ำผึ้ง
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **นายสิงห์คำ** นามสกุล **มณีจันสุข** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๐๐๑๑๐๔๐๒๙** นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

28-01-63

ผู้ประสานงาน: นายสิงห์คำ มณีจันสุข
โทรติดต่อ. ๐๘๑-๘๓๑-๙๕๔๔

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 – 248 – 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 – 248 - 000 ต่อ 8203
Websilte : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/

๒๑ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นางสาวดวงใจ อุปคง นักพัฒนาชุมชนองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **นายสิงห์คำ** นามสกุล **มณีจันสุข** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๐๐๑๑๐๔๐๒๙** นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางกาย ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

28-01-63

ผู้ประสานงาน: นายสิงห์คำ มณีจันสุข
โทรติดต่อ. ๐๘๑-๘๓๑-๙๕๔๔

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 – 248 – 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 – 248 - 000 ต่อ 8203
Websilte : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/๖๓ ๕๙

๒๑ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นายวีระพล พืชทองหลัง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางยอ
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **นายสิงห์คำ** นามสกุล **มณีจันสุข** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๐๐๑๑๐๔๐๒๙** นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นายสิงห์คำ มณีจันสุข
โทรติดต่อ. ๐๘๑-๘๓๑-๙๕๔๔

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลสำไพร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 – 248 – 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 – 248 - 000 ต่อ 8203
Websilte : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/

มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นางวิริศิรินทร์ ประนอมเชย
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลบางกะเจ้า
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **นายสิงห์คำ** นามสกุล **มณีจันสุข** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๐๐๑๐๑๐๔๐๒๙** นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นายสิงห์คำ มณีจันสุข
โทรติดต่อ. ๐๘๑-๘๓๑-๙๕๔๔

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 – 248 – 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 – 248 - 000 ต่อ 8203
Websilte : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/๘๓ ๘๕

มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นายณรงค์ ดวงดี นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางกะเจ้า
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **นายสิงห์คำ** นามสกุล **มณีจันสุข** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๐๐๑๑๐๔๐๒๙** นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นายสิงห์คำ มณีจันสุข
โทรติดต่อ. ๐๘๑-๘๓๑-๙๕๔๔

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 – 248 – 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 – 248 - 000 ต่อ 8203
Websilte : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/๐๓ ๔

๒๑ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นายจงรัก แป้นเล็ก นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางกอบัว
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **นายสิงห์คำ** นามสกุล **มณีจันสุข** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๐๐๑๑๐๔๐๒๙** นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นายสิงห์คำ มณีจันสุข
โทรติดต่อ. ๐๘๑-๘๓๑-๙๕๔๔

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 – 248 – 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 – 248 - 000 ต่อ 8203
Websilte : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/๕๑๘

๒๑ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นางสาวสุรีย์ จรกุล หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ เทศบาลเมืองปู่เจ้าสมิงพราย
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **นายสิงห์คำ** นามสกุล **มณีจันสุข** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๐๐๑๑๐๔๐๒๙** นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นายสิงห์คำ มณีจันสุข
โทรติดต่อ. ๐๘๑-๘๓๑-๙๕๔๔

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 – 248 – 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 – 248 - 000 ต่อ 8203
Websilte : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/

มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นางนัยนา สุทธิพงษ์ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคมเทศบาลเมืองพระประแดง
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **นายสิงห์คำ** นามสกุล **มณีจันสุข** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๐๐๑๑๐๔๐๒๙** นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นายสิงห์คำ มณีจันสุข
โทรติดต่อ. ๐๘๑-๘๓๑-๙๕๔๔

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 – 248 – 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 – 248 - 000 ต่อ 8203
Websilte : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ ๑๗ ๙

๒๑ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นางสาวนงนุช มีสุข ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลบางน้ำผึ้ง
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **นายสิงห์คำ** นามสกุล **มณีจันสุข** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๐๐๑๑๐๔๐๒๙** นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางกาย ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

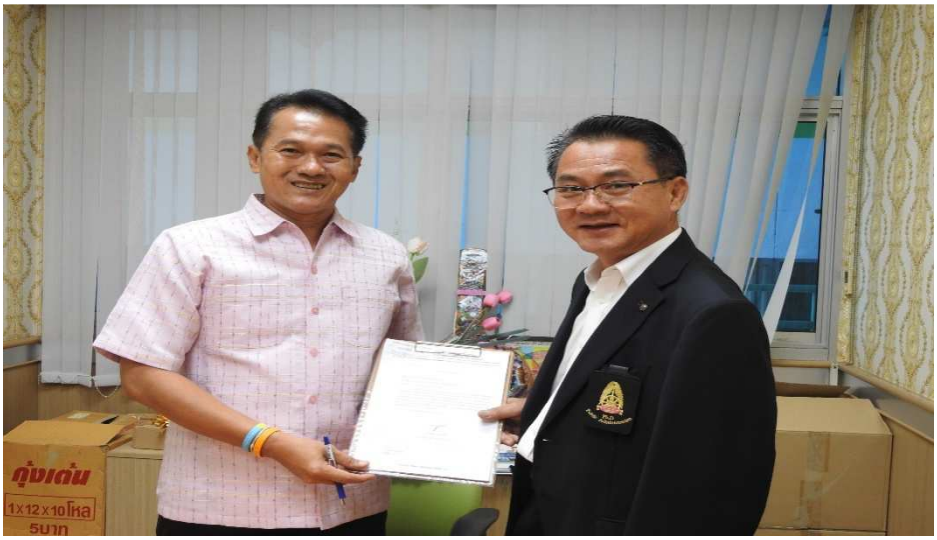
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นายสิงห์คำ มณีจันสุข
โทรติดต่อ. ๐๘๑-๘๓๑-๙๕๔๔

ภาพการสัมภาษณ์



สัมภาษณ์ ดร.สรรเกียรติ กุลเจริญ

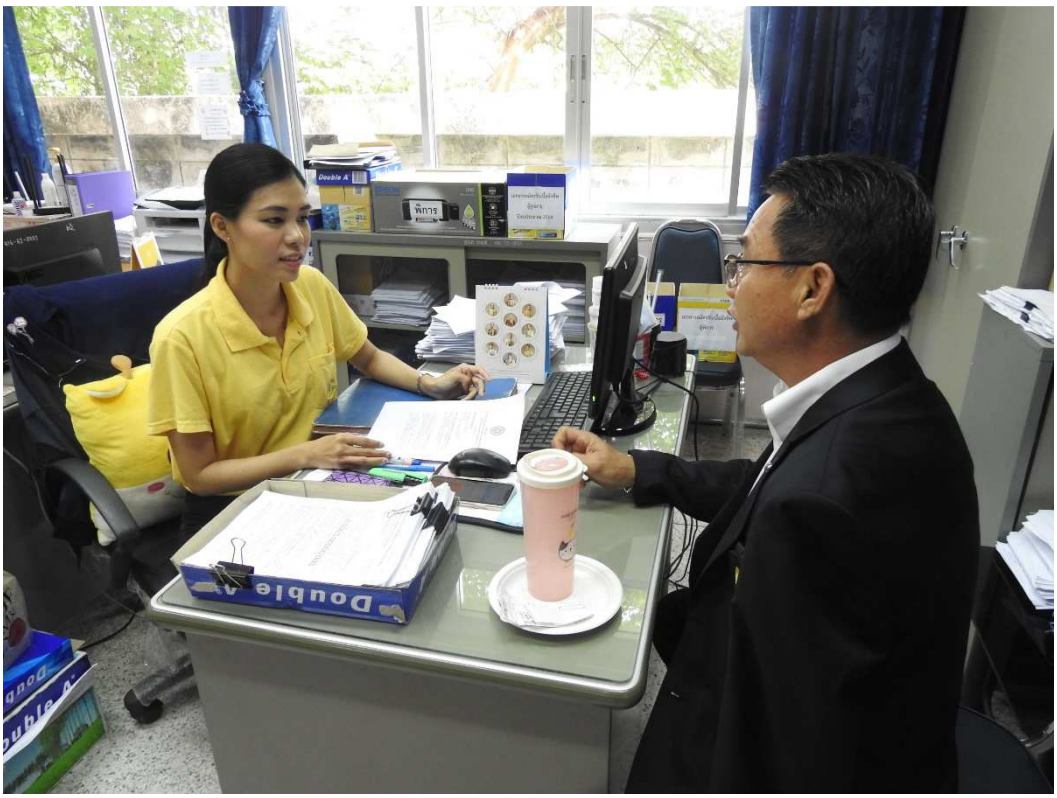
นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองปู่เจ้าสมิงพราย

๒๑ มกราคม ๒๕๖๓

สัมภาษณ์ นายวิษณุพงษ์ สงวนสัจจพงษ์

นายอำเภอพระประแดง

๒๓ มกราคม ๒๕๖๓



สัมภาษณ์ นางสาวปิยาภรณ์ พ่วงสุด

นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ องค์การบริหารส่วนตำบลบางยอ

๒๒ มกราคม ๒๕๖๓

สัมภาษณ์ ตัวแทนนายวัชระ เติมวรรธณภัทร์

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทรงคะนอง

๒๑ มกราคม ๒๕๖๓

สัมภาษณ์ นางสาวสุรีย์ จรกุล

หัวหน้านักสังคมสงเคราะห์ เทศบาลเมืองปู่เจ้าสมิงพราย

๒๓ มกราคม ๒๕๖๓

สัมภาษณ์ นายสำเนาว์ รัศมิทัต

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางน้ำผึ้ง

๒๑ มกราคม ๒๕๖๓

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่ม
วันศุกร์ที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓
ณ ที่ทำการสมาคมคนพิการ จังหวัดสมุทรปราการ
เลขที่ ๑/๘ ม. ๕ ต.บางกระสอบ อ.พระประแดง จ.สมุทรปราการ ๑๐๑๓๐
โทร ๐๒-๘๑๙ ๖๐๘๒, ๐๒-๘๑๙ ๖๐๘๓

ลำดับ	ชื่อ สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน
๑	รศ.ดร.สุรพล สุยพรม	รองอธิการบดี ฝ่ายกิจการทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๒	รศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง	รองคณะบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๓	ดร.สุริยา รักษาเมือง	อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๔	ดร.สมบัติ นามบุรี	อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๕	นายวิษณุพงศ์ สงวนสัจพงษ์	นายอำเภอ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ
๖	ร.อ. เทิดศักดิ์ อ้นชัยยะ	อุปนายกสมาคมฯ สมาคมคนพิการจังหวัดสมุทรปราการ
๗	นายกมล นระทีทาน	อุปนายกสมาคมฯ สมาคมคนพิการจังหวัดสมุทรปราการ
๘	น.ส.จิราพร อรุณพูลทรัพย์	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการพระประแดง
๙	นายภาวี ศิโรดม	ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ จังหวัดสมุทรปราการ
๑๐	ดร.ธงชัย คล้ายแสง	นักวิชาการอิสระ
๑๒	ดร.ภูรีภัทร ห้วยหงษ์ทอง	นักวิชาการอิสระ

ลงทะเบียน

การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ

วันศุกร์ที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เวลา ๑๔.๐๐-๑๗.๐๐ น. ณ สมาคมคนพิการจังหวัดสมุทรปราการ

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	หน่วยงาน	เบอร์โทรศัพท์	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	รศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง	ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา มจร.	087 999 1163		
๒	ดร.สุริยา รักษาเมือง	อาจารย์ประจำศึกษาวิชารัฐศาสตร์ มจร.	0826999529		
๓	ดร.สมบัติ นามบุรี	อาจารย์ประจำศึกษาวิชารัฐศาสตร์ มจร.	0867154910		
๔	ดร.ภูรีภัทร ห้วยหงส์ทอง	นักวิชาการ	0923526966		
๕	ดร.ธงชัย คล้ายแสง	นักวิชาการ	0985527823		
๖	นายวิษณุพงศ์ สงวนสัจพงศ์	นายอำเภอพระประแดง			
๗	นายภาวี ศิโรดม	ประธานสภา อบต.ตำบลบางกระสบ	061-2914961		เทน
๘	นางสาวจิราพร อรุณพูลทรัพย์	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการพระประแดง			
๙	ร.อ.เทอดศักดิ์ อ้นชัยยะ	อุปนายกสมาคมคนพิการจังหวัดสมุทรปราการ	089-9686424		
๑๐	นายกมล นระทีทาน	อุปนายกสมาคมคนพิการจังหวัดสมุทรปราการ	089-7918586		
๑๑	นายสิงห์คำ มณีจันสุข	นิสิต ปรด.รุ่นที่ ๔	081-8319544		

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 – 248 – 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 – 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

ที่ อว ๘๐๐๕๒/ ๐๒๕

๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)
เรียน ร้อยเอกเทอดศักดิ์ อินทัยยะ อุปนายก สมาคมคนพิการจังหวัดสมุทรปราการ
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑ เล่ม

เนื่องด้วย **นายสิงห์คำ** นามสกุล **มณีจันสุข** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๐๐๑๐๔๐๒๙** นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม เรื่อง **"การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางร่างการเคลื่อนไหวหรือทางกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ" ในวันศุกร์ที่ ๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๔.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมที่ทำการสมาคมคนพิการ จังหวัดสมุทรปราการ ตำบลบางกระสอบ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ** หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ ตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นายสิงห์คำ มณีจันสุข
โทรติดต่อ. ๐๘๑-๘๓๑-๗๕๔๔

ที่ อว ๘๐๐๕๒/ ๐๒๕

๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)
เรียน นายณน นระทีทน อุปนายก สมาคมคนพิการจังหวัดสมุทรปราการ
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑ เล่ม

เนื่องด้วย **นายสิงห์คำ** นามสกุล **มณีจันสุข** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๐๐๑๐๔๐๒๙** นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม เรื่อง **"การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางร่างการเคลื่อนไหวหรือทางกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ" ในวันศุกร์ที่ ๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๔.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมที่ทำการสมาคมคนพิการ จังหวัดสมุทรปราการ ตำบลบางกระสอบ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ** หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ ตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

ขอแสดงความนับถือ

6/2/63

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นายสิงห์คำ มณีจันสุข
โทรติดต่อ. ๐๘๑-๘๓๑-๗๕๔๔

ที่ อว ๘๐๐๕๒/ ๐๒๕

๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)
เรียน ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการพระประแดง
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑ เล่ม

เนื่องด้วย **นายสิงห์คำ** นามสกุล **มณีจันสุข** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๐๐๑๐๔๐๒๙** นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม เรื่อง **"การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางร่างการเคลื่อนไหวหรือทางกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ" ในวันศุกร์ที่ ๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๔.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมที่ทำการสมาคมคนพิการ จังหวัดสมุทรปราการ ตำบลบางกระสอบ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ** หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ ตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นายสิงห์คำ มณีจันสุข
โทรติดต่อ. ๐๘๑-๘๓๑-๗๕๔๔

1/02/63

ที่ อว ๘๐๐๕๒/ ๐๒๕

๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)
เรียน ดร.ธงชัย คล้ายแสง
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑ เล่ม

เนื่องด้วย **นายสิงห์คำ** นามสกุล **มณีจันสุข** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๐๐๑๐๔๐๒๙** นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม เรื่อง **"การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางร่างการเคลื่อนไหวหรือทางกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ" ในวันศุกร์ที่ ๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๔.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมที่ทำการสมาคมคนพิการ จังหวัดสมุทรปราการ ตำบลบางกระสอบ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ** หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ ตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นายสิงห์คำ มณีจันสุข
โทรติดต่อ. ๐๘๑-๘๓๑-๗๕๔๔

7/2/2563

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 – 248 – 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 – 248 – 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ ว ๐๒๕

๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)
เรียน ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑ เล่ม

เนื่องด้วย **นายสิงห์คำ** นามสกุล **มณีจันสุข** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๐๐๑๐๔๐๒๙** นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม เรื่อง **"การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางร่างการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ" ในวันศุกร์ที่ ๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๔.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมที่ทำการสมาคมคนพิการ จังหวัดสมุทรปราการ ตำบลบางกระสอบ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ** หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ ตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นายสิงห์คำ มณีจันสุข
โทรติดต่อ. ๐๘๑-๘๓๑-๙๕๔๔

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/๐๒๙

๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)
เรียน ดร.ภูรีภัทร ห้วยหงษ์ทอง
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑.กำหนดการ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑ เล่ม

เนื่องด้วย **นายสิงห์คำ** นามสกุล **มณีจันสุข** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๐๐๑๐๔๐๒๙** นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม เรื่อง **"การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางร่างการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ" ในวันศุกร์ที่ ๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๔.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมที่ทำการสมาคมคนพิการ จังหวัดสมุทรปราการ ตำบลบางกระสอบ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ** หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ ตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นายสิงห์คำ มณีจันสุข
โทรติดต่อ. ๐๘๑-๘๓๑-๙๕๔๔

๔/๐๒/๖๓

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ **โทร.,โทรสาร** ๐ – ๓๕๒๔ – ๔๐๐๐ (ภายใน ๘๒๐๐)
ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ ว ๔๒ **วันที่** ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓
เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์ ฝ่ายวิชาการ

เนื่องด้วย **นายสิงห์คำ** นามสกุล **มณีจันสุข** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๐๐๑๐๔๐๒๙** นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง **"การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ" ในวันศุกร์ที่ ๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๔.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมที่ทำการสมาคมคนพิการ จังหวัดสมุทรปราการ ตำบลบางกระสอบ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ** หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ๆ

(รศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์ ฝ่ายวิชาการ
๔/ ก.พ. /๒๓

ผู้ประสานงาน: นายสิงห์คำ มณีจันสุข
โทรติดต่อ. ๐๘๑-๘๓๑-๙๕๔๔

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ ว ๐๒๕

๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)
เรียน นายอำเภอพระประแดง
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑ เล่ม

เนื่องด้วย **นายสิงห์คำ** นามสกุล **มณีจันสุข** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๐๐๑๐๔๐๒๙** นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม เรื่อง **"การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ" ในวันศุกร์ที่ ๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๔.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมที่ทำการสมาคมคนพิการ จังหวัดสมุทรปราการ ตำบลบางกระสอบ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ** หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

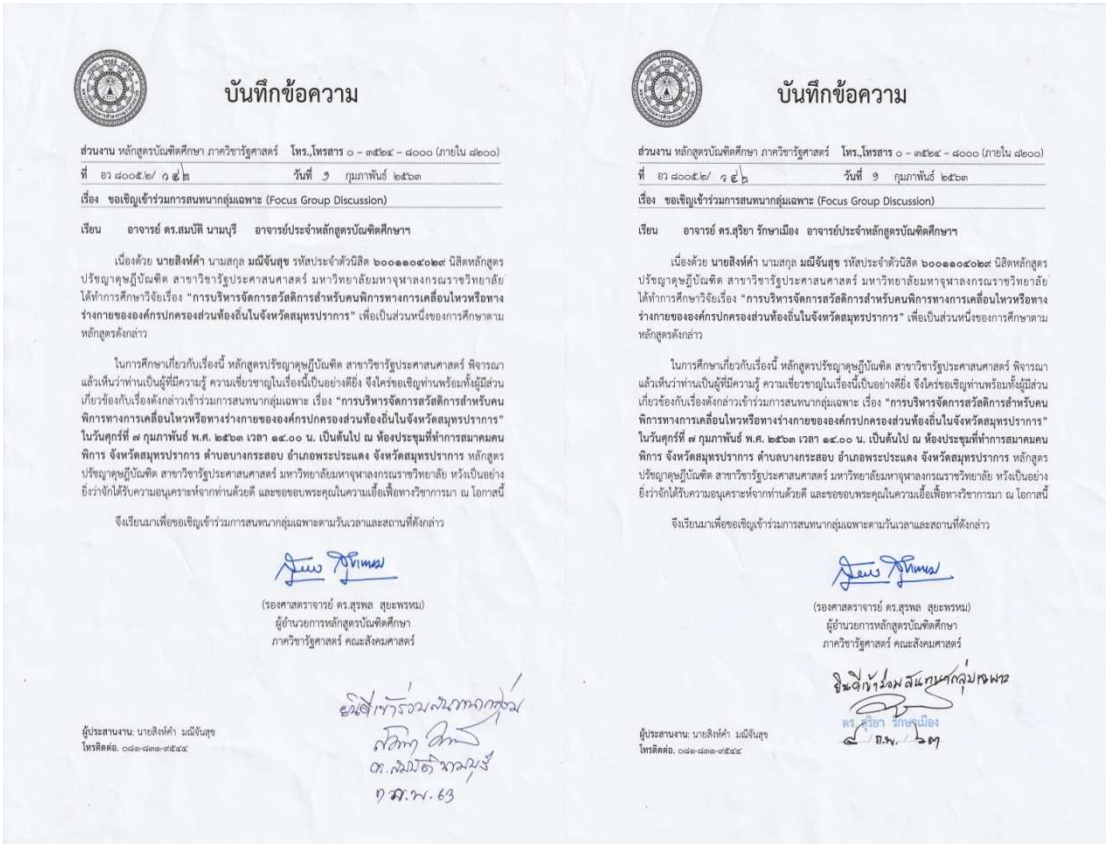
จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ ตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นายสิงห์คำ มณีจันสุข
โทรติดต่อ. ๐๘๑-๘๓๑-๙๕๔๔

๔/๒/๖๓



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ – ๓๕๒๔ – ๘๐๐๐ (ภายใน ๘๒๐๐)

ที่ อว ๘๐๐๕๒/ ๑๔๒ วันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

เรียน อาจารย์ ดร.สมบัติ นามบุรี อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษาฯ

เนื่องด้วย **นายสิงห์คำ** นามสกุล **มณีจันสุข** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๐๐๑๐๔๐๒๙** นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง **"การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ" ในวันศุกร์ที่ ๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๔.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมที่ทำการสมาคมคนพิการ จังหวัดสมุทรปราการ** ตำบลบางกระสอบ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ยินดีเข้าร่วมสนทนากลุ่มเฉพาะ
ดร.สมบัติ นามบุรี
๑๗ มี.ค. ๖๓

ผู้ประสานงาน: นายสิงห์คำ มณีจันสุข
โทรติดต่อ, ๐๘๑-๘๓๑-๙๕๔๔

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ – ๓๕๒๔ – ๘๐๐๐ (ภายใน ๘๒๐๐)

ที่ อว ๘๐๐๕๒/ ๑๔๒ วันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

เรียน อาจารย์ ดร.สุริยา รักษาเมือง อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษาฯ

เนื่องด้วย **นายสิงห์คำ** นามสกุล **มณีจันสุข** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๐๐๑๐๔๐๒๙** นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง **"การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ" ในวันศุกร์ที่ ๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๔.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมที่ทำการสมาคมคนพิการ จังหวัดสมุทรปราการ** ตำบลบางกระสอบ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ยินดีเข้าร่วมสนทนากลุ่มเฉพาะ
ดร.สุริยา รักษาเมือง
๑๗ มี.ค. ๖๓

ผู้ประสานงาน: นายสิงห์คำ มณีจันสุข
โทรติดต่อ, ๐๘๑-๘๓๑-๙๕๔๔

รูปภาพประกอบการสนทนากลุ่ม

การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

ในวันศุกร์ที่ ๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓

ณ ห้องประชุมที่ทำการสมาคมคนพิการ จังหวัดสมุทรปราการ

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	:	นายสิงห์คำ มณีจันสุข
วัน เดือน ปีเกิด	:	พ.ศ. ๒๕๐๕
สถานที่เกิด	:	๓๗ หมู่ ๒ ตำบลทุ่งก่อ อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย
การศึกษา	:	- พ.ศ.๒๕๔๔-๒๕๔๖ จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนวัดสารอด เขตราษฎร์บูรณะ กรุงเทพมหานคร - พ.ศ. ๒๕๔๘-๒๕๕๐ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คณะศิลปศาสตร์ สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา กรุงเทพมหานคร - พ.ศ. ๒๕๕๓-๒๕๕๔ จบการศึกษาระดับปริญญาโท คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (NIDA)
การทำงาน	:	พ.ศ. ๒๕๔๐-ปัจจุบัน นายกสมาคมคนพิการ จังหวัดสมุทรปราการ พ.ศ.๒๕๕๐-ปัจจุบัน กรรมการผู้จัดการบริษัทสวนปาล์มอัศวินจำกัด
ผลงานทางวิชาการ	:	“ประชาธิปไตยกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน” วารสารวิจัยวิชาการปีที่ ๑ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม-สิงหาคม ๒๕๖๑)
	:	“การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคโลกาภิวัตน์” การประชุมวิชาการระดับชาติครั้งที่ ๓ ภาควิชารัฐศาสตร์คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (พฤษภาคม-สิงหาคม ๒๕๖๑)
	:	“วิวัฒนาการของการปกครองเศรฐกิจและสังคมไทย วารสารวิจัยวิชาการวิทยาเขตนครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-เมษายน ๒๕๖๔)
ที่อยู่ปัจจุบัน	:	๓๙/๑๖ หมู่ที่ ๓ ตำบลบางกอบัว อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ